



دلالة القابضة
DLALA HOLDING

شركة دلالة للوساطة
والاستثمار القابضة
ش.م.ع.ق

سياسة المكافآت

سياسة المكافآت

أولاً: مقدمة:

بعد الاطلاع على أحكام قانون الشركات التجارية رقم 11 لسنة 2015م ، وعلى أحكام نظام حوكمة الشركات والكيانات القانونية المدرجة في السوق الرئيسية الصادر بموجب قرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم 5 لسنة 2016م ، وعلى أحكام النظام الأساسي لشركة دلالة للوساطة والاستثمار القابضة، وتنفيذاً لأحكام المادة 18 من نظام حوكمة الشركات التي نصت على أن تقوم لجنة المكافآت بتحديد السياسة العامة لمنح المكافآت في الشركة سنوياً، وتحديد أسس منح البدلات والحوافز، فقد تم اعداد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية كالتالي.

ثانياً: الهدف:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام حوكمة الشركات وأنظمة ولوائح هيئة قطر للأسواق المالية، كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.

ثالثاً: مبادئ عامة:

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات والحوكمة بالتوصية إلى مجلس الإدارة بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:

1. تكون المكافآت متناسبة مع الاعمال والمسؤوليات التي يقوم بها العضو ويتحملها نتيجة عضويته والجلسات التي يحضرها بالمجلس ولجانه.
2. تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.
3. مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.



4. تراعي الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
5. تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
6. يتم تحديد مكافآت التعيينات الجديدة بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات والحوكمة.
7. تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
8. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
9. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
10. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
11. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
12. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات والحوكمة وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة قطر للأسواق المالية ذات العلاقة .

رابعاً: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:

1. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في شركة دلالة للوساطة والاستثمار القابضة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا وبما لا يتجاوز ما نص عليه قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي للشركة ونظام حوكمة الشركات.

2. يجوز أن تكون هذه المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء سياسة تصدرها لجنة المكافآت والترشيحات والحوكمة وتقرها الجمعية، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا.
3. في جميع الأحوال يجب ألا تزيد المكافأة السنوية للمجلس على 5% من الربح الصافي للشركة بعد خصم الاحتياطات والاستقطاعات القانونية وتوزيع ربح على المساهمين لا يقل عن 5% من رأس مال الشركة المدفوع على المساهمين.
4. لا يجوز صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة السنوية إلا بعد موافقة الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي.

خامساً: مكافأة أعضاء اللجان:

1. يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات والحوكمة.
2. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات كما هو موضح في هذه السياسة.
3. عند تشكيل عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، يراعي عدد اللجان التي يمكن لعضو المجلس أن يشغلها، بحيث لا يتجاوز إجمالي ما يتقاضاه العضو من مكافآت عن عضويته في المجلس واللجان الحد الأعلى المنصوص عليه في قانون الشركات والنظام الأساسي للشركة.

سادساً: مكافأة الإدارة التنفيذية:

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

- راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية).
- وبدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف،
- مزايا تأمين طبي له ولعائلته.
- سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل و العجز الجزئي والكلي والوفاة اثناء العمل).
- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.
- الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم (متى وجدت).
- مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، ومكافأة نهاية الخدمة حسب قانون العمل ولائحة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة .
- يتم اعتماد الخطط والبرامج والخطوط العريضة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة لمكافآت والترشيحات.
- يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والخطوط العريضة التي تقرها اللجنة.

سابعاً: بنود إضافية للمكافآت وطريقة الصرف :

1. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
2. تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي للشركة.
3. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.
4. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين السر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.



5. يجوز صرف بدل حضور اجتماعات المجلس ومكافآت اللجان وبدل حضور اجتماعات اللجان على دفعات بنهاية كل ربع سنة ميلادية، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع كاملة بعد اقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.

ثامنا/ يعمل بسياسة المكافآت الخاصة بشركة دلالة للوساطة والاستثمار القابضة الواردة اعلاه من تاريخ اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.

سحيم بن خالد آل ثاني

رئيس مجلس الإدارة

.....

التاريخ:



دلالة للوساطة والاستثمار القابضة
DLALA BROKERAGE INVESTMENT HOLDING



ملحق سياسة مكافآت مجلس الإدارة

المقدمة:

يهدف هذا الملحق إلى توضيح سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة بما يتماشى مع تعديلات القوانين وأحكام نظام حوكمة الشركات وتعميمات الجهات الرقابية المعنية.

الأحكام العامة:

تم اعداد ملحق سياسة مكافآت مجلس الإدارة ليتوافق مع قانون الشركات التجارية رقم (8) لسنة 2021 وتعديلاته، وأحكام نظام حوكمة الشركات والكيانات القانونية المدرجة في السوق الرئيسية الصادر بقرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (5) لسنة 2016، وتعميم وزارة التجارة والصناعة بشأن الحد الأقصى للمبلغ المقطوع الذي يجوز توزيعه على مجلس الإدارة، وعلى احكام النظام الأساسي لشركة دلالة للوساطة والاستثمار القابضة، وسياسة المكافآت المعتمدة للشركة، يتألف الملحق من جزئين كما يلي:

أولاً: بدل محدد القيمة لحضور اجتماعات مجلس الإدارة ولجانه بصفة أصلية، يُحتسب من ضمن اجمالي المكافأة السنوية او المبلغ المقطوع.

ثانياً: مكافأة سنوية يتم اقتراحها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، وتعتمد على أداء الشركة والأداء الشخصي لكل عضو، ويجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مبلغ مقطوع في حال حققت الشركة ارباحاً ولم تقم بتوزيع أرباح على المساهمين، أو إذا قامت الشركة بتوزيع أرباح على المساهمين اقل من 5% من رأس المال، أو في حال عدم تحقيق الشركة أرباحاً، ويتم عرضها على مجلس الإدارة، قبل رفعها للجمعية العامة للموافقة. ويوضح الجدول التالي طريقة احتساب بدلات الحضور للسادة أعضاء مجلس الإدارة:

بدل حضور اجتماعات مجلس الإدارة

رئيس مجلس الإدارة	3000 ريال عن كل اجتماع	يستحق البدل بحد أقصى عدد 8 اجتماعات سنوياً.
أعضاء مجلس الإدارة	2500 ريال عن كل اجتماع	

بدل حضور اجتماعات لجان المجلس

عضو اللجنة	2000 ريال عن كل اجتماع	يستحق البدل بحد أقصى عدد 8 اجتماعات سنوياً لكل لجنة.
------------	------------------------	--

- تصرف بدلات الحضور ربع سنوياً وفقاً للإجراءات المعتمدة للصرف.
- يُحدد الحد الأقصى لعدد الاجتماعات السنوية اعتباراً من تاريخ انتخاب الجمعية العمومية لمجلس الإدارة.
- تُحدد مكافآت الأداء لأعضاء مجلس الإدارة سنوياً بناءً على نتائج الشركة وأداء كل عضو بشكل فردي.
- يتقاضى العضو المنتدب مكافأة شهرية تُقترح من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، ثم تُعرض على مجلس الإدارة للموافقة والتصديق.
- يتقاضى أمين سر المجلس أجراً و/أو مكافأة تُقترح من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، وتُعرض على مجلس الإدارة للموافقة والتصديق.



دلالة القابضة
DLALA HOLDING

المراجعة والتعديل:

تخضع هذه السياسة للمراجعة الدورية، ويمكن تعديلها حسب الحاجة بما يتماشى مع القوانين والنظم والتعميمات السارية.

الخاتمة:

يتم إقرار هذا الملحق من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ويُعمل به اعتبارًا من تاريخ اعتماده من مجلس الإدارة.

د. ثاني بن عبدالرحمن الكواري
رئيس مجلس الإدارة