



سياسة أتعاب أعضاء

مجلس الإدارة



اسم السياسة	سياسة أتعاب أعضاء مجلس الإدارة
الجهة المالكة للسياسة	أمين سر مجلس الإدارة
تاريخ سريان السياسة	تسري هذه السياسة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من المساهمين في اجتماع الجمعية العمومية السنوي المقرر في 2026.....
البيان الرئيسي للسياسة	وضع إطار محدد ونطاق وإرشادات لصرف أتعاب أعضاء مجلس إدارة شركة أرامكس (ش.م.ع)
الأهلية أو نطاق التطبيق	أعضاء مجلس إدارة شركة أرامكس (ش.م.ع)



1. الغرض

1.1 تشكل سياسة أتعاب مجلس الإدارة (المشار إليها فيما يلي بـ"السياسة") المُعدة لشركة أرامكس (ش.م.ع.) (المشار إليها فيما يلي بـ"الشركة" أو "أرامكس") إطاراً محدداً يتضمن النطاق والإرشادات المتعلقة بصرف الأتعاب الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة (المشار إليه فيما يلي بـ"المجلس"). كما تهدف إلى تحديد السياسة حزمة أتعاب تنافسية مصممة لاستقطاب وتحفيز والمحافظة على الأفراد الذين يمتلكون القيم القيادية اللازمة والمهارات والخبرات المطلوبة (يُشار إليهم فيما يلي بـ"أعضاء المجلس") وبما يمكن الشركة من تحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية.

1.2 توضح هذه السياسة المنهجية المعتمدة في تحديد أتعاب أعضاء المجلس، بالإضافة إلى مقارنة المبالغ المقترحة مع المعايير المتبعة في السوق.

1.3 وقد تم وضع هذه السياسة ضمن إطار حوكمة واضح وشفاف يأخذ في الاعتبار مبادئ التوجه نحو الأهداف التشغيلية والالتزام بالأنظمة ومبادئ السلوك المهني السليم.

2. الإرشادات التنظيمية ونطاق التطبيق

تم إعداد هذه السياسة بما يتوافق مع أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (32) لسنة 2021 بشأن الشركات التجارية ("قانون الشركات") والقرارات ذات الصلة، بما في ذلك قرار رئيس مجلس إدارة هيئة الأوراق المالية والسلع رقم (3/ر.م) لسنة 2020 بشأن اعتماد دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة ("دليل الحوكمة") وتعديلاته. ولا تُطبّق هذه السياسة إلا بالقدر الذي لا يتعارض مع أحكام قانون الشركات ودليل الحوكمة وأي قوانين أو لوائح أخرى سارية.

3. المبادئ

تستند هذه السياسة إلى مبادئ تهدف إلى تعزيز خلق القيمة المستدامة على المدى الطويل، مع الالتزام بأعلى معايير الحوكمة المؤسسية. وتشمل المبادئ التالية:

3.1 **مواءمة رؤية وأهداف أرامكس:** مواءمة مصالح أعضاء المجلس مع المصالح طويلة المدى للشركة، وتأكيد رؤية الشركة والمساهمة في خلق القيمة لمساهميها.

3.2 **ترسيخ قيم أرامكس:** تقديم أتعاب تنافسية وعادلة لاستقطاب والمحافظة على الأفراد المؤهلين الذين يجسدون قيم الشركة، مع ضمان عدم التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الأصل أو الدين، وتعزيز الالتزام بمبادئ التنوع والمساواة والشمول وفقاً لما تقتضيه سياسة الشركة الخاصة بذلك.



3.3 **التنافسية والمساواة في السوق:** تقديم حزمة أتعاب تتناسب مع أداء الشركة والمعايير السائدة في السوق مع مراعاة مستوى الالتزام والمؤهلات ومسؤوليات أعضاء المجلس.

3.4 **التوازن والإنصاف:** الاعتراف بالوقت والمسؤوليات الكبيرة المطلوبة من أعضاء المجلس للإشراف على شؤون الشركة.

3.5 **تبني أعلى معايير حوكمة الشركات:** دعم وتشجيع استقلالية وموضوعية أعضاء المجلس لتمكينهم من اتخاذ القرارات التي تخدم مصلحة الشركة.

4. نطاق التطبيق

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

5. عملية مقارنة أتعاب المجلس

5.1 وفقاً لتوجيهات لجنة الترشيحات والمكافآت، تتم مراجعة الممارسات الرئيسية المتبعة في السوق بشكل سنوي من خلال عملية مقارنة أتعاب المجلس، وذلك لضمان بقاءها تنافسية ومتماشية مع معايير السوق.

5.2 تستند نتائج التحليل إلى تقييم مُقارن مع مجموعة مُختارة من الشركات النظرية، وذلك وفقاً للفقرة (5) من المادة (29) "مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة" الواردة في دليل الحوكمة.

5.3 عند اختيار الشركات المماثلة لأغراض المقارنة، يجب مراعاة الإرشادات التالية:

حجم الشركة: ينبغي اختيار الشركات النظرية بناءً على مستوى الإيرادات، على أن تكون أحجام الشركات ضمن نطاق يتراوح بين نصف إلى ضعفي إيرادات أرامكس، بما ينسجم مع الممارسات السائدة في السوق.

التشابه في القطاع: يجب أن تركز المقارنة على الشركات ذات الحجم المماثل والعاملة في قطاعات النقل والتوصيل السريع. وفي حال عدم توافر شركات كافية في القطاع نفسه، يجوز تضمين شركات من قطاعات ذات هياكل مالية مشابهة، مع استثناء شركات القطاع المالي وقطاع الإنشاءات.

توافر البيانات: يجب اختيار الشركات التي قامت بالإفصاح عن معلومات كافية حول مكافآت مجالس إدارتها لسنة محددة، والتي قامت فعلياً بصرف أتعاب لأعضاء مجالس إدارتها.



الفروقات الإقليمية: نظراً للفروقات الكبيرة في هياكل أتعاب مجالس الإدارة بين الشركات في دول مجلس التعاون الخليجي والشركات في مناطق أخرى، يجب إجراء التحليل باستخدام مجموعتين منفصلتين: مجموعة نظيرة دولية ومجموعة نظيرة خاصة بدولة الإمارات العربية المتحدة أو دول مجلس التعاون الخليجي.

6. مكونات أتعاب المجلس

6.1 فيما يلي جدول ملخص بمكونات حزمة أتعاب أعضاء المجلس:

المكون	الغرض
المكافأة السنوية الثابتة لرئيس المجلس	بدل سنوي يمنح نظير المسؤوليات والالتزامات المطلوبة من رئيس المجلس، مع الحرص على عدم تجاوز مستوى قد يؤثر على استقلالية قراراته. يُحدد بمبلغ 700,000 درهماً إماراتياً.
المكافأة السنوية الثابتة لأعضاء المجلس	بدل سنوي يمنح نظير المسؤوليات والالتزامات المطلوبة من أعضاء المجلس، مع الحرص على عدم تجاوز مستوى قد يؤثر على استقلالية قراراتهم. يُحدد بمبلغ 400,000 درهماً إماراتياً.
بدل حضور اجتماعات اللجان لرؤساء اللجان	بدل ثابت يمنح لرئيس كل لجنة مقابل حضور اجتماعات اللجان يُحدد بمبلغ 15,000 درهماً إماراتياً للاجتماع الواحد
بدل حضور اجتماعات اللجان لأعضاء اللجان	بدل ثابت يمنح لأعضاء اللجان وأعضاء المجلس المدعويين من رؤساء اللجان لحضور اجتماعات اللجان. يُحدد بمبلغ 10,000 درهماً إماراتياً للاجتماع الواحد.

سيُشار فيما بعد إلى المكافأة السنوية الثابتة لرئيس مجلس الإدارة والمكافأة السنوية الثابتة لأعضاء المجلس مجتمعين (باستثناء بدلات حضور اجتماعات اللجان والنفقات الأخرى) بـ "إجمالي المكافأة السنوية الثابتة".

6.2 ما لم يرد نص صريح يخالف ذلك، يحق لجميع أعضاء مجلس الإدارة الحصول على المكافأة السنوية الثابتة بالإضافة إلى بدلات حضور اجتماعات اللجان (إن وجدت) وفقاً لما يوصي به المجلس ويتم اعتماده من قبل مساهمي الشركة.

6.3 لا يجوز لرئيس المجلس أو أعضاء المجلس تقاضي أي بدلات حضور مقابل مشاركتهم في اجتماعات المجلس أو اجتماعات الجمعية العمومية.



- 6.4 يتقاضى أعضاء المجلس الذين يشغلون أيضاً عضوية اللجان، سواء بصفتهم أعضاء أو رؤساء لهذه اللجان، بدلات حضور اجتماعات اللجان عن الاجتماعات التي حضروها خلال السنة، بالإضافة إلى المكافأة السنوية الثابتة المستحقة لهم.
- 6.5 يجب ألا يتجاوز إجمالي المكافأة السنوية الثابتة، نسبة 10% من صافي الربح بعد خصم الاستهلاك والاحتياطيات عن السنة المالية.
- 6.6 في حال تجاوز إجمالي المكافأة السنوية الثابتة نسبة 10% من صافي الربح، يتم تخفيضه على أساس التوزيع النسبي لضمان الالتزام بالحد الأقصى المحدد.
- 6.7 استثناءً للبند 6.5، ووفقاً للضوابط الصادرة عن هيئة الأوراق المالية والسلع بهذا الشأن، يجوز أن يصرف لعضو المجلس أتعاباً عبارة عن مبلغ مقطوع لا يتجاوز مائتي ألف درهم (200,000 درهم) في نهاية السنة المالية، متى كان النظام الأساسي للشركة يسمح بذلك، وبعد موافقة الجمعية العمومية على صرف تلك الأتعاب وذلك في الحالات التالية:
- أ. عدم تحقيق الشركة أرباحاً.
- ب. إذا حققت الشركة أرباحاً وكان نصيب عضو مجلس الإدارة من تلك الأرباح أقل من مائتي ألف درهم (200,000 درهم)، وفي هذه الحالة لا يجوز الجمع بين المكافأة السنوية الثابتة الموزعة نسبياً والأتعاب البالغة مائتي ألف درهم (200,000 درهم).
- 6.8 لا يجوز لأعضاء المجلس الحصول على أي أتعاب مرتبطة بالأداء (مثل المكافآت التحفيزية أو خطط الحوافز طويلة الأجل المرتبطة بالأسهم أو أي شكل آخر من أشكال الأتعاب المتغيرة).
- 6.9 يجوز لأعضاء المجلس تقاضي مبالغ إضافية مثل أتعاب عن 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.
- 6.10 تحتسب المكافأة السنوية الثابتة وبدلات حضور اجتماعات اللجان وتعويض النفقات على أساس سنوي، وتُدفع جميع المستحقات نقداً بالكامل دون أي تأخير أو تأجيل، ولا يجوز تقديم أسهم الشركة كجزء من الأتعاب.



7. تعويض النفقات

7.1 البديل الوحيد الإضافي الذي يحق لأعضاء المجلس تقاضية بالإضافة إلى مكونات الأتعاب المذكورة أعلاه والمخصصة لحضور اجتماعات المجلس واللجان، هو سداد تكاليف السفر والإقامة وفقاً لأحكام سياسة السفر الخاصة بأعضاء المجلس والمعتمدة من قبل المجلس.

7.2 كما يحق لأعضاء المجلس المدعويين من رؤساء اللجان لحضور اجتماعات لجان لا يشاركون في عضويتها الحصول على بدلات حضور اجتماعات اللجان وتعويض النفقات الخاصة بها (إن وجدت).

8. الدفعات النسبية

في حال لم يستكمل عضو المجلس مدة عضويته أو خدمته لمدة سنة ميلادية كاملة، تُحتسب المكافأة السنوية الثابتة على أساس تناسبي يغطي فترة خدمته الفعلية ضمن السنة.

9. حوكمة الأتعاب

9.1 عند اقتراح مبالغ الأتعاب إلى المجلس، تضمن لجنة الترشيحات والمكافآت توافقها مع القوانين والأنظمة السارية، بالإضافة إلى أحكام هذه السياسة.

9.2 بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، يقوم المجلس بتقديم توصيته إلى مساهمي الشركة لاعتمادها بشكل نهائي.

9.3 تبقى هذه السياسة نافذة وسارية ما لم يتم تعديلها بموافقة مساهمي الشركة.

10. الإفصاح عن أتعاب مجلس الإدارة في تقرير حوكمة الشركات

يلتزم مجلس الإدارة بتقديم تفاصيل دقيقة وشاملة حول المبالغ المستحقة لأعضاء المجلس ورئيس المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عنه في تقرير الحوكمة السنوي (ضمن التقرير المتكامل)، وفقاً للمعايير والنماذج التي تحددها الجهة التنظيمية المختصة.