سياسة المكافآت لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا في الأنصاري للخدمات المالية ش.م.م.
(تخضع لاعتماد المساهمين خلال اجتماع الجمعية العمومية)

1. التعريفات

النظام الأساسي للشركة	يعني النظام الأساسي للشركة (كما هو محدد أدناه)، والذي قد يجري تعديله من قبل الجمعية العمومية من وقت لآخر.
المجلس أو مجلس الإدارة	يعني مجلس إدارة الشركة.
سياسة المكافآت لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية أو "السياسة"	تعني السياسة الماثلة.
الرئيس التنفيذي	تعني الرئيس التنفيذي للشركة.
رئيس مجلس الإدارة	تعني رئيس مجلس الإدارة.
اللجنة/اللجان	تعني لجان مجلس الإدارة بما في ذلك لجنة الترشيحات والمكافآت، ولجنة التدقيق، واللجنة التنفيذية.
عضو اللجنة	تعني أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت و/أو لجنة التدقيق و/أو اللجنة التنفيذية الذين يتم تعيينهم من وقت لآخر.
"الشركة" أو "الأنصاري للخدمات المالية"	تعني الأنصاري للخدمات المالية ش.م.م.
قانون الشركات	يعني القانون الاتحادي بمرسوم رقم 32 لعام 2021 بشأن الشركات التجارية، بما في ذلك ما يطرأ عليه من تعديل أو تغيير من وقت لآخر.
قواعد حوكمة الشركة	تعني القواعد الواردة في دليل الحوكمة (كما هو محدد أدناه).
تقرير حوكمة الشركة	يعني تقرير حوكمة الشركة الصادر عن الشركة في كل سنة مالية وفقاً لقواعد حوكمة الشركات.
المدير/المديرون أو مجلس الإدارة	تعني الشخص/الأشخاص المنتخب/المنتخبين لأداء وظيفة عضو/أعضاء في مجلس إدارة الشركة.

سياسة المكافآت لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا في الأنصاري للخدمات المالية ش.م.م.
(تخضع لاعتماد المساهمين خلال اجتماع الجمعية العمومية)

المدير التنفيذي	تم تعريف المصطلح في دليل الحوكمة.
الجمعية العمومية	تعني الجمعية العمومية للشركة.
دليل الحوكمة	يعني قرار مجلس إدارة هيئة الأوراق المالية والسلع رقم (3/R.M) لعام 2020، بشأن اعتماد حوكمة الشركات المساهمة (المعدل من وقت لآخر).
المدير المستقل	تم تعريف المصطلح في دليل الحوكمة.
لجنة الترشيحات والمكافآت	تعني لجنة الترشيحات والمكافآت، وهي لجنة مجلس الإدارة المسؤولة عن الإشراف على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.
المدير غير التنفيذي	تم تعريف المصطلح في دليل الحوكمة.
المدير غير المستقل	تم تعريف المصطلح في دليل الحوكمة.
المكافأة	تعني (أ) إجمالي المبلغ المدفوع لأي عضو من الأعضاء لقاء عضويته في مجلس الإدارة، بموافقة الجمعية العمومية؛ و(ب) إجمالي المبلغ المدفوع لأعضاء اللجنة مقابل خدماته/خدماتها المقدمة للجنة، على النحو الذي يوافق عليه مجلس الإدارة.
الهيئة	تعني هيئة الأوراق المالية والسلع.
الإدارة التنفيذية العليا	تعني الإدارة التنفيذية للشركة، بمن في ذلك الرئيس التنفيذي والعضو المنتدب المفوض من قبل مجلس الإدارة لإدارة الشركة، ونوابهم، أو كما هو وارد في دليل الحوكمة.
دولة الإمارات	تعني دولة الإمارات العربية المتحدة.

2. الديباجة

تلتزم الشركة ومجلس إدارتها بالحفاظ على أعلى معايير حوكمة الشركات لدعم مبادئ المساءلة والإنصاف والشفافية والمسؤولية. وتحتوي هذه السياسة على ممارسات مصممة لدعم استراتيجية الشركة وتعزيز النجاح المستدام على المدى الطويل. وقد تم إعداد هذه السياسة والتوصية بها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت،

سياسة المكافآت لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا في الأنصاري للخدمات المالية ش.م.م.
(تخضع لاعتماد المساهمين خلال اجتماع الجمعية العمومية)

وإعتمادها من قبل مجلس الإدارة في إجتماعه المنعقد بتاريخ 13 فبراير 2023، بما يتوافق مع استراتيجية الشركة طويلة الأجل، وبما يتماشى مع ما يأتي:

أ. ميثاق/سياسة لجنة الترشيحات والمكافآت؛

ب. النظام الأساسي للشركة؛ و

ت. دليل الحوكمة

وقد أقرت الجمعية العمومية هذه السياسة في اجتماعها المنعقد بتاريخ 19 مارس 2024 وفقاً للمادة (29) من دليل الحوكمة. وتد تم إضافة السياسة الماثلة على الموقع الإلكتروني للشركة منذ إعلان اجتماع الجمعية العمومية.

وتهدف هذه السياسة إلى استكمال أي قواعد أو متطلبات قانونية أو تنظيمية معمول بها لتنظيم مكافآت المجلس والإدارة التنفيذية العليا، بما في ذلك أي متطلبات منصوص عليها في قانون الشركات أو دليل الحوكمة أو النظام الأساسي.

3. النطاق

تنفذ الشركة هذه السياسة لمراقبة مكافآت مجلس الإدارة وأعضاء اللجنة، وتُطبّق على:

أ. جميع أعضاء مجلس الإدارة في الشركة (المستقلين/غير المستقلين - التنفيذيين/غير التنفيذيين).

ب. جميع أعضاء لجان مجلس الإدارة.

ت. الإدارة التنفيذية العليا.

4. الجمهور المستهدف

تعدّ هذه السياسة المرجع لجميع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك موظفو الأنصاري للخدمات المالية وأعضاء مجلس الإدارة والمساهمين.

5. المبادئ التوجيهية للمكافآت

فيما يأتي المبادئ التوجيهية التي تنظم مكافآت المجلس والإدارة التنفيذية العليا:

أ. المواءمة مع خلق القيمة للمساهمين على المدى الطويل.

ب. الاعتراف بالجهد الكبير والوقت والمسؤولية اللازمة للإشراف على شؤون الشركة.

سياسة المكافآت لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا في الأنصاري للخدمات المالية ش.م.م.
(تخضع لاعتماد المساهمين خلال اجتماع الجمعية العمومية)

ت. أن تكون المكافآت عادلة وتستند إلى مبادئ وهياكل واضحة لجذب المرشحين من ذوي المؤهلات العالية والاحتفاظ بالمديرين وأعضاء اللجان وكبار المديرين التنفيذيين المؤهلين وتحفيزهم.

ث. يجب مراجعة المكافآت وتحديدها بعد المقارنة مع مكافآت مجالس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا للشركات التي تتمتع بنفس الرسملة والأداء المالي والحجم والتعقيد والنطاق.

ج. وضع الحدود القصوى المناسبة لأي مكونات متغيرة سنوية وحوافز قصيرة الأجل، إلى جانب آليات ملائمة لتحفيز الأداء وقياسه.

6. عملية المكافآت والحوكمة

أ. من المتوقع أن يلتزم أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية العليا بأعلى معايير النزاهة في غرس القيم والسلوكيات والثقافة المناسبة في مجلس الإدارة وخارجه.

ب. يؤدي أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية العليا دوراً حيوياً في توجيه أداء الشركة والإشراف عليه، ولذا فمن الأهمية بمكان التأكد من أن تكون المكافأة مستمدة من بعض العناصر المحددة مسبقاً وقابلة للقياس الكمي، ومتماشية مع المصالح قصيرة وطويلة الأجل للشركة.

ت. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية تصميم وإعداد سياسات المكافآت لمجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية العليا. ومن الأهمية بمكان أن تدرك اللجنة وتدير تضارب المصالح المحتمل في هذه العملية.

ث. توصي لجنة الترشيحات والمكافآت لمجلس الإدارة بالمكافآت مع نهاية كل سنة مالية. وقبل تقديم توصيتها، يجوز للجنة الترشيحات والمكافآت تنقيح المكافآت المقترحة سنوياً من خلال مقارنتها مع نظيراتها في الشركات ذات الحجم والتعقيد المماثل للشركة، وذلك لضمان قدرة الشركة على جذب والاحتفاظ بأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجنة والإدارة التنفيذية العليا أصحاب المهارات ذات الصلة والمعرفة الصناعية والخبرة في الإشراف على استراتيجية الشركة.

ج. استناداً إلى اقتراح وتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت فيما يتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة، يقدم المجلس توصية بتخصيص المكافآت وفقاً للمبادئ المنصوص عليها في هذه السياسة، للموافقة عليها من قبل الجمعية العمومية.

ح. يجوز لمجلس الإدارة أن يفوض، كلياً أو جزئياً، قراره الوارد في هذا المستند إلى لجنة الترشيحات والمكافآت.

خ. يجوز لمجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت الاعتماد على استشاريين خارجيين لإجراء دراسات وتحليلات السوق حسب ما يرونه مناسباً للمجلس.

سياسة المكافآت لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا في الأنصاري للخدمات المالية ش.م.م.
(تخضع لاعتماد المساهمين خلال اجتماع الجمعية العمومية)

7. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان

أ. يجب ألا يتجاوز إجمالي مكافآت مجلس الإدارة ولجانه الحدود المنصوص عليها في قانون الشركات أو قواعد حوكمة الشركة أو النظام الأساسي للشركة، على أن يتم تضمين تفاصيل مكافآت مجلس الإدارة في التقرير السنوي لحوكمة الشركة وتقديمه إلى الجمعية العمومية.

ب. بموجب قانون الشركات وقواعد حوكمة الشركة والنظام الأساسي للشركة، يجب ألا تتجاوز مكافآت رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة ما نسبته 10% من أرباح السنة المالية بعد اقتطاع كافة الاستهلاكات والاحتياطات. ومع ذلك، وبخلاف ما ذكر أعلاه، ووفقاً للضوابط التي تصدرها الهيئة بهذا الخصوص، يجوز أن يصرف لعضو مجلس الإدارة أتعاباً عبارة عن مبلغ مقطوع بشرط ألا تتجاوز قيمته (200,000) درهم (مائتي ألف درهم) في نهاية السنة المالية، متى بعد موافقة الجمعية العمومية على صرف هذه الأتعاب وذلك في الحالات الآتية:

1. عدم تحقيق الشركة أرباح، أو
2. أذا حققت الشركة أرباحا وكان نصيب عضو مجلس الإدارة من تلك الآرباح أقل (200,000) درهم (مائتي ألف درهم) من هذه الأرباح. وفي هذه الحالة، لا يجوز الجمع بين الأتعاب ومكافآت مجلس الإدارة.

ت. يجوز للشركة أن تدفع نفقات أو رسوً م أو علاوات إضافية أو راتبا إلى أعضاء مجلس إدارتها بما يتفق مع السياسات التي تقترحها لجنة الترشيحات والمكافآت ويراجعها مجلس الإدارة وتعتمدها الجمعية العمومية للشركة، وذلك إذا كان العضو يعمل في أي لجنة أو يبذل جهودا خاصة أو يقوم بأعمال إضافية لخدمة الشركة فوق واجباته العادية كعضو في مجلس إدارة الشركة.

ث. يجوز تعويض أعضاء مجلس الإدارة من وقت لآخر عن النفقات التي يتكبدونها فيما يتعلق بالسفر والإقامة لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو لجانه الفرعية خارج دولة الإمارات، إلى جانب الدورات التدريبية ذات الصلة، وفقاً لسياسات الشركة المعمول بها.

ج. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على أية مكافآت لقاء حضور اجتماعات مجلس الإدارة، ومع ذلك، يجوز دفع مكافآت مالية لأعضاء اللجان مقابل حضورهم لاجتماعات اللجان.

ح. في حالة استقالة أحد أعضاء مجلس الإدارة أو تركه للمجلس، يتم احتساب مكافآت العضو المنتهية ولايته بناءً على أدائه الفعلي في نهاية سنة الأداء وعلى أساس تناسبي (الأيام التقويمية)، ولا يتم صرفها إلا بعد الموافقة عليها من قبل الجمعية العمومية.

خ. يجوز التعبير عن أي مكون متغير و/أو حافز قصير الأجل كنسبة مئوية من المكافأة السنوية الأساسية الثابتة، وقد تتغير اعتماداً على دور كل عضو من الأعضاء.

سياسة المكافآت لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا في الأنصاري للخدمات المالية ش.م.م.
(تخضع لاعتماد المساهمين خلال اجتماع الجمعية العمومية)

د. تخصم من مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة أية غرامات قد قد وُقعت على الشركة من الهيئة أو أو السلطة المختصة بسبب مخالفات مجلس الإدارة لقانون الشركات أو النظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية. ومع ذلك، يجوز للجمعية العمومية أن تقرر عدم خصم تلك الغرامات أو بعضها إذا تبين لها أن تلك الغرامات ليست ناتجة عن تقصير أو خطأ من مجلس الإدارة.

8. مكافآت الإدارة التنفيذية العليا

أ. تضمن لجنة الترشيحات والمكافآت أن تكون آلية احتساب مكافآت الإدارة التنفيذية العلياعادلة ومعقولة، ومتوافقة مع المبادئ التوجيهية والسياسات المعتمدة من قبل المجلس.

ب. يتضمن هيكل مكافآت الإدارة التنفيذية العليا عناصر ثابتة وأخرى متغيرة.

ت. يُحتسب العنصر الثابت من الراتب على أساس تنافسي، ويكون متناسباً مع دور الشخص ومسؤوليته وخبرته فيما يتعلق بأدائه للمهام اليومية. ويتضمن هذا العنصر الراتب والبدلات والمزايا الأخرى، التي تعد جزءاً طبيعياً من حزمة المكافآت، ويتماشى مع ممارسات السوق.

ث. يرتبط العنصر المتغير من الراتب (كالحوافز والمكافآت والعلاوات وغيرها) ارتباطاً وثيقاً بأداء الشركة وأداء الشخص فيما يتعلق بالأهداف المحددة، وتحقيق الأهداف المالية وغير المالية.

9. مراجعة السياسة

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة هذه السياسة سنوياً، أو عندما تستدعي الحاجة إلى إجراء تغييرات عليها. ويجب على اللجنة، بناءً على مراجعتها، تقديم المشورة إلى مجلس الإدارة بشأن أية تغييرات مطلوبة في هذه السياسة.