

Type of the General Assembly's Meeting *	Extra Ordinary	غير العادية	نوع اجتماع الجمعية العامة *
Number of invitations for the General Assembly's Meeting *	First Meeting	الاجتماع الاول	عدد مرات الدعوة لاجتماع الجمعية العامة *
Announcement Title *	The Saudi British Bank (SAB) invites its shareholders to attend the Extraordinary General Assembly meeting (the first meeting) virtually, through modern means of communications.	يدعو البنك السعودي البريطاني (الأول) مساهميه إلى حضور إجتماع الجمعية العامة غير العادية (الاجتماع الأول) عن طريق وسائل التقنية الحديثة.	عنوان الإعلان *
Introduction	The SAB Board of Directors are pleased to invite the honorable shareholders to participate and vote in the Extraordinary General Assembly Meeting (the first meeting), to be held at 06:30 PM on Wednesday Shawwal 13, 1444 corresponding to 3 May 2023, via electronic communication means using Tadawulaty.	يسر مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني (الأول) دعوة المساهمين الكرام للمشاركة والتصويت في اجتماع الجمعية العامة غير العادية (الاجتماع الاول) والمقرر انعقادها في تمام الساعة 6:30 مساء يوم الأربعاء بتاريخ 13 شوال، 1444هـ الموافق 3 مايو 2023م عن طريق وسائل التقنية الحديثة.	مقدمة
City and Location of the General Assembly Meeting *	Head Office, Prince Abdulaziz Bin Musaid Bin Jalawi Street in Riyadh - by means of virtual meeting platform.	الإدارة العامة للبنك الكائن في شارع الأمير عبدالعزيز بن مساعد بن جلوي بمدينة الرياض - باستخدام وسائل التقنية الحديثة (عن بُعد).	مكان ومدينة انعقاد الجمعية العامة *
URL for the Meeting Location *	( <a href="http://tadawulaty.com.sa">http://tadawulaty.com.sa</a> )	( <a href="http://tadawulaty.com.sa">http://tadawulaty.com.sa</a> )	رابط بمقر الاجتماع *
Date of the General Assembly Meeting *	Wednesday 3 May 2023 corresponding to 13 Shawwal 1444.	يوم الأربعاء 13 شوال 1444هـ الموافق 3 مايو 2023 م .	تاريخ انعقاد الجمعية العامة *

<b>Time of the General Assembly Meeting *</b>	18:30	18:30	<b>وقت انعقاد الجمعية العامة *</b>
<b>Attendance Eligibility *</b>	In accordance with the applicable rules and regulations, every shareholder registered in the bank's shareholder register in the depository center at the end of the trading session preceding the general assembly meeting is entitled to attend the assembly meeting.	يحق لكل مساهم من المساهمين المقيدين في سجل مساهمي البنك لدى مركز الإيداع بنهاية جلسة التداول التي تسبق اجتماع الجمعية العامة حضور اجتماع الجمعية وبحسب الأنظمة واللوائح.	<b>حق الحضور *</b>
<b>Quorum for Convening the General Assembly Meeting *</b>	As per Article (39) of the Bank's Bylaws, The EOGM shall be valid only if attended by shareholders representing at least half of the Share Capital. In case this quorum is not attained at the first meeting, a second meeting will be held within one hour of the scheduled time for the first meeting, and this meeting will be valid if attended by shareholders representing at least one quarter of the share capital.	طبقاً للمادة (39) من النظام الأساسي للبنك، يكون اجتماع الجمعية العامة غير العادية صحيحاً إذا حضره مساهمون يمثلون نصف رأس المال على الأقل. وإذا لم يتوفر النصاب اللازم لعقد هذا الاجتماع، سيتم عقد الاجتماع الثاني بعد ساعة من انتهاء المدة المحددة لانعقاد الاجتماع الأول، ويكون الاجتماع الثاني صحيحاً إذا حضره مساهمون يمثلون ربع رأس المال على الأقل.	<b>النصاب اللازم لانعقاد الجمعية *</b>
<b>The General Assembly Meeting Agenda's *</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) View and discuss the Board of Directors' report for the fiscal year ending on 31 December 2022.</li> <li>2) View and discuss the Financial Statements for the fiscal year ending on 31 December 2022.</li> <li>3) Voting to approve the External Auditors' report for the fiscal year ending on 31 December 2022, after discussion.</li> <li>4) Voting on the discharge of Board of Directors members from liabilities for their management of the company during the financial year ending on 31 December 2022.</li> <li>5) Voting on the appointment of the external auditors from among the nominees, and determining their fees based on the Audit Committee's recommendation to examine, review and audit the financial statements for the first, second, third quarters and annual financials for the fiscal year 2023 and the first quarter of the fiscal year 2024.</li> <li>6) Voting on paying an amount of 4,820,000 SAR as remuneration to Board members for the fiscal year ending on 31 December 2022;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) الاطلاع على تقرير مجلس الإدارة ومناقشته للعام المالي المنتهي في 31 ديسمبر 2022م.</li> <li>2) الاطلاع على القوائم المالية ومناقشتها عن العام المالي المنتهي في 31 ديسمبر 2022م.</li> <li>3) التصويت على تقرير مراجعي حسابات البنك عن العام المالي المنتهي في 31 ديسمبر 2022م، بعد مناقشته.</li> <li>4) التصويت على إبراء ذمة أعضاء مجلس الإدارة عن العام المالي 2022م.</li> <li>5) التصويت على تعيين مراجعي حسابات البنك من بين المرشحين بناءً على توصية لجنة المراجعة؛ وذلك لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية للربع الأول والثاني والثالث والسنوي من العام المالي 2023م، والربع الأول من العام المالي 2024م وتحديد أتعابهم.</li> <li>6) التصويت على صرف مبلغ 4,820,000 ريال سعودي مكافأة لأعضاء مجلس الإدارة عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2022م.</li> </ol>	<b>جدول أعمال الجمعية *</b>

<p>7) Voting on authorizing the Board of Directors to distribute interim dividends on a (semiannual/quarterly) bases for the fiscal year 2023;</p>	<p>7) التصويت على تفويض مجلس الإدارة بتوزيع أرباح مرحلية بشكل نصف و ربع سنوي عن العام المالي 2023م.</p>
<p>8) Voting on authorizing the Board of Directors the authorization power of the Ordinary General Assembly stipulated in paragraph 1 of Article 27 of the Companies Law, for a period of one year starting from the date of the approval from of the General Assembly or until the end of the delegated Board of directors' term, whichever is earlier, in accordance with the with the conditions set forth in the Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies.</p>	<p>8) التصويت على تفويض مجلس الإدارة بصلاحيه الجمعية العامة العادية بالترخيص الوارد في الفقرة (1) من المادة السابعة والعشرون من نظام الشركات، وذلك لمدة عام من تاريخ موافقة الجمعية العامة أو حتى نهاية دورة مجلس الإدارة المفوض أيهما أسبق، وفقاً للشروط الواردة في اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.</p>
<p>9) Voting on the Board of Directors' recommendation to distribute dividends amounting to SAR 1,521 Million to shareholders for the second half of the fiscal year ending on 31 December 2022, at 0.74 riyals per share, which represents 7.4% of the nominal value of one share. Provided that the entitlement to dividends is for shareholders holding shares by the end of the trading day of the assembly date, and who are registered in the Company's shareholder's registry held with the Securities Depository Center Company (Edaa) at the end of the second trading day following the entitlement date, provided that the distribution of dividends begins on Thursday 28 Shawwal 1444H corresponding to 18 May 2023. (attached)</p>	<p>9) التصويت على توصية مجلس الإدارة بتوزيع أرباح نقدية بمبلغ 1,521 مليون ريال سعودي على المساهمين عن النصف الثاني من السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2022م، بواقع 0.74 ريال للسهم الواحد والتي تمثل 7.4% من القيمة الإسمية للسهم الواحد، على أن تكون الأحقية للمساهمين المالكين للأسهم بنهاية تداول يوم انعقاد الجمعية العامة والمقيدين في سجل مساهمي البنك لدى شركة مركز إيداع الأوراق المالية (مركز الإيداع) في نهاية ثاني يوم تداول يلي تاريخ الاستحقاق، على أن يبدأ توزيع الأرباح يوم الخميس 28 شوال 1444هـ الموافق 18 مايو 2023م. (مرفق)</p>
<p>10) Voting on the shares buy-back, with a maximum of 1,000,000 shares, to be allocated to the long-term incentive program for employees, provided that the purchase of these shares to be financed through the bank's own resources. further, to delegate the Board (or whomever it delegates) to complete the purchase within 12 months from the date of the extraordinary general assembly's resolution, and to be kept no longer than 10 years from the date of approval. Once the said period lapses, the bank will follow the rules and procedures stipulated in the relevant laws and regulations; (Attached)</p>	<p>10) التصويت على شراء البنك لإسهمه وبحد أقصى (1,000,000) سهماً بهدف تخصيصها لموظفي البنك ضمن برنامج أسهم الموظفين، وسيكون تمويل الشراء من موارد البنك الذاتية، وتفويض مجلس إدارة البنك (أو من يفوضه) بإتمام عملية الشراء خلال فترة أقصاها (12 شهراً) من تاريخ قرار الجمعية العامة غير العادية، وسيحتفظ البنك بالأسهم المشتراه لمدة أقصاها (10) سنوات من تاريخ موافقة الجمعية العامة غير العادية لحين تخصيصها للموظفين المستحقين، وبعد انقضاء هذه المدة سيتبع البنك الإجراءات والضوابط المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح ذات العلاقة. (مرفق)</p>
<p>11) Voting on the contracts and transactions between the bank and HSBC Bank plc, in which the members of the Board of</p>	<p>11) التصويت على الأعمال والعقود التي تمت بين البنك و HSBC Bank Plc، والتي لأعضاء مجلس الإدارة السيد أنتوني كريس والسيد ستيفن موس والسيد سمير</p>

	Directors Mr. Anthony Cripps, Mr. Stephen Moss and Mr. Samir Assaf have an indirect interest as members representing the foreign partner HSBC Holdings BV, to dispose of loans and advances with a gross amount of SAR 1,275 million and expected credit losses of SAR 1,000 million, resulting in a net amount disposed of SAR 275 million against an agreed cash consideration of SAR 290 million. (Attached)	عساف مصلحة غير مباشرة كأعضاء يمثلون الشريك الأجنبي HSBC Holdings BV، وهي عبارة عن تخلص من قروض بإجمالي مبلغ 1,275 مليون ريال سعودي وخسائر ائتمانية متوقعة قدرها 1,000 مليون ريال سعودي، مما ينتج عنه صافي مبلغ قدره 275 مليون ريال سعودي مقابل مبلغ نقدي متفق عليه قدره 290 مليون ريال سعودي. (مرفق)	
	12) Voting on amending the Remuneration Policy for Board Directors, Committee Members & Executive Management; (attached)	12) التصويت على تعديل سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية. (مرفق)	
	13) Voting on the Corporate Social Responsibility Policy; (attached)	13) التصويت على سياسة المسؤولية الاجتماعية للبنك. (مرفق)	
<b>E-Vote *</b>	Shareholders registered on the (Tadawulaty) electronic services website will be able to vote remotely on the Agenda of the Extraordinary General Assembly meeting, through the electronic voting service, starting from 01:00AM on Saturday 9 Shawwal 1444H corresponding to 29 April 2023 until the end of the meeting on Wednesday 13 Shawwal 1444H corresponding to 3 May 2023G. Registration and voting in (Tadawulaty) services will be available and free for all shareholders by using the following link: <a href="http://www.tadawulaty.com.sa">www.tadawulaty.com.sa</a>	سيكون بإمكان المساهمين المسجلين في موقع خدمات تداولاتي الإلكتروني التصويت عن بعد على بنود اجتماع الجمعية العامة غير العادية وذلك من خلال خدمة (التصويت الإلكتروني) اعتباراً من الساعة الواحدة صباحاً من يوم السبت تاريخ 9 شوال 1444هـ الموافق 29 أبريل 2023م وحتى نهاية وقت انعقاد الجمعية يوم الأربعاء 13 شوال 1444هـ الموافق 3 مايو 2023م. وسيكون التسجيل والتصويت في خدمات تداولاتي متاحاً ومجاناً لجميع المساهمين باستخدام الرابط التالي: <a href="http://www.tadawulaty.com.sa">www.tadawulaty.com.sa</a>	<b>التصويت الإلكتروني *</b>
<b>Eligibility for Attendance Registration and Voting *</b>	Eligibility for attendance registration and voting for the meeting ends at the time of the assembly meeting. The eligibility to vote on the assembly's agenda for those present ends when the counting committee complete counting the votes. The shareholder has the right to discuss the topics listed on the agenda of the general assembly and ask questions.	أحقية تسجيل الحضور لاجتماع الجمعية تنتهي وقت انعقاد اجتماع الجمعية. كما أن أحقية التصويت على بنود الجمعية للحاضرين تنتهي عند انتهاء لجنة الفرز من فرز الأصوات. وللمساهمين الحق في مناقشة الموضوعات المدرجة على جدول أعمال الجمعية وتوجيه الاسئلة.	<b>أحقية تسجيل الحضور والتصويت *</b>
<b>Method of Communication *</b>	Company Secretary -The Saudi British Bank (SAB) - During the bank official hours by the telephone number +966 114408440 or by E-mail <a href="mailto:reg.hor@sab.com">reg.hor@sab.com</a> or by the Fax number 0112763414 P.O. Box 9084, Riyadh 11413, Head Office.	الأمانة العامة لمجلس الإدارة – البنك السعودي البريطاني (الأول)، نأمل التواصل خلال أوقات الدوام الرسمي على الهاتف رقم +966114408440 أو من خلال البريد الإلكتروني <a href="mailto:reg.hor@sab.com">reg.hor@sab.com</a> فاكس رقم 0112763414 صندوق بريد 9084 الرياض 11413 الإدارة العامة.	<b>طريقة التواصل *</b>
<b>Additional Information</b>	All the documents related to the Ordinary General Meeting agenda above are available at the Bank Head office – Company Secretary Department.	جميع البيانات المتعلقة ببنود الجمعية أعلاه متاحة لدى إدارة الأمانة العامة لمجلس الإدارة بمقر الإدارة العامة للبنك.	<b>معلومات إضافية</b>





الجمعية العامة غير العادية للبنك السعودي البريطاني (الأول)  
المرفقات

The Extra Ordinary General Assembly meeting (SAB)

Attachments



تقرير لجنة المراجعة للجمعية العامة للبنك السعودي البريطاني (الأول) للعام 2022م

Audit Committee Report of the General Assembly of the Saudi  
British Bank (SAB) for the year 2022

## Audit Committee Report

## تقرير لجنة المراجعة

### AUCOM assessment of the adequacy of the Bank's internal control system

### تقييم لجنة المراجعة حول كفاية نظام الرقابة الداخلية للبنك

During 2022, AUCOM reviewed various reports on the adequacy of internal controls and systems including the financial statements and risk reports.

خلال العام 2022، قامت لجنة المراجعة بمراجعة تقارير مختلفة حول كفاية ضوابط الرقابة الداخلية والأنظمة، بما في ذلك القوائم المالية وتقارير المخاطر. وتضطلع لجنة المراجعة بمراجعة محاضر لجان الإدارة المختلفة مثل لجنة إدارة المخاطر ولجنة الإلتزام.

The AUCOM's discussions and decisions are documented in the meetings' minutes and matters requiring attention are escalated to the Board.

ويتم توثيق مناقشات لجنة المراجعة وقراراتها في محاضر الاجتماعات وتصعيد المسائل التي تتطلب الاهتمام إلى مجلس الإدارة.

During this year, the AUCOM members met with the Chief Internal Auditor, Chief Operations Officer, Chief Risk Officer, Chief Compliance Officer, Chief Finance Officer, and external auditors; and have obtained updates on matters that require AUCOM's attention.

وخلال هذا العام، عقد أعضاء لجنة المراجعة اجتماعات مع رئيس المراجعة الداخلية ورئيس التنفيذي للعمليات ورئيس المخاطر ورئيس التنفيذ للإلتزام ورئيس الرقابة المالية ومراجعي الحسابات الخارجيين، حيث اطلعت على آخر المستجدات بشأن المسائل التي تتطلب اهتمام لجنة المراجعة.

AUCOM also received internal audit reports, regulatory reports and external auditors' management letters during the year and reviewed the Management's action plans for the issues raised.

أيضاً تلقت لجنة المراجعة تقارير المراجعة الداخلية، وتقارير الهيئات التنظيمية، وخطابات الإدارة من مراجعي الحسابات الخارجيين الصادرة خلال العام، وراجعت خطط عمل الإدارة للمسائل التي تم رفعها.

AUCOM also reviewed the effectiveness of the system of internal control and procedures for compliance with SABB's internal policies, relevant regulatory and legal requirements in the Kingdom of Saudi Arabia and whether Management has fulfilled its duty in having an effective internal control system, seeking independent assurance from Internal Audit to assess the adequacy and effectiveness of such internal controls.

قامت لجنة المراجعة أيضاً بمراجعة فعالية نظام الرقابة الداخلية وإجراءات الإلتزام بالسياسات الداخلية لبنك ساب والمتطلبات التنظيمية والقانونية ذات الصلة في المملكة العربية السعودية وما إذا كانت الإدارة قامت بواجبها بإيجاد نظام رقابة داخلية فعال والسعي للحصول على تأكيد مستقل عن المراجعة الداخلية لتقييم مدى كفاية وفعالية هذه الضوابط الداخلية.

AUCOM assures the Board and Shareholders that in all material aspects, SABB's internal control system is adequately designed and operating effectively to the best of our knowledge and

تؤكد لجنة المراجعة لمجلس الإدارة والمساهمين كفاية وفعالية تطبيق نظام الرقابة الداخلية في بنك ساب، بكافة النواحي الجوهرية للنظام على حد علمنا ومع الأخذ في الاعتبار أن أي نظام رقابة داخلي، بغض النظر عن تصميمه الفعال والسليم، لا يمكن أن يعطي تأكيدات مطلقة.

taking into account that any internal control system, regardless of its effective and sound design, cannot give absolute confirmations.

AUCOM's recommendation pertaining to the appointment, dismissal, assessment or determining the remuneration of the external auditors or appointing a Chief Internal Auditor were adopted by the Board.

توصيات لجنة المراجعة المتعلقة بالتعيين والفصل والتقييم أو تحديد مكافآت مراجعي الحسابات الخارجيين أو تعيين الرئيس التنفيذي للرقابة الداخلية قد تم اعتمادها من قبل المجلس.

( البند التاسع )

توزيع الأرباح النقدية للمساهمين عن النصف الثاني  
من السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2022 م

(Item No 9)

Distribute final cash dividends to shareholders for the  
Second half of the fiscal year ending 31 December 2022.



## بيان بجميع التفاصيل المتعلقة بهذه الأرباح

بيان بما تم توزيعه على المساهمين عن النصف الأول من العام المالي المنتهي في 31 ديسمبر 2022م بناء على قرار مجلس الإدارة بتاريخ 04 ذوالحجة 1443هـ الموافق 03 يوليو 2022م					
اجمالي الربح المقترح للتوزيع	عدد الأسهم المستحقة للأرباح	حصة السهم الواحد	نسبة التوزيع	تاريخ الأحقية	تاريخ التوزيع
1,130 مليون ريال سعودي	2,054,794,522 سهم	0.55 ريال سعودي	%5.5	2022/07/13م	2022/07/27م

بيان بما سيتم توزيعه على المساهمين عن النصف الثاني من العام المالي المنتهي في 31 ديسمبر 2022م بناء على قرار مجلس الإدارة بتاريخ 23 رجب 1444هـ الموافق 14 فبراير 2023م					
اجمالي الربح المقترح للتوزيع	عدد الأسهم المستحقة للأرباح	حصة السهم الواحد	نسبة التوزيع	تاريخ الأحقية	تاريخ التوزيع
1,521 مليون ريال سعودي	2,054,794,522 سهم	0.74 ريال سعودي	%7.4	2023/05/07م	2023/05/18م

## A detailed statement of profits

A statement of dividends distributed to shareholders for the first half of the fiscal year ending on December 31, 2022, based on the Board's decision on Dhu al-Hijjah 04, 1443H corresponding to July 03, 2022					
Total Profit Proposed for Distribution	Number of Shares Eligible for Dividends	Dividend per share	Distribution Percentage	Eligibility Date	Distribution Date
SAR 1,130M	2,054,794,522 Shares	SAR0.55	%5.5	13/07/2022G	27/07/2022G

A statement of dividends to be distributed to shareholders for the second half of the fiscal year ending on December 31, 2022, based on the Board's decision on Rajab 23, 1444H corresponding to February 14, 2023G					
Total Profit Proposed for Distribution	Number of Shares Eligible for Dividends	Dividend per share	Distribution Percentage	Eligibility Date	Distribution Date
SAR 1,521M	2,054,794,522 Shares	SAR0.74	%7.4	07/05/2023G	18/05/2023G



( البند العاشر )

التصويت على شراء البنك لإسهمه

(Item No 10)

Voting on the shares buy-back



## KPMG Professional Services

Riyadh Front, Airport Road  
P. O. Box 92876  
Riyadh 11663  
Kingdom of Saudi Arabia  
Commercial Registration No 1010425494

Headquarters in Riyadh

## كي بي إم جي للاستشارات المهنية

واجهة الرياض، طريق المطار  
صندوق بريد ٩٢٨٧٦  
الرياض ١١٦٦٣  
المملكة العربية السعودية  
سجل تجاري رقم ١٠١٠٤٢٥٤٩٤

المركز الرئيسي في الرياض

# تقرير التأكيد المحدود المستقل

للسادة مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني (شركة مساهمة سعودية)

بناءً على طلب إدارة البنك السعودي البريطاني ("البنك")، قمنا بتنفيذ ارتباط التأكيد المحدود بهدف بيان فيما إذا كان هناك أي أمر قد لفت انتباهنا يجعلنا نعتقد بأن الموضوع محل التأكيد المفصل أدناه ("الموضوع محل التأكيد") لم يتم إعداده، من جميع الجوانب الجوهرية، وفقاً للضوابط المنطبقة المبينة أدناه ("الضوابط المنطبقة").

## الموضوع محل التأكيد

يتعلق الموضوع محل التأكيد لارتباط التأكيد المحدود بالعملية المقترحة لإعادة شراء البنك لأسهمه وفقاً لقرار مجلس إدارة البنك واجتماعهم المنعقد في ١٤ جمادى الأولى ١٤٤٤ هـ (الموافق ٨ ديسمبر ٢٠٢٢ م)، كما هو محدد في البيان المرفق ("البيان") والذي أعدته وعرضته الإدارة لإعادة الشراء المقترح لمليون سهم. يحدد البيان المعلومات المالية الملائمة ذات الصلة بدعم عملية إعادة شراء مليون سهم من أسهمه التي يعتزم البنك القيام بها.

## الضوابط المنطبقة

لقد استخدمنا المتطلبات المحددة في المادة ١٢، الفصل ١، القسم ٣ من الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة ("الضوابط والإجراءات التنظيمية") كما صدرت عن هيئة السوق المالية ("الهيئة") المتعلقة بإعادة شراء الأسهم كمعايير قابلة للتطبيق.

## مسؤوليات الإدارة

إن إدارة البنك مسؤولة عن إعداد الموضوع محل التأكيد وعرضه بالشكل المناسب وفقاً للضوابط المنطبقة. كما أن إدارة البنك مسؤولة عن إنشاء والاحتفاظ بنظام رقابة داخلية ملائم لإعداد وعرض الموضوع محل التأكيد خالياً من التحريفات الجوهرية، سواء كانت ناشئة عن غش أو خطأ، واختيار وتطبيق الضوابط الملائمة، والاحتفاظ بسجلات كافية وإجراء التقديرات المعقولة وفقاً للظروف.

## مسؤولياتنا

إن مسؤوليتنا هي إبداء استنتاج تأكيد محدود على الموضوع محل التأكيد بناءً على ارتباط التأكيد المحدود الذي قمنا به وفقاً للمعيار الدولي لارتباطات التأكيد ٣٠٠٠ "ارتباطات التأكيد الأخرى بخلاف عمليات مراجعة أو فحص المعلومات المالية التاريخية" المعتمد في المملكة العربية السعودية وكذلك شروط وأحكام هذا الارتباط وفقاً لما تم الاتفاق عليه مع إدارة البنك.

تم تصميم إجراءاتنا بهدف الحصول على مستوى محدود من التأكيد والذي يستند إليه استنتاجنا، والتي لا توفر كافة الأدلة الضرورية لتقديم مستوى معقول من التأكيد. تعتمد الإجراءات المنفذة على حكمنا المهني بما في ذلك مخاطر وجود تحريف جوهري في الموضوع محل التأكيد، سواء كانت ناشئة عن غش أو خطأ. وعلى الرغم من أننا أخذنا بالاعتبار فعالية الرقابة الداخلية للإدارة عند تحديد طبيعة وحجم إجراءاتنا، فإن ارتباط التأكيد الذي قمنا به لا يهدف إلى توفير تأكيد حول نظام الرقابة الداخلية.

# تقرير التأكيد المحدود المستقل

للسادة مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني (شركة سعودية مساهمة) (يتبع)

## الاستقلالية ورقابة الجودة

نحن مستقلون عن البنك وفقاً لقواعد سلوك وآداب المهنة المعتمدة في المملكة العربية السعودية ذات الصلة بارتباط التأكيد الذي قمنا به، كما وفينا بمسؤولياتنا الأخلاقية الأخرى وفقاً لتلك القواعد.

يطبق مكتبنا المعيار الدولي لمراقبة الجودة (١) وبناءً عليه يحافظ على نظام شامل لرقابة الجودة بما في ذلك السياسات والإجراءات الموثقة بشأن الامتثال مع المتطلبات الأخلاقية والمعايير المهنية والمتطلبات النظامية والتنظيمية المنطبقة.

## ملخص الإجراءات

إن الإجراءات المنفذة في ارتباط التأكيد المحدود تختلف في طبيعتها وتوقيتها وتُعد أقل منها في المدى من ارتباط التأكيد المعقول. وبناءً عليه، فإن مستوى التأكيد الذي يتم الحصول عليه في ارتباط التأكيد المحدود هو أقل بكثير من التأكيد الذي سيتم الحصول عليه فيما لو قمنا بتنفيذ ارتباط التأكيد المعقول.

وكجزء من هذا الارتباط، لم نقوم بأي إجراءات تتمثل في مراجعة أو فحص أو التحقق من الموضوع محل التأكيد ولا للسجلات أو المصادر الأخرى التي تم استخراج الموضوع محل التأكيد منها. وعليه، فإننا لن نبدي مثل هذا الرأي.

تضمنت إجراءاتنا على:

- الحصول على موافقة مجلس الإدارة الذي تم بموجبه اتخاذ قرار والموافقة على إعادة شراء أسهم البنك بمبلغ ٤٧,٨٥ مليون ريال سعودي؛
- الحصول على البيان الذي يفصل أعمال البنك والحسابات التي أعدتها إدارة البنك وفقاً للقواعد والإجراءات التنظيمية المتعلقة بإعادة الشراء المقترحة لمليون سهم للبنك ("الجدول")؛
- الحصول على ملف سيولة البنك كما في ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٢م التي أعدتها الإدارة (التي مثلتها إدارة البنك تم إعدادها وفقاً للسياسات المحاسبية لمجموعة البنك)؛
- التحقق من الدقة الحسابية لـ "تحليل استحقاق الموجودات والمطلوبات المالية" للبنك كما في ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٢م ومتابعة تقرير النظام.
- مطابقة الأرقام الواردة ذات الصلة في "تحليل استحقاق الأصول والخصوم المالية" مع إجمالي المبالغ الإجمالية المعروضة في القوائم المالية الموحدة المفحوصة للفترة المنتهية في ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٢م
- مقارنة عملية إعادة الشراء المقترحة لأسهم البنك على النحو المبين في البيان مع قرار مجلس إدارة البنك فيما يتعلق بعملية إعادة شراء الأسهم بمبلغ ٤٧,٨٥ مليون ريال سعودي .
- التحقق من مدى الدقة الحسابية للحسابات التي أجراها البنك لمتوسط صافي رأس المال العامل بناءً على ملف استحقاق إجمالي الأصول والخصوم التي تستحق خلال سنة إلى سنتين بعد الفترة المنتهية في ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٢م (بناءً على الميزانية العمومية كما في ذلك التاريخ ، ودون اعتبار لأية معلومات مالية و / أو معاملات متوقعة للفترة المستقبلية اللاحقة لذلك التاريخ) ؛
- مطابقة ملخص الموجودات والمطلوبات والالتزامات المحتملة كما هو مبين في البيان مع القوائم المالية الموحدة المفحوصة للبنك للفترة المنتهية في ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٢م.
- التحقق من مدى الدقة الحسابية لحساب الموجودات الفائضة كما هو مسجل في البيان (أي قيمة الموجودات المتبقية بعد خصم المطلوبات والالتزامات المحتملة وتكلفة الشراء المقدرة للأسهم التي سيتم إعادة شرائها من قبل البنك)؛

# تقرير التأكيد المحدود المستقل

للسادة مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني (شركة سعودية مساهمة) (يتبع)

## ملخص الإجراءات (يتبع)

- مطابقة المبالغ المتعلقة بأسهم الخزينة والأرباح المبقة للبنك كما هو مبين حالياً في البيان مع القوائم المالية الموحدة المفحوصة للبنك للفترة المنتهية في ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٢ م؛ و
- التحقق من مدى الدقة الحسابية لحساب الزيادة في الأرباح المبقة (أي الزيادة في الأرباح المبقة على أسهم الخزينة التي سيحتفظ بها البنك بعد إعادة شراء الأسهم المقترحة) كما هو مفصل في البيان.

## استنتاج التأكيد المحدود

بناءً على إجراءات التأكيد المحدود المنفذة والأدلة التي حصلنا عليها، لم يلفت انتباهنا أي أمور تجعلنا نعتقد بأن الموضوع محل التأكيد لم يتم إعداده، من جميع الجوانب الجوهرية، وفقاً للضوابط المنطبقة.

## أمور أخرى

بناءً على إجراءات التأكيد المحدود المنفذة والأدلة التي حصلنا عليها، لم يلفت انتباهنا أي أمور تجعلنا نعتقد بأن الموضوع محل التأكيد لم يتم إعداده، من جميع الجوانب الجوهرية، وفقاً للضوابط المنطبقة. لتجنب الشك، تم تدوين النقاط المهمة التالية ذات الصلة بفهم نطاق عملنا وإجراءاتنا والاستنتاج المتعلق بإعادة شراء الأسهم المقترحة

- تم إعداد البيان بناءً على المعلومات المالية الموحدة التاريخية للبنك (بما في ذلك تحليل استحقاق الموجودات والمطلوبات المالية) كما في ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٢ م، ولم يتضمن النظر في المعلومات المالية المتوقعة و / أو المعاملات للفترة المستقبلية اللاحقة لـ ذلك التاريخ. ومن ثم، فإن نطاق عملنا وإجراءاتنا لم تتضمن أي اعتبار للمعلومات المالية المتوقعة.
- تم إعداد البيان على أساس شكلي لتوضيح تأثير إعادة شراء الأسهم المقترحة بناءً على التقديرات والافتراضات الواردة فيه. ستتأثر النتائج الفعلية بالأحداث والمعاملات المستقبلية، وقد تكون مختلفة.

## النقد على استخدام تقريرنا

تم إعداد تقريرنا بناءً على طلب إدارة البنك ليتم تقديمه لهيئة السوق المالية لاستيفاء متطلبات الضوابط والإجراءات التنظيمية الخاصة بإعادة شراء الأسهم. ولا يجوز استخدام تقريرنا لأي غرض آخر.

كي بي إم جي للاستشارات المهنية



د. عبدالله حمد الفوزان  
رقم الترخيص ٣٤٨



الرياض في ١٤ ديسمبر ٢٠٢٢ م  
الموافق: ٢٠ جمادى الأولى ١٤٤٤ هـ

## بيان إعادة شراء الأسهم المقترح

بيان بالمعلومات المالية المتعلقة بالتزام المجموعة بمتطلبات الملاءة المالية المحددة في المادة 12 الفقرة 3 من الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة المدرجة الصادرة عن هيئة السوق المالية. جميع المبالغ بالآلاف الريالات السعودية ما لم يذكر خلاف ذلك.

### (أ) كفاية رأس المال العامل

يتم احتساب رأس المال العامل على أساس سجل استحقاق إجمالي الموجودات والمطلوبات التي تستحق خلال سنة إلى سنتين بعد الفترة المنتهية في 30 سبتمبر 2022. تم تحديد حساب رأس المال العامل من خلال خصم إجمالي المطلوبات والمطلوبات المحتملة (التعرض لمخاطر الائتمان) من إجمالي الموجودات.

رأس المال العامل	تكلفة الشراء المقدرة لأسهم الخزينة*	رأس المال العامل بعد شراء أسهم الخزينة**
/	ب	ج = / - ب
10,502,700	43,450	10,459,250

### (ب) ملخص الموجودات والمطلوبات بما في ذلك المطلوبات المحتملة

بناءً على آخر قوائم مالية مرحلية موحدة موجزة تم فحصها للبنك كما في 30 سبتمبر 2022، يوضح الجدول التالي أن لدى البنك موجودات تزيد عن قيمة إجمالي المطلوبات بما في ذلك المطلوبات المحتملة (التعرض لمخاطر الائتمان) قبل سداد سعر الشراء وفور دفعه:

الموجودات	المطلوبات	المطلوبات المحتملة (التعرض لمخاطر الائتمان)	صافي الموجودات	تكلفة الشراء المقدرة لأسهم الخزينة*	فائض الموجودات***
/	ب	ج	د = / - ب - ج	هـ	و = د - هـ
299,990,447	246,556,208	52,556,166	878,073	43,450	834,623

### (ج) أسهم الخزينة

بناءً على آخر قوائم مالية مرحلية موحدة موجزة تم فحصها للبنك كما في 30 سبتمبر 2022، يوضح ما يلي أن لدى البنك أرباح مبقاة كافية لتغطية تكلفة الشراء المقترحة لأسهم الخزينة:

الأرباح المبقاة	قيمة أسهم الخزينة المحتفظ بها حالياً	تكلفة الشراء المقدرة لأسهم الخزينة*	فائض الأرباح المبقاة****
/	ب	ج	د = / - (ب + ج)
4,855,452	211,293	43,450	4,600,709

\* إعادة شراء عدد 1,000,000 سهماً بالسعر السائد في السوق وهو 43.45 ريال سعودي للسهم في 08 نوفمبر 2022، والحد الأعلى المسموح به يبلغ 47,850 ألف ريال سعودي.  
 \*\* في حال استخدام المبلغ الإجمالي للحد الأعلى المسموح به البالغ 47,850 ألف ريال سعودي، فإن صافي رأس المال العامل سيكون 10,454,850 ألف ريال سعودي.  
 \*\*\* في حال استخدام المبلغ الإجمالي للحد الأعلى المسموح به البالغ 47,850 ألف ريال سعودي، فإن فائض الموجودات يبقى 830,223 ألف ريال سعودي.  
 \*\*\*\* في حال استخدام المبلغ الإجمالي للحد الأعلى المسموح به البالغ 47,850 ألف ريال سعودي، فإن فائض الموجودات يبقى 4,596,309 ألف ريال سعودي.

لمى غزاوي

رئيس الرقابة المالية

Lama A GHANMAOUI

البنك السعودي البريطاني

الإدارة العامة

ص.ب. 9084، الرياض 11413، المملكة العربية السعودية.

هاتف: (+966) 11 405 0677

ساب سويفت كود: SABBSARI

www.sabb.com

شركة مساهمة سعودية، س.ر. 1010025779، رأس المال 20,547,945,220 ريال سعودي (مدفوع بالكامل)







## KPMG Professional Services

Riyadh Front, Airport Road  
P.O. Box 92876  
Riyadh 11663  
Kingdom of Saudi Arabia  
Commercial Registration No. 1010425494

Headquarters in Riyadh

## كي بي إم جي للاستشارات المهنية

واجهة الرياض، طريق المطار  
صندوق بريد ٩٢٨٧٦  
الرياض ١١٦٦٣  
المملكة العربية السعودية  
سجل تجاري رقم  
١٠١٠٤٢٥٤٩٤  
المركز الرئيسي في الرياض

# Independent Limited Assurance Report

## To the Board of Directors of The Saudi British Bank (A Saudi Joint Stock Company)

Upon the request of the management of The Saudi British Bank ("the Bank"), we have carried out a limited assurance engagement in order to state whether anything has come to our attention that causes us to believe that the subject matter detailed below ("Subject Matter") has not been prepared, in all material respects, in accordance with the applicable criteria ("Applicable Criteria") below.

### Subject Matter

The Subject Matter for our limited assurance engagement is related to the Bank's proposed buy-back of shares as resolved by the Bank's Board of Directors in their meeting held on 08 December 2022 (corresponding to 14 Jumada Al-Awwal 1444), and as set out in the attached schedule ("the Schedule"), as prepared and presented by management for a proposed buy-back of 1 million shares. The Schedule sets out the relevant financial information to support the Bank's intended buy-back of 1 million shares.

### Applicable Criteria

We have used the requirements specified in Article 12, Chapter 1, Section 3 of the Regulatory Rules and Procedures issued pursuant to the Companies Law relating to Listed Joint Stock Companies ("the Regulatory Rules and Procedures") as issued by the Capital Market Authority ("CMA") relating to share buy-backs as the Applicable Criteria:

### Management's responsibility

The management of the Bank is responsible for the preparation and appropriate presentation of the Subject Matter in accordance with the Applicable Criteria. Further, the Bank's management is responsible for establishing and maintaining internal controls relevant to the preparation and presentation of the Subject Matter that is free from material misstatement, whether due to fraud or error; selecting and applying appropriate criteria; maintaining adequate records; and making estimates that are reasonable in the circumstances.

### Our responsibility

Our responsibility is to express a limited assurance conclusion on the Subject Matter based on our limited assurance engagement conducted in accordance with the International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000, "Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information" as endorsed in the Kingdom of Saudi Arabia; and the terms and conditions for this engagement as agreed with the Bank's management.

Our procedures were designed to obtain a limited level of assurance on which to base our conclusion and, as such, do not provide all of the evidence that would be required to provide a reasonable level of assurance. The procedures performed depend on the assurance practitioner's judgment, including the risk of material misstatement of the Subject Matter, whether due to fraud or error. While we considered the effectiveness of management's internal controls when determining the nature and extent of our procedures, our assurance engagement was not designed to provide assurance on internal controls.

KPMG Professional Services, a professional closed joint stock company registered in the Kingdom of Saudi Arabia, with paid-up capital of SAR 25,000,000 (previously known as "KPMG Al Fozan & Partners Certified Public Accountants"). A non-partner member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

كي بي إم جي للاستشارات المهنية شركة مهنية مساهمة مقفلة، مسجلة في المملكة العربية السعودية، رأس مالها (25,000,000) ريال سعودي مدفوع بالكامل، المسماة سابقاً "شركة كي بي إم جي الفوزان وشركاه محاسبين ومراجعين قانونيين". وهي عضو غير شريك في الشبكة العالمية لشركات كي بي إم جي المستقلة التابعة لـ كي بي إم جي العالمية المحدودة، شركة إنجليزية محدودة بضمان. جميع الحقوق محفوظة.





# Independent Limited Assurance Report

To the Board of Directors of The Saudi British Bank (continued)

## Independence and quality controls

We are independent of the Bank in accordance with the professional code of conduct and ethics that are endorsed in the Kingdom of Saudi Arabia that are relevant to our assurance engagement, and we have fulfilled our other ethical responsibilities in accordance with these requirements.

Our firm applies International Standard on Quality Control 1, and accordingly maintains a comprehensive system of quality control, including documented policies and procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

## Summary of procedures

The procedures performed in a limited assurance engagement vary in nature and timing from, and are less in extent than for, a reasonable assurance engagement. Consequently, the level of assurance obtained in a limited assurance engagement is substantially lower than the assurance that would have been obtained had a reasonable assurance engagement been performed.

As part of this engagement, we have not performed any procedures by way of audit, review or verification of the Subject Matter, nor of the underlying records or other sources from which the Subject Matter was extracted. Accordingly, we do not express such an opinion.

Our procedures included:

- Obtaining the Board approval in which it was resolved and approved to buy back shares of the Bank amounting to up to SAR 47.85 million;
- Obtaining the schedule which details the Bank's workings and calculations prepared by the management of the Bank pursuant to the Regulatory Rules and Procedures relating to the proposed buy-back of 1 million shares of the Bank (the "Schedule");
- Obtaining the liquidity profile of the Bank as at 30 September 2022 prepared by the management (which the management of the Bank has represented has been prepared in accordance with the Bank's group accounting policies);
- Checking the arithmetical accuracy of the 'Maturity Analysis of Financial Assets and Liabilities' of the Bank as at 30 September 2022 and tracing to the system report;
- Matching of relevant totals figures in the 'Maturity Analysis of Financial Assets and Liabilities' with the total aggregate amounts presented in the reviewed financial statements for period ended 30 September 2022;
- Comparing the proposed buy-back of shares of the Bank as set out in the Schedule with the resolution of the Board of Directors of the Bank, in respect of the buy-back of shares amounting to SAR 47.85 million;
- Checking the arithmetical accuracy of the calculation performed by the Bank of the average net working capital based on the maturity profile of total assets and liabilities maturing 1 to 2 years following the period ended 30 September 2022 (based on the balance sheet as at that date, and without consideration of any forecast financial information and/or transactions for future periods subsequent to that date);
- Agreeing the summary of assets, liabilities and contingent liabilities as disclosed in the Schedule to the Bank's reviewed consolidated financial statements for the period ended 30 September 2022;
- Checking the arithmetical accuracy of the computation of the surplus assets as reported in the Schedule (i.e. being the amount of assets remaining after the deduction of liabilities, contingent liabilities and the estimated purchase cost of the shares proposed to be bought back by the Bank);



# Independent Limited Assurance Report

To the Board of Directors of The Saudi British Bank (continued)

## Summary of procedures (continued)

- Agreeing the amounts of the Bank's treasury shares currently held and retained earnings as disclosed in the Schedule with the Bank's reviewed consolidated financial statements for the period ended 30 September 2022; and
- Checking the arithmetical accuracy of the computation of excess of retained earnings (i.e. being the excess of retained earnings over the treasury shares to be held by the Bank after the proposed share-buy-back) as detailed in the Schedule.

## Limited assurance conclusion

Based on our limited assurance procedures performed and evidence obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that the Subject Matter has not been prepared, in all material respects, in accordance with the Applicable Criteria.

## Other matters

For the avoidance of doubt, we note the following important points relevant to the understanding of our scope of work, procedures and conclusion relating to the proposed share buy-back:

- The Schedule was prepared based on the historic consolidated financial information of the Bank (including the Maturity Analysis of Financial Assets and Liabilities) as at 30 September 2022, and did not include consideration of forecast financial information and/or transactions for future periods subsequent to that date. Hence, our scope of work and procedures did not include any consideration of forecast financial information.
- The Schedule has been prepared on a pro-forma basis to illustrate the effect of the proposed share buy-back based on the estimates and assumptions set out therein. Actual results will be impacted by future events and transactions, and may be different.

## Restriction of use of our report

Our report is prepared upon the request of management of the Bank to be submitted to the CMA in fulfilling the requirements of the Regulatory Rules and Procedures relating to share buy-backs. Our report should not be used for any other purpose.

## KPMG Professional Services

**Dr. Abdullah Hamad Al Fozan**  
License no. 348



Riyadh: 14 December 2022  
Corresponding to 20 Jumada Al-Awwal 1444

**PROPOSED BUY-BACK OF SHARES SCHEDULE**

Schedule of the financial information pertaining to the Group's compliance with the solvency requirements specified in Article 12, part 3 of Regulatory Rules and Procedures issued pursuant to the Companies Law relating to Listed Joint Stock Companies by the Capital Market Authority. All amounts are in SAR '000 unless otherwise stated.

**A) Working capital sufficiency**

The working capital is computed based on the maturity profile of total assets and liabilities maturing 1 to 2 years following the period ended 30 September 2022. Working capital is computed by deducting the total of liabilities and contingent liabilities (credit exposure) from the total of assets.

Working Capital	Estimated Purchase Cost of Treasury Shares*	Working capital After Purchase of Treasury Shares**
A	B	C = A - B
10,502,700	43,450	10,459,250

**B) Summary of assets and liabilities including contingent liabilities**

Based on the latest reviewed interim condensed consolidated financial statements of the Bank as at 30 September 2022, the following table shows that the Bank has assets more than the value of total liabilities including contingent liabilities (credit exposure) prior to and immediately upon payment of the purchase price:

Assets	Liabilities	Contingent liabilities (credit exposure)	Net assets	Estimated purchase cost of treasury shares*	Surplus assets***
A	B	C	D=A-B-C	E	F=D-E
299,990,447	246,556,208	52,556,166	878,073	43,450	834,623

**C) Treasury shares**

Based on the latest reviewed interim condensed consolidated financial statements of the Bank as of 30 September 2022, the following shows that the Bank has adequate retained earnings to cover the proposed purchase cost of treasury shares:

Retained earnings	Amount of treasury shares currently held	Estimated purchase cost of treasury shares*	Excess retained earnings****
A	B	C	D = A - (B + C)
4,855,452	211,293	43,450	4,600,709

\*Buy-back of 1,000,000 shares at prevailing market price of SAR 43.45 per share as on 08 November 2022 but is authorized up to SAR 47,850 thousands.

\*\*If total authorized amount of SAR 47,850 thousands is utilized then the net working capital will be SAR 10,454,850 thousands.

\*\*\*If total authorized amount of SAR 47,850 thousands is utilized then the surplus assets remains SAR 830,223 thousands.

\*\*\*\*If total authorized amount of SAR 47,850 thousands is utilized then the excess retained earnings will be SAR 4,596,309 thousands.



**Lama Ghazzaoui**

**Chief Financial Officer**

*Lama A GHAZZAOU*

P. O. Box 9084, Riyadh 11413, Kingdom of Saudi Arabia,  
Tel.: (+966) 11 405 0677  
SABB SWIFT Code: SABBBSARJ  
www.sabb.com  
A Saudi Joint Stock Company, C.R. 1010025/79, Capital SAR 20,647,946,220 (Fully Paid)

البنك السعودي البريطاني  
الإدارة العامة  
ص.ب. 9084، الرياض 11413، المملكة العربية السعودية،  
هاتف: (+966) 11 405 0677  
ساب سويقت كود: SABBBSARJ  
www.sabb.com

شركة مساهمة سعودية، ص.ت 1010025779، رأس المال 20,647,946,220 ريال سعودي (مدفوع بالكامل)

( البند الحادي عشر )

الأعمال والعقود

(Item No 11)

Contracts and transactions



## KPMG Professional Services

P. O. Box 92876

Riyadh 11663

Kingdom of Saudi Arabia

Commercial Registration No 1010425494

Riyadh Front, Airport Road

## كي بي إم جي للاستشارات المهنية

واجهة الرياض، طريق المطار

صندوق بريد 92876

الرياض 11663

المملكة العربية السعودية

سجل تجاري رقم 1010425494

المركز الرئيسي في الرياض

# تقرير التأكيد المحدود المستقل المقدم إلى البنك السعودي البريطاني بشأن خطاب مجلس الإدارة المُعد بموجب متطلبات المادة (71)

للسادة مساهمي البنك السعودي البريطاني

لقد تم تعييننا من إدارة البنك السعودي البريطاني ("البنك")، لتنفيذ ارتباط تأكيد محدود لبيان ما إذا، كان قد لفت انتباهنا، بناءً على العمل المنجز والأدلة التي حصلنا عليها، أي أمر يجعلنا نعتقد بأن ما تم تفصيله في فقرة الموضوع محل التأكيد أدناه ("الموضوع") لم يتم إعداده بصورة سليمة، من كافة النواحي الجوهرية، وفقاً للضوابط ذات الصلة ("الضوابط") المشار إليها أدناه.

## الموضوع محل التأكيد

يتعلق الموضوع محل التأكيد لارتباط التأكيد المحدود بخطاب مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة السنوية المرفق في الملحق رقم (1) المرفق ("خطاب مجلس الإدارة") الذي أعدته الإدارة وفقاً لمتطلبات المادة (71) من نظام الشركات السعودي، والذي يحدد المعاملات التي قام بها البنك خلال السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2022م التي كان لأي من أعضاء مجلس إدارة البنك مصلحة شخصية فيها سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

كما هو مذكور في خطاب مجلس الإدارة، لا يتضمن الخطاب التسهيلات الائتمانية و/أو خطابات الضمان التي يصدرها البنك إلى أعضاء مجلس الإدارة و / أو الشركات والمؤسسات ذات الصلة بأعضاء مجلس الإدارة بموجب الشروط والأحكام ذاتها التي تقدم إلى الجمهور، حيث أنها خاضعة لضوابط أخرى والافصاحات الموضحة فيها.

## الضوابط المنطبقة

لقد استخدمنا التالي كضوابط منطبقة:

1. المادة (71) من نظام الشركات السعودي الصادر عن وزارة التجارة في 1437هـ (2015م) والمعدل في 1440هـ (2018م)<sup>1</sup>.

## مسؤولية الإدارة ومجلس الإدارة

إن الإدارة ومجلس إدارة البنك مسؤولون عن إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد (المرفقة في الملحق 1) خالية من التحريفات الجوهرية وفقاً للضوابط المنطبقة والمعلومات الواردة فيها.

<sup>1</sup> دخل نظام الشركات الجديد الصادر عن وزارة التجارة بالمملكة العربية السعودية، والذي حل محل نظام الشركات السعودي المشار إليه أعلاه، حيز التنفيذ اعتباراً من 26/6/1444هـ الموافق 2023/19/1م نظراً إلى أن تقرير الارتباط هذا يتعلق بالسنة المنتهية في 31 ديسمبر 2022م، والذي سبق تاريخه تاريخ سريان النظام الجديد، فقد قمنا بالإشارة إلى المادة ذات الصلة من النظام القديم.



# تقرير التأكيد المحدود المستقل المقدم إلى البنك السعودي البريطاني بشأن خطاب مجلس الإدارة المُعد بموجب متطلبات المادة (71)

للسادة مساهمي البنك السعودي البريطاني (يتبع)

## مسؤولية الإدارة ومجلس الإدارة (يتبع)

وتشمل هذه المسؤوليات: تصميم وتنفيذ والحفاظ على نظام رقابة داخلية ملائم لإعداد وعرض الموضوع محل التأكيد بحيث تكون المعلومات خالية من التحريفات الجوهرية، سواء كانت ناشئة عن غش أو خطأ. كما تشمل اختيار الضوابط المنطبقة وضمان التزام البنك بنظام الشركات السعودي كما هو مذكور أعلاه؛ وتصميم وتنفيذ وتشغيل ضوابط فعالة لتحقيق أهداف الرقابة المعلنة؛ واختيار وتطبيق السياسات؛ واستخدام أحكام وتقديرات معقولة في ظل الظروف؛ والاحتفاظ بسجلات كافية فيما يتعلق بمعلومات الموضوع محل التأكيد.

كما أن إدارة البنك مسؤولة عن منع واكتشاف الغش وتحديد وضمان التزام البنك بالقوانين واللوائح المنطبقة على أنشطته. إن إدارة البنك مسؤولة عن ضمان تدريب الموظفين المشاركين في إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد بالشكل المناسب، وتحديث الأنظمة بالشكل المناسب، وأن أي تغييرات في إعداد التقارير تشمل جميع وحدات الأعمال المهمة.

## مسؤولياتنا

إن مسؤوليتنا هي فحص معلومات الموضوع محل التأكيد المعد بواسطة البنك وتقريرنا عليه في شكل استنتاج تأكيد محدود مستقل استناداً إلى الأدلة التي حصلنا عليها. لقد قمنا بارتباطنا وفقاً للمعيار الدولي لارتباطات التأكيد 3000 "ارتباطات التأكيد الأخرى بخلاف عمليات مراجعة أو فحص المعلومات المالية التاريخية" المعتمد في المملكة العربية السعودية وكذلك شروط وأحكام هذا الارتباط وفقاً لما تم الاتفاق عليه مع إدارة البنك. ويتطلب هذا المعيار أن نقوم بتخطيط وتنفيذ إجراءاتنا للحصول على مستوى معقول من التأكيد حول ما إذا كانت معلومات الموضوع محل التأكيد تم إعدادها بصورة سليمة، من جميع الجوانب الجوهرية، وفقاً للضوابط المنضبطة كأساس لاستنتاج التأكيد المحدود الخاص بنا.

تعتمد الإجراءات المختارة على فهمنا للموضوع محل التأكيد والظروف الأخرى للارتباط، كما تعتمد على دراستنا للمجالات التي يحتمل أن تنشأ فيها تحريفات جوهرية.

للحصول على فهم للموضوع محل التأكيد وظروف الارتباط الأخرى، فقد أخذنا في الاعتبار العملية المستخدمة لإعداد معلومات الموضوع محل التأكيد بغرض تصميم إجراءات تأكيد ملائمة للظروف المتاحة، ولكن ليس بهدف إبداء استنتاج حول فعالية عمليات البنك أو الرقابة الداخلية على إعداد وعرض معلومات الموضوع محل التأكيد.

كما اشتمل ارتباطنا على: تقدير مدى ملائمة الموضوع محل التأكيد ومدى مناسبة الضوابط المستخدمة بواسطة البنك عند إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد وفقاً لظروف الارتباط وتقييم مدى ملائمة الإجراءات المستخدمة عند إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد ومدى معقولية التقديرات المستخدمة بواسطة البنك.

إن الإجراءات المنفذة في ارتباط التأكيد المحدود تختلف في طبيعتها وتوقيتها وتُعد أقل منها في المدى من ارتباط التأكيد المعقول. وبناءً عليه، فإن مستوى التأكيد الذي يتم الحصول عليه في ارتباط التأكيد المحدود أقل بكثير من التأكيد الذي سيتم الحصول عليه فيما لو قمنا بتنفيذ ارتباط التأكيد المعقول. لم نقم بإجراءات لتحديد الإجراءات الإضافية التي كان من الممكن تنفيذها فيما لو كان هذا يُعد ارتباط تأكيد معقول.

وكجزء من هذا الارتباط، لم نقم بأي إجراءات تتمثل في مراجعة أو فحص أو التحقق من معلومات الموضوع محل التأكيد ولا للسجلات الأساسية أو المصادر الأخرى التي تم استخراج معلومات الموضوع محل التأكيد منها.



# تقرير التأكيد المحدود المستقل المقدم إلى البنك السعودي البريطاني بشأن خطاب مجلس الإدارة المُعد بموجب متطلبات المادة (71)

للسادة مساهمي البنك السعودي البريطاني (يتبع)

## الاستقلالية ومراقبة الجودة

نحن مستقلون عن البنك وفقاً لقواعد سلوك وآداب المهنة المعتمدة في المملكة العربية السعودية ذات الصلة بارتباط التأكيد المحدود الذي قمنا به، كما وفينا بمسؤولياتنا الأخلاقية الأخرى وفقاً لتلك القواعد.

يطبق مكتبنا المعيار الدولي لإدارة الجودة (1)، الذي يقتضي من المكتب تصميم وتطبيق وتشغيل نظام لإدارة الجودة بما في ذلك السياسات والإجراءات الموثقة بشأن الامتثال مع المتطلبات الأخلاقية والمعايير المهنية والمتطلبات النظامية والتنظيمية المنطبقة.

## الإجراءات المنفذة

فيما يلي إجراءاتنا المنفذة:

- الحصول على خطاب مجلس الإدارة والذي يوضح المعاملات و/أو العقود المنفذة حيث يكون لأي من أعضاء مجلس إدارة البنك مصلحة مباشرة أو غير مباشرة خلال السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2022م؛
- الاطلاع على محاضر اجتماعات مجلس الإدارة ولجانه الفرعية ذات الصلة التي تشير إلى قيام عضو (أعضاء) مجلس الإدارة/ اللجان الفرعية بإبلاغ مجلس الإدارة/ اللجان الفرعية بوجود تضارب مصالح فعلي أو محتمل سواء بشكل مباشر أو غير مباشر فيما يخص المعاملات و/أو العقود ذات العلاقة بعضو مجلس الإدارة؛
- في حالة اللجان الفرعية، يتم التحقق من تفويض الصلاحية من مجلس الإدارة للموافقة على هذه الأمور؛
- التحقق من أن محاضر الاجتماعات تسجل أن عضو (أعضاء) مجلس الإدارة / اللجان الفرعية المعني الذي أبلغ مجلس الإدارة بوجود تضارب مصالح فعلي أو محتمل بشكل مباشر أو غير مباشر، لم يصوت على القرار بالتوصية بتنفيذ المعاملة (المعاملات) و/أو العقد (العقود) ذات العلاقة؛
- الحصول على الموافقات اللازمة بالإضافة إلى الوثائق الداعمة المتعلقة بالمعاملات و/أو العقود المذكورة في خطاب مجلس الإدارة على أساس العينة؛
- التحقق من أن مبالغ المعاملات المدرجة في خطاب مجلس الإدارة مطابقة، حيثما كان ذلك مناسباً، لمبالغ المعاملات الواردة في الإيضاح (34) من القوائم المالية الموحدة المراجعة للبنك للسنة المنتهية في 31 ديسمبر 2022م؛ و
- الحصول والاطلاع على نماذج الأطراف ذات العلاقة المقدمة من كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة ذات الصلة بالسنة المنتهية في 31 ديسمبر 2022م، التي تم إعدادها للامتثال لقواعد الأطراف ذات العلاقة الصادرة عن البنك المركزي السعودي، وكذلك المتطلبات الصادرة عن هيئة السوق المالية وتعميم البنك المركزي السعودي رقم 351000063651 بتاريخ 2014/03/18م، مبادئ حوكمة الشركات.

## الاستنتاج

لقد تم الوصول إلى استنتاجنا على أساس الأمور المحددة في هذا التقرير ووفقاً لها.

ونعتقد أن الأدلة التي حصلنا عليها كافية ومناسبة لتوفير أساس لإبداء استنتاجنا.

بناءً على الإجراءات المنفذة والأدلة التي حصلنا عليها، لم يلفت انتباهنا أي أمور تجعلنا نعتقد بأن معلومات الموضوع محل التأكيد لم يتم إعدادها، من جميع الجوانب الجوهرية، وفقاً للضوابط المنطبقة.

## تقرير التأكيد المحدود المستقل المقدم إلى البنك السعودي البريطاني بشأن خطاب مجلس الإدارة المُعد بموجب متطلبات المادة (71)

للسادة مساهمي البنك السعودي البريطاني (يتبع)

### القيّد على استخدام تقريرنا

لا ينبغي اعتبار تقريرنا مناسباً للاستخدام أو للاعتماد عليه من قبل أي طرف يرغب في الحصول على حقوق ضدنا بخلاف البنك ووزارة التجارة لأي غرض أو في أي سياق. أي طرف آخر غير البنك ووزارة التجارة يحصل على حق الحصول على تقريرنا أو على نسخة منه ويختار الاعتماد على تقريرنا (أو أي جزء منه) سيقوم بذلك على مسؤوليته الخاصة. إلى أقصى حد يسمح به النظام، نحن نقبل أو نتحمل أي مسؤولية ونرفض تحمل أي مسؤولية عن عملنا تجاه أي طرف آخر غير البنك ووزارة التجارة، لتقرير التأكيد المحدود المستقل هذا أو عن الاستنتاجات التي توصلنا إليها.

كي بي إم جي للاستشارات المهنية



د. عبدالله حمد الفوزان

رئيس مجلس الإدارة والشريك الرئيسي

رقم الترخيص 348



5 أبريل 2023م

الموافق: 14 رمضان 1444هـ



**KPMG Professional Services**  
Riyadh Front, Airport Road  
P. O. Box 92876  
Riyadh 11663  
Kingdom of Saudi Arabia  
Commercial Registration No. 1010425494

**Headquarters in Riyadh**

كي بي إم جي للاستشارات المهنية  
واجهة الرياض، طريق المطار  
صندوق بريد 92876  
الرياض 11663  
المملكة العربية السعودية  
سجل تجاري رقم 1010425494  
المركز الرئيسي في الرياض

## Independent Limited Assurance Report to The Saudi British Bank on the Board Letter prepared in accordance with the requirements of Article (71)

### To the Shareholders of The Saudi British Bank

We were engaged by the management of **The Saudi British Bank** (the "Bank") to carry out a limited assurance engagement in order to state, based on our work performed and evidence obtained, whether anything has come to our attention that causes us to believe that the subject matter detailed below ("Subject Matter") has not been properly prepared, in all material respects, in accordance with the applicable criteria ("Applicable Criteria") set out below.

#### Subject Matter

The Subject Matter for our limited assurance engagement is related to the Board Letter to the Annual General Assembly enclosed in the attached Appendix 1 (the "Board Letter"), prepared by the management in accordance with the requirements of Article (71) of the Saudi Arabian Companies Law, which sets out the transactions carried out by the Bank during the year ended 31 December 2022 in which any of the members of the Board of Directors ("BoD") of the Bank had a direct or indirect personal interest.

As mentioned in the Board Letter, credit facilities and/or letters of guarantee issued by the Bank to members of the BoD and/or to companies and institutions related to members of the BoD under the same terms and conditions as those offered to the public are not included, as these are subject to the other controls and disclosures as set out therein.

#### Applicable Criteria

We have used the following as the Applicable Criteria:

1. Article 71 of the Saudi Arabian Regulations for Companies issued by the Ministry of Commerce ("MoC") in 1437H (2015) and amended in 1440H (2018)<sup>1</sup>.

#### Management and BoD Responsibility

The management and BoD of the Bank are responsible for preparing the Subject Matter information (attached as Appendix 1) that is free from material misstatement in accordance with the Applicable Criteria, and for the information contained therein.

<sup>1</sup> The new Companies Law issued by the Ministry of Commerce in the Kingdom of Saudi Arabia, which has superseded the Saudi Arabian Regulations for Companies referred to above, came into effect from 26/6/1444H corresponding to 19/1/2023G. As this reporting engagement relates to the year ended 31 December 2022, which predated the effective date of the new law, we have referred to the relevant article from the old law.



## Independent Limited Assurance Report

To the Shareholders of The Saudi British Bank (continued)

### Management and BoD Responsibility (continued)

This responsibility includes: designing, implementing and maintaining internal control relevant to the preparation and presentation of the Subject Matter such that the information is free from material misstatement, whether due to fraud or error. It also includes selecting the Applicable Criteria and ensuring that the Bank complies with the Saudi Arabian Regulations for Companies as referred to above; designing, implementing and effectively operating controls to achieve the stated control objectives; selecting and applying policies; making judgments and estimates that are reasonable in the circumstances; and maintaining adequate records in relation to the Subject Matter information.

The management of the Bank is also responsible for preventing and detecting fraud and for identifying and ensuring that the Bank complies with laws and regulations applicable to its activities. The management of the Bank is responsible for ensuring that staff involved with the preparation of the Subject Matter information are properly trained, systems are properly updated and that any changes in reporting encompass all significant business units.

### Our Responsibility

Our responsibility is to examine the Subject Matter information prepared by the Bank and to report thereon in the form of an independent limited assurance conclusion based on the evidence obtained. We conducted our engagement in accordance with the International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000, *"Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information"* as endorsed in the Kingdom of Saudi Arabia and the terms and conditions for this engagement as agreed with the Bank's management. That standard requires that we plan and perform our procedures to obtain a meaningful level of assurance about whether the Subject Matter information has been properly prepared, in all material respects, in accordance with the Applicable Criteria as the basis for our limited assurance conclusion.

The procedures selected depend on our understanding of the Subject Matter and other engagement circumstances, and our consideration of areas where material misstatements are likely to arise.

In obtaining an understanding of the Subject Matter and other engagement circumstances, we have considered the process used to prepare the Subject Matter information in order to design assurance procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing a conclusion as to the effectiveness of the Bank's processes or internal control over the preparation and presentation of the Subject Matter information.

Our engagement also included: assessing the appropriateness of the Subject Matter, the suitability of the criteria used by the Bank in preparing the Subject Matter information in the circumstances of the engagement, evaluating the appropriateness of the procedures used in the preparation of the Subject Matter information and the reasonableness of estimates made by the Bank.

The procedures performed in a limited assurance engagement vary in nature and timing from, and are less in extent than for, a reasonable assurance engagement. Consequently, the level of assurance obtained in a limited assurance engagement is substantially lower than the assurance that would have been obtained had a reasonable assurance engagement been performed. We did not perform procedures to identify additional procedures that would have been performed if this were a reasonable assurance engagement.

As part of this engagement, we have not performed any procedures by way of audit, review or verification of the Subject Matter information, nor of the underlying records or other sources from which the Subject Matter information was extracted.



## Independent Limited Assurance Report

To the Shareholders of The Saudi British Bank (continued)

### Independence and Quality Controls

We are independent of the Bank in accordance with the professional code of conduct and ethics that are endorsed in the Kingdom of Saudi Arabia that are relevant to our limited assurance engagement, and we have fulfilled our other ethical responsibilities in accordance with these requirements.

Our firm applies International Standard on Quality Management 1, which requires the firm to design, implement and operate a system of quality management, including policies or procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

### Procedures Performed

Our procedures performed are as follows:

- Obtained the Board Letter that sets out the transactions and/or contracts performed in which any of the BoD members of the Bank had either a direct or indirect interest during the year ended 31 December 2022;
- Reviewed the minutes of meetings of the BoD and its relevant sub-committees that indicate notifications to the BoD / sub-committees by certain director(s) of actual or potential conflicts of direct or indirect interest in relation to transactions and/or contracts involving the BoD member;
- In the case of sub-committees, checked the delegation of authority from the BoD for approval of these matters;
- Checked that the minutes of meetings record that the relevant director(s) who notified the BoD / sub-committees of actual or potential conflicts of direct or indirect interest did not vote on the resolution to recommend the related transaction(s) and/or contract(s);
- On a sample basis, obtained the required approvals along with supporting documents in respect of the transactions and/or contracts included in the Board Letter;
- Checked that the transaction amounts included in the Board Letter agree, where applicable, to the transaction amounts disclosed in note 34 to the audited consolidated financial statements of the Bank for the year ended 31 December 2022; and
- Obtained and read the Related Parties Forms submitted by each member of the BoD relating to the year ended 31 December 2022, prepared to comply with the Related Party Rules issued by the Saudi Central Bank ("SAMA") as well as the requirements issued by the CMA and SAMA Circular 351000063651 dated 18/03/2014, *Principles of Corporate Governance*.

### Conclusion

Our conclusion has been formed on the basis of, and is subject to, the matters outlined in this report.

We believe that the evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our conclusion.

Based on the procedures performed and evidence obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that the Subject Matter information has not been prepared, in all material respects, in accordance with the Applicable Criteria.



## Independent Limited Assurance Report

To the Shareholders of The Saudi British Bank (continued)

### Restriction of Use of our Report

Our report should not be regarded as suitable to be used or relied on by any party wishing to acquire rights against us other than the Bank and MoC for any purpose or in any context. Any party other than the Bank and MoC who obtains access to our report or a copy thereof and chooses to rely on our report (or any part thereof) will do so at its own risk. To the fullest extent permitted by law, we accept or assume no responsibility and deny any liability to any party other than the Bank and MoC for our work, for this independent limited assurance report, or for the conclusions we have reached.

### KPMG Professional Services

**Dr Abdullah Hamad Al Fozan**

*Chairman & Senior Partner*

License no. 348

5 April 2023

Corresponding to 14 Ramadan 1444H





## خطاب تبليغ مجلس الإدارة للجمعية العامة السنوية

السادة مساهمي البنك السعودي البريطاني (ساب) المحترمين،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد

إشارة إلى المتطلبات النظامية للمادة (71) من نظام الشركات والتي تنص على أنه "يجب على عضو مجلس الإدارة فور علمه بأي مصلحة له سواء مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تكون لحساب الشركة، أن يبلغ المجلس بذلك، ويثبت هذا الإبلاغ في محضر اجتماع المجلس عند اجتماعه". عليه، نود إبلاغكم بالتعاملات والعقود التي لأعضاء مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها والتي يسعى البنك للحصول على ترخيص من الجمعية العامة عليها. وهي على النحو التالي:

### 1. التعاملات التجارية والعقود المبرمة خلال السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2022 والتي تتجاوز 10 مليون ريال سعودي.

خلال عام 2022، أبرم ساب اتفاقية مع HSBC Bank plc والتي لأعضاء مجلس الإدارة السيد أنتوني كرييس والسيد ستيفن موس والسيد سمير عساف مصلحة غير مباشرة كأعضاء يمثلون الشريك الأجنبي HSBC Holding BV، وذلك للتخلص من قروض بإجمالي مبلغ 1,275 مليون ريال سعودي وخسارة ائتمانية متوقعة قدرها 1,000 مليون ريال سعودي، مما ينتج عنه صافي مبلغ 275 مليون ريال سعودي مقابل مبلغ نقدي متفق عليه قدره 290 مليون ريال سعودي. تمت تسوية الصفقة خلال الربع الثالث من عام 2022 بعد استكمال الإجراءات القانونية.

### 2. التعاملات التجارية والعقود المبرمة خلال السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2022 والتي تقل عن 10 مليون ريال سعودي.

رقم	الطرف ذو العلاقة	العلاقة بالطرف ذو العلاقة	اسم صاحب المصلحة المباشرة أو غير المباشرة أو المساهمة الرئيسية	قيمة المعاملة	طبيعة الأعمال والعقد	فترة الأعمال
1.	شركة وكالات زيروكس السعودية	عضو مجلس الإدارة	السيدة/ لبنى العليان	1,754,003.27	خدمات وصيانة الطابعات	سنوية
2.	شركة شيندر العليان للمصاعد المحدودة	عضو مجلس الإدارة	السيدة/ لبنى العليان	36,319.05	صيانة المصاعد	سنوية
3.	شركة إتش إس بي سي الشرق الأوسط المحدودة	عضو مجلس الإدارة	السيد/ ستيفن موس السيد/ سمير عساف السيد/ توني كرييس	6,930,860.00	برنامج	سنوية
4.	شركة إتش إس بي سي القابضة	عضو مجلس الإدارة/ مساهم رئيسي	السيد/ ستيفن موس السيد/ سمير عساف السيد/ توني كرييس	-	اتفاقية خدمات داخل المجموعة	سنوية
5.	بنك إتش إس بي سي، بي إل سي	عضو مجلس الإدارة	السيد/ ستيفن موس السيد/ سمير عساف السيد/ توني كرييس	5,379,158.00	اتفاقية خدمات داخل المجموعة لإتش إس بي سي المملكة المتحدة	سنوية
6.	بنك إتش إس بي سي كندا	عضو مجلس الإدارة	السيد/ ستيفن موس السيد/ سمير عساف السيد/ توني كرييس	-	اتفاقية خدمات داخل المجموعة لإتش إس بي سي كندا	سنوية

#### The Saudi British Bank

Head Office

P. O. Box 9084, Riyadh 11413, Kingdom of Saudi Arabia,

Tel.: (+966) 11 405 0677

SABB SWIFT Code: SABBSARI

www.sabb.com

A Saudi Joint Stock Company, C.R. 1010025779, Capital SAR 20,547,945,220 (Fully Paid)

#### البنك السعودي البريطاني

الإدارة العامة

ص.ب. 9084، الرياض 11413، المملكة العربية السعودية،

هاتف: (+966) 11 405 0677

ساب سويفت كود: SABBSARI

www.sabb.com

شركة مساهمة سعودية، س.ت. 1010025779، رأس المال 20,547,945,220 ريال سعودي (مدفوع بالكامل)

7.	شركة إتش إس بي سي العربية السعودية المحدودة	49% مملوكة لساب/عضو مجلس الإدارة	السيد/ ستيفن موس السيد/ سمير عساف السيد/ توني كريس	4,052,797.49	اتفاقية خدمات	سنوية
8.	شركة إتش إس بي سي العربية السعودية المحدودة	49% مملوكة لساب/عضو مجلس الإدارة	السيد/ ستيفن موس السيد/ سمير عساف السيد/ توني كريس	208,426.00	اتفاقية خدمات داخل المجموعة	سنوية
9.	شركة البستان المحدودة	عضو مجلس الإدارة	السيدة/ لبنى العليان	1,878,594.09	إيجار صراف آلي واسكان موظفين	سنوية
10.	شركة العليان للعقارات	عضو مجلس الإدارة	السيدة/ لبنى العليان	1,251,348.34	استئجار مواقع فروع	سنوية
11.	شركة العربية لتجهيزات المكاتب	عضو مجلس الإدارة	السيدة/ لبنى العليان	61,452.50	خدمة تخزين وإيداع النقود	مرة واحدة

قد يقدم البنك تسهيلات ائتمانية/أو يصدر خطابات ضمان لعدد من أعضاء مجلس الإدارة و/أو الشركات والمؤسسات المرتبطة بأعضاء مجلس الإدارة، وتخضع هذه التسهيلات للضوابط المنصوص عليها في نظام مراقبة البنوك والتعليمات الصادرة عن البنك المركزي السعودي. وحيثما ينطبق، يتم الإفصاح عن هذه التسهيلات في إيضاح 34 من القوائم المالية للبنك كما في 31 ديسمبر 2022.

كما مرفق لسادتكم التقرير الخاص عن هذه التعاملات والصادر عن مراجعي حسابات البنك السادة كي بي إم جي.

وتقبلوا خالص التحية والتقدير

سعد الفضلي

نائب رئيس مجلس الإدارة للبنك السعودي البريطاني

ملاحظة:

لم يتم تكرار التعاملات التي تمت خلال العام 2022 وذلك لأنه تمت الموافقة عليها مسبقاً من قبل الجمعية العامة العادية المنعقدة في 2022.

The Saudi British Bank

Head Office

P. O. Box 9084, Riyadh 11413, Kingdom of Saudi Arabia,

Tel.: (+966) 11 405 0677

SABB SWIFT Code: SABBSARI

www.sabb.com

A Saudi Joint Stock Company, C.R. 1010025779, Capital SAR 20,547,945,220 (Fully Paid)

البنك السعودي البريطاني

الإدارة العامة

ص.ب. 9084، الرياض 11413، المملكة العربية السعودية،

هاتف: (+966) 11 405 0677

ساب سويقت كود: SABBSARI

www.sabb.com

شركة مساهمة سعودية، س.ت. 1010025779، رأس المال 20,547,945,220 ريال سعودي (مدفوع بالكامل)

**Board Letter to Annual General Assembly**

Dear SABB Shareholders,

With reference to Article (71) of the Companies Law, which stipulates that a board member may not have any direct or indirect interest in transactions or contracts made for the company, except with authorization from the ordinary general assembly, we hereby notify you of the specific transactions and contracts in which members of the Board of Directors had a direct or indirect interest, and for which the Bank will seek authorization from the Ordinary General Assembly, as follows:

**Transactions and contracts concluded during the year ended 31 December 2022 that exceeded 10 million Saudi Riyals<sup>1</sup>**

- During the year 2022, SABB entered into an agreement with HSBC Bank plc, in which the members of the Board of Directors Mr. Anthony Cripps, Mr. Stephen Moss and Mr. Samir Assaf have an indirect interest as members representing the foreign partner HSBC Holdings BV, to dispose of loans and advances with a gross amount of SAR 1,275 million and expected credit losses of SAR 1,000 million, resulting in a net amount disposed of SAR 275 million against an agreed cash consideration of SAR 290 million. The settlement of the transaction was made during the third quarter of the year 2022 following completion of the legal documentation.

Additionally, in reference to the Implementing Regulation of the Companies Law which stipulates thresholds below which the Ordinary General Assembly may delegate authorization of transactions referred to within the Companies Law to the Board of Directors, those transactions were as follows:

**Transactions and contracts concluded during the year ended 31 December 2022 less than 10 million Saudi Riyals**

Related party	Relation to related party	Name of the party with direct or indirect interest or shareholding	Value SAR	Nature of business	Agreement Annually/one time
Saudi Xerox Co	Board member	Mrs. Lubna Olayan	1,754,003.27	Statement printing	Annually
Schindler Olayan Elevators	Board member	Mrs. Lubna Olayan	36,319.05	Elevator maintenance	Annually
HSBC Bank Middle East Limited (HBME)	Board member	Mr. Stephen Moss Mr. Samir Assaf Mr. Tony Cripps	6,930,860.00	Software	Annually
HSBC Holdings	Board member / Shareholder	Mr. Stephen Moss Mr. Samir Assaf Mr. Tony Cripps	-	Intra Group service agreement	Annually

**The Saudi British Bank**

Head Office

P. O. Box 9084, Riyadh 11413, Kingdom of Saudi Arabia,

Tel.: (+966) 11 405 0677

SABB SWIFT Code: SABBSARI

www.sabb.com

A Saudi Joint Stock Company, C.R. 1010025779, Capital SAR 20,547,945,220 (Fully Paid)

**البنك السعودي البريطاني**

الإدارة العامة

ص.ب. 9084، الرياض 11413، المملكة العربية السعودية،

هاتف: (+966) 11 405 0677

ساب سويفت كود: SABBSARI

www.sabb.com

شركة مساهمة سعودية، س.ت. 1010025779، رأس المال 20,547,945,220 ريال سعودي (مدفوع بالكامل)

HSBC Bank plc	Board member	Mr. Stephen Moss Mr. Samir Assaf Mr. Tony Cripps	5,379,158.00	Intra Group service agreement with HSBC UK	Annually
HSBC Bank Canada	Board member	Mr. Stephen Moss Mr. Samir Assaf Mr. Tony Cripps	-	Intra Group service agreement with HSBC Canada	Annually
HSBC Saudi Arabia	Board member (49% owned by SABB)	Mr. Stephen Moss Mr. Samir Assaf Mr. Tony Cripps	4,052,797.49	Services agreement	Annually
HSBC Saudi Arabia	Board member (49% owned by SABB)	Mr. Stephen Moss Mr. Samir Assaf Mr. Tony Cripps	208,426.00	Intra Group services agreement	Annually
Al Bustan Company	Board member	Mrs. Lubna Olayan	1,878,594.09	One ATM and four staff housing rentals	Annually
Olayan Real Estate Co.	Board member	Mrs. Lubna Olayan	1,251,348.34	Branch site rentals	Annually
Arabian Business Machines Co.	Board member	Mrs. Lubna Olayan	61,452.50	Cash vault & safe deposit services	One time

The Bank may provide credit facilities and/or issue letters of guarantee to a number of members of the board of directors and/or to companies and institutions related to members of the board, and these facilities are subject to the controls stipulated in the Banking Control Law and instructions issued by the Saudi Central Bank. Where applicable, these facilities have been disclosed in note 34 of the Bank's Financial Statements as of 31 December 2022.

Attached is the related assurance report issued by the Bank's auditors, KPMG.

Regards,

Saad AlFadly

Vice Chair of SABB

#### Notes

1. Proposed transactions previously authorized by the Ordinary General Assembly which completed during the year have not been repeated here.

#### The Saudi British Bank

Head Office

P. O. Box 9084, Riyadh 11413, Kingdom of Saudi Arabia,

Tel.: (+966) 11 405 0677

SABB SWIFT Code: SABBSARI

www.sabb.com

A Saudi Joint Stock Company, C.R. 1010025779, Capital SAR 20,547,945,220 (Fully Paid)

#### البنك السعودي البريطاني

الإدارة العامة

ص.ب. 9084، الرياض 11413، المملكة العربية السعودية،

هاتف: (+966) 11 405 0677

ساب سويقت كود: SABBSARI

www.sabb.com

شركة مساهمة سعودية، س.ت. 1010025779، رأس المال 20,547,945,220 ريال سعودي (مدفوع بالكامل)

( البند الثاني عشر )

تعديل سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

(Item No 12)

Amending the Remuneration Policy for Board Directors,  
Committee Members & Executive Management

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

المادة	نص المادة قبل التعديل	نص المادة بعد التعديل
الجزء الأول- التعاريف	-	<p>يقصد بالعبارات الآتية - أينما ورد في هذه السياسة - المعاني المبينة أمام كل منها:</p> <p><b>الأنظمة المطبقة:</b> الأنظمة واللوائح المذكورة في القسم 3-1 من هذه الوثيقة (بصيغتها المعدلة والمكملة من وقت لآخر).</p> <p><b>مصفوفة الصلاحيات:</b> مصفوفة تفويض الصلاحيات الموافق عليها من قبل لجنة المخاطر والمعتمدة من مجلس الإدارة.</p> <p><b>النظام الأساس للبنك:</b> النظام الأساس لبنك .</p> <p><b>تقرير مجلس الإدارة:</b> تقرير مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني ( الأول) الذي يتم إعداده سنوياً وفقاً لتوجيهات البنك المركزي السعودي<sup>1</sup> وهيئة السوق المالية<sup>2</sup>، بصيغته المعدلة من حين إلى آخر.</p> <p><b>الرئيس أو رئيس مجلس الإدارة:</b> رئيس مجلس إدارة الأول.</p> <p><b>هيئة السوق المالية:</b> هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.</p> <p><b>رئيس اللجنة:</b> رئيس لجنة المكافآت والترشيحات.</p> <p><b>عضو اللجنة:</b> عضو لجنة مجلس إدارة الأول سواء كان هذا العضو عضو في مجلس الإدارة أو عضو من خارج المجلس.</p> <p><b>نظام الشركات أو النظام:</b> النظام الصادر بالمرسوم الملكي المعني بتنظيم متطلبات تأسيس وعمل الشركات في المملكة العربية السعودية.</p> <p><b>الأمين العام:</b> أمين عام مجلس إدارة الأول.</p> <p><b>لائحة حوكمة الشركات:</b> اللائحة الصادرة عن هيئة السوق المالية والتي تحدد متطلبات حوكمة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية.</p>

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

**مبادئ حوكمة الشركات للبنوك:** المبادئ التوجيهية الصادرة عن بنك التسويات الدولية لتعزيز ممارسات حوكمة الشركات السليمة للبنوك

**عضو مجلس الإدارة:** عضو مجلس إدارة الأول.

**عضو مجلس الإدارة التنفيذي:** عضو مجلس إدارة الأول الذي يكون عضو في الإدارة التنفيذية للبنك ويشارك في إدارة شؤونه اليومية ويتقاضى راتباً شهرياً مقابل ذلك.

**عضو اللجنة الخارجي<sup>3</sup>:** هو عضو اللجنة المنبثقة من مجلس الإدارة، ولا يكون عضواً في مجلس إدارتها.

**الجمعية العامة:** الجمعية المكونة من مساهمي البنك المنعقدة وفقاً لأحكام نظام الشركات والنظام الأساس للبنك.

**العضو المستقل:** حسب التعريف الوارد في المبادئ لرئيسية.

**المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية - أو المبادئ الرئيسية:** المبادئ الصادرة عن البنك المركزي السعودي التي تحدد متطلبات الحوكمة التي يجب على المؤسسات المالية مراعاتها.

**وزارة التجارة:** وزارة التجارة السعودية.

**سوء السلوك:** السلوك الذي لا يرتقي للمعايير المتوقعة، بما في ذلك السلوك القانوني والمهني والداخلي والمعايير الأخلاقية.

**العضو غير التنفيذي:** عضو مجلس الإدارة الذي يبدي الآراء ويقدم المشورة الفنية للبنك ولكنه لا يشارك بأي شكل من الأشكال في إدارة شؤونه اليومية ولا يتقاضى أجراً شهرياً أو سنوياً.

**سياسة الترشح والاختيار لأعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة - أو سياسة الاختيار:** هي سياسة إختيار أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.

**اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة:** اللائحة التنفيذية التي أصدرتها هيئة السوق المالية بموجب نظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية -  
أو سياسة المكافآت: سياسة مكافآت أعضاء مجلس إدارة  
الأول وأعضاء لجنة مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية.

المكافأة أو المكافآت: المبالغ والبدلات وأرباح الأسهم 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  
يتحملها البنك لتمكين عضو مجلس الإدارة و/أو لجنة مجلس  
الإدارة و/أو الإدارة التنفيذية من أداء واجباته.

متطلبات التعيين في المناصب العليا في المؤسسات المالية  
التي يشرف عليها البنك المركزي السعودي - أو المتطلبات:  
تعميم (تعاميم) البنك المركزي السعودي الذي يحدد  
المتطلبات والشروط الواجب استيفاؤها عند اختيار وتعيين  
أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين في البنوك العاملة في  
المملكة العربية السعودية.

السوق المالية السعودية ("تداول"): السوق المالية في  
المملكة العربية السعودية.

الأول أو البنك: البنك السعودي البريطاني.

لجنة المراجعة: لجنة المراجعة المنبثقة عن مجلس إدارة  
الأول.

مجلس إدارة الأول أو مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس  
إدارة الأول.

لجان مجلس الإدارة أو لجان المجلس: اللجان المنبثقة عن  
مجلس إدارة الأول.

لجنة المخاطر: لجنة المخاطر المنبثقة عن مجلس إدارة  
الأول.

لجنة الترشيحات والمكافآت: لجنة الترشيحات والمكافآت  
المنبثقة عن مجلس إدارة الأول.

اللجنة التقنية والرقمية: اللجنة التقنية والرقمية المنبثقة من  
مجلس إدارة الأول.



## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p><b>اللجنة التنفيذية:</b> اللجنة التنفيذية المنبثقة من مجلس الإدارة. ساما: البنك المركزي السعودي.</p> <p><b>الجهات الإشرافية:</b> الجهات الرقابية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك هيئة السوق المالية، والبنك المركزي السعودي، ووزارة التجارة.</p> <p><b>نائب رئيس مجلس الإدارة أو نائب رئيس المجلس:</b> نائب رئيس مجلس إدارة الأول.</p>		
<p>2.1 يرى الأول أن الحوكمة الرشيدة تعني أعمالاً جيدة. والشركات التي يتم إدارتها بشكل جيد تكون في وضع أفضل لاتخاذ قرارات عالية الجودة تحقق المنفعة للشركة والمساهمين و بالتالي أصحاب المصلحة الرئيسيين .</p>	<p><b>تقتضي المبادئ الرئيسية لحوكمة البنوك العاملة في المملكة العربية السعودية وكذلك ضوابط التعويضات الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي، أن يحرص كل بنك على أن تتسق المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة والأعراف المصرفية المحلية والأنظمة الرقابية، وأن لا تتجاوز هذه التعويضات السقف الذي حددته للمتطلبات النظامية التي حددتها مؤسسة النقد العربي السعودي.</b></p>	<p><b>الجزء الثاني - تمهيد</b></p>
<p>2.2 تشكل سياسات المكافآت مقوماً رئيسياً في هيكل الحوكمة والحوافز الذي يعزز مجلس الإدارة والإدارة العليا من خلاله حسن الأداء وتبني سلوكيات مناسبة لمواجهة المخاطر وتعزيز ثقافة العمليات والمخاطر في البنك.</p>	<p><b>كما تضمنت لائحة حوكمة الشركات أن يتضمن نظام الشركة طريقة المكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة، وأجازت أن تكون هذه التعويضات في شكل راتب معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح (لغير المستقلين)، مع جواز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.</b></p>	
<p>2.3 إن البنك باعتباره شركة سعودية مرخصة لممارسة الأعمال المصرفية في المملكة ومدرج في سوق الأوراق المالية السعودية يعمل في بيئة مكثفة التنظيم. وقد قامت الجهات الإشرافية بسن العديد من القوانين والقواعد واللوائح والمتطلبات التي يتوجب أن تفي بها المؤسسات المالية، مثل مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بما في ذلك تطوير واعتماد سياسة تدار بها هذه الأنشطة.</p>	<p><b>نظام الشركات حدد أن على الشركة أن تبين في نظامها الأساسي طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، وأجاز أن تكون هذه المكافأة راتباً للعضو أو بدل حضور عن معينة الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من الأرباح، ومن أنه يجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.</b></p>	
<p>-</p>	<p><b>وقد أشرت النظام اذا كانت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من غير المستقلين - نسبة معينة من أرباح الشركة عدم - جواز أن تزيد هذه النسبة على 10 % من الأرباح الصافية بعد خصم المصروفات والإستهلاكات والإحتياطات التي قررتها الجمعية العامة وبعد توزيع أرباح على المساهمين بما لا يقل عن 5 % من رأس مال الشركة.</b></p>	

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p>2.4 تماشيًا مع أفضل الممارسات العالمية والمتطلبات التنظيمية، فقد تم إعداد سياسة المكافآت هذه والموافقة عليها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة للإسترشاد بها في وضع مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية ويجب الالتزام بتنفيذها بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة.</p>	<p>وإنسجاما المتطلبات التنظيمية ، فلقد روعي إعداد هذه السياسة التي جرى توصيتها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس إدارة ساب، وإقرارها من قبل ساب "الجمعية العامة للبنك السعودي البريطاني لتكون دليلًا عامًا للجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس إدارة البنك السعودي البريطاني "ساب" يحدد معايير مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.</p>	
<p><b>3.1 الخلفية التشريعية</b></p> <p>3.1.1 تم تطوير سياسة المكافآت هذه وفقًا لجميع القوانين واللوائح المعمول بها من الجهات الإشرافية، وتشمل على سبيل المثال وليس الحصر:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 1437/01/28 هـ (الموافق 2015/11/10 م) ومطراً عليه من تعديلات في العام 2022 م .</li> <li>2) نظام مراقبة البنوك الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1386/02/22 هـ (الموافق 1966/12/12 م) وتعديلاته.</li> <li>3) المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية الصادرة عن البنك المركزي السعودي بتاريخ 1442/06 هـ (الموافق 2021/06 م) وتعديلاتها.</li> <li>4) متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي وتعديلاتها.</li> <li>5) اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة والصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية بتاريخ 1438/01/16 هـ (الموافق 2016/10/17 م) ومطراً عليها من تعديلات في العام 2023 م .</li> <li>6) قواعد مكافآت البنوك الصادر عن البنك المركزي السعودي بتاريخ 1444/06/12 هـ (الموافق 2022/01/05 م) وتعديلاتها.</li> <li>7) لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية بتاريخ 1438/05/16 هـ (الموافق 2017/02/13 م) وما طراً عليها من تعديلات في العام 2023 م.</li> </ol> <p><b>3.2 أهداف السياسة</b></p>	<p>-</p>	<p>الجزء الثالث - لمحة عامة عن السياسة</p>

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

3.2.1 يدرك الأول أن هيكل المكافآت في البنك يجب أن يدعم الحوكمة السليمة للشركات وإدارة المخاطر.

3.2.2 تم إعداد هذه السياسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. مواءمة برامج التحفيز والمكافآت مع إستراتيجية الأعمال والمخاطر والأهداف والقيم ومصالح البنك على المدى الطويل.

2. إنشاء ثقافة مؤسسية ملائمة منهجية تحمل المخاطر وحث الموظفين على التصرف بما يخدم مصالح البنك ككل على المدى الطويل على الوجه الأكمل وليس ما يخدم مصالحهم أنفسهم.

3.2.3 من أجل تحقيق هذه الأهداف، قام مجلس الإدارة بتفويض بعض المسؤوليات إلى لجنة الترشيحات والمكافآت<sup>4</sup> تشمل تطوير سياسة المكافآت بالمشاركة مع الإدارة العليا للبنك لتنفيذ هذه المهمة.

3.2.4 مجلس الإدارة مسؤول عن تعزيز الحوكمة الفعالة وممارسات المكافآت السليمة والسلوك الأخلاقي والالتزام بالأنظمة واللوائح ومعايير السلوك الداخلية، وضمان المساءلة عن سوء السلوك؛ بالإضافة إلى ما يلي:

1. الإشراف ومساءلة الإدارة العليا عن التنفيذ والمشاركة في وضع نظام المكافآت الذي يحدد بشكل فعال كيفية معالجة أدوات المكافآت لمخاطر سوء السلوك أو أي سلوك غير حكيم مع المخاطرة.

2. المشاركة الفعالة مع الإدارة العليا، بما في ذلك تحدي التقييمات والتوصيات الخاصة بمكافآت الإدارة العليا إذا كان هناك ما يبرر ذلك عند حدوث سوء سلوك خطير أو متكرر والتأكد من إجراء تحليل الأسباب الجذرية، واثاحة الدروس المستفادة على مستوى البنك واعتماد سياسات جديدة، حسب الضرورة، لمنع حدوث أي تكرار.

3.2.5 على مجلس الإدارة التأكد من أن المراجعة السنوية للمكافآت (داخليًا من خلال المراجعة الداخلية أو بتكليف خارجي لشركة معترف بها) يتم إجراؤها بشكل مستقل دون تدخل الإدارة العليا.

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

الجزء الرابع –  
الإطار العام  
للمكافآت

<p>4.1 كقاعدة عامة، أي مكافأة مستحقة الدفع من قبل البنك لعضو في مجلس الإدارة أو عضو في لجان مجلس الإدارة أو في اللجنة التنفيذية يجب أن تتماشى مع المتطلبات القانونية والتنظيمية الصادرة من الجهات الإشرافية وكذلك مع النظام البنك الأساس واللوائح والسياسات الداخلية.</p>	<p>بشكل عام تتحدد التعويضات والمكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني "ساب" من التنفيذيين وغير التنفيذيين أو الأعضاء من خارج المجلس وفق الأطر التي حددتها التعليمات الصادرة عن الجهات الإشرافية، ويحكمها بشكل عام المبادئ الرئيسية لحوكمة البنوك العاملة في المملكة وضوابط التعويضات الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي ولائحة حوكمة الشركات، وأحكام نظام الشركات والنظام الأساسي للبنك السعودي البريطاني "ساب" ووثيقة حوكمة ساب.</p>
<p>4.2 يتم تحديد المكافآت المستحقة الدفع من قبل البنك لأعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء لجان مجلس الإدارة أو اللجنة التنفيذية لأجل تحقيق الأهداف التالية:</p>	<p>تراعى المعايير العامة التي تم تضمينها في الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة للشركات المساهمة المدرجة تنفيذاً لنظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات ومن ذلك:</p>
<p>4. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع الأدوار والمسؤوليات والواجبات والأنشطة التي يقوم بها الفرد، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المطلوب تحقيقها خلال السنة المالية .</p>	<p>أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع إختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها، إلى جانب الأهداف المحددة من مجلس الإدارة والمراد تحقيقها.</p>
<p>-</p>	<p>أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت.</p>
<p>2. تشجيع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية والموظفين الآخرين لتحقيق نجاح البنك وتعزيز التنمية المستدامة طويلة المدى.</p>	<p>-</p>
<p>1. مواءمة هيكل وبرامج المكافآت والبرامج مع أعمال وأهداف وإستراتيجية البنك.</p>	<p>أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.</p>
<p>-</p>	<p>الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.</p>
<p>-</p>	<p>ينبغي أن يكون مستوى وتكوين المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمديرين التنفيذيين كافياً ومعقولاً لجذب والحفاظ على الأفراد المتميزين وبما يهدف لتحقيق المهام المراد إيكالها لهم.</p>

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p>4.4 يجوز أن تتفاوت مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة بحسب الخبرات الفردية والمهارات والواجبات التي يضطلع بها والاستقلالية، وعدد اجتماعات مجلس الإدارة و / أو لجنة مجلس الإدارة التي يحضرها وبالإضافة لأي اعتبارات أخرى.</p>	<p>يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو وإختصاصاته والمهام المنوطة به وإستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الإعتبارات.</p>
<p>3.تحقيق الاتساق بين هيكل وبرامج المكافآت وحجم وطبيعة ومستوى المخاطر العامة للبنك.</p>	<p>-</p>
<p>-</p>	<p>لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في إجتماع الجمعية العامة.</p>
<p>5.أن تعكس المؤهلات التعليمية والمهنية و الخبرة العملية والمهارات والكفاءات وأداء الفرد.</p>	<p>-</p>
<p>6.مراعاة ممارسات البنوك الأخرى و ممارسات القطاع المصرفي على ألا تؤدي إلى زيادات غير مبررة في الأجور والتعويضات.</p>	<p>-</p>
<p>-</p>	<p>يتعين على لجنة الترشيحات والمكافآت تجنب وضع اي خطط أو سياسات أو برامج للتعويضات والمكافآت بما لا يتجاوز ما هو متعارف عليه أو ما نصت عليه الجهات الإشرافية.</p>
<p>4.3 يجب أن تكون المكافأة متوافقة مع الأعراف السائدة في المملكة العربية السعودية، وتعمل على تحقيق مصالح المساهمين والأهداف الإستراتيجية للبنك على المدى البعيد.</p>	<p>-</p>
<p>4.5 تنظم سياسة المكافآت منح أسهم البنك إلى أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء كانت الأسهم تم إصدارها حديثاً أو تم شراؤها من قبل البنك. وفي حال قيام البنك بإعادة شراء أسهمه الممتازة أو العادية لغرض تخصيصها لـ "برنامج أسهم الموظفين"، فيجب على البنك التقيد بالأحكام<sup>5</sup> المنصوص عليها من قبل الجهات الإشرافية بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:</p> <p>1. الحصول على تقرير صادر عن مراجع حسابات البنك الخارجي حول إقتراح إعادة شراء الأسهم</p>	<p>-</p>

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p>من قبل البنك، على النحو الذي وافق عليه مجلس الإدارة.</p> <p>2. الحصول على موافقة الجمعية العامة غير العادية.</p> <p>3. الحصول على الموافقة من الجهات الرقابية المختصة.</p> <p>4. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين الاشتراك في برنامج أسهم الموظفين، كما لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين التصويت على قرارات مجلس الإدارة المتعلقة بالبرنامج.</p>	
<p>4.6 يجب أن توضح سياسة المكافآت الحالات التي يجب فيها تعليق منح المكافآت أو استعادتها إذا تقرر أن هذه المكافأة تم تخصيصها بناءً على معلومات غير دقيقة مقدمة من عضو مجلس الإدارة أو عضو الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع إساءة استخدام الصلاحيات لأجل الحصول على تعويض بدون وجه حق.</p>	-
<p>4.7 يجب أن تستند المكافآت المستحقة لأعضاء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وأن يوافق عليها من مجلس الإدارة.</p>	-
<p>4.8 يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة سياسة المكافآت لتعكس المكافآت المناسب بالنسبة للمعينين حديثاً بحسب المتطلبات.</p>	-
<p>4.9 على لجنة الترشيحات والمكافآت تجنب خطط المكافآت أو السياسات أو البرامج التي تتجاوز ما هو متعارف عليه في المملكة العربية السعودية أو الحدود التي وضعتها الجهات التنظيمية، إن وجدت.</p>	-
<p>4.10 تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت عن كسب مكافآت الموظفين الأعلى أجراً للتحقق من الالتزام بسياسة المكافآت.</p>	-
<p>4.11 لا يحق لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند جدول الأعمال المتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة في اجتماعات الجمعية العامة.</p>	<p>5. اعتماد وإقرار الجمعية العامة للبنك للمكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة: لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.</p>
-	<p>5. اعتماد وإقرار الجمعية العامة للبنك للمكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة: ينبغي للبنك أن يدرج ضمن بنود جدول أعمال الجمعية العامة حجم المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة للسنة المالية المنتهية، بحيث يجري إقرارها من الجمعية العامة.</p>

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

-	1. يتقاضى أعضاء مجلس إدارة البنك غير التنفيذيين مبلغاً مقطوعاً كتعويض يبلغ (350,000) ريال سعودي بصفة سنوية نظير عضويتهم في مجلس إدارة البنك.	الجزء الخامس - مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
-	يجب أن لا يتجاوز سقف التعويضات السنوية الممنوحة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين مبلغ (500,000) ريال سعودي عن العضوية في مجلس الإدارة وعن العضوية في اللجان. شاملة على بدل حضور الجلسات. ويستثنى من ذلك رئيس مجلس الإدارة وأعضاء لجنة المراجعة وفقاً للمتطلبات النظامية.	
أ) قد تتكون مكافآت مجلس الإدارة من مبلغ محدد أو مزايا محددة في شكل أسهم أو نقدًا أو نسبة مئوية محددة من أرباح البنك على النحو الذي تحدده لجنة الترشيحات والمكافآت بناءً على هذه السياسة ، بالإضافة إلى بدل الحضور. وحسب نظام الشركات والتوجيهات الصادرة من وقت لآخر من قبل الجهات الرقابية.	-	
ب) لا يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة مئوية من الأرباح التي يحققها البنك ، ولا تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية البنك.	-	
ج) توصي لجنة الترشيحات والمكافآت بمكافآت رئيس مجلس الإدارة ونائبه والعضو المنتدب.	-	
د) تُدفع مكافآت وتعويضات الأشخاص الاعتباريين من أعضاء مجلس الإدارة من خلال الشخص الاعتباري أو الممثل وفقاً لما يحدده الكيان القانوني.	6. يتم دفع مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة الممثلين لشخصية إعتبارية من خلال الشخصية الإعتبارية أو ممثلها حسب ما هو متفق عليه من الشخصية الإعتبارية.	
هـ) يتم تحديد مبالغ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ويوافق عليها مجلس الإدارة.	-	



## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

و) يتم تعويض أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الخارجية عن جميع النفقات المعقولة التي تحملوها لحضور الاجتماعات والمشاركة في المجلس ونشاطات لجان مجلس الإدارة مثل نفقات السفر والنفقات الأخرى المتعلقة به بشرط أن تكون تلك المصاريف مسجلة ومعدة حسب سياسة البنك الداخلية.	3. يقوم البنك بدفع كافة النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي يتحملها عضو مجلس الإدارة وأعضاء اللجان في سبيل حضور إجتماعات المجلس أو اللجان المنبثقة عنه بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة.										
-	2. يحصل أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين على مبلغ وقدره (5,000) ريال سعودي نظير حضور كل جلسته من جلسات المجلس سواء كان الحضور بصفة مباشرة أو من خلال أي وسائل تواصل عن بعد.										
-	5. تحكم الشروط التي يتضمنها عقد العمل المبرم مع عضو مجلس الإدارة التنفيذي حدود المكافآت والتعويضات التي تمنح له.										
6.1 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة لمهام لجان المجلس والمهام الإضافية	يتقاضى كل عضو من أعضاء مجلس إدارة البنك على بدل لمشاركته في أعمال اللجان الفرعية المنبثقة عن مجلس الإدارة ويكون هذا التعويض بمبلغ مقطوع وبصفة سنوية عن كل عضوية في لجان المجلس وفق التالي:										
6.1.1 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة عن أي مهام تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية - بموجب ترخيص مهني - واجبات أو وظائف يقوم بها عضو مجلس الإدارة ، ويجب أن تكون هذه المكافأة بالإضافة إلى المكافأة التي قد يتلقاها في صفته كعضو في مجلس الإدارة واللجان التي يشكلها المجلس بموجب نظام الشركات ونظام البنك الأساس.	<table><tr><th>اللجنة</th><th>قيمة بدل التعويض</th></tr><tr><td>اللجنة التنفيذية</td><td>50,000 ريال سعودي</td></tr><tr><td>لجنة الترشيحات والمكافآت</td><td>50,000 ريال سعودي</td></tr><tr><td>لجنة المراجعة</td><td>50,000 ريال سعودي</td></tr><tr><td>لجنة المخاطر</td><td>50,000 ريال سعودي</td></tr></table>	اللجنة	قيمة بدل التعويض	اللجنة التنفيذية	50,000 ريال سعودي	لجنة الترشيحات والمكافآت	50,000 ريال سعودي	لجنة المراجعة	50,000 ريال سعودي	لجنة المخاطر	50,000 ريال سعودي
اللجنة	قيمة بدل التعويض										
اللجنة التنفيذية	50,000 ريال سعودي										
لجنة الترشيحات والمكافآت	50,000 ريال سعودي										
لجنة المراجعة	50,000 ريال سعودي										
لجنة المخاطر	50,000 ريال سعودي										
6.1.2 قد يتم تخصيص مكافأة إضافية اعتمادًا على مستوى المشاركة والقيمة المضافة للبنك لأعضاء مجلس الإدارة الذين لديهم مستوى أعلى من المشاركة، أو تم تكليفهم بمسؤوليات إضافية لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو اجتماعات اللجان.	يحصل عضو مجلس الإدارة على مبلغ وقدره (5000) ريال سعودي نظير حضور كل جلسته من جلسات لجان المجلس التي هو عضو فيها سواء كان حضوره بصفة مباشرة أو من خلال وسائل التواصل عن بعد.										

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

-	<p>3.2 تعويضات أعضاء اللجان من خارج مجلس إدارة البنك</p> <p>وفق ما تنص عليه التعليمات الإشرافية وقواعد وأحكام عمل اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة البنك السعودي ساب"، ووفق ما تضمنته قواعد تنظيم أعمال "البريطاني لجان المراجعة والدليل الإستشاري لعمل لجنة المراجعة، فيتم تعيين أعضاء من خارج مجلس الإدارة للمشاركة في أعمال اللجان وفعاليتها.</p> <p>وتحكم الشروط التالية نطاق التعويضات الممنوحة الأعضاء هذه اللجان من خارج المجلس:</p> <p>1. يتقاضى كل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة البنك من خارج المجلس على مبلغ مقطوع كتعويض يبلغ (150,000) ريال سعودي سنوياً.</p>	
-	<p>يحصل العضو من خارج مجلس الإدارة على مبلغ وقدره (5000) ريال سعودي نظير حضور كل جلسته من جلسات لجان المجلس التي هو عضو فيها سواء كان حضوره بصفة مباشرة أو من خالل أي من وسائل تواصل عن بعد.</p>	
<p>(أ) يجب أن تتبع المكافآت المستحقة لأعضاء الإدارة التنفيذية مصفوفة الصلاحيات المعتمدة من قبل مجلس الإدارة ووفقاً للأحكام المنصوص عليها في سياسة المكافآت هذه وعقود العمل ذات الصلة وإجراءات المكافآت الداخلية الأخرى.</p> <p>(ب) يجب على مجلس الإدارة عند مراجعة مكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية والموافقة عليها التأكد من أن المكافآت المذكورة قد تم تحديدها وفقاً للمبادئ التالية:</p> <p><b>7.1 قياس الأداء</b></p> <p>7.1.1 يقيّم نظام قياس الأداء الممارس وقياس أداء موظفي البنك في مختلف المستويات بشكل موضوعي.</p> <p>7.1.2 تعد الإجراءات والعمليات المتعلقة بتقييم وقياس الأداء واضحة وموثقة وتعمل على تفادي التأثير غير المشروع</p>	<p>تدار تعويضات الإدارة التنفيذية في ساب وفقاً للسياسة العامة للمكافآت في البنك. ويعمل ساب على مواءمة أجور المديرين التنفيذيين لديه مع الأجور الإجمالية بحسب السوق مع ضمان وجود صلة قوية بين الأداء والمخاطر المحتملة والمخاطر المتوسطة الأجل. تخضع الأدوار التنفيذية العليا في ساب لتقييمات مراجعة المخاطر السنوي والذي يترتب عليه تأجيل مدفوعات فعالية الأدوار المخاطر المادية بما يتماشى مع اللوائح الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي في مايو 2010م بشأن ممارسات وتجد (اف اس بي) التعويضات والمبادئ التوجيهية لمجلس الاستقرار المالي هذه الممارسة دعماً من خلال التطوير المستمر في ممارسات إدارة المخاطر وقياسها في ساب لضمان الوعي بشكل أفضل بمجموعة واسعة من المخاطر التي يتكبدها البنك خلال عملياته وتأثيرها على أجور المديرين التنفيذيين. تحدد سياسة</p>	<p><b>الجزء السابع -</b>  <b>مكافآت الإدارة</b>  <b>التنفيذية</b></p>

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p>وحالات تضارب المصالح كما تتسم بالشفافية للموظفين المعنيين.</p> <p>7.1.3 لا يعد إجمالي دخل الأرباح المكتسبة العامل الوحيد لقياس الأداء. حيث تؤخذ في الاعتبار العوامل الأخرى مثل المخاطر ذات العلاقة بالعمليات الأساسية وجودة الأعمال التجارية وتقييم السلوك ورضا العميل والعائد المعدل حسب المخاطر على رأس المال... إلخ -حيثما أمكن- في قياس أداء الموظفين.</p> <p>7.1.4 يُبنى قياس أداء الموظفين من المستويات العليا على أداء البنك لمدى أطول وبالتالي لا يعد التعويض المستند على الأداء مبنياً على أداء السنة الحالية فقط.</p> <p>7.1.5 تدعم إجراءات وعمليات قياس الأداء قياس المساهمة الفردية مقابل الأداء العام للبنك -إلى الحد الممكن-. تُلحق المساهمة الفردية التي تم قياسها على هذا النحو أيضًا بالحساب الإداري لتحديد التعويض القائم على أداء الموظف.</p> <p><b>7.2 اتساق المكافآت مع تحمل المخاطر</b></p> <p>7.2.1 يعكس مستوى ونوع التعويض الاتساق الفعال للمكافآت مع تحمل المخاطر الحكيم.</p> <p>7.2.2 يؤخذ بالاعتبار جميع المخاطر القائمة والمحتملة بما في ذلك المخاطر التي يصعب قياسها مثل مخاطر السيولة ومخاطر السمعة وتكلفة رأس المال. علاوة على ذلك، يعكس حجم حساب التعويضات المتغيرة وتخصيصه داخل البنك كامل نطاق المخاطر.</p> <p>7.2.3 تعتبر المكافآت حساسة للمدى الزمني للمخاطر كما يمكن تأجيل المكون المتغير للتعويض حيث تتحقق المخاطر على مدى فترات طويلة.</p> <p>7.2.4 يتم اتباع أساليب/معايير مناسبة لتسوية الأرباح المحاسبية للبنك لكامل نطاق المخاطر القابلة للتحديد مما يعكس حجم ومدى تعقيد عملياته.</p> <p>7.2.5 يجب أن تشمل عمليات إدارة مخاطر سوء السلوك من خلال نظام المكافآت، على الأقل، عمليات مسبقة تتضمن معايير التقييم غير المالي مثل جودة إدارة المخاطر، ودرجة الالتزام بالأنظمة واللوائح وأهداف السلوك الأوسع للبنك، بما في ذلك المعاملة العادلة للعملاء، في إدارة الأداء الفردي والمكافآت على جميع مستويات البنك وكجزء من إطار أوسع</p>	<p>التعويضات في البنك النطاق الواسع للمخاطر بشكل واضح ( سواء كانت أشكال تقليدية أو غير تقليدية للمخاطر) والتي تعتبر جزءاً من قرار تحديد المكافآت للمديرين التنفيذيين. وعلى صعيد منح المزايا للتنفيذيين يقدم ساب المزايا المعروفة للتنفيذيين في السوق لهذا المستوى، مثل الرسوم المدرسية والبدلات الخاصة وأيام الإجازة الإضافية وهي محددة بشكل واضح ضمن سياسة التعويضات. بالإضافة لذلك فإن لجنة الترشيحات والمكافآت في ساب - وهي السلطة التي تتولى الإشراف على ممارسات التعويضات داخل البنك - ولديها صالحيات رقابية كاملة على تعويضات ومكافآت المديرين التنفيذيين كجزء من صالحيات واختصاصات اللجنة التي يتم ممارستها من خلال الاجتماعات الدورية للجنة.</p>
--	--

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

للحوكمة وإدارة المخاطر. يجب دعم هذه العمليات من خلال البرامج المستمرة بما في ذلك الدورات التدريبية الرسمية التي تعزز معايير السلوك المناسبة.

7.2.6 يجب أن تشارك إدارات الرقابة وإدارة الموارد البشرية بشكل مناسب في تصميم المكافآت واتخاذ القرار لضمان حوافز المكافآت الفعالة في معالجة مخاطر سوء السلوك.

7.2.7 يجب تعريض المبالغ الكافية للأجور المتغيرة لخطر التخفيض للمساعدة في مواءمة نتائج المكافآت مع النتائج السلبية و / أو المخاطر التي قد تظهر مع مرور الوقت فقط.

### 7.3 هيكل المكافآت

7.3.1 تم تصميم هيكل المكافآت لمستويات مختلفة من الموظفين لتعزيز إدارة المخاطر الفعالة وتحقيق أهداف التعويضات من الاحتفاظ بالمهنيين المؤهلين وتحفيزهم، من أجل تمكين البنك من تحقيق أهدافه الاستراتيجية.

7.3.2 يعتمد نوع نماذج المكافآت على منصب الموظف ودوره وقد يتضمن أوراق مالية وأسهم وأشكال أخرى من التعويضات.

7.3.3 تُحدد نسبة المكافآت الثابتة والمتغيرة لمختلف مجالات الأعمال باعتبار طبيعة ومستوى مسؤوليات الموظف والمجال الذي يعمل فيه والفلسفة العامة لسياسة المكافآت في البنك. لا يجب أن يحد مجموع التعويض المتغير إمكانية البنك في تقوية قاعدة رأس المال.

7.3.4 يؤخذ في الاعتبار عند تحديد حساب المكافآت الأداء العام للبنك في حين أن توزيع المكافآت على كل موظف يعتمد على أداء الموظف وأداء الوحدة أو القسم الذي يعمل فيه أيضًا. لا توجد مكافآت حد أدنى مضمونة والمدفوعات الأخرى المماثلة بخلاف راتب الموظف لا تستند على الأداء.

7.3.5 يجوز للبنك تأجيل نسبة معقولة من مكافأة الأداء مع فترة استحقاق لا تقل عن ثلاث (3) سنوات. تحدد النسبة المؤجلة للمكافأة وفترة الاستحقاق بناءً على طبيعة العمل ومخاطره وأنشطة الموظف المعني.

7.3.6 تُبين المعايير المتبعة لتحديد قيمة تخصيص الأسهم بشكل واضح في حال كان التعويض في الأسهم متاحًا.

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p><b>8.1 دفع المكافآت</b></p> <p>8.1.1 المكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه تكون مقابل عضويتهم ، بالإضافة إلى سداد النفقات المعقولة التي يتكبدها مقابل المشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة ولجانه ويمثل مجموعها سنوياً مكافأة مقابل هذه المساهمات.</p> <p>8.1.2 يتم دفع المكافآت والإبلاغ عن تفاصيل الدفع من خلال الإدارة المختصة بالبنك.</p>	<p>يتم احتساب التعويضات والمكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة والأعضاء من خارج المجلس نظير مشاركتهم، والمصاريف المعقولة للمشاركة في اجتماعات المجلس واللجان بصفة سنوية في مقابل تلك المشاركات.</p>	<p>الجزء الثامن – دفع واسترداد المكافآت</p>
<p>-</p>	<p>ويتم دفع المقابل المالي وإبالغهم بتفاصيلها من خلال الإدارة المعنية بالبنك.</p>	
<p><b>8.2 استرداد المكافآت</b></p> <p>8.2.1 إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية أي عضو يتخلف عن حضور ثلاثة (3) اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة أو (خمسة) اجتماعات منفصلة خلال فترة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يحق لهذا العضو أن يستلم أي أجر عن الفترة التي تبدأ من آخر اجتماع لمجلس الإدارة لم يحضره، وعليه أن أي أجر حصل عليه عن تلك الفترة.</p>	<p>إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية بسبب تغيب أحد أعضاء مجلس الإدارة ه لثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.</p>	
<p>8.2.2 إذا ثبت للجنة المراجعة أو للجهات الإشرافية أن المكافأة المدفوعة لأي عضو كانت بناءً على معلومات خاطئة أو مضللة قدمت إلى الجمعية العامة أو مدرجة في تقرير مجلس الإدارة، يجب عليه إعادتها للبنك ويجوز للبنك ان يطلبها منه.</p>	<p>وإذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت ألي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الادارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للبنك، ويحق للبنك مطالبته بردها.</p>	
<p>8.2.3 وضع الأول أحكام مكافآت محددة للموظفين ذو تأثير على الملف العام للمخاطر للبنك ("متحملي المخاطر الجوهرية")، مثل جداول المدفوعات التي تراعي نتائج المخاطر على مدى عدة السنوات، و/أو أحكام "الجزاءات/ المصادرة" حيث يمكن تخفيض المكافآت أو عكسها بناءً على المخاطر المحققة، و / أو أحكام "الاسترداد" حيث يمكن تخفيض المكافأة أو عكسها بعد سندات التعويض إذا ظهرت حقائق جديدة تثبت أن المكافأة المدفوعة كانت مبنية على افتراضات خاطئة أو فشل الموظف في الامتثال للسياسات الداخلية أو المتطلبات القانونية بما في ذلك حالات سوء السلوك.</p>	<p>-</p>	
<p><b>8.3 تعديل الأجور:</b></p> <p>8.3.1 كحد أدنى، يجب أن يتم تعديل المكافأة في الحالات التالية:</p> <p>أ. في حالات سوء السلوك التي أدت إلى خسارة كبيرة للبنك أو لعملائه أو لأي طرف أو؛</p> <p>ب. في حالة وجود احتيال أو إهمال جسيم أو فشل مادي في ضوابط إدارة المخاطر، بما في ذلك انتهاك السياسات الداخلية أو أي قواعد أو لوائح ذات صلة.</p>		

## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

الجزء التاسع -  
الإفصاح عن  
المكافآت

9.1 يجب على مجلس الإدارة التأكد من أن جميع متطلبات الإفصاح المتعلقة بسياسة المكافآت و / أو المكافآت التي يدفعها البنك تتم وفقاً للمتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها من قبل الجهات الإشرافية، والتي تشمل:

- 1 يجب الإفصاح في البيانات المالية السنوية عن المعلومات الكمية الإجمالية عن المكافآت المدفوعة لفئات مختلفة من الموظفين وعددها مع تفصيل المكونات الثابتة والمتغيرة وطرق الدفع. ويشمل تصنيف الموظفين كبار الأعضاء التنفيذيين الذين يخضع تعيينهم لعدم ممانعة البنك المركزي السعودي، والموظفين العاملين في وظائف الرقابة، والاستعانة بمصادر خارجية، وما إلى ذلك؛
- 2 الإفصاح في البيانات المالية السنوية عن السمات البارزة لسياسة المكافآت وأثارها على ملف مخاطر البنك بالإضافة إلى تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت ومهامها. يجب أن يوفر هذا الإفصاح أيضاً معلومات عن التصميم العام لنظام التعويضات وطريقة تنفيذه، ووصف طريقة تعديل المخاطر، وربط التعويض بالأداء الفعلي، وسياسة التأجيل ومعايير الاستحقاق، ومعايير تخصيص النقد مقابل أشكال التعويض الأخرى، وتحقيق أهداف سياسة المكافآت<sup>32</sup>؛
- 3 الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن تفاصيل سياسة المكافآت مثل الآليات التي يتم من خلالها تحديد تعويضات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية<sup>33</sup>؛
- 4 الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن تفاصيل المكافآت ويشتمل ذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم موظفين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات لصالح البنك؛ و
- 5 استيفاء جميع متطلبات الإفصاح وفقاً "للمتطلبات الإفصاح والملاحظات الإرشادية الخاصة بالركيزة الثالثة لبازل 3" الصادرة عن البنك المركزي السعودي، بصيغتها المعدلة من وقت لآخر.

وفق ما تقضى به اللوائح الصادرة عن المتطلبات النظامية وعلى الأخص لائحة حوكمة الشركات والمبادئ الرئيسية لحوكمة البنوك العاملة في المملكة الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي، وضوابط التعويضات الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي، وإلى ما إشتمل عليه نظام الشركات ونظام مراقبة البنوك وما تضمنه نظام البنك الأساسي وسياسة ساب لإفصاح ووثيقة حوكمة ساب، فإن على البنك الالتزام بالإفصاح في تقرير مجلس الإدارة السنوي المقدم للجمعية العامة عن تفاصيل المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين وغير التنفيذيين والإدارة التنفيذية.

وينبغي أن يشمل الإفصاح تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة.



## سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

10.1 يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية عن ضمان التنفيذ السليم وفي الوقت المناسب والالتزام بالمبادئ المنصوص عليها في سياسة المكافآت هذه.	-	الجزء العاشر - أحكام عامة
10.2 يجب مراجعة سياسة المكافآت هذه من قبل أمين عام مجلس الإدارة سنوياً على الأقل أو في حالة تعديل أو تحديث أي من الأنظمة السارية.	-	
10.3 على أمين عام مجلس الإدارة أن يقدم توصيات بإجراء تعديلات على سياسة المكافآت هذه، حال الاقتضاء أو الضرورة، إلى اللجنة ومجلس الإدارة، تخضع لمراجعتهم. وفي حال تم تعديل سياسة المكافآت، يجب تقديمها بعد ذلك إلى الجمعية العامة للموافقة عليها. ولا يتم تعديل سياسة المكافآت إلا بعد تصديق الجمعية العامة عليها.	-	
10.4 على البنك السعودي البريطاني (الأول) أن يسعى إلى ضمان تطبيقه الدائم لجميع الأنظمة السارية. وفي حالة وجود أي تعارض بين سياسة المكافآت وأي أنظمة سارية، تطبق الأنظمة السارية.	-	

# سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

## المحتويات

---

الجزء الأول - التعاريف

الجزء الثاني - تمهيد

الجزء الثالث - نظرة عامة على السياسة

الجزء الرابع - الإطار العام للمكافآت

الجزء الخامس - مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

الجزء السادس - مكافآت أعضاء اللجان

الجزء السابع - مكافآت الإدارة التنفيذية

الجزء الثامن - الدفع واسترداد المكافآت

الجزء التاسع - الإفصاح عن المكافآت

الجزء العاشر - أحكام عامة

## الجزء الأول- التعاريف

يقصد بالعبارات الآتية - أينما وردت في هذه السياسة - المعاني المبينة أمام كل منها:

**الأنظمة المطبقة:** الأنظمة واللوائح المذكورة في القسم 3-1 من هذه الوثيقة (بصيغتها المعدلة والمكملة من وقت لآخر).

**مصفوفة الصلاحيات:** مصفوفة تفويض الصلاحيات الموافق عليها من قبل لجنة المخاطر والمعتمدة من مجلس الإدارة.

**النظام الأساس للبنك:** النظام الأساس لبنك الأول.

**تقرير مجلس الإدارة:** تقرير مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني (الأول) الذي يتم إعداده سنوياً وفقاً لتوجيهات البنك المركزي السعودي<sup>1</sup> وهيئة السوق المالية<sup>2</sup>، بصيغته المعدلة من حين إلى آخر.

**الرئيس أو رئيس مجلس الإدارة:** رئيس مجلس إدارة الأول.

**هيئة السوق المالية:** هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.

**عضو اللجنة:** عضو لجنة مجلس إدارة الأول سواء كان هذا العضو عضو في مجلس الإدارة أو عضو من خارج المجلس.

**نظام الشركات أو النظام:** النظام الصادر بالمرسوم الملكي المعني بتنظيم متطلبات تأسيس وعمل الشركات في المملكة العربية السعودية.

**الأمين العام:** أمين عام مجلس إدارة الأول.

**لائحة حوكمة الشركات:** اللائحة الصادرة عن هيئة السوق المالية والتي تحدد متطلبات حوكمة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية.

**مبادئ حوكمة الشركات للبنوك:** المبادئ التوجيهية الصادرة عن بنك التسويات الدولية لتعزيز ممارسات حوكمة الشركات السليمة للبنوك.

**عضو مجلس الإدارة:** عضو مجلس إدارة الأول.

**عضو مجلس الإدارة التنفيذي:** عضو مجلس إدارة الأول الذي يكون عضو في الإدارة التنفيذية للبنك ويشارك في إدارة شؤونه اليومية ويتقاضى راتباً شهرياً مقابل ذلك.

**عضو اللجنة الخارجي:**<sup>3</sup> هو عضو اللجنة المنبثقة من مجلس الإدارة، ولا يكون عضواً في مجلس إدارتها.

<sup>1</sup> المادة 102 من المبادئ الرئيسية

<sup>2</sup> المادة 87 من لائحة حوكمة الشركات

<sup>3</sup> وفقاً للمبادئ الرئيسية (بداية المبدأ الخامس)، يمكن تعيين أعضاء لجان مجلس الإدارة من داخل أو خارج المجلس. يُشار إلى أعضاء اللجنة من خارج المجلس بـ "أعضاء اللجنة الخارجيين"

**الجمعية العامة:** الجمعية المكونة من مساهمي البنك المنعقدة وفقاً لأحكام نظام الشركات والنظام الأساس للبنك.

**العضو المستقل:** حسب التعريف الوارد في المبادئ الرئيسية<sup>4</sup>.

**المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية - أو المبادئ الرئيسية:** المبادئ الصادرة عن البنك المركزي السعودي التي تحدد متطلبات الحوكمة التي يجب على المؤسسات المالية مراعاتها.

**وزارة التجارة:** وزارة التجارة السعودية.

**سوء السلوك:** السلوك الذي لا يرتقي للمعايير المتوقعة، بما في ذلك السلوك القانوني والمهني والداخلي والمعايير الأخلاقية.

**العضو غير التنفيذي:** عضو مجلس الإدارة الذي يبدي الآراء ويقدم المشورة الفنية للبنك ولكنه لا يشارك بأي شكل من الأشكال في إدارة شؤونه اليومية ولا يتقاضى أجرًا شهريًا أو سنويًا.

**سياسة الترشح والاختيار لأعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة - أو سياسة الاختيار:** هي سياسة إختيار أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.

**اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة:** اللائحة التنفيذية التي أصدرتها هيئة السوق المالية بموجب نظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.

**سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية - أو سياسة المكافآت:** سياسة مكافآت أعضاء مجلس إدارة الأول وأعضاء لجنة مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية.

**المكافأة أو المكافآت:** المبالغ والبدلات وأرباح الأسهم 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 يتحملها البنك لتمكين عضو مجلس الإدارة و/أو لجنة مجلس الإدارة و/أو الإدارة التنفيذية من أداء واجباته.

**متطلبات التعيين في المناصب العليا في المؤسسات المالية التي يشرف عليها البنك المركزي السعودي - أو المتطلبات:** تعميم (تعاميم) البنك المركزي السعودي الذي يحدد المتطلبات والشروط الواجب استيفاؤها عند اختيار وتعيين أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين في البنوك العاملة في المملكة العربية السعودية.

**السوق المالية السعودية ("تداول"):** السوق المالية في المملكة العربية السعودية.

**الأول أو البنك:** البنك السعودي البريطاني.

**لجنة المراجعة:** لجنة المراجعة المنبثقة عن مجلس إدارة الأول.

**مجلس إدارة الأول أو مجلس الإدارة أو المجلس:** مجلس إدارة الأول.

<sup>4</sup>يقدم كل من البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية تعريفًا للاستقلالية. يطبق تعريف البنك المركزي هنا لشموليته.

لجان مجلس الإدارة أو لجان المجلس: اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة الأول.

لجنة المخاطر: لجنة المخاطر المنبثقة عن مجلس إدارة الأول.

لجنة الترشيحات والمكافآت: لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس إدارة الأول.

اللجنة التقنية والرقمية: اللجنة التقنية والرقمية المنبثقة من مجلس إدارة الأول.

اللجنة التنفيذية: اللجنة التنفيذية المنبثقة من مجلس الإدارة.

ساما: البنك المركزي السعودي.

الجهات الإشرافية: الجهات الرقابية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك هيئة السوق المالية، والبنك المركزي السعودي، ووزارة التجارة.

نائب رئيس مجلس الإدارة أو نائب رئيس المجلس: نائب رئيس مجلس إدارة الأول.



## الجزء الثاني – تمهيد

- 2.1 يرى الأول أن الحوكمة الرشيدة تعني أعمالاً جيدة. والشركات التي يتم إدارتها بشكل جيد تكون في وضع أفضل لاتخاذ قرارات عالية الجودة تحقق المنفعة للشركة والمساهمين و بالتالي أصحاب المصلحة الرئيسيين .
- 2.2 تشكل سياسات المكافآت مقوّمًا رئيسيًا في هيكل الحوكمة والحوافز الذي يعزز مجلس الإدارة والإدارة العليا من خلاله حسن الأداء وتبني سلوكيات مناسبة لمواجهة المخاطر وتعزيز ثقافة العمليات والمخاطر في البنك<sup>5</sup>.
- 2.3 إن البنك باعتباره شركة سعودية مرخصة لممارسة الأعمال المصرفية في المملكة ومدرج في سوق الأوراق المالية السعودية يعمل في بيئة مكثفة التنظيم. وقد قامت الجهات الإشرافية بسن العديد من القوانين والقواعد واللوائح والمتطلبات التي يتوجب أن تفي بها المؤسسات المالية، مثل مكافآت وتعويزات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بما في ذلك تطوير واعتماد سياسة تدار بها هذه الأنشطة.
- 2.4 تماشيًا مع أفضل الممارسات العالمية والمتطلبات التنظيمية، فقد تم إعداد سياسة المكافآت هذه والموافقة عليها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة للإسترشاد بها في وضع مكافآت وتعويزات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية ويجب الالتزام بتنفيذها بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> المادة 143 من مبادئ حوكمة الشركات

<sup>6</sup> المادة 58.1 من لائحة حوكمة الشركات

## الجزء الثالث - لمحة عامة عن السياسة

### 3.1 الخلفية التشريعية

3.1.1 تم تطوير سياسة المكافآت هذه وفقاً لجميع القوانين واللوائح المعمول بها من الجهات الإشرافية، وتشمل على سبيل المثال وليس الحصر:

- 1) نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 1437/01/28 هـ (الموافق 2015/11/10 م) وماتراً عليه من تعديلات في العام 2022 م.
- 2) نظام مراقبة البنوك الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1386/02/22 هـ (الموافق 1966/12/12 م) وتعديلاته.
- 3) المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية الصادرة عن البنك المركزي السعودي بتاريخ 1442/06 هـ (الموافق 2021/06 م) وتعديلاتها.
- 4) متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي وتعديلاتها.
- 5) اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة والصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية بتاريخ 1438/01/16 هـ (الموافق 2016/10/17 م) وماتراً عليها من تعديلات في العام 2023 م.
- 6) قواعد مكافآت البنوك الصادر عن البنك المركزي السعودي بتاريخ 1444/06/12 هـ (الموافق 2022/01/05 م) وتعديلاتها.
- 7) لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية بتاريخ 1438/05/16 هـ (الموافق 2017/02/13 م) وما طراً عليها من تعديلات في العام 2023 م.

### 3.2 أهداف السياسة

- 3.2.1 يدرك الأول أن هيكل المكافآت في البنك يجب أن يدعم الحوكمة السليمة للشركات وإدارة المخاطر.
- 3.2.2 تم إعداد هذه السياسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. مواءمة برامج التحفيز والمكافآت مع إستراتيجية الأعمال والمخاطر والأهداف والقيم ومصالح البنك على المدى الطويل.
2. إنشاء ثقافة مؤسسية ملائمة لمنهجية تحمل المخاطر وحث الموظفين على التصرف بما يخدم مصالح البنك ككل على المدى الطويل على الوجه الأكمل وليس ما يخدم مصالحهم أنفسهم<sup>7</sup>

3.2.3 من أجل تحقيق هذه الأهداف، قام مجلس الإدارة بتفويض بعض المسؤوليات إلى لجنة الترشيحات والمكافآت<sup>8</sup> تشمل تطوير سياسة المكافآت بالمشاركة مع الإدارة العليا للبنك لتنفيذ هذه المهمة.

<sup>7</sup> المادة 148 من مبادئ حوكمة الشركات  
<sup>8</sup> المبادئ الرئيسية - المادة 87 - المادة 89 ج

3.2.4 مجلس الإدارة مسؤول عن تعزيز الحوكمة الفعالة وممارسات المكافآت السليمة والسلوك الأخلاقي والالتزام بالأنظمة واللوائح ومعايير السلوك الداخلية، وضمان المساءلة عن سوء السلوك؛ بالإضافة إلى ما يلي<sup>9</sup>:

1. الإشراف ومساءلة الإدارة العليا عن التنفيذ والمشاركة في وضع نظام المكافآت الذي يحدد بشكل فعال كيفية معالجة أدوات المكافآت لمخاطر سوء السلوك أو أي سلوك غير حكيم مع المخاطرة.
2. المشاركة الفعالة مع الإدارة العليا، بما في ذلك تحدي التقييمات والتوصيات الخاصة بمكافآت الإدارة العليا إذا كان هناك ما يبرر ذلك عند حدوث سوء سلوك خطير أو متكرر والتأكد من إجراء تحليل الأسباب الجذرية، واتاحة الدروس المستفادة على مستوى البنك واعتماد سياسات جديدة، حسب الضرورة، لمنع حدوث أي تكرار.

3.2.5 على مجلس الإدارة التأكد من أن المراجعة السنوية للمكافآت (داخلياً من خلال المراجعة الداخلية أو بتكليف خارجي لشركة معترف بها) يتم إجراؤها بشكل مستقل دون تدخل الإدارة العليا.<sup>10</sup>

## الجزء الرابع – الإطار العام للمكافآت

4.1 كقاعدة عامة، أي مكافأة مستحقة الدفع من قبل البنك لعضو في مجلس الإدارة أو عضو في لجان مجلس الإدارة أو في اللجنة التنفيذية يجب أن تتماشى مع المتطلبات القانونية والتنظيمية الصادرة من الجهات الإشرافية وكذلك مع النظام البنك الأساس واللوائح والسياسات الداخلية.

4.2 يتم تحديد المكافآت المستحقة الدفع من قبل البنك لأعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء لجان مجلس الإدارة أو اللجنة التنفيذية لأجل تحقيق الأهداف التالية<sup>11</sup>:

1. مواءمة هيكل وبرامج المكافآت مع أعمال وأهداف وإستراتيجية البنك.
2. تشجيع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والموظفين الآخرين لتحقيق نجاح البنك وتعزيز التنمية المستدامة طويلة المدى.
3. تحقيق الاتساق بين هيكل وبرامج المكافآت وحجم وطبيعة ومستوى المخاطر العامة للبنك.
4. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع الأدوار والمسؤوليات والواجبات والأنشطة التي يقوم بها الفرد، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المطلوب تحقيقها خلال السنة المالية .
5. أن تعكس المؤهلات التعليمية والمهنية و الخبرة العملية والمهارات والكفاءات وأداء الفرد.
6. مراعاة ممارسات البنوك الأخرى وممارسات القطاع المصرفي<sup>12</sup> على ألا تؤدي إلى زيادات غير مبررة في الأجور والتعويضات.

4.3 يجب أن تكون المكافأة متوافقة مع الأعراف السائدة في المملكة العربية السعودية، وتعمل على تحقيق مصالح المساهمين والأهداف الإستراتيجية للبنك على المدى البعيد<sup>13</sup>.

<sup>9</sup> المادة 2.1.3,4,5,6 من قواعد المكافآت

<sup>10</sup> المادة 2.1.6 من القواعد

<sup>11</sup> المادة 59. 1-9 من لائحة حوكمة الشركات

<sup>12</sup> نصت (المادة 2.5- الفقرة 20) من قواعد المكافآت على أن سياسة المكافآت لا ينبغي أن تستند فقط إلى ممارسات القطاع ولكن يجب أن تأخذ في الاعتبار أيضًا نموذج أعمال البنك والوضع المالي والأداء التشغيلي والأفق العام للأعمال.

<sup>13</sup> المبادئ الرئيسية – المادة 89 ج

4.4 يجوز أن تتفاوت مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة بحسب الخبرات الفردية والمهارات والواجبات التي يضطلع بها والاستقلالية، وعدد إجتماعات مجلس الإدارة و / أو لجنة مجلس الإدارة التي يحضرها وبالإضافة لأي اعتبارات أخرى.

4.5 تنظم سياسة المكافآت منح أسهم البنك إلى أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء كانت الأسهم تم إصدارها حديثاً أو تم شراؤها من قبل البنك<sup>14</sup>. وفي حال قيام البنك بإعادة شراء أسهمه الممتازة أو العادية لغرض تخصيصها لـ "برنامج أسهم الموظفين"، فيجب على البنك التقيد بالأحكام<sup>15</sup> المنصوص عليها من قبل الجهات الإشرافية بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

1. الحصول على تقرير صادر عن مراجع حسابات البنك الخارجي حول إقتراح إعادة شراء الأسهم من قبل البنك، على النحو الذي وافق عليه مجلس الإدارة.
2. الحصول على موافقة الجمعية العامة غير العادية.
3. الحصول على الموافقة من الجهات الرقابية المختصة.
4. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين الاشتراك في برنامج أسهم الموظفين، كما لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين التصويت على قرارات مجلس الإدارة المتعلقة بالبرنامج.<sup>16</sup>

4.6 يجب أن توضح سياسة المكافآت الحالات التي يجب فيها تعليق منح المكافآت أو استعادتها إذا تقرر أن هذه المكافأة تم تخصيصها بناءً على معلومات غير دقيقة مقدمة من عضو مجلس الإدارة أو عضو الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع إساءة استخدام الصلاحيات لأجل الحصول على تعويض بدون وجه حق<sup>17</sup>.

4.7 يجب أن تستند المكافآت المستحقة لأعضاء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وأن يوافق عليها من مجلس الإدارة.

4.8 يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة سياسة المكافآت لتعكس التعويض المناسب بالنسبة للمعينين حديثاً بحسب المتطلبات<sup>18</sup>.

4.9 على لجنة الترشيحات والمكافآت تجنب خطط المكافآت أو السياسات أو البرامج التي تتجاوز ما هو متعارف عليه في المملكة العربية السعودية أو الحدود التي وضعتها الجهات التنظيمية، إن وجدت.

4.10 تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت عن كُتب مكافآت الموظفين الأعلى أجراً للتحقق من الالتزام بسياسة المكافآت.<sup>19</sup>

4.11 لا يحق لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند جدول الأعمال المتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة في إجتماعات الجمعية العامة.

<sup>14</sup>المادة 59.9 من لائحة حوكمة الشركات

<sup>15</sup>يرجى الرجوع للمادة 11 من لائحة حوكمة الشركات،

<sup>16</sup>المادة 29 من اللائحة التنفيذية

<sup>17</sup>المادة 59.8 من لائحة حوكمة الشركات

<sup>18</sup>المادة 59.7 من لائحة الحوكمة

<sup>19</sup>المادة 11. 2.2 من قواعد المكافآت

## الجزء الخامس- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

- (أ) قد تتكون مكافآت مجلس الإدارة من مبلغ محدد أو مزايا محددة في شكل أسهم أو نقدًا أو نسبة مئوية محددة من أرباح البنك على النحو الذي تحدده لجنة الترشيحات والمكافآت بناء على هذه السياسة، بالإضافة إلى بدل الحضور، وحسب نظام الشركات والتوجيهات الصادرة من وقت لآخر من قبل الجهات الرقابية.
- (ب) لا يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة مئوية من الأرباح التي يحققها البنك ، ولا تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية البنك.<sup>20</sup>
- (ج) توصي لجنة الترشيحات والمكافآت بمكافآت رئيس مجلس الإدارة ونائبيه والعضو المنتدب.
- (د) تُدفع مكافآت وتعويضات الأشخاص الاعتباريين من أعضاء مجلس الإدارة من خلال الشخص الاعتباري أو الممثل وفقًا لما يحدده الكيان القانوني.
- (هـ) يتم تحديد مبالغ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ويوافق عليها مجلس الإدارة.
- (و) يتم تعويض أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الخارجية عن جميع النفقات المعقولة التي تحملوها لحضور الاجتماعات والمشاركة في المجلس ونشاطات لجان مجلس الإدارة مثل نفقات السفر والنفقات الأخرى المتعلقة به بشرط أن تكون تلك المصاريف مسجلة ومعدة حسب سياسة البنك الداخلية.

---

<sup>20</sup> المادة 9 من اللائحة التنفيذية

## الجزء السادس – مكافآت أعضاء اللجان

### 6.1 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة لمهام لجان المجلس والمهام الإضافية

6.1.1 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة عن أي مهام تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية - بموجب ترخيص مهني - واجبات أو وظائف يقوم بها عضو مجلس الإدارة ، ويجب أن تكون هذه المكافأة بالإضافة إلى المكافأة التي قد يتلقاها في صفته كعضو في مجلس الإدارة واللجان التي يشكلها المجلس بموجب نظام الشركات ونظام البنك الأساس<sup>21</sup>.

6.1.2 قد يتم تخصيص مكافأة إضافية اعتمادًا على مستوى المشاركة والقيمة المضافة للبنك لأعضاء مجلس الإدارة الذين لديهم مستوى أعلى من المشاركة، أو تم تكليفهم بمسؤوليات إضافية لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو اجتماعات اللجان.

---

<sup>21</sup> المادة 8 من اللائحة التنفيذية

## الجزء السابع – مكافآت الإدارة التنفيذية

- أ) يجب أن تتبع المكافآت المستحقة لأعضاء الإدارة التنفيذية مصفوفة الصلاحيات المعتمدة من قبل مجلس الإدارة ووفقًا للأحكام المنصوص عليها في سياسة المكافآت هذه وعقود العمل ذات الصلة وإجراءات المكافآت الداخلية الأخرى<sup>22</sup>.
- ب) يجب على مجلس الإدارة عند مراجعة مكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية والموافقة عليها التأكد من أن المكافآت المذكورة قد تم تحديدها وفقًا للمبادئ التالية:

### 7.1 قياس الأداء<sup>23</sup>

- 7.1.1 يقيّم نظام قياس الأداء الممارس ويقيس أداء موظفي البنك في مختلف المستويات بشكل موضوعي.
- 7.1.2 تعد الإجراءات والعمليات المتعلقة بتقييم وقياس الأداء واضحة وموثقة وتعمل على تفادي التأثير غير المشروع وحالات تضارب المصالح كما تتسم بالشفافية للموظفين المعنيين.
- 7.1.3 لا يعد إجمالي دخل الأرباح المكتسبة العامل الوحيد لقياس الأداء. حيث تؤخذ في الاعتبار العوامل الأخرى مثل المخاطر ذات العلاقة بالعمليات الأساسية وجودة الأعمال التجارية وتقييم السلوك ورضا العميل والعائد المعدّل حسب المخاطر على رأس المال... إلخ -حيثما أمكن- في قياس أداء الموظفين.
- 7.1.4 يُبنى قياس أداء الموظفين من المستويات العليا على أداء البنك لمدى أطول وبالتالي لا يعد التعويض المستند على الأداء مبنياً على أداء السنة الحالية فقط.
- 7.1.5 تدعم إجراءات وعمليات قياس الأداء قياس المساهمة الفردية مقابل الأداء العام للبنك -إلى الحد الممكن-. تُلحق المساهمة الفردية التي تم قياسها على هذا النحو أيضًا بالحساب الإداري لتحديد التعويض القائم على أداء الموظف.

<sup>22</sup> المادة 58.4 من لائحة حوكمة الشركات

<sup>23</sup> المادة 3 من قواعد المكافآت



## 7.2 اتساق المكافآت مع تحمل المخاطر<sup>24</sup>

- 7.2.1 يعكس مستوى ونوع التعويض الاتساق الفعال للمكافآت مع تحمل المخاطر الحكيم.
- 7.2.2 يؤخذ بالاعتبار جميع المخاطر القائمة والمحتملة بما في ذلك المخاطر التي يصعب قياسها مثل مخاطر السيولة ومخاطر السمعة وتكلفة رأس المال. علاوة على ذلك، يعكس حجم حساب التعويضات المتغيرة وتخصيصه داخل البنك كامل نطاق المخاطر.
- 7.2.3 تعتبر المكافآت حساسة للمدى الزمني للمخاطر كما يمكن تأجيل المكون المتغير للتعويض حيث تتحقق المخاطر على مدى فترات طويلة.
- 7.2.4 يتم اتباع أساليب/معايير مناسبة لتسوية الأرباح المحاسبية للبنك لكامل نطاق المخاطر القابلة للتحديد مما يعكس حجم ومدى تعقيد عملياته.
- 7.2.5 يجب أن تشمل عمليات إدارة مخاطر سوء السلوك من خلال نظام المكافآت، على الأقل، عمليات مسبقة تتضمن معايير التقييم غير المالي مثل جودة إدارة المخاطر، ودرجة الالتزام بالأنظمة واللوائح وأهداف السلوك الأوسع للبنك، بما في ذلك المعاملة العادلة للعملاء، في إدارة الأداء الفردي والمكافآت على جميع مستويات البنك وكجزء من إطار أوسع للحوكمة وإدارة المخاطر. يجب دعم هذه العمليات من خلال البرامج المستمرة بما في ذلك الدورات التدريبية الرسمية التي تعزز معايير السلوك المناسبة.
- 7.2.6 يجب أن تشارك إدارات الرقابة وإدارة الموارد البشرية بشكل مناسب في تصميم المكافآت واتخاذ القرار لضمان حوافز المكافآت الفعالة في معالجة مخاطر سوء السلوك.
- 7.2.7 يجب تعريف المبالغ الكافية للأجور المتغيرة لخطر التخفيض للمساعدة في مواءمة نتائج المكافآت مع النتائج السلبية و / أو المخاطر التي قد تظهر مع مرور الوقت فقط.

<sup>24</sup> المادة 4.1 من قواعد المكافآت

### 7.3 هيكل المكافآت<sup>25</sup>

7.3.1 تم تصميم هيكل المكافآت لمستويات مختلفة من الموظفين لتعزيز إدارة المخاطر الفعالة وتحقيق أهداف التعويضات من الاحتفاظ بالمهنيين المؤهلين وتحفيزهم، من أجل تمكين البنك من تحقيق أهدافه الاستراتيجية.

7.3.2 يعتمد نوع نماذج المكافآت على منصب الموظف ودوره وقد يتضمن أوراق مالية وأسهم وأشكال أخرى من التعويضات.

7.3.3 تُحدد نسبة المكافآت الثابتة والمتغيرة لمختلف مجالات الأعمال باعتبار طبيعة ومستوى مسؤوليات الموظف والمجال الذي يعمل فيه والفلسفة العامة لسياسة المكافآت في البنك. لا يجب أن يحد مجموع التعويض المتغير إمكانية البنك في تقوية قاعدة رأس المال.

7.3.4 يتم تحديد حساب مكافآت الأداء العام للبنك بناءً على أداء البنك، في حين أن توزيع المكافآت على كل موظف يعتمد على أداء الموظف وأداء الوحدة أو القسم الذي يعمل فيه. ولا يوجد حد أدنى مضمون للمكافآت والمدفوعات الأخرى المماثلة بخلاف راتب الموظف.

7.3.6 يجوز للبنك تأجيل نسبة معقولة من مكافأة الأداء مع فترة استحقاق لا تقل عن ثلاث (3) سنوات. تحدد النسبة المؤجلة للمكافأة وفترة الاستحقاق بناءً على طبيعة العمل ومخاطره وأنشطة الموظف المعني.

7.3.7 تُبين المعايير المتبعة لتحديد قيمة تخصيص الأسهم بشكل واضح في حال كان التعويض في الأسهم متاحاً.

<sup>25</sup> المادة 4.2 من قواعد المكافآت

## الجزء الثامن – دفع واسترداد المكافآت

### 8.1 دفع المكافآت

8.1.1 المكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه تكون مقابل عضويتهم ، بالإضافة إلى سداد النفقات المعقولة التي يتكبدونها مقابل المشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة ولجانه ويمثل مجموعها سنويًا مكافأةً مقابل هذه المساهمات.

8.1.2 يتم دفع المكافآت والإبلاغ عن تفاصيل الدفع من خلال الإدارة المختصة بالبنك.

### 8.2 استرداد المكافآت

8.2.1 إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية أي عضو يتخلف عن حضور ثلاثة (3) اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة أو (خمسة) اجتماعات منفصلة خلال فترة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس<sup>26</sup>، فلا يحق لهذا العضو أن يستلم أي أجر عن الفترة التي تبدأ من آخر اجتماع لمجلس الإدارة لم يحضره، وعليه أن يسدد أي أجر حصل عليه عن تلك الفترة.

8.2.2 إذا ثبت للجنة المراجعة أو للجهات الإشرافية أن المكافأة المدفوعة لأي عضو كانت بناءً على معلومات خاطئة أو مضللة قدمت إلى الجمعية العامة أو مدرجة في تقرير مجلس الإدارة، يجب عليه إعادتها للبنك ويجوز للبنك ان يطلبها منه.

8.2.3 وضع الأول أحكام مكافآت محددة للموظفين ذو تأثير على الملف العام للمخاطر للبنك ("متحملي المخاطر الجوهرية")، مثل جداول المدفوعات التي تراعي نتائج المخاطر على مدى عدة السنوات، و/أو أحكام "الجزاءات/المصادرة" حيث يمكن تخفيض المكافآت أو عكسها بناءً على المخاطر المحققة، و / أو أحكام "الاسترداد" حيث يمكن تخفيض المكافأة أو عكسها بعد سندات التعويض إذا ظهرت حقائق جديدة تثبت أن المكافأة المدفوعة كانت مبنية على افتراضات خاطئة أو فشل الموظف في الامتثال للسياسات الداخلية أو المتطلبات القانونية بما في ذلك حالات سوء السلوك.

### 8.3 تعديل الأجور: <sup>27</sup>

8.3.1 كحد أدنى، يجب أن يتم تعديل المكافأة في الحالات التالية:

- أ. في حالات سوء السلوك التي أدت إلى خسارة كبيرة للبنك أو لعملائه أو لأي طرف أو؛
- ب. في حالة وجود احتيال أو إهمال جسيم أو فشل مادي في ضوابط إدارة المخاطر، بما في ذلك انتهاك السياسات الداخلية أو أي قواعد أو لوائح ذات صلة.

<sup>26</sup> المادة 24 من المبادئ الرئيسية، والمادة 6.أ من اللائحة التنفيذية، والمادة 18.1 من النظام الأساس

<sup>27</sup> المادة 4.3 من قواعد المكافآت

## الجزء التاسع – الإفصاح عن المكافآت

9.1 يجب على مجلس الإدارة التأكد من أن جميع متطلبات الإفصاح المتعلقة بسياسة المكافآت و / أو المكافآت التي يدفعها البنك تتم وفقاً للمتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها من قبل الجهات الإشرافية، والتي تشمل:

- (1) يجب الإفصاح في البيانات المالية السنوية عن المعلومات الكمية الإجمالية عن المكافآت المدفوعة لفئات مختلفة من الموظفين وعددها مع تفصيل المكونات الثابتة والمتغيرة وطرق الدفع. ويشمل تصنيف الموظفين كبار الأعضاء التنفيذيين الذين يخضع تعيينهم لعدم ممانعة البنك المركزي السعودي، والموظفين العاملين في وظائف الرقابة، والاستعانة بمصادر خارجية، وما إلى ذلك<sup>28</sup>؛
- (2) الإفصاح في البيانات المالية السنوية عن السمات البارزة لسياسة المكافآت وآثارها على ملف مخاطر البنك بالإضافة إلى تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت ومهامها. يجب أن يوفر هذا الإفصاح أيضاً معلومات عن التصميم العام لنظام التعويضات وطريقة تنفيذه، ووصف طريقة تعديل المخاطر، وربط التعويض بالأداء الفعلي، وسياسة التأجيل ومعايير الاستحقاق، ومعايير تخصيص النقد مقابل أشكال التعويض الأخرى، وتحقيق أهداف سياسة المكافآت<sup>29</sup>؛
- (3) الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن تفاصيل سياسة المكافآت مثل الآليات التي يتم من خلالها تحديد تعويضات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية<sup>30</sup>؛
- (4) الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن تفاصيل المكافآت ويشتمل ذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم موظفين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات لصالح البنك<sup>31</sup>؛ و
- (5) استيفاء جميع متطلبات الإفصاح وفقاً "لمتطلبات الإفصاح والملاحظات الإرشادية الخاصة بالركيزة الثالثة لبازل 3" الصادرة عن البنك المركزي السعودي، بصيغتها المعدلة من وقت لآخر.

<sup>28</sup>المادة 5.1.54 من قواعد المكافآت

<sup>29</sup>المادة 5.1.55 من لائحة الأحكام

<sup>30</sup>للاطلاع على قائمة متطلبات الإفصاح من البنك المركزي وهيئة السوق المالية، يرجى الرجوع إلى المادة 102 (ي) من المبادئ الرئيسية،  
والمادة 90 من لائحة حوكمة الشركات.

<sup>31</sup>المادة 76.2 من نظام الشركات

## الجزء العاشر – أحكام عامة

10.1 يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية عن ضمان التنفيذ السليم وفي الوقت المناسب والالتزام بالمبادئ المنصوص عليها في سياسة المكافآت هذه.

10.2 يجب مراجعة سياسة المكافآت هذه من قبل أمين عام مجلس الإدارة سنوياً على الأقل<sup>32</sup> أو في حالة تعديل أو تحديث أي من الأنظمة السارية.

10.3 على الأمانة العامة لمجلس الإدارة أن تقدم توصيات بإجراء تعديلات على سياسة المكافآت هذه، حال الاقتضاء أو الضرورة، إلى اللجنة ومجلس الإدارة، تخضع لمراجعتهم. وفي حال تم تعديل سياسة المكافآت، يجب تقديمها بعد ذلك إلى الجمعية العامة للموافقة عليها. ولا يتم تعديل سياسة المكافآت إلا بعد تصديق الجمعية العامة عليها.

10.4 على البنك السعودي البريطاني (الأول) أن يسعى إلى ضمان تطبيقه الدائم لجميع الأنظمة السارية. وفي حالة وجود أي تعارض بين سياسة المكافآت وأي أنظمة سارية، تطبق الأنظمة السارية.

---

<sup>32</sup>المادة 45.ج من المبادئ الرئيسية

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

Title	Before Amendments	After Amendments
<b>NAME OF THE POLICY</b>	Remuneration <b>and Compensation</b> Policy for Board Directors, Committees Members and Executive Management.	Remuneration Policy for Board Directors, Committee Members & Executive Management.
<b>DEFINITIONS</b>	-	<p>The terms mentioned below and used throughout this Remuneration Policy shall have the following meanings:</p> <p><b>Applicable Laws:</b> The laws and regulations listed in section 3.1 herein (as amended and supplemented from time to time).</p> <p><b>Authority Matrix:</b> The Delegation of Authority Matrix endorsed by BRC and approved by the Board.</p> <p><b>Bank's Bylaws:</b> The Bylaws of SAB.</p> <p><b>Board's Report:</b> Report of the SAB Board of Directors prepared annually and as per the directives of SAMA<sup>1</sup> and the CMA<sup>2</sup>, as amended from time to time.</p> <p><b>Chair or Board Chair:</b> The Chair of the SAB Board.</p> <p><b>CMA:</b> The Capital Market Authority of Saudi Arabia.</p> <p><b>Committee Member:</b> Member of a SAB Board Committee whether this member is a Director or an External Committee Member.</p> <p><b>Companies Law or Law:</b> The law issued under Royal Decree for regulating the requirements regarding the establishment and operation of companies in the Kingdom of Saudi Arabia.</p> <p><b>Company Secretary:</b> The company secretary of SAB.</p>

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

		<p><b>Corporate Governance Regulations or CGRs:</b> The regulations issued by the CMA setting forth the governance requirements for companies listed on the Saudi Exchange.</p> <p><b>Corporate Governance Principles for Banks or CGPs:</b> The guidelines issued by the Bank of International Settlements to promote sound corporate governance practices for banks.</p> <p><b>Director or Board Member:</b> A member of the SAB Board.</p> <p><b>Executive Director:</b> A member of the SAB Board who is also a member of the executive management of the Bank and participates in the management of its daily affairs and earns a monthly salary in return thereof.</p> <p><b>External Committee Member<sup>3</sup>:</b> A member of a SAB board committee who is not a member of the SAB Board.</p> <p><b>General Assembly:</b> Assembly consisting of the shareholders of SAB duly convened in accordance with the provisions of the Companies Law and the Bank's Bylaws.</p> <p><b>Independent:</b> As per the definition provided in the Key Principles.<sup>4</sup></p> <p><b>Key Principles of Governance in Financial Institutions or Key Principles:</b> The principles issued by SAMA setting forth the governance requirements financial institutions must observe.</p> <p><b>MC:</b> The Ministry of Commerce of Saudi Arabia.</p>
--	--	--



## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

		<p><b>Misconduct</b> : Conduct that falls short of expected standards, including legal, professional, internal conduct and ethical standards.</p> <p><b>Non-Executive Director</b>: A member of the Board who provides opinions and technical advice to the Bank but is not involved in any way in the management of its daily affairs and does not receive a monthly or annual salary.</p> <p><b>Selection Policy for Board and Board Committee Members or Selection Policy</b>: The policy for the selection and nomination of SAB board and board committee members.</p> <p><b>Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies or IRs</b>: The implementing regulation issued by the CMA pursuant to the Companies Law relating to listed joint-stock companies.</p> <p><b>Remuneration Policy for Board Directors, Committee Members &amp; Executive Management or Remuneration Policy</b>: The policy for the remuneration of the SAB Board directors, members of the Board Committees and members of the Executive Management team.</p> <p><b>Remuneration or Remunerations</b>: 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 a member of the Board, Board Committee and/or Executive Management to perform his/her duties.</p> <p><b>Requirements for Appointments to Senior Positions in Financial Institutions Supervised by SAMA or The Requirements</b>: SAMA circular(s) setting forth the requirements and terms to be met when selecting and</p>
--	--	--

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

		<p>appointing Board directors and senior executives in the Banks operating in Saudi Arabia.</p> <p><b>Banks Remunerations Rules or Rules:</b> The Banks remunerations rules issued by SAMA to set the minimum requirements for banks in formulating their remuneration policies, procedures, and practices.</p> <p><b>Saudi Exchange</b> (known as “Tadawul”): The stock exchange of Saudi Arabia.</p> <p><b>SAB or Bank:</b> The Saudi British Bank.</p> <p><b>SAB AUCOM or AUCOM or Audit Committee:</b> The Audit Committee of the SAB Board.</p> <p><b>SAB Board of Directors or SAB Board or Board:</b> The board of directors of SAB.</p> <p><b>SAB Board Committees or Board Committees:</b> The committees of the SAB Board.</p> <p><b>SAB BRC or BRC or Board Risk Committee:</b> The Risk Committee of the SAB Board.</p> <p><b>SAB NRC or NRC or Nomination &amp; Remuneration Committee:</b> The Nomination and Remuneration Committee of the SAB Board.</p> <p><b>SAB TDC or TDC or Technology and Digital Committee:</b> The Technology and Digital Committee of the SAB Board.</p> <p><b>SAMA:</b> The Saudi Central Bank.</p> <p><b>Supervisory Authorities:</b> The regulatory bodies in Saudi Arabia, including but not limited to CMA, SAMA and the MC.</p> <p><b>Vice Chair or Board Vice Chair:</b> The Vice Chair of the SAB Board.</p>
--	--	---

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

<b>PREAMBLE</b>	<p>The Corporate Governance principles For Banks operating in the Kingdom of Saudi Arabia and the Compensation Rules issued by SAMA require all banks to ensure that remunerations and compensations payable to directors are in line with the local banking practices and regulatory rules and do not exceed the ceiling set by the Regulatory rules issued by SAMA.</p>	<p>2.1 SAB believes good governance is good business. Well-governed companies are better positioned to make high-quality decisions that benefit the company and ultimately its shareholders and other key stakeholders.</p>
	<p>Corporate Governance Rules provided in that the Articles of Association of a Company should specify the method a remuneration is paid to Board members and allowed for such remuneration to be in the form of a salary, attendance fee, an in-kind benefit or a percentage of the profits (For non-independents), or a combination of two or more such benefits.</p>	<p>2.2 Remuneration policies form a key component of the governance and incentive structure through which the board and senior management promote good performance, convey acceptable risk-taking behavior and reinforce a bank's operating and risk culture.</p>
	<p>The Companies Act stated that the Articles of Association of a Company should set the mechanism remunerations are payable to Board members and allowed for such remuneration to be in the form of a salary, attendance fee, an in-kind benefit or a percentage of the profits, or a combination of two or more such benefits.</p>	<p>2.3 The Bank, being a Saudi company licensed to conduct banking business in the Kingdom and listed on the Saudi Exchange, operates in a highly regulated environment. The Supervisory Authorities have enacted several laws, rules and regulations that contain various requirements that must be fulfilled by financial institutions, such as the remuneration of directors, external committee members and executive management, including the development and adoption of a policy that governs these activities.</p>
	<p>The act stipulated that, if a director's – other than independent - remuneration was a percentage of the company profits; such percentage should not exceed 10% of the net profits clear of any expenses, depreciation or provisions as decided by the Annual General Meeting and after distribution of dividends to shareholders of not less than 5% of the Company's capital.</p>	<p>-</p>

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

	<p>In line with Supervisory rules, this policy and procedures were prepared and recommend by the Nomination and Remuneration Committee and SABB Board of Directors, and will be approved by the SABB AGM as to be used a general manual for the Nomination &amp; Remuneration Committee and SABB Board in setting the criteria for The Remuneration and Compensation Policy for Board of Directors and Committees Members and Executive Management.</p>	<p>2.4 In line with these global best practices and regulatory requirements, this Remuneration Policy was reviewed and endorsed by the NRC and approved by the Board to guide the remuneration of Directors, Committee Members and Executive Management and shall be enacted following ratification by the General Assembly.</p>
<b>POLICY OVERVIEW</b>	-	<p><b>3.1 Legislative Background</b></p> <p>3.1.1 This Remuneration Policy has been developed in accordance with all applicable laws and regulations from the Supervisory Authorities, including but not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. The Companies Law issued pursuant to the Royal Decree No. M/3 dated 28/01/1437H (corresponding to 10/11/2015) and as amended in 2022, and later on;</li> <li>ii. The Banking Control Law issued pursuant to the Royal Decree No. M/5 dated 22/02/1386H (corresponding to 12/6/1966G) as amended;</li> <li>iii. The Key Principles of Governance in Financial Institutions, issued by SAMA, dated 6/1442H (corresponding to 6/2021G) as amended;</li> <li>iv. The Requirements for Appointments to Senior Positions in Financial Institutions Supervised by SAMA, issued by SAMA, dated 01/1440H</li> </ul>

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

		<p>(corresponding to 09/2019G) as amended;</p> <p>v. The Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies, issued by the Board of the CMA dated 16/1/1438H (corresponding to 17/10/2016G), as amended in January 2023 and later on;</p> <p>vi. The Banks Remuneration Rules, issued by SAMA, dated 12/6/1444H (corresponding to 5/1/2023G) as amended; and</p> <p>vii. The Corporate Governance Regulations issued by the Board of the CMA dated 16/5/1438H (corresponding to 13/2/2017G) as amended and as amended in January 2023 and later on.</p> <p><b>3.2 Policy Objectives</b></p> <p>3.2.1 SAB recognizes that the Bank's remuneration structure should promote sound corporate governance and risk management.</p> <p>3.2.2 This Remuneration Policy has been developed in order to achieve the following objectives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Align incentivization and remuneration programs with the business and risk strategy, objectives, values and long-term interests of the Bank; and</li> <li>ii. Nurture a corporate culture in which risk-taking behavior is appropriate and employees are encouraged to act in</li> </ul>
--	--	--

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

		<p>the long-term best interest of the Bank as a whole, rather than for themselves.</p> <p>3.2.3 In order to achieve these objectives, the Board has delegated certain responsibilities to the NRC, which include the development of the Remuneration Policy with the assistance of the bank's senior management.</p> <p>3.2.4 The Board shall be ultimately responsible for promoting effective governance, sound remuneration practices, ethical behavior and compliance with laws, regulations, and internal conduct standards, and for ensuring accountability for misconduct; in addition to the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Overseeing and holding senior 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.</li> <li>II. Engaging actively with senior management, including challenging senior 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 available bank-wide and new policies are adopted, as necessary, to prevent reoccurrence.</li> </ol> <p>3.2.5 The Board shall ensure that the annual review of the Staff remuneration (internally through Internal Audit or externally commissioned by a recognized firm) is carried out independently without the intervention of senior management.</p>
--	--	--

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

<b>GENERAL REMUNERATION FRAMEWORK</b>	As a general rule, the remunerations and compensations payable to the Saudi British bank (SABB) Board executive and non-executive directors, or Non-Board Committee members will be in line with the directives of the regulatory authorities and governed in general by the Principles of Governance for Banks operating in the Kingdom of Saudi Arabia, Compensation Rules document issued by SAMA, Corporate Governance Rules and the SABB bylaws, and SABB Corporate Governance.	4.1 As a general rule, any Remuneration payable by the Bank to a Director, a member of Board Committees or to the Executive Management, must be in line with the legal and regulatory requirements of the Supervisory Authorities, and the Bank's Bylaws and policies.
	The bank should take into account the general criteria that are included in the Regulatory Rules and Procedures issued pursuant to the Companies Law relating to Listed Joint Stock Companies and Corporate Governance Rules, which include;	4.2 Any Remuneration payable to the Bank's Directors, members of Board Committees and the Executive Management shall be determined with the view of achieving the following objectives:
	The Remuneration must be fair and proportionate to the Board member's activities carried out and responsibilities borne by the Board members, in addition to the objectives set out by the Board to be achieved during the financial year;	iv. Is fair and proportionate to the roles, responsibilities, duties and the activities carried out by the individual, in addition to the objectives set out by the Board to be achieved during the financial year;
	The Remuneration must be based on the recommendation of the Remuneration Committee;	-



## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

-	ii. Encourages Directors, members of Board Committees, Executive Management and other employees to achieve the success of the Bank and promote its sustainable, long-term development;
The Remuneration must be proportionate to the Company's activities and the required skills for its management.	i. Aligns remuneration structure and programs with the Bank's business objectives and strategy;
taking into consideration the sector in which the Company operates, its size and experience of its Board members; and	-
The level and composition of remuneration for non-executive directors and executives officers should be sufficient and reasonable to attract and maintain talented individuals to fulfill those roles.	-
The Remunerations of different Board members may vary depending on the Board members' experience, expertise, duties he/she undertakes, and independence and number of Board meetings he/she attended in addition to other considerations.	4.4 The Remuneration of Directors and members of Board Committees may vary depending on the individual's experience, expertise, duties he/she undertakes, independence, and the number of Board and/or Board Committee meetings he/she attends, and any other considerations.

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

-	iii. Achieves consistency between the remuneration structure and programs and the magnitude, nature and overall risk level of the Bank;
Board members shall not vote on the agenda item relating to the Remuneration of the Board members at the General Assembly's meeting.	-
-	v. Reflects the educational and professional qualifications, practical experience, skills, competencies and performance of the individual; and;
-	vi. Takes into consideration the practices of other banks and the banking industry <sup>5</sup> but does not lead to unjustified increases in remunerations and compensations.
The Nomination and Remuneration Committee shall avoid director compensation plans, policies or programs that exceed what is customary or what have been set by the regulators.	-

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

-	<p>4.3 The Remuneration shall be consistent with the prevailing norms in Saudi Arabia, and shall serve to achieve the Shareholders' interests and the long-term strategic objectives of the Bank.</p>
-	<p>4.5 The Bank's may grant shares to the Directors and the Executive Management whether newly issued or purchased by the Bank.<sup>6</sup> In the event the Bank buys back its preferred or ordinary shares for the purpose of allocating them to its "Employee Share Plan", the Bank shall comply with the provisions<sup>7</sup> set forth by the Supervisory Authorities including, but not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Obtaining a report issued by its external auditor on the Bank's proposed buy-back of shares, as approved by the Board;</li> <li>ii. Obtaining approval from the Extraordinary General Assembly; and</li> <li>iii. Obtaining approval from the relevant Regulatory Authorities;</li> <li>iv. Non-executive Board members shall not participate in the Employees' Shares plan, and executive Board members shall not vote on Board resolutions relating to the plan.</li> </ul>
-	<p>4.6 The Remuneration Policy shall indicate situations where Remuneration should be suspended or reclaimed if it is determined that such Remuneration were set based on inaccurate information provided by a Director or a member of the Executive Management, in order to prevent abuse of power to obtain unmerited compensation.</p>

<sup>6</sup> CGRs, Art.59.9)

<sup>7</sup> Please see CGRs, Art.11

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

-	4.7 The Remuneration payable to senior executive management must be approved by the NRC.
-	4.8 The NRC shall review the Remuneration Policy to reflect appropriate compensation for new appointments, as required.
-	4.9 The NRC shall avoid remuneration plans, policies or programs that exceed what is customary in Saudi Arabia or the limits that have been set by the Regulatory Authorities, if any.
-	4.10 The NRC shall closely review and monitor the remuneration for highest paid staff to verify compliance with the Remuneration policy.
5. AGM Approval of the Remuneration and Compensation paid to the Directors: Board members shall not vote on the agenda item relating to the Remuneration of Board members at the General Assembly's meeting.	4.11 Directors shall not have the right to vote on the agenda item pertaining to the Remuneration of the Board Members at the General Assembly's meetings.
5. AGM Approval of the Remuneration and Compensation paid to the Directors: Bank should include for the General Assembly approval among the items on the AGM agenda the size of compensation and remuneration paid to the members of the Board of Directors for the financial year ended.	-

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

<b>REMUNERATION OF BOARD DIRECTORS</b>	1. Non-executive Board directors will be paid a lump-sum amount of SAR 350,000 per year against Board directorship.	-
	4. The maximum compensation payable to a Non-executive Board director should not exceed SAR 500,000 for his Directorship and Committee membership, and including the attendance Fee, the Chairman and Audit Committee members are excluding according to the regulatory requirements.	-
	-	A. The Remuneration of the Board may consist of a specific amount, specific benefits in the form of shares or cash or a specific percentage of the bank's profits as determined by the NRC and based on this policy, in addition to an attendance allowance, in accordance with the Companies Law and the guidance issued from time to time by the Supervisory Authorities.
	-	B. The Remuneration of independent Board members shall not be a percentage of the profits that are realized by the Bank, nor shall it be based directly or indirectly on the Bank's profitability.
	-	C. The NRC shall recommend the remuneration of the Chair, Vice-Chair and the Managing Director.

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

6. The payment of remuneration and compensation of <b>members of the Board</b> who represent a legal person is paid through the legal person or the representative as agreed by the legal entity.	D. The payment of Remuneration and compensation of <b>the Board Members</b> who represent a legal person is paid through the legal person or the representative as agreed by the legal entity.
-	E. Board Members and Board Committees' Members remuneration amounts will be specified by NRC and approved by Board.
3. The Bank will refund the actual reasonable expenses incurred by a director and the committee members for attending the Board meetings or committee meetings including travel and accommodation expenses.	F. Directors and External Committee members shall receive reimbursement for the reasonable expenses they incurred to attend meetings and participate in the Board and Board Committee activities, such as travel and travel-related expenses, provided these expenses are properly documented and incurred in accordance with the Bank's internal policy.
2. Non-executive Board director will be paid an amount of SAR 5,000 as attendance fee per meeting, whether a director is attending physically or through any remote channel.	-
5. The compensations and remunerations payable to the Executive Director of will be governed by the terms and conditions of his employment contract.	-

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

REMUNERATION OF COMMITTEE MEMBERS	Each director of the Board will be paid a fee for participation in the business of the Board Committees. This fee will be a fixed yearly amount for each membership as follows:	6.1 Remuneration of Directors for Board Committee Roles and Involvement based Remuneration										
	<table><tr><th>Committee</th><th>Amount of compensation</th></tr><tr><td>Executive Committee</td><td>SAR 50,000</td></tr><tr><td>Remuneration and Nomination Committee</td><td>SAR 50,000</td></tr><tr><td>Audit Committee</td><td>SAR 50,000</td></tr><tr><td>Board Risk Committee</td><td>SAR 50,000</td></tr></table>	Committee	Amount of compensation	Executive Committee	SAR 50,000	Remuneration and Nomination Committee	SAR 50,000	Audit Committee	SAR 50,000	Board Risk Committee	SAR 50,000	6.1.1 A Board Member may receive Remuneration for any additional executive, technical, managerial or consultative – pursuant to a professional license – duties or positions carried out by the Board Member, and such Remuneration should be in addition to the Remuneration he/she may receive in his/her capacity as a member in the Board and in the committees formed by the Board, pursuant to the Companies Law and the Bank’s Bylaws.
	Committee	Amount of compensation										
Executive Committee	SAR 50,000											
Remuneration and Nomination Committee	SAR 50,000											
Audit Committee	SAR 50,000											
Board Risk Committee	SAR 50,000											
	1. Each Board director will be paid an amount of SAR 5,000 as attendance fee per meeting per committee, whether such director is attending physically or through any remote channel.	6.1.2 Additional Remuneration may be allocated depending on the level of involvement and value-added to the bank for directors who had a higher level of involvement, or were assigned with additional responsibilities to the attendance at Board of Directors meetings or committee meetings.										
Remuneration of External Committee Members	<p>In line with the regulatory directives, the terms of reference of “SABB” Board committees, Rules for Regulating Audit Committees and Audit Committee business guidelines, non-Board members will be appointed to contribute to the Board Committee functions.</p> <p>Compensation payable to Non-Board Committee members will be subject to the following terms:</p> <p>1. Each Non-Board Committee member will be paid a lump sum of SAR 150,000.- per year as compensation.</p>	-										



## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

Remuneration of Observers	2. A Non-Board member will be paid an amount of SAR 5.000 as attendance fee per meeting per committee, whether such <b>director</b> is attending physically or through any remote channel.	-
	-	-
REMUNERATION OF EXECUTIVE MANAGEMENT	<p>SABB manages executive compensation under the Bank's overall rewards policy. SABB aim to align executive pay with market total pay while ensuring strong link between performance, potential and mid-term risk.</p> <p>SABB's top executive roles are subject to annual risk review assessments leading to veritable pay deferrals for material risk taking roles in line with SAMA's May 2010 issued regulations on compensation practices and the Financial Stability Board (FSB) guidelines.</p> <p>This exercise is supported with an ongoing evolvement of SABB's risk management and measurement practices to better ensure awareness of the broad range of risks that the bank incurs during its operations and its impact on the pay of executives.</p>	<p>A. The Remuneration payable to members of the Executive Management shall be recommended by the NRC and approved by the Board in accordance with the provisions set forth in this Remuneration Policy, the relevant employment contracts and other internal reward procedures.</p>
		<p>B. In reviewing and approving the Remuneration of the members of the Executive Management, the Board shall ascertain that said Remuneration has been determined in accordance with the following principles:</p> <p><b>7.1 Performance Measurement</b></p>

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

The bank's compensation policy clearly defines the broad range of risks (both traditional and non-traditional forms of risk) that are considered part of executives award determination.

On the executive benefits side, SABB provides the common market-known sort of executive benefits to this level, such as school fees, special allowances and additional days of leave which is clearly defined in the compensation policy.

Moreover, SABB Nomination and Remuneration Committee - which is the governing authority of compensation practices within the bank - has a full oversight of executives compensation and awards as part of the committee's terms of reference exercised through the committee's periodical meetings.

7.1.1 The performance measurement system in place evaluates and measures the performance of the Bank's employees at various levels in an objective manner.

7.1.2 Procedures and processes for performance appraisal and measurement are clearly stated and documented and serve to avoid undue influence and conflict of interest situations and are transparent to the employees concerned.

-

7.1.3 Gross revenue or profit earned is not the sole factor for measuring performance. Other factors such as risks associated with the underlying transactions, quality of business transacted, behavioral ratings, customer satisfaction, risk-adjusted return on capital, etc., are considered, wherever practicable, in measuring employee performance.

7.1.4 The performance measurement of senior level employees is based on longer-term performance of the Bank and accordingly the performance-based component of their compensation is not based solely on the current year's performance.

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

7.1.5 The performance measurement procedures and processes serve to measure individual contribution, to the extent practicable, against overall performance of the Bank. The individual contributions so measured are also supplemented with managerial judgment in determining the performance-based compensation of an employee.

### **7.2 Alignment of Remuneration with Risk-Taking.**

7.2.1 The mix and level of compensation of an employee reflect effective alignment of Remuneration with prudent risk taking.

7.2.2 An employee's Remuneration takes into account all existing and potential risks including difficult-to-measure risks such as liquidity risk, reputational risk and cost of capital. Furthermore, the size of the variable compensation pool and its allocation within the Bank reflects the full range of risks.

7.2.3 Remuneration payments are sensitive to the time horizon of risks and the variable component of compensation will be deferred where risks are realized over long periods.

7.2.4 Appropriate technique/criteria are utilized to adjust the Bank's accounting profits for the full range of identifiable risks, reflecting the size and complexity of its operations.

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

7.2.5 The processes for managing misconduct risks through remuneration system should include, at a minimum, ex ante processes that embed non-financial assessment criteria such as the quality of risk management, degree of compliance with laws and regulations and broader conduct objectives of the bank, including fair treatment of customers, into individual performance management and remuneration at all levels of the bank and as part of the broader governance and risk management framework. Such processes should be supported by ongoing programs including formal training courses the reinforce appropriate standards of behavior.

7.2.6 Control functions and Human Resources function should be adequately involved in remuneration design and decision-making to ensure effective remuneration incentives in addressing misconduct risk.

7.2.7 Adequate amounts of variable remuneration should be placed at risk of reduction, to help alignment of remuneration outcomes with adverse outcomes and/or risks that may manifest only with time.

### 7.3 Remuneration Structure

7.3.1 The remuneration structures for various levels of employees are designed to promote effective risk management and achieve the compensation objectives and to attract, retain and motivate the most qualified professionals, in order to enable the Bank to attain its strategic objectives.

7.3.2 The mix of forms of remuneration vary depending on the employee's position and role, and may include cash, equity and other forms of compensation.

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

		<div data-bbox="878 283 1593 472"></div> <div data-bbox="878 472 1593 821"> <p>7.3.3 The proportion of fixed and variable components of remuneration for different business lines are determined taking into account the nature and level of responsibilities of an employee, business area in which he/she is working, and the overall philosophy of the Remuneration Policy. The total variable compensation shall not limit the Bank's ability to strengthen its capital base.</p> </div> <div data-bbox="878 821 1593 1169"> <p>7.3.4 The determination of the bonus pool takes into account the overall performance of the Bank whereas its distribution to individual employees is based on performance of the employee as well as that of the business unit or division in which he/she is working. There are no guaranteed minimum bonuses; similar other payments, other than the employee's salary, are not based on performance.</p> </div> <div data-bbox="878 1169 1593 1444"> <p>7.3.5 The Bank should defer a substantial proportion of performance bonus with a minimum vesting period of not less than three (3) years. The proportion of bonus to be deferred and the vesting period is determined based on the nature of the business, its risks and the activities of the concerned employee.</p> </div> <div data-bbox="878 1444 1593 1736"> <p>7.3.6 Where compensation in shares is available, the criteria used for determining the value for allocation of shares and the payouts is provided and clear.</p> </div>
--	--	--

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

<b>PAYMENT &amp; REDEMPTION OF REMUNERATION</b>	Remuneration and Compensation payable to Board and Non-Board directors against their participation and the reasonable expenses they incur for participation in the Board and Committees meetings will accumulate yearly against such contributions.	<b>8.1 Payment of Remuneration</b> 8.1.1 Remuneration payable to Directors and Board Committee members against their participation, as well as the reimbursement of the reasonable expenses they incur for participation in the Board and Board Committees' meetings, will accumulate yearly against such contributions.
	Payment of financial consideration to Directors and communication of payment details will be made through the competent department of the Bank.	8.1.2 Payment of Remuneration and communication of payment details will be made through the competent department of the Bank.
	If the General Assembly decides to terminate the membership of any Board member who fails to attend three consecutive Board meetings without a legitimate excuse accepted by the Board of Director, then such Board member shall not be entitled to any Remuneration for the period starting from the last Board meeting he/she failed to attend, and he/she shall pay back any Remuneration he/she received for that period.	<b>8.2 Redemption of Remuneration</b> 8.2.1 If the General Assembly decides to terminate the membership of any Director who fails to attend three (3) consecutive Board meetings or (five) separate meetings during his membership period without a legitimate excuse accepted by the Board <sup>8</sup> , then such Director shall not be entitled to any Remuneration for the period starting from the last Board meeting he/she failed to attend, and he/she shall pay back any Remuneration he/she received for that period.
	If it is evidenced to the audit committee or the Authority that the Remuneration paid to any Board member was based on false or misleading information presented to the General Assembly or included in the annual Board report, the Board member shall return such Remuneration to the Bank, and the Bank may request such Board member to return such Remuneration.	8.2.2 If it is evidenced to the Audit Committee or the Supervisory Authorities that the Remuneration paid to any Director was based on false or misleading information presented to the General Assembly or included in the Board's Report, the Director shall return such Remuneration to the Bank, and the Bank may request such Director to return such Remuneration.

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

		<p>8.2.3 SAB has set specific Remuneration provisions for employees with a significant influence on the overall risk profile of the Bank (“material risk-takers”), such as payout schedules that are sensitive to risk outcomes over a multi-year horizon, “malus/forfeiture” provisions where Remuneration can be reduced or reversed based on realized risks, and/or “clawback” provisions where Remuneration can be reduced or reversed after compensation vests if new facts emerge demonstrating that the Remuneration paid was based on erroneous assumptions, the employee failed to comply with internal policies or legal requirements including instance of misconduct.</p>
	-	<p><b>8.3 Remuneration adjustment:</b> 8.3.1 At a minimum, adjustment should occur in the following cases:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. In cases of misconduct that have led to significant loss to the bank, its customers or any party or;</li> <li>b. Where there is fraud, gross negligence or material failure of risk management controls, including violation of internal policies or any related rules or regulation.</li> </ul>
	-	<p>8.3.2 Remuneration adjustment should take into account, the requirements prescribed under the Remuneration Adjustment Section in the Rules.</p>
<b>DISCLOSURE OF REMUNERATION</b>	<p>In line with the rules issued by the Supervisory authorities, in particular the Corporate Governance Rules and the Principles of Governance For Banks</p>	<p>9.1 The Board shall ascertain that all disclosure requirements pertaining to the Remuneration Policy and/or Remunerations paid by the Bank are done as per the</p>

## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

	<p>operating in the Kingdom of Saudi Arabia issued by SAMA, the Compensation Rules issued by SAMA, the Companies Act, Banking Control Law, SABB Articles of Association and SABB Governance document, the Bank is bound to disclose the amounts of compensations and remunerations paid to executive and non-executive directors and Executive Management in the Board Annual Report submitted to the Annual General Meeting (AGM) of the Bank.</p> <p>The disclosure shall include the details of the Remuneration policies, and mechanisms for determining such Remuneration, including amounts in cash and in-kind benefits paid to each Board member.</p>	<p>applicable legal and regulatory requirements of the Supervising Authorities, which include:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Disclose in the Annual Financial Statements the aggregate quantitative information on Remunerations paid to various categories of employees and their number with breakup of fixed and variable components and the forms of payment. The categorization of employees shall include key executives whose appointment is subject to SAMA's non-objection, employees engaged in control functions, outsourced, and so on;</li> <li>ii. Disclosure of the Remuneration Policy, its implications for the Bank's risk profile and the composition and the mandate of the NRC. Such disclosure should also provide information on the overall design of the compensation system and the manner of its implementation. It should also contain a description of the manner of risk adjustment, linkage of compensation with actual performance, deferral policy and vesting criteria, parameters for allocating cash versus other forms of compensation, and achievement of the Remuneration Policy objectives;</li> <li>iii. Disclose in the Board's Report details of the Remuneration Policy such as the mechanisms by which compensation for Directors, members of Board Committees and the Executive Management is determined;</li> <li>iv. Disclose, in the Board's Report, details of the Remuneration that Directors have received in their capacity of employee or administrator of the Bank, or in exchange for technical, administrative or advisory work they performed for the Bank; and</li> </ul>
--	---	--



## REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT

		v. Fulfill all disclosure requirements as per the “Basel III Pillar 3 Disclosure Requirements and Guidance Notes” issued by SAMA, as amended from time to time.
<b>GENERAL PROVISIONS</b>	-	10.1 The Board is responsible to ensure the proper and timely implementation and compliance with the principles set forth in this Remuneration Policy.
	-	10.2 This Remuneration Policy shall be revised by the Company Secretary at least annually <sup>9</sup> or when any of the Applicable Laws are amended or replaced.
	-	10.3 The Company Secretary shall recommend amendments to this Remuneration Policy, if necessary or deemed appropriate, to the NRC and the Board for their review. Should the Remuneration Policy be amended by the NRC and the Board, it shall thereafter be submitted to the General Assembly for ratification. This Remuneration Policy shall only be amended following ratification by the General Assembly.
	-	10.4 SAB will seek to ensure that it always implement all Applicable Laws. In the event of any conflict between this Remuneration Policy and any Applicable Laws, the Applicable Laws shall prevail.

# REMUNERATION POLICY FOR BOARD DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & EXECUTIVE MANAGEMENT



## Table of Contents

---

PART 1 – DEFINITIONS	4
PART 2 – PREAMBLE	7
PART 3 – POLICY OVERVIEW	8
PART 4 – GENERAL REMUNERATION FRAMEWORK	10
PART 5 – REMUNERATION OF BOARD DIRECTORS	13
PART 6 – REMUNERATION OF COMMITTEE MEMBERS	14
PART 7 – REMUNERATION OF EXECUTIVE MANAGEMENT	16
PART 8 – PAYMENT & REDEMPTION OF REMUNERATION	19
PART 9 – DISCLOSURE OF REMUNERATION	21
PART 10 – GENERAL PROVISIONS	22

## PART 1 – DEFINITIONS

The terms mentioned below and used throughout this Remuneration Policy shall have the following meanings:

**Applicable Laws:** The laws and regulations listed in section 3.1 herein (as amended and supplemented from time to time).

**Authority Matrix:** The Delegation of Authority Matrix endorsed by BRC and approved by the Board

**Bank's Bylaws:** The Bylaws of SAB.

**Board's Report:** Report of the SAB Board of Directors prepared annually and as per the directives of SAMA<sup>1</sup> and the CMA<sup>2</sup>, as amended from time to time.

**Chair or Board Chair:** The Chair of the SAB Board.

**CMA:** The Capital Market Authority of Saudi Arabia.

**Committee Member:** Member of a SAB Board Committee whether this member is a Director or an External Committee Member.

**Companies Law or Law:** The law issued under Royal Decree for regulating the requirements regarding the establishment and operation of companies in the Kingdom of Saudi Arabia.

**Company Secretary:** The company secretary of SAB.

**Corporate Governance Regulations or CGRs:** The regulations issued by the CMA setting forth the governance requirements for companies listed on the Saudi Exchange.

**Corporate Governance Principles for Banks or CGPs:** The guidelines issued by the Bank of International Settlements to promote sound corporate governance practices for banks.

**Director or Board Member:** A member of the SAB Board.

---

<sup>1</sup> Key Principles, Art.102

<sup>2</sup> CGRs, Art.87

**Executive Director:** A member of the SAB Board who is also a member of the executive management of the Bank and participates in the management of its daily affairs and earns a monthly salary in return thereof.

**External Committee Member<sup>3</sup>:** A member of a SAB board committee who is not a member of the SAB Board.

**General Assembly:** Assembly consisting of the shareholders of SAB duly convened in accordance with the provisions of the Companies Law and the Bank's Bylaws.

**Independent:** As per the definition provided in the Key Principles.<sup>4</sup>

**Key Principles of Governance in Financial Institutions or Key Principles:** The principles issued by SAMA setting forth the governance requirements financial institutions must observe.

**MC:** The Ministry of Commerce of Saudi Arabia.

**Misconduct:** Conduct that falls short of expected standards, including legal, professional, internal conduct and ethical standards.

**Non-Executive Director:** A member of the Board who provides opinions and technical advice to the Bank but is not involved in any way in the management of its daily affairs and does not receive a monthly or annual salary.

**Selection Policy for Board and Board Committee Members or Selection Policy:** The policy for the selection and nomination of SAB board and board committee members.

**Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies or IRs:** The implementing regulation issued by the CMA pursuant to the Companies Law relating to listed joint-stock companies.

**Remuneration Policy for Board Directors, Committee Members & Executive Management or Remuneration Policy:** The policy for the remuneration of the SAB Board directors, members of the Board Committees and members of the Executive Management team.

**Remuneration or Remunerations:** Amounts, allowances, dividends and the like, periodic or annual bonuses linked to performance, long or short-term incentive plans

---

<sup>3</sup> As per the Key Principles (opening paragraph of the 5<sup>th</sup> Principle), the members of Board Committees can be appointed from within or outside the Board. 'External Committee Members' refer to the Board Committees' members from outside the Board.

<sup>4</sup> Both the CMA and SAMA provide a definition of independence, however, the SAMA definition being more comprehensive, it is the definition applied herein.

and any other in-kind benefits except the actual reasonable expenses and fees incurred by the Bank to enable a member of the Board, Board Committee and/or Executive Management to perform his/her duties.

**Requirements for Appointments to Senior Positions in Financial Institutions Supervised by SAMA or The Requirements:** SAMA circular(s) setting forth the requirements and terms to be met when selecting and appointing Board directors and senior executives in the Banks operating in Saudi Arabia.

**Banks Remunerations Rules or Rules:** The Banks remunerations rules issued by SAMA to set the minimum requirements for banks in formulating their remuneration policies, procedures, and practices.

**Saudi Exchange** (known as “Tadawul”): The stock exchange of Saudi Arabia.

**SAB or Bank:** The Saudi British Bank.

**SAB AUCOM or AUCOM or Audit Committee:** The Audit Committee of the SAB Board.

**SAB Board of Directors or SAB Board or Board:** The board of directors of SAB.

**SAB Board Committees or Board Committees:** The committees of the SAB Board.

**SAB BRC or BRC or Board Risk Committee:** The Risk Committee of the SAB Board.

**SAB NRC or NRC or Nomination & Remuneration Committee:** The Nomination and Remuneration Committee of the SAB Board.

**SAB TDC or TDC or Technology and Digital Committee:** The Technology and Digital Committee of the SAB Board.

SAB

**SAB EXCOM or EXCOM or Executive Committee:** The Executive Committee of the SAB Board.

**SAMA:** The Saudi Central Bank.

**Supervisory Authorities:** The regulatory bodies in Saudi Arabia, including but not limited to CMA, SAMA and the MC.

**Vice Chair or Board Vice Chair:** The Vice Chair of the SAB Board.

## PART 2 – PREAMBLE

- 2.1 SAB believes good governance is good business. Well-governed companies are better positioned to make high-quality decisions that benefit the company and ultimately its shareholders and other key stakeholders.
- 2.2 Remuneration policies form a key component of the governance and incentive structure through which the board and senior management promote good performance, convey acceptable risk-taking behavior and reinforce a bank's operating and risk culture.<sup>5</sup>
- 2.3 The Bank, being a Saudi company licensed to conduct banking business in the Kingdom and listed on the Saudi Exchange, operates in a highly regulated environment. The Supervisory Authorities have enacted several laws, rules and regulations that contain various requirements that must be fulfilled by financial institutions, such as the remuneration of directors, external committee members and executive management, including the development and adoption of a policy that governs these activities.
- 2.4 In line with these global best practices and regulatory requirements, this Remuneration Policy was reviewed and endorsed by the NRC and approved by the Board to guide the remuneration of Directors, Committee Members and Executive Management and shall be enacted following ratification by the General Assembly.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> CGPs, Art.143

<sup>6</sup> CGRs, Art.58.1)

## **PART 3 – POLICY OVERVIEW**

### **3.1 Legislative Background**

3.1.1 This Remuneration Policy has been developed in accordance with all applicable laws and regulations from the Supervisory Authorities, including but not limited to:

- i. The Companies Law issued pursuant to the Royal Decree No. M/3 dated 28/01/1437H (corresponding to 10/11/2015) and as amended in June 2022, and later on;
- ii. The Banking Control Law issued pursuant to the Royal Decree No. M/5 dated 22/02/1386H (corresponding to 12/6/1966G) as amended;
- iii. The Key Principles of Governance in Financial Institutions, issued by SAMA, dated 6/1442H (corresponding to 6/2021G) as amended;
- iv. The Requirements for Appointments to Senior Positions in Financial Institutions Supervised by SAMA, issued by SAMA, dated 01/1440H (corresponding to 09/2019G) as amended;
- v. The Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies, issued by the Board of the CMA dated 16/1/1438H (corresponding to 17/10/2016G), as amended in January 2023 and later on;
- vi. The Banks Remuneration Rules, issued by SAMA, dated 12/6/1444H (corresponding to 5/1/2023G) as amended; and
- vii. The Corporate Governance Regulations issued by the Board of the CMA dated 16/5/1438H (corresponding to 13/2/2017G) and as amended in January 2023 and later on.

### **3.2 Policy Objectives**

3.2.1 SAB recognizes that the Bank's remuneration structure should promote sound corporate governance and risk management.



3.2.2 This Remuneration Policy has been developed in order to achieve the following objectives:

- i. Align incentivization and remuneration programs with the business and risk strategy, objectives, values and long-term interests of the Bank; and
- ii. Nurture a corporate culture in which risk-taking behavior is appropriate and employees are encouraged to act in the long-term best interest of the Bank as a whole, rather than for themselves.<sup>7</sup>

3.2.3 In order to achieve these objectives, the Board has delegated certain responsibilities to the NRC<sup>8</sup>, which include the development of the Remuneration Policy with the assistance of the bank's senior management.

3.2.4 The Board shall be ultimately responsible for promoting effective governance, sound remuneration practices, ethical behavior and compliance with laws, regulations, and internal conduct standards, and for ensuring accountability for misconduct; in addition to the following: <sup>9</sup>

- I. Overseeing and holding senior 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.
- II. Engaging actively with senior management, including challenging senior 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 available bank-wide and new policies are adopted, as necessary, to prevent reoccurrence.

3.2.5 The Board shall ensure that the annual review of the Staff remuneration (internally through Internal Audit or externally commissioned by a recognized firm) is carried out independently without the intervention of senior management.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> CGPs, Art.148

<sup>8</sup> Key Principles, Art.87 & Art.89.c)

<sup>9</sup> Rules, 2.1.3 ,4,5,6

<sup>10</sup> Rules, 2.1.6

## **PART 4 – GENERAL REMUNERATION FRAMEWORK**

- 4.1 As a general rule, any Remuneration payable by the Bank to a Director, a member of Board Committees or to the Executive Management, must be in line with the legal and regulatory requirements of the Supervisory Authorities, and the Bank's Bylaws and policies.
- 4.2 Any Remuneration payable to the Bank's Directors, members of Board Committees and the Executive Management shall be determined with the view of achieving the following objectives:<sup>11</sup>
- i. Aligns remuneration structure and programs with the Bank's business objectives and strategy;
  - ii. Encourages Directors, members of Board Committees, Executive Management and other employees to achieve the success of the Bank and promote its sustainable, long-term development;
  - iii. Achieves consistency between the remuneration structure and programs and the magnitude, nature and overall risk level of the Bank;
  - iv. Is fair and proportionate to the roles, responsibilities, duties and the activities carried out by the individual, in addition to the objectives set out by the Board to be achieved during the financial year;
  - v. Reflects the educational and professional qualifications, practical experience, skills, competencies and performance of the individual; and
  - vi. Takes into consideration the practices of other banks and the banking industry<sup>12</sup> but does not lead to unjustified increases in remunerations and compensations.
- 4.3 The Remuneration shall be consistent with the prevailing norms in Saudi Arabia, and shall serve to achieve the Shareholders' interests and the long-term strategic objectives of the Bank<sup>13</sup>
- 4.4 The Remuneration of Directors and members of Board Committees may vary depending on the individual's experience, expertise, duties he/she

---

<sup>11</sup> CGRs, Art.59.1-9)

<sup>12</sup> Art.2.5.20) of the Rules stipulate that the Remuneration Policy should not be solely based on industry practices but should also take into account the Bank's business model, financial condition, operating performance and overall business prospects

<sup>13</sup> Key Principles, Art.89.c)

undertakes, independence, and the number of Board and/or Board Committee meetings he/she attends, and any other considerations.

- 4.5 The Bank's may grant shares to the Directors and the Executive Management whether newly issued or purchased by the Bank.<sup>14</sup> In the event the Bank buys back its preferred or ordinary shares for the purpose of allocating them to its "Employee Share Plan", the Bank shall comply with the provisions<sup>15</sup> set forth by the Supervisory Authorities including, but not limited to:
- i. Obtaining a report issued by its external auditor on the Bank's proposed buy-back of shares, as approved by the Board;
  - ii. Obtaining approval from the Extraordinary General Assembly; and
  - iii. Obtaining approval from the relevant Regulatory Authorities;
  - iv. Non-executive Board members shall not participate in the Employees' Shares plan, and executive Board members shall not vote on Board resolutions relating to the plan.<sup>16</sup>
- 4.6 The Remuneration Policy shall indicate situations where Remuneration should be suspended or reclaimed if it is determined that such Remuneration were set based on inaccurate information provided by a Director or a member of the Executive Management, in order to prevent abuse of power to obtain unmerited compensation.<sup>17</sup>
- 4.7 The Remuneration payable to senior executive management must be approved by the NRC.
- 4.8 The NRC shall review the Remuneration Policy to reflect appropriate compensation for new appointments, as required.<sup>18</sup>
- 4.9 The NRC shall avoid remuneration plans, policies or programs that exceed what is customary in Saudi Arabia or the limits that have been set by the Regulatory Authorities, if any.
- 4.10 The NRC shall closely review and monitor the remuneration for highest paid staff to verify compliance with the Remuneration policy.<sup>19</sup>
- 4.11 Directors shall not have the right to vote on the agenda item pertaining to the Remuneration of the Board Members at the General Assembly's meeting.

---

<sup>14</sup> CGRs, Art.59.9)

<sup>15</sup> Please see CGRs, Art.11

<sup>16</sup> IRs, Art 29.

<sup>17</sup> CGRs, Art.59.8)

<sup>18</sup> CGRs, Art.59.7)

<sup>19</sup> Rules, Art2.2 11)

## PART 5 – REMUNERATION OF BOARD DIRECTORS

- A. The Remuneration of the Board may consist of a specific amount, specific benefits in the form of shares or cash or a specific percentage of the bank's profits as determined by the NRC and based on this policy, in addition to an attendance allowance, in accordance with the Companies Law and the guidance issued from time to time by the Supervisory Authorities.
- B. The Remuneration of independent Board members shall not be a percentage of the profits that are realized by the Bank, nor shall it be based directly or indirectly on the Bank's profitability.<sup>20</sup>
- C. The NRC shall recommend the remuneration of the Chair, Vice-Chair and the Managing Director.
- D. The payment of Remuneration and compensation of the Board Members who represent a legal person is paid through the legal person or the representative as agreed by the legal entity.
- E. Board Members and Board Committees' Members remuneration amounts will be specified by NRC and approved by Board.
- F. Directors and External Committee members shall receive reimbursement for the reasonable expenses they incurred to attend meetings and participate in the Board and Board Committee activities, such as travel and travel-related expenses, provided these expenses are properly documented and incurred in accordance with the Bank's internal policy.

---

<sup>20</sup> IRs, Art 9

## PART 6 – REMUNERATION OF COMMITTEE MEMBERS

### 6.1 Remuneration of Directors for Board Committee Roles and Involvement based Remuneration

6.1.1 A Board Member may receive Remuneration for any additional executive, technical, managerial or consultative – pursuant to a professional license – duties or positions carried out by the Board Member, and such Remuneration should be in addition to the Remuneration he/she may receive in his/her capacity as a member in the Board and in the committees formed by the Board, pursuant to the Companies Law and the Bank's Bylaws.<sup>21</sup>

6.1.2 Additional Remuneration may be allocated depending on the level of involvement and value-added to the bank for directors who had a higher level of involvement, or were assigned with additional responsibilities to the attendance at Board of Directors meetings or committee meetings.

---

<sup>21</sup> IRs, Art.8

## **PART 7 – REMUNERATION OF EXECUTIVE MANAGEMENT**

- A. The Remuneration payable to members of the Executive Management shall follow the Approval Authority Matrix approved by the Board in accordance with the provisions set forth in this Remuneration Policy, the relevant employment contracts and other internal reward procedures.<sup>22</sup>
- B. The following principles should be considered in reviewing and approving the Remuneration of the members of the Executive Management:

### **7.1 Performance Measurement<sup>23</sup>**

- 7.1.1 The performance measurement system in place evaluates and measures the performance of the Bank's employees at various levels in an objective manner.
- 7.1.2 Procedures and processes for performance appraisal and measurement are clearly stated and documented and serve to avoid undue influence and conflict of interest situations and are transparent to the employees concerned.
- 7.1.3 Gross revenue or profit earned is not the sole factor for measuring performance. Other factors such as risks associated with the underlying transactions, quality of business transacted, behavioral ratings, customer satisfaction, risk-adjusted return on capital, etc., are considered, wherever practicable, in measuring employee performance.
- 7.1.4 The performance measurement of senior level employees is based on longer-term performance of the Bank and accordingly the performance-based component of their compensation is not based solely on the current year's performance.
- 7.1.5 The performance measurement procedures and processes serve to measure individual contribution, to the extent practicable, against overall performance of the Bank. The individual contributions so measured are also supplemented with managerial judgment in determining the performance-based compensation of an employee.

---

<sup>22</sup> CGRs, Art.58.4)

<sup>23</sup> Rules, Art.3

## **7.2 Alignment of Remuneration with Risk-Taking<sup>24</sup>**

- 7.2.1 The mix and level of compensation of an employee reflect effective alignment of Remuneration with prudent risk taking.
- 7.2.2 An employee's Remuneration takes into account all existing and potential risks including difficult-to-measure risks such as liquidity risk, reputational risk, cost of capital, regulatory and misconduct risks. Furthermore, the size of the variable compensation pool and its allocation within the Bank reflects the full range of risks.
- 7.2.3 Remuneration payments are sensitive to the time horizon of risks and the variable component of compensation will be deferred where risks are realized over long periods.
- 7.2.4 Appropriate technique/criteria are utilized to adjust the Bank's accounting profits for the full range of identifiable risks, reflecting the size and complexity of its operations.
- 7.2.5 The processes for managing misconduct risks through remuneration system should include, at a minimum, ex ante processes that embed non-financial assessment criteria such as the quality of risk management, degree of compliance with laws and regulations and broader conduct objectives of the bank, including fair treatment of customers, into individual performance management and remuneration at all levels of the bank and as part of the broader governance and risk management framework. Such processes should be supported by ongoing programs including formal training courses the reinforce appropriate standards of behavior.
- 7.2.6 Control functions and Human Resources function should be adequately involved in remuneration design and decision-making to ensure effective remuneration incentives in addressing misconduct risk.
- 7.2.7 Adequate amounts of variable remuneration should be placed at risk of reduction, to help alignment of remuneration outcomes with adverse outcomes and/or risks that may manifest only with time.

---

<sup>24</sup> Rules, Art.4.1

## 7.3 Remuneration Structure<sup>25</sup>

- 7.3.1 The remuneration structures for various levels of employees are designed to promote effective risk management and achieve the compensation objectives and to attract, retain and motivate the most qualified professionals, in order to enable the Bank to attain its strategic objectives.
- 7.3.2 The mix of forms of remuneration vary depending on the employee's position and role, and may include cash, equity and other forms of compensation.
- 7.3.3 The proportion of fixed and variable components of remuneration for different business lines are determined taking into account the nature and level of responsibilities of an employee, business area in which he/she is working, and the overall philosophy of the Remuneration Policy. The total variable compensation shall not limit the Bank's ability to strengthen its capital base.
- 7.3.4 The determination of the bonus pool takes into account the overall performance of the Bank whereas its distribution to individual employees is based on performance of the employee as well as that of the business unit or division in which he/she is working. There are no guaranteed minimum bonuses; similar other payments, other than the employee's salary, are not based on performance.
- 7.3.6 The Bank should defer a substantial proportion of performance bonus with a minimum vesting period of not less than three (3) years. The proportion of bonus to be deferred and the vesting period is determined based on the nature of the business, its risks and the activities of the concerned employee.
- 7.3.7 Where compensation in shares is available, the criteria used for determining the value for allocation of shares and the payouts is provided and clear.

---

<sup>25</sup> Rules, Art.4.2



## PART 8 – PAYMENT & REDEMPTION OF REMUNERATION

### 8.1 Payment of Remuneration

- 8.1.1 Remuneration payable to Directors and Board Committee members against their participation, as well as the reimbursement of the reasonable expenses they incur for participation in the Board and Board Committees' meetings, will accumulate yearly against such contributions.
- 8.1.2 Payment of Remuneration and communication of payment details will be made through the competent department of the Bank.

### 8.2 Redemption of Remuneration

- 8.2.1 If the General Assembly decides to terminate the membership of any Director who fails to attend three (3) consecutive Board meetings or (five) separate meetings during his membership period without a legitimate excuse accepted by the Board <sup>26</sup>, then such Director shall not be entitled to any Remuneration for the period starting from the last Board meeting he/she failed to attend, and he/she shall pay back any Remuneration he/she received for that period.
- 8.2.2 If it is evidenced to the Audit Committee or the Supervisory Authorities that the Remuneration paid to any Director was based on false or misleading information presented to the General Assembly or included in the Board's Report, the Director shall return such Remuneration to the Bank, and the Bank may request such Director to return such Remuneration.
- 8.2.3 SAB has set specific Remuneration provisions for employees with a significant influence on the overall risk profile of the Bank ("material risk-takers"), such as payout schedules that are sensitive to risk outcomes over a multi-year horizon, "malus/forfeiture" provisions where Remuneration can be reduced or reversed based on realized risks, and/or "clawback" provisions where Remuneration can be reduced or reversed after compensation vests if new facts emerge demonstrating that the Remuneration paid was based on erroneous assumptions, the employee failed to comply with internal policies or legal requirements including instance of misconduct.

---

<sup>26</sup> Key Principles, Art.24 & IRs Art.6. a & Bylaws Art.18.1

### **8.3 Remuneration adjustment:<sup>27</sup>**

8.3.1 At a minimum, Remuneration adjustment should occur in the following cases:

- A. In cases of misconduct that have led to significant loss to the bank, its customers or any party or;
- B. Where there is fraud, gross negligence or material failure of risk management controls, including violation of internal policies or any related rules or regulation.

8.3.2 Remuneration adjustment should take into account, the requirements prescribed under the Remuneration Adjustment Section in the Rules.

---

<sup>27</sup> Rules, Art. 4.3

## PART 9 – DISCLOSURE OF REMUNERATION

- 9.1 The Board shall ascertain that all disclosure requirements pertaining to the Remuneration Policy and/or Remunerations paid by the Bank are done as per the applicable legal and regulatory requirements of the Supervising Authorities, which include:
- i. Disclose in the Annual Financial Statements the aggregate quantitative information on Remunerations paid to various categories of employees and their number with breakup of fixed and variable components and the forms of payment. The categorization of employees shall include key executives whose appointment is subject to SAMA's non-objection, employees engaged in control functions, outsourced, and so on;<sup>28</sup>
  - ii. Disclosure of the Remuneration Policy, its implications for the Bank's risk profile, and the composition and the mandate of the NRC should be conducted as per regulatory requirements. Such disclosure should also provide information on the overall design of the compensation system and the manner of its implementation. It should also contain a description of the manner of risk adjustment, linkage of compensation with actual performance, deferral policy and vesting criteria, parameters for allocating cash versus other forms of compensation, and achievement of the Remuneration Policy objectives;<sup>29</sup>
  - iii. Disclose in the Board's Report details of the Remuneration Policy such as the mechanisms by which compensation for Directors, members of Board Committees and the Executive Management is determined;<sup>30</sup>
  - iv. Disclose, in the Board's Report, details of the Remuneration that Directors have received in their capacity of employee or administrator of the Bank, or in exchange for technical, administrative or advisory work they performed for the Bank;<sup>31</sup> and
  - v. Fulfill all disclosure requirements as per the "Basel III Pillar 3 Disclosure Requirements and Guidance Notes" issued by SAMA, as amended from time to time.

---

<sup>28</sup> Rules, Art.5.1.54

<sup>29</sup> Rules, Art.5.1.55

<sup>30</sup> Please refer to Key Principles. Art.102.j) & CGRs, and 90 for the list of disclosure requirements from SAMA and the CMA.

<sup>31</sup> Companies Law, Art.76.2)

## PART 10 – GENERAL PROVISIONS

- 10.1 The Board is responsible to ensure the proper and timely implementation and compliance with the principles set forth in this Remuneration Policy.
- 10.2 This Remuneration Policy shall be reviewed by the Company Secretary at least annually or when any of the Applicable Laws are amended or replaced.<sup>32</sup>
- 10.3 The Company Secretary shall recommend amendments to this Remuneration Policy, if necessary or deemed appropriate, to the NRC and the Board for their review. Should the Remuneration Policy be amended by the NRC and the Board, it shall thereafter be submitted to the General Assembly for ratification. This Remuneration Policy shall only be amended following ratification by the General Assembly.
- 10.4 SAB will seek to ensure that it always implements all Applicable Laws. In the event of any conflict between this Remuneration Policy and any Applicable Laws, the Applicable Laws shall prevail.

---

<sup>32</sup> Key Principles, Art.45.c)

( البند الثالث عشر )

سياسة المسؤولية الاجتماعية للبنك

(Item No 13)

Corporate Social Responsibility Policy

## سياسة المسؤولية الاجتماعية للبنك



## المحتويات

---

4	الجزء الأول - التعاريف
5	الجزء الثاني - تمهيد
6	الجزء الثالث - لمحة عامة
7	الجزء الرابع - مبادئ عامة
9	الجزء الخامس - المجالات ذات الأولوية
11	الجزء السادس - متطلبات الإبلاغ والإفصاح
12	الجزء السابع - أحكام عامة

## الجزء 1 - التعاريف

يقصد بالعبارات الآتية - أينما وردت في هذه السياسة - المعاني المبينة أمام كل منها:

**الأنظمة المطبّقة:** الأنظمة واللوائح المذكورة في القسم 1-3 من هذه الوثيقة (بصيغتها المعدلة والمكمّلة من وقت لآخر).

**تقرير مجلس الإدارة:** تقرير مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني (الأول) الذي يتم إعداده سنوياً وفقاً لتوجيهات البنك المركزي السعودي<sup>1</sup> وهيئة السوق المالية<sup>2</sup>، بصيغته المعدلة من حين إلى آخر.

**هيئة السوق المالية:** هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.

**نظام الشركات أو النظام:** النظام الصادر من وزارة التجارة المعني بتنظيم متطلبات تأسيس وعمل الشركات في المملكة العربية السعودية بصيغته المعدلة من حين إلى آخر.

**أمين عام مجلس الإدارة:** أمين عام مجلس إدارة الأول.

**لائحة حوكمة الشركات:** اللائحة الصادرة عن هيئة السوق المالية والتي تحدد متطلبات حوكمة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية.

**مبادئ حوكمة الشركات للبنوك:** المبادئ التوجيهية الصادرة عن بنك التسويات الدولية لتعزيز ممارسات حوكمة الشركات السليمة للبنوك.

**سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات:** هي سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات في البنك.

**اللجنة التوجيهية للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات:** لجنة إدارة البنك المسؤولة عن الإشراف على استراتيجية الأول البيئية والاجتماعية والحوكمة.

**الجمعية العامة:** جمعية مكوّنة من مساهمي البنك تنعقد وفقاً لأحكام نظام الشركات والنظام الأساسي للبنك.

<sup>1</sup> المادة 102 من المبادئ الرئيسية

<sup>2</sup> المادة 90 من لائحة حوكمة الشركات



**المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية - أو المبادئ الرئيسية: المبادئ الصادرة عن البنك المركزي السعودي التي تحدد متطلبات الحوكمة الواجب على المؤسسات المالية مراعاتها.**

**وزارة التجارة: وزارة التجارة السعودية.**

**السوق المالية السعودية ("تداول"): السوق المالية في المملكة العربية السعودية.**

**الأول أو البنك: البنك السعودي البريطاني.**

**مجلس إدارة الأول أو مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة الأول.**

**اللجنة التنفيذية: اللجنة التنفيذية المنبثقة عن مجلس إدارة الأول.**

**ساما: البنك المركزي السعودي.**

**المساهم (المساهمون): شخص طبيعي أو اعتباري يمتلك حصة واحدة على الأقل من أسهم البنك.**

**أصحاب المصلحة: أي شخص طبيعي أو اعتباري له مصلحة مع البنك، بما في ذلك الموظفون والمستثمرون والعملاء والموردون والمساهمون والمجتمع.**

**الجهات الإشرافية: الجهات الرقابية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك هيئة السوق المالية والبنك المركزي السعودي ووزارة التجارة.**

## الجزء الثاني- تمهيد

2.1 يرى الأول أن الحوكمة الرشيدة تعني أن الشركات التي يتم إدارتها بشكل جيد تكون في وضع أفضل لاتخاذ قرارات عالية الجودة تحقق المنفعة للشركة والمساهمين و بالتالي جميع أصحاب المصلحة.

2.2 تعد الحوكمة الجيدة عنصرًا أساسيًا لتوفير وظائف آمنة ومستدامة في البنك والتي تعد بدورها عاملاً رئيسيًا للتطور الاقتصادي والاستقرار المالي في الدول.<sup>3</sup> ويعد تبني وتنفيذ السياسات والقواعد التي تعزز ثقافة "المواطنة الصالحة للشركات" من مبادئ الحوكمة الجيدة.

2.3 قامت الجهات الإشرافية بسن العديد من القوانين والقواعد واللوائح تتضمن العديد من المتطلبات التي يتوجب أن تفي بها المؤسسات المالية، مثل تطوير وتنفيذ سياسة وبرامج تهدف لدعم المشاريع المجتمعية المختلفة.

2.4 تماشيًا مع أفضل الممارسات العالمية هذه والمتطلبات التنظيمية فقد تم إعداد سياسة المسؤولية الاجتماعية وأقرتها اللجنة التنفيذية وتمت مراجعتها والموافقة عليها من قبل مجلس الإدارة لعرضها للجمعية العامة للمساهمين للمصادقة عليها. تحكم هذه السياسة مساهمة البنك في تنمية المجتمع من خلال دعم مختلف المشاريع الاجتماعية دون المساس بالتزام البنك بأنظمة ومتطلبات الجهات الإشرافية.

---

<sup>3</sup> المادة 143 من مبادئ حوكمة الشركات

## الجزء الثالث – لمحة عامة

### 3.1 الخلفية التشريعية

3.1.1 تم إعداد سياسة المسؤولية الاجتماعية هذه وفقًا لجميع الأنظمة واللوائح السارية من الجهات الإشرافية التي تشمل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- (1) نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/6 وتاريخ 1385/03/22 هـ (الموافق 1965/7/20م) وتعديلاته.
- (2) نظام مراقبة البنوك الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/5 وتاريخ 1386/02/22 هـ (الموافق 1966/06/11م) وتعديلاته.
- (3) المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية الصادرة عن البنك المركزي السعودي بتاريخ 1442/06 هـ (الموافق 2021/06م) وتعديلاتها.
- (4) لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية بتاريخ 1438/5/16 هـ (الموافق 2017/02/13م) وتعديلاتها.

### 3.2 الأهداف والتطبيق

3.2.1 وضع مجلس الإدارة سياسة المسؤولية الاجتماعية هذه، لضمان التوازن بين أهداف أعمال البنك، والمبادرات الاجتماعية التي يدعمها بهدف تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

3.2.2 تنطبق أحكام هذه السياسة على جميع مبادرات المسؤولية الاجتماعية التي يدعمها البنك.

## الجزء الرابع – مبادئ عامة

4.1 تتمثل مسؤولية الأول على مستوى الشركات بصفته أحد المؤسسات المالية الرائدة في المملكة العربية السعودية في العمل بمعايير حوكمة عالية وضمان الصحة المالية المستدامة طويلة الأجل.

4.2 تتمثل مسؤولية الأول الاجتماعية في الاستفادة من مكانته الفريدة كمؤسسة مالية محلية ذات نطاق عالمي لتقديم مساهمة كبيرة في المجتمع والاقتصاد الوطني.

4.3 تعد مساهمة الأول تجاه المجتمع والاقتصاد الوطني جزءاً مهماً من منهجية البنك العامة للاستدامة ونحوها، وتتركز حول المحاور الثلاثة التالية:

i. التعليم.

ii. البيئة.

iii. الأنشطة الخيرية الأخرى.

4.4 وضع البنك معايير وإجراءات محددة لتقييم واختيار ودعم البرامج والمبادرات والأنشطة و/أو الجهات التي تتماشى مع أهدافه والتي من شأنها أن تجلب فوائد دائمة للمجتمع. علماً أنه يجب ألا تتعارض البرامج المختارة مع مبادئ الشريعة الإسلامية.

4.5 يدعم البنك بشكل أساسي الجهات المرخصة المسجلة قانونياً (كما ينطبق) وتعمل في المملكة العربية السعودية.

4.6 يحرص البنك على أن موظفيه على دراية بمبادرات المسؤولية الاجتماعية المختلفة التي يدعمها البنك، ويرفع مستوى الوعي بالمسؤولية الاجتماعية، ويشجع العمل التطوعي.

4.7 يحرص البنك على وجود برامج توعية لتعريف المجتمع بأنشطة البنك في مجال المسؤولية الاجتماعية.

4.8 تعد إدارة المسؤولية الاجتماعية في البنك نقطة الاتصال الرئيسية لمبادرات المسؤولية الاجتماعية في البنك، وهي مسؤولة عن تطوير وتنفيذ وتقييم البرامج والمبادرات المستفيدة من دعم البنك. كما تتفاعل الإدارة مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية لتطوير شراكات في البرامج البيئية والتعليمية

والبرامج ذات الصلة. وتعمل الإدارة على تنسيق مشاركة موظفي البنك في مبادرات المسؤولية الاجتماعية والبرامج المجتمعية الأخرى.

4.9 تُرفع مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى اللجنة التوجيهية للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات التابعة للبنك، ويتمثل دورها الرئيسي في الحوكمة والإشراف والإدارة وتنسيق جميع التزامات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات نيابة عن اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة بما يتماشى مع استراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بناءً على مصفوفة الصلاحيات. اللجنة التوجيهية للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مسؤولة أيضًا عن توفير الحوكمة والإشراف على مبادرات البنك في مجال " المسؤولية الاجتماعية للشركات " وإدارة الميزانية المخصصة لذلك.

## الجزء الخامس - المجالات ذات الأولوية

أ. بينما تتمحور أنشطة المسؤولية الاجتماعية في البنك حول موضوعات التعليم والبيئة ومختلف الأنشطة الخيرية الأخرى، يجب أن يشكل التعليم والبيئة غالبية موضوعات المبادرات التي يدعمها البنك.

ب. يعد تعزيز التعليم وحماية البيئة من الموضوعات العالمية الشائعة. ومع ذلك، قام البنك بتحديد مجالات أولوية محددة تعكس احتياجات المجتمع المحلي وتشكل محور دعم البنك.

### 5.1 التعليم

5.1.1 يعتقد البنك أن التعليم هو مفتاح الازدهار، وأنه يمكن فتح أبواب الفرص أمام الجميع من خلال دعم المشاريع التي تساهم في تحسين معايير العيش وصناعة فرص للنجاح. وذلك بتعزيز التفاؤل والثقة بمستقبل أفضل للأفراد. عليه، يجب أن تستهدف البرامج التعليمية المختلفة التي يدعمها البنك جميع الفئات العمرية.

5.1.2 يجب توفير دعم البنك للتعليم للبرامج و / أو المبادرات و / أو الأنشطة التي تقع ضمن المجالين التاليين:

- أ. برامج للفئات المحتاجة أو للمدارس الواقعة في المناطق المحتاجة للدعم.
- إ. التعليم الذي يهدف لرفع مستوى الثقافة المالية والتجارية في المجتمع، وخاصة بين الشباب ورواد الأعمال.

### 5.2 البيئة

5.2.1 يفضل البنك دعم البرامج البيئية مثل تطوير السياسات البيئية، والتوعية العامة، وبناء القدرات، وتعليم المعلمين والبالغين، والبحث العلمي، و/أو المشاريع التي تهدف إلى تحسين استدامة و/أو مرونة النظم الإيكولوجية.

5.2.2 يركز البنك دعمه على المشاريع البيئية و/أو القطاعات التي تتعلق المجالات التالية حيثما أمكن:

- (1) أسباب تغير المناخ وآثارها؛ بالإضافة إلى إعادة التدوير.
- (2) الحفاظ على المياه العذبة؛
- (3) حفظ التنوع البيولوجي البري و البيئة (النباتات والحيوانات)؛

- (4) القطاعات الجديدة والناشئة الصديقة للبيئة.
- (5) رفع الوعي بالموضوعات البيئية من خلال البرامج التعليمية.
- (6) المشاريع المرتبطة بمبادرة السعودية الخضراء في ظل رؤية 2030.

### 5.3 الأنشطة الخيرية الأخرى

5.3.1 تماشياً مع تركيز البنك الرئيسي على التعليم والبيئة، يجب أن تتعلق المشاريع التي يدعمها البنك قدر الإمكان بالموضوعات العامة للتعليم والبيئة. وعلى الرغم من ذلك، قد يقدم البنك، من وقت لآخر، دعمه المالي أو غير المالي للأنشطة الخيرية الأخرى التي تعود بفوائد ملموسة على المجتمع.

5.3.2 على سبيل المثال، التبرعات والدعم للمجموعات التالية:

- (1) الأرامل.
- (2) الأيتام.
- (3) ذوو الاحتياجات الخاصة من خلال تأهيلهم ودمجهم في المجتمع.
- (4) دعم الأسر المحرومة في المناطق النائية.
- (5) الرعاية الصحية.

ما ورد أعلاه يمثل بعض الأنشطة الخيرية المناسبة التي قد تستفيد من دعم البنك، وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذه السياسة.

### 5.4 المجالات الأخرى ذات الأولوية

5.4.1 قد يختار البنك تقديم دعمه المالي أو غير المالي للمشاريع و/ أو المبادرات التي تقع خارج المجالات الأساسية للتعليم والبيئة والأنشطة الخيرية الأخرى. ويجب أن يكون تقديم هذا الدعم في "حالات استثنائية" فقط.

5.4.2 على سبيل المثال، فإن الإغاثة في الكوارث الطبيعية أو الصحية، أو غيرها من الحالات الطارئة التي تعلنها السلطات المختصة في المملكة العربية السعودية ستعتبر "حالات استثنائية" قد تستفيد من دعم البنك، وفقاً للأحكام لما تم ذكره سابقاً في هذه السياسة.

## الجزء 6 - متطلبات الإبلاغ والإفصاح

6.1 على المجلس أن يتأكد من أن جميع متطلبات الإفصاح تتم وفقًا لتعليمات الجهات الإشرافية بما في ذلك - على سبيل المثال لا الحصر-، الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن التفاصيل المتعلقة بالمساهمات الاجتماعية للبنك، بموجب هذه السياسة.

6.2 حيثما أمكن، سيهدف البنك إلى جمع المعلومات المطلوبة للإبلاغ عن التأثيرات والفوائد المباشرة والغير المباشرة على المجتمع من البرامج والمبادرات والأنشطة المختلفة التي يدعمها.



## الجزء 7 - أحكام عامة

7.1 تتولى اللجنة التوجيهية للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مسؤولية الرقابة على نشاط المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال التقارير الدورية المرفوعة من إدارة البنك التنفيذية.

7.2 يتم تحديث سياسة المسؤولية الاجتماعية من قبل الأمانة العامة لمجلس الإدارة سنوياً<sup>4</sup>.

7.3 تقدم الأمانة العامة لمجلس الإدارة التوصية بإجراء التعديلات على سياسة المسؤولية الاجتماعية إذا لزم الأمر أو حسب الاقتضاء إلى اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة ومجلس الإدارة للموافقة. وإذا تم تعديل سياسة المسؤولية الاجتماعية من قبل اللجنة التنفيذية ومجلس الإدارة فيجب تقديمها بعد ذلك إلى الجمعية العامة للمصادقة عليها. عليه، لا يتم اعتماد تعديل سياسة المسؤولية الاجتماعية إلا بعد مصادقة الجمعية العامة عليها.

7.4 يجب أن يعمل البنك على التأكد من تطبيق جميع القوانين المعمول بها. وفي حال وجود أي تعارض بين سياسة المسؤولية الاجتماعية هذه وأي قوانين معمول بها، يتم تطبيق القوانين المعمول بها.

---

<sup>4</sup> المادة 45 ج) من المبادئ الرئيسية

# CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY POLICY



## **Table of Contents**

---

PART 1 – DEFINITIONS	4
PART 2 – PREAMBLE	6
PART 3 – OVERVIEW	7
PART 4 – GENERAL PRINCIPLES	8
PART 5 – PRIORITY AREAS	10
PART 6 – REPORTING & DISCLOSURE REQUIREMENTS	13
PART 7 – GENERAL PROVISIONS	14

## PART 1 – DEFINITIONS

The words mentioned below and used throughout this document shall have the following meanings:

**Applicable Laws:** The laws and regulations listed in Section 3.1 herein (as amended and supplemented from time to time).

**Board's Report:** Report of the SAB Board of Directors prepared annually and as per the directives of SAMA<sup>1</sup> and the CMA<sup>2</sup>, as amended from time to time.

**CMA:** The Capital Market Authority of Saudi Arabia.

**Companies Law or Law:** The law issued under Royal Decree for regulating the requirements regarding the establishment and operation of companies in the Kingdom of Saudi Arabia.

**Company Secretary:** The company secretary of SAB.

**Corporate Governance Regulations or CGRs:** The regulations issued by the CMA setting forth the governance requirements for companies listed on the Saudi Exchange.

**Corporate Governance Principles for Banks or CGPs:** The guidelines issued by the Bank of International Settlements to promote sound corporate governance practices for banks.

**Corporate Social Responsibility Policy or CSR Policy:** The Corporate Social Responsibility Policy of SAB.

**ESG Steering Committee:** The management committee of the Bank responsible to oversee SAB's ESG strategy.

**General Assembly:** Assembly consisting of the shareholders of SAB duly convened in accordance with the provisions of the Companies Law, SAMA, CMA and the Bank's Bylaws.

---

<sup>1</sup> Key Principles, Art.102

<sup>2</sup> CGRs, Art.90

**Key Principles of Governance in Financial Institutions or Key Principles:** The principles issued by SAMA setting forth the governance requirements financial institutions must observe.

**MC:** The Ministry of Commerce of Saudi Arabia.

**Saudi Exchange** (also known as 'Tadawul'): The stock exchange of Saudi Arabia.

**SAB or Bank:** The Saudi British Bank.

**SAB Board of Directors or SAB Board or Board:** The Board of Directors of SAB.

**SAB EXCOM or EXCOM or Executive Committee:** The Executive Committee of the SAB Board.

**SAMA:** The Saudi Central Bank.

**Shareholder(s):** A natural or legal person who owns at least one (1) share of the Bank's stock.

**Stakeholder(s):** Any natural or legal person who has an interest in the Bank, including but not limited to employees, investors, customers, suppliers, shareholders and the community.

**Supervisory Authorities:** The regulatory bodies in Saudi Arabia, including the CMA, SAMA and the MC.

## PART 2 – PREAMBLE

- 2.1 SAB is of the view that good governance is good business. Well-governed companies are better positioned to make high-quality decisions that benefit the company and ultimately its shareholders and other key stakeholders.
- 2.2 Good governance is an essential element for the safe and sustainable functioning of banks which, in turn, are key to the economic development and financial stability of any country.<sup>3</sup> One principle of good governance is the adoption and implementation of policies and rules that promote a culture of “Good Corporate Citizenship” in the organization.
- 2.3 At the same time, SAB, being a Saudi Bank licensed to conduct banking business in the Kingdom and listed on the Saudi Exchange, operates in a highly regulated environment. The Supervisory Authorities have enacted several laws, rules and regulations that contain various requirements that must be fulfilled by financial institutions, such as the development and implementation of a policy and programs that aim to support various social projects.
- 2.4 In line with these global best practices and regulatory requirements, this ‘Corporate Social Responsibility Policy’ (CSR Policy) was endorsed by the Executive Committee, and approved by the Board to be submitted to the General Assembly for its ratification. This CSR Policy shall serve to ensure the Bank contributes to the development of the community by supporting various social projects without compromising its solvency and complies with all applicable legal and regulatory requirements of the Supervisory Authorities.

---

<sup>3</sup> CGP, Art.143

## **PART 3 – OVERVIEW**

### **3.1 Legislative Background**

- 3.1.1 This CSR Policy has been developed in accordance with all applicable laws and regulations from the Supervisory Authorities, including but not limited to:
- i. The Companies Law issued pursuant to the Royal Decree No. M/6 dated 22/03/1385H (corresponding to 20/07/1965G), as amended;
  - ii. The Banking Control Law issued pursuant to Royal Decree No. M/5 on 22/02/1386H (corresponding to 11/06/1966G), as amended;
  - iii. The Key Principles of Governance in Financial Institutions, issued by SAMA, dated 6/1442H (corresponding to 6/2021G), as amended; and
  - iv. The Corporate Governance Regulations issued by the Board of the CMA dated 16/5/1438H (corresponding to 13/2/2017G), as amended.

### **3.2 Objectives & Applicability**

- 3.2.1 The Bank has established this CSR Policy to ensure an adequate balance between SAB's business objectives and the social initiatives it supports with the view to further develop the community's economic and social conditions.
- 3.2.2 The provisions set forth in this CSR Policy shall apply to all CSR initiatives supported by SAB.

## **PART 4 – GENERAL PRINCIPLES**

- 4.1 As one of Saudi Arabia's leading financial institutions, SAB's corporate responsibility is to operate at high standards of governance and to ensure the sustainable, long-term financial health and success of the Bank.
- 4.2 As a 'Good Corporate Citizen', SAB's social responsibility is to leverage its unique status as a local financial institution with a global reach to make a significant contribution to the local economy and community.
- 4.3 SAB's contribution to the local economy and community is an important part of the Bank's overall approach to sustainability and as such, it is centered around the following three (3) core themes:
  - i. Education.
  - ii. Environment.
  - iii. Other Philanthropic Activities.
- 4.4 SAB has established specific criteria and procedures to evaluate, select and support programs, initiatives, activities and/or organizations that are aligned with SAB's objectives and that will bring lasting benefits to the community. The programs selected should not conflict with Shariah principles.
- 4.5 SAB's support shall be provided primarily for organizations that are legally registered, licensed (if applicable) and operating in Saudi Arabia.
- 4.6 SAB shall see that its employees are familiar with the various CSR initiatives endorsed by the Bank and raise their awareness and knowledge of social responsibility, and encourage voluntarism.
- 4.7 SAB shall also see that awareness programs are available for the community so as to familiarize them with the Bank's social responsibility activities.



- 4.8 The CSR Department of the Bank is the primary point of contact for SAB's CSR initiatives and is responsible for developing, implementing, and evaluating programs and initiatives that may benefit from SAB's support. The department interacts with governmental and non-governmental organizations to develop partnerships on environmental, educational, and related programs. The department also engages and coordinates the participation of the Bank's employees in selected CSR initiatives and other community programs.
- 4.9 CSR initiatives are raised to the Bank's ESG Steering Committee whose overarching role is to provide governance and oversight of all ESG commitments on behalf of the Board's Executive Committee, and in line with the ESG strategy. The ESG Steering Committee is also responsible to provide governance and supervision of CSR related activities and budget utilization.

## **PART 5 – PRIORITY AREAS**

- A. While SAB's CSR activities are centered around the themes of education, environment and other philanthropic activities, the themes of education and environment shall constitute the majority of initiatives supported by the Bank.
- B. The promotion of education and the safeguarding of the environment are universal themes. Nonetheless, SAB has identified specific, priority areas which reflect the needs of the local community and which form the focus of SAB's support.

### **5.1 Education**

- 5.1.1 SAB strongly believes that education is the key to prosperity. SAB seeks to open doors of opportunity for everyone by supporting projects that will contribute to improving their standards of living through creating opportunities for success, fostering a positive 'can do' attitude, and building confidence in a better future for themselves and their loved ones. To achieve these objectives, the various education programs supported by SAB shall be aimed at both children and adults of all ages.
- 5.1.2 The Bank's support to education shall be provided for programs, initiatives and/or activities that fall within the following two (2) areas:
  - i. Programs for the disadvantaged or for schools located in economically deprived areas;
  - ii. Education aimed at raising levels of financial and business literacy in the community, especially among young people and entrepreneurs.

### **5.2 Environment**

- 5.2.1 SAB's preference is to support environmental programs such as policy development, public awareness-building, education of teachers or other

adults, scientific research and/or projects to improve the sustainability and/or resilience of eco-systems.

5.2.2 Where possible, SAB shall concentrate its support on environmental projects and/or sectors that pertain to the following themes:

- i. Causes and effects of climate change; in addition to recycling.
- ii. Preservation of freshwater;
- iii. Conservation of terrestrial biodiversity and habitats (plants and animals);
- iv. New and emerging sectors that are environmentally friendly.
- v. Raise awareness of environmental topics through educational programs.
- vi. Projects linked to the Saudi Green Initiative under Vision 2030.

### **5.3 Other Philanthropic Activities**

5.3.1 In keeping with SAB's primary focus on education and environment, projects supported by the Bank should as much as possible relate to the overall themes of education and the environment. Nonetheless, SAB may, from time to time, provide its support, financial or other, to other philanthropic activities which bring tangible benefits to the community.

5.3.2 By way of example, donations and support to the following:

- 1.Widows.
- 2.Orphans.
- 3.The disabled through rehabilitation and integration into society.
- 4.Under privileged families in rural areas.
- 5.Healthcare.

The above represent a few suitable philanthropic activities that may benefit from SAB's support, as per the provisions set forth in this CSR Policy.

## **5.4 Other Areas of Priority**

- 5.4.1 SAB may elect to provide its support, whether financial or other, to projects and/or initiatives that are outside the core areas of education, environment, and other philanthropic activities. Such support shall be provided in 'exceptional situations' only.
- 5.4.2 By way of example, disaster relief, health emergencies, or other emergency situations as declared by the relevant and competent authorities of Saudi Arabia shall constitute 'extraordinary situations' that may benefit from SAB's support, as per the provisions set forth in this CSR Policy.

## **PART 6 – REPORTING & DISCLOSURE REQUIREMENTS**

- 6.1 The Board shall see that all disclosure requirements around the Bank's activities conducted under the CSR Policy are done as per the instructions of the Supervisory Authorities, including, but not limited to, disclosing in the Board's Report, details pertaining to the Bank's social contributions.
- 6.2 Where practicable, SAB shall also aim to collect the information required in order to report on the direct and indirect impact and benefits to the community of the various programs, initiatives and activities it supports.

## **PART 7 – GENERAL PROVISIONS**

- 7.1 The ESG committee is responsible for oversight of CSR activity through periodic reports raised from Management.
- 7.2 This CSR Policy shall be updated by the Company Secretary annually<sup>4</sup>.
- 7.3 The Company Secretary shall recommend amendments to this CSR Policy, if necessary or as deemed appropriate, to the Executive Committee and the Board for their ratification. Should the CSR Policy be amended by the Executive Committee and the Board, it shall thereafter be submitted to the General Assembly for ratification. This CSR Policy shall only be amended following ratification by the General Assembly.
- 7.4 SAB will seek to ensure that it always implements all Applicable Laws. In the event of any conflict between this CSR Policy and any Applicable Laws, the Applicable Laws shall prevail.

---

<sup>4</sup> Key Principles, Art.45.c)