

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة - تعديلات

تم اعتماد سياسة مكافآت أعضاء مجلس إدارة المصرف آخر مرة من قبل مجلس الإدارة في مارس 2025. وبعد معاينة النطاق المحدود لحوكمة الشركات والامتثال القانوني والتنظيمي الذي أجراه المصرف المركزي الإماراتي، كانت إحدى الملاحظات تتعلق بسياسة مكافآت مجلس الإدارة، وهي أنها لا تتوافق مع لائحة المصرف المركزي الإماراتي التي تنص على ألا يتلقى أعضاء مجلس الإدارة سوى مكافآت ثابتة وسداد النفقات ذات الصلة المباشرة. بعد ذلك، أُجريت مراجعة شاملة، وتم تحديث سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة بالكامل لتتوافق مع المتطلبات التنظيمية وإجراءات الحوكمة الداخلية للمصرف، دون تغيير الصيغة المعتمدة للسياسة. تشمل التعديلات الرئيسية ما يلي:

هذا، ويوضح الجدول أدناه التغييرات الجوهرية في كل عنوان من عناوين السياسة:

الرقم	عنوان الفقرة	التعديلات
1	مقدمة	الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة مفصلٌ ليسهل الرجوع إليه.
2	النطاق	نطاق السياسة المحدد
3	المبادئ التوجيهية	تم تضمين المبادئ التوجيهية المتعلقة بسداد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ضمن السياسة للتوضيح.
4	مكونات مكافآت مجلس الإدارة	تم دمج مختلف الأحكام التنظيمية/المتطلبات الحاكمة ضمن السياسة من أجل الشمولية
5	عملية الموافقة	تم دمج الإجراءات الداخلية للمصرف ضمن السياسة من أجل الشمولية
6	عملية السداد والصراف	تم اعتماد عملية السداد والصراف لضمان الاتساق والتوحيد.
7	متطلبات الإفصاح	تم تضمين متطلبات المصرف المركزي الإماراتي للإفصاح عن مكافآت مجلس إدارة.
8	بدلات أمين سر مجلس الإدارة	لا توجد تغييرات
9	مراجعة وتعديلات	لا توجد تغييرات جوهرية. تم تضمين (1) شرط المصرف المركزي الإماراتي بمراجعة المكافآت من قبل جهة خارجية مستقلة مرة واحدة على الأقل كل خمس سنوات؛ و(2) متطلبات المراجعة الصادرة عن لجنة الرقابة الشرعية الداخلية.
10	تاريخ النفاذ	لا توجد تغييرات

سياسة مكافآت مجلس الإدارة

رقم المرجع : POL-0068

الإصدار : 3.0

المالك : المستشار العام وأمين سر مجلس الإدارة - الشؤون القانونية وأمانة مجلس الإدارة

النوع : سياسة

الفئة : استراتيجية

جميع المعلومات الواردة في هذا المنشور سرية وخاصة بمصرف عجمان، ولا يجوز نسخها بأي شكل من الأشكال دون إذن خطي من إدارة مصرف عجمان. هذه المعلومات مخصصة للاستخدام الحصري للشخص الذي صدر له هذا المنشور. باستثناء الغرض المقصود منها والمتعلق بتوظيف المستلم أو شروط عقده مع مصرف عجمان، لا يجوز للمستلم استخدام هذه المعلومات أو الإفصاح عنها.

جدول المحتويات

1.	المقدمة والغرض	3
2.	النطاق	3
3.	المبادئ التوجيهية	3
4.	مكونات مكافآت مجلس الإدارة	4
5.	عملية الموافقة	5
6.	عملية السداد والصرف	5
7.	متطلبات الإفصاح	6
8.	بدل أمين سر المجلس	6
9.	المراجعة والتعديلات	6
10.	تاريخ النفاذ	7
8.	ملحق – رحلات العمل	8
9.	مقتطفات مختارة من القوانين واللوائح المعمول بها	9
12.	ضبط الإصدار	12
12.	قائمة التوزيع	12
13.	الموافقة على الوثيقة	13

- 1. المقدمة والغرض**
- تحدد سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة هذه ("السياسة") الإطار العام لتحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ("أعضاء مجلس الإدارة") والموافقة عليها والإفصاح عنها. وتضمن هذه السياسة أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة مُهيكلية وفقاً لما يلي:
- لائحة حوكمة الشركات ومعايير حوكمة الشركات للبنوك الصادرة عن مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي؛
 - قرار هيئة الأوراق المالية والسلع بشأن الموافقة على دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة؛
 - المرسوم بقانون اتحادي رقم 32 لسنة 2021 (قانون الشركات التجارية)؛ و
 - النظام الأساسي للمصرف.
- تعزز هذه السياسة الشفافية والإنصاف وتحمل المخاطر والتوافق مع المصالح طويلة الأجل للمساهمين والمودعين وأصحاب المصلحة الآخرين.
- 2. النطاق**
- تسري هذه السياسة على:
- جميع أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين، سواء كانوا مستقلين أم لا؛
 - لجان مجلس الإدارة (على سبيل المثال، اللجنة التنفيذية التابعة لمجلس الإدارة، ولجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة، ولجنة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة، ولجنة الترشيح والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، ولجنة الامتثال التابعة لمجلس الإدارة، ولجنة معادلة احتياطي الأرباح التابعة لمجلس الإدارة)
- ولكن لا تسري هذه السياسة على إطار مكافآت الإدارة التنفيذية العليا.
- 3. المبادئ التوجيهية**
- يجب أن تلتزم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة بالمبادئ التالية المستمدة من اللوائح المعمول بها:
- 3.1 الامتثال للقوانين واللوائح**
- يجب أن تتوافق المكافآت مع ما يلي:
- متطلبات حوكمة المكافآت لدى مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي، بما في ذلك التوافق مع إدارة المخاطر الحكيمة؛
 - أحكام قانون الشركات التجارية بشأن الحد الأقصى لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة وموافقة المساهمين؛
 - متطلبات هيئة الأوراق المالية والسلع بشأن الإفصاح والشفافية.
- 3.2 التوافق مع مصالح المصرف طويلة الأجل**
- يجب أن يشجع نظام المكافآت على ما يلي:
- الاستدامة طويلة الأجل والمتانة المالية؛
 - حماية المودعين (للبنوك)؛
 - خلق قيمة طويلة الأجل للمساهمين.
- 3.3 الشفافية وموافقة المساهمين**
- يكون إجمالي مكافآت مجلس الإدارة على النحو التالي:
- يتم الإفصاح عنها سنوياً في تقرير حوكمة الشركات والقوائم المالية؛
 - يتم اعتمادها من قبل المساهمين في الجمعية العمومية أو الجمعية العمومية السنوية.
- 3.4 التناسب والإنصاف**
- يجب أن تعكس المكافآت ما يلي:
- حجم المصرف وتعقيده وطبيعته؛
 - مسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة والتزاماتهم الزمنية وخبراتهم.
- 3.5 حظر الحوافز المفرطة أو التي تنطوي على مخاطر**
- يجب ألا تشمل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ما يلي:
- مكافأة أعضاء مجلس الإدارة القائمة على الأداء؛
 - حوافز قد تشجع على المخاطرة غير المناسبة أو غير الحكيمة.
- 4. مكونات مكافآت أعضاء مجلس الإدارة**
- 4.1 المكافأة الثابتة**
- يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة ثابتة تشمل ما يلي:
- مكافأة أعضاء مجلس الإدارة السنوية؛
 - رسوم حضور الاجتماعات لأعضاء اللجان: 10,000 درهم إماراتي لكل عضو؛
 - رسوم حضور الاجتماعات لرؤساء اللجان: 15,000 درهم إماراتي؛ لرئيس اللجنة
 - البدلات (مثل تكاليف السفر والإقامة وحضور الاجتماعات أو غيرها من المصاريف المتعلقة بالعمل والتي تسد من الفواتير الفعلية للرحلات التي يوافق عليها الرئيس/ نائب الرئيس). لمزيد من المعلومات حول سفر العمل، يُرجى مراجعة الملحق المرفق.

4.2. سقف المكافآت بموجب قانون دولة الإمارات العربية المتحدة

وفقاً للوائح حوكمة الشركات الصادرة عن مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي ومعايير حوكمة الشركات للبنوك:

- عادةً ما يؤدي الأداء المالي السلبى أو الخسارة الصافية التي يُعلن عنها البنك خلال السنة المالية إلى تقليص إجمالي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة. يجوز للمصرف المركزي فرض تخفيضات إضافية على إجمالي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة إذا كان الأداء المالي السلبى ناتجاً عن عدم الامتثال للوائح، أو إغفال، أو خطأ من جانب مجلس الإدارة.
- وفقاً لقانون الشركات التجارية:
- يجب ألا يتجاوز إجمالي مكافآت مجلس الإدارة 10% من صافي الأرباح للسنة المالية ذات الصلة بعد خصم الاحتياطات القانونية والاستهلاك.
- إذا لم تحقق الشركة أرباحاً، فلا يجوز سداد أي مكافأة، باستثناء رسوم حضور معقولة لاجتماعات مجلس الإدارة واللجان (إذا كان ذلك مسموحاً به بموجب قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي).
- وفقاً للنظام الأساسي للمصرف:

- يُخصص لأعضاء مجلس الإدارة كمكافأة، على ألا يتجاوز نسبة 10% من صافي الربح للسنة المالية المنتهية بعد خصم جميع الاستهلاكات والاحتياطات. يقترح مجلس الإدارة هذه المكافأة، الذي تُقره الجمعية العمومية. يُخصم من هذه المكافأة الغرامات التي فرضتها هيئة الأوراق المالية والسلع أو أي جهة مختصة على الشركة نتيجة مخالفات مجلس الإدارة لقانون الشركات أو النظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية. ولا يجوز للجمعية العمومية خصم هذه الغرامات، كلياً أو جزئياً، إذا تبين أن هذه المخالفات لم تكن نتيجة تقصير أو خطأ من جانب مجلس الإدارة.

ملاحظة: وفقاً للتوجيهات الصادرة عن كل من مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي وهيئة الأوراق المالية والسلع، في حالة وجود أي تعارض بين لائحة حوكمة الشركات ومعايير حوكمة الشركات للبنوك الصادرة عن مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي وقرار هيئة الأوراق المالية والسلع بشأن الموافقة على دليل حوكمة شركات المساهمة العامة، تسود توجيهات لائحة حوكمة الشركات ومعايير حوكمة الشركات للبنوك الصادرة عن مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي.

5. عمليات الموافقة

5.1. دور لجنة الترشيح والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة

يجب أن تقوم لجنة الترشيح والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة بما يلي:

- مراجعة هذه السياسة سنوياً؛
 - اقتراح مستويات وهيكل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة؛
 - ضمان توافق المكافآت مع المتطلبات التنظيمية؛
 - مقارنة المكافآت مع المؤسسات النظيرة، عند الاقتضاء؛
 - مراجعة رسوم حضور جلسات رئاسة وعضوية لجان مجلس الإدارة.
- تُرفع توصيات لجنة الترشيح والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة إلى مجلس الإدارة للمراجعة واتخاذ الإجراءات اللازمة.

5.2. الموافقة الشرعية

يجب أن تتم الموافقة على هذه السياسة وأي تعديلات لاحقة من قبل لجنة الرقابة الشرعية الداخلية.

5.3. مراجعة مجلس الإدارة وتوصيته

يجب على مجلس الإدارة:

- مراجعة توصيات لجنة الترشيح والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة؛
- التوصية بالمكافآت المقترحة التي سَتُعرض على المساهمين؛
- ضمان الشفافية في الإفصاحات.

5.4. موافقة المساهمين

المساهمون في الجمعية العمومية:

- يجب الموافقة على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة للسنة السابقة؛
- يجوز الموافقة على إطار المكافآت للسنة المقبلة؛

5.5. الإخطار التنظيمي

عندما يمكن ذلك، وبما يتوافق مع لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي ومعايير حوكمة الشركات للبنوك:

- يلتزم المصرف بتقديم إفصاحات المكافآت إلى مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي؛
- يجب الإبلاغ عن أي مخالفات أو استثناءات إلى مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي.

6. عملية السداد والصرف

6.1. الأهلية

يحق لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافآت عند:

- الانتخاب أو التعيين في مجلس الإدارة؛
- حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان؛

- الالتزام بمسؤوليات وواجبات مجلس الإدارة.

6.2. حساب المكافآت

تتولى إدارة الشؤون المالية ما يلي:

- حساب المكافأة السنوية الثابت بناءً على المبالغ المعتمدة من مجلس الإدارة؛
- التحقق من سجلات الحضور قبل حساب رسوم الجلسات؛
- التأكد من الالتزام بالحدود القانونية والقيود المفروضة بناءً على الأرباح؛

6.3. تفويض السداد

- لا تُصرف الدفعات إلا بعد موافقة مجلس الإدارة وموافقة الجمعية العمومية للمساهمين؛
- تقوم الإدارة المالية بإعداد ملخصاً للمكافآت؛
- يقر الرئيس التنفيذي والمدير المالي صرفها.

6.4. وقت السداد

- المكافأة الثابتة: تسدد سنوياً؛
- رسوم حضور جلسات اللجان: تسدد عند كل اجتماع؛

7. متطلبات الإفصاح

يتعين على المصرف الإفصاح عما يلي:

- إجمالي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في التقرير السنوي لحوكمة الشركات؛
- تفصيل بنود المكافآت، عند الاقتضاء؛
- مكافآت أعضاء اللجان؛
- تأكيد الامتثال لمتطلبات مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي، هيئة الأوراق المالية والسلع، قانون الشركات التجارية، عند الاقتضاء.

8. بدل أمين سر مجلس الإدارة

يُمنح أمين سر مجلس الإدارة بدلاً سنوياً لقاء خدماته في تسهيل اجتماعات مجلس الإدارة ولجانته.

- تناقش لجنة الترشيح والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة وتقرر بشأن مبلغ البدل السنوي الذي يسدد لأمين سر مجلس الإدارة.
- تتم إدارة نفقات سفر أمين سر مجلس الإدارة وفقاً لسياسة المصرف الخاصة بالسفر للأعمال الخاصة بالمصرف.

9. المراجعة والتعديلات

- تُراجع هذه السياسة سنوياً من قبل لجنة الترشيح والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة. وعند الاقتضاء، تُشكّل هذه السياسة جزءاً من التقييم المستقل لخطة المكافآت والعمليات والنتائج على مستوى المصرف، والذي يُجرىه طرف ثالث خارجي مرة واحدة على الأقل كل خمس (5) سنوات.
- يجب أن تتم الموافقة على التعديلات من قبل لجنة الرقابة الشرعية الداخلية، وأن تتم مراجعتها من قبل مجلس الإدارة، وأن يتم التوصية بها للمساهمين؛
- يجب على المساهمين الموافقة على السياسة.

10. تاريخ النفاذ

تدخل هذه السياسة حيز النفاذ عند موافقة مجلس الإدارة، وتبقى نافذة المفعول ما لم يتم تعديلها أو استبدالها بقرار لاحق من مجلس الإدارة.

ملحق - رحلات العمل

الموافقة/ الإجراءات الإدارية:

- يشترط موافقة رئيس مجلس الإدارة أو نائبه على سفر أعضاء مجلس الإدارة لأغراض العمل.
- يشترط تقديم طلب موافقة على السفر في كل مرة يسافر فيها أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة لأغراض العمل المصرفي.
- يتولى أمين سر مجلس الإدارة تيسير إجراءات الموافقة.

حجز التذاكر

- يقوم سكرتير مجلس الإدارة و/أو قسم الشؤون الإدارية في المصرف بترتيب الحجز المطلوب، عند الحاجة. يمكن لمكتب عضو المجلس نفسه ترتيب حجز التذاكر مباشرة، ولكن المصرف هو من يتحمل تكلفة التذاكر.

السفريات الدولية لحضور الندوات والمؤتمرات

تسدد تكاليف السفريات الدولية على النحو التالي:

• تذاكر الطيران

يحق لأعضاء مجلس الإدارة السفر على الدرجة الأولى.

• نفقات الفندق

يحق لأعضاء مجلس الإدارة الإقامة في فندق خمس نجوم. تسدد تكاليف الإقامة الكاملة في الفندق، شاملة الوجبات والمصروفات الثرية.

• أجرة التاكسي / سيارة خاصة مع سائق

تسدد أجرة التاكسي أو نفقات استئجار سيارة خاصة مع سائق للزيارات التجارية الخارجية بشكل منفصل وفقاً للفاتورة.

• رسوم التأشيرة

يتحمل المصرف رسوم التأشيرة.

• إدارة الدفع

يجب أن يكون أي طلب دفع مدعوماً بفاتورة أو إيصال.

مقتطفات مختارة من القوانين واللوائح المعمول بها

1. لوائح حوكمة الشركات لدى مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي

المادة 12: المكافآت

(4) يجب أن يمنح أعضاء مجلس الإدارة مكافآت ثابتة فقط، تشمل دفع مبلغ سنوي ثابت وإعادة سداد التكاليف المتعلقة مباشرة بأدائهم لمسؤولياتهم، ويجب استبعاد أي مكافأة أو أي دفعات تحفيزية قائمة على أداء البنك.

2. معايير حوكمة الشركات المصرفية الصادرة عن مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي

المادة 12: المكافآت

(4) يجب أن يشمل المبلغ السنوي الثابت المدفوع لأعضاء مجلس الإدارة جزءاً يتعلق بخدمتهم في المجلس وجزءاً آخر يتعلق بخدمتهم في لجان المجلس، مع إعطاء أهمية أكبر لرئاسة اللجان. ويجوز أن يشمل المبلغ أيضاً قيمة المزايا غير النقدية الأخرى، مثل التأمين والرعاية الصحية. ويجب أن يحدد العقد الموقع من قبل كل عضو في مجلس الإدارة جميع تفاصيل مكافأته.

المادة 12

(5) يؤدي الأداء المالي السلبي أو الخسارة الصافية التي يبلغ عنها البنك في السنة المالية عموماً إلى تقليص إجمالي مكافآت مجلس الإدارة. ويجوز للمصرف المركزي فرض تخفيضات إضافية على إجمالي مكافآت مجلس الإدارة إذا كان الأداء المالي السلبي ناتجاً عن عدم الامتثال للوائح أو إغفال أو خطأ من جانب المجلس.

المادة 13

(1ح) يجب أن يتضمن الإفصاح في بيان حوكمة الشركات السنوي، على سبيل المثال لا الحصر:

المكافآت الفردية لأعضاء مجلس الإدارة وكبار أعضاء الإدارة العليا.

3. قرار رئيس هيئة الأوراق المالية والسلع رقم (3/الرئيس) لسنة 2020 بشأن الموافقة على دليل حوكمة شركات المساهمة العامة

المادة 29: مكافآت رئيس مجلس الإدارة وأعضائه

1. ينص النظام الأساسي للشركة على طريقة حساب مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، بما يضمن ألا تتجاوز 10% من صافي الربح بعد خصم الاستهلاكات والاحتياطات للسنة المالية.
2. استثناء من البند (1): يجوز صرف مبلغ ثابت لا يتجاوز 200,000 درهم (مائتي ألف درهم) لأحد أعضاء مجلس الإدارة في نهاية السنة المالية، وذلك وفقاً للنظام الأساسي للشركة وبعد موافقة الجمعية العامة. ويجوز ذلك في الحالات التالية:
أ- إذا لم تحقق الشركة أرباحاً.

ب- إذا كانت حصة عضو مجلس الإدارة من الأرباح أقل من 200,000 درهم (مائتي ألف درهم). في هذه الحالة، لا يجوز الجمع بين الأجر والمبلغ الثابت.

3. يجوز للشركة أيضاً دفع المصاريف والرسوم والمكافآت الإضافية أو الراتب الشهري لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة، بما يتوافق مع السياسات التي تقرها لجنة الترشيحات والمكافآت، والتي يراجعها مجلس الإدارة ويوافق عليها الجمعية العامة. وإذا كان هذا العضو يخدم في أي لجنة، أو يبذل جهوداً خاصة، أو يؤدي أعمالاً إضافية لخدمة الشركة تتجاوز واجباته الاعتيادية كعضو في مجلس الإدارة، فلا يجوز صرف بدل حضور لرئيس مجلس الإدارة أو أي عضو آخر لحضور اجتماعات المجلس.

4. تخصم من المكافآت أي غرامات قد تكون فرضتها الهيئة أو السلطة المختصة على الشركة نتيجة مخالفات مجلس الإدارة للقانون أو النظام الأساسي خلال السنة المالية المنتهية. ويجوز للجمعية العامة عدم خصم هذه الغرامات أو بعضها إذا رأت أنها لم تكن نتيجة تقصير أو خطأ من جانب مجلس الإدارة.

5. يجب أن تتضمن سياسة المكافآت آلية لحساب مكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا. ويجب مقارنة المكافآت المقترحة بمعايير القطاع الخاص والشركات الأخرى في نفس القطاع ذات حجم أعمال مماثل، إقليمياً ومحلياً.

المادة 77: معلومات حوكمة الشركات

أولاً: تلتزم الشركة بتقديم تقرير حوكمة موقع، معد وفقاً للنموذج الذي تحدده الهيئة والموافق على موقعها الإلكتروني الرسمي وموقع البورصة.

ثانياً: يجب أن يتضمن التقرير السنوي تقريراً عن حوكمة الشركات، ويشمل على الأقل ما يلي:

6. تفاصيل وأسباب أي مكافآت وبدلات حصل عليها كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس عن السنة المالية.

7. بيان بأسماء أعضاء مجلس إدارة الشركة، وأعضاء الرتبين الأولى والثانية كما هو موضح في الهيكل التنظيمي للشركة، ومهامهم، وتواريخ تعيينهم، وتفاصيل رواتبهم، والمكافآت التي حصل عليها كل منهم على حدة، وأي مكافآت أخرى حصلوا عليها من الشركة، مع توضيح المقابل لهذه المكافآت.

(ج) ثالثاً: يجب على مجلس الإدارة إتاحة هذا التقرير لجميع مساهمي الشركة قبل تقديم طلب إلى الهيئة للموافقة على عقد الجمعية العامة السنوية.

4. القانون الاتحادي رقم 32 لسنة 2021 بشأن قانون الشركات التجارية:

المادة 171

1. يحدد النظام الأساسي طريقة احتساب مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، على ألا تتجاوز 10% من صافي الربح للسنة المالية المنتهية، بعد خصم الاستهلاك والاحتياطات.

2. بالرغم مما ورد في البند (1) من هذه المادة، وrehناً بالضوابط التي تصدرها هيئة الأوراق المالية والسلع في هذا الشأن، يجوز صرف مكافأة إجمالية لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة لا تتجاوز مئتي ألف درهم في نهاية السنة المالية، شريطة أن يسمح النظام الأساسي للشركة بذلك وأن توافق الجمعية العامة على صرف هذه المكافأة في الحالات التالية:
أ- إذا لم تحقق الشركة أي ربح؛

ب- إذا حققت الشركة ربحاً وكان نصيب المدير من هذا الربح أقل من 200,000 درهم، فلا يجوز في هذه الحالة صرف كل من الأجر والمكافأة لمدير واحد.

3. تخصم الغرامات المفروضة على الشركة نتيجة مخالفات مجلس الإدارة لأحكام القانون أو النظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية من مكافآت أعضاء مجلس الإدارة. ويجوز للجمعية العامة عدم خصم هذه الغرامات إذا اقتنعت بأنها لم تكن ناتجة عن أي إهمال أو خطأ من جانب مجلس الإدارة.

ضبط الإصدار

الإصدار	السياق	اعداد	مراجعة	التاريخ
1.0	الإصدار الأول	المستشار القانوني العام وأمين سر مجلس الإدارة - الشؤون القانونية وأمانة مجلس الإدارة	-	2009/01/12
2.0	الإصدار الثاني	المستشار القانوني العام وأمين سر مجلس الإدارة - الشؤون القانونية وأمانة مجلس الإدارة	-	مارس 2025
3.0	الإصدار الثالث	المستشار القانوني العام وأمين سر مجلس الإدارة - الشؤون القانونية وأمانة مجلس الإدارة	-	سيتم تحديث التاريخ عند النشر.

قائمة التوزيع

المستشار القانوني العام وأمين سر مجلس الإدارة - الشؤون القانونية وأمانة مجلس الإدارة

الموافقة على الوثيقة

مالك الوثيقة	
1.	بدر الدين الطاهر المقدم المستشار العام وأمين سر مجلس الإدارة - الشؤون القانونية وأمانة مجلس الإدارة (UTC+4) 14:52 2026/1/26
تدقيق	
2.	محمد أحمد رحمة الشامسي - رئيس قسم التطوير المستمر والابتكار (UTC+4) 09:18 2026/1/27
3.	أميت جويل - رئيس قسم المخاطر غير المالية (UTC+4) 09:26 2026/1/27
4.	الدكتور فضل رحيم عبد الرحيم - رئيس الرقابة الشرعية الداخلية (UTC+4) 09:22 2026/1/27
5.	محمد اقتدار - رئيس الامتثال
6.	أبهيشيك شارما - رئيس المخاطر (UTC+4) 10:04 2026/1/27
7.	مصطفى الخلفاوي - الرئيس التنفيذي
8.	لجنة الترشيح والمكافآت لمجلس الإدارة سيتم إبلاغ (لجنة الترشيح والمكافآت لمجلس الإدارة) بالتغييرات في السياسة للموافقة عليها.
توصية	
9.	مجلس الإدارة سيتم إبلاغ أعضاء مجلس الإدارة بالتغييرات في السياسة لإبداء آرائهم.
موافقة	
	الجمعية العمومية السنوية سيتم إبلاغ الجمعية العمومية بالتغييرات في السياسة خلال الجمعية العمومية السنوية للموافقة عليها.