

**ABU DHABI NATIONAL
OIL COMPANY FOR
DISTRIBUTION PJSC**

**BOARD OF DIRECTORS
REMUNERATION
POLICY**

DATE ISSUED: 24 March 2022

© Copyright 2022

This document and the copyright and all other rights of the related Process Maps, Procedures, Work Instructions, Forms, Checklists, and guidelines are the property of ADNOC Distribution. Such copies should carry a statement that they are reproduced by permission of ADNOC Distribution, and an explanatory note on the manner in which the Manual is to be used.

This document is a controlled document, and the Document Owner is accountable and responsible for its distribution and implementation.

**شركة بترول أبوظبي الوطنية
للتوزيع ش.م.ع.**

**سياسة المكافآت لأعضاء مجلس
الإدارة**

تاريخ الإصدار: ٢٤ مارس ٢٠٢٢

© حقوق الطبع والنشر ٢٠٢٢

هذه الوثيقة وحقوق النشر وجميع الحقوق الأخرى لخطط العمليات والإجراءات وتعليمات العمل والنماذج وقوائم المراجعة والإرشادات ذات الصلة هي ملك لشركة أدنوك للتوزيع. يجب أن تحمل أي نسخ منها بياناً يفيد بأنه قد تم نسخها بإذن من شركة أدنوك للتوزيع، وملاحظة تفسيرية حول الطريقة التي سيتم استخدام الدليل بها.

هذا الوثيقة هو وثيقة خاضعة للرقابة، ومالك الوثيقة ملزم ومسؤول عن توزيعها وتنفيذها.

Table of Contents	جدول المحتويات
1. INTRODUCTION & PURPOSE 3	٣ ١. المقدمة والغرض
2. SCOPE 3	٣ ٢. النطاق
3. DEFINITIONS 3	٣ ٣. تعريفات
4. POLICY STATEMENT 4	٤ ٤. بيان السياسة
4.1 REMUNERATION GOVERNANCE 4	٤, ١ حوكمة المكافآت
4.2 GUIDING PRINCIPLES OF REMUNERATION 6	٦ ٤, ٢ المبادئ التوجيهية للمكافآت
4.3 DIRECTORS REMUNERATION 6	٦ ٤, ٣ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
5. DOCUMENT OWNER & RESPONSIBILITIES 8	٨ ٥. مالك الوثيقة والمسؤوليات
6. REVISION HISTORY 9	٩ ٦. تاريخ المراجعة
7. APPROVALS 9	٩ ٧. الموافقات

<p>1. INTRODUCTION & PURPOSE</p> <p>This Policy and Board Remuneration practices are designed to support the Company's strategy and to promote long-term sustainable success. Board Remuneration is aligned to the Company's purpose and values, and is linked to the successful delivery of the Company's long-term strategy.</p> <p>The purpose of this Policy is to establish the criteria for the Remuneration of the Company's Board of Directors and to provide an overview of the Company's Board of Directors' compensation strategy, principles governing Board Remuneration and related governance procedures.</p> <p>2. SCOPE</p> <p>The Policy applies to all Directors (Independent - Executive – Non Executive) who are serving on the Company's Board of Directors.</p> <p>3. DEFINITIONS</p> <p>Companies Law means Federal Law by Decree No. 32 of 2021 concerning Commercial Companies, as amended or replaced from time to time.</p> <p>Corporate Governance Rules means the Chairman of the Securities & Commodities Authority Decision No. (3/RM) of 2020 concerning the approval of joint stock companies governance guide, as may be amended or replaced from time to time.</p> <p>Corporate Governance Report means the corporate governance report issued by the Company each financial year in accordance with the Corporate Governance Rules.</p> <p>SCA means the Securities and Commodities Authority.</p>	<p>١. المقدمة والغرض</p> <p>تم تصميم هذه السياسة وممارسات مكافآت أعضاء مجلس الإدارة لدعم استراتيجية الشركة وتعزيز النجاح المستدام على المدى الطويل. وتتوافق مكافآت أعضاء مجلس الإدارة مع غرض الشركة وقيمها، وهي مرتبطة بالتنفيذ الناجح لاستراتيجية الشركة طويلة المدى.</p> <p>ويتمثل الغرض من هذه السياسة في وضع معايير مكافآت أعضاء مجلس إدارة الشركة وتقديم نظرة عامة على استراتيجية تعويضات مجلس إدارة الشركة والمبادئ التي تحكم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وإجراءات الحوكمة ذات الصلة.</p> <p>٢. النطاق</p> <p>تتطبق السياسة على جميع أعضاء مجلس الإدارة (المستقلين - التنفيذيين - غير التنفيذيين) الذين يعملون في مجلس إدارة الشركة.</p> <p>٣. تعريفات</p> <p>قانون الشركات يُقصد به المرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٢ لسنة ٢٠٢١ بشأن الشركات التجارية، بصيغته المعدلة أو المستبدلة من وقت لآخر.</p> <p>قواعد حوكمة الشركات يُقصد بها قرار رئيس هيئة الأوراق المالية والسلع رقم (٠٣ / ر.م) لسنة ٢٠٢٠م بشأن اعتماد دليل حوكمة الشركات المساهمة، والذي يمكن تعديله أو استبداله من وقت لآخر.</p> <p>تقرير حوكمة الشركة يُقصد به تقرير حوكمة الشركة الصادر عن الشركة كل سنة مالية وفقاً لقواعد حوكمة الشركة.</p> <p>الهيئة يُقصد بها هيئة الأوراق المالية والسلع.</p>
--	---

<p>Company means Abu Dhabi National Oil Company for Distribution PJSC.</p> <p>General Assembly means the general assembly of the Company.</p> <p>Board or Board of Directors means the board of directors of the Company, each a Director.</p> <p>Chairman means Chairman of the Board of Directors.</p> <p>Articles of Association or Articles means the Articles of Association of the Company as may be amended by the General Assembly from time to time.</p> <p>Remuneration means the total amount paid to a Director on account of his or her membership to the Board, as approved by the General Assembly.</p>	<p>الشركة يُقصد بها شركة بترول أبوظبي الوطنية للتوزيع ش.م.ع.</p> <p>الجمعية العمومية: يُقصد بها الجمعية العامة للشركة.</p> <p>مجلس الإدارة أو أعضاء مجلس الإدارة يُقصد به أعضاء مجلس إدارة الشركة، وكل عضو منهم يسمى عضو.</p> <p>الرئيس يُقصد به رئيس مجلس الإدارة.</p> <p>النظام الأساسي يُقصد به النظام الأساسي للشركة كما يجوز تعديله من قبل الجمعية العمومية من وقت لآخر.</p> <p>المكافآت يُقصد به المبلغ الإجمالي المدفوع لعضو مجلس الإدارة مقابل عضويته أو عضويتها في مجلس الإدارة، على النحو الذي وافقت عليه الجمعية العمومية.</p>
<p>4. <u>POLICY STATEMENT</u></p>	<p>٤. <u>بيان السياسة</u></p>
<p>4.1 <u>REMUNERATION GOVERNANCE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Directors are expected to uphold the highest standards of integrity in instilling the appropriate values, behaviours and culture in the boardroom and beyond. The Board plays a vital role in steering and overseeing the performance of the Company and as such it is critical to ensure that Board Remuneration is derived on the basis of certain elements which are pre-determined, quantifiable and aligned with the short and long-term interests of the Company. The Nomination and Remuneration Committee has responsibility for designing and preparing Remuneration policies for the Board and the 	<p>٤,١ <u>حوكمة المكافآت</u></p> <ul style="list-style-type: none"> من المتوقع أن يلتزم أعضاء مجلس الإدارة بأعلى معايير النزاهة في ترسيخ القيم والسلوكيات والثقافة المناسبة في مجلس الإدارة وخارجها. ويلعب مجلس الإدارة دورًا حيويًا في توجيه والإشراف على أداء الشركة، وبالتالي فمن الأهمية بمكان ضمان اشتقاق أجور أعضاء مجلس الإدارة على أساس بعض العناصر المحددة مسبقًا والقابلة للقياس الكمي والمتوافقة مع المدى القصير والطويل لمصالح الشركة. لجنة الترشيحات و المكافآت مسؤولة عن تصميم وإعداد سياسات المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة

<p>employees. It is vital that the Nomination and Remuneration Committee recognises and manages potential conflicts of interest in this process.</p> <ul style="list-style-type: none"> • The Nomination and Remuneration Committee may also be tasked with recommending Board Remuneration to the Board at the end of each financial year. Prior to making its recommendation, the Committee may annually review the proposed Remuneration for the Board against companies of similar size and complexity to the Company to ensure that the Company can attract and retain Directors with relevant skills, industry knowledge and experience to oversee the Company strategy. • The Board is to decide the allocation of Remuneration to each of the Chairman and the Board members in accordance with the principles set out in this Policy. • The Board is responsible for proposing the Board Remuneration to the General Assembly for approval. The Board of Directors may delegate – in whole or in part – its decision described herein to the Nomination and Remuneration Committee. • The Board and the Nomination and Remuneration Committee may rely on external advisors to perform the market studies and analysis as they deem appropriate. 	<p>والموظفين. ومن الأهمية أن تترك لجنة الترشيحات و المكافآت وتدير تضارب المصالح المحتمل في هذه العملية.</p> <ul style="list-style-type: none"> • كما يجوز أن يتم تكليف لجنة الترشيحات و المكافآت بالتوصية بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة إلى مجلس الإدارة في نهاية كل سنة مالية. وقبل تقديم توصيتها، يجوز للجنة مراجعة المكافآت المقترحة لأعضاء مجلس الإدارة سنوياً مقابل الشركات ذات الحجم والتعقيد المماثل للشركة لضمان أن الشركة يمكنها جذب واستبقاء المديرين ذوي المهارات والمعرفة الصناعية والخبرة المناسبة للإشراف على استراتيجية الشركة. • يقرر مجلس الإدارة تخصيص المكافآت لكل من رئيس وأعضاء مجلس الإدارة وفقاً للمبادئ المنصوص عليها في هذه السياسة. • يعد مجلس الإدارة مسؤولاً عن اقتراح مكافآت أعضاء مجلس الإدارة على الجمعية العمومية للموافقة عليها. ويجوز لمجلس الإدارة تفويض – كلياً أو جزئياً – قراره المبين هنا إلى لجنة الترشيحات و المكافآت. • يجوز لمجلس الإدارة ولجنة الترشيحات و المكافآت الاعتماد على مستشارين خارجيين لإجراء دراسات وتحليلات السوق حسبما يرونها مناسباً.
---	---

4.2 GUIDING PRINCIPLES OF REMUNERATION

The guiding principles governing the Board Remuneration are the following:

- (a) Alignment with long-term value creation for shareholders.
- (b) Recognise the substantial effort, time and responsibility necessary to oversee the affairs of the Company.
- (c) The Remuneration is fair and based on clear principles and structures to attract highly qualified candidates and retain and motivate highly qualified Directors.
- (d) The Remuneration is determined following comparison with Remuneration to boards by companies with comparable capitalisation, financial performance, size and scope.
- (e) Set appropriate maximum limits to any annual variable components and short-term incentives as well as suitable mechanisms in order to measure performance.

4.3 DIRECTORS REMUNERATION

- The total Board Remuneration shall not exceed the thresholds set out in the Companies Law, the Corporate Governance Rules or the Articles of Association. Details of the Board Remuneration, as resolved by the General Assembly are reported each year in the Corporate Governance Report.
- The Company may pay expenses, fees, additional bonus or a monthly salary to any Director as determined by the Board where such Director serves in any committee, makes special efforts

٤,٢ المبادئ التوجيهية للأجور

المبادئ التوجيهية التي تحكم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة هي كما يلي:

- (أ) الاتساق مع خلق قيمة طويلة الأجل للمساهمين.
- (ب) الإقرار بالجهود الكبيرة والوقت والمسؤولية اللازمة للإشراف على شؤون الشركة.
- (ج) المكافأة عادلة وتستند إلى مبادئ وهيكل واضحة لجذب مرشحين ذوي مؤهلات عالية، والحفاظ على أعضاء ذوي المؤهلات العالية وتحفيزهم.
- (د) تحديد المكافآت بعد المقارنة مع مكافآت مجالس الإدارة من قبل الشركات ذات الرسملة والأداء المالي والحجم والنطاق المماثل.
- (هـ) وضع حدود قصوى مناسبة لأي عناصر سنوية متغيرة وحوافز قصيرة الأجل وآليات مناسبة لقياس الأداء.

٤,٣ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

- يجب ألا يتجاوز إجمالي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة الحدود المنصوص عليها في قانون الشركات أو قواعد حوكمة الشركات أو النظام الأساسي. ويتم الإبلاغ عن تفاصيل أجور أعضاء مجلس الإدارة، كما تم تحديدها من قبل الجمعية العمومية، كل عام في تقرير حوكمة الشركة.
- يجوز للشركة أن تدفع نفقات أو رسوم أو علاوات إضافية أو راتباً شهرياً إلى لأي عضو على النحو الذي يحدده مجلس الإدارة مجلس الإدارة، وذلك إذا كان العضو يعمل في أي لجنة أو يبذل جهوداً خاصة أو يقوم بأعمال إضافية

<p>or performs additional work to serve the Company in excess of his or her regular duties as a Director.</p> <ul style="list-style-type: none"> Expenses such as travel and accommodation relating to Board meetings, meetings of the Committees of the Board of Directors and relevant training may be reimbursed in accordance with the Company's relevant policies applicable from time to time. Directors shall not receive attendance fees for attending a Board meeting. Committee members may be paid attendance fees for attending Committee meetings. The Chairman may be rewarded a leadership multiplier as a part of his/her Remuneration for assuming the duties of a Chairman of the Board and ensuring efficient fulfilment of the Board's responsibilities. Each Committee Chairperson may be rewarded a leadership multiplier as a part of his/her fees for assuming the duties of a Committee chair and ensuring efficient fulfilment of the Committee's responsibilities. In the case of a Director resigning or leaving the Board, the outgoing Director's Remuneration shall be calculated on the basis of actual performance at the end of the performance year, pro-rated (calendar days), and shall be paid subject to approval by the General Assembly. Any variable component and/or short-term incentive may be expressed as a percentage of the annual fixed base Remuneration and may vary depending on the role of each Director. The General Assembly shall have the right to deduct from the Board 	<p>لخدمة الشركة فوق واجباته العادية كعضو في مجلس إدارة الشركة</p> <ul style="list-style-type: none"> يجوز أن يتم سداد المصروفات مثل السفر والإقامة المتعلقة باجتماعات مجلس الإدارة واجتماعات لجان مجلس الإدارة والتدريب ذي الصلة وفقاً لسياسات الشركة ذات الصلة المطبقة من وقت لآخر. لا يتقاضى أعضاء مجلس الإدارة رسوم حضور اجتماع مجلس الإدارة. ويجوز دفع رسوم حضور أعضاء اللجنة مقابل حضور اجتماعات اللجنة. يجوز مكافأة رئيس مجلس الإدارة بحافز مضاعف عن القيادة كجزء من أجره / أجرها لتولي مهام رئيس مجلس الإدارة وضمان الوفاء الفعال بمسؤوليات مجلس الإدارة. يجوز مكافأة كل رئيس لجنة بحافز مضاعف كجزء من أتعابه/ أتعابها لتولي مهام رئيس اللجنة وضمان الوفاء الفعال بمسؤوليات مجلس الإدارة. في حالة استقالة أحد أعضاء مجلس الإدارة أو تركه لمجلس الإدارة، يتم احتساب مكافأة العضو المنتهية ولايته على أساس الأداء الفعلي في نهاية سنة الأداء، مقسمة بالتناسب (أيام ميلادية)، ويجب دفعها شريطة موافقة الجمعية العمومية. يمكن التعبير عن أي عنصر متغير و / أو حافز قصير الأجل كنسبة مئوية من المكافأة الأساسية الثابتة سنوياً، وقد يختلف اعتماداً على دور كل عضو. يحق للجمعية العمومية أن تخصم من مكافأة أعضاء مجلس الإدارة أية غرامات تفرضها هيئة
--	--

Remuneration any fines levied by the SCA or the relevant competent authority against the Company for any violation of the Companies Law or the Articles of Association by the Board during the preceding financial year. The General Assembly may however resolve not to deduct such fines if it considers that such fines were levied for reasons other than a default or error on the part of the Board.

الأوراق المالية والسلع أو السلطة المختصة المختصة ضد الشركة عن أي مخالفة لقانون الشركات أو النظام الأساسي من قبل مجلس الإدارة خلال السنة المالية السابقة. ومع ذلك، يجوز للجمعية العامة أن تقرر عدم خصم هذه الغرامات إذا رأت أن هذه الغرامات قد تم فرضها لأسباب أخرى غير التقصير أو الخطأ من جانب أعضاء مجلس الإدارة.

5. DOCUMENT OWNER & RESPONSIBILITIES

٥. مالك الوثيقة والمسؤوليات

- The Policy was prepared by the Nomination and Remuneration Committee and endorsed by the Board of Directors.
- This policy was approved by the General Assembly meeting held on 24 March 2022 in accordance with Article (29) of the Corporate Governance Rules. The policy has been available on the Company's website since the announcement of the General Assembly meeting.
- This Policy is intended to supplement any applicable legal or regulatory rules or requirements governing Board Remuneration, including any requirements set out in the Companies Law, Corporate Governance Rules or the Articles.

- تم إعداد السياسة من قبل لجنة الترشيحات ومكافآت واعتمادها من قبل مجلس الإدارة.
- تمت الموافقة على هذه السياسة من قبل اجتماع الجمعية العامة المنعقد بتاريخ ٢٤ مارس ٢٠٢٢ وفقاً للمادة (٢٩) من قواعد حوكمة الشركات. وكانت السياسة متاحة على موقع الشركة على الإنترنت منذ إعلان اجتماع الجمعية العامة.
- تهدف هذه السياسة إلى استكمال أي قواعد أو متطلبات قانونية أو تنظيمية سارية تحكم أجور أعضاء مجلس الإدارة، بما في ذلك أي متطلبات منصوص عليها في قانون الشركات أو قواعد حوكمة الشركات أو النظام الأساسي.


6. REVISION HISTORY

Revision No.	Document Date	Revised Page(s)	Revision Description
0	24/03/2022	All	Initial release of the document



NOTE: Mandatory review due date is as per the Document Governance Policy and Procedure.

7. APPROVALS

INITIATED BY:

Title	Signature	Date
General Counsel		24.Mar 2022

REVIEWED/ENDORSED BY:

Title	Signature	Date
Nomination and Remuneration Committee		26 Mar 2022
Board of Directors		26 Apr 2022

Approved By:

Title	Date
Annual General Assembly	24 March 2022

Controlled Intranet Copy

The copy of this document, located on the ADNOC Distribution website, is the only controlled document. Copies or extracts of this document, whether downloaded from the internet or obtained otherwise, are uncontrolled copies and are not guaranteed to be the latest version.


٦. تاريخ المراجعة

وصف المراجعة	الصفحات المنقحة	تاريخ الوثيقة	رقم المراجعة
الإصدار الأول للوثيقة	جميعها	٢٠٢٢/٠٣/٢٤	٠

ملاحظة: يكون تاريخ استحقاق المراجعة الإلزامية وفقاً لسياسة وإجراءات حوكمة الوثائق.

٧. الموافقات

إعداد:

التاريخ	التوقيع	المنصب
٢٤ مارس ٢٠٢٢		المستشار العام

مراجعة / مصادقة:

التاريخ	التوقيع	المنصب
26 Mar 2022		لجنة الترشيحات والأجور
26 Apr 2022		مجلس الإدارة

يعتمده:

التاريخ	المنصب
24 March 2022	الجمعية العامة السنوية

نسخة الكترونية خاضعة للرقابة

نسخة هذه الوثيقة، الموجودة على موقع توزيع أدنوك، هي الوثيقة الوحيدة الخاضعة للرقابة. وأي نسخ أو مستخرجات من هذه الوثيقة، سواء تم تنزيلها من الإنترنت أو تم الحصول عليها بطريقة أخرى، هي نسخ غير خاضعة للرقابة وليست مضمونة لتكون أحدث إصدار.