

A large offshore oil rig is shown in the background, with its complex metal structure and cranes extending over the ocean. The rig is supported by a platform and has several tall derrick structures. The sky is clear and blue, and the water is a deep blue with some whitecaps.

# Arabian Drilling

Compliance Department – Remuneration Policy

*Confidential for AD Internal Use Only*

© 2022 Copyright Arabian Drilling, All rights reserved.

This document contains proprietary information of Arabian Drilling. It may not be copied or stored in an information retrieval system, transferred, distributed, translated or retransmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, in whole or in part, without the express written permission of the copyright owner. Any use of this document without express, prior, written permission from Arabian Drilling is prohibited.

## Compliance Department – Remuneration Policy

### 1. Remuneration Policy

#### Revision History

The table below is a brief summary of the approval and most recent revisions to this document. Details of all revisions are held on file by the issuing department.

Revision Number	Effective Date	Description	Proposed By
R0	16-OCT-2024	Approved by Extraordinary General Assembly	Compliance Department

## Table of Contents

Part 1: Introductory Provisions	بند 1: أحكام تمهيدية
Part 2: Policy Objectives and Principles	بند 2: أهداف ومبادئ السياسة
Part 3: Remuneration of Directors	بند 3: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
Part 4: Remuneration of Committee Members	بند 4: مكافآت أعضاء اللجان
Part 5: Remuneration of the Executive Management	بند 5: مكافآت كبار التنفيذيين
Part 6: Closing Provisions	بند 6: أحكام ختامية

<p><b>Part 1: Introductory Provisions</b></p> <p><b>Purpose</b> The purpose of this Remuneration Policy (this "Policy") is to regulate the remuneration of:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>the Board of Directors of Arabian Drilling Company (the "Company").</li> <li>the members of the Committees.</li> <li>the Executive Management.</li> </ol> <p>This Policy is intended to implement and supplement the relevant provisions of the Bylaws. In case of conflict between this Policy and the Bylaws, the Bylaws shall prevail.</p> <p>The provisions of this Policy are mandatory. The Board shall oversee the implementation of the measures required to ensure the Company's compliance with this Policy.</p>	<p><b>بند 1: أحكام تمهيدية</b></p> <p><b>الغرض</b> يتمثل الغرض من سياسة المكافآت هذه ("السياسة") في تنظيم مكافآت:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>أعضاء مجلس إدارة شركة الحفر العربية ("الشركة").</li> <li>أعضاء اللجان.</li> <li>كبار التنفيذيين</li> </ol> <p>تهدف هذه السياسة إلى تطبيق واستكمال الأحكام ذات الصلة المنصوص عليها في نظام الشركة الأساس. وفي حالة وجود تعارض بين هذه السياسة والنظام الأساس، يتم العمل بالنظام الأساس.</p> <p>تعد أحكام هذه السياسة إلزامية، ويتولى مجلس الإدارة التحقق من تنفيذ الإجراءات اللازمة لضمان التزام الشركة بأحكام هذه السياسة.</p>
<p><b>Definitions and Abbreviations</b> The terms and expressions used in this Policy shall have the meanings assigned to them in the Company's Corporate Governance Manual, unless otherwise required by the context.</p>	<p><b>التعريفات والمصطلحات</b> يكون للمصطلحات والعبارات المستخدمة في هذه السياسة المعاني المحددة لها في لائحة الحوكمة الداخلية للشركة ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.</p>
<p><b>Part 2: Policy Objectives and Principles</b></p> <p><b>Policy Objectives and Principles</b></p> <p>The remuneration of Directors, Committee members, and the Executive Management shall be determined with the view of achieving the following objectives:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>enabling the Company to maintain the Directors, Committee members and the Executive Management with the appropriate level of experience and qualifications.</li> <li>achieving the long-term success and development of the Company to meet the interests of its Shareholders, while attracting, retaining, and motivating the talent that the Company needs to achieve its business goals; and</li> <li>supporting the Company in adapting to the competitive pressures of the sectors in which it operates.</li> </ol>	<p><b>بند 2: أهداف ومبادئ السياسة</b></p> <p><b>أهداف ومبادئ السياسة</b></p> <p>تُحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بما يحقق الأهداف التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>تمكين الشركة من المحافظة على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين الذين يتمتعون بالمستوى اللازم من الخبرة والمؤهلات.</li> <li>إنجاح الشركة وتمييزها على المدى الطويل لتحقيق مصالح مساهميها مع استقطاب المواهب التي تحتاجها الشركة لتحقيق أهدافها التجارية فضلاً عن استبقاء تلك المواهب وتحفيزها.</li> <li>دعم الشركة في عملية التكيف مع الضغوط التنافسية للقطاعات التي تزاوّل فيها الشركة نشاطها.</li> </ol>

The remuneration of Directors, Committee members and the Executive Management shall be determined based on the following principles:

- a. The remuneration shall be consistent with the Company's objectives and strategy, and the nature and size of risks associated with the Company.
- b. The position, duties, responsibility educational qualifications, experience, skills, efforts, scope of work and performance shall be taken into consideration when determining the remuneration of Directors, Committee members and the Executive Management.
- c. the sectors in which the Company operates, the size of the Company, the Company's risk profile, and (to the extent appropriate) the remuneration practices of other comparable companies shall be taken into consideration when determining the remuneration of Directors, Committee members and the Executive Management
- d. The remuneration shall be fair, proportionate, and reasonably sufficient to attract, retain and motivate the Directors, Committees, and members and the Executive Management with the appropriate level of experience and qualifications.

تُحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار المسؤولين التنفيذيين وفق المبادئ التالية:

- (أ) يجب أن تكون المكافآت متوافقة ومنسجمة مع أهداف الشركة واستراتيجيتها، وحجم وطبيعة ودرجة المخاطر بالشركة.
- (ب) يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين المستوى الوظيفي والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات والجهود ونطاق العمل ومستوى الأداء.
- (ت) يجب أخذ القطاعات التي تزاوُل فيها الشركة نشاطها وحجم الشركة ودرجة المخاطر المعرضة لها – وبالقدر المناسب – ممارسات الشركات الأخرى المشابهة المتعلقة بالمكافآت بعين الاعتبار عند تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين.
- (ث) يجب أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة وكافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين الذين يتمتعون بالمستوى الملائم من الخبرة والمؤهلات، والمحافظة عليهم وتحفيزهم.

Uncontrolled when printed

**Part 3: Remuneration of Directors**

**بند ٣: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة**

**Rules for Determining Remuneration**

**قواعد تحديد المكافآت**

The remuneration of all Directors shall be recommended by the Board to the General Assembly for approval on an annual basis. The recommendation of the Board to the General Assembly shall be based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee. The recommendations of the Nomination and Remuneration Committee and the Board shall be in compliance with the Applicable Law and this Policy.

يقدم مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة توصياته بشأن المكافآت المقدمة لجميع أعضاء مجلس الإدارة للموافقة عليها بصفة سنوية، وتعتمد توصية مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة في هذا الشأن على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت في الشركة. ويجب أن تتوافق توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة مع الأنظمة السارية (بما في ذلك هذه السياسة).

The remuneration of Directors may be in the form of a specific amount in cash, in kind benefits, attendance allowances, a

يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو مزايا عينية أو بدل حضور عن الجلسات أو نسبة معينة من صافي أرباح الشركة السنوية، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.

percentage of the Company's annual net profits or a combination of any of the foregoing.

The remuneration of independent Directors shall not be in the form of a percentage of the Company's net profits and shall not be, directly or indirectly, based on the profitability of the Company.

The remuneration of the members of the Board of Directors may vary in size to reflect the extent of the member's experience, competencies, tasks entrusted, independence, the number of meetings attended and in accordance with the internal laws, regulations and policies of the company approved by the General Assembly.

Upon the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee, the Board of Directors shall determine the remuneration of the Chairman, the members of the Board and each Committee of the Board in accordance with the Companies Law and the Company's Articles of Association.

The Company shall cover reasonable actual expenses and expenses "subject to the Company's internal policies" incurred by a member of the Board of Directors for the purpose of performing his/her work. In all cases, the total remuneration and financial or in-kind benefits received by the member of the Board of Directors shall not exceed the scope of the maximum remuneration stipulated in the regulations and in accordance with the controls set by the competent authority.

The report of the Board to the General Assembly shall include a comprehensive statement of all remuneration, expense allowance, and other benefits received by the members of the Board during the financial

يجب ألا تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من أرباح الشركة الصافية أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها بما يتناسب مع الأنظمة واللوائح والسياسات الداخلية في الشركة المعتمدة من الجمعية العامة.

يحدد مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، مكافآت رئيس مجلس الإدارة وأعضاء المجلس وكل لجنة من لجان المجلس وفقاً لنظام الشركات والنظام الأساسي للشركة.

تغطي الشركة النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة " والتي تخضع للسياسات الداخلية في الشركة" التي يتحملها عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله. وفي جميع الأحوال؛ لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية نطاق الحد الأعلى للمكافأة المنصوص عليه في اللوائح والأنظمة ووفق الضوابط التي تضعها الجهة المختصة

يجب أن يشتمل تقرير المجلس الى الجمعية العامة على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء المجلس خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظيراً أعمال فنية أو إدارية أو استشارات. وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات

year. It should include a statement of what the members of the Board received as workers or administrators or what they received in return for technical, administrative, or consulting work. It should also include a statement of the number of meetings of the Council and the number of meetings attended by each member from the date of the last meeting of the General Assembly.

Annual remuneration not exceeding 200,000 Saudi riyals shall be paid to a member of the Board of Directors and not exceeding 150,000 Saudi riyals to any member of the Board committees, whether from inside or outside the Board.

The members of the Board of Directors, the Secretary of the Board, members of the committees and their secretaries shall be paid an attendance allowance not exceeding 3,000 Saudi riyals per meeting attended.

#### Additional Remuneration

The Chairman of the Board of Directors entitled to receive an additional remuneration not exceeding 200,000 Saudi riyals apart from the remuneration to which he/she is entitled as a member of the Board of Directors.

The Directors serving as the Executive Management may receive remuneration in addition to their remuneration as Directors. Such additional remuneration (if any) shall be determined in accordance with Part 5 of this Policy.

If the Secretary of the Board is also a director, he/she may receive remuneration in addition to his/her remuneration as a director. Such additional remuneration (if any) shall be determined by the Board based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee on an annual basis.

If a non-Board member is appointed to serve on a Board committee, the Board may review

المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

تصرف مكافآت سنوية بما لا يتجاوز (200,000) ريال سعودي لعضو مجلس الإدارة ، ويتم صرف مبلغ بما لا يتجاوز (150,000) ريال سعودي لأي عضو من لجان مجلس الإدارة سواء من داخل أو خارج المجلس.

يُصرف لأعضاء مجلس الإدارة وأمين سر المجلس وأعضاء اللجان وأمناء السر فيها بدل حضور مبلغ بما لا يتجاوز (3,000) ريال سعودي عن كل جلسة من الجلسات.

#### المكافآت الإضافية

يستحق رئيس مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية غير المكافآت التي يستحقها باعتباره عضواً في مجلس الإدارة بما لا يتجاوز 200,000 ريال سعودي.

يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية مقابل مناصبهم ككبار التنفيذيين غير المكافآت التي يستحقونها باعتبارهم أعضاء في مجلس الإدارة. وتحدد تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) وفق الجزء 5 من هذه السياسة.

إذا كان أمين مجلس الإدارة عضواً في المجلس، يجوز له الحصول على مكافأة إضافية غير المكافآت التي يستحقها باعتباره عضواً في مجلس الإدارة. ويحدد مجلس الإدارة تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) بصفة سنوية بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

إذا تم تعيين شخص غير عضو في مجلس الإدارة للعمل في إحدى لجان مجلس الإدارة ، فيمكن لمجلس الإدارة مراجعة طلب محدد للحصول

<p>a specific request for higher compensation where appropriate and present it to the General Assembly for approval.</p>	<p>على تعويض أعلى عند الاقتضاء وعرضه على الجمعية العامة للموافقة عليه.</p>
<p><b>Restricted Benefits</b></p> <p>The Company may not grant loans of any kind to any of its Shareholders or Directors, or guarantee any loan contracted by any of its Shareholders or Directors with a third party. This restriction does not apply to loans and guarantees granted by the Company pursuant to an employee incentive program approved in compliance with the Bylaws or by a resolution of the ordinary General Assembly.</p>	<p><b>المزايا المقيدة</b></p> <p>لا يجوز للشركة أن تقدم قرضاً من أي نوع إلى أي من أعضاء مجلس إدارتها أو المساهمين فيها، أو أن تضمن أي قرض يعقده أي منهم مع الغير. ويستثنى من ذلك، القروض والضمانات التي تمنحها الشركة وفق برامج تحفيز العاملين فيها التي تمت الموافقة عليها وفق أحكام النظام الأساس أو بقرار من الجمعية العامة العادية.</p>
<p><b>Remuneration upon Termination</b></p> <p>In the event that the Board membership of any Director is terminated due to gross misconduct, material breach of the terms of appointment, act of fraud or dishonesty, or willful neglect of duties, such Director shall receive no remuneration in respect of the period between the beginning of the fiscal year in which the termination took place and the termination date.</p> <p>In the event that the Board membership of any Director is terminated due to his/her failure to attend three (3) consecutive meetings of the Board without a legitimate excuse, such Director shall receive no payment in respect of the period between the last meeting he/she attended and the termination date.</p> <p>In the event that the Board membership of any Director is terminated for any other reason, such Director shall be paid a pro-rated amount in respect of the period between the beginning of the fiscal year in which the termination took place and the termination date.</p>	<p><b>التعويض عند الإنهاء</b></p> <p>في حالة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة بسبب سوء سلوك جسيم، أو إخلال جوهري لأحكام التعيين أو أي تصرف ينطوي على احتيال أو عدم أمانة أو إهمال متعمد للمسؤوليات، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة الواقعة بين بداية السنة المالية التي أنهيت فيها العضوية وتاريخ الإنهاء.</p> <p>في حالة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره.</p> <p>في حالة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة لأي سبب آخر، يكون عضو مجلس الإدارة مستحقاً لمكافأة تتناسب مع الفترة الواقعة بين بداية السنة المالية التي أنهيت فيها العضوية وتاريخ الإنهاء.</p>
<p><b>Part 4: Remuneration of Committee Members</b></p>	<p><b>بند 4: مكافآت أعضاء اللجان</b></p>
<p><b>Rules for Determining Remuneration</b></p> <p>The members of the committees shall be remunerated in accordance with the regulations of the relevant committee. Notwithstanding Paragraph 1.1 of Part 4 above, the Nomination and Remuneration</p>	<p><b>قواعد تحديد المكافآت</b></p> <p>يتم مكافأة أعضاء اللجان وفقاً للائحة عمل اللجنة المعنية. مع مراعاة الفقرة (1-1) من الجزء 4 أعلاه، تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت مكافآت أعضاء اللجان وتقدم توصياتها بشأنها لمجلس الإدارة.</p>

<p>Committee shall review and recommend to the Board the remuneration of the members of the Committees.</p>	
<p>Part 5: Remuneration of the Executive Management</p>	<p>بند ٥ : مكافآت كبار التنفيذيين</p>
<p><b>Rules for Determining Remuneration</b></p> <p>The remuneration of the Executive Management shall be recommended by the Nomination and Remuneration Committee and determined by the Board in accordance with the relevant employment contracts, internal policies and compensation plans.</p> <p>The Nomination and Remuneration Committee shall review and approve employment contracts with the Executive Management, including employment offers and employment contracts in connection with new appointments.</p> <p>It shall also review and approve any employment contract for an employee and/or a new hire earning compensation equivalent to that of the Executive Management.</p>	<p><b>قواعد تحديد المكافآت</b></p> <p>يحدد مجلس الإدارة - بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت - مكافآت جميع كبار التنفيذيين وفقاً لعقود العمل والسياسات وخطط المكافآت والتعويضات الداخلية ذات الصلة.</p> <p>تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة واعتماد عقود العمل مع كبار التنفيذيين، بما في ذلك العقود المزمع إبرامها مع المعيّنين حديثاً.</p> <p>كما يجب عليها مراجعة واعتماد أي عقد يبرم مع موظف مقابل أجر أو مكافأة تعادل أجور كبار التنفيذيين.</p>
<p><b>Benefits and Incentive Plans</b></p> <p>The Executive Management shall be entitled to certain benefits provided by the Company. Notwithstanding pensions, benefits primarily consist of medical services, access to the Company's recreational facilities, housing-related allowances (or equivalent), and transportation-related allowances (or equivalent). The nature and levels of benefits for the Executive Management shall be periodically reviewed by the Nomination and Remuneration Committee and approved by the Board.</p> <p>The Company may offer the Executive Management and other employees' variable compensation in line with market practice and subject to the fulfilment of pre-defined short or long-term performance indicators. Such variable compensation plans shall be subject to the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee and the approval of the Board.</p>	<p><b>المزايا والخطط التحفيزية</b></p> <p>يستحق كبار التنفيذيين بعض المزايا التي تقدمها الشركة. وإلى جانب المعاشات التقاعدية، تتمثل المزايا بشكل رئيسي في الخدمات الطبية، واستخدام المرافق الترفيهية للشركة، والعلاوات المتصلة بالإسكان (أو ما يعادلها)، والبدلات المتصلة بالنقل (أو ما يعادلها). وتخضع طبيعة ومستويات المزايا المقدمة لكبار التنفيذيين للمراجعة الدورية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، كما تخضع كذلك لموافقة مجلس الإدارة.</p> <p>يجوز للشركة أن تقدم مكافآت متغيرة لكبار التنفيذيين تحدد وفق معطيات السوق وتخضع لتحقيق أهداف محددة مسبقاً تتعلق بالأداء سواء كانت قصيرة الأجل أو طويلة الأجل. وتخضع خطط المكافآت المتغيرة لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت كما أنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة.</p>

The Company may offer the Executive Management and other employees' opportunities for share ownership through an employee share plan or similar programs. Such plans and programs shall be subject to the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee and the approval of the Board and the General Assembly and shall be in accordance with the applicable regulations and obtaining the approval of the relevant regulatory authorities.

يجوز للشركة أن تقدم لكبار التنفيذيين وغيرهم من الموظفين فرص ملكية للأسهم من خلال خطة لملكية الموظفين للأسهم أو برامج مماثلة. وتخضع هذه الخطط والبرامج لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت كما أنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة والجمعية العامة وتكون وفقاً للأنظمة السارية والحصول على موافقة الجهات التنظيمية ذات العلاقة.

**Part 6: Closing Provisions**

**بند ٦: أحكام ختامية**

**Entry into Force and Review**

**النفاذ والمراجعة**

This Policy shall be adopted by resolution of the General Assembly, following a recommendation by the Board (which shall be based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee), and shall enter into effect from the date on which it is approved by the General Assembly.

تعتمد هذه السياسة بموجب قرار من الجمعية العامة، بناءً على توصية من مجلس الإدارة (حيث تكون تلك التوصية مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات)، وتكون نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة.

The Nomination and Remuneration Committee shall oversee the implementation of this Policy and shall periodically review its provisions and recommend any amendments thereto to the Board.

تشرّف لجنة الترشيحات والمكافآت على تنفيذ هذه السياسة وتراجع أحكامها بصفة دورية وتقدم توصياتها بشأن أي تعديلات تتعلق بها إلى مجلس الإدارة.

Any amendments to this Policy shall be adopted in the same manner in which this Policy was adopted.

يتم اعتماد أي تعديلات على هذه السياسة بالطريقة ذاتها التي اعتمدت بها هذه السياسة.

**Disclosure**

**الإفصاح**

The Board shall comply with the relevant disclosure obligations and requirements under the Disclosure Policy and the Applicable Law in respect of this Policy. Whereas provisions and requirements in connection with disclosure, notification, transparency and reporting in relation to listed companies shall be applicable to the Company from the date of listing of the Shares on the Exchange, in accordance with the Applicable Law.

يلتزم مجلس الإدارة فيما يتعلق بهذه السياسة بمتطلبات والتزامات الإفصاح ذات الصلة بموجب سياسة الإفصاح والأنظمة السارية. علماً بأن الأحكام والمتطلبات المتعلقة بالإفصاح والإشعار والشفافية والإبلاغ السارية على الشركات المدرجة تنطبق على الشركة اعتباراً من تاريخ إدراج الأسهم في السوق، وفقاً للأنظمة السارية.

Uncontrolled when printed