البنك العربي الوطني
arab national bank

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية

Remuneration Policy for Board of Directors, Sub-board Committee Members and Executives Management

April 2025

Table of Contents

جدول المحتويات

Definitions

Bank or ANB: Arab National Bank

Board or Board of Directors: The Board of Directors of the Bank.

Board Committees: Committees emanating from the Board of Directors of the Bank.

Executive Management: The functions, roles and responsibilities entrusted to those positions who take, propose, and implement strategic decisions and manage the business processes including Senior Management positions that requires SAMA's non-objection for appointment.

Senior Executives: Executive Management who are reporting directly to the Managing Director.

Independent Member: A member who enjoys complete independence in his/her position and decisions and none of the independence affecting issues stipulated under the Corporate Governance Regulations issued by the Capital market Authority and the Key Principles of Governance in Financial Institutions issued by the Saudi Central Bank.

Remunerations: Amounts, allowances, dividends and the like, periodic or annual bonuses linked to performance, long or short-term incentive plans and any other in-kind benefits except the actual reasonable expenses and fees incurred by the Bank to enable the Board and subcommittee member to perform his duties.

Control Functions: Functions that have a responsibility independent from management to provide objective assessment, reporting and/or assurance.

Disclosure: The official disclosure of material information and events that have taken place and have an impact on the bank.

Malus: Reducing the value of all or part of the deferred remuneration based on ex-post risk adjustment before it has vested.

التعريفات

البنك: البنك العربي الوطني.

المجلس أو مجلس الإدارة: مجلس إدارة البنك.

اللجان المنبثقة: اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة البنك.

الإدارة التنفيذية: المهام والأدوار والمسؤوليات المسندة إلى مناصب الأفراد الذين يعملون على اتخاذ القرارات الاستراتيجية واقتراحها وتنفيذها وإدارة العمليات التجارية، بما في ذلك مناصب الإدارة العليا التي تتطلب عدم ممانعة البنك المركزي السعودي للتعيين.

كبار التنفيذيين: المدراء من الإدارة التنفيذية التابعين إداريا للعضو المنتدب.

العضو المستقل: عضو يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية والمبادئ الرئيسة للحوكمة في المؤسسات المالية الصادرة عن البنك المركزي السعودي.

المكافآت: 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 البنك عن عضو مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس لغرض تأدية عمله.

الوظائف الرقابية: الوظائف التي تقع على عاتقها مسؤولية مستقلة عن الإدارة لتقديم التقييمات والتقارير و/أو التأكيدات الموضوعية.

الإفصاح: الكشف الرسمي للمعلومات والأحداث الجوهرية التي حصلت ولها تأثير على البنك.

الاقتطاع: تقليل قيمة كل أو جزء من المكافأة المؤجلة استنادًا إلى تسوية المخاطر اللاحقة قبل منحها.

Clawback: The process where an individual must return ownership of an amount of variable remuneration paid in the past or which has already vested to the bank under certain conditions.

Misconduct: Conduct that falls short of expected standards, including legal, professional, internal conduct and ethical standards or behavior which is inconsistent with ANB Code of Conduct and Banking Practices, and rules, regulations, standards, and principles

In-year adjustment: downward adjustment of an anticipated annual variable remuneration award to reflect the impact of a negative event or behavior.

Remuneration System: The Bank's internal remuneration policies and procedures including structure, roles and controls of the remuneration and actual implementation and application thereof by the Bank.

1. Purpose

This Policy aims to establish clear remuneration system and standards for ANB's Board Members, Board committees Members and Executive Management in consistence with relevant rules and regulations. It also aims to attract qualified individuals who possess suitable academic, technical and managerial competences to encourage them to achieve the success of the Bank and its long-term development in addition to perform their duties and responsibilities through adopting plans and programs that motivate remuneration and linked to performance which contributes to improvement of Bank performance and serve of the greater good of its shareholders.

2. Scope of Application

This Policy aims to establish clear remuneration system and standards for ANB's Board Members, Board

الاسترداد: العملية التي يتعين على الفرد إعادة ملكية مقدار المكافآت المتغيرة المدفوعة في الماضي، أو الممنوحة إلى البنك بالفعل في ظل ظروف معينة.

السلوك أو التصرف غير السليم: السلوك او التصرفات التي لا تتماشى مع المعايير المتوقعة، التي من بينها المعايير القانونية والمهنية والأخلاقية، ومعايير السلوك الداخلي والأخلاقي الذي لا يتوافق مع قواعد السلوك والممارسات البنكية، اللوائح والمعايير والمبادئ.

التعديل خلال السنة: خفض المكافآت المتغيرة السنوية المتوقعة لعكس تأثير حدث أو سلوك سلبي.

نظام المكافآت: سياسات وإجراءات المكافآت الداخلية للبنك التي من بينها الهيكل والأدوار والضوابط الخاصة بالمكافآت، وتنفيذها وتطبيقها الفعلي من جانب البنك.

1. الهدف

تهدف هذه السياسة إلى وضع نظام ومعايير واضحة للمكافآت الخاصة بأعضاء مجلس إدارة البنك وأعضاء لجانه المنبثقة والإدارة التنفيذية بما يتفق مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، كما تهدف إلى جذب أفراد ذوي كفاءة علمية وفنية وإدارية وخبرة مناسبة، بما يحفزهم على إنجاح البنك وتنميته على المدى الطويل إضافةً لتأدية مهامهم وواجباتهم من خلال تبني خطط وبرامج محفّزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء البنك وتحقيق مصالح مساهميه.

2. نطاق التطبيق

تنطبق هذه السياسة على مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بالبنك.

3. Implementation Responsibility

The Nomination and Remuneration Committee (NRC) will, in coordination with the bank's executive management, monitor application of this Policy, verify sound application practices and correct associated deviations, if any. The implementation responsibility is clarified under Roles and Responsibilities.

4. Board Committees

1) Executive Committee
2) Risk Committee
3) Nomination and Remuneration Committee
4) Strategy Committee
5) Audit Committee
6) Any other Board committee the Board may constitute.

5. Roles and Responsibilities

Board of Directors Responsibilities:

• The overall design and oversight of the remuneration system that promotes prudent risk-taking behaviors and business practices, and accordingly will not delegate this responsibility to Executive Management.

• Promoting effective governance, sound remuneration practices, ethical behavior and compliance with laws, regulations, and internal conduct standards, and ensuring accountability for misconduct; in addition to the following:

a) Overseeing and holding Executive Management accountable for implementing and participating in the design of the remuneration system that effectively delineates how remuneration tools address misconduct risk or other imprudent risk-taking behavior.

b) Engaging actively with Executive Management, including challenging Executive Management's remuneration assessments and recommendations if warranted when serious or recurring misconduct occurs and ensure that root cause analysis is performed, lessons learned are promulgated bank-wide and new policies are adopted, as necessary to prevent it from happening again.

3. مسؤولية التطبيق

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت وبالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بمتابعة تطبيق هذه السياسة والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة، وتقويم أي انحرافات قد تنشأ في التطبيق. مسؤوليات التطبيق موضحة أدناه في الأدوار والمسؤوليات.

4. اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة

1) اللجنة التنفيذية
2) لجنة المخاطر
3) لجنة الترشيحات والمكافآت
4) اللجنة الاستراتيجية
5) لجنة المراجعة
6) أي لجان تابعة أخرى يقوم مجلس إدارة البنك بتشكيلها.

5. الأدوار والمسؤوليات

مسؤوليات مجلس الإدارة

• التصميم والإشراف العام على نظام المكافآت الذي يعزز ممارسات الأعمال وسلوكيات المخاطرة الحذرة، ومن ثمَّ لا يُفوض هذه المسؤولية إلى الإدارة التنفيذية.

• تعزيز الحوكمة الفعّالة وممارسات المكافآت السليمة والسلوكيات الأخلاقية، والامتثال للأنظمة واللوائح ومعايير السلوكيات الداخلية، وكذلك مسؤولية ضمان المساءلة بشأن سوء السلوك، إضافةً إلى ما يأتي:

أ) الإشراف على الإدارة التنفيذية ومساءلتها بشأن تنفيذ نظام المكافآت والمشاركة في تصميمه بحيث يُحدد بصورة فعالة كيفية معالجة أدوات المكافآت مخاطر سوء السلوك أو غيرها من سلوكيات المخاطرة غير الرشيدة.

ب) المشاركة الفعّالة مع الإدارة التنفيذية، بما في ذلك تفنيد تقييمات وتوصيات المكافآت المقدمة من الإدارة التنفيذية إذا لزم الأمر عند حدوث سوء سلوك جسيم أو متكرر، والتأكد من إجراء تحليل الأسباب الجذرية ونشر الدروس المستفادة على مستوى البنك واعتماد السياسات الجديدة، حسب الاقتضاء، لمنع حدوث ذلك مجددًا.

- Ensuring that Executive Management put in place policies and procedures that ensure effective control and adherence to SAMA remuneration principles, and any relevant Laws, Regulations, Principles and Standards.
- Reviewing and, approving the remunerations of the Executive Management based on the recommendations of the Nomination and Remuneration Committee.
- Ensuring that an annual review of the remuneration (internally through Internal Audit or externally commissioned by a recognized firm) is carried out independently without the intervention of Executive Management. The review must assess compliance with SAMA remuneration rules and relevant laws and regulations. Principles and Standards, as well as the bank's internal policies that are prepared according to the referred rules. The Board will consider the results of such a review when making decisions related to remuneration and could briefly disclose those results in the Board of Directors Annual Report.

Executive Management Responsibilities:

- Implement the remuneration system that promotes effective governance, sound remuneration practices, ethical behavior and comply with laws, regulations, and internal conduct standards.
- Promote, develop, and communicate conduct expectations and clearly link remuneration and conduct standards, including as part of the performance assessment process. Ensure that the potential consequences of misconduct on remuneration are clearly explained to all employees; hence ensuring transparency by clearly communicated in writing to all affected employees the value of remuneration adjustments made to variable remuneration and the reasons for such adjustment.
- Follow-up on the publication of the desired aspirations of every department in the Bank regarding ethical behavior and work practices that are in compliance with the laws, regulations and internal standards of behavior, and the application and achievement of these aspirations.

- التأكـد مـن أن الإدارة التنفيذيـة تضـع السياسـات والإجـراءات التـي تضمـن فاعليـة الرقابـة والالتـزام بقواعـد مكافـآت البنـوك الصـادرة عـن البنـك المركـزي السـعودي وأي أنظمـة ولوائـح ومبـادئ ومعايير ذات صلة.
- مراجعـة مكافـآت الإدارة التنفيذيـة واعتمادهـا، اسـتنادًا إلـى توصيـات لجنة الترشـيحات والمكافـآت.
- التأكـد مـن إجـراء مراجعـة سـنوية للمكافـآت (داخليًـا مـن خلال قسـم التدقيـق الداخلـي، أو بتكليـف خارجي مـن شـركة معتـرف بهـا) بصـورة مسـتقلة دون تدخـل مـن الإدارة التنفيذيـة ويجـب أن تُقيّـم المراجعـة الامتثـال لقواعـد مكافـآت البنـوك الصـادرة عـن البنـك المركـزي السـعودي وأي أنظمـة ولوائـح ومبـادئ ومعاييـر ذات صلـة، وكذلـك السياسـات الداخليـة للبنـك التـي تُعـد وفقًـا للقواعـد المشـار لهـا. ويضـع المجلـس في الحسـبان نتائـج هـذه المراجعـة عنـد اتخـاذ قـرارات تتعلـق بالمكافـآت، وقـد يكشـف هـذه النتائـج بإيجـاز في التقريـر السـنوي لمجلـس الإدارة.

مسـؤوليات الإدارة التنفيذيـة:

- تطبيـق نظـام المكافـآت الـذي يعـزز الحوكمـة الفعَّالـة، وممارسـات المكافـآت السـليمة والسـلوكيات الأخلاقيـة والامتثـال للأنظمـة واللوائـح ومعاييـر السـلوكيات الداخليـة.
- تعزيـز توقعـات السـلوك وإعدادهـا وإبلاغهـا، والربـط الواضـح بيـن معاييـر السـلوك والمكافـآت، بمـا في ذلـك كجـزء مـن عملية تقييـم الأداء، والتأكـد مـن شـرح العواقـب المحتملة لسـوء السـلوك بشـأن المكافـآت شـرحًا واضحًـا لجميـع الموظفيـن مـع التأكـد بضمـان الشـفافية مـن خلال إبلاغ جميـع الأفـراد المتضرريـن كتابيًـا بصـورة واضحـة بقيمـة تسـويات المكافـآت التي أجريـت على المكافـآت المتغيرة، وأسـبابها.
- متابعـة نشـر الطموحـات المنشـودة لـكل إدارة في البنـك فيمـا يتعلـق بالسـلوكيات الأخلاقيـة وممارسـات العمـل التـي تمتثـل للأنظمـة واللوائـح والمعاييـر الداخليـة للسـلوك، وتطبيـق هـذه الطموحـات وتحقيقهـا.

- Identify, monitor, and report on relevant indicators of misconduct risk in every department in the Bank, as well as monitoring the role of each department in the Bank in escalating and remediating identified deficiencies or other important matters in an appropriate and timely fashion, in such a way as to allow inclusion of relevant feedback and changes in the performance assessment process if needed.
- Submit a report to the Nomination and Remuneration Committee on a semi-annual basis on measures taken and steps to be taken within the framework of applying the Banks Remuneration Rules issued by SAMA and any relevant Laws, Regulations, Principles and Standards.
- Control Functions and Human Resources are responsible to participate in designing appropriate remuneration policies, developing performance indictors related to risk and behavior, and identifying, monitoring, and reporting misconduct.

6. General Standards for Remuneration

Without prejudice to regulatory requirements, ANB's Bylaw and requirements of the relevant governance regulations, the Nomination and Remuneration Committee recommends to the Board remuneration of Board Members, Board Committees Members and Executive Management in accordance with the following criteria:

- Remuneration must be fair, equitable and proportionate with the duties, tasks and responsibilities performed, as well as the specific goals to be achieved during the fiscal year.
- The remuneration must be consistent with the Bank's activities, its size, and the required skills for its management.
- The remuneration must be consistent with the Bank's strategy and long-term objectives, as well as the magnitude, nature and level of risks facing the Bank and its risk policy, without resulting in any conflict of interest.
- The remuneration must be reasonably sufficient to attract, motivate and retain suitably to those who are qualified and experienced.
- The prevailing local customs and the sector in which the Bank operates in addition to practices of other banks shall be taken into consideration in determining the remuneration, while avoiding any consequential unjustified increase in the size of remuneration.
- It takes into account the bank's business model, financial position, operational performance, and business prospects.

- تحديد المؤشرات ذات الصلة لمخاطر سوء السلوك في كل إدارة بالبنك ومراقبتها والإبلاغ عنها، وكذلك مراقبة دور كل إدارة بالبنك في تصعيد وتصحيح أوجه القصور المحددة أو غيرها من المسائل المهمة بأسلوب مناسب وفي الوقت المحدد، وبطريقة تتيح إدراج التعقيبات والتغييرات ذات الصلة في عملية تقييم الأداء إذا دعت الحاجة.
- تقديم تقريرًا إلى لجنة الترشيحات والمكافآت على أساس نصف سنوي على الأقل بشأن التدابير المتخذة والخطوات التي يتعين اتخاذها في إطار تطبيق قواعد مكافآت البنوك الصادرة عن البنك المركزي السعودي وأي أنظمة ولوائح ومبادئ ومعايير ذات صلة.
- الوظائف الرقابية والموارد البشرية مسؤولة عن المشاركة في تصميم سياسات المكافآت المناسبة، تطوير مؤشرات الأداء المتعلقة بالمخاطر والسلوك، تحديد السلوك أو التصرف غير السليم ومراقبته والإبلاغ عنه.

6. المعايير العامة للمكافآت

دون الإخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساس للبنك ومتطلبات لائحة الحوكمة ذات العلاقة، تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاءه وأعضاء اللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية وفقاً للمعايير التالية:

- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع الأعمال والمسؤوليات والأهداف المحددة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط البنك وحجمه والمهارات اللازمة لإدارته.
- مراعاة انسجام المكافآت مع استراتيجية البنك وأهدافه طويلة المدى ومع حجم وطبيعة ودرجة وسياسة المخاطر لديه وألا ينشأ عنها تضارب المصالح.
- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب ذوي الكفاءة والخبرة المناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- يؤخذ في الاعتبار الأعراف المحلية السائدة والقطاع الذي يعمل به البنك وممارسات البنوك الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت.
- تراعي نموذج العمل والوضع المالي والأداء التشغيلي وآفاق الأعمال الخاصة بالبنك.

- Remuneration shall be determined based on the job level, duties and responsibilities of the job holder, academic qualifications, practical experience, skills, performance level, and ensuring objectivity and independence of the Control Functions and Human Resources.
- When disbursing the annual remuneration, the joining and leaving dates, regardless of the reason, will be taken into consideration.
- A board member may be entitled to remuneration for any additional executive, technical, managerial, or advisory services or roles – pursuant to a professional license – assigned to the member at the Bank. This is in addition to the remuneration the member could earn in his capacity as board member or board committee member, in accordance with the Companies' Law and the bank's Bylaw.
- A board member may be entitled to remuneration in consideration for his membership of board committees and attendance at board committee meetings, as long as such remuneration complies with regulatory and supervisory rules.
- The remunerations of board members may vary depending on the board member's experience, the duties undertaken, independency, and number of meetings attended.

7. Remuneration Governing Principles and Rules

Pursuant to the rules governing remuneration of the Members of the Board and its Committees stipulated in the Companies Law, the Implementing Regulations of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies, the Corporate Governance Regulations, the Bank's Bylaw, relevant rules and regulation, and remuneration of Board, Board Committee Members and Executive Management will be consistent with the following principles and rules:

Remuneration of Board and Board Committee Members:

- The Bank's board member's remuneration consists of a specified sum, meeting attendance allowance, benefits or a certain percentage of the net profits, or a combination of two or more of these elements.

- تحدَّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء وضمان موضوعية واستقلالية الوظائف الرقابية والموارد البشرية.
- عند صرف المكافأة السنوية يتم الأخذ بعين الاعتبار مدة وتاريخ الالتحاق والمغادرة بصرف النظر عن السبب.
- 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 في البنك، وذلك بالإضافة الى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام البنك الأساس.
- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في اللجان المنبثقة عن المجلس، وحضور اجتماعات تلك اللجان بشرط الالتزام بتعليمات الجهات الرقابية والاشرافية فيما يتعلق بالمكافآت.
- يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته ومهامه واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها.

.7 المبادئ والقواعد المنظمة للمكافآت

في ضوء الأحكام المنظمة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة والمنصوص عليها في نظام الشركات، اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة الشركات، ونظام البنك الأساس، والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة، تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية وفقا للمبادئ والقواعد التالية:

أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه:

- تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في البنك من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.

- The Bank's board member's remuneration consists of a specified sum, meeting attendance allowance, benefits or a certain percentage of the net profits, or a combination of two or more of these elements.
- Board members may not vote on the remuneration of board and board committee members agenda item at the General Assembly meeting.
- Remuneration of the Independent Board Members must not be based on a certain percentage of the Bank's profits, nor shall it be directly or indirectly based on the Bank profitability.
- The remuneration entitlement shall be proportionate to the number of meetings attended by the member, and any determination contrary thereto is null and void.
- Disbursement of allowances e.g. travel, and accommodation expenses shall be tied to attendance at meetings, and the actual and reasonable costs incurred by members towards attendance at the meetings. Such costs and expenses are excluded from the annual remuneration.
- The remuneration shall be suspended or reclaimed if it is determined that it was set based on inaccurate information provided by a member of the board, board committee or executive management, in order to prevent abuse of the power to obtain unmerited remuneration.
- The decision of the board to suspend disbursement of remuneration if not already paid or reclaim it in whole or in part pursuant to the preceding paragraph, will be based on case merits and circumstances.
- In case the General Assembly decides to terminate membership of an absent board member who fails to attend three consecutive board meetings or five non-consecutive board meetings during his membership without a legitimate excuse accepted by the Board, then such member will not be entitled to any remunerations against the period following the last meeting attended, and such board member shall refund all remuneration paid against that period.

Remuneration of Bank Executive Management:

- The Managing Director is authorized to approve Senior Executives basic salary increases up to %15 annually, while the authority matrix applies to other executive management.
- Approval of the appointment for Senior Executives is carried out by the Board of Directors upon NRC recommendation, while the authority matrix applies to other executive management.

- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه في اجتماع الجمعية العامة.
- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي يحققها البنك أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية البنك.
- يجب أن يكون استحقاق المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
- يتم صرف التعويضات مثل نفقات السفر والإقامة وفقاً لحضور الجلسات والنفقات الفعلية المعقولة التي يتحملها الأعضاء في سبيل حضور الاجتماعات وتستثنى هذه النفقات والمصاريف من ضمن المكافأة السنوية.
- يتم إيقاف صرف المكافأة او استردادها إذا تبين انها تقررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو عضو أحد اللجان المنبثقة أو الإدارة التنفيذية وذلك لمنع اساءة استخدام السلطة للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- يكون قرار المجلس في الفقرة السابقة، إما بإيقاف صرف المكافأة إذا كانت لم تصرف له - أو استردادها جزئيا أو كليا تبعا لظروف وملابسات الحالة.
- إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق العضو أي مكافآت أو مزايا عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

مكافآت الإدارة التنفيذية:

- للعضو المنتدب صلاحية زيادة الراتب الأساسي لكبار التنفيذيين حتى 15% سنوياً، بينما تطبق مصفوفة الصلاحيات على الآخرين من الإدارة التنفيذية.
- الموافقة على تعيين كبار التنفيذيين تتم من قبل مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، بينما تطبق مصفوفة الصلاحيات على الآخرين من الإدارة التنفيذية.

- The Board of Directors, upon NRC recommendation, is authorized to approve remunerations budget and variable remuneration.

- The Extraordinary Assembly approved the Employee Shares Program and had the authority to delegate the Board of Directors on the program provisions/conditions, taking into account the relevant regulations.

- The remuneration structure provides a competitive mix of financial and non-financial components in fixed and variable pay (including cash and shares), and perquisites such as medical insurance, flexible working arrangements and education financial support, aligned with prudent risk management.

- A substantial proportion of variable remuneration should be awarded in shares under deferral arrangements over a period not less than 3 years of at least %40 for Executive Management holding roles in which their actions have material impact on the risk exposure of the bank, who have been defined as Material Risk Takers (MRTs), and at least %60 for Senior Executives. The remaining portion can be paid in cash vested gradually.

- The value of shares allocated for remuneration of the Executive Management shall be based on various criteria such as performance, industry practices, market conditions, and potential risks which is documented in the Employee Shares Incentive Policy and Program.

- The Bank has a Performance Management System in place to measure Executive Management performance based on objectives/behavioral competencies and other criteria as defined in the Banks Remuneration Rules in an objective manner as determined in the remuneration policies and human resources manual and procedures.

- Current and potential risks should be taken into account when determining the size and distribution of the variable remuneration. This includes difficult-to measure risks such as liquidity risk, reputation risk and cost of capital. The variable remuneration of Executive Management whose actions have a material impact on the risk exposure of the bank should, therefore, be determined in line with several factors covered under the Remuneration Policy. And shall not directly or indirectly affect the Bank's ability to strengthen its capital base.

- لمجلس الإدارة صلاحية الموافقة على ميزانية المكافآت والمكافآت المتغيرة وفقاً لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

- موافقة الجمعية العامة غير العادية على برنامج الأسهم المخصصة للموظفين، ولها تفويض مجلس الإدارة في تحديد أحكام هذا البرنامج مع مراعاة الأنظمة والتعليمات ذات العلاقة.

- يقدم هيكل المكافآت مزيجا تنافسيا من المكونات المالية وغير المالية في الأجور الثابتة والمكافآت المتغيرة (بما في ذلك نقدية وفي صورة أسهم)، والمزايا الأخرى مثل التأمين الطبي وترتيبات العمل المرنة والدعم المالي للتعليم، بما يتماشى مع إدارة المخاطر.

- يجب منح نسبة من المكافآت المتغيرة في شكل أسهم بموجب ترتيبات التأجيل على مدى فترة لا تقل عن 3 سنوات حيث لا تقل عن 40٪ للإدارة التنفيذية التي تتولى أدوارا يكون لأفعالها تأثيرا ماديا يعرض البنك للمخاطر، وبما لا يقل عن 60% لكبار التنفيذيين. ويمكن دفع الجزء المتبقي نقدا تدريجيا.

- تحدد قيمة الأسهم المخصصة لمكافأة الإدارة التنفيذية إلى معايير مختلفة مثل الأداء، ممارسات القطاع، ظروف السوق، والمخاطر المحتملة استنادا على سياسة وبرنامج أسهم الموظفين.

- لدى البنك نظام لقياس أداء الإدارة التنفيذية بناءً على كفاءة الأهداف / والسلوكيات، ومعايير أخرى محددة في قواعد مكافآت البنوك بطريقة موضوعية. يتم تغطية الإجراء في سياسة المكافآت ودليل الموارد البشرية.

- يجب أن تؤخذ المخاطر الحالية والمحتملة في الاعتبار عند تحديد حجم وتوزيع المكافأة المتغيرة. ويشمل ذلك المخاطر التي يصعب قياسها مثل مخاطر السيولة، السمعة، وتكلفة رأس المال. لذلك، يجب تحديد المكافآت المتغيرة للإدارة التنفيذية التي تؤثر أعمالها بشكل جوهري على تعرض البنك للمخاطر بما يتماشى مع العديد من العوامل التي تغطيها سياسة المكافآت. وألا تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على قدرة البنك في تعزيز قاعدة رأس المال.

- The performance measurement of executive management should be based on longer-term performance of the bank and accordingly, the performance - based component of their remuneration should not be based solely on the current year's performance. The performance assessments of executive management and other employees who have an oversight responsibility within the bank should also include considerations regarding their relevant oversight responsibility in relation to the risk of misconduct within their business line.

- Remuneration adjustment (In-year adjustment, Clawback and Malus) for Executive Management is integrated into the remuneration system which address risks arising from misconduct, as described in the Remuneration Policy and HR Manual, which is approved by the Board based on NRC recommendation.

8. Maximum Remuneration for Board of Directors Members and Sub-Board Committee Members

The total amount of remuneration received by Board of Directors Member and Sub-Board Committee Member must not exceed a sum of (1,500,000) Saudi Riyals.

9. Disclosure of Remuneration

- The Board is committed to disclosing the Board and Executive Management remuneration policies in complying with disclosure requirements.
- Remuneration paid to Board and Executive Management, both directly and indirectly, must be disclosed in a precise, transparent, and detailed manner under the Board of Directors' Report, according to regulatory requirements, without concealment or misrepresentation, whether paid in cash or in the form of benefits, regardless of their nature or description.
- The Saudi Central Bank receives a report on the total remuneration of Board Members and Committees annually. In addition to a semi-annual Compliance Report covering actions taken to ensure adherence to Banks Remuneration Rules Issued by Saudi Central Bank.

- يجب أن يعتمد قياس الأداء المالي على أداء البنك على المدى الطويل للإدارة التنفيذية المشاركة في أنشطة المخاطر، وبالتالي لا ينبغي أن تستند مكافآتهم على أداء العام الحالي فقط. وينبغي أيضاً أن تتضمن تقييمات أداء الإدارة التنفيذية والموظفين الآخرين الذين يقع على عاتقهم مسؤولية إشرافية داخل البنك اعتبارات تتعلق بمسؤوليتهم الإشرافية ذات الصلة فيما يخص مخاطر سوء السلوك في إطار مجال الأعمال الخاص بهم.

- يتم تضمين تعديل المكافآت (التعديل خلال السنة، الاسترداد والاقتطاع) في نظام المكافآت والذي يعالج المخاطر الناشئة عن السلوك أو التصرف غير السليم كما هو موضح في سياسة المكافآت ودليل الموارد البشرية حيث يجب الموافقة على تعديل المكافآت للإدارة التنفيذية من قبل مجلس الإدارة وفقا لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

8. الحد الأعلى لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة

يجب أن لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة ولجانه من مكافآت مبلغ وقدره (1.500.000) ريال سعودي.

9. الإفصاح عن المكافآت

- يلتزم المجلس بالإفصاح عن سياسة المكافآت لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية بالبنك حسب متطلبات الإفصاح.
- الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة حسب المتطلبات التنظيمية، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أم منافع، أياً كانت طبيعتها واسمها.
- يتم تزويد البنك المركزي السعودي بتقرير حول إجمالي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه بشكل سنوي. بالإضافة إلى تقرير الالتزام بشكل نصف سنوي لضمان الالتزام بقواعد مكافآت البنوك الصادرة من البنك المركزي السعودي.

- The Board of Directors' report to the General Assembly shall contain a comprehensive and detailed statement on remuneration and compensation paid to each of the following recipients individually:

o Board members.
o Five Bank's Senior Executives who received the highest remuneration/compensation, provided that the Chief Executive Officer and the Chief Financial Officer are among them.
o Board Committees Members.

It shall also contain a statement of amounts paid to Board Members in their capacity as Executives employees or Directors, or amounts paid to them in consideration for any technical, executive, management or advisory services rendered, as well as a statement of the number of board meetings held and the number of meetings attended by each member beginning from the date of the last General Assembly.

- The relation between the remuneration paid and the remuneration policy in force must be clarified, including highlighting any material deviation from the policy.
- Disclosure shall be in accordance with Appendix (1) to the Corporate Governance Regulations issued by the Capital Market Authority.

10. Effective Date

The Policy shall take effect upon its approval by the General Assembly.

11. Periodic Review

The Nomination and Remuneration Committee will conduct a periodic review of the Policy every three years or when deemed necessary and will raise any amendments to Board for subsequent approval by the Bank's General Assembly.

- يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة على بيان شامل بالتفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة:

o أعضاء مجلس الإدارة.
o خمسة من كبار التنفيذيين بالبنك ممن تلقوا أعلى المكافآت على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.
o أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.

وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو تنفيذية أو إدارية أو استشارات. إضافة لبيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

- توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
- أن يكون الإفصاح وفقا للملحق رقم (1) في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

10. تاريخ السريان

تدخل هذه السياسة نطاق التطبيق بعد اعتمادها من الجمعية العامة.

11. المراجعة الدورية

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإجراء مراجعة دورية لهذه السياسة مرة كل ثلاث سنوات أو متى ما دعت الحاجة، وتقوم برفع أي تعديلات إلى مجلس الإدارة تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العمومية للبنك.