



## سياسة ترشح وانتخاب أعضاء مجلس الإدارة

### Board Nomination and Election Policy

Version 1.0

The Company shall be managed by a Board composed of twelve members. The General Assembly shall, by secret ballot, elect eight of the members of the Board, provided that the General Retirement and Social Insurance Authority shall appoint three representatives, and Qatar Holding Company shall appoint one representative, and neither of the aforementioned entities may participate in the Board election. However, the first Board upon conversion of the Company to a public shareholding company will be composed of nine members and appointed for a term of five years.

يتولى إدارة الشركة مجلس إدارة مكون من اثني عشر عضواً تنتخب الجمعية العامة العادية بالتصويت السري ثمانية منهم، على أن تعين الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية ثلاثة أعضاء ممثلين عنها وأن تعين شركة قطر القابضة عضو واحد ممثل عنها، ولا يجوز لأي منهما الاشتراك في انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، باستثناء أول مجلس إدارة عند تحول الشركة إلى شركة مساهمة عامة يكون من تسعة أعضاء، ويتم تعيينه لمدة خمسة سنوات.

**Article (22)**  
**Conditions for Board membership**

**المادة (22)**  
**شروط العضوية في المجلس**

**A Board member shall:**

1. Not be less than twenty-one years old and shall have full capacity;
2. Not have been previously convicted of a felony or a crime involving breach of honor or trust, or any of the crimes referred to in Article 40 of the QFMA Law or Articles 334 and 335 of the Companies Law, or be prevented from practicing any work at the entities regulated by the Authority pursuant to paragraph 12 of Article 35 of the QFMA Law or have been declared bankrupt unless he has been rehabilitated; and

3. Be a shareholder and owner of at least one million (1,000,000) Shares. Such Shares shall be deposited within sixty days from the date of commencement of membership, with the QCSD. The deposited shares shall not be subject to transfer, lien or attachment until the expiry of the membership and after the balance sheet for the last fiscal year in which the member performed his duties is approved.

The Shares referred to in the previous paragraph shall be allocated to guarantee the rights of the Company, shareholders, creditors and third parties for the responsibility that falls on the members of the Board, and if the member does not provide the guarantee in the aforementioned manner, his membership shall be void.

If a Board member ceases to meet any of these conditions, he will lose his membership status from the date of losing such condition.

Half of the Board members shall be non-executive members, three of which shall be independent members. Such independent Board members and the designated representatives of the State related entities shall not be subject to the requirements set out in paragraph 3 of this Article.

The total term of service of an independent member of the Board shall not exceed two consecutive terms.

The independent Board member is a natural person that enjoys full independence from the Company such that it enables the member to take all necessary decisions in an impartial manner. The independency of the Board member shall be fulfilled by meeting the following minimum criteria. The independent Board member:

1. shall not himself or any of his first degree relatives own directly or indirectly any of the shares of the Company or its group or be a major shareholder in any affiliates of the Company;
2. shall not himself or any of his first degree relatives be members in the group or an association of natural or legal persons exercising control over the Company and its group;

**يشترط في عضو مجلس الإدارة ما يلي**

1. لا يقل عمره عن واحد وعشرين عاماً، وأن يكون متمتعاً بالأهلية الكاملة؛
2. ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية، أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو في جريمة من الجرائم المشار إليها في المادة (40) من القانون رقم (8) لسنة 2012 بشأن الهيئة والمادتين (334) و (335) من قانون الشركات، أو أن يكون ممنوعاً من مزاوله أي عمل في الجهات الخاضعة لرقابة الهيئة بموجب الفقرة 12 من المادة (35) من القانون رقم (8) لسنة 2012 المشار إليه أو أن يكون قد قضى بإفلاسه، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره؛

3. وأن يكون مساهماً ومالكاً لعدد /1,000,000/ (مليون) سهم على الأقل من أسهم الشركة، ويتم إيداع تلك النسبة لدى جهة الإيداع خلال ستين يوماً من تاريخ بدء العضوية، ويستمر إيداعها مع عدم قابليتها للتداول أو الرهن أو الحجز إلى أن تنتهي مدة العضوية، ويصدق على ميزانية آخر سنة مالية قام فيها العضو بأعماله وتخصص الأسهم المشار إليها في الفقرة السابقة لضمان حقوق الشركة والمساهمين والدائنين والغير عن المسؤولية التي تقع على أعضاء مجلس الإدارة، وإذا لم يقدم العضو الضمان على الوجه المذكور بطلت عضويته.

وإذا فقد عضو مجلس الإدارة أي من هذه الشروط زالت عنه صفة العضوية من تاريخ فقدانه ذلك الشرط.

ويجب أن يكون نصف أعضاء مجلس الإدارة من الأعضاء غير التنفيذيين وأن يكون ثلاثة منهم على الأقل أعضاء مستقلين، ويعفى هؤلاء الأعضاء وممثلي الدولة المعيّنين من شرط تملك الأسهم المنصوص عليه في البند (3) من هذه المادة.

لا يجوز أن تتعدى فترة العضوية للعضو المستقل فترتين دوريتين لمجلس الإدارة.

والعضو المستقل هو الشخص الطبيعي الذي يتمتع بالاستقلالية التامة عن الشركة التي تؤهله لاتخاذ القرار المناسب بشكل حيادي، وتتحقق هذه الاستقلالية من خلال توافر الشروط التالية كحد أدنى:

1. ألا يكون هو أو أي من أقاربه من الدرجة الأولى يملكون بشكل مباشر أو غير مباشر أي من أسهم الشركة ومجموعتها أو يكونوا من المساهمين الرئيسيين في أي من الشركات الزميلة للشركة.
2. ألا يكون هو أو أي من أقاربه من الدرجة الأولى عضواً في مجموعة أو رابطة من أشخاص طبيعيين أو معنويين يمارسون سيطرة على الشركة ومجموعتها.

3. shall not himself or any of his first degree relatives and companies that they own have any contractual relationship or direct or indirect interest in the Company or its group, including having loans from the Company or its group or being paid salaries or receiving other financial benefit from the Company and its group which may affect the Board member's ability to take independent decisions (with exception of receiving bonuses and other remuneration that the member may receive for his membership);
4. is not employed or shareholder in an institution that provides to the Company and its group consulting or professional services (such as external outsourcing and auditing services) and other services in the member's personal capacity or through any of the member's first degree relatives. The member or any of the Board member's first degree relatives shall not have any direct or indirect interest or be a party to contracts, projects or other engagements made by the Company and its group;
5. shall not have any first degree kinship with any other Board member or any of the executive management of the Company;
6. shall not himself be employed, nor any of his first degree relatives be employed, by the Company or its group for the previous five years; and
7. shall hold educational qualifications and appropriate experience not less than five years in the financial sector or in sectors relevant to the Company's business.

3. ألا يكون لديه هو أو أي من أقاربه من الدرجة الأولى والشركات التي يمتلكونها أي علاقة تعاقدية أو مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع مجموعة الشركة بما في ذلك حصولهم على تسهيلات ائتمانية أو تقاضيههم أي راتب أو ميزة مادية من الشركة ومجموعتها قد تؤثر على قدرته على اتخاذ القرار باستقلالية (باستثناء ما يتلقاه مقابل عضويته في المجلس من مكافآت وبدلات).

4. ألا يعمل أو يساهم في مؤسسة تقدم للشركة ومجموعتها خدمات استشارية أو مهنية، مثل خدمات التدقيق الخارجي والإسناد الخارجي وغيرها من الخدمات، سواء بصفته الشخصية أو من خلال أحد أقاربه من الدرجة الأولى. وألا يكون له أو لأحد أقاربه من الدرجة الأولى أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في العقود والمشاريع والارتباطات التي تجريها الشركة ومجموعتها، أو يكون طرفاً فيها.

5. ألا تربطه صلة قرابة من الدرجة الأولى بأي من أعضاء المجلس أو الإدارة التنفيذية للشركة.

6. ألا يعمل أو سبق له العمل هو أو أي من أقاربه من الدرجة الأولى لدى الشركة ومجموعتها خلال السنوات الخمس السابقة.

7. أن يكون لديه مؤهل جامعي وخبرة ملائمة لا تقل عن خمس سنوات في المجالات المالية أو المتخصصة في أعمال الشركة.

## Article (23) Election of Board Members

## المادة (23) شروط العضوية في المجلس

Board members shall be elected for a period of three years. A Board member may be re-elected more than once unless such person fails to fulfill any of the conditions set forth in Article 97 of the Companies Law.

As an exception to the above, the first Board members, upon conversion of the Company to a public shareholding company, shall be appointed for a term of five years by the shareholders.

A Board member may withdraw from the Board provided that such withdrawal is made at an appropriate time, otherwise such person shall be held accountable to the Company.

1. The General Assembly shall elect Board members by secret ballot. When voting for the election of the Board members, a shareholder shall be entitled to one vote per Share to elect a Board member. A shareholder may divide its voting Shares between more than one candidate. Each Share may not vote for more than one candidate. Voting for the election of Board members in public shareholding companies listed on the Financial Market shall be subject to the corporate governance code and procedures prescribed by the Authority.
2. The Board shall, by secret ballot, elect a Chairman and a Vice Chairman for three years. The Chairman of the Board shall not be an executive member nor exercise any executive duties in the Company or in any of the Board committees. However, the first Board members upon conversion of the Company to a public shareholding company, shall be appointed for a term of five years by the shareholders.

The Board may elect, by secret ballot, one or more managing directors. The Board shall determine the powers and responsibilities of the managing director, and whether such

ينتخب أعضاء مجلس الإدارة لمدة 3 سنوات. ويجوز إعادة انتخاب عضو مجلس الإدارة أكثر من مرة، إلا إذا افتقد العضو شرطاً من الشروط المنصوص عليها في المادة (79) من قانون الشركات. استثناءً على ما ورد أعلاه، يعين أول مجلس إدارة عند تحول الشركة إلى شركة مساهمة عامة لمدة خمسة سنوات من قبل المساهمين.

وللعضو أن ينسحب من المجلس بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب وإلا كان مسؤولاً من قبل الشركة

1. تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة بالاقتراع السري، وعند التصويت على انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، يكون للسهم الواحد صوت واحد يمنحه المساهم لمن يختاره من المرشحين، ويجوز للمساهم توزيع تصويت أسهمه بين أكثر من مرشح، ولا يجوز أن يصوت السهم الواحد لأكثر من مرشح، ويكون التصويت على انتخاب أعضاء مجلس الإدارة في الشركات المساهمة العامة المدرجة في السوق المالي وفق نظام الحوكمة الصادر عن الهيئة

2. ينتخب مجلس الإدارة بالاقتراع السري رئيساً ونائباً للرئيس لمدة 3 سنوات، ولا يجوز أن يكون رئيس مجلس الإدارة من الأعضاء التنفيذيين أو يمارس أي مهام تنفيذية في الشركة أو في أي من لجان المجلس، فيما عدا أول مجلس إدارة عند تحول الشركة إلى شركة مساهمة عامة والذي يتم تعيينه لمدة خمسة سنوات من قبل المساهمين.

يجوز للمجلس أن ينتخب بالاقتراع السري عضواً منتدباً للإدارة أو أكثر، ويقوم المجلس بتحديد صلاحيات ومسؤوليات العضو المنتدب، كما يقرر ما إذا كان له حق التوقيع عن الشركة بمفرده أو مع أي شخص آخر وذلك وفقاً للآليات والأغراض التي يضعها المجلس، ويكون ذلك بشكل مؤقت أو دائم مقابل بدل أو راتب يحدده المجلس.

3. إذا خلا مقعد عضو مجلس الإدارة شغله من كان حائزاً لأكثر الأصوات

person has the right to sign on behalf of the Company alone or jointly with any other person, in accordance with the resolutions of the Board. The appointment shall be temporary or permanent in return of a remuneration or salary to be determined by the Board.

3. If the number of vacant seats reaches a quarter of the number of the Board seats, or if the remaining members are less than seven directors, the Board shall invite the General Assembly to convene, within a maximum period of two months from the date on which the last position becomes vacant, for the election of new members for these vacancies.

من المساهمين الذين لم يفوزوا بعضوية مجلس الإدارة، فإذا قام به مانع شغله من كان يليه في الترتيب، ويكمل العضو الجديد مدة سلفه فقط.

وفي حالة عدم وجود من يشغل المقعد الشاغر، يستمر المجلس بالعدد المتبقي من الأعضاء ما لم يقل هذا العدد عن سبعة أعضاء.

أما إذا بلغ عدد المقاعد الشاغرة ربع عدد مقاعد المجلس، أو قل عدد الأعضاء المتبقين عن سبعة أعضاء، وجب على مجلس الإدارة دعوة الجمعية العامة للاجتماع خلال شهرين من تاريخ خلو المقاعد أو انخفاض عدد المتبقي منها عن سبعة، لانتخاب من يشغل المقاعد الشاغرة.

### Article (33) Dismissal of Board Members

The General Assembly may, upon a proposal approved by the absolute majority of the Board or upon a request signed by shareholders holding not less than one quarter of the subscribed capital, remove the Chairman or any elected Board member.

In respect of the foregoing, the Chairman shall call for the General Assembly to convene within ten days from the date of the removal request; failing which, the Department shall send such invitation

### المادة (33)

### عزل أعضاء المجلس

يجوز للجمعية العامة عزل رئيس مجلس الإدارة أو أحد أعضاء المجلس المنتخبين بناء على اقتراح صادر من مجلس الإدارة بالأغلبية المطلقة، أو بناء على طلب موقع من عدد من المساهمين يمثلون ما لا يقل عن ربع رأس المال المكتتب به.

وفي هذه الحالة الأخيرة يجب على رئيس المجلس أن يدعو الجمعية العامة إلى الانعقاد خلال عشرة أيام من تاريخ طلب العزل وإلا قامت إدارة شؤون الشركات بتوجيه هذه الدعوة.





## سياسة مكافآت وتقييم أداء أعضاء مجلس الإدارة

### Board of Directors Remuneration and Performance Evaluation Policy

Version 2.0

Document Title	Scope	Version
سياسة مكافآت وتقييم أداء أعضاء مجلس الإدارة Board of Directors Remuneration Policy	على مستوى المؤسسة Organizational	2.0

الغرض والنطاق	Purpose and Scope
---------------	-------------------

Board and Committee Resolutions: The Board of Directors of Dukhan Bank is considered one unit, as its decisions are representative of all the members of the Board of Directors, taken collectively and by agreement among all members.

قرارات اللجنة ومجلس الإدارة: يُعتبر مجلس إدارة بنك دخان وحدة واحدة، حيث تُمثّل قراراته جميع أعضاء مجلس الإدارة، ويتم اتخاذها بشكل جماعي وباتفاق جميع الأعضاء

بيان السياسة	Policy Statement
--------------	------------------

البند الأول: الحوكمة:	Article 1: Governance:
-----------------------	------------------------

1. تُرسل لجنة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ("BRC") توصياتها إلى مجلس الإدارة بشأن توزيع المكافآت السنوية على أعضاء المجلس.
2. رهناً بموافقة مصرف قطر المركزي، يُوافق مجلس الإدارة على المكافآت السنوية المُخصصة لأعضاء مجلس الإدارة، ويقدم توصياته بشأن المكافآت إلى المساهمين للموافقة عليها في الاجتماع العام السنوي للبنك.

البند الثاني: مكافآت وحوافز مجلس الإدارة	Article 2: Remuneration and incentives of the Board of Directors:
--	---

1. بعد تقييم أداء البنك ومجموعته، تقوم لجنة المكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة بتحديد المكافأة السنوية لرئيس مجلس الإدارة لمشاركته في اجتماعات مجلس إدارة البنك.
2. بعد تقييم أداء البنك ومجموعته، تقوم لجنة المكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة بتحديد المكافأة السنوية لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة لمشاركتهم في اجتماعات مجلس إدارة البنك.
3. يجب أن يكون الحد الأقصى للمكافأة السنوية لرئيس مجلس الإدارة لمشاركته في مجلس إدارة بنك دخان 2.5 مليون ريال قطري، ويشمل ذلك المكافآت على مشاركته في اللجان.
4. يجب أن يكون الحد الأقصى للمكافأة السنوية لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة لمشاركتهم في مجلس إدارة بنك دخان 2 مليون ريال قطري، دون أن يشمل ذلك مكافآت مشاركتهم في اللجان، حيث يحق لهم الحصول على مكافأة سنوية بمبلغ أقصاه 300,000 ريال قطري لمشاركتهم في اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
5. للعلاوة السنوية المُخصصة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة لمشاركتهم في أي من لجان مجلس الإدارة قيمة ثابتة هي 300,000 ريال قطري لكل عضو. ولتجنّب الشك، في حال كان عضو مجلس الإدارة عضواً في أكثر من لجنة من لجان مجلس الإدارة، يحق له حينها الحصول على علاوة لجنة واحدة من لجان مجلس الإدارة بمبلغ قدره 300,000 ريال قطري.
6. في حالة قيام مجلس الإدارة بتكليف أحد أعضائه التنفيذيين للعمل بصفة مدير عام لممارسة مهام وصلاحيات تنفيذية بموجب المبدأ (5) / الفقرة (4/1) من الصفحة (24) من تعليمات الحوكمة المؤسسية للبنوك، يُمكن للجنة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة تحديد المكافأة أو العلاوات المخصصة لهذا العضو، إلى جانب العلاوات السنوية، والعلاوة المُقدّمة لمشاركته في اجتماعات مجلس الإدارة المذكورة أعلاه، المرتبطة بالقيام بمهامه التنفيذية خلال فترة التكليف.

## البند الثالث: تقييم الأداء:

### Article 3: Performance Evaluation:

When determining the amount of the annual fee in Article 2 and annual performance bonus in Article 3, the BRC shall evaluate the Bank's corporate performance, as per the framework approved by the BRC on an annual basis, measured against profitability, risk, capital adequacy, liquidity and Environment, Social and Governance (ESG) matters including financial inclusion and digital transformation.

عند تحديد قيمة العلاوة السنوية في البند (2)، ومكافأة الأداء السنوية في البند (3)، تقوم لجنة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة بتقييم الأداء المؤسسي للبنك وفقاً للإطار المُعتمد من جانبها على أساس سنوي، ويكون ذلك قياساً على الربحية، والمخاطر، وكفاية رأس المال، والسيولة، وأُمور الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG)، بما في ذلك الإدماج المالي والتحول الرقمي.

### Article 4: Payment of Director's fees

1. The total value of remuneration amounts set out in Articles 1 to 5 (the "Director Remuneration") - received collectively by all members of the Board shall not exceed 5% of the net profits after deduction of reserves, transfers to Legal reserves and distribution of a dividend payment not less than 5% of the paid-up capital of the Bank. Such Director Remuneration shall only be paid upon obtaining the approval of Qatar Central Bank.
2. The policy set out above is established in accordance with Qatar Central Bank Circular No. 02/2023 - "Ceilings and determinants for estimating the remunerations of the members of the Board of Directors and the Executive Management", Qatar Central Bank Circular No. 18 of 2014, Qatar Central Bank Circular No. 68/2015 Principle 9, and is in compliance with the Commercial Companies Law (Law No. (11) of 2015) and the Bank's Articles of Association.

### Article 5: Other Allowances:

The maximum annual fees mentioned in sections above constitute the maximum limit that the Chairman and the members of the Board of Directors can receive during and at

the end of the financial year. They are not entitled to receive any allowances or other amounts under any name except for the travel allowances in the event that the Board assigns them to attend meetings or perform official tasks abroad.

### Article 6: Claw back

Director Remuneration paid shall be subject to claw back in the event that the basis on which the remuneration was set involved unacceptably high risks which exceeded the Bank's acceptable risk limits.

### Article 7: Approval and disclosure of this policy

1. This policy shall be reviewed annually by the Board and shall be presented for approval annually to the Annual General Meeting of Shareholders held for considering and approving the Bank's financial statements.
2. This policy supersedes any previous director's remuneration policies.

Note: Secretary of the board's remuneration is not included in the calculations of the bonus, hence it has to be accounted for separately.

### البند الرابع: دفع علاوات أعضاء مجلس الإدارة

1. يجب ألا تتجاوز القيمة الإجمالية لمبالغ المكافآت المبيّنة في البنود 1 إلى 5 ("مكافآت أعضاء مجلس الإدارة") - التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة بصفة جماعية - نسبة 5% من صافي الأرباح بعد استقطاع الاحتياطات، وعمليات التحويل إلى الاحتياطات القانونية، وتوزيع أرباح بنسبة لا تقل عن 5% من رأس المال المدفوع للبنك. لا يتم دفع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة إلا بعد الحصول على الموافقة من مصرف قطر المركزي.
2. وُضعت السياسة الموضّحة أعلاه وفقاً لتعميم مصرف قطر المركزي رقم (2023/02) بعنوان "الحدود القصوى والعوامل المحددة لتقدير مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية"، وتعميم مصرف قطر المركزي رقم (18) لسنة 2014، وتعميم مصرف قطر المركزي رقم (68/2015)، المبدأ (9). وإنّ هذه السياسة متوافقة مع قانون الشركات التجارية (القانون رقم (11) لسنة 2015)، وأحكام عقد تأسيس البنك.

### البند الخامس: العلاوات الأخرى:

تُعتبر الحدود القصوى للعلاوات السنوية المذكورة في الأقسام أعلاه الحد الأعلى للمكافآت التي يُمكن لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة الحصول عليها خلال السنة المالية وفي نهايتها. وبالتالي، لا يحق لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة الحصول على أي علاوات أو مبالغ أخرى تحت أي مُسمى، باستثناء بدلات السفر في حال قام مجلس الإدارة بتكليفهم لحضور اجتماعات أو تنفيذ مهام رسمية في الخارج.

### البند السادس: استعادة المكافآت المدفوعة

تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المدفوعة إلى مبدأ الاستعادة إذا كان الأساس الذي تم تحديد المكافآت بناءً عليه يشتمل على مخاطر عالية بشكل غير مقبول، بما يتجاوز حدود المخاطر المقبولة بالنسبة للبنك.

### البند السابع: الموافقة والإفصاح عن هذه السياسة

1. يُراجع مجلس الإدارة هذه السياسة بشكل سنوي، وتُقدّم هذه السياسة سنوياً للموافقة عليها أثناء الاجتماع العام السنوي للمساهمين، والذي يتعدّد من أجل النظر في البيانات المالية للبنك واعتمادها.
  2. تحل هذه السياسة محل أي سياسات سابقة بخصوص مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.
- ملاحظة: مكافأة أمين مجلس الإدارة غير مشمولة في حسابات العلاوات، لذلك يجب حسابها بشكل منفصل.



## سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية

## Executive Management Remuneration Policy

Version 2.0

Document Title	Scope	Version
سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية Executive Management Remuneration Policy	على مستوى المؤسسة Organizational	2.0

## الهدف والنطاق

This policy aims to define clear criteria for the annual remuneration of executive management employees headed by the CEO of the bank and its group considering the requirements of the Commercial Companies Law and the instructions of Qatar Central Bank and the Articles of Association of the Bank. The policy also aims to attract individuals with the competence, ability, and talent in order to be part of the bank's Executive Management, by adopting a reward plan and program that is linked to performance, which contributes to improving the bank's performance and achieving the interests of shareholders

تهدف هذه السياسة إلى وضع معايير واضحة بشأن المكافآت السنوية لموظفي الإدارة التنفيذية، وعلى رأسهم الرئيس التنفيذي للبنك ومجموعته، مع الأخذ بعين الاعتبار لمتطلبات قانون الشركات التجارية، وتعليمات مصرف قطر المركزي، وأحكام عقد تأسيس البنك. كما تهدف السياسة إلى استقطاب ذوي الكفاءات والقدرات والمواهب للانضمام إلى الإدارة التنفيذية للبنك، من خلال اعتماد خطة وبرنامج للمكافآت مُرتبطين بالأداء، بهدف تعزيز كفاءة أداء البنك وتحقيق مصالح المساهمين

## الهدف والنطاق

### البند الأول: الحوكمة:

### Article 1: Governance:

1. The Chief Executive Officer of the Bank and its Group shall submit his recommendations to the Remuneration Committee emanating from the Board of Directors, which in turn prepares the final recommendation to grant annual bonuses to the employees of the executive management and submit them to the Management for approval.
2. The Board of Directors of the Bank approves the annual remuneration for the employees of the executive management.
3. General Requirements for the Compensation and Remuneration Committee:
  - a. a Compensation and Remuneration Committee Structure and Duties:
    - Compensation and Remuneration Committee should be made up of non-executive board members, and must be comprised of, wherever appropriate, majority of independent members.
    - The committee members should have sufficient knowledge, skills, and experience required for making independent and objective policies and decisions on compensation and remuneration practices.
  - b. Compensation and Remuneration Committee Duties and Responsibilities:
    - Establish the remuneration policy, and present it to the board for approval, and ensure that such policy is in consistent with the relevant best international banking practices and the related QCB's instructions, and include the compensation of chairman, members of board and all senior management including the CEO. The committee should oversee the application of such policy and review it annually and comply with the rules and policies of remuneration as mentioned under Principle (7).
    - Ensure that remuneration policy considers all types of risks to which the bank is exposed when determining the remunerations, so that a balance is made between the profits gained and the degree of risk associated for all banking business and activities. Comply with the policy above mentioned in item (3.b.1).
    - Ensure whether incentives provided by the remuneration system take into consideration risk, capital, liquidity, and the likelihood and timing of earnings, particularly the likely expected income of uncertain time and amount

1. يُقدّم الرئيس التنفيذي للبنك ومجموعته توصياته إلى لجنة المكافآت المُنبثقة عن مجلس الإدارة، الذي يقوم بدوره بإعداد التوصيات النهائية لمنح المكافآت السنوية لموظفي الإدارة التنفيذية، ثم تقديمها إلى الإدارة للحصول على الموافقة عليها.
2. يوافق مجلس الإدارة على المكافآت السنوية لموظفي الإدارة التنفيذية.
3. المتطلبات العامة للجنة التعويضات والمكافآت:
  - أ. هيكل لجنة التعويضات والمكافآت والمهام المنوطة بها:
    - يجب أن تتألف لجنة التعويضات والمكافآت من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين، وأن يكون أغلبية أعضائها أعضاء مُستقلين، حيثما يكون ذلك مناسباً.
    - يجب أن يتمتع أعضاء اللجنة بالمعرفة، والمهارات، والخبرة اللازمة لوضع سياسات وقرارات مستقلة وموضوعية بشأن الممارسات المُتبعة في منح التعويضات والمكافآت.
  - ب. واجبات ومسؤوليات لجنة التعويضات والمكافآت:
    - وضع سياسة المكافآت، وتقديمها إلى مجلس الإدارة للحصول على الموافقة عليها، وضمان توافق هذه السياسة مع أفضل الممارسات المصرفية الدولية ذات الصلة، وتلك المتعلقة بتعليمات مصرف قطر المركزي، والتأكد من أنّ هذه السياسة تشمل تعويض رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وجميع موظفي الإدارة العليا، بمن فيهم الرئيس التنفيذي. ويجب على اللجنة الإشراف على عملية تطبيق هذه السياسة، ومراجعتها بشكل سنوي، والامتثال لقواعد وسياسات منح المكافآت على النحو المبين في المبدأ (7).
    - التأكد عند تحديد المكافآت من أنّ سياسة المكافآت تأخذ بعين الاعتبار جميع أنواع المخاطر التي يتعرّض لها البنك، من أجل ضمان أن يكون هناك توازن بين الأرباح المُحققة ودرجة الخطورة المُصاحبة فيما يتعلق بجميع الأعمال والأنشطة المصرفية. والالتزام بالسياسة المذكورة أعلاه في البند (3.ب.1).
    - التأكد مما إذا كانت الحوافز المُقدّمة بموجب نظام المكافآت تأخذ بعين الاعتبار كلّاً من المخاطر، ورأس المال، والسيولة، واحتمالية وتوقيت تحصيل الأرباح، ولا سيّما الإيرادات المُتوقعة التي لا تُعرف قيمتها وتوقيت تحصيلها.



- Remuneration committee should work together with Risk Management and Compliance Committee and/or the Chief Risk Officer. Comply with the requirements of assessment of incentives as per the risk-based remuneration system.

- يجب على لجنة المكافآت أن تتعاون مع إدارة المخاطر ولجنة الامتثال و/أو الرئيس التنفيذي لإدارة المخاطر. والتقيّد بشروط تقييم الحوافز وفقاً لنظام المكافآت القائم على تقييم المخاطر.

## Article 2: General Criteria for Executive Management Remuneration:

## البند الثاني: المعايير العامة لمكافآت الإدارة التنفيذية:

The Chief Executive Officer of the Bank and its Group is responsible for providing recommendations related to the annual remuneration for the executive management and submit it to the Remuneration and Nominations Committee concerned with recommending remuneration to the Board, related to the Bank's executive management staff according to the approved standards, as follows:

الرئيس التنفيذي للبنك ومجموعته مسؤول عن تقديم توصيات بشأن المكافآت السنوية لموظفي الإدارة التنفيذية، ورفعها إلى لجنة المكافآت والترشيحات المعنية بتزويد مجلس الإدارة بتوصيات المكافآت المخصصة لموظفي الإدارة التنفيذية للبنك، وذلك وفقاً للمعايير المُعتمدة على النحو التالي

1. The remuneration should be relative to the bank's activity and the skills necessary to manage it.
2. Ensure that annual bonuses are linked to long-term performance.
3. The Bank shall consider the consistency of annual remuneration with the Bank's strategy and objectives and with the size, nature and degree of risk it has.
4. The annual remuneration should be fair and proportionate to the employee's competencies, work and responsibilities, in addition to the objectives set by the Board of Directors to be achieved during the fiscal year.
5. The remuneration of the employees of the executive management may be of varying amount so that they reflect the extent of the employee's experience and competencies related to their assigned tasks and duties, the programs and projects implemented during the fiscal year and other considerations of the members of the Board of Directors and the Executive Management

1. يجب أن تُمنح المكافآت قياساً على أنشطة البنك والمهارات الضرورية لإدارتها.
2. يجب التأكد من ارتباط المكافآت السنوية بالأداء على المدى الطويل.
3. يجب على البنك الأخذ بعين الاعتبار لتوافق المكافآت السنوية مع استراتيجيته وأهدافه، ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر التي يواجهها.
4. يجب أن تكون المكافآت السنوية عادلة ومتناسبة مع كفاءات الموظفين وعملهم ومسؤولياتهم، إضافة إلى ضرورة تناسبها مع الأهداف التي حدّد مجلس الإدارة تحقيقها خلال السنة المالية.
5. من المُمكن أن تتفاوت قيمة مكافآت موظفي الإدارة التنفيذية، بحيث يعكس ذلك مستوى خبرة وكفاءات الموظفين تبعاً للمهام والمسؤوليات الموكلة لهم، والبرامج والمشاريع المُنفّذة خلال السنة المالية، إلى جانب اعتبارات أخرى متعلقة بأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.

## Article 3: Determinants for estimating the remunerations

## البند الثالث: العوامل المُحدّدة لتقدير المكافآت

With reference to the Qatar Central Bank Circular No. 02/2023 – "Ceilings and determinants for estimating the remunerations of the members of the Board of Directors and the Executive Management the following has to be considered, mainly when determining the remuneration of the executive management:

بالإشارة إلى التعميم رقم 3202/20 الصادر عن مصرف قطر المركزي، بعنوان "الحدود القصوى والعوامل المُحدّدة لتقدير مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية"، يجب أخذ النقاط التالية بعين الاعتبار، وخصوصاً عند تحديد مكافآت الإدارة التنفيذية

1. The performance indicators and compliance report include weights for each indicator according to its relative importance in accordance with the bank's business plan approved by the Board of Directors for each financial year, and this must include the financial indicators such as (capital adequacy – liquidity – profitability – assets quality – concentration of sources and uses of funds – open positions for currencies – credit-to-deposit ratio...) and the non-financial indicators as mentioned in Principle 7 of the Corporate Governance Instructions to Banks, including the extent of compliance with QCB's Law and instructions, with the determination of the liability for non-compliance among the members of the Executive Management; The key performance indicators will be developed in a separate document, and are updated (annually) at the beginning of the fiscal year and after approving the bank's estimated budget with the target ratios, growth rates and profitability, and a quarterly report is prepared showing the actual performance compared to the target for presentation to the Board of Directors. With an explanation of the cases of deviation (if any), their reasons, the mechanism of procedures for dealing with those deviations, and the timetable required for that.

1. تتضمن مؤشرات الأداء وتقرير الامتثال ترجيحات متعلقة بكل مؤشر حسب أهميته النسبية، وفقاً لخطة عمل البنك المُعتمدة من قبل مجلس الإدارة بخصوص كل سنة مالية، ويجب أن يشمل ذلك المؤشرات المالية، مثل: (كفاية رأس المال، والسيولة، والربحية، وجودة الأصول، وتركز الموارد واستخدامات الأموال، والصفقات المتاحة للعملاء، ونسبة الائتمان إلى الودائع، إلخ)، والمؤشرات غير المالية على النحو المذكور في المبدأ (7) من تعليمات الحوكمة المؤسسية للبنك، بما في ذلك مدى الامتثال لقانون مصرف قطر المركزي وتعليماته، مع تحديد المسؤولية المتعلقة بعدم الامتثال من جانب أعضاء الإدارة التنفيذية. سيتم تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية في وثيقة منفصلة، وسيتم تحديثها (سنوياً) في بداية السنة المالية، وبعد الموافقة على ميزانية البنك التقديرية، والنسب المستهدفة، ومعدلات النمو، والربحية، وإعداد تقرير فصلي لإظهار الأداء الفعلي قياساً إلى الهدف من أجل عرضه على مجلس الإدارة، مع تقديم تفسير بشأن حالات الانحراف (إن وجد)، وتوضيح أسبابها، وآلية الإجراءات المتعلقة بالتعامل مع تلك الانحرافات، إضافة إلى تحديد الإطار الزمني المطلوب للقيام بذلك.

- Determining the remunerations and incentives for members of Executive Management will be based on evaluating their performance in comparison to the bank's long-term performance and not only on the current year's performance.

سيتم تحديد مكافآت وحوافز أعضاء الإدارة التنفيذية بناءً على تقييم أدائهم بالمقارنة مع أداء البنك على المدى الطويل، وليس فقط استنادًا إلى الأداء خلال العام الحالي.

#### Article 4: Performance Evaluation:

#### البند الرابع: تقييم الأداء:

The annual remuneration of the executive management is determined according to Article 3 and recommended by the CEO of the bank and his group, in accordance with the evaluation of the bank's performance and measured on performance indicators such as profitability, risk, achievement of objectives and strategies of the bank and its group.

تُحدّد المكافآت السنوية للإدارة التنفيذية وفقاً للبند (3)، ويقوم الرئيس التنفيذي للبنك ومجموعته بتقديم توصياته بخصوصها بناءً على تقييم أداء البنك، ويتم تقييمها استناداً إلى مؤشرات الأداء، مثل: الربحية، والمخاطر، وتحقيق الأهداف والاستراتيجيات الخاصة بالبنك ومجموعته

#### Article 5: Maximum annual limit for remuneration:

#### البند الخامس: الحد السنوي الأقصى للمكافآت:

The Chief Executive Officer of the Bank and its group shall propose annual remuneration to the employees of the Executive Management within the limits of Remuneration approved by the Board of Directors and according to the determinants for estimating the remunerations, as stated in Article 3; and the Remuneration Committee emanating from the Board of Directors determines the annual remuneration for employees of the executive management in accordance with the general standards contained under Article 2 & 3 and in accordance with the mechanism approved by The Committee and the Board of Directors, and submit them to the Board for approval.

يُقدّم الرئيس التنفيذي للبنك ومجموعته اقتراحات بشأن المكافآت السنوية لموظفي الإدارة التنفيذية ضمن حدود المكافآت المُعتمدة من مجلس الإدارة، ووفقاً للعوامل المُحدّدة لتقدير المكافآت على النحو المبين في البند (3). بعد ذلك، تُحدّد لجنة المكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة المكافآت السنوية لموظفي الإدارة التنفيذية وفقاً للمعيار العامّة الواردة في البندين (2) و (3)، ووفقاً للآلية المُعتمدة من اللجنة ومجلس الإدارة، ثم تُقدّمها إلى مجلس الإدارة للحصول على الموافقة عليها

#### Article 6: Regarding the CEO:

#### البند السادس: مكافآت الرئيس التنفيذي:

The Remuneration Committee of the Board of Directors determines the annual remuneration of the Chief Executive Officer of the Bank and its group in accordance with the general standards contained under Article 2 & 3 and submit them to the Board for approval.

تُحدّد لجنة المكافآت التابعة لمجلس الإدارة المكافآت السنوية للرئيس التنفيذي للبنك ومجموعته، وفقاً للمعايير العامّة الواردة في البندين (2) و(3)، ثم تُقدّمها إلى مجلس الإدارة للحصول على الموافقة عليها

#### Article 7: Remuneration Methodology:

#### البند السابع: منهجية توزيع المكافآت:

A remuneration pool is allocated by the management to be distributed to the executive management.

تقوم الإدارة بتخصيص مجموعة من المكافآت ليتم توزيعها على أعضاء الإدارة التنفيذية، بحيث يتم توزيع مجموعة المكافآت على أربعة أقسام بنسب مختلفة تُحددها الإدارة، وتُمثّل هذه النسب وظائف الإدارة التنفيذية على النحو التالي

The remuneration pool will be distributed into 4 parts, with different percentages, that are set by the management and that constitute the executive management functions as per the following:

- **Group 2:**
- Managing Director
- CEO
- **Group 3:**
- Head of Retail
- Head of Corporate
- Head of Private Banking
- Chief Treasury officer
- CBDO
- **Group 4:**
- Chief Risk Officer
- Chief Credit Officer
- Head of Legal
- Chief Marketing Officer
- Chief Operations Officer
- **Group 5:**
- Chief Finance Officer
- Chief HR officer
- Chief Compliance Officer
- Chief Internal Audit

- **المجموعة الثانية:**
- المدير العام
- الرئيس التنفيذي
- **المجموعة الثالثة:**
- مدير الخدمات المصرفية للأفراد
- مدير الخدمات المصرفية للشركات
- مدير الخدمات المصرفية الخاصة
- الرئيس التنفيذي للخزينة
- الرئيس التنفيذي لتطوير الأعمال
- **المجموعة الرابعة:**
- الرئيس التنفيذي لإدارة المخاطر
- الرئيس التنفيذي لإدارة الائتمان
- مدير الشؤون القانونية
- الرئيس التنفيذي للتسويق
- الرئيس التنفيذي للعمليات
- **المجموعة الخامسة:**
- الرئيس التنفيذي للشؤون المالية
- الرئيس التنفيذي للموارد البشرية
- الرئيس التنفيذي للالتزام
- الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي

Also, the share of each function within each of the groups is set by the management at their own discretion. Once the amount by function is allocated, it will be multiplied by the scorecard to reach the final amount to be distributed to each function.

Scorecard will be designed as follows:

The scorecard is a set of KPIs that are split between business performance indicators, and qualitative individual performance indicators, at the bank's discretion.

The scorecard is based on a set of KPIs with allocated weights that will differ by group; the Scorecard KPIs are as follows:

- Profitability indicators
- Efficiency
- Risk
- Bank's long-term performance
- Digital transformation
- ESG
- Personal Performance

يُقدّم الرئيس التنفيذي للبنك ومجموعته اقتراحات بشأن المكافآت السنوية لموظفي الإدارة التنفيذية ضمن حدود المكافآت المُعتمدة من مجلس الإدارة، ووفقاً للعوامل المُحدّدة لتقدير المكافآت على النحو المبين في البند (3). بعد ذلك، تُحدّد لجنة المكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة المكافآت السنوية لموظفي الإدارة التنفيذية وفقاً للمعيار العامّة الواردة في البندين (2) و (3)، ووفقاً للآلية المُعتمدة من اللجنة ومجلس الإدارة، ثم تقدّمها إلى مجلس الإدارة للحصول على الموافقة عليها

- مؤشرات الربحية
- الكفاءة
- المخاطر
- أداء البنك على المدى الطويل
- التحوّل الرقمي
- الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
- الأداء الفردي



## سياسة توزيع الأرباح

### Dividends Distribution Policy

Version 2.0

Document Title	Scope	Version
سياسة توزيع الأرباح Dividends distribution policy	على مستوى المؤسسة Organizational	1.0

## الغرض والنطاق: Purpose & Scope:

To adopt a new Dividend Distribution Policy in compliance and in accordance with the Commercial Companies Law of 2015.

This Policy is applicable to the dividends distribution to be made by the Dukhan Bank in accordance with the Bank's Articles of Association and relevant regulations.

اعتماد سياسة جديدة لتوزيع الأرباح وفقاً لقانون الشركات التجارية لعام 2015.

تنطبق هذه السياسة على توزيع الأرباح التي يقوم بها بنك دخان وفقاً للنظام الأساسي للبنك واللوائح ذات الصلة.

## أحكام تمهيدية: Preliminary Provisions:

The Board of Directors shall establish a clear policy regarding the distribution of stock dividends in accordance with Commercial Companies Law No. 11 of 2015 and its amendments, and regulatory directives, in a manner that serves the interests of both shareholders and the bank simultaneously. Shareholders should be informed of this policy during the general assembly meeting.

The distribution of profits in the bank is contingent upon net profits, cash flows, and future expectations of key investments, while ensuring the maintenance of a strong financial position for the bank. Despite the bank's commitment to annual dividend payments, the dividend distribution policy may vary from time to time based on the bank's financial performance and the Board of Directors' vision. The distribution process is initiated through a proposal from the Board of Directors to the general assembly, which either approves or rejects the proposal. Upon approval, the distribution is carried out at the place and time determined in accordance with the instructions and regulations issued by the relevant authorities in this regard.

يضع مجلس الإدارة سياسة واضحة بشأن توزيع أرباح الأسهم بما يتوافق مع قانون الشركات التجارية رقم 11 لسنة 2015 وتعديلاته، ولتعليمات الجهات الرقابية وبطريقة تحقق مصالح المساهمين ومصالح البنك في الوقت ذاته، وينبغي إطلاع المساهمين على هذه السياسة خلال اجتماع الجمعية العامة.

تعتمد عملية توزيع الأرباح في البنك على الأرباح الصافية المحققة والتدفقات النقدية والتوقعات المستقبلية للإستثمارات الرئيسية مع الأخذ بعين الاعتبار أهمية المحافظة على وضع مالي قوي للبنك وبالرغم من أن البنك يحرص على صرف أرباح سنوية. كما قد تتغير سياسة توزيع الأرباح من وقت إلى آخر حسب الأداء المالي للبنك ورؤية مجلس الإدارة. وتتم عملية التوزيع من خلال تقديم اقتراح من مجلس الإدارة للجمعية العامة التي تقر الاقتراح أو ترفضه، وفي حال إقراره يتم التوزيع في المكان والمواعيد التي يحددها وفقاً للتعليمات والأنظمة التي تصدرها الجهات المختصة في هذا الشأن.

## آلية توزيع أرباح الأسهم: Mechanism of Stock Dividend Distribution:

1. يعتمد صرف أرباح الأسهم من بين عوامل أخرى على تقييم وتوصيات مجلس إدارة البنك بناء على الأمور التالية:
  - المركز المالي للبنك
  - نتائج العمليات التشغيلية للبنك
  - احتياجات التدفق النقدي على المدى القصير والطويل، مع الأخذ بعين الاعتبار خطط ومشاريع توسع البنك
  - الإلتزامات والقيود التي قد تقيد هذه التوزيعات،
  - تغطية ما قد يكون لحق البنك من خسائر في سنوات ماضية وبعد تجنب المخصصات و الإحتياطات النظامية؛
2. استناداً إلى المادة (185) من قانون الشركات التجارية لسنة 2015 و تعديلاته يتم توزيع الأرباح الصافية للبنك بشكل سنوي بعد تفويض الجمعية العامة للمجلس بذلك، وذلك بعد خصم جميع المصاريف العمومية والتكاليف الأخرى على الوجه التالي:
  - تقطع سنوياً نسبة (10%) من صافي أرباح البنك تخصص لتكوين الإحتياطي القانوني، وذلك ما لم يحدد النظام الأساسي للبنك نسبة أكبر.

1. The distribution of stock dividends, among other factors, is based on the evaluation and recommendations of the bank's Board of Directors, considering the following:
  - The financial position of the bank
  - Operating results of the bank
  - Short and long-term cash flow requirements, taking into account the bank's expansion plans and projects
  - Commitments and restrictions that may constrain these distributions
  - Covering any past losses of the bank after setting aside reserves and regulatory provisions
2. Pursuant to Article (185) of the Commercial Companies Law for the year 2015 and its amendments, net profits of the bank are distributed annually after authorization by the general assembly of the council, deducted from all general expenses and other costs, as follows:
  - A percentage (10%) of the net profits of the bank is annually allocated to form the legal reserve, unless the bank's articles specify a higher percentage.



- The general assembly may suspend this deduction when this reserve reaches a percentage (100%) of the paid-up or allocated capital.

The bank's articles of association - without compromising the bank's ability to fulfill its obligations to third parties - determine the minimum percentage of net profits that must be distributed to shareholders, and the council is obliged to adhere to a dividend distribution policy that serves the interests of the bank and the shareholders.

The right to receive dividends approved by the general assembly, whether in cash or in free shares, belongs to the owners of shares registered in the shareholders' register at Qatar Central Securities Depository Company at the end of trading on the day of the general assembly meeting, or at the end of trading on any other day agreed upon by the general assembly upon the recommendation of the board of directors after obtaining the necessary approvals.

A portion of the profits is allocated for the board of directors, employees, and other obligations and duties in accordance with the laws.

- ويجوز للجمعية العامة وقف هذا الإقتطاع متى بلغ هذا الاحتياطي نسبة (100%) من مقدار رأس المال المدفوع أو المخصص

يحدد النظام الأساسي للبنك - بما لا يخل بقدرة البنك على الوفاء بالتزاماته تجاه الغير - نسبة الحد الأدنى من الأرباح الصافية التي يجب توزيعها على المساهمين وعلى المجلس الإلتزام بسياسة توزيع الأرباح بما يحقق مصالح البنك والمساهمين

وتكون الأحقية في الحصول على الأرباح التي أقرت الجمعية العامة توزيعها سواء كانت نقدية أو أسهما مجانية لمالكي الأسهم المسجلين بسجل المساهمين لدى شركة قطر للإيداع المركزي في نهاية تداول يوم انعقاد الجمعية العامة. أو نهاية تداول أي يوم آخر توافق عليه الجمعية العامة بتوصية من مجلس الإدارة بعد الحصول على موافقة الجهات المعنية.

يتم تخصيص جزء من الأرباح لمجلس الإدارة والموظفين وغيرها من الإلتزامات والواجبات وفقاً للقوانين.



## سياسة تضارب المصالح والتعاملات مع الأطراف ذات العلاقة

## Conflict of Interest and Related Party Transaction Policy

Version 1.0

## Control Page

Document review and approval		مراجعة السياسة والموافقة عليها	
Title	Conflict of Interest and Related Party Transaction Policy	سياسة تضارب المصالح والتعاملات مع الأطراف ذات الصلة	عنوان
Department/ Unit	Compliance Department	إدارة الحوكمة	القسم / الوحدة
Version	Version 1.0	الإصدار 0.1	إصدار
Classification	Organizational	على مستوى المنظمة	تصنيف
Document Owner	Corporate Governance Department	إدارة حوكمة الشركات	المالك وثيقة
Document Status	Approved	موافقة	حالة المستند
Policy Scope	This policy applies to all areas of the Group, including subsidiaries where the Group has management control	تنطبق هذه السياسة على جميع مجالات المجموعة، بما في ذلك الشركات التابعة التي تتمتع المجموعة فيها بالسيطرة الإدارية	نطاق السياسة
Implementation Scope	This policy applies to all areas of the Group, including subsidiaries where the Group has management control	تنطبق هذه السياسة على جميع مجالات المجموعة، بما في ذلك الشركات التابعة التي تتمتع المجموعة فيها بالسيطرة الإدارية	نطاق التنفيذ
Exception Authority	Any deviation to the policy can be approved only by the Group Chief Compliance Officer - CCO	لا يمكن الموافقة على أي انحراف عن السياسة إلا من قبل رئيس مجلس الإدارة بالمجموعة	سلطة الاستثناء
Review Cycle	This policy is to be reviewed at a minimum on an annual basis, though will remain valid till the next earliest review forum subsequently	ستتم مراجعة هذه السياسة على الأقل سنويًا، على الرغم من أنها ستظل سارية حتى أقرب مراجعة لاحقًا	مراجعة الدورة
Policy Compliance Assessments	The respective department heads will assess compliance to the policy as part of their review of the Risk Control Standards Assessments & Key Risk Indicators. Assurance of policy compliance would be provided independently by Internal Audit.	سيقوم رؤساء الأقسام المعنيون بتقييم مدى الالتزام بالسياسة كجزء من مراجعتهم لتقييمات معايير مراقبة المخاطر ومؤشرات المخاطر الرئيسية. وسيتم توفير ضمان الامتثال للسياسة بشكل مستقل عن طريق التدقيق الداخلي	تقييمات الامتثال للسياسة

الهدف من السياسة	Objective
يهدف هذا المستند (ويشار اليه فيما بعد بـ "السياسة") إلى ضمان تطبيق الإجراءات المناسبة لاكتشاف حالات تعارض المصالح الجوهرية والتعامل معها بشكل فعال في بنك دخان (ويشار اليه فيما بعد بـ "البنك")، والتأكد من أن مجلس الإدارة يقوم بالتعامل مع حالات تعارض المصالح القائمة والمحتملة والمتوقعة وأن كافة القرارات يتم اتخاذها بما يحقق مصالح البنك	This document (to be referred to from here on as the "policy") aims to ensure the application of the proper procedures to uncover any essential conflicts of interest and how to handle them effectively in Dukhan Bank (to be referred to from here on as the "Bank"). The policy assures that the board members handle all actual, potential, and expected conflicts of interests, and that all decisions are taken as best benefits the bank.
توضح هذه السياسة أسس التعامل وإدارة حالات تعارض المصالح وتتضمن ما يلي	This policy clarifies the basis of transactions and management in the case of conflicts of interests, and includes the following:
<ul style="list-style-type: none"> <li>تحديد آليات وأنظمة مناسبة لتجنب حالات تعارض المصالح والحد منها ووضع الإجراءات المناسبة لمعالجتها و التعامل معها.</li> <li>تحديد إجراءات الإفصاح عن المصالح المشتركة مع البنك سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Defining the appropriate mechanisms and systems to avoid and limit cases of conflict of interest, and setting appropriate procedures to handle them.</li> <li>Defining the disclosure procedures for any direct or indirect joint procedures with the bank.</li> </ul>
تعد هذه السياسة بمثابة جزء لا يتجزأ من التزام بنك دخان الكامل بالنزاهة والعدالة في التعامل مع أصحاب المصالح.	
This policy is considered an inseparable part of Dukhan Bank commitment to total integrity and fairness in dealing with stakeholders.	

مقدمة	Introduction
هذه اللائحة تعنى بحماية مصالح البنك ، من خلال تنظيم تعارض المصالح المحتملة مع كل من أعضاء مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية، والموظفين، والمساهمين والجهات الأخرى ذات العلاقة	This policy concerns the protection of the bank's interests by regulating possible conflicts of interests among board members, executive management, employees, shareholders, and other relevant parties.
وسيتم تطبيق ذلك وفق لتعليمات مصرف قطر المركزي والضوابط المنبثقة من لائحة هيئة قطر للأسواق المالية ونظام حوكمة الشركات والأنظمة السارية ولوائح وسياسات البنك.	This will be applied in accordance with the controls associated with Qatar Central Bank Circulations & the Qatar Financial Market Authority's procedures; the Corporate Governance procedures; the relevant regulatory systems; and the bank's policies and regulations.
ويهدف البنك إلى نيل ثقة المتعاملين معه بالمنع والحد من تعارض المصالح أو تنظيمها وفقاً للأنظمة المتبعة	The bank aims to earn the trust of those it transacts with by prohibiting and limiting the conflict of interests or managing them in accordance with the systems in place.
نطاق التطبيق	Implementation
تنص المادة (62) من نظام حوكمة الشركات الصادر عن هيئة قطر للأسواق المالية على أن "يلتزم المجلس بالإفصاح عن التعاملات والصفقات التي يبرمها البنك مع أي طرف ذي علاقة" ويكون للأخير فيها مصلحة قد تتعارض مع مصلحة البنك.	According to the Article 26 of the Corporate Governance Code issued by the Qatar Financial Market Authority which states that "the Board shall comply with the principles of this Code and with the disclosure for dealings and transactions, which the bank enters into with any "Related Party" and in which such Related Party has an interest that may conflict with the Bank's interest.
يجب على المجلس قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحدد لانعقاد الجمعية العامة التي تدعى للنظر في ميزانية البنك وتقرير المجلس أن يضع تحت تصرف المساهمين كشفاً تفصيلياً بالتعاملات والصفقات المشار إليها في الفقرة السابقة، كما يجب عليه الإفصاح عنها بالتقرير السنوي للبنك.	Prior at least a week from the date of holding the General Assembly called for considering the Bank's budget and the Board's report, the Board must disclose in detail to the shareholders about the abovementioned dealings and transactions, and must also disclose them in the Bank's annual report.
وفي جميع الأحوال، لا يجوز للبنك القيام بإبرام أية صفقة كبيرة مع أي "طرف ذي علاقة" إلا بعد موافقة الجمعية العامة للبنك، ويجب أن يتضمنها جدول أعمال الجمعية العامة التالية لإتمام إجراءات إبرامها"	In all cases, the Bank must not carry out any dealing or enter into any major transaction with any "Related Party" without the approval of the General Assembly of the Bank, and must be included in the agenda of the next General Assembly to complete the procedures

## Definitions

## التعريفات:

### Mother Company

This means any bank that controls another bank or owns more than 50% of its shares and is entitled to vote.

### الشركة الأم

تعني أي شركة تسيطر على شركة أخرى أو تملك أكثر من 05% من أسهمها المتمتعة بحق التصويت.

### Stakeholders

Any person who has an interest with the bank, such as workers, debtors, suppliers, clients, agents, and service providers for the bank.

### أصحاب المصالح

كل شخص له مصلحة مع البنك مثل العاملين، والدائنين، والموردين، والعملاء، والوكلاء، ومقدمي الخدمات للشركة

### Major Transaction(s):

Any transaction or series of linked or related transactions aiming to own, sell, lease, exchange, or otherwise dispose of (except for establishing guarantees) assets of the Bank or assets to be acquired by the Bank or transactions which would change the essential nature of the Bank business; or those whose gross value exceeds (10%) of the lesser of either the Bank's market value or the net value of the Bank's assets according to the latest announced financial statements.

### صفقة كبيرة

أي صفقة أو مجموعة صفقات متصلة تهدف إلى امتلاك أو بيع أو تأجير أو مبادلة أو التصرف (باستثناء إنشاء الضمانات) بأصول البنك أو الأصول التي سيكتسبها البنك أو تلك الصفقات التي من شأنها تغيير الطبيعة الأساسية لعمل البنك أو التي تتجاوز قيمتها الإجمالية (01%) من القيمة الأقل بين القيمة السوقية للبنك أو قيمة صافي أصول البنك وفقا لآخر بيانات مالية معلنة

### Transactions

Commercial or financial transactions of the same nature whose value amounted (10%) of the Bank's transactions volume in one Year, or more than the average Bank's total transactions during the last three Years.

### التعاملات

التعاملات التجارية أو المالية من ذات النوع التي تبلغ قيمتها (01%) من حجم تعاملات البنك خلال السنة الواحدة، أو أكثر من متوسط مجموع تعاملات البنك خلال آخر ثلاث سنوات

### Related Party

In accordance with the Corporate Governance Code issued by the Qatar Financial Market Authority for companies listed in the Qatar Stock Exchange: "A person is considered a Related Party to the bank if:

### طرف ذو علاقة

وفقا لنظام حوكمة الشركات الصادر من هيئة قطر للأسواق المالية للشركات المدرجة في بورصة قطر، "يعتبر الشخص ذو علاقة بالبنك

1. If he is a member of the board of directors of the bank or any bank in its group.
2. Or the senior executive management of the bank or any of its subsidiaries.
3. Or he owns at least (5%) of the shares of the bank or any bank in its group.
4. If he was a relative of any of the former persons up to the second degree.
5. Every legal person controlled by a member of the Board of Directors of the bank or any bank of its group or its senior executive management and their relatives up to the second degree, or who participates in a project or partnership of any kind with the bank or any of its subsidiaries.

1. إذا كان عضو في مجلس إدارة البنك أو أي شركة من مجموعتها.
2. أو بالإدارة التنفيذية العليا للشركة أو أي شركة من مجموعتها.
3. أو كان مالكا (5%) على الأقل من أسهم البنك أو أي شركة من مجموعتها.
4. أو كان من أقارب أي من السابقين حتى الدرجة الثانية.
5. وكل شخص اعتباري مسيطر عليه من عضو بمجلس إدارة البنك أو أي شركة من مجموعتها أو بإدارتها التنفيذية العليا وأقاربهم حتى الدرجة الثانية، أو المشتركة في مشروع أو شراكة من أي نوع مع البنك أو أي شركة من مجموعتها.

### The Concept of Conflict of Interest

It is possible for a conflict of interests to arise as a result of a variety of activities that the bank performs, or because of a conflict between the interests of the bank, the shareholders, the stakeholders, the board members, or the executive management.

### مفهوم تعارض المصالح:

من المحتمل أن ينشأ تعارض المصالح نتيجة لتنوع الأنشطة التي يقوم بها البنك أو بسبب التعارض بين مصالح البنك أو المساهمين وأصحاب المصالح أو أعضاء مجلس إدارة البنك أو الإدارة التنفيذية.

For instance, when the bank enters into a work relationship owned by one of the board members.

وعلى سبيل المثال، عندما يدخل البنك في علاقة عمل مع شركة مملوكة لأحد أعضاء مجلس الإدارة.



It is the policy of Dukhan Bank that any Major Related Parties transaction require prior approval of the Board and the AGM, and all executed transactions with Related Parties must be Disclosed to the shareholders Prior at least a week from the date of holding the General Assembly through the Annual Statements and must disclose them in the Bank's annual report.

تنص سياسة بنك دخان على أن أي صفقة كبيرة مع أطراف ذات صلة تتطلب موافقة مسبقة من مجلس الإدارة والجمعية العامة العادية، كما يجب الإفصاح عن المعاملات المنفذة مع الأطراف ذات الصلة للمساهمين قبل أسبوع على الأقل من تاريخ انعقاد الجمعية العمومية من خلال الكشف التفصيلي السنوي وكذلك في التقرير السنوي للبنك.

## Shares Trading Guidelines

All Board Members, Senior Executive Management and other Employees who have access to any sensitive information which is not yet public must comply to all recognized quiet trading times or any other binds on trading in the manner dictated by the QFMA (Article 111 of the Listing Rules) or any other regulatory authority, as they are not able to trade in the Bank's Shares during those set periods.

To avoid doubt surrounding the quiet trading periods, those will include without exception the following times:

- Annual financial statements: the period shall be five working days before the date of the board of directors meeting to discuss such statements, until the convening of the board meeting, approving and disclosing such statements to the public, the issuer shall notify the market of the date of board meeting at least ten working days before its convening. members of the board of directors and the insiders are prohibited from obtaining these financial statements before more than three days from the date of the board.
- Quarterly and semi-annual financial statements: the period shall be three working days before the ending date of disclosure of such statements, until the announcement of them to the public. the issuer shall notify the market of the date of the announcement of these statements at least five working days before that date.
- All periods and dates that are set by QFMA, during which time the Board Members, Senior Executive Management and other Employees who have access to any sensitive information are forbidden by the QFMA to sell or buy shares for themselves or on behalf of others directly or indirectly. In all cases, it is forbidden to leak undisclosed information to the investing public, in addition to its being forbidden to transact in the sale or purchase of shares based on information not disclosed to the public.
- BoD, executive managers, and any employee who has or has access to any sensitive information related to the Bank that has not been disclosed yet, cannot trade in the Bank's shares when it is based on information that has not been made public and that may have been disclosed. Affects the bank's share price. It is also illegal to disclose that information to others who can trade the information that is not publicly available. These prohibitions apply regardless of the value of trades.

## إرشادات التداول بالأوراق المالية:

يجب على جميع أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين، وأي موظف لديه أو تمكن من الاطلاع على أي معلومات حساسة تخص البنك لم يفصح عنها بعد للجمهور، الالتزام بكل أوقات وقف التداول المعترف بها وأي قيود أخرى للتداول على النحو المنصوص عليه من قبل هيئة قطر للأسواق المالية المادة (111) من قواعد الإدراج الصادرة عن هيئة قطر للأسواق المالية)، أو أية هيئات تنظيمية أخرى، يحظر عليهم التداول بالأوراق المالية - أسهم البنك خلال هذه الفترات المبينة .

لتجنب الشك حول الفترة المحددة لوقف التداول، سوف تشمل دون القصر الأوقات التالية

- البيانات المالية السنوية: تكون مدة الحظر خمسة أيام عمل قبل تاريخ انعقاد مجلس الإدارة لمناقشة هذه البيانات، وحتى تاريخ انعقاد المجلس واعتمادها والإفصاح عنها للجمهور، كما يحظر على أعضاء مجلس الإدارة و المطلعين الحصول على هذه البيانات قبل ثلاثة أيام من تاريخ انعقاد المجلس. (ويجب على جهة الإصدار إبلاغ السوق بتاريخ انعقاد المجلس قبل عشرة أيام عمل على الأقل من تاريخ الإعلان عنها).
- البيانات المالية الربع والنصف سنوية: تكون فترة الحظر ثلاثة أيام عمل قبل التاريخ المحدد للإفصاح عن هذه البيانات، وحتى تمام الإعلان عنها للجمهور، (ويجب على جهة الإصدار إبلاغ السوق بتاريخ انعقاد المجلس قبل خمسة أيام عمل على الأقل من تاريخ الإعلان عنها).
- كافة الفترات والتواريخ التي يتم تحديدها من قبل هيئة قطر للأسواق المالية، والتي من خلالها يحظر على أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين وكذلك وأي موظف لديه أو تمكن من الاطلاع على أي معلومات حساسة تخص البنك لم يفصح عنها بعد للجمهور، بيع أو شراء الأوراق المالية لأنفسهم أو نيابة عن الآخرين بشكل مباشر أو غير مباشر. وفي جميع الأحوال ، يحظر تسريب معلومات غير معلنة للجمهور، لحسابهم أو لحساب غيرهم بطريق مباشر أو غير مباشر، وفي كل الأحوال يحظر تسريب معلومات غير معلنة عنها لجمهور ببيعاً أو شراءً بناءً على معلومات المستثمرين، ويحظر التعامل بالأوراق المالية غير معلنة للجمهور.
- لا يمكن لأعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين وأي موظف لديه الصلاحيات و تمكن من الاطلاع على أي معلومات حساسة تخص البنك لم يفصح عنها بعد، التداول بالأوراق المالية للبنك عندما تكون بناءً على معلومات غير معلنة للجمهور والتي قد تؤثر على سعر أسهم البنك. كما ويعتبر غير قانوني اعتماداً على تلك الإفصاح عن تلك المعلومات للآخرين الذين بإمكانهم التداول بالمعلومات الغير معلنة عنها للعامة. هذه المحظورات تنطبق بغض النظر عن قيمة التداولات.

## الأطراف التي تتعارض مصالحها مع مصلحة البنك

## Parties whose Interests Conflict with bank's ones

Potential parties with conflicts may include persons or parties that may form conflicts between themselves and the bank due to their work positions, their relation to one of the board members or senior executive management, or their ownership and positions in other companies.

Therefore, examples of these parties and how their interests may conflict with those of the bank.

الأطراف المحتملة هم الأشخاص أو الجهات المحتمل أن ينشأ بينهم وبين البنك حالات لتعارض المصالح بحكم منصبتهم الوظيفي أو درجة القرابة مع أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية أو ملكيتهم ومناصبهم الوظيفية في شركات أخرى

وفيما يلي أمثلة عن هذه الجهات وعن كيفية إمكانية تعارض مصالحهم مع البنك

## The Bank and its board members:

- A board member or a member of the senior executive management, their spouses, or their relatives up to the second degree may not have a direct or indirect interest in the contracts or actions taken by the bank or on its behalf unless it has been confirmed by the Assembly General Meeting, and this confirmation must be renewed annually.
- The board member must disclose to the board of directors any joint interests he/she may with the bank, either directly or indirectly, and must make this disclosure during the year. The board member with a joint interest may not participate in voting that takes place with regards to this matter.
- The chairman or any board member may not hold membership between two competing companies, and may not participate in any business that may compete with the bank, or trade on its behalf or on behalf of others in any of the side activities that the bank may undertake, and that is in accordance to the provisions of the articles of association and the bank by-laws. In the case this occurs, the bank must demand compensation for the operations that he/she has undertaken and consider it actions taken on behalf of the bank, unless these actions were approved by the Assembly General, which must be renewed annually.
- The bank may not offer a cash loan of any kind to any board member or guarantee a loan they may enter into with an outside party (Article 110 of the Commercial Corporate Code) or their spouses, their relatives to the second degree, or any subsidiary companies.

These parties also include the bank, the executive management, and subsidiaries or associates. In addition to any of the companies in which any of the members of the Board of Directors or the executive management owns a stake in shares exceeding 5% of the bank's capital, including companies in which any of the members of the Board of Directors occupies an executive position, in addition to the relatives of the members of the Board of Directors and the executive management up to Second degree.

## Procedures to Handle Conflict of Interest Situations

Every member of the board of directors and the senior executive management must disclose to the bank all their interests and relationships that may affect their ability to undertake the duties that have been assigned to them by the bank. These interests must be recorded and disclosed in a special record to be held by the board secretary.

The board members and senior executive management must review and update the disclosure form annually, and immediately disclose any changes in its regard that may result in a conflict of interest. The record must include disclosures from the board members and the senior executive management regarding any joint interests with the bank concerning the following:

Work positions in other companies or authorities.

## البنك وأعضاء مجلس الإدارة

- حيث لا ينبغي لعضو مجلس الإدارة أو أحد أعضاء الإدارة التنفيذية أو أزواجهم أو أقاربهم حتى الدرجة الثانية أن يكون لهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في العقود والتصرفات التي تبرم مع البنك أو لحسابها إلا إذا كان ذلك بترخيص يصدر عن الجمعية العامة العادية ويجدد بشكل سنوي.
- يقوم عضو مجلس الإدارة بالإفصاح إلى مجلس الإدارة عن أي مصالح مشتركة له مع البنك سواء بشكل مباشر أو غير مباشر على أن يقوم بالتبليغ خلال السنة ولا يجوز لعضو مجلس الإدارة ذي المصلحة الاشتراك في التصويت على أي قرار يصدر في هذا الشأن.
- لا يجوز لرئيس مجلس الإدارة أو لأي من أعضاء المجلس، أن يجمع بين عضوية مجلس إدارة شركتين متنافستين، أو أن يشترك في أي عمل من شأنه منافسة البنك أو أن يتاجر لحسابه أو لحساب غيره في أحد فروع النشاط الذي تزاوله البنك وذلك طبقاً لما هو وارد في عقد التأسيس والنظام الأساسي، وإلا كان لها أن تطالبه بالتعويض باعتبار العمليات التي زاولها لحسابه كأنها أجريت لحساب البنك، ما لم يكن ذلك بموافقة من الجمعية العامة يجدد بشكل سنوي.
- لا يجوز للشركة أن تقدم قرضاً نقدياً من أي نوع لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو أن تضمن أي قرض يعقده أحدهم مع الغير، (المادة 011 من قانون الشركات التجارية) أو أزواجهم أو أقاربهم حتى الدرجة الثانية أو الشركات التابعة لهم .

وتشمل تلك الأطراف كذلك البنك والإدارة التنفيذية والشركات التابعة أو الزميلة. بالإضافة إلى أي من الشركات التي يملك فيها أي من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية حصة في الأسهم تتجاوز 5 % من رأس مال البنك بما في ذلك الشركات التي يشغل فيها أي من أعضاء مجلس الإدارة وظيفة تنفيذية، بالإضافة إلى أقارب أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية حتى الدرجة الثانية

## إجراءات التعامل مع حالات تعارض المصالح

ينبغي على كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وكل شخص مطلع الإفصاح للشركة عن كافة مصالحه وعلاقاته التي قد تؤثر على قدرته على تولى المهام المسندة إليه عند تعيينه بالبنك ، ويجب تسجيل جميع المصالح المفصّل عنها في سجل خاص يتم الاحتفاظ به من قبل أمين سر المجلس

كما يتوجب على أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية القيام بمراجعة وتحديث فوراً عن أي تغييرات من النموذج الخاص بالإفصاح بشكل سنوي، وكذلك الإفصاح شأنها أن تؤدي إلى حدوث أي من حالات تعارض المصالح. وينبغي أن يشمل إفصاح أعضاء المجلس و الإدارة التنفيذية عن المصالح المشتركة مع البنك على ما يلي

- Membership in the boards of other companies.
- Ownership of shares, directly or indirectly, of any bank that is a major client, competitor, or supplier for the bank, and any authority that may transact with the bank in any other manner.
- Relationship with a relative up to the second degree with any board member or senior executive management member of any of the main authorities that the bank interacts with.
- Any other interests that may be related to the duties that have been assigned to them as board members.

A mechanism must be set for the bank 's workers to disclose any of their doubts regarding any unsound practices, making the appropriate arrangements that allow for the safe and fair investigation of the claim while offering the informant the necessary amount of protection.

A mechanism must be set to facilitate the disclosure by stakeholders outside the bank to the board of directors of any unsound practices. The Chairman of the Board of Directors must disclose to the General Assembly of any contracts that a board member may have a personal interest or stake in.

#### Investigations into the cases of conflict of interest:

The board of directors will discuss any incidents of potential conflict of interest that have not been disclosed about, either by a board member or a member of the senior executive management. The concerned board member would excuse themselves from the meeting in which the incident concerning them would be discussed.

Should there be any doubts or questions regarding any potential transaction as relates to the conflict of interest, the board member must present the transaction to the board for review and approval before entering into the suspect relationship or transaction.

The board of directors may, in some cases, form a committee from its members, or assign it to the Audit Committee or other committees to investigate into the cases of conflict of interest if they have not been disclosed, and to raise a report in this regard to the board of directors.

#### Review of the Policy

The policy will be updated regularly as and when it is needed, in accordance with the related procedures and systems. The audit committee would review the policy on an annual basis or as needed. The board of directors undertakes the responsibility of confirming amendments that reflect any updates on the related codes, regulations, and laws. Or as the bank sees fit, on the condition or upholding the legal regulations.

- المناصب الوظيفية في الشركات أو الجهات الأخرى.
- العضوية في مجالس إدارة شركات أخرى.
- تملك أسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في أي شركة تعد عميلاً مورداً رئيسياً للشركة أو أي من الجهات التي قد تتعامل مع البنك بأي طريقة أخرى.
- صلة القرابة حتى الدرجة الثانية مع أي من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية للجهات الرئيسية التي تتعامل معها البنك.
- أي مصالح أخرى يمكن اعتبارها ذات صلة بالمهام المسندة إليهم كأعضاء مجلس الإدارة.

وضع آلية للعاملين بالبنك للإبلاغ عن أي من شكوكهم حول أي ممارسات غير سليمة، مع وضع الترتيبات المناسبة التي تسمح بإجراء تحقيق سليم وعادل مع ضرورة حماية الشخص المبلغ

وضع الآليات المناسبة لتسهيل قيام أصحاب المصالح من خارج البنك بإبلاغ مجلس الإدارة عن أي ممارسات غير سليمة. يبلغ رئيس مجلس الإدارة الجمعية العامة عند انعقادها عن الأعضاء والعقود التي يكون لأحد أعضاء مجلس الإدارة مصلحة شخصية فيها

#### التحقيق في حالات تعارض المصالح

يقوم مجلس الإدارة بمناقشة أي حالات محتملة لتعارض المصالح والتي لم يتم الإفصاح عنها سواء من قبل أحد أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية، ويتغيب عضو مجلس الإدارة المعني حضور الاجتماع المقرر فيه مناقشة تلك الحالات الخاصة به.

في حال وجود شكوك أو تساؤلات حول أي معاملة محتملة فيما يتعلق بتعارض المصالح يتوجب على أمين سر المجلس عرض المعاملة على مجلس الإدارة لمراجعتها والتصديق عليها قبل الدخول في العلاقة أو المعاملة المشكوك في أمرها.

قد يقوم مجلس الإدارة في بعض الحالات بتشكيل لجنة من بين أعضائه أو تكليف لجنة المخاطر أولجنة التدقيق أو غيرها بالتحقيق في حالات تعارض المصالح التي لم يتم الإفصاح عنها ورفع تقرير بشأنها إلى مجلس الإدارة

#### مراجعة السياسة

سيتم تحديث السياسة بصورة دورية متى ما اقتضت الحاجة بحسب الإجراءات والأنظمة ذات الصلة. كما ستقوم لجنة الترشيحات والحوكمة بمراجعة السياسة بصورة سنوية أو عند الضرورة ويتولى مجلس الإدارة مسؤولية اعتماد التعديلات والتي تعكس أي مستجدات على القواعد واللوائح والقوانين ذات الصلة. أو حسب ما تراه البنك مناسباً شريطة الالتزام بالقواعد القانونية

**Revision History**

Version	Author	Revision	Date
1.0	Lolwa Al-Naama	Talal Al Khaja	March 2023

Approval Authority	Signature	Date
Board of Directors		March 2023

## Appendix

### Independence Investigation and Disclosure of Conflicts Form

### نموذج التحقق من الاستقلالية والإفصاح عن المصالح

Name:

الإسم:

Designation:

المنصب:

Date:

D	D	M	M	Y	Y
---	---	---	---	---	---

س	س	س	س	س	س
---	---	---	---	---	---

التاريخ:

#	Point of Order	Clarification الإيضاح	No/لا	Yes/نعم	البيان	#
1	Do you currently or have you ever worked in a senior position in another bank? Please mention the companies and the positions held.				هل تشغل حالياً أو شغلت فيما سبق أي مناصب تنفيذية في شركات أخرى ؟ يرجى ذكر الشركات والمنصب الوظيفي	1
2	Do you currently hold membership in the board of directors for another bank? Please mention the companies in the clarification field.				هل تشغل حالياً عضوية مجلس إدارة شركات أخرى؟ يرجى ذكر الشركات في بند الإيضاح	2
3	Are you related in the first or second degree with any member of the board of directors for any party that the bank works with? Please mention the companies and the type of relation.				هل لديك صلة قرابة من الدرجة الأولى أو الثانية مع أي من أعضاء مجلس الإدارة في أي من الاطراف التي يتعامل معها البنك ؟ يرجى ذكر الشركات وصلة القرابة	3
4	Do you own any shares or any portion of the capital for any companies that work with the bank as a major client or competitor, directly or indirectly?				هل تملك أسهم أو حصص في رأس مال شركات متعاملة مع البنك كعميل رئيسي أو منافس بشكل مباشر أو غير مباشر؟	4

I hereby confirm that the information stated above is true and accurate. I also pledge to update the necessary and required information directly upon any change that may occur to create a conflict of interest that may affect negatively on my independence or my ability to undertake duties assigned to me ideally as best benefits the bank. I am committed to reviewing the statements made in this form and updating them annually.

أؤكد وفقاً لمعلوماتي أن المعلومات الواردة أعلاه كاملة وصحيحة، كما أتعهد بتحديثها في حال حدوث أي تغيير قد ينشأ عند تعارض المعلومات اللازمة والمطلوبة مباشرة مع المصالح مما قد يؤثر سلباً على استقلاليتي أو قدرتي على تولى المهام المسندة إلي بالطريقة الأمثل لتحقيق أهداف البنك مع التزامي بمراجعة البيانات الواردة بهذا النموذج وتحديثها بشكل سنوي

Signature

التوقيع: