

برنامج أسهم الموظفين

١. المقدمة:

في ظل التنافس المتزايد على استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها، وسعيًا إلى دعم استدامة النمو وتعزيز ارتباط الموظفين بالأهداف طويلة الأجل للشركة، أُعد برنامج أسهم الموظفين ليكون إحدى أدوات المكافآت الاستراتيجية والاحتفاظ بالكفاءات ذات الأثر. ويتيح البرنامج للموظفين المؤهلين فرصة مشروطة لتملك أسهم في الشركة بعد استيفاء متطلبات الخدمة والأداء والاستحقاق، بما يساهم في مواءمة مصالحهم مع مصالح الشركة ومساهمتها وتعزيز ثقافة الملكية والمسؤولية والانتماء المؤسسي. ويطبق البرنامج ضمن إطار عادل ومنضبط يراعي الحوكمة والاستدامة المالية وسهولة التنفيذ والمتطلبات النظامية ذات العلاقة، دون أن يمثل حقاً مكتسباً أو بديلاً عن الأجر أو المكافآت والمزايا الأخرى.

٢. الهدف العام:

يهدف البرنامج بصورة رئيسية إلى:

- تعزيز الاحتفاظ بالكفاءات والموظفين المؤهلين من خلال حافز طويل الأجل يرتبط باستمرارية الخدمة والأداء المستدام.
- مواءمة مصالح الموظفين مع الأهداف طويلة الأجل للشركة وتعزيز مشاركتهم في القيمة المستقبلية التي تسهم الشركة في تحقيقها.
- تعزيز ثقافة الملكية والمسؤولية والانتماء المؤسسي وربط الاستفادة من البرنامج بالمساهمة الفعلية في نتائج الشركة.
- دعم الأداء المستدام من خلال اشتراط المحافظة على مستويات الأداء المعتمدة طوال فترة الاستحقاق.
- ضمان الاستدامة المالية والحوكمة الفعالة للبرنامج من خلال ضبط حجم المنح والتكلفة والصلاحيات وآليات الاعتماد.

٣. النطاق والطبيعة النظامية:

- تطبق البرنامج على العاملين لدى الشركة بموجب عقود عمل مباشرة وبدوام كامل ممن يستوفون شروط الأهلية المعتمدة، ولا تشمل المتعاقدين، أو المستشارين، أو موظفي الأطراف الأخرى، أو العاملين المؤقتين، أو موظفي المشاريع الخارجية.
- يحدد مجلس الإدارة مصدر الأسهم المخصصة للبرنامج في كل دورة سنوية، سواء من الرصيد المتاح لأسهم الخزينة، أو من خلال شراء جديد، أو أي مصدر آخر جائز نظاماً، بعد استكمال المتطلبات النظامية ذات العلاقة.
- يعتمد مجلس الإدارة الخطة السنوية للبرنامج وعدد الأسهم المخصصة للدورة وفق الصلاحيات المعتمدة وبناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

٤. مبادئ البرنامج:

يقوم البرنامج على العدالة في تطبيق معايير الأهلية والاستحقاق، والاحتفاظ بالكفاءات من خلال مدة استحقاق تبلغ ٣٦ شهراً كقاعدة عامة و٢٤ شهراً لدورة الإطلاق الأولى وفق قرار مجلس الإدارة، مع اعتبار المنحة وعداً تعاقدياً مشروطاً لا تنشأ عنه حقوق الملكية قبل النقل الفعلي، ووضوح الأدوار بين الإدارة التنفيذية ولجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة، مع مرونة تشغيلية سنوية في إجراءات التنفيذ دون الإخلال بالقواعد الجوهرية أو تسلسل الصلاحيات.

٥. الأهلية ودورة المنح:

- الأهلية الأولية: يشترط للمشاركة في دورة المنح إكمال ١٢ شهراً متواصلة في خدمة الشركة، وأن يكون الموظف على رأس العمل وغير خاضع للاستقالة أو مهلة الإشعار، وألا تقل آخر نتيجة أداء معتمدة عن ٨٥٪ أو ما يعادلها، وألا يكون قد صدر بحقه إنذار كتابي أو جزاء إداري، وأن تكون فئته ومنحته مدرجتين ضمن قائمة المنح المعتمدة من مجلس الإدارة بعد توصية لجنة الترشيحات والمكافآت. ولا يترتب على استيفاء هذه الشروط حق مكتسب في المنحة.
- دورة المنح: تكون للبرنامج دورة منح واحدة سنوياً، ويخضع تنفيذ أي دورة لاعتماد الخطة السنوية وقائمة المنح وفق الصلاحيات المحددة في السياسة، دون أن يشكل استمرار البرنامج التزاماً على الشركة بإصدار منح سنوية.

٦. تحديد المنح واعتمادها:

- تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت الخطة السنوية وقائمة المنح وتوصي بشأنها إلى مجلس الإدارة.
- يعتمد مجلس الإدارة لكل دورة، وفق ما ينطبق، الفئات الوظيفية، والقيمة الأساسية للمنحة، ومعامل كل فئة، والسعر المرجعي ومنهجيته، وإجمالي الأسهم المخصصة للبرنامج وسقف الدورة، وعدد الأسهم المخصص لكل مستفيد، وقائمة المنح النهائية.
- لا ينشئ أي عدد أو قيمة واردة في دراسة أو نموذج أو قائمة أولية حقاً مكتسباً للموظف.

٧. مدة الاستحقاق وشروط الأداء:

- مدة الاستحقاق: تستحق المنحة كاملة بعد استكمال فترة قدرها 36 شهراً من تاريخ المنح، شريطة استيفاء شروط الأداء وبقيّة شروط الاستحقاق. واستثناءً من ذلك، تكون فترة استحقاق المنح الصادرة ضمن دورة الإطلاق الأولى ٢٤ شهراً من تاريخ المنح، متى نص قرار مجلس الإدارة صراحة على ذلك. ويقتصر هذا الاستثناء على دورة الإطلاق الأولى.
- شروط الأداء: يشترط خلال كل سنة من سنوات فترة الاستحقاق بصورة مستقلة تحقق المعايير الآتية:
- تحقيق الشركة ما لا يقل عن 85% من مستهدف الأداء المؤسسي السنوي المعتمد.
- تحقيق الإدارة التي يعمل بها الموظف ما لا يقل عن 85% من مستهدفها السنوي المعتمد.
- حصول الموظف على تقييم أداء سنوي لا يقل عن 85% أو ما يعادل مستوى «جيد جداً» وفق نظام تقييم الأداء المعتمد.
- تطبيق شروط الأداء عن سنتين لمنح دورة الإطلاق الأولى، وعن ثلاث سنوات للمنح اللاحقة. ويجب تحقق المعايير في كل سنة على حدة.
- يشترط استمرار الموظف في الخدمة حتى تاريخ الاستحقاق، ما لم تنطبق إحدى حالات انتهاء علاقة العمل المعتمدة للبرنامج.
- لا تدخل الإجازة المرضية، أو إجازة الوضع (الأمومة)، أو الإجازة دون أجر، أو الإيقاف عن العمل مع استمرار عقد العمل ضمن مدة الاستحقاق، ويمدد تاريخ الاستحقاق بعدد أيامها وفق أحكام السياسة.

٨. انتهاء علاقة العمل:

- الإلغاء الكامل: تُلغى المنحة غير المستحقة عند الاستقالة، أو عدم التجديد بناءً على رغبة الموظف، أو إنهاء العقد بسبب مشروع يعود إليه أو بسبب مخالفة جسيمة، ما لم يقرر المجلس خلاف ذلك في حدود النظام.
- الاستحقاق النسبي: عند الوفاة، أو العجز الدائم، أو التقاعد، أو إنهاء الشركة للعقد لسبب لا يعود إلى الموظف، يجوز للمجلس -بناءً على توصية اللجنة- اعتماد استحقاق نسبي يراعي مدة الخدمة المنقضية والأداء المتحقق حتى تاريخ الانتهاء. وفي حالة الوفاة تُستكمل إجراءات الجزء المعتمد لصالح الورثة وفق المتطلبات النظامية.

٩. الامتثال والصلاحيات:

- مجلس الإدارة: يعتمد السياسة والخطة السنوية للبرنامج، ومصدر الأسهم، والقيمة الأساسية للمنحة، ومصفوفة الفئات، وإجمالي الأسهم المخصصة للدورة، وقائمة المنح النهائية، وأي استثناءات أو تعديلات جوهرية.
- لجنة الترشيحات والمكافآت: تراجع الخطة السنوية وقائمة المنح وتوصي بشأنها إلى مجلس الإدارة.
- الإدارة التنفيذية: تنفذ قرارات المجلس، وتتولى الموارد البشرية إدارة بيانات الأهلية والأداء وسجل المنح وإشعارات المستفيدين، دون تعديل الشروط المعتمدة.
- الإدارة المالية وعلاقات المستثمرين: تتحقق المالية من التمويل والتكلفة والمعالجة المحاسبية وفق والمعايير المعتمدة.

١٠. استمرار البرنامج والتعديل والإلغاء :

يستمر البرنامج دون مدة انتهاء محددة، وتنفذ دورة منح سنوية عند اعتمادها. ويجوز لمجلس الإدارة، بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت ووفق الصلاحيات النظامية، تعديل البرنامج، أو تعليقه، أو وقف المنح الجديدة، أو إنهاؤه متى اقتضت مصلحة الشركة، دون أن ينشئ استمراره حقاً مكتسباً في منح مستقبلية.

١١. أحكام ختامية ونفاذ السياسة:

- لا تنشئ المشاركة في البرنامج حقاً تلقائياً في الحصول على منح مستقبلية، ولا يجوز للموظف التنازل عن المنحة، أو نقلها، أو رهنها، أو ترتيب أي حق للغير عليها قبل تحقق شروط الاستحقاق ونقل الأسهم فعلياً.
- تفسر السياسة بما يتفق مع الأنظمة واللوائح والنظام الأساس وقرارات مجلس الإدارة واتفاقية المنحة.
- عند التعارض، تسود المتطلبات النظامية الإلزامية، ثم قرار مجلس الإدارة، ثم هذه السياسة، ثم الإجراء التشغيلي واتفاقية المنحة فيما يخص بيانات الموظف.
- تدخل السياسة حيز النفاذ من التاريخ المحدد في قرار مجلس الإدارة بعد استكمال متطلبات الجاهزية والموافقات النظامية والفنية.