

العدد : ٣٩

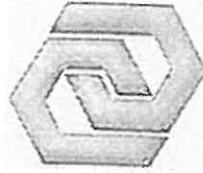
التاريخ : ٢٠٢١/١٢/٨

بسم الله الرحمن الرحيم
محضر الاجتماع التاسع والثلاثون لعام ٢٠٢١
لمجلس إدارة مصرف القابض الإسلامي للتمويل والاستثمار
المنعقد يوم الاربعاء الموافق
٢٠٢١/١٢/٨

بناءً على الدعوة الموجهة من قبل رئيس مجلس الإدارة السيد (امير ياسر فاضل) بتاريخ (٢٠٢١/١٢/٥)، عقد مجلس الإدارة اجتماعه التاسع والثلاثون لعام ٢٠٢١ في تمام الساعة (١٠:٠٠) صباحاً ليوم (الاربعاء) المصادف (٢٠٢١/١٢/٨) في مقر الإدارة العامة بحضور جميع أعضاء المجلس ومراقب الامتثال الشرعي السيد (محمد رفيق قاسم)، لمناقشة مذكرة اللجنة المشكلة بموجب الامر الإداري (١٤٣٥/٤/١٠٠٠٠) في (٢٠٢١/١١/٢٢)، والخاصة بالسياسات المطلوبة ببطاقة الأداء للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة والتي اعدت من قبل اللجنة المشكلة أعلاه وبالتنسيق مع شركة (KPMG) مكتب ليلي محمد حسن عبد العباس العاملي)، (المرفقة طياً).

- حيث ناقش السادة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة ما جاء أعلاه وكالاتي:-

(٤-١)



الى / السادة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة المحترمين ...

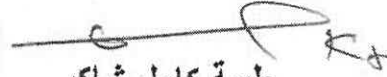
م/ متطلبات بطاقة الأداء للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة


تحية طيبة:

ندرج لكم ادناه السياسات والإجراءات الخاصة بمتطلبات بطاقة الأداء للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة والمعدة من قبل شركة (kpmg)، للاطلاع والمصادقة عليها.

- ١- سياسة ضمان حقوق الانسان وتشجيع النساء.
- ٢- دليل سياسات وإجراءات حماية الممولين والمودعين.
- ٣- سياسة توظيف واختيار أعضاء مجلس الإدارة.
- ٤- سياسة تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة والسياسة التي تعزز دور النساء في المجلس.


- ٥- سياسة الحوكمة البيئية والمسؤولية الاجتماعية (سياسة الاستدامة).
- ٦- سياسة الإبلاغ عن المخالفات (سياسة دق ناقوس الخطر).
- ٧- نموذج تقرير الإفصاح للمساهمين بالمعلومات المالية وغير المالية الجوهرية.
- ٨- نموذج تقرير الحوكمة.
- ٩- خطة الاحلال الوظيفي على مستوى مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- ١٠- سياسة المكافآت والحوافز والمعايير المستخدمة لقياس الأداء للإدارة التنفيذية.
- ١١- سياسة تضارب المصالح.
- ١٢- سياسة الإفصاح والشفافية (سياسة الإفصاح المتوازن).
- ١٣- سياسة الحفاظ على سرية وامن المعلومات.
- ١٤- سياسة إدارة معاملات الأطراف ذوي العلاقة.
- ١٥- الية الشكاوى.
- ١٦- الية التقييم السنوي لأعضاء مجلس الادارة.
- ١٧- نموذج تقارير العمليات المصرفية الفصلية .
- ١٨- اطار مخاطر قسم إدارة المخاطر .
- ١٩- تقرير المراجعة والتحسين لسياسة إدارة المخاطر .
- ٢٠- مصفوفة صلاحيات قسم إدارة المخاطر .


طيبة كامل شاكر
رئيساً
٢٠٢١/١٢/ك


علي زكي علي
عضو
٢٠٢١/١٢/ك


سوسن عزيز حسين
عضو
٢٠٢١/١٢/ك


رونق ستار جابر
عضو
٢٠٢١/١٢/ك


زينب خيرى مهدي
عضو
٢٠٢١/١٢/ك



مصرف القابض الإسلامي للتمويل والاستثمار

Al-Qabidh Islamic Bank For Finance & Investment

مصرف القابض الإسلامي للتمويل والاستثمار

سياسة المكافآت والحوافز والمعايير المستخدمة لقياس الأداء للإدارة التنفيذية

كانون الأول ٢٠٢١



مراجعة الوثيقة واعتمادها

إعداد السياسة من قبل:

| النسخة | المعد | التاريخ | التوقيع |
|--------|-------|---------|---------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

مراجعة السياسة من قبل:

| المراجع | تاريخ المراجعة |
|---------|----------------|
| ١ | |
| ٢ | |
| ٣ | |
| ٤ | |

تمت المصادقة على السياسة من قبل:

| مجلس الإدارة | الإسم | التوقيع | تاريخ المراجعة |
|--------------|-------|---------|----------------|
| ١ | | | |
| ٢ | | | |
| ٣ | | | |
| ٤ | | | |



قائمة المحتويات

| | |
|----|---|
| ٤ | مقدمة..... |
| ٥ | تعريفات..... |
| ٦ | أصحاب العلاقة والمسؤوليات..... |
| ٧ | الهدف..... |
| ٨ | المعايير العامة للمكافآت والحوافز..... |
| ١٠ | معايير قياس الأداء للإدارة التنفيذية..... |
| ١٢ | منهجية قياس الأداء:..... |
| ١٣ | الإفصاح والشفافية..... |



مقدمة

تم إعداد "سياسة المكافآت والحوافز والمعايير المستخدمة لقياس الأداء للإدارة التنفيذية" في مصرف القابض الاسلامي للتمويل والاستثمار بهدف التوافق مع الفقرة (٥) من المادة (١٢) والفقرة (٦) من المادة (٢٤) من دليل الحوكمة المؤسسية للمصارف الصادر عن البنك المركزي العراقي التي تمت مراجعته وتحديثه بتاريخ ٢٠١٨/١١/٧ لغرض تعزيز نظام الحوكمة المؤسسية لتطبيق أفضل الممارسات في القطاع المصرفي.

تهدف هذه السياسة إلى تبني خطة وبرنامج لمكافآت وحوافز الإدارة التنفيذية بحيث تستقطب أو تستبقي على الأفراد ذوي الكفاءة والمعرفة والمهارات والخبرات اللازمة للاطلاع بأعمال المصرف بفعالية. يتم تحديد نظام ومعايير واضحة لتقييم أداء الإدارة التنفيذية في المصرف بناء على مؤشرات الأداء الموضوعية والكفاءات السلوكية والتي سيتم شرحها لاحقاً. حيث يتم اعطاء وتزويد الأفراد بالتغذية الراجعة عن مدى كفاءتهم في القيام بواجباتهم الوظيفية وتحديد نقاط الضعف لديهم والاحتياجات التدريبية اللازمة والتي تدعم تطوير أدائهم مستقبلاً. فبذلك وتبعاً لنتائج تقييم الأداء يتم تحقيق العدالة بين الأفراد واثبات أحقيتهم في المكافآت والحوافز.

إن وجود سياسة واضحة للمكافآت والحوافز والمعايير المستخدمة لقياس الأداء للإدارة التنفيذية ينعكس ايجابياً على مستويات أداء الإدارة وتؤدي السياسة إلى خفض وتقليل التكاليف وتعمل على تشجيع الابتكار والإبداع وتحسين جودة العمل بالتالي زيادة أرباح المصرف، فيكون نظام الحوافز والمكافآت احدى العوامل التي تشجع الأفراد على تحقيق هذه الأهداف.



تعريفات

| | |
|-------------------|--|
| المصرف | مصرف القابض الاسلامي للتمويل والاستثمار |
| المجلس | مجلس إدارة مصرف القابض الاسلامي للتمويل والاستثمار |
| المدير | المدير المفوض في مصرف القابض الاسلامي للتمويل والاستثمار |
| الإدارة التنفيذية | الموظفون رفيعوا المستوى كما ورد ذلك في المادة (١) من قانون المصارف رقم (٩٤) لسنة ٢٠٠٤ وتوافقاً مع تعليمات البنك المركزي العراقي والهيكل التنظيمي للمصرف |
| السياسة | سياسة المكافآت والحوافز |
| المعايير | المعايير المستخدمة لقياس الأداء للإدارة التنفيذية |
| الدليل | دليل الحوكمة المؤسسية للمصارف الصادر عن البنك المركزي العراقي |
| المكافأة | بدل مالي يمنح كأداة تحفيزية لقاء جهد و/أو سلوك و/أو أداء متميز أو أداء أعمال متميزة، تسهم في تطوير واقع العمل في المصرف وتحسين مستوى الخدمات المقدمة لمتلقيها |
| الحافز | بدل معنوي يمنح كأداة تحفيزية لقاء جهد و/أو سلوك و/أو أداء متميز أو أداء أعمال متميزة، تسهم في تطوير واقع العمل في المصرف وتحسين مستوى الخدمات المقدمة لمتلقيها |



أصحاب العلاقة والمسؤوليات

تقع مسؤولية إعداد وتطبيق سياسة المكافآت والحوافز والمعايير المستخدمة لقياس الأداء للإدارة التنفيذية على المجلس ولجنة الترشيحات والمكافآت في المصرف حيث تحتاج إلى الدعم اللازم منهم، فإن تكامل الجهود بينهم ينعكس إيجابياً على السياسة وآلية التقييم، تم تحديد أصحاب العلاقة والمسؤوليات كالآتي:

• مجلس الإدارة

- توجيه وقيادة واعتماد أسس منح الحوافز والمكافآت والمزايا الخاصة بأعضاء الإدارة التنفيذية، بما يساعد على تحقيق مصلحة المصرف وأهدافه وغاياته
- مراجعة وتقييم أداء الإدارة التنفيذية في المصرف ومدى تطبيقها للاستراتيجيات والسياسات والخطط والإجراءات الموضوعة
- الاعتماد النهائي للسياسة المقترحة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت

• المدير المفوض

- التنسيق بين الأقسام المختلفة لتأمين التوافق والانسجام والتكامل
- الإشراف على إدارة وتطبيق السياسة بعد اعتمادها من مجلس الإدارة

• لجنة الترشيحات والمكافآت

- وضع وتطبيق هذه السياسة بما يتوافق مع معايير تقييم الأداء لكل أعضاء الإدارة التنفيذية
- مراجعة وتعديل السياسة بشكل دوري مع الأخذ بالاعتبار مدى الالتزام بالقوانين والتعليمات الصادرة عن البنك المركزي العراقي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو الجهات الرقابية ذات الصلة ورفع المقترحات إلى مجلس الإدارة للاعتماد
- ضمان أن مجموع ومستوى مكافآت الموظف يعكسان توازناً للمكافآت ويبين تحمل المخاطر على نحو احترازي على التعيينات المهمة
- مراجعة الحوافز والمكافآت الممنوحة إلى أعضاء الإدارة التنفيذية وتقديم التوصية إلى المجلس



الهدف

تهدف سياسة الحوافز والمكافآت للتوافق مع استراتيجية المصرف بشكل رئيسي وإلى توفير حوافز منافسة تحقق العدالة الداخلية وإلى استمرارية نجاح المصرف وتطوره على المدى الطويل مما يؤدي إلى رفع مستوى القدرة التنافسية للمصرف في سوق العمل وتطوير البيئة الداخلية التي تدعم وتضمن الإبقاء على الكوادر البشرية الموجودة والمراد استقدامها.

إن وجود نظام الحوافز والمكافآت يؤدي إلى المحافظة على الموارد البشرية بحيث يقوم بتعزيز ولائهم إلى المصرف والالتزام بقيمه مما يحفز الأداء الجيد وزيادة الإنتاجية ويساعد على تحقيق أهداف المصرف وزيادة الرضا الوظيفي للأفراد، إن الاحتفاظ بشاغلي الوظائف الرئيسية وأعضاء الإدارة التنفيذية في المصرف وذوي الكفاءات والخبرات العالية يساهم بشكل أساسي في تطوير اتجاهاتهم نحو تحقيق أهداف المصرف.

إن متابعة أداء أعضاء الإدارة التنفيذية يتم من خلال تحديد مستويات الأداء وتقييمهم، حيث يتم تحديد نقاط الضعف والعمل على تحسينها لرفع الكفاءة والقدرة فنياً وإدارياً مما يخلق بيئة عمل صحية ومستقرة قائمة على أساس العدل والمساواة لكافة الأعضاء في الإدارة التنفيذية بالتالي تعزيز ثقة الأفراد بالمصرف مما ينعكس ايجابياً على الأداء ومدى الالتزام بالقوانين ويؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.



المعايير العامة للمكافآت والحوافز

يتم التمييز بين مفهومي الحوافز والمكافآت، حسب الخصائص الموضحة بالجدول التالي:

| المكافآت | الحوافز | |
|--|---|---------------|
| جائزة أو عنصر ملموس يتم تقديمه لتهنئة الموظف على تحقيق إنجاز أو هدف تم تحديده مسبقاً | عامل تشجيعي مصمم لضبط السلوك حيث يشجع ويساعد الموظف على القيام بعمله بشكل أفضل وتحقيق الهدف المرغوب | المفهوم |
| تقدم المكافأة بعد انتهاء المهمة أو بعد اثبات الموظف لقيمه | يقدم الحافز قبل المهمة أو الطلب لتشجيع عمله بكفاءة | الجدول الزمني |
| تقدير عمل الموظف على جهوده والتزامه وجودة أدائه | تشجيع الموظف على تحسين الأداء والانتاجية والعمل بكفاءة لتحقيق الهدف | الهدف |
| ذات طبيعة رجعية تُمنح للموظفين على أعمالهم وإنجازاتهم | ذات طبيعة تطلعية تميل إلى تشجيع الموظفين وتنشيط أعمالهم | الطبيعة |

تُمنح الحوافز لجميع الموظفين، حيث تساهم الحوافز في التشجيع على الأداء بشكل أفضل وجودة أعلى ، وبمجرد أن يحقق الموظف الأهداف المتوقعة يصبح الحافز مكافأة يحصل فيها الموظف على المنفعة الموعودة.

تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية لمجلس الإدارة بمكافآت وحوافز أعضاء الإدارة التنفيذية بالمصرف، وفقاً للمعايير العامة والمعتمدة وذلك على النحو التالي:

- تناسب الحوافز والمكافآت مع نشاط وتوجهات المصرف والمهارات اللازمة لإدارته وانسجامها مع استراتيجية المصرف وأهدافه ومع درجة المخاطر لديه
- تحدد المكافأة للفرد بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بها وبالمخاطر المترتبة على أنشطة هذا الموظف، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية
- ربط الحوافز والمكافآت بنتائج تقييم الأداء السنوي وفقاً لمؤشرات الأداء الموضوعية والكفاءات السلوكية للفرد
- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء الإدارة التنفيذية ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم بما يدعم استمراريتهم



- الأخذ بعين الاعتبار ممارسات المصارف الأخرى في تحديد المكافآت
- يتم منح تعويضات غير مالية للموظف مثل: تأمين بيئة العمل المريحة ، الاهتمام بسلامة وصحة الموظف ، والعمل على توفير فرص النمو والتطور
- منح تعويضات مالية عن الإصابات والإعاقات التي تلحق بالموظف في حالة حدوثها خلال فترة عمله
- يتم منح تعويضات مالية تقوم على زيادة الراتب في حال الزيادات في تكاليف المعيشة ليتماشى مع معدل التضخم الحاصل
- إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة

فيما يلي بعض الأمثلة المتعلقة بالمعايير الخاصة بالإدارة التنفيذية:

- راتب أساسي يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية، على سبيل المثال (بدل سكن/ بدل مواصلات/ بدل تعليم للأبناء/ بدل هاتف)
- مزايا تأمين طبي للموظف وعائلته
- سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء 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 (إن وجدت)
- مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، ومكافأة نهاية الخدمة



معايير قياس الأداء للإدارة التنفيذية

يتم تحديد نقاط القوة والضعف لدى أعضاء الإدارة التنفيذية عن طريق تقييم وقياس الأداء وتوفير الإشراف والمتابعة،
بالتالي تحت الأعضاء على رفع كفاءة الأداء وتقديم أفضل إمكاناتهم للمساعدة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمصرف.

يتم تقييم أداء أعضاء الإدارة التنفيذية، بشكل دوري (سنوياً) وفقاً لعاملين كما يلي:

- مؤشرات الأداء الرئيسية (Key Performance Indicators - KPIs) والتي يتم استنباطها من الأهداف الاستراتيجية للمصرف وبطاقة الوصف الوظيفي لأعضاء الإدارة التنفيذية، وهي كما يلي:

| نوع مؤشرات الأداء | مؤشرات الأداء | الهدف |
|-------------------|--|-------|
| مؤشرات نوعية | <ul style="list-style-type: none">• مدى تحقق الأهداف التشغيلية للمصرف• درجة الانحراف بين الموازنة التقديرية والأرقام الفعلية المحققة• مدى سلامة الأنظمة المالية والمحاسبية وتطبيق أنظمة رقابية مناسبة لقياس وإدارة المخاطر• معدل الاستجابة نحو تصويب الملاحظات الواردة من الجهات الرقابية• معدل الاستجابة السريعة نحو إدراك المشاكل والقدرة على حلها• معدل إنتاجية الموظفين وتطور الأداء• متوسط ساعات التدريب لكل موظف• معدل مخالفات السلوك المهني والقيم الأخلاقية• نسبة معوقات المبيعات• نسبة رضا العملاء عن خدمات المصرف | |
| مؤشرات كمية | <ul style="list-style-type: none">• العائد على الأصول• العائد على رأس المال العامل• نسبة التدفقات النقدية• صافي الإيراد• هامش الربح• نسبة نمو المبيعات | |



| | | |
|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• البحث والتطوير كنسبة من المبيعات• نسبة الإيرادات من الخدمات الجديدة• حصة المصرف في السوق• نسبة العملاء الجدد مقابل العام الماضي• نسبة المشاريع الجديدة مقابل العام الماضي | |
|--|---|--|

الكفاءات السلوكية (Behavioral Competencies) والتي يتم استنباطها من طبيعة الوظيفة، طبيعة أهداف الوظيفة، متطلبات الوظيفة من المهارات والقدرات والمعارف، والتي تساعد الموظف على معرفة كيفية إنجاز الأهداف الوظيفية، وهي كما يلي:

| | |
|---|---------------|
| <ul style="list-style-type: none">• التخطيط الاستراتيجي والرؤية المستقبلية• القيادة وإدارة التغيير• إدارة الموارد• توجيه وتطوير المرؤوسين | كفاءات قيادية |
| <ul style="list-style-type: none">• التركيز على النتائج• اتخاذ القرار / حل المشكلات• الاتصال والعلاقات الشخصية• التعامل مع العملاء• التعاون والعمل الجماعي• تنظيم الأعمال وإدارة الوقت | كفاءات أساسية |



منهجية قياس الأداء:

1. يتم قياس الأداء بالنسبة للأهداف الوظيفية (مؤشرات الأداء الموضوعية) على معيار يتكون من ثلاثة مستويات وفقاً للجدول التالي:

| النقاط | المعدل | مستوى الهدف |
|--------|--------|---|
| 3 | ممتاز | <ul style="list-style-type: none">• حقق أهدافه بكفاءة وفعالية (80-100%)• حقق أهدافه وفق المعايير والنسب الموضوعية• للأهداف المحققة تأثير واضح وإيجابي على نتائج الأعمال |
| 2 | جيد | <ul style="list-style-type: none">• مستوى الأداء أعلى من المتوسط ويحقق باستمرار معظم الأهداف• معدل إنجاز الأهداف السنوية (60-79%) |
| 1 | ضعيف | <ul style="list-style-type: none">• مستوى الأداء دون المتوسط حيث لم يتم العمل وفق المعايير الموضوعية في مختلف مجالات المسؤولية• معدل إنجاز الأهداف السنوية (أقل من 60%)• الأداء يحتاج إلى تحسين وتطوير للوصول إلى المستوى المطلوب |

2. يتم قياس الأداء بالنسبة للكفاءات السلوكية على معيار يتكون من ثلاثة مستويات وفقاً للجدول التالي:

| النقاط | المعدل | المؤشرات السلوكية |
|--------|--------|---|
| 3 | متميز | <ul style="list-style-type: none">• يظهر كافة المؤشرات السلوكية التي تتوافق مع مستوى الكفاءة المطلوب للوظيفة• يظهر بعض السلوكيات التي تتجاوز مستوى الوظيفة• لم يخضع لأي إجراءات تصحيحية |
| 2 | قادر | <ul style="list-style-type: none">• يظهر بشكل عام معظم المؤشرات السلوكية المطلوبة لوظيفته• لم يظهر سلوكيات إضافية بخلاف المطلوبة للوظيفة |
| 1 | متعلم | <ul style="list-style-type: none">• يفتقد إلى أغلب المؤشرات السلوكية المطلوبة لنجاح وظيفته، قد ينتج عن ذلك مشاكل تؤثر سلباً على العمل أو فريق العمل• مطلوب تحسين وتطوير لمعظم السلوكيات الأساسية |



الإفصاح والشفافية

استناداً للمادة (٢٣) من دليل الحوكمة المؤسسية للمصارف والصادر عن البنك المركزي العراقي ووفقاً للفقرة رقم (٦) فإن على المجلس التأكد من أن التقرير السنوي يتضمن ملخص عن سياسة منح المكافآت لدى المصرف، والمكافآت بجميع أشكالها التي منحت للإدارة التنفيذية كل على حده، وذلك عن السنة السابقة.

يتم الإفصاح بدقة وشفافية عن سياسة الحوافز والمكافآت وعن كيفية تحديد المكافآت وتقييم أداء أعضاء الإدارة التنفيذية في المصرف.



- بعد الاطلاع ومناقشة ما جاء أعلاه قرر مجلس الإدارة الاتي :-
- أولاً:- الموافقة والمصادقة على السياسات والإجراءات الخاصة ببطاقة الأداء للمعايير البنئية والاجتماعية والحوكمة والتي اعدت من قبل اللجنة المشكلة بموجب الامر الإداري (١٤٣٥/٤/١٠٠٠٠ في ٢٢/١١/٢٠٢١) وبالتنسيق مع شركة (KPMG) مكتب ليلي محمد حسن عبد العباس العاملي) والمذكورة ادناه :-
- ١- سياسة ضمان حقوق الانسان وتشجيع النساء واحالتها الى قسم التوعية المصرفية وحماية الجمهور لغرض الاطلاع عليها واعتمادها.
 - ٢- دليل سياسات وإجراءات حماية الممولين والمودعين واحالتها الى قسم التوعية المصرفية وحماية الجمهور وقسم التمويل والاستثمار للاطلاع عليها واعتمادها.
 - ٣- سياسة توظيف واختيار أعضاء مجلس الإدارة واحالتها الى لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة لاعتمادها.
 - ٤- سياسة تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة والسياسة التي تعزز دور النساء في المجلس واحالتها الى امانة سر مجلس الإدارة لغرض اعتمادها.
 - ٥- سياسة الحوكمة البنئية والمسؤولية الاجتماعية (سياسة الاستدامة) واحالتها الى قسم إدارة المخاطر وقسم التمويل والاستثمار لاعتمادها لديهم.
 - ٦- توجيه قسم إدارة المخاطر بتقديم تقرير سنوي للمعايير البنئية والاجتماعية والحوكمة وحسب ما جاء في دليل الاستدامة المالية الصادر عن البنك المركزي العراقي
 - ٧- سياسة الإبلاغ عن المخالفات (سياسة دق ناقوس الخطر) واحالتها الى قسم الامتثال الشرعي ومراقبة الامتثال لغرض الاطلاع عليها واعتمادها الى كافة اقسام وفروع المصرف واعداد تقرير رسمي عن المخالفة يتضمن (خلفية الموضوع، السلوك، الأدلة، الإجراءات المتخذة، التوصيات) ورفعها الى لجنة التدقيق المنبثقة عن مجلس الإدارة مع نسخه من التقرير الى قسم الرقابة والتدقيق الشرعي الداخلي.
 - ٨- نموذج تقرير الإفصاح للمساهمين بالمعلومات المالية وغير المالية الجوهرية واحالتها الى (هيئة الرقابة الشرعية ، لجنة التدقيق المنبثقة عن مجلس الإدارة ، قسم المحاسبة والمالية ، الأقسام الرقابية ، وحدة المساهمين) لغرض اعتماده .
 - ٩- نموذج تقرير الحوكمة واحالته الى اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة لغرض اعتماده في اعداد تقرير الحوكمة السنوي.
 - ١٠- خطة الاحلال الوظيفي على مستوى مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية واحالتها الى لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة لغرض اعتمادها.
 - ١١- سياسة المكافآت والحوافز والمعايير المستخدمة لقياس الأداء للإدارة التنفيذية واحالتها الى لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة لغرض اعتمادها.
- (٢-٤)

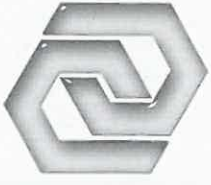
تابع / محضر اجتماع مجلس الإدارة التاسع والثلاثون لعام ٢٠٢١ المنعقد بتاريخ (٢٠٢١/١٢/٨)



- ١٢ - سياسة تضارب المصالح واحالتها الى كافة اقسام وفروع المصرف للاطلاع عليها.
- ١٣ - إحالة سياسة تضارب المصالح الى هيئة الرقابة الشرعية لغرض الاطلاع عليها.
- ١٤ - توجيه الإدارة التنفيذية بتشكيل لجنة تضارب المصالح تتألف من (المدير المفوض او معاونه / رئيساً للجنة، مدير قسم المحاسبة والمالية / عضواً، مدير قسم إدارة الموارد البشرية / عضواً) ويكون مدير قسم الامتثال الشرعي ومراقبة الامتثال ومدير قسم الرقابة والتدقيق الشرعي الداخلي بصفة عضو مراقب للجنة وتكون هذه اللجنة مسؤولة عن حالات تضارب المصالح التي تم تحديدها من خلال عمليات التدقيق الداخلي او عمليات الإبلاغ.
- ١٥ - سياسة الإفصاح والشفافية (سياسة الإفصاح المتوازن) واحالتها الى كافة اقسام وفروع المصرف لغرض الاطلاع عليها واعتمادها، تكون كل من (هيئة الرقابة الشرعية، لجنة الحوكمة المؤسسية، لجنة التدقيق، مراقب الحسابات الخارجي، الأقسام الرقابية) مشرفة على عمليات الإفصاح للإدارة التنفيذية.
- ١٦ - سياسة الحفاظ على سرية وامن المعلومات واحالتها الى قسم امن المعلومات والامن السيبراني لغرض الاطلاع عليها اعتمادها.
- ١٧ - سياسة إدارة معاملات الأطراف ذوي العلاقة واحالتها الى كافة اقسام وفروع المصرف والى اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة لغرض الاطلاع عليها.
- ١٨ - الية اعداد الشكاوى واحالتها الى قسم التوعية المصرفية وحماية الجمهور للعمل بموجبها.
- ١٩ - الية التقييم السنوي لأعضاء مجلس الإدارة واحالتها الى امانة سر مجلس الإدارة لغرض اعتمادها واعداد تقرير سنوي خاص به.
- ٢٠ - نموذج تقارير العمليات المصرفية الفصلية واحالتها الى الأقسام الرقابية لغرض الاطلاع عليها والى اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة للاطلاع.
- تكون لجنة الحوكمة المؤسسية بمتابعة تطبيق الآلية أعلاه والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة ورفع التوصيات الى مجلس الإدارة.
- ٢١ - إطار مخاطر قسم إدارة المخاطر واحالته الى قسم إدارة المخاطر لغرض اعتماده.
- ٢٢ - تقرير المراجعة والتحسين لسياسة إدارة المخاطر واحالته الى قسم إدارة المخاطر لغرض اعتمادها.
- ٢٣ - مصفوفة صلاحيات قسم إدارة المخاطر واحالته الى قسم إدارة المخاطر لغرض اعتمادها.
- ثانياً :- توجيه قسم تكنولوجيا المعلومات لغرض نشر السياسات المذكورة أعلاه و المطلوبة في بطاقة الأداء للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة على الموقع الالكتروني للمصرف .

(٤-٣)

تابع / محضر اجتماع مجلس الإدارة التاسع والثلاثون لعام ٢٠٢١ المنعقد بتاريخ (٢٠٢١/١٢/٨)



مصرف القابض الإسلامي للتمويل والاستثمار

Al-Qabidh Islamic Bank For Finance & Investment

الادارة العامة

امير ياسر فاضل
رئيس مجلس الإدارة
٢٠٢١/١٢/٨

طارق إبراهيم إسماعيل
نائب رئيس مجلس الإدارة
٢٠٢١/١٢/٨

حيدر كاظم الانصاري
المدير المفوض / عضو
٢٠٢١/١٢/٨

عطاء عماد رضا
عضو
٢٠٢١/١٢/٨

محمد رفيق قاسم
مراقب الامتثال الشرعي
٢٠٢١/١٢/٨

نورهان جمعة مطر
عضو
٢٠٢١/١٢/٨

هاجر فيصل غازي
عضو
٢٠٢١/١٢/٨



زينة حسام عزت
عضو
٢٠٢١/١٢/٨

طيبه كامل شاكر
امين سر مجلس الإدارة
٢٠٢١/١٢/٨

(٢-٤)

تابع / محضر اجتماع مجلس الإدارة التاسع والثلاثون لعام ٢٠٢١ المنعقد بتاريخ (٢٠٢١/١٢/٨)