

بنك الدوحة

ملحق تقرير الحوكمة

سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة

و

سياسة المكافأة القائمة على الأداء

أولاً: سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة

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 أن تتسجم 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 تتسجم 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 تجب 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 وبديل 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 والترشحات 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.

ثانياً: سياسة المكافأة القائمة على الأداء

أحكام عامة و مسؤولية التطبيق

1. أحكام عامة

تعد لجنة السياسات والترشيحات والحوكمة هذه السياسة وتعمل على مراجعتها سنوياً 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 بناء على الأداء في تلك السنة.

4. نظام المكافآت

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

- 4.1 أن يكون نظام المكافآت متسقاً مع بيان المخاطر والأداء العام للبنك، بما في ذلك مؤشرات الربحية والسيولة وكفاية رأس المال والأداء التشغيلي. ويجب أن تكون مكافآت الموظفين متسقة مع أدائهم وجهودهم للوفاء بمسؤولياتهم والأداء العام للبنك؛
- 4.2 أن يشمل نظام المكافآت المستويات الإدارية للبنك بأكمله، بدءاً من الرئيس التنفيذي وكبار المديرين وجميع الموظفين لتعزيز كفاءة إدارة المخاطر وسياسة التعويض؛
- 4.3 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؛
- 4.4 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؛
- 4.5 أن تستند مكافآت الإدارة التنفيذية إلى أدائهم وبما يتماشى مع الأداء طويل الأجل للبنك وليس فقط خلال فترة العام الحالي؛
- 4.6 أن يكون جدول منح المكافآت مرتبطاً بالإطار الزمني للمخاطر. نظراً لأن أرباح وخسائر الأنشطة المختلفة للبنك تتحقق على مدار فترات زمنية مختلفة، فيجب تأجيل مدفوعات المكافآت المتغيرة وفقاً لذلك وعدم الانتهاء منها على مدى فترات قصيرة حيث تتحقق المخاطر على فترات طويلة؛
- 4.7 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؛
- 4.8 أن تكافأ الرقابة المالية، وتقييم مخاطر التدقيق الداخلي، ورصد المخاطر، والامتثال بشكل مستقل ومنفصل عن أي أنشطة أو إدارات خاضعة لإشرافها، وبطريقة تحافظ على استقلالها وسلطانها في ممارسة مهامها الإشرافية؛
- 4.9 على البنوك الإفصاح عن جميع المعلومات حول ممارسات التعويضات / المكافآت الخاصة بهم بطريقة واضحة وشاملة في البيانات المالية للبنك.
- 4.10 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؛
- 6.2 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.