



طيران أبو ظبي  
ABU DHABI AVIATION

## ABU DHABI AVIATION

ABU DHABI AVIATION PJSC

شركة طيران أبوظبي ش م ع

BOARD OF DIRECTORS REMUNERATION POLICY

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

Contents

المحتويات

1. Definitions

1- التعريفات

2. Scope & Application

2- النطاق والتطبيق

3. Purpose

3- الغرض

4. Remuneration Governance

4- إدارة سياسة المكافآت

5. Guiding Principles of Remuneration

5- المبادئ التوجيهية للمكافآت

6. Directors Remuneration

6- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

7. Approval

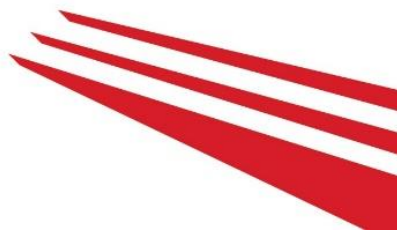
7- الموافقة



T: +971 2 575 8000  
F: +971 2 575 7775

www.ada.ae  
info@ada.ae

P.O. Box 2723  
Abu Dhabi, UAE



## 1. Definitions

The following capitalised terms in this Policy shall have the following meanings:

**Articles of Association or Articles** means the Articles of Association of the Company as may be amended by the General Assembly from time to time.

**Board or Board of Directors** means the board of directors of the Company, each a Director.

**Chairman** means Chairman of the Board of Directors.

**Companies Law** means Federal Law by Decree No.32 of 2021 concerning Commercial Companies, as amended or replaced from time to time.

**Committee** means any committee of the Board of Directors.

**Company** means Abu Dhabi Aviation PJSC.

**Corporate Governance Report** means the corporate governance report issued by the Company each financial year in accordance with the Corporate Governance Rules

**Corporate Governance Rules** means the Chairman of the Securities & Commodities Authority Decision No.(3/RM) of 2020 concerning the approval of joint stock companies governance guide, as may be amended or replaced from time to time.

**General Assembly** means the general assembly of the Company.

**Remuneration** means the total amount paid to a Director on account of his or her membership to the Board, as approved by the General Assembly.

**SCA** means the Securities and Commodities Authority.

**Vice-Chairman** means Vice-Chairman of the Board of Directors.

## 2. Scope & Application

## 1. التعريفات

يكون للمصطلحات التالية المكتوبة بحروف بارزة والواردة في هذه السياسة المعاني الآتية:

**النظام الأساسي** يعني النظام الأساسي للشركة والذي يجوز للجمعية العمومية تعديله بين الحين والآخر.

**المجلس أو مجلس الإدارة** يقصد به مجلس إدارة الشركة، ويشار لكل من أعضائه بعضو مجلس الإدارة.

**الرئيس** يعني رئيس مجلس الإدارة.

**قانون الشركات** يعني المرسوم بقانون اتحادي رقم 32 لسنة 2021 بشأن الشركات التجارية، والذي يجوز تعديله أو استبداله بين الحين والآخر.

**اللجنة** تعني أي لجنة من لجان مجلس الإدارة.

**الشركة** يقصد بها شركة طيران أبوظبي ش م ع

**تقرير حوكمة الشركة** يعني تقرير حوكمة الشركة الصادر عن الشركة في كل سنة مالية وفقاً لقواعد حوكمة الشركات.

**قواعد حوكمة الشركات** تعني قرار رئيس هيئة الأوراق المالية والسلع رقم (3/ر م) لسنة 2020 بشأن اعتماد دليل حوكمة الشركات المساهمة، والذي يجوز تعديله أو استبداله بين الحين والآخر.

**الجمعية العمومية** يقصد بها الجمعية العمومية للشركة.

**الأجر** يقصد المبلغ الإجمالي المدفوع لعضو مجلس الإدارة في نظير عضويته أو عضويتها في مجلس الإدارة، والذي تعتمد الجمعية العمومية.

**الهيئة** يقصد بها هيئة الأوراق المالية والسلع.

**نائب الرئيس** يعني نائب رئيس مجلس الإدارة.

## 2. النطاق والتطبيق

2.1 This Policy sets out the framework for the remuneration to the Board of Directors and it applies to all Directors who are serving on the Company's Board of Directors.

1.2 تحدد هذه السياسة إطار العمل الخاص بمكافآت مجلس الإدارة وتنطبق هذه السياسة على جميع أعضاء مجلس الإدارة الذين يعملون في مجلس إدارة الشركة.

### 3. Purpose

### 3. الغرض

3.1 This Policy is designed to support the Company's strategy and to promote long-term sustainable success and value creation for the benefit of the shareholders of the Company. Board remuneration is aligned to Company purpose and values and is linked to the successful delivery of the Company's long-term strategy.

1.3 أعدت هذه السياسة لدعم استراتيجية الشركة ولتعزيز النجاح المستدام على المدى الطويل وخلق القيمة لصالح مساهمي الشركة، ويسير نظام مكافآت مجلس الإدارة وفق أهداف الشركة وقيمها ويرتبط بالتنفيذ الناجح لاستراتيجية الشركة طويلة المدى.

3.2 The purpose of this Policy is to establish the criteria for the remuneration of the Company's Board of Directors and to provide an overview of the Company's Board of Directors' compensation strategy, principles governing Board Remuneration and related governance procedures.

2.3 يكمن الغرض من هذه السياسة في وضع معايير لمكافآت مجلس إدارة الشركة وتوفير نظرة عامة على استراتيجية المكافآت الخاصة بمجلس إدارة الشركة وكذلك المبادئ التي تحكم مسألة مكافآت مجلس الإدارة وإجراءات الحوكمة ذات الصلة.

3.3 This Policy is intended to supplement any applicable legal or regulatory rules or requirements governing Board remuneration, including any requirements set out in the Companies Law, Corporate Governance Rules of the Articles.

3.3 تهدف هذه السياسة إلى تكملة أي قواعد أو متطلبات قانونية أو تنظيمية معمول بها والتي تحكم مكافآت مجلس الإدارة، بما في ذلك أي متطلبات منصوص عليها في قانون الشركات أو قواعد حوكمة الشركات أو النظام الأساسي.

### 4. Remuneration Governance

### 4. إدارة المكافآت

4.1 Directors are expected to uphold the highest standards of integrity in instilling the appropriate values, behaviors and culture in the boardroom and beyond. The Board plays a vital role in steering and overseeing the performance of the Company and as such it is critical to ensure that Board remuneration is derived on the basis of certain elements which are pre-determined, quantifiable and aligned with the short and long-term goals and interests of the Company.

1.4 يتوقع التزام أعضاء مجلس الإدارة بأعلى معايير النزاهة في غرس القيم والسلوكيات والثقافة المناسبة في غرفة مجلس الإدارة وخارجها. ويلعب مجلس الإدارة دوراً حيوياً في توجيه أداء الشركة والإشراف عليه، ومن ثم يجب ضمان تحقيق مكافآت مجلس الإدارة على أساس بعض العناصر المحددة مسبقاً والتي يمكن قياسها والمتوافقة مع أهداف ومصالح الشركة على المدى القصير والطويل.

4.2 The Nomination and Remuneration Committee has the responsibility for designing and preparing remuneration policies for the Board and the employees. It is vital that the Nomination and Remuneration Committee recognises and manages potential conflicts of interest in this process.

2.4 تحمل لجنة الترشيحات والمكافآت على عاتقها مسؤولية تصميم سياسات المكافآت الخاصة بمجلس الإدارة والموظفين والعمل على إعدادها. ومن الضروري أن تدرك لجنة الترشيحات والمكافآت تضارب المصالح المحتمل في هذه العملية وتعمل على إدارتها.

4.3 The Nomination and Remuneration Committee is also tasked with recommending Remuneration to

3.4 تعد لجنة الترشيحات والمكافآت مكلفة أيضاً بالتوصية بالمكافآت لمجلس الإدارة في نهاية كل سنة مالية.

the Board at the end of each financial year. Prior to making its recommendation, the Nomination and Remuneration Committee may annually review the proposed Remuneration for the Board against companies of similar size and complexity to the Company to ensure that the Company can attract and retain directors with the highest skills, industry knowledge and experience to oversee the Company strategy and goals. In this respect and subject to any rules or restrictions that may be imposed by the SCA from time to time, the Nomination and Remuneration Committee may rely on external advisors to perform the market studies and analysis as they deem appropriate.

4.4 Levels of remuneration for Directors should reflect the time commitment and responsibilities of their respective roles and the objectivity of judgement in the decision making required by them. The level of achievement of the financial targets may be determined through the Company's results as presented in financial reports and achievement of non-financial targets may be assessed internally or by external assistance, as deemed relevant by the Remuneration Committee.

4.5 The Board is responsible for proposing the Board Remuneration to the General Assembly for approval. The Board of Directors may delegate – in whole, or in part – its decision described herein to the Nomination and Remuneration Committee.

## 5. Guiding Principles of Remuneration

5.1 The guiding principles governing the Board Remuneration are the following:

(a) Alignment with long-term value creation for shareholders.

(b) Recognise the substantial effort, time and responsibility necessary to oversee the affairs of the Company.

(c) The remuneration is fair and based on clear principles and structures to attract highly qualified candidates and retain and motivate highly qualified Directors.

(d) Remuneration is determined following comparison with remuneration to boards in

وتقوم لجنة الترشيحات والمكافآت – قبل تقديم توصيتها – بمراجعة المكافآت المقترحة لمجلس الإدارة سنوياً وذلك بما يتوافق مع الشركات ذات الحجم والتعقيد المماثل لهذه الشركة وذلك لضمان قيام الشركة بجذب المدراء ممن يتميزون بأعلى المهارات والمعرفة والخبرة والحفاظ عليهم وذلك بغية الإشراف على استراتيجية الشركة وأهدافها. وفي هذا الصدد، ومع مراعاة أي قواعد أو قيود قد تفرضها هيئة الأوراق المالية والسلع بين الحين والآخر، يجوز للجنة الترشيحات والمكافآت الاعتماد على مستشارين خارجيين لتنفيذ دراسات وتحليلات السوق وفق ما يروه مناسباً.

4.4 يجب أن تعكس مستويات ونسب مكافآت أعضاء مجلس الإدارة الالتزامات والمسؤوليات الزمنية لأدوار كل منهم ومدى موضوعية الحكم في اتخاذ القرار المطلوب من قبلهم. ويجوز تحديد مستوى تحقيق الأهداف المالية من خلال نتائج الشركة وفق ما هو محدد في التقارير المالية ويجوز تقييم تحقيق الأهداف غير المالية إما داخلياً أو من خلال مساعدة خارجية، وفق ما تراه لجنة المكافآت ذات الصلة.

5.4 يتحمل مجلس الإدارة مسؤولية اقتراح مكافآت مجلس الإدارة على الجمعية العمومية لاعتمادها، ويجوز لمجلس الإدارة تفويض – سواء بشكل كلي أو جزئي – قراره الموضح في هذه السياسة إلى لجنة الترشيحات والمكافآت.

## 5. المبادئ التوجيهية للمكافآت

1.5 وفيما يلي المبادئ التوجيهية التي تحكم مكافآت مجلس الإدارة.

(أ) التوافق مع خلق القيمة طويلة المدى للمساهمين.

(ب) الاعتراف بالجهود الكبيرة المبذولة وكذلك الوقت المستغرق والمسؤولية اللازمة للإشراف على شؤون الشركة.

(ج) تعتبر المكافأة قيمة عادلة وتستند إلى مبادئ وهيكل واضحة لجذب المرشحين المؤهلين تأهيلاً رفيعاً والاحتفاظ بالأعضاء المؤهلين تأهيلاً رفيعاً والعمل على تحفيزهم.

(د) تحدد المكافآت بعد المقارنة مع مكافآت مجالس إدارات الشركات التي تقارن من حيث رأس المال والأداء المالي والحجم والنطاق مع الشركة.

companies with comparable capitalisation, financial performance, size and scope.

## 6. Directors Remuneration

6.1 The total Board Remuneration, including any amounts or bonuses to be paid in accordance with this paragraph 6, shall not exceed the thresholds set out in the Companies Law, the Corporate Governance Rules or the Articles of Association Details of the Board Remuneration, as resolved by the General Assembly are reported each year in the Corporate Governance Report.

6.2 Expenses such as travel and accommodation relating to Board meetings, meetings of the Committees of the Board of Directors and relevant training are reimbursed in accordance with the Company's relevant policies applicable from time to time.

6.3 Directors shall not receive attendance fee for attending a Board meeting. Committee members may be paid attendance fees for attending Committee meetings.

6.4 The Chairman and Vice-Chairman may be rewarded a leadership multiplier as a part of their remuneration for assuming the duties of a Chairman / Vice-Chairman of the Board and ensuring efficient fulfilment of the Board's responsibilities.

6.5 In case a Director resigns or leaves the Board, the outgoing Director's remuneration shall be calculated on the basis of actual performance at the end of the performance year, pro-rated based on the actual period served on the Board (based on calendar days) and shall be paid subject to approval by the General Assembly.

6.6 Any variable component and/or short-term incentive may be expressed as a percentage of the annual fixed base Remuneration and may vary depending on the role of each Director.

6.7 The General Assembly shall have the right to deduct from the Board Remuneration any fines levied by the SCA or the relevant Competent Authority against the Company for any violation of the Companies Law or the Articles of Association by the Board during the preceding financial year. The General Assembly may however resolve not to deduct such fines if it considers that such fines were

## 6. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

1.6 يجب ألا يتجاوز إجمالي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، بما في ذلك أي مبالغ أو علاوات مطلوب دفعها وفقاً لهذه الفقرة رقم 6، الحدود المنصوص عليها في قانون الشركات أو قواعد حوكمة الشركات أو النظام الأساسي. ويتم إعداد تقارير بتفاصيل مكافآت مجلس الإدارة، التي تحددها الجمعية العمومية وتصدر قراراً بشأنها كل عام في تقرير حوكمة الشركة.

2.6 سداد النفقات مثل السفر والإقامة المتعلقة باجتماعات مجلس الإدارة واجتماعات لجان مجلس الإدارة والتدريب ذي الصلة وفقاً لسياسات الشركة ذات الصلة المعمول بها بين الحين والآخر.

3.6 لا يحصل أعضاء مجلس الإدارة على بدل الحضور وذلك لحضور اجتماع مجلس الإدارة. ويجوز دفع بدل الحضور لأعضاء اللجنة لحضور اجتماعات اللجنة.

4.6 يجوز مكافأة رئيس مجلس الإدارة ونائبه على القيادة الرشيدة كجزء من مكافآتهم لتولي مهام رئيس / نائب رئيس مجلس الإدارة وضمان الوفاء بمسؤوليات مجلس الإدارة بشكل فعال.

5.6 في حالة استقالة أحد أعضاء مجلس الإدارة أو تركه لمجلس الإدارة، يجب احتساب مكافأة عضو مجلس الإدارة المنتهية ولايته على أساس الأداء الفعلي في نهاية سنة الأداء، وذلك بما يتناسب مع الفترة الفعلية التي قضاها في المجلس (حسب عدد الأيام التقويمية) ويجب دفع هذه المكافأة شريطة موافقة الجمعية العمومية عليها.

6.6 يجوز التعبير عن أي مكون متغير و / أو حافز قصير الأجل باعتباره نسبة مئوية من المكافأة الأساسية الثابتة سنوياً وقد يختلف حسب دور كل عضو مجلس إدارة.

7.6 يحق للجمعية العمومية أن تخصم من مكافآت لمجلس الإدارة أي غرامات تفرضها هيئة الأوراق المالية والسلع أو السلطة المختصة على الشركة بسبب أي مخالفة لقانون الشركات أو عقد تأسيس الشركة من قبل مجلس الإدارة خلال السنة المالية السابقة. ومع ذلك، يجوز للجمعية العمومية أن تقرر عدم خصم هذه الغرامات إذا رأت أن هذه الغرامات قد تم فرضها لأسباب أخرى غير التقصير أو الخطأ الذي ارتكبه مجلس الإدارة.

levied for reasons other than a default or error on the part of the Board.

## 7.Approval

7.1 The Policy was prepared by the Nomination and Remuneration Committee and endorsed by the Board of Directors.

7.2 This policy was approved by the General Assembly meeting held on 27 April 2023 in accordance with Article (29) of the Corporate Governance Rules. The policy has been available on the Company's website since the announcement of the General Assembly meeting.

7.3 The Nomination and Remuneration Committee shall have the authority to review and amend this Policy from time to time.

7.4 In the event any changes are made to this Policy, it shall be submitted for approval by the General Assembly in the upcoming General Assembly meeting.

## 7. الموافقة

1.7 لقد تولى إعداد هذه السياسة لجنة الترشيحات والمكافآت وصدق عليها مجلس الإدارة.

2.7 اعتمدت هذه السياسة في اجتماع الجمعية العمومية المنعقد بتاريخ 27 ابريل 2023 وفقاً للمادة رقم (29) من قواعد حوكمة الشركات. وكانت هذه السياسة متاحة على موقع الشركة على الإنترنت منذ إعلان اجتماع الجمعية العمومية.

3.7 تتمتع لجنة الترشيحات والمكافآت بصلاحيات مراجعة هذه السياسة وتعديلها بين الحين والآخر.

4.7 في حال إجراء أي تغييرات على هذه السياسة، يجب تقديمها في اجتماع الجمعية العمومية القادم للموافقة عليها من قبل الجمعية العمومية.