



ميثاق عمل لجنة الترشيح والمكافآت



مصرف الاتحاد العراقي

Union Bank of Iraq



الفهرس

٣	مقدمة ميثاق لجنة الترشيح والمكافآت
٣	سلطة اللجنة
٤-٣	مسؤوليات وواجبات اللجنة
٥	هيكل اللجنة
٥	اجتماعات اللجنة



مقدمة ميثاق لجنة الترشيح والمكافآت

تُعتبر لجنة الترشيح والمكافآت جزءاً أساسياً من هيكل الحوكمة في المصرف، حيث تضطلع بدور محوري في ضمان اختيار الأعضاء المؤهلين لمجلس الإدارة والإدارة العليا وفقاً للمعايير المهنية والأخلاقية العالية. كما تسهم اللجنة في وضع السياسات الخاصة بالمكافآت والمزايا بما يتماشى مع أفضل الممارسات العالمية ويعزز الاستدامة التنظيمية والمالية للمصرف. يهدف ميثاق اللجنة إلى تحديد مسؤولياتها وآليات عملها لضمان التوافق مع المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتعزيز الشفافية، والمساهمة في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية المستدامة للمصرف.

سلطة اللجنة

١. للجنة الحق في تحديد معايير اختيار أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا وترشيح الأفراد المؤهلين لتولي المناصب القيادية.
٢. تتمتع اللجنة بالسلطة الكاملة لوضع، مراجعة، وتحديث سياسات المكافآت والمزايا بما يضمن توافقها مع أهداف المصرف واستراتيجياته.
٣. يحق للجنة تقييم أداء الأعضاء التنفيذيين والموافقة على توزيع المكافآت والمزايا بناءً على الأداء الفردي والجماعي.
٤. للجنة الحق في تقديم التوصيات المتعلقة بتطوير استراتيجيات الحوكمة بما يتماشى مع المعايير الدولية والمحلية.

مسؤوليات وواجبات اللجنة

- ١ - دعم مجلس الإدارة وتقديم المشورة له لضمان أن يتألف المجلس من أفراد يستوفون جميع المتطلبات القانونية والتنظيمية ويكونون قادرين على أداء واجبات ومسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة في المصرف.
- ٢ - وضع سياسة ترشيح أعضاء مجلس الإدارة على أساس الجدارة ومراجعة عملية الترشيح لمجلس الإدارة ولجانها للموافقة عليها من قبل المجلس ويجب على لجنة الترشيح والمكافآت تحديد وتقييم وترشيح أعضاء مجلس الإدارة المناسبين لمجلس الإدارة لينظر المجلس في تعيينهم.
- ٣ - يوصي مجلس الإدارة بالمرشحين لعضوية مجلس الإدارة للنظر في تعيينهم من قبل المساهمين، على أن تقوم اللجنة بالنظر في مدى ملائمة المرشحين لتعزيز أهداف المصرف وأدائه في مجالات عمله.
- ٤ - النظر في المرشحين لعضوية مجلس الإدارة المقترحين من قبل المساهمين بما في ذلك مساهمي الأغلبية.
- ٥ - الإشراف على عملية مستمرة واستباقية لتخطيط وتقييم المرشحين لضمان وجود خطط للتغيير المنظم لأعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة ومناصب الإدارة التنفيذية والتعيينات الأخرى داخل المصرف.
- ٦ - تقديم توصية إلى مجلس الإدارة بشأن عضوية لجان مجلس الإدارة.

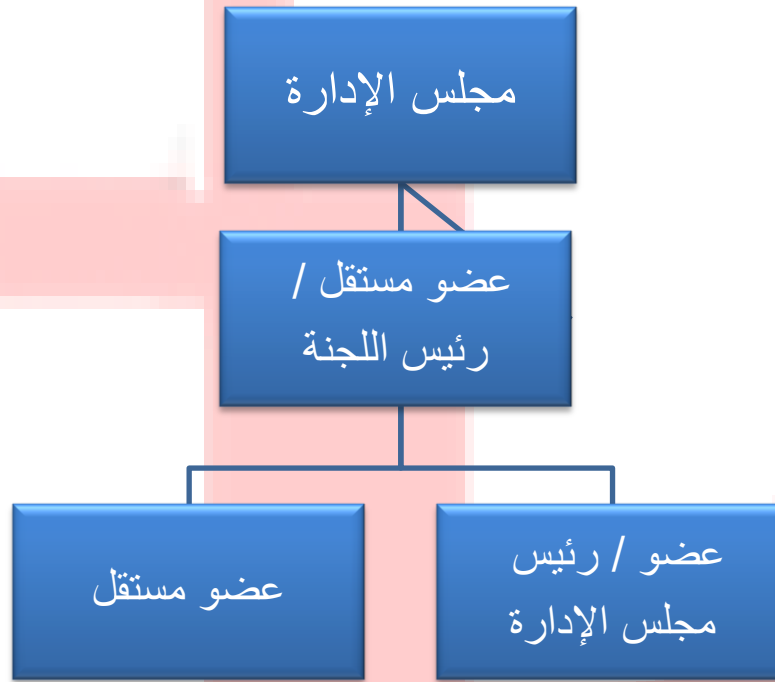


- ٧ - القيام على أساس سنوي بمراجعة مزيج المهارات والخبرات المطلوبة التي يتمتع بها أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين وأعضاء مجلس الإدارة المستقلون وغير التنفيذيين في مجلس الإدارة والإفصاح عن ذلك في التقرير السنوي .
- ٨ - مراجعة وإدارة التقييم السنوي لأداء مجلس الإدارة ولجان المجلس والإدارة التنفيذية.
- ٩ - تحديد معايير الأشخاص الذين سينضمون إلى مجلس الإدارة أو الانضمام إلى الإدارة التنفيذية للمصرف، باستثناء تعيينات المدقق الداخلي ومدير إدارة المخاطر التي هي من اختصاص لجنة التدقيق ولجنة المخاطر على التوالي.
- ١٠ - مراجعة واعتماد التعيينات في الإدارة التنفيذية للمصرف بما في ذلك التعيينات المؤقتة، بناء على توصية من المدير المفوض.
- ١١ - مراجعة واعتماد عمليات رسمية وشفافة لوضع السياسات المتعلقة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للتوصية بها إلى مجلس الإدارة، ولا يجوز أن يشارك أي عضو من أعضاء المجلس في تحديد مكافآته الخاصة.
- ١٢ - مراجعة سياسة المكافآت الخاصة بالمصرف والتوصية بها إلى مجلس الإدارة والإشراف على تنفيذها مع مراعاة الآتي :
 - ❖ الامتثال لممارسات وسياسات حوكمة المصرف لضمان مراعاة أهداف المصرف على المدى الطويل وكذلك الأهداف قصيرة ومتوسطة المدى
 - ❖ دعم تحقيق المصرف لأهدافه طويلة الأجل وفقاً لخطة الاستراتيجية المعتمدة.
 - ❖ موازنة جميع أنواع تعرض المصرف للمخاطر مقابل الأرباح المحققة في الأنشطة والأعمال المصرفية .
 - ❖ المراجعة المنتظمة لسياسة الأجور وتعديلها حسبما يقتضى، ويجب أن يضمن التقييم المنتظم كفاية وفعالية سياسة المكافآت لضمان جذب المواهب والاحتفاظ بها.
- ١٣ - التأكد من وضع خطط وبرامج لتدريب وتأهيل أعضاء مجلس الإدارة بشكل مستمر لمواكبة أحدث التطورات في مجال الخدمات المصرفية والمالية التجارية والإسلامية).
- ١٤ - تطوير سياسة المصرف للتنوع والشمول والتوصية باعتمادها من قبل مجلس الإدارة ومراجعة ومراقبة التقدم الحاصل في تحقيق أهداف السياسة سنوياً.
- ١٥ - الإشراف على أداء إدارة الموارد البشرية في المصرف وخاصة أداء الإدارة التنفيذية، ومراجعة تقرير الموارد البشرية وتقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بشأن تطوير الموارد البشرية.



هيكل اللجنة

يقوم مجلس الإدارة بتعيين أعضاء هذه اللجنة ويجب أن تتألف اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكونوا جميعاً أعضاء مستقلين وغير تنفيذيين ويجب أن تشمل عضوية لجنة الترشيح والمكافآت رئيس مجلس الإدارة ولا يجوز لرئيس المجلس أن يرأس اجتماع اللجنة عند مناقشة أدائه ، لا يُسمح لأعضاء لجنة الترشيح والمكافآت بالعمل في مجالس إدارة أكثر من شركتين.



اجتماعات اللجنة

تجتمع لجنة الترشيح والمكافآت بحد أدنى (٤ اجتماعات سنوياً) أو حسب الحاجة، بناءً على تطورات الأعمال واحتياجات المصرف تُعقد اجتماعات استثنائية بناءً على طلب الرئيس أو عضوين من اللجنة، أو بناءً على توجيه مجلس الإدارة ويكتمل النصاب بحضور اثنين من أعضاء اللجنة.

تعمل اللجنة ضمن إطار الحوكمة المؤسسية للمصرف وتحت إشراف مجلس الإدارة، وتلتزم بالشفافية والمهنية في تنفيذ مهامها لضمان الالتزام بالمعايير الأخلاقية والاستدامة.