سياسة مكافآت أعضاء

مجلس الإدارة

aramex
delivery unlimited

اسم السياسة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
الجهة المالكة لمحتوى السياسة	أمين مجلس الإدارة
تاريخ نفاذ السياسة	من تاريخ موافقة السادة المساهمين على هذه السياسة في اجتماع الجمعية العمومية المنوي انعقاده في 21 ابريل 2022
البيان الأساسي للسياسة	وضع إطار عمل محدد، إلى جانب نطاق ومبادئ توجيهية، لتقديم المكافآت المدفوعة لصالح الأعضاء المعيّنين في مجلس إدارة شركة أرامكس ش. م. ع.
الأهلية أو النطاق	مجلس إدارة أرامكس ش. م. ع.

الغرض

تتكون سياسة مكافآت أعضاء مجلس إدارة ("السياسة") شركة أرامكس ش. م. ع. ("الشركة") من إطار عمل محدد ونطاق ومبادئ توجيهية تتعلق بتقديم المكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس إدارة الشركة ("المجلس"). كما تُحدد السياسة حزمة مكافآت تنافسية صُممت خصيصاً لجذب الخبراء المتخصصين المؤهلين واستبقائهم وتحفيزهم كأعضاء في المجلس، الذي يمتلك القيم القيادية الضرورية والمهارات والخبرات المطلوبة ("المدراء" أو "أعضاء المجلس") لوضع رؤية الشركة وأهدافها الاستراتيجية.

كما تتمحور السياسة حول الارتقاء بجهود خلق القيمة على المدى البعيد، إلى جانب الالتزام الكامل بأعلى معايير الحوكمة المؤسسية. وتستند السياسة على المبادئ الواردة أدناه:

- **موائمة رؤية الشركة وأهدافها:** وهي موائمة مصالح أعضاء المجلس مع المصالح طويلة الأجل للشركة، الأمر الذي يُعزز من رؤية الشركة ويُسهم في خلق المزيد من القيمة لأصحاب المصلحة فيها؛

- **إضفاء الطابع المؤسسي على قيم الشركة:** تقديم المكافآت على أساس تنافسي وعادل لجذب الأفراد المؤهلين واستبقائهم، لا سيما أولئك الذين يُجسدون قيم الشركة، مع ضمان عدم وجود أيّ تمييز على أساس الجنس أو العرق أو الإثنية أو الدين؛

- **التنافسية والإنصاف على الصعيد الخارجي:** تقديم حزمة مكافآت معقولة من حيث معدلات الطلب في السوق ومتناسبة مع جهود ومؤهلات ومسؤوليات أعضاء المجلس؛

- **متوازنة وعادلة:** الإقرار بالوقت الطويل والمسؤوليات الكبيرة اللازمة للإشراف على شؤون الشركة؛

- **أعلى معايير الحوكمة المؤسسية:** تشجيع ودعم استقلالية الآراء والتصرفات المتوقع صدورها عن أعضاء المجلس.

النطاق

- تنطبق السياسة على جميع أعضاء المجلس، سواء المدراء التنفيذيين / غير التنفيذيين والمستقلين / غير المستقلين، الذين يُقدمون خدماتهم ضمن المجلس واللجان المعتمدة من قبله داخل الشركة.

- وما لم يُنص على خلاف ذلك، فإن جميع أعضاء المجلس (بما في ذلك رؤساء المجلس واللجان التابعة له) مؤهلون للحصول على المكافآت السنوية الثابتة وأجور حضور اللجان على النحو الذي يحدده المجلس ويعتمده مساهمو الشركة.

هيكلية مكافآت المجلس

يُلخص الجدول أدناه المكونات الرئيسية لحزمة المكافآت المدفوعة لأعضاء المجلس:

المكون	الغرض
رئيس المجلس **المكافأة الثابتة**	وهي أجور سنوية مقابل المسؤوليات والجهود الخاصة المطلوبة من رئيس مجلس الإدارة، على أن لا تصل إلى مستويات قد تمس باستقلالية الرئيس. تم تحديد المكافأة بقيمة 500,000 درهم إماراتي يضاف إليها ضريبة القيمة المضافة
عضو المجلس **المكافأة الثابتة**	وهي أجور سنوية مقابل المسؤوليات والجهود الخاصة التي ينطوي عليها المنصب، على أن لا تصل إلى مستويات قد تمس باستقلالية العضو. تم تحديد المكافأة بقيمة 400,000 درهم إماراتي يضاف إليها ضريبة القيمة المضافة
أجور عضو اللجنة	وهي أجور ثابتة تُسدد لأعضاء مجلس الإدارة عن حضور كُل من اجتماعات اللجان ذات الصلة. تم تحديد الأجور بقيمة 10,000 درهم إماراتي يضاف إليها ضريبة القيمة المضافة

التعويض عن النفقات

يُعد تعويض أعضاء المجلس عن نفقات السفر والإقامة بما يتناسب مع سياسة السفر التي أقرّها المجلس، المبلغ الوحيد الذي يُسدد لأعضاء المجلس إلى جانب المكونات المذكورة أعلاه لقاء حضور اجتماعات المجلس واللجان التابعة له.

إجراءات تقديم وحوكمة المكافآت

1. ستحرص لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة للمجلس، عند اقتراح المبالغ على المساهمين، على امتثال المكافآت المقترحة للقوانين والأنظمة ذات الصلة المعمول بها.

2. وستقترح لجنة الترشيحات والمكافآت مقدار المكافأة السنوية الثابتة وأجور حضور اجتماعات اللجان بناءاً على ما يتوفر من بيانات السوق وأداء الشركة في السنة المعنية.

3. وسيقدم المجلس للمساهمين بالشركة توصيات باعتماد الاقتراح بناءاً على ما تُقدمه لجنة الترشيحات والمكافآت حول مقدار المكافأة السنوية الثابتة وأجور حضور اجتماعات اللجان المستندة على ما يتوفر من بيانات السوق.

4. يمتلك مساهمو أرامكس القرار النهائي لاعتماد المكافآت المقترحة لأعضاء المجلس.

5. تبقى هذه السياسة سارية المفعول حتى يتم مراجعتها أو إلغائها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.

6. يتم الحصول على المكافأة السنوية الثابتة على أساس سنوي.

7. وفي حال انقطاع أحد أعضاء المجلس و/أو اللجان التابعة له عن العمل لعام تقويمي كامل، يجب تقسيم المكافأة الواجب سدادها للشخص المعني بما يتناسب مع المدة الزمنية التي مارس فيها مهامه ضمن المجلس و/أو اللجان التابعة له.

8. يحق لأعضاء المجلس الذين حضروا ما لا يقل عن 50% من نسبة اجتماعاتهم على مدار عام كامل الحصول على المكافأة السنوية الثابتة كاملة.

9. يحق لأعضاء المجلس الذين حضروا أقل من 50% من نسبة اجتماعاته على مدار عام كامل الحصول على حصة تناسبية من المكافأة السنوية الثابتة بحسب عدد الاجتماعات التي حضروها.

10. وإضافة إلى ذلك، يحق لأعضاء لجان المجلس الحصول على بدل/ أجور لقاء الاجتماعات المقررة على النحو الذي تحدده لجنة الترشيحات والمكافآت، على أن يعتمدها المجلس ويُقرها المساهمون في الشركة خلال اجتماعهم السنوي العام.

11. يتم احتساب مكافآت أعضاء المجلس عن كُل عضو من أعضاء اللجنة بناءاً على عدد الاجتماعات التي حضرها العضو خلال العام.

12. لا يحق للعضو الحصول على أي مكافآت لقاء الاجتماعات التي حضرها بالوكالة.

13. يتعيّن على الشركة، قبل إجراء أي تغييرات على مكافآت المجلس و/أو اللجان التابعة له، النظر في الإجراءات الواجب اتخاذها لمنع تضارب المصالح، إن وجدت. وقد تشمل هذه الإجراءات، استبعاد عضو المجلس جزئياً من أي اجتماع أثناء مناقشة مكافأته، فضلاً عن الحصول على مشورة مستقلة من الاستشاريين بشأن المستويات المناسبة للمكافأة.