سياسة مكافآت أعضاء

مجلس الإدارة

aramex
delivery unlimited

اسم السياسة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
مالك محتويات السياسة	أمين سر مجلس الإدارة
تاريخ سريان السياسة	تسري هذه السياسة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من المساهمين في اجتماع الجمعية العمومية السنوي المقرر في ٢٠ مارس ٢٠٢٥
البيان العام للسياسة	تصميم إطار عمل واضح يشمل النطاق والمعايير التوجيهية لأحكام صرف المكافآت المخصصة لأعضاء مجلس إدارة شركة أرامكس (ش.م.ع)
الأهلية أو نطاق التطبيق	أعضاء مجلس إدارة شركة أرامكس (ش.م.ع)

١- مقدمة

١-١ صيغت سياسة مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه بما يتوافق مع أحكام قانون الشركات التجارية الإماراتي (القانون الاتحادي رقم ٣٢ لسنة ٢٠٢١) والقرارات السارية، بما في ذلك قرار رئيس مجلس إدارة هيئة الأوراق المالية والسلع رقم (٣/ ر.م) لسنة ٢٠٢٠، بصيغته المعدلة بموجب قرار مجلس إدارة الهيئة رقم (٢/ ر.م) لسنة ٢٠٢٤ (يُشار إليه فيما يلي بِـ "دليل الحوكمة"). يوضح هذا القرار دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة. وتنطبق هذه السياسة فقط بالقدر الذي لا يتعارض مع أحكام القوانين المذكورة أعلاه.

١-٢ أعدت لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة وأقرها مجلس الإدارة ووافقت عليها الجمعية العمومية بتاريخ ٢٠ مارس ٢٠٢٥، بأغلبية أصوات المساهمين التي تؤكد توافق شركة أرامكس (ش.م.ع) مع توجيهات المستثمرين والوكلاء والإطار التنظيمي الحالي.

١-٣ تُعتمد أي تعديلات جوهرية على هذه السياسة تقترحها لجنة الترشيحات والمكافآت بعد إقرارها من مجلس الإدارة وبموافقة الجمعية العمومية.

٢- الغرض

٢-١ تتضمن سياسة مكافآت مجلس إدارة (المشار إليها فيما يلي بِـ "السياسة") المُعدة لشركة أرامكس (ش.م.ع.) (المشار إليها فيما يلي بِـ "الشركة" أو "أرامكس") إطار عمل محدد، يشمل النطاق والإرشادات المتعلقة بتحديد المكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة (المشار إليه فيما يلي بِـ "المجلس"). وتُحدد هذه السياسة حزمة مكافآت تنافسية جاذبة للكفاءات القيادية المتميزة، بالإضافة إلى المهارات والخبرات المطلوبة القادرة على تحقيق رؤية الشركة وأهدافها الاستراتيجية، مع ضمان الاحتفاظ بتلك الكفاءات وتحفيزها (يُشار إليهم فيما يلي بِـ "الأعضاء" أو "أعضاء مجلس الإدارة").

٢-٢ تُحدد هذه السياسة أيضاً آلية تحديد المكافآت المقترحة للأعضاء ومقارنتها بالمعدلات السائدة في سوق العمل.

٢-٣ تحقيقاً لهذه الغاية، صيغت هذه السياسة ضمن إطار حوكمة واضح وشفاف يراعي المبادئ العامة لتوجيه الأعمال نحو تحقيق الأهداف والامتثال للأنظمة والالتزام بقواعد السلوك المهني السليم.

٣- المبادئ

تهدف هذه السياسة إلى تحقيق نمو مستدام في القيمة على المدى الطويل من خلال الالتزام بأعلى معايير حوكمة الشركات. وتعتمد السياسة على المبادئ التالية:

٣-١ **المواءمة بين رؤية وأهداف أرامكس:** ربط مصالح أعضاء مجلس الإدارة بالمصالح طويلة الأجل للشركة لتعزيز رؤيتها والمساهمة في إضافة قيمة لمساهميها.

٣-٢ **ترسيخ قيم أرامكس:** تقديم مكافآت تنافسية وعادلة لجذب واستبقاء الكفاءات التي تجسد قيم الشركة، مع ضمان عدم التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الأصل أو الدين، وفقاً لما تقتضيه سياسة الشركة في التنوع والمساواة والشمول.

٣-٣ **التنافسية والمساواة في السوق:** تقديم حزمة مكافآت تتناسب مع أداء الشركة والمعايير السائدة في السوق وبما يتناسب مع التزام وكفاءة الأعضاء ومسؤولياتهم.

٣-٤ **التوازن والعدالة:** الاعتراف بالوقت والمسؤولية الكبيرة التي يتحملها الأعضاء في الإشراف على شؤون الشركة.

٣-٥ **تبني أعلى معايير حوكمة الشركات:** دعم وتشجيع استقلالية وحيادية الأعضاء لضمان اتخاذ قرارات تخدم مصالح الشركة.

٤- نطاق السياسة

تسري السياسة على جميع أعضاء مجلس الإدارة (سواء التنفيذيين أو غير التنفيذيين، والمستقلين أو غير المستقلين) الذين يشغلون عضوية في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.

٥- تحديد معايير مكافآت مجلس الإدارة

٥-١ تُجري أرامكس، بتوجيه من لجنة الترشيحات والمكافآت، مراجعة سنوية لممارسات السوق من خلال عملية قياس مكافآت مجلس الإدارة لضمان تنافسية مكافآت المجلس وتوافقها مع معايير السوق.

٥-٢ تعتمد نتائج التحليل على تقييم مرجعي مُقارن مع مجموعة مُختارة من الشركات النظيرة، وذلك وفقاً للفقرة (٥) من المادة (٢٩) "مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة" من دليل الحوكمة.

٥-٣ تُعرض التعديلات المقترحة على الجمعية العمومية لاعتمادها.

٥-٤ تُطبق التوجيهات التالية عند اختيار الشركات النظيرة اللازمة لعملية المقارنة:

حجم الشركة: تُحدد الشركات النظيرة بالاستناد إلى الإيرادات، على أن يكون حجم الشركة المُختارة مُقارباً لحجم شركة أرامكس، بحيث يتراوح بين نصف إلى ضعفي إيرادات أرامكس، وفقاً للممارسات السائدة في السوق.

التشابه في الصناعة: تُعطى الأولوية في اختيار المجموعة النظيرة للشركات العاملة في قطاعي النقل والتوصيل السريع، مع مراعاة تشابه الحجم. وفي حال عدم توافر شركات مُماثلة أو محدودية عددها، يُمكن أن تشمل المجموعة النظيرة شركات من قطاعات صناعية ذات هياكل مالية مُقاربة، على أن يُستثنى من ذلك الشركات العاملة في القطاعين المالي والإنشائي.

توافر البيانات: يقتصر اختيار المجموعة النظيرة على الشركات التي أفصحت عن معلومات كافية ووافية حول مكافآت مجلس الإدارة لسنة مالية مُحددة، والتي قامت فعلياً بصرف مكافآت لأعضاء مجلس إدارتها.

الاختلافات الإقليمية: نظراً للاختلافات الجوهرية في هياكل مكافآت مجالس الإدارة بين الشركات العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي والشركات في مناطق جغرافية أخرى، يُجرى التحليل على مجموعتين نظيرتين منفصلتين: مجموعة نظيرة دولية ومجموعة نظيرة خاصة بدولة الإمارات العربية المتحدة أو دول مجلس التعاون الخليجي.

٦- مكونات مكافآت المجلس

٦-١ يُقدم الجدول أدناه ملخصاً للمكونات الأساسية لحزمة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:

المكون	الغرض
المكافآة السنوية الثابتة لرئيس مجلس الإدارة	بدل سنوي نظير المسؤولية الخاصة والالتزام المطلوب من منصب رئيس مجلس الإدارة، مع الحرص على عدم تجاوز مستويات قد تؤثر على استقلاليته في اتخاذ القرارات. **يُحدد بمبلغ ٧٠٠,٠٠٠ درهماً إماراتياً.**
المكافأة السنوية الثابتة لأعضاء مجلس الإدارة	بدل سنوي نظير المسؤولية والالتزام الذي يتطلبه منصب عضو مجلس الإدارة، مع الحرص على عدم تجاوز مستويات قد تؤثر على استقلاليته في اتخاذ القرارات. **يُحدد بمبلغ ٤٠٠,٠٠٠ درهماً إماراتياً.**
بدل حضور اجتماعات اللجان لرؤساء اللجان	بدل ثابت يدفع لرؤساء اللجان لحضور اجتماعات اللجان **يُحدد بمبلغ ١٥,٠٠٠ درهماً إماراتياً للاجتماع الواحد**
بدل حضور اجتماعات اللجان لأعضاء اللجان	بدل ثابت يُدفع لأعضاء اللجان وأعضاء مجلس الإدارة الذين يتم دعوتهم من قبل رؤساء اللجان لحضور اجتماعات اللجان. **يُحدد بمبلغ ١٠,٠٠٠ درهماً إماراتياً للاجتماع الواحد.**

٦-٢ ما لم يرد نص صريح يخالف ذلك، يحق لجميع أعضاء المجلس، بمن فيهم رؤساء المجلس واللجان المنبثقة عنه، الحصول على المكافأة السنوية الثابتة بالإضافة إلى بدلات حضور اجتماعات اللجان، إن وجدت، وتُحدد هذه المكافآت والرسوم بناءً على توصية من مجلس الإدارة وتخضع لموافقة مساهمي الشركة.

٦-٣ لا يتقاضى رئيس وأعضاء مجلس الإدارة بدلات حضور اجتماعات المجلس أو الجمعية العمومية.

٦-٤ لا يحصل أعضاء المجلس الذين يشغلون أيضاً عضوية اللجان، سواءً بصفتهم أعضاء أو رؤساء، على أي مكافآت ثابتة إضافية وتقتصر مكافآتهم على المكافأة السنوية الثابتة المستحقة لهم بصفتهم أعضاء في المجلس وبدلات حضور اجتماعات اللجان، والتي تُحتسب بناءً على عدد الاجتماعات التي حضروها خلال السنة.

٦-٥ لا تتجاوز مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، بأي حال، نسبة ١٠٪ من صافي الربح للسنة المالية المنتهية بعد خصم الاستهلاك والاحتياطيات.

٦-٦ لا يحصل أعضاء المجلس على أي مكافآت مرتبطة بالأداء مثل المكافآت أو خطط الحوافز طويلة الأجل القائمة على الأسهم أو غيرها من المكافآت المتغيرة.

٦-٧ يجوز لأعضاء المجلس تلقي دفعات إضافية مثل تعويض النفقات أو رسوم إضافية أو علاوات أو راتب شهري، وذلك وفقاً للسياسات التي تُوصي بها لجنة الترشيحات والمكافآت ويقرها مجلس الإدارة ويُصادق عليها مساهمي الشركة. ويقتصر ذلك على الحالات التي يشارك فيها عضو المجلس في لجنة أو يكلف بمهام خاصة أو يؤدي أعمالاً إضافية تتجاوز مهامه الاعتيادية في المجلس.

٦-٨ تُستَحق المكافأة السنوية الثابتة وبدلات حضور اجتماعات اللجان وتعويض النفقات سنوياً، ويُدفع مبلغ المكافآت المستحقة نقداً بالكامل دون أي تأخير أو تأجيل، ولا يجوز تقديم أي من أسهم الشركة كجزء من المكافآت.

٧- تعويض النفقات

٧-١ بالإضافة إلى مكونات المكافآت المذكورة أعلاه والمخصصة لحضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، يتمثل البدل الوحيد الآخر الذي يُصرف لأعضاء المجلس في البدل الخاص بتغطية نفقات السفر والإقامة (يُشار إليها فيما يلي بِـ "النفقات")، ويُصرف هذا البدل بناءً على أحكام سياسة سفر أعضاء مجلس الإدارة.

٧-٢ يحق لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه المدعوين لحضور اجتماعات اللجان من رؤساء اللجان المعنيين الحصول على بدلات حضور اجتماعات اللجان وتعويض النفقات (إذا كانت مستحقة) عن الاجتماعات التي حضروها.

٨- الدفعات التناسبية

إذا لم يستكمل عضو مجلس الإدارة أو عضو اللجنة أو كليهما مدة عضويته أو خدمته لمدة سنة ميلادية كاملة، تُحتسب المكافأة وتُدفع له تناسبياً عن الفترة التي قضاها في المجلس أو اللجنة أو كليهما.

٩- حوكمة المكافآت

٩-١ تُعد هذه السياسة وفقاً لأحكام دليل حوكمة الشركات بهدف ضمان اتخاذ القرارات باستقلالية تامة وتجنب أي مخاطر محتملة لتضارب المصالح والإفصاح عن البيانات بدقة وشفافية.

٩-٢ تتعهد لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، عند عرض المبالغ المقترحة على المساهمين، بالتحقق من امتثال مكافآت أعضاء المجلس المقترحة مع جميع القوانين واللوائح السارية، بالإضافة إلى أحكام هذه السياسة.

٩-٣ تُقدم لجنة الترشيحات والمكافآت اقتراح سنوي للمكافأة الثابتة السنوية وبدلات حضور اجتماعات اللجان بناءً على أفضل ممارسات السوق كما هو موضح في البند (٥) من هذه السياسة، وأداء الشركة في السنة المعنية، مع مراعاة ملاحظات المستثمرين وتعليقات وتوجيهات مستشاري المساهمين.

٩-٤ يُقدم مجلس الإدارة، بناءً على اقتراح لجنة الترشيحات والمكافآت بشأن المكافأة السنوية الثابتة وبدلات حضور اجتماعات اللجان، توصية إلى مساهمي الشركة لاعتمادها.

٩-٥ يتمتع مساهمو أرامكس بالسلطة النهائية للموافقة على سياسة مكافآت مجلس الإدارة.

٩-٦ تظل هذه السياسة نافذة وسارية ما لم تُعدلها لجنة الترشيحات والمكافآت أو تُعلق العمل بها مؤقتاً، بعد الحصول على موافقة مساهمي الشركة.

١٠- الإفصاح عن مكافآت مجلس الإدارة في التقرير المتكامل أو تقرير حوكمة الشركات

يلتزم مجلس الإدارة بتقديم تفاصيل دقيقة وشاملة حول المبالغ المدفوعة لأعضاء المجلس ورئيس المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عنه في تقرير الحوكمة السنوي، وفقاً للمعايير والنماذج التي تحددها الجهة التنظيمية المختصة. ويشمل التقرير تزويد المساهمين بإيضاحات مدعمة حول أي رسوم ثابتة أو بدلات أو مبالغ أخرى تُصرف لأعضاء المجلس خلال السنة المالية المعنية.