



MANNAI
CORPORATION

تقرير حوكمة الشركات

للفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2012

تقرير حوكمة الشركات

لمجمع شركات المناعي ش.م.ق.

للفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2012م

1. مقدمة :

إيماءً إلى:

- نظام حوكمة الشركات المدرجة في الأسواق التي تخضع لرقابة هيئة قطر للأسواق المالية ، الصادر في تاريخ 27 يناير 2009م (يشار إليه فيما بعد بـ"النظام")، و
- أحكام المادة 31(3) من النظام ، والتي تنص على سريان النظام بعد إصداره من هيئة قطر للأسواق المالية (يشار إليها فيما بعد بـ"الهيئة") ونشره في الجريدة الرسمية ، وحيث أنه قد صدر النظام وتم نشره في تاريخ 25 يونيو 2009م بالجريدة الرسمية وأصبح ساري المفعول، و
- أحكام المادة 2(1) من النظام والتي تنص على إنطباق أحكام النظام على جميع الشركات المدرجة أسهمها في أي سوق للأوراق المالية تخضع للهيئة، و
- أحكام المادة 2(2) والمادة (30) من النظام ، واللتين تتطلبان من الشركات المدرجة في الأسواق التي تخضع لرقابة الهيئة إعداد تقرير حوكمة سنوي يوقعه رئيس مجلس الإدارة متضمناً كل المعلومات المتعلقة بتطبيق أحكام النظام وتقييم مجلس الإدارة لتقيد الشركة بالأحكام الواردة في النظام أو تعليل عدم التقيد بهذه الأحكام ورفع هذا التقرير إلى الهيئة، و
- الخطاب الصادر من الهيئة والمرقم هـ ق/و.م./119/12/2011 والمؤرخ في 2011/12/15م بشأن تقارير حوكمة الشركات لعام 2011، لذا

- فقد قام مجلس إدارة مجمع شركات المناعي (يشار إليه فيما بعد بـ"مجلس الإدارة") بإعداد هذا التقرير عن حوكمة الشركات لمجمع شركات المناعي (يشار إليه فيما بعد بـ"الشركة") للسنة المنتهية في 31 ديسمبر 2012 مهتدياً في ذلك بأحكام النظام والقوانين واللوائح ذات الصلة والتعاميم الصادرة من الهيئة والنظام الأساسي للشركة وممارسات قواعد الحوكمة السليمة وتطبيقات الإدارة الرشيدة ومعايير الإنضباط المؤسسي. ومن خلال هذا التقرير فإن الشركة تمكّن المساهمين وأصحاب المصالح الآخرين وكذلك الجمهور على الإطلاع على السياسات والممارسات التي تقوم الشركة بتطبيقها من أجل مساعدتهم في تقييم التزام الشركة بالنظام ومبادئ الحوكمة الرشيدة بصورة عامة طبقاً لأحكام المادة (2)2 من النظام.

2. تمهيد :

لدى مجلس الإدارة القناعة التامة والكاملة بأن تطبيق قواعد وإجراءات الحوكمة بنحو سليم يؤدي إلى تحقيق نمو مرتفع ومتواصل وتحقيق الجودة والتميز في الأداء ويؤدي أيضاً إلى زيادة الثقة في الشركة كما يهدف إلى حماية مصالح الأقليات وصغار المساهمين إضافة إلى توليد الأرباح وتوفير فرص العمل وتخفيف المخاطر وكفاءة الأداء والقابلية للمحاسبة.

عليه، فقد اهتم مجلس الإدارة -وقبل إصدار النظام- بمبادئ حوكمة الشركات واستشعر أهمية تطبيقها حيث جاء في تقرير مجلس الإدارة لعام 2007 تحت عنوان - ملخص عام 2007 وإستشراف المستقبل: ".... توسيع مجلس الإدارة وتقوية الإنضباط المؤسسي بالشركة".

ودعا مجلس إدارة الشركة بالفعل إلى الشروع في إجراءات الحوكمة الخاصة به لتتماشى مع مبادئ النظام الذي أصدرته الهيئة. و إيماناً منه بأهمية الحوكمة، وامتثالاً لأحكام المادة 30(1) من نظام الحوكمة، قام مجلس الإدارة بتشكيل لجنة من شخصين تضم كلاً من السيد/ كيث هيجلي، رئيساً، والسيد/ سعيد أبو عودة، عضواً.

وأجاز مجلس الإدارة في 3 ديسمبر 2009م إطار عمل اللجنة حيث عهد إليها بأن تمكّن مجلس الإدارة عبر الحوكمة الجيدة من إضافة قيمة للشركة ولسمعتها في أوساط المساهمين

والأطراف ذات الصلة وأصحاب المصالح الآخرين وإبقاء أعضاء مجلس الإدارة على الدوام مطلعين على التطورات وآخر المستجدات في مجال الحوكمة وأفضل الممارسات في هذا الخصوص ضماناً لإدراك أعضاء مجلس الإدارة لدورهم في عملية الحوكمة وفقاً لأحكام المادة 14(5) من النظام وضماناً للالتزام مجلس الإدارة بالقوانين واللوائح وقواعد الممارسات ذات الصلة وفقاً لأحكام المادة 5(2/2) من النظام. (مرفق رقم (1) - نطاق صلاحيات لجنة الحوكمة).

3. فلسفة الشركة عن نظام حوكمة الشركات

إن حوكمة الشركات تعني لمجلس الإدارة:

- (1) الوسيلة التي تمارس بها الشركة السلطة لإدارة كافة أصولها ومواردها المادية والبشرية،
- (2) مثل الإدارة لحقوق المساهمين التي لا تتزعزع بإعتبارهم الملاك الحقيقيين للشركة،
- (3) الالتزام بالقواعد والإجراءات والقيم والسلوك الأخلاقي والمهني في ممارسة الإدارة والتجارة وإتخاذ القرارات السليمة حول شؤون الشركة،
- (4) توزيع الحقوق والمسؤوليات بين مختلف أصحاب المصالح والأطراف ذات الصلة في الشركة.

وعلى هدي ما ورد أعلاه فإن مجلس الإدارة يؤمن بالتطبيق الرشيد لحوكمة الشركات والتطوير المستمر لممارسات الحوكمة ليتناسب مع الإحتياجات المتغيرة وكذلك الإلتزام بمراجعة ممارسات الحوكمة بشكل دائم، ويعتقد مجلس الإدارة إعتقاداً جازماً في إنتهاج القيم الأساسية للحوكمة في إدارة الشركة وهي الإنضباط والشفافية والإفصاح والإستقلالية والمساءلة والمسؤولية والعدالة والمسؤولية الإجتماعية والدقة في البيانات المالية ، ويسعى مجلس الإدارة كذلك في تركيز ركائز الحوكمة والمتمثلة في السلوك الأخلاقي وتفعيل أدوار أصحاب المصلحة والأطراف ذات الصلة وإدارة المخاطر.

كما أن مجلس الإدارة يدرك تماماً أن تطبيق الحوكمة في الشركة على النحو السليم لا يعني مجرد إحترام مجموعة من القواعد والأحكام فحسب وإنما هو ثقافة وأسلوب في ضبط العلاقة بين المساهمين ومجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا للشركة والعاملين بها والمتعاملين معها حتى يضمن المساهمون حسن إستغلال الإدارة لأموالهم وزيادة مستوى الربحية وتحقيق الرقابة الفعالة، وكل هذا تم عكسه في ما يسمى "طريقة المناعي". (مرفق رقم (2) - طريقة المناعي).

4. ميثاق مجلس الإدارة

وفق متطلبات أحكام المادة (4) من النظام، فقد اعتمد مجلس الإدارة ميثاقاً للمجلس مرفق طيه (مرفق رقم (3) - ميثاق مجلس الإدارة).

5. مجلس الإدارة :

(1) **مهام ومسؤوليات مجلس الإدارة :** إستيفاء لأحكام المادة (5) من النظام فلقد نصت أحكام المواد (26) و(30) و(31) من النظام الأساسي للشركة على أنه يناط بمجلس الإدارة مسؤولية الإدارة والإشراف على الشركة وله أوسع السلطات في ذلك ومباشرة جميع الأعمال التي تقتضيها هذه الإدارة وفق ما نص عليه القانون أو نظام الشركة أو قرارات الجمعية العامة، علاوة على تعيين الإدارة التنفيذية العليا. كما يقوم مجلس الإدارة في بعض الأحيان بتفويض بعض صلاحياته لإجراء بعض العمليات المحددة وتشكيل لجان خاصة وفي هذه الحالة يظل مجلس الإدارة مسؤولاً عن تلك الصلاحيات التي فوضها. بالإضافة إلى ذلك، وبموجب نطاق صلاحيات لجنة الترشيحات، فإن لجنة الترشيحات مفوضة بمراجعة برامج تطوير الإدارة وعملية التخطيط/التعاقب في مناصب مجموعة الإدارة التنفيذية والإدارة العليا الأخرى والتي يقوم بإعدادها المدير التنفيذي.

(2) واجبات رئيس مجلس الإدارة : رئيس مجلس الإدارة هو رئيس الشركة ويمثلها أمام القضاء ولدى الغير ويعتبر توقيعه كتوقيع مجلس الإدارة في علاقة الشركة بالغير ويناط به تنفيذ قرارات المجلس وفقاً لأحكام المادة (28) من النظام الأساسي. واهتداءً بما ورد بميثاق مجلس الإدارة يكون رئيس مجلس الإدارة مسؤولاً عن حسن سير عمل مجلس الإدارة وله الحق في الدعوة لاجتماع مجلس الإدارة وفقاً لأحكام المادة (32) من النظام الأساسي للشركة والتأكد من مناقشة جميع الأمور الهامة والموافقة على جدول أعمال كل اجتماع لمجلس الإدارة وتشجيع العلاقات البناءة بين جميع أعضاء مجلس الإدارة وحثهم على المشاركة بشكل فعال في تصريف شؤون المجلس وتسهيل حصول المعلومات الكاملة والصحيحة لهم في الوقت المناسب. ووفقاً لأحكام المادة 8 (2) من النظام، فإن رئيس مجلس الإدارة ليس عضواً في أي لجنة من لجان مجلس الإدارة.

(3) واجبات أعضاء مجلس الإدارة الإستثنائية : إستيفاء لأحكام المادة 6(1) من النظام يدين كل عضو في مجلس الإدارة للشركة بواجبات العناية والإخلاص والتقيد بالقوانين واللوائح. ويقوم أعضاء مجلس الإدارة بصفة دائمة ووفقاً لأحكام المادة (36) من النظام الأساسي للشركة بدعوة بعض أعضاء الإدارة التنفيذية العليا أو موظفي الشركة أو غيرهم من ذوي الخبرة لحضور اجتماعات مجلس الإدارة بغية تقديم بعض البيانات والمعلومات والإيضاحات حتى يتمكن أعضاء مجلس الإدارة بالعمل بفاعلية للالتزام بمسؤولياتهم تجاه الشركة على أساس معلومات واضحة وكافية وبحسن نية وبالعناية والاهتمام اللازمين ولمصلحة الشركة والمساهمين كافة وذلك استيفاء لأحكام المادة 6(2) والمادة 6(3) من النظام.

(4) تشكيل مجلس الإدارة :

أ. يتم الترشيح والتعيين لمجلس الإدارة في الجمعية العامة العادية للمساهمين وفقاً لإجراءات رسمية وصارمة وشفافة وذلك بحضور ممثلي وزارة الأعمال والتجارة وفقاً لأحكام المادة (50) من النظام الأساسي للشركة. يتكون مجلس الإدارة الحالي

من ثمانية أعضاء، وقد تم إنتخابهم بتاريخ 17 فبراير 2010م في الجمعية العامة للشركة من قبل المساهمين في الشركة وذلك لمدة ثلاث سنوات بما يتوافق مع القوانين وأحكام النظام الأساسي للشركة. وقد تم مراعاة أن يتمتع الأعضاء بالدراية والخبرة المناسبين حتى يتمكنوا من أداء مهامهم بصورة فعالة وبذل الوقت والإهتمام الكافيين لمهامهم وفقاً لأحكام المادة (3)9 من النظام. ومرفق كشف تفصيلي بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وفئاتهم ومسؤولياتهم وفقاً لأحكام المادة (3)30 من النظام (مرفق رقم (4)) وكذلك مرفق السيرة الذاتية لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة وفقاً لأحكام المادة (1)20 من النظام (مرفق رقم (5)).

ب. وإستيفاء لأحكام المادة (2)9 من النظام يتضمن تشكيل مجلس الإدارة الحالي أعضاء تنفيذيين وأعضاء غير تنفيذيين وأعضاء مستقلين، وأكثر من ثلث أعضاء مجلس الإدارة مستقلين، كما أن أكثرية الأعضاء غير تنفيذيين حسب الكشف المرفق (مرفق رقم (4)).

ج. وإستيفاء لأحكام المادة (1)7 من النظام، لا يتولى منصبي رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي شخص واحد ، ويوجد فصل بين المنصبين، حيث يتولى سعادة الشيخ حمد بن عبد الله بن خليفة آل ثاني منصب رئيس مجلس الإدارة، والسيد أليك سينج جريوال منصب المدير التنفيذي للمجموعة. وهذا الفصل التام بين المنصبين يؤكد بوضوح فصل المسؤوليات بين المنصبين، حيث يتولى رئيس مجلس الإدارة إدارة المجلس ويتولى المدير التنفيذي إدارة أعمال الشركة حيث يقع على كاهله مسؤولية القيادة التنفيذية والإدارة اليومية للشركة ويساعده فريق الإدارة المسؤول عن تطبيق إستراتيجيات مجلس الإدارة ومراقبة العمليات اليومية للشركة.

و لا يوجد لشخص واحد في الشركة سلطة مطلقة لإتخاذ القرارات وفقاً لأحكام المادة (2)7 من النظام. ويتضح ذلك من تشكيل مجلس الإدارة الذي يضم أعضاء تنفيذيين وغير تنفيذيين ومستقلين وفقاً لأحكام المادة (1)9 من النظام.

د. بناء على أحكام المادة (32)1 من النظام الأساسي للشركة، يجب ألا تقل اجتماعات مجلس الإدارة عن ستة اجتماعات في السنة المالية الواحدة وذلك استيفاء لأحكام المادة (11)1 من النظام. وقد عقد مجلس الإدارة ستة اجتماعات خلال سنة 2012م وتواريخ عقد الاجتماعات كانت كالآتي: 2012/2/27، 2012/4/18، 2012/6/6، 2011/8/8، 2012/10/1، و 2012/12/10.

هـ. بناء على أحكام المادة (32) من النظام الأساسي للشركة يجتمع مجلس الإدارة بناء على طلب رئيسه أو عضوين من أعضائه على الأقل وذلك استيفاءً لأحكام المادة (11)2 من النظام. ويتم إرسال الدعوة لاجتماع مجلس الإدارة لكل عضو مع جدول عمل الاجتماع مع حق كل عضو في إضافة أي بند على جدول الأعمال.

و. وإستيفاء لأحكام المادة (12) من النظام وبناء على نص المادة (32)5 من النظام الأساسي للشركة فقد تم تعيين أمين سر لمجلس الإدارة مستوفٍ لكافة المتطلبات التنظيمية الإلزامية الخاصة بهذا المنصب ومنوط به تسجيل وتنسيق وحفظ جميع محاضر الاجتماعات والتأكد بأن أعضاء مجلس الإدارة يمكنهم الوصول إلى كل محاضر الاجتماعات والمعلومات والوثائق والسجلات الخاصة بالشركة.

(5) أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين :

كما أوضحنا سابقاً فإن أكثرية أعضاء مجلس الإدارة هم من غير التنفيذيين وفقاً لأحكام المادة (9)2 من النظام، ومن أهم واجباتهم المناطة بهم:

أ. المشاركة بفعالية في اجتماعات مجلس الإدارة واستقلالية آرائهم بالأخص في المسائل الإستراتيجية وتقييم أداء الشركة والتعيينات الأساسية مثل تعيين المدير التنفيذي وفقاً لأحكام المادة (31) من النظام الأساسي للشركة.

ب. المشاركة في لجنة التدقيق في الشركة حيث أن أغلبية أعضاء اللجنة من الأعضاء غير التنفيذيين المستقلين.

ج. مراقبة أداء الشركة ومراجعة التقارير المالية السنوية ونصف السنوية والربعية.

د. المشاركة في لجنة الحوكمة بالشركة حيث أن كل أعضاء اللجنة من الأعضاء غير التنفيذيين ووفق إطار عمل اللجنة يناط بها الإشراف على تطوير القواعد الإجرائية الخاصة بحوكمة الشركة وفق أحكام المادة 10(5/1) من النظام.

هـ. المشاركة في لجان مجلس الإدارة المختلفة مثل لجنة المكافآت ولجنة الترشيحات وحضورهم اجتماعات مجلس الإدارة ومشاركتهم الفعالة في الجمعية العامة للمساهمين وفق أحكام المادة (40) من النظام الأساسي للشركة واستيفاء لأحكام المادة 10(6/1) من النظام.

و. طلب رأي ذوي الخبرة من المستشاريين المستقلين وذلك وفقاً لأحكام المادة (36) من النظام الأساسي للشركة واستيفاء لأحكام المادة 10(2) من النظام.

(6) مهمات مجلس الإدارة وواجباته الأخرى:

استيفاء لأحكام المادة 14 من النظام، نود الإشارة إلى ما يأتي:

(أ) لأعضاء مجلس الإدارة مطلق الحرية في الحصول على كل المعلومات والمستندات اللازمة المتعلقة بالشركة، ويقوم أمين سر مجلس الإدارة وفقاً لأحكام المادة 2/12 من النظام بالتأكد من حصول أعضاء مجلس الإدارة على تلك المعلومات والمستندات.

(ب) يقوم كل أعضاء اللجان المختلفة والمدقق الداخلي والمدقق الخارجي بحضور الجمعية العامة، ويقوم مراقب الحسابات بالتوقيع على محضر الجمعية بموجب أحكام المادة (134) من قانون الشركات لسنة 2002م.

(ج) يقوم المجلس من وقت لآخر بتوفير دورات تدريبية لأعضائه وذلك بغية تعزيز مهارات أعضاء مجلس الإدارة وزيادة معرفتهم المهنية طبقاً لأحكام المادة 14(4) من النظام، ولا يقتصر ذلك على أعضاء مجلس الإدارة فقط بل يتعدى إلى أعضاء الإدارة التنفيذية العليا. و في هذا الصدد، فقد تم قبول كل من السيد/ كيث هيجلي، عضو مجلس الإدارة، والسيد/ أليك جريوال، المدير التنفيذي للمجموعة بمجمع شركات المناعي في "البرنامج العالمي لأعضاء مجلس الإدارة" بكلية (انسياد) لإدارة الأعمال بفرنسا والذي يبدأ في يناير 2013، كما شارك ممثلو الشركة في كافة الدورات التدريبية والندوات التي نظمتها هيئة قطر للأسواق المالية و بورصة قطر خلال عام 2012.

(د) تقوم لجنة الحوكمة على الدوام بإبقاء أعضاء مجلس الإدارة مطلعين على آخر التطورات في مجال الحوكمة وفقاً لأحكام المادة 14(5) من النظام. جاء في نطاق صلاحيات لجنة الحوكمة الذي اعتمده مجلس الإدارة "وعليه فقد قرر مجلس الإدارة تكوين لجنة للحوكمة تتكون من عضوي مجلس الإدارة بغية إبقاء مجلس الإدارة على علم بمسئوليته حول الحوكمة وأفضل الممارسات في هذا الصدد"

(هـ) طبقاً لأحكام المادة 14(6) من النظام فقد تضمنت المادة (33) من النظام الأساسي للشركة قواعد تحكم الغياب غير المصرح لأعضاء مجلس الإدارة عن اجتماعات مجلس الإدارة.

(7) تضارب المصالح وتعاملات المطلعين الداخليين :

أ. تم إعتقاد وإعلان قواعد العمل بشأن تعاملات تحكم دخول الشركة في أية صفقة تجارية مع طرف ذي علاقة وذلك لضمان أن كافة المعاملات التي تتضمن أطراف ذوي علاقة محتملين أو تضارب مصالح قد تم إقرارها على أساس عادل ومعقول ومتوافق. وقد ألزمت المادة (35) (5) من النظام الأساسي للشركة مجلس الإدارة بأن يضع تحت تصرف المساهمين وقبل إنعقاد الجمعية العامة كل العمليات التي يكون فيها رئيس أو أحد أعضاء مجلس الإدارة أو المديرين مصلحة تتعارض مع مصلحة الشركة. (مرفق رقم (6) - ملخص عن سياسة تعاملات الأطراف ذوي العلاقة).

ب. تم إعتقاد وإعلان قواعد العمل بشأن تعاملات السادة المطلعين الداخليين وحظر تسريب أي من المعلومات الداخلية والتي لم تنشر لكافة المساهمين وتشمل هذه القواعد أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا والمدراء وجميع العاملين في الشركة وأفراد أسر هؤلاء الأشخاص، والغرض من ذلك هو:

1. المساواة بين جميع المساهمين في الحصول على المعلومات الداخلية للشركة.

2. رفع مستوى الشفافية والإفصاح وزيادة ثقة المساهمين في الشركة.

3. إبعاد أي شبهة عن السادة المطلعين الداخليين من تحقيق مكاسب شخصية من جراء الإستفادة من المعلومات الداخلية. (مرفق رقم (7) - ملخص عن سياسة المطلعين الداخليين).

وقد تم نشر ملخص للسياسات الخاصة بتعاملات المطلعين الداخليين والسياسات الخاصة بتعاملات الأطراف ذات الصلة في موقع الشركة على الإنترنت.

(8) طريقة تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا :

يتم تحديد مكافآت السادة أعضاء مجلس الإدارة من قبل المساهمين في الجمعية العامة العادية للشركة وذلك وفقاً لأحكام المادة (129) من قانون الشركات التجارية رقم 5 لسنة 2002 ووفقاً لأحكام المادة (37) من النظام الأساسي للشركة. ولا يجوز تقدير مجموع هذه المكافآت بأكثر من 10% من الربح الصافي بعد إستنزال الإستهلاكات والإحتياطيات وتوزيع ربح لا يقل عن 5% من رأس المال على المساهمين وذلك إستيفاءً لأحكام المادة 30(3) من النظام.

تأخذ سياسة تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في الاعتبار أداء الشركة. بينما تأخذ مكافآت الإدارة التنفيذية العليا في الحسبان مسؤولياتهم ونطاق مهامهم بالإضافة إلى الأداء الكلي للشركة. و تشمل المكافآت على مستوى الإدارة والإدارة التنفيذية العليا مكونات ثابتة وأخرى مرتبطة بالأداء وذلك من أجل تحفيز تحقيق الأهداف وربط المكافأة بأداء الشركة والأداء الفردي، كما يمكن أن تشمل المكافآت مكوّنات معتمداً على أداء الشركة على المدى الطويل. و تجدر الإشارة هنا إلى أنه يتعين عرض سياسة المكافآت على المساهمين في الجمعية العامة السنوية للموافقة عليها وإعلانها.

وقد تمت إجازة سياسة تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة الخاصة بالشركة خلال اجتماع الجمعية العامة العادية التي انعقدت في 17 فبراير 2010 وتم التأكيد عليها في التقرير السنوي الخاص بالشركة لسنة 2011 وسنة 2012.

وفوق ذلك فإن المادة 35(1) من النظام الأساسي للشركة تقضي بأن يضع مجلس الإدارة سنوياً تحت تصرف المساهمين وقبل إنعقاد الجمعية العامة جميع المبالغ التي حصل عليها رئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة في السنة المالية من أجور وأتعاب ومرتببات ومقابل حضور جلسات مجلس الإدارة وبدل عن المصاريف وكذلك ما قبض كل منهم بوصفه موظفاً فنياً أو إدارياً في مقابل أي عمل فني أو إداري أو إستشاري أداءً للشركة.

(9) لجان مجلس الإدارة :

بينما تتم مناقشة معظم الأمور الهامة في مجلس الإدارة فقد قام مجلس الإدارة ووفقاً لأحكام المادة 5(3) من النظام بتشكيل عدة لجان تضطلع ببعض المسؤوليات ومعاونة مجلس الإدارة للقيام بمهامه على الوجه الأمثل. وفي اجتماعه بتاريخ 2012/12/10 قرر مجلس الإدارة تمديد مدة لجان مجلس الإدارة والتي تنتهي في 2012/12/13 لمدة 3 سنوات حتى 2015/12/13. كما قرر المجلس أن يظل تشكيل لجان المجلس للمدة المجددة حتى 2015/12/13 كما هو عليه دون تغيير.

وتتمثل هذه اللجان في اللجان الآتية:

1- لجنة نظام الحوكمة:

لقد تمت الإشارة إلى هذه اللجنة في صدر هذا التقرير في التمهيد ونضيف هنا أن اللجنة تقوم بشكل دوري ومن حين إلى آخر بمراجعة نظام الحوكمة للشركة وإخطار مجلس الإدارة بالتطورات في هذا الصدد وتقديم التوصيات إلى مجلس الإدارة. و ولمزيد من الإيضاح يرجى الإطلاع على مرفق رقم (1).

2- لجنة المكافآت:

وفقاً لأحكام المادة (16) من النظام تم تكوين لجنة المكافآت من السادة الآتية أسماؤهم من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين وكلهم من المستقلين:

1. سعادة الشيخ سحيم بن عبد الله بن خليفة آل ثاني ، رئيساً

2. السيد/ محمد علي محمد خميس الكبيسي ، عضواً

3. السيد/ كيث جون هيجلي ، عضواً

وقد قام مجلس الإدارة بإعتماد ونشر إطار عمل اللجنة الذي أوضح دورها ومسؤولياتها الأساسية وفق أحكام النظام. وتشرف هذه اللجنة على إرساء مبادئ وسياسة المكافآت الخاصة بالشركة بما في ذلك مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

والإدارة التنفيذية العليا وإطلاع مجلس الإدارة بشأنها. (مرفق رقم 8) - نطاق
صلاحيات لجنة المكافآت).

وقد تم عرض سياسة ومبادئ المكافآت على المساهمين في الجمعية العامة التي
انعقدت بتاريخ 17 فبراير 2010م وتمت الموافقة عليها وتم نشرها في التقرير
السنوي للشركة، كما تم إعلانها للجمهور على موقع الشركة الإلكتروني وفقاً
لأحكام المادة 16(4) من النظام.

3- لجنة الترشيحات:

إستيفاء لأحكام لمادة 15(2) من النظام تم تكوين لجنة الترشيحات من السادة
الآتية أسماؤهم من أعضاء مجلس الإدارة وكلهم من الأعضاء المستقلين:

1. سعادة الشيخ سحيم بن عبد الله بن خليفة آل ثاني ، رئيساً

2. السيد/ محمد علي محمد خميس الكبيسي ، عضواً

3. السيد/ علي يوسف كمال ، عضواً

وقام مجلس الإدارة بإعتماد ونشر إطار عمل اللجنة وفقاً لأحكام المادة 15(4) من
النظام ويقع في نطاق صلاحيات اللجنة ضمان أن الترشيحات والتعيينات لمجلس
الإدارة يتم وفقاً لإجراءات رسمية وصارمة وشفافة وفقاً لأحكام المادة 15(1) من
النظام. وكذلك القيام بإجراء تقييم ذاتي لأداء مجلس الإدارة من وقت لآخر. كما
تقوم اللجنة أيضاً بوضع المبادئ عن إختيار أو إنتخاب المرشحين لمجلس الإدارة
مع الأخذ في الإعتبار ما ورد في أحكام المادة 15(3) من النظام. (مرفق رقم
9) - نطاق صلاحيات لجنة الترشيحات).

4- لجنة التدقيق:

إستيفاء لأحكام المادة 17(1) من النظام تم تكوين لجنة التدقيق من السادة الآتية
أسماؤهم وأغلبيتهم من الأعضاء المستقلين:

1. سعادة الشيخ سحيم بن عبد الله بن خليفة آل ثاني ، رئيساً

2. السيد/ محمد علي محمد خميس الكبيسي ، عضواً

3. السيد/ علي يوسف كمال ، عضواً

4. السيد/ أليك جريوال ، عضواً

ولا تضم هذه اللجنة في عضويتها أي شخص عمل أو يعمل لدى المدقق الخارجي وفقاً لأحكام المادة 17(2) من النظام. وقام مجلس الإدارة بإعتماد ونشر إطار عمل اللجنة وفقاً لأحكام المادة 17(6) من النظام وقد بين إطار عمل اللجنة دورها ومسؤولياتها الأساسية على شكل ميثاق للجنة التدقيق. وتجدر الإشارة هنا أن ميثاق اللجنة تضمن كل البنود المشار إليها في المادة 17(6) من النظام سائلة الذكر وقد تم الإفصاح عن كل ذلك في التقرير السنوي للشركة. وتجتمع اللجنة كل ثلاثة أشهر على الأقل، وتقوم بتدوين محاضر إجتماعاتها. بشأن المادة 17/4 من نظام حوكمة الشركات فإن لجنة التدقيق قد عقدت عدد 6 اجتماعات خلال 2011 تواريخ عقدها كالاتي: 6 فبراير 2011، 21 أبريل 2011، 5 يونيو 2011، 9 أغسطس 2011، 18 أكتوبر 2011، و 13 ديسمبر 2011. (مرفق رقم (10) - نطاق صلاحيات لجنة التدقيق).

6. الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر

يتحمل مجلس الإدارة مسؤولية الرقابة الداخلية للشركة والتي تهدف في مجملها إلى حماية أصول الشركة واستثمارات المساهمين. و يقوم مجلس الإدارة ولجنة التدقيق التابعة له بالإشراف على تصرفات الإدارة ومراقبة فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية التي يتم تطبيقها، وفي هذا الصدد ووفقاً لأحكام المادة (30) من النظام يمكننا القول بالآتي:

(1) تتقيد الشركة بكل ما هو وارد في النظام والقوانين واللوائح ذات الصلة والنظام الأساسي للشركة. حيث نصت المادة (30) من النظام الأساسي للشركة على أنه لا

يحد من سلطة مجلس الإدارة في إدارته للشركة إلا ما ينص عليه القانون أو نظام الشركة أو قرارات الجمعية العامة.

(2) قيام اللجنة التنفيذية باستمرار بمراجعة وتطوير قواعد السلوك المهني التي تجسد قيم الشركة والسياسات والإجراءات الداخلية الأخرى التي يجب الالتزام بها وفقاً لأحكام المادة (2)3 من النظام. وتضم هذه القواعد دليل الموظفين وميثاق لجنة التدقيق وأنظمة الشركة وسياسة تعاملات الأطراف ذات العلاقة وقواعد تداول الأشخاص الباطنيين والتعاميم التي تصدرها الإدارة التنفيذية العليا من وقت إلى آخر.

(3) إعتدت الشركة أنظمة رقابة داخلية لتقييم الأساليب والإجراءات المتعلقة بإدارة المخاطر. و تقوم فلسفة الرقابة الداخلية للشركة على خمس ركائز، وهي البيئة الرقابية وتقييم المخاطر وأنشطة الرقابة والمعلومات والاتصالات والمراقبة.

(4) تقوم الشركة بدمج مبادئ كشف المشكلة والتطوير المستمر مع إجراءات العمليات التجارية مع السعي باستمرار لتدريب الموظفين لتطبيق هذه المبادئ على أرض الواقع.

(5) شكّلت أنظمة الرقابة الداخلية خطوط واضحة من المحاسبة والمسؤولية والتدقيق في كافة إدارات وأقسام الشركة.

(6) يقوم مجلس الإدارة على نحو مستمر بتقييم المعلومات المقدمة من قبل الإدارة التنفيذية ولجنة التدقيق، ويولي مجلس الإدارة أهمية خاصة للدور الذي تقوم به لجنة التدقيق في مراقبة فاعلية تطبيق نظام المراقبة الداخلية من قبل فريق الإدارة، ويشمل هذا الدور التأكد من الخطوات المتخذة بشأن أية مسائل جوهرية و مقترحات يتم تقديمها من قبل المدققين لمعالجتها.

(7) تم تطوير الرقابة الداخلية تحت السياسات التالية:

أ. أنظمة للتأكد بأن الإدارة تقوم بتنفيذ مسؤولياتها وفقاً للقوانين واللوائح ذات الصلة والنظام الأساسي للشركة.

ب. القواعد والأنظمة المتعلقة بإدارة مخاطر الخسارة.

ج. أنظمة للتأكد بأن الموظفين يقومون بالأعمال التجارية وفقاً للقوانين واللوائح ذات الصلة (بما يتضمن النظام) والنظام الأساسي للشركة.

د. أنظمة للتأكد من تناسب العمليات التجارية.

هـ. أنظمة لضمان أن كافة المعاملات التي تتضمن أطراف ذوي علاقة محتملين أو تضارب مصالح يتم إقرارها على أساس عادل ومعقول ومتوافق. وقد إعتمدت الشركة عدداً من الإجراءات الرقابية المتعلقة بتضارب المصالح بين الشركة وأطراف ذوي علاقة.

(8) تقوم الإدارة بالتقييم المستمر لكفاءة أنظمتها وإجراءاتها وآليات الرقابة وذلك للتقليل من المخاطر والقصور في الأداء.

(9) يقدم المدقق الداخلي للجنة التدقيق تقريراً ربع سنوي عن التدقيق الداخلي والذي يشمل على مراجعة وتقييم لنظام الرقابة الداخلية الخاص بالشركة.

وفيما يتعلق بالفترة الحالية فقد اعتبر مجلس الإدارة نظام الرقابة الداخلية فاعلاً ومناسباً حيث لم يتم العثور على أية مسائل جوهرية ذات اهتمام قد تؤثر على المساهمين. وخلال الفترة تم التعامل على نحو مناسب مع أوجه قصور طفيف في الرقابة عن طريق إجراءات تصحيحية. كما إنه لم تكن هنالك اخفاقات جوهرية في الرقابة الداخلية قد تؤثر على أداء الشركة المالي.

كما تقوم الشركة بمراقبة وإدارة المخاطر المتصلة بالعمليات عبر تقارير إدارة المخاطر التي تعدها الإدارة كما تجري مناقشتها خلال اجتماعات مراجعة سير الأعمال الشهرية.

و قد تم الإفصاح عن أوجه إدارة المخاطر المالية في التقرير السنوي المدقق للشركة.

(10) يتم تنفيذ سياسة المخاطر العامة والمبادئ الأساسية الداعمة لها من خلال

نظام شامل لإدارة ومراقبة المخاطر على أساس تعريف صحيح وتحديد المهام والمسؤوليات على المستوى التشغيلي وعلى هدي الإجراءات والمنهجيات والأدوات الداعمة والمناسبة للمراحل والأنشطة المختلفة في النظام. وفيما يلي عناصر المخاطر التي تخضع لها الشركة بشكل عام:

- أ. مخاطر الحوكمة: فيما يتعلق بالتأكد بأن الالتزام بقواعد الحوكمة السليمة التي وضعتها الشركة من خلال مراقبة عملية الحوكمة الخاصة بها تلعب دوراً مهماً في المحافظة بشكل مناسب على مصالح الشركة وجميع المساهمين.
- ب. مخاطر السوق: تعرّض نتائج عمليات الشركة للتذبذبات في الأسعار ومتغيرات السوق، وأسعار الأصول المالية وغيرها.
- ج. مخاطر إئتمانية: إمكانية أن طرف مقابل يخل بالتزاماته العقدية مما يسبب خسارة إقتصادية أو مالية للشركة.
- د. مخاطر تجارية: تنتج عن عدم وجود الضمان في شأن تصرفات العناصر الجوهرية المتضمنة في التجارة.
- هـ. مخاطر تنظيمية: ناتجة عن التغييرات التنظيمية المقررة من قبل جهات التنظيم المختلفة.
- و. مخاطر تشغيلية : وهي خسائر مالية مباشرة أو غير مباشرة ناتجة عن الإجراءات الداخلية غير الملائمة أو فشل التكنولوجيا أو الأخطاء البشرية أو نتيجة لأحداث خارجية.
- ز. مخاطر للسمعة: تأثيرات سلبية محتملة على قيمة الشركة بسبب أن الأداء العام للشركة لم يكن حسب توقعات أصحاب المصالح.

(11) تماشياً مع متطلبات المادة 3/3/18 من نظام حوكمة الشركات، يقوم المدقق الداخلي برفع تقرير دوري إلى لجنة التدقيق يتضمن مراجعةً وتقييماً لنظام الرقابة الداخلية في الشركة، ويشمل التقرير كل ما ورد في المادة 18(5) من النظام. وتجدر الإشارة إلى أن إدارة التدقيق الداخلي بالشركة لها الحق في الوصول بشكل منتظم لكل المستندات لمراجعة كل عناصر وأنشطة الرقابة الداخلية والقيام بالتدقيق الشامل لممارسات وإجراءات الرقابة الداخلية لجميع الإدارات والشركات التابعة.

(12) تقوم لجنة التدقيق واللجنة التنفيذية بدراسة أية مسائل مهمة وغير عادية تتضمنها التقارير التي يعدّها المدقق الداخلي والخارجي وذلك باتخاذ القرارات المناسبة وإجراء

التقييم المستمر للمعلومات التي يتم تقديمها سواءً من لجنة التدقيق أو من المدقق الداخلي والخارجي حتى يتم تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية بصورة فعالة وصحيحة.

7. مراقب الحسابات (المدقق الخارجي) :

يتم تعيين مراقب الحسابات بواسطة الجمعية العامة بناءً على توصية من مجلس الإدارة. وقد قام المساهمون خلال إجتماع الجمعية العامة التي انعقدت في مارس 2012م بتكليف مكتب السادة/ آرنست ويونغ وتعيينهم مدققين خارجيين للسنة المالية 2012م، ويعتبر السادة/ آرنست ويونغ مؤهلين ومستقلين تماماً عن الشركة ومجلس الإدارة.

كما يقوم مراقب الحسابات بإجراء تدقيق مستقل سنوي ومراجعة نصف سنوية بهدف تأكيد أن البيانات المالية تعدّ وفقاً للمعايير الدولية. وقد صدرت البيانات المالية نصف السنوية لعام 2012 في 12 أغسطس 2012م وسيتم عرض البيانات المالية السنوية على مجلس الإدارة في 27 فبراير 2013م. ويتم نشر كل التقارير المالية في الصحف السيارة الصادرة باللغتين العربية والإنجليزية. ويمكن للمساهمين والجمهور الإطلاع على التقارير المالية والمعلومات ذات الصلة بزيارة موقع الشركة على الإنترنت.

من ناحية أخرى يقوم المدقق الخارجي بحضور الجمعية العامة للشركة والرد على الإستفسارات التي تثار من قبل المساهمين. و استيفاء لأحكام المادة (141) من قانون الشركات القطري لعام 2004 وطبقاً لأحكام المادة (52) من النظام الأساسي للشركة فقد تم نقل التكاليف بمراقبة حسابات الشركة من ديلويت آند توش إلى آرنست ويونغ في عام 2012م.

8. الإفصاح والشفافية

كما أشرنا سابقاً إن الإفصاح والشفافية هما من القيم الأساسية لحوكمة إدارة الشركات وهما بمثابة وجهين لعملة واحدة فإذا لم يتوفر أحدهما إنعدم الآخر، حيث أنهما يعتبران أداة قوية

في التأثير على سلوك الشركة وحماية المساهمين والمستثمرين ومساعدتهم في تقييم كفاءة الإدارة وإتخاذ القرارات المناسبة التي تستند على المعلومات الكافية بشأن تقييم الشركة.

وعلى سند من نص المادة (20) والمادة 30(8) من النظام ، فقد تقيدت الشركة بجميع متطلبات الإفصاح المنصوص عليها في هاتين المادتين ، حيث تم إنشاء موقع إلكتروني للشركة إحتوى على كل المعلومات الهامة والأساسية للشركة بما في ذلك وليس حصراً التقارير المالية واللجان المختلفة التي تم تشكيلها من قبل مجلس الإدارة وإطار عمل هذه اللجان والسيرة الذاتية لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة وفقاً لأحكام المادة 5(3) من النظام.

من جهة أخرى فإن الشركة تقوم بالإفصاح الدقيق وفي الوقت المناسب للجهات الرقابية المختلفة عن كافة البيانات المالية للشركة والمعلومات الجوهرية. كما يقوم مجلس الإدارة بالتأكد من أن جميع عمليات الإفصاح التي تقوم بها الشركة تتيح معلومات دقيقة وصحيحة وغير مضللة. ووفق أحكام المادة 3(خ) من ميثاق لجنة التدقيق، فقد أنيط باللجنة الإشراف على التقيد بقواعد الإفصاح والمتطلبات الأخرى.

ومن الأهمية بمكان أن نذكر هنا أنّ الشركة تقوم بتوفير كل المعلومات الضرورية للمدققين الخارجيين حتى يتمكنوا من إعداد التقارير المالية للشركة طبقاً لمعايير المحاسبة والتدقيق الدولية IFRS و ISA ومتطلباتها. ويتم الإشارة صراحة في تقرير المدققين الخارجيين بتقيد الشركة بمعايير IFRS وأن التدقيق قد أجري وفقاً لمعايير التدقيق الدولية ISA. علماً بأنه يتم نشر التقارير المالية المدققة للشركة في بعض الصحف الصادرة باللغتين العربية والإنجليزية وعلى موقع الشركة على الإنترنت وكذلك يتم توزيع نسخ من تلك التقارير المالية على المساهمين في الجمعية العامة.

ووفقاً لمتطلبات أحكام المادة 30(2) من النظام، فإننا نشير هنا إلى أن نشر البيانات المالية نصف السنوية الخاصة بالشركة عقب اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 2012/8/8 قد تأخر لمدة يوم نسبة للظروف التالية:

1. انعقد اجتماع المجلس المشار إليه أعلاه في 2012/8/8 حيث صادف ذلك شهر رمضان المعظم ولاعتبارات الشهر الفضيل عقد الاجتماع ليلاً حيث بدأ في تمام الساعة التاسعة والنصف مساءً وانتهى حوالى منتصف تلك الليلة.

2. تماشياً مع المتطلبات القانونية، تم تعيين مدقق حسابات جديد للمجمع هذا العام مما صاحبه تغيير في الاجراءات المتبعة لاعتماد البيانات المالية مقارنة بمدقق الحسابات السابق، حيث لا يصدر مدقق الحسابات تقريره قبل مراجعة و اعتماد البيانات المالية من قبل المجلس. وقد تم إرسال البيانات بعد مراجعتها من قبل المجلس صباح اليوم التالي للاجتماع، أي 2012/8/9 ولم تتم إعادة البيانات المالية المعتمدة مع تقرير مدقق الحسابات إلا بعد منتصف نهار ذلك اليوم.

3. استطاعت الشركة فور استلامها للنسخة الكاملة من البيانات المالية المعتمدة من قبل مدقق الحسابات إرسالها لكل من بورصة قطر وهيئة قطر للأسواق المالية في نفس اليوم 2012/8/9.

وبسبب هذا الأمر، علّقت بورصة قطر لبرهة وجيزة تداول أسهم الشركة وتم استئناف التداول بتاريخ 2012/8/10. ومن ناحية أخرى، طلبت هيئة قطر للأسواق المالية استيضاحاً حول هذا التأخير في نشر البيانات المالية نصف السنوية حيث تم إيراد الأسباب آنفة الذكر لتوضيح ملائمة التأخير.

ومن أجل تلافي مثل هذا التأخير مستقبلاً يمكن الفراغ من البيانات المالية قبل وقت كاف من تاريخ عقد مجلس الإدارة المعني بمراجعتها كما يمكن أيضاً توزيعها لأعضاء المجلس والجهات ذات الصلة مسبقاً.

9. حقوق المساهمين :

يقر مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا بمسؤولياتهم لثمثيل مصالح جميع المساهمين ولزيادة قيمة المساهمين. ويضمن مجلس الإدارة إحترام حقوق المساهمين بما يحقق العدالة والمساواة وفقاً لأحكام هذا النظام والقوانين واللوائح ذات الصلة والنظام الأساسي للشركة.

وتضمن النظام الأساسي للشركة ما يكفل عدم التمييز بين المساهمين، فنصت المادة (18) منه على أن "كل سهم يخول صاحبه الحق في حصة معادلة لحصة غيره بلا تمييز..." ونصت المادة (16) منه على أنه "يجوز لأي مساهم تملك أي عدد من أسهم الشركة..." كما نصت المادة (40) منه على أن "لكل مساهم عند التصويت عدد من الأصوات يعادل عدد أسهمه..."

وللمساهمين وفق أحكام النظام والنظام الأساسي للشركة:

1. الحق في حضور إجتماعات الجمعية العامة.
2. التصويت شخصياً أو بالوكالة في إجتماعات الجمعية العامة.
3. النظر في مقترحات مجلس الإدارة بشأن توزيع الأرباح وإقرارها. وقد أجازت الجمعية العامة في 17 فبراير 2010م سياسة تحكم توزيع الأرباح بناء على توصية من مجلس الإدارة وذلك وفقاً لأحكام المادة (27) من النظام. تم التأكيد على هذه السياسة في اجتماع الجمعية العامة العادية بتاريخ 23 فبراير 2011.
4. الدعوة إلى عقد جمعية عامة وحق إدراج بنود على جدول الأعمال ومناقشة البنود المدرجة وطرح أسئلة وتلقي أجوبة عليها.
5. إنتخاب أعضاء مجلس الإدارة. وقد تم إنتخاب أعضاء مجلس الإدارة بالتزكية في الجمعية العامة للمساهمين التي إنعقدت في 17 فبراير 2010 م. تجدر الإشارة إلى أنه نتيجة لإنتخاب أعضاء مجلس الإدارة بالتزكية ولعدم وجود طلبات من مرشحين آخرين لم يتم التصويت لإنتخاب أعضاء مجلس الإدارة عن طريق التصويت التراكمي كما هو وارد في أحكام المادة 26(2) من النظام.

ووفقاً لأحكام المادة (27) من النظام فقد أجازت الجمعية العامة للمساهمين في 17 فبراير 2010 بناءً على توصية من مجلس الإدارة سياسة توزيع الأرباح متضمنة شرحاً عن خلفية وتعليل هذه السياسة إنطلاقاً من خدمة مصلحة الشركة والمساهمين على حد سواء وقد تم التأكيد على هذه السياسة في اجتماع الجمعية العامة العادية بتاريخ 23 فبراير 2011. وورد في سياسة توزيع الأرباح: "تؤمن الشركة بأن دفع الأرباح عنصر مهم في تعظيم قيمة الاستثمار للمستثمرين، وطبقاً لما ورد أعلاه، فإن سياسة الشركة في الوقت الحالي، والخاضعة للتغيرات مستقبلاً، هي اقتراح توزيع الأرباح على وجه العموم وفقاً للسوق". (مرفق رقم (11)- سياسة توزيع الأرباح).

سجلات الملكية :

بما أن الشركة مدرجة في بورصة قطر فإن السجل الذي يحتوي أسماء المساهمين فهو بطرف بورصة قطر بصفتها المسؤولة عن متابعة شؤون المساهمين وتعتبر مفوضة من الشركة بحفظ وتنظيم هذا السجل بموجب أحكام المادتين (159) و(160) من قانون الشركات لسنة 2002م وتقوم بورصة قطر وفق لوائحها الداخلية بالتعامل مع المساهمين. تطلب الشركة من بورصة قطر من وقت لآخر تزويدها بسجلات توضح ملكية الأسهم وفقاً للإجراءات التي تصدرها بورصة قطر للحصول على تلك السجلات. ولكل مساهم الحق في الحصول على عقد التأسيس والنظام الأساسي للشركة ومستندات أخرى متى ما طلب ذلك. ووفقاً لأحكام المادة (23)(3) من النظام، فإن للشركة موقع إلكتروني هو (www.mannai.com) يتضمن كل المعلومات العامة عن الشركة.

هيكل رأس مال الشركة والأسهم والصفقات الكبرى :

في إجتماع الجمعية العامة للمساهمين والتي انعقدت بتاريخ 22 أكتوبر 2012 تمت زيادة رأس مال الشركة إلى 456,192,000 ريال قطري مقسماً على عدد 45,619,200 سهماً وقد

تم الإفصاح عن رأس مال الشركة في الصحف اليومية الصادرة باللغتين العربية والإنجليزية وفي موقع الشركة على الإنترنت، كما تم إخطار الأجهزة الرقابية المختلفة.

10. حقوق أصحاب المصالح الآخرين :

وفقاً لأحكام المادة (29) من النظام، يؤكد مجلس الإدارة أن حقوق أصحاب المصالح والأطراف ذوي العلاقة من موظفين ودائنين وعملاء وزبائن وموردين مستثمرين إلخ. كلها مصادرة ومحترمة ولديهم مطلق الحرية في الحصول على المعلومات الصحيحة والكافية. وتحفظ إدارة الشركة بقنوات اتصال مفتوحة وشفافة مع أصحاب المصالح كما أنه يتم نشر المعلومات عن طريق الموقع الإلكتروني للشركة وعن طريق الصحف السيارة.

من ناحية أخرى فإن إدارة الشركة تتبع مبادئ العدل والمساواة بين الموظفين والعاملين فلا تفرقة على أساس العرق أو الجنس أو الدين.. إلخ. ورد في دليل الموظفين للشركة "إن من سياسة الشركة عدم التفرقة أو التمييز في أنشطتها أو في أحكام وشروط التوظيف على أساس العمر أو الجنس أو العرق أو اللون أو الجنسية أو الدين. إن هذه السياسة تضمن بأن العناصر المتعلقة بالعمل فقط هي التي تؤخذ في الاعتبار ومعايير السلوك والأداء العادلة هي التي تطبق في تقييم العاملين".

كما تقوم إدارة الشركة بمنح الحوافز والمكافآت وفق سياسات ومبادئ معينة. وقد أجازت الجمعية العامة في 17 فبراير 2010 بناءً على توصية مجلس الإدارة سياسة المكافآت والتي تهدف لصرف المكافآت بعدالة ومسؤولية في ظل معطيات ذات صلة بالأداء ونطاق الوظائف على كافة المستويات وربط المكافآت بالأداء المؤسسي والفردى ومصالح المساهمين. (مرفق رقم (12) - سياسة توزيع المكافآت) تم التأكيد على هذه السياسة في اجتماع الجمعية العامة العادية بتاريخ 23 فبراير 2011.

وإستيفاءً لأحكام المادة (29)(4) من النظام فقد إعتد مجلس الإدارة سياسة تضمن للعاملين الحماية والسرية في حال إبلاغهم الإدارة بالتصرفات المثيرة للريبة في الشركة عندما تكون هذه التصرفات غير قديمة أو غير قانونية أو مضرّة بمصالح الشركة والمساهمين، مع ضمان

حمايتهم من أي ردة فعل سلبية من أي أحد. وتلتزم الإدارة بالأخذ بالعلم والتحقيق في جميع قضايا السلوك المريب أو غير القانوني وإخطار مجلس الإدارة بنتيجة التحقيق. وتم نشر ملخص عن سياسة الإبلاغ في موقع الشركة على الإنترنت. (مرفق رقم (13) - ملخص عن سياسة الإبلاغ).

11. مواد النظام التي لم يتم بعد اعتمادها في نظام الشركة الأساسي:

لقد تم التنويه سابقاً في تقارير الحوكمة الخاصة بالشركة التي تم تقديمها إلى الهيئة بالتزامن مع مساهمي الشركة بأنه:

لم تقم الشركة بعد باعتماد المواد التالية من النظام في نظامها الأساسي وفيما يلي بيان أسباب ذلك:

1/9 تشكيل مجلس الإدارة (ولكن يعتبر تشكيل مجلس إدارة الشركة من حيث هو متوافق مع هذه المادة).

1/23 الحصول على المعلومات (على أية حال يتضمن النظام الأساسي للشركة تفاصيل الشروط الحالية للحصول على المعلومات).

1/26 حقوق المساهمين فيما يتعلق بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة (يقبل مجلس الإدارة هذا المبدأ).

2/28 حقوق مساهمي الأقلية و 3/28 حقوق المساواة في بيع الأسهم (يعترف المجلس بمسئوليته عن تمثيل مصالح كافة المساهمين، ولكن تخضع قرارات المساهمين في خاتمة المطاف لتصويت الأغلبية عليها بموجب أحكام المادة (128) من قانون الشركات التجارية رقم (5) لسنة 2002).

حمد بن عبد الله بن خليفة آل ثاني

رئيس مجلس الإدارة

مرفق رقم (1)

نطاق صلاحيات لجنة الحوكمة

العضوية

يتم تعيين أعضاء اللجنة من قبل مجلس الإدارة. يتطلب نظام الحوكمة الخاص بهيئة قطر للأسواق المالية أن يبقى مجلس الإدارة أعضاءه على الدوام على اطلاع على آخر المستجدات في مجال الحوكمة وأفضل الممارسات ذات الصلة. ويجوز للمجلس إسناد تلك المهمة إلى لجنة حوكمة أو أي جهة يعتبرها مناسبة. وعليه، فقد قرر مجلس الإدارة تكوين لجنة للحوكمة تتكون من عضوي مجلس إدارة بغية إبقاء المجلس على علم بمسؤولياته حول الحوكمة وأفضل الممارسات في هذا الصدد. تجوز دعوة أي أعضاء في مجلس الإدارة ومسؤولي الشركة التنفيذيين ومدراءها لحضور اجتماعات اللجنة، وعلى وجه التحديد تعمل اللجنة على التنسيق مع مسؤولي الاتصال بالشركة مع بورصة قطر وهيئة قطر للأسواق المالية (حاليا هما المدير التنفيذي والمدير المالي) وكذلك مع الإدارة القانونية بالشركة. ويجوز للجنة الحوكمة أن تستشير على نفقة الشركة أي محام أو خبير أو استشاري مستقل في عملها. ويكون تعيين أعضاء اللجنة لمدة ثلاث سنوات يجوز تمديدتها من قبل مجلس الإدارة.

النصاب

النصاب هو عضوان برغم أنه من الممكن لأي عضو في اللجنة إطلاع المجلس على المستجدات عند الضرورة.

عدد الاجتماعات

تتعد اللجنة على الأقل ثلاث مرات في السنة وبصورة أكثر انتظاماً خلال الاثني عشر شهراً الأولى من صدور متطلبات نظام الحوكمة الخاص بهيئة قطر للأسواق المالية، ويتم توثيق إفادات واستشارات اللجنة المقدمة لمجلس الإدارة ضمن محاضر إجتماعات المجلس الرئيسية.

الواجبات

خلفية

ينص نظام الحوكمة الخاص بهيئة قطر للأسواق المالية على أن " أعضاء مجلس الإدارة مسئولون عن الإدراك الجيد لدورهم وواجباتهم وأن يتقنوا أنفسهم في المسائل المالية والتجارية والصناعية و في عمليات الشركة وعملها" وأن "على مجلس الإدارة أن يبقى أعضاءه على الدوام مطلعين على التطورات في مجال الحوكمة وأفضل الممارسات في هذا الخصوص" وعليه، فإن الدور الرئيسي للجنة الحوكمة يتمثل فيما يلي:

- أن تمكّن مجلس الإدارة عبر الحوكمة الجيدة من إضافة قيمة للشركة ولسمعتها في أوساط المساهمين.
- إبقاء المجلس على الدوام مطلعاً على آخر المستجدات في مجال الحوكمة وأفضل الممارسات في هذا الخصوص.
- ضمان التزام مجلس الإدارة بالقوانين واللوائح وقواعد الممارسة ذات الصلة وذلك بالتنسيق مع مسؤولي الاتصال بالشركة مع بورصة قطر وهيئة قطر للأسواق المالية (حالياً هما المدير التنفيذي والمدير المالي) والإدارة القانونية بالشركة.
- الاجتماع مع بورصة قطر وهيئة قطر للأسواق المالية ومحامي الشركة متى ما كان ذلك لازماً للحصول على استشارة خبرة في مجالات الالتزام.
- مساعدة المجلس في إعداد "ميثاق مجلس الإدارة" المطلوب ضمن نظام حوكمة الشركات، بحيث يتم تفصيل مهام المجلس ومسؤولياته بجانب واجبات أعضاء المجلس اعتماداً على الملحق رقم (2) من نظام حوكمة الشركات الخاص بهيئة قطر للأسواق المالية.
- يعتمد نظام حوكمة الشركات على مبدأ "التقيد أو تعليل عدم التقيد". و في المجالات التي لا تنطبق فيها شركة ما بأي من أحكام النظام، فيتعين عليها شرح الأسباب في تقريرها السنوي حول الحوكمة الذي يوقع عليه رئيس مجلس الإدارة ويتم إرساله إلى هيئة قطر للأسواق المالية وكذلك عرضه على الجمعية العامة. تكون اللجنة مسؤولة بالتضامن مع المدير التنفيذي والمدير المالي عن إعداد تقرير الحوكمة السنوي.

إن بعض عناصر النظام قد تتطلب إجراء تعديل على النظام الأساسي للشركة. و في هذا الصدد، يتعين ملاحظة أن مجلس الإدارة قد صرح بالألا يتم طرح مقترحات تعديل نظام الشركة الأساسي للنظر فيها إلا بعد الفترة الانتقالية واكتمال النظام في هيئته النهائية وبعد استشارة مستشاري الشركة القانونيين رسمياً.

التبعية الإدارية

تتبع اللجنة إدارياً لمجلس الإدارة وتبقيه على إطلاع على الدوام بآخر التطورات في مجال الحوكمة التي تؤثر على الشركة.

مرفق رقم (2)

طريقة المناعي

العملاء :

- العملاء الراضون هم مستقبلنا، ويُحكم علينا بمدى جودة قيامنا بما يلي:
- أن نفوق توقعات عملائنا من خلال الاستماع إليهم وفهمهم
- كسب ولاء عملائنا وثقتهم عن طريق الأمانة واللباقة
- الالتزام بأعلى معايير الجودة في الاهتمام بشؤون العملاء والتسليم في الوقت المحدد وخدمة ما بعد البيع
- أن نصيغ الخيار الأول للعملاء في كل وقت وحين بسبب شغفنا بالتفوق
- توقع حاجات العملاء والاستجابة لها

القيادة :

- كل فرد في المناعي قيادي. القادة يُحكم عليهم بالمعايير التي يضعونها لأنفسهم، والقيادي في المناعي:
- يتبادل المعرفة والأفكار بصراحة
- يعامل الجميع على قدم المساواة والعدل والاستقامة.
- يحفز ويلهم الآخرين للحصول على نتائج
- يتقبل ويتكيف مع التغيير
- يمنح السلطات للآخرين لتحمل المسؤولية

المجتمع :

- يهدف المناعي لترويج مصالح قطر، ويمكن الحكم علينا بما يلي:
- مساهمتنا في الاقتصاد المحلي
- مراعاتنا للممارسات التي تحمي وتدعم البيئة الطبيعية
- مدى جودة تطويرنا وتدريبنا لمواردنا البشرية

المساهمون :

- نسعي لمقابلة توقعات مساهميننا، ويمكن الحكم علينا بما يلي:
- مقدرتنا على تقديم قيمة مستمرة على المدى الطويل
- معاييرنا العالية للانضباط المؤسسي

الشركاء التجاريون :

- نؤمن بالشراكة المفتوحة مع الموردين ويمكن الحكم علينا بمدى جودة قيامنا بما يلي:
- تقديم أفضل الحلول الراقية لعملائنا
- تطوير علاقتنا على المدى الطويل كشريك أمثل
- بناء ميزات تنافسية للأعمال التجارية التي نمثلها

فرق العمل :

- المناعي كلها فريق عمل واحد. ويُحكم على فريق العمل بمدى جودة عملهم معاً. نسعى لـ :
- ممارسة تواصل صريح وواضح فيما بيننا
- مساعدة بعضنا البعض لنخدم مصلحة المجموعة بكاملها
- إحترام بعضنا البعض والافتخار بإنجازاتنا
- إعتبار الأخطاء فرصة للتعليم لا لإلقاء اللوم
- خلق بيئة مشجعة يفخر الأفراد بأداء عملهم فيها

مرفق رقم (3)

ميثاق مجلس الإدارة

تهدف هذه الوثيقة لبيان الدور المنوط بمجلس إدارة مجمع شركات المناعي ش.م.ق. ومسؤولياته.

وفق متطلبات أحكام المادة (4) من النظام، فقد اعتمد مجلس إدارة مجمع شركات المناعي ش.م.ق. ميثاق المجلس أدناه:

تشكيل مجلس الإدارة:

1. يُحدّد تشكيل المجلس في نظام الشركة الأساسي ويجب أن يتضمن المجلس أعضاء تنفيذيين وأعضاء غير تنفيذيين وأعضاء مستقلين وذلك بهدف ضمان عدم تحكّم شخص واحد أو مجموعة صغيرة من الأشخاص في قرارات المجلس.
2. يجب أن يكون ثلث أعضاء مجلس الإدارة على الأقل أعضاء مستقلين ويجب أن تكون أكثرية الأعضاء أعضاء غير تنفيذيين.
3. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة التمتع بالدراية والخبرة المناسبين لتأدية مهامهم بصورة فعّالة لما فيه مصلحة الشركة، كما يتعين عليهم إعطاء الوقت والاهتمام الكافيين لمهمتهم كأعضاء في مجلس الإدارة.
4. يتعين على كل عضو يتم انتخابه حديثاً في مجلس الإدارة أن يتعرّف على هيكلية الشركة وإدارتها وكافة المعلومات الأخرى التي تمكنه من القيام بمسؤولياته وأدائها على نحو فعّال.

مهمة مجلس الإدارة:

1. يدير الشركة مجلس إدارة فعّال يكون مسؤولاً مسؤولية جماعية وفردية عن الإشراف على إدارة الشركة بالطريقة المناسبة.

2. يكون المجلس مسؤولاً عن:

- أ. الموافقة على الأهداف الإستراتيجية للشركة وتعيين المدراء واستبدالهم وتحديد مكافآتهم ومراجعة أداء الإدارة وضمان تخطيط التعاقب على إدارة الشركة.
- ب. ضمان تقييد الشركة بالقوانين واللوائح ذات الصلة وبعقد تأسيس الشركة وبنظامها الأساسي.
- ج. تفويض بعض صلاحياته إلى لجان مختلفة تتكون من أعضاء مجلس الإدارة بهدف إجراء عمليات محددة ومهام واضحة حسبما يرد في نطاق صلاحيات كل لجنة.

واجبات أعضاء مجلس الإدارة:

1. تتضمن واجبات كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة على سبيل الذكر لا الحصر ما يلي:
 - أ. المشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة وإعطاء رأي مستقل حول المسائل الاستراتيجية و السياسة و الأداء والمساءلة والموارد والتعيينات الأساسية؛
 - ب. ضمان إعطاء الأولوية لمصالح الشركة والمساهمين في حال حصول أي تضارب للمصالح؛
 - ج. المشاركة في اجتماعات ومداولات لجان المجلس؛
 - د. القيام مع أعضاء المجلس الآخرين بمراقبة أداء الشركة في تحقيق غاياتها وأهدافها المتفق عليها؛
 - هـ. مراجعة تقارير الأداء بما فيها التقارير السنوية ونصف السنوية والربعية.
 - و. الإشراف على تطوير القواعد الإجرائية الخاصة بحوكمة الشركة للإشراف على تطبيقها بشكل يتوافق وتلك القواعد؛
 - ز. إتاحة مهاراته وخبراته واختصاصه ومؤهلاته لمجلس الإدارة أو لجانه المختلفة من خلال حضوره ومشاركته الفعالة؛ و
 - ح. المشاركة في الجمعيات العمومية العادية وغير العادية للمساهمين.

واجبات رئيس مجلس الإدارة:

يكون رئيس مجلس الإدارة مسؤولاً عن حسن سير عمل مجلس الإدارة بطريقة مناسبة وفعالة بما في ذلك حصول أعضاء مجلس الإدارة على المعلومات الكافية والصحيحة في الوقت المناسب.

ولا يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يكون عضواً في أي لجنة من لجان المجلس المنصوص عليها في نظام حوكمة الشركات.

وفضلاً عن مسؤولياته كعضو مجلس إدارة، تشمل مسؤوليات رئيس مجلس الإدارة ما يلي:

أ. التأكد من قيام المجلس بمناقشة جميع المسائل الأساسية بشكل فعال وفي الوقت المناسب؛

ب. الموافقة على جدول أعمال كل اجتماع من اجتماعات مجلس الإدارة مع الأخذ بعين الاعتبار أي مسألة يطرحها أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة، ويجوز أن يفوض الرئيس هذه المهمة إلى عضو في المجلس، غير أن الرئيس يبقى مسؤولاً عن قيام عضو المجلس المذكور بهذه المهمة بطريقة مناسبة؛

ج. تشجيع جميع أعضاء المجلس على المشاركة بشكل كلي وفعال في تصريف شؤون المجلس لضمان قيام المجلس بما فيه مصلحة الشركة؛

د. ضمان التواصل الفعال مع المساهمين وإيصال آرائهم إلى مجلس الإدارة؛

هـ. السماح لأعضاء مجلس الإدارة بالمشاركة الفعالة؛

و. ضمان إجراء تقييم ذاتي سنوي لأداء المجلس.

واجبات أعضاء مجلس الإدارة الإستثنائية :

أ. يدين كل عضو في مجلس الإدارة للشركة بواجبات استثنائية للعناية والإخلاص والتقدير بالقواعد المنصوص عليها في القوانين واللوائح ذات الصلة بما في ذلك نظام حوكمة الشركات وميثاق مجلس الإدارة هذا.

ب. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة العمل بفاعلية للالتزام بمسؤولياتهم تجاه الشركة؛

- ج. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة القيام بمهامهم وعلى كل عضو مجلس إدارة أن يقوم بحسن نية وبالغناية والاهتمام اللذين يبذلهما الشخص العادي الحصيف في العناية بأمواله في ظروف مشابهة، وأن يتصرف على نحو معقول لتحقيق أفضل مصالح الشركة وكافة مساهميها.
- د. يدين كل عضو في مجلس الإدارة للشركة بواجبات الإخلاص للشركة ولمساهميها، ويتطلب هذا الواجب الاستثنائي من أعضاء المجلس تغليب مصلحة الشركة ومساهميها على مصالحهم الشخصية والتصرف دائماً بحسن نية.
- هـ. يجوز لأغلبية أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين أن يطلبوا استشارة مستشار مستقل بشأن أي من أمور الشركة على نفقة الشركة.

تضارب المصالح وتعاملات المطلعين الداخليين :

- أ. قامت الشركة بإعداد السياسات والإجراءات المتعلقة بتعاملات الأطراف ذوي العلاقة والمطلعين الداخليين، وقد تم نشر ملخص لتلك الوثائق على موقع الشركة على الانترنت.
- ب. وفقاً لسياسة الشركة، فإنه في حالة طرح أي مسألة تضارب مصالح أو أي صفقة تجارية بين الشركة وأحد أعضاء مجلس إدارتها أو أي طرف ذي علاقة له علاقة بهذا العضو، خلال اجتماع المجلس، يجب مناقشة الموضوع في غياب العضو المعني. و تتم الصفقة وفقاً لأسعار السوق وعلى أساس تجاري بحت، ولا يشارك العضو المعني في المداولات أو التصويت على تلك المسألة.
- ت. يجب الإفصاح عن هذه الصفقات في التقرير السنوي للشركة ويجب أن يشار إليها بالتحديد في الجمعية العامة.
- ث. وفقاً لسياسة الشركة حول تعاملات المطلعين الداخليين، فإن أعضاء مجلس الإدارة مسؤولين عن الالتزام بالقوانين التي تحكم المطلعين الداخليين وبالأحكام ذات الصلة الخاصة ببورصة قطر و هيئة قطر للأسواق المالية.
- ج. فضلاً عن ذلك، يتعين على أعضاء مجلس الإدارة الامتناع عن:

- أ. التعامل لحسابه عندما يكون لعضو المجلس المعني أو لأفراد عائلة عضو مجلس الإدارة أو لشركائه أو لأي طرف آخر على صلة وثيقة به منفعة مالية في الشركة؛
- ب. القيام بأنشطة تنافس المصالح المالية للشركة بما في ذلك الانخراط في عمل منافس؛ غير أن هذه الفقرة لا تمنع أي عضو مجلس إدارة من امتلاك أقل من 10% في شركة مدرجة أو الحالات التي يكون فيها التضارب علنياً وموافقاً عليه صراحةً وفقاً لأحكام القانون والقواعد واللوائح.
- ج. الاستيلاء على فرصة هي حق للشركة إلا إذا عرضت الفرصة أولاً على الشركة ورفضتها الأخيرة؛
- د. أي عمل يؤدي إلى منح قرض شخصي تفضيلي عندما لا تمنح قروض مماثلة أو شروط مماثلة للجمهور؛
- هـ. أي عمل يعتبر تعامل مطّلع داخلي أو أي إفصاح بصورة غير مشروعة عن معلومات سرية خاصة بالشركة؛
- و. أي عمل أو صفقة لا تتوافق والقوانين واللوائح ذات الصلة.

مرفق رقم (4)
تشكيل مجلس الإدارة الحالي

الاسم	صفة العضوية	المسؤوليات	الفئة
1. سعادة الشيخ حمد بن عبد الله بن خليفة آل ثاني	ممثلاً عن شركة قطر للاستثمار وتطوير المشاريع القابضة (كيبكو) ذ.م.م.	رئيس الشركة ممثلاً أمام القضاء والغير تنفيذ قرارات المجلس	مستقل + غير تنفيذي
2. سعادة الشيخ سحيم بن عبد الله بن خليفة آل ثاني	ممثلاً عن شركة قطر للاستثمار وتطوير المشاريع القابضة (كيبكو) ذ.م.م.	رئيس لجنة التدقيق رئيس لجنة المكافآت رئيس لجنة الترشيحات	مستقل + غير تنفيذي
3. السيد/ خالد أحمد المناعي	شخصي	عضو التنفيذي	تنفيذي
4. السيد/ محمد علي محمد خميس الكبيسي	ممثلاً عن الشركة المتخصصة لخدمات المشاريع ذ.م.م.	عضو لجنة التدقيق عضو لجنة المكافآت عضو لجنة الترشيحات	مستقل + غير تنفيذي
5. السيد/ سعيد عدنان أبو عودة	ممثلاً عن الشركة القطرية الدولية للاستثمار العقاري ذ.م.م.	عضو لجنة الحوكمة	مستقل + غير تنفيذي
6. السيد/ كيث جون هيجلي	ممثلاً عن شركة قطر للاستثمار وتطوير المشاريع القابضة (كيبكو) ذ.م.م.	عضو لجنة المكافآت رئيس لجنة الحوكمة	غير تنفيذي
7. السيد/ علي يوسف حسين كمال	ممثلاً عن شركة الصخامة للتجارة والمقاولات ذ.م.م.	عضو لجنة التدقيق عضو لجنة الترشيحات	مستقل + غير تنفيذي
8. السيد/ راشد فهد عمير الجبر النعيمي	ممثلاً عن مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع		مستقل + غير تنفيذي

مرفق رقم (5) السير الذاتية لأعضاء مجلس الإدارة

الشيخ حمد بن عبد الله بن خليفة آل ثاني

التعليم: خريج العلوم السياسية والعلاقات الدولية مع درجة الشرف من جامعة كوفينترى، المملكة المتحدة، 2002

المناصب التي يشغلها حالياً: المدير التنفيذي لشركة قطر للاستثمار وتطوير المشاريع القابضة (كيبكو القابضة)

رئيس مجلس إدارة مجمع شركات المناعي ش.م.ق.

رئيس مجلس إدارة مدماك للمقاولات ذ.م.م.

رئيس مجلس إدارة بيت الإستثمار

رئيس مجلس إدارة بيت التمويل القطري

رئيس المجلس الإستشاري لسيمنز قطر ذ.م.م.

رئيس مجلس إدارة شركة تورنيكو

عضو مجلس إدارة الخطوط الجوية القطرية

عضو مجلس إدارة بنك قطر الوطني

المناصب التي شغلها سابقاً: عضو مجلس إدارة شركة قطر للاستثمار وتطوير المشاريع القابضة (كيبكو القابضة)

رئيس المجلس الإستشاري لشركة ثايسن كروب للتكنولوجيا قطر ذ.م.م.

عضو مجلس إدارة الشركة القطرية للإستثمارات العقارية (العقارية)

عضو مجلس إدارة الشركة القطرية للنقل البحري (كيو - شب)

الشيخ سحيم بن عبد الله بن خليفة آل ثاني

التعليم: خريج إدارة الأعمال والقانون في جامعة لندن ميتروبوليتن،
المملكة المتحدة، 2006

المناصب التي يشغلها حالياً: عضو مجلس إدارة شركة قطر للاستثمار وتطوير المشاريع
القابضة (كيكو القابضة)
نائب رئيس مجلس إدارة مجمع شركات المناعي ش.م.ق.
نائب رئيس مجلس إدارة مزايا قطر للتطوير العقاري ش.م.ق.
عضو مجلس إدارة بنك قطر الدولي

المناصب التي شغلها سابقاً: عضو مجلس إدارة الشركة الوطنية للإجارة

السيد/ محمد على محمد خميس الكبيسي

التعليم:

بكالوريوس العلوم في الهندسة المدنية مع درجة الشرف

جامعة قطر - 1985

المناصب التي يشغلها حالياً: نائب المدير التنفيذي في شركة قطر للاستثمار وتطوير المشاريع القابضة (كبيكو القابضة)

عضو مجلس الإدارة في جميع الشركات التابعة لكبيكو القابضة

عضو مجلس إدارة مجمع شركات المناعي ش.م.ق.

عضو مجلس إدارة شركة مزايا قطر.

عضو مجلس إدارة شركة أكسيوم تيليكوم.

عضو مجلس إدارة شركة داماس العالمية المحدودة.

المناصب التي شغلها سابقاً: العضو المنتدب في شركة قطر للاستثمار وتطوير المشاريع القابضة (كبيكو القابضة)

عضو مجلس إدارة شركة قطر للاستثمار وتطوير المشاريع القابضة (كبيكو القابضة)

عضو مجلس إدارة الشركة القطرية للاستثمارات العقارية (العقارية)

عضو مجلس إدارة الشركة القطرية للنقل البحري

عضو مجلس إدارة بيت التمويل القطري

عضو مجلس إدارة بنك قطر الدولي

عضو مجلس إدارة الشركة الوطنية للإجارة

إستشاري هندسي / مكتب سعادة رئيس الوزراء بالديوان الأميري

مدير مرافق ووصلات البنية التحتية – شركة راس لفان للغاز المسال الطبيعي المحدودة

منسق أسطح البنية التحتية – شركة راس لفان للغاز المسال الطبيعي المحدودة

مهندس مشروع أول – مشروع ميناء راس لفان قطر – المؤسسة العامة للبترول

مساعد مدير الأعمال الجديدة – القوات المسلحة القطرية ، وزارة الدفاع

مساعد مدير مشاريع المنطقة (وحدة الأعمال الهندسية في القوات
المسلحة)

موظف إتصال بمشروع عالي القيمة 3,500 مليون ريال قطري
(المكتب الفني)

مهندس موقع (المكتب الفني)

السيد/ راشد فهد النعيمي

يشغل السيد راشد النعيمي حالياً منصب نائب الرئيس للإدارة – مؤسسة قطر ، والتي أسسها في عام 1995 حضرة صاحب السمو الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني، أمير البلاد المفدى، وهي تركز على الأسواق الرأسية للتعليم، والعلوم والأبحاث، وتنمية المجتمع. وتعتبر المدينة التعليمية مركز هذه المؤسسة.

وتحت رئاسة صاحبة السمو الشیخة موزا بنت ناصر المسند، حرم سمو الأمير، تتطور المدينة التعليمية لتصبح أحد أكبر المراكز التعليمية في العالم حيث يقدر نطاق وحجم أعمال المشروع بالمليارات وستدعم هذه المبادرة دولة قطر في تحولها إلى مجتمع مبني على المعرفة. ويتحمل السيد راشد النعيمي مسؤولية ملفات العمليات الإدارية والتشغيلية للمؤسسة وتشمل مجالات الخدمات المشتركة في: المالية والمشتريات وتكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية والخدمات المساعدة وتحسين إجراءات الأعمال وأنظمة إدارة الجودة.

يشغل السيد راشد النعيمي حالياً منصب الرئيس المقيم لمزايا قطر، ميزة (بما في ذلك منصب المدير التنفيذي)، نوليچ فينشرز (كيه في)، و جلف بريدج انترناشونال (جي بي آي). كما أنه عضو مجلس إدارة ممثلاً لمؤسسة قطر في مجالس إدارات عدد من الشركات تشمل فودافون قطر. وبالإضافة إلى ذلك، فقد أشرف على تأسيس وتطوير العديد من مبادرات وبرامج المؤسسة الجديدة التي تغطي نطاقاً واسعاً من المجالات.

وقد تطورت مسيرة السيد راشد النعيمي المهنية خلال السنوات العشرين الماضية فهو قائد بالفطرة وقد اشتغل في الإدارة العليا لما يزيد عن عقد من الزمن. وقبل التحاقه بمؤسسة قطر كان مديراً للموارد البشرية في شركة راس غاز المحدودة، وهي شركة مصنعة للنفط والغاز وتساهم في إنتاج حوالي 20% من الغاز الطبيعي المسال في العالم. وكان مسؤولاً عن الحفاظ على عدد الأفراد عندما نفذ المصنع برنامجاً كبيراً لزيادة الأرباح بمضاعفة الإنتاج وإبقاء عدد القوى العاملة ثابتاً.

وتشمل خبرة السيد راشد النعيمي عدداً من مجالات الأعمال من الابتكار إلى الإنتاج ومن سلسلة إمداد إلى توفير منتجات وخدمات عالمية بفاعلية في التكلفة ، ولديه سجل ممتاز من الأداء في القيام ببرامج إعادة هيكلة ناجحة بخلق بيئات عمل جماعي تركز على التحسين المستمر لزيادة قيمة المساهمين.

وبتوليّه عدد من المناصب الإدارية، يتوفر لديه الخبرة والمعرفة اللازمين لتنفيذي ناجح لتحقيق أهداف المؤسسة، ويدرك دور القيادة في خلق ثقافة التغيير، ويحمل حب التقيد بالالتزامات ويؤمن بأن البشر هم أعلى الأصول.

يحمل السيد راشد النعيمي شهادة بكالوريوس العلوم في الإقتصاد من جامعة ولاية إنديانا الأمريكية ويستمر في سعيه للتميز على الصعيدين الشخصي والمهني.

السيد/ علي يوسف حسين كمال

تخرج السيد علي كمال بدرجة بكالوريوس العلوم في إدارة الأعمال مع تخصص المالية، ودرجة بكالوريوس الأداب / العلوم في الإقتصاد من الولايات المتحدة الأمريكية.

واشتغل السيد علي كمال محطاً مالياً في جولدمان سانشس وكريديت سويس في مدينة نيو يورك.

كما عمل بوزارة الشؤون الخارجية مسؤولاً عن الشؤون القنصلية والعلاقات التجارية لفرنسا وبلجيكا وسويسرا ولكسمبورج واسبانيا من مقر سفارة دولة قطر في باريس

وهو عضو في مجلس إدارة مجمع شركات المناعي وشركة قطر للإنتاج الصناعي وشركة مزايا قطر.

السيد/ خالد المناعي

تلقي السيد خالد المناعي تعليمه الأولي في قطر حتى ارتحل إلى المملكة المتحدة حيث أكمل فيها تعليمه الثانوي. ومن هناك انتقل لدراسة اقتصاديات الزراعة بجامعة كورنيل، ايثاكا بنيويورك وحصل على البكالوريوس في إدارة الأعمال والإدارة من جامعة سانت توماس / راييس بهيوستن بولاية تكساس الأميركية.

وبعد التخرج التحق السيد خالد المناعي بمورغان ستانلي آند كومباني إنك. (وهي شركة عالمية كبرى لها عمليات على نطاق العالم في مجال البنوك التجارية والبنوك الاستثمارية والخدمات ذات الصلة) وذلك لتلقي التدريب العملي والخبرة، خصوصاً في قسم الشؤون المالية للمجموعة، حيث اطلع على جميع أوجه الشؤون المالية مثل السندات والعقارات والدمج والضم ورأس المال وفئات الدخل الثابت.

بعدها عاد السيد خالد المناعي إلى قطر لينضم إلى مجموعة المناعي في عام 1987 حيث التحق بقسم المستودعات وبالتالي تعامل مع عمليات قطع الغيار والعديد من موكلي السيارات والموكلين التجاريين المعروفين، بجانب مسؤوليته عن التطوير الكلي لمجمع سلوى الصناعي. كما كان مسؤولاً خلال هذه الفترة عن توسعة الأعمال التجارية مع العديد من الموكلين وعمل على تطوير سوق منتجات وكالات المناعي.

وفي عام 1989، تمت ترقية السيد خالد المناعي إلى نائب للرئيس وأوكلت له مهام تطوير أعمال عديدة والتي شملت ولكن لم تنحصر في تطوير عمليات أقسام السفريات و انشاء مكتب في روسيا و انشاء عمليات السيارات وتطوير الأنشطة التجارية في جمهورية مصر العربية، بالإضافة إلى انشاء قسم عمليات السيارات في المملكة العربية السعودية وتطوير الأنشطة التجارية. وفي أكتوبر من عام 2000 تم انتخاب السيد خالد المناعي رئيساً لمجلس إدارة مجمع شركات المناعي بعد إعادة الهيكلة الناجحة للشركة وبعد إكمال بيع حصة رئيسية فيها إلى شركة كيبكو القابضة. ويشغل السيد خالد المناعي الآن منصب العضو التنفيذي في مجمع شركات المناعي.

وبعد أن جرى حب العمليات المالية في دمه، حضر السيد خالد المناعي برنامج الإداريين الشباب بالمعهد الأوروبي لإدارة الأعمال بفرنسا خلال عام 1994. وقد حضر العديد من الندوات والتي من بينها على سبيل المثال لا الحصر ندوة الجيل الثاني في الشركات العائلية و تخطيط الأداء الفائز و قيادة الشركات العائلية بمعهد الإدارة العالمي والاجتماعات السنوية للمنتدى الاقتصادي العالمي وورش عمل السيارات.

والسيد خالد المناعي عضو في العديد من المنظمات الإجتماعية بدولة قطر

السيد/ كيث هيجلي

بعد العمل لمدة مع بنك ستاندر تشارترد في لندن وما وراء البحار، قضى كيث هيجلي معظم حياته المهنية مع بنك لويديز حتى التحاقه بمجمع شركات المناعي في قطر في 2001.

وقبل الالتحاق بالمناعي كانت حياته المهنية مبنية على سلسلة من الأدوار القيادية في مجموعة بنك لويديز في كل من المملكة المتحدة وحول العالم بما في ذلك مديراً قطرياً بدولة الإمارات العربية المتحدة، ومديراً عاماً باليابان، ومديراً إقليمياً لبنك لويديز بالمملكة المتحدة.

وقد عمل عضواً منتدباً لشركتين من كبريات شركات خصم الفواتير في المملكة المتحدة، ولعب دوراً محورياً في الصناعة المالية في المملكة المتحدة بما في ذلك ثماني سنوات في مجلس اتحاد شركات الخصم، ومؤخراً كرئيس له.

بعد تعيينه مديراً عاماً تنفيذياً في مجمع شركات المناعي كانت مهمته تركيز الموارد على أعماله التجارية على المستوى المحلي لضمان محافظة المناعي على موقعه الريادي في السوق في ظل النمو السريع للاقتصاد القطري. وقد تمت إعادة هيكلة المجموعة بالكامل خلال الأربع سنين اللاحقة ليتخذ شكله الحالي من الأعمال التجارية المزدهرة التي تركز على التجارة والخدمات. وقد انضم إلى مجلس إدارة مجمع شركات المناعي في 2005 وتم تعيينه لاحقاً عضواً منتدباً.

وتم إدراج مجمع شركات المناعي بنجاح في سوق الدوحة للأوراق المالية في 2007م. وتقاعد السيد/ كيث من منصب العضو المنتدب في ديسمبر 2008 ويستمر الآن عضواً غير تنفيذي في مجلس الإدارة.

كما إنه يمثل أيضاً مجمع شركات المناعي في مجالس إدارات الشركات التابعة وهي داماس العالمية المحدودة و أكسيوم تيليكوم واللذان تتخذان من دولة الإمارات العربية المتحدة مقراً لهما.

وهو زميل معهد المصرفيين القانونيين وعضو معهد إدارة الائتمان والمدير القانوني لمعهد المدراء – المملكة المتحدة.

السيد/ سعيد أبو عودة

التعليم:

برنامج الإدارة المتقدمة
كلية هارفارد لإدارة الأعمال
بوستون ، ماساشوسيتس، الولايات المتحدة الأمريكية، 2009

ماجستير في إدارة الهندسة
جامعة جورج واشنطن
واشنطن دي سي ، الولايات المتحدة الأمريكية ، 1984

بكالوريوس العلوم في الهندسة المدنية
جامعة بورديو ، ويست لافايت
إنديانا - الولايات المتحدة الأمريكية ، 1983

المناصب التي يشغلها حالياً:

مدير العمليات وتطوير الأعمال لشركة قطر للاستثمار وتطوير
المشاريع القابضة (كيكو القابضة)
عضو مجلس إدارة مجمع شركات المناعي.
عضو مجلس إدارة المستقبل لصناعة الأنابيب.
عضو مجلس إدارة شركة بلاك كات للإنشاءات والهندسة.
عضو مجلس إدارة الشركة المتخصصة لخدمات المشاريع.
عضو مجلس إدارة الشركة المتخصصة للتغذية.
مدير عام شركة تورنيديو.

المناصب التي شغلها سابقاً:

نائب رئيس مجلس إدارة شركة أساس العقارية.
مدير عام شركة قطر للاستثمار وتطوير المشاريع القابضة (كيكو
القابضة) 2003 – 2007.
مدير عام شركة الشرق الأوسط لتطوير الأعمال 1998 – 2003.

مرفق رقم (6)

ملخص عن سياسة تعاملات الأطراف ذوي العلاقة

تهدف الشركة إلى التأكد بأن جميع التعاملات التي قد تتضمن أطراف ذوي علاقة أو تضارب مصالح يتم اعتبارها على أساس عادل ومعقول ومتوافق. وقد اتخذت الشركة عدداً من الإجراءات الرقابية التي تمكنه من اعتبار المعاملات ضمن المجموعة بشكل صحيح من وجهة نظر طرف ذي علاقة وتضارب المصالح.

مرفق رقم (7)

ملخص عن سياسة المطلعين الداخليين

تمنع الشركة تداول أسهمها بناء على معلومات جوهرية وغير معلنّة عن الشركة ("معلومات داخلية"). و تشمل هذه السياسة المسؤولين و أعضاء مجلس الإدارة وجميع الموظفين الآخرين في الشركة بالإضافة إلى أفراد أسر هؤلاء الأشخاص وغيرهم في كل حالة يكون فيها لدى هؤلاء الأشخاص أو قد يكون لديهم إطلاع على المعلومات الداخلية.

إن من سياسة الشركة الإعتراض على الإفصاح غير المرخص به عن أي معلومات غير معلنّة تم الحصول عليها من موقع العمل وإساءة استخدام المعلومات الجوهرية غير المعلنّة في التداول في أسهمها.

مرفق رقم (8)

نطاق صلاحيات لجنة المكافآت

العضوية

يتم تعيين أعضاء لجنة المكافآت من قبل مجلس الإدارة. ووفقاً لنظام الحوكمة الخاص بهيئة قطر للأسواق المالية، فإن اللجنة يجب أن تضم في عضويتها على الأقل ثلاثة أعضاء غير تنفيذيين يكون غالبيتهم مستقلين. وقد عين مجلس الإدارة ثلاثة أعضاء غير تنفيذيين اثنين منهما أعضاء مستقلين. ولأعضاء اللجنة فقط الحق في حضور اجتماعات اللجنة. ولكن تجوز دعوة أفراد آخرين مثل رئيس مجلس الإدارة و المدير التنفيذي و مدير الموارد البشرية واستشاريين خارجيين وأعضاء مجلس الإدارة الآخرين لحضور كل أو جزء من أي اجتماع للجنة كيفما ومتى كان ذلك مناسباً. كما يجوز للجنة المكافآت أن تستشير على نفقة الشركة أي خبير أو استشاري مستقل. ويكون تعيين أعضاء اللجنة لمدة تصل إلى ثلاث سنوات يجوز تمديدتها من قبل مجلس الإدارة.

النصاب

النصاب المطلوب لعمل اللجنة هو عضوان.

عدد الاجتماعات

تتعدد اللجنة متى ما كان ذلك لازماً طوال السنة للنظر في سياسة المكافآت والمكافآت المقطوعة والمكافآت ذات الصلة بالأداء لأعضاء مجلس الإدارة و أعضاء الإدارة التنفيذية العليا، وتحفظ اللجنة بمحاضر اجتماعاتها.

الدعوة للانعقاد

يجوز لرئيس اللجنة أو من ينوب عنه أن يوجه الدعوة لانعقاد اللجنة مرفقا بها جدول أعمال الاجتماع عبر إشعار مدته ثلاثة أيام عمل.

الاجتماع السنوي العام

يحضر رئيس اللجنة الاجتماع السنوي العام بحيث يكون مستعداً للرد على أية أسئلة من المساهمين حول سياسة المكافآت.

الواجبات

يتعين أن يشتمل الدور الرئيسي المناط بلجنة المكافآت، وفقاً لنظام الحوكمة الخاص بهيئة قطر للأسواق المالية، على تحديد سياسة المكافآت الخاصة بالشركة بما في ذلك مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة وكذلك أعضاء الإدارة التنفيذية العليا.

- يتعين عرض سياسة المكافآت على المساهمين في الجمعية العامة السنوية للموافقة عليها ويتم إعلانها.
- يتعين أن تأخذ المكافآت في الاعتبار مسؤوليات ونطاق مهام أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية العليا بالإضافة إلى أداء الشركة.
- يجوز أن تشمل التعويضات مكونات ثابتة وأخرى مرتبطة بالأداء مع العلم بأن المكونات المرتبطة بالأداء يجب أن تعتمد على أداء الشركة على المدى الطويل.
- لا يجوز أن يقرر أي عضو في اللجنة مكافأته بنفسه.

التبعية الإدارية للجنة

إدارياً، يتبع رئيس اللجنة رسمياً لمجلس الإدارة بشأن إجراءات اللجنة، ويتعين على اللجنة إعداد تقرير سنوي عن سياسة مكافآت الشركة وممارساتها التي تم عرضها على المساهمين في اجتماع الجمعية العامة السنوي للموافقة عليها.

مرفق رقم (9)

نطاق صلاحيات لجنة الترشيحات

العضوية

يتم تعيين أعضاء اللجنة من قبل مجلس الإدارة.

وفقاً لنظام الحوكمة الخاص بهيئة قطر للأسواق المالية يتعين أن تتكون اللجنة من أعضاء مجلس إدارة مستقلين ويرأسها عضو مجلس إدارة مستقل.

ويحق فقط لأعضاء اللجنة حضور اجتماعاتها إلا أنه يجوز أيضاً دعوة أفراد آخرين مثل رئيس مجلس الإدارة و المدير التنفيذي ومدير الموارد البشرية واستشاريين خارجيين وأعضاء مجلس الإدارة الآخرين لحضور كل أو جزء من أي اجتماع للجنة كيفما ومتى كان ذلك مناسباً.

يجوز للجنة الترشيحات أن تستشير على نفقة الشركة أي خبير أو استشاري مستقل.

ويكون تعيين أعضاء اللجنة لمدة تصل إلى ثلاث سنوات يجوز تمديدتها من قبل مجلس الإدارة.

النصاب

النصاب اللازم لعمل اللجنة هو عضوان يتعين أن يكون كل منهما عضو مجلس إدارة مستقل غير تنفيذي.

عدد الاجتماعات

تنعقد اللجنة متى ما كان ذلك لازماً طوال السنة وعلى نحو سنوي للقيام بتقييم أداء مجلس الإدارة.

الدعوة للانعقاد

يجوز لرئيس اللجنة أو من ينوب عنه أن يوجه الدعوة لانعقاد اللجنة مرفقا بها جدول أعمال الاجتماع عبر إشعار مدته ثلاثة أيام عمل.

الاجتماع السنوي العام

يحضر رئيس اللجنة الاجتماع السنوي العام بحيث يكون مستعداً للرد على أية أسئلة من المساهمين حول أنشطة اللجنة.

الواجبات

إن الدور الرئيسي المناط بلجنة الترشيحات، وفقاً لنظام الحوكمة الخاص بهيئة قطر للأسواق المالية، هو ضمان أن ترشيحات وتعيينات أعضاء مجلس الإدارة تتم وفقاً لإجراءات رسمية صارمة وشفافة تشمل مايلي:

- التوصية بتعيينات أعضاء مجلس الإدارة وإعادة ترشيحهم للانتخاب من قبل الجمعية العامة (لا يحرم الترشيح من قبل اللجنة أي مساهم من حقه في الترشيح أو الترشيح).
- يتعين أن تأخذ الترشيحات في الاعتبار ضمن أمور أخرى الوفرة الكافية للمرشحين لأداء واجباتهم كأعضاء مجلس إدارة بالإضافة إلى مهاراتهم ومعرفتهم وخبرتهم و مؤهلاتهم المهنية والفنية والأكاديمية وشخصياتهم، ويتعين أن تكون مبنية على " المبادئ الإرشادية المناسبة لترشيح أعضاء مجلس الإدارة" المرفقة بنظام الحوكمة حسب ما يتم تعديلها من قبل الهيئة من وقت لآخر.
- يتعين أن يشمل دور لجنة الترشيحات أيضاً القيام بتقييم ذاتي سنوي لأداء مجلس الإدارة.
- تتطلب هيئة قطر للأسواق المالية أن تلتزم الشركة أيضاً بأية شروط أو متطلبات ذات صلة بترشيح أو انتخاب أو تعيين أعضاء مجلس الإدارة يتم إصدارها من قبل أي هيئة في قطر.

وبالإضافة إلى ذلك، يتطلب مجلس الإدارة من لجنة الترشيحات أن تبقي قيد النظر احتياجات الشركة القيادية بما في ذلك الإدارة العليا التنفيذية منها وغير التنفيذية وصولاً لضمان مقدرة الشركة المستمرة على المنافسة بفاعلية في السوق.

وبالتالي، ستقوم اللجنة بمراجعة برامج تطوير الإدارة وعملية تخطيط الخلافة في مناصب مجموعة الإدارة التنفيذية والإدارة العليا الأخرى والتي يقوم بإعدادها المدير التنفيذي.

التبعية الإدارية

إدارياً، يتبع رئيس اللجنة رسمياً لمجلس الإدارة بشأن إجراءات اللجنة.

مرفق رقم (10)

نطاق صلاحيات لجنة التدقيق

العضوية

يتم تعيين أعضاء اللجنة من قبل مجلس الإدارة.

وفقاً لنظام الحوكمة الخاص بهيئة قطر للأسواق المالية يتعين أن تضم اللجنة في عضويتها على الأقل ثلاثة أعضاء غالبيتهم مستقلين. ويجب أن يتمتع على الأقل أحد الأعضاء بخبرة في المالية والتدقيق. ويتعين أن يكون رئيس اللجنة عضو مجلس إدارة مستقل. لقد عين المجلس ثلاثة أعضاء مجلس إدارة مستقلين و المدير التنفيذي الذي هو محاسب مؤهل. وبحق فقط لأعضاء اللجنة حضور اجتماعاتها إلا أنه يجوز أيضاً لأفراد آخرين مثل رئيس مجلس الإدارة و المدير التنفيذي و المدير المالي وممثلين من إدارتي التدقيق الداخلي والشئون المالية لحضور كل أو جزء من أي اجتماع للجنة كيفما ومتى كان ذلك مناسباً. كما أن المدققين الخارجيين مدعوون لحضور الاجتماعات حسبما هو مناسب ورفع تقارير عن التدقيق السنوي. ويجوز للجنة التدقيق أن تستشير على نفقة الشركة أي خبير أو استشاري مستقل.

ويكون تعيين أعضاء اللجنة لمدة تصل إلى ثلاث سنوات يجوز تمديدتها من قبل مجلس الإدارة.

النصاب

النصاب اللازم لعمل اللجنة هو عضوان يكون أحدهما على الأقل عضو مجلس إدارة مستقل.

عدد الاجتماعات

تنعقد اللجنة على الأقل مرة كل ثلاث أشهر في أوقات مناسبة في دورة التقارير والتدقيق وفيما عدا ذلك متى ما كان ذلك مطلوباً. و يتبع المدقق الداخلي إدارياً لمجلس الإدارة عبر لجنة التدقيق وتتلقى لجنة التدقيق على نحو ربع سنوي تقرير تدقيق يشتمل على استعراض لنظام التدقيق الداخلي الخاص بالشركة.

و تحتفظ اللجنة بمحاضر اجتماعاتها.

الدعوة لالانعقاد

يجوز لرئيس اللجنة أو من ينوب عنه أن يوجه الدعوة لالانعقاد اللجنة مرفقا بها جدول أعمال الاجتماع عبر إشعار مدته ثلاثة أيام عمل.

الاجتماع السنوي العام

يحضر رئيس اللجنة الاجتماع السنوي العام بحيث يكون مستعداً للرد على أية أسئلة من المساهمين حول أنشطة اللجنة.

الواجبات وميثاق لجنة التدقيق

وفقاً لنظام الحوكمة الخاص بهيئة قطر للأسواق المالية فإن الدور الرئيسي والمسؤوليات المناطة بلجنة التدقيق يتم بيانها في ميثاق لجنة التدقيق الوارد بيانه أدناه:

ميثاق لجنة التدقيق

1. تبني سياسة لتعيين المدققين الخارجيين ورفع تقارير لمجلس الإدارة عن أية أمور ترى اللجنة أنها تتطلب إجراء اللازم بشأنها، ورفع التوصيات حول الإجراءات اللازمة أو العمل المطلوب.
2. الإشراف على ومتابعة استقلالية وإيجابية المدقق الخارجي ومناقشة طبيعة ونطاق وفاعلية التدقيق مع المدقق الخارجي وفقاً للمعايير الدولية حول التدقيق و المعايير الدولية للتقارير المالية.
3. الإشراف على دقة وصحة البيانات المالية والتقارير السنوية ونصف السنوية وربيع السنوية ومراجعة تلك البيانات والتقارير، وفي هذا الصدد، التركيز بصورة خاصة على ما يلي:
 - أ. أي تغييرات في السياسات و التطبيقات/ الممارسات المتعلقة بالمحاسبة.
 - ب. النواحي الخاضعة لأحكام تقديرية بواسطة الإدارة التنفيذية العليا.
 - ت. التعديلات الأساسية الناتجة عن التدقيق.
 - ث. استمرار الشركة في الوجود ومواصلة النشاط بنجاح.
 - ج. التقيد بمعايير المحاسبة حيث تضعها الهيئة.
 - ح. التقيد بقواعد الإدراج في السوق.
 - خ. التقيد بقواعد الإفصاح و المتطلبات الأخرى المتعلقة بإعداد التقارير المالية.
4. التنسيق مع مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا والمدير المالي في الشركة أو الشخص الذي يتولى مهامه، والاجتماع بالمدققين الخارجيين مرة واحدة في السنة على الأقل.
5. دراسة أي مسائل مهمة وغير عادية تتضمنها أو سوف تتضمنها التقارير المالية والحسابات، والبحث بدقة بأي مسائل يثيرها المدير المالي في الشركة أو الشخص الذي يتولى مهامه أو مسئول الامتثال في الشركة أو المدققون الخارجيون.
6. مراجعة أنظمة الرقابة المالية و الداخلية وإدارة المخاطر.
7. مناقشة نظام الرقابة الداخلية مع الإدارة وضمان أداء الإدارة واجباتها نحو تطوير نظام رقابة داخلية فعال.
8. النظر في نتائج التحقيقات الأساسية في مسائل الرقابة الداخلية الموكلة إليها من مجلس الإدارة أو المنفذة بمبادرة من اللجنة وبموافقة المجلس.
9. ضمان التنسيق بين المدققين الداخليين و المدقق الخارجي وتوفير الموارد الضرورية والتحقق من فعالية هيئة الرقابة الداخلية والإشراف عليها.
10. مراجعة السياسات والإجراءات المالية والمحاسبية للشركة.

11. مراجعة خطاب تعيين المدقق الخارجي وخطة عمله وأية استفسارات أخرى مهمة يطلبها من الإدارة العليا في الشركة و تتعلق بسجلات المحاسبة والحسابات المالية أو أنظمة الرقابة وكذلك ردود الإدارة التنفيذية.
12. تأمين الرد السريع لمجلس الإدارة على الاستفسارات والمسائل التي تتضمنها رسائل المدققين الخارجيين أو تقاريرهم.
13. وضع قواعد يتمكن من خلالها العاملون بالشركة أن يبلغوا بسرية شكوهم حول أي مسائل يحتمل أن تثير الريبة في التقارير المالية أو الرقابة الداخلية أو أي مسائل أخرى وضمان وجود الترتيبات المناسبة التي تسمح بإجراء تحقيق مستقل وعادل حول هذه المسائل مع ضمان منح العامل السرية والحماية من أي رد فعل سلبي أو ضرر و اقتراح تلك القواعد لمجلس الإدارة لاعتمادها.
14. الإشراف على تقيد الشركة بقواعد السلوك المهني.
15. التأكد من أن قواعد العمل المتعلقة بهذه المهام والصلاحيات كما فوضها بها مجلس الإدارة تطبق بالطريقة المناسبة.
16. رفع تقرير إلى مجلس الإدارة حول المسائل المنصوص عليها في هذه المادة.
17. دراسة أي مسائل أخرى يحددها مجلس الإدارة.

التبعية الإدارية

إدارياً، يتبع رئيس اللجنة رسمياً لمجلس الإدارة بشأن إجراءات اللجنة، وفي حالة أي خلاف بين توصيات لجنة التدقيق وقرار مجلس الإدارة، بما في ذلك الحالات التي يرفض فيها مجلس الإدارة إتباع توصيات اللجنة بشأن المدقق الخارجي، يتعين على مجلس الإدارة أن يضمّن في تقرير الحوكمة الخاص بالشركة بياناً يفصّل فيه تلك التوصيات والأسباب التي دعت مجلس الإدارة لأن يقرر عدم إتباع تلك التوصيات.

مرفق رقم (11)

سياسة توزيع الأرباح

بموجب المادة 37 من نظام حوكمة الشركات المدرجة في بورصة قطر، يتعين على مجلس الإدارة موافاة الجمعية العامة بسياسة واضحة حول توزيع الأرباح، و يشمل ذلك خلفية وتبريرات هذه السياسة فيما يتعلق بأفضل مصلحة للشركة والمساهمين.

إن دفع الأرباح يخضع للتوصية من قبل مجلس الإدارة وموافقة مساهمي الشركة.

إن إعلان الأرباح مسألة تقديرية وتتماشى مع الممارسات السائدة في السوق، وسيعتمد دفع أية أرباح من قبل الشركة مستقبلاً على عدة عوامل تشمل على سبيل المثال لا الحصر أداء الشركة التشغيلي والنتائج المالية والأوضاع المالية وملاءاتها، بالإضافة إلى متطلبات النقد والسيولة (يشمل ذلك المصاريف الرأسمالية وخطط الاستثمار) وأوضاع السوق والعوامل القانونية التنظيمية وما شابهها من عوامل يقرر مجلس الإدارة علاقتها بالأمر في أي وقت.

تؤمن الشركة بأن دفع الأرباح عنصر مهم في تعظيم قيمة الاستثمار للمستثمرين، وطبقاً لما ورد أعلاه، فإن سياسة الشركة في الوقت الحالي، والخاضعة للتغيرات مستقبلاً، هي اقتراح توزيع الأرباح على وجه العموم وفقاً للسوق.

كما إنه من سياسة الشركة أن تزيد من رأسمالها عن طريق إصدار أسهم مجانية لمساهميها عبر الإصدارات المجانية من وقت لآخر بمعدل يعتمد على احتياجات الشركة المتراكمة.

مرفق رقم (12)

سياسة المكافآت

يهدف مجمع شركات المناعي لصرف المكافآت بعدالة ومسئولية عبر التأكد من أن المكافأة على الأداء أمر تنافسي وكذلك عبر ربط مكافآت المسؤولين التنفيذيين بمصالح المساهمين.

وتضع عملية المكافأة في الحسبان المسؤوليات ونطاق الوظائف على كافة المستويات إلى جانب أداء الشركة.

وتشمل المكافأة على مستوى الإدارة و كبار المسؤولين التنفيذيين معطيات ثابتة وأخرى ذات صلة بالأداء وذلك من أجل تحفيز انجاز وتحقيق الأهداف وربط المكافآت بالأداء المؤسسي والفردى.

ولا يجوز أن يقرر أي مسئول تنفيذي أو عضو مجلس إدارة مكافأته بنفسه.

مرفق رقم (13) ملخص عن سياسة الإبلاغ

تتوقع الشركة من موظفيها الالتزام بأعلى معايير الأمانة.

ويتم تطبيق سياسة إبلاغ شامل في الشركة لحث الموظفين على الإبلاغ عن أي سلوك أو ممارسات خاطئة دون الخوف من أي إجراء إنتقامي.

وتلتزم الشركة بالأخذ بالعلم والتحقيق في جميع حالات السلوك والممارسات الخاطئة التي يتم الإبلاغ عنها ورفع نتائج هذه التحقيقات إلى مجلس الإدارة.