



مصرف اسيا العراق الإسلامي للاستثمار والتمويل

ميثاق لجنة الترشيح والمكافآت

تم تحديث الميثاق بناء على دليل المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية للمصارف الصادر عن البنك المركزي العراقي 2024

المقدمة

تسعى هذه اللجنة الى مساعدة مجلس الإدارة في أداء مسؤولياته الرقابية من خلال وضع سياسة للإشراف على عملية رسمية ودقيقة وشفافة لاختيار أعضاء مجلس الإدارة وترشيحهم وتعيينهم وإعادة تعيينهم في مجلس الإدارة على أساس الجدارة والهدف من ذلك هو وجود مجلس ادارة مؤهل وكفاء قادر على تحقيق استراتيجية المصرف والاستدامة على المدى الطويل ويتم ذلك من خلال ترشيح واستقلالية أعضاء مجلس الإدارة ونزاهة استراتيجية المكافآت والمزايا والحوافز والرواتب في المصرف، كذلك تهدف الى خلق بيئة جاذبة للعمل من خلالها يمكن استقطاب الموارد البشرية ذات الخبرة والمهارة المطلوبة الى الاشخاص الذي سينظمون الى مجلس الادارة والادارة التنفيذية ووضع سياسات متعلقة بمكافآت مجلس الادارة والادارة التنفيذية والتوصية بها الى مجلس الادارة لايحوز ان يشارك اي عضو من أعضاء المجلس بتحديد مكافأته الخاصة .

التعريفات

يكون للكلمات والعبارات الواردة في هذا الميثاق المعاني المحددة لها فيما بعد ما لم تدل القرينة أو السياق على غير ذلك، ويتم الرجوع الى قانون البنك المركزي العراقي بشأن اية تعريفات اخرى لم ترد في هذه الوثيقة:

المصرف

مصرف اسيا العراق الإسلامي للاستثمار والتمويل

رئيس المجلس

رئيس مجلس الإدارة

حوكمة لجنة الترشيح والمكافئات

توزيع الأدوار والمسؤوليات وتوصيف العلاقات بين الأطراف والجهات المختلفة وأصحاب المصالح (مثل مجلس الادارة والادارة التنفيذية) بهدف تعظيم القيمة المضافة للمصرف باتباع النهج الأمثل الذي يكفل الموازنة بين المخاطر والعوائد المتوقعة، من خلال اعتماد القواعد والأسس والآليات اللازمة لصنع القرار وتحديد التوجهات الاستراتيجية والأهداف في المصرف وآليات مراقبة وفحص امتثال مدى تحققها بما يكفل ديمومة وتطور المصرف.

عمليات حوكمة لجنة الترشيح والمكافئات

وضع سياسة للإشراف على عملية رسمية ودقيقة وشفافة لأختيار اعضاء مجلس الادارة وترشيحهم وتعينهم واعادة تعيينهم في مجلس الادارة على اساس الجدارة والمنصب في الادارة التنفيذية

أهداف لجنة الترشيح والمكافئات

مجموعة الأهداف الرئيسية والفرعية المتعلقة بنشاطات الحوكمة والادارة للمعلومات والتقنية المصاحبة لها واللازمة لتحقيق الأهداف المؤسسية.

الأهداف المؤسسية

مجموعة الأهداف المتعلقة بالحوكمة والادارة المؤسسية واللازمة لتحقيق احتياجات اصحاب المصالح واهداف هذا الميثاق.

المجلس

مجلس ادارة المصرف

الادارة التنفيذية

تشمل المدير المفوض للمصرف ومعاون المدير المفوض ومدير الائتمان والمدير المالي ومدير العمليات ومدير العمليات المصرفية الدولية ومدير الخدمات المصرفية المحلية ومدير التدقيق الداخلي ومدير مكافحة غسل الاموال وتمويل الارهاب ومدير الموارد البشرية " شؤون الموظفين " ومدير الادارة " الشؤون الادارية " ومدير الفرع الرئيسي ومدير ادارة المخاطر ومدير الخزينة ومدير

الامتثال وأي موظف له سلطة تنفيذية موازية لأي من سلطات أي من المذكورين ويرتبط وظيفيا مباشرة بالمدير المفوض أو المدير الاقليمي وأي شخص آخر بمستوى المدير يطلب منه البنك المركزي الالتزام بالمتطلبات الواردة بقانون البنك المركزي العراقي رقم (56) لسنة 2004 وقانون المصارف رقم (94) لسنة 2004

أصحاب المصالح

أي ذي مصلحة في المصرف مثل المودعين والمساهمين أو الموظفين أو الدائنين أو العملاء " الزبائن" أو الجهات الرقابية المعنية والمجتمع ككل .

تكوين اللجنة

تتألف اللجنة من ثلاث اعضاء على الأقل على ان يكونوا جميعا اعضاء مستقلين غير تنفيذيين ولا يجوز لرئيس مجلس الإدارة ان يكون رئيسا للجنة وانما يكون عضواً بها ولا يجوز لأعضاء اللجنة العمل في مجالس ادارة شركتين او اكثر .

تشكيل وعدد
أعضاء اللجنة

- رئيسا
- عضوا
- عضوا
- امين سر اللجنة/ مقر اللجنة

- عضو مجلس ادارة
- رئيس مجلس ادارة
- عضو مجلس ادارة
-

تشكيل اللجنة

عضوية المجلس تعتبر شرطاً مسبقاً للعضوية في اللجنة.

مدة عمل اللجنة

عضوية اللجنة	
الترشيح	يتولى المجلس تعيين أعضاء اللجنة وذلك على أساس المجموعة المتوفرة من الأعضاء ذوي الخبرة.
المكافآت	يتقاضى رئيس وأعضاء اللجنة بدلات حضور الاجتماعات وفقاً للأنظمة المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.
أمين سر اللجنة	يعتبر أمين سر اللجنة موكلاً للقيام بالمهام التالية:
	✓ تنسيق اجتماعات اللجنة وإرسال الدعوات وبرامج الأعمال،
	✓ إعداد جداول أعمال الاجتماعات ويتم تزويد الأعضاء بها قبل عشرة أيام على الأقل من تاريخ الاجتماع،
	✓ تسجيل وتوثيق محاضر الاجتماعات، وضمان توقيع أعضاء اللجنة على القرارات التي تم اتخاذها في الاجتماعات،
	✓ متابعة تنفيذ القرارات المتخذة خلال اجتماعات اللجنة،
	✓ حفظ سجلات ووثائق اللجنة.

اجتماعات اللجنة

مكان عقد اجتماعات اللجنة	المقر الرئيسي للمصرف أو أي مكان آخر يقرره رئيس اللجنة إذا تعذر عقده في مقر الإدارة.
عدد مرات عقد الاجتماع	تعقد اللجنة اجتماعاتها بناء على دعوة من رئيسها وتكون هذه الاجتماعات دورية على الأقل (4) مرات في السنة أو كلما دعت الحاجة الى ذلك بناء على دعوة من قبل مجلس الإدارة .
الدعوات وجدول الأعمال	يمكن للجنة عند الضرورة دعوة من تشاء من الإدارة التنفيذية أو موظفي المصرف وغيرهم لحضور اجتماعات اللجنة لطلب أي معلومات أو الإجابة على أي استفسارات تخص اللجنة.
النصاب القانوني	يكتمل النصاب القانوني لكل لجنة من لجان مجلس الادارة وبحضور عضوين على الأقل من اعضاء اللجنة على ان يكونوا من اعضاء مجلس الادارة المستقلين غير التنفيذيين او اغلبيية الاعضاء بمن فيهم اثنان من اعضاء مجلس الادارة المستقلين غير التنفيذيين .
إتخاذ القرارات	يتم إتخاذ القرارات بموافقة أغلبية الأعضاء الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات يعتبر صوت رئيس اللجنة هو الصوت المرجح.
محاضر الاجتماعات	✓ 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 أمين السر الاحتفاظ بصورة من التقرير على أن يتم حفظ الأصل لدى امانة سر المجلس. ✓ يجب على اللجنة اعداد تقرير بشكل فصلي تبين فيه ملخص اجتماعاتها خلال الفترة، وأهم المواضيع والتوصيات المتخذة، ويعرض على مجلس الإدارة للعلم بما جاء فيه، ويحفظ لدى أمين سر اللجنة (مقرر اللجنة).

مسؤوليات اللجنة

مهام اللجنة

- ✓ تحديد الاشخاص المؤهلين للانضمام الى عضوية المجلس، مع الاخذ بعين الاعتبار قدرات ومؤهلات الاشخاص المرشحين، كما يؤخذ بعين الاعتبار في حالة اعادة ترشيح العضو عدة مرات، مدى حضوره وفاعلية مشاركته في اجتماعات المجلس والهدف من ذلك هو وجود مجلس ادارة مؤهل وكفوء قادر على تحقيق استراتيجية المصرف والأستدامة على المدى الطويل
- ✓ دعم مجلس الإدارة وتقديم المشورة له لضمان ان يتألف المجلس من افراد يستوفون جميع المتطلبات القانونية والتنظيمية ويكونون قادرين على اداء واجبات ومسؤوليات اعضاء مجلس الإدارة في المصرف
- ✓ وضع سياسة ترشيح اعضاء مجلس الإدارة ومراجعة عملية الترشيح لمجلس الإدارة ولجانها للموافقة عليها من قبل المجلس .
- ✓ تقديم التوصية لمجلس الإدارة بالمرشحين لعضوية مجلس الإدارة للنظر في تعيينهم من قبل المساهمين .
- ✓ النظر فقط بالأشخاص الذين يتمتعون بالكفاءة والمصداقية والذين يتمتعون بالمهارات والخبرات اللازمة لممارسة الحكم الموضوعي في القضايا الضرورية لتعزيز اهداف المصرف واداءه في مجالات عمله .
- ✓ الاشراف على عملية مستمرة واستباقية لتخطيط وتقييم المرشحين لضمان وجود خطط لتغيير المنظم لأعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة ومناصب الإدارة التنفيذية والتعيينات الأخرى داخل المصرف .
- ✓ تقوم اللجنة بمراجعة سنوية للمهارات والخبرات المطلوبة التي يتمتع بها اعضاء مجلس الإدارة التنفيذيون واطباء مجلس الإدارة المستقلون وغير التنفيذيين في مجلس الإدارة والأفصاح عن ذلك في التقرير السنوي .
- ✓ اجراء المراجعة وادارة القيم السنوي لأداء مجلس الإدارة ولجان المجلس والإدارة التنفيذية .

- ✓ تحديد المعايير الواجب توفرها في الأشخاص الذين سبضمون لمجلس الإدارة او الإدارة التنفيذية للمصرف باستثناء تعيينات المدقق الداخلي ومدير ادارة المخاطر التي هي من اختصاص لجنة التدقيق ولجنة المخاطر على التوالي .
- ✓ مراجعة واعتماد التعيينات في الإدارة التنفيذية للمصرف بما في ذلك الوقتة بناء على توصية من المدير المفوض.
- ✓ وضع سياسات رسمية وشفافة خاصة بمكافآت اعضاء مجلس الإدارة والأدارة التنفيذية للتوصية بيها الى مجلس الإدارة ولا يجوز ان يشارك اي عضو من اعضاء المجلس في تحديد مكافآت الخاصة.
- ✓ مراجعة سياسة المكافآت الخاصة بالمصرف والتوصية بها الى مجلس الإدارة والأشراف على تنفيذها.
- ✓ تحرص اللجنة ان تكون سياسة المكافآت وفق سياسات حوكمة المصرف لضمان مراعاة اهداف المصرف على المدى الطويل وكذلك الأهداف قصيرة ومتوسطة المدى
- ✓ تحرص اللجنة على ان تكون السياسة تحقيق اهداف المصرف طويلة الأجل وفق للخطة الاستراتيجية المعتمدة .
- ✓ تحرص اللجنة تكون السياسة على اساس موازنة جميع انواع تعرض المصرف للمخاطر مقابل الأرباح المحققة في الأنشطة والأعمال المصرفية .
- ✓ مراجعة سياسات المكافآت ومكافآت الموظفين في جميع المستويات والفئات وتقديم التوصيات بشأنها .
- ✓ مراجعة سياسة الأجور بشكل منتظم وتعديلها حسبما يقتضي ويجب ان يضمن التقييم المنتظم كفاية وفعالية سياسة المكافآت لضمان جذب المواهب والأحتفاظ بها .
- ✓ تقديم توصية الى مجلس الإدارة بشأن عضوية لجان مجلس الإدارة.
- ✓ تحرص اللجنة على ان تتضمن السياسة برامج التدريب والتأهيل اعضاء مجلس الإدارة بشكل مستمر لمواكبة التطورات في مجال الخدمات المصرفية والمالية الإسلامية .
- ✓ تطوير سياسة المصرف للتنوع والشمول والتوصية بأعتمادها من قبل مجلس الإدارة ومراجعة ومراقبة التقدم الحاصل في تحقيق اهداف السياسة سنويا.

✓ الأشراف على عملية التقييم السنوي لمجلس الإدارة ولجنة واعضاء وتنفيذ الإجراءات الناشئة .

✓ الأشراف على اداء ادارة الموارد البشرية في المصرف وخاصة اداء الإدارة التنفيذية ومراجعة تقرير الموارد البشرية وتقديم التوصيات الى مجلس الإدارة بشأن تطور الموارد البشرية .

ان عملية ترشيح اعضاء مجلس الإدارة تأخذ بنظر الاعتبار (حجم مجلس الإدارة الحالي وتشكيلة ومهارتهم ,الاستقلالية والتنوع ,اداء اعضاء مجلس الإدارة الحاليين من اخر تقييم ,مدة العضوية ,حالات التقاعد العادية والمتوقعة والاستقلالات ,المهارات ,استراتيجية المصرف والأحتياجات المستقبلية ,مواصفات عملية البحث عن اعضاء مجلس الادارة ,الحفاظ المستمر مع المرشحين المحتملين ,تقديم توصية الى مجلس الإدارة لاختيار عضو مجلس ادارة الذي يقوم المجلس بدوره بتقديم التوصية للمساهمين لأنتخابهم , ضمان وجود برنامج تعريف عالي الجودة وتنفيذة بعد الأنتخابات .

اخرى