

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

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

Saudi Reinsurance Company "Saudi Re"

May 2026

إعادة  
Saudi Re 

## Contents

## المحتويات

1. Preamble .....	2	1. تمهيد .....	2
2. General Framework of Remuneration & Compensation Policy .....	3	2. الإطار العام لسياسة التعويضات والمكافآت .....	3
2.1 Board members Compensation for Board Business and Board Committee .....	4	2.1 تعويضات أعضاء مجلس الإدارة في أعمال المجلس ولجانه .....	4
2.2 Compensation of Non-Board Committee Members .....	6	2.2 تعويضات أعضاء اللجان من خارج مجلس إدارة الشركة .....	6
2.3 Compensation for the Board & Committee Secretaries .....	7	2.3 تعويضات أمناء سر المجلس واللجان التابعة له .....	7
2.4 Remuneration & Compensation of Executive Management ...	7	2.4 مكافآت وتعويضات كبار التنفيذيين .....	7
3. Remuneration and Compensation Payment Methods .....	7	3. آليات دفع المكافآت والتعويضات .....	7
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 .....	8
5. General Assembly Approval of the Remuneration and Compensation Paid to the Board of Directors .....	9	5. اعتماد وإقرار الجمعية العامة للشركة للمكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة .....	9

## 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) 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/ Insurance Authority, 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.

## 2. الإطار العام لسياسة التعويضات والمكافآت

يشكل 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 و هيئة التأمين ، 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 إيكالها 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 و متناسبة 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 إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.

6. Determine remuneration based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills and level of performance.
  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 & 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.
6. يكون تحديد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
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 remuneration of the members of the Board of Directors will be a specific amount or attendance allowance for participating in meetings or benefits and specific percentage from net profit and shall be combinations or more of benefits. Compensation payable to members of the Board of Directors will be subject to the following terms:

1. The Chairman of the Board will be paid a lump sum of SAR 400,000 per year.
2. The Board Vice Chairman will be paid a lump sum of SAR 300,000 per year.

## 2.1 مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس إدارة الشركة

- 1- تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا. وتحكم الإشتراطات التالية نطاق التعويضات الممنوحة لأعضاء المجلس:

1. يتقاضى رئيس مجلس الإدارة مكافأة سنوية تبلغ 400,000 ريال سعودي.
2. يتقاضى نائب رئيس مجلس الإدارة مكافأة سنوية تبلغ 300,000 ريال سعودي.

3. The Board member will be paid a lump sum of SAR 200,000 per year. يتقاضى عضو مجلس الإدارة مكافأة سنوية تبلغ 200,000 ريال سعودي.
  4. The Board Committee Chairman will be paid a lump sum of SAR 150,000 per year. يتقاضى رئيس أية لجنة منبثقة عن المجلس مكافأة سنوية إضافية تبلغ 150,000 ريال سعودي.
  5. The Board Committee Member will be paid a lump sum of SAR 100,000 per year. يتقاضى كل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة مكافأة سنوية إضافية تبلغ 100,000 ريال سعودي.
- 2- تمثل المكافآت المذكورة في الفقرة 1-2.1 الحد الأدنى و يجوز للمجلس التوصية للجمعية العمومية بزيادتها.
- If the remuneration is a percentage of the Company's profits, it shall not exceed 10% of the net profit of the net profit may be distributed after deducting provisions approved by the General Assembly in accordance with the Cooperative Insurance Companies Control Law Company Law and this Article of Association, and after distributing the profits on shareholders with less than 5% of the Company's paid up capital, provided that such remuneration should commensurate with the meetings attended by the member, and any arrangement other than the above shall be null and void. إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (10%) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطيات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني ونظام الشركات والنظام الأساسي للشركة 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.
- 3- يكون بدل حضور جلسات المجلس ولجانه 5,000 ريال عن كل جلسة، غير شاملة مصاريف السفر والإقامة.
  - 4- يتقاضى أعضاء مجلس إدارة الشركة الممثلين للشركاء الرئيسيين نفس المزايا نظير عضويتهم في مجلس إدارة الشركة ومشاركتهم في أعماله.
  - 5- 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.
3. 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.
  4. The directors who 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.
  5. The company will refund the actual expenses incurred by a director for attending the Board meetings including travel and accommodation expenses.

6. 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.
- 6- تحكم الإشتراطات التي يتضمنها عقد العمل المبرم مع عضو مجلس الإدارة التنفيذي حدود المكافآت والتعويضات التي تمنح له.
7. 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.
- 7- 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 100,000 per year as a compensation for contribution to the Committee functions.
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 100,000 ريال سعودي سنوياً.
2. Each Non-Board Committee Chairman will be paid a lump sum of SAR 150,000 per year as a compensation for contribution to the Committee functions.
2. يتقاضى كل رئيس لجنة منبثقة عن مجلس إدارة الشركة من خارج المجلس على مبلغ مقطوع كتعويض وبدل لمشاركته في أعمال اللجان يبلغ 150,000 ريال سعودي سنوياً.
3. 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.
3. 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 واللجان 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.

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

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

### 3. Methods of Remuneration and Compensation Payment

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.

### 3. آليات دفع المكافآت والتعويضات

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.

All compensations will accrue to the members and secretaries on a Calendar year basis (1<sup>st</sup> Jan to 31<sup>st</sup> 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.

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.

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.

#### 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/Insurance Authority, the Companies Act, and Saudi Re's Articles of Association and its Corporate Governance Policy, the company must submit a report to the General Assembly shall include comprehensive statement for everything given to the board of directors during the financial year including rewards, allowance, expenses and other benefits in their capacity as employees or administrators or what they received against technical, administrative or consultations. It also shall include a statement with the number of meetings attended by each member from the last date of the General Assembly.

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

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

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

#### 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 لأئحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية وهيئة التأمين، وإلى ما اشتمل عليه نظام الشركات وما تضمنه نظام الشركة الأساسي ووثيقة حوكمة الشركة، فإنه يجب على الشركة الإلتزام 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 وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات. وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

**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.

**5. إعتاماد 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.