

Board of Directors
Remuneration
Policy

سياسة مكافآت
أعضاء مجلس الإدارة

CONTENTS

المحتويات

1.	Definitions	تعريفات.	1
2.	Objectives	الأهداف.	2
3.	Corporate Governance	حوكمة الشركات	3
4.	Remuneration of Board Members	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.	4
5.	Remuneration of the Chairman	مكافآت رئيس مجلس الإدارة.	5
6.	Remuneration of Independent Directors	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين.	6
7.	Remuneration of Executive Directors	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين.	7
8.	Expenses	النفقات.	8
9.	Conclusion	خاتمة.	9

1. DEFINITIONS

1.1 Capitalised terms in this Policy, unless otherwise defined else shall have the following meanings;

AGM means the Bank's annual general meeting of the shareholders (whether ordinary or extraordinary) which is lawfully convened in accordance with the requirements of Law and the AoA.

AoA means the Bank's articles of association as amended from time to time.

Bank means Ahli Bank Q.P.S.C.

Board means the Bank's board of directors.

CCL means the commercial companies law No. 11 of 2015, as amended from time to time.

Governance Regulations means the QFMA, QCB and other governance regulations as amended from time to time.

QFMA means Qatar Financial Market Authority.

QCB means Qatar Central Bank.

QCB Instructions means the instructions issued by QCB to bank's from time to time.

Committee/GNR means The Governance, Nomination and Remuneration Committee

2. OBJECTIVES

2.1. The Policy's objective is to maintain sound corporate governance of the BOD Remuneration and Bonus process and to fulfil the governance requirements of listed companies in the state of Qatar, and to align the interests of the Board with the interests of the shareholders and other stakeholders.

2.2. This Policy contributes to the enhancement of the Bank's general long-term performance from both a financial and non-financial standpoint and to achieve the purpose for which those remunerations were granted.

2.3. This policy comes into effect immediately after approval by the Bank's Board of Directors. Once in effect, this policy shall continue in full force and effect whether or not it was reviewed, approved or amended within the defined time frame and any changes in the applicable laws, regulations or Governance Regulations which apply to this policy shall be apply immediately whether this Policy was amended to reflect such changes or not.

2.4. This policy supports effective risk management through the following:

- Alignment of the Bank's, Vision, Mission, Goals, Values and critical long-term objectives.
- Alignment of Bank, investors, customers and other stakeholders' interests.

١. تعريفات

يكون للمصطلحات التالية التي ترد في هذه السياسة المعاني المذكورة قرين كل مصطلح مالم يتم النص على خلاف ذلك.

"اجتماع الجمعية العامة السنوي" يعني اجتماع الجمعية العامة السنوي لمساهمي البنك (سواء الاجتماع العادي أو غير العادي) والذي ينعقد بشكل قانوني وفقاً لمتطلبات القانون والنظام الأساسي.

"النظام الأساسي" يعني النظام الأساسي للبنك واية تعديلات ترد عليه من وقت لآخر.

"البنك" يعني البنك الأهلي (ش.م.ع.ق).

"مجلس الإدارة" يعني مجلس إدارة البنك.

"قانون الشركات التجارية" يعني قانون الشركات التجارية رقم ١١ لسنة ٢٠١٥ واية تعديلات تطرأ عليه من وقت لآخر.

"أنظمة الحوكمة" تعني أنظمة الحوكمة الصادرة عن هيئة قطر للأسواق المالية ومصرف قطر المركزي، وغيرها من أنظمة الحوكمة الأخرى، واية تعديلات ترد عليها من وقت لآخر.

"الهيئة" تعني هيئة قطر للأسواق المالية.

"مصرف قطر المركزي" يعني مصرف قطر المركزي.

"تعليمات مصرف قطر المركزي" تعني التعليمات الصادرة من مصرف قطر المركزي للبنك من وقت لآخر.

"اللجنة" تعني لجنة الحوكمة والترشيحات والمكافآت.

٢. الأهداف

٢.١. تهدف هذه السياسة إلى اتباع الحوكمة المؤسسية السليمة عند تحديد مكافآت وبدلات أعضاء مجلس الإدارة ولإستيفاء اشتراطات حوكمة الشركات المدرجة في دولة قطر وللموازنة بين مصالح مجلس الإدارة ومصالح المساهمين وغيرهم من أصحاب المصالح.

٢.٢. تسهم هذه السياسة إلى تعزيز الأداء العام للبنك على المدى الطويل من الناحيتين المالية وغير المالية وكذلك في تحقيق الغرض من منح هذه المكافآت.

٢.٣. تدخل هذه السياسة حيز التنفيذ بأثر فوري عقب اعتمادها من مجلس الإدارة، وبمجرد دخولها حيز السريان تظل سارية ونافذة سواء تمت مراجعتها أو تم اعتمادها أو تم تعديلها أم لا في غضون الإطار الزمني المحدد لذلك، كما تنطبق على هذه السياسة أية تعديلات تطرأ على القوانين أو لوائح أو أنظمة حوكمة المعمول بها وذلك سواء تم تعديل هذه السياسة بحيث تعكس مثل هذه التغييرات أم لا.

٢.٤. تدعم هذه السياسة الإدارة الفعالة للمخاطر من خلال ما يلي:

- الموازنة بين ما يتبناه البنك من رؤية ورسالة وأهداف وقيم والأهداف المهمة طويلة الأجل.
- تحقيق الموازنة بين مصالح كل من البنك والمستثمرين والعملاء وغيرهم من أصحاب المصلحة الآخرين.

- (c) Ensuring that, subject to the applicable laws and regulations, the remuneration and other bonuses paid to the Board are in accordance with the Bank's performance and profitability, and an integral part of budgeting and liquidity planning.
- (d) Ensuring that payment of Board remuneration shall at all times be in compliance with the applicable laws and regulations.

(ت) التأكد - وفقاً للقوانين والتعليمات المعمول بها - من كون المكافآت وغيرها من البدلات الأخرى المدفوعة إلى مجلس الإدارة تتوافق مع أداء البنك وربحيته، وتشكل جزءاً لا يتجزأ من التخطيط للميزانية والسيولة.

(ث) التأكد من أن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة تتوافق مع القوانين واللوائح المعمول بها دائماً.

3. CORPORATE GOVERNANCE

- 3.1. In the payment of remuneration or bonuses to the Board, the Bank shall comply with the applicable laws and other regulatory requirements, mainly the CCL, the QCB and QFMA Governance Regulations and regulatory circulars, and bonuses shall be within the limits prescribed therein, as amended from time to time.
- 3.2. Reference to the corporate governance requirements and international best practices related to disclosure and transparency, the remuneration of the Board members as a group is published annually on the Bank's website and will be disclosed in the Bank's governance report.
- 3.3. The Bank has controls in place to ensure that the payment of bonuses are in accordance with any guidelines set any applicable laws and regulations.
- 3.4. Regarding the annual bonus of the board of Directors, the Bank shall comply with relevant circulars issued by the QCB from time to time to specify the maximum limit of the bonuses and the sitting fees of the Board. The bonus should be amended automatically if and when this QCB circular is amended.

٣.١ يلتزم البنك - عند دفع مكافآت أو بدلات أعضاء مجلس الإدارة - بالامتثال لما هو معمول به من قوانين واشتراطات تنظيمية خاصةً قانون الشركات التجارية وأنظمة الحوكمة والتعليمات التنظيمية الصادرة عن كل من مصرف قطر المركزي وهيئة قطر للأسواق المالية، ويجب أن تكون البدلات ضمن الحدود المنصوص عليها في تلك القوانين والتعليمات وأية تعديلات تطرأ عليها من وقت لآخر.

٣.٢ إمتثالاً لإشترطات حوكمة الشركات وأفضل الممارسات الدولية المتعلقة بالإفصاح والشفافية، يتم نشر مكافآت أعضاء مجلس الإدارة كمجموعة واحدة بصفة سنوية على الموقع الإلكتروني للبنك مع الإفصاح عنها في تقرير الحوكمة الخاص بالبنك.

٣.٣ يطبق البنك ضوابط للتأكد من أن دفع البدلات يتم وفقاً لأي إرشادات منصوص عليها في أي من القوانين والتعليمات المعمول بها.

٣.٤ فيما يتعلق بالمكافأة السنوية لمجلس الإدارة، يلتزم البنك بالامتثال للتعاميم ذات الصلة الصادرة عن مصرف قطر المركزي من وقت لآخر لوضع الحد الأقصى للبدلات وأتعاب حضور اجتماعات المجلس. ويتم تعديل المكافأة بصفة تلقائية حال إدخال أي تعديل على تعميم مصرف قطر المركزي ذي الصلة.

4. REMUNERATION OF BOARD MEMBERS

- 4.1. The Bank does not have a *fixed* remuneration for the Board. Subject to the QCB or other regulatory circulars prescribing a cap, Director's remuneration mainly consists of membership sitting fees and annual bonus, provided the cumulative value of the above-mentioned fees and annual bonus does not exceed the amount prescribed by law or any other regulatory circular.
- 4.2. Where no limitations are prescribed in the Governance Regulations with respect to Board remuneration and bonuses, the bonus and remuneration caps as prescribed by the CCL shall apply.
- 4.3. Assessment of the Board members' remuneration and annual bonus shall be developed and applied

٤.١ لا يوجد لدى البنك مكافآت ثابتة لأعضاء مجلس الإدارة. فبحسب تعليمات مصرف قطر المركزي أو أي تعليمات تنظيمية أخرى تحدد سقفاً للمكافآت، تتألف مكافآت مجلس الإدارة بشكل أساسي من أتعاب حضور الاجتماعات بالإضافة إلى مكافأة سنوية، شريطة ألا تتجاوز القيمة التراكمية لأتعاب حضور الاجتماعات والمكافأة السنوية المبلغ الذي يُنص عليه القانون أو أي تعليمات تنظيمية أخرى.

٤.٢ حيثما لا توجد حدود معينة منصوص عليها في أنظمة الحوكمة فيما يتعلق بمكافآت وبدلات مجلس الإدارة، يتم تطبيق سقف المكافآت والبدلات المنصوص عليه في قانون الشركات التجارية.

٤.٣ يتم وضع وتنفيذ التقييم الخاص بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة وبدلاتهم السنوية بمعرفة اللجنة التي تقوم بإصدار قراراً بتوصياتها مع رفعه إلى مجلس الإدارة لاعتماده.

by the GNR which shall pass a resolution with its recommendations for approval by the Board.

4.4. The annual bonus and other remuneration of the Board of Directors for each financial year shall be approved at the AGM under a separate item on the agenda. The proposal for remuneration of the Board of Directors must be included in the notice convening the ordinary general meeting. It is the responsibility of shareholders at the AGM to approve on the total amount of the Directors' bonus, and accordingly, Board annual bonus shall become effective upon approval by the AGM.

4.5. The power to determine and approve the remuneration of the Board members should not be delegated to the Board or any corporate body other than the shareholders' AGM.

5. REMUNERATION OF THE CHAIRMAN

In addition to his annual bonus and sitting fees specified with a maximum limit set by QCB, the Board is entitled to determine and approve a monthly remuneration for the Chairman of the board based on the related responsibilities bestowed upon him by the Board, and always in accordance with the CCL and Governance Regulations.

6. REMUNERATION OF INDEPENDENT DIRECTORS

The independent Directors will be entitled to receive such remuneration as approved by the Board from time to time. The AGM shall have the right to approve an annual bonus for such Director for their attendance of and contribution to the Board meetings and the overall performance of the Bank.

7. REMUNERATION OF EXECUTIVE DIRECTORS

7.1. The Bank does not currently have any executive Directors who are required to act as executives of the Bank. However, if the Bank elects to have executive Directors, such Directors shall, in addition to the bonus approved by the AGM, receive, like all other senior executive managers in the Bank, a fixed base salary and other benefits, based on the decision of the Board.

7.2. The above excludes a compensation salary of the chairman as approved by the Board from time to time.

8. EXPENSES

Board members who travel on business trips to represent the Bank or to provide certain services to or on behalf of the Bank, are entitled for reimbursement of all expenses and travel related costs, including accommodation, transportation. Further, they will be entitled for a per-diem, within the limits approved by

٤.٤. يتم الموافقة على البدلات السنوية وغيرها من مكافآت مجلس الإدارة الأخرى عن كل سنة مالية في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين بموجب بند منفصل في جدول الأعمال، ويجب أن يتم تضمين مقترح مكافآت مجلس الإدارة في الدعوة لانعقاد الجمعية العامة العادية. ويكون المساهمين خلال اجتماع الجمعية العامة هم المنوطون بالموافقة على المبلغ الإجمالي لبدلات أعضاء مجلس الإدارة، وبناءً عليه تدخل العلاوة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة حيز السريان حال موافقة الجمعية العامة للمساهمين عليها.

٤.٥. لا يجوز تفويض صلاحية تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والموافقة عليها إلى مجلس الإدارة أو إلى أي هيئة إدارية أخرى بخلاف الجمعية العامة للمساهمين.

٥. مكافآت رئيس مجلس الإدارة

بالإضافة إلى ما يستحق لرئيس مجلس الإدارة من علاوة سنوية وأتعاب عن حضور الاجتماعات - والمحددة بموجب حد أقصى يضعه مصرف قطر المركزي - يجوز لمجلس الإدارة تحديد والموافقة على مكافأة شهرية لرئيس مجلس الإدارة بناءً على المسؤوليات المكلف بها من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لأحكام قانون الشركات التجارية وأنظمة الحوكمة.

٦. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين

يحق لأعضاء مجلس الإدارة المستقلين الحصول على أي مكافآت يعتمدها مجلس الإدارة من وقت لآخر. ويخول للجمعية العامة للمساهمين الحق في اعتماد الموافقة على أي مكافأة سنوية لأي عضو مجلس إدارة من هذا القبيل عن حضوره ومساهمته في اجتماعات مجلس الإدارة وبناءً على أداء البنك بشكل عام.

٧. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين

٧.١. لا يوجد لدى البنك حالياً أي أعضاء مجلس إدارة تنفيذيين يشترط عليهم العمل بصفة مديرين تنفيذيين للبنك. ولكن في حال اختار البنك أن يكون لديه أعضاء مجلس إدارة تنفيذيين فعندئذٍ يحق لمثل هؤلاء الأعضاء الحصول على راتب أساسي ثابت وأي مزايا أخرى، مثلهم في ذلك مثل جميع كبار المديرين التنفيذيين في البنك بناءً على قرار من المجلس، وذلك بالإضافة إلى العلاوة المعتمدة من "الجمعية العامة للمساهمين".

٧.٢. يستثنى مما ورد أعلاه راتب رئيس مجلس الإدارة الذي يوافق عليه المجلس من وقت لآخر.

٨. النفقات

يحق لأعضاء مجلس الإدارة الذين يسافرون في رحلات عمل لتمثيل البنك أو لتقديم خدمات معينة للبنك أو نيابة عنه الحق في استرداد جميع النفقات والتكاليف المتعلقة بالسفر، بما في ذلك نفقات الإعاشة والانتقالات. وعلاوة على ذلك، يحق لهم الحصول على بدل يومي، ضمن الحدود التي يوافق عليها مجلس الإدارة،

the Board, and as such limit may be amended from time to time by a resolution of the Board.

9. CONCLUSION

- 9.1. This Policy is designed to reassure stakeholders that Ahli Bank is aware of, and takes 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.
- 9.2. 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.
- 9.3. The Committee shall review this Policy at least every three years or whenever necessary to ensure compliance with the QCB requirements and corporate governance practices as well as conformity with the strategy of the Bank and the development of its operations.
- 9.4. Changes to this Policy which are proposed by the GNR shall be approved by the Board.

وعلى نحو ما يطرأ على مثل تلك الحدود من تعديل من وقت لآخر بموجب قرار من مجلس الإدارة.

٩. الخاتمة

- ٩,١. 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 الحوكمة المؤسسية ويجب حمايتها من أي محاولات تحايل أيا ما كانت الأسباب أو الأوضاع.
- ٩,٢. تشكل المكافآت الشاملة عنصراً مهماً في عملية تشجيع ثقافة الأداء المتميز والحفاظ عليها. وعليه لا بد من تقييم وتحديد المكافآت بكلّ دقة حتى يمكن فهمها بسهولة وإدارتها على نحو سليم وحوكمتها بكلّ احترافية.
- ٩,٣. تتولى اللجنة الحوكمة مراجعة هذه "السياسة" مرة كلّ ثلاث سنوات على الأقل أو كلما دعت الضرورة بغية ضمان الامتثال لاشتراطات مصرف قطر المركزي وممارسات حوكمة الشركات بالإضافة إلى التوافق مع إستراتيجية البنك وتطوير عملياته.
- ٩,٤. يعتمد مجلس الإدارة الموافقة على أي تغييرات يجري إدخالها على هذه السياسة باقتراح من اللجنة.