

TAALEEM HOLDINGS PJSC	شركة تعليم القابضة ش.م.ع
BOARD OF DIRECTORS REMUNERATION POLICY	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
<p>A. Scope of Policy and Applicability</p> <p>1. This Remuneration Policy (“Policy”) is prepared in compliance with Article 29 of the Securities and Commodities Authority (“SCA”) Decision No. (3/Chairman) of 2020 concerning the approval of the Joint Stock Companies Governance Guide (“Governance Guide”) and Article 36 of Taaleem’s Articles of Association as approved at the Constitutive General Assembly meeting on 23 November 2022.</p>	<p>أ. نطاق السياسة وتطبيقها</p> <p>1. تم إعداد سياسة المكافآت (“السياسة”) وفقاً للمادة (٢٩) من قرار هيئة الأوراق المالية والسلع رقم (٣ / رئيس مجلس الإدارة) لسنة ٢٠٢٠ بشأن الموافقة على دليل حوكمة الشركات المساهمة (“دليل الحوكمة”) والمادة ٣٦ من النظام الأساسي لشركة تعليم القابضة الذي تمت الموافقة عليه في اجتماع الجمعية العمومية التأسيسية المنعقد في ٢٣ نوفمبر ٢٠٢٢.</p>
<p>2. This Policy governs the annual remuneration of members of the Board of Directors (“Board”) and fees paid to members of the Committees of the Board of Directors of Taaleem Holdings PJSC (the “Company”) for their respective roles on the Committees.</p>	<p>2. تنظم هذه السياسة المكافآت السنوية لأعضاء مجلس الإدارة (“مجلس الإدارة”) والرسوم المدفوعة لأعضاء لجان مجلس إدارة شركة تعليم القابضة ش.م.ع. (“الشركة”) مقابل أدوارهم في اللجان.</p>
<p>3. For the avoidance of doubt, this Policy does not govern any payments made to consultants serving on the Company’s Committees. Payments and/ or compensation made to consultants for their services shall be governed by their respective agreements.</p>	<p>3. لتجنب الشك، لا تحكم هذه السياسة أي مدفوعات يتم دفعها للاستشاريين العاملين في لجان الشركة. تخضع المدفوعات و/أو التعويضات المقدمة للاستشاريين مقابل خدماتهم للاتفاقيات الخاصة بكل منهم.</p>
<p>4. For the avoidance of doubt, this Policy does not govern any one-off, special additional payments made to a member of a Committee for additional work on a specific project. Any one-off, special additional payment must be</p>	<p>4. للتوضيح، هذه السياسة لا تنظم أي مدفوعات إضافية خاصة أو لمرة واحدة يتم صرفها لعضو في لجنة مقابل عمل إضافي على مشروع معين. ويجب أن تتم الموافقة على أي دفعة إضافية خاصة لمرة واحدة عن طريق قرار من قبل مجلس الإدارة.</p>

<p>approved by the Board of Directors by way of a resolution.</p>	
<p>B. Purpose</p> <p>1. As stipulated by the Governance Guide, the Nomination and Remuneration Committee has put forth this Policy to ensure transparency and clarity regarding the remunerations of the Board members and its Committees and to ensure that it is in line with UAE Company law, SCA laws and regulations and the Company's AOA.</p>	<p>ب. الغرض</p> <p>1. وفقاً لما ينص عليه دليل الحوكمة، وضعت لجنة الترشيحات والمكافآت للشركة بوضع هذه السياسة لضمان الشفافية والوضوح فيما يتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته ولضمان توافقها مع قانون الشركات وقوانين واللوائح الصادرة من هيئة الأوراق المالية والسلع والنظام الأساسي للشركة.</p>
<p>ت. In addition, this Policy aims to attract talented professionals to form part of the Company's Board and its Committees; which contributes to improve the performance of the Company to achieve the best interests for its shareholders.</p>	<p>2. بالإضافة إلى ذلك، تهدف هذه السياسة إلى جذب المؤهلين الموهوبين ليشكلوا جزءاً من مجلس إدارة الشركة ولجانها؛ مما يساهم في تحسين أداء الشركة لتحقيق أفضل المصالح لمساهميها.</p>
<p>ث. This Policy shall also provide support and guidance to the Nomination and Remuneration Committee to evaluate and ensure that the Board remuneration is proportional to the time they participate, whether through Board meetings or other, in fulfilling the duties assigned to them, evaluating, assessing, and making decisions related to the execution of the Company's strategy and fulfilling the objectives set to meet the expectations of stakeholders.</p>	<p>3. ستوفر هذه السياسة أيضاً الدعم والتوجيه للجنة الترشيحات والمكافآت لتقييم والتأكد من أن مكافآت مجلس الإدارة تتناسب مع الوقت الذي يشاركون به، سواء من خلال اجتماعات مجلس الإدارة أو غيرها، في أداء الواجبات الموكلة إليهم، وتقييم والتقدير، واتخاذ القرارات المتعلقة بتنفيذ استراتيجية الشركة وتحقيق الأهداف الموضوعية لتلبية توقعات المساهمين.</p>

C. Remuneration of the Board	ج. مكافآت مجلس الإدارة
1. In line with SCA's Governance Guide, UAE Company law and Article 36 of the Company's AOA, the annual remuneration of the members of the Board shall consist of a percentage of the net profit of the relevant financial year.	1 - تماشيًا مع دليل الحوكمة من قرار هيئة الأوراق المالية والسلع وقانون الشركات والمادة ٣٦ من النظام الأساسي للشركة، تتكون المكافأة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة من نسبة مئوية من صافي ربح السنة المالية ذات الصلة.
2. The overall percentage proposed by the Nomination and Remuneration Committee shall not exceed 10% of the net profit of the relevant financial year.	2 - يجب ألا تتجاوز النسبة الإجمالية التي تقترحها لجنة الترشيحات والمكافآت ١٠% من صافي ربح السنة المالية المعنية.
3. No Profits or low profits- If the Company makes no profits in a specific financial year or if the profits are low that each Board member's share of the remuneration as per Article C.2 above is less than AED 200,000, then each Board member's remuneration shall not exceed AED 200,000 for that financial year.	3 - في حال انعدام الأرباح أو انخفاضها - إذا لم تحقق الشركة أرباحًا في السنة المالية المعنية أو إذا كانت الأرباح منخفضة بحيث تكون حصة كل عضو مجلس إدارة من المكافأة كما هو مبين في المادة ج.2 أقل من ٢٠٠,٠٠٠ درهم إماراتي، فيجب ألا تتجاوز مكافأة كل عضو مجلس إدارة ٢٠٠,٠٠٠ درهم إماراتي لتلك السنة المالية.
4. Board members are entitled to remuneration from the date they join the board and for the duration of their membership, such compensation to be calculated on a pro-rata basis if they resign or are removed from the Board before completing of their term. For the avoidance of doubt, the Board remuneration is paid in arrears.	4 - يستحق أعضاء مجلس الإدارة المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامهم إلى مجلس الإدارة وحسب مدة عضويتهم. ويتم احتساب المكافأة على أساس التناسب في حال استقالتهم أو عزلهم من مجلس الإدارة قبل نهاية مدة عضويتهم. لتجنب الالتباس، يتم دفع مكافأة مجلس الإدارة بشكل مؤخر.
5. Processing of Board remuneration payment shall be prepared by the management of Taaleem and the payment order shall be approved/executed in accordance with the Company's Bank Account Signing Authority as described in the Terms of Reference. The payment shall be paid by way of bank transfer.	5 - تقوم إدارة الشركة بتجهيز دفعة مكافآت مجلس الإدارة ويجب الموافقة على/تنفيذ أمر الدفع وفقاً لسلطة التوقيع على الحساب البنكي للشركة كما هو موضح في الشروط المرجعية للشركة. يتم دفع مكافأة أعضاء مجلس الإدارة عن طريق التحويل البنكي.
6. The payment for Board remuneration can be processed as instalments on a semi-annual basis after the amount has been approved by the Annual General Assembly.	6- يمكن صرف مكافأة مجلس الإدارة على أقساط نصف سنوية وذلك بعد الحصول على موافقة الجمعية العمومية السنوية. على قيمة المكافأة.

7- As per the Company's AOA, Board members are not entitled to any attendance allowance.	7- وفقاً للنظام الأساسي للشركة، لا يحق لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على أي بدل/ تعويض حضور.																				
8- Bonus or any incentive-based mechanisms based on the performance of the Company must also be assessed and proposed by the Nominations and Remuneration Committee and approved by the Board.	8- يتم تقييم أي مكافآت إضافية أو أية آليات تحفيزية أخرى تعتمد على أداء الشركة يجب أيضاً أن يتم تقييمها واقتراحها من قبل لجنة الترشيح والمكافآت ويجب أن يوافق عليها مجلس الإدارة.																				
9- Any Board Remuneration proposed by the Nominations and Remuneration Committee must be approved by the General Assembly.	9- أي مكافأة لمجلس الإدارة تقترحها لجنة الترشيحات والمكافآت يجب أن تتم الموافقة عليها من قبل الجمعية العمومية.																				
D. Committee Fees: 1. The Nomination and Remuneration Committee has set the below fees to be paid out quarterly to Board members who serve on Committees. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Committee</th><th>Quarterly Committee Fee- AED</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Executive Committee member</td><td>18,750</td></tr> <tr> <td>Education Sub-Committee Member</td><td>12,500</td></tr> <tr> <td>Audit Committee member</td><td>12,500</td></tr> <tr> <td>Nomination And Remuneration Committee member</td><td>12,500</td></tr> </tbody> </table>	Committee	Quarterly Committee Fee- AED	Executive Committee member	18,750	Education Sub-Committee Member	12,500	Audit Committee member	12,500	Nomination And Remuneration Committee member	12,500	د. أتعاب اللجان 1. حددت لجنة الترشيحات والمكافآت الأتعاب التالية التي سيتم دفعها بشكل ربع سنوي لأعضاء مجلس الإدارة الذين يعملون في اللجان. <table border="1"> <thead> <tr> <th>اللجنة</th><th>أتعاب اللجنة الربع السنوية - بالدرهم الإماراتي</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>عضو اللجنة التنفيذية</td><td>١٨,٧٥٠</td></tr> <tr> <td>عضو اللجنة الفرعية للتعليم</td><td>١٢,٥٠٠</td></tr> <tr> <td>عضو لجنة المراجعة</td><td>١٢,٥٠٠</td></tr> <tr> <td>عضو لجنة الترشيحات والمكافآت</td><td>١٢,٥٠٠</td></tr> </tbody> </table>	اللجنة	أتعاب اللجنة الربع السنوية - بالدرهم الإماراتي	عضو اللجنة التنفيذية	١٨,٧٥٠	عضو اللجنة الفرعية للتعليم	١٢,٥٠٠	عضو لجنة المراجعة	١٢,٥٠٠	عضو لجنة الترشيحات والمكافآت	١٢,٥٠٠
Committee	Quarterly Committee Fee- AED																				
Executive Committee member	18,750																				
Education Sub-Committee Member	12,500																				
Audit Committee member	12,500																				
Nomination And Remuneration Committee member	12,500																				
اللجنة	أتعاب اللجنة الربع السنوية - بالدرهم الإماراتي																				
عضو اللجنة التنفيذية	١٨,٧٥٠																				
عضو اللجنة الفرعية للتعليم	١٢,٥٠٠																				
عضو لجنة المراجعة	١٢,٥٠٠																				
عضو لجنة الترشيحات والمكافآت	١٢,٥٠٠																				
2. For the avoidance of doubt, if a Board member serves on more than one Committee, then he or she shall be entitled to the total sum of the above set Committee fees per Committee.	2. لتجنب الالتباس، إذا كان عضو مجلس الإدارة يعمل في أكثر من لجنة واحدة، فيحق له الحصول على المبلغ الإجمالي لأتعاب اللجنة المحددة أعلاه لكل لجنة يعمل فيها.																				

<p>3. The Nominations and Remuneration Committee may also assign any Committee member an additional allowance or a one-off payment if the Committee member makes extra efforts or performs additional work at the instruction of the Board of Taaleem. Such one-off payment and its mode of payment shall require Board approval.</p>	<p>3. يجوز للجنة الترشيحات والمكافآت أيضاً تعيين بدل إضافي لأحد أعضاء اللجان أو دفعة كانت دفعة لمرة واحدة، إذا بذل ذلك العضو جهوداً إضافية أو قام بعمل إضافي بناءً على تعليمات مجلس إدارة الشركة. ويجب أن تتم الموافقة على هذه الدفعة لمرة واحدة وطريقة دفعها من قبل مجلس الإدارة.</p>
<p>4. Committee members are entitled to Committee fees from the date they have joined the Committee as per the duration of their membership on a pro-rata basis if they resign or were removed from the Committee before the end of their term.</p>	<p>4. يستحق أعضاء اللجنة أتعاب اللجنة اعتباراً من تاريخ انضمامهم إلى اللجنة حسب مدة عضويتهم. ويتم احتساب الأتعاب على مبدأ التناسب في حالة استقالتهم أو عزلهم من اللجنة قبل نهاية مدة عضويتهم.</p>
<p>5. Processing of Committee fees shall be prepared by the management of the Company and the payment order shall be approved/executed in accordance with the Company's Bank Account Signing Authority as described in the Terms of Reference.</p>	<p>5. تقوم إدارة الشركة بتجهيز دفعة أتعاب أعضاء اللجان ويجب الموافقة على/تنفيذ أمر الدفع وفقاً لسلطة التوقيع على الحساب البنكي للشركة كما هو موضح في الشروط المرجعية للشركة.</p>
<p>6. The payment of Committee Fees is done quarterly in arrears by bank transfer as per the table above.</p>	<p>6. يتم سداد أتعاب اللجنة بشكل ربع سنوي مؤخر عن طريق التحويل البنكي حسب الجدول أعلاه.</p>
<p>E. Criteria for determining the proposed remuneration of members of the Board.</p> <p>1. When determining the appropriate remuneration to propose at the Annual General Assembly for any given financial year, the Nominations and Remuneration Committee shall consider whether the proposed remuneration is:</p> <p>1.1 In line with Company's activities and the required skills for its management.</p>	<p>هـ. معايير تحديد المكافآت المقترحة لأعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>1- عند تحديد المكافأة المناسبة التي سيتم اقتراحها في الجمعية العمومية السنوية لأي سنة مالية معينة، يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تأخذ في عين الاعتبار ما إذا كانت المكافأة المقترحة متماشية مع الشروط التالية:</p> <p>1.1- تتماشى مع أنشطة الشركة والمهارات المطلوبة لإدارتها.</p>

<p>1.2 Consistent with the strategy, objectives, magnitude, nature, and level of risks faced by the Company.</p> <p>1.3 Fair and in line with the board or committee's member's activities carried out and responsibilities borne by the board or committees' members, in addition to the objectives set out by the board to be achieved during the financial year.</p> <p>1.4 Reasonably sufficient to attract and retain highly qualified and experienced board members.</p> <p>1.5 Proportional when considering the sector in which the company operates, its size and the experience of its board members.</p>	<p>1.2- تتوافق مع الإستراتيجية والأهداف، وحجم المخاطر التي تواجهها الشركة وطبيعتها ومستواها.</p> <p>1.3- عادلة وفي توافق مع الأنشطة التي يقوم بها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان والمسؤوليات التي يتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف التي حددها المجلس لتحقيقها خلال السنة المالية.</p> <p>1.4- تمكن الشركة من جذب أعضاء مجلس إدارة ذوي المؤهلات العالية والخبرات المتميزة والاحتفاظ بهم.</p> <p>1.5- تتناسب مع مستوى المكافآت المتداول في القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.</p>
<p>2. The negative financial performance or net loss reported by the Company in a financial year should generally lead to a contraction of the Board's total compensation where the negative financial performance was due to non-compliance with regulations, omissions or errors by the Board.</p>	<p>2- في حال تدني الأداء المالي أو الخسارة خلال السنة المالية و الناتج عن عدم الالتزام باللوائح أو الإغفال أو أخطاء من قبل مجلس الإدارة، فلا بد من تقلص إجمالي تعويضات مجلس الإدارة.</p>
<p>3. Benchmarking shall be used to take into consideration the remuneration practices of other companies. The disadvantages of such comparisons in leading to unjustifiable increases in remunerations and compensations shall be avoided.</p>	<p>3- سيتم استخدام المقارنة المرجعية لمراعاة ممارسات المكافآت في الشركات المماثلة الأخرى، مع الأخذ بعين الاعتبار تجنب عيوب هذه المقارنات في أن تؤدي إلى زيادات غير مبررة في الأجور والتعويضات.</p>
<p>F. Process</p>	<p>و- التنفيذ</p>
<p>1. The remuneration of members of the Board is revised annually.</p>	<p>1- تتم مراجعة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة سنوياً.</p>
<p>2. The Nomination and Remuneration Committee shares its recommendation with</p>	<p>2- تشارك لجنة الترشيحات والمكافآت توصيتها مع مجلس الإدارة ويتم الموافقة عليها من قبل مساهمي الشركة في اجتماع الجمعية العمومية السنوي.</p>

<p>the Board, for the approval of the Company's Shareholders at the Annual General Meeting.</p>	
<p>3. If the Board disagrees with the Nomination and Remuneration Committee's proposal, then the Board must clearly state and record its reasons for disagreement and return the proposal to the Nomination and Remuneration Committee for re-evaluation and to address the Board's reasons for disagreement before presenting the proposal at the Annual General Assembly.</p>	<p>3- إذا اختلف المجلس مع اقتراح لجنة الترشيح والمكافآت، يجب على المجلس أن يدون أسباب عدم موافقته بشكل واضح ويعيد المقترح إلى لجنة الترشيحات والمكافآت لإعادة تقييمه ومعالجة أسباب الخلاف قبل عرض المجلس قبل عرض الاقتراح على الجمعية العمومية السنوية.</p>