

لائحة وخطة العمل الخاصة بلجنة الترشيحات والمكافآت .شركة قطر للسينما.

شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام
(شركة مساهمة عامة قطرية)

لائحة وخطة العمل الخاصة بلجنة الترشيحات والمكافآت).

تمّ التحديث في نوفمبر/ ٢٠٢٥ م

المصادقة علي اللائحة

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



لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز – شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام.

المادة (١): تسمى هذه اللائحة "لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز لشركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام" ويعمل بها اعتباراً من تاريخ إقرارها من مجلس إدارة الشركة.

المادة (٢): يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذه التعليمات المعاني المخصصة لها أدناه، إلا إذا دلت القرينة على غير ذلك.

الشركة:	شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام.
المجلس:	مجلس إدارة الشركة.
المدير العام:	مدير عام الشركة .
اللجنة:	لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز.
الرئيس:	رئيس اللجنة .

المادة (٣): تكون المهمة الرئيسية للجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز هي مساعدة المجلس في أداء مسؤولياته الإشرافية على عملية الترشيحات لعضوية مجلس الإدارة وتعيينات موظفي الإدارة التنفيذية العليا وتحديد الأفراد المؤهلين ليصبحوا أعضاء في المجلس وتطوير برنامج ملء الشواغر والتطوير والتوصية للمجلس بمجموعة من مبادئ حوكمة الشركات ورفع التوصيات لمنح المكافآت والحوافز لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة وموظفي وعمال الشركة.

المادة (٤): أولاً: تطبيقاً لأحكام هذه التعليمات، ولأحكام القرار الصادر من مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية، وتعديلاته اللاحقة، بشأن إصدار نظام حوكمة الشركات والكيانات القانونية المدرجة في السوق الرئيسية التي تخضع لرقابة الهيئة، يشكل مجلس إدارة الشركة سنوياً لجنة من بين أعضائه، تتألف من ثلاثة أعضاء على الأقل، برئاسة أحد الأعضاء المجلس وعضوية اثنين على الأقل، ويُفضّل أن تكون أغلبية أعضاء اللجنة من المستقلين وغير التنفيذيين، ويجب أن يتمتع أحد الأعضاء على الأقل بخبرة مالية وقانونية.

ثانياً: تتولى اللجنة المهام التالية^١:

- (١) تلقي طلبات الترشح ودراستها والتأكد من استيفاء المرشحين شروط الترشح والبت في تلك الطلبات.
- (٢) يجب على اللجنة أن تبذل قصارى جهدها لضمان أن المجلس غير مسيطر عليه من قبل أي شخص طبيعي أو معنوي أو مجموعة من الأشخاص.
- (٣) تحديد الشروط والمؤهلات والخبرات لشغل عضوية المجلس.

^١ تمّ التحديث بإضافة مهام اللجنة للمادة (٤)، البنود من (١) إلى البند (١٢)، لتتوافق مع أحكام نظام حوكمة الشركات المدرجة المادة (٤)، الصادر بموجب قرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (٥) لسنة ٢٠٢٥ م. التعديل تمّ بموجب قرار مجلس الإدارة في إجتماعه رقم (٢٥/٦) م. المنعقد في يوم الأربعاء الموافق ٢٦/نوفمبر/٢٠٢٥ م.

لائحة وخطة العمل الخاصة بلجنة الترشيحات والمكافآت . شركة قطر للسينما.

(٤) تقديم التوصيات للمجلس بشأن الأشخاص المؤهلين للانضمام الى عضوية المجلس وكبار الموظفين في الادارة التنفيذية العليا بالشركة وفق شروط التأهيل والملائمة التي تحددها اللجنة وكذلك تحديد خطة ملائمة لإحلال واستبدال أعضاء المجلس بما يتماشى مع القانون وسياسة وأنظمة الشركة. بالإضافة إلى أن أي اقتراح يتقدم به المجلس الى المساهمين لانتخاب أو إعادة انتخاب الأعضاء يجب أن يكون بناءً على تقرير اللجنة. أما فيما يتعلق بترشيح مدير التدقيق الداخلي فإن ذلك يكون من مسؤولية لجنة التدقيق. وعلى الشركة إخطار الهيئة بجميع المتقدمين لعضوية المجلس ومبررات قبولهم أو استبعادهم.

(٥) الاشراف على سياسات الموارد البشرية بشكل عام والتأكد من وجود خطة إحلال لكبار الموظفين في الادارة التنفيذية العليا.

(٦) تحديد ما إذا كان العضو يحقق صفة العضو المستقل أو العضو غير التنفيذي آخذاً بعين الاعتبار الحد الأدنى للشروط الواجب توافرها في كل منهما والواردة في التعريفات والعمل على مراجعتها بشكل سنوي.

(٧) وضع أسس محددة لتقييم أداء المجلس وكبار الموظفين في الادارة التنفيذية العليا، وبحيث تتصف هذه المعايير بالموضوعية والحياد.

(٨) إعداد سياسة منح المكافآت والحوافز وعرضها على المجلس لاعتمادها على أن تراعي في ذلك أن تتماشى هذه السياسة مع أفضل الممارسات الدولية وتعليمات الهيئة بهذا الشأن وأن تشمل كافة المكافآت والحوافز الخاصة برئيس المجلس وأعضاءه وكافة المسؤولين بالشركة بما فهم الرئيس التنفيذي وموظفي الشركة، والإشراف على تطبيق ومراجعة هذه السياسة بشكل دوري، بالإضافة إلى الالتزام بما ورد في أسس وسياسة منح المكافآت والحوافز والواردة في المبدأ السابع.

(٩) التأكد من أن سياسة منح المكافآت والحوافز تأخذ بعين الاعتبار كافة أنواع المخاطر التي تتعرض لها الشركة عند تحديد المكافآت بحيث تتم الموازنة بين الأرباح المتحققة ودرجة المخاطر المرتبطة بها التي تتضمنها أنشطة الشركة، والالتزام بالسياسة المشار إليها في البند (٧) من المادة (٤) من نظام الحوكمة.

(١٠) التأكد من وجود تجانس بين فترة صرف المكافأة وتحقيق الإيراد بشكل فعلي وما يمكن أن يؤثر عليه مستقبلاً، وخاصة فيما يتعلق بالتقديرات المستقبلية للإيرادات ذات التوقيت والاحتمال غير المؤكدين.

(١١) يجب أن تعمل لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز بشكل وثيق الصلة مع لجنة إدارة المخاطر لدى الشركة و/أو المسؤول عن إدارة المخاطر والالتزام في تقييم الحوافز المقدمة بموجب نظام منح المكافآت المعتمد على تقييم المخاطر.

(١٢) يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز مراعاة الأمور التالية فيما يتعلق بمكافأة أعضاء المجلس أن يبين النظام الأساسي للشركة طريقة تحديد مكافآت أعضاء المجلس على ألا تزيد نسبة تلك المكافأة على (٥%) من الربح الصافي بعد خصم الاحتياطات والاستقطاعات القانونية وتوزيع ربح لا يقل عن (٥%) من رأس مال الشركة المدفوع على المساهمين. يجوز النص في النظام الأساسي للشركة على حصول أعضاء المجلس على مبلغ مقطوع في حالة عدم تحقيق الشركة أرباحاً، ويشترط في هذه الحالة موافقة الجمعية العامة، وللوزارة أن تضع حداً أعلى لهذا المبلغ.

(١٣) التوصية لمجلس الإدارة بالترشيح لعضوية المجلس وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة.

(١٤) وضع أسس ومعايير عامة تستعين بها الجمعية العامة في انتخاب الأصحاح من بين المرشحين لعضوية المجلس.

لائحة وخطة العمل الخاصة بلجنة الترشيحات والمكافآت .شركة قطر للسينما.

- (١٥) ترشيح من تراه مناسباً لعضوية المجلس حال خلو أي من مقاعده.
- (١٦) وضع مشروع خطة التعاقب على إدارة الشركة لضمان سرعة تعيين البديل المناسب لشغل الوظائف الشاغرة بالشركة.
- (١٧) رفع قائمة المرشحين لعضوية المجلس إلى المجلس متضمنة توصياتها في هذا الشأن، على أن تُرسل نسخة منها إلى الهيئة.
- (١٨) رفع تقرير سنوي إلى المجلس يتضمن تحليلاً شاملاً لأداء المجلس محددًا نقاط القوة والضعف واقتراحاتها في هذا الشأن.
- (١٩) المراجعة السنوية للاحتياجات المطلوبة من المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة وإعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة.
- (٢٠) مراجعة هيكل مجلس الإدارة ورفع التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها.
- (٢١) تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، وإقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.
- (٢٢) التأكد بشكل سنوي من إستقلالية الأعضاء المستقلين.
- (٢٣) التحقق من عدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.
- (٢٤) وضع إجراءات لتعريف أعضاء المجلس الجديد بعمل الشركة.
- (٢٥) إجراء التقييم الذاتي السنوي لأداء المجلس .
- (٢٦) دراسة طلبات المكافآت المقدمة لها من المدير العام للشركة عن الموظف الذي وجده قد قام بعمل مميز.
- (٢٧) تقييم مدى تميز العمل الذي قام به الموظف وإستحقاقه المكافأة عليه.
- (٢٨) تقييم الأعمال والأبحاث والدراسات المنجزة من قبل أعضاء مجلس الإدارة أو الموظفين وفرق العمل والوحدات الإدارية المختلفة، وبيان مدى إستحقاقها للمكافآت والحوافز وفق أحكام هذه التعليمات.
- (٢٩) تحديد نوعية المكافآت والحوافز المادية والمعنوية بما في ذلك نسبة من الراتب أو تقدير الحوافز والمكافآت النقدية (بالنسبة لأعضاء المجلس الذين لا يتقاضون رواتب شهرية) أو قيمتها وفقاً لأحكام هذه التعليمات والتنسيب بشأنها إلى رئيس اللجنة لإتخاذ القرار المناسب.
- (٣٠) عدم منح المكافأة بصفة دورية أو مستمرة إلا مقابل جهد لإنجاز أعمال استثنائية.
- (٣١) يجوز للجنة الاستعانة بذوي الخبرة والإختصاص، أو الإستعانة بمن تراه مناسباً إذا اقتضى الأمر ذلك دون أن يكون له حق التصويت.
- (٣٢) تحديد السياسة العامة لمنح المكافآت في الشركة سنوياً، بما فيها طريقة تحديد مكافآت رئيس وأعضاء المجلس، على ألا تزيد المكافأة السنوية للمجلس على (٥%) من الربح الصافي للشركة بعد خصم الاحتياطات والاستقطاعات القانونية وتوزيع الأرباح النقدية والعينية على المساهمين، وعلى أن يكون منح المكافآت لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية العليا متوافقاً مع الضوابط الواردة بنظام حوكمة الشركات المدرجة في السوق الرئيسية.
- (٣٣) تحديد سياسات المكافآت بالنسبة للإدارة التنفيذية العليا بالشركة، وتحديثها كلما إقتضت الحاجة لذلك، وكذلك تحديد أسس منح البدلات والحوافز بالشركة ومنها إصدار أسهم تحفيز للعاملين بها.
- (٣٤) دراسة أية حالة تظهر من خلال التطبيق لم ترد في هذه التعليمات.

لائحة وخطة العمل الخاصة بلجنة الترشيحات والمكافآت .شركة قطر للسينما.

المادة (٥): يجب أن تتوافر في العضو المرشح لعضوية مجلس الإدارة الشروط التالية :

أولاً: الأسس العامة:

١. يجب أن تتوافر في المرشح لعضوية مجلس الإدارة ذات الشروط الواردة بقانون الشركات التجارية ونظام حوكمة الشركات المدرجة في السوق الرئيسية.
٢. يتعين أن لا يقل عمر المرشح لعضوية المجلس عن (٢١) سنة.
٣. يتعين أن لا يكون المرشح قد سبق الحكم عليه في أي جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة.
٤. أن يكون حاصلاً على مؤهل جامعي كحد أدنى، ويُفضل من لديه مؤهلات وشهادات فوق الجامعية، كما يتعين أن يكون للمرشح خبرات متراكمة.
٥. أن يكون لائقاً صحياً.
٦. يتوجب على المرشح أن يتعهد بتخصيص الوقت الكافي للقيام بواجباته كعضو في المجلس.
٧. أن يكون المرشح مالكاً لعدد (٢٥٠,٠٠٠) سهم من أسهم الشركة على الأقل، ويُعفى المرشح كعضو مستقل من شرط تملك الأسهم.
٨. أي أسس ومعايير أخرى تستحدثها اللجنة ويقرها مجلس الإدارة أو ينص عليها نظام حوكمة الشركات المدرجة في السوق الرئيسية وقانون الشركات التجارية.

ثانياً: أسس المفاضلة:

الرقم	عناصر التقييم	عدد النقاط	سقف النقاط
١/	المؤهل العلمي: دكتوراه ماجستير دبلوم بعد البكالوريوس. بكالوريوس أو ما في حكمها	٤ ٣ ٢ ١	
٢/	سنوات الخدمة بعد البكالوريوس: (١٦) سنة فأكثر. (١١-١٥) سنة (٦-١٠) سنوات (١-٥) سنوات	٤ ٣ ٢ ١	
٣/	الخبرات العملية: خبرته في مجال عمل الشركات عموماً (المشاركة في المؤتمرات والندوات أو تقديم أوراق عمل المنظمات...) إرتباط عمله الحالي بطبيعة الوظيفة	٢٠٠ ٢٠٠ ٢٠٠	

لائحة وخطة العمل الخاصة بلجنة الترشيحات والمكافآت .شركة قطر للسينما.

الرقم	عناصر التقييم	عدد النقاط	سقف النقاط
	المرشح لها. خبراته السابقة في مجال عمل الوظيفة الشاغرة.	٢٠٠	
/٤	تقدير الانضباط العام عن المرشح (من قبل لجنة الترشيحات).		

المادة (٦): على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تضع في إعتبارها مهارات المرشحين لعضوية المجلس ومعرفتهم وخبرتهم ومؤهلاتهم المهنية والتقنية والأكاديمية وشخصياتهم، على أن تتم المفاضلة بينهم. في حال المزاومة. على هذا الأساس.

المادة (٧): لا يعني الترشيح بواسطة اللجنة "لجنة الترشيحات" حرمان أي مساهم في الشركة من حقه في أن يُرشح غيره أو يترشح بنفسه.

وعليه، يجوز لأي مساهم في الشركة أن يُرشح من يراه مناسباً من المساهمين الآخرين لشغل وظيفة عضو مجلس الإدارة إذا توافرت في المرشح الشروط المطلوبة، كما يحق للمساهم أن يُرشح نفسه إذا انس في نفسه الكفاءة لشغل المنصب الشاغر.

المادة (٨): يجوز للجنة الاستعانة بذوي الخبرة في الإدارة المالية والإختصاص المحاسبي، أو الإستعانة بمن تراه مناسباً إذا اقتضى الأمر ذلك دون أن يكون له حق التصويت أو الإختيار.

المادة (٩): ترفع اللجنة توصياتها إلى رئيس مجلس الإدارة بالإجماع أو بأكثرية الأصوات ليصدر قراره بشأنها، وإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه الرئيس.

المادة (١٠): تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها كلما دعت الحاجة لذلك، ولا يكون اجتماعها قانونياً إلا بحضور رئيس اللجنة بشخصه أو بالوكالة، وبحضور ما لا يقل عن إثنين من أعضائها، ويُمكن لمن يتعدّر عليه حضور الإجتماع تكليف غيره من أعضاء اللجنة للحضور بموجب تفويض مكتوب، ويكون للمفوض الحق في المشاركة في المناقشات والتصويت.

المادة (١١): يتعين أن تتوافر في عضولجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز الشروط التالية:

١. يجب أن يكون رئيس اللجنة عضواً في مجلس الإدارة ويُفضّل أن يكون مُستقلاً، كما يُفضّل أن يكون بقية أعضاء اللجنة من أعضاء مجلس إدارة الشركة المُستقلين وغير التنفيذيين المالكين لعدد من الأسهم لا يزيد عن (٢٥٠,٠٠٠) سهماً "مئتين وخمسون ألف سهم" تظل غير قابلة للتداول طيلة فترة العضوية وإذا لم تقدم هذه الأسهم تسقط العضوية، ويُعفى العضو المستقل من هذا الشرط.

٢. يجوز أن يكون العضو المُستقل المُشارك في هذه اللجنة من غير المساهمين، وذلك إذا إنتخبته الجمعية العامة للشركة ليكون ضمن تشكيل مجلس الإدارة بصفته عضواً مُستقلاً.

٣. يجب أن تتضمنال لجنة عضواً واحداً على الأقل يتمتع بخبرة مالية أو قانونية.

٤. أن لا يكون من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين أو ممن يقومون بعمل فني أو إداري في الشركة ولو على سبيل الإستشارة مع أفضلية أن يكون أعضاء اللجان من الأعضاء المستقلين.

٥. أن لا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.

لائحة وخطة العمل الخاصة بلجنة الترشيحات والمكافآت .شركة قطر للسينما.

٦. يلتزم عضو اللجنة بما يلتزم به عضو مجلس الإدارة مع المحافظة التامة على سرية المعلومات وعدم إذاعة أسرار الشركة.

المادة (١٢): وفي حالة كان عدد أعضاء المجلس المستقلين المتوفرين غير كاف لتشكيل عضوية لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز، يجوز للشركة أن تعين أعضاء في اللجنة من غير الأعضاء المستقلين على أن يكون رئيس اللجنة مستقلاً في جميع الأحوال.

المادة (١٣): في حال حصول أي تعارض بين توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز وقرارات مجلس الإدارة، بما في ذلك، عندما يرفض المجلس إتباع توصيات اللجنة فيما يتعلق بالمرشحين والمكافآت، يتعين على المجلس أن يضمن تقرير الحوكمة، بياناً يُفصّل بوضوح هذه التوصيات والسبب أو الأسباب وراء قرار مجلس الإدارة عدم التقيد بها.

المادة (١٤)^٢: يُحدد نظام الحوكمة الصادر من الهيئة ضوابط تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت وإختصاصاتها ونظام عملها، ومكافآت أعضائها.

وإذا صدرت أية ضوابط جديد من الهيئة بشأن تشكيل اللجنة أو نطاق إختصاصاتها أو نظام عملها أو مكافأة أعضائها، وكانت تتعارض مع أحكام هذه اللائحة، فإنّ الضوابط الجديدة هي التي تسود على ما ورد بهذه اللائحة، ويتعيّن في هذه الحالة العمل على تحديث هذه اللائحة لرفع أية تعارض بينها وبين الضوابط الجديدة.

المادة (١٥): يتم منح المكافآت لعضو مجلس الإدارة أو الموظف بمقتضى أحكام هذه التعليمات ضمن الأسس والمعايير التالية :

١. القيام بعمل غير اعتيادي أدى إلى تحقيق كسب مادي للشركة أو إلى تلافي خسارة مالية كادت أن تصيبها .
٢. القيام بعمل يتطلب جهداً ووقتاً إضافياً خارج أوقات الدوام الرسمي، ويصعب تغطيته من خلال بدل العمل الإضافي أو العلاوات المنصوص عليها في سياسات الشركة أو أطر العمل الأخرى ذات العلاقة.
٣. القيام بعمل معين يتصف بصعوبة أداء أو مسؤولية كبيرة، ويصعب تغطيته من خلال العلاوات المنصوص عليها في سياسات الشركة أو أطر العمل الأخرى ذات العلاقة.
٤. حل إشكال معين مع جهات خارجية أو مسائل عالقة معها تؤثر على أعمال الشركة وتعطلها.
٥. إعداد أبحاث أو تقارير أو دراسات مميزة ترتبط بشكل جوهري بأهداف الشركة وتساهم في تقدم أعمالها.
٦. تقديم اقتراحات كتابية تساهم في تحسين وتطوير العمل وإجراءاته مما يؤدي إلى تحسين مستوى الخدمة المقدمة إلى الزبائن .
٧. إعداد أي ورقة عمل لها ارتباط بعمل الشركة تقدم في ندوات أو مؤتمرات داخلية أو خارجية.
٨. تكليف عضو مجلس الإدارة أو الموظف بالمشاركة في أي لجنة أو فريق عمل إلى جانب قيامه بأعماله المكلف بها اعتيادياً ودون أن تؤثر مشاركته على إنجازه لهذه الأعمال أو تكون على حسابها شريطة أن لا يتقاضى أعضاء هذه اللجان أو فرق العمل أية أتعاب أو مكافآت بموجب سياسات الشركة أو أطر عمل أخرى أو قرارات من مجلس إدارة الشركة.
٩. أي أسس ومعايير أخرى تستحدثها اللجنة ويقرها مجلس الإدارة.

^٢ تمّ إضافة المادة (١٥) من هذه اللائحة، بموجب قرارات مجلس الإدارة في إجتماعه رقم (٢٠٢١/٦م)، المنعقد في يوم الأربعاء الموافق ١٥/ديسمبر/٢٠٢١م، ليتوافق مع أحكام القانون رقم (٨) لسنة ٢٠٢١م، المادة (١٠٧/مكرر).

لائحة و خطة العمل الخاصة بلجنة الترشيحات والمكافآت .شركة قطر للسيما.

المادة (١٦): تصنف المكافآت ضمن الفئتين المنصوص عليهما في المادة الثالثة إلى الأنواع التالية:

(أ) يجوز تقديم الحوافز المعنوية التالية لأعضاء مجلس الإدارة أو الموظفين:

١. كتابة رسالة شكر لعضو مجلس الإدارة أو الموظف من رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام، بحسب الأحوال، وذلك حسب أهمية العمل المراد مكافأته عليه، وعلى أن يكون ذلك بناءً على توصية من اللجنة.
٢. توجيه شهادات شكر وتقدير أو درع الشركة التقديري للجهود المتميزة المبذولة.
٣. الالتقاء بموظفي الإدارة أو القسم وذكر إنجازات الموظف الذي يستحق التقدير وتقديم هدية عينية رمزية له أمام الموظفين.

٤. إعداد تقرير خاص عن إنجازات عضو مجلس الإدارة أو الموظف أو فريق عمل معين ووضعه على الموقع الإلكتروني للشركة لمدة ثلاثة أشهر كاملة على الأقل، إن وجد، تحت عنوان "إنجازات الموظفين المتميزة".

٥. عرض قائمة بأسماء الموظفين المتميزين في نهاية كل عام على لوحة خاصة في الشركة تسمى لوحة الشرف تتضمن أسماء الحاصلين على تقدير كتابي أو شهادة شكر أو أكثر من مجلس الإدارة أو المدير العام، كذلك تتضمن إسم أي عضو أو موظف أتى بعمل متميز يستحق المكافأة عليه حسب تقدير اللجنة.

(ب) فئة المكافآت المالية، وتشمل ما يلي:

١. منح عضو مجلس الإدارة مكافأة مالية، بحسب تقدير اللجنة، على أن تتقيد اللجنة بضوابط منح المكافآت والحوافز الواردة بقانون الشركات التجارية ونظام حوكمة الشركات المدرجة في السوق الرئيسية.
٢. منح الموظف مكافأة مالية، بحسب تقدير اللجنة على أن لا تتجاوز قيمتها عن ضعف راتبه الأساسي.
٣. منح المدير العام مكافأة مالية بما لا يقل عن ضعف راتبه الأساسي سنوياً، على أن يتوقف منح هذه المكافأة على التقييم السنوي لعمل الشركة ولأداء المدير العام.
٤. يمنح كل موظف على رأس عمله مكافأة مالية سنوية تحدد على النحو التالي:

أ. يمنح الموظف من الفئة الأولى مكافأة مالية لا تقل عن راتبه الأساسي سنوياً، على أن يتوقف منح هذه المكافأة على التقييم السنوي لعمل الشركة ولأداء الموظف المعني.

ب. يمنح الموظف من الفئة الثانية مكافأة مالية لا تقل عن نصف راتبه الأساسي سنوياً، على أن يتوقف منح هذه المكافأة على التقييم السنوي لعمل الشركة ولأداء الموظف المعني.

ج. يمنح الموظف من الفئة الثالثة مكافأة مالية لا تقل عن نصف راتبه الأساسي سنوياً، على أن يتوقف منح هذه المكافأة على التقييم السنوي لعمل الشركة ولأداء الموظف المعني.

د. تحجب المكافأة المذكورة في الفقرة (٤) (أ ، ب ، ج) من هذا البند (فئة المكافآت المالية) من المادة (٨)، إذا أوقع على الموظف أي عقوبة تأديبية منصوص عليها في لائحة جزاءات الشركة المعتمدة من قبل إدارة العمل، وتلك الأحوال التي يقرر المدير العام حجماً عنه.

هـ. وفي جميع الأحوال يتعين على اللجنة أن تتقيد بضوابط منح المكافآت والحوافز الواردة بقانون الشركات التجارية ونظام حوكمة الشركات المدرجة في السوق الرئيسية.

المادة (١٧): وفي كل الأحوال يشترط أن يقدم للجنة المكافآت تقريراً مفصلاً عن الموظف أو فريق العمل يُبين طبيعة العمل أو المهمة ونسب إنجازها وأوقاتها، على أن يكون معتمداً من قبل المدير العام ويرفع لرئيس اللجنة أو من يفوضه وفقاً للنموذج المعد لهذه الغاية والمرفق بهذه التعليمات.

لائحة وخطة العمل الخاصة بلجنة الترشيحات والمكافآت .شركة قطر للسيما.

المادة (١٨): يمنح أعضاء مجلس الإدارة مكافأة مالية سنوية حسب المسؤولية التي يتولاها كل منهم، تختص لجنة المكافآت بتقديرها، بحيث لا يتجاوز الحد الأعلى للمكافأة المالية المقرر لكل عضو مبلغ =/١٥٠,٠٠٠ ريال قطري سنوياً، وبحيث لا يزيد إجمالي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة مجتمعين عن نسبة (٥%) من إجمالي أرباح الشركة عن السنة المعنية.

المادة (١٩): يصرف لكل عضو من أعضاء اللجنة مكافأة مالية، يُقدرها مجلس الإدارة، عن كل إجتماع يحضره لغايات تطبيق الأحكام الواردة في هذه التعليمات، على أن تُسدد هذه المكافأة مرتين في السنة (كل ستة أشهر).

المادة (٢٠): مع مُراعاة أحكام المادة (١٤) من هذه اللائحة، يصرف لكل عضو من أعضاء اللجنة مكافأة مالية، يُقدرها مجلس الإدارة، عن كل إجتماع يحضره لغايات تطبيق الأحكام الواردة في هذه التعليمات، على أن تُسدد هذه المكافأة مرتين في السنة (كل ستة أشهر)، وعلى أن يكون ذلك وفق ضوابط مكافآت مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الذي يحدده نظام الحوكمة.

المادة (٢١): عضوية اللجان:

١. يجب أن لا يقل عدد أعضاء اللجنة عن ثلاثة أعضاء ولا يزيد عن خمسة أعضاء.
٢. يسمي مجلس الإدارة أعضاء اللجنة من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، وذلك حسب متطلبات نظام حوكمة الشركات المدرجة في الأسواق التي تخضع لرقابة الهيئة.
٣. تكون مدة عضوية اللجنة سنة ميلادية واحدة ويجب أن لا تتجاوز المدة المتبقية من عضوية مجلس الإدارة.
٤. يعين مجلس الإدارة عضواً إذا شغرت مركز أحد أعضاء اللجنة.

المادة (٢٢): عدد إجتماعات اللجنة:

يجب ألا يقل عدد اجتماعات اللجان الإلزامية (لجنة التدقيق) خلال السنة عن (٤) اجتماعات مع أفضلية أن تكون اجتماعاتها متقاربة مع المواعيد المنتظمة لإجتماعات المجلس فيما عدد اجتماعات اللجان الاختيارية غير محدد.

المادة (٢٣): إجتماعات اللجنة:

١. تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها، أو نائبه في حال غيابه، مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر، ويتكون النصاب القانوني لإجتماعاتها بحضور ما لا يقل عن اثنين من أعضائها على أن يكون من بينهم الرئيس أو نائبه وتتخذ قراراتها بأغلبية أصوات أعضائها على الأقل.
٢. يعين رئيس اللجنة من بين موظفي الإدارة أو أي موظف آخر يختاره رئيس اللجنة كأمين سر للجنة يتولى تنظيم إجتماعاتها وجدول أعمالها وحفظ قيودها وسجلاتها ومتابعة تنفيذ قراراتها.

المادة (٢٤): إنتهاء مدة اللجنة:

تنتهي مدة اللجنة ويقوم مجلس الإدارة بإعادة تشكيلها في الحالات التالية :

١. عند إنتهاء مدتها أو بإنهاء صلاحية العضو نفسه وفقاً للأنظمة السارية.
٢. عندما يهبط عدد أعضاء اللجنة إلى أقل من ثلاثة أشخاص.

^٣ تمّ التحديث بإضافة المادة (٢٢)، لتتوافق مع أحكام نظام حوكمة الشركات المدرجة المادة (٤)، 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 ٢٦/نوفمبر/٢٠٢٥م.

٣. عندما يرى المجلس ضرورة لذلك.

٤. عند إنتخاب مجلس إدارة جديد.

المادة (٢٥): تدوّن اللجنة محضر المناقشات والمداولات التي تمت في كل إجتماع، ويجب أن تكون محاضر الإجتماعات مرقمة بصورة مُتسلسلة، ويجب أن يُعرض محضر إجتماع اللجنة في أول إجتماع لمجلس الإدارة يلي تاريخ إجتماع اللجنة، للإطلاع على قرارات وتوصيات لجنة التدقيق والمصادقة عليها.

المادة (٢٦)؛ يجوز لأي لجنة دعوة أي شخص من غير الأعضاء لحضور أي إجتماع بما فهم الرئيس التنفيذي وأي من كبار الموظفين والمدقق الداخلي ومدقق الحسابات الخارجي ومسؤول الالتزام وأي موظف آخر. كما يمكن لها الاستعانة بأي بيوت خبرة أو مستشارين خارجيين بغرض الحصول على المشورة فقط.

لتجنب احتكار القرار وتعزيز خلق وجهات نظر جديدة ينبغي أن يأخذ المجلس بعين الاعتبار وكلما أمكن تدوير عضوية ورئاسة اللجان شريطة ألا يؤدي ذلك إلى إضعاف المهارات الجماعية والخبرة وفعالية أعمال هذه اللجان.

المادة (٢٧)؛ وتلتزم الشركة بالإفصاح للهيئة والسوق عن أسماء أعضاء اللجان فور اعتمادهم، وفي حال أي تغيير يتم الإفصاح عن ذلك.

المادة (٢٨): ترفع اللجنة عند إنتهاء المدة المحددة لها سنوياً تقريراً نهائياً عن أعمالها الى مجلس الإدارة، أو تُرفق محاضر لجنة التدقيق وتُعرض على مجلس الإدارة للمصادقة عليها، مُبيّنة ما قامت به من أعمال وما إنتهت إليه من توصيات.

المادة (٢٩): إعتباراً من تاريخ إقرار هذه التعليمات من مجلس إدارة الشركة يلغى العمل بأي تعليمات سابقة. إن وجدت ..

(إنتهى)

٤ تمّ التحديث المادة (٢٣)، لتتوافق مع أحكام نظام حوكمة الشركات المدرجة المادة (٤)، الصادر بموجب قرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (٥) لسنة ٢٠٢٥ م، التعديل تمّ بموجب قرار مجلس الإدارة في إجتماعه رقم (٢٥/٦م)، المنعقد في يوم الأربعاء ٢٦/نوفمبر/٢٠٢٥ م.

٥ تمّ التحديث بإضافة المادة (٢٧)، لتتوافق مع أحكام نظام حوكمة الشركات المدرجة المادة (٤)، الصادر بموجب قرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (٥) لسنة ٢٠٢٥ م، التعديل تمّ بموجب قرار مجلس الإدارة في إجتماعه رقم (٢٥/٦م)، المنعقد في يوم الأربعاء ٢٦/نوفمبر/٢٠٢٥ م.