

## سياسة مكافآت مجلس إدارة مصرف الريان

فيما يلي السياسة التي تحدد أسس وطريقة منح مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المعتمدة من الجمعية العامة بتاريخ 25 مارس 2024:

1. يجب أن تكون مكافآت مجلس الإدارة مطابقة لمعايير السوق وتأخذ بعين الاعتبار الأهداف الطويلة الأمد للشركة وتقييم وزناً للمخاطر
2. يجب أن ترتبط مكافآت مجلس الإدارة بنتائج تقييم الأداء الكلي والفردى لمجلس الإدارة بدون أي تمييز على أساس العرق أو الدين أو النوع الاجتماعي أو أي مظهر من مظاهر التفرقة
3. تتألف مكافآت مجلس الإدارة من المكافأة السنوية وبدلات حضور اجتماعات المجلس واللجان وتكون جميع المكافآت ضمن السقوف والضوابط المحددة في القوانين والأنظمة ذات الصلة
4. ترتبط مكافآت المجلس بمؤشر الأداء والالتزام. مؤشر الأداء والالتزام هو عبارة عن نظام قياس للأداء المالي وغير المالي والالتزام بالمتطلبات الرقابية مثل مؤشرات الأداء كمعدل السيولة ومعدل القروض للودائع وكفاية رأس المال وغيرها وبحيث يتعين على البنك وضع الأهداف ضمن هذا النظام لكل سنة مالية وأوازن لها وتدقيقها من المدقق الداخلي؛
5. لمجلس الإدارة أن يضع لائحة داخلية تنظم مصاريف ونفقات المجلس وبدلات الحضور ويجوز دفع بدل حضور اجتماعات المجلس واللجان مباشرة بعد كل اجتماع مع مراعاة سقوف المبالغ المقررة في البند 6 أدناه ولا يدفع بدل الحضور لأي عضو يحضر بالوكالة على أن يُعرض مجموع ما تقاضاه الرئيس وأعضاء المجلس كبدلات حضور خلال السنة المالية على الجمعية العامة لإقراره وفقاً للبند 9 أدناه وفي حال عدم موافقة الجمعية على بدلات الحضور لمجلس الإدارة أو لعضو معين يُلزم المجلس مجتمعاً أو ذلك العضو المعين، بحسب الأحوال، برد ما دُفع لهم من مبالغ كبدل حضور خلال السنة المعنية
6. لا يجوز أن يزيد مجموع ما يتقاضاه رئيس مجلس الإدارة عن السنة المالية الواحدة مبلغ 2,5 مليون ريال بالسنة كما لا يجوز لعضو مجلس الإدارة الواحد أن يحصل على ما يزيد عن مبلغ 2,3 مليون ريال وهو مجموع ما يجب أن يتقاضاه كحد أقصى عن كافة أعماله خلال السنة بما في ذلك المكافأة السنوية وبدلات حضور اجتماعات المجلس واللجان وفقاً لتعليمات مصرف قطر المركزي ذات الصلة. وفي جميع الأحوال، لا يجوز أن يزيد مجموع مكافآت أعضاء المجلس عن 5% من الربح الصافي بعد خصم الاحتياطات والاستقطاعات القانونية وتوزيع ربح لا يقل عن 5% من رأسمال الشركة المدفوع على المساهمين
7. المبالغ أعلاه هي الحد الأقصى التي يجوز لمجلس الإدارة الحصول عليها كمكافآت. يحدد المبلغ الفعلي للوعاء الكلي للمكافأة السنوية بناء على تقييم الأداء وما يحققه البنك من أهداف ضمن بطاقة تقييم الأداء السنوي/مؤشر الأداء الالتزام. تتولى لجنة الحوكمة والترشيحات والمكافآت مراجعة أداء مجلس الإدارة وبناء على نتائج المراجعة ترفع توصيتها للمجلس مشفوعاً بتقرير خاص إلى مصرف قطر المركزي حول المكافآت المقترحة بعد تأكدها من أنها تستوفي الأسس المحددة في هذه السياسة وتعليمات مصرف قطر المركزي ذات الصلة ولرئيس مجلس الإدارة البت في أي تحفظ أو تضارب للمصالح قد ينشأ حول هذا الموضوع قبل عرضه على الجمعية العامة
8. يحدد الوعاء الكلي للمكافآت وفقاً لأربع مستويات للمعدلات النهائية التي يحققها البنك في بطاقة قياس الأداء. فإذا كانت النتيجة النهائية للطاقة أقل من 70% من الأهداف المقررة بمؤشر الأداء والالتزام (الحد الأدنى) سيكون الوعاء الكلي للمكافآت عبارة عن 50% من السقف الإجمالي المحدد من المصرف المركزي للمكافآت. أما إذا تم تحقيق 90% فأكثر (الحد الأقصى) من الأهداف يحصل المجلس على كامل السقف المحدد من المصرف المركزي. وكل ما يتحقق من نتائج فوق الحد الأدنى وأقل من الحد الأقصى يحتسب بالتناسب.
9. يعرض مجموع مكافآت مجلس الإدارة بما فيها المكافآت السنوية وبدلات حضور اجتماعات المجلس واللجان والتي يتم تحديدها وفقاً للسياسة أعلاه على الجمعية العامة السنوية لإقرارها
10. يشترط لأصرف المكافآت تحقيق أرباح سنوية وتوزيع أرباح نقدية على المساهمين لا تقل عن 5% من رأس المال ولا يجوز صرف مكافآت مجلس الإدارة إلا بعد الحصول على عدم ممانعة مصرف قطر المركزي عليها
11. تصرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة الذين يمثلون أشخاص معنوية/شركات في مقاعد مجلس الإدارة في حسابات الشركات/الجهات التي يمثلونها وليس في حساباتهم الخاصة ما لم يحصلوا على عدم ممانعة كتابية من الجهات التي يمثلونها
12. يجب الإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في البيانات المالية المدققة كما يجب الإفصاح عن جميع المبالغ التي حصل عليها أعضاء مجلس الإدارة بما في ذلك المكافآت السنوية وبدلات حضور الاجتماعات وأي بدل من المصاريف أو النفقات التي يدفعها البنك لعضو مجلس الإدارة بحكم عمله في الكشف التفصيلي المعد وفقاً لأحكام المادة (122) من قانون الشركات التجارية القطري رقم 11 لسنة 2015 والمادة (39) من النظام الأساسي للبنك وأن يكون الكشف متوفراً قبل أسبوع من الموعد المقرر للجمعية العامة السنوية
13. في حال عدم تحقيق أرباح كافية في عام معين لإجراء توزيعات أرباح أو في حال تحقيق خسارة، للجمعية العامة أن تقرر منح مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة من عدمه وفقاً للقانون ومع مراعاة الحصول على الموافقات اللازمة من الجهات الرقابية المعنية
14. تعرض هذه السياسة على كل جمعية عامة سنوية لإعادة إقرارها كل عام سواء بشكلها الحالي أو مع أي تعديلات قد تطرأ عليها، إن وجدت