

لائحة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية لشركة نهر النيل المتحدة

المحتويات

- المادة الأولى: أحكام عامة
- المادة الثانية: نطاق التطبيق.
- المادة الثالثة: مسؤولية التطبيق.
- المادة الرابعة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.
- المادة الخامسة: مكافآت الإدارة التنفيذية.
- المادة السادسة: مراجعة اللائحة وتعديلها.
- المادة السابعة: الإفصاح.
- المادة الثامنة: تاريخ السريان.

المادة الأولى: أحكام عامة

- أ- يعد مجلس الإدارة هذه اللائحة ويعمل على مراجعتها دورياً متى لزم الأمر.
- ب- تخضع التعديلات التي تطرأ على هذه اللائحة إلى موافقة مجلس الإدارة لاعتمادها وفق لوائح المجلس التي تحكم ذلك.
- ت- يجب أن تنسجم هذه اللائحة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- ث- الغرض من تقديم المكافآت هو حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
- ج- تحدد المكافأة تبعاً لمستوى الوظيفة المعنية والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها ومؤهلاته العلمية والعملية ومستوى الأداء والإنجازات المحققة.
- ح- يجب أن تراعي هذه اللائحة وتنسجم مع طبيعة المخاطر المحيطة بالشركة.
- خ- يجب أن تتوافق لوائح وأنظمة الشركة الداخلية مع هذه اللائحة.
- د- يمكن الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- ذ- تستهدف هذه اللائحة استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة في ذلك.
- ر- تراعى اللائحة عند أي تعيينات جديدة وبالتنسيق مع اللجنة المالية.

ز- أن تراعى حالات إيقاف صرف المكافأة واستردادها إذا تبين أنها بنيت على معلومات غير دقيقة أو مغلوطة قدمت من الشخص المعني بها، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

س- تجيز هذه اللائحة منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.

ش- تهدف هذه اللائحة إلى تعزيز ثقافة الإفصاح والشفافية لدى الشركة، بما يتوافق مع القوانين واللوائح ذات العلاقة.

المادة الثانية: نطاق التطبيق:

ينصرف تطبيق هذه اللائحة على مجلس الإدارة ولجانه، والإدارة التنفيذية بالشركة، ويجوز الاسترشاد بها لتطبيقها بشكل كلي أو جزئي على عموم موظفي الشركة.

المادة الثالثة: مسؤولية التطبيق

تقوم اللجنة المالية وبالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بالشركة، كل بحسب مهامها المنوطة بها، بمتابعة تطبيق هذه اللائحة من قبلها، والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة، وتقويم أي انحرافات قد تنشأ في التطبيق، وتقوم بالرفع إلى المجلس في كل أمر يستدعي ذلك لغرض التوجيه.

المادة الرابعة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه:

أ- تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين عن حضور الاجتماعات والمشاركة فيها بفاعلية، أو مزايا معينة أو نسبة معينة من صافي الأرباح أو منح أسهم، ولا يجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.

ب- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (5%) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي أقرتها الجمعية العمومية، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (5%) من رأس مال الشركة المدفوع.

ت- في جميع الأحوال لا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية سبعة مليون جنيه سنوياً وفق للضوابط التي تضعها اللجنة المالية.

ث- يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الاجتماعات التي حضرها وشارك فيها بالرأي وأي اعتبارات أخرى بحسب تقدير مجلس الإدارة.

ج- يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء

مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل ومصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات.

المادة الخامسة: مكافآت الإدارة التنفيذية في الشركة

- أ- يجب مراعاة السياسات المتبعة من الشركة في هذا الشأن عند إقرار مكافأة الإدارة التنفيذية، وتحقيقها للأهداف المرسومة لها.
- ب- يجوز أن تتفاوت المكافأة المقررة لكل موظف في الإدارة التنفيذية وفقاً للنتائج التي حققها خلال العام محل التقييم.
- ت- يراعى عند إقرار المكافأة الأخذ بعين الاعتبار ما يجري عليه العمل في الشركات العاملة في القطاع وكذلك الشركات العاملة في السوق السوداني.
- ث- يجوز مراجعة السقف الأعلى لمكافآت الإدارة التنفيذية بشكل سنوي ورفع أي تعديلات مقترحة للمجلس.
- ج- يجب أن تنسجم هذه اللائحة مع استراتيجية الشركة وأهدافها، وبما يتوافق مع سياسة الأداء والتقييم المعمول بها وذلك فيما يخص مكافأة الإدارة التنفيذية.
- ح- إذا بنيت المكافأة المقررة للإدارة التنفيذية على معلومات غير دقيقة أو مغلوطة – أيا كان الباعث على ذلك – فإنه يتم الرفع بالحالة إلى المجلس لاتخاذ القرار الملائم.

المادة السادسة: مراجعة اللائحة وتعديلها

- أ- تقوم اللجنة المالية بإجراء مراجعة دورية لهذه اللائحة متى لزم الأمر للتحقق من موائمتها للأهداف المرسومة لها وبما يتوافق مع اللوائح والقوانين ذات العلاقة.
- ب- تعمل اللجنة على مشاركة الإدارة التنفيذية بما يطرأ من تعديلات أو مقترحات على هذه اللائحة واستطلاع مآرائها وملاحظاتها بما يحقق الهدف من ورائها.
- ت- تقوم اللجنة برفع أي تعديلات أو مقترحات على هذه اللائحة إلى المجلس لاعتمادها وفق اللوائح المتبعة في هذا الشأن.

المادة السابعة: الإفصاح

- أ- يلتزم المجلس بالإفصاح عن لائحة المكافآت وكيفية تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالشركة.

- ب- الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة. (نقداً أو أسهماً أو مزايا عينية).
- ت- توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة ولائحة المكافآت المعمول بها، وبيان أي إنحراف جوهري عن هذه اللائحة.

المادة الثامنة: تاريخ السريان:

- أ- تدخل هذه اللائحة نطاق التطبيق بعد اعتمادها من مجلس الادارة مباشرة على أن تعرض لاحقاً على الجمعية العمومية لإقرارها.
- ب- إن إجراء أي تعديلات على هذه اللائحة من صلاحية مجلس الإدارة بموجب تفويض من الجمعية العمومية للمساهمين.

وبالله الثقة وعليه الإعتماد،،،

صدرت تحت توقيعي في هذا اليوم الثاني والعشرين من شهر يوليو لسنة 2025م بعد إجازتها من مجلس الإدارة الموقر في اجتماعه بتاريخ الإثنين 2025/07/21م

د. عادل خضر الزين

رئيس مجلس إدارة شركة نهر النيل المتحدة المحدودة

التوقيع: