

module 5: Executive Compensation and Incentives

تدريبات الأعضاء التنفيذيين وموافقتهم

* key principles with respect to director remuneration.

المبادئ الرئيسية التي تحكم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

1. Accountability.

مسئولية

2. Responsibility.

مسؤولية

3. Fairness

عدالة

4. Transparency.

الشفافية

* Non-executive remuneration: مكافآت الأعضاء غير التنفيذيين

Good Corporate Governance Practices: ممارسات الحوكمة الرشيدة

④ Differentiate between executive and non executive remuneration.

الفرق بين مكافآت التنفيذيين وغير التنفيذيين

1. executive Compensation packages are generally thought to include director duties.

مكافآت الأعضاء التنفيذيين تتضمن واجباتهم

2. executive Compensation should linked to Performance, the same doesn't necessarily hold true for non executives.

يجب ربط مكافآت التنفيذيين بالأداء، ذلك ليس بالضرورة أن يطبق ذلك على غير التنفيذيين

④ remuneration is to be based on review of a peer group of Companies

المكافآت تستند على مراجعة شركات

المماثلة.

* Each non-executive director should receive the same annual fee

الاعضاء الغير تنفيذيين

* Remuneration Package must not jeopardize

Independence of director.

لا يجب أن تؤثر المكافآت

على استقلالية الأعضاء.

* The remuneration policy must be regulated in

the Company's by-laws.

يجب تنظيم سياسة

المكافآت في النظام الأساسي للشركة.

* Conclude a Contract - * Disclosure

* let shareholder have a say.

- إبرام عقد - افصاح - أن يكون هناك رأي المساهمين

* non-executive remuneration structure:-

Travel Costs

مصاريف سفر

Chairman Committee

رئيس اللجنة

Fees Per meeting

مقابل اجتماعات (للمجلس)

Annual Fees

أرباح سنوية / جميع الاعضاء غير تنفيذيين

Executive remuneration and Incentive structure

1. Remuneration Strategy :- استراتيجيات التعويضات

examples of self-serving managerial Action *

أمثلة على إجراءات إدارية لخدمة مصالح ذاتية.

- * Shirking التهرب من المسؤولية
- * Hiring friend and relatives. تعيين الأصدقاء والإقارب
- * Consuming excessive perks استهلاك الامتيازات
- * Building emprise بناء الإمبراطورية
- * Taking no risk or Chance to avoid being fired.
- * having a short run horizon if the managers are near retirement (short-termism)

ملاحظة : الاستراتيجية تعول على الأعضاء، لتعديدين لا مراحل نمو الشركة.

* مرحلة إبداعية :- مرتبة أساسية متوسطة ، حوافز قصيرة ، راجل مرتفعة ، حوافز طويلة قليلة
حوافز تنفذ إلى المخازن ، تدابير مالية ، تنفيذية ، ظاهرة ، يصعب قياسها

* مرحلة النمو :- مرتبة أساسية قليل ، حوافز قصيرة قليلة ، حوافز طويلة مرتفعة
حوافز على صورة أسهم / نقد ، تدابير مالية ، تنفيذية ، الاهتمام بالنمو تحقيق قيمة

* مرحلة النضج :- مرتبة أساسية متوسطة ، حوافز طويلة / قصيرة متوسطة

2. Remuneration level

Internal factor Affecting the level of executive Compensation.

العوامل الداخلية التي تؤثر على مستوى تعويضات الأعضاء التنفيذيين.

1. financial position of the Company. الموقف المالي للشركة
2. risk level مستوى المخاطرة
3. Remunerations Committee recommendation توصيات اللجنة
4. existing practices and other employee pay level. الممارسات الحالية ومستوى الأجور
5. Internal Competition التنافس الداخلي
6. Structure of Organization الهيكل التنظيمي
 - Size of the Company. حجم الشركة
 - Product diversification. تنوع المنتجات
 - Research and development البحث والتطوير
 - Geographic diversification. التنوع الجغرافي
7. Company age عمر الشركة

3. Remuneration structure

Executive Compensation structure:-

- + Long term Incentives. خيارات الأسهم وقبضه
- + Bonuses 50-150% of wages علاوات نقدية أو أسهم
- + Benefits تأمين، تقاعد، إجازات خاصة، فريزا
- Base pay راتب أساسي

* Long term Incentive are designed to satisfy many Complex and often Competing objective

الموافقة طويلة المدى لتكامل أهداف متعددة ومعقدة ويمكن أن تكون متعارضة

1. Aid in the attraction, retention and motivation of key employees

جذب الموظفين الرئيسيين الاحتفاظ بهم وتشجيعهم

2. link executive and Shareholder interests

ربط مصالح الأعضاء التنفيذيين بمصالح المساهمين

3. encourage appropriate risk taking in business decision.

مواجهة المخاطر الملائمة في قرارات العمل

4. reward achievement of business / financial goals

مكافأة على تحقيق الأهداف التجارية / المالية

5. Balance short term / long term decision making

التوازن في عملية اتخاذ القرارات على المدى القصير والطويل والتغيير

6. Provide means for stock ownership

توفير وسائل لملكية الأسهم

7. minimize tax, Accounting or regulatory costs

تقليل التكاليف الضريبية والمحاسبية والقانونية

8. Send Clear, Simple direction to participant.

إرسال توجيهات واضحة وبسيطة إلى المشاركين

4. Types of Compensation: A special focus on stock options.

Types of executive Compensation

* Stock option

- stock option give executive of the firm the incentive to manage the firm

- stock option are believed to align managers' goals with shareholder goals.

- stock option have asymmetric incentive

* Stock Grant:

- An alternative form of long term incentive Compensation that avoids governance failure.

- Restricted stock doesn't have asymmetric incentive

- يمكن استخدام أسهم الأداء كمنفعة حافزة على أداء الشركة المتحقق في الماضي.

Two ways to examine the efficacy of Incentive

based Compensation:-

- دراسة كفاءة التعويضات .
1. Post evidence: Pay for performance Sensitivity. حسب عوائد/ دليل قبلي
 2. ante evidence. دليل بعيني .

Problems with stock option Incentive

مشكلات في الحوافز من حصة الاسهم .

1. CEO might forego increasing dividend in favor of using the Cash to try increase the stock price.
قد يتسرع المدير بالتغنيص من توزيع الارباح في محاولة استخدام هذا النقد لرفع سعر السهم
2. CEO have a tendency to pick a higher risk business strategy.
يختارون استراتيجيات عمل تحمل أكبر قدر من المخاطرة .
3. Stock option may be too far Underwater to motivate manager efficiency.
قد تكون خيارات الأسهم بعيدة عن تحفيز المدير بكل فعال
4. Stock price are effected by Company performance but also by many Other factor beyond its Control.
يتأثر سعر سهم الشركة بأداء الشركة لكنه يتأثر أيضا بعوامل خارجة عن إدارة الشركة .

Three reason for expensing executive Options:-

أسباب لتسجيل خيارات التنفيذيين ضمن المصروفات

1. To have better disclosure and account for the real Cost of using option as Compensation

الافصاح وتسجيل الأفضل للتكلفة الفعلية لاستخدام الخيارات كتعويض

2. To reduce the amount of option executive receive and reduce thier total Compensation

تقليل مبالغ الخيارات التي يحصل عليها التنفيذيون وتقليل التعويضات التي يحصلون عليها .

8. To reduce CEO Incentive to time the market

تقليل اتجاه الرؤساء التنفيذيين لضبط تحركات السوق بتوقيت معين.