



**National Marine Dredging Company PJSC
Board of Directors Remuneration Policy
15 March 2022**

**شركة الجرافات البحرية الوطنية شركة مساهمة عامة
سياسة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة
15 مارس 2022**

1. DEFINITIONS

1. التعريفات

The following capitalised terms in this Policy shall have the following meanings:

يكون للكلمات والمصطلحات التالية المعاني الموضحة قرين كل منها ما لم يدل سياق النص على غير ذلك:

Companies Law means Federal Law by Decree No. 32 of 2021 concerning Commercial Companies, as amended or replaced from time to time.

قانون الشركات يعني المرسوم بقانون اتحادي رقم 32 لسنة 2021 بشأن الشركات التجارية، بحسب ما يطرأ عليه من تعديلات أو إحلال من حين لآخر.

Corporate Governance Rules means the Chairman of the Securities & Commodities Authority Decision No. (3/RM) of 2020 concerning the approval of joint stock companies governance guide, as may be amended or replaced from time to time.

قواعد حوكمة الشركات تعني قرار رئيس مجلس إدارة هيئة الأوراق المالية والسلع رقم (3 / ر.م) لسنة 2020 بشأن اعتماد دليل حوكمة الشركات المساهمة، حسب ما يطرأ عليه من تعديلات أو إحلال من حين لآخر.

Corporate Governance Report means the corporate governance report issued by the Company each financial year in accordance with the Corporate Governance Rules.

تقرير حوكمة الشركة يعني تقرير حوكمة الشركة الصادر في نهاية كل سنة مالية وفقاً لقواعد حوكمة الشركات.

SCA means the Securities and Commodities Authority.

هيئة الأوراق المالية والسلع تعني هيئة الأوراق المالية والسلع.

Company means National Marine Dredging Company PJSC.

الشركة تعني شركة الجرافات البحرية الوطنية ش.م.ع.

General Assembly means the general assembly of the Company.

الجمعية العمومية تعني الجمعية العمومية للشركة.

Board or Board of Directors means the board of directors of the Company, each a Director.

المجلس أو مجلس الإدارة يعني مجلس إدارة الشركة، ومنفردين عضو مجلس إدارة.



Chairman means Chairman of the Board of Directors.

الرئيس يعني رئيس مجلس الإدارة.

Committee means any committee of the Board of Directors

اللجنة تعني أي لجنة من لجان مجلس الإدارة.

Articles of Association or **Articles** means the Articles of Association of the Company as may be amended by the General Assembly from time to time.

النظام الأساسي أو النظام يعني النظام الأساسي للشركة بحسب ما يتم تعديله من قبل الجمعية العمومية من وقت لآخر.

Remuneration means the total amount paid to a Director on account of his or her membership to the Board, as approved by the General Assembly.

المكافأة تعني المبلغ الإجمالي المدفوع إلى عضو مجلس الإدارة مقابل عضويته أو عضويتها في المجلس، وذلك على النحو الذي توافق عليه الجمعية العمومية.

2. SCOPE AND APPLICATION

2. النطاق والتطبيق

2.1 This Policy sets out the framework for the remuneration to the Board of Directors and it applies to all Directors (Independent - Executive – Non Executive) who are serving on the Company's Board of Directors.

1-2 تحدد هذه السياسة إطار العمل الخاص بمكافأة مجلس الإدارة وتتنطبق على جميع أعضاء مجلس الإدارة بكافة صفاتهم (المستقلين والتنفيذيين وغير التنفيذيين).

3. PURPOSE

3. الغرض

3.1 This Policy is designed to support the Company's strategy and to promote long-term sustainable success and value creation for the benefit of the shareholders of the Company. Board remuneration is aligned to Company purpose and values, and is linked to the successful delivery of the Company's long-term strategy.

1-3 تم إعداد هذه السياسة لدعم استراتيجية الشركة ورسالتها ولتعزيز النجاح المستدام على المدى الطويل بالإضافة إلى خلق القيمة لصالح مساهمي الشركة. تتماشى مكافأة مجلس الإدارة مع أغراض الشركة وقيمتها، وهي مرتبطة بالتنفيذ الناجح لاستراتيجية الشركة على المدى الطويل.

3.2 The purpose of this Policy is to establish the criteria for the remuneration of the Company's Board of Directors and to provide an overview of the Company's Board of Directors' compensation strategy, principles governing Board Remuneration and related governance procedures.

2-3 الغرض من هذه السياسة هو وضع معايير لمكافأة أعضاء مجلس الإدارة وتقديم لمحة عامة عن استراتيجية مكافأة مجلس الإدارة والمبادئ التي تحكمها وإجراءات الحوكمة المتعلقة بها.



3.3 This Policy is intended to supplement any applicable legal or regulatory rules or requirements governing Board remuneration, including any requirements set out in the Companies Law, Corporate Governance Rules or the Articles.

3-3 الغاية من هذه السياسة هي أن تكون سياسة تكميلية لأية قواعد أو متطلبات قانونية أو تنظيمية بخصوص مكافأة مجلس الإدارة، بما في ذلك أي متطلبات منصوص عليها في قانون الشركات أو قواعد حوكمة الشركات أو النظام الأساسي للشركة.

4. REMUNERATION GOVERNANCE

4. حوكمة المكافأة

4.1 Directors are expected to uphold the highest standards of integrity in instilling the appropriate values, behaviours and culture in the boardroom and beyond. The Board plays a vital role in steering and overseeing the performance of the Company and as such it is critical to ensure that Board remuneration is derived on the basis of certain elements which are pre-determined, quantifiable and aligned with the short and long-term goals and interests of the Company.

1-4 يتوجب على أعضاء مجلس الإدارة الالتزام بأعلى معايير النزاهة في ترسيخ القيم والسلوكيات والثقافة المناسبة ضمن مجلس الإدارة وخارجه. كما يلعب المجلس دوراً حيوياً في توجيه والإشراف على أداء الشركة، وبالتالي فمن المهم التأكد من أن مكافأة مجلس الإدارة مستمدة من بعض العناصر المحددة مسبقاً والقابلة للقياس الكمي والمتوافقة مع أهداف ومصالح الشركة على المدى القريب والبعيد.

4.2 The Nomination and Remuneration Committee has the responsibility for designing and preparing remuneration policies for the Board and the employees. It is vital that the Nomination and Remuneration Committee recognises and manages potential conflicts of interest in this process.

2-4 تتحمل لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية تصميم وإعداد سياسات مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والموظفين. تُدرك لجنة الترشيحات والمكافآت ضرورة تجنب وإدارة أي تضارب مصالح محتمل عند إعدادها والنظر في المكافآت بشكل عام.

4.3 The Nomination and Remuneration Committee may be tasked by the Board to recommend Remuneration to the Board at the end of each financial year. Prior to making its recommendation, the Nomination and Remuneration Committee may rely on external advisors to perform the market studies and analysis as they deem appropriate.

3-4 يجوز للمجلس تكليف لجنة الترشيحات والمكافآت بإبداء توصياتها بخصوص مكافأة مجلس الإدارة في نهاية كل سنة مالية. قبل تقديم توصيتها، يجوز للجنة الترشيحات والمكافآت تعيين مستشارين خارجيين لإجراء دراسات وتحليلات للسوق حسبما تراه اللجنة مناسباً.



4.4 Levels of remuneration for Directors should reflect the time commitment and responsibilities of their respective roles and the objectivity of judgement in the decision making required by them. . The level of achievement of the financial targets may be determined through the Company's results as presented in financial reports and achievement of non-financial targets may be assessed internally or by external assistance, as deemed relevant by the Remuneration Committee.

4.5 The Board is responsible for proposing the Board Remuneration to the annual General Assembly for approval. The Board of Directors may delegate – in whole or in part – its decision described herein to the Nomination and Remuneration Committee.

5. GUIDING PRINCIPLES OF REMUNERATION

5.1 The guiding principles governing the Board Remuneration are the following:

- Alignment with long-term value creation for shareholders.
- Recognise the substantial effort, time and responsibility necessary to oversee the affairs of the Company.
- The remuneration is fair and based on clear principles and structures to attract highly qualified candidates and retain and motivate highly qualified Directors.

4-4 يجب أن تعكس مكافأة أعضاء مجلس الإدارة الوقت الذي استغرقه أعضاء المجلس لممارسة مهامهم والمسؤوليات الخاصة بكل منهم والنظر بموضوعية في عملية اتخاذ القرار المطلوب من قبلهم. كما يجوز النظر في مدى تحقق الأهداف المالية التي وضعها المجلس من خلال نتائج الشركة كما هي موضحة في التقارير والبيانات المالية ويجوز تقييم تحقق الأهداف غير المالية داخلياً أو من خلال تعيين مستشارين بهذا الخصوص، وذلك على النحو الذي تراه لجنة الترشيحات والمكافآت مناسباً.

5-4 يكون المجلس مسؤولاً عن اقتراح مكافأة مجلس الإدارة على الجمعية العمومية السنوية للموافقة عليها. ويجوز لمجلس الإدارة تفويض قراره باقتراح المكافأة إلى لجنة الترشيحات والمكافآت.

5. المبادئ التوجيهية بشأن مكافأة أعضاء مجلس الإدارة

1-5 تكون المبادئ التوجيهية التي تحكم مكافأة أعضاء مجلس الإدارة على النحو الآتي:

- المؤامة مع خلق قيمة للمساهمين على المدى البعيد.
- الاعتراف وتقدير الجهود الكبيرة والوقت المستغرق والمسؤولية اللازمة للإشراف على إدارة شؤون الشركة.
- أن تكون المكافأة عادلة ومستندة إلى مبادئ وهيكلية واضحة لجذب المرشحين من ذوي المؤهلات والمهارات والمعرفة والإبقاء على أعضاء مجلس الإدارة أصحاب الكفاءات وتحفيزهم.



(d) Remuneration is determined following comparison with remuneration to boards in companies with comparable capitalisation, financial performance, size and scope.

(د) يتم تحديد المكافأة بعد إجراء مقارنة مع مكافآت مجالس إدارة في شركات مماثلة في القيمة والأداء المالي والحجم والنطاق.

6. DIRECTORS REMUNERATION

6. مكافأة أعضاء مجلس الإدارة¹

6.1 The total Board Remuneration, including any amounts or bonuses to be paid in accordance with this Article, shall not exceed the thresholds set out in the Companies Law, the Corporate Governance Rules or the Articles of Association². Details of the Board Remuneration, as resolved by the General Assembly are reported each year in the Corporate Governance Report.

1-6 يجب ألا تزيد مكافأة أعضاء المجلس، بما فيها أي مبالغ أو مكافآت يتم دفعها وفقاً لأحكام هذه المادة، عن الحدود العليا المنصوص عليها في قانون الشركات أو قواعد حوكمة الشركات أو النظام الأساسي للشركة. يتم توزيع المكافأة التي وافقت عليها الجمعية العمومية وفقاً لما يحدده مجلس الإدارة ويتم الإفصاح عن المكافأة كما تم إقرارها في تقرير حوكمة الشركة.

6.2 The Company may pay expenses, fees, additional bonus or a monthly salary to any Director as determined by the Board if such Director serves in any committee, makes special efforts or performs additional work to serve the Company in excess of his or her regular duties as a Director.

2-6 يجوز للشركة دفع نفقات أو رسوم أو علاوات إضافية أو راتب شهري لأي عضو مجلس إدارة على النحو الذي يحدده مجلس الإدارة إذا كان هذا العضو يعمل في أي لجنة، أو يبذل جهوداً خاصة أو يقوم بعمل إضافي لخدمة الشركة فوق واجباته العادية كعضو مجلس إدارة.

6.3 Expenses such as travel and accommodation relating to Board meetings, meetings of the Committees of the Board of Directors and relevant training are reimbursed in accordance with the Company's relevant policies applicable from time to time.

3-6 يتم سداد المصاريف مثل مصاريف السفر والنقل والإقامة المتعلقة باجتماعات مجلس الإدارة واجتماعات لجان مجلس الإدارة والتدريب ذو الصلة وفقاً لسياسات الشركة ذات الصلة المطبقة من وقت لآخر.

6.4 Directors shall not receive attendance fee for attending a Board meeting. Committee members may be paid

4-6 لا يجوز صرف بدل حضور لرئيس أو عضو مجلس الإدارة عن اجتماعات المجلس. يجوز

¹ يجب على المساهمين تحديد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، والتي يجب ألا تتجاوز في أي عام 10% من صافي الربح بعد خصم الاستهلاكات والاحتياطيات.

² Shareholders shall determine the remuneration of the Directors, which in any year shall not exceed 10% of NMDC's net profit after deducting depreciation and reserves



- attendance fees for attending Committee meetings.
- 6.5 In case a Director resigns or leaves the Board, the outgoing Director's remuneration shall be calculated on the basis of actual performance at the end of the performance year, pro-rated based on the actual period served on the Board (based on calendar days), and shall be paid subject to approval by the General Assembly.
- 6.6 The General Assembly shall have the right to deduct from the Board Remuneration any fines levied by the SCA or the relevant Competent Authority against the Company for any violation of the Companies Law or the Articles of Association by the Board during the preceding financial year. The General Assembly may however resolve not to deduct such fines if it considers that such fines were levied for reasons other than a default or error on the part of the Board.
7. **APPROVAL**
- 7.1 The Policy was prepared by the Nomination and Remuneration Committee and endorsed by the Board of Directors.
- 7.2 This policy was approved by the General Assembly meeting held on [15 March] 2022 in accordance with Article (29) of the Corporate Governance Rules. The policy has been available on the Company's website since the announcement of the General Assembly meeting.
- دفع بدلات حضور لأعضاء اللجنة مقابل حضور اجتماعات اللجان.
- 5-6 في حالة إستقالة أحد أعضاء مجلس الإدارة أو تركه للمجلس، يتم إحتساب مكافأة العضو المنتهية عضويته على أساس الأداء الفعلي في نهاية سنة الأداء، مقسمة نسبياً على أساس الفترة الفعلية التي قضاها في المجلس (بناءً على أيام التقويم الميلادي)، وتُدفع بشرط موافقة الجمعية العمومية.
- 6-6 يجوز للجمعية العمومية أن تخصم من مكافأة مجلس الإدارة أي غرامات تكون قد وقعت على الشركة من هيئة الأوراق المالية والسلع أو السلطة المختصة بسبب مخالفات مجلس الإدارة لقانون الشركات أو النظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية. وللجمعية العمومية أن تقرّر عدم خصم تلك الغرامات أو بعضها إذا تبين لها أن تلك الغرامات ليست ناتجة عن تقصير أو خطأ من مجلس الإدارة.
7. الموافقة
- 1-7 تم إعداد هذه السياسة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومراجعتها من قبل مجلس الإدارة.
- 2-7 تمت الموافقة على هذه السياسة من قبل الجمعية العمومية في اجتماعها المنعقد في [15 مارس] 2022 وفقاً للمادة (29) من قواعد حوكمة الشركات. تم توفير هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني من تاريخ الدعوة إلى اجتماع الجمعية العمومية.



7.3 In the event any changes are made to this Policy, it shall be submitted for approval by the General Assembly in the upcoming General Assembly meeting.

3-7 في حالة إجراء أية تعديلات على هذه السياسة، يجب تقديمها لاعتمادها من قبل الجمعية العمومية.