

Remuneration Policy

سياسة المكافآت

Version History

تاريخ النسخة

Version	Version Date	Revision Summary	Author of amendment
1	18-01-2017		Board Secretary and HR
2	22-12-2020		Board Secretary and HR
3	17-01-2024	Incorporation of QCB Governance Instructions QCB Circular No. 25/2022.	HR, Board Secretary, Internal Audit

المسؤول عن التعديل	ملخص المراجعة	تاريخ النسخة	النسخة
المجلس سكرتير الموارد وإدارة البشرية		2017/1/18	1
المجلس سكرتير الموارد وإدارة البشرية		2020/12/22	2
إدارة الموارد البشرية مجلس والتدقيق الإدارة الداخلي	إدراج تعليمات الحوكمة الصادرة عن مصرف قطر المركزي، التعميم رقم .2022/25	2024/01/17	3

Note:

ANNUAL REVIEW

The HR Department shall be considered the owner of this Policy.

The HR Department shall review the policy on a yearly basis in close involvement with the Risk & Compliance Committee, the Internal Audit department, and the Secretary of the Board.

The annual review will ensure that the remuneration system operates as intended and is compliant with local regulatory requirements, and meets international principles and standards and shall be performed with the close involvement of control functions which review will be broadly based on the following:

- the Risk & Compliance Committee will be entrusted to assess how the variable remuneration structure affects the risk profile of the Bank, and how the remuneration structure affects the Bank's compliance with relevant Qatar Central Bank ("QCB") and Qatar Financial Markets Authority ("QFMA") instructions and regulations¹.
- the internal audit function should annually carry out an independent audit of the design of this Policy and the financial indicators relevant to remuneration in order to review the overall impact.

Control functions review, where needed, shall be based on an overall review without having access to individual employee records and/or remuneration to maintain utmost confidentiality.

Any amendments to the remuneration policy will be subject to the approval of the Governance, Nomination and Remuneration Committee (the "GNR") on behalf of the Board of Directors (the "BOD") which has the general responsibility to ratify the GNR's approval of the current policy.

1. PURPOSE

- 1.1 Ahli Bank Remuneration Policy (the "Policy") creates effective remuneration environment and aims at creating sustainable, value for Ahli Bank (the "Bank"). This Policy applies to all Employees of the Bank and its subsidiaries.

المراجعة السنوية

تعتبر إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن هذه السياسة.

يجب على إدارة الموارد البشرية مراجعة هذه السياسة الماثلة على أساس سنوي بالتعاون الوثيق مع لجنة المخاطر والالتزام، وإدارة التدقيق الداخلي، وسكرتير مجلس الإدارة.

تضمن المراجعة السنوية أن نظام المكافآت يحقق الغرض المنشود ويتوافق مع المتطلبات الرقابية المحلية، وكذلك يستوفي المبادئ والمعايير الدولية، ويجب ان يتم اجراء المراجعة السنوية بالتعاون الوثيق مع الادارات الرقابية، على أن تستند هذه المراجعة بدرجة كبيرة إلى ما يلي:

- سوف تُكلف لجنة المخاطر والالتزام بتقييم كيفية تأثير هيكل المكافآت المتغيرة على مستوى المخاطر التي يتعرض لها البنك، وكيفية تأثير هيكل المكافآت على مدى التزام البنك بالتعليمات واللوائح الصادرة عن مصرف قطر المركزي ("المصرف") وهيئة قطر للأسواق المالية ("الهيئة")¹.

- يجب أن تجري إدارة التدقيق الداخلي تدقيقاً مستقلاً بشكل سنوي للسياسة الماثلة والمؤشرات المالية المتعلقة بالمكافآت من أجل استعراض الأثر الشامل لهذه السياسة.

تقوم الإدارات الرقابية، عند الاقتضاء، بالمراجعة الشاملة لهذه السياسة دون الإطلاع على سجلات الموظفين و/أو مكافآتهم للحفاظ على أقصى قدر من السرية.

تخضع التعديلات على سياسة المكافآت لموافقة لجنة الحوكمة والترشيحات والمكافآت ("اللجنة") نيابة عن مجلس الإدارة ("المجلس") المسؤول عن اعتماد موافقة لجنة الحوكمة والترشيحات والمكافآت على هذه السياسة.

-1 الغرض

- 1-1 تنشئ سياسة المكافآت للبنك الأهلي ("السياسة") بيئة مكافآت فعالة، وتهدف إلى تحقيق قيمة مستدامة للبنك الأهلي ("البنك")، وتتنطبق هذه السياسة على جميع موظفي البنك وشركاته التابعة.

¹ See QCB Governance Instructions QCB Circular No. 25/2022.

¹ انظر تعليمات الحوكمة الصادرة عن مصرف قطر المركزي، التعميم رقم 25/2022.

- 1.2 The Policy's objective is to maintain sound corporate governance of the remuneration and reward process, as well as confirming and maintaining shareholder value and is part of the overall human resources policies. 2-1 تهدف السياسة إلى الحفاظ على الحوكمة الرشيدة لعملية المكافآت والبدلات، وكذا التأكيد والحفاظ على حقوق المساهمين، وتعتبر هذه السياسة جزءاً من السياسات العامة للموارد البشرية.
- 1.3 Effective Remuneration Policy balances 'Employee Productivity and Employee Motivation' with 'optimum Reward'. 3-1 تحقق سياسة المكافآت التوازن بين "إنتاجية وتحفيز الموظفين" و"المكافآت المثلى".
- 1.4 In addition, the policy aims to ensure the following: 4-1 علاوةً على ذلك، تهدف السياسة إلى ضمان ما يلي:
- (أ) قدرة البنك على جذب وتطوير واستمرارية الموظفين ذوي مستويات الأداء والمهارات العالية في السوق القطري ذو التنافسية العالية.
- (ب) قدرة البنك على تحقيق أهداف التقطير من خلال جذب الكوادر القطرية للبنك.
- (ت) جذب الموظفين من خلال حزمة مكافآت تنافسية تتوافق مع السوق.
- (ث) أن يكون لدى البنك التوازن السليم بين المكافآت الثابتة والمتغيرة، بما يشمل الأجر الثابت وعلاوة الأداء السنوي.
- (ج) تحفيز الموظفين للأداء على نحو يحقق أفضل مصالح البنك وأصحاب المصالح من أجل تحقيق نتائج مستدامة غير مدفوعة فقط بالمكافآت قصيرة الأجل.
- (ح) مكافأة الموظفين مقابل الخدمات التي يقدمونها للبنك عند أداء مسؤولياتهم الوظيفية.
- 1.5 This Policy, together with the Bank's incentives and benefits structures support effective risk management through the following: 5-1 تدعم هذه السياسة جنباً إلى جنب مع هياكل الحوافز والمزايا لدى البنك، الإدارة الفعالة للمخاطر من خلال ما يلي:
- (أ) الموازنة بين ما يتبناه البنك من رؤية ورسالة وأهداف وقيم والأهداف طويلة الأجل.
- (ب) تحقيق الموازنة بين مصالح كل من البنك والمستثمرين والعملاء والموظفين وأصحاب المصالح.
- (ت) تقديم هيكل حوكمة لوضع أهداف البنك طويلة الأجل وتعريف الموظفين بهذه الأهداف.

- (d) Ensuring that the overall bonus pool is in accordance with the Bank's actual performance indicators and profitability, and that the remuneration planning is an integral part of budgeting and liquidity planning.
- (e) Ensuring that there is no abuse of the reward system by any level of management by applying proper governance on the reward and remuneration determination.
- (f) That remuneration of control functions in the Bank including the risk management, compliance management, internal audit and the legal affairs does not compromise the independence of these functions and is not solely determined based on the Bank's overall performance and results².
- 6-1 يجب أن تتسق هذه السياسة مع مستوى تقبل البنك للمخاطر في جميع القطاعات، بما في ذلك الائتمان، والسوق، والمخاطر التشغيلية، والسيولة، والسمعة... إلخ.
- 7-1 تهدف هذه السياسة أيضاً إلى ضمان الشفافية في مختلف جوانب المكافآت لدى البنك، وبشكل عام تحدد ترتيبات الأداء الفردي بين البنك والموظفين أهداف واضحة وقابلة للقياس، ويجب وضع هذه الأهداف على أساس تسلسلي، بدءاً من القسم والإدارة والأفراد، لدعم الأهداف والاستراتيجية السنوية للبنك.
- 8-1 يضمن البنك المزيد من الشفافية من خلال تقديم تقارير ربع سنوية إلى المصرف، وكذا تقديم التقرير السنوي وتقرير المكافآت إلى اللجنة والمصرف.
- 2- **المبادئ الأساسية**
- 1-2 تستند هذه السياسة إلى المبادئ العامة التالية:
- (أ) **الشفافية:** يلزم تعريف سياسة المكافآت في هذه الوثيقة ومشاركتها مع أصحاب المصالح الرئيسيين.
- (ث) ضمان توافق حزمة الحوافز الشاملة مع مؤشرات الأداء والأرباح الفعلية للبنك، وأن تخطيط المكافآت يمثل جزءاً لا يتجزأ من إعداد الميزانية وتخطيط السيولة.
- (ج) ضمان عدم إساءة استخدام نظام المكافآت من قبل أي مستوى من مستويات الإدارة من خلال تطبيق الحوكمة المناسبة على قرارات البدلات والمكافآت.
- (ح) عدم إخلال مكافآت الإدارات الرقابية في البنك، بما يشمل إدارة المخاطر وإدارة الالتزام والتدقيق الداخلي والشؤون القانونية، باستقلالية تلك الإدارات، وأن لا تتحدد هذه المكافآت بناءً على الأداء والنتائج العامة للبنك فقط².
- (ث) ضمان توافق حزمة الحوافز الشاملة مع مؤشرات الأداء والأرباح الفعلية للبنك، وأن تخطيط المكافآت يمثل جزءاً لا يتجزأ من إعداد الميزانية وتخطيط السيولة.
- (ج) ضمان عدم إساءة استخدام نظام المكافآت من قبل أي مستوى من مستويات الإدارة من خلال تطبيق الحوكمة المناسبة على قرارات البدلات والمكافآت.
- (ح) عدم إخلال مكافآت الإدارات الرقابية في البنك، بما يشمل إدارة المخاطر وإدارة الالتزام والتدقيق الداخلي والشؤون القانونية، باستقلالية تلك الإدارات، وأن لا تتحدد هذه المكافآت بناءً على الأداء والنتائج العامة للبنك فقط².
- 6-1 يجب أن تتسق هذه السياسة مع مستوى تقبل البنك للمخاطر في جميع القطاعات، بما في ذلك الائتمان، والسوق، والمخاطر التشغيلية، والسيولة، والسمعة... إلخ.
- 7-1 تهدف هذه السياسة أيضاً إلى ضمان الشفافية في مختلف جوانب المكافآت لدى البنك، وبشكل عام تحدد ترتيبات الأداء الفردي بين البنك والموظفين أهداف واضحة وقابلة للقياس، ويجب وضع هذه الأهداف على أساس تسلسلي، بدءاً من القسم والإدارة والأفراد، لدعم الأهداف والاستراتيجية السنوية للبنك.
- 8-1 يضمن البنك المزيد من الشفافية من خلال تقديم تقارير ربع سنوية إلى المصرف، وكذا تقديم التقرير السنوي وتقرير المكافآت إلى اللجنة والمصرف.
- 2- **المبادئ الأساسية**
- 1-2 تستند هذه السياسة إلى المبادئ العامة التالية:
- (أ) **الشفافية:** يلزم تعريف سياسة المكافآت في هذه الوثيقة ومشاركتها مع أصحاب المصالح الرئيسيين.

² Governance Instructions, QCB Circular No. 25/2022, Principle 7: Compensation System, P. 33, point No. 5/8.

² تعليمات الحوكمة، التعميم رقم 2022/25 الصادر عن مصرف قطر المركزي، المبدأ رقم 7: نظام المكافآت، الصفحة 33، النقطة رقم 5/8.

- (ب) *Fairness*: The individual benefits will be based on the effective contribution to the results of the Bank. (ب) *الإنصاف*: سوف تستند المزايا الفردية إلى المساهمة الفعالة في نتائج البنك.
- (ج) *Long-term Alignment of Interests*: The aim of the Policy is to create a win-win environment where the long-term financial interest of the Bank, employees and other stakeholders are aligned. (ج) *الموازنة بين المصالح على المدى الطويل*: تهدف السياسة إلى خلق بيئة يستفيد منها جميع الأطراف المعنية في حالة تحقيق الموازنة بين المصالح المالية طويلة المدى للبنك والموظفين وأصحاب المصالح الآخرين.
- (د) *Bank Financial Stability*: The incentive remuneration shall under no circumstances expose the Bank to undue increased financial or operational risks, which are inconsistent with the actual financial results. (د) *الاستقرار المالي للبنك*: لا يجوز بأي حال من الأحوال تعريض البنك لأي مخاطر مالية أو تشغيلية إضافية غير ضرورية بسبب المكافآت التي لا تتوافق مع النتائج المالية الفعلية.

3. SCOPE OF THE POLICY

3- نطاق السياسة

- 3.1 The objective of this Policy is to lay down the principles governing how the remuneration of the Bank's (and the Bank's group) employees shall be established, applied and monitored. 1-3 تهدف السياسة الماثلة إلى وضع المبادئ الحاكمة لكيفية تحديد مكافآت موظفي البنك (ومجموعة البنك) وتطبيقها والرقابة على تطبيقها.
- 3.2 While the BOD is cognizant of the risk-taking element of banking activities, the overall philosophy of this Policy is to promote sound and effective risk management, as well as a long-term perspective, and to discourage excessive risk taking by the Bank's employees. In particular, consideration has to be given to the business strategy, objectives, values and interests of the Bank as well as the maintenance of a sound capital base. 2-3 مع إدراك مجلس الإدارة عنصر تحمل المخاطر المرتبطة بالأنشطة البنكية، تهدف الفلسفة العامة للسياسة الماثلة إلى تعزيز إدارة المخاطر السليمة والفعالة بالإضافة إلى المنظور بعيد المدى، وكذا تقليل إقبال موظفي البنك على تحمل المخاطر، وعلى وجه التحديد، ينبغي على إدارة البنك أن تأخذ بعين الاعتبار استراتيجية الأعمال والأهداف والقيم والمصالح الخاصة بالبنك بالإضافة إلى الحفاظ على قاعدة رأسمال سليمة.

4. REMUNERATION BREAKDOWN

4- تحليل المكافآت

- 4.1 *Variable Pay* is the Bank's performance-based remuneration and is intended to motivate and reward high performers who contribute significantly to sustainable results for the Bank, perform according to set expectations and generally create value (Customers, Income, Operational, Technology, and People). 1-4 *المكافأة المتغيرة* هي المكافأة القائمة على الأداء، وتهدف إلى تحفيز ومكافأة الموظفين ذوي الأداء العالي الذين يساهمون بقدر كبير في النتائج التي يحققها البنك، ويؤدون أعمالهم وفقاً للتوقعات المحددة وبصفة عامة يخلقون القيمة (العملاء، والدخل، والنفقات التشغيلية، والتكنولوجيا، والأفراد).
- 4.2 The percentage balance between Fixed and Variable Pay is fundamental to the 'Performance Characteristics or Profile' of the Bank, and may be reviewed by the GNR and recommended to the Board if required. It may be uniform across all employees or the Board may decide that certain positions or groups of Employees 2-4 يعد التوازن بين النسبة المئوية للمكافآت الثابتة والمتغيرة عنصراً أساسياً بالنسبة لـ "خصائص أو ملف تعريف الأداء" للبنك، ويجوز للجنة مراجعة هذا التوازن والتوصية به للمجلس إذا لزم الأمر، ويجوز توحيد هذا الأمر على جميع الموظفين أو يجوز للمجلس أن يقرر أنه يجب مكافأة وظائف أو مجموعات موظفين بعينها بنسب مختلفة من المكافآت الثابتة والمتغيرة.

	should be remunerated with a different percentage of Fixed and Variable.	
4.3	Percentages of Variable to Fixed remuneration may be reported to the GNR for all Employee grades.	3-4
4.4	<i>Pension or End of Service Benefits</i> are constructed in accordance with local and GCC regulation and Bank policy in force at this time. Local Pension Schemes have an Employee and Bank contribution (for Qatari or GCC nationals). End of Service Benefits for Expatriates based on the terms of their employment contracts and applicable HR policy from time to time.	4-4
4.5	<i>Other Benefits</i> are set and adjusted from time to time in line with the Market and overall Reward Strategy.	5-4
5.	FIXED REMUNERATION	5- المكافحة الثابتة
5.1	Fixed Pay is the total salary and benefits that the Employee receives on a monthly basis. This is contracted and only varied when there are:	1-5
	(a) Salary or Benefits Adjustments (Cost of Living, Merit, or changes to Allowances for example).	(أ) تعديلات الراتب أو المزايا (تكلفة المعيشة، أو الجدارة، أو التغييرات في البدلات على سبيل المثال).
	(b) Promotions or Job Changes (Mostly associated with additional responsibilities and a Grade change).	(ب) الترقية أو التغييرات الوظيفية (غالبًا ما ترتبط بالمسؤوليات الإضافية وتغيير الدرجة الوظيفية).
6.	VARIABLE REMUNERATION	6- المكافحة المتغيرة
6.1	Variable Remuneration is that portion of Remuneration that is variable based on Employee and Company Performance.	1-6
6.2	There are two types:	2-6
	(a) <i>Annual Performance Bonus</i> : This is based on the Employee's Annual Objectives and Performance Appraisal, set against a backdrop of overall company performance for one year. This system is intended to measure how well both Employees and the Bank do against the Annual Targets set as part of the Budget Planning process.	(أ) <i>حافز الأداء السنوي</i> : تستند هذه المكافحة إلى الأهداف السنوية وتقييم الأداء للموظف مقابل الأداء العام للشركة في السنة، ويهدف هذا النظام إلى قياس كيفية مباشرة كل من الموظفين والبنك أعمالهم مقابل الأهداف السنوية المحددة ضمن عملية تخطيط الميزانية.
	(b) <i>Sales Incentives</i> : Sales Incentives or Commission Plans are designed to directly link Sales Performance with	(ب) <i>حوافز المبيعات</i> : يتم إعداد حوافز المبيعات أو خطط العمولة لربط أداء المبيعات بالمكافحة مباشرة. يشجع هذا النظام مسؤولي المبيعات

	Reward. This system encourages Salesmen to do more business, to deliver increased volume.	لمباشرة المزيد من الأعمال من أجل تنفيذ قدر كبير من الأعمال.	
6.3	There are two aspects to Sales Incentives or Commission Based Remuneration:	لحوافز المبيعات أو المكافأة القائمة على العمولة جانبان:	3-6
	(a) It may increase Risk as it encourages 'Volume over Quality', 'Short-term over Long-term', and 'Short-cuts over Best Practice'.	(أ) يجوز أن تزيد من درجة المخاطر لأنها تعطي الأولوية للحجم دون الجودة، وللعمل على المدى القصير دون المدى البعيد، وللممارسات المختصرة دون أفضل الممارسات.	
	(b) Claw-Back of the 'commission' or 'incentive' is a feature of this system. Incentives may be recuperated from the Salesman or Sales Manager if the business turns out to be:	(ب) يعد استرداد "العمولة" أو "الحافز" إحدى مميزات هذا النظام، ويجوز استرداد الحوافز من مسؤول المبيعات أو مدير المبيعات إذا تبين أن الأعمال:	
	(i) Poor quality	(i) ذات جودة سيئة.	
	(ii) Unsustainable	(ii) غير مستدامة.	
	(iii) Unethical	(iii) غير أخلاقية.	
6.4	An example of this would be Loans that fell quickly into default. Or where there was miss-selling. Currently, the Bank do not operate Sales Incentive or Commission Based Reward schemes.	يأتي أحد الأمثلة على هذا النظام في شكل القروض التي سريعا ما تتعثر، أو في حالة وجود أخطاء في البيع، ولا يطبق البنك حوافز المبيعات أو المكافأة القائمة على العمولة.	4-6
7.	CORPORATE GOVERNANCE	حوكمة الشركات	-7
7.1	The GNR committee will review the Remuneration Policy and changes recommended by the chief executive officer (the "CEO") based on HR or other control department recommendations to reflect certain corporate governance requirements, together with all matters relating to remuneration of employees.	سوف تراجع اللجنة سياسة المكافآت والتغييرات التي يوصي بها الرئيس التنفيذي بناءً على توصيات إدارة الموارد البشرية أو الإدارات الرقابية الأخرى، لتعكس بعض متطلبات حوكمة الشركات بالإضافة إلى جميع المسائل المتعلقة بمكافآت الموظفين.	1-7
7.2	Besides its general role to review and approve this policy and to have it ratified by the BOD, the GNR is entrusted to ensure that the Remuneration Policy is in line the remuneration landscape, is competitive to attract talent, and is compliant with QCB Instructions. The GNR reviews this policy periodically and monitors its implementation ³ .	بالإضافة إلى الدور العام الذي تؤديه اللجنة لمراجعة السياسة الماثلة واعتمادها والحصول على موافقة المجلس عليها، تضطلع اللجنة بضمان توافق سياسة المكافآت مع إطار المكافآت، وأن هذه السياسة تنافسية بالقدر الكافي لجذب المواهب وأنها تتوافق مع تعليمات المصرف، كما تراجع اللجنة والمكافآت هذه السياسة بصفة دورية وتراقب تطبيقها ³ .	2-7
7.3	The GNR shall, at all times, be bound by the relevant governance instructions with respect to remuneration as detailed in QCB	تلتزم اللجنة في جميع الأوقات بتعليمات الحوكمة ذات الصلة بالمكافآت كما هو مبين بالتفصيل في	3-7

³ Governance Instructions, QCB Circular No. 25/2022, Principle 7: Compensation System, P. 31.

³ تعليمات الحوكمة، التعميم رقم 2022/25 الصادر عن مصرف قطر المركزي، المبدأ رقم 7: نظام المكافآت، الصفحة 31.

- and QFMA governance instructions (“**Governance Instructions**”)⁴.
- 4-7 The Bank’s Risk committee may (where appropriate or required) be involved in the assessment of the Remuneration and incentive structure with regards the bank’s Risks.
- 5-7 The GNR shall review and approve the incentive schemes for the coming year. The Bonus pool should be approved once per year based on the recommendations of the CEO.
- 6-7 The Bank shall have controls in place to ensure that the payment of bonuses are in accordance with any guidelines set by the BOD, and any applicable QCB instructions. These controls may be subject to annual review by the HR department and any other relevant departments based on the applicable governance requirements.
- 7-7 BOD shall review and ensure that the Bank has adequate controls in place for the strict compliance and adherence with the Policy and to prevent any discrimination between employees due to personal and or subjective reasons which are out of the scope and ambit of this Policy. For that purpose and in accordance with the Governance Instructions and best practices, the Bank shall have in place direct channels between employees and the HR department and executive management to look into employees’ complaints with respect to their remuneration, which were based on subjective and/or discriminatory measures⁵.
- 8- **REMUNERATION AND PERFORMANCE MANAGEMENT** **إدارة المكافآت والأداء**
- 8-1 During an annual performance and appraisal interview, the Employee and Manager review and document the previous year’s performance and set the new objectives for the coming year.

⁴ Governance Instructions issued by QCB Circular No. 25/2022 (footnote 1), QCB Circular No. 1507/2023 dated 11/06/2023, and QFMA Circular No. HA/76/2023 dated 11/06/2023.

⁴ تعليمات الحوكمة الصادرة عن مصرف قطر المركزي بموجب التعميم رقم 2022/25 (مرجع 1)، والتعميم رقم 2023/1507 الصادر عن مصرف قطر المركزي بتاريخ 2023/6/11، والتعميم رقم HA/76/2023 الصادر عن هيئة قطر للأسواق المالية بتاريخ 2023/6/11.

⁵ Governance Instructions, QCB Circular No. 25/2022, Principle 7: Compensation System, P. 33, point No. 5/4.

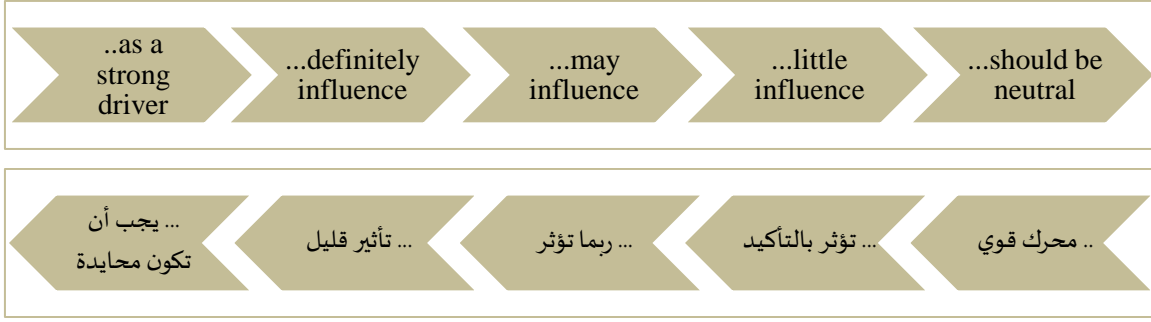
⁵ تعليمات الحوكمة، التعميم رقم 2022/25 الصادر عن مصرف قطر المركزي، المبدأ رقم 7: نظام المكافآت، الصفحة 33، النقطة رقم 5/4.

- 8.2 There may be a decision to increase the Employee's fixed salary. Such increase must be approved by the GNR Committee with any increase are usually taking affect at the date as determined by the GNR. The following key factors are normally taken into account for the increase in the fixed salary:
- يجوز إصدار قرار بزيادة الراتب الثابت للموظف. ويلزم أن تعتمد اللجنة هذه الزيادة، مع سريان أي زيادة في التاريخ الذي تحدده اللجنة، وتُراعى العوامل الرئيسية التالية عادةً عند زيادة الراتب الثابت:
- 2-8
- (أ) الأداء المالي للبنك.
- (ب) السلوك والأداء الفردي.
- (ت) بيانات السوق ذات الصلة.
- (ث) العوامل الاقتصادية مثل التضخم وتكلفة المعيشة وغيرها.
- (ج) القدرة على تحمل الزيادة والميزانية المتاحة.
- (د) العوامل الاقتصادية مثل التضخم وتكلفة المعيشة وغيرها.
- (هـ) القدرة على تحمل الزيادة والميزانية المتاحة.
- 8.3 The five basic components of remuneration in the Bank:
- المكونات الخمسة الرئيسية للمكافأة التي يدفعها البنك هي:
- 3-8
- (أ) الأجر الثابت (الراتب الأساسي والعلاوات القانونية).
- (ب) البدلات الاجتماعية.
- (ت) المزايا (السكن وبدل التنقل).
- (ث) المكافأة المتغيرة (علاوة الأداء السنوي).
- (ج) المعاشات (مكافأة نهاية الخدمة).
- (د) Fixed Pay (Basic Salary, Statutory Bonus).
- (هـ) Pensions (End of Service Pay).
- 8.4 Standard inflation salary increments for employees shall follow the increase trend as per Qatar's average inflation index.
- تتبع زيادة الراتب للموظف المرتبطة بالتضخم القياسي اتجاه الزيادة طبقاً لمؤشر التضخم في قطر.
- 4-8
- 8.5 Employees of the Bank should have annual performance objectives in place that support their department and organisation goals.
- يجب أن يطبق موظفوا البنك أهداف الأداء السنوية التي تدعم أهداف الإدارة يتبعون لها وأهداف البنك.
- 5-8
- 8.6 Employee's Performance should be formally appraised by their managers, and reviewed by the managers' managers.
- يجب تقييم أداء الموظف رسميًا من خلال مديرهم، ومراجعة أدائهم من خلال الإدارة العليا.
- 6-8
- 9. REWARD STRATEGY**
- استراتيجية المكافآت**
- 9-9
- 9.1 The Bank's Reward Strategy should be set by HR and the CEO and agreed by the GNR. It determines and defines the direction in which 'Total Rewards' should progress in order to support the Business Strategy. It should state the ideas, the initiatives, how they will help the business and the pace of implementation. They
- يجب أن تضع إدارة الموارد البشرية والرئيس التنفيذي استراتيجية المكافآت للبنك، وأن تعتمد هذه لجنة الحوكمة والترشيحات والمكافآت، وتحدد هذه الاستراتيجية الاتجاه الذي يجب أن تتبناه "المكافآت الشاملة" من أجل دعم استراتيجية الأعمال، ويجب أن تنص هذه الاستراتيجية على الأفكار والمبادرات، وكيفية مساعدة الأعمال وطريقة التطبيق، ويجب أن تدعم هذه السياسة
- 1-9

should clearly support the Bank's aims and future strategy. أهداف البنك والاستراتيجية المستقبلية بصورة واضحة.

9.2 The Bank's Reward Strategy may be determined by the following: 2-9 التالية:

(a) The extent to which it is believed that 'Reward' influences 'behaviour and performance'. (أ) مدى الاعتقاد بأن "المكافأة" تؤثر على "السلوك والأداء".



(b) The extent to which the business can connect and integrate 'Reward' with 'Learning & Development'. (ب) قدرة الأعمال على الاتصال ودمج "المكافأة" مع "التعلم والتطوير".



10. PERFORMANCE BASED REMUNERATION 10-10 المكافآت القائمة على الأداء

10.1 Performance Based Remuneration should not promote Risk. This policy is to highlight and avoid, reward encouraging risk-taking, particularly at senior levels. 1-10 لا ينبغي أن تؤدي المكافأة القائمة على الأداء إلى زيادة مخاطر، وتهدف هذه السياسة إلى تسليط الضوء على مخاطر المكافآت المبنية على تحمل المخاطر وتجنبها، لا سيما على مستوى الإدارة العليا.

10.2 Performance Based Remuneration should be granted to reflect the Bank's financial results, the relevant department and the individual's performance. However, other criteria other than financial results need to be considered when determining the individual's bonus; e.g. upholding company values, compliance with regulations, upholding Bank regulations, policy and procedures and so on⁶. 2-10 يجب منح المكافأة القائمة على الأداء لتعكس النتائج المالية للبنك، وأداء الفرد والإدارة ذات الصلة، ومع ذلك، ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار معايير أخرى بخلاف النتائج المالية عند تحديد مكافآت الأفراد، مثل تعزيز قيم الشركة، والامتثال للوائح، والالتزام بلوائح البنك وسياساته وإجراءاته وغير ذلك⁶.

⁶ Governance Instructions, QCB Circular No. 25/2022, Principle 7: Compensation System, P. 32, point No. 5/1.

⁶ تعليمات الحوكمة، التعميم رقم 2022/25 الصادر عن مصرف قطر المركزي، المبدأ رقم 7: نظام المكافآت، الصفحة 32، النقطة رقم 5/1.

- 10.3 A discretionary assessment has to be applied to ensure that less objective measures are considered. This is generally the role of the Bank's CEO in conjunction with the GNR. 3-10 يجب تطبيق تقييم تقديري لضمان أخذ تدابير موضوعية أقل بعين الاعتبار، وهذا هو دور الرئيس التنفيذي للبنك عمومًا بالاشتراك مع لجنة الحوكمة والترشيحات والمكافآت.
- 10.4 Performance Based Remuneration should be based on a direct assessment of the Bank's results against previous years targets. For example: 4-10 يجب أن تستند المكافأة القائمة على الأداء إلى التقييم المباشر لنتائج البنك مقابل أهداف السنة السابقة، وتشمل على سبيل المثال:
- (a) ROAE. (أ) العائد على متوسط حقوق المساهمين.
- (b) Non-Interest Income to Total Income. (ب) نسبة الدخل غير المتعلق بالفائدة إلى إجمالي الدخل.
- (c) Cost to Income Ratio. (ت) نسبة التكلفة إلى الدخل.
- (d) NPL Ratio. (ث) نسبة القروض المتعثرة.
- (e) Assets per Employee. (ج) الموجودات بالنسبة لكل موظف.
- (f) RAROC⁷. (ح) العائد على رأس المال المعدل وفقًا للمخاطر⁷.
- 10.5 As a control with respect to the performance based approach, the total bonus pool shall be based on a percentage of the Bank's net profit as may be approved by the Board for any given year. 5-10 كتدبير متعلق بالنهج القائم على الأداء، تستند حزمة الحوافز الشاملة إلى النسبة المئوية لصافي أرباح البنك حسب ما يعتمده مجلس الإدارة لأي سنة بعينها.
- 11. SIGN-ON OR GUARANTEED BONUS -11 علاوة الالتحاق بالبنك أو العلاوة المضمونة**
- 11.1 Sign-on or Guaranteed Bonus are only used in exceptional cases and will be recommended by HR and CEO and approved by GNR. This is a highly infrequent practice to secure particular skills into the Bank. 1-11 تُستخدم علاوة الالتحاق بالبنك أو العلاوة المضمونة في حالات استثنائية فقط، ويوصي بها كل من إدارة الموارد البشرية والرئيس التنفيذي، وتعتمدها اللجنة، وهذه الممارسة مطبقة بشكل استثنائي وتُستخدم لتوفير مهارات محددة للبنك.
- 12. MATERIAL RISK TAKERS AND CONTROL FUNCTIONS -12 الوظائف المسؤولة عن المخاطر الجوهرية والوظائف الرقابية**
- 12.1 The Bank should identify two categories of Employees to which this remuneration policy should pay regard: 1-12 يجب أن يحدد البنك فئتين للموظفين الذين يتم الدفع لهم بموجب سياسة المكافآت الماثلة على النحو التالي:
- (a) Control Function Employees – compliance, audit, risk and legal department employees⁸. (أ) شاغلوا الوظائف الرقابية – موظفو الالتزام والتدقيق والمخاطر وإدارة الشؤون القانونية⁸.
- (b) Material Risk Takers – Employees whose work entails their taking business Risks on behalf of the Bank. This includes investments and credit. (ب) الوظائف المسؤولة عن المخاطر الجوهرية – الموظفون الذين ينطوي عملهم على تحمل

⁷ Governance Instructions, QCB Circular No. 25/2022, Principle 7: Compensation System, P. 32, point No. 5/1.

⁷ تعليمات الحوكمة، التعميم رقم 25/2022 الصادر عن مصرف قطر المركزي، المبدأ رقم 7: نظام المكافآت، الصفحة 32، النقطة رقم 1/5.

⁸ Governance Instructions, QCB Circular No. 25/2022, Principle 7: Compensation System, P. 33, point No. 5/8.

⁸ تعليمات الحوكمة، التعميم رقم 25/2022 الصادر عن مصرف قطر المركزي، المبدأ رقم 7: نظام المكافآت، الصفحة 33، النقطة رقم 8/5.



مخاطر الأعمال بالنيابة عن البنك، وتشمل هذه الفئة الاستثمار والائتمان.

- 2-12 في كلتا الحالتين، يضمن البنك مكافأة هؤلاء الموظفين نظير تقديم أفضل أداء عند مباشرة مهامهم الوظيفية، وأن الوعد بحافز الأداء لا يخل بما يلي:
- 12.2 In both cases, the Bank ensures that these employees are remunerated for delivering the best performance in their specific roles and that the promise of Performance Bonus does not compromise their:
- (أ) الموضوعية والاستقلال في حالة الوظائف الرقابية.
- (ب) اتخاذ القرار وتحمل المخاطر في حالة الوظائف الحاملة للمخاطر الجوهرية.
- 3-12 يمكن تلخيص معايير تحديد الوظائف الحاملة للمخاطر الجوهرية على النحو التالي:
- 12.3 Criteria for identification of Material Risk Takers can be briefly stated as follows:
- (أ) المعايير النوعية:
- (i) الموظفون الذين يُعتبروا ضمن الإدارة العليا ممن يمارسون مستوى محدد من السلطة داخل البنك، ويتحملون المسؤولية ويخضعون للمساءلة تجاه الإدارة التنفيذية حيال الإدارة اليومية لأعمال البنك.
- (ii) الموظفون الذين يمتلكون السلطة الإدارية على الوظائف الرقابية في البنك (التدقيق الداخلي، وإدارة المخاطر، والالتزام، والشؤون القانونية).
- (iii) الموظفون الذين يتحملون المسؤولية الإدارية بشأن فئات محددة من المخاطر، بما يشمل الأعضاء الذين يحق لهم التصويت داخل اللجان المعنية، والتعرض لمخاطر الائتمان، والسلطة على بعض المعاملات، والسلطة على تقديم منتجات جديدة.
- (ب) المعايير الكمية:
- (i) الموظف الذي تعتبر مكافأته في السنة المالية السابقة "ذات قيمة ملحوظة" (بما يشمل المكافأة الشهرية والحافز القائم على الأداء سنويًا).
- (ii) الموظفون الذين حصلوا على أعلى مكافأة شاملة في السنة المالية السابقة داخل البنك.
- (iii) الموظفون الذين تصدر بشأنهم تقارير على أساس سنوي مع الموظفين ذوي الصلة الذين يخلقونهم بسبب أهمية مناصبهم.
- (a) Objectivity and independence in the case of control functions.
- (b) Decision making and risk taking in the case of Material Risk Takers.
- (a) Qualitative:
- (i) Employees considered as senior management who exercise certain level of authority within the Bank and who are responsible, and accountable to the executive management body, for the day-to-day management of the Bank business.
- (ii) Employees with managerial responsibility over the Bank's control functions (Internal Audit, Risk Management, Compliance and Legal).
- (iii) Employees with managerial responsibilities for specific risk categories, including voting members within relevant Committees, credit risk exposures, authority on certain transactions and authority on the introduction of new products.
- (b) Quantitative:
- (i) Employee whose total remuneration in the preceding financial year is considered as "Significant" (Including monthly remuneration & the yearly performance based bonus).
- (ii) The employees who have been awarded the highest total remuneration in the preceding financial year within the Bank.
- (iii) Employees who are reported on a yearly basis with their respective successors due to criticality of such roles.

- 12.4 Remuneration shall be based on the actual profits of the Bank and not on future risks which impact profitability especially where profits are based on projected and unrealised profits, of which time of realisation is not confirmed at the time of profit calculation. 4-12 تستند المكافأة إلى الأرباح الفعلية التي يحققها البنك وليس المخاطر المستقبلية التي تؤثر بالربحية، لا سيما إذا كانت الأرباح قائمة على أرباح متوقعة وغير محققة، والتي لا يتأكد تاريخ تحقيقها في وقت حساب الأرباح.
- 12.5 The Bank's remuneration structure is always based on its actual profitability and does not take into account unrealised projected profits which future collection may be subject to certain risk factors. In the unlikely cases of assessing bonuses which are proposed based on risk taking projections, the GNR shall base its recommendation to the Board of Directors on the Risk and Compliance Committee review and assessment of such bonuses. 5-12 يستند هيكل مكافآت البنك دائماً إلى أرباحه الفعلية، ولا يراعي الأرباح المتوقعة غير المحققة التي قد يخضع تحصيلها في المستقبل لبعض المخاطر، وفي الحالات الغير محتملة لتقييم الحوافز المقترحة بناءً على توقعات تحمل المخاطر، ويجب على اللجنة أن تبني توصياتها المقدمة إلى المجلس على مراجعة وتقييم لجنة المخاطر والالتزام لتلك الحوافز.
- 13. REMUNERATION OF THE EXECUTIVE MANAGEMENT TEAM** **مكافآت فريق الإدارة التنفيذية -13**
- 13.1 Is designed to attract and retain first class Executive Managers. We annually assess the Market practices around Executive Remuneration. 1-13 هذه المكافآت مصممة لجذب واستمرارية المديرين التنفيذيين من الفئة الأولى، ويقم البنك على أساس سنوي ممارسات السوق بشأن مكافآت الإدارة التنفيذية.
- 13.2 Executive Management are those Managers indicated on the Annual Report and are mostly, but not always reporting directly to the CEO. 2-13 تتألف الإدارة التنفيذية من المديرين المذكورين في التقرير السنوي والذين -غالباً وليس دائماً- يتبعون الرئيس التنفيذي مباشرةً.
- 13.3 Executive Management Remuneration will be agreed between the CEO and the GNR committee and is subject to QCB approval. 3-13 سوف يتم الاتفاق بين الرئيس التنفيذي واللجنة على مكافآت الإدارة التنفيذية، على أن تخضع هذه المكافأة لموافقة المصرف.
- 14. ANNUAL BONUS OF THE BOARD** **العلاوة السنوية لمجلس الإدارة: -14**
- 14.1 Board Members are entitled to an annual bonus which is governed by the Board remuneration policy as may be amended from time to time. 1-14 يحق لأعضاء المجلس الحصول على حافز سنوي يخضع لسياسة المكافآت الخاصة بالمجلس، حسب تعديلاتها من وقت لآخر.
- 15. REMUNERATION AND ANNUAL BUDGET CYCLE** **دورة المكافآت والميزانية السنوية -15**
- 15.1 During the annual budget plan, which typically takes place August / September: 1-15 خلال تخطيط الميزانية السنوية الذي عادةً ما يتم في شهر أغسطس/ سبتمبر:
- (a) Bank Targets and Bonus Incentives for the following year should be presented to the GNR for approval. This will include: (أ) يجب عرض أهداف البنك والعلاوات/ الحوافز الخاصة بالسنة التالية على اللجنة للاعتماد، ويشمل ذلك ما يلي:
- (i) a range of Bank Performance Measurements. (i) مجموعة من معايير أداء البنك.
- (ii) a range of Employee Performance Ratings. (ii) مجموعة من درجات أداء الموظفين.

	(iii) estimated costs.	(iii) التكاليف المُقدّرة.
	(b) Finance and HR should agree any recommendations to increase or change the Remuneration structure for the following year. This will include:	(ب) يجب أن تتفق الإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية على أية توصيات لزيادة أو تغيير هيكل المكافآت للسنة القادمة، ويشمل ذلك ما يلي:
	(i) any recommendations on Salary or Benefits changes.	(i) أي توصيات بشأن تغييرات الراتب أو المزايا.
	(ii) this will include the monthly provisioning of a 'Bonus Pool' with the expectation that the Bank's results are met.	(ii) المخصصات الشهرية لحزمة الحوافز مع تحقيق النتائج المتوقعة للبنك.
15.2	These recommendations will be presented via the CEO to the GNR committee for approval.	2-15 سوف يعرض الرئيس التنفيذي هذه التوصيات على اللجنة للاعتماد.
16.	CLAW BACK⁹	-16 الاسترداد⁹
16.1	Claw back is a term normally triggered for the recovery of a payment from the employee who received advance payment or commission for an expected business revenue through Sales Incentives Schemes, or Commission-Based schemes. Currently, Ahli Bank does not operate Sales Incentive or Commission Based Reward schemes.	1-16 الاسترداد هو أحد المصطلحات المستخدمة عادةً لاستعادة مبلغ من الموظف الذي حصل على دفعة مقدّمة أو عمولة نظير إيرادات متوقعة من خلال برامج حوافز المبيعات أو البرامج القائمة على العمولة، ولا يطبق البنك الأهلي حاليًا حوافز المبيعات أو برامج المكافآت القائمة على العمولة.
16.2	The Claw back Policy provides the Bank with the ability to recover payments or commissions paid in advance, upon the occurrence of certain triggering events including, but not limited to, employee misconduct, poor job performance, unsound business or a general decline in revenue. The Bank may also seek recovery of the incentive payment if it is later discovered that the employee falsified the numbers to gain advantage.	2-16 تُمكن سياسة الاسترداد البنك من استرداد المبالغ أو العمولات المدفوعة مقدّمًا، وذلك عقب وقوع بعض الأحداث المسببة بما يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، سوء سلوك الموظف، أو سوء الأداء الوظيفي، أو الأعمال غير السليمة، أو الانخفاض العام في الإيرادات. ويجوز للبنك أيضًا أن يطلب استرداد مبلغ الحوافز إذا تبين بعد ذلك أن الموظف تلاعب بالأرقام للحصول على ميزة.
16.3	Clawback of Annual Bonus	3-16 استرداد العلاوة السنوية
	(a) Annual Bonus is Non-Contractual and Supplemental incentive. The Bank has no legal obligation to pay bonuses, especially where the Bank's financial performance established as weak.	(أ) تعدّ العلاوة السنوية حافزًا غير تعاقدية وتكميليًا. ولا يتحمل البنك أي التزام قانوني لدفع العلاوات، لا سيما إذا ثبت أن الأداء المالي للبنك ضعيف.
	(b) Once Bonuses are paid for a particular period and performance, under the Annual Performance Bonus	(ب) بمجرد دفع العلاوة نظير فترة وأداء محددين وفقًا لبرنامج علاوة الأداء السنوي، لا ينطبق مبدأ "الاسترداد".

⁹ Governance Instructions, QCB Circular No. 25/2022, Principle 7: Compensation System, P. 34, point No. 5/11.

⁹ تعليمات الحوكمة، التعميم رقم 2022/25 الصادر عن مصرف قطر المركزي، المبدأ رقم 7: نظام المكافآت، الصفحة 34، النقطة رقم 5/11.

scheme, "Claw back" shall not be applicable.

- (c) In the unlikely event that circumstances emerged and the Bank decided retrospectively that the bonus that had been paid was unjustified, the recourse for the Bank to recuperate bonuses would be through legal action for criminal or negligent acts.
- (ت) في بعض الحالات غير المحتملة والتي تتحقق فيها ظروف تجمل البنك على تقرير استرداد بأثر رجعي كون الحافز الذي تم دفعه كان غير مبرر، يجوز للبنك الرجوع على الشخص المعني للمطالبة باسترداد الحافز من خلال اتخاذ إجراء قانوني بسبب أعمال إجرامية أو إهمال.

16.4 Recovery Process

عملية الاسترداد 4-16

- (a) If the Bank determines to seek recovery of a Sales Incentive Payment or Commission paid in advance to an Employee, the Bank shall have the right to demand that the Employee repay such Incentive Compensation to the Bank in the following cases:
- (أ) إذا قرر البنك المطالبة باسترداد مبلغ حوافز المبيعات أو العمولة المدفوع مقدماً للموظف، يمتلك البنك الحق في مطالبة الموظف برد هذه الحوافز أو العمولة إلى البنك في الحالات التالية:

- (i) Employee Misconduct. (i) سوء سلوك الموظف.
- (ii) Poor Job Performance. (ii) سوء الأداء الوظيفي.
- (iii) Falsified Business figure for unlawful advantage. (iii) التلاعب بأرقام الأعمال للحصول على ميزة غير مشروعة.
- (iv) Failure to achieve business targets. (iv) عدم تحقيق أهداف الأعمال.
- (v) Unsound Business results. (v) نتائج الأعمال غير السليمة.
- (vi) Decline in the Bank revenue. (vi) انخفاض إيرادات البنك.

- 16.5 In the event that the Employee does not reimburse the Bank for the Incentive Compensation, the Bank shall have the right to pursue legal options for the recovery of the payment, and enforce the repayment from outstanding or future compensation. 5-16
- في حالة عدم دفع الموظف مبلغ الحوافز إلى البنك، يحق للبنك اتخاذ الإجراءات القانونية لاسترداد المبلغ وتنفيذ عملية الاسترداد من المبالغ المتعلقة أو المستقبلية.

17. ANNUAL PERFORMANCE AND APPRAISAL PROCESS

عملية الأداء السنوي والتقييم -17

- 17.1 The Bank provides the employees and line managers with a simple and fair performance management process to define objectives at Start-of-Year, conduct Mid-of-Year review, and complete the End-of-Year appraisal in an efficient and timely manner. 1-17
- يوفر البنك للموظف والمديرين المباشرين إجراءات مبسطة وعادلة لإدارة الأداء من أجل تحديد الأهداف في بداية السنة، وإجراء مراجعة نصف السنة، واستكمال تقييم نهاية السنة بطريقة فعالة وفي الوقت المحدد.

- 17.2 Each employee shall be informed at the end of the year of the individual criteria that govern his/her remuneration and how his/her performance is assessed by direct line management. The Employee and 2-17
- يلزم إبلاغ كل موظف في نهاية كل سنة بالمعايير الفردية التي تحكم مكافأته/ مكافأته وكيفية تقييم أدائه/ أدائها من جانب الإدارة المباشرة. ويوقع الموظف والمدير المباشر على نموذج التقييم تأكيداً لتقييم الموظف.

	direct line manager shall sign the assessment confirming the valuation.	
17.3	Each single Performance Appraisal assessment will be archived in the Employee File.	يُحفظ كل تقييم أداء في ملف الموظف. 3-17
18.	REMUNERATION OF EXECUTIVE MANAGEMENT	مكافآت الإدارة التنفيذية -18
18.1	Executive Management are paid greater remuneration for their ability to steer the Bank away from Risk and towards profit. They tend to have greater responsibility and impact on strategic direction, the longer-term success, the management of business risk and the final financial position at year end.	1-18 تحصل الإدارة التنفيذية على مكافآت أكبر نظير قدرتها على تسيير أعمال البنك بعيداً عن المخاطر ونحو تحقيق الأرباح. وتتحمل الإدارة التنفيذية مسؤولية أكبر وتُحدث تأثيراً على نطاقٍ أوسع في ما يتعلق بالاتجاه الاستراتيجي، والنجاح على المدى الطويل، وإدارة مخاطر الأعمال، والمركز المالي النهائي في نهاية السنة.
18.2	There is potential for Annual Bonus to drive short-term thinking and inappropriate risk taking. This needs to be taken into consideration in two places:	2-18 من المحتمل أن يؤدي الحافز السنوي إلى تفكير قصيرة المدى وإلى تحمل المخاطر غير المناسبة، ويجب أخذ ذلك بعين الاعتبار على مستويين:
	(a) Performance Objectives: The Performance Objectives of the Executives needs to include recognition for any longer term or strategic elements of their roles.	(أ) أهداف الأداء: يجب أن تشمل أهداف الأداء للمسؤولين التنفيذيين على الاعتراف بالعناصر الاستراتيجية طويلة المدى التي تتعلق بالأدوار التي يؤديونها.
	(b) In the event where the Bank wants to recover the bonuses which it had settled to an employee of the Bank, the matter shall be raised before the GNR to decide whether or not to refer the matter to the competent court for the issuance of a court ruling in that regard.	(ب) في حالة رغبة البنك في استرداد الحوافز التي تم دفعها لأحد موظفي البنك، تُرفع المسألة إلى اللجنة لاتخاذ قرار بشأن إحالة الأمر -من عدمه- إلى المحكمة المختصة لاستصدار حكم في هذا الشأن.
18.3	The above approach would only be required and would only be feasible, where the Executives had been tasked with specific longer term goals e.g. 'Major Transformation Project' or a '2 - 3 Year Strategy' that would not be proven in the 12 months of the annual appraisal.	3-18 قد يكون النهج المذكور أعلاه لازماً ومجدياً فقط في حالة تكليف المسؤولين التنفيذيين بتحقيق أهداف محددة على المدى الطويل، مثل "مشروع تحول رئيسي" و"الاستراتيجية لمدة سنتين - ثلاث سنوات"، والتي لا يمكن تحقيقها في مدة 12 شهراً المحددة للتقييم السنوي.
19.	ANNUAL BONUS APPROVAL PROCESS	عملية الموافقة على الحوافز السنوية -19
19.1	In accordance with the Governance Instructions, Executive management bonuses shall be notified to QCB along with a detailed explanation of the criteria and performance indicators which the Board of Directors relied on to calculate such bonuses in accordance with QCB related instructions and if no objection was received by the Bank within a period of one month from the submission date to QCB, the Board may then proceed and	1-19 وفقاً لتعليمات الحوكمة، يخطر البنك المصرف بحوافز الإدارة التنفيذية مع التفسير التفصيلي للمعايير ومؤشرات الأداء التي استند إليها المجلس لحساب تلك الحوافز وفقاً لتعليمات المصرف ذات الصلة، وفي حالة عدم استلام البنك أي اعتراض خلال شهر واحد من تاريخ التقديم إلى المصرف، يجوز للبنك المضي قدماً والموافقة على العلاوات استعداداً لتقديمها إلى الجمعية العامة للبنك من أجل اعتمادها ¹⁰ ، علماً بأن الإجراء المطبق لدى

المصرف هو انتظار الموافقة الخطية من المصرف¹¹.
approve the bonuses in preparation for submission to the Bank's general assembly for its approval¹⁰. The Bank should be provided by QCB approval, as applicable by QCB¹¹.

20. DEVIATION FROM POLICY	الخروج عن السياسة	-20
20.1 In extraordinary circumstances, deviations from this Remuneration Policy may arise. Such deviations may include sign-in bonus, exit bonus, or other change the term and termination provisions of contracts entered into with members of the executive management.	قد تنشأ أسباب للخروج عن سياسة المكافآت الماثلة في ظروف استثنائية، وقد تشمل هذه الحالات حافز الالتحاق بالبنك، أو حافز إنهاء الخدمة، أو التغييرات الأخرى في مدد وأحكام إنهاء العقود المبرمة مع أعضاء الإدارة التنفيذية.	1-20
20.2 Deviations from the standards of this Policy are subject to prior approval of the GNR and the Board of Directors where applicable.	يخضع الخروج عن معايير السياسة الماثلة للموافقة المسبقة للجنة والمجلس حيثما انطبق ذلك.	2-20
21. CONCLUSION	الخاتمة	-21
21.1 This policy is designed to reassure stakeholders that Ahli Bank are aware of, and take seriously, the application of good remuneration and reward strategy. It is a fundamental part of corporate governance and should be defended against any attempts at circumvention, regardless of reason or position.	تم صياغة هذه السياسة بهدف طمأنة أصحاب المصالح إلى أن البنك الأهلي يدرك جيداً أهمية تطبيق سياسة مكافآت وبدلات جيدة، ويأخذها على محمل الجد، كونها جزء جوهري من حوكمة الشركات ويجب حمايتها من أي محاولات تحايل أياً ما كانت الأسباب أو الأوضاع.	1-21
21.2 Total Reward is an important part of encouraging and maintaining a high performance culture. As such Remuneration needs to be finely tuned, well understood, properly managed and expertly governed.	تشكل المكافآت الشاملة عنصراً مهماً في عملية تشجيع ثقافة الأداء المتميز والحفاظ عليها. وعليه، لا بد من تقييم وتحديد المكافآت بكل دقة حتى يمكن فهمها بسهولة وإدارتها على نحو سليم وحوكمتها بكل احترافية.	2-21

¹⁰ QCB circular No. 1507/2023 dated 11/06/2023, Second: Remuneration of Executive Management, Point No. 3.

¹⁰ التعميم رقم 2023/1507 الصادر عن مصرف قطر المركزي بتاريخ 2023/6/11، ثانياً: مكافآت الإدارة التنفيذية، النقطة رقم 3.

¹¹ QCB instructions to banks via the email dated 10/12/2023.

¹¹ تعليمات مصرف قطر المركزي للبنوك الواردة بالبريد الإلكتروني المؤرخ 2023/12/10.