



مؤسسة الإمارات لأنظمة التبريد المركزي (مساهمة عامة)

قررنا نحن، أعضاء مجلس إدارة مؤسسة الإمارات لأنظمة التبريد المركزي، بإجماع الأعضاء

الحاضرين في اجتماع مجلس الإدارة المنعقد بتاريخ ٢١ أكتوبر ٢٠٢٢ ما يلي:

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وفقاً لما هو منصوص عليه في الوثيقة الماثلة.

الماسة للترجمة القانونية

DIAMOND LEGAL TRANSLATION

انجليزي - عربي - انجليزي
English - Arabic - English

Taiseer Mohammed

Sworn Legal Translator

Licensed by the

Ministry of Justice (U.A.E) مرخص من وزارة العدل - ا.ع.م

رقم القيد: 131

**١- تعريف المصطلحات**

- عقد التأسيس أو النظام : يُقصد بهذا اللفظ عقد تأسيس الشركة الذي يجوز تعديله الأساسي
- أعضاء مجلس الإدارة : يُقصد بهذا اللفظ أعضاء مجلس إدارة الشركة
- سياسة أجور أعضاء مجلس الإدارة أو السياسة : يُقصد بهذا اللفظ هذه السياسة
- المدير التنفيذي : يُقصد بهذا اللفظ المدير التنفيذي للشركة
- رئيس مجلس الإدارة : يُقصد بهذا اللفظ رئيس مجلس إدارة الشركة
- اللجنة أو اللجان : يُقصد بهذا اللفظ لجان مجلس الإدارة، بما في ذلك لجان الترشيحات والمكافآت ومراجعة الحسابات.
- رئيس مجلس إدارة اللجنة : يُقصد بهذا اللفظ رئيس لجان مجلس الإدارة، بما في ذلك لجنة الترشيحات والمكافآت ومراجعة الحسابات واللجنة التنفيذية، المعينة من وقت لآخر.
- أعضاء اللجنة : يُقصد بهذا اللفظ أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت ومراجعة الحسابات المعيّنين من وقت لآخر.
- الشركة : مؤسسة الإمارات لأنظمة التبريد المركزي (مساهمة عامة)
- قانون الشركات : يقصد بها المرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٢ لسنة ٢٠٢١ بشأن الشركات التجارية بصيغته المعدلة أو المستبدلة من حين لآخر
- قواعد حوكمة الشركات : يُقصد بهذا اللفظ القواعد المنصوص عليها في قانون الحوكمة (على النحو المحدد أدناه)

الماسة للترجمة القانونية**DIAMOND LEGAL TRANSLATION**

انجليزي - عربي - انجليزي
English - Arabic - English

Taiseer Mohammed

Sworn Legal Translator

Licensed by the

Ministry of Justice (U A E)

ميسير محمد

مترجم قانوني محلف

مترخص من وزارة العدل - ا.ع.م

رقم الترخيص: 131



- تقرير حوكمة الشركة : يُقصد بهذا اللفظ تقرير الحوكمة التي تصدره الشركة عن كل سنة مالية وفقاً لقواعد حوكمة الشركات.
- عضو (أعضاء) مجلس الإدارة : يُقصد بهذا اللفظ الشخص (الأشخاص) المنتخب لأداء وظيفة عضو (أعضاء) مجلس إدارة الشركة.
- العضو المنتدب : يُقصد بهذا اللفظ عضو مجلس إدارة يشغل منصباً في الشركة أو يتقاضى منها راتباً شهرياً أو سنوياً
- الجمعية العمومية : يقصد بهذا اللفظ اجتماع الجمعية العمومية للشركة
- قانون الحوكمة : يشير هذا اللفظ إلى قرار مجلس إدارة هيئة الإمارات للأوراق المالية والسلع رقم (٣ / R.M) لسنة ٢٠٢٠ بشأن اعتماد دليل حوكمة الشركات (بصيغته المعدلة من حين لآخر).
- عضو مجلس الإدارة المستقل : يُقصد بهذا اللفظ عضو مجلس إدارة مستقل ليس له صلة بالشركة أو بأي من كبار مسؤولي الإدارة التنفيذية أو مراجعي حساباتها أو الشركة الأم أو الشركات الفرعية أو الشركة الشقيقة أو الشركة التابعة بطريقة قد تؤدي إلى منفعة مالية أو معنوية قد تؤثر على قراراته.
- لجنة الترشيحات والمكافآت : يُقصد بهذا اللفظ لجنة مجلس الإدارة المنوطة بالإشراف على مكافآت مجلس الإدارة.
- عضو مجلس إدارة غير تنفيذي : يُقصد بهذا اللفظ عضو مجلس إدارة لا يشغل أي منصب في الشركة ولا يتقاضى راتباً منها، ولا تعتبر المكافأة التي يتقاضاها بصفته عضو في مجلس الإدارة راتباً.

الماسة للترجمة القانونية

DIAMOND LEGAL TRANSLATION

انجليزي - عربي - انجليزي
English - Arabic - English

Taiseer Mohammed

Sworn Legal Translator

Licensed by the

Ministry of Justice (U A E) م.ع.م

رقم القيد: 131 Reg. No.:



عضو مجلس إدارة غير مُستقل : يُقصد بهذا اللفظ عضو مجلس إدارة ذي صلة بالشركة أو أي من كبار إدارتها التنفيذيين أو مراجعي حساباتها أو الشركة الأم أو الشركة الفرعية أو الشركة الشقيقة أو الشركة التابعة بطريقة قد تؤدي إلى منفعة مالية أو معنوية من شأنها أن تؤثر على قراراته..

المكافآت : يُقصد بهذا اللفظ (١) إجمالي المبلغ المدفوع لعضو مجلس الإدارة على حساب عضويته أو عضويتها في مجلس الإدارة، على النحو الذي اعتمده اجتماع الجمعية العمومية، و (٢) إجمالي المبلغ المدفوع لأعضاء لجنة على حساب خدماته أو خدماتها إلى اللجنة، على النحو الذي وافق عليه مجلس الإدارة.

هيئة الأوراق المالية والسلع : يُقصد بهذا اللفظ هيئة الأوراق المالية والسلع
إ.ع.م : يُقصد بهذا اللفظ الإمارات العربية المتحدة

٢- مقدمة

تشتمل سياسة مكافآت مجلس الإدارة الماثلة على ممارسات مصممة لدعم إستراتيجية الشركة ولتعزيز النجاح المستدام على المدى الطويل. وتتفق مكافآت أعضاء مجلس الإدارة كذلك مع أغراض الشركة وقيمتها وترتبط بالتنفيذ التام لاستراتيجية الشركة طويلة المدى.



**٣- الأغراض**

يتمثل الغرض من سياسة أجور مجلس الإدارة الماثلة في وضع معايير لمكافآت أعضاء مجلس إدارة الشركة وأعضاء اللجان وتقديم لمحة عامة عن استراتيجية مكافآتهم والمبادئ التي تنظمها إلى جانب إجراءات الحوكمة ذات الصلة.

٤- النطاق

١-١-٤ تعتمد الجمعية العمومية على السياسة الماثلة لتنفيذها الشركة للإشراف على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان.

٢-١-٤ تسري سياسة مكافآت مجلس الإدارة على جميع أعضاء مجلس الإدارة (المستقلين/ غير المستقلين - التنفيذيين/ غير التنفيذيين) العاملين في مجلس إدارة الشركة.

٣-١-٤ تسري سياسة مكافآت مجلس الإدارة كذلك على جميع أعضاء لجان الشركة (بما في ذلك رؤساء اللجان وأعضاء اللجان) العاملين في لجان الشركة.

٥- أحكام السياسة**١-٥ آلية تفاضي المكافآت والحوكمة**

١-١-٥ من المتوقع أن يلتزم أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان بأعلى معايير النزاهة في غرس القيم والسلوكيات والثقافة المناسبة داخل مجلس الإدارة وخارجه.

٢-١-٥ يؤدي أعضاء مجلس الإدارة دورًا مهمًا في التوجيه على أداء الشركة والإشراف عليه، ومن ثم فمن المهم جدًا ضمان الحصول على المكافآت على أساس بعض المعايير المحددة مسبقًا والقابلة للقياس الكمي والمتوافقة مع مصالح الشركة على المدى القصير والطويل.



٣-١-٥ بناءً على اقتراح وتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت بشأن المكافآت، يتعين على مجلس الإدارة تقديم توصية بتحديد المكافآت وفقاً للمبادئ المنصوص عليها في هذه السياسة، حتى يتسنى اعتمادها في اجتماع الجمعية العمومية.

٤-١-٥ يجوز لمجلس الإدارة تخويل لجنة الترشيحات والمكافآت أن تتخذ قراره المنصوص عليه في هذه الوثيقة، كلياً أو جزئياً.

٥-١-٥ يجوز لمجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت التعويل على مستشارين خارجيين لإجراء دراسات وتحليلات للسوق حسبما تراه مناسباً.

٢-٥ المبادئ التوجيهية بشأن المكافآت

١-٢-٥ فيما يلي المبادئ التوجيهية التي تنظم مكافآت مجلس الإدارة:

- أ. الموازنة مع خلق قيمة طويلة الأمد للمساهمين
- ب. الإقرار بالجهد الكبير والوقت والمسؤولية المطلوبة للإشراف على شؤون الشركة.
- ج. المكافآت عادلة وتستند إلى مبادئ وهيكل واضحة لاستقطاب المرشحين المؤهلين تأهيلاً عالياً والإبقاء على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المؤهلين تأهيلاً عالياً وتحفيزهم.
- د. تُحدد المكافآت عقب المقارنة مع مكافآت مجالس إدارة الشركات ذات القيمة المقارنة والأداء المالي والحجم والنطاق.
- هـ. يتعين مراجعة المكافآت بما يتفق مع الشركات ذات الحجم والتعقيد المماثل للشركة.
- و. وضع حدود قصوى مناسبة لأي مكونات متغيرة سنوية وحوافز قصيرة الأجل بالإضافة إلى الآليات المناسبة لتحفيز وقياس الأداء.



٣-٥ أجور أعضاء مجلس الإدارة واللجنة

٣-٥-١ لا يجوز أن يتجاوز إجمالي مكافآت مجلس الإدارة ولجانته الحدود المنصوص عليها في النظام الأساسي للشركة وقانون الشركات وقواعد حوكمة الشركات. ويتعين كذلك تقديم تفاصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، التي اعتمدها الجمعية العمومية، سنوياً في تقرير حوكمة الشركة.

٣-٥-٢ يجوز للشركة سداد مصاريف أو رسوم أو مكافآت إضافية أو راتب شهري لأي عضو، على النحو الذي يحدده مجلس الإدارة يعمل في أي لجنة، أو يبذل جهوداً خاصة أو يؤدي عمل إضافي لخدمة الشركة بما يتجاوز واجباته العادية باعتباره عضواً لمجلس إدارة.

٣-٥-٣ يجوز سداد نفقات السفر والإقامة المتعلقة باجتماعات مجلس الإدارة واجتماعات لجان مجلس الإدارة والتدريب ذي الصلة وفقاً لسياسات الشركة ذات الصلة حسب الاقتضاء من وقت لآخر.

٣-٥-٤ لا يتقاضى أعضاء مجلس الإدارة أي رسوم مقابل حضور اجتماع مجلس الإدارة و يجوز لأعضاء اللجنة دفع رسوم حضور اجتماعات اللجان.

٣-٥-٥ يجوز أن يكافأ رئيس مجلس الإدارة مضاعفاً للقيادة كجزء من أتعابه/ ومكافآته على تولى واجبات رئيس مجلس الإدارة وضمان التنفيذ الفعال لمسؤوليات مجلس الإدارة.

٣-٥-٧ يكافأ كل عضو من أعضاء اللجنة بشكل مضاعف، على النحو الذي يحدده مجلس الإدارة.

٣-٥-٨ في حالة استقالة أحد أعضاء مجلس الإدارة أو تركه لمجلس الإدارة، تحتسب مكافأة عضو مجلس الإدارة السابق هذا عندئذ على أساس أدائه الفعلي في نهاية سنة الأداء، مقسمة بالتناسب (أيام ميلادية) وتدفع وفقاً لموافقة الجمعية العمومية.

٣-٥-٩ يجوز التعبير عن أي متغير قصير الأجل أو مكون حافز أو كليهما معاً في شكل نسبة مئوية من الأجر الأساسي السنوي الثابت وقد يختلف اعتماداً على دور كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة.



١٠-٣-٥ يحق للجمعية العمومية أن تخصص من مكافآت أعضاء مجلس الإدارة أي غرامات تفرضها هيئة الأوراق المالية والسلع أو السلطة المختصة ذات الصلة على الشركة عن أي مخالفة لقانون الشركات أو النظام الأساسي من جانب مجلس الإدارة خلال السنة المالية السابقة؛ ومع ذلك، يجوز للجمعية العمومية أن تقرر عدم خصم هذه الغرامات إذا رأت أن هذه الغرامات قد فرضت لأسباب غير الإهمال أو الخطأ من جانب أعضاء مجلس الإدارة.

٦- الادوار والمسؤوليات

- ١-٦ أعدت لجنة الترشيحات والمكافآت سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واعتمدها مجلس الإدارة.
- ٢-١-٦ اعتمد اجتماع الجمعية العمومية المنعقد بتاريخ [٢٠٢٢] سياسة مكافآت أعضاء مجلس وفقاً للمادة (٢٩) من نظام الحوكمة. ولا بد أن تكون السياسة متاحة على موقع الشركة.
- ٣-١-٦ أعدت هذه السياسة لاستكمال أي قواعد أو متطلبات قانونية أو تنظيمية سارية تحكم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، بما في ذلك أي متطلبات بموجب قانون الشركات أو قانون الحوكمة أو النظام الأساسي.
- فيما يلي التوقيعات:

الاسم	التوقيع

Emirates Central Cooling Systems Corporation PJSC

We, the Board of Directors of Emirates Central Cooling Systems Corporation PJSC, at the unanimity of members present at the Board Meeting of 21 October 2022 resolved the following:

The Board Remuneration Policy as per the attached hereto



1 DEFINED TERMS

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
Board or Board of Directors	means the board of directors of the Company.
Board Remuneration Policy or Policy	means this Policy.
CEO	means the Chief Executive Officer of the Company.
Chairperson	means the chairperson of the Board of Directors.
Committee(s)	means the committees of the Board, including Nomination and Remuneration and Audit committees.
Committee Chairperson	means the chairperson of the committees of the Board, including Nomination and Remuneration, Audit and Executive committee, appointed from time to time.
Committee Member	means members of the Nomination and Remuneration and/or Audit appointed from time to time.
Company	means Emirates Central Cooling Systems Corporation PJSC.
Companies Law	means Federal Law by Decree No. 32 of 2021 concerning Commercial Companies, as amended or replaced from time to time.
Corporate Governance Rules	means the rules set out in the Governance Code (as defined below).
Corporate Governance Report	means the corporate governance report issued by the Company each financial year in accordance with the Corporate Governance Rules.
Director(s) or Board Directors	means the person(s) elected to perform the function of member(s) of the Board of Directors of the Company.
Executive Director	A Director that holds a position in the company or receives a monthly or annual salary therefrom
General Assembly	means the general assembly of the Company.
Governance Code	means the UAE Securities and Commodities Authority's Board of Directors' Decision No. (3/R.M.) of 2020 Concerning the Approval of Joint Stock Companies Governance Guide (as amended from time to time).
Independent Director	A Director that has no relationship with the Company, any of its senior executive management persons or its auditor, parent company, subsidiaries, sister company, or affiliate company in a manner that may lead to financial or moral benefit that may affect his/her decisions.
Nomination and Remuneration Committee	means the Board Committee responsible for oversight of the Remuneration of the Board.



Non-Executive Director	A Director that neither holds any position in the company, nor receives a salary therefrom, and the remuneration he/she receives as a Board member shall not be considered a salary.
Non-Independent Director	A Director that has a relationship with the Company, any of its senior executive management persons or its auditor, parent company, subsidiaries, sister company, or affiliate company in a manner that may lead to financial or moral benefit that may affect his/her decisions.
Remuneration	means (i) the total amount paid to a Director on account of his or her membership to the Board, as approved by the General Assembly; and (ii) the total amount paid to a Committee' Members on account of his or her services to the Committee, as approved by the Board
SCA	means the Securities and Commodities Authority.
UAE	means the United Arab Emirates.

2 INTRODUCTION

This Board Remuneration Policy contains practices that are designed to support the Company's strategy and to promote long-term sustainable success. The 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.

3 PURPOSE

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

4 SCOPE

- 4.1.1 This Policy shall be approved by the General Assembly to be implemented by the Company to monitor the Remuneration of the Board and Committee Members.
- 4.1.2 The Board Remuneration Policy applies to all Board Directors (Independent/Non-Independent – Executive/Non- Executive) who are serving on the Company's Board.
- 4.1.3 The Board Remuneration Policy further applies to all members of the Company's Committees (including Committee Chairpersons and Committee Members) serving on Company's Committees.

5 POLICY PROVISIONS

5.1 REMUNERATION PROCESS AND GOVERNANCE

- 5.1.1 Board Directors and Committee Members are expected to uphold the highest standards of integrity in instilling the appropriate values, behaviours and culture in the boardroom and beyond.
- 5.1.2 Directors play a vital role in steering and overseeing the performance of the Company and as such it is critical to ensure that the 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.

- 5.1.3 Based on the proposal and recommendation of the Nomination and Remuneration Committee with respect to the Remuneration, the Board shall make a recommendation of the allocation of Remuneration in accordance with the principles set out in this Policy, for the approval of the General Assembly.
- 5.1.4 The Board of Directors may delegate, in whole or in part, its decision described herein to the Nomination and Remuneration Committee.
- 5.1.5 The Board and the Nomination and Remuneration Committee may rely on external advisors to perform the market studies and analysis as they deem appropriate.

5.2 GUIDING PRINCIPLES OF REMUNERATION

5.2.1 The guiding principles governing the Remuneration of the Board are as follows:

- (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) remuneration is fair and based on clear principles and structures to attract highly qualified candidates and retain and motivate highly qualified Directors and Committee Members.
- (d) remuneration is determined following comparison with Remuneration of boards of companies with comparable capitalisation, financial performance, size and scope.
- (e) Remuneration shall be reviewed in line with companies of similar size and complexity to the Company
- (f) Set appropriate maximum limits to any annual variable components and short-term incentives as well as suitable mechanisms in order to incentivise and measure performance

5.3 DIRECTOR AND COMMITTEE MEMBER REMUNERATION

- 5.3.1 The total Remuneration of the Board and its Committees shall not exceed the thresholds set out in the, Articles of Association of the Company, Companies Law, the Corporate Governance Rules. Details of the Remuneration of the Board, as approved by the General Assembly are reported each year in the Corporate Governance Report.
- 5.3.2 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 or performs additional work to serve the Company in excess of his or her regular duties as a Director.
- 5.3.3 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.
- 5.3.4 Directors shall not receive attendance fees for attending a Board meeting. Committee members may be paid attendance fees for attending Committee meetings.



- 5.3.5 The Chairperson may be rewarded a leadership multiplier as a part of his/her Remuneration for assuming the duties of a Chairperson of the Board and ensuring efficient fulfilment of the Board's responsibilities.
- 5.3.6 Each Committee Chairperson may be rewarded a leadership multiplier as a part of his/her fees for assuming the duties as a Committee Chairperson and ensuring efficient fulfilment of the Committee's responsibilities.
- 5.3.7 Each Committee member shall be rewarded a multiplier, as determined by the Board.
- 5.3.8 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 and pro-rated (calendar days) and shall be paid subject to approval by the General Assembly.
- 5.3.9 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.
- 5.3.10 The General Assembly shall have the right to deduct from the Board Remuneration any fines levied by the SCA or the relevant competent authority against the Company for any violation of the Companies Law or the Articles of Association by the Board during the preceding financial year. The General Assembly may however resolve not to deduct such fines if it considers that such fines were levied for reasons other than a default or error on the part of the Board.

6 ROLES AND RESPONSIBILITIES

- 6.1.1 The Board Remuneration Policy was prepared by the Nomination and Remuneration Committee and endorsed by the Board of Directors.
- 6.1.2 This Board Remuneration Policy was approved by the General Assembly meeting held on [•] 2022 in accordance with Article (29) of the Governance Code. The policy shall be available on the Company's website.
- 6.1.3 This Policy is intended to supplement any applicable legal or regulatory rules or requirements governing the Remuneration of the Board, including any requirements set out in the Companies Law, Governance Code or the Articles.

SIGNATURE PAGE FOLLOWS



Name	Signature

