

شركة اعمار مولز ش.م.ع.
اللائحة التأسيسية
لبرنامج تحفيز الموظفين

الجزء الأول

**إستيفاء متطلبات قرار رئيس مجلس إدارة هيئة الأوراق المالية والسلع رقم (11/ر.م)
لسنة 2016 بشأن طرح وإصدار أسهم الشركات المساهمة العامة ("قرار الهيئة")**

أولاً: متطلبات المادة (30) مكرر من قرار الهيئة

1. رأس مال الشركة المُصدر مدفوع بالكامل ولا يقل صافي حقوق المساهمين عن رأس المال المدفوع والقيمة السوقية لا تقل عن القيمة الاسمية للأسهم.
2. لا يجوز أن يتجاوز حجم أسهم التحفيز المصدرة وفقاً لهذا البرنامج نسبة (2.5 %) من رأس المال المدفوع.
3. لا يجوز العمل بهذا البرنامج قبل الحصول على موافقة هيئة الأوراق المالية والسلع على البرنامج ولائحته التأسيسية.
4. لا يجوز العمل بهذا البرنامج قبل الحصول على موافقة الجمعية العمومية للشركة على البرنامج ولائحته التأسيسية بموجب قرار خاص.

ثانياً: المادة (30) مكرر(1) من قرار الهيئة

1. عدد أسهم التحفيز المُزمع إصدارها من خلال البرنامج يبلغ 150,000,000 سهم ويبلغ الحد الأقصى لعدد أسهم التحفيز التي يتضمنها البرنامج 325,357,500 بما لا يتجاوز نسبة 2.5% من رأس مال الشركة.
2. مدة البرنامج تبلغ ستة سنوات تقسم على أربعة شرائح وفقاً للتفصيل الوارد بالفقرة رقم 2.2 بالجزء الثاني من هذه اللائحة.
3. تبلغ قيمة البرنامج التقديرية 45,000,000 ¹ درهم (محسوبة على أساس الحد الأقصى للخصم من علاوة الإصدار المسموح به وهو 25% من علاوة الإصدار)، ويبلغ متوسط القيمة السوقية للسهم خلال فترة الستة أشهر السابقة 2.2 درهم للسهم.
4. الشروط والمعايير الموضوعية لإشراك الموظف في البرنامج: (أ) أن يكون الموظف مديراً من الدرجة السابعة أو الثامنة أو التاسعة لدى الشركة (ب) أن يكون الموظف قد عمل لمدة عامين على الأقل لصالح الشركة
5. الحد الأقصى لاستحقاق الموظف لأسهم التحفيز هو ضعف راتبه الإجمالي والمكافآت السنوية المقررة له في تاريخ إصدار أسهم التحفيز.
6. يلزم الإفصاح سنوياً عن أسماء الموظفين المشاركين في البرنامج وعدد أسهم التحفيز المُخصصة لكل منهم.
7. يكون سعر إصدار أسهم التحفيز مساوياً لمتوسط سعر السهم بالسوق خلال فترة الستة أشهر السابقة على تاريخ بدء العمل بالبرنامج بعد إجراء خصم تقررته الشركة بشرط ألا يتجاوز هذا الخصم نسبة 25٪ من علاوة الإصدار.

¹ تم حساب القيمة السوقية على أساس متوسط السعر خلال فترة الستة أشهر السابقة (أي 7.4 درهم للسهم) وسيتم تعديل هذا المبلغ بناءً على متوسط الست أشهر السابقة لبدء البرنامج من 1 يناير 2018 إلى 31 مايو 2018.

8. تبين الفقرة رقم 4 من الجزء الثاني لهذه اللائحة التأسيسية آلية توزيع أسهم التحفيز على الموظف المشترك في البرنامج وذلك في حدود الحد الأقصى المبين بالبند رقم 5 أعلاه.
9. تحدد الفقرة رقم 4 من الجزء الثاني لهذه اللائحة التأسيسية مستويات الأداء (الأهداف) المطلوب تحقيقها خلال فترة سريان البرنامج كشرط لإستحقاق الموظف المشارك لأسهم التحفيز وهي مرتبطة بمستوى الأداء العام للشركة ومستوى أداء كل موظف مشترك بالبرنامج.
10. يقوم مجلس إدارة الشركة بتشكيل لجنة من غير أعضاء مجلس الإدارة، تضم ممثلين مختصين في مجال الموارد البشرية والشؤون المالية والقانونية، وتتولى مهام تطبيق أحكام ومعايير اللائحة التأسيسية، ومتابعة تحقق معايير استحقاق الموظف لأسهم التحفيز، على أن ترفع تقريرها لمجلس الإدارة بعد مراجعته من مدقق حسابات الشركة.
11. تم تحديد إجراءات المراجعة والرقابة والحوكمة التي ستتخذها الشركة المُصدرة لضمان موضوعية ودقة وعدالة تنفيذ البرنامج وذلك في الجزء الثاني من هذه اللائحة التأسيسية من خلال تشكيل وتنظيم أعمال لجنة التحفيز ومراجعة إدارة الرقابة الداخلية ومدقق الحسابات وإشراف مجلس إدارة الشركة.
12. تم تحديد حالات إنهاء أو تمديد البرنامج حال كان القيمة السوقية للسهم أقل من قيمته الإسمية عند إصدار أسهم التحفيز. كما تم تحديد حالات استبعاد الموظف المُشارك من البرنامج وآليات ذلك في الجزء الثاني من هذه اللائحة التأسيسية ومنها البندين رقم 4 و 5.
13. تلتزم الشركة المُصدرة بالإفصاح بشكل دوري عن المعلومات والبيانات الآتية: (أ) أسماء أعضاء اللجنة التي تُدير وتُشرف على البرنامج. (ب) معلومات عن الموظفين المشاركين في البرنامج الذين حُصصت لهم نسبة (5%) أو أكثر من إجمالي عدد أسهم التحفيز، وبشكل خاص (اسم الموظف، المركز الوظيفي، عدد أسهم التحفيز المُخصصة له خلال السنة، إجمالي عدد أسهم التحفيز المُخصصة له منذ بداية البرنامج، إجمالي عدد أسهم التحفيز المُخصصة في نهاية البرنامج).
14. لا يجوز تعديل أي من البنود الواردة في اللائحة التأسيسية للبرنامج إلا بعد الحصول على موافقة جديدة من هيئة الأوراق المالية والسلع والجمعية العمومية.
15. لا يجوز تفويض مجلس الإدارة في تعديل أي من البنود الواردة في اللائحة التأسيسية للبرنامج.

ثالثاً: المادة (30) مكرر (2) من قرار الهيئة

1. يستحق الاشتراك في البرنامج الموظف الدائم بالشركة المُصدرة ذو الكفاءة المتميزة وفقاً للشروط ومعايير الاشتراك الواردة بالفقرة رقم ثانياً (4) أعلاه من الجزء الثاني لهذه اللائحة التأسيسية وأن يكون قد مر على تعيينه فترة لا تقل عن سنتين على التفصيل الوارد بالجزء الثاني لهذه اللائحة التأسيسية.
2. يشترك الموظف في البرنامج بموجب عقد بينه وبين الشركة، يُحدد فيه عدد أسهم التحفيز، وآلية احتساب سعر الإصدار، وتاريخه، وشروط البرنامج، وأية شروط تعاقدية أخرى لا تتعارض مع شروط البرنامج.
3. يُمنح الموظف المشترك في البرنامج ذات الحقوق والامتيازات الخاصة بفئته الوظيفية.
4. لا يجوز اشتراك أي من الموظفين أدناه في البرنامج: (أ) أعضاء مجلس إدارة الشركة. (ب) الموظف بعقد مؤقت أو الموظف المنتدب، أو الذي يحل تاريخ تقاعده خلال فترة الشريحة التي ينتمي إليها. (ج) الموظف الذي تبلغ ملكيته، أو ملكيته مضافاً إليها ملكية المجموعة المرتبطة نسبة (5%) أو أكثر من أسهم الشركة المُصدرة التي تحمل حقوق التصويت. ولغايات برنامج التحفيز، يُقصد بالمجموعة المرتبطة الشخص الطبيعي وأبنائه القصر، والشخص المعنوي المؤثر عليه أو المتحكم فيه - بشكل مباشر أو غير مباشر - من قبل أحدهم من خلال ملكية نسبة (لا تقل عن 30% من رأسماله) أو التحكم بذات النسبة.

رابعاً: المادة (30) مكرر(3) من قرار الهيئة

أولاً: تلتزم الشركة المُصدرة بالآتي:
1. تقديم طلب إلى الهيئة، قبل انتهاء مدة البرنامج بشهر على الأقل للحصول على موافقتها بشأن إصدار أسهم التحفيز للموظفين مستحقي تلك الأسهم، مرفقاً به تقرير من مدقق الحسابات يؤكد امتثال الشركة المُصدرة لشروط البرنامج، على أن يتضمن التقرير أسماء الموظفين مستحقي أسهم التحفيز، وعدد أسهم التحفيز المُزمع إصدارها، وسعر الإصدار بما لا يتعارض مع هذه اللائحة التأسيسية أو التشريعات المعمول بها.
2. إصدار أسهم التحفيز بعد الإفصاح عن البيانات المالية السنوية أو المرحلية.
3. ألا تتجاوز القيمة السوقية لإجمالي أسهم التحفيز المُخصصة للموظف أكثر من ضعف إجمالي راتبه السنوي، والمكافآت السنوية عند الإصدار.
4. إصدار أسهم التحفيز بقيمة إسمية معادلة للقيمة الإسمية للأسهم الأصلية.
5. يتم احتساب علاوة إصدار على أساس متوسط القيمة السوقية للسهم خلال السنة أشهر السابقة على تاريخ إصدار البرنامج، وللشركة خصم نسبة لا تتجاوز (25%) من علاوة الإصدار.
6. إلغاء أو تمديد فترة البرنامج حال كان القيمة السوقية للسهم أقل من قيمته الإسمية عند إصدار أسهم التحفيز.
7. استيفاء كامل سعر الإصدار من الموظف، والامتناع عن سداد قيمة تلك الأسهم نيابة عن الموظف بشكل مباشر أو غير مباشر.
ثانياً: في حال وافقت الهيئة على إصدار أسهم التحفيز، وطُرأت أحد الحالات التالية على الشركة المُصدرة: الاندماج، الاستحواذ، تخفيض رأس المال، أسهم منحة، أو إصدار حقوق اكتتاب، أو تغير سعر السوق نتيجة تغير رأسمال الشركة، فيجوز للشركة المُصدرة تعديل سعر إصدار أسهم التحفيز بالقدر اللازم للمحافظة على ذات الفرق بين سعر الإصدار والقيمة السوقية للأسهم الأصلية، وبعد الحصول على موافقة الهيئة على ذلك التعديل.

خامساً: المادة (30) مكرر(4) من قرار الهيئة

1. للشركة إطلاق عدة برامج للتحفيز على أن تكون الفترة بين كل برنامج وآخر (3) سنوات بحد أدنى، وعلى ألا يتجاوز إجمالي عدد أسهم التحفيز لجميع البرامج التي أصدرتها أو ستصدرها الشركة المُصدرة نسبة (10%) من إجمالي رأس المال المدفوع.
2. لا يجوز تداول أو حوالة حق الموظف الممنوح في البرنامج أو التنازل عنه للغير باستثناء حالات الوصية والإرث.
3. تلتزم الشركة المُصدرة بالإفصاح في الإيضاحات المتممة للبيانات المالية السنوية، وتقرير الحوكمة عن بيانات البرنامج متضمناً اسم كل موظف حاصل على أسهم تحفيز، ومدة عمله، وعدد أسهم التحفيز الخاصة به، وقيمة المبلغ المُسدّد منها، وقيمة أسهم التحفيز السوقية في تاريخ الاستحقاق ونسبتها من البرنامج، وإجمالي القيمة السوقية للأسهم التي تم تحفيزه بها في برامج سابقة.
4. للشركة - بعد موافقة الهيئة - أن تعهد إلى أحد الجهات الخارجية المتخصصة (كأسواق الأوراق المالية بالدولة، أو أمناء الحفظ، أو الشركات الاستشارية المتخصصة) القيام بإدارة وتنظيم البرنامج والقيام بمهام اللجنة المشكلة لذلك، على ألا يكون هناك أي علاقة بين تلك الجهات أو موظفيها وبين أعضاء مجلس إدارة أو المديرين التنفيذيين بالشركة على أن تخضع أعمال تلك الجهات لمراجعة مدقق حسابات الشركة.

الجزء الثاني
الأحكام الخاصة

إعمار مولز ش.م.ع.

اللائحة التأسيسية

لبرنامج تحفيز الموظفين طويل الأجل

بتاريخ

2018 [●]

تاريخ الاعتماد [2018]

1. التعريفات والتفسير

1.1 في هذا البرنامج، تحمل الكلمات والتعبيرات التالية المعاني الواردة قرين كل منها، ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

"تاريخ بدء البرنامج" يعني 1 يوليو 2018؛

"اتفاقية التحفيز" تعني اتفاقية منح أسهم التحفيز بين الشركة والموظف المستحق؛

"الموظف المستحق" يعني الموظف المؤهل للاستفادة من هذا البرنامج والذي صدر قرار اللجنة بإضافة أسمه للبرنامج وفقاً لأحكام هذه اللائحة التأسيسية؛

"مجلس الإدارة" يعني مجلس إدارة الشركة؛

"الشركة" تعني شركة إعمار مولز ش.م.ع.؛

"الهيئة" تعني هيئة الأوراق المالية والسلع؛

"اللجنة" تعني اللجنة المشكلة وفقاً للبند ثانياً (10) من الجزء الأول من هذه اللائحة التنفيذية؛

"سعر الإصدار" يعني السعر الإسمي للسهم مضافاً إليه علاوة الإصدار بعد خصم تحدده الشركة، بشرط ألا يتجاوز هذا الخصم نسبة 25٪ من علاوة الإصدار؛

"علاوة الإصدار" تعني متوسط القيمة السوقية للسهم خلال الستة أشهر السابقة على بدء البرنامج بعد خصم السعر الإسمي للسهم؛

"القيمة السوقية" تعني قيمة السهم المتداولة في السوق؛

"البرنامج" يعني برنامج تحفيز الموظفين لعام 2018 والخاص بشركة إعمار مولز ش.م.ع. والمبين شروطه وأحكامه في هذه اللائحة التأسيسية؛

2. حدود البرنامج

2.1 قيمة البرنامج التقديرية 245,000,000 درهم على أساس الحد الأقصى للخصم من علاوة الإصدار المسموح به (أي 25٪ من علاوة الإصدار) درهم إماراتي والحد الأقصى لعدد الأسهم الممكن إصدارها وفقاً لهذا البرنامج هو 325,357,500 سهم وهي تساوي قيمة 2.5٪ من رأس مال الشركة المدفوع.

2.2 مدة البرنامج ستة سنوات وينقسم إلى أربعة شرائح مدة كل شريحة ثلاثة سنوات على النحو التالي:

(أ) مدة الشريحة الأولى: تبدأ من تاريخ بدء البرنامج وتنتهي بنهاية السنة الثالثة من تاريخ بدء البرنامج.

(ب) مدة الشريحة الثانية: تبدأ من تاريخ بدء السنة الثانية وتنتهي بنهاية السنة الرابعة من تاريخ بدء البرنامج.

(ج) مدة الشريحة الثالثة: تبدأ من تاريخ بدء السنة الثالثة وتنتهي بنهاية السنة الخامسة من تاريخ بدء البرنامج.

(د) مدة الشريحة الرابعة: تبدأ من تاريخ بدء السنة الرابعة وتنتهي بنهاية السنة السادسة من تاريخ بدء البرنامج.

3. الإلتحاق بالبرنامج وحدود التحفيز

3.1 تقوم اللجنة باعتماد قوائم الموظفين المستحقين وفقاً لشروط هذا البرنامج قبل بدء سريان مدة كل شريحة ولا يجوز إضافة موظف مستحق في أكثر من شريحة واحدة.

3.2 يتم توقيع اتفاقية التحفيز مع الموظف المستحق وتشمل ما يلي:

(أ) تاريخ إصدار أسهم التحفيز؛

² تم حساب القيمة السوقية على أساس متوسط السعر خلال فترة الستة أشهر السابقة (أي 7.4 درهم للسهم) وسيتم تعديل هذا المبلغ بناءً على متوسط الست أشهر السابقة لبدء البرنامج من 1 يناير 2018 إلى 31 مايو 2018.

- (ب) عدد الأسهم الخاضعة لإتفاقية التحفيز وطريقة حساب العدد النهائي للأسهم في تاريخ الإصدار؛
- (ج) شروط أداء الموظف وأية شروط أخرى لإستحقاق أسهم التحفيز وفقاً لهذا البرنامج؛ و
- (د) بيان ينص على سريان شروط هذا البرنامج على إتفاقية التحفيز.
- 3.3 يتم إخطار الموظف المستحق والذي تم إدراجه في أحد شرائح البرنامج في نهاية كل سنة من سنوات البرنامج بمستويات أدائه وعدد الأسهم الناتجة عن هذا الأداء والتي يستحقها في تاريخ الإصدار بشرط إستيفاء باقى متطلبات البرنامج.
- 3.4 لا يستحق أي موظف لأسهم التحفيز إذا كان إصدار تلك الأسهم من شأنه مخالفة أية تشريعات أو قوانين أو قرارات سارية على الشركة أو في حالة ارتكاب الموظف مخالفة لأحكام عقد العمل أو أي من لوائح الشركة أو سياساتها الداخلية والتي يتم إعتمادها من حين لآخر (بما في ذلك سياسة التعامل في الأسهم والأوراق المالية) أو إذا كان إصدار الأسهم مخالفاً لإتفاقية التحفيز أو أحكام هذا البرنامج.
- 3.5 لا يجوز للموظف المستحق التنازل للغير أو حوالة أو نقل أي من حقوقه وفق هذا البرنامج أو إتفاقية التحفيز.
- 3.6 لا يكون للموظف المستحق حقوق تصويت أو تلقي أرباح أو أي من حقوق المساهمين الأخرى فيما يتعلق بأسهم التحفيز قبل إصدار الأسهم وإصدار أسهم التحفيز له.
- 4. إستحقاق أسهم التحفيز**
- 4.1 تقوم الشركة بإصدار أسهم التحفيز للموظف المستحق وفقاً لشروط هذا البرنامج بعد إعتماذ اللجنة ومجلس الإدارة وتقديم تقرير للهيئة مرفقاً به تقرير من مدقق الحسابات يؤكد تحققه من إستيفاء شروط البرنامج وامتثال الشركة لشروط البرنامج، على أن يتضمن التقرير أسماء الموظفين مستحقي أسهم التحفيز، وعدد أسهم التحفيز التي سيتم إصدارها، وسداد الموظف المستحق لسعر الإصدار بما لا يتعارض مع اللائحة التأسيسية أو التشريعات المعمول بها.
- 4.2 تكون فترة كل شريحة من البرنامج ثلاث سنوات ويقسم إجمالي أسهم التحفيز المخصصة لكل موظف مستحق في الشريحة ("الأسهم السنوية") على النحو التالي:
- (أ) السنة الأولى: 25% من إجمالي الأسهم المخصصة للموظف المستحق.
- (ب) السنة الثانية: 25% من إجمالي الأسهم المخصصة للموظف المستحق.
- (ج) السنة الثالثة: 50% من إجمالي الأسهم المخصصة للموظف المستحق.
- لا يعد الموظف مستحقاً لأي أسهم تحفيز تم تخصيصها سنوياً أثناء سريان الشريحة إلا في حالات التارك المستحق وفقاً للمادة 4.6 و 4.7 أو عند استكمال فترة الشريحة الخاصة بالموظف.
- 4.3 يتم تخصيص الأسهم السنوية لكل موظف مستحق وفقاً لمعدلات الأداء الفعلية وفقاً للبند 4.4 التي تحققها الشركة وأداء الموظف في نهاية كل عام والتي يتم قياسها بالمقارنة بمعدلات الأداء التي يتم تحديدها من قبل الشركة في بداية كل عام ("معدل الأداء المستهدف") وفقاً للجدول التالي:

معدلات الأداء الفعلية	نسبة إجمالي الأسهم المخصصة للموظف سنوياً
أقل من 90% من معدل الأداء المستهدف	لا شيء
90% من معدل الأداء المستهدف	50% من الأسهم
91% - 95% من معدل الأداء المستهدف	75% من الأسهم
96% - 108% من معدل الأداء المستهدف	96% - 108% من الأسهم
109% - 115% من معدل الأداء المستهدف	150% من الأسهم

116% - 119% من معدل الأداء المستهدف	175% من الأسهم
120% أو أكثر من معدل الأداء المستهدف	200% من الأسهم

معدلات الأداء المستهدفة

4.4 تشمل معدلات الأداء المستهدفة مجموعة أهداف جماعية متعلقة بالشركة وفقاً للبند 4.3 ومجموعة أهداف متعلقة بكل موظف مستحق على النحو التالي:

(أ) أهداف جماعية متعلقة بالشركة ومنها على سبيل المثال: تحقيق 90% على الأقل من الموازنة التقديرية الشركة المالية السنوية المتمثلة في الأرباح قبل احتساب الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك (EBITDA).

(ب) بالإضافة إلى ما سبق، تقوم اللجنة بإجراء تقييم سنوي لكل موظف مستحق في نهاية كل عام لقياس مدى تحقيقه للأهداف المحددة له في بداية العام ومساهمته في أداء الشركة. وتقوم الشركة بقياس مستوى أداء الموظف من خلال مؤشر يتراوح بين 1 و5 درجات حيث يكون التقييم رقم 1 (ضعيف الأداء) والتقييم رقم 5 (ممتاز).

4.5 تقرر اللجنة مدى استيفاء معدلات الأداء المذكورة أعلاه.

حالات الموظف التارك المستحق

4.6 في حالة إنهاء علاقة العمل مع الموظف المستحق من قبل الشركة لأسباب إعادة هيكلة الشركة أو خفض العمالة أو إلغاء الوظيفة أو دمجها مع وظيفة أخرى دون أن يكون سبب الإنهاء راجعاً للموظف، يستحق الموظف أسهم التحفيز المخصصة له وفقاً للقواعد التالية:

(أ) تقوم اللجنة بتقييم أداء الموظف وأداء الشركة الفعلي في تاريخ إنقضاء علاقة عمل الموظف مع الشركة.

(ب) يتم احتساب أسهم التحفيز الخاصة بالموظف عن الفترة منذ إنضمامه للبرنامج حتى تاريخ إنقضاء علاقة العمل مع الشركة مع احتساب أسهم جزئية بالتناسب عن فترة العمل الفعلية للعام الأخير من عقد عمله.

(ج) يتم إصدار أسهم التحفيز للموظف في نفس تاريخ إصدار الأسهم لباقي الموظفين الخاضعين لنفس الشريحة.

4.7 في حالة إنقضاء علاقة العمل مع الموظف المستحق لأسباب الوفاة أو إنهاء الشركة لعلاقة العمل مع الموظف بسبب العجز، يستحق الموظف (أو ورثته في حالة الوفاة) أسهم التحفيز المخصصة له وفقاً للقواعد التالية:

(أ) تقوم اللجنة بتقييم أداء الموظف وأداء الشركة الفعلي في تاريخ إنهاء علاقة عمل الموظف مع الشركة.

(ب) تقوم اللجنة بتقدير افتراضي لأداء الموظف وأداء الشركة عن الفترة منذ إنهاء علاقة عمل الموظف مع الشركة حتى نهاية فترة الشريحة التي ينتمي إليها بإفترض تحقق جميع معدلات الأهداف المستهدفة للشركة والموظف بنسبة 100%.

(ج) يتم احتساب أسهم التحفيز الخاصة بالموظف عن كامل فترة الشريحة التي ينتمي إليها وفقاً للبند السابقة.

(د) يتم إصدار أسهم التحفيز للموظف (أو ورثته في حالة الوفاة) في أقرب فرصة ممكنة بعد إنهاء علاقة العمل.

5. حالات عدم الإستحقاق

5.1 لا يجوز أن يستفيد أي موظف من هذا البرنامج أو إصدار أسهم تحفيز له في الحالات التالية:

(أ) إذا ما تم إيقافه عن العمل أو إنهاء علاقة العمل معه لأسباب تأديبية.

(ب) إنهاء علاقة العمل في غير حالات الموظف التارك المستحق المبينة بالبندين 4.6 و 4.7 أعلاه أو تقديم إخطار بإنهاء علاقة العمل من قبل الموظف أو رب العمل قبل إصدار أسهم التحفيز.

- (ج) حصول الموظف على تقييم أداء أقل من ثلاثة من خمسة في أي من سنوات مدة الشريحة التي ينتمي إليها.
- 5.2 لا يجوز أن يستفيد الموظف المستحق من هذا البرنامج أو إصدار أسهم تحفيز له إذا قررت اللجنة عدم تحقق أي من شروط الأداء أو أنه لم يعد من الممكن تحقيقها.
- 5.3 لا يجوز أن يستفيد أي موظف من هذا البرنامج أو إصدار أسهم تحفيز له إذا قررت اللجنة عدم تحقق أي من شروط البرنامج أو إتفاقية التحفيز.
- 6. الإجراءات الواجب اتباعها حين يصبح التحفيز مُستحق**
- 6.1 يتم إصدار أسهم التحفيز لكل شريحة من شرائح الموظفين المُستحقين وفقاً للإجراءات التالية:
- (أ) يتم اعتماد عدد الأسهم المزمع إصدارها لكل موظف مستحق بعد مراجعة تحقق شروط الإستحقاق من قبل اللجنة ومجلس الإدارة ومدقق حسابات الشركة والهيئة.
- (ب) يتم إصدار أسهم التحفيز للموظف المُستحق بعد الإفصاح السنوي أو المرحلي لبيانات الشركة المالية.
- 6.2 قبل إصدار أسهم التحفيز، يقوم الموظف المُستحق بسداد سعر إصدار الأسهم التي سيحصل عليها للشركة. ويكون إصدار أسهم التحفيز بقيمة إسمية معادلة للقيمة الإسمية لأسهم الشركة ويتم تصنيفها بشكل متساوي مع الأسهم الأخرى الصادرة من نفس الفئة.
- 6.3 يتم منح التحفيز:
- (أ) من خلال إصدار أسهم جديدة؛ و/أو
- (ب) أي آلية أخرى مناسبة لهذا الغرض توافق عليها الهيئة.
- 7. حالات المطالبة باسترداد أسهم التحفيز**
- 7.1 يجوز للشركة في أي وقت لاحق على إصدار أسهم التحفيز مطالبة أي موظف سبق حصوله على أسهم تحفيز (سواء كان لا يزال موظفاً بالشركة أو انقطعت صلته بها) برد جزء من أو جميع الأسهم التي حصل عليها، أو دفع مبلغ نقدي يساوي قيمتها في تاريخ يحدده مجلس الإدارة، في الحالات التالية:
- (أ) إذا تبين وجود أخطاء في البيانات المالية للشركة من شأنها أن تؤثر على عدد أسهم التحفيز التي حصل عليها الموظف أو استحقاقه لها؛ أو
- (ب) إذا تبين وجود احتيال على الشركة من شأنه أن يؤثر على عدد أسهم التحفيز التي حصل عليها الموظف أو استحقاقه لها؛ أو
- (ج) إذا تبين وجود أي انتهاكات من جانب الموظف لقواعد السلوك الخاصة بالشركة أو ممارسات أخرى من شأنها أن تؤثر على عدد أسهم التحفيز التي حصل عليها الموظف أو استحقاقه لها.
- 8. إدارة البرنامج وتعديل أحكامه**
- 8.1 يقوم مجلس الإدارة بتشكيل لجنة التحفيز وتتولى مسؤولية التنفيذ الفعّال للبرنامج بما في ذلك المهام التالية:
- (أ) مراجعة واعتماد وتعديل قوائم الموظفين المؤهلين للإدراج في شرائح البرنامج.
- (ب) مراجعة واعتماد معدلات أداء الشركة وأداء الموظفين المستحقين وقياس مدى تحقق تلك الأهداف سنوياً وما يتم تخصيصه من أسهم تحفيز إزاء تلك الأهداف.
- (ج) مراجعة واعتماد العدد النهائي لأسهم التحفيز المزمع إصدارها لكل موظف مستحق عند نهاية فترة كل شريحة تمهيداً لعرض نتائجها على مدققي الحسابات ومجلس الإدارة والهيئة.
- (د) التحقق من توافر كافة شروط الإستحقاق قبل قيام الشركة بإصدار أسهم التحفيز.
- (هـ) إعداد تقرير تفصيلي لنتائج أعمالها والذي يتم مراجعته وإعتماده من قبل مدقق حسابات الشركة ومجلس الإدارة والهيئة.

- (و) اعتماد اتفاقيات التحفيز مع الموظفين المستحقين وإصدار وتلقي كافة الإخطارات المتصلة بها.
- (ز) تفسير وتوضيح وتطبيق وإدارة كافة الأمور المتعلقة بهذا البرنامج.
- 8.2 تكون قرارات اللجنة فيما يتعلق بتفسير وتطبيق بنود هذا البرنامج، أو في أي نزاع يتعلق بهذه البنود، أو في أي مسألة تتعلق بهذا البرنامج نهائية وملزمة ما لم يتم الطعن عليها وإلغائها من قبل جهة ذات اختصاص.
- 8.3 يجوز للشركة بعد موافقة الهيئة والجمعية العمومية للمساهمين وفي الحالات التي تسمح بها التشريعات تعديل بنود هذا البرنامج من حين لآخر.
- 8.4 تقوم إدارة الرقابة الداخلية بالشركة بمراجعة البيانات التي يتم تقديمها للجنة للتحقق من إكمالها ودقتها.
- 9. شروط التوظيف**
- 9.1 لا تتأثر حقوق والتزامات الشركة أو الموظف التي تترتب على عقد العمل فيما بين الموظف والشركة (بأي من أحكام هذا البرنامج أو اتفاقية التحفيز أو تنفيذ أي منهما).
- 9.2 لا يعطي هذا البرنامج أو اتفاقية التحفيز أي حق للموظف في الاستمرار بالعمل بالشركة، كما لا يؤثر هذا البرنامج أو اتفاقية التحفيز بأي شكل على حق الشركة في إنهاء عمل الموظف المستحق في أي وقت.
- 9.3 اشتراك الموظف في شريحة أو برنامج للتحفيز لا يعطي الحق للموظف في الإشتراك في أي شريحة أو برنامج تحفيز آخر.
- 9.4 أية ميزة مالية أو عينية أو أسهم تحفيز يحصل عليها الموظف وفقاً لهذا البرنامج أو اتفاقية التحفيز لا تشكل جزءاً من أجر الموظف ولا تحسب لأغراض مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لعقد العمل (بمقتضى أحكام القانون العمل).
- 10. إقرارات الموظف المستحق**
- يُقر كل موظف مستحق ويوافق، من خلال إشتراكه في هذا البرنامج أو من خلال توقيع اتفاقية التحفيز، على أنه:
- (1) قد قرأ وفهم ووافق على بنود هذا البرنامج؛
- (2) جميع إجراءات وقرارات وتفسيرات الشركة واللجنة لبنود هذا البرنامج واتفاقية التحفيز نهائية وملزمة ما لم يتم الطعن عليها وإلغائها من قبل جهة ذات اختصاص؛
- (3) كافة المخاطر الناشئة عن المزايا والحقوق التي يحصل عليها الموظف بموجب هذا البرنامج أو اتفاقية التحفيز بما في ذلك وبدون حصر الإستثمار في وتملك أسهم الشركة تقع على مسؤولية الموظف وحده، ولا تتحمل الشركة أي التزام بخصوص تلك الأسهم أو تلك الحقوق بما في ذلك وبدون حصر القيمة السوقية لتلك الأسهم أو أية تغييرات في تلك القيمة؛ و
- (4) سيمثل لكافة التشريعات والقوانين والقرارات واللوائح الخاصة بتملك وتداول الأوراق المالية الخاصة بالشركة ولوائح الشركة المعتمدة في هذا الخصوص.
- 11. الإخطارات**
- 11.1 يجوز تسليم أي إخطار من المقرر تقديمه إلى الشركة بصفة شخصية أو إرساله بالبريد الإلكتروني أو الفاكس أو بطريقة إلكترونية أخرى أو بالبريد العادي إلى المقر الرسمي للشركة (أو أي عنوان آخر قد تقرر اللجنة أو وكيل معين حسب الأصول ويُخطر به الموظفون المستحقون لأسهم التحفيز).
- 11.2 إذا تم إرسال الإخطار بالبريد، فإنه يعد مستملاً بعد مرور 72 ساعة من تاريخ إرساله بالبريد وختمه بالشكل الصحيح، أو بعد 7 أيام من إرساله إذا كان المرسل والمستلم يقيمان في دول مختلفة. وتعد الإخطارات المرسلة بالبريد الإلكتروني أو الفاكس أو بطريقة إلكترونية أخرى مستلمة بعد مرور 24 ساعة من تاريخ إرسالها، في ظل عدم وجود دليل على عدم التسليم.
- 11.3 يتم إرسال الاتصالات بالبريد على مسؤولية المستلم المعني ولا تتحمل الشركة أي مسؤولية تجاه أي من هؤلاء الأشخاص فيما يتعلق بأي إخطار أو وثيقة أو اتصالات أخرى مقدمة أو مرسلة بهذه الطريقة.

12. القانون الواجب التطبيق

- 12.1 يخضع هذا البرنامج وأية مطالبة أو نزاع ينشأ عنه أو يتعلق به، سواء كان ذو طبيعة تعاقدية أم غير تعاقدية، ويفسر طبقاً لقوانين دولة الإمارات العربية المتحدة.
- 12.2 يكون لمحاكم الإمارات العربية المتحدة الاختصاص القضائي الحصري فيما يتعلق بجميع النزاعات، التعاقدية وغير التعاقدية، التي تنشأ بموجب هذا البرنامج أو أي من الأمور المتفرعة عنه.