



سياسة المكافآت

مجموعة ازدان القاضة

3	التعريفات
4	مبادئ المكافآت
5	سياسة مكافآت مجلس الإدارة
7	الرئيس التنفيذي ونائبه والرئيس المالي للمجموعة
8	المدرء العامون/ التنفيذيون للشركات التابعة
9	مدرء الادارات المركزية
10	كبار الموظفين
12	موظفي التآجير
13	موظفي الدعم
14	الائمة والعمال
15	ملاحظات عامة
16	عقود الخدمة وسياسة الدفع عند الخروج

## التعريفات

مجلس الإدارة (المجلس)	هو مجلس إدارة مجموعة إزدان القابضة أو الأشخاص الذين يتحملون مسؤولية إدارتها.
اللجنة	لجنة الترشيحات والمكافآت
CPI	مؤشر ربحية الشركة
عضو مجلس الإدارة المستقل	<p>عضو المجلس، الذي يتمتع باستقلالية تامة، يعتبر عضواً في مجلس الإدارة غير مستقل، إذا كان عضواً:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. يمتلك على الأقل (1%) من أسهم الشركة أو أي شركة من مجموعتها.</li> <li>2. ممثل عن شخص اعتباري يمتلك على الأقل (5%) من أسهم الشركة أو أي شركة من مجموعتها.</li> <li>3. كان أحد كبار المديرين التنفيذيين للشركة أو أي شركة من مجموعتها خلال السنة التي سبقت انتخاب المجلس.</li> <li>4. له علاقة نسبية من الدرجة الأولى مع أي عضو في مجلس الإدارة أو إدارة تنفيذية عليا في الشركة أو أي شركة من مجموعتها.</li> <li>5. عضو مجلس إدارة أي شركة ضمن مجموعة الشركة التي تم ترشيحه لعضوية مجلس إدارتها.</li> <li>6. كان موظفاً، خلال السنة السابقة على انتخاب المجلس، في أي من الأطراف المرتبطة بالشركة أو أي من مجموعتها مثل المراجعين الخارجيين، والموردين الرئيسيين، أو إذا كان هذا العضو، خلال السنتين السابقتين لانتخاب المجلس، لديه أسهم مسيطرة في أي من هذه الأطراف.</li> <li>7. كان بصورة مباشرة أو غير مباشرة لديه تعاملات تجارية أو مالية مع الشركة أو أي من مجموعتها خلال السنتين السابقتين لانتخاب المجلس.</li> </ol>
KPI	مؤشر الأداء الرئيسي
الإدارة التنفيذية العليا	الرئيس التنفيذي والمديرين التنفيذيين الآخرين الذين يتبعون له مباشرة، بما في ذلك رؤساء وحدات الرقابة الداخلية في شركة إزدان.

## مبادئ المكافآت

إن هدف إزدان هو الحصول على حزمة مكافآت إجمالية عادلة ومنصفة وتنافسية تدعم رؤيتها لكونها الشركة المساهمة العامة الأكثر ثقة، وتشجيع الموظفين على الأداء بطرق تخدم العملاء، وتزيد الإيرادات وتوفر فرص للموظفين للمشاركة في نجاحها. فاستراتيجية المكافآت الإجمالية هذه تشكل الأساس الذي تقوم عليه سياسة المكافآت. وتتمثل الأهداف الشاملة لسياسة المكافآت في ضمان كون المكافآت قائمة على الأداء وتستند هذه السياسة إلى المبادئ التالية:

الارتباط باستراتيجية العمل

تنفيذ العمل بناء على استراتيجية إزدان

دعم قيم إزدان

الالتزام بقيم الشركة الموضحة في خطة إزدان

زيادة النمو على المدى الطويل

تشجيع السلوك القويم على المدى الطويل

دعم القادة من ذوي الكفاءات

توظيف قادة من العيار الثقيل قادرين على دفع التميز التشغيلي

## سياسة مكافآت مجلس الإدارة

### أحكام عامة

- يتلقى أعضاء مجلس الإدارة مكافآت نظير تنفيذ واجباتهم بما يتناسب مع انتمائهم إلى مجلس الإدارة باعتبارهم هيئة صنع القرار المعينة من قِبَل الشركة.
- تتألف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ سنوي لا يتجاوز 5% من صافي أرباح الشركة بعد خصم الاحتياطي، والخصومات القانونية، وتوزيع الأرباح (النقدية والعينية) على المساهمين.
- وفي حالة عدم تحقيق الشركة أرباحاً أو عدم توزيعها أرباح يجوز تحديد مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة بمبلغ مقطوع، بعد موافقة الجمعية العامة، ولوزارة التجارة والصناعة أن تضع حداً أعلى لهذا المبلغ.
- يحدد مجلس الإدارة المكافأة الخاصة بكل عضو نظير منصبه في الشركة، بعد الأخذ في الاعتبار توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، والتي ينبغي عليها أن تأخذ في الاعتبار الواجبات والمسؤوليات -المنسوبة لكل عضو، ومهامه في لجان المجلس، وتقييم الاداء السنوي، وأي ظروف موضوعية أخرى تعتبر ذات صلة بالموضوع.
- يتعين على مجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت أن يتبنيا كافة التدابير اللازمة لضمان أن يكون أجر أعضاء مجلس الإدارة المستقلين ومكافآتهم مطابقاً لتفانيهم الفعلي، ولكن يجب ألا يكون ذلك عقبة أمام استقلاليتهم.

## المبادئ والمعايير العامة لسياسة المكافآت

- تخضع مبادئ ومعايير سياسة المكافآت للمراجعة المستمرة من قِبَل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة في إطار صلاحيتهما للحفاظ على توافق سياسة المكافآت مع أفضل الممارسات والاتجاهات في السوق.
- وعلى هذا فإن مكافأة أعضاء مجلس الإدارة عن ممارستهم لمهام الإشراف وصنع القرار تستند إلى المبادئ الرئيسية التالية:
- لا بد أن تكون المكافأة كافية ومتوافقة مع تفاني أعضاء مجلس الإدارة في عملهم ومؤهلهم العلمي ومسؤولياتهم، ولكن لا ينبغي أن تؤثر هذه المكافآت على استقلاليتهم.

# المكافآت السنوية

## الرئيس التنفيذي ونائبه والرئيس المالي للمجموعة

### خطة المكافآت السنوية

تتوافق خطط المكافآت في جميع إدارات الشركة مع مجموعة من المبادئ العامة، وتستند خطط الإدارة التنفيذية العليا إلى الربح والأداء الفردي.

وترجع الشركة المكافآت على تحقيق الأرباح. تدفع الشركة قيمة المكافآت نقداً بعد انتهاء السنة.

يتم تحديد الأهداف الربحية مقابل الأداء المتوقع للشركة.

تحدد أهداف الأداء الفردي سنوياً وتستعرضها لجنة الترشيحات والمكافآت.

وتغطي هذه الأهداف مجموعة متنوعة من الأهداف المالية والتشغيلية التي تساهم في تحقيق أهداف استراتيجية أطول أمداً؛ وترتبط بعض هذه الأهداف، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، بقيم الشركة.

يحدد رئيس مجلس الإدارة المكافأة الخاصة بالرئيس التنفيذي ونائبه والرئيس المالي للمجموعة على أساس النقاط المحصلة لكل منهم وذلك بعد تحديد طريقة تقييم الأداء (KPIs) في بداية كل سنة مالية

من قبل رئيس مجلس الإدارة، آخين في الاعتبار الربح المحقق والأداء الفردي لكل منهم على ألا تزيد مكافأة الرئيس التنفيذي للمجموعة ونائبه والرئيس المالي للمجموعة عن 0.5% من صافي الربح التشغيلي

في المجموعة، ويحق لرئيس مجلس الإدارة زيادة هذه المكافأة في بعض الحالات وفقاً لما يراه مناسباً ويحقق مصلحة المجموعة.

## المدرء العامون/ التنفيذيون للشركات التابعة

خطة المكافآت السنوية = المكافأة السنوية = 7 × الراتب الأساسي × مؤشر الربحية × تقييم الأداء (KPIS)

أساسي الراتب الشهري (ب)

مؤشر الربحية = نسبة تحقيق الإيرادات الى الإيرادات المدرجة في الموازنة التقديرية للمجموعة

تقييم الأداء (KPIS) = يتم حساب عدد مرات الراتب الأساسي حسب تقييم الأداء على ان يكون التقييم جيد او اعلي ولا تصرف أي مكافأة في حال كان التقييم أقل من جيد ويتم هذا التقييم بناء على النقاط المحصلة من نسبة انجاز الموظف من تقييم الأداء (KPIS) المحدد في بداية كل عام من مدير الإدارة.

عدد الراتب الاساسي	تقييم الاداء
7 أشهر	ممتاز
6 أشهر	جيد جدا
5 أشهر	جيد
صفر	مقبول او ضعيف



## مدراء الإدارات المركزية

### خطة المكافآت السنوية

تشمل مدراء الإدارات التالية:

مدراء إدارات (تقنية المعلومات + الشؤون القانونية + الاعلام + الموارد البشرية + المشتريات + الادارة الهندسية + الصيانة + التقارير والأبحاث)

المكافأة السنوية = 6 × الراتب الأساسي × مؤشر الربحية × تقييم الأداء (KPIs)

أساسي الراتب الشهري (ب)

مؤشر الربحية = نسبة تحقيق الإيرادات الى الإيرادات المدرجة في الموازنة التقديرية للمجموعة تقييم الأداء (KPIs) = يتم حساب عدد مرات الراتب الأساسي حسب تقييم الأداء على ان يكون التقييم

جيد او اعلي ولا تصرف أي مكافأة في حال كان التقييم اقل من جيد ويتم هذا التقييم بناء على النقاط المحصلة من نسبة انجاز الموظف من تقييم الأداء (KPIs) المحدد في بداية كل عام من مدير

الادارة

عدد الراتب الاساسي	تقييم الاداء
6 أشهر	ممتاز
5 أشهر	جيد جدا
4 أشهر	جيد
صفر	مقبول او ضعيف

## كبار الموظفين

### خطة المكافآت السنوية

يتم تقسيم كبار الموظفين الى فئتين (أ، ب) حسب وزن كل إدارة ووظيفتها:

**فئة أ:** مدراء التأجير بالعقارية + مدراء العمليات والمبيعات بالفنادق + المدراء الماليون والمراقبون الماليون بالقابضة

المكافأة السنوية = 5 × الراتب الأساسي × مؤشر الربحية × تقييم الأداء (KPIS)

أساسي الراتب الشهري (ب)

مؤشر الربحية = نسبة تحقيق الإيرادات الى الإيرادات المدرجة في الموازنة التقديرية للمجموعة تقييم الأداء (KPIS) = يتم حساب عدد مرات الراتب الأساسي حسب تقييم الأداء على ان يكون التقييم

جيد او اعلي ولا تصرف أي مكافأة في حال كان التقييم اقل من جيد ويتم هذا التقييم بناء على النقاط المحصلة من نسبة انجاز الموظف من تقييم الأداء (KPIS) المحدد في بداية كل عام من مدير

الادارة

عدد الراتب الاساسي	تقييم الاداء
5 أشهر	ممتاز
4 أشهر	جيد جدا
3 أشهر	جيد
صفر	مقبول او ضعيف

**فئة ب:** نواب مديرين الإدارات المركزية ومسؤولي الاقسام + مدراء ادارات الدعم بالشركات التابعة+ موظفي المبيعات بالعقارية

المكافأة السنوية = 4×الراتب الأساسي× مؤشر الربحية × تقييم الأداء (KPIS)

أساسي الراتب الشهري (ب)

مؤشر الربحية = نسبة تحقيق الإيرادات الى الإيرادات المدرجة في الموازنة التقديرية للمجموعة تقييم الأداء (KPIS) = يتم حساب عدد مرات الراتب الأساسي حسب تقييم الأداء على ان يكون التقييم جيد او اعلي ولا تصرف أي مكافأة في حال كان التقييم اقل من جيد ويتم هذا التقييم بناء على النقاط المحصلة من نسبة انجاز الموظف من تقييم الأداء (KPIS) المحدد في بداية كل عام من مدير الادارة

عدد الراتب الاساسي	تقييم الاداء
4 أشهر	ممتاز
3 أشهر	جيد جدا
2.5 أشهر	جيد
صفر	مقبول او ضعيف

## موظفي التأجير\*

### خطة المكافآت السنوية

\*موظفي التأجير المساهمون بشكل مباشر في الإيرادات

المكافأة السنوية = 3× الراتب الأساسي × مؤشر الربحية × تقييم الأداء (KPIS)

أساسي الراتب الشهري (ب)

مؤشر الربحية = نسبة تحقيق الإيرادات الى الإيرادات المدرجة في الموازنة التقديرية للمجموعة تقييم الأداء (KPIS) = يتم حساب عدد مرات الراتب الأساسي حسب تقييم الأداء على ان يكون التقييم

جيد او اعلي ولا تصرف أي مكافأة في حال كان التقييم اقل من جيد ويتم هذا التقييم بناء على النقاط المحصلة من نسبة انجاز الموظف من تقييم الأداء (KPIS) المحدد في بداية كل عام من مدير

الادارة

عدد الراتب الاساسي	تقييم الاداء
3 أشهر	ممتاز
2.5 أشهر	جيد جدا
2 أشهر	جيد
صفر	مقبول او ضعيف

## موظفي الدعم\*

### خطة المكافآت السنوية

\*جميع موظفي الادارات المركزية وموظفي الشركات التابعة.

المكافأة السنوية = 2.5 × الراتب الأساسي × 80% من مؤشر الربحية × تقييم الأداء (KPIS)

أساسي الراتب الشهري (ب)

مؤشر الربحية = نسبة تحقيق الإيرادات الى الإيرادات المدرجة في الموازنة التقديرية للمجموعة تقييم الأداء (KPIS) = يتم حساب عدد مرات الراتب الأساسي حسب تقييم الأداء على ان يكون التقييم

جيد او اعلي ولا تصرف أي مكافأة في حال كان التقييم اقل من جيد ويتم هذا التقييم بناء على النقاط المحصلة من نسبة انجاز الموظف من تقييم الأداء (KPIS) المحدد في بداية كل عام من مدير

الادارة

عدد الراتب الاساسي	تقييم الاداء
2.5 أشهر	ممتاز
2 أشهر	جيد جدا
1.5 أشهر	جيد
صفر	مقبول او ضعيف

## الائمة والعمال

### خطة المكافآت السنوية

المكافأة السنوية = راتب أساسي شهري (ب)

## ملاحظات عامة

1. لن يتم توزيع المكافأة على أي موظف لم يمض أكثر من ستة أشهر في المجموعة.
2. سوف يتم توزيع المكافأة على الموظفين الذين امضوا ستة أشهر في المجموعة لكن لم يكملوا العام بنظام النسبة والتناسب.
3. يتم صرف 80% من المكافأة لمن لديهم إجراءات جزائية في الملف على مدار الستة أشهر السابقة.
4. لن يتم صرف مكافأة لمن لديه إجراءات جزائية جسيمة في ملفه على مدار الستة أشهر السابقة.
5. يجوز للرئيس التنفيذي زيادة المكافأة المنصرفة لاي من الموظفين حسب تقييمه وأداء الموظف الاستثنائي

## عقود الخدمة وسياسة دفع نهاية الخدمة عند الخروج من الشركة

تتمثل سياسة الشركة بشأن أي مكافأة إنهاء الخدمة في النظر في ظروف كل حالة على حدة، مع مراعاة الشروط التعاقدية ذات الصلة وظروف إنهاء العمل. ويلخص الجدول أدناه كيف تعامل المكافأة السنوية عادة في ظروف محددة، مع العلم أن المعاملة النهائية تظل خاضعة لتقدير اللجنة على النحو المنصوص عليه في قواعد الخطة:

سبب وقف المكافأة السنوية	تقديم المنح/الدفعات	كيفية الدفع
استقالة تطوعية أو إنهاء العمل لسبب من الأسباب	غير قابل للتطبيق	لا توجد مكافآت عن هذه السنة المالية
كافة الظروف الأخرى	في نهاية السنة المالية	لن تدفع المكافآت إلا بقدر تحقيق الأهداف المحددة في بداية الخطة السنوية. تدفع مكافآت هذا النوع على أساس تناسبي حتى تاريخ الانهاء.

ثاني بن عبد الله آل ثاني  
رئيس مجلس الإدارة