

مصرف حمورابي التجاري
HAMMURABI COMMERCIAL BANK



مصرف حمورابي التجاري
ميثاق لجنة الترشيح والمكافآت
2025



المقدمة:

تُشكل لجنة الترشيح والمكافآت لدعم مجلس الإدارة في تنفيذ واجباته المتعلقة بالترشيحات والمكافآت وضمان التزام المؤسسة بأعلى معايير الحوكمة المؤسسية، وبما يتماشى مع ضوابط البنك المركزي العراقي لعام 2024. تهدف اللجنة إلى تحقيق الشفافية والإنصاف في عمليات التعيين والمكافآت وتعزيز الكفاءات القيادية.

الأهداف

1. ضمان تعيين الأفراد المؤهلين لأدوار القيادة في المؤسسة، سواءً في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.
2. تحديد سياسات مكافآت عادلة ومحفزة تعزز الأداء الجيد وتدعم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
3. تعزيز ثقافة الامتثال والشفافية في المؤسسة من خلال آليات تقييم الأداء والتعيين والمكافآت.

الغرض

يقوم المجلس بتشكيل لجان من بين اعضاء المجلس يحدد اهدافها ويفوضها بصلاحيات من قبله، مع الالتزام بعدم اتخاذ قرارات بمفردها بدون تصويت مجلس ادارة المصرف، كما ينبغي على المجلس ان يقوم بالمتابعة المستمرة لاعمال اللجان للتأكد من فاعلية دورها ذلك مع امكانية دمج بعض اللجان وفقا لتناسب اختصاصاتها شريطة ان لا يكون هنالك تعارض بين واجبات ومسؤوليات هذه اللجان.

التشكيل

تتكون اللجنة من ثلاثة اعضاء على الاقل على ان يكونوا من الاعضاء المستقلين.

الاجتماعات

تجتمع اللجنة مرتان في السنة على الاقل او كلما دعت الحاجة.

- المسؤوليات

- مهام اللجنة

- أ- تحديد الاشخاص المؤهلين للانضمام الى عضوية مجلس الادارة او الادارة العليا في المصرف عدا تحديد الاشخاص المؤهلين للعمل كمدير للتدقيق الداخلي الذي يكون من مسؤولية اللجنة.
- ب- اعداد سياسة المكافآت ورفعها الى مجلس الادارة للموافقة عليها والاشراف على تطبيقها مع الاخذ بنظر الاعتبار ما يلي:-
 - 1- ان تتماشى مع مبادئ وممارسات الحوكمة السليمة وبما يضمن تغليب مصالح المصرف طويله الاجل على الاعتبارات الانية او القصيرة الاجل.
 - 2- مدى تحقيق المصرف لاهدافه طويلة الاجل وفق خطته الاستراتيجية المعتمدة. التأكد من ان سياسة منح المكافآت تأخذ بالحسبان انواع المخاطر كافة التي يتعرض لها المصرف، بحيث يتم الموازنة بين الارباح المتحققة ودرجة المخاطر التي تتضمنها الانشطة والاعمال المصرفية.
 - 3- يجب ان تشمل سياسة المكافآت والرواتب جميع مستويات وفئات موظفي المصرف اجراء مراجعة دورية لسياسة منح المكافآت والرواتب والحوافز او عندما يوصي مجلس الادارة بذلك وتقديم التوصيات الى المجلس لتعديل او تحديث هذه السياسة، واجراء تقييم دوري لمدى كفاية وفاعلية سياسة منح المكافآت والرواتب والحوافز لضمان تحقيق اهدافها المعلنة.
 - 4- وضع سياسة الاحلال لتأمين وظائف الادارة التنفيذية بالمصرف على ان تراجع بشكل سنوي على الاقل، بحيث يكون المصرف جاهز للتعامل بشكل طبيعي مع اي تغيير قد يطرأ على شاغلي وظائف الادارة التنفيذية دون التأثير على اداء المصرف واستمرار تنفيذ عملياته.
 - 5- التأكد من اعداد الخطط وتوفير البرامج لتدريب أعضاء مجلس الادارة وتأهيلهم بشكل مستمر لمواكبة كافة التطورات المهمة على صعيد الخدمات المصرفية والمالية.
 - 6- الاشراف على عملية تقييم اداء الموارد البشرية في الامصرف ولا سيما الادارة التنفيذية ومراجعة التقارير الخاصة بذلك ورفع التوصيات بشأنها الى مجلس الادارة.
 - 8- اختيار وترشيح أعضاء مجلس الإدارة
- وضع معايير واضحة للترشيح لعضوية مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، مع التركيز على الكفاءة، والخبرة، والنزاهة.
- تقييم السير الذاتية للمرشحين لعضوية مجلس الإدارة أو المناصب القيادية، لضمان ملاءمتهم للمتطلبات التنظيمية والمعايير المؤسسية.
- تقديم توصيات لمجلس الإدارة بشأن تعيين أو إعادة تعيين أعضاء مجلس الإدارة.

9- وضع سياسات المكافآت

-إعداد وتطوير سياسات مكافآت تتماشى مع الاستراتيجية العامة للمؤسسة وتوجيهات البنك المركزي العراقي، مع مراعاة مبدأ العدالة والإنصاف.
-مراجعة واعتماد هيكل المكافآت والمزايا للمديرين التنفيذيين وغير التنفيذيين، مع مراعاة تحقيق التوازن بين المكافآت والأداء
-تقديم توصيات حول مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية، والعاملين وفقاً للأداء ومساهمة كل فرد في تحقيق أهداف المؤسسة.

10- تقييم الأداء

-وضع معايير وأدوات لتقييم الأداء السنوي لأعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين.
-تقديم تقييم موضوعي لأداء المدير التنفيذي وقيادات المؤسسة الرئيسية، ورفع التوصيات حول استمرارية المناصب أو تغييرها.
-متابعة تحقيق الأهداف المؤسسية وضمان أن تكون المكافآت مرتبطة بالأداء الفعلي للمؤسسة.

11-التطوير والتخطيط للتعاقب الوظيفي

-وضع خطة تطوير وتعاقب وظيفي شاملة لتمكين الموظفين وتطوير كفاءاتهم بما يضمن استمرارية القيادة.
-التأكد من توفر برامج تدريب وتطوير فعالة للمديرين التنفيذيين والموظفين القياديين، تتماشى مع الاحتياجات الاستراتيجية للمؤسسة.

12-ضمان الامتثال للضوابط القانونية والتنظيمية

-التأكد من أن سياسات التوظيف والمكافآت تتماشى مع متطلبات الحوكمة المؤسسية وضوابط البنك المركزي العراقي.
-مراجعة أي تغييرات تنظيمية أو قانونية تؤثر على سياسات الترشيح والمكافآت وتقديم التوصيات لمجلس الإدارة.

13-اجتماعات اللجنة

-تعقد اللجنة اجتماعاتها بشكل دوري، بحد أدنى مرتين في السنة، مع إمكانية عقد اجتماعات إضافية عند الضرورة.
-يجب توثيق محاضر الاجتماعات ورفع التقارير الخاصة بذلك ورفع التوصيات بشأنها الى مجلس الادارة .