

## ميثاق لجنة الحوكمة والترشيحات والمكافآت

### الشركة المتحدة للتنمية (شركة مساهمة عامة قطرية)

#### مادة (١)

#### التعريفات

- يكون للكلمات التالية المعنى المبين قرين كل منها الا إذا اقتضى السياق غير ذلك:
- الشركة: الشركة المتحدة للتنمية، والشركات المملوكة لها أو التي تساهم فيها.
  - المجلس: مجلس إدارة الشركة المتحدة للتنمية، ومجالس إدارات الشركات التي تمتلكها أو تساهم فيها.
  - اللجنة: لجنة الحوكمة والترشيحات والمكافآت.
  - الرئيس: رئيس اللجنة.
  - الأعضاء: أعضاء المجلس.
  - المساهمون: مساهمو الشركة.
  - شاغلو الوظائف التنفيذية: الرئيس التنفيذي، أو رئيس العمليات، أو الرئيس المالي، أو المدير العام، أو المدير التنفيذي، أو المدير المالي للشركة أو رؤساء الأقسام.
  - المبادئ الإرشادية: المبادئ الإرشادية لترشيح الأعضاء وفقا لنظام حوكمة الشركات الصادر عن هيئة قطر للأسواق المالية، والمرفقة بهذا الميثاق.

## مادة (٢)

### الأهداف

تهدف اللجنة إلى معاونة مجلس الإدارة في القيام بواجباته ومسؤولياته المتعلقة بترشيح وتعيين الأعضاء وشاغلي الوظائف التنفيذية بالشركة، وتقييم أدائهم وتقييم أداء المجلس سنوياً، واقتراح سياسة الأجور والمكافآت والحوافز الخاصة بالشركة بما يتماشى مع رؤية الشركة وأهدافها، ومتابعة والإشراف على تطبيق الشركة لنظام الحوكمة وتطوير آليات تطبيق هذا النظام.

## مادة (٣)

### العضوية

تتألف اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل برئاسة أحد أعضاء مجلس الإدارة وعضوية إثنين على الأقل، يتم تعيينهم من قبل مجلس الإدارة الشركة المتحدة للتنمية، ويراعى في إختيار أعضاء اللجنة توافر الخبرة اللازمة لممارسة إختصاصاتها، وتكون عضوية اللجنة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد. ويحظر على رئيس اللجنة تولي رئاسة أكثر من لجنة من اللجان الأخرى التي يشكلها المجلس.

## مادة (٤)

### اجتماعات اللجنة وإجراءاتها

- أ- تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها أو عضوين من أعضائها أربع مرّات على الأقل في السنة، أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك، ولا يكون اجتماع اللجنة صحيحاً إلا بحضور أغلبية الأعضاء على أن يكون من بينهم الرئيس.
- ب- يجب أن تجتمع اللجنة قبل شهرين من موعد اجتماع الجمعية العامة للشركة السنوي لإنهاء إجراءات ترشيح الأعضاء.

ج- تصدر اللجنة قراراتها بالأغلبية المطلقة لأصوات الأعضاء، وفي حالة التساوي يُرجح الجانب الذي منه الرئيس، ويجوز أن تصدر اللجنة قراراتها بالتمرير على أن توقع من جميع أعضائها.

د- يحق للجنة دعوة أي من موظفي الشركة لحضور اجتماعاتها ولا يكون لأي منهم الحق في التصويت على قراراتها، كما يحق لها التواصل مباشرة مع أي من شاغلي الوظائف التنفيذية بالشركة، للحصول على أية معلومات ترى أنها ضرورية للوفاء بمسؤوليتها، ويلتزم شاغلو الوظائف التنفيذية بتلبية طلب اللجنة في هذا الشأن.

هـ- يحق للجنة الاستعانة بالخبراء والاستشاريين سواء من العاملين بالشركة أو من غيرهم وذلك في سبيل تحقيق أهدافها، ولها الحق في تحديد المكافآت المناسبة عن هذه الأعمال.

و- يكون للجنة أمين سر يتولى إعداد مسودة محاضر اجتماعاتها في غضون ثلاثة أيام عمل من تاريخ اجتماع اللجنة، ويرسلها للأعضاء لإبداء ملاحظاتهم بشأنها، على أن يقوم الرئيس وأمين السر بالتوقيع على المحضر، مع الأخذ في الاعتبار ملاحظات أعضاء اللجنة إن وجدت.

ويتولى أمين السر حفظ محاضر الاجتماعات وقرارات اللجنة ووثائقها.

## مادة (٥)

### الاختصاصات

تختص اللجنة بما يلي:

أ- اقتراح الآليات اللازمة لتنفيذ القرارات والتعليمات الصادرة عن الجهات الرقابية بخصوص قواعد وممارسات الحوكمة، ورفع توصياتها في هذا الشأن إلى مجلس إدارة الشركة المتحدة للتنمية.

ب- المتابعة الدورية للقرارات والتعليمات الصادرة عن شاغلي الوظائف التنفيذية بالشركة، ومدى التزامها بالقوانين واللوائح ونظم الحوكمة، ورفع توصياتها في هذا الشأن إلى مجلس إدارة الشركة المتحدة للتنمية.

ج- المتابعة الدورية لأدوات الحوكمة المطبقة في الشركة ومدى فاعليتها وتقديم الاقتراحات اللازمة لتطويرها، بما في ذلك اقتراح تعديل النظام الأساسي للشركة، والإشراف على إعداد وتنقيح وتطوير ميثاق الحوكمة الخاص بالشركة.

ح- مراجعة جميع السياسات والإجراءات المطبقة بالتنسيق مع اللجان والإدارات المختصة في الشركة، ورفعها لمجلس الإدارة للاعتماد بعد عرضها على إدارة الشؤون القانونية في الشركة.

د- وضع وتطوير المعايير والشروط التي تمثل الحد الأدنى للخبرات والمؤهلات والمهارات اللازمة لشغل عضوية المجلس، والوظائف التنفيذية بالشركة، مراجعة المهارات المطلوب توافرها في أعضاء المجلس وتلقي طلبات الترشيح لعضوية المجلس، ورفع قائمة المرشحين لعضوية المجلس إلى المجلس متضمنة توصياتها في هذا الشأن، على أن ترسل نسخة منها إلى الهيئة.

هـ- مراجعة سياسات الموارد البشرية والتدريب بالشركة، ومراقبة عملية التطوير فيها بما يضمن تحقيق نسب التطوير المستهدفة، ووضع مشروع خطة التعاقب على إدارة الشركة لضمان سرعة تعيين البديل المناسب لشغل الوظائف الشاغرة بالشركة.

و- اقتراح الوسائل والآليات التي تضمن احتواء المجلس على المزيج المناسب من الكفاءات والمهارات التي تعينه على الاضطلاع بمسؤولياته على أكمل وجه.

ز- مراجعة المهارات المطلوبة توافرها في شاغلي الوظائف التنفيذية بالشركة وتقديم توصياتها في هذا الشأن لمجلس إدارة الشركة المتحدة للتنمية، وترشيح من تراه مناسباً لشغل أي من وظائف الإدارة التنفيذية العليا.

ح- إعداد قائمة بالمرشحين المؤهلين لشغل عضوية مجلس إدارة الشركة المتحدة للتنمية وفقاً للمعايير التي قامت اللجنة بوضعها، ووفقاً للمبادئ الإرشادية، على أن يتم عرضها على الجمعية العامة لمساهمي الشركة المتحدة للتنمية.

ط- اقتراح البرامج والخطط اللازمة لتثقيف وتوعية أعضاء المجلس الجدد بما يعينهم على القيام بدورهم وتحقيق أهداف الشركة وبرامجها وخدماتها على أساس من المعرفة، وبما يتوافق مع القوانين والأنظمة السارية.

ي- إبداء الرأي بخصوص تعيين أو إعادة تعيين أو عزل أي من أعضاء مجلس إدارة الشركات المملوكة أو التي تساهم فيها الشركة المتحدة للتنمية، وكذلك شاغلي الوظائف التنفيذية بالشركة، على أن يستند هذا الرأي إلى النتائج التي تم تحقيقها من قبل أي منهم، وكذلك إلى المهارات والمؤهلات والخبرات التي يتمتعون بها.

ك- وضع وتطوير معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء المجلس وشاغلي الوظائف التنفيذية بالشركة، وإجراء تقييم أداء سنوي لهم، وإعداد تقرير في هذا الشأن وعرضه على مجلس إدارة الشركة المتحدة للتنمية.

ل- تحديد السياسة العامة لمنح المكافآت في الشركة سنوياً، بما فيها طريقة تحديد مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، على ألا تزيد المكافأة السنوية للمجلس على ٥% من الربح الصافي للشركة بعد خصم الإحتياطات والإستقطاعات القانونية وتوزيع الأرباح النقدية والعينية على المساهمين.

م- تحديد أسس منح البدلات بالشركة ومنها إصدار أسهم تحفيز للعاملين بها.

ن- مراجعة وتطوير سياسات وأنظمة المكافآت في الشركة بما يضمن ارتباطها بمعدل الأداء بحسب الأصل، ويمكن أن تعتمد بصورة جزئية على مبدأ المكافآت الثابتة.

هـ- توجيه نظام المكافآت والحوافز في الشركة بما يؤدي إلى تحفيز الأعضاء وشاغلي الوظائف التنفيذية بالشركة على رفع مستوى الأداء، بما يضمن نمو الشركة وتحقيق أهدافها.

و- توجيه سياسة الأجور في الشركة بما يضمن الربط بين الأجر وكل من: الأداء العام للشركة ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها، وتغير ظروف العمل في الشركة والأجور السائدة في سوق العمل، وتقوم اللجنة برفع توصيتها في هذا الشأن لمجلس إدارة الشركة المتحدة للتنمية.

س- إعداد بطاقة الأداء المستهدف للشركة، التي يتم الاستناد إليها لتقييم الأداء الفعلي للشركة، وتحديد أساس احتساب الحافز المادي السنوي.

ع- إبداء الرأي في قيمة المكافآت التي يحصل عليها الأعضاء، ورفع توصياتها في هذا الشأن إلى مجلس إدارة الشركة المتحدة للتنمية.

غ- رفع تقرير سنوي الى المجلس بما قامت به من أعمال وما إنتهت إليه من توصيات.

ف- إجراء تقييم سنوي لفاعلية المجلس، على أن يتناول هذا التقييم ما يلي:

- استقلال المجلس ومسؤولياته، ومدى اضطلاع المجلس بتحقيق استراتيجيات الشركة ومراقبة تنفيذها.

- مدى الوضوح فيما يتعلق بالفصل بين دور المجلس والإدارة التنفيذية.
- مدى الانضباط فيما يتعلق بالإنفاذ للمعلومات وللعاملين وللخبراء في ميعاد مناسب.

#### مادة (٦)

#### تفسير أحكام هذا الميثاق

في حال وجود خلاف حول تفسير أحكام هذا الميثاق أو حول تطبيق أي بند من بنوده، يحال الأمر لمجلس الإدارة للفصل فيه ويكون قراره نهائياً ونافاً.

#### مادة (٧)

#### الاعتماد والنشر

- أ- اعتمد مجلس إدارة الشركة المتحدة للتنمية هذا الميثاق في إجتماعه رقم (٣) لسنة ٢٠١٩م.
- ب- تقوم اللجنة بنشر هذا الميثاق على الموقع الإلكتروني الرسمي للشركة، بما يساهم في توضيح دورها والصلاحيات المخولة لها.

صدر عن مجلس الإدارة بتاريخ ٢٠١٩/٤/١م في إجتماعه رقم (٣) لسنة ٢٠١٩