

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة
وأعضاء اللجان التابعة للمجلس وكبار التنفيذيين
الشركة السعودية لإعادة التأمين (إعادة) التعاونية

**Board Members, Committees Members and
Executive Management Remuneration and
Compensation Policy**

Saudi Reinsurance Company "Saudi Re"

إعادة
Saudi Re 

Contents

المحتويات

1. Preamble	2	1. تمهيد	1
2. General Framework of Remuneration & Compensation Policy	3	2. الإطار العام لسياسة التعويضات والمكافآت.....	2
2.1 Board members Compensation for Board Business and Board Committee	4	2.1 تعويضات أعضاء مجلس الإدارة في أعمال المجلس ولجانه.....	2.1
2.2 Compensation of Non-Board Committee Members	5	2.2 تعويضات أعضاء اللجان من خارج مجلس إدارة الشركة.....	2.2
2.3 Compensation for the Board & Committee Secretaries	6	2.3 تعويضات أمناء سر المجلس واللجان التابعة له.....	2.3
2.4 Remuneration & Compensation of Executive Management ...	6	2.4 مكافآت وتعويضات كبار التنفيذيين	2.4
3. Remuneration and Compensation Payment Methods	7	3. آليات دفع المكافآت والتعويضات	3
4. Disclosure of Remuneration and Compensation Paid to the Board of Directors, Committees' members and Executive Management	8	4. الإفصاح عن حجم ومقدار المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين.....	4
5. General Assembly Approval of the Remuneration and Compensation Paid to the Board of Directors	8	5. اعتماد وإقرار الجمعية العامة للشركة للمكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة.....	5

1. Preamble

1. تمهيد

The Corporate Governance Policy and best practices require Saudi Re to ensure that remunerations and compensations payable to members of the Board, the committees and the Executive Management are in line with the Articles of Association of the Company and regulatory rules and do not exceed the ceiling set by the regulatory rules.

تقتضي المبادئ الرئيسية للحوكمة أن تحرص الشركة السعودية لإعادة التأمين (إعادة) التعاونية على أن تتسق المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين مع النظام الأساسي للشركة والأعراف المحلية والأنظمة الرقابية، وأن لا تتجاوز هذه التعويضات السقف الذي حددته الضوابط الإشرافية.

The Companies Laws stated that the Articles of Association of a Company should set the mechanism in which remunerations are payable to Board members and allowed for such remuneration to be in the form of certain amount, attendance fee, and in-kind benefit or a percentage of the profits, or a combination of two or more such benefits.

ينص نظام الشركات على أنه يجب على الشركة أن تبين في نظامها الأساسي آلية دفع مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، وأجاز ان تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً للعضو أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من الأرباح، ومن أنه يجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.

This policy shall be in effect after approval by the General Assembly of the Company. It shall be reviewed periodically, if necessary, by the Nomination and Remuneration Committee so that the proposed amendments shall be presented to the Board of Directors for study to recommend amendments to the General Assembly for approval.

تكون هذه السياسة سارية بعد موافقة الجمعية العامة للشركة، كما يتم مراجعتها بصفة دورية - عند الحاجة - من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت لتعرض التعديلات المقترحة على مجلس الإدارة للدراسة بحيث يوصي بدوره بالتعديلات للجمعية العامة لاعتمادها.

The amendments shall only be applicable after approval of the General Assembly, unless otherwise is included in the laws, regulations and instructions issued by the relevant authorities.

لا يسري التعديل إلا بعد موافقة الجمعية العامة، مالم تتضمن الأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة من الجهات ذات العلاقة غير ذلك.

2. General Framework of Remunerations and Compensations

As a general rule, the remunerations and compensations payable to Saudi Re's Board of directors, Non-Board Committee members and Executive Management will be in line with the directives of the regulatory authorities and governed in general by the Corporate Governance Rules issued by CMA/SAMA, Companies Laws and the Articles of Association and the Corporate Governance Policy of the Company.

This policy aims to:

1. Setting clear criteria and procedures that show the shareholders the conditions, standards and procedures followed in granting remunerations to the members of the Board of Directors, members of the committees and Executive Management of the company.
2. Attract, motivate, and retain outstanding individuals to ensure achieving the tasks assigned to them.

The following criteria are taken into consideration in the preparation of the Compensation and Remuneration Policy:

1. To be based on the recommendation of the Nominations and Remuneration Committee which shall not exceed what is customary or what have been set by the regulators.
2. The remuneration should be fair and commensurate with the specialties of Board Directors, Committees' members and Executive Management, and the duties and responsibilities assigned to them.
3. To be in line with the company's strategy and objectives.
4. The remunerations should be commensurate with the company's business and the skills required to manage them, taking into account the sector in which the company operates and its size.
5. Provide remunerations with the aim of encouraging the Board members and Executive Management to achieve the success of the Company and its long-term development.
6. Determine remuneration based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills and level of performance.

2. الإطار العام لسياسة التعويضات والمكافآت

بشكل عام تُحدد التعويضات والمكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس إدارة الشركة و أعضاء اللجان من خارج المجلس وكبار التنفيذيين وفق الأطر التي حددتها التعليمات الصادرة عن الجهات الإشرافية، ويحكمها بشكل عام لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ومؤسسة النقد العربي السعودي، ونظام الشركات والنظام الأساسي للشركة ووثيقة حوكمة الشركة.

تهدف هذه السياسة إلى:

1. وضع معايير وإجراءات واضحة تبين لمساهمي الشركة الشروط والمعايير والإجراءات المتبعة عند منح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة، أعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة.
2. جذب الأفراد المتميزين وتحفيزهم والحفاظ عليهم لضمان تحقيق المهام المراد إكمالها إليهم.

كما يؤخذ بالاعتبار عند إعداد سياسة التعويضات والمكافآت المعايير التالية:

1. أن تكون مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بما لا يتجاوز ما هو متعارف عليه أو ما نصت عليه الجهات الإشرافية.
2. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات أعضاء مجلس الإدارة و اللجان و كبار التنفيذيين، والأعمال والمسؤوليات المسندة إليهم.
3. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
4. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها، مع الأخذ بالاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها.
5. أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين على إنجاز الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
6. يكون تحديد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.

7. Be consistent with the magnitude, nature and level of risks faced by the Company.
 8. Take into consideration the practices of other companies in respect of the determination of remunerations, and avoid the disadvantages of such comparisons in leading to unjustifiable increases in remunerations and compensations.
 9. The remunerations are reasonably sufficient to attract, maintain and motivate talented professionals.
 10. Remuneration shall be determined in coordination with the Nominations and Remuneration Committee for the new appointments.
 11. If it is found that the remuneration has been determined on the basis of inaccurate information provided by a member of the Board of Directors or Committees or Executive Management, it will be suspended and necessary actions will be taken to recover in the case if it was disbursed.
 12. Regulating the granting of Company's shares to the Board members and the Executive Management, whether newly issued or purchased by the Company.
7. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
 8. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
 9. أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لاستقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها.
 10. يتم تحديد المكافآت بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة.
 11. إذا تبين أن المكافآت قد تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو اللجان أو كبار التنفيذيين فإنه يتم إيقاف صرفها واتخاذ الإجراءات النظامية لاستردادها في حال تم صرفها.
 12. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.

2.1 Remunerations and Compensations of Board Directors

1. The Chairman of the Board will be paid a minimum lump-sum amount of SAR 180,000 per year, and Board members will be paid a minimum lump-sum amount of SAR 120,000 as an annual remuneration against Board directorship and contribution to Board business. This remuneration includes any additional remuneration for being a member in any board committee.

In case the company records profits, remuneration of 10% can be distributed of the net company profits after deducting any reserves decided by the General Assembly and after distribution of dividends to shareholders of not less than 5% of the Company's paid capital. Such remuneration should commensurate with the meetings attended by the member, and any arrangement other than the above shall be null.

2.1 مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس إدارة الشركة

- 1- يكون الحد الأدنى للمكافأة السنوية لرئيس مجلس الإدارة مبلغ 180,000 ريال وكذلك الحد الأدنى للمكافأة السنوية لكل عضو من أعضاء المجلس مبلغ 120,000 ريال نظير عضويتهم في مجلس الإدارة ومشاركتهم في أعماله، شاملة للمكافآت الإضافية في حالة مشاركة العضو في أي لجنة من اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة.

وفي حال حققت الشركة أرباح يجوز أن يتم توزيع نسبة تعادل (10%) من باقي صافي الربح بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (5%) من رأس مال الشركة المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.

- In all cases, the total remuneration paid to the Board member shall not exceed SAR 500,000 annually, be it in kind or in cash.
- وفي جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ 500,000 ريال سنوياً.
2. A Board member will be paid an amount of SAR 5,000 as an attendance fees per Board or committee meeting excluding travel and accommodation expenses.
- 2- يكون بدل حضور جلسات المجلس ولجانه 5,000 ريال عن كل جلسة، غير شاملة مصاريف السفر والإقامة.
3. The directors whom are representing the shareholders will be paid with the same benefits and compensation paid to other directors against Board directorship and contribution to Board business.
- 3- يتقاضى أعضاء مجلس إدارة الشركة الممثلين للشركاء الرئيسيين نفس المزايا نظير عضويتهم في مجلس إدارة الشركة ومشاركتهم في أعماله.
4. The company will refund the actual expenses incurred by a director for attending the Board meetings including travel and accommodation expenses.
- 4- تُدفع لكل عضو من أعضاء المجلس بما فيهم رئيس المجلس؛ قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور اجتماعات المجلس أو اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.
5. The compensations and remunerations payable to an Executive director of the Board will be governed by the terms and conditions of the employment contract made with him.
- 5- تحكم الإشتراطات التي يتضمنها عقد العمل المبرم مع عضو مجلس الإدارة التنفيذي حدود المكافآت والتعويضات التي تمنح له.
6. Board Members may be awarded remunerations in the form of Company shares, after fulfilling all the related regulatory controls, in which the value of the shares will be calculated based on the market value at the due date.
- 6- يجوز منح مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة على شكل أسهم، وذلك بعد استيفاء كافة الضوابط النظامية المقررة في هذا الشأن، حيث يتم احتساب قيمة الأسهم بناءً على القيمة السوقية في تاريخ الاستحقاق.

2.2 Compensation of Non-Board Committee Members 2.2 تعويضات أعضاء اللجان من خارج مجلس إدارة الشركة

In line with the regulatory directives and the Charters of the respective Board committees, non-Board members will be appointed to contribute to the Board Committee functions.

وفق ما تنص عليه التعليمات الإشرافية وقواعد وأحكام عمل اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة، ووفق ما تضمنته أفضل التطبيقات لقواعد تنظيم أعمال اللجان، فيتم تعيين أعضاء من خارج مجلس الإدارة للمشاركة في أعمال اللجان وفعاليتها.

Compensation payable to Non-Board Committee members will be subject to the following terms:

وتحكم الإشتراطات التالية نطاق التعويضات الممنوحة لأعضاء هذه اللجان من خارج المجلس :

1. Each Non-Board Committee member will be paid a lump sum of SAR 90,000 per year as a compensation for contribution to the Committee functions.
2. A Non-Board member will be paid an amount of SAR 5,000 as an attendance fee per meeting per committee, whether such member is attending physically or through any remote channel.

1. يتقاضى كل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة من خارج المجلس على مبلغ مقطوع كتعويض وبدل لمشاركته في أعمال اللجان يبلغ 90,000 ريال سعودي سنوياً.

2. يحصل العضو من خارج مجلس الإدارة على مبلغ وقدره 5,000 ريال سعودي نظير حضور كل جلسة من جلسات لجان المجلس التي يكون عضواً فيها سواء كان حضوره بصفة مباشرة أو من خلال أي من وسائل التواصل عن بعد.

2.3 Compensation of Secretaries of the Board & Committees

The persons appointed as the Secretary of the Board and Board Committees will be paid for each committee, an annual lump sum Secretarial Fees of SAR 10,000.

2.3 تعويضات أمناء سر المجلس واللجان التابعة له

يتم دفع رسوم سكرتارية سنوية بواقع 10,000 ريال سعودي للأشخاص المعيّنين كأمناء سر للمجلس و اللجان التابعة له .

2.4 Remunerations and Compensation of Executive Management

1. The Board of Directors shall determine – as per the recommendations of the Nomination and Remuneration Committee - the remuneration types to be granted to the Company's Executive Management such as fixed or performance-based remunerations.
2. Executive management shall be awarded annual remunerations based on performance appraisals, in addition to the fixed compensations and remunerations according to their employment contracts.
3. Executive management may be awarded remunerations in the form of Company shares, after fulfilling all the related regulatory controls, in which the value of the shares will be calculated based on the market value at the due date.

2.4 مكافآت وتعويضات كبار التنفيذيين

1. يحدد مجلس الإدارة – بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت - أنواع المكافآت التي تمنح لكبار التنفيذيين في الشركة مثل المكافآت الثابتة أو المكافآت المرتبطة بالأداء.

2. يتم منح كبار التنفيذيين مكافآت سنوية بناءً على تقييم الأداء، بالإضافة إلى التعويضات والمكافآت الثابتة حسب عقود العمل المبرمة معهم.

3. يجوز منح مكافآت لكبار التنفيذيين على شكل أسهم، وذلك بعد استيفاء كافة الضوابط النظامية المقررة في هذا الشأن، حيث يتم احتساب قيمة الأسهم بناءً على القيمة السوقية في تاريخ الاستحقاق.

4. The performance appraisal of Executive Management is based mainly on their professional performance and their contribution to the Company's strategic objectives.

4. يبنى تقييم أداء كبار التنفيذيين بشكل رئيسي على أدائهم المهني ومدى مساهمتهم في تحقيق أهداف الشركة الإستراتيجية.

3. Methods of Remuneration and Compensation Payment

3. آليات دفع المكافآت والتعويضات

Annual Remuneration and Sitting Fees payable to Board, Non-Board members & Secretaries against their participation in the Board and Committees meetings will accumulate yearly against such contributions. Annual remuneration to Board members will be paid upon the approval of the General Assembly.

يتم احتساب التعويضات والمكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة والأعضاء من خارج المجلس وأمناء سر المجلس واللجان نظير مشاركتهم، والمصاريف التي تكبدوها للمشاركة في إجتماعات المجلس واللجان بصفة سنوية. يتم دفع التعويضات السنوية لأعضاء المجلس بعد موافقة الجمعية العامة.

All other incidental expenses incurred in attending the meetings, such as Travel & Accommodation will be paid/reimbursed on receipt of the invoice by the company.

يتم تعويض الأعضاء عن المصاريف العرضية الأخرى التي يتكبدونها للمشاركة في إجتماعات المجلس واللجان (كمصاريف السفر والإقامة) عند استلام الشركة للفواتير.

All compensations will accrue to the members and secretaries on a Calendar year basis (1st Jan to 31st Dec). In the cases where the membership was for less than 12 months in a financial year, the lump-sum payments specified above will accrue to the member on a pro-rata basis calculated using the joining/resigning date.

يكون استحقاق جميع التعويضات للأعضاء وأمناء السر على أساس السنة التقويمية (1 يناير إلى 31 ديسمبر)، وفي الحالات التي تقل فيها العضوية عن 12 شهراً من السنة المالية، فإنه يتم دفع المبلغ الإجمالي المحدد أعلاه للأعضاء على أساس تناسبي يتم حسابه باستخدام تاريخ الإنضمام أو الاستقالة.

All payments of financial consideration to Board & Non-Board Members and communication of such payment details will be made through the finance department of the company.

يتم دفع المقابل المالي وإبلاغ الأعضاء بتفاصيله من خلال الإدارة المالية بالشركة.

For Executive Management, their remuneration and compensation shall be paid in accordance with the Company's internal regulations and as agreed in their employment contracts.

بالنسبة لكبار التنفيذيين، يتم دفع مكافآتهم وتعويضاتهم حسب أنظمة الشركة الداخلية وكما هو متفق عليه في عقود العمل المبرمة معهم.

4. Disclosure of Remuneration and Compensation Paid to the Board of Directors, Committees' members and Executive Management

In line with the rules issued by the Supervisory authorities, in particular the Corporate Governance Rules issued by CMA/SAMA, the Companies Act, and Saudi Re's Articles of Association and its Corporate Governance Policy, the company is bound to disclose the amounts of compensations and remunerations -whether in cash or any other form- paid during the financial year to the directors, Committees' members and Executive Management in the Board Annual Report submitted to the General Assembly.

5. General Assembly Approval of the Remuneration and Compensation paid to the Board of Directors

The Company should include for the General Assembly approval, among the items on the agenda, the size of compensation and remuneration paid to the members of the Board of Directors for the financial year ended.

4. الإفصاح عن حجم ومقدار المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين

وفق ما تقضي به اللوائح الصادرة عن الجهات الإشرافية وعلى الأخص لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ومؤسسة النقد العربي السعودي، وإلى ما اشتمل عليه نظام الشركات وما تضمنه نظام الشركة الأساسي ووثيقة حوكمة الشركة، فإنه يجب على الشركة الالتزام بالإفصاح في تقرير مجلس الإدارة السنوي المقدم للجمعية العامة على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات سواء أكانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أياً كانت طبيعتها واسمها.

5. إعتقاد وإقرار الجمعية العامة للشركة للمكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة

ينبغي للشركة أن تدرج ضمن بنود جدول أعمال الجمعية العامة حجم المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة للسنة المالية المنتهية، بحيث يجري إقرارها من الجمعية العامة.



إعادة
Saudi Re

4130 Northern Ring Road Exit - 7
P. O. Box 300259, Riyadh 11372
Kindgom of Saudi Arabia
Tel : +966 11 510 2000
Fax: +966 11 510 2111