

بنك الدوحة

سياسات الحوكمة

سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة

24 ديسمبر 2019

أحكام عامة

- 1.1 تعد لجنة السياسات والترشيحات والحوكمة هذه السياسة وتعمل على مراجعتها دورياً متى لزم الأمر، ويجوز لها استطلاع وسماع مرئيات الإدارة التنفيذية بشأنها؛
- 1.2 يجب ان تنسجم هذه السياسة مع استراتيجية البنك وأهدافه؛
- 1.3 تحدد المكافأة تبعاً للمهام والمسؤوليات المنوطة بالعضو ومؤهلاته العلمية والعملية ومستوى الأداء والإنجازات المحققة؛
- 1.4 يجب أن تنسجم هذه السياسة وطبيعة المخاطر المحيطة بالبنك؛
- 1.5 يجب أن تتوافق لوائح وأنظمة البنك الداخلية مع هذه السياسة؛
- 1.6 الأخذ بعين الاعتبار ممارسات البنوك الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات؛
- 1.7 أن تراعي حالات إيقاف صرف المكافأة واستردادها إذا تبين أنها بنيت على معلومات غير دقيقة أو مغلوطة قدمت من الشخص المعني بها، وذلك لمنع الحصول على مكافآت غير مستحقة؛
- 1.8 تجيز هذه السياسة - وفقاً للأنظمة- منح أسهم في البنك لأعضاء مجلس الإدارة سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشتراها البنك.

النطاق والمسؤولية

تقوم لجنة السياسات والترشيحات والحوكمة بمتابعة تطبيق هذه السياسة، والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة، وتقويم أي انحرافات قد تنشأ عند التطبيق، وتقوم اللجنة برفع توصيتها إلى المجلس في الأمور التي تستدعي ذلك لغرض اتخاذ القرارات اللازمة.

مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه

2. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه

بحسب قانون الشركات التجارية، يبين النظام الأساسي للبنك طريقة تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة على ألا تزيد نسبة تلك المكافآت على 5% من الربح الصافي بعد خصم الإحتياطات والإستقطاعات القانونية وتوزيع ربح لا يقل عن 5% من رأس مال البنك المدفوع على المساهمين، وحسب تعليمات مصرف قطر المركزي.

يضع مجلس الإدارة سنوياً تحت تصرف المساهمين، لإطلاعهم قبل انعقاد الجمعية العامة التي تدعى للنظر في ميزانية البنك وتقرير مجلس الإدارة بأسبوع على الأقل، كشفاً تفصيلياً يتضمن البيانات التالية:

- 1- جميع المبالغ التي حصل عليها رئيس مجلس إدارة البنك، وكل عضو من أعضاء هذا المجلس في السنة المالية، من أجور وأتعاب ومرتبات مقابل حضور جلسات مجلس الإدارة وبدل عن المصاريف، وأية مبالغ أخرى بأي صفة كانت.
- 2- المزايا العينية والنقدية التي يتمتع بها رئيس مجلس الإدارة، وكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة في السنة المالية.
- 3- المكافآت التي يقترح مجلس الإدارة توزيعها على أعضاء مجلس الإدارة.
- 4- المبالغ المخصصة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة الحاليين.
- 5- العمليات التي يكون فيها لأحد أعضاء مجلس الإدارة أو المديرين مصلحة تتعارض مع مصلحة الشركة.
- 6- المبالغ التي أنفقت فعلاً في سبيل الدعاية بأي صورة كانت مع التفصيلات الخاصة بكل مبلغ.
- 7- التبرعات مع بيان الجهة المتبرع لها ومسوغات التبرع وتفصيلاته.

ويجب أن يوقع الكشف التفصيلي المشار إليه رئيس مجلس الإدارة وأحد الأعضاء، ويكون رئيس وأعضاء مجلس الإدارة مسؤولين عن صحة البيانات المشار إليها؛



- 2.1 تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا معينة أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا؛
- 2.2 يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي حضرها وأي اعتبارات أخرى بحسب تقدير مجلس الإدارة؛
- 2.3 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 وأن يشتمل أيضًا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة؛
- 2.4 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجان المجلس، ومقابل أي أعمال إضافية أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية (يتوجب وجود ترخيص مهني إذا كانت طبيعة الأعمال استشارية) يكلف بها في البنك، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات ونظام البنك الأساسي؛ و
- 2.5 يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي يحققها البنك أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية البنك.

مراجعة السياسة والإفصاح

1. تقوم لجنة السياسات والترشيحات والحوكمة بإجراء مراجعة دورية لهذه السياسات متى لزم الأمر للتحقق من موائمتها للأهداف المرسومة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة؛
2. تعمل اللجنة على مشاركة الإدارة المالية بما يطرأ من تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة واستطلاع مرئياتها وملاحظاتها بما يحقق الهدف من ورائها؛ و
3. ترفع اللجنة أي تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة إلى المجلس لاعتمادها وفق الأنظمة المتبعة في هذا الشأن.

3. الإفصاح

- 3.1 يلتزم المجلس بالإفصاح عن سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وكيفية تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالبنك؛
- 3.2 الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وإذا كانت أسهماً في البنك، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق؛
- 3.3 توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة وسياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة المعمول بها، وبيان أي إنحراف جوهري عن هذه السياسة؛
- 3.4 بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة:
 - 3.4.1 أعضاء مجلس الإدارة.
 - 3.4.2 خمسة من كبار التنفيذيين بالبنك ممن تلقوا أعلى المكافآت على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.
 - 3.4.3 أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس.

4. تاريخ السريان

- 4.1 تدخل هذه السياسة نطاق التطبيق بعد اعتمادها من الجمعية العامة.
- 4.2 إن إجراء أي تعديلات على هذه السياسة من صلاحية مجلس الإدارة بموجب تفويض من الجمعية العامة للمساهمين، على أن تكون تلك التعديلات بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح من الجهات ذات العلاقة.

بنك الدوحة

سياسات الحوكمة

سياسة المكافأة القائمة على الأداء

24 سبتمبر 2019

أحكام عامة و مسؤولية التطبيق

1. أحكام عامة

تعد لجنة السياسات والترشيحات والحوكمة هذه السياسة وتعمل على مراجعتها سنويا او متى لزم الأمر، ويجوز لها استطلاع وسماع مرئيات الإدارة التنفيذية بشأنها.

2. مسؤولية التطبيق

تقوم لجنة السياسات والترشيحات والحوكمة وبالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بالبنك بمتابعة تطبيق هذه السياسة من قبلها، والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة، وتقويم أي حالات عدم التزام قد تنشأ في التطبيق، وتقوم بالعرض على المجلس في كل أمر يستدعي ذلك لغرض التوجيه.

مكافآت الادارة التنفيذية القائمة على الأداء

3. مكافآت الادارة التنفيذية القائمة على الأداء

3.1 يتم منح المكافأة على أساس الأداء بطريقة تعزز الإدارة السليمة للمخاطر ولا تحرض على الإفراط في المخاطرة (أي تحقيق التوازن بين الأداء الفردي واستدامة البنك على المدى الطويل)؛

3.2 يتم منح المكافأة القائمة على أساس الأداء من خلال ضمان ما يلي:

3.2.1 توازن مناسب بين المكونات الثابتة و المكونات القائمة على الأداء؛

3.2.2 يعكس المكون القائم على الأداء المخاطر الكامنة وراء النتيجة المحققة؛

3.2.3 قد تخضع المكافآت الممنوحة على اساس الأداء للاسترداد، وذلك إذا ثبت أن المكافأة الممنوحة على اساس الأداء تم المبالغة في تقديرها، أو أدت إلى خسارة مالية لبنك الدوحة؛

3.3 قد تخضع المكافآت الممنوحة على اساس الأداء لنظام الدفع المؤجل تماشياً مع ممارسات السوق القطري السائد في قطاع الخدمات المالية، كما يحددها مستشارو البنك الخارجيين؛

3.4 يتم تحديد مبلغ المكافأة المراد دفعه سنوياً من قبل مجلس الإدارة. ويتم احتساب المكافآت بناء على تقييم الأداء الفعلي لبنك الدوحة مقابل الأهداف المدرجة في الموازنة المالية؛

3.5 يتم الموافقة على جميع المكافآت المتعلقة بأداء الرئيس التنفيذي والموظفين الآخرين من قبل لجنة السياسات والترشيحات والحوكمة، وذلك بناءً على توصية من الموارد البشرية وبناءً على أداء الموظفين؛ و

3.6 الموظفون الذين استقالوا من بنك الدوحة أو تم إعطاؤهم إشعاراً بإنهاء الخدمة، قبل نهاية السنة المالية، لن يحق لهم الحصول على أي مكافأة بناءً على الأداء في تلك السنة.

5. نظام المكافآت

وفقاً لمصرف قطر المركزي، يجب أن تتضمن سياسة المكافآت المعتمدة ما يلي على الأقل:

5.1 أن يكون نظام المكافآت متنسقاً مع بيان المخاطر والأداء العام للبنك، بما في ذلك مؤشرات الربحية والسيولة وكفاية رأس المال والأداء التشغيلي. ويجب أن تكون مكافآت الموظفين متنسقة مع أدائهم وجهودهم للوفاء بمسؤولياتهم والأداء العام للبنك؛

5.2 أن يشمل نظام المكافآت المستويات الإدارية للبنك بأكمله، بدءاً من الرئيس التنفيذي وكبار المديرين وجميع الموظفين لتعزيز كفاءة إدارة المخاطر وسياسة التعويض؛

- 5.3 النظر في جميع أنواع المخاطر أثناء تحديد المكافآت لمجموعة البنك ككل، بحيث لا يكون إجمالي الدخل أو الربح هو معيار الأداء الوحيد. يجب أن يكون هناك توازن بين الأرباح ومستويات المخاطر في أنشطة الأعمال. ولتوضيح ذلك، (إذا حققت إدارتان مختلفتان نفس مقدار الربح في المدى القصير بينما كان لديهما مستوى مخاطر مختلف للنشاط التجاري ذي الصلة، فلا ينبغي معاملة الإدارتين على قدم المساواة في نظام التعويض). يجب أن تؤخذ جميع أنواع المخاطر في الاعتبار مثل، مخاطر السيولة ومخاطر السمعة وتكلفة مخاطر رأس المال وتعقيد مخاطر الأنشطة ذات الصلة، حتى لو كانت صعبة أو سهلة القياس؛
- 5.4 أن تستند سياسة المكافآت إلى نظام تقييم الأداء الموضوعي المرتبط بإطار إدارة المخاطر وتطبيق الضوابط الداخلية والمتطلبات التنظيمية لتقييم وقياس أداء الموظفين على جميع المستويات؛
- 5.5 أن تستند مكافآت الإدارة التنفيذية إلى أدائهم وبما يتماشى مع الأداء طويل الأجل للبنك وليس فقط خلال فترة العام الحالي؛
- 5.6 أن يكون جدول منح المكافآت مرتبط بالإطار الزمني للمخاطر. نظرًا لأن أرباح وخسائر الأنشطة المختلفة للبنك تتحقق على مدار فترات زمنية مختلفة، فيجب تأجيل مدفوعات المكافآت المتغيرة وفقًا لذلك وعدم الانتهاء منها على مدى فترات قصيرة حيث تتحقق المخاطر على فترات طويلة؛
- 5.7 أن تكون نتائج التعويض (النقد، حقوق الملكية وغيرها من النماذج) متسقة مع المخاطر ذات الصلة والقواعد التي يجب أن تنظم مدفوعات المكافآت حسب المستوى المهني للموظفين؛
- 5.8 أن تُكافأ الرقابة المالية، وتقييم مخاطر التدقيق الداخلي، ورصد المخاطر، والامتثال بشكل مستقل ومنفصل عن أي أنشطة أو إدارات خاضعة لإشرافها، وبطريقة تحافظ على استقلالها وسلطتها في ممارسة مهامها الإشرافية؛
- 5.9 على البنوك الإفصاح عن جميع المعلومات حول ممارسات التعويضات / المكافآت الخاصة بهم بطريقة واضحة وشاملة في البيانات المالية للبنك.
- 5.10 وضع إجراءات لعكس المبلغ النسبي المدفوع والتعويضات المؤجلة، إذا كان التعويض يستند إلى مستويات عالية وغير مقبولة من المخاطر تتجاوز رغبة البنك في المخاطرة.

مراجعة السياسة وتعديلها

5. مراجعة السياسة وتعديلها
تقوم اللجنة بعرض أي تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة إلى المجلس لاعتمادها وفق الأنظمة المتبعة في هذا الشأن.
6. تاريخ السريان
6.1 تدخل هذه السياسة نطاق التطبيق بعد اعتمادها من الجمعية العامة؛
إن إجراء أي تعديلات على هذه السياسة من صلاحية مجلس الإدارة بموجب تفويض من الجمعية العامة للمساهمين، على أن تكون تلك التعديلات بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح من الجهات ذات العلاقة.

بنك الدوحة

مشروع حوكمة الشركات

سياسة توزيع الأرباح

24 ديسمبر 2019

أحكام تمهيدية

يضع مجلس الإدارة سياسة واضحة بشأن توزيع أرباح الأسهم بما يتوافق مع المادة (36) من نظام حوكمة الشركات والكيانات القانونية الصادر عن هيئة قطر للأسواق المالية وبطريقة تحقق مصالح المساهمين ومصالح البنك في الوقت ذاته، وينبغي إطلاع المساهمين على هذه السياسة خلال اجتماع الجمعية العامة والإشارة إلى تلك السياسة في تقرير مجلس الإدارة.

تعتمد عملية توزيع الأرباح في البنك على الأرباح الصافية المحققة والتدفقات النقدية والتوقعات المستقبلية للاستثمارات الرئيسية مع الأخذ بعين الاعتبار أهمية المحافظة على وضع مالي قوي للبنك وبالرغم من أن البنك يحرص على صرف أرباح سنوية لمساهميته لتعظيم العائد على الاستثمار، إلا أنه ليس هناك ضمانات لذلك ولا ضمانات لقيمة التوزيعات المستقبلية. كما قد تتغير سياسة توزيع الأرباح من وقت لآخر حسب الأداء المالي للبنك ورؤية مجلس الإدارة. وتتم عملية التوزيع من خلال تقديم اقتراح من مجلس الإدارة للجمعية العامة التي تقر الاقتراح أو ترفضه، وفي حال إقراره يتم التوزيع في المكان والمواعيد التي يحددها مجلس الإدارة وفقاً للتعليمات والانظمة التي تصدرها الجهات المختصة في هذا الشأن.

آلية توزيع أرباح الأسهم

1. يعتمد صرف أرباح الأسهم من بين عوامل أخرى على تقييم وتوصيات مجلس إدارة البنك بناء على الأمور التالية:
 - 1.1 المركز المالي للبنك؛
 - 1.2 نتائج العمليات التشغيلية للبنك؛
 - 1.3 احتياجات التدفق النقدي على المدى القصير والطويل، مع الأخذ بعين الاعتبار خطط ومشاريع توسع البنك؛
 - 1.4 الالتزامات والقيود التي قد تقيد هذه التوزيعات،
 - 1.5 تغطية ما قد يكون لحق البنك من خسائر في سنوات ماضية وبعد تجنب المخصصات والاحتياطات النظامية؛
 2. استناداً إلى المادة (185) من قانون الشركات التجارية المدرجة في السوق الرئيسية لسنة 2015 يتم توزيع الأرباح الصافية للبنك بشكل سنوي بعد تفويض الجمعية العامة للمجلس بذلك، وذلك بعد خصم جميع المصاريف العمومية والتكاليف الأخرى على الوجه التالي:
 - 2.1 تقطع سنوياً نسبة (10%) من صافي أرباح البنك تخصص لتكوين الاحتياطي القانوني، وذلك ما لم يحدد النظام الأساسي للبنك نسبة أكبر.
 - 2.2 ويجوز للجمعية العامة وقف هذا الاقتطاع، متى بلغ هذا الاحتياطي نسبة ((100%)) من مقدار رأس المال المدفوع أو المخصص؛
- يحدد النظام الأساسي للبنك - بما لا يخل بقدرة البنك على الوفاء بالتزاماته تجاه الغير - نسبة الحد الأدنى من الأرباح الصافية التي يجب توزيعها على المساهمين وعلى المجلس الإلتزام بسياسة توزيع الأرباح بما يحقق مصالح البنك والمساهمين.
- وتكون الأحقية في الحصول على الأرباح التي أقرت الجمعية العامة توزيعها سواء كانت نقدية أو أسهما مجانية لمالكي الأسهم المسجلين بسجل المساهمين لدى شركة قطر للإيداع المركزي في نهاية تداول يوم انعقاد الجمعية العامة.
- يتم تخصيص جزء من الأرباح لمجلس الإدارة والموظفين وغيرها من الإلتزامات والواجبات وفقاً للقوانين.
- ملاحظة:** إن تعديل هذه السياسات من صلاحية لجنة السياسات والترشحات والحوكمة، ويجب الموافقة على النسخة المعدلة من قبل مجلس الإدارة أو من يتم تفويضه بذلك ويجب الإفصاح عنها بشكل سليم إلى الأطراف ذات العلاقة.

بنك الدوحة

سياسات الحوكمة

التعاملات مع الأطراف ذات العلاقة

20 يناير 2020

أحكام تمهيدية

إن الغرض من هذه السياسة هو تزويد الإدارة التنفيذية بنهج منظم لتحديد التعاملات مع الأطراف ذات العلاقة.

التعريف

1. وفقا لمصرف قطر المركزي، فإن الشخص يعتبر طرف ذو علاقة/ صلة بينك الدوحة في الحالات التالية:
 - 1.1 يكون عضوا من أعضاء مجلس الإدارة سواء في البنك أو في أي من الشركات التابعة له.
 - 1.2 مالكي الأسهم الرئيسيين في البنك أو في الشركات التابعة أو المشاركين في رأس مال البنك أو في الشركات التابعة بحد أدنى ما نسبته 5% سواء بصفتهم الشخصية أو من خلال أولادهم القصر أو زوجاتهم أو الشركات التي يساهمون بحد أدنى 50 % في رؤوس أموالها.
 - 1.3 الموظف الرئيسي في الإدارة العليا في البنك أو في أي من الشركات التابعة مثل: المدير العام أو نائب المدير العام أو المدير التنفيذي أو مدير التدقيق أو المستشار أو غيرهم من الذين يشاركون في صنع القرار.
 - 1.4 الشركات الشقيقة للمجموعة والتي يساهم فيها البنك بنسبة 20 % من رأس المال كحد أدنى .
 - 1.5 المدققين الخارجيين للبنك أو الشركات التابعة.
2. وفقا لهيئة قطر للأسواق المالية، فإن الشخص يعتبر طرف ذو علاقة/ صلة بينك الدوحة في الحالات التالية :
 - 2.1 يكون عضوا من أعضاء مجلس الإدارة سواء في البنك أو في أي من الشركات الشقيقة؛
 - 2.2 عضو الإدارة التنفيذية لبنك الدوحة؛
 - 2.3 يملك 10% أو أكثر من أسهم التصويت في بنك الدوحة نيابة عن الشركات الشقيقة؛
 - 2.4 يكون قريبا من الدرجة الرابعة لأي شخص كما هو وارد في 2.1 الى 2.3؛
 - 2.5 شركة يكون فيها الأفراد الذين تم وصفهم من 2.1 الى 2.4 يملكون مجتمعين أو منفردين 20 % أو أكثر من اسهم التصويت أو عضو أو مسؤول رئيسي في مثل تلك الشركات؛
 - 2.6 الشركة التابعة لبنك الدوحة؛
3. يعتبر بنك الدوحة أي علاقة من الدرجة الأولى هو علاقة قرابة.

1. الأهداف

فيما يلي ملخص بالأهداف العامة والمحددة التي تتعلق بعمليات الطرف ذو العلاقة:

- 1.1 التأكد من أن جميع المعاملات مع أو لصالح أي طرف ذي العلاقة تتم وفقا لشروط وأحكام مقبولة وضمن الممارسات السليمة الأمانة التي يحددها المجلس؛
- 1.2 التأكد من وجود إجراءات للشفافية المطلوبة بالإضافة إلى الإفصاح المناسب عن معاملات الأطراف ذوي العلاقة للمساهمين؛
- 1.3 الموافقة على المبادئ التوجيهية في تحديد أنواع المعاملات مع الأطراف ذوي العلاقة وكفاية المستندات واتخاذ القرارات الخاصة بها من قبل مستويات وظيفية مناسبة؛

2. الإختصاصات:

- 2.1 تتطلب الأهداف المحددة مستندات محددة أو اتفاقات تفصيلية تغطي العمليات القائمة والمستقبلية للأطراف ذوي العلاقة؛
- 2.2 تتطلب أن تتم كافة المعاملات وفقاً للقيمة السوقية العادلة والمضمونة مقابل حجز أصول كافية؛
- 2.3 يتم استيفاء الرسوم الإدارية من الأطراف ذوي العلاقة بانتظام وتحسب بطريقة أصولية وموحدة وتتم على أساس:
 - 2.3.1 دفع التكاليف؛
 - 2.3.2 التكلفة زائد ربح معقول (تقتصر على أنواع معينة من المعاملات)؛
 - 2.3.3 القيمة السوقية العادلة؛
 - 2.3.4 المصاريف الإجمالية للخدمات الداخلية في الشركات التابعة والمعاملات وما إلى ذلك؛ و
 - 2.3.5 الالتزام بالمتطلبات الرقابية، بما في ذلك القوانين والتعليمات.

3. الصلاحيات

- 3.1 ستطلب جميع المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة إلى مراجعة مسبقة من المجلس، كما يجب أن يتم الموافقة عليها خلال اجتماع الجمعية العمومية بأغلبية الأصوات في غياب الأطراف ذوي العلاقة وذلك بموجب متطلبات وتعليمات هيئة قطر للأسواق المالية؛
- 3.2 يفوض المجلس واجبات تحليل معاملات الأطراف ذوي العلاقة إلى اللجنة التنفيذية؛
- 3.3 تجتمع اللجنة التنفيذية بشكل دوري و كلما اقتضت الحاجة لتناقش معاملات الأطراف ذات العلاقة وأية مشاكل أخرى؛
- 3.4 تقدم اللجنة تقريراً موجزاً إلى أعضاء المجلس لمراجعته والموافقة عليه.

4. إدارة المخاطر

- 4.1 يجب على الإدارة التنفيذية عند العمل مع المجلس لمناقشة معاملات الأطراف ذات العلاقة أن يكونوا على دراية كاملة بالمخاطر المختلفة والمتعددة المتعلقة بها؛
- 4.2 إن الفشل في التخطيط على النحو الملائم وإدارة معاملات الأطراف ذات العلاقة قد يؤدي إلى حدوث مشاكل مع الهيئات الرقابية بما في ذلك السلطات الضريبية مما سيؤثر على قدرة البنك على النمو أو المنافسة في المدى القصير أو في المستقبل؛
- 4.3 إن المخاطر المحددة المتعلقة بعمليات الأطراف ذات العلاقة هي مخاطر مرتبطة ولكنها ليست مقتصرة على مخاطر الالتزام ومخاطر السمعة؛
- 4.4 يجب أن تمر جميع معاملات الأطراف ذوي العلاقة على لجنة العطاءات بالبنك قبل تقديم التوصيات إلى المجلس للموافقة عليها.

5. أنواع المعاملات وماديتها

- 5.1 تعتبر معاملات الأطراف ذات العلاقة مادية إذا كانت القيمة الدفترية أو القيمة السوقية العادلة، أيهما أقل تتجاوز خمسة عشر مليون ر. ق .
- 5.2 يتم الأخذ في الاعتبار معاملات الأطراف ذوي العلاقة المجمعة عندما يتجاوز مجموع المعاملات ذات الطبيعة المماثلة مبلغ خمسين مليون ر. ق .
- 5.3 من الأمثلة على المعاملات غير المتكررة هي ما يلي:
 - 5.3.1 مبيعات المعدات بين الأطراف ذات العلاقة؛
 - 5.3.3 شراء / تأجير المعدات أو العقارات بين الأطراف ذات العلاقة؛

5.3.4 تنفيذ الخدمات المتعاقد عليها على مدى فترة من الزمن إلى الأطراف ذوي العلاقة؛ و

5.3.5 تقديم الخدمات من قبل طرف واحد ذو علاقة بدون عقد.

5.4 من أمثلة المعاملات المتكررة العقود والتأجير بين الأطراف ذات العلاقة للسلع والخدمات مثل:

5.4.1 بيع / شراء المنتجات / الخدمات بين الأطراف ذات العلاقة؛

5.4.3 خدمات معالجة البيانات؛

5.4.4 خدمات المحاسبة؛

5.4.5 اللوازم، مثال لوازم المكتب أو عمل الصيانة؛

5.4.6 خدمات التدقيق أو الالتزام؛ و

5.4.7 الخدمات الإدارية.

6. سياسات الائتمان

وفقا لتعليمات مصرف قطر المركزي إلى البنوك، يجب على بنك الدوحة الآن ولاحقا مراجعة جميع الاستراتيجيات والسياسات الائتمانية الحالية والمستقبلية للحد من مخاطر الائتمان وحماية مصالح المودعين. وبناء عليه، على بنك الدوحة أن يأخذ في الاعتبار حدود وضوابط منح التسهيلات الائتمانية للأطراف ذات العلاقة.

7. الآثار المترتبة على المحاسبة

7.1 إن الصفقات الخاصة بالأطراف ذات الصلة ربما يكون لها تأثير هام على البيانات المالية للبنك وإن المعاملات بين أو فيما بين الأطراف ذات العلاقة تختلف عن المعاملات بين أطراف غير ذات علاقة، لأنها وبحكم تعريفها لا تتضمن تضارب في المصالح؛

7.2 إن عدم التدقيق في معاملات الأطراف ذات الصلة قد يؤثر تأثيرا كبيرا على السعر وعلى شروط المعاملات وتجعل من الصعب التمييز بين شكل ومضمون الصفقات/ المعاملات؛

7.3 باستثناء المعاملات المتكررة، فإنه من المفترض وجود صعوبة في إثبات أن معاملة الأطراف ذات الصلة هي ذات مصلحة، حيث ليس من الممكن تحديد ما إذا كانت مثل هذه المعاملات قد حدثت أو ما هي شروط وطريقة التسوية التي ستكون عليها فيما لو كانت لأطراف من غير ذات الصلة.

8. الالتزام

سيتم إدراج قضايا عدم الالتزام لمتطلبات هيئة قطر للأسواق المالية بشأن الأطراف ذات الصلة في تقرير البنك عن الحوكمة. إن قرار عدم الالتزام هو من اختصاص مجلس إدارة البنك بكامل أعضائه.

9. الشفافية وإعلاء مصلحة البنك

لا يجوز لأي طرف ذي علاقة يكون طرفا أو له صلة بعملية أو علاقة أو صفقة يبرمها البنك حضور اجتماع المجلس أثناء مناقشته تلك العملية أو العلاقة أو الصفقة، ولا يحق له التصويت على ما يصدره المجلس من قرارات بشأنها. وفي جميع الأحوال، يجب أن تصب كافة العلاقات التي يقيمها البنك مع الغير في مصلحة البنك، وكذلك يجب أن تكون جميع الصفقات التي يبرمها وفقاً لأسعار السوق وعلى أساس تجاريّ بحت، ويجب ألا تتضمن شروطاً تخالف مصلحة البنك.

بنك الدوحة

سياسات الحوكمة

لجنة السياسات والترشيحات والحوكمة

24 ديسمبر 2019

أحكام تمهيدية

1. التعريف والعضوية

يشكل المجلس فور انتخابه وفي أول اجتماع له ثلاث لجان على الأقل ومنها لجنة السياسات والترشيحات والحوكمة، وهي لجنة رئيسية تم إنشاؤها ومنحها إدارة مستقلة من قبل مجلس الإدارة ويفضل أن يكون رئيس اللجنة من أعضاء المجلس المستقلين وعضوية اثنين على الأقل. ويراعى في اختيار أعضاء اللجنة توافر الخبرة اللازمة لممارسة اختصاصاتها.

بالنسبة لأعضاء المجلس فإن العضوية الصحيحة في المجلس تعتبر شرطاً مسبقاً للعضوية في اللجنة. ستمتد مدة العضوية بالتزامن مع المدة التي تقضى في المجلس وسوف تكون لمدة أقصاها ثلاثة أعوام قابلة للتجديد.

الاجتماعات ومسؤوليات اللجنة

2. الاجتماعات

يجب ألا يقل عدد اجتماعات اللجنة عن ستة اجتماعات في السنة أو الاجتماع عند الضرورة. ويجوز للجنة دعوة غير الأعضاء لحضور أي اجتماع للجنة، بما في ذلك المدير التنفيذي، ومدير إدارة المخاطر، أو رئيس التدقيق الداخلي أو المراجع الخارجي أو أي موظف آخر.

3. مسؤوليات اللجنة

تتمثل اختصاصات اللجنة على الأقل فيما يلي:

3.1 السياسات:

- 3.1.1 إستراتيجية طويلة الأجل على أساس الأوضاع الاقتصادية وظروف السوق ورؤية المجلس؛
- 3.1.2 مراجعة خطط العمل السنوية والميزانيات تماثياً مع الإستراتيجية طويلة الأمد والمتغيرات الاقتصادية والسوق والبيئات التنظيمية؛
- 3.1.3 رصد أداء البنك ومقارنة النتائج مع الإستراتيجية وخطة العمل والميزانيات؛
- 3.1.4 مراجعة وتطوير الأعمال التجارية الموحدة وإنظام المنتجات وتوزيع الموارد في مختلف أنحاء البنك؛
- 3.1.5 مراجعة وتوحيد خطط التسويق والإتصالات وتوزيع الموارد بكفاءة وفعالية ومواءمتها لتطوير ونمو الأعمال التجارية للبنك؛
- 3.1.6 إجراء مراجعة واسعة للسياسات المقترحة للبنك وإعتماد الموافقة المبدئية عليها قبل الحصول على الموافقة النهائية من المجلس ما لم يكن المجلس قد فوض اللجنة بالموافقة النهائية عليها؛
- 3.1.7 التأكد من وضع مبادئ توجيهية للسياسات والتي يتم تبنيها من قبل الشركات التابعة/ الكيانات ذات الصلة؛
- 3.1.8 وضع إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية للبنك في ضوء قيم العلامة التجارية للبنك في مختلف أنحاء البنك.

3.2 المكافآت:

- 3.2.1 تحديد السياسة العامة لمنح المكافآت في البنك سنوياً، بما فيها طريقة تحديد مكافآت رئيس وأعضاء المجلس، على أن يكون ذلك في نطاق القانون ولوائح وتعليمات الجهات الرقابية؛
- 3.2.2 تحديد أسس منح البدلات والحوافز بالبنك ومنها إصدار أسهم تحفيز للعاملين بها؛
- 3.2.3 وضع إطار عمل شفاف لمكافآت الإدارة التنفيذية لجذب وإستمرار وتحفيز الأفراد المؤهلين والمطلوبين لإدارة البنك بنجاح؛

- 3.2.4 تحديد مكافآت الرئيس التنفيذي وغيره من الإدارة التنفيذية على أساس تحقيق الأهداف الاستراتيجية ذات المدى الطويل؛
- 3.2.5 التوصية إلى المجلس بشأن الحوافز المالية المتعلقة ب كبار المسؤولين التنفيذيين الجدد والحاليين بما يتفق مع مستوى هذه الحوافز في سوق العمل المصرفي؛
- 3.2.6 مراجعة سلم الرواتب والإميازات الوظيفية الأخرى لموظفي البنك وتقديم توصياتها بهذا الشأن إلى المجلس لإعتمادها؛
- 3.2.7 إجراء مراجعة سنوية لتقييم أداء الرئيس التنفيذي وأعضاء الإدارة التنفيذية ومقارنتها بأهداف وغايات البنك طويلة الأجل المحددة؛
- 3.2.8 تحديد أسس التعويضات لأعضاء مجالس إدارة كيانات البنك ذات الصلة مع الأخذ بالإعتبار الأنظمة واللوائح القطرية؛
- 3.2.9 إجراء مراجعة دورية لسياسة المكافآت المتعلقة بالإدارة التنفيذية لكيانات البنك ذات الصلة؛
- 3.2.10 التأكد من أن سياسة المكافآت تراعي جميع أنواع المخاطر التي تتعرض لها أثناء تخصيص المكافآت، بحيث تكون هناك محاذاة بين الأرباح المكتسبة ودرجة المخاطرة لجميع الأنشطة والأنشطة المصرفية؛
- 3.2.11 التأكد من أن سياسات المكافآت، التي يجب أن يعتمد عليها مجلس الإدارة، تتفق مع أفضل الممارسات المصرفية الدولية ذات الصلة، لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة وجميع الإدارة العليا بما في ذلك الرئيس التنفيذي. والإشراف على تطبيق هذه السياسة ومراجعتها سنويًا.
- 3.2.12 التأكد من أن فترة المكافأة يجب أن تتماشى مع الدخل الفعلي، وخاصة من حيث الأداء الطويل الأجل؛ و
- 3.2.13 يجب أن تعمل لجنة المكافآت جنبًا إلى جنب مع لجنة إدارة المخاطر أو كبير مسؤولي المخاطر، فيما يتعلق بتقييم الحوافز بموجب نظام المكافآت القائمة على تقييم المخاطر.

3.3 الترشيحات:

- 3.3.1 وضع أسس ومعايير عامة تستعين بها الجمعية العامة في انتخاب الأصلح من بين المرشحين لعضوية المجلس؛
- 3.3.2 ترشيح من تراه مناسباً لعضوية المجلس في حال خلو أي من مقاعده؛
- 3.3.3 وضع مشروع خطة التعاقب على إدارة البنك لضمان سرعة تعيين البديل المناسب لشغل الوظائف الشاغرة بالبنك؛
- 3.3.4 ترشيح من تراه مناسباً لشغل أي من وظائف الإدارة التنفيذية العليا؛
- 3.3.5 تلقي طلبات الترشيح لعضوية المجلس؛
- 3.3.6 عرض قائمة المرشحين لعضوية المجلس على المجلس متضمنة توصياتها في هذا الشأن، على أن ترسل نسخة منها إلى الهيئة، ونسخة إلى مصرف قطر المركزي؛
- 3.3.7 عرض تقرير سنوي الى المجلس يتضمن تحليلاً شاملاً لأداء المجلس محددًا نقاط القوة واقتراحاتها في هذا الشأن؛
- 3.3.8 رصد وترشيح أعضاء جدد لمجلس الإدارة من الذين يثبتوا قدرتهم على إتخاذ قرارات سليمة نيابة عن البنك والمساهمين؛
- 3.3.9 تقييم الاداء السنوي للمجلس الحالي؛
- 3.3.10 ضمان أن الترشيحات تأخذ في الإعتبار توافر عدد كاف من المرشحين المحتملين القادرين على أداء واجباتهم كأعضاء للمجلس، بالإضافة إلى مهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم، وأيضاً مؤهلاتهم المهنية والتقنية والأكاديمية والشخصية. يجب أن تتم الترشيحات على أساس " الشخص المناسب في المكان المناسب" وفقاً لمبادئ الحوكمة لهيئة قطر للأسواق المالية، ومصرف قطر المركزي؛

- 3.3.11 تقديم توصيات بشأن العدد المناسب لتكوين المجلس، بما في ذلك:
- 3.3.12 تشكيل لجان المجلس وتحديد مهامها؛
- 3.3.13 تولي جميع المسائل المتصلة بالأداء الفعال لأعضاء المجلس.
- 3.3.14 إجراء تقييم ذاتي سنوي لأداء المجلس واللجان المنبثقة عنه؛
- 3.3.15 الموافقة على تعيين أعضاء مجالس إدارات الشركات التابعة؛
- 3.3.16 تقدير وتقييم أعضاء المجلس إستناداً إلى معايير من بينها:
- 3.3.17 إستقامتهم وحكمهم على الامور؛
- 3.3.18 قدرتهم على تكريس الوقت الكافي لإدارة شؤون البنك؛ و
- 3.3.19 تنوع الخلفيات والخبرات المكتسبة.

3.4 الحوكمة:

- 3.4.1 إجراء المراجعة والتقييم على أساس دوري بشأن أي تغييرات في الممارسات الدولية والمحلية لإدارة الشركات والتي يمكن أن يكون لها تأثير على كيفية عمل البنك، وإدارته لسياسة الحوكمة وأيضاً التوصية للمجلس بإدخال تعديلات على تلك الممارسات؛
- 3.4.2 النظر في مسائل عدم الإلتزام بالحوكمة، والتوصية إلى المجلس بإتخاذ الإجراءات لحلها حسب مقتضى الحال؛
- 3.4.3 التوصية بإتخاذ الإجراءات المناسبة فيما يتعلق بالتغييرات في ممارسات الحوكمة والإلتزام بها في البنك وسياسة الحوكمة للكيانات التابعة ذات الصلة؛
- 3.4.4 التوصية إلى المجلس للموافقة على سياسة الحوكمة للبنك؛
- 3.4.5 تحديد الأشخاص المؤهلين ليصبحوا أعضاء في مجلس الإدارة أو الإدارة العليا للبنك وفقاً للشرط والمؤهلات التي تحددها اللجنة وتقديم توصية إلى المجلس؛
- وضع خطة للخلافة لأعضاء مجلس الإدارة وفقاً للوائح ولوائح بنك قطر المركزي. يجب أن يكون أي اقتراح يرفعه مجلس الإدارة إلى المساهمين لانتخاب أو إعادة انتخاب عضو مجلس إدارة مصحوباً بتوصية من مجلس الإدارة ونصيحة من لجنة الترشيح.

3.5 قرارات اللجنة وعرض التقارير للمجلس:

- 3.5.1 تتخذ قرارات اللجنة بموافقة الأغلبية وفي حالة تعادل الأصوات يعتبر صوت رئيس اللجنة هو الصوت المرجح. ولتجنب إحتكار القرارات وتعزيز خلق وجهات نظر جديدة ينبغي ان يأخذ المجلس بعين الإعتبار وكلما أمكن تدوير العضوية ورئاسة اللجان شريطة ألا يؤدي ذلك إلى إضعاف المهارات الجماعية والخبرة وفعالية أعمال اللجان. ولا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا بحضور أغلبية أعضائها، كما ينبغي أن:
- 3.5.2 تحرر اللجنة محضر لكل إجتماع يبين فيه ما دار بالإجتماع؛
- 3.5.3 يوقع المحضر من قبل أمين سر اللجنة، ورئيس اللجنة؛
- 3.5.4 ترفع اللجنة تقريراً سنوياً إلى المجلس بما قامت به من أعمال وما قامت به من توصيات؛
- 3.5.5 يقوم المجلس بمراجعة وتقييم أعمال اللجنة وتضمين تقرير الحوكمة ملخص ما قامت به من أعمال.