



مصرف الأنصاري الإسلامي للاستثمار والتمويل

ميثاق لجنة الترشيحات والمكافآت

٢٠٢١



مراجعة واعتماد الميثاق

- تم اعداد الميثاق من خلال:

النسخة	إعداد	التاريخ

- تمت مراجعة الميثاق من خلال:

المراجع	المنصب	التاريخ

- تم اعتماد هذا الميثاق من قبل:

الاسم	المنصب	التاريخ



٤	١ . ميثاق لجنة الترشيحات والمكافآت
٤	٢ . التعريفات
٥	٣ . عضوية لجنة الترشيحات والمكافآت
٦	٤ . صلاحيات لجنة الترشيحات والمكافآت
٦	٥ . مهام ومسؤوليات لجنة الترشيحات والمكافآت
٧	٦ . اجتماعات لجنة الترشيحات والمكافآت
٨	٧ . مقرر اللجنة
٨	٨ . التقارير
٨	٩ . الأتعاب
٨	١٠ . قواعد السلوك المهني للجنة الترشيحات والمكافآت
٨	١١ . تقييم لجنة الترشيحات والمكافآت



١. ميثاق لجنة الترشيحات والمكافآت

يُعد ميثاق لجنة الترشيحات والمكافآت ضرورياً لمساعدة اللجنة في القيام بدورها بكفاءة وفاعلية، كما يجب أن تتم مراجعة ميثاق اللجنة بصفة دورية، وذلك لتضمين أي مستجدات قانونية أو تنظيمية، أو تفويض مهام جديدة للإدارة التنفيذية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، أو رغبة مجلس الإدارة بإضافة مسؤوليات جديدة تراها ضرورية. إن محتويات هذا الميثاق منسجمة مع ما جاء في دليل الحوكمة الصادر عن البنك المركزي العراقي في ٢٠١٨/١١/٧ وقانون المصارف رقم (٩٤) لسنة ٢٠٠٤ وقانون المصارف الإسلامية رقم (٤٣) لسنة ٢٠١٥ وقانون الشركات العراقي رقم (٢١) لسنة ١٩٩٧ المعدل لسنة ٢٠٠٤.

٢. التعريفات

تكون للكلمات والعبارات الواردة في هذا الميثاق المعاني المحددة لها فيما بعد ما لم تدل القرينة أو السياق على غير ذلك، ويتم الرجوع الى قوانين وتعليمات البنك المركزي العراقي وقانون المصارف رقم ٩٤ لسنة ٢٠٠٤ وقانون تسهيل تنفيذ تعليمات رقم ٤ لسنة ٢٠١٠ وقانون المصارف الإسلامية رقم (٤٣) لسنة وقانون الشركات رقم (٢١) لسنة ١٩٩٧ المعدل لسنة ٢٠٠٤، بشأن اية تعريفات اخرى لم ترد في هذا الميثاق:

الحوكمة المؤسسية للمصارف: هو النظام الذي يعتمد عليه المصرف في إدارته، والذي يهدف إلى تحديد الأهداف المؤسسية للمصرف وتحقيقها، وإدارة عملياته بشكل آمن، وحماية مصالح المودعين، والالتزام بالمسؤولية الواجبة تجاه المساهمين، وأصحاب المصالح الاخرين، والتزام المصرف بالتشريعات والأنظمة والتعليمات التي يصدرها البنك المركزي العراقي وسياسات المصرف الداخلية.

الملاءمة: توفر متطلبات معينة في أعضاء مجلس إدارة المصرف، وهيئة الرقابة الشرعية الإسلامية وأعضاء الإدارة التنفيذية العليا.

المجلس: مجلس إدارة المصرف.

الهيئة العامة: الهيئة العامة لحملة الأسهم.

الهيئة: هيئة الرقابة الشرعية.

اللجنة: لجنة الترشيحات والمكافآت.

الإدارة التنفيذية العليا: الموظفين رفيعو المستوى وتشمل:

• المدير المفوض ومعاوني المدير المفوض.

• وكل من :-

أ-مراقب الامتثال الشرعي

ب-مدير قسم الإبلاغ عن غسل الأموال وتمويل الإرهاب

ج-مدير قسم إدارة المخاطر المصرفية

د-مدير قسم التوعية المصرفية وحماية الجمهور

هـ-مدير قسم الشؤون الإدارية

و-مدير قسم نافذة بيع وشراء العملة الأجنبية

ز-مدير قسم المحاسبة والمالية

ح-مدير قسم الاستثمار والتمويل



- ط - مدير قسم نظم المعلومات
ي - مدير قسم شؤون المساهمين
ك - مدير قسم الشؤون القانونية
ل - مدير القسم الدولي
م - مدير قسم الرقابة والتدقيق الشرعي الداخلي
ن - مدير قسم المدفوعات
س - مدير وحدة الامتثال الضريبي الأمريكي (فاتكا)

- أي موظف له سلطة تنفيذية موازية لأي موظف رفيع المستوى أعلاه ويرتبط وظيفياً بشكل مباشر بالمدير المفوض كما ورد ذلك في المادة (١) من قانون المصارف رقم / ٩٤ لسنة ٢٠٠٤ وتوافقاً مع تعليمات البنك المركزي العراقي والهيكل التنظيمي للمصرف.
- أي شخص آخر بمستوى مدير يُطلب منه البنك المركزي الالتزام بالمتطلبات الواردة في قانون البنك المركزي العراقي رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠٤، وقانون المصارف رقم (٩٤) لسنة ٢٠٠٤.

أصحاب المصالح: أي ذو مصلحة في المصرف مثل المودعين أو المساهمين أو الموظفين أو الدائنين أو العملاء (الزبائن) أو الجهات الرقابية المعنية.

المساهم الرئيس: الشخص الذي يملك نسبة (١٠%) أو أكثر من رأسمال المصرف، بشكل مباشر أو غير مباشر.

٣. عضوية لجنة الترشيحات والمكافآت

- ١,٣ تشكل هذه اللجنة من ثلاثة اعضاء، على الاقل، بحيث تكون مدة العضوية في اللجنة مساوية لمدة العضوية في مجلس الادارة.
- ٢,٣ ينبغي أن يكون جميع أعضاء اللجنة حاصلين على مؤهلات علمية وخبرات عملية في مجالات الإدارة المالية والمحاسبة أو أي من التخصصات أو المجالات المشابهة ذات العلاقة بأعمال المصرف، بما فيها إدارة المخاطر والضوابط الرقابية والخبرة الإدارية والقيادة والمعرفة بطبيعة أعمال المصرف ورويته الاستراتيجية.
- ٣,٣ ينبغي أن يكون كافة أعضاء اللجنة مطلعين على "تعليمات الحوكمة المؤسسية للمصارف العراقية" الصادر عن البنك المركزي العراقي وأية قوانين أخرى ملزمة للمصرف معمول بها محلياً؛ إضافةً إلى الممارسات الموصى بها في مجال إدارة المخاطر المصرفية.

4.3 قام المصرف بتشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة والتي تتكون من عضوية المناصب التالية

- | | |
|----------|---|
| (رئيساً) | السيدة ايغان ثابت عبودي / عضو مجلس إدارة |
| (عضواً) | السيد إيهاب طلال إسماعيل / عضو مجلس إدارة |
| (عضواً) | السيد محمد سلمان حسين / عضو مجلس إدارة (احتياط) |
| (مقررأ) | السيدة زينة علي حسين / معاون مدير قسم القانونية |



٤. صلاحيات لجنة الترشيحات والمكافآت

- ١,٤ إن تفويض مجلس الإدارة بعض من صلاحياته للجنة الترشيحات والمكافآت لا يعفيه من تحمل مسؤولياته فيما يخص عمليات المصرف.
- ٢,٤ تُمثل لجنة الترشيحات والمكافآت في المقام الأول جهة صنع قرار تهدف لتنفيذ استراتيجيات المصرف والتي تم وضعها من قبل مجلس الإدارة.
- ٣,٤ يحدد مجلس الإدارة التشكيلة الخاصة للجنة على أن تكون هذه التشكيلة تلبية متطلبات العضوية الواردة في دليل الحوكمة الصادر عن البنك المركزي في ٢٠١٨/١١/٧ وقانون المصارف رقم (٩٤) لسنة ٢٠٠٤ وقانون الشركات العراقي رقم (٢١) لسنة ١٩٩٧ المعدل لسنة ٢٠٠٤.
- ٤,٤ يمكن للجنة دعوة أعضاء آخرين من الإدارة التنفيذية بحسب كل حالة على حدة، ومع ذلك فإنهم لن يشكلوا جزءاً من تشكيلة لجنة الترشيحات والمكافآت.
- ٥,٤ للجنة صلاحية الوصول إلى البيانات اللازمة والوثائق الضرورية للتأكد من تطبيق الخطط الاستراتيجية الموافق عليها من قبل المجلس بالشكل السليم من قبل الإدارة التنفيذية.
- ٦,٤ للجنة تقديم التوصيات بإخضاع كافة أنشطة المصرف المرتبطة بالإجراءات المتخذة من قبل المصرف فيما يتعلق بسلم الرواتب والحوافز والعوائد الممنوحة لموظفي المصرف وموظفي الإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة للتدقيق أو المراجعة من جهة خارجية عند الحاجة.
- ٧,٤ للجنة صلاحية طلب المشورة القانونية أو المالية أو الإدارية أو الفنية من أي مستشار خارجي.
- ٨,٤ على اللجنة ضمان قيام الإدارة التنفيذية بوضع أنظمة الضبط والرقابة الداخلية في المصرف والالتزام بها على نحو كاف فيما يتعلق بالإجراءات الموافق عليها من قبل المجلس التي من شأنها تنظيم العمليات والإجراءات في المصرف وذلك في ضوء القوانين والتعليمات والتشريعات النافذة.
- ٩,٤ للجنة الحق في توكيل بعض أعمال اللجنة إلى لجان فرعية أو جهات خارجية للقيام ببعض المهام الخاصة والأعمال الاستشارية المسموح بها، شريطة أن يتم عرض أعمال اللجان الفرعية أو الجهات الاستشارية على اللجنة خلال اجتماعها التالي. علماً بأن على اللجان الفرعية أو الجهات الاستشارية ذات الاختصاص التي قام أو سيقوم المصرف بتشكيلها أو تعيينها أن تقوم بإعداد وإرسال التقارير الدورية الى اللجنة وذلك للحصول على الموافقات اللازمة أو طلب المشورة أو اتخاذ الإجراءات التي من شأنها تعزيز الرقابة على عمليات في المصرف.

٥. مهام ومسؤوليات لجنة الترشيحات والمكافآت

- تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة القيام بالمهام التالية:
- ١,٥ التأكد من وفاء أعضاء المجلس للشروط المحددة في القوانين والتعليمات ودليل الحوكمة المؤسسية الصادرة عن البنك المركزي العراقي.
 - ٢,٥ ترشيح الأشخاص المؤهلين لمجلس إدارة المصرف للانضمام الى الإدارة التنفيذية العليا.
 - ٣,٥ الإشراف على التعيينات المهمة.
 - ٤,٥ مراجعة الرواتب والأجور والمكافآت الممنوحة الى الإدارة التنفيذية العليا.
 - ٥,٥ الإشراف على نشاطات التدريب والتطوير المتعلقة بموظفي المصرف.
 - ٦,٥ التأكد من حضور أعضاء المجلس لدورات تعريفية وتدريبية، وورش عمل أو ندوات في الموضوعات المصرفية وبالأخص إدارة المخاطر والحوكمة المؤسسية والامتثال وأخر تطورات العمل المصرفي، بالإضافة الى القوانين والتعليمات الصادرة عن الجهات المشرعة المحلية والإقليمية والعالمية التي تختص بالعمل المصرفي.



- ٧,٥ متابعة تنفيذ القواعد المعتمدة من الهيئة العامة فيما يخص التقييم الدوري لأداء المجلس والمدير المفوض بما يضمن التقييم الموضوعي للأداء.
- ٨,٥ متابعة تنفيذ قرارات الهيئة العامة فيما يخص رواتب ومكافآت المدير المفوض.
- ٩,٥ توفير معلومات وملخصات حول بعض الموضوعات المهمة عن المصرف لأعضاء المجلس عند الطلب والتأكد من اطلاعهم المستمر على أحدث الموضوعات ذات العلاقة بالعمل المصرفي.
- ١٠,٥ التوصية باعتماد السياسات العامة لقسم الموارد البشرية بما يشمل الهيكل العام للرواتب والأجور والحوافز التشجيعية الفردية والجماعية، بحيث تؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية ورفع الإنتاجية ومستوى الأداء الفردي والمؤسسي وضمان الولاء والانتماء للمصرف وتحقيق الاستقرار والرضا الوظيفي واستقطاب الموارد البشرية المؤهلة.
- ١١,٥ التأكد من وجود سياسة منح مكافآت إداري المصرف ومراجعتها بصورة دورية وتطبيق هذه السياسة.
- ١٢,٥ التوصية إلى المجلس لتحديد رواتب العاملين في الإدارة التنفيذية العليا ومكافآتهم وتحديد امتيازاتهم الأخرى.
- ١٣,٥ التأكد من وجود خطة إحلال وظيفي (Succession Plan) للإدارة التنفيذية العليا.
- ١٤,٥ على لجنة الترشيحات والمكافآت في المصرف وضع سياسة منح مكافآت مالية للإداريين تتصف بالموضوعية والشفافية، وأن يتم اعتمادها من قبل المجلس بالتامشي مع الأحكام والشروط الواردة في دليل الحوكمة المؤسسية الصادر عن البنك المركزي العراقي، وتزويد البنك المركزي بنسخة عنها خلال مدة أقصاها سبعة أيام عمل من تاريخ اعتمادها من قبل المجلس على أن يتوفر في هذه السياسة العناصر التالية كحد أدنى:
- أن تشجع على الاحتفاظ بالإداريين ذوي الكفاءات والمهارات والخبرات اللازمة واستقطابهم وتحفيزهم والارتقاء بأدائهم.
 - أن تكون مصممة لضمان عد استخدامها بشكل يؤثر على ملاءة وسمعة المصرف.
 - أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر ووضع السيولة والأرباح وتوقيتها.
 - ألا يستند عنصر منح المكافأة إلى أداء السنة الحالية فقط، بل كذلك على الأداء في المدى المتوسط والطويل أي من ٣-٥ سنوات.
 - أن تعبر هذه السياسة عن أهداف المصرف وقيمه الجوهرية واستراتيجياته.
 - أن تحدد شكل المكافآت، على سبيل المثال أن تكون على شكل أتعاب أو رواتب أو بدلات أو علاوات أو خيارات أسهم أو أية مزايا أخرى.
 - أن تتضمن إمكانية تأجيل دفع نسبة معقولة من المكافآت، بحيث يتم تحديد هذه النسبة لمدة التأجيل على أساس طبيعة العمل والمخاطر المرتبطة فيه والنشاطات والمهام والمسؤوليات الموكلة إلى الإداري المعني.
 - ألا يتم منح مكافآت مالية لإداري الإدارات الرقابية (إدارة المخاطر المصرفية وقسم الرقابة والتدقيق الشرعي ومراقب الامتثال وغيرها)، اعتماداً على نتائج أعمال الإدارات والأقسام التي يراقبونها، دون الأخذ بعين الاعتبار نتائج أعمالهم الرقابية وجودة التقارير الرقابية الصادرة عن هذه الإدارات.

٦. اجتماعات لجنة الترشيحات والمكافآت

- ١,٦ تجتمع لجنة الترشيحات والمكافآت بشكل دوري وعند الحاجة وحسب طبيعة الأعمال التي تقوم بها، وتدون محاضر هذه الاجتماعات بشكل أصولي، وتتخذ توصياتها بأغلبية عدد أعضائها. أما إذا كان تصويت متعادلاً، يكون صوت رئيس اللجنة مرجحاً، كما من الممكن طلب اجتماعات إضافية إذا دعت الحاجة لذلك أو بناءً على قرار من مجلس الإدارة أو بناءً على طلب من أعضاء اللجنة.
- ٢,٦ يمكن للجنة عند الضرورة دعوة من تشاء من الإدارة التنفيذية أو موظفي المصرف أو المستشارين الخارجيين وغيرهم لحضور اجتماعات اللجنة لطلب أي معلومات أو الإجابة على أي استفسارات تخص اللجنة.
- ٣,٦ تُتخذ قرارات اللجنة بالإجماع أو بأغلبية الأصوات مع تثبيت تحفظات غير الموافقين.



٧. مقرر اللجنة

- يتم تعيين عضو مستقل كمقرر لجنة الترشيحات والمكافآت، حيث يكون موكلاً للقيام بالمهام التالية:
- ١,٧ تنسيق اجتماعات لجنة الترشيحات والمكافآت وارسال الدعوات للأعضاء وتوثيق برامج أعمال الاجتماعات.
 - ٢,٧ إعداد جداول أعمال الاجتماعات ويفضل أن يتم تزويد الأعضاء بها قبل سبعة أيام على الأقل من تاريخ الاجتماع.
 - ٣,٧ إعداد وتحضير وتوزيع المواد المتعلقة بالاجتماعات للأعضاء مقدماً (مثل البيانات المالية و/أو تقارير المالية المراد مناقشتها إلخ).
 - ٤,٧ تسجيل وتوثيق محاضر الاجتماعات.
 - ٥,٧ ضمان توقيع أعضاء اللجنة على القرارات التي تم اتخاذها في الاجتماعات.
 - ٦,٧ متابعة تنفيذ القرارات المتخذة خلال اجتماعات اللجنة.
 - ٧,٧ حفظ السجلات والوثائق الخاصة باللجنة.

٨. التقارير

- ١,٨ يجب على اللجنة عقب كل اجتماع، أن ترفع تقريراً (محضر اجتماع) لمجلس الإدارة، توضح فيه جدول الأعمال الذي تمت مناقشته والنتائج التي توصلت لها وتوصياتها وذلك للمصادقة عليه، وعلى مقرر اللجنة الاحتفاظ بصورة من التقرير على أن يتم حفظ الأصل لدى امانة سر المجلس.
- ٢,٨ يجب على اللجنة اعداد تقرير شهري تبين فيه ملخص اجتماعاتها خلال الفترة، وأهم المواضيع والتوصيات المتخذة، ويعرض على مجلس الإدارة للعلم بما جاء فيه، ويحفظ لدى مقرر اللجنة.

٩. الأتعاب

يحدد نظام المصرف وبعد موافقة مجلس الإدارة طريقة مكافأة أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت وتكون هذه التعويضات والمكافآت على شكل بدل حضور أو بدل تنقلات عن الجلسات.

١٠. قواعد السلوك المهني للجنة الترشيحات والمكافآت

- ١,١٠ يتوقع من أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت الامتثال لقواعد السلوك المهني الخاص بالمصرف والمنصوص عليها بمدونة السلوك المهني وبما يعكس التزام المجلس بأعلى معايير الاعمال والسلوك الأخلاقي، حيث يتوجب على كل عضو من أعضاء اللجنة ان يكون على دراية بمتطلبات مدونة السلوك المهني وان يلتزم بالمعايير الأخلاقية المحددة والمنصوص عليها في المدونة فضلاً عن أي تفسيرات وإجراءات صادرة بمقتضاها.
- ٢,١٠ على أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت استشارة الدائرة القانونية في المصرف إذا كان هناك أي شك حول ما إذا كانت أي معاملة أو سلوك معين لا تمثل أو لا تخضع للقوانين والتعليمات المحلية الصادرة عن الجهات الرقابية.
- ٣,١٠ على المجلس وبالتنسيق مع الإدارة التنفيذية العليا وكافة أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس توظيف آليات مختلفة لتشجع تطبيق السلوكيات المرغوبة وتجنب السلوكيات غير المرغوبة، وترسيخ مبادئ المسائلة والمسؤولية والسلوك المهني لدى موظفي المصرف الإداريين وغير الإداريين.

١١. تقييم لجنة الترشيحات والمكافآت

- ١,١١ يتم تقييم اللجنة اعتماداً على نظام تقييم أعمال المجلس وأعمال الإداريين فيه الذي تم إعداده من قبل الهيئة العامة للمصرف. بالإضافة الى ذلك، فإنه يتم تزويد البنك المركزي العراقي بالمعلومات المتعلقة برئيس وأعضاء المجلس وإدارته التنفيذية العليا، شاملاً بذلك اللجان المنبثقة عن المجلس على إرفاق النماذج المعتمدة بشكل نصف سنوي وكذلك عند حدوث أي تعديل فيها.