(سياسة متضمنة أُسس ومعايير مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة).

م	العنوان	البيـــان
/١	**إسم السياسة**:	**سياسة متضمنة أُسس ومعايير مكافأة رئيس وأعضاء المجلس**.
/٢	**أهداف السياسة**:	تهدُف السياسة إلى تحديد آلية لمنح المكافآت لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة وذلك لضمان أفضل أداء مُمكن للمجلس، بحيث تشكل الحافز لتحسين أدائه باستمرار، وتأتي المكافآت بعدة أشكال، ولكن الهدف منها ليس تحقيق المكاسب على المدى القصير، إنما تحفيز أداء الشركة على المدى الطويل. يجب أن تعمل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة على جذب وتحفيز وتشجيع الأعضاء في إطار النسبة والتناسب مع التكلفة وأدوار ومسؤوليات وأداء الأعضاء.
/٣	**نطاق السياسة**:	تُطبق السياسة المذكورة على رئيس وأعضاء مجلس الإدارة.
/٤	**محتوى السياسة**:	حسبما هو مُبيَّن أدناه.

المادة (١)

(التعريفات).

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه، إلا إذا دلت القرينة أو السياق العام على غير ذلك.

الهيئة: هيئة قطر للأسواق المالية.
السوق: سوق الدوحة للأوراق المالية.
الشركة: شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام.
المجلس: مجلس إدارة الشركة.
الرئيس : رئيس مجلس الإدارة.
العضو: عضو مجلس الإدارة.
السياسة سياسة مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة.
الإدارة. الإدارة التنفيذية العليا لشركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام.

المادة (٢)

(الحكمة من تقرير مُكافأة لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة).

إنَّ وجوب تخصيص مكافآت لاعضاء مجلس الادارة القصد منه تشجيع من تتوافر فيهم الامكانيات لتولي إدارة الشركات المساهمة ودعوة لهم لبذل الجهد والعطاء الكبيرين اللذين لا يمكن أن يكونا بالمجان خاصة وأنَّ قصد الشركات هو الحصول على الربح.

أعضاء مجلس الادارة يخضعون للمراقبة والمحاسبة ويسألون عن أخطائهم مسؤولية مدنية وقد تكون جنائية فردية وبالتضامن أو بحصصهم الخاصة في حالة التصفية مما دعا الى وجوب استحقاق المكافآت، وعليه فإنَّ وظيفة أعضاء مجلس الادارة لا تعد مجانية فلابد من مقابل إزاء جهود مجلس الادارة.

المادة (٣)

(تحديد مكافأة رئيس وأعضاء المجلس).

يتم تحديد مكافآت مجلس الإدارة سنوياً بواسطة المجلس في شكل توصية تُعرض على الجمعية العمومية للشركة، وتتولى لجنة المكافآت تقديم مقترحها بقيمة المُكافأة، وذلك بعد دراسة أي إقتراحات بإدخال تغييرات على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة قبل الحصول على موافقات مجلس الإدارة ومساهمي الشركة، إذا لزم الأمر.

المادة (٤)

(مُكافأة رئيس وأعضاء المجلس).

يُبيَّن نظام الشركة طريقة مكافأة اعضاء مجلس الادارة ويجوز ان تكون هذه المكافأة راتباً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من الارباح ، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.

المادة (٥)

(مقدار الحد الأقصى للمكافأة).

سندً لنص المادة (١١٩) من قانون الشركات القطرية رقم (١١) لسنة ٢٠١٥م، وتعديلاته اللاحقة، يستحق رئيس وأعضاء مجلس الإدارة مُكافآت، بشرط الاَّ تزيد نسبة تلك المكافأة عن (٥%) من الربح الصافي بعد خصم الإحتياطي والإستقطاعات القانونية، وبعد توزيع ربح لا يقل عن (٥%) من رأس مال الشركة المدفوع على المُساهمين.

المادة (٦)

(في حالة بلوغ الحد الأقصى المُقرر للإحتياطي والاستقطاعات القانونية).

إذا بلغ الإحتياطي والإستقطاعات القانونية للشركة الحد الأقصى المُقرر وفقاً للقانون والنظام الأساسي، فإن رئيس وأعضاء المجلس يستحقون المُكافأة المقررة لهم بعد توزيع ربح لا يقل عن (٥%) من رأس مال الشركة المدفوع على المُساهمين.

المادة (٧)

(تحديد مكافأة ممثل الجهة الاعتبارية في مجلس إدارة الشركة).

إذا كان تشكيل المجلس يتضمَّن مُمثلاً لشخصية إعتبارية، ففي هذه الحالة يُصرف لممثل الجهة الإعتبارية في مجلس إدارة الشركة سواء كان موظفاً بالجهة التي يُمثلها او لم يكن كذلك، مُكافأة تُقدرها لجنة المُكافآت مستعينة في ذلك بذات المعايير والأسس التي تعتمدها عند تقدير مكافآت رئيس وأعضاء المجلس، وعلى أن يصدر شيك المُكافأة بإسم الشخص الإعتباري مباشرة.

المادة (٨)

(حالة عدم إستحقاق المكافأة).

لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على أي مكافآت عن أي سنة لا تُحقق الشركة فيها أرباحاً صافية.

المادة (٩)

(توصية لجنة المُكافآت بإستحقاق المُكافأة).

مكافأة إعضاء مجلس الإدارة، لا بد أن تصدر بها توصية من لجنة المكافآت، تراعي فيا الضوابط المقررة لمنح المكافآت عموماً والواردة في لائحة لجنة المكافآت وهذه السياسة الماثلة، ومن ثم تعرض على مجلس الإدارة لمناقشتها، قبل عرضها على الجمعية العامة لإجازتها.

المادة (١٠)

(إستحقاق مُكافأة بدل حضور إجتماعات اللجان).

يجوز لأعضاء المجلس الحصول على مكافأة حضور إجتماعات اللجان الفرعية المنبثقة عن مجلس الإدارة، بناءً على توصية لجنة المكافآت بمقدار المُكافأة، وذلك إما في نهاية السنة المالية، أو على دفعتين (مرة كل ستة أشهر)، بحسب الأحوال، وعلى أن تُعرض هذه المُكافأة على الجمعية العامة للمصادقة عليها.

المادة (١١)

(جواز التفاوت في مقدار المُكافأة).

يجوز أن تكون مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار، بالنظر لمستوى حضوره للإجتماعات، بحيث تكون متناسبة مع إختصاص العضو والأعمال والمسئوليات التي تسند له، ولأية إعتبارات إخرى تراها لجنة المكافآت مبررة لهذا التفاوت.

المادة (١٢)

(حالة الحصول على المُكافأة بناءً على معلومات غير صحيحة).

إذا تبيَّن للجنة المكافآت أنَّ المكافأة التي حصل عليها العضو المعني مبنية على معلومات مضللة أو غير صحيحة، فيجب على العضو المعني إعادة المُكافأة المُتلمة للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.

المادة (١٣)

(مُكافأة أعضاء المجلس المُستقلين)

لايجوز أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة، وإنما يتعين أن تكون بذات المنوال والطريقة التي يُمنح بها بقية أعضاء المجلس التنفيذيون وغير التنفيذيين مكافآتهم، وبالكيفية والترتيب الذي نص عليه قانون الشركات التجاري رقم (١١) لسنة ٢٠١٥م، والنظام الأساسي للشركة.

ويستحق أعضاء مجلس الإدارة إستلام المكافأة المقررة لهم، بعد إجازتها من الجمعية العمومية.

المادة (١٤)

(إستقالة العضو أو إقالته وإستحقاق المُكافأة)

العضو الذي يتقدم بإستقالته، أو يقال من المجلس أو يُعتبر في حكم المستقل نظراً لبلوغه حد الغياب المبرر لإعتباره مستقيلاً لا يستحق مكافأة عن الفترة التي تلي إستقالته أو إقالته.

المادة (١٥)

(تطبيق غرامات بسبب مُخالفات مجلس الادارة)

تُخصم الغرامات التي تكون قد وقعت على الشركة بسب مخالفات مجلس الإدارة للقانون أو للنظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية من مكافآت مجلس الإدارة، ويجوز للجمعية العمومية عدم خصم تلك الغرامات إذا تبين لها أنَّ تلك الغرامات ليست ناتجة عن تقصير أو خطأ من مجلس الإدارة، أو لأية إعتبارات أخرى تُقدرها الجمعية العمومية.

المادة (١٦)

(حظر تقديم قروض لأعضاء مجلس الادارة)

(١) لا يجوز للشركة تقديم قروض لأي من رئيس وأعضاء مجلس إدارتها أو عقد كفالات أو تقديم أية ضمانات تتعلق بقروض ممنوحة لهم، ويعتبر قرضاً مقدماً لعضو مجلس الإدارة وفقاً لأحكام هذا القانون، كل قرض مقدم إلى زوجه أو أبنائه أو أي قريب لهُ حتى الدرجة الثانية.

(٢) لا يجوز تقديم قرض إلى شركة يملك عضو مجلس الإدارة أو زوجه أو أبناؤه أو أي من أقاربه المذكورين مجتمعين أو منفردين أكثر من (١٠%) من رأس مالها.

(٣) يقع باطلاً أي اتفاق يتعارض وأحكام هذه المادة، ويجب على مدقق الحسابات أن يشير في تقريره المعروض على الجمعية العمومية للشركة إلى تلك القروض والائتمانات الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة ومدى التزام الشركة بأحكام هذه المادة.

المادة (١٧)

(دور لجنة المُكافآت بشأن مراجعة نظام المُكافآت في الشركة)

يتعيَّن على لجنة المُكافآت القيام كلما إقتضت الضرورة ذلك، سواء دورياً أو سنوياً، أو بناء على طلب من مجلس الإدارة، بمراجعة لنظام المكافآت في الشركة، والسياسات المرتبطة به، والتأكد من توافق هذا النظام والسياسات على المدى القصير والطويل مع إطار رغبة الشركة في التعرض للمخاطر، ورفع التوصيات المناسبة إلى المجلس بشأن تعديل وتحديث واعتماد خطط وسياسات جديدة، وعلى أن تُرفع هذه التوصيات من قبل المجلس للجمعية العمومية لإجازتها والمصادقة عليها.

المادة (١٨)

(دور المجلس بشأن الإفصاح عن مقدار المُكافأة).

على المجلس التأكد من أنَّ آلية تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى المبالغ المدفوعة وفقاً لهذه الآلية، قد تم الإفصاح عنها في التقرير السنوي للشركة. ويراعى أنه ينبغي ذكر تفاصيل المكافآت التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة توخياً للشفافية الكاملة.

(إنتهى)