

KPMG

cutting through complexity™

مزايا قطر للتطوير العقاري (شركة مساهمة قطرية)

سياسة الأجور

النسخة العربية

31 يناير 2013

جدول المحتويات

2	الغرض	1.
2	حوكمة السياسة	2.
2	مفاهيم المكافآت	3.
3	تعويضات أعضاء مجلس الإدارة	4.
4	تعويضات أعضاء المجلس التنفيذي	5.
4	برنامج أعضاء الإدارة التنفيذية	6.
5	مكافئة الرئيس التنفيذي	7.
5	مكافآت أمين سر مجلس الإدارة	8.
5	الإنحراف	9.

1. الغرض

سياسة الأجور بشركة مزايا قطر للتطوير العقاري شركة مساهمة قطرية. (بشار إليها فيما بعد "مزايا قطر") تنطبق على جميع المدراء والإدارة التنفيذية. مجلس الإدارة ينتهج سياسة الأجور وفقاً لاقتراح لجنة الترشيحات والمكافآت. هذه السياسة خاضعة لموافقة المساهمين في اجتماع الجمعية العمومية السنوي.

هذه السياسة تعكس أهداف مزايا قطر للحكومة الجيدة للشركات وكذلك خلق قيمة مستدامة وطويلة الأجل للمساهمين. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يضمن ما يلي:

- أ. تعد الشركة قادرة على جذب وتطوير والاحتفاظ بالمدراء التنفيذيين ذوي الأداء العالي في السوق المحلي وسوق المنافسة.
- ب. يُقدم لأعضاء مجلس الإدارة مجموعة أجور تنافسية.
- ت. يشعر أعضاء مجلس الإدارة بالتشجيع لخلق نتائج مستدامة والتي تحقق الرابط القائم بين المساهمين ومصالحهم،
- ث. تركيز الإدارة على جوانب معينة حيث يتم تعزيزها.

هذه السياسة تركز على ضمان أن إدارة المخاطر تعمل بشكل سليم وفعال من خلال هيكل حوكمة صارم لتحديد الأهداف والتواصل لتحقيق هذه الأهداف بما في ذلك المدراء التنفيذيين على حد سواء متضمناً ذلك الأهداف المالية والغير مالية في تقييم الأداء والنتيجة، مما يجعل الرواتب الثابتة المكون الرئيسي للأجر.

2. حوكمة السياسة

يرصد مجلس الإدارة الامتثال لسياسة الأجور مرة واحدة في السنة. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت وبالتبعية لمجلس الإدارة بتقديم أية تعديلات بالسياسة إلى الجمعية العامة للموافقة عليها. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بتقديم ملخص لجميع أعضاء مجلس الإدارة ويستعد المجلس لتعامله مع قضايا الأجور. تم إنشاء ميثاق محدد للجنة الترشيحات والمكافآت يفصل ما بين تكوين العضوية والواجبات والسلطة.

في مقابل تقييم الأداء السنوي، يقوم فريق الإدارة التنفيذية ولجنة الترشيحات والمكافآت بتقييم وثيقة الأداء، وتعيين الأهداف الجديدة الموثقة. ويقترح أي قرارات بشأن تعديل الراتب الثابت و / أو على أي عنصر من عناصر الأجر على أساس الأداء من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت وعلى أساس هذا الاجتماع.

3. مفاهيم المكافآت

يتم الجمع بين المكونات المختلفة لضمان حزمة مناسبة ومتوازنة من الأجر والذي يعكس وحدة الأعمال، مستوى الفرد في الشركة والنشاط المهني له ق مقارنة بالشركات المماثلة بالسوق .

في تحديد مستوى وصيغة مكافأة المديرين بالإدارة التنفيذية، تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت في الحصول على مشورة مستقلة بشأن مدى ملاءمة حزم الأجور، نظراً لاتجاهات الأجور من الشركات الأخرى، على أساس التوصيات التي تتم لمجلس الإدارة.

لجميع الموظفين الآخرين يمنح الحق للرئيس التنفيذي ورؤساء الأقسام السلطة لتوظيف الموظفين، حيث تكون سياسة الأجور والحوافز بما في ذلك عنصر الأجر المتغير، بناءً على المخصصات السنوية التي أقرها المجلس ونتائج تقييم الأداء للفرد.

ويتم إيضاح مكونات الأجر في مزيد من التفاصيل أدناه:

- A. الأجر الثابت (متضمناً المكملات الثابتة):**
يتم تحديد أجر ثابت على أساس دور الموظف الفرد، بما في ذلك المسؤولية ومشاكل العمل "إن وجد" والأداء وظروف السوق المحلي. وسيتم دفع أجور الموظفين بمبلغ إجمالي دون تقسيمه إلى الراتب الأساسي، وبدل السكن، الخ.
- B. الأجر على أساس الأداء (راتب متغير):**
يدفع الأجر على أساس تحفيز ومكافأة الأشخاص ذوي الأداء العالي والتي تعزز العلاقات مع العملاء على المدى الطويل، وعلى أساس زيادة الدخل والذي ينعكس على مصلحة المساهمين.
يقرر مجلس الإدارة تحديد نسبة معينة كحد أقصى للأجور وذلك على أساس الأداء السنوي بحيث تكون النسبة بمقدار أجر ثابت. وتتفاوت هذه النسبة وفقاً لنوع الوظيفة. ويتم صرف المكافأة على أساس الأداء وتكون المكافأة النقدية سنوية.
- C. منافع أخرى**
تسدد المنافع الأخرى تماشياً مع سياسة "البدلات" في إدارة الموارد البشرية.
- D. تغطية التعويضات / مكافأة نهاية الخدمة**
يحق لجميع الموظفين الوافدين مكافأة نهاية الخدمة بما يتماشى مع سياسة إدارة الموارد البشرية. والأساس المستخدم في تحديد مستحقات نهاية الخدمة يكون وفقاً لقانون العمل القطري، جميع الموظفون القطريون يتم تسجيلهم بهيئة التقاعد والمعاشات.
- E. تغطية التأمين**
يتم توفير غطاء التأمين الصحي لجميع الموظفين الدائمين تماشياً مع سياسة "التأمين" في إدارة الموارد البشرية.
- F. تذاكر السفر السنوية**
يتم توفير تذاكر سفر سنوية لجميع الموظفين تماشياً مع سياسة "التأمين" في إدارة الموارد البشرية.

4. تعويضات أعضاء مجلس الإدارة

يحصل أعضاء مجلس الإدارة على أتعاب سنوية ثابتة. أعضاء مجلس الإدارة لا يتم تغطيتهم ببرامج الحوافز ولا يتلقون الأجر على أساس الأداء. يتم تحديد الأتعاب الأساسية لأعضاء المجلس على قدم المساواة مع بقية الشركات بالسوق المحلي. حيث يعكس المؤهلات المطلوبة والمساهمة لكل عضو بالمجلس، وحجم المسؤوليات وعدد اجتماعات مجلس الإدارة.

سوف تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة كافية لجذب الاعضاء لعضوية المجلس وكسياسة للاحتفاظ بها وتحفيز الأعضاء لتطبيق الجودة المطلوبة اللازمة لتشغيل الشركة بنجاح، وذلك هو المطلوب.

تبرم الشركة اتفاق مكتوب مع عضو مجلس الإدارة والذي تحدد فيه الصلاحية والواجبات والمسؤوليات والمساءلة وغيرها من المسائل المتعلقة بتعيينه بما في ذلك الأجر وحساب استحقاق الأجر. ولا ينتفع أعضاء المجلس بنظام هيئة التقاعد والمعاشات".

5. تعويضات أعضاء المجلس التنفيذي

إن أجور أعضاء المجلس التنفيذي هي ضمان قدرة الشركة على التواصل لجذب والمحافظة على عضوية أعضاء المجلس التنفيذي، أساساً جيداً لتخطيط النجاح. وتكون هذه الأجر مرتبطة بالتقييم السنوي لأعضاء المجلس التنفيذي، ويتم تقييم التطورات في نظام الأجر بشكل منتظم مقارنة مع ممارسات السوق.

تعويضات أعضاء المجلس التنفيذي تتضمن ما يلي:

1. التعويضات الثابتة
2. البرامج التحفيزية
3. نظام التقاعد

تحدد المكافأة من قبل مجلس الإدارة بما لا يتجاوز 10% من صافي الأرباح (بعد ضمان الخصومات كاملة). خطط التقاعد يتم تعريفها إما بخطط المنافع أو خطط المساهمات المحددة.

يتم تقييم أداء أعضاء المجلس التنفيذي مرة واحدة في السنة تأسيساً على اتفاق مكتوب يتضمن الأداء المالي والأهداف غير المالية. تعكس هذه الأهداف "أهداف الشركة" إلى خلق القيمة، سواء على المدى القصير أو على المدى الطويل.

6. تعويضات أعضاء اللجان

ان أعضاء مجلس الإدارة الذين يشاركون بعضوية لجان أخرى تابعه للمجلس قد ينتفعون بنظام التعويضات طبقاً لقرار مجلس الإدارة

7. برنامج أعضاء الإدارة التنفيذية

سيتم تجميع الأجر على أساس الأداء وفقاً لسياسة الأجر. وفي بداية كل عام عندما تتبين الأرباح الصافية للشركة عن السنة السابقة، فإن لجنة الترشيحات والمكافآت توصي المجلس بمنح الأجر بناءً على أداء الإدارة التنفيذية في إطار البرنامج الموضوع. ويعين الأجر على أساس الأداء الخاص بالأعضاء بحيث لا يتجاوز نسبة 20% من الأجر الثابتة.

أ. يتم منح الأجر على أساس الأداء للإدارة التنفيذية وفقاً لأسس تقييم أداء العضو المطلوب، للأهداف المالية وغير المالية.

ب. تمنح المكافأة على أساس الأداء بطريقة تعزز الإدارة السليمة للمخاطر دون المجازفة باتخاذ مخاطر أخرى. ويتحقق هذا من خلال ضمان:

1. التوازن المناسب بين المكونات الثابتة والقائمة على الأداء.
2. العنصر الثابت يمثل نسبة عالية من إجمالي الأجر والذي لا يؤثر على أساس الأداء المحتمل
3. أن المكون القائم على الأداء يعكس المخاطر الكامنة وراء تحقيق نتيجة

ت. ويجب أن تستند جميع الأجر على أساس الأداء بناءً على تقييم أداء الشركة السنوي بمقابل الموازنة المعتمدة، وعدد من مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) مما يعكس الاتجاه في مجالات التركيز للشركة. مؤشرات الأداء الرئيسية تغطي ما يلي:

1. الربح قبل الضريبة مقارنة مع الميزانية
2. تقييم العائد المعدل حسب المخاطر

3. إتجاه التكلفة

4. التغيير في إرضاء العملاء

5. الإمتثال لإجراءات ولوائح العمل الداخلية

يتم منح الأجر على أساس الأداء ليعكس أداء الفرد والإدارات وكذلك نتائج الشركة. يتم دائماً الأخذ بعين الاعتبار على أساس تقييم النسب التقديرية والتي تشمل العوامل الأخرى التي يمكن قياسها مباشرة أو بشكل غير مباشر .

لا يمنح الأجر المتغير المضمون إلا في حالات استثنائية لجذب الأفراد ذوي الدرجة العالية من التخصص، ووفقاً للتوصيات الدولية، وتمنح هذه الأجر لمدة سنة واحدة فقط الحد الأقصى الإجمالي للأجر على أساس الإدارة للإدارة التنفيذية وغيرها من متحملي الأخطار الهامة هو 10٪ من الأرباح الشركة في كل سنة مالية.

8. مكافأة الرئيس التنفيذي

الرئيس التنفيذي للشركة كونه المدير التنفيذي الأعلى في الشركة، يقوم بقيادة عمليات الشركة والحصول على أتعاب ثابتة ويتم تغطيته ببرامج الحوافز الذي يرتبط مباشرة بأداء الشركة. يتم تعيين الأتعاب الأساسية للرئيس التنفيذي على مستوى بحيث يكون على قدم المساواة مع بقية الشركات المماثلة بالسوق، ويعكس المؤهلات المطلوبة والمساهمة في ضوء عمل الشركة ومدى مسؤولياته. اشتراكات التقاعد مستحقة الدفع إلى الرئيس التنفيذي. مكافأة الرئيس التنفيذي تشمل من ما يلي:

1. الأجر الثابت (بما في ذلك المكملات الثابتة)؛
2. الأجر على أساس الأداء (الراتب المتغير)؛
3. نظام المعاشات التقاعدية؛
4. فوائد أخرى.

9. مكافآت أمين سر مجلس الإدارة

أمين سر المجلس هو دعم حاسم ويلعب دوراً محورياً في تسهيل عمل مجلس الإدارة. الراتب الأساسي للأمين سر المجلس هو راتب تنافسي مع بقية الشركات المماثلة بالسوق بحيث يعكس الراتب المؤهلات المطلوبة والمساهمة في حجم العمل المؤدى.

أجر أمين سر المجلس يشمل ما يلي:

1. الأجر الثابت (بما في ذلك المكملات الثابتة)؛
2. الأجر على أساس الأداء (الراتب المتغير)؛
3. فوائد أخرى.

10. الإنحراف

ويجوز لمجلس الإدارة الإنحراف عن هذه السياسة في حالات فردية، إذا كان هناك مبررات لظروف استثنائية. حيث يجب أن تقدم تبريرات موثقة للجنة الترشيحات والمكافآت للمراجعة والموافقة عليها.