



المصرف العراقي الإسلامي  
لإستثمار والتنمية  
**IRAQI ISLAMIC BANK**  
For Investment & Development

سياسة المكافأة والحوافز

## 1 مقدمة

تم أعداد سياسة المكافآت هذه وفقاً لدليل الحوكمة المؤسسية الصادر عن البنك المركزي العراقي ، وايضاً بموجب قانون ( العمل العراقي ) وتلتزم ايضاً بالقوانين والتعليمات الخاصة بسياسة الموارد البشرية ولتحديد اليات صرف هذه المكافآت على جميع المستويات الادارية للمصرف وتهدف هذه السياسة الى تحديد المعايير والاجراءات الخاصة بمنح المكافآت في المصرف العراقي الاسلامي للاستثمار والتنمية لضمان توافقتها مع الشريعة الاسلامية وتعزيز مبدأ الحوكمة الرشيدة مع الالتزام بالشفافية والعدالة في منح المكافأة والحوافز.

## 2. اهداف السياسة :

- تعزيز الأداء : تحفيز الموظفين على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمصرف
- ضمان العدالة : ضمان العدالة والمساواة في توزيع وصرف المكافآت لكل موظف.
- الالتزام بالمعايير الشرعية : ضمان توافق جميع المكافآت مع الشريعة الإسلامية.
- الشفافية والتشجيع : تحقيق الشفافية والتشجيع في صرف المكافآت لكافة المستويات الادارية .
- تحفيز والابتكار والابداع : : أيسال الموظفين الى مستوى من الابتكار والابداع والتميز في العمل.
- التوازن بين المكافآت المالية والغير مالية : توفير مكافآت متنوعة تعزز التطور المهني والشخصي.
- إدارة مخاطر المكافآت : تحديد وإدارة المخاطر المرتبطة بنظام المكافآت لضمان استدامة الأداء المالي للمصرف.
- ضمان تكافؤ الفرص : تأكيد عدم التمييز وضمان العدالة في توزيع المكافآت بناءً على الأداء الفعلي.

## 3. اقسام المكافآت ونطاقها :

### ❖ المدراء والموظفين :-

- اولاً : المكافآت الثابتة وهي المبالغ المصروفة من غير الراتب والمستحقات الشهرية تصرف بناءً على حدث معين او انتهاء مرحلة معينة أو انجاز عمل خارج نطاق عمل الموظف أو المدير .
- ثانياً : المكافآت المتغيرة : تمنح سنوياً بناءً على الأداء الفردي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية المحددة وتحسب للموظف بناءً على مؤشر الأداء (KPIs) اما مدراء الأقسام تحدد بناءً على تحقيق أهداف القسم .
- ثالثاً : مكافآت خاصة بمشاركة الأرباح : تُحدد نسبة مشاركة الأرباح بنسبة معينة من صافي الأرباح السنوية بعد موافقة من مجلس الأداء بناءً على توصية من لجنة الترشيح والمكافآت.
- رابعاً : مكافآت الأداء الاستثنائي : هي مكافآت تمنح بناءً على مستوى من الأداء يتفوق بشكل ملحوظ على ما هو متوقع أو مطلوب من الموظف أو المدير في دوره. هذا النوع من الأداء لا يقتصر فقط على تحقيق الأهداف المحددة بل يتجاوزها بكثير، مما يساهم في إحداث تأثير إيجابي كبير على المصرف أو القسم واهم الجوانب هي :-
- تحقيق أهداف متفوقة .



- الإبداع والابتكار .
- تأثير إيجابي واسع النطاق .
- القدرة على مواجهة التحديات .
- مساهمة استراتيجية

**خامساً :** مكافأة نهاية الخدمة : وتمنح إلى جميع المدراء والموظفين عند انتهاء الخدمة تقديراً لإسهاماتهم المتواصلة في المؤسسة وتحسب على أساس أجر أسبوعين من الراتب الاساسي عن كل سنة خدمة تم أداها حسب المادة رقم (45) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة (2015) ويستحقون مكافأة نهاية الخدمة بعد اكمال سنة خدمة فعلية.

**سادساً :** مكافآت التطوير المستمر والشهادات المهنية والأكاديمية : وهي

- التطوير المهني وتقديم للموظفين الذين يحصلون على شهادات مهنية واكاديمية.
- برنامج التبادل الوظيفي : تشجع برامج التبادل الوظيفي بين الأقسام المختلفة كجزء من استراتيجية تطوير الموظفين.
- تطوير القادة : تقدم للمدراء الذين يكملون مكافآت خاصة للمدراء الذين يكملون برامج تدريبية.
- سابعاً :** التوازن بين المكافآت المالية وغير المالية وتشمل شهادات التقدير توزع على الموظفين الذين لهم دور بارز في تحقيق اهداف المصرف ، كذلك الترقية الوظيفية التي تعد جزء من المكافآت الغير المالية .

#### ❖ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

#### 1. المكافآت الثابتة لأعضاء مجلس الإدارة

- **تعريف المكافأة الثابتة:** تُمنح المكافآت الثابتة لأعضاء مجلس الإدارة على أساس سنوي كتعويض عن الجهد المبذول.

#### • آلية تحديد المكافأة:

○ **الأعضاء غير التنفيذيين:** تُحدد المكافأة من قبل الهيئة العامة للمصرف في اجتماع الهيئة العامة

○ **الأعضاء التنفيذيون:** تُحدد المكافأة من قبل الهيئة العامة للمصرف في اجتماع الهيئة العامة.

- **المراجعة:** تُراجع المكافأة حسب مقتضيات العمل من قبل لجنة الترشيح والمكافآت لضمان تناسبها مع الأدوار والمسؤوليات.

❖ **مكافأة المدير التنفيذي :-** تمنح بناءً على مؤشرات الأداء الرئيسية وتشمل (نسبة الأرباح ونمو الإيرادات والكفاءة التشغيلية ورضا العملاء والابتكار والابداع والتقييم السنوي .

#### ❖ مكافآت المستشارين واللجان الخارجية :

**أولاً: الاستشارية :** تُمنح للذين يتم التعاقد معهم لتقديم خدمات متخصصة وتمنح ناءً على نوعية الخدمة ومدة العقد، ويتم المصادقة عليها من قبل لجنة الترشيح والمكافآت .



**ثانياً : مكافآت اللجان الخارجية :** تُمنح بناءً على مساهماتهم في مجالات مثل التدقيق الشرعي أو الامتثال وتُحدد المكافأة بنسبة معينة من صافي الأرباح السنوية، أو بمبلغ محدد لكل اجتماع ، تُعتمد المكافآت من قبل مجلس الإدارة بناءً على توصية الترشيح والمكافآت.

**ثالثاً : مكافآت الأداء الخاص بالمشاريع :** تُمنح مكافآت خاصة للمستشارين أو أعضاء اللجان الذين يسهمون في تنفيذ مشاريع استراتيجية وتحدد مقدار المكافأة من اجمالي الميزانية المخصصة للمشروع وتصرف بعد تحقيق الأهداف المحددة .

#### ❖ **صلاحيات تحديد وتعديل نسب المكافآت :**

تتمتع لجنة الترشيحات والمكافآت بالصلاحيات لتحديد نسب المكافآت لجميع الفئات الوظيفية داخل المصرف، بناءً على تقييم الأداء السنوي ومراجعة الأداء المالي للمصرف م تقديم التعديلات المقترحة إلى مجلس الإدارة لمناقشتها والموافقة عليها قبل تطبيقها.

○ المدير التنفيذي لديه صلاحية تقديم توصيات لتعديل نسب المكافآت بناءً على تحليل الأداء الداخلي واحتياجات المصرف. تُرسل التوصيات إلى لجنة الترشيحات والمكافآت لمراجعتها والموافقة عليها.

○ المدير التنفيذي يمكنه أيضاً طلب مراجعة استثنائية لنسب المكافآت في حالة الظروف الاقتصادية الخاصة أو التحديات السوقية.