

خطة الحوافز طويلة الأجل (قبل التعديل)



سياسات و اجراءات بوبا العربية

خطة الحوافز طويلة الأجل



شركة بوبا العربية للتأمين التعاوني خطة الحوافز طويلة الأجل لعام 2015م و ما بعد

"لا يجوز توزيع هذا المستند في المملكة إلا للأشخاص المصرح لهم بموجب اللوائح الخاصة " بالأوراق المالية " الصادرة من هيئة سوق المال.

هيئة سوق المال ليست مسؤولة على الإطلاق عن دقة أو اكتمال هذا المستند أو عن أي خسارة ناشئة كنتيجة عن الاعتماد على أي جزء من هذا المستند. وينبغي للمشاركين المحتملين بذل العناية الواجبة للحرص على دقة المعلومات المتعلقة بالأوراق المالية. إذا كنت لا تستطيع فهم محتويات هذا المستند يجب عليك استشارة مستشار مالي معتمد".

المحتويات

- معلومات أساسية
- أهداف برنامج الحوافز طويلة الأجل (LTIP)
- خصائص برنامج الحوافز طويلة الأجل (LTIP)
- شروط اختيار المشتركين
- شروط أداء المشتركين
- أحكام الانسحاب من البرنامج
- أسس احتساب الاستحقاقات
- مقاييس الأداء الرئيسية للبرنامج
- اجراءات البرنامج
- اجراءات الترشيح و الادارة
- اجراءات منح الاستحقاق و تواريخ توزيع شهادات الاستحقاق
- اجراءات و تواريخ الاستحقاق
- المزايا عند الاستحقاق
- الفهرس 1: مقاييس الأداء الرئيسية للبرنامج
- الفهرس 2: أمثلة عن الاستحقاق
- الفهرس 3: المعالجة المحاسبية
- الفهرس 4: شهادات استحقاق البرنامج
- الفهرس 5: شهادات الاستحقاق للبرنامج

معلومات أساسية

تمت تصفية البرنامج السابق استناداً إلى موافقة مجلس ادارة بوبا العربية في 5 نوفمبر 2014م.

اعتمدت لجنة الترشيحات والمكافآت (اللجنة) استبدال البرنامج باخر ذات نظام مطور و حديث و ذات فعالية اكثر، و يحتوي على أفضل ممارسات السوق. و تم تصميم نظام البرنامج ليحقق الاهداف التي حددتها اللجنة.

وافقت اللجنة لدى بوبا العربية في يناير 2015م الأخذ بنظام البرنامج الجديد لتوفير حوافز طويلة الأجل لنخبة مختارة من منسوبي الادارة العليا.

تهدف المعلومات الواردة في هذا المستند الى مساعدة المشتركين على فهم البرنامج المقدم من بوبا العربية، و كيفية حصول المشتركين المؤهلين على قيمة المكافآت المقدمة. كما تفسر هذه المعلومات طبيعة الحوافز، و اجراءات منح الاستحقاقات و كيفية الاستفادة من المزايا عند الاستحقاق.

و يتم ايضا الاجابة على بعض الأسئلة الشائعة للمشاركين حول هذا البرنامج و كيفية عمله.

أهداف برنامج الحوافز طويلة الأجل

يهدف البرنامج إلى تحفيز اعضاء الإدارة العليا لتحقيق الأهداف طويلة الأجل للشركة، واجتذاب واستبقاء ذوي الأداء العالي.

يتصف البرنامج بالتركيز على الأداء الحالي والمستقبلي لدى الشركة على السواء، و يتيح للمشاركين المشاركة في نجاح الشركة.

خطة الحوافز الطويلة الأجل عنصرا رئيسيا لاستراتيجية الشركة لمكافأة المسؤولين التنفيذيين، ويمثل اعترافاً واضحاً بدورها في المساهمة في جعل قيمة اضافية لحملة الأسهم.

خصائص البرنامج

- البرنامج مستحق كل ثلاث سنوات
- تستند المكافآت على إنجازات الأهداف طويلة الأجل للشركة

▪ الحد الأدنى يكون لنسبة 85%، وسقفها عند تحقيق نسبة 100%

ان المكافئة المرتبطة بأسهم الأداء حق مشروط لتلقي عدد معين من أسهم بوبا العربية، عادة بعد انتهاء فترة أداء السنوات الثلاث، وتحقيق مقاييس الأداء في الشركة، و تحقيق مقاييس أداء المشترك ، و اكمال الموافقات المطلوبة. و موضح أدناه أسباب شروط المكافئة:

- نسبة الأسهم الممنوحة، ان وجد، متعلقة بمدى انجاز "مقاييس الأداء" أثناء فترة الأداء المتعلقة بالمكافئة
- يجب أن لا يقل مستوى أداء الموظف عن 3 في أي سنتين من فترة الأداء المتعلقة بالمكافئة
- يجب أن يكون الموظف مستمر على رأس العمل للشركة كي يستلم المكافئة (ما عدا في حالة الوفاة أو الفصل أو التقاعد).

ويرد مثال لكيفية منح أسهم الأداء في الفهرس 2.

شروط اختيار المشتركين

الدعوة والقبول في برنامج الحوافز طويلة الأجل لدى بوبا العربية ليست مضمونة، و ليس من المضمون ان يمنح الانتساب في

البرنامج لجميع شاغلي الوظائف في الدرجات اف و جي و اتش. و تخضع جميع الترشيحات لاعتماد لجنة الترشيحات والمكافآت

(اللجنة) قبل قبولها، رهنا بترشيح الرئيس التنفيذي. على الموظفين استيفاء الشروط الاتية للتأهل بالترشيح أو القبول في البرنامج:

- أن يكون الموظف على رأس العمل لدى بوبا العربية
- أن يكون الرئيس التنفيذي
- على الرؤساء العاملين في الدرجة اتش الأتي:
 - لا يكون عليهم اية شروط أداء للالتحاق في البرنامج
 - إذا كان تاريخ بدء العمل قبل 1 أبريل، ينضم المشترك لبرنامج العام الحالي
 - إذا كان تاريخ بدء العمل بعد 1 أبريل، ينضم المشترك لبرنامج العام القادم
- على رؤساء الادارات العاملين في الدرجة جي الاتي:
 - إكمال دورة الأداء لعام كامل
 - إذا كان تاريخ بدء العمل قبل 1 يوليو، ينضم المشترك لبرنامج العام القادم
 - إذا كان تاريخ بدء العمل بعد 1 يوليو، ينضم المشترك لبرنامج العام بعد القادم (أي السنة 2)
 - درجة التصنيف لعدد 3 دورات لتقييم الأداء كحد أدنى (اخر تقييم الأداء في نهاية العام) ليكون مؤهلاً للترشيح
- على مدراء الادارات العاملين في الدرجة اف الاتي:
 - إكمال دورة الأداء لعامين (أي المشارك لديه درجات تقييم الأداء لعامين)
 - 3 دورات لتقييم الأداء وأعلاه، كحد أدنى (لآخر عامين) ليكون مؤهلاً للترشيح

شروط أداء المشتركين:

- ان تدنت درجة تصنيف المشترك عن 3 في اي من السنوات الثلاثة خلال فترة ثلاث سنوات:
 - يفقد المشترك الترشيح للدورة القادمة
 - يحتفظ المشترك بالمنفعة من الاستحقاق في الدورة الحالية
- ان تدنت درجة تصنيف المشترك عن 3 في سنتين من السنوات الثلاثة خلال فترة ثلاث سنوات:
 - يفقد المشترك الترشيح لدورتين متتاليتين
 - يفقد المشترك كامل المنفعة من الاستحقاق في الدورة الحالية

أحكام الانسحاب من البرنامج :

ينطبق الأتي في حال ترك الموظف بوبا العربية لاسباب مختلفة:

▪ في حال استقالة (اختيارية - حسب طلب الموظف)

- بعد الاستحقاق من البرنامج (و بعد موافقة اللجنة و تواصل طلب الموظف للاستحقاق) و لكن قبل الدفع، يحتفظ المشترك بالمنفعة الكاملة
- و يفقد المشترك كامل المنفعة من البرنامج قبل الاستحقاق

▪ في حال إنهاء الخدمة (مبادرة من الشركة: متصلة بأداء العمل أو اجراءات تأديبية)

- بعد الاستحقاق من البرنامج (و بعد موافقة اللجنة و تواصل طلب الموظف للاستحقاق) و لكن قبل الدفع، يفقد المشترك المنفعة الكاملة
- و يفقد المشترك كامل المنفعة من البرنامج قبل الاستحقاق

▪ في حال الفصل من العمل (مبادرة من الشركة: "فقدان الوظيفة" بسبب إعادة الهيكلة، إلخ.)

- بعد الاستحقاق من البرنامج (و بعد موافقة اللجنة و تواصل طلب الموظف للاستحقاق) و لكن قبل الدفع، يحتفظ المشترك بالمنفعة الكاملة
- و يفقد المشترك كامل المنفعة من البرنامج قبل الاستحقاق

▪ في حالة الوفاة أو التقاعد

- بعد الاستحقاق من البرنامج (و بعد موافقة اللجنة و تواصل طلب الموظف للاستحقاق) و لكن قبل الدفع، يحتفظ المشترك بالمنفعة الكاملة
- يحق للمشارك في (حالة التقاعد) أو لممثله القانوني (في حالة الوفاة) و قبل الاستحقاق من البرنامج، أن يلقى منفعة متناسبة تصل الى زمن التقاعد أو الوفاة، بعد اكتمال دورة الاستحقاق المعنية

أسس احتساب الاستحقاقات

يتأهل كل مشترك، خلال دورة البرنامج، لحصة في الصندوق استناداً إلى الراتب الأساسي السنوي (اعتباراً من 1 أبريل من ذلك العام) وفقاً للآتي:

- الرئيس التنفيذي
 - 50% من الدخل "المتغير السنوي" (الرجوع إلى العقد المبرم مع الرئيس التنفيذي)
- الرؤساء العاملين في الدرجة اتش
 - 40% من الراتب الأساسي السنوي
- رؤساء الإدارات العاملين في الدرجة جي
 - 30% من الراتب الأساسي السنوي
- مدراء الإدارات العاملين في الدرجة اف
 - 25% من الراتب الأساسي السنوي

مقاييس الأداء الرئيسية للبرنامج

تقوم اللجنة سنوياً بمراجعة و اعتماد كل مقاييس الأداء للدورات ذات السنوات الثلاث لكل من دورات الثلاث السنوات المختلفة للبرنامج. و تقوم اللجنة سنوياً بمراجعة و اعتماد كل مقاييس الأداء للدورات ذات السنوات الثلاث، و يتم تثبيت مقاييس الاداء لدورة الثلاث السنوات المعنية بعد ذلك للفترة المتبقية من هذه الدورة المحددة، و لن تتغير. و قد توافق اللجنة على تعديل النتيجة الفعلية، في ظروف استثنائية، مثل القوة القاهرة، لإزالة أثر الطرف الاستثنائي من النتيجة الفعلية، و تقرر اللجنة اية نتيجة فعلية سيتم مقارنتها بمقاييس الاداء المحددة للدورة المعنية (مقاييس الاداء/ متطلبات الدورة المعنية المحددة لا تزال لا تتغير).

سوف تبدأ دورة فترة ثلاث سنوات جديدة كل سنة، و تقوم اللجنة بمراجعة و اعتماد دورة الثلاث سنوات الجديدة و مقاييس الاداء المحددة لها، و التي قد، و من المرجح، أن تكون مختلفة عن مقاييس الاداء لدورة الثلاث سنوات السابقة. و يرجع ذلك الى أن كل دورة ثلاث سنوات جديدة سوف تمثل النتيجة الفعلية و الأداء للسنة السابقة. و للتكرار، أن مقاييس الأداء هذه سوف تظل ثابتة لدورة أداء الثلاث سنوات المحددة ولن تتغير. و سيتم اعادة نفس هذا الاجراء كل سنة.

للتوضيح، ينتج عن الاجراء الموصوف أعلاه، أن يكون هناك ثلاث مقاييس أداء مختلفة في ثلاث دورات، ذات ثلاث سنوات، خلال سنة مالية معنية. على سبيل المثال، في دورة السنة المالية 2015-2017م ، تكون السنة المالية 2017م هي السنة الثالثة، و ستكون مقاييس أداء البرنامج لعام 2017م مختلفة عندما تكون 2017م هي السنة الثانية من دورة 2016-2018م، و ايضا مختلفة عندما تكون السنة الأولى من دورة عام 2017-2019م.

اجراءات البرنامج

سيتم عادة منح مكافئات مشروطة ضمن هذا البرنامج على أساس سنوي. و على اللجنة الإشراف على أعمال البرنامج، و اعتماد أنظمتها، و مقاييس أداء البرنامج الرئيسية، و المنح و غيرها من الإجراءات. و تكون هذه المنح على شكل حقوق مشروطة إلى عدد من أسهم بوبا العربية تبعاً لمدى تحقيق مقاييس محددة لأداء الشركة خلال كل فترة ثلاث سنوات للأداء.

و تكون قيمة "أسهم الأداء"، الممنوحة شرطاً، مرتبطة باستحقاق المشترك و محتسبة على أساس الدرجة والراتب الأساسي. و يتم تحديد عدد الأسهم التي تشملها المنحة بناءً على متوسط سعر تكلفة السهم من مجموع الأسهم التي تم شراؤها للدورة في سوق الأسهم (تداول). و للملاحظة، قد يحدث تأخير غير مهم، و لمدة أقصاها ثلاثة أيام عمل، لأتمام شراء الأسهم بطريقة لا تقوم

بإنشاء أي تقلبات أسعار في سعر السهم، و لكن سيتم شراء الاسهم و منحها للمشاركين دون تأخير فعلي (بحد أقصى 3 أيام)، و عندما تمنح الأسهم لاحقاً إلى استحواد الأسهم المرتبطة بها من سوق الأسهم، تكون قيمة المكافئة مبنية على سعر السهم الحالي بتاريخ المنحة. و يقوم ممثل الاستثمار المصرفي، حالياً "الأهلي كابيتال"، بشراء و ادارة الأسهم. و يجب دائماً شراء الأسهم خارج فترة حظر هيئة سوق المال.

تعتمد نسبة الأسهم التي يتم استحقاقها عند موعد الاستحقاق العادي على مدى تحقق انجاز شروط الأداء خلال دورة الأداء كما هو موضح في الفهرس رقم 1.

و سيصدر للمشاركين شهادات للمنحة موقعة من المدير التنفيذي، و التي تحوي على الأتي :

- استحقاقات المشاركين، و التي استخدمت لشراء الأسهم
- عدد الأسهم في المنحة
- فترة دورة الأداء
- تاريخ استحقاق المنحة العادي
- مقاييس الأداء في فترة الأداء
- بيان ينص أن بوبا العربية ليست، و لن تكون، مسؤولة عن أي مخاطر مرتبطة بتقلب أسعار الأسهم، حيث أن المخاطر و المسؤولية تكمن عند المشترك في البرنامج
- بيان ينص ان على المشترك أن يقوم بفتح حساب محفظة أسهم الشخصية الخاصة به من أجل الحصول على استحقاقات الأسهم من خلال تحويل الأسهم مباشرة، عقب الانتهاء من فترة الاستحقاق، وتشمل جميع الموافقات المطلوبة كما ورد ضمن شروط البرنامج.

كما ستوفر "شهادة مكافئة البرنامج" المشاركين بمعلومات عن الأحكام والشروط التي تنطبق على نظام البرنامج.

و على اللجنة، بعد نهاية فترة الاستحقاق، الموافقة على مدى تحقق انجاز شروط الأداء و عدد أسهم المعدة للاستحقاق و التوزيع للمشاركين. كما و توافق اللجنة على الاشرع بتحويل الأسهم المستحقة للموظفين من أسهم بوبا العربية الموجودة في حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" الى حساب محفظة المشاركين الشخصي عقب تأكيد التعليمات للمشاركين الافراد في البرنامج، و عقب تأكيد التعليمات من المشاركين بارقام حساباتهم البنكية و محافظهم الشخصية. و يستند تقييم اللجنة الى تقييم الأداء الفعلي على مدى فترة الاستحقاق مقارنة باهداف الأداء الأصلي المحددة في بداية دورة الثلاثة سنوات، اي فترة الاستحقاق. و ليس على اللجنة اتخاذ اية قرار تجاه عدد الأسهم/المنح المستحقة إذا تحققت شروط الأداء المحددة في بدء الدورة، ما لم يكن محددًا ضمن أحكام البرنامج كما ورد سابقاً. تقوم بوبا العربية، بعد استلام تأكيد التعليمات

من المشتركين بآرقام حساباتهم البنكية و محافظهم الشخصية، بتوجيه ممثل "الأهلي كابيتال" بتحويل الأسهم من حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" الى حساب محفظة المشتركين الشخصي (و ذلك استنادا الى تأكيد التعليمات الفردية من المشتركين، و رهنا باعتماد الاستحقاقات كما أقرتها اللجنة). و على ممثل "الأهلي كابيتال" مسؤولية التنسيق لشراء وعقد العدد المطلوب من الأسهم، وتحويل الأسهم المرتبطة بفترة الأداء، وفقا للتعليمات التي يتلقاها من الشركة، و بطريقة لا تؤثر على سعر أسهم بوبا العربية.

و يتم احتساب اي أسهم فائضة، و المرتبطة بعدم استلامها، وفقا لاحكام البرنامج، اي من المكافآت التي ما استلمت و من ثم احتفظت بها بوبا العربية، و قد استأثرت كجزء من عملية التمويل للدورة القادمة، على أساس تناسبي، و ينتج عن ذلك ان المبلغ المطلوب لتمويل شراء أسهم الدورة القادمة سوف يقل بنسبة مماثلة. أي لا يتم تصفية و بيع اية من الأسهم. و تنتهي استحقاقات البرنامج للمشاركين فقط بتحويل الأسهم من حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" الى حساب محفظة المشتركين الشخصي، و وجب دائماً تحويل الأسهم خارج فترة حظر هيئة سوق المال.

و على اللجنة مهمة التأكد أن تتم محاذاة الصرف بأداء بوبا العربية الكامن، و ثم تخضع اي احتساب للاستحقاقات الى مراجعة و اعتماد اللجنة، وفقا للاجراءات المذكورة في الفقرات السابقة، و في إطار هذه الأحكام. و تدير هذه الأحكام البرنامج و تقع مسؤولية تفسيرها فقط على اللجنة التي يكون لها القرار النهائي. و من صلاحيات اللجنة تعديل هذه الاحكام و مستويات المكافآت المتصلة بالبرنامج. كما تحتفظ اللجنة الحق في جعل الاستثناءات في البرنامج الحالي و المستقبلي أو إيقاف البرامج الحالية و المستقبلية و إشعار المشتركين خطيا بذلك من خلال الشركة.

اجراءات الترشيح و الادارة

- يقوم الرئيس التنفيذي بتوصية اللجنة سنويا بقائمة المرشحين للدورة القادمة. و على الموظفين ان يستوفوا معايير الترشيح للتأهل للترشيح.
- و على اللجنة النظر في توصيات المدير التنفيذي، و ان وافقت عليها، تجعل المكافآت مع قيم نقدية محددة تحسب استناداً إلى الراتب الأساسي لكل موظف. و تكون المكافآت مشروطة بمدى تحقيق أهداف الأداء المحددة للشركة لفترة ثلاث سنوات للأداء المقبلة.

- تدفع القيمة النقدية للاستحقاقات الى "الأهلي كابيتال" و يتم احتساب اي أسهم فائضة ناتجة عن الفترة السابقة لشراء أسهم الفترة المقبلة. و تقسم إجمالي مجموع الأسهم المشتراة، بمتوسط سعر شراء السهم، و يشمل ذلك الاسهم الحالية المشتراة بمتوسط سعر شراء السهم، وتدفع شرطا لجميع المشتركين ما يتناسب مع قيمة مستحقاتهم، و تستند، عند ذلك، شهادات المنحة على هذه النسبية.
- و يحفظ "الأهلي كابيتال" الأسهم في حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" الى انتهاء الدورة ذات الصلة و بعد قرار اللجنة كم من الأسهم المرتبطة بالاستحقاق، ان وجد، تستحق عند السنة الثالثة من المنحة.
- و يحفظ "الأهلي كابيتال" أي أرباح نقدية متراكمة، تدفعها الشركة على الأسهم خلال الفترة الفاصلة بين المنحة و الاستحقاق، في حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" وتدفع بعدالاستحقاق لجميع المشتركين ما يتناسب مع قيمة مستحقاتهم.
- و يحفظ "الأهلي كابيتال" أي أسهم اضافية متراكمة في حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" و مرتبطة بأسهم بوبا العربية لدى "الأهلي كابيتال" في حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية"، باسم المشتركين، في شكل "أسهم مجانية"، أو بسبب "تقسيم الأسهم" نظرا لارباح الشركة الاضافية، و تدفع الى لجميع المشتركين ما يتناسب مع قيمة منحهم بعدالاستحقاق، وفقا للاسهم في حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية"

اجراءات منح الاستحقاق و تواريخ توزيع شهادات الاستحقاق

- عقب موافقة اللجنة و شراء ممثل "الأهلي كابيتال" الأسهم باسم المشتركين بناء على تعليمات من بوبا العربية، سيتم إبلاغ المشتركين استحقاقهم من خلال، شهادات المنحة (انظر الملحق رقم 4).
- تاريخ المنحة سيكون التاريخ الذي اشعر به الموظف بموجب شهادة المنحة.

ملحق 1 – قياس الأداء

شروط الأداء لخطة 2015-2017

فترة الأداء: 1 يناير 2015 إلى 31 ديسمبر 2017

مقاييس الأداء والأهداف والأهمية

الوزن	مستوى العائد 100% (الحد الأعلى)	مستوى العائد 85% (الحد الأدنى)	الأهداف	مقياس الأداء
80%	64.3% نمو الأرباح على مدى ثلاث سنوات	54.7% نمو الأرباح على مدى ثلاث سنوات	18% نمو سنوي مركب	نمو صافي الربح (من أداء النتائج السنوية لعام 2014)
20%	معدل 6% (قبل الضرائب والזكاة)	معدل 5.1% (قبل الضرائب والزكاة)	معدل 6% (قبل الضرائب والزكاة)	هامش الربح
100%	المجموع			

- المكافأة غير مستحقة في حال كانت الدرجة الكلية أقل من 85
- في حال كان إجمالي النتيجة 85، 85٪ من أسهم المنحة سوف تستحق
- في حال كان إجمالي النتيجة 100، سيتم منح 100٪ من أسهم المكافأة
- بين الدرجات من 85 و 100، يكون الاستحقاق على أساس القسط الثابت من 85٪ إلى 100٪.
- لن يتم منح أسهم إضافية إذا تجاوزت الدرجة الكلية 100

ملحق 2 – قياس الأداء

أمثلة على المكافاه والمنافع المطبقة

مثال على مكافأة الأداء

130,000 ريال سعودي

قيمة المكافاه

15 أبريل 2015	تاريخ المنح
120 ريال	سعر المنحة بالسهم
1083 سهم (مثال 120/130,000)	منحة مشروطة
14 أبريل 2018	تاريخ الاستحقاق
1 يناير 2015 - 31 ديسمبر 2017	فترة الأداء
صفر	التكلفة التي يدفعها الموظف

مجمل الأداء الموجز (87%)

924 = %87×1083	الأسهم المكتسبة أخيراً
167 ريال سعودي (15 ابريل 2018)	سعر السهم
167 ريال سعودي×924 = 154,308 ريال سعودي	القيمة السوقية (عند البيع)
154,308 ريال سعودي + أي أرباح متراكمة	العائدات

مجمل الأداء الموجز (100% أو +)

1,083 = %100×1,083	الأسهم المكتسبة أخيراً
167 ريال سعودي (15 ابريل 2018)	سعر السهم
167 ريال سعودي×1038 = 138,000 ريال سعودي	القيمة السوقية (عند البيع)
183,000 ريال سعودي + أي أرباح متراكمة	العائدات

ملحق 3 - المعالجة المحاسبية

نظراً لأن المكافأه فقط من الأسهم، يتم الاحتفاظ بالأسهم كأسهم خلال كل دورة أداء، حتى تغلق، ولا توجد خيارات لتحويلها إلى قيمة نقدية ومن ثم تحويلها لأسهم، و أن تسوية استحقاقات الأسهم هي دائما في شكل نقل الأسهم مباشرة من بوبا العربية "خطة الحوافز طويلة الأجل" إلى حساب محفظة الأسهم العادية ومباشرة إلى الفرد المقصود المشاركين الفردية حسابات محفظة الأسهم الفردية، كما أن بوبا العربية ليست مسؤولة عن أي مخاطر مرتبطة بتقلبات أسعار الأسهم، حيث تقع مسؤولية المخاطر على

الأشخاص المشتركين في برنامج أسهم الموظفين بشكل فردي، وبالتالي فإن المعالجة المحاسبية تتم حسب حقوق الملكية ووفقاً للمعايير الدولية للتقارير المالية.

تكلفة الاستحقاق التي يتم استخدامها لشراء الأسهم، سيتم تسديدها بالتساوي على أساس ثابت النسبة والتناسب على مدى فترة الاستحقاق المرتبطة بدورة الأداء.

ملحق 4 – شهادة مكافأة (خطة الحوافز طويلة الأجل)

شخصية وسرية

الاسم:

الرقم الوظيفي:

القسم:

انه لمن دواعي سروري أن أدعوك لتكون جزءاً من العضوية الحصرية لـ (خطة الحوافز طويلة الأجل) في بوبا العربية.

في عام 2014، قمنا بإعادة تصميم برنامج (خطة الحوافز طويلة الأجل)، وتمت الموافقة عليه من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت في يناير 2015. وتتميز خطة الحوافز طويلة الأجل الجديدة بأفضل مميزات السوق التي تجعل الخطة أكثر فعالية للشركة وأكثر جاذبية للمشارك.

والطبيعة المتغيرة للخطة تتيح لك الترشح كمشارك كل عام، مع مراعاة شروط التسجيل. وهذا يعني أن لديك القدرة على كسب مكافأة الخطة كل عام بدءاً من عام 2018. كمشارك في خطة الحوافز طويلة الأجل، أنت لا تساهم في الاشتراك وتستمر في المحافظة على أهليتك الكاملة في الحصول على مكافأة الأداء في نهاية العام. ومع مرور الوقت، إجمالي النقد العام سوف ينمو بشكل ملحوظ. أيضاً تحركات السعر التصاعدي لسهام بوبا العربية، والذي يرتبط بالأداء لدينا، سوف يحقق حد كبير من الفائدة.

لخطة الحوافز طويلة الأجل الجديدة مجموعة واضحة جدا من الشروط:

- مدة كل دورة 3 سنوات.

- يجب أن يحافظ المشارك على الحد الأدنى من تقييم الأداء (تحقيق كامل)

- يجب أن يكون المشاركين موظفين فعالين في بوبا العربية. كما أن الفصل من العمل يؤدي إلى فقدان المشاركة في الخطط الحالية والمستقبلية.

- يجب على الشركة تحقيق أهدافها طويلة الأجل لكل دورة على النحو المتفق عليه مع لجنة الترشيحات والمكافآت.

- يتحمل المشارك المسؤولية الكاملة عن أي تقلبات في أسعار الأسهم، حيث أن المخاطر وكل المسؤوليات هي على المشاركين في برنامج (خطة الحوافز طويلة الأجل)، وليست بأي شكل من الأشكال مسؤولية بوبا العربية.

- يتحمل المشارك مسؤولية فتح محفظة أسهمه الشخصية من أجل الحصول على استحقاق أسهمه من خلال تحويل الأسهم مباشرة من حساب بوبا العربية "خطة الحوافز طويلة الأجل" لحساب الأسهم العادية وذلك لأن تسوية استحقاقات الأسهم سوف تكون دائماً في شكل نقل الأسهم، مباشرة من بوبا "خطة الحوافز طويلة الأجل" إلى حساب المحفظة العادية للفرد، وذلك بعد الانتهاء من الاستحقاق وكل الموافقات المطلوبة كما هو منصوص عليها في قواعد برنامج "خطة الحوافز طويلة الأجل".

وترد تفاصيل أهليتك وأهداف الشركة على المدى الطويل وعملية التنفيذ في الملحق.

تخضع ترشيحات وميزات برنامج "خطة الحوافز طويلة الأجل" لتقدير الشركة وحده. وقد تم تصميم شروط الخطة بعناية لضمان التطبيق العادل والمتسق لهذه المنفعة الحصرية.

إذا كانت لديك أسئلة بخصوص مشاركتك، أو تفاصيل (خطة الحوافز طويلة الأجل)، يرجى الاتصال بمدير التعويضات والمزايا.

تفضلوا بقبول فائق الاحترام

طل هشام ناظر

ملحق شهادة مكافأة (خطة الحوافز طويلة الأجل)

استحقاق المشارك
برنامج 2015 - 2017

ريال سعودي	صندوق استحقاق (x%) من الراتب الأساسي السنوي كما كائن في أبريل 2015)
؟	عدد الأسهم الممنوحة
أدخل البيانات	تاريخ المنح

حجم أداء خطة الحوافز طويلة الأجل لبوبا العربية 2017 - 2015	
الوزن	مفتاح مؤشر الأداء
80%	تحقيق صافي ربح سنوي مركب بنسبة 18% للفترة المالية: <ul style="list-style-type: none"> • هدف الربح لعام 2015 هو 431 مليون ريال سعودي. • هدف الربح المركب لعام 2017 هو 600 مليون.
20%	6% هامش (قبل الضريبة والزكاة) بداية 2015
100%	
ملاحظة: الحد الأدنى للإنجاز 85% الحد الأقصى للإنجاز 100% أقل من العتبة لا تستحق أي فائدة	

عملية التطبيق
1. يتم الاحتفاظ بالأسهم المشتراة من الصندوق من قبل الأهلي كابيتال في حساب بوبا للحوافز طويلة الأجل للموظفين العاديين في بوبا العربية خلال فترة الأداء.
2. خلال الربع الأول من عام 2018، وبعد الإعلان عن القوائم المالية السنوية لعام 2017، ستقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بتحديد إنجاز مؤشرات الأداء الرئيسية للفترة 2015-2017 والموافقة عليها وفقاً لذلك.
3. بعد موافقة لجنة الترشيحات والمكافآت، والتأكيد على تعليمات المشاركين في برنامج (خطة الحوافز طويلة الأجل)، بما في ذلك تأكيد المشارك في برنامج (خطة الحوافز طويلة الأجل) لتفاصيل حساب محفظة الأسهم الفردية الخاصة بالمشارك الفردي، ستقوم شركة بوبا العربية بإصدار تعليمات لممثل البنك الأهلي لنقل حصص الأسهم مباشرة إلى حسابات المشاركين مباشرة من بوبا العربية "خطة الحوافز طويل الأجل" الأسهم العادية حساب محفظة مباشرة إلى الحساب الشخصي الفردي للمشارك في الخطة.
4. سيتم تحويل الأسهم مباشرة إلى حساب محفظة الأسهم الفردية الخاصة بالمشارك في (خطة الحوافز طويلة الأجل) وسيتم إكمال عمليات النقل خارج فترات حظر الهيئة.

ملحق 5 - شهادة مكافأة (خطة الحوافز طويلة الأجل)

شخصية وسرية

الاستحقاق: مثال لدورة (خطة الحوافز طويلة الأجل 2015 – 2017)

عزيزي جون..

انه لمن دواعي سروري أن أبلغكم تفاصيل الاستحقاق لدورة 2015 – 2017 من (خطة الحوافز طويلة الأجل) لبوبا العربية التي قد تم ترشيحك لها. وقد تم قياس معايير الأداء من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت وتمت الموافقة على النتائج النهائية.

معايير الأداء الرئيسية لخطة الحوافز طويلة الأجل 2016 - 2017						
قياس الأداء	الهدف	البداية	الحد الأقصى	الإنجاز	الوزن	معايرة النتيجة
نمو صافي الربح (من أداء النتائج السنوية لعام 2014)	18% النمو السنوي المركب	54.7% نمو الأرباح على مدى ثلاث سنوات	نمو 64.3% الأرباح على مدى ثلاث سنوات (600 مليون)		80%	
هامش الربح	متوسط 6% (قبل الضرائب والذكاة)	معدل 5.1% (قبل الضرائب والذكاة)	متوسط 6% (قبل الضرائب والذكاة) (6%)		20%	
المجموع					100%	

أسهم الأداء وتفاصيل الاستحقاق (2015 – 2017 خطة الحوافز طويلة الأجل)	
	الأسهم الممنوحة
	تاريخ المنح
	الأسهم النهائية المكتسبة
	تاريخ الاستحقاق

وقد تم إخطار ممثل البنك الأهلي (الأهلي كابيتال)، الذي يحمل حساب بوبا العربية "الخطة الحوافز طويلة الأجل" الخاصة ببوبا العربية، والذي تم بموجبه عقد جميع أسهم المشاركين في الخطة، حيث سيتم تحويل الأسهم المكتسبة النهائية مباشرة إلى حساب محفظة الأسهم الفردية الخاصة بك، (التي كنت قد أبلغتنا بتفاصيلها كحساب محفظة أسهم)، جنباً إلى جنب مع أي أرباح، إن وجدت.

يرجى ملاحظة بأنك المسؤول عن دفع أي ضريبة أو ضمان اجتماعي في الوقت المناسب وفقاً لقوانين بلدك الأصلي أو الجنسية المذكورة على إيصال الأسهم، أو أي عائدات من بيعها بعد أن تتلقى الأسهم الخاصة بك وهو ما ينطبق أيضاً على أي توزيعات أرباح تم دفعها.

إذا كانت لديك أسئلة بخصوص تفاصيل استحقاقك، أو تفاصيل (خطة الحوافز طويلة الأجل)، يرجى الاتصال بمدير التعويضات والمزايا.

تفضلوا بقبول فائق الاحترام

طل هشام ناظر

انتهى

خطة الحوافز طويلة الأجل (بعد التعديل)



سياسات و اجراءات بوبا العربية

خطة الحوافز طويلة الأجل



شركة بوبا العربية للتأمين التعاوني خطة الحوافز طويلة الأجل لعام 2017م و ما بعد

"لا يجوز توزيع هذا المستند في المملكة إلا للأشخاص المصرح لهم بموجب اللوائح الخاصة " بالأوراق المالية " الصادرة من هيئة سوق المال.

هيئة سوق المال ليست مسؤولة على الإطلاق عن دقة أو اكتمال هذا المستند أو عن أي خسارة ناشئة كنتيجة عن الاعتماد على أي جزء من هذا المستند. وينبغي للمشاركين المحتملين بذل العناية الواجبة للحرص على دقة المعلومات المتعلقة بالأوراق المالية. إذا كنت لا تستطيع فهم محتويات هذا المستند يجب عليك استشارة مستشار مالي معتمد".

المحتويات

- معلومات أساسية
- أهداف برنامج الحوافز طويلة الأجل (LTIP)
- خصائص برنامج الحوافز طويلة الأجل (LTIP)
- شروط اختيار المشتركين
- شروط أداء المشتركين
- أحكام الانسحاب من البرنامج
- أسس احتساب الاستحقاقات
- مقاييس الأداء الرئيسية للبرنامج
- اجراءات البرنامج
- اجراءات الترشيح و الادارة
- اجراءات منح الاستحقاق و تواريخ توزيع شهادات الاستحقاق
- اجراءات و تواريخ الاستحقاق
- المزايا عند الاستحقاق
- الفهرس 1: مقاييس الأداء الرئيسية للبرنامج
- الفهرس 2: أمثلة عن الاستحقاق
- الفهرس 3: المعالجة المحاسبية
- الفهرس 4: شهادات استحقاق البرنامج
- الفهرس 5: شهادات الاستحقاق للبرنامج

معلومات أساسية

تمت تصفية البرنامج السابق استناداً إلى موافقة مجلس ادارة بوبا العربية في 5 نوفمبر 2014م.

اعتمدت لجنة الترشيحات والمكافآت (اللجنة) استبدال البرنامج باخر ذات نظام مطور و حديث و ذات فعالية اكثر، و يحتوي على أفضل ممارسات السوق. و تم تصميم نظام البرنامج ليحقق الاهداف التي حددتها اللجنة.

وافقت اللجنة لدى بوبا العربية في يناير 2015م الأخذ بنظام البرنامج الجديد لتوفير حوافز طويلة الأجل لنخبة مختارة من منسوبي الادارة العليا، ويتم تحديث البرنامج خلال 2019م بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت وموافقة مجلس الإدارة.

تهدف المعلومات الواردة في هذا المستند الى مساعدة المشتركين على فهم البرنامج المقدم من بوبا العربية، و كيفية حصول المشتركين المؤهلين على قيمة المكافآت المقدمة. كما تفسر هذه المعلومات طبيعة الحوافز، و اجراءات منح الاستحقاقات و كيفية الاستفادة من المزايا عند الاستحقاق.

و يتم ايضا الاجابة على بعض الأسئلة الشائعة للمشاركين حول هذا البرنامج و كيفية عمله.

تطبق هذه القواعد المحدثة لبرنامج الحوافز طويلة الاجل على جميع دورات الحوافز الحالية غير المتحققة، على سبيل المثال دورة الحوافز 2017م - 2019م وجميع دورات الحوافز اللاحقة.

أهداف برنامج الحوافز طويلة الأجل

يهدف البرنامج إلى تحفيز اعضاء الإدارة العليا لتحقيق الأهداف طويلة الأجل للشركة، واجتذاب واستبقاء ذوي الأداء العالي.

يتصف البرنامج بالتركيز على الأداء الحالي والمستقبلي لدى الشركة على السواء، و يتيح للمشاركين المشاركة في نجاح الشركة.

خطة الحوافز الطويلة الأجل عنصرا رئيسيا لاستراتيجية الشركة لمكافأة المسؤولين التنفيذيين، ويمثل اعترافاً واضحا بدورها في المساهمة في جعل قيمة اضافية لحملة الأسهم.

خصائص البرنامج

- البرنامج مستحق كل ثلاث سنوات
- تستند المكافآت على إنجازات الأهداف طويلة الأجل للشركة

▪ الحد الأدنى يكون لنسبة 85%، وسقفها عند تحقيق نسبة 100%

ان المكافئة المرتبطة بأسهم الأداء حق مشروط لتلقي عدد معين من أسهم بوبا العربية، عادة بعد انتهاء فترة أداء السنوات الثلاث، وتحقيق مقاييس الأداء في الشركة، و تحقيق مقاييس أداء المشترك ، و اكمال الموافقات المطلوبة. و موضح أدناه أسباب شروط المكافئة:

- نسبة الأسهم الممنوحة، ان وجد، متعلقة بمدى انجاز "مقاييس الأداء" أثناء فترة الأداء المتعلقة بالمكافئة
- يجب أن لا يقل مستوى أداء الموظف عن 3 في أي سنتين من فترة الأداء المتعلقة بالمكافئة
- يجب أن يكون الموظف مستمر على رأس العمل للشركة كي يستلم المكافئة (ما عدا في حالة الوفاة أو الفصل أو التقاعد).

ويرد مثال لكيفية منح أسهم الأداء في الفهرس 2.

شروط اختيار المشتركين

الدعوة والقبول في برنامج الحوافز طويلة الأجل لدى بوبا العربية ليست مضمونة، و ليس من المضمون ان يمنح الانتساب في

البرنامج لجميع شاغلي الوظائف في الدرجات اف و جي و اتش. و تخضع جميع الترشيحات لاعتماد لجنة الترشيحات والمكافآت

(اللجنة) قبل قبولها، رهنا بترشيح الرئيس التنفيذي. على الموظفين استيفاء الشروط الاتية للتأهل بالترشيح أو القبول في البرنامج:

- أن يكون الموظف على رأس العمل لدى بوبا العربية
- الدرجة آي - الرئيس التنفيذي.
- على الرؤساء العاملين في الدرجة اتش الأتي:
 - إذا كان تاريخ بدء العمل قبل 1 أبريل، ينضم المشترك لبرنامج العام الحالي
 - إذا كان تاريخ بدء العمل بعد 1 أبريل، ينضم المشترك لبرنامج العام القادم*
 - درجة التصنيف لعدد 3 دورات لتقييم الأداء كحد أدنى (اخر تقييم الأداء في نهاية العام) ليكون مؤهلاً للترشيح

- على رؤساء الادارات العاملين في الدرجة جي الاتي:
 - إذا كان تاريخ بدء العمل قبل 1 أبريل ، ينضم المشترك لبرنامج العام الحالي
 - إذا كان تاريخ بدء العمل بعد 1 أبريل ، ينضم المشترك لبرنامج العام القادم *
 - درجة التصنيف لعدد 3 دورات لتقييم الأداء كحد أدنى (اخر تقييم الأداء في نهاية العام) ليكون مؤهلاً للترشيح

- على مدراء الادارات العاملين في الدرجة اف الاتي:
 - إكمال دورة الأداء لعامين (أي المشارك لديه درجات تقييم الأداء لعامين)
 - 3 دورات لتقييم الأداء وأعله، كحد أدنى (لآخر عامين) ليكون مؤهلاً للترشيح

*بصرف النظر عن تاريخ البدء ، لا يزال من الممكن ترشيح أحد المشاركين للانضمام إلى الدورة السابقة وفقاً للمعايير

المفصلة أدناه والمحددة لشروط الإنضمام لدورة برنامج الحوافز مبكراً أو بأثر رجعي

- الإشتراك بأثر رجعي أو بشكل مسبق في دورات برنامج الحوافز التي بدأت:
 - الموظفون في جميع الفئات المشار إليها أعلاه ، والذين أكملوا فترة عمل مع الشركة لأكثر من نصف السنة الأولى من الدورة المالية لبرنامج الحوافز، لكنهم لم يكونوا جزءاً من التسجيل الأولي لعضوية دورة برنامج الحوافز، قد تتم دعوتهم للانضمام في البرنامج بأثر رجعي ، أو قد تتم دعوتهم للانضمام إلى الدورة في وقت مبكر عن المحدد في البرنامج وفقاً للشروط التالية:
 - أن يكون المشاركون المقترحون المراد إضافتهم بأثر رجعي ، أو للانضمام مبكراً ، قد اكملوا ما لا يقل عن 3 تصنيف أداء مكتملة،
 - أن يتم التوصية للجنة الترشيحات والمكافآت بضمهم للبرنامج عن طريق الرئيس التنفيذي أو الرئيس التنفيذي للموارد البشرية،

- أن يتم التوصية إلى مجلس الإدارة بضم المرشحين المحتملين للبرنامج وصدور موافقة مجلس الإدارة الرسمية بضمهم بشكل مبكر أو بأثر رجعي لدورة برنامج الحوافز.

شروط أداء المشتركين:

- ان تدنت درجة تصنيف المشترك عن 3 في اي من السنوات الثلاثة خلال فترة ثلاث سنوات:
 - يفقد المشترك الترشيح للدورة القادمة*
 - يحتفظ المشترك بالمنفعة من الاستحقاق في الدورة الحالية*
- ان تدنت درجة تصنيف المشترك عن 3 في سنتين من السنوات الثلاثة خلال فترة ثلاث سنوات:
 - يفقد المشترك الترشيح للدورتين التاليتين*
 - يفقد المشترك كامل المنفعة من الاستحقاق في الدورة الحالية*

* ما لم تتم الموافقة بشكل استثنائي على خلاف ذلك من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، للمشاركين في الدرجة جي وما دونها ، أو الموصى بهم من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ، وبعد ذلك وافق عليها المجلس ، للمشاركين في الصفوف اتش وما فوق.

أحكام الانسحاب من البرنامج :

ينطبق الأتي في حال ترك الموظف بوبا العربية لاسباب مختلفة:

- في حال استقالة (اختيارية - حسب طلب الموظف)
 - بعد الاستحقاق من البرنامج (و بعد موافقة اللجنة و تواصل طلب الموظف للاستحقاق) و لكن قبل الدفع، يحتفظ المشترك بالمنفعة الكاملة
 - و يفقد المشترك كامل المنفعة من البرنامج قبل الاستحقاق
- في حال إنهاء الخدمة (مبادرة من الشركة: متصلة بأداء العمل أو اجراءات تأديبية)
 - بعد الاستحقاق من البرنامج (و بعد موافقة اللجنة و تواصل طلب الموظف للاستحقاق) و لكن قبل الدفع، يفقد المشترك المنفعة الكاملة
 - و يفقد المشترك كامل المنفعة من البرنامج قبل الاستحقاق
- في حال الفصل من العمل (مبادرة من الشركة: "فقدان الوظيفة" بسبب إعادة الهيكلة، إلخ.)
 - بعد الاستحقاق من البرنامج (و بعد موافقة اللجنة و تواصل طلب الموظف للاستحقاق) و لكن قبل الدفع، يحتفظ المشترك بالمنفعة الكاملة
 - و يفقد المشترك كامل المنفعة من البرنامج قبل الاستحقاق

▪ في حالة الوفاة أو التقاعد

- بعد الاستحقاق من البرنامج (و بعد موافقة اللجنة و تواصل طلب الموظف للاستحقاق) و لكن قبل الدفع، يحتفظ المشترك بالمنفعة الكاملة
- يحق للمشارك في (حالة التقاعد) أو لممثله القانوني (في حالة الوفاة) و قبل الاستحقاق من البرنامج، أن يلقى منفعة متناسبة تصل الى زمن التقاعد أو الوفاة، بعد اكتمال دورة الاستحقاق المعنية

أسس احتساب الاستحقاقات

يتأهل كل مشترك، خلال دورة البرنامج، لحصة في الصندوق استناداً إلى الراتب الأساسي السنوي (اعتباراً من 1 أبريل من ذلك العام) وفقاً للآتي:

▪ الرئيس التنفيذي

- وفقاً لعقد الرئيس التنفيذي (والذي سوف يتم التوصية به من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت إلى مجلس الإدارة).

▪ الرؤساء العاملين في الدرجة اتش

- 40% من الراتب الأساسي السنوي

▪ رؤساء الإدارات العاملين في الدرجة جي

- 30% من الراتب الأساسي السنوي

▪ مدراء الإدارات العاملين في الدرجة اف

- 25% من الراتب الأساسي السنوي

مقاييس الأداء الرئيسية للبرنامج

تقوم اللجنة سنويا بمراجعة و اعتماد كل مقاييس الأداء للدورات ذات السنوات الثلاث لكل من دورات الثلاث السنوات المختلفة للبرنامج. و تقوم اللجنة سنويا بمراجعة و اعتماد كل مقاييس الأداء للدورات ذات السنوات الثلاث، و يتم تثبيت مقاييس الاداء لدورة الثلاث السنوات المعنية بعد ذلك للفترة المتبقية من هذه الدورة المحددة، و لن تتغير. و قد توافق اللجنة على تعديل النتيجة الفعلية، في ظروف استثنائية، مثل القوة القاهرة، لإزالة أثر الظرف الاستثنائي من النتيجة الفعلية، و تقرر اللجنة اية نتيجة فعلية سيتم مقارنتها بمقاييس الاداء المحددة للدورة المعنية (مقاييس الاداء/ متطلبات الدورة المعنية المحددة لا تزال لا تتغير).

سوف تبدأ دورة فترة ثلاث سنوات جديدة كل سنة، و تقوم اللجنة بمراجعة و اعتماد دورة الثلاث سنوات الجديدة و مقاييس الاداء المحددة لها، و التي قد، و من المرجح، أن تكون مختلفة عن مقاييس الاداء لدورة الثلاث سنوات السابقة. و يرجع ذلك الى أن كل دورة ثلاث سنوات جديدة سوف تمثل النتيجة الفعلية و الأداء للسنة السابقة. و للتكرار، أن مقاييس الأداء هذه سوف تظل ثابتة لدورة أداء الثلاث سنوات المحددة ولن تتغير. و سيتم اعادة نفس هذا الاجراء كل سنة.

للتوضيح، ينتج عن الاجراء الموصوف أعلاه، أن يكون هناك ثلاث مقاييس أداء مختلفة في ثلاث دورات، ذات ثلاث سنوات، خلال سنة مالية معنية. على سبيل المثال، في دورة السنة المالية 2015-2017م، تكون السنة المالية 2017م هي السنة الثالثة، و ستكون مقاييس أداء البرنامج لعام 2017م مختلفة عندما تكون 2017م هي السنة الثانية من دورة 2016-2018م، و ايضا مختلفة عندما تكون السنة الأولى من دورة عام 2017-2019م.

اجراءات البرنامج

سيتم عادة منح مكافئات مشروطة ضمن هذا البرنامج على أساس سنوي. و على اللجنة الإشراف على أعمال البرنامج، و اعتماد أنظمته، و مقاييس أداء البرنامج الرئيسية، و المنح و غيرها من الإجراءات. و تكون هذه المنح على شكل حقوق مشروطة إلى عدد من أسهم بوبا العربية تبعاً لمدى تحقيق مقاييس محددة لأداء الشركة خلال كل فترة ثلاث سنوات للأداء. و تكون قيمة "أسهم الأداء"، الممنوحة شرطاً، مرتبطة باستحقاق المشترك و محتسبة على أساس الدرجة والراتب الأساسي. و يتم تحديد عدد الأسهم التي تشملها المنحة بناءً على متوسط سعر تكلفة السهم من مجموع الأسهم التي تم شراؤها للدورة في سوق الأسهم (تداول). و للملاحظة، قد يحدث تأخير غير مهم، و لمدة أقصاها ثلاثة أيام عمل، لأتمام شراء الأسهم بطريقة لا تقوم بإنشاء أي تقلبات أسعار في سعر السهم، و لكن سيتم شراء الاسهم و منحها للمشاركين دون تأخير فعلي (بحد أقصى 3 أيام)، و عندما تمنح الأسهم لاحقاً إلى استحواد الأسهم المرتبطة بها من سوق الأسهم، تكون قيمة المكافئة مبنية على سعر السهم الحالي بتاريخ المنحة. و يقوم ممثل الاستثمار المصرفي، حالياً "الأهلي كابيتال"، بشراء و ادارة الأسهم. و يجب دائماً شراء الأسهم خارج فترة حظر هيئة سوق المال.

تعتمد نسبة الأسهم التي يتم استحقاقها عند موعد الاستحقاق العادي على مدى تحقق انجاز شروط الأداء خلال دورة الأداء كما هو موضح في الفهرس رقم 1.

و سيصدر للمشاركين شهادات للمنحة موقعة من المدير التنفيذي، و التي تحوي على الأتي :

- استحقاقات المشاركين، و التي استخدمت لشراء الأسهم
- عدد الأسهم في المنحة
- فترة دورة الأداء
- تاريخ استحقاق المنحة العادي
- مقاييس الأداء في فترة الأداء
- بيان ينص أن بوبا العربية ليست، و لن تكون، مسؤولة عن أي مخاطر مرتبطة بتقلب أسعار الأسهم، حيث أن المخاطر و المسؤولية تكمن عند المشترك في البرنامج
- بيان ينص ان على المشترك أن يقوم بفتح حساب محفظة أسهم الشخصية الخاصة به من أجل الحصول على استحقاقات الأسهم من خلال تحويل الأسهم مباشرة، عقب الانتهاء من فترة الاستحقاق، وتشمل جميع الموافقات المطلوبة كما ورد ضمن شروط البرنامج.

كما ستوفر "شهادة مكافئة البرنامج" المشتركين بمعلومات عن الأحكام والشروط التي تنطبق على نظام البرنامج.

و على اللجنة، بعد نهاية فترة الاستحقاق، الموافقة على مدى تحقق انجاز شروط الأداء و عدد أسهم المعدة للاستحقاق و التوزيع للمشاركين. كما و توافق اللجنة على الاشراف بنحويل الأسهم المستحقة للموظفين من أسهم بوبا العربية الموجودة في حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" الى حساب محفظة المشتركين الشخصي عقب تأكيد التعليمات للمشاركين الافراد في البرنامج، و عقب تأكيد التعليمات من المشتركين بارقام حساباتهم البنكية و محافظهم الشخصية. و يستند تقييم اللجنة الى تقييم الأداء الفعلي على مدى فترة الاستحقاق مقارنة باهداف الأداء الأصلي المحددة في بداية دورة الثلاثة سنوات، اي فترة الاستحقاق. و ليس على اللجنة اتخاذ اية قرار تجاه عدد الأسهم/المنح المستحقة إذا تحققت شروط الأداء المحددة في بدء الدورة، ما لم يكن محددًا ضمن أحكام البرنامج كما ورد سابقًا. تقوم بوبا العربية، بعد استلام تأكيد التعليمات من المشتركين بارقام حساباتهم البنكية و محافظهم الشخصية، بتوجيه ممثل "الأهلي كابيتال" بتحويل الأسهم من حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" الى حساب محفظة المشتركين الشخصي (و ذلك استنادا الى تأكيد التعليمات الفردية من المشتركين، و رهنا باعتماد الاستحقاقات كما أقرتها اللجنة). و على ممثل "الأهلي كابيتال" مسؤولية التنسيق لشراء وعقد العدد المطلوب من الأسهم، وتحويل الأسهم المرتبطة بفترة الأداء، وفقا للتعليمات التي يتلقاها من الشركة، و بطريقة لا تؤثر على سعر أسهم بوبا العربية.

و يتم احتساب اي أسهم فائضة، و المرتبطة بعدم استلامها، وفقا لاحكام البرنامج، اي من المكافئات التي ما استلمت و من ثم احتفظت بها بوبا العربية، و قد استأثرت كجزء من عملية التمويل للدورة القادمة، على أساس تناسبي، و ينتج عن ذلك ان المبلغ المطلوب لتمويل شراء أسهم الدورة القادمة سوف يقل بنسبة مماثلة. أي لا يتم تصفية و بيع اية من الأسهم. و تنتهي استحقاقات البرنامج للمشاركين فقط بتحويل الأسهم من حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" الى حساب محفظة المشتركين الشخصي، و وجب دائماً تحويل الأسهم خارج فترة حظر هيئة سوق المال، ما لم يتم تسليم الأسهم خلال فترة الحظر من قبل الجهات التنظيمية المختصة.

و على اللجنة مهمة التأكد أن تتم محاذاة الصرف بأداء بوبا العربية الكامن، و ثم تخضع اي احتساب للاستحقاقات الى مراجعة و اعتماد اللجنة، وفقا للاجراءات المذكورة في الفقرات السابقة، و في إطار هذه الأحكام. و تدير هذه الأحكام البرنامج و تقع مسؤولية تفسيرها فقط على اللجنة التي يكون لها القرار النهائي. و من صلاحيات اللجنة تعديل هذه الاحكام و مستويات المكافئات

المتصلة بالبرنامج. كما تحتفظ اللجنة الحق في جعل الاستثناءات في البرنامج الحالي و المستقبلي أو إيقاف البرامج الحالية و المستقبلية و إشعار المشتركين خطيا بذلك من خلال الشركة.

اجراءات الترشيح و الادارة

- يقوم الرئيس التنفيذي والرئيس التنفيذي للموارد البشرية بتوصية اللجنة سنويا بقائمة المرشحين للدورة القادمة. و على الموظفين ان يستوفوا معايير الترشيح للتأهل للترشيح.
- و على اللجنة النظر في توصيات الرئيس التنفيذي والرئيس التنفيذي للموارد البشرية ، و ان وافقت عليها، تجعل المكافآت مع قيم نقدية محددة تحتسب استناداً إلى الراتب الأساسي لكل موظف. و تكون المكافآت مشروطة بمدى تحقيق أهداف الأداء المحددة للشركة لفترة ثلاث سنوات للأداء المقبلة.
- تدفع القيمة النقدية للاستحقاقات الى "الأهلي كابيتال" و يتم احتساب اي أسهم فائضة ناتجة عن الفترة السابقة لشراء أسهم الفترة المقبلة. و تقسم إجمالي مجموع الأسهم المشتراة، بمتوسط سعر شراء السهم، و يشمل ذلك الاسهم الحالية المشتراة بمتوسط سعر شراء السهم، وتدفع شرطا لجميع المشتركين ما يتناسب مع قيمة مستحقاتهم، و تستند، عند ذلك، شهادات المنحة على هذه النسبية.
- و يحفظ "الأهلي كابيتال" الأسهم في حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" الى انتهاء الدورة ذات الصلة و بعد قرار اللجنة كم من الأسهم المرتبطة بالاستحقاق، ان وجد، تستحق عند السنة الثالثة من المنحة.
- و يحفظ "الأهلي كابيتال" أي أرباح نقدية متراكمة، تدفعها الشركة على الأسهم خلال الفترة الفاصلة بين المنحة و الاستحقاق، في حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" وتدفع بعد الاستحقاق لجميع المشتركين ما يتناسب مع قيمة مستحقاتهم.
- و يحفظ "الأهلي كابيتال" أي أسهم اضافية متراكمة في حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" و مرتبطة بأسهم بوبا العربية لدى "الأهلي كابيتال" في حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية" ، باسم المشتركين، في شكل "أسهم مجانية" ، أو بسبب "تقسيم الأسهم" نظرا لارباح الشركة الاضافية، و تدفع الى جميع المشتركين ما يتناسب مع قيمة منحهم بعد الاستحقاق، وفقا للاسهم في حساب محفظة الاسهم العادية لدى "برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفين بوبا العربية"

إجراءات منح الاستحقاق و تواريخ توزيع شهادات الاستحقاق

- عقب موافقة اللجنة و شراء ممثل "الأهلي كابيتال" الأسهم باسم المشتركين بناء على تعليمات من بوبا العربية، سيتم إبلاغ المشتركين استحقاقهم من خلال، شهادات المنحة (انظر الملحق رقم 4).
- تاريخ المنحة سيكون التاريخ الذي اشعر به الموظف بموجب شهادة المنحة.

إجراءات الاستحقاق و تواريخها

- ستقوم لجنة الترشيحات و المكافآت بمراجعة واعتماد الأداء النهائي للشركة مقابل مقاييس الأداء الرئيسية المعتمدة لفترة الأداء التي تبلغ ثلاث سنوات بعد الانتهاء من فترة تحديد خطة الأداء من الدورة.
- ستوافق لجنة الترشيحات و المكافآت على الاستحقاق النهائي للأسهم ، للمشاركين في برنامج الحوافز طويلة الأجل، وسيتم إبلاغ المشتركين بإنجازات "مقياس الأداء الرئيسي" النهائية، وكذلك استحقاقهم للأسهم المرتبطة بإنجازات الموافق عليها.
- سيتم إبلاغ المشتركين في برنامج الحوافز طويلة الأجل بما استحقوا من أسهم من خلال "شهادة الاستحقاق" وسيتم إصدارها بعد الإعلان عن القوائم المالية السنوية للسنة الأخيرة من فترة الثلاث سنوات في موقع تداول ، ومن ثم موافقة لجنة الترشيحات و المكافآت على جميع إجراءات الموافقة المطلوبة.
- تاريخ الاستحقاق سيكون التاريخ الذي اشعر به الموظف بموجب شهادة الاستحقاق (انظر الملحق رقم 5).

فوائد الاستحقاق

- تتمثل فائدة الأسهم المستحقة بما يتناسب مع حصة كل مشترك من الأسهم المحتفظ بها لدورة الأداء المكتملة.
- ستقوم "الأهلي كابيتال" بتحويل استحقاقات الأسهم مباشرة من حساب محفظة الأسهم العادية "خطة الحوافز طويلة الأجل لموظفي بوبا العربية" مباشرة إلى حسابات محفظة الأسهم الشخصية الفردية الخاصة بالمشاركين.
- يجب أن يتم نقل الأسهم دائماً خارج فترات حظر هيئة سوق المال ، إلا إذا سمحت الجهات التنظيمية المطلوبة ذات الصلة بتسليم الأسهم خلال فترة الحظر.

وضوح صلاحية اتخاذ القرار

- توصي لجنة الترشيحات والمكافآت لمجلس الإدارة بمقاييس ومعايير الأداء ، الأهداف المالية والاهداف الاخرى، والأوزان المرتبطة بها على أن يوافق عليها مجلس الإدارة بعد ذلك.
- أي تغييرات تطرأ على أهداف أداء دورة برنامج الحوافز ، أو التعديلات الاستثنائية التي يتم حسابها في النتائج الفعلية لغرض مقارنة نتائج الدورة الفعلية مقابل الاهداف المحددة للأداء ، يجب أن توصي بها لجنة الترشيحات والمكافآت رسميًا لمجلس الإدارة من أجل الحصول على موافقة المجلس عليها.

- أي تغييرات على المكافآت ذات الصلة ببرنامج الحوافز ، بما في ذلك التسويات المحتملة على سبيل الهيئة للمشاركين في الدورة ، سيتم الموافقة عليها على النحو المفصل أدناه ؛
 - للمشاركين في فئات الدرجة أقل من اتش ، تتمتع لجنة الترشيحات والمكافآت بسلطة الموافقة ويجب أن توافق رسمياً ،
 - بالنسبة للمشاركين في فئات الدرجة اتش وما فوق ، يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت أن توصي المجلس رسمياً ويجب أن يوافق المجلس رسمياً بعد ذلك.
- يوافق المجلس على المفوضين بالتوقيع لبرنامج الحوافز لدى البنوك.

ملحق 1 – قياس الأداء

شروط الأداء لخطة 20×× - 20××

فترة الأداء: 1 يناير 20×× إلى 31 ديسمبر 20××

مقاييس الأداء والأهداف والأهمية

الوزن	مستوى العائد 100% (الحد الأعلى)	مستوى العائد 85% (الحد الأدنى)	الأهداف	مقياس الأداء
%××	×.×××% نمو الأرباح على مدى ثلاث سنوات	×.×××% نمو الأرباح على مدى ثلاث سنوات	وفقاً لخطة التشغيل السنية	نمو صافي الربح
%××	معدل ×% (قبل الضرائب والزكاة)	معدل ×.×% (قبل الضرائب والزكاة)	معدل ×% (قبل الضرائب والزكاة)	هامش الربح
%100	المجموع			

- المكافأة غير مستحقة في حال كانت الدرجة الكلية أقل من 85
- في حال كان إجمالي النتيجة 85 ، 85% من أسهم المنحة سوف تستحق
- في حال كان إجمالي النتيجة 100 ، سيتم منح 100% من أسهم المكافأة
- بين الدرجات من 85 و 100 ، يكون الاستحقاق على أساس القسط الثابت من 85% إلى 100%.
- لن يتم منح أسهم إضافية إذا تجاوزت الدرجة الكلية 100

ملحق 2 – قياس الأداء

أمثلة على المكافاه والمنافع المطبقة

مثال على مكافأة الأداء

قيمة المكافاه	130,000 ريال سعودي
تاريخ المنح	15 أبريل ××××
سعر المنحة بالسهم	120 ريال
منحة مشروطة	1083 سهم (مثال 120/130,000)
تاريخ الاستحقاق	14 أبريل ××××
فترة الأداء	1 يناير ×××× - 31 ديسمبر ××××
التكلفة التي يدفعها الموظف	صفر

المثال الأول

الأسهم المكتسبة اخيراً	مجمل الأداء الموجز (87%)
سعر السهم	$924 = \%87 \times 1083$
القيمة السوقية (عند البيع)	167 ريال سعودي (15 ابريل ××××
العائدات	167 ريال سعودي $\times 924 = 154,308$ ريال سعودي
	154,308 ريال سعودي + أي أرباح متراكمة

المثال الثاني

مجمل الأداء الموجز (100% أو +)

الأسهم المكتسبة أخيراً	$1,083 = 100\% \times 1,083$
سعر السهم	167 ريال سعودي (15 ابريل 2018)
القيمة السوقية (عند البيع)	167 ريال سعودي $\times 1038 = 138,000$ ريال سعودي
العائدات	183,000 ريال سعودي + أي أرباح متراكمة

ملحق 3 - المعالجة المحاسبية

نظراً لأن المكافأه فقط من الأسهم، يتم الاحتفاظ بالأسهم كأسهم خلال كل دورة أداء، حتى تغلق، ولا توجد خيارات لتحويلها إلى قيمة نقدية ومن ثم تحويلها لأسهم، و أن تسوية استحقاقات الأسهم هي دائماً في شكل نقل الأسهم مباشرة من بوبا العربية "خطة الحوافز طويلة الأجل" إلى حساب محفظة الأسهم العادية ومباشرة إلى الفرد المقصود المشاركين الفردية حسابات محفظة الأسهم الفردية ، كما أن بوبا العربية ليست مسؤولة عن أي مخاطر مرتبطة بتقلبات أسعار الأسهم، حيث تقع مسؤولية المخاطر على الأشخاص المشتركين في برنامج أسهم الموظفين بشكل فردي، وبالتالي فإن المعالجة المحاسبية تتم حسب حقوق الملكية ووفقاً للمعايير الدولية للتقارير المالية.

تكلفة الاستحقاق التي يتم استخدامها لشراء الأسهم، سيتم تسديدها بالتساوي على أساس ثابت النسبة والتناسب على مدى فترة الاستحقاق المرتبطة بدورة الأداء.

ملحق 4 – شهادة مكافأة (خطة الحوافز طويلة الأجل)

شخصية وسرية

الاسم:

الرقم الوظيفي:

القسم:

دعوة استثنائية لبرنامج (خطة الحوافز طويلة الأجل 20** – 20**)

انه لمن دواعي سروري أن أدعوك لتكون جزءاً من العضوية الحصرية لـ (خطة الحوافز طويلة الأجل) في بوبا العربية.

في عام 2014، قمنا بإعادة تصميم برنامج (خطة الحوافز طويلة الأجل)، وتمت الموافقة عليه من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت في يناير 2015. وتتميز خطة الحوافز طويلة الأجل الجديدة بأفضل مميزات السوق التي تجعل الخطة أكثر فعالية للشركة وأكثر جاذبية للمشارك.

والطبيعة المتغيرة للخطة تتيح لك الترشح كمشارك كل عام، مع مراعاة شروط التسجيل. وهذا يعني أن لديك القدرة على كسب مكافأة الخطة كل عام بدءاً من عام 2018. كمشارك في خطة الحوافز طويلة الأجل، أنت لا تساهم في الاشتراك وتستمر في المحافظة على أهليتك الكاملة في الحصول على مكافأة الأداء في نهاية العام. ومع مرور الوقت، إجمالي النقد العام سوف ينمو بشكل ملحوظ. أيضاً تحركات السعر التصاعديّة لسهم بوبا العربية، والذي يرتبط بالأداء لدينا، سوف يحقق حد كبير من الفائدة.

خطة الحوافز طويلة الأجل الجديدة مجموعة واضحة جدا من الشروط:

- مدة كل دورة 3 سنوات.

- يجب أن يحافظ المشارك على الحد الأدنى من تقييم الأداء (تحقيق كامل)

- يجب أن يكون المشاركين موظفين فعالين في بوبا العربية. كما أن الفصل من العمل يؤدي إلى فقدان المشاركة في الخطط الحالية والمستقبلية.

- يجب على الشركة تحقيق أهدافها طويلة الأجل لكل دورة على النحو المتفق عليه مع لجنة الترشيحات والمكافآت.

- يتحمل المشارك المسؤولية الكاملة عن أي تقلبات في أسعار الأسهم، حيث أن المخاطر وكل المسؤوليات هي على المشاركين في برنامج (خطة الحوافز طويلة الأجل)، وليست بأي شكل من الأشكال مسؤولية بوبا العربية.

- يتحمل المشارك مسؤولية فتح محفظة أسهمه الشخصية من أجل الحصول على استحقاق أسهمه من خلال تحويل الأسهم مباشرة من حساب بوبا العربية "خطة الحوافز طويلة الأجل" لحساب الأسهم العادية وذلك لأن تسوية استحقاقات الأسهم سوف تكون دائماً في شكل نقل الأسهم، مباشرة من بوبا "خطة الحوافز طويلة الأجل" إلى حساب المحفظة العادية للفرد، وذلك بعد الانتهاء من الاستحقاق وكل الموافقات المطلوبة كما هو منصوص عليها في قواعد برنامج "خطة الحوافز طويلة الأجل".

وترد تفاصيل أهليتك وأهداف الشركة على المدى الطويل وعملية التنفيذ في الملحق.

تخضع ترشحات وميزات برنامج "خطة الحوافز طويلة الأجل" لتقدير الشركة وحده. وقد تم تصميم شروط الخطة بعناية لضمان التطبيق العادل والمتسق لهذه المنفعة الحصرية.

إذا كانت لديك أسئلة بخصوص مشاركتك، أو تفاصيل (خطة الحوافز طويلة الأجل)، يرجى الاتصال بمدير التعويضات والمزايا.

تفضلوا بقبول فائق الاحترام

طل هشام ناظر

الرئيس التنفيذي

ملحق شهادة مكافأة (خطة الحوافز طويلة الأجل)

استحقاق المشارك	
برنامج 20** - 20**	
ريال سعودي	صندوق استحقاق (xx%) من الراتب الأساسي السنوي كما كاتن في أبريل 2019)
؟	عدد الأسهم الممنوحة
أدخل البيانات	تاريخ المنح

حجم أداء خطة الحوافز طويلة الأجل لبوبا العربية 2015 - 2017	
الوزن	مفتاح مؤشر الأداء
%**	تحقيق صافي ربح سنوي مركب بنسبة %** للفترة المالية: <ul style="list-style-type: none"> • هدف الربح لعام 20** هو *** مليون ريال سعودي. • هدف الربح المركب لعام 20** هو *** مليون.
%**	%* هامش (قبل الضريبة والزكاة) بداية ****
%100	
	ملاحظة: الحد الأدنى للإنجاز 85% الحد الأقصى للإنجاز 100% أقل من الحد الأدنى لا تستحق أي فائدة

عملية التطبيق

1. يتم الاحتفاظ بالأسهم المشتراة من الصندوق من قبل الأهلي كابيتال في حساب بوبا للحوافز طويلة الأجل للموظفين العاديين في بوبا العربية خلال فترة الأداء.
2. خلال الربع الأول من عام 20**، وبعد الإعلان عن القوائم المالية السنوية لعام 20**، ستقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بتحديد إنجاز مؤشرات الأداء الرئيسية للفترة 20** - 20** والموافقة عليها وفقاً لذلك.
3. بعد موافقة لجنة الترشيحات والمكافآت، والتأكيد على تعليمات المشاركين في برنامج (خطة الحوافز طويلة الأجل)، بما في ذلك تأكيد المشارك في برنامج (خطة الحوافز طويلة الأجل) لتفاصيل حساب محفظة الأسهم الفردية الخاصة بالمشارك الفردي، ستقوم شركة بوبا العربية بإصدار تعليمات لممثل البنك الأهلي لنقل حصص الأسهم مباشرة إلى حسابات المشاركين مباشرة من بوبا العربية "خطة الحوافز طويل الأجل" الأسهم العادية حساب محفظة مباشرة إلى الحساب الشخصي الفردي للمشارك في الخطة.
4. سيتم تحويل الأسهم مباشرة إلى حساب محفظة الأسهم الفردية الخاصة بالمشارك في (خطة الحوافز طويلة الأجل) وسيتم إكمال عمليات النقل خارج فترات حظر الهيئة.

ملحق 5 - شهادة مكافأة (خطة الحوافز طويلة الأجل)

شخصية وسرية

الاسم:

الرقم الوظيفي:

القسم:

الاستحقاق: مثال لدورة (خطة الحوافز طويلة الأجل 20** - 20**)

عزيزي جون..

انه لمن دواعي سروري أن أبلغكم تفاصيل الاستحقاق لدورة 2015 - 2017 من (خطة الحوافز طويلة الأجل) لبوبا العربية التي قد تم ترشيحك لها. وقد تم قياس معايير الأداء من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت وتمت الموافقة على النتائج النهائية.

معايير الأداء الرئيسية لخطة الحوافز طويلة الأجل 20** - 20**						
قياس الأداء	الهدف	البداية	الحد الأقصى	الإنجاز	الوزن	معايرة النتيجة
صافي الربح	**% وفق الخطة التشغيلية السنوية	**% نمو الأرباح على مدى ثلاث سنوات	% نمو الأرباح على مدى ثلاث سنوات		**%	
هامش الربح	متوسط *% (قبل الضرائب والذكاة)	معدل *% (قبل الضرائب والذكاة)	متوسط *% (قبل الضرائب والذكاة)		**%	
المجموع					100%	

أسهم الأداء وتفصيل الاستحقاق (**20 - **20 خطة الحوافز طويلة الأجل)	
	الأسمم الممنوحة
	تاريخ المنح
	الأسمم النهائية المكتسبة
	تاريخ الاستحقاق

وقد تم إخطار ممثل البنك الأهلي (الأهلي كابيتال)، الذي يحمل حساب بوبا العربية "الخطة الحوافز طويلة الأجل" الخاصة ببوبا العربية، والذي تم بموجبه عقد جميع أسهم المشاركين في الخطة، حيث سيتم تحويل الأسهم المكتسبة النهائية مباشرة إلى حساب محفظة الأسهم الفردية الخاصة بك، (التي كنت قد أبلغتنا بتفاصيلها كحساب محفظة أسهم)، جنباً إلى جنب مع أي أرباح، إن وجدت.

يرجى ملاحظة بأنك المسؤول عن دفع أي ضريبة أو ضمان اجتماعي في الوقت المناسب وفقاً لقوانين بلدك الأصلي أو الجنسية المذكورة على إيصال الأسهم، أو أي عائدات من بيعها بعد أن تتلقى الأسهم الخاصة بك وهو ما ينطبق أيضاً على أي توزيعات أرباح تم دفعها.

إذا كانت لديك أسئلة بخصوص تفاصيل استحقاقك، أو تفاصيل (خطة الحوافز طويلة الأجل)، يرجى الاتصال بمدير التعويضات والمزايا.

تفضلوا بقبول فائق الاحترام

طل هشام ناظر

الرئيس التنفيذي

انتهى