



ضمان للإستثمار برنامج نهاية الخدمة الأسئلة الشائعة

أسئلة متعلقة بالمنتجات

1. كيف يتم تسجيل الشكاوى العمالية ذات الصلة بالنظام البديل لمكافأة نهاية الخدمة (نظام الادخار)؟

أ. الشكاوى ذات الصلة بعدم استلام العامل مكافأة نهاية الخدمة أو أي شكاوى عمالية مماثلة يتم تطبيق الأحكام الواردة في المرسوم بقانون لتنظيم علاقات العمل وفق المسار المتبع حالياً لخدمة بحث الشكاوى العمالية - وزارة الموارد البشرية والتوطين .
ب. الشكاوى ذات الصلة بالصندوق والمقدمة من أصحاب العمل أو المستفيدين واخطار الهيئة أو الوزارة من اختصاص هيئة الأوراق المالية والسلع.

2. ما هو الإجراء المتبع في حالة استلام استفسار من المتعامل يرغب في تقديم الخدمة وتأسيس صندوق للاذخار في النظام البديل لنظام مكافأة نهاية الخدمة (نظام الادخار)؟

في حالة استلام استفسار من المتعامل يرغب في تقديم الخدمة وتأسيس صندوق للاذخار في النظام البديل لنظام مكافأة نهاية الخدمة (نظام الادخار).

يرجى اخطار المتعامل بالتواصل بشكل مباشر على البريد الإلكتروني التالي: aeos@mohre.gov.ae، أو توضيح البيانات الشخصية للمتعامل متضمنه رقم المنشأة إن وجد و اسم المتعامل و رقم التواصل والبريد الإلكتروني وذلك حتى يتسنى للفريق المعني بإرسال كافة المعلومات والمتطلبات الخاصة بالاستثمار لتأسيس الصندوق مع ضرورة اختيار الإجراء "Savings System" "CRM action".

3. ما هو الإجراء المتبع في حالة استلام استفسار من المتعامل بكيفية التسجيل في النظام البديل لنظام مكافأة نهاية الخدمة (نظام الادخار)؟

يتم تزويد المتعامل بأسماء الصناديق المعتمدة في بوابة الوزارة ومثال ذلك شركة ضمان بالإضافة الى تزويد المتعامل بالموقع الإلكتروني الخاص بالصندوق.

4. هل يستطيع الموظف إبقاء مستحقات نهايته الخدمة والعوائد الربحية المحققة بعد انتهاء العلاقة التعاقدية مع صاحب عمله في نظام الادخار لاستمرارية الاستثمار؟

نعم، يستطيع الموظف استكمال استثمار المستحقات المالية لنهاية الخدمة وفق نظام الادخار بعد انتهاء العلاقة التعاقدية مع جهة عمله، وذلك دون سداد أي اشتراكات إضافية.

5. ماذا يحصل لمبلغ الاشتراك في نظام الادخار في حال وفاة العامل؟

يتم سدادها من قبل الصندوق الاستثماري للمستحقين عن الموظف وورثته خلال مدة لا تتجاوز (10) عشرة أيام عمل من تاريخ وفاته.

6. هل أستطيع كموظف سحب مبالغ الاشتراك الأساسي من نظام الادخار؟

يحق لك كموظف سحب مستحقات نهاية الخدمة وفق نظام الادخار في حال انتهاء العلاقة التعاقدية مع جهة العمل وإلغاء تصريح العمل.

7. ما هو الاجراء المتعلق بمكافأة نهاية الخدمة السابقة على الاشتراك في نظام الادخار؟

تلتزم جهة العمل باحتساب المبالغ المستحقة للموظف قبل تسجيله في نظام الادخار وفقاً للتشريعات النافذة في هذا الشأن، ويكون ملزماً بسدادها عند إنتهاء العلاقة التعاقدية محسوبة على قيمة الأجر الأساسي للموظف وقت الاشتراك في نظام الادخار.

8. هل يحق لي كجهة عمل الانسحاب من نظام الادخار؟

يحق لجهة العمل الانسحاب من نظام الادخار بعد مرور سنة من الاشتراك بناءً على موافقة الوزارة مع مراعاة الشروط الآتية:

أ. ألا تقل مدة الاشتراك في النظام عن سنة، إلا في الحالات الاستثنائية التي يحددها وزير الموارد البشرية والتوطين.

ب. عدم وجود غرامات إدارية مستحقة أو منازعات عمالية قائمة قيد التسوية على صاحب العمل.

ت. تقييم التقرير الائتماني للوزارة لضمان وجود ملاءة مالية كافية لسد استحقاقات مكافأة نهاية الخدمة للموظفين.

ث. عدم التأثير على حقوق ومستحقات الموظف.

9. ماذا يترتب على جهة العمل من التزامات في حال موافقة وزارة الموارد البشرية والتوطين على الانسحاب من نظام الادخار؟

يترتب على انسحاب جهة من نظام الادخار الآتي:

- عدم جواز استرداد جهة العمل لمبالغ الاشتراك الأساسية، وبحق للموظف سحب مستحقاته بعد انتهاء علاقة العمل، أو إبقائها لاستمرارية الاستثمار وذلك دون سداد أي اشتراكات إضافية.
- الرجوع إلى آلية احتساب مكافأة نهاية الخدمة وفق المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية، وذلك بالنسبة للمدة التالية للانسحاب من نظام الادخار.

10. انا -كجهة عمل- ماذا سيحصل في حال تخلفت أو تأخرت عن سداد مبلغ الاشتراك الأساسي في النظام للموظفين الذين قمت بتسجيلهم في نظام الادخار؟

كجهة عمل أنت ملزم بسداد مبالغ الاشتراك الأساسي عن جميع الموظفين الذين قمت بتسجيلهم في النظام شهرياً. وفي حال تخلفت عن ذلك، ستطبق عليك الإجراءات الآتية بالتدرج:

- يقوم النظام خلال (30) ثلاثين يوماً من موعد السداد بإرسال إنذار كتابي إلكتروني إلى صاحب العمل بضرورة سداد الاشتراك الأساسي خلال مدة لا تزيد على (5) خمسة أيام عمل من تاريخ استلام الإنذار.
- في حال عدم دفع الاشتراك الأساسي خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ إرسال الإنذار، يقوم مدير الصندوق بإخطار وزارة الموارد البشرية والتوطين بحيث تتم الزيارات التفتيشية للمنشآت المتخلفة عن سداد الاشتراك الأساسي.
- تقوم وزارة الموارد البشرية والتوطين بعد مرور (2) شهرين من تاريخ تخلف صاحب العمل عن السداد، بوقف إصدار تصاريح عمل جديدة لصاحب العمل إلى أن يتم سداد جميع مبالغ الاشتراك المستحقة عليه، أو اتخاذ أي إجراءات إدارية أخرى وفق الأنظمة المعمول بها لديها.
- تقرض وزارة الموارد البشرية والتوطين بعد مرور (4) أربعة أشهر من تاريخ التخلف عن سداد مبالغ الاشتراك غرامة إدارية على صاحب العمل بمقدار (1,000) ألف درهم شهرياً عن كل مُستفيد.

11. هل يحق لجهة العمل وقف السداد في نظام الادخار؟

يمكن وقف السداد حسب القرار الوزاري في الحالات الآتية:

- انقطاع العامل عن العمل لسبب غير مشروع.
- حبس أو احتجاز العامل مع وقف أجره، بناء على حكم من الجهة المختصة.
- إعادة هيكلة المنشأة، أو انتقال ملكيتها بالكامل، أو اندماجها، أو الاستحواذ عليها أو تقسيمها.
- تأخر العامل في العودة من إجازته السنوية لأسباب خارجة عن إرادته.
- ثبوت تعثر المنشأة مالياً.
- حصول المستفيد على إجازة بدون راتب.
- كما يجب على صاحب العمل تقديم طلب للوزارة مع الإثباتات والمستندات اللازمة.

12. هل يجوز لجهة العمل سحب أو استرداد مبالغ الاشتراك الأساسي في نظام الادخار الذي تم تحويله وسداده للنظام؟

يُحظر - في أي حال من الأحوال - سحب مبلغ الاشتراك الأساسي والأرباح والعوائد المحققة عليها في نظام الادخار قبل انتهاء علاقة العمل بين صاحب العمل والموظف، إلا أنه يحق لصاحب العمل استرجاع مبالغ الاشتراك الأساسي فقط في حال انتهاء علاقة العمل قبل مرور سنة من بدئها.

13. ما هي ضوابط الاشتراك الطوعي الإضافي للموظفين المسجلين في نظام الادخار؟

يُشترط ألا يتجاوز نسبة الاشتراك الطوعي نسبة (25%) من الأجر الإجمالي إذا كان السداد شهري، وبما لا يتجاوز في مجمله ذات النسبة سنوياً إذا كان المبلغ مقطوع.

14. هل يجوز للعامل تغيير نسبة او مبلغ الاشتراك الطوعي أو التوقف عن سداد الاشتراك الطوعي الإضافي في نظام الادخار؟

نعم يستطيع الموظف متى ما شاء تغيير نسبة أو مبلغ الاشتراك الطوعي أو التوقف عن السداد.

15. هل يستطيع الموظف المسجل في نظام الادخار سحب مبالغ الاشتراك الطوعي الإضافي أثناء وبعد خدمته؟

يحق للموظف سحب جزء أو كل مبالغ الاشتراك الطوعي الإضافي المُسددة أو عوائدها الاستثمارية، وذلك وفق الضوابط المعمول بها لدى الصندوق الاستثماري.

16. هل يحتسب مبلغ الاشتراك الطوعي في نظام الادخار ضمن مستحقات مكافأة نهاية الخدمة الخاصة بالموظف؟

لا، لا يحتسب مبلغ الاشتراك الطوعي ضمن مستحقات مكافأة نهاية الخدمة الخاصة بالموظف.

17. هل هناك حد أعلى لمبلغ الاشتراك الطوعي الإضافي في نظام الادخار؟
نعم، يجب أن لا تتجاوز نسبة الاشتراك الطوعي الإضافي عن 25% من الأجر الإجمالي للموظف شهرياً أو سنوياً.

18. كيف يتم سداد مبلغ الاشتراك الطوعي الإضافي في نظام الادخار؟
يستطيع العامل المسجل في النظام سداد مبلغ الاشتراك الطوعي وفق خيارين كالآتي:
أ. السداد الشهري بمبلغ أو نسبة من أجره الشهري وفق رغبته، من خلال جهة العمل.
ب. السداد بمبلغ مقطوع مباشرة إلى حسابه في نظام الادخار لدى وسيط الخدمات الإدارية.

19. هل يستطيع الموظف استكمال سداد مبلغ الاشتراك الطوعي الإضافي في نظام الادخار بعد انتهاء العلاقة التعاقدية مع جهة العمل؟
لا، تنتهي أحقية الموظف في الاشتراك الطوعي الإضافي عند انتهاء علاقة العمل مع صاحب العمل، ويحق له الإبقاء على أمواله في النظام إن رغب بذلك دون سداد مبالغ إضافية.

20. هل هناك خيارات للاستثمار في نظام الادخار؟
نعم، يتيح النظام بحد أدنى 3 خيارات استثمار رئيسية كالآتي:
أ. خيار محفظة ضمان رأس المال: وهو خيار يخلو من أي مخاطر ويضمن الحفاظ على رأس المال، والذي يجب التقيد به إذا كان الموظف من فئة العمالة غير الماهرة. (الأساسي والمطبق حالياً للعمال الذي يتم اشراكهم من قبل صاحب العمل)
ب. خيارات الاستثمار القائمة على المخاطر: تشمل خيارات لمختلف المحافظ الاستثمارية التي تحمل درجات متباينة من المخاطر المالية بما يتناسب مع العوائد المتوقعة منها.
ت. خيارات صناديق الاستثمار المتوافقة مع الشريعة الإسلامية.

21. هل هناك قيود في اختيار خيارات الاستثمار في نظام الادخار؟
نعم، يتم تسجيل العمالة غير الماهرة حصراً في خيار محفظة رأس المال فقط، أما العمالة الماهرة فهي مخيرة بين خيارات الاستثمار القائمة على المخاطر المتنوعة الذي يتيحها النظام.

22. هل تستطيع جهة العمل تغيير خيار الاستثمار لموظفيها المسجلين في نظام الادخار؟
لا تستطيع جهة العمل تغيير خيار الاستثمار لموظفيها المسجلين في النظام، حيث يتم تسجيل العمالة غير الماهرة حصراً في خيار محفظة ضمان رأس المال، أما العمالة الماهرة فيحق لهم اختيار وتغيير خيار الاستثمار وفق رغبته.

23. ما هو المقصود بخيار محفظة ضمان رأس المال في نظام الادخار؟
هو خيار يخلو من أي مخاطر ويضمن الحفاظ على رأس المال.

24. متى يحصل الموظف على مستحقات نهاية الخدمة والعوائد الربحية المحققة من نظام الادخار؟
يحصل الموظف على مستحقات نهاية الخدمة وأي عوائد ربحية محققة له وفق نظام الادخار فقط في حال انتهاء العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل. وذلك خلال مدة لا تتجاوز (14) أربعة عشر يوماً من تاريخ انتهاء علاقة العمل مع صاحب العمل، أو للمستحقين عن الموظف خلال مدة لا تتجاوز (10) عشرة أيام عمل من تاريخ وفاته.

25. هل الاشتراك في نظام الادخار اجباري أم اختياري؟
الاشتراك في النظام اختياري للمنشآت وأصحاب العمل، وإلزامي على العمالة في حال اختار صاحب العمل تسجيلهم في النظام.
كما يتيح النظام الاشتراك الاختياري والطوعي للفئات التالية:
أ. الأشخاص الطبيعيين لأغراض الاستثمار، ويشمل ذلك أصحاب الأعمال المُستقلّون والحاصلون على تصريح العمل الحر.
ب. الموظفون غير المواطنين العاملين في الجهات والمؤسسات الحكومية، والمنشآت والشركات التابعة لها.
ت. المواطنون العاملون في القطاع الحكومي والخاص، مع استمرار التزام المنشأة أو صاحب العمل بسداد الاشتراكات عن المواطنين في أنظمة المعاشات والتأمينات الاجتماعية وفق التشريعات السارية بالدولة.

26. هل يمكن للموظف التسجيل والاشتراك في نظام الادخار في حال عدم تسجيله في النظام من قبل جهة عمله؟
لا، لا يمكن للعامل التسجيل في نظام الادخار إلا في حال تم تسجيله من قبل جهة العمل.

27. ما هي التزامات جهة العمل عند الاشتراك في نظام الادخار؟
على جهة العمل عند الاشتراك في نظام الادخار اختيار عدد أو فئة من الموظفين وتسجيل بياناتهم ومعلوماتهم لدى صندوق الاستثمار عبر وسيط الخدمات الإدارية، والالتزام بسداد مبالغ الاشتراك الأساسي دون الاقتطاع من أجر الموظفين الذين تم تسجيلهم في النظام.

28. ما هو مبلغ الاشتراك الأساسي في نظام الادخار و من الملزم بسداده؟

هو المبلغ المالي المُسدد من جهة العمل بشكل شهري للنظام ويعتمد على سنوات خبرة العامل وراتبه الأساسي. وتلتزم جهة العمل بسداده دون الاقتطاع من أجر الموظف.

29. كيف يتم احتساب مبلغ الاشتراك الأساسي في نظام الادخار؟

يتم احتساب مبلغ الاشتراك الأساسي بناء على سنوات خبرة الموظف وراتبه الأساسي، على أساس مدة الخدمة المستمرة للموظف اعتباراً من تاريخ بدء خدمته وعلاقته التعاقدية مع صاحب عمله، وليس من تاريخ تسجيله في النظام. كالآتي:

أ. الموظف بنمط الدوام الكامل: نسبة (5.83%) من الأجر الأساسي الشهري للموظف في حال لم تتجاوز مدة الخدمة (5) خمس سنوات، ونسبة (8.33%) من الأجر الأساسي الشهري للموظف في حال تجاوزت مدة خدمته (5) خمس سنوات.

ب. الموظف بأنماط العمل الأخرى: يتم تطبيق نسبة الاشتراك المشار إليها في الفقرة (1) من الأجر الأساسي الشهري الذي يتم احتسابه وفقاً لما هو وارد في المرسوم بقانون ولائحته التنفيذية.

30. من هو المسؤول في احتساب مبالغ الاشتراك الأساسي للموظفين المسجلين في نظام الادخار؟

تكون جهة العمل مسؤولة عن احتساب مبلغ الاشتراك الشهري، على أساس مدة الخدمة المستمرة للموظف اعتباراً من تاريخ بدء خدمته وعلاقته التعاقدية مع صاحب عمله، وليس من تاريخ تسجيله في النظام.

31. هل يمكن للموظف المسجل في نظام الادخار دفع مبالغ إضافية بهدف الاستثمار؟

نعم، يتيح نظام الادخار خيار الاشتراك الطوعي الإضافي للموظفين المسجلين في نظام الادخار بهدف زيادة مدخراتهم وتشجيعهم على التخطيط المالي السليم.

32. ما هو الاشتراك الطوعي الإضافي في نظام الادخار؟

المبلغ المالي الذي يستطيع الموظف سداده من أجره بشكل شهري أو سنوي وفق رغبته. ولا تدخل هذه المبالغ من ضمن مستحقات نهاية الخدمة. ويحق له سحب هذه الأموال متى ما شاء.

33. كيف يتم سداد مبلغ الاشتراك الأساسي في نظام الادخار؟

على جهة العمل سداد مبالغ الاشتراك الأساسي للموظفين الذين تم تسجيلهم في النظام شهرياً وفق شروط التعاقد مع الصندوق الاستثماري.

34. من يقوم بسداد مبالغ الاشتراك الأساسي ومتى يجب سدادها وتحويلها لنظام الادخار؟

يجب على جهة العمل سداد وتحويل مبالغ الاشتراك الأساسي الشهري لحساب صندوق الاستثمار خلال (15) خمسة عشر يوماً بحد أقصى من اليوم الأول من كل شهر ميلادي.

35. ما هو النظام البديل لنظام مكافأة نهاية الخدمة (نظام الادخار)؟

هو نظام اختياري بديل عن نظام مكافأة نهاية الخدمة المعمول به وفقاً للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 م بشأن تنظيم علاقات العمل ولائحته التنفيذية، يتم بموجبه سداد اشتراك شهري من قبل صاحب العمل لصندوق الاستثمار، مقابل أن يحصل العامل عند انتهاء خدمته على مستحقاته من مبلغ الاشتراك الأساسي المخصص له وأي عوائد استثمارية تترتب عليه ويحتسب ذلك كمستحقات نهاية الخدمة قانوناً.

36. ما أهداف نظام الادخار؟

أ. ضمان حصول العاملين على مستحقات نهاية الخدمة وحمايتهم من موجات التضخم أو تعثر أو إفلاس صاحب العمل، وإتاحة فرص ادخارها وتنميتها وتحقيق عوائد على تلك المدخرات، من خلال منظومة استثمارية.

ب. تعزيز جاذبية ومرونة سوق العمل الداعمة للعاملين من خلال الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة لهم.

ت. الاستفادة من فرص توظيف الأموال في الأدوات الاستثمارية للأششطة الاقتصادية في الدولة.

37. على من ينطبق نظام الادخار؟

ينطبق النظام اختياريّاً على أصحاب العمل في منشآت القطاع الخاص في الدولة بما في ذلك المناطق الحرة، والعاملين في تلك المنشآت. كما يحق للفئات التالية التسجيل في النظام في حال رغبتهم في خيار الاشتراك الطوعي الإضافي فقط:

أ. الأشخاص الطبيعيين لأغراض الاستثمار، ويشمل ذلك أصحاب الأعمال المُستقلّون والحاصلون على تصريح العمل الحر.

ب. الموظفون غير المواطنين العاملين في الجهات والمؤسسات الحكومية، والمنشآت والشركات التابعة لها.

ت. المواطنون العاملون في القطاع الحكومي والخاص، مع استمرار التزام المنشأة أو صاحب العمل بسداد الاشتراكات عن المواطنين في أنظمة المعاشات والتأمينات الاجتماعية وفق التشريعات السارية بالدول.



Daman Investments

End of Service Program FAQs

PRODUCT RELATED QUESTIONS

1. How are labor complaints related to the Alternative End-of-Service Benefits System (Savings Scheme) filed?

- The provisions of the Decree-Law Regarding the Regulation of Employment Relations apply to the complaints related to the employee's non-receipt of end-of-service benefits or any similar labor complaint, according to the current applicable procedures of the labor complaints registration service at the Ministry of Human Resources and Emiratization.
- The Securities and Commodities Authority is the authority competent to consider the complaints related to the Fund filed by employers or beneficiaries and notify the Authority or the Ministry.

2. What is the procedure to be followed if an inquiry is received from a customer who wishes to receive the service and establish a savings fund in the Alternative End-of-Service Benefits System (Savings Scheme)?

If an inquiry is received from a customer who wishes to receive the service and establish a savings fund in the Alternative End-of-Service Benefits System (Savings Scheme), Please advise the customer to communicate directly via the following email: aeos@mohre.gov.ae, or to clarify their personal details, including the facility number, if any, the customer's name, the contact number and the e-mail, so that the concerned team can send all the information and requirements for the investment to establish the fund, with the need to choose the "CRM action" "Savings System".

3. What is the procedure to be followed if an inquiry is received from a customer on how to register in the Alternative End-of-Service Benefits System (Savings Scheme)?

The customer is provided with the names of the funds approved on the Ministry's portal, such as Daman, as well as the fund's website.

4. Can the employee keep his end of service benefits and the earned profit returns after the end of the contractual relationship with the employer in the Savings Scheme for continued investment?

Yes, the employee can continue to invest the end of service benefits under the Savings Scheme after the end of the contractual relationship with his employer, without paying any additional subscriptions.

5. What happens to the amount of the subscription to the Savings Scheme in the event of the death of the employee?

The investment fund pays such amount to the employee's beneficiaries and heirs within a period not exceeding (10) ten working days from the date of death.

6. As an employee, can I withdraw the basic subscription amounts from the Savings Scheme?

As an employee, you have the right to withdraw the end-of-service benefits under the Savings Scheme in case the contractual relationship with the employer ends and the work permit is canceled.

7. What is the procedure related to the end of service benefits prior to subscription to the Savings Scheme?

The employer shall calculate the amounts due to the employee prior to his registration in the Savings Scheme in accordance with the applicable legislation in this regard, and shall pay them at the end of the contractual relationship, calculated on the employee's basic salary at the time of subscription to the Savings Scheme.

8. As an employer, do I have the right to withdraw from the Savings Scheme?

The employer has the right to withdraw from the Savings Scheme after the lapse of one year from the subscription based on the approval of the Ministry, subject to the following conditions:

- A. The period of subscription to the Scheme shall not be less than one year, except in exceptional cases specified by the Minister of Human Resources and Emiratisation.
- B. The absence of outstanding administrative fines or labour disputes pending settlement against the employer.
- C. Submitting the credit report to the Ministry to ensure that there is sufficient financial solvency to pay the employees' end-of-service benefits.
- D. The rights and entitlements of the employee shall not be affected.

9. What are the obligations of the employer in the event that the Ministry of Human Resources and Emiratisation agrees to the employer's withdrawal from the Savings Scheme?

The withdrawal of an employer from the Savings Scheme will result in the following:

- A. The employer will not be able to recover the basic subscription amounts, and the employee has the right to withdraw his entitlements after the end of the employment relationship, or to keep them for continued investment without paying any additional subscriptions.
- B. It will be referred to the mechanism for calculating end-of-service benefits in accordance with the Decree-Law and its executive regulation, for the period following the withdrawal from the Savings Scheme.

10. As an employer, what will happen if I default or delay in paying the basic subscription amount for the employees I have registered in the Savings Scheme?

As an employer, you are required to pay the basic subscription amounts for all employees you have registered in the Savings Scheme on a monthly basis. If you fail to do so, the following procedures will be applied to you gradually:

- A. The system, within (30) thirty days from the date of payment, sends an electronic written notice to the employer of the need to pay the basic subscription amount within a period not exceeding (5) five days.
- B. In the event that the basic subscription amount is not paid within (15) fifteen days from the date of sending the notice, the Fund Manager shall notify the Ministry of Human Resources and Emiratisation so that inspection visits are made to entities that are in default of paying the basic subscription amounts.
- C. The Ministry of Human Resources and Emiratisation shall, after the lapse of (2) two months from the date of default by the employer, suspend the issuance of new work permits to the employer until all the subscription amounts due from that employer are paid, or take any other administrative measures in accordance with its applicable regulations.
- D. After the lapse of (4) four months from the date of employer's failure to pay the subscription amounts, the Ministry of Human Resources and Emiratisation shall impose an administrative fine on the employer in the amount of (AED 1,000) thousand dirhams per month for each beneficiary.

11. Does the employer have the right to discontinue payment in the Savings Scheme?

Payment may be discontinued according to the Ministerial Decree in the following cases:

- A. Employee's absence from work for unjustified reasons.
- B. Imprisonment or detention of the employee with the suspension of their salary, based on a judgment by the competent authority.
- C. Restructuring the establishment, its full transfer, merger, acquisition, or division.
- D. Employee's delay in returning from annual leave due to circumstances beyond their control.
- E. Proven financial insolvency of the establishment.
- F. Beneficiary's obtaining unpaid leave.
- G. The employer must also submit a request to the Ministry along with the necessary proofs and documents.

12. Can the employer withdraw or recover the basic subscription amounts of the Savings Scheme that have been transferred and paid?

In any case, it is prohibited to withdraw the basic subscription amount and the profits and revenues earned thereon in the Savings Scheme before the end of the employment relationship between the employer and the employee. However, the employer has the right to recover the basic subscription amounts only in the event of the end of the employment relationship before the lapse of one year from its start.

13. What are the controls for additional voluntary subscription for employees registered in the Savings Scheme?

The voluntary subscription must not exceed 25% of the total salary if the payment is monthly, and the total amount of the voluntary subscription must not exceed the same percentage annually if the amount is lump sum.



14. Can an employee change the voluntary subscription percentage or amount or stop paying the additional voluntary subscription to the Savings Scheme?

Yes, the employee can, at any time, change the voluntary subscription percentage or amount or stop paying.

15. Can an employee registered in the Savings Scheme withdraw the additional voluntary subscription amounts during and after their service?

The employee has the right to withdraw part or all of the additional voluntary subscription amounts paid or their investment returns, in accordance with the controls applicable at the investment fund.

16. Is the voluntary subscription amount of the Savings Scheme counted as part of the employee's end-of-service benefits?

No, the voluntary subscription amount is not counted as part of the employee's end-of-service benefits.

17. Is there a cap on the additional voluntary contribution amount of the Savings Scheme?

Yes, the additional voluntary subscription must not exceed 25% of the employee's total wage per month or per year.

18. How is the additional voluntary subscription amount of the Savings Scheme paid?

The employee registered in the Scheme can pay the voluntary subscription amount by either option as follows:

- A. Monthly payment in an amount or percentage of their monthly wage as they wish, through the employer.
- B. Payment in a lump sum directly to their account in the Savings Scheme at the administrative services broker.

19. Can the employee continue to pay the additional voluntary contribution amount of the Savings Scheme after the end of the contractual relationship with the employer?

No, the employee's eligibility for the additional voluntary subscription ends when the employment relationship with the employer ends, and the employee is entitled to keep their funds in the Scheme if they wish without paying additional amounts.

20. Are there options to invest in the Savings Scheme?

Yes, the Scheme offers a minimum of 3 main investment options as follows:

- A. Capital Guarantee Solution Plan: It is a risk-free solution that guarantees the preservation of capital, which must be adhered to for unskilled employees. (Basic and currently applied for employees engaged by the employer)
- B. Risk-based investment solutions: Includes options for various portfolios that carry varying levels of financial risk in proportion to the expected returns.
- C. Sharia-compliant investment fund solutions.

21. Are there any restrictions in choosing investment options in the Savings Scheme?

Yes, unskilled employees are registered in the Capital Guarantee Solution Plan only, while skilled employees are given a choice between the various risk-based investment options offered by the Scheme.

22. Can the employer change the investment option for its employees registered in the Savings Scheme?

The employer cannot change the investment option for its employees registered in the Scheme, as unskilled employees are registered in the Capital Guarantee Solution Plan only, while skilled employees have the right to choose and change the investment option according to their desire.

23. What is a Capital Guarantee Solution Plan in the Savings Scheme?

It is a risk-free solution that guarantees the preservation of capital.

24. When will the employee receive the end-of-service benefits and profit returns from the Savings Scheme?

The employee receives the end-of-service benefits and any profit returns in accordance with the Savings Scheme only in the event of the end of the contractual relationship with the employer, within a period not exceeding (14) fourteen days from the date of the end of the employment relationship with the employer, or they are paid to the employee's beneficiaries or heirs within a period not exceeding (10) ten working days from the date of the employee's death.



25. Is subscription to the Savings Scheme mandatory or optional?

Subscription to the Scheme is optional for establishments and employers, and mandatory for employees in the event that the employer chooses to register them in the Scheme.

The Scheme also allows optional and voluntary subscription for the following categories:

- A. Natural persons for investment purposes, including independent employers and holders of Self-employment permits.
- B. Non-citizen employees working in government entities and institutions, and their affiliated establishments and companies.
- C. Citizens working in the public and private sectors, with the continued obligation of the establishment or the employer to pay subscriptions for citizens in the pension and social insurance schemes in accordance with the applicable legislation in the country.

26. Can an employee register and subscribe to the Savings Scheme if not registered by their employer?

No, an employee can only register in the Saving Scheme if they are registered by their employer.

27. What are the obligations of the employer when subscribing to the Savings Scheme?

When subscribing to the Savings Scheme, the employer shall select a number or category of employees and register their details and information with the Investment Fund through the administrative services broker, and shall pay the basic subscription amounts without deducting from the wages of the employees registered in the Scheme.

28. What is the basic subscription amount of the Savings Scheme and which party shall pay it?

It is the amount of money paid by the employer on a monthly basis for the Scheme and depends on the employee's years of the experience and basic salary. The employer must pay it without deduction from the employee's wage.

29. How is the basic subscription amount calculated in the Savings Scheme?

The basic subscription amount is calculated based on the employee's years of experience and basic salary, based on the employee's continuous service period as of the date of commencement of their service and their contractual relationship with the employer, not from the date of the employee's registration in the Scheme, as follows:

- A. Full-time employee: (5.83%) of the employee's monthly basic salary of the period of service does not exceed (5) five years, and (8.33%) of the employee's monthly basic salary if the period of service exceeds (5) five years.
- B. Employee under other type of employment: The subscription percentage of the monthly basic salary, mentioned in Item (1), which is calculated in accordance with the provisions of in the Decree-Law and its Executive Regulations, shall be applied.

30. Who is responsible for calculating the basic subscription amounts for employees registered in the Savings Scheme?

The employer shall be responsible for calculating the monthly subscription amount, based on the employee's continuous period of service as of the date of commencement of service and contractual relationship with the employer, not from the date of the employee's registration in the Scheme.

31. Can an employee registered in the Savings Scheme pay additional amounts for investment?

Yes, the Savings Scheme offers the option of additional voluntary subscription to employees registered in the Savings Scheme with the aim of increasing their savings and encouraging them to sound financial planning.

32. What is the additional voluntary subscription to the Savings Scheme?

The amount of money that the employee can pay from his wage on a monthly or annual basis according to their desire. These amounts are not included in the end-of-service benefits. Moreover, the employee has the right to withdraw these funds whenever they want.

33. How is the basic subscription amount of the Savings Scheme paid?

The employer shall pay the basic subscription amounts for the employees who have been registered in the Scheme on a monthly basis in accordance with the terms of the contract with the investment fund.

34. Who should pay the basic subscription amounts and when should they be paid and transferred to the Savings Scheme?

The employer should pay and transfer the monthly basic subscription amounts to the investment fund's account within a maximum of (15) fifteen days from the first day of each calendar month.



35. What is the Alternative End-of-Service Benefits System (Savings Scheme)?

It is an optional alternative to the end-of-service benefits scheme in force in accordance with Federal Decree-Law No. (33) of 2021 Regarding the Regulation of Employment Relationship and its executive regulations, under which a monthly subscription is paid by the employer to the investment fund, in return for the employee receiving, upon the end of their service, their entitlements from the basic subscription amount allocated to them and any investment returns resulting therefrom, which is legally calculated as end-of-service benefits.

36. What are the goals of the Savings Scheme?

- A. Ensuring that employees receive end-of-service benefits and protect them from waves of inflation, and employer's insolvency or bankruptcy, and providing opportunities for saving and growing them and achieving returns on such savings, through an investment system.
- B. Enhancing the attractiveness and flexibility of the labor market in support of employees by upgrading the level of services provided to them.
- C. Benefiting from opportunities to invest funds in investment instruments of economic activities in the country.

37. To whom does the Savings Scheme apply?

The Scheme optionally applies to employers in private sector establishments in the country, including free zones, and employees in those establishments.

The following categories are also entitled to register in the Scheme if they wish to opt in to the additional voluntary subscription option only:

- A. Natural persons for investment purposes, including independent employers and holders of Self-employment permits.
- B. Non-citizen employees working in government entities and institutions, and their affiliated establishments and companies.
- C. Citizens working in the public and private sectors, with the continued obligation of the establishment or the employer to pay subscriptions for citizens in the pension and social insurance schemes in accordance with the applicable legislation in the country.

