

شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام
(شركة مساهمة عامة قطرية)

سياسة مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا.

تمّ التحديث في نوفمبر/ ٢٠٢٥ م

المصادقة علي السياسة

| م | الإسم | الصفة | التوقيع | التاريخ |
|---|-------------------------|----------------------------------|---|-----------|
| ١ | إيهاب محمد نور عبدالله | مدير إدارة الشئون القانونية |  | ٢٠٢٥/١٢/٤ |
| ٢ | سعود عبدالعزيز الدرويش | رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت |  | ٢٠٢٥/١٢/٤ |
| ٣ | علي إسحاق حسين آل إسحاق | العضو المنتدب |  | ٢٠٢٥/١٢/٤ |
| ٤ | محمد علي جمعة السليطي | رئيس مجلس الإدارة |  | ٢٠٢٥/١٢/٤ |



سياسة متضمنة أسس ومعايير مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة.

| م | العنوان | البيان |
|----|----------------|---|
| /١ | إسم السياسة: | سياسة متضمنة أسس ومعايير مكافأة رئيس وأعضاء المجلس. |
| /٢ | أهداف السياسة: | تهدف السياسة إلى تحديد آلية لمنح المكافآت لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة وذلك لضمان أفضل أداء ممكن 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: | تطبق السياسة المذكورة على رئيس وأعضاء مجلس الإدارة. |
| /٤ | محتوى السياسة: | حسبما هو مبيّن 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.

اللجنة^١: لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز.

المادة (٢)

الحكمة من تقرير مكافأة لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة.

إنَّ وجوب تخصيص مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة 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 الإدارة 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 الإدارة لا تعد مجانية فلا بد من مقابل إزاء جهود مجلس الإدارة.

المادة (٣)

المبادئ العامة لسياسة منح المكافآت والحوافز.

يتعين على المجلس أن يتحمل المسؤولية الكاملة لتعزيز الحوكمة الفاعلة والممارسات السليمة لمنح المكافآت المالية والحوافز على مستوى الشركة وفروعها الداخلية الخارجية وبما لا يتعارض مع المتطلبات القانونية والرقابية في البلد المضيف، ولا يجوز أن يعهد بهذه المسؤولية للإدارة التنفيذية ويراعى في ذلك ما يلي:

(١) اعتماد ومتابعة حسن تنفيذ أسس وسياسة منح المكافآت والحوافز الموصي بها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز والتوصيات المقترحة من قبلها بخصوص التعديل أو التحديث الذي أجري على هذه السياسة، والتوصيات الصادرة عنها بخصوص المكافآت والحوافز.

(٢) على المجلس، من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز، أن يعمل على إعداد وتحديث ومراجعة سياسة منح المكافآت والحوافز سنوياً ومراجعتها من قبل إدارة التدقيق الداخلي وله في ذلك الاستعانة بأحد بيوت الخبرة المتخصصة وذلك لقياس مدى ملائمة هذه السياسة والإجراءات الخاصة بها وتماشياً مع أفضل وأحدث الممارسات والإصدارات الدولية وتعليمات وإرشادات الهيئة ويجب أن يتم ذلك بموضوعية وحيادية كاملة ودون تدخل من الإدارة التنفيذية العليا ويجب أن يأخذ المجلس في الاعتبار نتائج المراجعة عند تحديد الأمور المتعلقة بمنح المكافآت والحوافز.

(٣) ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار عند إعداد ومراجعة سياسة منح المكافآت والحوافز أن تعمل هذه السياسة على اجتذاب الموظفين ذوي الكفاءة والمؤهلات والخبرات الفنية العالية والمحافظة عليهم وتحفيزهم لأداء أعمالهم بمهنية عالية وفقاً لسياسة وتوجهات المجلس ووفقاً للقانون وأن تتضمن عقود العمل المبرمة معهم السند القانوني اللازم لربط مكافآتهم وحوافزهم بسياسة وإجراءات منح المكافآت والحوافز وآليات تقييم الأداء.

^١ تمَّ إضافة تعريف اللجنة إلى المادة (١) "مادة التعريفات"، لتعريف المقصود باللجنة كما ورد ذكرها في هذه السياسة.

^٢ تمَّ التحديث بإضافة المادة (٣) (المبادئ العامة لسياسة منح المكافآت والحوافز)، لتتوافق السياسة مع أحكام نظام حوكمة الشركات المدرجة المادة (٨)، الصادر بموجب قرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (٥) لسنة ٢٠٢٥ م، التعديل تمَّ بموجب قرار مجلس الإدارة في إجتماعه رقم (٢٠٢٥/٦) م، المنعقد في يوم الأربعاء الموافق ٢٦/نوفمبر/٢٠٢٥ م.

(٤) على المجلس أن يتحقق من وجود أنظمة وإجراءات محكمة وآلية إشراف فعالة لضمان الالتزام بسياسة وإجراءات منح المكافآت والحوافز وعدم وجود تمييز بين الموظفين في ذلك على أسس شخصية خارج إطار سياسة وإجراءات منح المكافآت والحوافز ووجود نظام وقنوات اتصال بين الموظفين وكبار المسؤولين بما في ذلك المجلس للبت في أي شكاوى لهم بهذا الشأن.

المادة (٤)^٢

الأسس المتبعة لمنح المكافآت والحوافز.

ينبغي أن تتضمن سياسة منح المكافآت والحوافز المعتمدة من قبل المجلس الأسس التالية كحد أدنى:

- (١) ارتباط المكافآت والحوافز بهيكل المخاطر والأداء الكلي للشركة مع ربط حوافز الموظفين بمساهمة كل منهم في انجاز الأعمال وفي الأداء الكلي للشركة.
- (٢) يجب أن يصمم هيكل المكافآت والحوافز لمختلف المستويات الإدارية في الشركة بدءاً من أعضاء المجلس والمسؤولين الرئيسيين وانتهاء بكافة الموظفين بالشركة لتعزيز فعالية إدارة المخاطر وتحقيق أهداف منح المكافآت والحوافز.
- (٣) اخذ كافة أنواع المخاطر في الاعتبار عند تحديد المكافآت ، بحيث لا يكون إجمالي الدخل أو الربح المكتسب هو العنصر الوحيد لقياس الأداء، وأن يتم الموازنة بين الأرباح المتحققة ودرجة المخاطر التي تتضمنها الأنشطة المولدة لتلك الأرباح، وإيضاح ذلك فإنه ينبغي عدم المساواة بين مكافآت إدارتين بالشركة نتيجة تحقيقهما نفس رقم الأرباح في وقت قصير إذا ما تفاوتت درجة المخاطر المحيطة بالنشاط المحقق للربح لكل منهما بما قد يؤثر على الربح خلال الفترات المالية اللاحقة ويجب في هذا الصدد أخذ جميع أنواع المخاطر في الحسبان
- (٤) يجب أن يستند تحديد مكافآت وحوافز أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية العليا على تقييم أدائهم قياساً على أداء الشركة على المدى الطويل وليس على أداء السنة الحالية فقط.
- (٥) الربط بين الجدول الزمني لصرف المكافآت والحوافز وبين الإطار الزمني للمخاطر، حيث أن الأرباح والخسائر أو المخاطر الناتجة عن الأنشطة المختلفة للشركة تتحقق خلال فترات زمنية متفاوتة وهو ما ينبغي معه عدم الانتهاء من دفع الحوافز والمكافآت خلال فترات قصيرة عن أنشطة لا تتأكد نتائج أعمالها ومخاطرها إلا بعد فترات طويلة مع ضرورة وضع المعايير الملائمة لإمكانية تخفيض أو تأجيل المكافآت في ضوء نتائج الأعمال والمخاطر خلال الفترات الزمنية اللاحقة.
- (٦) وجود تناسب بين الشكل الذي تدفع به المكافآت والحوافز (نقدي أو عيني كالأسهم أو غيرها) وبين المخاطر المرتبطة بذلك، وأن تكون هناك قواعد تنظم ذلك وفقاً لأوضاع الموظفين والعقود المبرمة معهم.
- (٧) أن يتم تحديد مكافآت العاملين في إدارات الرقابة المالية والتدقيق الداخلي وتقييم ومراقبة المخاطر والالتزام بشكل مستقل عن الإدارات والأنشطة التي يراقبون عليها بما يضمن استقلاليتهم وتمتعهم بالسلطات والصلاحيات اللازمة لممارسة مهامهم الرقابية.

^٢ تمّ التحديث بإضافة المادة (٤) (الأسس المتبعة لمنح المكافآت والحوافز). لتتوافق السياسة مع أحكام نظام حوكمة الشركات المدرجة المادة (٨)، الصادر بموجب قرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (٥) لسنة ٢٠٢٥م، التعديل تمّ بموجب قرار مجلس الإدارة في إجتماعه رقم (٦/٢٠٢٥م)، المنعقد في يوم الأربعاء الموافق ٢٦/نوفمبر/٢٠٢٥م.

(٨) الإفصاح الدوري الشامل والواضح في التقارير المالية للشركة والإفصاح عن سياسة ونظام دفع المكافآت والحوافز، وأن يتم الإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس وفقاً للقانون.

(٩) وصف وبيان تفاصيل العلاوات الكبيرة إذا كانت جزءاً من مجموعة المكافآت وضع الترتيبات المتعلقة بإلغاء أو استرجاع المكافآت المدفوعة والمستحقة الموجلة في حال تبين أن الأساس الذي تم المنح بناءً عليه كان ينطوي على مخاطر عالية وغير مقبولة وخارجة عن هيكل وحدود ومستويات المخاطر المقبولة في الشركة مع توفير السند القانوني لذلك في العقود المبرمة مع أصحاب العلاقة أو من خلال تعهدات موقعة منهم.

المادة (٥)

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 المكافأة، وذلك بعد دراسة أي إقتراحات بإدخال تغييرات على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة قبل الحصول على موافقات مجلس الإدارة ومساهمي الشركة، إذا لزم الأمر.

المادة (٦)

مكافأة رئيس وأعضاء المجلس.

يُبين نظام الشركة طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ويجوز أن تكون هذه المكافأة راتباً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.

المادة (٧)

مقدار الحد الأقصى للمكافأة.

سنداً لنص المادة (١١٩) من قانون الشركات القطرية رقم (١١) لسنة ٢٠١٥ م، وتعديلاته اللاحقة، يستحق رئيس وأعضاء مجلس الإدارة مكافآت، بشرط الأزيد 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 المساهمين. تحدد الجمعية العامة العادية مكافآت أعضاء مجلس الإدارة على الأزيد نسبة تلك المكافأة على (٥%) من الربح الصافي حسبما هو مذكور بالفقرة أعلاه.

المادة (٨)

حصول أعضاء المجلس على مبلغ مقطوع كمكافأة.

يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مبلغ مقطوع في حالة عدم تحقيق الشركة أرباحاً، ويشترط في هذه الحالة موافقة الجمعية العامة، وللوزارة أن تضع حداً أعلى لهذا المبلغ.

المادة (٩)

في حالة بلوغ الحد الأقصى المقرر للإحتياطي والإستقطاعات القانونية.

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

المادة (١٠)

تديد مكافأة ممثل الجهة الإعتبارية في مجلس إدارة الشركة.

إذا كان تشكيل المجلس يتضمّن مُمثلاً لشخصية إعتبارية، ففي هذه الحالة يُصرف لممثل الجهة الإعتبارية في مجلس إدارة الشركة سواء كان موظفاً بالجهة التي يُمثّلها أو لم يكن كذلك، مُكافأة تُقدرها لجنة المكافآت مستعينة في ذلك بذات المعايير والأسس التي تعتمد عليها عند تقدير مكافآت رئيس وأعضاء المجلس، وعلى أن يصدر شيك المكافأة بإسم الشخص الإعتباري مباشرة.

المادة (١١)

هالة عدم إستحقاق المكافأة.

لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على أي مكافآت عن أي سنة تُحقّق الشركة فيها أرباحاً صافية تقل عن مليون ريال قطري.

المادة (١٢)

توصية لجنة المكافآت بإستحقاق المكافأة.

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

المادة (١٣)

إستحقاق مكافأة بدل حضور إجتماعات اللجان.

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

المادة (١٤)

تعريف المكافأة ومُشمّلاتها.

إنّ تعريف المكافأة تشمل جميع ما يحصل عليه رئيس المجلس والأعضاء في صورة بدل حضور إجتماعات أو نسبة مئوية من الأرباح أو غيرها مما يُعتبر مُقابلاً لعمله في مجلس الإدارة، ومن ثمّ يخضع للحد الأقصى المُحدد في المادة (١١٩) من قانون الشركات التجارية رقم (١١) لسنة ٢٠١٥م وتعديلاته اللاحقة، والمادة (١٨) من نظام حوكمة الشركات، ويُمكن صرفها على أن يكون التحديد النهائي بعد حساب صافي الأرباح، فإذا تبيّن أنّ ما صرف يجاوز الحد الأقصى كان على الرئيس والأعضاء رد الزيادة، كل بحسب ما آل إليه".

المادة (١٥)

جواز التفاوت في مقدار المكافأة.

^٤ تمّ حذف عبارة "والمادة (١٨) من نظام حوكمة الشركات" من سياق تعريف المكافأة الوارد بالمادة (١٤) أعلاه. لأنّ المادة تُشير إلى القرار رقم (٥) لسنة ٢٠١م الصادر من مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية الذي تمّ إلغاؤه.

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 إعتبرات أخرى تراها لجنة المكافآت مبررة لهذا التفاوت.

المادة (١٦)

حالة الحصول على المكافأة بناءً على معلومات غير صحيحة.

إذا تبين للجنة المكافآت أنّ المكافأة التي حصل عليها العضو المعني مبنية على معلومات مضللة أو غير صحيحة، فيجب على العضو المعني إعادة المكافأة المستلمة للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.

المادة (١٧)

مكافأة أعضاء المجلس المستقلين.

لا يجوز 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 التنفيذي وغير التنفيذيين مكافآتهم، وبالكيفية والترتيب الذي نص عليه قانون الشركات التجاري رقم (١١) لسنة ٢٠١٥ م، والنظام الأساسي للشركة. ويستحق أعضاء مجلس الإدارة إستلام المكافأة المقررة لهم، بعد إجازتها من الجمعية العمومية.

المادة (١٨)

إستقالة العضو أو إقالته وإستحقاق المكافأة.

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

المادة (١٩)

تطبيق غرامات بسبب مخالفات مجلس الإدارة.

تُخصم الغرامات التي تكون قد وقعت على الشركة بسبب 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 أنّ تلك الغرامات ليست ناتجة عن تقصير أو خطأ من مجلس الإدارة، أو لأية إعتبرات أخرى تُقدرها الجمعية العمومية.

المادة (٢٠)

حظر تقديم قروض لأعضاء مجلس الإدارة.

(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 له حتى الدرجة الثانية.

(٢) لا يجوز تقديم قرض إلى شركة يملك عضو مجلس الإدارة أو زوجه أو أبنائه 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 المعروف على الجمعية العمومية للشركة إلى تلك القروض والائتمانات الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة ومدى التزام الشركة بأحكام هذه المادة.

المادة (٢١)°

دور لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز بشأن مراجعة نظام المكافآت في الشركة.

يتعين على لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز القيام كلما اقتضت 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 (٢٢)

دور المجلس بشأن الإنصاح عن مقدار المكافأة.

على المجلس التأكد من أن 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 توكيلاً للشفافية الكاملة.

المادة (٢٣)⁶

علاقة المجلس مع الهيئة بشأن الإنصاح عن المكافأة.

(١) يجب إطلاع الهيئة سنوياً على كافة المكافآت والبدلات والحوافز الخاصة بأعضاء المجلس ومكافآت وحوافز المسؤولين بالإدارة التنفيذية العليا، مع شرح لأهم الأسس والمعايير ومؤشرات الأداء التي اعتمد عليها المجلس مع مراعاة الحد الأقصى الوارد بالقوانين ذات الصلة، في تحديدها وان يكون ذلك وفقاً لتوجيهات الهيئة وفي الوقت الذي تحدده وفي حالة عدم اعتراض الهيئة خلال شهر من تاريخه، يمكن للمجلس اعتمادها بشكل نهائي وعرضها على الجمعية العامة.

(٢) للهيئة، إذا استدعى الأمر، أن تقيد أو تحدد إجمالي المكافآت والحوافز كنسبة من صافي الأرباح أو على أي وجه آخر سواء لجميع أعضاء المجلس والمسؤولين بالإدارة التنفيذية العليا أو لبعض منهم وذلك في حال عدم الالتزام بتعليمات الهيئة أو أي قوانين ذات علاقة.

(إنتهى)

° تمّ التعديل في اسم اللجنة لتُصبح "لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز"، لتتوافق مع أحكام نظام حوكمة الشركات المدرجة المادة (٤) الخاصة بلجان المجلس، الصادر بموجب قرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (٥) لسنة ٢٠٢٥ م.

⁶ تمّ التحديث بإضافة المادة (٢٣) (علاقة المجلس مع الهيئة)، لتتوافق السياسة مع أحكام نظام حوكمة الشركات المدرجة المادة (٨)، الصادر بموجب قرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (٥) لسنة ٢٠٢٥ م، التعديل تمّ بموجب قرار مجلس الإدارة في إجتماعه رقم (٦/٢٥٠٢٥ م)، المنعقد في يوم الأربعاء الموافق ٢٦/نوفمبر/٢٠٢٥ م.