

KPMG

cutting through complexity™

مزايا قطر للتطوير العقاري (شركة مساهمة قطرية)

لائحة لجنة الترشيحات و المكافآت

النسخة العربية

31 يناير 2013

جدول المحتويات

2	الغرض	1
2	المسؤوليات	2
3	الصلاحيات	3
4	المكافآت	4
3	العضوية	5
4	أمين سرّ اللجنة	6
4	النصاب القانوني	7
4	عدد الاجتماعات	8
4	مناقشة المواضيع	9
5	حضور الاجتماعات	10
5	تدرّج المسؤوليات	11
5	محاضر الاجتماعات	12
5	اجتماع الجمعية العمومية السنوية	13
5	الإشهار	14
5	المراجعة السنوية	15
6	الملحق رقم 1: سياسة الترشيح	
9	الملحق رقم 2: المبادئ التوجيهية لترشيح أعضاء مجلس الإدارة	

1. الغرض

يتم تأسيس لجنة الترشيح والمكافآت ("اللجنة") كلجنة من مجلس الإدارة ("المجلس") لشركة مزايا قطر للتطوير العقاري ش.م.ق (مزايا قطر).

يحدد هذا الميثاق اختصاصات لجنة الترشيح والمكافآت ("اللجنة") والتي تعتبر لجنة فرعية تابعة لمجلس الإدارة. كما يحدد الميثاق أيضاً سلطة ونطاق عمليات هذه اللجنة.

2. المسؤوليات

يتوجب على اللجنة:

(1) ترشيح أعضاء مجلس الإدارة وكبار المدراء التنفيذيين

- (أ) أن تكون مسؤولة عن تسمية وترشيح المرشحين من أجل موافقة مجلس الإدارة عليهم لملاء شواغر مجلس الإدارة عندما تنشأ؛ وذلك لانتخابهم من قبل الجمعية العامة (بهدف تجنب الشك، فإن الترشيح من قبل هذه اللجنة لا يحرم أي مساهم من الحق في الترشيح أو الترشيح).
- (ب) أن تستعرض بانتظام الهيكل والحجم والتكوين المطلوب لمجلس الإدارة واللجان الفرعية لمجلس الإدارة (بما في ذلك المهارات والمعارف والخبرات) وذلك بالمقارنة مع وضعها الحالي وتقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بشأن أي تغييرات.
- (ج) وضع الاعتبار الكامل لخطة تعاقب أعضاء المجلس، مع الأخذ في الحسبان التحديات والفرص التي تواجهها الشركة، وما هي المهارات والخبرات التي ستكون مطلوبة في المستقبل نتيجة لذلك.
- (د) التأكد من أن الترشيح سيأخذ في الاعتبار - ضمن أمور أخرى - تفرغ المرشحين الكافي لأداء واجباتهم كأعضاء مجلس إدارة، بالإضافة إلى معرفتهم والمهارات والخبرات التي يمتلكونها، فضلاً عن المؤهلات المهنية والتقنية والعلمية والشخصية. كما يجب أن يستند الترشيح على "الخطوط الإرشادية للملاءمة والترشح لعضوية المجلس" كما حددتها المبادئ التوجيهية لهيئة قطر للأسواق المالية.
- (هـ) النظر في المرشحين من حيث الجدارة وفق معايير موضوعية، مع الحرص على أن يكون للمرشحين الفائزين ما يكفي من الوقت لتكريسه لهذا المنصب.
- (و) وضع احتياجات القيادة في الشركة، سواء التنفيذية وغير التنفيذية، قيد المراجعة المستمرة بهدف ضمان استمرار قدرة المؤسسة على المنافسة بشكل فعال في السوق.
- (ز) تحديد السياسة الخاصة بأحكام توظيف الرئيس التنفيذي للشركة.
- (ح) التأكد على أنه عند تعيين أعضاء مجلس الإدارة، يتسلم المدراء غير التنفيذيين خطاب تعيين رسمي يوضح ما هو متوقع منهم من حيث الالتزام بالوقت، وخدمة اللجنة إن كان ذلك مناسباً والمشاركة خارج اجتماعات المجلس.

- (ط) وضع برنامج تعريفي لأعضاء مجلس الإدارة المُعينين حديثاً، من أجل ضمان إدراكهم التام لمسؤولياتهم، والفهم الصحيح للطريقة التي تعمل بها الشركة.
- (ي) وضع إجراءات تدريب رسمية مناسبة وذلك لتعزيز مهارات ومعرفة أعضاء مجلس الإدارة بشكل مستمر.
- (ك) تقديم التوصيات إلى المجلس بشأن خطط تعاقب المدراء التنفيذيين وغير التنفيذيين وعلى وجه الخصوص الأدوار الرئيسية لرئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي.
- (ل) التوصية بإعادة تعيين أي أعضاء غير تنفيذيين، الذين اكتسبوا احتراماً لأدائهم وقدرتهم على مواصلة المشاركة في مجلس الإدارة في ضوء المعارف والمهارات والخبرات اللازمة.
- (م) التأكد من الاحتفاظ بالمناقشات الخاصة بالمرشحين المحتملين بشكل سري. ويحظر على أعضاء اللجنة الكشف عن المرشحين المحتملين والأعضاء الذين تم اعتمادهم بشكل نهائي للعضوية.
- (ن) ضمان أن يتم نشر سياسة الترشيح (الملحق رقم 1) على الموقع الإلكتروني.

(2) مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وكبار المدراء التنفيذيين

- (أ) دراسة وتقديم التوصية إلى مجلس الإدارة بشأن السياسة الكاملة للأجور والحوافز، والمكافآت الخاصة بالرئيس التنفيذي والإدارة التنفيذية المسؤولة أمام الرئيس التنفيذي.
- (ب) وضع سياسة تحكم مكافآت اللجان التي يشارك فيها أعضاء مجلس الإدارة أو الرئيس التنفيذي كأعضاء.
- (ج) تقديم التوصية إلى مجلس الإدارة حول حزمة المكافآت الإجمالية لرئيس مجلس الإدارة ونائب رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة.
- (د) التشاور مع الرئيس التنفيذي بما يخص حزمة المكافآت الإجمالية لأعضاء الإدارة التنفيذية.
- (هـ) عند التوصية بالمكافآت يجب أن يؤخذ في الاعتبار المسؤوليات ونطاق مهام أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية وكذلك أداء الشركة. قد تتضمن التعويضات تعويضات محددة بشكل ثابت وتعويضات مرتبطة بالأداء، مع الإشارة إلى أنه ينبغي أن تستند التعويضات المرتبطة بالأداء على الأداء طويل الأجل للشركة.
- (و) التأكد من أن يتم نشر سياسة الشركة على الموقع الإلكتروني.

(3) التقييم السنوي لمجلس الإدارة

- (أ) مراجعة تقرير التقييم الذاتي السنوي المقدم من أعضاء مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي.
- (ب) المراجعة السنوية للوقت المطلوب من قبل الأعضاء غير التنفيذيين. ويجب استخدام تقييم الأداء لتقييم ما إذا كان الأعضاء غير التنفيذيين يقضون الوقت الكافي للوفاء بواجباتهم.

3. الصلاحيات

يخول للجنة الحصول على أية معلومات تطلبها من أي موظف في الشركة من أجل القيام بواجباتها.

يخول للجنة في سبيل أداء واجباتها الحصول على المشورة القانونية الخارجية أو المشورة المهنية المستقلة (بما في ذلك المشورة من الخبراء الاستشاريين ذوو الأجر المستقل)، وتأمين حضور المستشارين المهنيين الخارجيين في جلساتها إذا رأت ذلك ضرورياً، وفي كافة الحالات سيكون ذلك على نفقة الشركة.

من أجل القيام بواجباتها على أكمل وجه، فاللجنة مخولة من قبل مجلس الإدارة بالقياس على المكافآت المدفوعة للمدراء التنفيذيين في الشركات الأخرى ذات الحجم المماثل وفي القطاع المقارن.

4. المكافآت

لن يشارك أعضاء مجلس الإدارة في أية قرارات تتعلق بالمكافآت الخاصة بهم.

5. العضوية

تتكون اللجنة من ثلاثة أعضاء، يعين كل واحد منهم من قبل مجلس الإدارة وللمجلس الحق في إلغاء هذه التعيينات.

يتم اختيار أعضاء اللجنة من بين الأعضاء غير التنفيذيين المستقلين من مجلس الإدارة ويتم اختيارهم على أساس معرفتهم أو خبرتهم السابقة في الأمور المتعلقة بالتعويضات.

يحتفظ رئيس اللجنة وأعضاء اللجنة بمناصبهم بشرط الاستمرار في شغل مناصبهم كأعضاء في مجلس إدارة الشركة وسيحتفظون بمناصبهم للفترة التي يحددها مجلس الإدارة.

إذا أصبح أي عضو من أعضاء اللجنة غير قادر على أداء مهام عمله لأي سبب من الأسباب، يعين مجلس الإدارة أي عضو آخر مستقل غير تنفيذي من مجلس الإدارة ليحل محل ذلك العضو.

6. أمين سر اللجنة

يعمل أمين سر مجلس الإدارة أميناً لسر اللجنة.

7. النصاب القانوني

النصاب اللازم لعقد أعمال اللجنة يجب أن يكون عضوين بما في ذلك رئيس اللجنة.

يجب أن يختص الاجتماع المنعقد من قبل اللجنة والذي يتوافر فيه النصاب القانوني بممارسة جميع أو أي من الصلاحيات والسلطات والقرارات المسندة إلى اللجنة أو التي يمكنها ممارستها.

8. عدد الاجتماعات

على اللجنة عقد ما لا يقل عن ثلاثة اجتماعات خلال السنة. بالإضافة إلى الاجتماعات الروتينية الخاصة باللجنة، يجوز لأي عضو في اللجنة وفي أي وقت الطلب من أمين سر اللجنة الترتيب لاجتماع قادم إذا رأى ذلك ضرورياً. يتوجب على أمين سر اللجنة الترتيب لاجتماع اللجنة بناءً على طلب الرئيس أو أي عضو في اللجنة.

9. مزاولة الأعمال

تتخذ قرارات اللجنة بالأغلبية. في حال تعادل الأصوات، سيكون لرئيس اللجنة صوت ثاني أو صوت الترجيح. خلافاً لما هو محدد في شروط المرجعية أو موافق عليه من قبل اللجنة، فإن جميع الأحكام المتعلقة بمزاولة أعمال المجلس في النظام الأساسي للشركة تنطبق على مزاولة أعمال هذه اللجنة.

10. حضور الاجتماعات

يحق فقط لأعضاء اللجنة حضور اجتماعات اللجنة. ويجوز دعوة أعضاء آخرين من خارج مجلس الإدارة، والذين ليسوا أعضاء في اللجنة والأفراد والمستشارين الداخليين والخارجيين، لحضور كامل أو جزء من اجتماعات اللجنة، عندما تقتضي الحاجة ذلك.

11. ترتيب المسؤوليات

سيقوم رئيس اللجنة بإرسال تقرير رسمي إلى مجلس الإدارة حول أعمال اللجنة بعد كل اجتماع. يقوم رئيس اللجنة بإرسال التقارير عن أعمال اللجنة إلى مجلس الإدارة عن طريق تقديم محاضر اجتماعات اللجنة. تقوم اللجنة بتقديم أية توصيات لمجلس الإدارة وفق ما تراه مناسباً حول أي مجال من مجالات اختصاصها والتي تحتاج إلى اتخاذ إجراءات أو القيام بتحسينات.

12. محاضر الاجتماعات

لا يحق إلا لأعضاء اللجنة حضور اجتماعاتها.

أعضاء مجلس الإدارة الآخرون والذين هم ليسوا أعضاءً باللجنة ، أفراد، مدققين داخليين أو خارجيين ، قد يتم دعوتهم من قبل رئيس اللجنة لحضور الاجتماع بشكل كامل/ جزئي وفقاً للحاجة التي يتطلبها ذلك.

13. اجتماع الجمعية العمومية السنوية

سيقوم رئيس اللجنة بحضور اجتماع الجمعية العمومية السنوية للشركة للرد على أسئلة المساهمين حول أنشطة اللجنة. يتم عرض سياسات الترشيح والمكافآت إلى المساهمين خلال اجتماع الجمعية العمومية وذلك للموافقة عليها ونشرها بشكل علني.

14. الإشهار

عند إنشائها، تقوم لجنة الترشيح والمكافآت باعتماد ونشر اختصاصاتها لشرح سلطتها ودورها.

15. المراجعة السنوية

تقوم اللجنة، مرة في السنة، بالنظر في أدائها وعضويتها واختصاصاتها للتأكد من أنها تعمل في أقصى قدر من الفعالية، وستقوم بالتوصية بأية تغييرات ضرورية أمام مجلس الإدارة للموافقة عليها.

الملحق 1: سياسة الترشيح

الغرض من سياسة الترشيح لعضوية مجلس إدارة شركة مزايا قطر للتطوير العقاري ش.م.ق ("مزايا قطر") هي وصف العملية التي يتم فيها تقييم المرشحين لإدراجهم المحتمل في لائحة الشركة لأعضاء المجلس المرشحين بهدف تقييمهم واختيارهم. تتم إدارة هذه السياسة من قبل لجنة المكافآت والترشيح التابعة لمجلس الإدارة ("المجلس").

تهدف هذه السياسة لإرشاد لجنة الترشيح والمكافآت ("اللجنة") عند التوصية بترشيح أعضاء جدد وعند اتخاذ قرار عما إذا كان ينبغي تقديم توصية بإعادة ترشيح الأعضاء الحاليين على حد سواء. إن سياسة اللجنة هي أنه وبينما لا يكون عضو مجلس الإدارة الحالي خاضعاً للمستوى نفسه من الفحص والتدقيق لمؤهلاته بالمقارنة مع عضو المجلس الجديد عند النظر في توصيات الترشيح، تقوم لجنة الترشيح بالنظر بعناية في المؤهلات والمساهمات التي يقوم بها عضو مجلس الإدارة الحالي قبل التوصية بإعادة ترشيحه لعضوية مجلس الإدارة.

بهدف تجنب الشك، فإن الترشيح من قبل هذه اللجنة لا يحرم أي مساهم من الحق في الترشيح أو الترشح.

مؤهلات الأعضاء

تقوم اللجنة بترشيح أعضاء مجلس الإدارة "وفقاً لميثاق ومبادئ تلك اللجنة" وتراجع سنوياً "المهارات والخصائص المناسبة المطلوبة من أعضاء مجلس الإدارة وكذلك تكوين المجلس ككل". علاوة على ذلك، ستشمل هذه المراجعة استقلالية أعضاء مجلس الإدارة، وفقاً للمعايير والقواعد السارية وكذلك النظر في التنوع، والمهارات والسن والخبرة والاحتياجات العامة لمجلس الإدارة. تشمل أغراض اللجنة، وفقاً لميثاقها، ضمان التكوين الصحيح للمجلس لتلبية الالتزامات المؤتمنة له تجاه الشركة ومساهمتها والتوصية بالمرشحين المؤهلين لعضوية المجلس.

تعتقد اللجنة، بالتشاور مع مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية ومستشاري اللجنة، أنه من الحكمة والأفضل أن يتمتع المرشحون المحتملون لعضوية مجلس الإدارة بالحد الأدنى من المؤهلات التالية:

- يجب أن يلتزم كل مرشح لمجلس الإدارة بتحقيق النجاح للشركة على المدى طويل الأجل وذلك تماشياً مع أعلى معايير المسؤولية والأخلاق، ويجب أن يمثل المصالح العليا لجميع مساهمي الشركة وليس أي دائرة معينة.
- يتعين على كل مرشح أن يتهيأ ويحضر ويشارك في اجتماعات مجلس الإدارة واجتماعات اللجان الفرعية، ويجب أن يتم التأكد أنه/ أنها ليس لديه التزامات أخرى شخصية أو مهنية من شأنها أن تحد من قدرته/ قدرتها أو تتداخل مع الوفاء بمسؤولياته/ مسؤولياتها، أو يكون من شأنها أن تتعارض مع التزاماته/ التزاماتها تجاه الشركة ومساهمتها.
- يتعين على كل مرشح لمجلس الإدارة أن يكون لديه سجل حافل بالإنجازات المهنية في مجال تخصصه/ تخصصها.
- بالإضافة إلى ذلك، ترى اللجنة أنه من المستحسن أن يمتلك المرشحون لعضوية مجلس الإدارة الصفات أو المهارات التالية:
 - ينبغي أن يمتلك المرشح سمعة قوية في النزاهة، والأخلاق الشخصية والمهنية، والتحكيم المنطقي وقدرة على العمل بشكل جماعي مع أعضاء آخرين في مجلس الإدارة.
 - ينبغي أن يسهم ترشيح أحد أعضاء المجلس في التنوع العام للمجلس، حيث يعني هذا التنوع بشكل موسع مجموعة متنوعة من الخبرات الشخصية والمهنية والتعليم والآراء ووجهات النظر والخلفيات المهنية.
 - ينبغي أن يمتلك المرشح خبرة مهنية وشخصية وخبرات مرتبطة بأهداف الشركة كونها شركة رائدة في مجال التطوير العقاري. قد تشمل الخبرات ذات الصلة (ولا تقتصر على): خبرة على المستوى التنفيذي في

شركة مساهمة عامة، والخبرة في قطاع التطوير العقاري، في الأعمال الأساسية للشركة، والخبرة في واحدة أو أكثر من المجالات التالية: التمويل والمحاسبة والمبيعات والتسويق والتجزئة وتطوير الشركات والتطوير التنظيمي وأنظمة المعلومات والعلاقات العامة.

حجم مجلس الإدارة

وفقاً للمادة 27 يتكون مجلس الإدارة من ثمانية أعضاء. من بين الأعضاء الثمانية (8)، يعين على الأقل أربعة مديريين وممثلين عن المساهمين القطريين، ويعين الآخرون عن طريق التصويت بالاقتراع السري في اجتماع الجمعية العامة لثلاث سنوات قابلة للتجديد إلا أنه في فيما يتعلق بمجلس الإدارة الأول فقد تم تعيينه من قبل المؤسسين ولمدة خمس سنوات.

في كل اجتماع سنوي لمساهمي الشركة، ينتخب عدد من أعضاء مجلس الإدارة مساو لعدد أعضاء مجلس الإدارة من نفس الفئة والذين تنتهي ولايتهم بحلول انعقاد ذلك الاجتماع السنوي لتأدية الأعمال لحين اجتماع المساهمين السنوي الثالث الذي يلي ذلك.

إذا أصبح منصب عضو في مجلس الإدارة شاغراً، سيليه من كان حائزاً على أكثر الأصوات من بين المساهمين الذين لم يفوزوا بعضوية مجلس الإدارة، وإن كان هناك أي مانع، شغله الذي يليه، ويكمل العضو الجديد مدة سلفه فقط.

إذا لم يوجد من يشغل المركز الشاغر، تعين على مجلس الإدارة توجيه دعوة إلى الجمعية العامة لتجتمع خلال شهرين من تاريخ خلو آخر شاغر، لانتخاب من يشغله.

شروط عضو مجلس الإدارة

يجب أن تلبى عملية الترشيح الحد الأدنى من المعايير التالية، بالإضافة إلى الشروط المنصوص عليها في النظام الأساسي للشركة:

- (أ) ألا يقل عمره عن واحد وعشرين عاماً
- (ب) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بجنحة جنائية، أو في جريمة مخلة بالشرف والأمانة أو في جريمة من الجرائم المشار إليها في المادتين (324) و (325) من قانون الشركات القطري رقم 5 لعام 2002، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
- (ج) أن يكون مالكاً للعدد المحدد من الأسهم المنصوص عليه في النظام الأساسي للشركة، وذلك لضمان حقوق الشركة والمساهمين والأطراف ذات العلاقة.

بغرض تحديد ما إذا كان الشخص هو الشخص المناسب ليتم تعيينه في منصب عضو مجلس الإدارة المستقل، يرجى الرجوع إلى الملحق رقم 2 من هذه السياسة، بالإضافة إلى المبادئ التوجيهية التالية:

- يجب أن يكون هذا الشخص، بالإضافة إلى كونه مؤهلاً تأهيلاً مناسباً، شخصاً محترفاً من ذوي الخبرة بالقطاع الخاص.
- يجب ألا يكون العضو (بخلاف كونه عضواً مستقلاً) أو موظف في أي مؤسسة حكومية أخرى.

تحديد المرشحين

تلتزم اللجنة أفكاراً لمرشحي مجلس الإدارة المحتملين من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك وعلى سبيل المثال لا الحصر: أعضاء المجلس أو المدراء التنفيذيين في الشركة أو الأفراد المعروفين شخصياً من قبل أعضاء مجلس الإدارة أو المدراء التنفيذيين للشركة من خلال العلاقات الشخصية أو المهنية، والبحوث.

يجوز للجنة أيضاً من وقت لآخر استخدام سلطتها الوحيدة بموجب ميثاقها "توظيف وإنهاء عقود الاستشاريين، وشركات البحث، أو غيرهم من المستشارين، وما تراه اللجنة مناسباً، لتحمل مسؤولياتها" وذلك على نفقة الشركة.

وفي حال احتفاظ اللجنة بشركات البحث، فعندها ووفقاً لتقدير اللجنة الأحدث يطلب منها، ومن بين المهام الأخرى، تحديد المرشحين لمجلس الإدارة ممن تتوفر فيهم المؤهلات المنصوص عليها في هذه السياسة؛ لمقابلة هؤلاء المرشحين؛ وإجراء فحص مناسب لخلفتهم المهنية، وأن تكون متاحة للاطلاع حسب الحاجة من قبل اللجنة ومجلس الإدارة.

المرشّحون المقترحون من قبل المساهمين

يجوز لأي مساهم في الشركة ترشيح شخص أو أكثر لشغل منصب عضو مجلس الإدارة في الشركة وذلك في الاجتماع السنوي للمساهمين، إذا التزم المساهم بأحكام الترشيح لعضوية مجلس الإدارة، بما في ذلك وعلى سبيل المثال لا الحصر: الإشعار والمعلومات والموافقة المنصوص عليها في النظام الأساسي للشركة.

تقييم المرشحين

ستنظر لجنة الترشيح والمكافآت في المرشحين الذين تم تحديدهم بالشكل المناسب من خلال العمليات المذكورة أعلاه، وسيتم تقييم كل واحد منهم، بمن في ذلك أصحاب المناصب، وفق المعايير ذاتها.

بناء على التقييم الأولي للجنة، وفي حال كان مرشح مجلس الإدارة لا يزال موضع اهتمام اللجنة، سيقوم رئيس اللجنة بمقابلة المرشح وإعداد تقييم له أو لها وتقديمه إلى الأعضاء الآخرين في اللجنة والمجلس والإدارة التنفيذية. إذا كان تقييم الرئيس إيجابياً، سيتم مقابلة المرشح من قبل أعضاء آخرين في اللجنة وأعضاء آخرين في مجلس الإدارة.

قد يلتقي المرشح أيضاً بالرئيس التنفيذي للشركة وأعضاء آخرين مثل الإدارة التنفيذية عندما يرى رئيس اللجنة ذلك مناسباً أو مستحسناً.

إذا كانت نتائج هذه المقابلات إيجابية، سيقوم رئيس اللجنة بإعداد الترتيبات المناسبة للتأكد بشكل مناسب من المراجع والخلفيات المهنية للمرشح، وسيقوم الرئيس بالإبلاغ عن النتائج من تلك التأكيدات إلى الأعضاء الآخرين في اللجنة، وأعضاء مجلس الإدارة الآخرين والرئيس التنفيذي للشركة وأعضاء آخرين مثل الإدارة التنفيذية عندما يرى رئيس اللجنة ذلك مناسباً أو مستحسناً.

سوف تجتمع اللجنة بعد ذلك بهدف النظر في وضع اللمسات الأخيرة على قائمتها للمرشحين وتقديمها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها. باستثناء ما قد يكون مطلوباً من قبل القوانين أو اللوائح، فإن اللجنة ليست ملزمة بمناقشة نتائج عملية التقييم أو أسباب توصيات اللجنة، مع أي مساهم قدم اقتراحاً بذلك.

جميع المرشحين لمجلس الإدارة (سواء تم تحديدهم داخلياً أو من قبل المساهمين المؤهلين أو غير ذلك) والذين تمت التوصية بهم من قبل اللجنة بعد إجراء التقييم، والموافق عليهم من قبل مجلس الإدارة يتم تقديمهم للمساهمين للموافقة عليهم في الجمعية العامة.

المراجعة السنوية

تهدف هذه السياسة إلى توفير مجموعة من المبادئ التوجيهية المرنة من أجل الأداء الفعال لعملية الترشيح الخاصة بعضوية مجلس إدارة الشركة. تعترف اللجنة بمراجعة هذه السياسة بشكل سنوي وتتوقع أن تكون التعديلات ضرورية من وقت لآخر حسب احتياجات الشركة وظروف التطور، وحسب مقتضى الحال والتغيرات في المعايير القانونية أو معايير الإدراج في السوق المالية. يجوز للجنة تغيير أو تعديل هذه السياسة في أي وقت.

الملحق 2 - المبادئ التوجيهية لترشيح أعضاء مجلس الإدارة

تم تحديد المبادئ التوجيهية لما هو ملائم ومناسب من أجل ترشيح أعضاء مجلس الإدارة (المبادئ التوجيهية) بموجب المادة 4 من هذه السياسة. وتحدد عدداً من المسائل التي يتوجب على لجنة الترشيح والمكافآت النظر فيها عادةً عند تحديد ما إذا كان الشخص ملائماً ومناسباً لعضوية مجلس الإدارة.

ينبغي أن لا ينظر إلى المؤهلات المبينة في هذه المبادئ التوجيهية على أنها حصرية. بل ينبغي أن تفسر هذه المبادئ باعتبارها مكملة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها، وغير ذلك من الشروط التنظيمية ذات الصلة. كما ينبغي قراءة هذه المبادئ التوجيهية جنباً إلى جنب مع قواعد السلوك.

تعريف "من هو ملائم ومناسب"

في تعريف "من هو ملائم ومناسب" يعتبر الشخص الملائم هو الشخص المقتر من الناحية المالية. والشخص المناسب هو الشخص الذي يمكن الاعتماد عليه لأنه يتمتع بالصفات الشخصية الجيدة مثل الكفاءة المهنية والنزاهة والسمعة الطيبة. يتوجب على لجنة الترشيح، في تقييم ملائمة ومناسبة الشخص، أن تأخذ ما يلي في الاعتبار:

- (1) المركز المالي
- (2) المؤهلات التعليمية أو غيرها، أو الخبرة مع مراعاة طبيعة المهام التي يتعين القيام بها؛
- (3) القدرة على تنفيذ النشاط بأهلية وبأمانة وبشكل مناسب، و
- (4) السمعة الشخصية والنزاهة. يجب النظر للمؤهلات أعلاه فيما يتعلق بالشخص (إذا كان الشخص المرشح هو شخص طبيعي) أو شركة وأي من مسؤوليها (إذا كان الشخص المرشح هو شخص اعتباري).

تقييم الملائمة (الوضع المالي)

ليس من المرجح أن تكون لجنة الترشيح راضية على أن هذا الشخص هو شخص ملائم إذا كان هذا الشخص:

(أ) في حالة الشخص الطبيعي:

- (1) في حالة إفلاس أو إفسار مالي ولم يخرج منها، أو يخضع حالياً لإجراءات الإفلاس أو هو مفلس وخرج من حالة الإفلاس ضمن السنوات الثلاث الماضية.
- (2) في حالة ترشيح شخص مفلس خرج من حالة الإفلاس، يتوجب على لجنة الترشيح مراعاة ظروف الخروج من الإفلاس، وما إذا كان تاريخ الخروج حديثاً.
- (3) ينبغي للجنة الترشيح أن تراعي ظروف عدم الوفاء بدين محكوم به، وعندما يرتبط المرشح مع كيان أصبح معسراً، أو تم تحويله إلى الإجراءات الإدارية للإفلاس، أو كان تحت إدارة مصفي معين من قبل محكمة أو بطريقة أخرى فشل هذا الكيان في الوفاء بالتزاماته المالية للدائنين أو المستفيدين، وأصبحت كفاءة وأمانة ونزاهة هذا المرشح موضع تساؤل. قد لا يعني هذا بالضرورة أن حالة معينة في ماضي هذا الشخص (على سبيل المثال، كان ارتباطه على مستوى منخفض جداً) ستؤدي إلى استبعاده.

يمكن للجنة الترشيح إجراء المزيد من الاستفسارات في هذه المسألة لتحديد ما إذا كانت الظروف تعكس استقامة الشخص أو كفاءته كما أنه من المهم بالنسبة للجنة الترشيح أن تكون على علم بأية حالات من هذا القبيل، حتى عندما تتخذ قراراً بترشيح هذا الشخص.

(ب) في حالة الشخص الاعتباري:

- (1) أن يكون خاضعاً للحراسة أو الإدارة القضائية أو التصفية، أو إجراءات مماثلة أخرى.
- (2) لم يقم بالوفاء بدين محكوم به؛ وتهدف هذه المتطلبات إلى تحديد الشركات التي يكون مركزها المالي موضع شك أو معسرة مالياً. كما هو الحال مع نفس الشروط فيما يتعلق بالأفراد، ينبغي على لجنة الترشيح أن تراعي ظروف عدم الوفاء بالتزامات الديون وتاريخ صدور الحكم.
- (3) عدم المقدرة على الوفاء بأية متطلبات رأسمالية مطبقة عليه، و
- (4) عدم المقدرة على تلبية أية متطلبات تنظيمية مالية مطبقة عليه.

تقييم المناسب

يتم تقييم "المناسب" بالرجوع إلى مؤهلات الشخص الأكاديمية وخلفيته الصناعية جنباً إلى جنب مع الخبرة ذات الصلة. يجب أن يمتلك الأشخاص المعارف والمهارات والكفاءة المهنية اللازمة لأداء واجباتهم. يختلف مستوى المعرفة المتوقع وفقاً لمستوى المسؤولية. وبالعوم، يتوقع من الأشخاص أن يظهروا إدراكاً لما يلي:

- (1) الهيكل العام لإطار العمل التنظيمي الذي يطبق على أنشطة الشركة المقترحة؛
- (2) التشريعات والقوانين والمبادئ، والقواعد الإشرافية الخاصة بأسواق الأوراق المالية،
- (3) الالتزامات المستحقة للعملاء والالتزامات العامة المستحقة للمدراء أو أرباب العمل، و
- (4) المنتجات المالية التي تتعامل بها أو تقدم المشورة عليها والأسواق التي يتم فيها تقديم الخدمة.
- (5) يتوجب على الشخص إثبات المقدرة على الاستمرار في تنظيم هذا النشاط بكفاءة وبأمانة وبشكل عادل، والالتزام بجميع القوانين ذات الصلة، وقواعد السلوك والمبادئ التوجيهية الصادرة عن هيئة قطر للأسواق المالية والجهات التنظيمية الأخرى (إن وجدت). من غير المرجح أن تعتبر لجنة الترشيح أن هذا الشخص هو شخص مناسب، إذا كان هذا الشخص:

(أ) في حالة الشخص الطبيعي

- (1) شخص مختل عقلياً، أو
- (2) هناك دليل على عدم الكفاءة أو الإهمال أو سوء الإدارة لديه. وقد تتضمن الأدلة أن الشخص قد تم تأديبه من قبل هيئة تنظيمية أو تجارية أو مهنية، أو قد تم صرفه أو طلب منه الاستقالة من أي منصب أو مكتب بسبب الإهمال أو عدم الكفاءة أو سوء الإدارة.

(ب) في حالة الشخص الاعتباري

- (1) كان أحد أعضاء مجلس الإدارة أو الموظفين الرئيسيين (مثل المدراء أو المسؤولين أو عضو مجلس إدارة أو مدير تنفيذي) أو أحد المساهمين المهمين أو مراقبين آخرين فشلوا في تلبية المبادئ التوجيهية المتعلقة بالشخص المناسب؛
- (2) تعتقد لجنة الترشيح بأن جميع الأشخاص المشاركين في إدارة أو السيطرة على الشركات المرخصة والكيانات المسجلة في الأسواق المالية يجب أن يكونوا صادقين ونزيهين؛
- (3) فشل في إثبات أنه مؤهل لتنفيذ الأنشطة المنظمة بكفاءة وفعالية،
- (4) يفتقر إلى البنية التحتية ونظم الرقابة الداخلية لإدارة المخاطر بشكل فعال، وتجنب تعارض المصالح، وتوفير سجل للتدقيق مناسب.

السمعة، والميزة الشخصية، والموثوقية والنزاهة المالية

من غير المرجح أن تكون لجنة الترشيح راضية عن أن هذا الشخص هو الشخص المناسب، لو كان هذا الشخص:

(أ) في حالة الشخص الطبيعي

- (1) غير جيد السمعة أو غير جدير بالثقة أو يفتقر إلى الملاءة المالية؛
- (2) أدين من قبل محكمة أو سلطة مختصة أخرى بالاحتيال أو خيانة الأمانة أو مخالفة القانون؛
- (3) أدين بارتكاب جنحة جنائية أو هو موضوع تهمة جنائية لم تحل تكون ذات صلة مباشرة بكونه شخص مناسب؛
- (4) تم توبيخه أو تأديبه أو تجريده من الأهلية من قبل أية هيئة مهنية أو تنظيمية فيما يتعلق بأي عمل أو تجارة أو مهنة؛
- (5) تم رفضه أو تقييده من الحق في الاستمرار في أي عمل أو تجارة أو مهنة تتطلب رخصة محددة أو تسجيل أو تصريح من القانون؛
- (6) تم حرمانه من قبل محكمة مختصة من كونه عضو مجلس إدارة؛
- (7) وجد مذنباً بسوء سلوك في السوق من قبل هيئة قطر للأسواق المالية أو أية هيئة تنظيمية أخرى، أو فشل في الالتزام بأي من القوانين والمبادئ التوجيهية الصادرة عن هيئة قطر للأسواق المالية، أو الجهات التنظيمية الأخرى أو أية أسواق مالية ذات صلة في دولة قطر أو بالخارج (حيثما انطبق ذلك)،
- (8) عضو في مجلس إدارة أو مساهم كبير أو مدير شركة أو أعمال تجارية يكون قد:

(أ) أنهى عقده (بخلاف حالات التصفية الاختيارية وبما لا يرتبط بالملاءة المالية) أو كان معسراً أو تمت إحالته للإجراءات الإدارية؛

(ب) أدين بالاحتيال؛

(ج) لم يستطع الوفاء بجميع الالتزامات الخاصة بالعملاء أو صناديق التعويضات التي أنشئت لحماية المستثمرين، وصناديق الضمان بين الأعضاء؛

(د) وجد أنه قد ارتكب أحد الأفعال المبينة في (2) أو (3) أو (4) أو (5) أو (7) أعلاه.

(هـ) كان طرفاً في ترتيب الإعسار أو دخل في أي شكل من أشكال التسوية مع الدائنين التي تنطوي على قدر كبير من الأهمية.

(ب) في حالة الشخص الاعتباري

(1) وجد أنه ذو سمعة سيئة أو غير موثوق به، أو يفتقر إلى الملاءة المالية. وستعطى اعتبارات مماثلة للأحداث الوارد ذكرها في (1)، (2)، (3)، (4)، (5)، (6)، (7)، (8) و(9) (ج) أعلاه؛

(2) تم إخطاره بكتاب إنهاء عمل.

(ج) **المتطلبات المستمرة:** يجب على الشخص أو الشركة الذين يتم تعيينهم كعضو في مجلس إدارة أو عضو مرشح على الترتيب، أن يستمروا في الالتزام بهذه المبادئ التوجيهية.