

البنك
السعودي
الفرنسي
Banque
Saudi
Fransi



تعديل لائحة لجنة المراجعة

البند رقم (11)



لائحة لجنة المراجعة

النص المقترح بعد التعديل	النص الحالي
2.1.3 أن تطلب من رئيس مجلس الإدارة دعوة الجمعية العامة للبنك للانعقاد إذا أعيق عمل اللجنة او تعرض البنك لأضرار او خسائر جسيمة.	2.1.3 أن تطلب من رئيس مجلس الإدارة دعوة الجمعية العامة للبنك للانعقاد إذا أعيق مجلس الإدارة عملها عمل اللجنة او تعرض البنك لأضرار او خسائر جسيمة.
3.1.2 مراجعة وتأكيد استقلال وموضوعية وعدل وفعالية أنشطة المراجعين الخارجيين عن طريق الحصول على بيانات من المراجعين حول العلاقة بين المراجعين و البنك بما في ذلك الخدمات الأخرى غير المتعلقة بالمراجعة (لا يمكن للمراجعين الخارجيون تقديم خدمات غير متعلقة بالمراجعة ، مما قد ينتهك استقلاليتهم، ويقومون بمراجعة حسابات البنك في نفس الوقت) ، و مناقشة العلاقة بين المدققين إن وجدت، مع مراعاة القواعد والمعايير ذات الصلة.	3.1.2 مراجعة وتأكيد استقلال وموضوعية وعدل وفعالية مراجعة المراجعين الخارجيين عن طريق الحصول على بيانات من المراجعين حول العلاقة بين المراجعين و البنك بما في ذلك الخدمات الأخرى غير المتعلقة بالمراجعة (لا يمكن للمراجعين الخارجيون تقديم خدمات غير متعلقة بالمراجعة ، مما قد ينتهك استقلاليتهم، ويقومون بمراجعة حسابات البنك في نفس الوقت) ، و مناقشة العلاقة بين المدققين إن وجدت، مع مراعاة القواعد والمعايير ذات الصلة.
3.1.3 التوصية سنوياً لمجلس الإدارة بتعيين او عزل مراجعي الحسابات وتحديد أتعابهم وتقييم أداءهم بعد التحقق من استقلاليتهم ومراجعة نطاق عملهم وشروط عقودهم وذلك بما يتماشى مع جميع اللوائح والانظمة المعمول بها، مع مراعاة الحد الأقصى المسموح به لإعادة تعيين وتناوب الشريك المرخص له في شركة التدقيق الخارجي. (تتضمن متطلبات البنك المركزي السعودي بتغيير الشريك المراجع لمكتب المراجع الخارجي كل ثلاث سنوات بينما تتطلب هيئة السوق المالية أن لا يتجاوز مجموع مدة عمل مراجع الحسابات سبع سنوات مالية متصلة أو منفصلة، وأن لا يتجاوز مجموع مدة عمل الشريك المشرف على أعمال المراجعة لدى مراجع الحسابات سبع سنوات مالية متصلة أو منفصلة).	3.1.3 التوصية سنوياً لمجلس الإدارة بتعيين او عزل مراجعي الحسابات وتحديد أتعابهم وتقييم أداءهم بعد التحقق من استقلاليتهم ومراجعة نطاق عملهم وشروط عقودهم وذلك بما يتماشى مع جميع اللوائح والانظمة المعمول بها، مع مراعاة الحد الأقصى المسموح به لإعادة تعيين وتناوب الشريك المرخص له في شركة التدقيق الخارجي. (تتضمن متطلبات البنك المركزي السعودي بتغيير الشريك المراجع لمكتب المراجع الخارجي كل ثلاث سنوات بينما تتطلب هيئة السوق المالية أن لا يتجاوز مجموع مدة عمل مراجع الحسابات سبع سنوات مالية متصلة أو منفصلة، وأن لا يتجاوز مجموع مدة عمل الشريك المشرف على أعمال المراجعة لدى مراجع الحسابات سبع سنوات مالية متصلة أو منفصلة).
يجوز للمراجع الخارجي تقديم خدمات غير خدمات التأكيد المرخصة من الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين تماشياً مع التعميم رقم 000573 بتاريخ 17/8/1443هـ الموافق (20 مارس 2020 م). وتشمل هذه الخدمات غير المتعلقة بالتأكد: تقارير المجموعة ، خدمات التأكيد الخاصة بالزكاة والضرائب واللوائح الجمركية وخدمات الامتثال لضريبة القيمة المضافة، الإجراءات المتفق عليها المتعلقة بالمعلومات المالية المستخرجة من السجلات والبيانات المالية، والمشاركة في إعداد التقارير المطلوبة المتعلقة بالصكوك والاكتتابات العامة الأولية كما ورد في أنظمة ولوائح هيئة سوق المال.	
3.5.3 مراجعة واعتماد الهيكل التنظيمي لمجموعة الالتزام بشكل دوري.	
3.5.4 مراجعة تفاصيل تقارير التفتيش الإشرافي وحالة اتخاذ البنك السعودي الفرنسي الإجراءات اللازمة بشأنها بشكل ربعي	3.5.4 مراجعة نتائج تقارير الجهات الرقابية واي ملاحظة متعلقة بالالتزام والتحقق من اتخاذ البنك السعودي الفرنسي الإجراءات اللازمة بشأنها.
-	3.5.4 متابعة توزيع قواعد السلوك المهني على موظفي البنك والتأكد من الالتزام والتعهد بها.
3.5.6 مراجعة حالات فشل الالتزام أو القصور أو الإهمال التي تنطوي على مخاطر جوهرية أو اجراءات قضائية أو عقوبات إشرافية أو الخسارة أو الضرر المالي أو غير المالي، والتي يتم تقديمها من قبل الرئيس التنفيذي للالتزام.	-



<p>3.5.8 التأكيد من وجود آلية إبلاغ مناسبة تتيح للعاملين في البنك تقديم ملحوظاتهم بشأن أي سلوك أو نشاط غير لائق، وكذلك الحفاظ على السرية والتحقق المستقل والمتابعة وذلك وفقاً لمتطلبات المادة 84 من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.</p>	<p>3.5.9 التأكيد من وجود آلية إبلاغ مناسبة تتيح للعاملين في البنك تقديم ملحوظاتهم بشأن أي سلوك أو نشاط غير لائق، وكذلك الحفاظ على السرية والتحقق المستقل والمتابعة وذلك وفقاً لمتطلبات المادة 81 من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.</p>
<p>3.5.9. مراجعة ومناقشة التقارير ربع السنوية المقدمة من مجموعة الالتزام بشأن الإبلاغ عن المخالفات ومكافحة الرشوة والفساد والحالات ذات الصلة بما في ذلك الحالة والإجراءات المتخذة، ويبلغ رئيس لجنة المراجعة مجلس الإدارة في حالات الإبلاغ عن المخالفات الجوهرية.</p>	<p>3.5.10 مراجعة ومناقشة التقارير ربع السنوية المقدمة من مجموعة الالتزام بشأن الإبلاغ عن المخالفات ومكافحة الرشوة والفساد والحالات ذات الصلة بما في ذلك الحالة والإجراءات المتخذة، ويبلغ رئيس لجنة المراجعة مجلس الإدارة في حالات الإبلاغ عن المخالفات الجوهرية.</p>
<p>3.6.1 المراجعة الدورية لمحاضر اجتماعات لجنة المخاطر المنبثقة من مجلس الإدارة وذلك لضمان فاعلية عمليات إدارة المخاطر والعمليات الفرعية ولضمان فاعلية خطوط الدفاع الثلاثة بداخل البنك السعودي الفرنسي.</p>	<p>3.6.1 المراجعة الدورية لمحاضر اجتماعات لجنة المخاطر المنبثقة من مجلس الإدارة</p>
<p>3.6.4 يجتمع رئيس لجنة المراجعة سنوياً مع رئيس لجنة المخاطر لتبادل الملاحظات حول إدارة المخاطر.</p>	<p>3.6.4 يجتمع رئيس لجنة المراجعة سنوياً مع رئيس لجنة المخاطر لتبادل الملاحظات حول إدارة المخاطر.</p>
<p>4.3.5 يجوز لرئيس اللجنة تعيين أحد أعضائها ليكون نائباً له و ليتحمل مسؤولية رئاستها في حالة غيابه .</p>	<p>4.3.5 يجوز لرئيس اللجنة تعيين أحد أعضائها ليكون نائباً له و ليتحمل مسؤولية رئاستها في اجتماعات اللجنة في حالة غيابه/ا .</p>
<p>4.3.6 يجب إبلاغ الجهات المنظمة ذات الصلة (البنك المركزي السعودي/ هيئة السوق المالية) بتعيين رئيس اللجنة للحصول على عدم الممانعة البنك المركزي السعودي.</p>	<p>4.3.6 يجب إبلاغ الجهات المنظمة ذات الصلة (البنك المركزي السعودي/ هيئة السوق المالية) بتعيين رئيس اللجنة للحصول على عدم الممانعة..</p>
<p>4.5.5 اعداد حزم التقارير المقرر توزيعها على أعضاء اللجنة الى جانب جدول اعمال الاجتماع قبل خمسة (5) ايام عمل من تاريخ انعقاد الاجتماع.</p>	<p>4.5.5 اعداد حزم التقارير المقرر توزيعها على أعضاء اللجنة الى جانب جدول اعمال الاجتماع قبل خمسة (5) ايام تقويمية من تاريخ انعقاد الاجتماع.</p>
<p>4.6.2 ينبغي ان يكون لدى أعضاء اللجنة مؤهلات علمية وخبرات مهنية في مراجعة الحسابات و إدارة المخاطر بما في ذلك معرفة المعايير المحاسبية ومعايير المراجعة و القدرة على قراءة التقارير المالية وفهم الأنظمة و القواعد و اللوائح ذات الصلة الصادرة عن الجهات التنظيمية.</p>	<p>4.6.2 ينبغي ان يكون لدى أعضاء اللجنة مؤهلات علمية وخبرات مهنية في مراجعة الحسابات أو المالية أو إدارة المخاطر بما في ذلك معرفة المعايير المحاسبية ومعايير المراجعة و القدرة على قراءة التقارير المالية وفهم الأنظمة و القواعد و اللوائح ذات الصلة الصادرة عن الجهات التنظيمية.</p>
<p>6.3 ث) تقييم الأداء العام للجنة الالتزام واحترام المجلس بالفئات وفقاً لذلك.</p>	
<p>تعديلات عامة: تم تعديل صياغة بعض المواد للتأكد من موائمة اللغة المستخدمة في اللائحة بنسخته العربية والانجليزية</p>	

البنك
السعودي
الفرنسي
Banque
Saudi
Fransi



تعديل سياسة الترشيح والعضوية
والتقييم والإحلال لأعضاء مجلس الإدارة

البند رقم (12)



سياسة الترشيح والعضوية والتقييم والإحلال لأعضاء مجلس الإدارة

النص الحالي	النص المقترح بعد التعديل
	<p>4. القوانين واللوائح، والسياسات والإجراءات الداخلية ذات الصلة</p> <p>4.1 الأنظمة واللوائح التنظيمية</p> <p>أحد الجوانب الأساسية لهذه السياسة هو ضمان الامتثال لجميع القوانين مثل هيئة السوق المالية والبنك المركزي السعودي والمتطلبات التنظيمية الأخرى.</p> <p>تشمل القوانين واللوائح الرئيسية التالي:</p> <p>نظام الشركات – وزارة التجارة</p> <p>هيئة السوق المالية – نظام السوق المالية</p> <p>هيئة السوق المالية – لائحة الحوكمة للشركات</p> <p>البنك المركزي السعودي - متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي</p> <p>البنك المركزي السعودي - المبادئ الرئسية للحوكمة في المؤسسات المالية الخاضعة لرقابة وإشراف البنك المركزي السعودي</p> <p>هيئة السوق المالية - اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة</p>
<p>4.1.1 تشكيل مجلس الإدارة</p> <p>يتكون مجلس إدارة البنك من عشرة (10) أعضاء، أن تكون أغلبيته من الأعضاء غير التنفيذيين، أربعة (4) أعضاء مستقلين بحد أدنى، وذلك على النحو المنصوص عليه في النظام الأساسي للبنك ووفقاً للوائح الصادرة عن هيئة السوق المالية.</p> <p>مع الأخذ في الاعتبار أن البنك المركزي السعودي لديه معايير أخرى للاعتقال ويتطلب أن يكون اثنان على الأقل أو ثلث من أعضاء مجلس الإدارة مستقلين، أنها أكثر وفقاً لذلك، ويجب ألا يتجاوز عدد الأعضاء التنفيذيين في المجلس عضوين (2).</p> <p>يتم تعيين رئيس (من الأفضل ان يكون عضو مستقل) ونائبه في أول اجتماع أعضاء مجلس الإدارة، ويكون كلاهما من أعضاء المجلس غير التنفيذيين. ويمكن لمجلس الإدارة تعيين عضواً منتدباً أو رئيساً تنفيذياً من أعضائه.</p>	<p>5.1.1 تشكيل مجلس الإدارة</p> <p>يتكون مجلس إدارة البنك من عشرة (10) أعضاء، أن تكون أغلبيته من الأعضاء غير التنفيذيين، أربعة (4) أعضاء مستقلين بحد أدنى، وذلك على النحو المنصوص عليه في النظام الأساسي للبنك مع الأخذ في الاعتبار معايير الاستقلالية الواردة في كل من أنظمة ولوائح البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية والتي تتطلب أن يكون اثنان على الأقل أو ثلث من أعضاء مجلس الإدارة مستقلين، أنها أكثر وفقاً لذلك، ويجب ألا يتجاوز عدد الأعضاء التنفيذيين في المجلس عضوين (2).</p> <p>يتم تعيين رئيس مجلس إدارة (من الأفضل ان يكون عضو مستقل) ونائبه في أول اجتماع أعضاء مجلس الإدارة، ويكون كلاهما من أعضاء المجلس غير التنفيذيين. ويمكن لمجلس الإدارة تعيين عضواً منتدباً أو رئيساً تنفيذياً من أعضائه.</p>
<p>4.1.2 تشكيل لجان المجلس</p> <p>هـ) لجنة المسؤولية الاجتماعية:</p>	<p>5.1.2 تشكيل لجان المجلس</p> <p>و) لجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة:</p>
<p>4.2.1 نشر إعلان الترشيح</p> <p>على البنك نشر إعلان الترشيح في الموقع الإلكتروني للبنك والموقع الإلكتروني للسوق وفي أي وسيلة أخرى تحددها هيئة السوق المالية، وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يظل باب الترشح مفتوحاً مدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.</p>	<p>5.2.1 نشر إعلان الترشيح</p> <p>على البنك نشر إعلان الترشيح في الموقع الإلكتروني للبنك والموقع الإلكتروني لتداول وفي أي وسيلة أخرى تحددها هيئة السوق المالية، وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يظل باب الترشح مفتوحاً مدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.</p>
<p>4.2.2 إجراءات الترشيح والاختيار</p> <p>يحق لكل مساهم في البنك ترشيح نفسه أو غيره لعضوية مجلس الإدارة، وذلك وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية وستكون لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولة عن تقييم المؤهلات والمهارات والخبرات اللازمة لضمان تنوع وتوازن كفاءات مجلس الإدارة وفعاليتها.</p>	<p>5.2.2 إجراءات الترشيح والاختيار</p> <p>يحق لكل مساهم في البنك ترشيح نفسه أو شخص أو أكثر من بين المساهمين أو غيره لعضوية مجلس الإدارة ويشترط في جميع الأحوال أن يكون أعضاء مجلس الإدارة أشخاصاً من ذوي الصفة الطبيعية، وذلك وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية وستكون</p>



وعلاوة على ذلك، يجب أن تستوفي مؤهلات المرشحين متطلبات اللوائح الصادرة من قبل الجهات التنظيمية والمتطلبات الخاصة للمجلس أو اللجان التابعة له، وذلك على النحو المنصوص عليه في لائحة مجلس الإدارة أو لوائح اللجان. يجب إتباع الإجراءات أدناه عند إجراء عملية الترشيح:

- أ. يتلقى الأمين العام لمجلس الإدارة طلبات الترشيح للتأكد من اكتمالها واحتوائها على الوثائق والمعلومات اللازمة مثل:
 - أولاً: خطاب من المرشح يعبر فيه عن رغبته في الترشح. كما يتعهد في هذا الخطاب إذا ما تم اختياره عضواً، بتقديم الإفصاحات اللازمة وفقاً لسياسة تعارض مصالح أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
 - ثانياً: نسخة من بطاقة الهوية الوطنية وسجل الأسرة.
 - ثالثاً: السيرة الذاتية والمؤهلات العلمية والخبرات العملية ومعلومات الاتصال.
 - رابعاً: تعبئة النماذج المحددة من قبل البنك وتقديم أي معلومات / مستندات إضافية قد يطلبها البنك.
 - خامساً: تعبئة وإرفاق نموذج هيئة السوق المالية ذات الصلة.
 - سادساً: تعبئة وإرفاق نموذج الملاءمة الخاص بالبنك المركزي السعودي.
 - سابعاً: تعبئة نماذج الاستقلالية وفقاً لمعايير هيئة السوق المالية والبنك المركزي السعودي التي ستقدمها إدارة الحوكمة، وغيرها من النماذج التي قد يطلبها البنك.
- ب. على الأمين العام لمجلس الإدارة ضمان استيفاء طلبات المرشحين لمتطلبات البنك المركزي السعودي وإرسالها إلى لجنة الترشيحات والمكافآت، **ومن المفترض قيام لجنة الترشيحات والمكافآت** بفحص الطلبات المقدمة وتقييمها وتحديد المرشحين المؤهلين لعضوية المجلس وتحديد المرشحين المستقلين **وتقديمها** إلى مجلس الإدارة لاستعراضها، ومن ثم إرسالها إلى البنك المركزي السعودي بصورة رسمية من قبل رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت، للحصول على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي الكتابية قبل تعيين أي شخص في أحد المناصب القيادية، وذلك بعد التأكد من ملاءمة المرشحين ومناسبتهم وفقاً للأنظمة واللوائح ذات الصلة، قبل موعد انعقاد الجمعية العامة التي سينتخب خلالها عضو مجلس الإدارة لمدة لا تقل عن 30 يوماً.
- ت. وفي حال العثور على أي معلومات تتعلق بملاءمة أي من المرشحين لعضوية مجلس الإدارة أو لجانه **أو مناصب قيادية** وكانت هذه المعلومات تؤثر على استحقاق المرشح أو أهليته، يجب إرسال إخطاراً كتابياً إلى البنك المركزي السعودي في غضون **ثلاثة (3) أيام** عمل اعتباراً من تاريخ العثور على هذه المعلومات، حتى إذا تم إيجاد تلك المعلومات بعد الحصول على خطاب "عدم ممانعة" من البنك المركزي السعودي لترشيح المرشح المعني.
- ث. يعلن البنك على موقع السوق الإلكتروني عن معلومات بشأن مرشحي لعضوية مجلس الإدارة، وذلك عند نشر الدعوة إلى عقد اجتماع الجمعية العامة أو الإعلان عن عقدها. يجب أن تتضمن تلك المعلومات وصفاً حول خبرات المرشحين ومؤهلاتهم العلمية ومهاراتهم ومناصبهم الوظيفية وعضوياتهم السابقة أو الراهنة. ويجب أن يوفر البنك نسخة من هذه المعلومات داخل مقره الرئيسي أو على موقعه الإلكتروني.
- ج. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين لعضوية مجلس الإدارة الذين أعلن البنك عن معلوماتهم.

لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولة عن تقييم المؤهلات والمهارات والخبرات اللازمة لضمان تنوع وتوازن كفاءات مجلس الإدارة وفعاليتها. وعلاوة على ذلك، يجب أن تستوفي مؤهلات المرشحين متطلبات اللوائح الصادرة من قبل الجهات التنظيمية والمتطلبات الخاصة للمجلس أو اللجان التابعة له، وذلك على النحو المنصوص عليه في لائحة مجلس الإدارة أو لوائح اللجان.

يجب إتباع الإجراءات أدناه عند إجراء عملية الترشيح:

- أ. على مجلس الإدارة أن يدعو الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد قبل انتهاء دورته بمدة كافية: لانتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة.
- ب. يتلقى الأمين العام لمجلس الإدارة طلبات الترشيح للتأكد من اكتمالها واحتوائها على الوثائق والمعلومات اللازمة مثل:
 - أولاً: خطاب من المرشح يعبر فيه عن رغبته في الترشح. كما يتعهد في هذا الخطاب إذا ما تم اختياره عضواً، بتقديم الإفصاحات اللازمة وفقاً لسياسة تعارض مصالح أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
 - ثانياً: نسخة من بطاقة الهوية الوطنية وسجل الأسرة.
 - ثالثاً: السيرة الذاتية والمؤهلات العلمية والخبرات العملية ومعلومات الاتصال.
 - رابعاً: تعبئة النماذج المحددة من قبل البنك وتقديم أي معلومات / مستندات إضافية قد يطلبها البنك.
 - خامساً: تعبئة وإرفاق نموذج هيئة السوق المالية ذات الصلة.
 - سادساً: تعبئة وإرفاق نموذج الملاءمة الخاص بالبنك المركزي السعودي.
 - سابعاً: تعبئة نماذج الاستقلالية وفقاً لمعايير هيئة السوق المالية والبنك المركزي السعودي التي ستقدمها إدارة الحوكمة، وغيرها من النماذج التي قد يطلبها البنك.
- ت. على الأمين العام لمجلس الإدارة ضمان استيفاء طلبات المرشحين لمتطلبات البنك المركزي السعودي وإرسالها إلى لجنة الترشيحات والمكافآت. **لتقوم بدورها** بفحص الطلبات المقدمة وتقييمها وتحديد المرشحين المؤهلين لعضوية المجلس وتحديد المرشحين المستقلين، **وتقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بتقديم القائمة** إلى مجلس الإدارة لاستعراضها، ومن ثم إرسالها إلى البنك المركزي السعودي بصورة رسمية من قبل رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت، للحصول على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي الكتابية قبل تعيين أي شخص في أحد المناصب القيادية، وذلك بعد التأكد من ملاءمة المرشحين ومناسبتهم وفقاً للأنظمة واللوائح ذات الصلة. يجب أن يتم ذلك قبل **ثلاثين (30) يوماً على الأقل** من تاريخ موعد انعقاد الجمعية العامة التي سينتخب من خلالها عضو مجلس الإدارة.
- ث. وفي حال العثور على أي معلومات تتعلق بملاءمة أي من المرشحين لعضوية مجلس الإدارة أو لجانه وكانت هذه المعلومات تؤثر على استحقاق المرشح أو أهليته، يجب إرسال إخطاراً كتابياً إلى البنك المركزي السعودي في غضون **مدة أقصاها خمسة (5) أيام** عمل اعتباراً من تاريخ العثور على هذه المعلومات، حتى إذا تم إيجاد تلك المعلومات بعد الحصول على خطاب "عدم ممانعة" من البنك المركزي السعودي لترشيح المرشح المعني.
- ج. يعلن البنك على موقع السوق الإلكتروني عن معلومات بشأن مرشحي لعضوية مجلس الإدارة، وذلك عند نشر الدعوة إلى عقد اجتماع الجمعية العامة أو الإعلان عن عقدها. يجب أن تتضمن تلك المعلومات وصفاً حول خبرات المرشحين ومؤهلاتهم العلمية ومهاراتهم ومناصبهم الوظيفية



<p>ح. تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة للمدة المنصوص عليها في نظام البنك الأساس بشرط ألا تتجاوز ثلاث سنوات، ويجوز إعادة انتخابهم ما لم ينص نظام البنك الأساس على ذلك.</p> <p>خ. على البنك إشعار كل من البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية ووزارة التجارة بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم أهما أقرب وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.</p> <p>د. يتم إخطار الأعضاء الجدد بتعيينهم مع تزويدهم بلمحة عامة وتقديم معلومات شاملة حول البنك (الأهداف والعمليات الاستراتيجية) متضمنة مذكرة تحدد الأدوار والمسؤوليات المنوطين بها والشروط والأحكام التعاقدية.</p> <p>ذ. يتعين على الإدارة التنفيذية بالبنك تزويد أعضاء مجلس الإدارة والأعضاء غير التنفيذيين بوجه خاص ولجان الشركة بجمع المعلومات والبيانات والوثائق والسجلات اللازمة، على أن تكون كاملة وواضحة وصحيحة وغير مظللة وفي الوقت المناسب، لتمكينهم من أداء واجباتهم ومهامهم.</p>	<p>وعضويتهم السابقة أو الرهانة. ويجب أن يوفر البنك نسخة من هذه المعلومات داخل مقره الرئيسي أو على موقعه الإلكتروني.</p> <p>ح. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين لعضوية مجلس الإدارة الذين أعلن البنك عن معلوماتهم.</p> <p>خ. تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة للمدة المنصوص عليها في نظام البنك الأساس بشرط ألا تتجاوز ثلاث سنوات، ويجوز إعادة انتخابهم ما لم ينص نظام البنك الأساس على ذلك.</p> <p>د. على البنك إشعار كل من البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية ووزارة التجارة بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم أهما أقرب وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.</p> <p>ذ. يتم إخطار الأعضاء الجدد بتعيينهم مع تزويدهم بلمحة عامة وتقديم معلومات شاملة حول البنك (استراتيجية البنك وأهدافه، الجوانب المالية والتشغيلية للبنك، الالتزامات، واجبات واختصاصات لجان مجلس الإدارة) متضمنة مذكرة تحدد الأدوار والمسؤوليات والحقوق المنوطين بها والشروط والأحكام التعاقدية.</p> <p>ر. يتعين على الإدارة التنفيذية بالبنك تزويد أعضاء مجلس الإدارة والأعضاء غير التنفيذيين بوجه خاص ولجان الشركة بجمع المعلومات والبيانات والوثائق والسجلات اللازمة، على أن تكون كاملة وواضحة وصحيحة وغير مظللة وفي الوقت المناسب، لتمكينهم من أداء واجباتهم ومهامهم.</p> <p>ز. إذا تعذر انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة وانتهت دورة المجلس الحالي، يستمر أعضاؤه في أداء مهامهم إلى حين انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة، على أن لا تتجاوز مدة استمرار أعضاء المجلس المنتهية دورته تسعين (90) يوماً من تاريخ انتهاء دورة المجلس، ويجب على مجلس الإدارة اتخاذ ما يلزم لانتخاب مجلس إدارة يحل محله قبل انقضاء مدة الاستمرار المحددة.</p>
<p>4.2.3 إفصاح المرشح عن حالات تعارض المصالح</p> <p>على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح وفق الإجراءات المقررة من هيئة السوق المالية وتشمل:</p> <p>(1) وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب البنك الذي يرغب في الترشح لمجلس إدارته.</p> <p>(2) اشتراكه في عمل من شأنه منافسة البنك، أو منافسته في أحد فروع النشاط الذي يزاوله.</p> <p>(3) إذا ربطت العضو صلة قرابة من الدرجة الأولى بأي من كبار التنفيذيين بالبنك أو من كبار التنفيذيين لدى أي من الشركات التابعة للبنك.</p>	<p>5.2.3 إفصاح المرشح عن حالات تعارض المصالح</p> <p>على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح وفق الإجراءات المقررة من هيئة السوق المالية وتشمل:</p> <p>(1) وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب البنك الذي يرغب في الترشح لمجلس إدارته.</p> <p>(2) اشتراكه في عمل من شأنه منافسة البنك، أو منافسته في أحد فروع النشاط الذي يزاوله.</p>
<p>4.2.4 إنهاء خدمات/ استقالة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه</p> <p>يجب على أمين مجلس البنك إشعار البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية ووزارة التجارة كتابياً عند قبول استقالة/ أو ترك العمل/ أو إنهاء خدمات/ انتهاء عضوية أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة لأي سبب كان خلال خمسة (5) أيام عمل مع توضيح الأسباب. وكذلك يتم الإعلان عنها فوراً على موقع السوق الإلكتروني.</p>	<p>5.2.4 إنهاء خدمات/ استقالة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه</p> <p>أ. يبين نظام الشركة الأساس كيفية انتهاء عضوية مجلس الإدارة أو إنهاءها بطلب من المجلس ومع ذلك، يجوز للجمعية العامة العادية عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم ولو نص نظام الشركة الأساس على خلاف ذلك، وذلك مع مراعاة أي ضوابط تضعها السلطات التنظيمية، وعلى الجمعية العامة العادية في هذه الحالة انتخاب مجلس إدارة جديد أو من يحل محل</p>



	<p>العضو المعزول – بحسب الأحوال - وذلك وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.</p> <p>ب. يجوز للجمعية العامة -بناءً على توصية من مجلس الإدارة- إنهاء عضوية من تغيب من أعضائه عن حضور ثلثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس.</p> <p>ث. عند انتهاء عضوية أحد أعضاء مجلس الإدارة بأي شكل من الأشكال، يجب على أمين سر مجلس الإدارة إخطار هيئة السوق المالية وتداول على الفور، وكما يخطر البنك المركزي السعودي، وهيئة سوق المالية، ووزارة التجارة كتابياً بذلك خلال خمسة (5) أيام عمل من تاريخ انتهاء العضوية، مع تحديد أسباب ذلك.</p> <p>ج. يجوز لعضو مجلس الإدارة الاستقالة بموجب إبلاغ كتابي يوجهه إلى رئيس مجلس الإدارة، وإذا استقال رئيس المجلس وجب أن يوجه الإبلاغ إلى باقي أعضاء المجلس وأمين سر المجلس الإدارة. وفي كلا الحالتين تسري الاستقالة اعتباراً من التاريخ المحدد في الإبلاغ.</p> <p>ح. في حال استقالة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة بالكامل، يقوم مجلس الإدارة بدعوة الجمعية العامة العادية لاجتماع لغرض انتخاب مجلس إدارة جديد.</p> <p>خ. لا تكون استقالة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة (استقالة مجلس الإدارة بالكامل) نافذة إلا بعد انتخاب مجلس الإدارة الجديد، على ألا يستمر المجلس المستقيل في ممارسة مهامه لأكثر من مائة وعشرين (120) يوماً من تاريخ الاستقالة. وعليه، يجب على المجلس اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لانتخاب مجلس بديل جديد قبل انتهاء المدة المحددة.</p>
<p>4.2.5 تجديد العضوية في مجلس الإدارة أو لجانته</p> <p>يدرك مجلس الإدارة أن تجديد عضوية بعض من أعضاء مجلس الإدارة أو لجانته قد يكون له تأثيراً إيجابياً على أداء أعضاء مجلس الإدارة أو لجانته ومدة عمل المجلس ولجانته مع مراعاة أنه لا يتجدد تعيين الأعضاء تلقائياً، بل يخضع لعدم ممانعة البنك المركزي السعودي والجمعية العامة.</p> <p>أ- يخضع تجديد عضوية مجلس الإدارة وعضوية لجانته لتقرير الجمعية العامة بناء على توصية من المجلس.</p> <p>ب- يتحمل الأمين العام لمجلس الإدارة مسؤولية إدراج طلبات تجديد العضوية في جدول أعمال مجلس الإدارة أو الجمعية العامة وفقاً لاختصاص كل منهما.</p>	<p>5.2.5 تجديد العضوية في مجلس الإدارة أو لجانته</p> <p>يدرك مجلس الإدارة أن تجديد عضوية بعض من أعضاء مجلس الإدارة أو لجانته قد يكون له تأثيراً إيجابياً على أداء أعضاء مجلس الإدارة أو لجانته ومدة عمل المجلس ولجانته مع مراعاة أنه لا يتجدد تعيين الأعضاء تلقائياً، بل يخضع لعدم ممانعة البنك المركزي السعودي وموافقة الجمعية العامة.</p> <p>أ. يخضع تجديد عضوية مجلس الإدارة وعضوية لجانته لموافقة الجمعية العامة بناء على توصية من المجلس.</p> <p>ب. يتحمل الأمين العام لمجلس الإدارة مسؤولية إدراج طلبات تجديد العضوية في جدول أعمال مجلس الإدارة أو الجمعية العامة وفقاً لاختصاص كل منهما.</p>
<p>4.3.1 مؤهلات أعضاء مجلس الإدارة ولجانته</p> <p>يقع على عاتق مجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية تحديد مؤهلات المرشحين للتعيين في مجلس الإدارة ولجانته. يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تقييم جميع المرشحين وتقديم توصياتها للتعيين في مجلس الإدارة. كما تُحدد المؤهلات والشروط الأساسية اللازم استيفائها لدى أعضاء مجلس الإدارة ولجانته وفقاً لما هو منصوص عليه في اللوائح ذات الصلة. وتتضمن بحد أدنى المتطلبات اللازمة التي نصت عليها الأنظمة واللوائح المعمول بها. وتشمل المتطلبات المحددة للمؤهلات ما يلي:</p> <p>أ. المبادئ الرئيسية للحكومة في المؤسسات المالية الصارحة من البنك المركزي السعودي.</p>	<p>5.3.1 مؤهلات أعضاء مجلس الإدارة ولجانته</p> <p>يقع على عاتق مجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية تحديد مؤهلات المرشحين للتعيين في مجلس الإدارة ولجانته. يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تقييم جميع المرشحين وتقديم توصياتها للتعيين في مجلس الإدارة. كما تُحدد المؤهلات والشروط الأساسية اللازم استيفائها لدى أعضاء مجلس الإدارة ولجانته وفقاً لما هو منصوص عليه في الأنظمة واللوائح ذات الصلة. وتتضمن بحد أدنى المتطلبات اللازمة التي نصت عليها الأنظمة واللوائح المعمول بها ما يلي:</p> <p>أ- المبادئ الرئيسية للحكومة في المؤسسات المالية الخاضعة لرقابة وإشراف البنك المركزي السعودي.</p>



<p>ب. متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لأشراف البنك المركزي السعودي.</p> <p>ج. لائحة حوكمة الشركات التي أصدرتها هيئة السوق المالية.</p> <p>د. النظام الأساس للبنك.</p> <p>هـ. أي تعديلات أو تحديثات تجرى على ما ورد أعلاه أو أي متطلبات إضافية تقرر بموجبه.</p> <p>و. أن يكون العضو من ذوي الكفاءة المهنية تتوافر فيه المهارات والخبرات العملية والإدارية المنخفضة، وصفات شخصية ملائمة لا سيما الامانة والزاهة، بالإضافة إلى التحيز.</p> <p>أولاً: القيادة: ينبغي أن يتمتع العضو بمهارات قيادية وأن يكون لديه القدرة على منح الصلاحيات وبما يؤدي إلى تحفيز الأداء لتطبيق أفضل الممارسات في مجال الادارة الفاعلة والتمسك بالقيم والأخلاق المهنية.</p> <p>ثانياً: الاستقلالية: وتعني قدرة العضو أن يكون محايداً وموضوعياً في اتخاذ القرارات دون أي تأثير من الإدارة أو من جهات أخرى خارجية.</p> <p>ثالثاً: الكفاءة: ويعكسها مستوى التعليم والتدريب والمهارات والرغبة في مواصلة التعلم، إضافة إلى توافر خبرة في مجالات متعددة يكون ضمنها خبرة في عمل البنوك والتأمين والإدارة والاقتصاد والمحاسبة، وكذلك المعرفة بالإدارة أو القانون أو الحوكمة.</p> <p>رابعاً: التوجيه: يتمتع بقدرات فنية وإدارية، وسرعة في اتخاذ القرارات، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، والقدرة على التوجيه الاستراتيجي، والتخطيط بعيد المدى، والرؤية المستقبلية الواضحة.</p> <p>خامساً: المعرفة المالية: القدرة على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها، وكذلك النسب المستخدمة لقياس الأداء.</p> <p>سادساً: اللياقة الصحية: وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسه مهامه واختصاصاته.</p> <p>وإضافة إلى تلك المتطلبات:</p> <p>أ. يحظر أن يكون الشخص عضواً في مجلس إدارة أو لجنة أكثر من بنك مرخص ويعمل داخل المملكة العربية السعودية، وبالرغم من ذلك يجوز لمن كان عضواً بمجلس الإدارة لدى أحد البنوك الكائنة خارج المملكة العربية السعودية أن يشغل أحد المناصب بمجلس إدارة البنك السعودي الفرنسي وذلك بعد موافقة مجلس إدارة البنك السعودي الفرنسي.</p> <p>ب. يحق لعضو مجلس الإدارة المشاركة في عضوية مجالس إدارة شركات أخرى غير البنوك ويحد أقصى خمس شركات مدرجة شريطة عدم وجود تعارض في المصالح لعضويته في أي من هذه الشركات.</p>	<p>ب- متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لأشراف البنك المركزي السعودي.</p> <p>ج- لائحة حوكمة الشركات التي أصدرتها هيئة السوق المالية.</p> <p>د- النظام الأساس للبنك.</p> <p>هـ- أي تعديلات أو تحديثات تجرى على ما ورد أعلاه أو أي متطلبات إضافية تقرر بموجبه.</p> <p>يجب أن تشمل المتطلبات المقررة للمؤهلات ما يلي:</p> <p>أ. ينبغي أن يكون الأعضاء مؤهلين للقيام بالأعمال الموكلة لهم، ولدهم فهم واضح للدور المطلوب منهم، والقدرة على اتخاذ القرار بكل حيادية وموضوعية دون أي تأثير خارجي من داخل البنك أو خارجه.</p> <p>ب. يشترط أن يكون عضو مجلس الإدارة من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم، الذي يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار وامتلاك مختلف المهارات العملية والإدارية والخبرات المالية، والصفات الشخصية المناسبة، لا سيما السمعة والكفاءة العالية، والأمانة والزاهة، والقدرة على الإشراف والمتابعة وتوجيه البنك لتحقيق أهدافه الاستراتيجية، بالإضافة إلى ما يلي:</p> <p>1- القيادة: ينبغي أن يتمتع العضو بمهارات قيادية وأن يكون لديه القدرة على منح الصلاحيات وبما يؤدي إلى تحفيز الأداء لتطبيق أفضل الممارسات في مجال الادارة الفاعلة والتمسك بالقيم والأخلاق المهنية.</p> <p>2- الاستقلالية: وتعني قدرة العضو أن يكون محايداً وموضوعياً في اتخاذ القرارات وأداء الواجبات والمسؤوليات دون أي تأثير من التزامات الوظيفة أو المصلحة أو غيرها من الظروف التي قد تؤدي إلى تعارض المصالح أو تأثير على العضو أو بأي شكل من الأشكال قدرته على ممارسة الواجبات والمسؤوليات المتعلقة بالمنصب</p> <p>3- الكفاءة: يجب أن يتمتع بالمؤهلات العلمية، والمهارات المهنية والشخصية المناسبة، بالإضافة إلى مستوى مناسب من التدريب والخبرات العملية المتعلقة بأعمال البنك الحالية والمستقبلية والمعرفة بالإدارة والاقتصاد والمحاسبة والقانون أو الحوكمة، فضلاً عن الرغبة في التعلم والتدريب.</p> <p>4- التوجيه: يتمتع بالقدرات الفنية، والقيادية، والإدارية، وكذلك القدرة على سرعة اتخاذ القرارات، واستيعاب المتطلبات الفنية والتطورات المتعلقة بسير العمل في القطاع، والقدرة على التوجيه الاستراتيجي، والتخطيط بعيد المدى، والرؤية المستقبلية الواضحة.</p> <p>5- الأمانة والزاهة والسمعة الحسنة والعدالة: أن يكون لديه صفات الأمانة والزاهة والسمعة الحسنة والعدالة، وألا يكون قد أدين بأي جريمة مخلة بالشرف والأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره</p> <p>6- الكفاءة المالية: أن يكون لدى الشخص القدرة والتجارب السابقة في إدارة التزاماته وشؤونه المالية بحصافة وبشكل مناسب، على أن ذلك لا يعنى محدودية إمكانيات الشخص المالية.</p> <p>7- المعرفة المالية: القدرة والمهارات اللازمة على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها، وكذلك النسب المستخدمة لقياس الأداء.</p> <p>8- اللياقة الصحية: ألا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن أداء واجباته ومسؤولياته.</p>
---	--



	<p>ج. يحظر أن يكون الشخص عضواً في مجلس إدارة أو لجنة أكثر من بنك مرخص ويعمل داخل المملكة العربية السعودية، وبالرغم من ذلك يجوز لمن كان عضواً بمجلس الإدارة لدى أحد البنوك الكائنة خارج المملكة العربية السعودية أن يشغل أحد المناصب بمجلس إدارة البنك السعودي الفرنسي وذلك بعد موافقة مجلس إدارة البنك السعودي الفرنسي.</p> <p>ح. يحق لعضو مجلس الإدارة المشاركة في عضوية مجالس إدارة شركات أخرى غير البنوك وبحد أقصى خمس شركات مدرجة شريطة عدم وجود تعارض في المصالح لعضويته في أي من هذه الشركات.</p>
<p>4.3.2 المؤهلات الإضافية لأعضاء اللجان التابعة لمجلس الإدارة</p> <p>أ- يكون أعضاء اللجنة مجتمعين على دراية بالأمر المعروضة على اللجنة ولديهم خبرة عملية ذات صلة ومؤهلات مناسبة ولديهم فهم شامل لأدوار ومسؤوليات أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية ويكون عضو اللجنة قادراً على تخصيص الوقت الكافي لأداء واجبه كعضو في اللجنة.</p> <p>ب- ينبغي أن يكون لدى أعضاء لجنة المراجعة مؤهلات علمية وخبرات مهنية في مراجعة الحسابات وإدارة المخاطر، بما في ذلك معرفة المعايير المحاسبية ومعايير المراجعة والقدرة على قراءة التقارير المالية وفهم الأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات ذات العلاقة.</p> <p>ج- وفقاً لتوصية مجلس الإدارة تصدر الجمعية العامة لائحة لجنة المراجعة تتضمن هذه اللائحة التواعد الإجرائية المتعلقة بوظيفة أعضاء اللجنة وواجباتها وأدوارها تجاه انتخاب أعضائها وطريقة ترشيحهم ومدة عضويتهم وسكافاتهم وآلية التصيين المؤقت للأعضاء عندما يكون هناك مناصب شاغرة باللجنة.</p> <p>د. لا بد من امتلاك أعضاء لجنة المخاطر مستوى ملائم من المعرفة بإدارة المخاطر والشئون المالية، ويكون من بينهم ذو خبرة في المخاطر السيبرانية والتقنية.</p>	<p>5.3.2 المؤهلات الإضافية لأعضاء اللجان التابعة لمجلس الإدارة</p> <p>(أ) يكون أعضاء اللجنة مجتمعين على دراية بالأمر المعروضة على اللجنة ولديهم خبرة عملية ذات صلة ومؤهلات مناسبة ولديهم فهم شامل لأدوار ومسؤوليات أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية ويكون عضو اللجنة قادراً على تخصيص الوقت الكافي لأداء واجبه كعضو في اللجنة.</p> <p>(ب) ينبغي أن يكون لدى أعضاء لجنة المراجعة مؤهلات علمية وخبرات مهنية في مراجعة الحسابات وإدارة المخاطر، بما في ذلك معرفة المعايير المحاسبية ومعايير المراجعة والقدرة على قراءة التقارير المالية وفهم الأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات ذات العلاقة.</p> <p>ث. لا بد من امتلاك أعضاء لجنة المخاطر مستوى ملائم من المعرفة بإدارة المخاطر والشئون المالية، ويكون من بينهم ذو خبرة في المخاطر السيبرانية والتقنية.</p>
<p>4.4.1 تعيين أعضاء مجلس الإدارة</p> <p>أ. ينتخب مساهمي البنك السعودي الفرنسي أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة وذلك بعد ترشيح مجلس الإدارة لهم بناء على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت، ويشترط في جميع الأحوال أن يكون أعضاء مجلس الإدارة أشخاصاً من ذوي الصفة الطبيعية.</p>	<p>5.4.1 تعيين أعضاء مجلس الإدارة</p> <p>أ. ينتخب مساهمي البنك السعودي الفرنسي أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة وذلك بعد ترشيح مجلس الإدارة لهم بناء على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت، ويشترط في جميع الأحوال أن يكون أعضاء مجلس الإدارة أشخاصاً من ذوي الصفة الطبيعية.</p>
<p>4.4.2 تعيين أعضاء اللجان</p> <p>هـ- على البنك إشعار كل من البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية ووزارة التجارة من قبل الأمين العام لمجلس الإدارة بأسماء أعضاء اللجان وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ تعيينهم وأي تغييرات تطرأ على ذلك خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات. وعلاوة على ذلك يقدم تقريراً حول أعضاء مجلس إدارة البنك وأعضاء اللجان التابعة له والمناصب القيادية إلى البنك المركزي السعودي بناء على تعليماتهم، يُقدم التقرير كل ستة أشهر (في بداية العام القويومي ومنتهيته). وفي حال إجراء أي تغييرات يقدم إلى البنك المركزي السعودي تقريراً معدلاً في غضون مدة لا تتجاوز اسبوعاً من تاريخ إجراء التغيير.</p>	<p>5.4.2 تعيين أعضاء اللجان</p> <p>هـ. على البنك إشعار كل من البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية ووزارة التجارة من قبل الأمين العام لمجلس الإدارة بأسماء أعضاء اللجان وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ تعيينهم وأي تغييرات تطرأ على ذلك خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات. وعلاوة على ذلك يقدم تقريراً حول أعضاء مجلس إدارة البنك وأعضاء اللجان التابعة له والمناصب القيادية إلى البنك المركزي السعودي بناء على تعليماتهم، يُقدم التقرير كل ستة أشهر (نهاية شهر يونيو، وديسمبر). وفي حال إجراء أي تغييرات يقدم إلى البنك المركزي السعودي تقريراً معدلاً في غضون مدة لا تتجاوز اسبوعاً من تاريخ إجراء التغيير.</p>
<p>4.6.1 معايير إضافية لاستقلالية لجنة المراجعة</p> <p>لضمان الاستقلالية التامة للجنة المراجعة ينبغي مراعاة المعايير الواردة أدناه:</p> <p>(أ) تتألف اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل ولا تزيد عن خمسة أعضاء.</p> <p>(ب) يجب أن يكون جميع الأعضاء مستقلين.</p>	<p>5.6.1 معايير إضافية لاستقلالية لجنة المراجعة</p> <p>لضمان الاستقلالية التامة للجنة المراجعة ينبغي مراعاة المعايير الواردة أدناه:</p> <p>(أ) تتألف اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل ولا تزيد عن خمسة أعضاء.</p> <p>(ب) يجب أن يكون جميع الأعضاء مستقلين.</p>



<p>ت) ينبغي أن يكون أعضاء اللجنة من خارج المجلس أكثر من الأعضاء داخل المجلس.</p> <p>ج) ينبغي أن لا يكون لأعضاء اللجنة أي علاقة ائتمانية مع البنك باسمه أو باسم أحد اقاربه أو أي علاقة إدارية أو مالية مع أعضاء مجلس إدارة البنك أو موظفيه التنفيذيين.</p> <p>هـ) عدم تعيين رئيس مجلس الإدارة رئيساً للجنة المراجعة.</p>	<p>ت) ينبغي أن يكون أعضاء اللجنة من خارج المجلس أكثر من الأعضاء داخل المجلس.</p> <p>ث) ينبغي أن لا يكون لأعضاء اللجنة أي علاقة ائتمانية مع البنك باسمه أو باسم أحد اقاربه أو أي علاقة إدارية أو مالية مع أعضاء مجلس إدارة البنك أو موظفيه التنفيذيين.</p> <p>ج) لا يجوز لمن يعمل أو كان يعمل خلال السنتين الماضيتين في الإدارة التنفيذية أو المالية للشركة، أو لدى مراجع حسابات الشركة، أن يكون عضواً في لجنة المراجعة.</p> <p>ح) يشترط أن لا يشغل عضو لجنة المراجعة عضوية لجان مراجعة في أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في آن واحد</p> <p>خ) عدم تعيين رئيس مجلس الإدارة رئيساً للجنة المراجعة.</p>
<p>4.6.2 تقييم الاستقلالية السنوي</p> <p>أ- على مجلس الإدارة تقييم استقلالية الأعضاء سنوياً (بحد أنى). يُطلب من جميع اعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان تعبئة نماذج تقييم الاستقلالية المفصلة بشأن أوضاعهم الشخصية بصفة سنوية وتقديمها من خلال الأمين العام للمجلس والذي بدوره يقدم تلك النماذج إلى لجنة الترشيحات والمكافآت. كما على العضو إبلاغ المجلس عند تحقق أي من عوارض الاستقلالية.</p> <p>ب- تحلل لجنة الترشيحات والمكافآت نتائج التقييم وتناقشها مع رئيس مجلس الإدارة وبناء عليه يعرض رئيس مجلس الإدارة نتائج التقييم على المجلس لاتخاذ قرار بشأنها واعتمادها. لا يعد أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان عضواً مستقلاً ما لم يقر المجلس بذلك.</p> <p>ت- سيتم استثناء التعاملات التالية لمجلس الإدارة / أعضاء اللجان من خارج المجلس من معايير تقييم الاستقلالية في حال استيفاء الشروط التالية:</p> <p>أ. بالنسبة للتعاملات غير المصرفية، يجب أن يكون المبلغ الإجمالي أقل من 5 ملايين ريال سعودي، ويجب تقديمها دون أي تفضيل أو تحيز، على أن تكون مصلحة عضو مجلس الإدارة/عضو اللجنة من خارج المجلس غير مباشرة.</p> <p>ب. بالنسبة للتعاملات المصرفية، يجب تقديمها دون أي تفضيل أو تحيز ويجب أن تكون مصلحة عضو مجلس الإدارة/عضو اللجنة من خارج المجلس غير مباشرة</p>	<p>5.6.2 تقييم الاستقلالية السنوي</p> <p>أ- على مجلس الإدارة تقييم استقلالية الأعضاء سنوياً (بحد أنى). يُطلب من جميع اعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان تعبئة نماذج تقييم الاستقلالية المفصلة بشأن أوضاعهم الشخصية بصفة سنوية وتقديمها من خلال الأمين العام للمجلس والذي بدوره يقدم تلك النماذج إلى لجنة الترشيحات والمكافآت. كما على العضو إبلاغ المجلس عند تحقق أي من عوارض الاستقلالية.</p> <p>ب- تحلل لجنة الترشيحات والمكافآت نتائج التقييم وتناقشها مع رئيس مجلس الإدارة وبناء عليه يعرض رئيس مجلس الإدارة نتائج التقييم على المجلس لاتخاذ قرار بشأنها واعتمادها. لا يعد أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان عضواً مستقلاً ما لم يقر المجلس بذلك.</p> <p>ت- سيتم استثناء التعاملات التالية لمجلس الإدارة / أعضاء اللجان من خارج المجلس من معايير تقييم الاستقلالية في حال استيفاء الشروط التالية:</p> <p>أ. بالنسبة للتعاملات غير المصرفية، يجب أن يكون المبلغ الإجمالي أقل من 5 ملايين ريال سعودي، ويجب تقديمها دون أي تفضيل أو تحيز، على أن تكون مصلحة عضو مجلس الإدارة/عضو اللجنة من خارج المجلس غير مباشرة.</p> <p>ب. بالنسبة للتعاملات المصرفية، يجب تقديمها دون أي تفضيل أو تحيز ويجب أن تكون مصلحة عضو مجلس الإدارة/عضو اللجنة من خارج المجلس غير مباشرة</p>
<p>4.7.1 إنهاء عضوية مجلس الإدارة وعضوية لجانه</p> <p>يصبح منصب عضو مجلس الإدارة شاغراً في الحالات المنصوص عليها في النظام الأساسي للبنك واللائحة والأنظمة المعمول بها، وذلك على النحو التالي:</p> <p>أ) استقالة العضو أبوفياتة.</p> <p>ب) إفلاس العضو أو إعساره أو تنازعه مع دائنيه أو تعليقه للمدفوعات المعنية.</p> <p>ج) معاناة هذا العضو من تحديات عقلية أو أصبح غير مؤهلاً عقلياً.</p> <p>د) في حال عدم مشاركة العضو في ثلاثة اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة أو اللجان، حسب الحالة، أو جميع الاجتماعات المنعقدة لمدة (6) شهور، أيهما أطول، دون الحصول على إجازة من اللجنة أو دون عذر يستدعي ذلك يتم استبداله بعضو آخر.</p> <p>هـ) إذا لم يكتم العضو لانقائها لتولي العضوية، وفقاً للأنظمة واللائحة المحلية المعمول بها.</p> <p>و) انتهاء دورة مجلس الإدارة أو مدة عضوية الأعضاء.</p> <p>ز) إذا استبعدت الجمعية العامة هنا العضو لئى سجلس الإدارة لئى سبب كان.</p>	<p>5.7.1 إنهاء عضوية مجلس الإدارة وعضوية لجانه</p> <p>يصبح منصب عضو مجلس الإدارة شاغراً في الحالات المنصوص عليها في النظام الأساسي للبنك واللائحة والأنظمة المعمول بها، وذلك على النحو التالي:</p> <p>أ. إذا استقال العضو من منصبه بشرط أن تتم هذه الاستقالة في وقت مناسب حيث يكون العضو مسؤولاً أمام البنك عن الأضرار الناتجة.</p> <p>ب. إفلاس العضو أو إعساره أو تنازعه مع دائنيه أو تعليقه للمدفوعات المعنية.</p> <p>ج. معاناة هذا العضو من تحديات عقلية أو أصبح غير مؤهلاً عقلياً.</p> <p>د. في حال تغيب العضو عن ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة لمجلس الإدارة أو اللجان، حسب الحالة، أو جميع الاجتماعات المنعقدة لمدة (6) شهور، أيهما أطول، دون الحصول على إجازة من مجلس الإدارة أو اللجنة المعنية أو دون عذر مشروع يقبله المجلس أو لجانه، يتم استبداله بعضو آخر.</p>



	<p>هـ. إذالم يكمن العضو لانقالتولي العضوية، وفقاً للأنظمة واللوائح المحلية المعمول بها.</p> <p>و. انتهاء دورة مجلس الإدارة او مدة عضوية الأعضاء.</p> <p>ز. إذا قامت الجمعية العامة لأي سبب من الأسباب بعزل عضو أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة وإن نص النظام الأساس على خلاف ذلك، وذلك وفقاً للأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات الرقابية.</p>
<p>4.7.2 شغل المناصب الشاغرة لدى مجلس الإدارة أو لجان مجلس الإدارة في حال أصبح أي منصب لدى مجلس الإدارة أو منصب عضو لجنة المراجعة أو أحد الأعضاء الخارجيين شاغراً، يمكن لمجلس الإدارة تعيين عضواً جديداً بهذا المنصب الشاغر، وذلك بشريطة إقرار هذا التعيين في الجمعية العامة التالية وبعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي الكتابية، شريطة امتلاك هذا العضو الجديد الخبرة والكفاءة اللازمة. يتعين اخطار وزارة التجارة وهيئة السوق المالية والبنك المركزي السعودي في غضون خمسة (5) أيام عمل من تاريخ تعيين عضو مجلس الإدارة. وإذا اقرت الجمعية العامة هذا التعيين، يستكمل العضو الجديد باقي فترة عضوية سلفه. وفي حالة الإخفاق في استيفاء الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الإدارة نتيجة لعدم بلوغ عدد أعضاء المجلس ستة (6) أعضاء، يجوز لباقي الأعضاء الدعوة إلى عقد الجمعية العامة في غضون ستين (60) يوم، وذلك لاختيار العدد المطلوب من الأعضاء.</p>	<p>5.7.2 شغل المناصب الشاغرة لدى مجلس الإدارة أو لجان مجلس الإدارة مالم ينص النظام الأساسي في البنك على خلاف ذلك، في حال أصبح أي منصب لدى مجلس الإدارة أو منصب عضو لجنة المراجعة أو أحد الأعضاء الخارجيين شاغراً بسبب وفاة العضو أو استقالته، لا يترتب على خلو منصبه الأخلال بالشروط اللازمة لصحة اجتماع المجلس بسبب انخفاض عدد أعضائه عن الحد الأدنى الوارد في الأنظمة والنظام الأساسي للبنك يمكن لمجلس الإدارة تعيين عضواً جديداً بهذا المنصب الشاغر، وذلك بشريطة إقرار هذا التعيين في الجمعية العامة التالية وبعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي الكتابية، شريطة امتلاك هذا العضو الجديد الخبرة والكفاءة اللازمة. يتعين اخطار وزارة التجارة وهيئة السوق المالية والبنك المركزي السعودي في غضون خمسة (5) أيام عمل من تاريخ تعيين عضو مجلس الإدارة. وإذا اقرت الجمعية العامة هذا التعيين، يستكمل العضو الجديد باقي فترة عضوية سلفه. وفي حالة الإخفاق في استيفاء الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الإدارة نتيجة لعدم بلوغ عدد أعضاء المجلس ستة (6) أعضاء، يجوز لباقي الأعضاء الدعوة إلى عقد الجمعية العامة في غضون ستين (60) يوم، وذلك لاختيار العدد المطلوب من الأعضاء.</p>
<p>4-8 تقييم أداء أعضاء مجلس الإدارة ولجانه</p> <p>(ج) إجراءات وآليات التقييم:</p> <p>يجب إجراء تقييم الأداء من قبل طرف ثالث خارجي مرة واحدة على الأقل مرة كل ثلاث سنوات. عند إجراء تقييم الأداء داخلياً، يجب إعداد الأدوات / المستندات ذات الصلة من قبل إدارة الحوكمة ومشاركتها مع أعضاء مجلس الإدارة ولجانه. ويجب أن تغطي هذه الأدوات / الوثائق بالحد الأدنى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تقييم أداء مجلس الإدارة بشكل عام. • تقييم أداء لجان مجلس الإدارة. • تقييم أداء رئيس مجلس الإدارة ورؤساء اللجان • تقييم أداء رئيس مجلس الإدارة ورؤساء اللجان <p>تقييم ذاتي يقوم به كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • فاعلية سياسات وإجراءات الحوكمة والممارسات المتبعة، وتحديد ما إذا كان هناك حاجة إلى أي تحسينات أو تغييرات، ويجب أن يستخدم نتائج هذه التقييمات كجزء من جهود التحسين المستمرة التي يقوم بها، وإن تطلب الأمر مشاركة النتائج مع البنك المركزي السعودي. <p>بمجرد الانتهاء من عملية التقييم المذكورة أعلاه، يجب تقديم النتائج إلى لجنة الترشيحات والمكافآت.</p> <p>(و) واستناداً إلى نتائج التقييم ومتطلبات البنك المركزي السعودي، يتوجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تحديد نقاط القوة والضعف و يمكن للجنة اقتراح الحلول المناسبة للتحسين عند الحاجة والتي قد تشمل تقديم تدريب لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، وذلك بغرض تعزيز معرفة الأعضاء بالقطاع المصرفي، أي على سبيل المثال، الالتزام والمخاطر ومخاطر تقنية المعلومات. أيضاً، قد تقترح لجنة الترشيحات والمكافآت خطماً لحل نقاط الضعف، إذا لزم الأمر، من خلال تعيين موظفين محترفين مؤهلين قادرين على تحسين أداء المجلس.</p>	<p>5.8 تقييم أداء أعضاء مجلس الإدارة ولجانه</p> <p>(ج) إجراءات وآليات التقييم:</p> <p>يجب إجراء تقييم الأداء من قبل طرف ثالث خارجي مرة واحدة على الأقل مرة كل ثلاث سنوات. عند إجراء تقييم الأداء داخلياً، يجب إعداد الأدوات / المستندات ذات الصلة من قبل إدارة الحوكمة ومشاركتها مع أعضاء مجلس الإدارة ولجانه. ويجب أن تغطي هذه الأدوات / الوثائق بالحد الأدنى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تقييم أداء مجلس الإدارة بشكل عام. • تقييم أداء لجان مجلس الإدارة. • تقييم أداء رئيس مجلس الإدارة ورؤساء اللجان • فاعلية سياسات وإجراءات الحوكمة والممارسات المتبعة، وتحديد ما إذا كان هناك حاجة إلى أي تحسينات أو تغييرات، ويجب أن يستخدم نتائج هذه التقييمات كجزء من جهود التحسين المستمرة التي يقوم بها، وإن تطلب الأمر مشاركة النتائج مع البنك المركزي السعودي. <p>بمجرد الانتهاء من عملية التقييم المذكورة أعلاه، يجب تقديم النتائج إلى لجنة الترشيحات والمكافآت.</p> <p>(و) واستناداً إلى نتائج التقييم ومتطلبات البنك المركزي السعودي، يتوجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تحديد نقاط القوة والضعف و يمكن للجنة اقتراح الحلول المناسبة للتحسين عند الحاجة والتي قد تشمل تقديم تدريب لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، وذلك بغرض تعزيز معرفة الأعضاء بالقطاع المصرفي، أي على سبيل المثال، الالتزام والمخاطر ومخاطر تقنية المعلومات. أيضاً، قد تقترح لجنة الترشيحات والمكافآت خطماً لحل نقاط الضعف، إذا لزم الأمر، من خلال تعيين موظفين محترفين مؤهلين قادرين على تحسين أداء المجلس واللجان المنبثقة عنه.</p>



<p>4.9 إحلل أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان</p> <p>تعد لجنة الترشيحات والمكافآت قائمة بالمرشحين المحتملين المالكين للمؤهلات والمستوفين المتطلبات المنصوص عليها في البند (4.3) أعلاه، التي تؤهلهم لشغل مقاعد بمجلس الإدارة أو اللجان التابعة له، مع مراعاة المتطلبات الإضافية اللازمة لاكتساب عضوية لدى كل لجنة من اللجان. يمكن أن توصي لجنة الترشيحات والمكافآت بأحد المرشحين أو اختياره مباشرة من بين المرشحين ممن تقدموا بطلب الحصول على عضوية مجلس الإدارة، ولكن لم تنتخبهم الجمعية العامة. وقد تستخدم لجنة الترشيحات والمكافآت أيضا جهة لاستقطاب الكفاءات للتوصية بمرشحين جيدين، الا انه يجب عليها استعراض سيرهم الذاتية لضمان استيفاء جميع المرشحين للمؤهلات والخبرات اللازمة وغيرها من المتطلبات الأخرى. ويحق للجنة الترشيحات والمكافآت اجراء مقابلة مع أي مرشحين محتملين بصفة شخصية، إذا لزم الامر. وفي حال توافر مقاعد شاغرة بمجلس الإدارة واللجان التابعة له. يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت ترشيح مرشح جيد على الفور لمجلس الإدارة ضمن القائمة التي تحتفظ بها.</p>	<p>5.9 إحلل أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان</p> <p>تعد لجنة الترشيحات والمكافآت قائمة بالمرشحين المحتملين المالكين للمؤهلات والمستوفين المتطلبات المنصوص عليها في البند (5.3) أعلاه، التي تؤهلهم لشغل مقاعد بمجلس الإدارة أو اللجان التابعة له، مع مراعاة المتطلبات الإضافية اللازمة لاكتساب عضوية لدى كل لجنة من اللجان. يمكن أن توصي لجنة الترشيحات والمكافآت بأحد المرشحين أو اختياره مباشرة من بين المرشحين ممن تقدموا بطلب الحصول على عضوية مجلس الإدارة، ولكن لم تنتخبهم الجمعية العامة. وقد تستخدم لجنة الترشيحات والمكافآت أيضا جهة لاستقطاب الكفاءات للتوصية بمرشحين جيدين، الا انه يجب عليها استعراض سيرهم الذاتية لضمان استيفاء جميع المرشحين للمؤهلات والخبرات اللازمة وغيرها من المتطلبات الأخرى. ويحق للجنة الترشيحات والمكافآت اجراء مقابلة مع أي مرشحين محتملين بصفة شخصية، إذا لزم الامر. وفي حال توافر مقاعد شاغرة بمجلس الإدارة واللجان التابعة له. يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت ترشيح مرشح جيد على الفور لمجلس الإدارة ضمن القائمة التي تحتفظ بها.</p>
<p>4.9.4 إحلل أعضاء مجلس الإدارة</p> <p>أ. تعد لجنة الترشيحات والمكافآت قائمة بالمرشحين الجيدين من خارج مجلس الإدارة المستعدين للانضمام إلى عضوية مجلس الإدارة أو عضوية اللجان عند الطلب.</p> <p>ب. في حالة وجود وظيفة شاغرة لعضو في المجلس أو عضو لجان مجلس الإدارة يحق للمجلس ملء المنصب الشاغر بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت عن طريق تعيين مؤقت لعضو جديد شريطة أن يتم تقديم هذا التكليف في الاجتماع الأول للجمعية العامة للموافقة ويتعين على العضو الجديد إكمال فترة سلفه.</p> <p>ج. إذا ما نتج عن وجود مقاعد شاغرة لدى مجلس الإدارة انخفاض العدد الإجمالي لأعضاء المجلس عن ستة (6) أعضاء وذلك نتيجة استقالة و/ أو إقالة أعضاء مجلس الإدارة أو نتيجة للأسباب المذكورة في المادة (19) من النظام الأساسي يدعو المجلس إلى عقد اجتماع لمجلس الإدارة لغرض انتخاب أعضاء لشغل هذه الشواغر ويتم عرضها على الجمعية العامة.</p>	<p>5.9.1 إحلل أعضاء مجلس الإدارة</p> <p>أ) يجب أن تتم التوصية بخطة الإحلل لمجلس الإدارة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ووافق عليها مجلس الإدارة مع كل دورة لمجلس الإدارة.</p> <p>ب) تعد لجنة الترشيحات والمكافآت قائمة بالمرشحين الجيدين من خارج مجلس الإدارة المستعدين للانضمام إلى عضوية مجلس الإدارة أو عضوية اللجان عند الطلب.</p> <p>ج) في حالة وجود وظيفة شاغرة لعضو في المجلس أو عضو لجان مجلس الإدارة يحق للمجلس ملء المنصب الشاغر بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت عن طريق تعيين مؤقت لعضو جديد شريطة أن يتم تقديم هذا التكليف في الاجتماع الأول القادم للجمعية العامة للموافقة ويتعين على العضو الجديد إكمال فترة سلفه.</p> <p>د) إذا ما نتج عن وجود مقاعد شاغرة لدى مجلس الإدارة انخفاض العدد الإجمالي لأعضاء المجلس عن ستة (6) أعضاء وذلك نتيجة استقالة و/ أو إقالة أعضاء مجلس الإدارة أو نتيجة للأسباب المذكورة في المادة (19) من النظام الأساسي يدعو المجلس إلى عقد اجتماع لمجلس الإدارة لغرض انتخاب أعضاء لشغل هذه الشواغر ويتم عرضها على الجمعية العامة.</p>
<p>4.9.2 إحلل أعضاء لجنة المراجعة</p> <p>في حالة شغور عضوية أحد أعضاء لجنة المراجعة يحق للمجلس ملء المنصب بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت عن طريق تعيين مؤقت لعضو جديد شريطة أن يتم تقديم هذا التكليف في الاجتماع الأول للجمعية العامة للموافقة وعلى العضو الجديد إتمام فترة سلفه مع الأخذ في الاعتبار وجوب أن يكون غالبية أعضاء لجنة المراجعة أعضاء خارجيين.</p>	<p>5.9.2 إحلل أعضاء لجنة المراجعة</p> <p>في حالة شغور عضوية أحد أعضاء لجنة المراجعة يحق للمجلس ملء المنصب بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت عن طريق تعيين مؤقت لعضو جديد شريطة أن يتم تقديم هذا التكليف في الاجتماع الأول القادم للجمعية العامة للموافقة وعلى العضو الجديد إتمام فترة سلفه مع الأخذ في الاعتبار وجوب أن يكون غالبية أعضاء لجنة المراجعة أعضاء خارجيين.</p>

البنك
السعودي
الفرنسي
Banque
Saudi
Fransi



تعديل سياسة المكافآت والتعويضات
لمجلس الإدارة واللجان التابعة له

البند رقم (13)



سياسة المكافآت والتعويضات لمجلس الإدارة واللجان التابعة له

النص المقترح بعد التعديل	النص الحالي
عنوان السياسة: سياسة المكافآت والتعويضات لمجلس الإدارة واللجان التابعة له	عنوان السياسة: سياسة المكافآت والتعويضات لمجلس الإدارة واللجان التابعة له وكبار التنفيذيين
1.3 إجراءات المراجعة والتعديل والحفظ 1.3.1 صلاحية اعتماد أي تعديل على هذه السياسة هي مسؤولية الجمعية العامة بناءً على توصية مجلس الإدارة 1.3.2 لا بد أن تتم أي تعديلات على هذه السياسة وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في دليل مصفوفة تفويض الصلاحيات في البنك 1.3.3 ينبغي مراجعة هذه السياسة كل عامين بحد أدنى ومع ذلك، يتعين مراجعة وتحديث هذه السياسة قبل ذلك إذا لزم الأمر. وتتحمل لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية التأكد من خضوع هذه السياسة إلى المراجعة والاعتماد اللازم. 1.3.4 تعتبر هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من برنامج التعريف المقدم إلى المجلس الجديد وأعضاء مجلس الإدارة عند تعيينهم، ومن واجب الأعضاء الجدد أن يكونوا على دراية وصرفه فامة بهذه السياسة.	1.3 إجراءات المراجعة والتعديل والحفظ 1.3.1 صلاحية اعتماد أي تعديل على هذه السياسة هي مسؤولية الجمعية العامة بناءً على توصية مجلس الإدارة 1.3.2 لا بد أن تتم أي تعديلات على هذه السياسة وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في دليل مصفوفة تفويض الصلاحيات في البنك 1.3.3 ينبغي مراجعة هذه السياسة كل عامين بحد أدنى ومع ذلك، يتعين مراجعة وتحديث هذه السياسة قبل ذلك إذا لزم الأمر. وتتحمل لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية التأكد من خضوع هذه السياسة إلى المراجعة والاعتماد اللازم.
2. الغرض من السياسة الغرض من هذه السياسة هو تحديد سياسة البنك السعودي الفرنسي في المكافآت والتعويضات للمجلس وأعضاء اللجان التابعة له لضمان أن يتم مكافئتهم بطريقة عادلة لتتماشى مع أهداف البنك وفقاً لنظام الشركات الذي أصدر بمرسوم ملكي ولوائح البنك المركزي السعودي وأيضاً لوائح هيئة السوق المالية.	2. الغرض من السياسة الغرض من هذه السياسة هو تحديد سياسة البنك السعودي الفرنسي في المكافآت والتعويضات للمجلس وأعضاء اللجان التابعة له والإدارة التنفيذية لضمان أن يتم مكافئتهم بطريقة عادلة لتتماشى مع أهداف البنك وفقاً لنظام الشركات الذي أصدر بمرسوم ملكي ولوائح البنك المركزي السعودي وأيضاً لوائح هيئة السوق المالية.
3.1 نطاق التطبيق تنطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان التابعة له (بما في ذلك في ذلك الأعضاء الخارجيين).	3.1 نطاق التطبيق تنطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان التابعة له (بما في ذلك الأعضاء الخارجيين). وأعضاء الإدارة التنفيذية التابعة للبنك السعودي الفرنسي.
3.2 تعريف المكافآت المكافآت: المبالغ والبدلات والإرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي يتحملها البنك عن عضو مجلس الإدارة واللجان التابعة له لغرض تأدية عمله.	3.2 تعريف المكافآت المكافآت: المبالغ والبدلات والإرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي يتحملها البنك عن عضو مجلس الإدارة واللجان التابعة له لغرض تأدية عمله.
4.1 الانظمة واللوائح الجانب الاساسي لهذه السياسة هو ضمان الالتزام بالأنظمة واللوائح ذات العلاقة فيما يتعلق بالمكافآت والتعويضات. فيما يلي اللوائح الرئيسية التي ينبغي الالتزام بها: - نظام الشركات - وزارة التجارة - المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية - البنك المركزي السعودي. - لائحة حوكمة الشركات - هيئة السوق المالية - اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة - هيئة السوق المالية - قواعد المكافآت في البنك المركزي السعودي - البنك المركزي السعودي - تعميم رقم 45048798 (إرشادات مكافآت مجلس الإدارة واللجان التابعة له) - البنك المركزي السعودي	4.1 الانظمة واللوائح الجانب الاساسي لهذه السياسة هو ضمان الالتزام بالأنظمة واللوائح ذات العلاقة فيما يتعلق بالمكافآت والتعويضات. فيما يلي اللوائح الرئيسية التي ينبغي الالتزام بها: - نظام الشركات - وزارة التجارة - المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية - البنك المركزي السعودي. - لائحة حوكمة الشركات - هيئة السوق المالية - الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة عن هيئة السوق المالية - هيئة السوق المالية - قواعد البنك المركزي السعودي على أنشطة التعويضات - البنك المركزي السعودي
4.2 السياسات والإجراءات ذات العلاقة والمستندات الداخلية تتصل بعض السياسات والإجراءات الأخرى بهذه السياسة وتتضمن على وجه الخصوص التالي: السياسة:	4.2 السياسات والإجراءات ذات العلاقة والمستندات الداخلية تتصل بعض السياسات والإجراءات الأخرى بهذه السياسة وتتضمن على وجه الخصوص التالي: السياسة:



<ul style="list-style-type: none"> - لائحة مجلس الإدارة - لوائح لجان مجلس الإدارة - سياسة الترشيح والعضوية والتقييم والإحلال لأعضاء مجلس الإدارة - النظام الأساسي للبنك - سياسة الموارد البشرية - مصفوفة تفويض الصلاحيات - خطة الحوافز طويلة الأجل - خطة علاوات الأداء السنوية 	<ul style="list-style-type: none"> - لائحة مجلس الإدارة - لوائح لجان مجلس الإدارة - سياسة الترشيح والعضوية والتقييم والإحلال لأعضاء مجلس الإدارة - النظام الأساسي للبنك - مصفوفة تفويض الصلاحيات
<p>5.1 بيان السياسة</p> <p>من سياسة البنك السعودي الفرنسي أن يعوض كل من أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة له والإدارة التنفيذية بطريقة عادلة ووفقاً للأنظمة واللوائح المعمول بها.</p>	<p>5.1 بيان السياسة</p> <p>من سياسة البنك السعودي الفرنسي أن يعوض كل من أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة له بطريقة عادلة ووفقاً للأنظمة واللوائح المعمول بها.</p>
<p>5.2 مبادئ السياسة لتحديد الأجر والمكافآت والتعويضات</p> <p>5.2.1 جذب الأشخاص المؤهلين للخدمة في مجلس الإدارة وتولي الأدوار المكلفة للجان المجلس والإدارة التنفيذية بناء على معرفتهم وخبرتهم وتطلعاتهم الشخصية، وفي المقابل، يقدم البنك لهم الأجر والمكافآت المناسبة لتدعيمهم الفردية وتوقعاتهم الشخصية وبذلك ضمان الأجر العادلة داخلياً مع الحفاظ على الميزة التنافسية خارجياً وفي الوقت نفسه يحتفظ البنك بالذين يلتزمون بالقيم واللوائح وأجزاء العمل الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي.</p> <p>5.2.2 وضع إطار عمل المنطق للأجر والمكافآت، حيث يخلق أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجانهم وكبار التنفيذيين أفضل الأجر والمكافآت المتقدمة في سوق العمل من خلال تقديم برامج الحوافز المصممة التي تهدف لجذب والاحتفاظ بأفضل المواهب.</p> <p>5.2.3 ضمان تحقيق العدل والمساواة داخلياً من خلال معاملة منصفة عند تحديد المكافآت والتعويضات بما يتفق مع أنظمة التوظيف وقواعد العمل.</p> <p>5.2.4 ضمان تحقيق التنافس الخارجي من خلال تحديد المكافآت والتعويضات ومواءمها مع سوق العمل والقطاع المصرفي والشركات الأخرى.</p> <p>5.2.5 ضمان مبدأ المكافآت القائمة على الأداء من خلال تقييم أداء كل فرد ومساهمته في نمو البنك.</p> <p>5.2.6 ضمان تناسب مبالغ التعويضات مع الممارسات المحلية السائدة واللوائح التنظيمية المعمول بها فضلاً عن ملاءمتها لمصالح المودعين والمستثمرين والأهداف الاستراتيجية للبنك السعودي الفرنسي طويلة المدى.</p> <p>5.2.7 ضمان عدم حث نظام الحوافز على المشاركة في أي معاملات عالية الخطورة لتصفيق أرباح قصيرة المدى ومراجعتها دورياً وضمان استغلاله لسياسة المخاطر الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي والمعتمدة من مجلس الإدارة.</p> <p>5.2.8 يجب أن يعرض البنك أعضاء مجلس الإدارة أو لجانهم عن النفقات المتكبدة من جانبهم لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو لجانهم بما في ذلك تكاليف الطيران والنقل والإقامة.</p>	<p>5.2 مبادئ السياسة</p> <ul style="list-style-type: none"> • أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان المجلس على إنجاح البنك السعودي الفرنسي وتنميته على المدى الطويل • يجب أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لاستقطاب وتحفيز والاحتفاظ بالأعضاء ذوي المؤهلات العالية والخبرة للعمل في مجلس الإدارة وتولي الأدوار المؤكدة إلى لجان البنك، بناءً على معرفتهم وخبراتهم وتطلعاتهم الشخصية. • يجب أن تكون المكافآت المقدمة متوافقة مع الممارسات المحلية السائدة ونظام الرقابة وسياسة المخاطر الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي والأهداف والغايات الإستراتيجية طويلة المدى للبنك. • الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى فيما يتعلق في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات. • يجب أن تكون المكافآت متناسبة مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر التي يواجهها البنك ويجب أن تكون متناسبة مع أنشطة البنك والمهارات المطلوبة لإدارته. • يجب الاستناد للمكافآت إلى الممارسات المتبعة فقط، بل يجب أن تأخذ في الاعتبار نموذج العمل والوضع المالي والأداء التشغيلي وأفاق العمل في البنك السعودي الفرنسي. • الحالات التي يجب إيقاف صرف المكافأة أو استردادها وذلك إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو إحدى لجانهم وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة. • يجب على البنك تعويض أعضاء مجلس الإدارة أو لجانهم عن النفقات المتكبدة من جانبهم لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو لجانهم بما في ذلك تكاليف الطيران والنقل والإقامة. • لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة بصفتهم الخاصة أو نيابة عن أشخاص آخرين.
<p>5.3 تفاصيل السياسة</p> <p>5.3.4 سياسة المكافآت</p> <p>تأخذ لجنة الترشيبات والمكافآت ما يلي في الاعتبار فيما يتعلق بالمكافآت:</p> <p>(أ) أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان المجلس والإدارة التنفيذية على إنجاح البنك السعودي الفرنسي وتنميته على المدى الطويل كإن حثهم على المشاركة في الأعمال المتعلقة بالبنك.</p> <p>(ب) أن تكون المكافآت المتقدمة متناسبة مع استراتيجية البنك وأهدافه.</p>	<p>5.3 تفاصيل السياسة</p>



<p>(ج) أن تحدد مكافآت الإدارة التنفيذية بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المخططة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.</p> <p>(د) الاختد في الاعتبار ممارسات البنوك الأخرى فيما يتعلق في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والصعوبات.</p> <p>(هـ) أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتعويضها مع عدم المبالغة فيها.</p> <p>(و) أن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجديدة.</p> <p>(ز) حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.</p> <p>(ح) انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى البنك.</p> <p>(ط) إذا كان البنك السعودي الفرنسي يبيع شراء أسهمه من أجل تخصيصها لموظفيه ضمن خطة أسهم الموظفين يجب على البنك، بالإضافة إلى المتطلبات الأخرى لإعادة شراء الأسهم الاحتفاظ للقواعد التالية:</p> <p>أولاً: موافقة كلا الجهتين المنتظمين وهما البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية.</p> <p>ثانياً: التصويل على الموافقة من الجمعية العامة غير العادية على خطة أسهم الموظفين ويجوز للجمعية العامة السماح لمجلس الإدارة بتحديد شروط الخطة بما في ذلك سعر الخصم لكل سهم وعروض على الموظفين.</p> <p>ثالثاً: يجب ألا يشارك أعضاء المجلس غير التنفيذيين في خطة أسهم الموظفين ويجب ألا يصوت أعضاء المجلس التنفيذيين على نتائج المجلس المتعلقة بالخطة.</p> <p>(ذ) يجب على البنك السعودي الفرنسي التأكد من أن المكافآت التي يوفرها نظام المكافآت تأخذ في الاعتبار المخاطر ورأس المال والسيولة واحتمالية وتوقيت الاستحقاق.</p> <p>(ر) يجب الاستناد المكافآت إلى الممارسات المتبعة فقط، بل يجب أن تأخذ في الاعتبار نموذج العمل والوضع المالي والأداء التشغيلي وأفاق العمل في البنك السعودي الفرنسي.</p> <p>(ز) لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة بصفتهم الخاصة أو نيابة عن أشخاص آخرين.</p>	
<p>5.3.2- مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>بناء على تعليمات البنك المركزي السعودي رقم 38/1000063670 التي نصت</p> <p>تلتعددي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي 500,000 ريال سعودي كحد أقصى لكل عضو سنوياً بما في ذلك أي مكافآت دُفعت للعضو لمشاركته في لجان مجلس الإدارة أو أي نوع آخر من التعويضات وتشمل بحد أقصى 5000 ريال سعودي لحضور كل اجتماع لمجلس الإدارة سواء كان شخصياً أو من خلال مكالمة جماعية والتي تكون خاضعة لإفصاح صحيح وبشروط ألا يتعدى إجمالي المكافآت التي دُفعت 5% من الربح الصافي. وبالرغم من ذلك يمكن أن يحدد مجلس الإدارة مكافآت خاصة لرئيس مجلس الإدارة بالإضافة إلى المكافآت المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة.</p>	<p>5.3.1 مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>لا تتعددي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي 500,000 ريال سعودي كحد أقصى لكل عضو سنوياً بما في ذلك أي مكافآت دُفعت للعضو لمشاركته في لجان مجلس الإدارة أو أي نوع آخر من التعويضات وتشمل بحد أقصى 5000 ريال سعودي لحضور كل اجتماع لمجلس الإدارة سواء كان شخصياً أو من خلال مكالمة جماعية والتي تكون خاضعة لإفصاح صحيح وبشروط ألا يتعدى إجمالي المكافآت التي دُفعت 5% من الربح الصافي. وبالرغم من ذلك يمكن أن يحدد مجلس الإدارة مكافآت خاصة لرئيس مجلس الإدارة بالإضافة إلى المكافآت المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة.</p>
<p>5.3.2- مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>(ط) إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تعيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره ويتعين عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.</p>	<p>5.3.1 مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>(ط) إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تعيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره ويتعين عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.</p>



5.3.5 مكافآت الإدارة التنفيذية

قد تتضمن مكافآت الإدارة التنفيذية خطط الحوافز قصيرة المدى أو المكافأة السنوية/ المرتبطة بكل من الأداء الفردي وأداء البنك ككل وخطط الحوافز طويلة المدى على سبيل المثال خيارات الأسهم وفيما يتماشى مع المادة 5.3.4 (ط) من هذه السياسة ولتصديق المكافآت الخاصة بالإدارة التنفيذية، يعين مراعاة الآتي:

أ) قياس الأداء

1- يعين على البنك السعودي الفرنسي امتلاك نظام لقياس الأداء وذلك بغرض تقييم أداء الموظفين وقياسه على مختلف المستويات بطريقة موضوعية.

2- يجب توضيح وتوثيق الإجراءات والعمليات الخاصة بتقييم الأداء وقياسه. يجب أن تتضمن هذه الإجراءات والعمليات على تجنب التأثير غير المررر وحالات تضارب المصالح وأن تكون شفافة للموظفين المعنيين.

3- الالتزام بإطار إدارة المخاطر وتقييم الضوابط الداخلية والامتثال للعمليات التشغيلية على أن يعكس وزناً متناسباً في قياس الأداء.

4- ولا يُعد إجمالي الإيرادات أو الربح المُتبقى العامل الوحيد في قياس الأداء. كما يجب الأخذ في الاعتبار العوامل الأخرى مثل المخاطر المرتبطة بالمعاملات الأساسية ومسوى جودة الامتثال ورضى العميل وعائد رأس المال المعدل حسب المخاطر الخ عند قياس أداء الموظفين، حيثما يمكن تطبيق ذلك.

5- تكون عملية قياس مستوى أداء كبار التنفيذيين بناء على أداء طويل المدى للبنك السعودي الفرنسي، وبناء على ذلك لا يجب أن يستند مكون التعويض القائم على الأداء إلى أداء العام الحالي فقط.

6- تنفيذ إجراءات قياس الأداء والعمليات لقياس مشاركة الأفراد إلى الأداء العام للبنك السعودي الفرنسي إلى الحد الممكن عملياً. تدعم مشاركات الأفراد التي تم قياسها بالحكم الإداري وذلك في تحديد التعويض وفقاً لأداء الموظف.

ب) — الانسجام المكافآت مع تحمل المخاطر

• تمكن المكافآت المستوحاة لكبار التنفيذيين الانسجام الفعال للتعويضات مع تحمل المخاطر.

• يجب الأخذ في الاعتبار النطاق الكامل للمخاطر عند تحديد مبلغ المكافآت وكافة المخاطر الحالية والمتمثلة بما في ذلك المخاطر التي يصعب قياسها مثل خطر السيولة وخطر السمعة والمخاطر القانونية وتكلفة رأس المال. وعلاوة على ذلك، فإن حجم التعويضات المختلفة وتخصيصها في البنك يجب أن يأخذ في الاعتبار النطاق الكامل للمخاطر.

• تصدر عملية دفع المكافآت عملية مختلفة باختلاف وقت المخاطر ويجب الإشارة إلى مكونات المكافآت المتغيرة عند ملاحظة المخاطر طويلة المدى.

• ويجب العمل بأسلوب أو معايير متناسبة لتعديل أرباح المناسبة للنطاق الكامل للمخاطر المعروفة ووضماً تصبب اعينها حجم العمليات البنكية.

ج) هيكل المكافآت

• يتم تأسيس هيكل المكافآت بغرض تعزيز الإدارة الفعالة للمخاطر وتحقيق أهداف التعويض.

• تتلخص أشكال المكافآت المستوحاة للتدبيرين بناء على المعايير الواردة في هذه السياسة، وقد تشمل مكافآت نقدية أو أسهم أو غيرها.

• يمكن تحديد نسبة المكافآت الفاتية والمتغيرة مع مراعاة طبيعة ومستوى المسؤولية المتوقع بها المدير التنفيذي ومنطقة عمله فضلاً عن فلسفة المكافآت الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي ومع ذلك، لا بد أن يتأكد البنك السعودي الفرنسي من أن إجمالي المكافآت المتغيرة لن يعقد من قدرته على تعزيز قاعدة الرأسمالية.



<ul style="list-style-type: none"> • يمكن تأجيل نسبة متقولة من علاوات الأداء وتعدد فترة استحقاق لا تقل عن (3) سنوات تصدده نسبة العلاوات المقرر تأجيلها لفترة الاستحقاق بناء على طبيعة الاحتمال والمخاطر المتعلقة بها وانشطة الموظف المعني. • إذا منح أحد كيار التنفيذيين مكافآت على شكل أسهم، ففي هذه الحالة يتم وضع معايير معينة لتعدد قيمة الاسهم المخصصة واخفاضة إلى ذلك، لابد من ان تخضع الاسهم الممنوحة إلى سياسة الاحتفاظ بالاسهم. • يجب أن يصمم هيكل مكافآت الموظفين العاملين في وظائف الرقابة مثل إدارة المخاطر والالتزام والرقابة الداخلية والرقابة المالية والمراجع الداخلي وما إلى ذلك بهدف ضمان الموضوعية واستقلالية تلك الوظائف، وكذلك يجب التأكد من أن قياس الأداء وتعدد المكافآت لتلك الوظائف لا تتم من قبل أي شخص يعمل في أو مرتبط بمجال العمل التي تتم مراقبتها من قبل تلك الوظائف • عند تصديق جميع المكافآت يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار الأداء العام للبنك وعند توزيع المكافآت على الموظفين الفرديين يجب أن يعتمد على أداء الموظف وكذلك أداء وحدة العمل أو القسم الذي يعمل فيه. ولا ينبغي أن يكون هناك حد أدنى مسنون للمكافآت والمدفوعات الأخرى المماثلة، بخلاف راتب الموظف والذي لا يستند على الأداء. 	
<p>5.3.6- دفع المكافآت يتم دفع الاجور والمكافآت بالريال السعودي عن طريق إيداع مباشر في الحساب المصرفي الذي يحدده الشخص المعني.</p>	<p>5.3.4 دفع المكافآت يتم دفع المكافآت بالريال السعودي عن طريق إيداع مباشر في الحساب المصرفي الذي يحدده الشخص المعني.</p>
	<p>5.3.5 التأمين الطبي أ) لضمان صحة أعضاء مجلس الإدارة والمعالين المؤهلين، يمكن تسجيل عضو مجلس الإدارة ومعاليه المؤهلين في وثيقة التأمين الطبي لمجموعة البنك السعودي الفرنسي. ب) البنك السعودي الفرنسي سيتحمل تكلفة وثيقة التأمين الطبي نيابة عن عضو مجلس الإدارة ومعاليه المؤهلين ج) يشترط لاستمرار هذه الميزة موافقة مقدم الخدمة التأمينية واستيفاء شروطها. د) تغطي خطة التأمين الطبي النفقات والشروط الطبية ذات الصلة (تخضع للشمول والاستثناءات)، حسب تفاصيل التغطية.</p>
<p>6. الإفصاح عن الرواتب والعلاوات يتعين على المجلس ضمان ما يلي: 6.4- أن يتم الإفصاح عن المكافآت وفقاً للقوانين واللوائح ذات الصلة. 6.2- الإفصاح في القوائم المالية السنوية عن المعلومات المتعلقة بإجمالي المكافآت الممنوحة لمختلف فئات الموظفين وأعدادهم وتعدد العناصر الثابتة والمتغيرة وطرق الدفع وأن يضم تصنيف الموظفين كافة كيار التنفيذيين ممن خضع تصويبهم إلى خطاب "عدم المنفعة" الصادر من البنك المركزي السعودي والموظفين الثائمين على الوظائف الرقابية والموظفين الخارجين وغيرهم. 6.3- الإفصاح في القوائم المالية السنوية عن السمات البارزة لسياسة التعويضات وإقرارها على ملف تصنيف المخاطر الناتج للبنك وعلى تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت، ولابد أن توفر تلك الإفصاحات كافة المعلومات اللازمة حول تصميم نظام التعويضات وطريقة تنفيذها ووصف طريقة تعديل المخاطر وربط التعويضات بالأداء الفعلي وسياسة التأجيل ومعايير الاستحقاق ومعايير تخصيص الشفح مقابل أشكال التعويض الأخرى وكيفية تحقيق أهداف السياسة المرجوة. 6.4 لابد أن تتوافق الإفصاحات الواردة في هذا القسم وفي تقرير المجلس مع متطلبات الإفصاح التي وضعتها الجهات المنظمة ذات الصلة.</p>	<p>6. الإفصاح عن المكافآت يتعين على المجلس ضمان ما يلي: 6.1 الإفصاح في التقرير السنوي لمجلس الإدارة عن تفاصيل سياسة المكافآت، وحساب تفصيلي لجميع المبالغ التي تلقاها أعضاء مجلس الإدارة أو يحق لهم الحصول عليها خلال السنة المالية على شكل مكافآت، وبدلات الاجتماعات، وبدلات النفقات، ومزايا أخرى. كما يجب أن يتضمن التقرير بياناً بالمبالغ التي حصل عليها أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية. 2 لابد أن تتوافق الإفصاحات عن مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان التابعة له مع متطلبات الإفصاح التي وضعتها الجهات المنظمة ذات الصلة. بما في ذلك تقديم تقارير إلى البنك المركزي السعودي عن إجمالي المكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان المجلس على أساس سنوي (بمارة مارس) وفقاً للنموذج الذي وضعه البنك المركزي السعودي. لمزيد من التفاصيل، يرجى الرجوع إلى سياسة الشفافية والإفصاح.</p>

البنك
السعودي
الفرنسي
Banque
Saudi
Fransi



تعديل سياسة المسؤولية الاجتماعية

البند رقم (14)



سياسة المسؤولية الاجتماعية

النص المقترح بعد التعديل	النص الحالي
1.3.3 ينبغي مراجعة هذه السياسة كل عامين كحد أدنى ومع ذلك، يتعين مراجعة وتحديث هذه السياسة قبل ذلك إذا لزم الأمر. وتتحمل إدارة التسويق والاتصال المؤسسي مسؤولية التأكد من خضوع هذه السياسة إلى المراجعة والاعتماد اللازم من قبل الجمعية العامة.	1.3.3 ينبغي مراجعة هذه السياسة كل عامين كحد أدنى ومع ذلك، يتعين مراجعة وتحديث هذه السياسة قبل ذلك إذا لزم الأمر. وتتحمل إدارة المسؤولية الاجتماعية مسؤولية التأكد من خضوع هذه السياسة إلى المراجعة والاعتماد اللازم من قبل الجمعية العامة.
2.4 خُر هذا المستند لاستخدامه كبيان خاص بسياسة البنك السعودي الفرنسي. ولا يعد هذا المستند مستنداً إجرائياً على الرغم من أنه قد يتضمن بعض الإجراءات التي تتصل اتصالاً وثيقاً بتحقيق فهم وإدراك أفضل لهذه السياسة.	2.4 خُر هذا المستند لاستخدامه كبيان خاص بسياسة البنك السعودي الفرنسي. ولا يعد هذا المستند مستنداً إجرائياً على الرغم من أنه قد يتضمن بعض الإجراءات التي تتصل اتصالاً وثيقاً بتحقيق فهم وإدراك أفضل لهذه السياسة.
4.2 إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة	
5.3.1 حوكمة المسؤولية الاجتماعية تعتمد الجمعية العامة في البنك السعودي الفرنسي هذه السياسة. كما تعتمد لجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة في البنك السعودي الفرنسي برامج المسؤولية الاجتماعية بناء على السياسة المعتمدة. وفيما يتعلق بامتثال البنك السعودي الفرنسي بالسلوكيات الأخلاقية خلال أعماله التجارية التي تدار في ضوء قواعد السلوك المهني الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي وبرامج الالتزام والمراجعة والتعليم والتدريب مع الإشراف المقدم من قبل لجان المجالس والإدارات . وفيما يتعلق بالأنشطة الخيرية والمشاركة الاجتماعية والقضايا البيئية والحوكمة، أسس مجلس إدارة البنك لجنة المسؤولية الاجتماعية . وذلك بغرض الإشراف على جميع هذه الجوانب بالإضافة إلى إدارة المسؤولية الاجتماعية تنفيذاً لاستراتيجية البنك السعودي الفرنسي للمسؤولية الاجتماعية.	5.3.1 حوكمة المسؤولية الاجتماعية تعتمد الجمعية العامة في البنك السعودي الفرنسي هذه السياسة. كما تعتمد لجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة في البنك السعودي الفرنسي برامج المسؤولية الاجتماعية بناء على السياسة المعتمدة. وفيما يتعلق بامتثال البنك السعودي الفرنسي بالسلوكيات الأخلاقية خلال أعماله التجارية التي تدار في ضوء قواعد السلوك المهني الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي وبرامج الالتزام والمراجعة والتعليم والتدريب مع الإشراف المقدم من قبل لجان المجالس والإدارات . وفيما يتعلق بالأنشطة الخيرية والمشاركة الاجتماعية والقضايا البيئية والحوكمة، أسس مجلس إدارة البنك لجنة المسؤولية الاجتماعية . وذلك بغرض الإشراف على جميع هذه الجوانب بالإضافة إلى إدارة المسؤولية الاجتماعية تنفيذاً لاستراتيجية البنك السعودي الفرنسي للمسؤولية الاجتماعية.
5.3.3 لجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة يتمحور الدور الرئيسي للجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة حول: (أ) الموافقة على برامج المسؤولية الاجتماعية. (ب) مراجعة وتقييم والإشراف على استراتيجية الأعمال الخيرية وإرشادات تمويل البنك السعودي الفرنسي على مستوى البنك. (ج) مراجعة طلبات الحصول على التمويل المقدمة من المنظمات الخيرية والمجتمعية المؤهلة. (د) إعداد تقرير سنوي لتقديمه إلى مجلس الإدارة حول التبرعات/المنتجات المقدمة بواسطة أنشطة جمع الأموال الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي. (هـ) التواصل مع المؤسسات الخيرية بشكل مستمر. (و) وضع ومراجعة سياسات وبرامج المساهمة الاجتماعية. (ز) وضع خطط قصيرة وطويلة الأجل لتحقيق الأهداف البيئية والاجتماعية والحوكمة، مع وضع أهداف رئيسية، وضمان إدراج هذه الخطط في استراتيجية الأعمال الخاصة بالبنك.	5.3.3 لجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة يتمحور الدور الرئيسي للجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة حول: (أ) الموافقة على برامج المسؤولية الاجتماعية. (ب) مراجعة طلبات الحصول على التمويل المقدمة من المنظمات الخيرية والمجتمعية المؤهلة. (ج) وضع ومراجعة سياسات وبرامج المساهمة الاجتماعية. (د) وضع خطط قصيرة وطويلة الأجل لتحقيق الأهداف البيئية والاجتماعية والحوكمة، مع وضع أهداف رئيسية، وضمان إدراج هذه الخطط في استراتيجية الأعمال الخاصة بالبنك. لمزيد من التفاصيل حول المهام والصلاحيات والمسؤوليات الموكلة إلى اللجنة، يرجى الرجوع إلى لائحة لجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة ودليل مصفوفة تفويض الصلاحيات.



<p>لمزيد من التفاصيل حول المهام والصلاحيات والمسؤوليات الموكلة إلى اللجنة، يرجى الرجوع إلى لائحة لجنة المسؤولية الاجتماعية.</p>	
<p>5.3.4 إدارة المسؤولية الاجتماعية تتحمل إدارة المسؤولية الاجتماعية مسؤولية تقديم التوصيات وتقييم جميع التبرعات والأنشطة الخيرية، ورعاية الفعاليات والأنشطة من منظور المسؤولية الاجتماعية وبما يتماشى مع إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتنسيق الجهود فيما يتعلق بالتعليم والاقتصاد والصحة والتوعية وتنفيذ قضايا الاستدامة والقضايا البيئية. وتقوم إدارة المسؤولية الاجتماعية بتزويد لجنة المسؤولية الاجتماعية بتقارير دورية حول التقدم الذي تحرزه في المبادرات المنجزة خلال العام بشكل نصف سنوي.</p>	<p>5.3.4 إدارة التسويق والاتصال المؤسسي تتحمل إدارة التسويق والاتصال المؤسسي مسؤولية تقديم التوصيات وتقييم جميع التبرعات والأنشطة الخيرية، ورعاية الفعاليات والأنشطة من منظور المسؤولية الاجتماعية وبما يتماشى مع إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتنسيق الجهود فيما يتعلق بالتعليم والاقتصاد والصحة والتوعية وتنفيذ قضايا الاستدامة والقضايا البيئية. وتقوم إدارة التسويق والاتصال المؤسسي بتزويد لجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة بتقارير دورية حول التقدم الذي تحرزه في المبادرات المنجزة خلال العام.</p>
<p>5.3.5 إدارة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة تعمل إدارة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة كنقطة محورية لتنسيق الأنشطة البيئية والاجتماعية والحوكمة للبنك السعودي الفرنسي، بالتنسيق مع إدارات البنك السعودي الفرنسي وإدارة التسويق والاتصال المؤسسي واللجنة الإدارية للشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة ولجنة مجلس الإدارة للشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة. يجب أن تقدم إدارة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة التأكيدات بشأن مواءمة أنشطة المسؤولية الاجتماعية المقترحة مع سياسة إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة المعتمدة.</p>	<p>5.3.5 إدارة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة تعمل إدارة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة كنقطة محورية لتنسيق الأنشطة البيئية والاجتماعية والحوكمة للبنك السعودي الفرنسي، بالتنسيق مع إدارات البنك السعودي الفرنسي وإدارة التسويق والاتصال المؤسسي واللجنة الإدارية للشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة ولجنة مجلس الإدارة للشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة. يجب أن تقدم إدارة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة التأكيدات بشأن مواءمة أنشطة المسؤولية الاجتماعية المقترحة مع سياسة إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة المعتمدة.</p>
<p>5.3.5 الأعمال والتبرعات الخيرية يدعم البنك السعودي الفرنسي مجموعة واسعة من المنظمات الخيرية وذلك عن طريق تقديم التبرعات وسبل الدعم الأخرى. وتُدار كل من التبرعات وسبل الدعم المختلفة بواسطة إدارة المسؤولية الاجتماعية وبصفة عامة، تصب التبرعات وسبل الدعم الخيرية تركيزها حول الأنشطة التي تتعلق بشؤون الرعاية الاجتماعية. على هذا النحو، يجب أن يقدم أي اقتراح أو طلب الأعمال الخيرية أو المسؤولية الاجتماعية سواء أكانت باسم أو بالنيابة عن البنك السعودي الفرنسي عن طريق إدارة المسؤولية الاجتماعية وذلك لضمان أن هذا الطلب يسير على النحو المناسب ومتماشياً مع الاستراتيجيات والميزانية المعتمدة. وسيتم مراجعة تلك الطلبات واعتمادها على النحو المنصوص عليه في مصفوفة تفويض الصلاحيات. وستُقدم التبرعات الخيرية وفقاً لإرشادات البنك المركزي السعودي والأعمال الخيرية المعتمدة من قِبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية، وبموجب مرسوم ملكي أو بموافقة البنك المركزي السعودي.</p>	<p>5.3.6 الأعمال والتبرعات الخيرية يلتزم البنك السعودي الفرنسي بدعم المجتمعات التي يعمل فيها لإحداث فرق. يهدف البنك إلى تقديم الأنشطة والمبادرات المستهدفة التي تعزز التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال المبادرات المبتكرة والاجتماعية والخيرية، كما يدعم البنك السعودي الفرنسي مجموعة واسعة من المنظمات الخيرية وذلك عن طريق تقديم التبرعات والأنشطة الخيرية الأخرى. وتُدار كل من التبرعات وسبل الدعم المختلفة بواسطة إدارة التسويق والاتصال المؤسسي بالتنسيق مع إدارة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة من أجل ضمان التوافق مع سياسة إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة المعتمدة. وبصفة عامة، تصب التبرعات وسبل الدعم الخيرية تركيزها حول الأنشطة التي تتعلق بشؤون الرعاية الاجتماعية على هذا النحو، يجب أن يقدم أي اقتراح أو طلب الأعمال الخيرية أو المسؤولية الاجتماعية سواء أكانت باسم أو بالنيابة عن البنك السعودي الفرنسي عن طريق إدارة التسويق والاتصال المؤسسي وذلك لضمان أن هذا الطلب يسير على النحو المناسب ومتماشياً مع الاستراتيجيات وإطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة والميزانية المعتمدة. وسيتم مراجعة تلك الطلبات واعتمادها على النحو المنصوص عليه في مصفوفة تفويض الصلاحيات. وستُقدم التبرعات الخيرية وفقاً لإرشادات البنك المركزي السعودي والأعمال الخيرية المعتمدة من قِبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية، وبموجب مرسوم ملكي أو بموافقة البنك المركزي السعودي.</p>
<p>5.3.6 تقديم الرعاية والدعم يقدم البنك السعودي الفرنسي الخدمات المصرفية التي تلي احتياجات ومتطلبات المجتمع بتكاليف عادلة، ويبادر بتقديم تسهيلات لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة. علاوة على ذلك، يقوم البنك السعودي الفرنسي بتقديم الرعاية والدعم لمجموعة واسعة من الفعاليات والأنشطة ذات الفائدة الاجتماعية والتعليمية</p>	<p>5.3.7 تقديم الرعاية والدعم يقدم البنك السعودي الفرنسي الخدمات المصرفية التي تلي احتياجات ومتطلبات المجتمع بتكاليف عادلة، ويبادر بتقديم تسهيلات لدعم وتشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة. علاوة على ذلك، يقوم البنك السعودي الفرنسي بتقديم الرعاية والدعم لمجموعة واسعة من الفعاليات والأنشطة ذات الفائدة الاجتماعية</p>



<p>والاقتصادية والصحية والرفاهية والبيئية مع التركيز على الجوانب الاقتصادية والثقافية الخاصة بالمجتمع. تُقدم طلبات ومقترحات الرعاية سواء أكانت باسم البنك السعودي الفرنسي أو بالنيابة عن طريق إدارة المسؤولية الاجتماعية وذلك لضمان ملاءمتها وتماشيا مع الاستراتيجيات والميزانية المعتمدة. وسيتم مراجعة تلك الاقتراحات واعتمادها على النحو المنصوص عليه بمصفوفة تفويض الصلاحيات.</p>	<p>والتعليمية والاقتصادية والصحية والرفاهية والبيئية مع التركيز على الجوانب الاقتصادية والثقافية الخاصة بالمجتمع. تُقدم طلبات ومقترحات الرعاية سواء أكانت باسم البنك السعودي الفرنسي أو بالنيابة عن طريق إدارة التسويق والاتصال المؤسسي وذلك لضمان ملاءمتها وتماشيا مع الاستراتيجيات والميزانية المعتمدة. وسيتم مراجعة تلك الاقتراحات واعتمادها على النحو المنصوص عليه بمصفوفة تفويض الصلاحيات والسياسات ذات العلاقة.</p>
<p>5.3.7 استضافة البنك السعودي الفرنسي للفعاليات والبرامج يشارك البنك السعودي الفرنسي في فعاليات وبرامج التي تمنح كل من البنك والمجتمع فوائد تعليمية بما في ذلك الفعاليات والتدريب بالمدارس والمؤسسات الأخرى. حيث صُمم كل ذلك بشكل عام لرفع الوعي حول التمويل، وإعداد المشاركين لدخول سوق العمل أو لمنح المساعدة العامة في مجال خبرته.</p> <p>وتنسق تلك الفعاليات والبرامج عن طريق إدارة المسؤولية الاجتماعية.</p>	<p>5.3.8 استضافة البنك السعودي الفرنسي للفعاليات والبرامج يشارك البنك السعودي الفرنسي في الفعاليات والبرامج المنسقة من قبل إدارة التسويق والاتصال المؤسسي التي تمنح كل من البنك والمجتمع فوائد تعليمية بما في ذلك الفعاليات والتدريب بالمدارس والمؤسسات الأخرى. حيث صُمم كل ذلك بشكل عام لرفع الوعي حول التمويل، وإعداد المشاركين لدخول سوق العمل أو لمنح المساعدة العامة في مجال خبرته.</p>
<p>5.3.8 المقضايا البيئية يتوقع البنك السعودي الفرنسي أن يضع موظفيه البيئة نصب أعينهم وذلك عند استخدامهم موارد ومرافق البنك. وعلاوة على ذلك، سيطلق البنك السعودي الفرنسي المبادرات التي تهدف إلى التحسين والتوعية بالرعاية البيئية من آن لأخر. وستقوم إدارة المسؤولية الاجتماعية بتنسيق تلك المبادرات سلفة الذكر فيما يتماشى مع الاستراتيجيات الموضوعية من قبل لجنة المسؤولية الاجتماعية.</p>	<p>5.3.9 الإشراف البيئي البنك السعودي الفرنسي ملتزم بحماية البيئة ويدرك مسؤولياته البيئية ويسعى إلى الحد من تأثيرها البيئي كما هو موضح في سياسة إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة. يتوقع البنك السعودي الفرنسي أن يضع موظفيه البيئة نصب أعينهم وذلك عند استخدامهم موارد ومرافق البنك. وعلاوة على ذلك، سيطلق البنك السعودي الفرنسي المبادرات التي تهدف إلى التحسين والتوعية بالرعاية البيئية من آن لأخر. وستقوم إدارة التسويق والاتصال المؤسسي بالتنسيق مع إدارة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة من أجل ضمان التوافق مع استراتيجية البنك وسياسة إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة.</p>

البنك
السعودي
الفرنسي
Banque
Saudi
Fransi



سياسة المكافآت لكبار التنفيذيين

البند رقم (15)

البنك
السعودي
الفرنسي
Banque
Saudi
Fransi



سياسة المكافآت والتعويضات لكبار التنفيذيين



جدول المحتويات

2	جدول المحتويات
3	جدول الاختصارات والتعريفات
5	1 . المقدمة
5	1 . 1 . بيانات المستند
5	1 . 2 . سجل اعتماد المستند
5	1 . 3 . إجراءات المراجعة والتعديل والحفظ
6	1 . 4 . تطبيق السياسة والافصاح عنها
6	2 . الغرض من السياسة
6	3 . نطاق التطبيق والتعريف
6	3 . 1 . نطاق التطبيق
6	3 . 2 . تعريف المكافآت
6	4 . الانظمة واللوائح والسياسات والاجراءات ذات العلاقة
6	4 . 1 . الانظمة واللوائح
7	4 . 2 . السياسات والاجراءات ذات العلاقة والمستندات الداخلية
7	5 . السياسة
7	5 . 1 . بيان السياسة
7	5 . 2 . مبادئ السياسة لتحديد الاجور والمكافآت والتعويضات
9	5 . 3 . تفاصيل السياسة
12	6 . متطلبات الافصاح



جدول الاختصارات والتعريفات

البيان	الاختصار أو التعريف	الرقم
البنك السعودي الفرنسي	البنك	1
البنك المركزي السعودي	ساما	2
الإدارات والأدوار والمسؤوليات الموكلة إلى المناصب المسؤولة عن تطوير وتنفيذ القرارات الاستراتيجية وإدارة أعمال البنك، وتشمل قائمة المناصب القيادية الخاضعة لعدم ممانعة ساما المسبقة.	كبار التنفيذيين	3
إدارات ذات مهام مستقلة عن إدارة البنك ومسؤولة عن تقييم إدارات البنك بشكل موضوعي وإعداد تقارير تخص ذلك وتشمل الإدارات التالية: إدارة المخاطر، الالتزام، والمراجعة الداخلية.	إدارات المراقبة والضبط	4
هم الموظفون الذين يقومون بأدوار وظيفية معينة داخل البنك، من خلال عقد مع مزود خدمة خارجي، حيث يظل هؤلاء الموظفون تحت رعاية أو كفالة مقدم الخدمة الخارجي لكن تحت إدارة ورقابة وإشراف البنك السعودي الفرنسي مباشرة.	موظفين خارجيين عن طريق طرف ثالث	5
أي سلوك غير لائق ولا يرقى إلى مستوى أخلاقيات العمل المتوقعة، بما في ذلك المعايير القانونية والمهنية والسلوك الداخلي والمعايير الأخلاقية، ويشمل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي (المرجو الرجوع لسياسة الموارد البشرية حيث توجد التعريفات المفصلة للسلوكيات الغير لائقة):	سلوك غير لائق	6
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الأخطاء المالية أو الاحتيال ▪ الإهمال الجسيم ▪ الخسائر المالية ▪ سوء السلوك ▪ الأخطاء المادية ▪ تراجع مادي في الأداء ▪ الفشل المادي لإدارة المخاطر والضوابط الداخلية ▪ الفشل الغير منطقي والغير معقول في حماية مصالح الموظفين أو العملاء أو المساهمين ▪ حالات سوء السلوك التي أدت إلى خسائر كبيرة للبنك أو عملائه أو أي جهة أخرى ▪ انتهاك السياسات الداخلية أو أي قواعد أو لوائح تنظيمية ذات صلة ▪ الإضرار بالسمعة 		
تشير إلى مجموعة من الإجراءات لتعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة، حيث تتيح هذه الإجراءات للبنك بتعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة لمراعات المخاطر والسلوكيات الغير لائقة وتشمل ما يلي:	إجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة	7
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تعديل قيمة المكافآت المتغيرة قبل تخصيصها للموظفين ▪ تعديل قيمة المكافآت المتغيرة التي تم تخصيصها للموظفين وتم ترحيلها ولكن لم تصل استحقاقها بعد 		



<ul style="list-style-type: none"> ▪ استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة التي تم تخصيصها للموظفين وتم ترحيلها ووصلت استحقاقها ولم يتم دفعها بعد ▪ استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة بعد دفعها للموظفين <p>المرجو الرجوع لسياسة الموارد البشرية حيث توجد كامل التفاصيل الخاصة بهذه الإجراءات.</p>		
<p>يشمل الراتب الأساسي إضافةً للبدلات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ بدل السكن ▪ بدل المواصلات ▪ البدلات الأخرى الموحدة والتي تشمل: (بدل رمضان، بدل ديسمبر، بدل السفر) 	<p>المكافآت الثابتة \ الراتب الإجمالي</p>	8
<p>هي المكافآت المرتبطة بالأداء والتي تشمل التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ خطة مكافأة الأداء السنوية ▪ خطة حوافز المبيعات ▪ خطة الحوافز طويلة الأجل 	<p>المكافآت المتغيرة</p>	9
<p>هي المزايا النقدية والغير نقدية التي يقدمها البنك وتشمل على سبيل المثال المزايا التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ خطة الادخار ▪ التأمين الطبي ▪ التأمين على الحياة والعجز ▪ سيارة لموظفي الإدارة العليا 	<p>المزايا</p>	10
<p>يشير البنك إلى المكافآت الثابتة والمكافآت المتغيرة معاً بالمكافآت الكلية.</p>	<p>المكافآت الكلية</p>	11
<p>يشير البنك إلى المكافآت الكلية والمزايا معاً بالمكافآت الشاملة.</p>	<p>المكافآت الشاملة</p>	12



1. المقدمة

1.1. بيانات المستند

نوع المستند	سياسة
اسم المستند	سياسة المكافآت والتعويضات لكبار التنفيذيين
النسخة	3.0 (باللغة العربية)
مرجع المستند	
التاريخ	22 مايو 2024
جهة الحفظ	مجموعة الموارد البشرية
مالك المستند	مجموعة الموارد البشرية

1.2. سجل اعتماد المستند

وصف التغييرات	تاريخ الموافقة	النسخة
السياسة الجديدة		1.0
مراجعة شاملة لإدراج جميع المتطلبات التنظيمية و القانونية و استيفاء الشروط المتعلقة بأفضل الممارسات	01- مايو - 2019 (الجمعية العامة)	1.2
مراجعة دورية عامة	8 ديسمبر 2021 (الجمعية العمومية)	2.0
نزع السياسات الخاصة بمكافآت وتعويضات كبار التنفيذيين من: "سياسة المكافآت والتعويضات لمجلس الإدارة واللجان التابعة له وكبار التنفيذيين" لتكون سياسة مستقلة: "سياسة المكافآت والتعويضات لكبار التنفيذيين". ومراجعة السياسات بشكل شامل للالتزام بالمتطلبات التنظيمية المتعلقة بقواعد مكافآت البنوك والصادرة من ساما في يناير 2023.	22 مايو 2024 (الجمعية العمومية)	3.0

1.3. إجراءات المراجعة والتعديل والحفظ

- 1.3.1 صلاحية اعتماد أي تعديل على هذه السياسة هي مسؤولية الجمعية العمومية بناءً على توصية مجلس الإدارة.
- 2.3.1 لا بد أن تتم أي تعديلات على هذه السياسة وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في دليل مصفوفة تفويض الصلاحيات في البنك.
- 3.3.1 ينبغي مراجعة هذه السياسة كل عامين بحد أدنى ومع ذلك يتعين مراجعة وتحديث هذه السياسة قبل ذلك إذا لزم الأمر. وتحمل لجنة الترشيحات والمكافئات مسؤولية التأكد من خضوع هذه السياسة الى المراجعة والاعتماد اللازم.
- 4.3.1 تعتبر هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من برنامج التعريف المقدم الى أعضاء مجلس الادارة أو كبار التنفيذيين عند تعيينهم. ومن واجب الاعضاء الجدد أن يكونوا على دراية ومعرفة تامة بهذه السياسة.



1. 4 . تطبيق السياسة والافصاح عنها

1. 4 . 1 يلتزم البنك السعودي الفرنسي (والذي يشار اليه أيضاً باسم "البنك") بهذه السياسة، والتي من المقرر تنفيذها اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العمومية ويجب الافصاح عنها على النحو الصحيح. وذلك وفقاً لمتطلبات الافصاح المحددة من قبل الجهات التنظيمية ذات الصلة.

1. 4 . 2 تهدف هذه السياسة إلى الالتزام بالقوانين والمتطلبات التنظيمية ذات الصلة، وفي حال تحديث أو تعديل القوانين والمتطلبات التنظيمية ذات الصلة أو كان هناك تعارض بين هذه السياسة والقوانين والمتطلبات التنظيمية ذات الصلة فستسري القوانين والمتطلبات التنظيمية ذات الصلة على هذه السياسة ويجب الالتزام بها اعتباراً من تاريخ نفاذها.

2 . الغرض من السياسة

الغرض من هذه السياسة هو تحديد سياسة البنك السعودي الفرنسي في مكافأة كبار التنفيذيين لضمان أن يتم مكافئتهم بطريقة عادلة لتتماشى مع اهداف البنك ووفقاً لنظام الشركات الذي أصدر بمرسوم ملكي ولوائح البنك المركزي السعودي وأيضاً لوائح هيئة السوق المالية واللوائح الأخرى المعمول بها.

3 . نطاق التطبيق والتعريف

1. 3 . نطاق التطبيق

تنطبق هذه السياسة على كبار التنفيذيين للبنك السعودي الفرنسي، بما في ذلك الموظفين الدائمين والمتعاقدين والموظفين الخارجيين عن طريق طرف ثالث .

2. 3 . تعريف المكافآت

المكافآت: المبالغ والبدلات والارباح وما في حكمها، والمكافئات الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي يتحملها البنك عن كبار التنفيذيين لغرض تأدية أعمالهم.

4 . الانظمة واللوائح والسياسات والاجراءات ذات العلاقة

1. 4 . الانظمة واللوائح

الجانب الاساسي لهذه السياسة هو ضمان الالتزام بالأنظمة واللوائح ذات العلاقة فيما يتعلق بالمكافآت والتعويضات. فيما يلي اللوائح الرئيسية التي ينبغي الالتزام بها:

الانظمة \ اللوائح	الجهات المختصة
نظام الشركات	وزارة التجارة
المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية الخاضعة لرقابة وإشراف البنك المركزي السعودي	البنك المركزي السعودي
لائحة حوكمة الشركات	هيئة السوق المالية
الضوابط والاجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذا لنظام الشركات	هيئة السوق المالية



قواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك	البنك المركزي السعودي
--	-----------------------

2.4 . السياسات والاجراءات ذات العلاقة والمستندات الداخلية

تتصل بعض السياسات والاجراءات الاخرى بهذه السياسة وتتضمن على وجه الخصوص التالي:

السياسة
لائحة مجلس الإدارة
لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت
النظام الاساسي للبنك
سياسة الموارد البشرية
مصفوفة تفويض الصلاحيات
خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم
مبادئ السلوك وأخلاقيات العمل في البنك السعودي الفرنسي

5 . السياسة

1.5 . بيان السياسة

من سياسة البنك السعودي الفرنسي أن يعوض كل من أعضاء كبار التنفيذيين بطريقة عادلة، والتصدي لمخاطر السلوكيات الغير لائقة والتي قد ترتبط بالممارسات الغير لائقة لإدارة المكافآت ووفقاً للأنظمة واللوائح المعمول بها مع تعزيز الإدارة الفعالة للمخاطر وتحقيق السلامة المالية والاستقرار للبنك.

2.5 . مبادئ السياسة لتحديد الاجور والمكافآت والتعويضات

- 1.2.5 استقطاب الأفراد المؤهلين لتولي الأدوار الموكلة لإدارة البنك، بناء على معرفتهم وخبرتهم وتطلعاتهم الشخصية، وفي المقابل، يقدم البنك لهم الأجور والمكافآت المناسبة لقدراتهم الفردية وتوقعاتهم الشخصية وبذلك ضمان الأجور العادلة داخلياً مع الحفاظ على الميزة التنافسية خارجياً وفي الوقت نفسه، يحتفظ البنك بالذين يلتزمون بالقيم واللوائح وإجراءات العمل الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي.
- 2.2.5 تطوير إطار العمل والممارسات المتعلقة بالأجور والمكافآت، بحيث يتلقى كبار التنفيذيين أجور ومكافآت تنافسية في سوق العمل من خلال تقديم برامج حوافز متميزة تهدف لاستقطاب والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.
- 3.2.5 ضمان تحقيق العدل والمساواة داخلياً من خلال معاملة منصفة عند تحديد المكافآت والتعويضات بما يتفق مع لوائح التوظيف وقواعد العمل.
- 4.2.5 ضمان تحقيق التنافس الخارجي من خلال تحديد المكافآت والتعويضات ومواءمتها مع سوق العمل والقطاع المصرفي والشركات الأخرى.
- 5.2.5 ضمان مبدأ المكافآت القائمة على الأداء من خلال تقييم أداء كل فرد ومساهمته في نمو البنك.
- 6.2.5 ضمان تناسب مقدار المكافآت مع الممارسات المحلية السائدة واللوائح التنظيمية المعمول بها وملاءمتها مع مصالح المودعين والمساهمين والأهداف الاستراتيجية طويلة المدى للبنك السعودي الفرنسي.
- 7.2.5 ضمان عدم حث نظام الحوافز على المشاركة في أي معاملات عالية الخطورة لتحقيق أرباح قصيرة المدى ومراجعتها دورياً وضمان امتثاله لسياسة المخاطر الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي والمعتمدة من مجلس الإدارة، وضمان تصدي نظام الحوافز لمخاطر السلوكيات الغير لائقة والتي قد ترتبط بالممارسات الغير لائقة لإدارة المكافآت.



- 8.2.5 الامتثال بحدود وصلاحيات المكافآت الخاصة بكبار التنفيذيين وأي قيود تتطلب موافقة لجنة الترشيحات والمكافآت وذلك حسب مصفوفة تفويض الصلاحيات.
- 9.2.5 الامتثال بالحدود التنظيمية للمكافآت التي يفرضها البنك المركزي السعودي أو أي سلطة تنظيمية أخرى.
- 10.2.5 ضمان مشاركة إدارات المراقبة والضبط مع إدارة الموارد البشرية في تصميم المكافآت والحوافز والمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بها لضمان تصدي نظام الحوافز والمكافآت لمخاطر السلوكيات الغير لائقة والتي قد ترتبط بالممارسات الغير لائقة لإدارة المكافآت.
- 11.2.5 يجب أن تقدم المكافآت بهدف تشجيع كبار التنفيذيين على تحقيق نجاح البنك السعودي الفرنسي وتطويره على المدى الطويل من خلال ربط مكافآتهم المتغيرة مع أداء البنك على المدى الطويل.
- 12.2.5 يجب أن تكون المكافآت المقدمة منسجمة مع استراتيجية البنك وأهدافه.
- 13.2.5 يجب أن تُحدد مكافآت كبار التنفيذيين بناء على المنصب الوظيفي والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات الأكاديمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.
- 14.2.5 الإخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى فيما يتعلق في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- 15.2.5 أن تستهدف استقطاب الكفاءات ذوي المواهب والمحافظة عليهم وتحفيزهم مع عدم المبالغة في ذلك.
- 16.2.5 الإخذ في الاعتبار مستوى المكافآت المناسب للتعيينات الجديدة في البنك.
- 17.2.5 مراعاة الحالات التي ينبغي فيها إيقاف صرف المكافآت أو استرجاعها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو من كبار التنفيذيين وذلك لمنع استغلال الصلاحيات أو المنصب الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- 18.2.5 الإخذ في الاعتبار انسجام المكافآت مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى البنك.
- 19.2.5 إذا كان البنك السعودي الفرنسي يعيد شراء أسهمه من أجل تخصيصها لموظفيه ضمن خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم فإنه يجب على البنك، بالإضافة إلى المتطلبات الأخرى لإعادة شراء الأسهم، الامتثال للقواعد التالية:
1. الحصول على موافقة الجهات التنظيمية ذات الشأن.
 2. الحصول على الموافقة من الجمعية العامة غير العادية على خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم ويجوز للجمعية العامة السماح لمجلس الإدارة بتحديد شروط الخطط بما في ذلك سعر التخصيص لكل سهم معروض على الموظفين.
- 20.2.5 يجب على البنك السعودي الفرنسي التأكد من أن المكافآت ونظام المكافآت يأخذان في الاعتبار المخاطر ورأس المال والسيولة واحتمالية وتوقيت الاستحقاق.
- 21.2.5 يجب على البنك السعودي الفرنسي التأكد من أن المكافآت ونظام المكافآت تتصدى لمخاطر السلوكيات الغير لائقة والتي قد ترتبط بالممارسات الغير لائقة لإدارة المكافآت.
- 22.2.5 يجب على البنك السعودي الفرنسي التأكد من انسجام نظام تقييم الأداء مع نظام المكافآت لتشجيع الموظفين على تبني السلوكيات اللائقة وتفادي أي تعارض مصالح محتمل.
- 23.2.5 يجب على البنك السعودي الفرنسي تبني عدة معايير غير مالية لقياس للأداء ودمجها مع نظام تقييم الأداء الفردي ونظام المكافآت وتشمل هذه المعايير ما يلي: (جودة إدارة المخاطر، والامتثال للقوانين واللوائح، والامتثال لقيم البنك السعودي الفرنسي ومعايير السلوك، والمعاملة العادلة للعملاء). حيث أن تبني هذه المعايير سيمكن البنك من التصدي لمخاطر السلوكيات الغير لائقة وإدارتها كجزء من إطارها الأوسع للحوكمة وإدارة المخاطر.
- 24.2.5 يجب الاستناد للمكافآت إلى الممارسات المتبعة في السوق فقط، بل يجب أن تأخذ في الاعتبار نموذج العمل والوضع المالي والأداء التشغيلي وأفاق العمل في البنك السعودي الفرنسي.



3.5. تفاصيل السياسة

1.3.5 إدارة الأداء

1. يتعين على البنك السعودي الفرنسي امتلاك نظام لقياس الأداء وذلك بغرض تقييم أداء الموظفين وقياسه على مختلف المستويات بطريقة موضوعية.
2. يجب توضيح وتوثيق الإجراءات والعمليات الخاصة بقياس وتقييم الأداء. ويجب أن تنص هذه الإجراءات والعمليات على تجنب التأثير غير المبرر وحالات تضارب المصالح وان تكون شفافة للموظفين المعنيين.
3. يجب تخصيص الاهتمام المناسب في نظام قياس الأداء للأهداف المتعلقة بالالتزام بإطار إدارة المخاطر وتنفيذ الضوابط الداخلية والامتثال للمتطلبات التنظيمية.
4. يجب أن تأخذ تقييمات الأداء ونتائج المكافآت في الاعتبار جميع المخاطر، بما في ذلك المتعلقة بالأنشطة الرئيسية للبنك وتلك الناشئة عن السلوك الذي قد لا يكون متسقاً مع القوانين والمتطلبات التنظيمية أو السياسات والإجراءات الداخلية أو إطار إدارة المخاطر في البنك، ينبغي التأكد من تخصيص الاهتمام المناسب لهذه العوامل وأخذها بعين الاعتبار عند قياس الأداء.
5. لا ينبغي أن يكون إجمالي الإيرادات أو الربح المحقق العامل الوحيد عند تحديد الأهداف أو عند قياس الأداء. كما يجب الأخذ في الاعتبار العوامل الأخرى مثل المخاطر المرتبطة بالمعاملات الأساسية والسلوك الأخلاقي ومستوى جودة الأعمال ورضى العميل وعائد راس المال المعدل حسب المخاطر وغيرها من الأهداف عند قياس أداء الموظفين، حيثما أمكن ذلك.
6. يجب أن يستند قياس أداء كبار التنفيذيين بناءً على أداء البنك على المدى الطويل وألا يقتصر تحديد قيمة المكافآت المتغيرة لكبار التنفيذيين بناءً على أدائهم في السنة الحالية فقط. ويجب الأخذ بعين الاعتبار مسؤوليات كبار التنفيذيين وكذلك المسؤولين الرقابيين داخل البنك فيما يخص التصدي لمخاطر السلوكيات الغير لائقة ضمن الإدارات المسؤولين عن الإشراف عليها.
7. يجب أن تنص إجراءات قياس الأداء على قياس المساهمات الفردية للموظفين وربطها بالأداء الإجمالي للبنك حيثما أمكن ذلك، ويجب تعزيز ذلك ببعض من التقدير الإداري عند تحديد قيمة المكافآت المتغيرة والمرتبطة بأداء للموظفين.
8. يجب على كبار التنفيذيين التأكد من الالتزام بمعايير البنك القانونية والمهنية والسلوك الداخلي والمعايير الأخلاقية ومحاسبة من لا يلتزم بها وذلك من خلال:

1. تعزيز هذه المعايير والقيم.
2. التأكد من أن العواقب المحتملة لأي سلوك غير لائق يتم شرحها بشكل واضح لجميع الموظفين.
3. مساءلة الأفراد عن سلوكهم بما يتوافق مع هذه القيم والمعايير.
4. التأكد من أخذ هذه المعايير والقيم في الاعتبار عند تقييم الأداء وتقييم استحقاق الترقية.
9. تحتوي سياسة الموارد البشرية على المزيد من التفاصيل التي تخص سياسات إدارة الأداء لكبار التنفيذيين.

2.3.5 هيكل المكافآت

1. ينبغي تصميم هيكل المكافآت لتعزيز الإدارة الفعالة للمخاطر وتحقيق أهداف المكافآت.
2. يمكن أن تختلف أشكال المكافآت الممنوحة للمدراء بناءً على المعايير الواردة في هذه السياسة، وقد تشمل على سبيل المثال لا الحصر مكافآت نقدية أو أسهم أو غيرها، وينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار جميع الأصناف المختلفة من الحوافز المالية والغير مالية في علاقة العمل.
3. ينبغي تحديد نسبة المكافآت الثابتة ونسبة المكافآت المتغيرة من المكافآت الكلية لكل عضو من كبار التنفيذيين مع مراعاة طبيعة ومستوى المسؤوليات المنوط بها وطبيعة النشاط التجاري المسؤول عنه في البنك فضلاً عن فلسفة وسياسة المكافآت الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي.
4. يجب أن يضمن البنك أن نسبة كبيرة (بحيث لا تكون أقل من 40% ولا تكون أعلى من 60%) من المكافآت المتغيرة لكبار التنفيذيين (والتي تشمل مكافأة الأداء السنوية وخطة الحوافز طويلة الأجل) تخضع للتأجيل ولفترة لا تقل عن ثلاث سنوات. سيحدد البنك نسبة المكافآت المتغيرة التي سيتم تأجيلها وشكل المكافآت بعد تأجيلها (حيث سيتم تأجيلها كأسهم) ومدة التأجيل لكل عضو من كبار التنفيذيين



- مع مراعاة طبيعة النشاط التجاري المسؤول عنه والمخاطر المصاحبة لهذا النشاط والمستوى الإداري ومستوى المسؤوليات المنوط بها، وبما يتوافق مع قواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك.
5. تخضع جميع المكافآت المتغيرة المؤجلة أو غيرها لأحكام عند مغادرة الموظفين من البنك والتي توضح الشروط المطبقة التي تغطي مختلف سيناريوهات إنهاء الخدمة، والتي يتم ذكر تفاصيلها في سياسة الموارد البشرية.
6. تخضع جميع المكافآت المتغيرة المؤجلة أو غيرها لأحكام إجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة، وهذا يسمح للبنك السعودي الفرنسي بتعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة لمراعات المخاطر والسلوكيات الغير لائقة. يستطيع البنك من خلال هذه الإجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة قبل أو بعد تخصيصها أو دفعها للموظفين نتيجة لأي سلوك غير لائق أو عند التراجع المادي في الأداء أو في حالة المساهمة السلبية للبنك أو أحد إداراته في أي سنة خلال فترة الاستحقاق، ويجوز استرداد أي مبالغ غير مكتسبة رهناً بالأداء المحقق للبنك والإدارة، من بين عوامل أخرى، ويتم تغطية أحكام إجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة بالتفاصيل في سياسة الموارد البشرية.
7. لا بد أن يتأكد البنك السعودي الفرنسي من أن إجمالي المكافآت المتغيرة لن يحد من قدرته على تعزيز قاعدته الرأسمالية.
8. إذا منح أحد كبار التنفيذيين مكافآت على شكل أسهم، ففي هذه الحالة يجب أن يخضع دفع الأسهم لسياسة مناسبة للاحتفاظ بالأسهم، والتي تم الإشارة لها بالتفصيل في سياسة الموارد البشرية.
9. يجب أن يصمم هيكل مكافآت الموظفين العاملين في إدارات المراقبة والضبط مثل إدارة المخاطر والالتزام والمراقبة الداخلية وما إلى ذلك بهدف ضمان الموضوعية واستقلالية تلك الإدارات، وكذلك يجب التأكد من أن قياس الأداء وتحديد المكافآت لأولئك الموظفين لا يتم من قبل أي شخص يعمل في أو مرتبط بمجالات العمل التي تتم مراقبتها من قبل أولئك الموظفين.
10. يجب أن ترتبط الميزانية المخصصة لمكافآت الأداء السنوية بالأداء العام للبنك ككل، وأن يكون توزيع مكافآت الأداء على الموظفين الأفراد مرتبطاً بأدائهم الفردي إضافة إلى أداء وحدة العمل أو القسم الذي يعملون فيه. ولا ينبغي أن يكون هناك حد أدنى مضمون لمكافآت الأداء والمدفوعات الأخرى المماثلة، بخلاف راتب الموظف والذي لا يستند على الأداء.

3.3.5 أثر مخاطر السلوكيات الغير لائقة والمخاطر الأخرى على مكافآت كبار التنفيذيين ودور كبار

التنفيذيين في مراعات هذه المخاطر

1. ينبغي على كبار التنفيذيين تنفيذ نظام المكافآت الذي يعزز الحوكمة الفعالة وممارسات المكافآت السليمة والسلوك الأخلاقي والامتثال للقوانين واللوائح ومعايير السلوك الداخلية.
2. تشمل مسؤوليات كبار التنفيذيين ما يلي:
1. تطوير وتعزيز وتوصيل توقعات السلوك وربط المكافآت ومعايير السلوك بوضوح، بما في ذلك كجزء من عملية تقييم الأداء والتأكد من شرح العواقب المحتملة لسوء السلوك على المكافآت بوضوح لجميع الموظفين.
 2. متابعة نشر التطلعات المرجوة من إدارات البنك المختلفة فيما يتعلق بالسلوك الداخلي والمعايير الأخلاقية وممارسات العمل المتوافقة مع الأنظمة واللوائح ومعايير السلوك الداخلية، وتطبيق وتحقيق تلك التطلعات.
 3. يجب على كبار التنفيذيين تحديد ورصد والإبلاغ عن المؤشرات ذات الصلة بمخاطر السلوكيات الغير لائقة في كل قسم في البنك، وكذلك مراقبة دور كل إدارة في البنك في تصعيد ومعالجة أوجه القصور التي تم تحديدها أو غيرها من الأمور الهامة بطريقة مناسبة وفي الأوان المناسب، مما يسمح باحتواء هذه الملاحظات في عملية تقييم الأداء إذا لزم الأمر.
3. يجب على كبار التنفيذيين تعزيز معايير السلوك القانونية والمهنية والسلوك الداخلي والمعايير الأخلاقية وتفصيلها وتخصيصها لإدارات البنك المختلفة، ويجب أن تضمن الالتزام بهذه المعايير وأخذها في الاعتبار عند تقييم الأداء واستحقاق الترقيات، وأن الأفراد مسؤولين عن ضمان توافق سلوكهم مع القيم والمعايير المذكورة، وأخيراً يجب التأكد من شرح العواقب المحتملة لسوء السلوك على المكافآت لجميع الموظفين.



- 4 . يجب على كبار التنفيذيين (من خلال الرئيس التنفيذي للموارد البشرية) إرسال تقرير إلى لجنة الترشيحات والمكافآت وإلى البنك المركزي السعودي بشكل نصف سنوي على الأقل ويحتوي على الإجراءات والخطوات التي تم اتخاذها والتي مازال يجب اتخاذها ضمن إطار تطبيق قواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك وأي قوانين أو لوائح أخرى ذات صلة.
- 5 . ينبغي أن يعكس مقدار المكافآت الممنوحة لكبار التنفيذيين مدى الموائمة الفعالة للمكافآت مع المخاطرة الحكيمة .
- 6 . ينبغي عند تحديد مبلغ المكافآت الأخذ في الاعتبار النطاق الكامل للمخاطر ويشمل ذلك كافة المخاطر الحالية والمحتملة بما في ذلك المخاطر التي يصعب قياسها مثل خطر السيولة وخطر السمعة والمخاطر القانونية وتكلفة رأس المال ومخاطر السلوكيات الغير لائقة والمخاطر التنظيمية. وعلاوة على ذلك، فإن الحجم الإجمالي للمكافآت المتغيرة والمرتبطة بالأداء وآلية توزيع هذه المكافآت وتخصيصها في البنك يجب ان يأخذ في الاعتبار النطاق الكامل للمخاطر.
- 7 . ينبغي أن تعكس المكافآت الأفق الزمني للمخاطر حيث يلزم تأجيل المكافآت المتغيرة عندما تتحقق المخاطر على مدى فترات طويلة.
- 8 . ينبغي وضع تقنية أو معايير مناسبة لتعديل الأرباح المحاسبية لمراعاة النطاق الكامل من المخاطر ومع مراعاة حجم ومدى تعقيد عمليات البنك.

4.3.5 إجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة

- 1 . يجب على البنك ضمان ما يلي: أن يتضمن نظام المكافآت إجراءات مختلفة لتعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة يستطيع البنك من خلالها تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة قبل أو بعد تخصيصها أو دفعها.
- 2 . من المتوقع أن يتسبب التراجع المادي في الأداء على مستوى البنك ككل في تقليل الحجم الإجمالي للمكافآت المتغيرة، ويشمل ذلك تقليل حجم المكافآت المتغيرة للسنة الحالية وحجم المكافآت المتغيرة للسنوات الماضية. يجب على البنك السعودي الفرنسي عند تقليله للمكافآت المتغيرة تقديم كل المبررات بشكل واضح لهذه الحالات للبنك المركزي السعودي والحاكم كوثائق تكميلية مع تقرير الالتزام.
- 3 . يجب أن تسمح هذه الإجراءات للبنك بتعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة لمراعات المخاطر التي حدثت لاحقاً كسلوكيات الغير لائقة والأخطاء المادية والتراجع المادي في الأداء والفسل المادي في إدارة المخاطر.
- 4 . ينبغي أن تأخذ إجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة بعين الاعتبار كحد أدنى عدد من العوامل وهي: الأشخاص الخاضعين للمراجعة عند تحديد المسؤولين عن الأحداث السلبية والمخاطر، ومدى المسؤولية أو القرب من الحادثة، والرتبة الوظيفية والدور الوظيفي، الدوافع الفردية (مثل المكاسب الشخصية، والحد، والاحتياط، والجهل، ونقص التدريب)، والإهمال في ممارسة الواجبات الوظيفية، ومستوى المشاركة والمسؤولية عن الحادثة قيد المراجعة، ووجود سوابق من السلوكيات الغير لائقة، والأفعال أو الإجراءات التي تم اتخاذها أو كان من الممكن اتخاذها لمنع وقوع الحادثة بما في ذلك أي إخفاقات داخل البنك في الإشراف الداخلي على الموظفين، والسبب الجذري للحادثة التي أدت للمراجعة.
- 5 . عند تحديد مقدار المكافآت التي سيتم تعديلها أو استرجاعها فإنه يتعين على سياسات إدارة الأداء وإجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة الأخذ بالاعتبار جميع المؤشرات التي تدل مدى خطورة أو أثر الحادثة على البنك.
- 6 . توجد في سياسة الموارد البشرية وفي مصفوفة تفويض الصلاحيات جميع تفاصيل وآليات إجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة بالإضافة للمعايير المختلفة التي تحدد نطاق ومدى تطبيق هذه الإجراءات.
- 7 . تطبيق إجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة يؤدي إلى إنقاص المكافآت المتغيرة بغض النظر عن أداء الفرد.
- 8 . تطبيق إجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة قبل معرفة الأثر أو المدى الكامل لفسل إدارة المخاطر أو سلوك غير لائق يجب إلحاقه بتطبيق التعديلات اللاحقة المناسبة للتأكد من أن التعديل النهائي للمكافآت المتغيرة يعكس بالشكل الكامل مدى خطورة أو أثر الحادثة على البنك.
- 9 . تتطلب إجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة أيضاً تجميد منح أو دفع أية مكافآت متغيرة لأي موظفين خاضعين للتحقيق داخلياً أو خارجياً حتى ينتهي التحقيق ويتم اتخاذ قرار بشأنه وإبلاغه إلى الموظفين المعنيين.
- 10 . لا ينبغي أن يقتصر نطاق تطبيق إجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة على الأشخاص الأكثر تورطاً والمسؤولين بشكل مباشر عن ارتكاب السلوك الغير لائق، بل ينبغي أن يتسع النطاق ليشمل رؤساء إدارات المراقبة والضبط والموظفين المسؤولين عن الإشراف



على إدارات الأعمال الموظفين الذين بحكم دورهم الوظيفي قد يكونوا مسؤولين عن فشل أو ضعف إطار الرقابة أو الضوابط الداخلية المرتبطة بالحادثة، إذا كان هذا الفشل أو الضعف يعزى إلى عدم بذل العناية الواجبة أو سوء الاستخدام. وكذلك ينبغي أن يتسع نطاق التطبيق ليشمل كبار التنفيذيين الذين على الرغم من عدم مسؤوليتهم المباشرة عن الحادثة كانوا إما على علم أو كان من المتوقع أن يكونوا على علم بحكم دورهم في البنك عن الفشل أو الضعف في إطار الرقابة أو الضوابط الداخلية المرتبطة بالحادثة في ذلك الوقت لكنهم فشلوا في اتخاذ الإجراءات اللازمة والخطوات الكافية لمعالجتها على الفور.

11 . يتطلب تطبيق إجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة التوثيق الكامل للإجراءات وتوثيق الأسس المنطقية للقرارات النهائية. ويجب ضمان الشفافية من خلال التواصل خطياً وبشكل واضح مع الأفراد المتأثرين وبذكر قيمة التعديل أو الاسترجاع الذي تم إجراؤه على المكافآت المتغيرة ومع ذكر الأسباب.

12 . يجب إشعار مجلس الإدارة أو لجنة الترشيحات والتعويضات كلما يتم تطبيق إجراءات تعديل أو استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة ويجب أيضاً إشعار البنك المركزي السعودي من خلال تقرير الالتزام النصف سنوي، وكلما يتم تقليل إجمالي قيمة المكافآت المتغيرة للبنك بسبب ضعف أداء البنك ككل، أو عند استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة التي تم تخصيصها للموظفين سابقاً، مع ذكر المبررات الواضحة لذلك وتزويد المستندات الداعمة مع التقرير النصف سنوي.

5.3.5 دفع المكافآت

يتم دفع الاجور والمكافآت بالريال السعودي عن طريق الإيداع المباشر في حسابات كبار التنفيذيين في البنك السعودي الفرنسي، حسب سياسات وإجراءات البنك الداخلية.

6 . متطلبات الإفصاح

يتعين على مجلس الإدارة ضمان ما يلي:

- 1 . الإفصاح عن المكافآت وفقاً للقوانين واللوائح ذات الصلة.
- 2 . الإفصاح في القوائم المالية السنوية عن إجمالي أعداد الموظفين بفئاتهم المختلفة وإجمالي المكافآت الممنوحة لهم ويشمل ذلك إجمالي المكافآت الثابتة وإجمالي المكافآت المتغيرة وأشكال هذه المكافآت وأن تشمل فئات الموظفين كحد أدنى كبار التنفيذيين وموظفي إدارات المراقبة والضبط والموظفين الخارجيين عن طريق الأطراف الثالثة.
- 3 . الإفصاح في القوائم المالية السنوية عن السمات البارزة لسياسة المكافآت واثار السياسة على ملف تعريف المخاطر التابع للبنك والإفصاح عن تشكيل وولاية لجنة الترشيحات والمكافآت، ولا بد أن يحتوي الإفصاح على تصميم نظام المكافآت بشكل عام وطريقة تطبيقه ووصف لإطار البنك لإدارة المخاطر من خلال نظام المكافآت وآلية ربط المكافآت بالأداء الفعلي وسياسة تأجيل المكافآت المتغيرة ومعايير استحقاق المكافآت المؤجلة ومعايير تخصيص النقد مقابل أشكال المكافآت الأخرى الغير نقدية، وكيفية تحقيق أهداف السياسة المرجوة.
- 4 . التأكد من إجراء مراجعة سنوية للمكافآت بشكل مستقل عن كبار التنفيذيين (يتم إجرائها داخلياً من قبل إدارة المراجعة الداخلية، أو خارجياً من قبل شركة خارجية معترف بها). خلالها يتم تقييم مدى التزام البنك بقواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك وأي قوانين ولوائح ومبادئ ومعايير ذات صلة بها، بالإضافة إلى السياسات الداخلية للبنك التي تم إعدادها وفقاً لقواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك. يجب إتمام المراجعة السنوية للمكافآت بحلول 31 مارس من كل عام وذلك وفقاً للمادة رقم 59 من قواعد البنك المركزي. ويجب أن يأخذ مجلس الإدارة بعين الاعتبار نتائج التقييم عند اتخاذه لأي قرارات تتعلق بالمكافآت ويستطيع مجلس الإدارة الإفصاح بشكل مختصر عن نتائج التقييم في التقرير السنوي لمجلس الإدارة.
- 5 . يجب أن تتوافق الإفصاحات الواردة في هذا القسم وفي تقرير المجلس مع متطلبات الإفصاح التي وضعتها الجهات المنظمة ذات الصلة.



إرسال تقرير الالتزام النصف سنوي إلى البنك المركزي السعودي

يجب على البنك السعودي الفرنسي إرسال تقرير التزام إلى البنك المركزي السعودي بشكل نصف سنوي يحتوي على تقييم مدى التزام ممارسات المكافآت الحالية في البنك السعودي الفرنسي لقواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك، ومن خلاله يؤكد البنك مدى التزامه بالقواعد ويسلط الضوء على الفجوات مع الخطة التصحيحية للالتزام (الشخص المسؤول \ الإدارة المسؤولة، الخطة اللازمة لتصحيح الفجوة، والتاريخ المستهدف) بالإضافة إلى التحديثات حول التقدم المحرز في الخطة التصحيحية حتى يتم تصحيح جميع الفجوات، ويجب أن يتضمن التقرير البنود المذكورة ضمن "الملحق - الأول" من قواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك. ويجب أيضاً على البنك السعودي الفرنسي أن يقدم مع تقرير الالتزام نصف السنوي ما يلي عن جميع أنواع المكافآت:

أ. تفاصيل إجمالي المكافآت الممنوحة ويشمل ذلك إجمالي المكافآت الثابتة وإجمالي المكافآت المتغيرة وأي تعديل للمكافآت المتغيرة في الفترة ذاتها، وذلك حسب "الملحق - الثاني" من قواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك.

ب. تفاصيل المكافآت الممنوحة لأعلى 12 موظف في البنك حسب إجمالي المكافآت السنوية، وذلك حسب "الملحق - الثالث" من قواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك.

ج. عند إجراء أي تعديل للمكافآت، يجب إشعار مجلس الإدارة أو لجنة الترشيحات والمكافآت ويجب أيضاً إشعار البنك المركزي السعودي بهذه التعديلات، وكلما يتم تقليل إجمالي قيمة المكافآت المتغيرة للبنك بسبب ضعف أداء البنك ككل، أو عند استرجاع قيمة المكافآت المتغيرة التي تم تخصيصها للموظفين سابقاً، مع ذكر المبررات الواضحة لذلك وتزويد المستندات الداعمة مع التقرير النصف سنوي.

د. يجب على البنك السعودي الفرنسي إرسال التقرير الخاص بالنصف الأول من السنة بحلول 31 أغسطس من كل عام وإرسال التقرير الخاص بالنصف الثاني من السنة بحلول 31 مارس من كل عام.

هـ. يجب على البنك السعودي الفرنسي إرسال نتائج المراجعة السنوية للمكافآت وأي خطط تصحيحية ذات صلة بحلول 31 مارس من كل عام.

البنك
السعودي
الفرنسي
Banque
Saudi
Fransi



خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم

البند رقم (16)

البنك
السعودي
الفرنسي
Banque
Saudi
Fransi



خطت مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم



<input checked="" type="checkbox"/> سياسة <input type="checkbox"/> إجراءات <input type="checkbox"/> لائحة	
الغرض	تأسيس القواعد الخاصة بخطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم وتشمل: خطة الحوافز طويلة الأجل: "الازدهار" وكذلك الأسهم المخصصة للموظفين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية.
العنوان	خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم.
الإصدار	3.0
نطاق التطبيق	تنطبق قواعد الخطة على جميع مجموعات / دوائر / إدارات البنك السعودي الفرنسي وجميع الشركات التابعة للبنك السعودي الفرنسي.
جهة الإصدار	مجموعة الموارد البشرية
تاريخ الإصدار	14 / فبراير / 2019
تاريخ التنفيذ	27 / مارس / 2019
المراجع	<ul style="list-style-type: none"> - سياسة الموارد البشرية. - إجراءات الموارد البشرية. - سياسة المكافآت والتعويضات لكبار التنفيذيين.
التصنيف	<input checked="" type="checkbox"/> للاستعمال الداخلي <input type="checkbox"/> تقتصر على (لا ينطبق) <input type="checkbox"/> خاص وسري
صنف الوثيقة	<input checked="" type="checkbox"/> استراتيجية <input type="checkbox"/> معاملات <input type="checkbox"/> إجراءات <input type="checkbox"/> لا ينطبق
مواعيد مراجعة الوثيقة	حسب الحاجة.



الموافقات

الاسم	الإدارة	التوقيع
	الجمعية العمومية	

المراجعات

الاسم	الإدارة	التوقيع
	الموارد البشرية	
	الحوكمة والإدارة القانونية	
	الالتزام	
	إدارة المخاطر	
	التدقيق الداخلي	
	الرئيس التنفيذي	
	لجنة الترشيحات والمكافآت	
	مجلس الإدارة	

سجل الموافقات على الوثيقة

وصف التغييرات	تاريخ الموافقة	الإصدار
وثيقة جديدة.	01/مايو/2019	1.0
التغييرات التالية: 1- إزالة "المرسوم الملكي" من قواعد الخطة وتحديث جميع الأحكام والتعريفات. 2- تعديل تعريفات "المجلس" و "اللجنة". 3- تعديل أحكام القاعدة رقم 13 بتغيير مسمى القاعدة: من "تعيين المستفيد" إلى "وفاة المشترك". 4- تعديل أحكام القاعدة رقم 15: "عدم القابلية". 5- تصحيح سن التقاعد حسب قانون العمل. 6- إضافة القاعدة رقم 21: "شراء وبيع وتحويل الأسهم" 7- إضافة القاعدة رقم 22: "الشركات التابعة للبنك" 8- تعديل أحكام القاعدة رقم 6 "إنتهاء العلاقة الوظيفية قبل نهاية فترة الاستحقاق": • تعديل أحكام الاستحقاق التي تخص حالات وفاة المشتركين، بحيث يتم احتساب المكافأة بشكل كامل وغير تناسبي. • إضافة حالة جديدة: الانتقال إلى شركة تابعة (مملوكة بالكامل) للبنك.	30/ديسمبر/2021	2.0
تغيير عنوان الوثيقة من: "الإزدهار": خطة الحوافز طويلة الأجل - قواعد الخطة" إلى "خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم" ليتمكن البنك من الالتزام بقواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك (التي تم تحديثها في عام 2023) وذلك بتوسيع نطاق الوثيقة لتشمل إضافة للقواعد الموجودة حالياً والتي تخص خطة الحوافز طويلة الأجل (والتي تحتل الآن "الفصل الأول" من الوثيقة) قواعد إضافية تحكم الأسهم المخصصة للموظفين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية (والتي تم إضافتها تحت "الفصل الثاني" الجديد من الوثيقة). تعديل عنوان القاعدة رقم 6 تحت "الفصل الأول" من: "إنتهاء العلاقة الوظيفية قبل نهاية فترة الاستحقاق" إلى: "السيناريوهات والأحداث التي تؤثر على المكافأة" وتوسيع أحكام القاعدة لتشمل السيناريوهات التالية: 1- "زيادة رأس مال الشركة من خلال توزيع أسهم منح". 2- "تجزئة الأسهم مع إبقاء رأس مال الشركة دون تغيير". 3- "زيادة رأس مال الشركة من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة". وتم تضمين هذه السيناريوهات في "الفصل الثاني" من الوثيقة الذي تم إضافته حديثاً.	22-مايو-2024	3.0

صاحب الوثيقة

مجموعة الموارد البشرية

مسؤولية الوثيقة

كل مجموعات ودائرات وإدارات البنك السعودي الفرنسي والشركات التابعة للبنك السعودي الفرنسي



جدول المحتويات

6.....	خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم - المقدمة	1
7.....	الفصل الأول: "الازدهار": خطة الحوافز طويلة الأجل - قواعد الخطة - المقدمة	1
	التعريفات	8
	الغرض	11
12.....	منح المكافآت بموجب الخطة	3
13.....	شروط الأداء والقيود الأخرى المطبقة على المكافآت	4
	استحقاق المكافآت	14
15.....	السيناريوهات والأحداث التي تؤثر على المكافأة	6
	المكافآت التناسبية	17
	استيفاء المكافآت	18
	توزيع القيمة السوقية العادلة	19
	تحديد قيمة الأسهم	20
	الإدارة	21
22.....	التعديلات والإنهاء	12
	وفاة المشترك	23
	حقوق العمل	24
	عدم القابلية	25
	النفقات	26
27.....	استقلالية الأحكام	17
28.....	القانون النافذ	18
	تاريخ السريان	29
	حماية البيانات	30
31.....	شراء وبيع وتحويل الأسهم	21
	الشركات التابعة للبنك	32
33.....	الفصل الثاني: الأسهم المخصصة للموظفين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية - قواعد الخطة - المقدمة	1
	التعريفات	34
37.....	منح المكافآت بموجب الخطة	2
38.....	القيود المطبقة على المكافآت	3
	استحقاق المكافآت	39



40.....	5 السيناريوهات والأحداث التي تؤثر على المكافأة
	6 استيفاء المكافآت 42
	7 توزيع القيمة السوقية العادلة 43
	8 تحديد قيمة الأسهم 44
	9 الإدارة 45
46.....	10 التعديلات والإنهاء
	11 وفاة المشترك 47
	12 حقوق العمل 48
	13 عدم القابلية 49
	14 النفقات 50
51.....	15 استقلالية الأحكام
52.....	16 القانون النافذ
	17 تاريخ السريان 53
	18 حماية البيانات 54
55.....	19 شراء وبيع وتحويل الأسهم
	20 الشركات التابعة للبنك 56



خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم - المقدمة

يشجع نظام المكافآت في البنك على الحوكمة الفعالة وممارسات المكافآت السليمة والسلوك الأخلاقي والامتثال للقوانين واللوائح ومعايير السلوك الداخلي وذلك تماشياً مع قواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك.

ومن هذا المنطلق يضمن نظام المكافآت في البنك أن مكافآت الموظفين تأخذ بعين الاعتبار النطاق الكامل للمخاطر ويشمل ذلك كافة المخاطر الحالية والمحتملة بما في ذلك المخاطر التي يصعب قياسها مثل خطر السيولة وخطر تكلفة رأس المال وخطر السمعة والمخاطر التنظيمية ومخاطر السلوكيات الغير لائقة.

وبذلك يحتفظ البنك بالحق في دفع جزء من المكافآت الكلية لكبار التنفيذيين والموظفين الأساسيين وذوي المواهب والإمكانات العالية من خلال شكل من أشكال الحوافز على المدى الطويل المبنية على الأسهم وذلك كي يضمن البنك أن يرتبط جزءاً كبيراً من المكافآت الكلية بأداء البنك على المدى الطويل.

وعلاوة على ذلك وتماشياً مع التوجهات التنظيمية يجب على البنك أن يتأكد أن تخضع مكافآت الأداء السنوية لكبار التنفيذيين والموظفين الذين يتم تصنيفهم كمخاطرين ماديين للتأجيل، حيث يتم تأجيل ما لا يقل عن 40% من مكافأة الأداء السنوية على مدى ثلاث سنوات وحيث يتم تحويل المبالغ المؤجلة إلى أسهم البنك السعودي الفرنسي.

وبذلك يضمن البنك أن نسبة كبيرة (بما لا تكون أقل من 40% ولا تكون أعلى من 60%) من المكافآت المتغيرة (والتي تشمل مكافأة الأداء السنوية وخطة الحوافز طويلة الأجل) لكبار التنفيذيين وذوي الوظائف القيادية التي تتطلب عدم ممانعة البنك المركزي السعودي ومن يتم تصنيفهم كمخاطرين ماديين تخضع للتأجيل ولفترة لا تقل عن ثلاث سنوات.

نسبة المكافآت المتغيرة التي سيتم تأجيلها وشكل المكافآت بعد تأجيلها (حيث سيتم تأجيلها كأسهم) ومدة التأجيل لكل عضو من كبار التنفيذيين أو ذوي الوظائف القيادية أو من يتم تصنيفهم كمخاطرين ماديين سيتم تحديدها مع مراعاة طبيعة النشاط التجاري والمخاطر المصاحبة لهذا النشاط والمستوى الإداري والأنشطة، وبما يتوافق مع قواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك.

تشمل وثيقة "خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم" على قواعد الخطط التي تحكم كافة برامج مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم والتي تشمل: "برنامج الحوافز على المدى الطويل للبنك السعودي الفرنسي" وتشمل "الأسهم المخصصة للموظفين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية"، والتي يتم تفصيل أحكامها في فصولها المنفصلة.



الفصل الأول: "الازدهار": خطة الحوافز طويلة الأجل - قواعد الخطة - المقدمة

"الازدهار" هو عبارة عن برنامج خطة الحوافز طويلة الأجل التي تربط بين الأداء المستقبلي للبنك والنجاح الفردي الشخصي لفريق قيادة البنك وموظفي البنك الأساسيين وذوي الإمكانات العالية.

وفي ظل التغير الكبير الذي تشهده الصناعة، يدرك البنك مدى سهولة تشكيل استراتيجية ناجحة. ويكمن العامل الأكثر تعقيداً في تشكيل فريقاً رائداً يتولى بنجاح تنفيذ الخطط المعنية التي تتسم بالطموح. ويكمن تحقيق رؤية البنك في تشكيل فريقاً واحداً ووضع الأشخاص والعملاء على رأس جدول الأعمال المشترك الخاص بالبنك.



1 التعريفات

في هذه الخطة، يُقصد بالكلمات والتعبيرات التالية، حيثما يدل السياق على ذلك، المعاني الواردة أدناه. تشمل أي إشارة واردة في هذا الفصل من هذه الوثيقة إلى حكم قانوني الإشارة إلى ذلك الحكم بصيغته المعدلة أو المنقحة من وقت لآخر. تشمل الكلمات الواردة بصيغة المفرد الجمع والعكس صحيح، وتشمل الكلمات الواردة بصيغة المذكر المؤنث أيضًا، حيثما يدل السياق على ذلك.

"تاريخ الاعتماد" ويُقصد به تاريخ السابع والعشرون من مارس 2019، وتُعد ذلك التاريخ الفعلي الذي وافقت فيه الجمعية العمومية على الخطة واعتمدها.

"المكافأة" ويُقصد بها مكافأة الأسهم التي يمنحها البنك للمشارك وفقًا لبنود وشروط الخطة.

"شهادة المكافأة" ويُقصد بها الشهادة والخطاب أو أيًا منهما الذي يُخطر به المشارك بمنح المكافأة وشروط الاستحقاق التي تُطبق على تلك المكافأة.

"تاريخ المكافأة" ويُقصد به التاريخ الذي يُمنح فيه المشارك المكافأة، كما هو محدد في شهادة المكافأة.

"تارك العمل على نحو سئ" ويُقصد به المشارك الذي يتوقف عن العمل لدى البنك ولم يترك العمل على نحو جيد.

"البنك" ويُقصد به البنك السعودي الفرنسي، بنك مساهم مشترك تأسس في المملكة العربية السعودية.

"المجلس" ويُقصد به مجلس إدارة البنك.

"اللجنة" ويُقصد بها لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، ما لم تخضع إدارة البنك لصلاحيات أي شخص، فإن حدث ذلك تتألف اللجنة من أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، حسب مقتضى الحال، قبل نقل إدارة البنك مباشرة.

"الصلاحيات" ويُقصد بها القدرة على توجيه أنشطة البنك بموجب امتلاك أكثر من 50% من أسهم البنك.

"العجز" ويُقصد به وجود أي عجز جسدي أو عقلي يجعل المشارك، حسب رأي اللجنة، غير قادر على أداء مهامه المعنية بموجب الخبرة أو التدريب أو التعليم.

"الموظف المؤهل" ويُقصد به أي موظف من موظفي البنك.

"القيمة السوقية العادلة" ويُقصد بها القيمة السوقية للأسهم المشمولة في المكافأة أو المكافأة التناسبية (إن وُجد) على النحو المحدد وفقًا للقاعدة 10.



<p>وتُقصد به المشارك الذي يتوقف عمله لدى البنك لأي سبب من الأسباب التالية:</p> <p>(1) الانتقال إلى شركة تابعة (مملوكة بالكامل) للبنك</p> <p>(2) الوفاة</p> <p>(3) العجز</p> <p>(4) تسريح العمالة الزائدة</p> <p>(5) التقاعد</p> <p>(6) أي سبب آخر تحدده اللجنة.</p>	<p>"تارك العمل على نحو جيد"</p>
<p>وتُقصد بها القيمة السوقية العادلة للأسهم في تاريخ الحصول على المكافأة المحددة وفقًا للقاعدة 10.</p>	<p>"القيمة المبدئية"</p>
<p>وتُقصد به الرئيس التنفيذي المعين حسب الأصول لدى البنك من حين لآخر (أو في حالة غيابه، الشخص الذي يتولى بدرجة كبيرة تنفيذ هذا المنصب).</p>	<p>"الرئيس التنفيذي"</p>
<p>وتُقصد به الموظف المؤهل الذي وافقت عليه اللجنة أو المجلس للمشاركة في الخطة والذي حصل على مكافأة من البنك.</p>	<p>"المشارك"</p>
<p>وتُقصد بها شروط الأداء المنصوص عليها في شهادة المكافأة (رهنًا بأي تعديل تجريه اللجنة بموجب القاعدة 12) التي تخضع لها المكافأة الممنوحة.</p>	<p>"شروط الأداء"</p>
<p>وتُقصد بها خطة الجوائز طويلة الأجل الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي: "الازدهار" الواردة في هذا الفصل من هذه الوثيقة.</p>	<p>"الخطة"</p>
<p>وتُقصد بها قواعد الخطة بصيغتها المعدلة من حين لآخر وفقًا لهذه الأحكام.</p>	<p>"قواعد الخطة"</p>
<p>وتُقصد بها المكافأة الموزعة بالتناسب على النحو المنصوص عليه في القاعدة 7.</p>	<p>"المكافأة التناسبية"</p>
<p>وتُقصد بذلك إنهاء عمل المشارك لدى البنك لأي سبب من الأسباب الوجيهة بخلاف الأسباب (المنصوص عليها بموجب نظام العمل في المملكة العربية السعودية)، وتتضمن الأسباب الوجيهة على سبيل المثال لا الحصر، التخفيض في القوى العاملة، على النحو الذي تنص عليه اللجنة ووفقًا لنظام العمل في المملكة العربية السعودية.</p>	<p>"تسريح العمالة الزائدة"</p>
<p>وتُقصد بذلك وقف عمل أحد المشاركين لدى البنك، بخلاف الأسباب (المنصوص عليها وفقًا لنظام العمل في المملكة العربية السعودية)، عند بلوغه ستين (60) عامًا، ما لم يتفق البنك والمشارك على خلاف ذلك في عقد محدد المدة. وفي هذا السياق، لا يُعتبر التقاعد ساريًا حتى ينتهي العقد المحدد المدة أو ينتهي أي تعديل أو تجديد للعقد المحدد المدة.</p>	<p>"التقاعد"</p>
<p>وتُقصد بذلك أن يقوم البنك أو أي مالك لاحق لغالبية أسهم البنك ببيع أسهم البنك، بحيث لا تقل أسهم المشتري عن 50% من أسهم البنك.</p>	<p>"بيع البنك"</p>



ويُقصد بها الشروط التي تنص على إبقاء المشارك في العمل لدى البنك طوال فترة الاستحقاق المطبقة على المكافأة. وتخضع المكافأة للتعديل أو الاسترجاع عند ارتكاب سلوكيات غير لائقة وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية ووفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات.

"شروط الخدمة"

ويُقصد بها الأسهم الممنوحة بمثابة مكافأة.

"الأسهم"

ويُقصد بها شروط الخدمة وشروط الأداء.

"شروط الاستحقاق"

ويُقصد به الإشعار الخطي الذي يرسله المجلس أو اللجنة إلى المشارك عقب انتهاء فترة الاستحقاق وبعد التأكيد على شروط الاستحقاق وبعد تحديد مدى استحقاق المكافأة أو المكافأة التناسبية.

"إشعار الاستحقاق"

ويُقصد بها فترة ثلاثة أعوام تبدأ من تاريخ المكافأة وتنتهي في الذكرى الثالثة من تاريخ المكافأة.

"فترة الاستحقاق"



2 الغرض

يتمثل الغرض من هذه الخطة فيما يلي:

- أولاً: الربط بين مصالح موظفي البنك الأساسيين مع مصالح مساهمي البنك.
- ثانياً: تعزيز قدرة البنك التنافسية في السوق لإستقطاب الأدوار الأساسية.
- ثالثاً: تعزيز قدرة البنك في الحفاظ على موظفي البنك الأساسيين.



3 منح المكافآت بموجب الخطة

3.1 مراعاةً لقواعد الخطة، تنظر اللجنة في التوصيات التي يقدمها الرئيس التنفيذي للبنك وقد تقرر اللجنة حسب سلطتها التقديرية المطلقة منح مكافآت لكافة الموظفين المؤهلين أو عدم منح أحد منهم في التقرير الموصي به فيما يتعلق بالآتي:

- I. أي من الموظفين المؤهلين يمكنه المشاركة في الخطة في أي سنة أو فترة تقييمية.
- II. تحديد عدد الأسهم في المكافأة.
- III. تحديد شروط الأداء (إن وجدت) التي تخضع لها المكافأة.

كما تؤكد اللجنة أن كل موظف مؤهل يعمل لدى البنك وأنه لا يخضع لفترة إشعار تتعلق بإنهاء هذا العمل.

3.2 مراعاةً لقواعد الخطة وفيما يتعلق بمنح مكافآت للرئيس التنفيذي، يقرر مجلس الإدارة حسب سلطته التقديرية المطلقة منح مكافآت للرئيس التنفيذي فيما يخص كلا من الآتي:

- I. مشاركة الرئيس التنفيذي في الخطة في أي سنة أو فترة تقييمية،
- II. تحديد عدد الأسهم لمكافأة الرئيس التنفيذي.
- III. تحديد شروط الأداء (إن وجدت) التي تخضع لها مكافأة الرئيس التنفيذي.

3.3 تمنح اللجنة لكل موظف من الموظفين المؤهلين، الحاصلين على مكافأة، شهادة مكافأة يُحدد فيها عدد الأسهم المشمولة في مكافآته وشروط الاستحقاق المطبقة عليها.

3.4 لا يشكل أي مبلغ تعويض يعتبر مستلمًا من قبل أي مشارك نتيجة لهذه الخطة تعويضًا فيما يتعلق بتحديد أيًا من مستحقات الموظفين الأخرى الخاصة بهذا المشارك، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، أية مستحقات لنهاية الخدمة أو غيرها من المستحقات الواجبة في إطار أية علاوة أو معاش أو تقاسم أرباح أو تأمين على الحياة أو خطة استمرار الراتب، ما لم يقرر مجلس الإدارة أو اللجنة تحديدًا خلاف ذلك.



4 شروط الأداء والقيود الأخرى المطبقة على المكافآت

- 1.4 تتعلق أية شروط أداء خاصة بالمكافآت أو المكافآت التناسبية بأعمال البنك بأكملها ويتعين أن تكون معقولة وعادلة.
- 2.4 تحدد اللجنة ما إذا كانت الشروط قد استوفيت في نهاية فترة الاستحقاق المطبقة بناءً على القوائم المالية المراجعة للسنة المعنية.
- 3.4 إذا كانت شروط الأداء الخاصة بالمكافأة أو المكافأة التناسبية، وفقاً لرأي اللجنة، غير معقولة أو غير عادلة لأي سبب من الأسباب، يتعين على اللجنة، حسب الاقتضاء، تعديل شروط الأداء هذه (سواء كان ذلك كلياً أو جزئياً) كي تكون عادلة. وحيث يتعين على اللجنة أن تخطر المشاركون في أقرب وقت ممكن بالتعديلات التي طرأت على الشروط الخاصة بهذه المكافأة أو المكافأة التناسبية.
- 4.4 يحق للجنة التنازل عن شروط الأداء المرفقة بالمكافأة أو بالمكافأة التناسبية (سواء كلياً أو جزئياً) في أي وقت، باستثناء شروط الأداء الخاصة بمكافآت الرئيس التنفيذي، وفي هذه الحالة يحق لمجلس الإدارة التنازل عن شروط الأداء هذه.
- 5.4 تسقط المكافأة بالكامل عن أي مشارك يسعى إلى بيع أي مصلحة من مصالحي المكافأة أو المكافأة التناسبية أو تحويلها أو التعهد بها أو رهنها أو إئصالها بالديون أو التصرف فيها أثناء فترة الاستحقاق دون فرض أي التزام إضافي على كاهل البنك.



5 استحقاق المكافآت

- 1.5 مراعاة للقاعدتين 6 و7 الواردين أدناه، في نهاية فترة الاستحقاق المطبقة على المكافأة، شريطة استيفاء شروط الخدمة، يستحق الموظف المكافأة بقدر الوفاء بشروط الأداء على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة وتُطبق نسبة هذه المكافأة المُستحقة بموجب القاعدة 8.
- 2.5 تحدد اللجنة مدى استيفاء شروط الأداء الخاصة بالمكافأة في تاريخ الاستحقاق وتخطر المشاركون بنسبة المكافأة المُستحقة من خلال إشعار استحقاق خطي في أقرب وقت ممكن عملياً بعد تاريخ الاستحقاق.
- 3.5 يحدد مجلس الإدارة مدى استيفاء شروط الأداء الخاصة بمكافآت الرئيس التنفيذي في تاريخ الاستحقاق ويخطر الرئيس التنفيذي بنسبة المكافأة المُستحقة من خلال إشعار استحقاق خطي في أقرب وقت ممكن عملياً بعد تاريخ الاستحقاق.
- 4.5 مراعاة للقاعدتين 6 و7 الواردين أدناه، إذا لم يفي أحد المشاركين بشروط الخدمة في تاريخ الاستحقاق الساري على المكافأة الخاصة به، تسقط عنه المكافأة بالكامل.



6 السيناريوهات والأحداث التي تؤثر على المكافأة

- 1.6 زيادة رأس مال الشركة من خلال توزيع أسهم منح: إذا قام البنك بزيادة رأس المال من خلال توزيع أسهم منح، سيتم تعديل المكافأة كي تحتوي على تلك الأسهم المنح، مع الالتزام بمراعاة القوانين واللوائح السائدة التي تحكم زيادة رأس مال الشركات من خلال توزيع أسهم منح في المملكة العربية السعودية، مع مراعاة مدى استيفاء شروط الأداء الخاصة بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. في حال وجود كسور للأسهم نتيجة لزيادة رأس المال، سيتم تجميع الكسور في محفظة واحدة لجميع المشاركين المستحقين لكسور الأسهم وتباع بسعر السوق، ثم توزع قيمتها على المشاركين المستحقين لكسور الأسهم كلٌّ بحسب حصته. ولن يتم توزيع هذه المبالغ على المشاركين إلا مع المكافأة في نهاية فترة الاستحقاق السارية على المكافأة، مع مراعاة مدى استيفاء شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.
- 2.6 تجزئة الأسهم مع إبقاء رأس مال الشركة دون تغيير: إذا قام البنك بتجزئة الأسهم مع إبقاء رأس مال الشركة دون تغيير، سيتم تعديل المكافأة كي تحتوي على تلك الأسهم المجزأة، مع الالتزام بمراعاة القوانين واللوائح السائدة التي تحكم تجزئة الأسهم مع إبقاء رأس مال الشركة دون تغيير في المملكة العربية السعودية، مع مراعاة مدى استيفاء شروط الأداء الخاصة بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. في حال وجود كسور للأسهم نتيجة لتجزئة الأسهم، سيتم تجميع الكسور في محفظة واحدة لجميع المشاركين المستحقين لكسور الأسهم وتباع بسعر السوق، ثم توزع قيمتها على المشاركين المستحقين لكسور الأسهم كلٌّ بحسب حصته. ولن يتم توزيع هذه المبالغ على المشاركين إلا مع المكافأة في نهاية فترة الاستحقاق السارية على المكافأة، مع مراعاة مدى استيفاء شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.
- 3.6 زيادة رأس مال الشركة من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة: إذا قام البنك بزيادة رأس مال الشركة من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة، سيتم تعديل المكافأة وفقاً لرأي اللجنة، حيث ستقيم اللجنة أثر الحدث لتتأكد من أن النتيجة معقولة وعادلة لكل من المشارك والبنك، مع الالتزام بمراعاة القوانين واللوائح السائدة التي تحكم زيادة رأس مال الشركات من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة في المملكة العربية السعودية، مع مراعاة مدى استيفاء شروط الأداء الخاصة بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.
- 4.6 الانتقال إلى شركة تابعة (مملوكة بالكامل) للبنك: إذا توقف أحد المشاركين عن أداء عمله بمثابة موظف لدى البنك قبل نهاية فترة الاستحقاق بسبب الانتقال إلى شركة تابعة (مملوكة بالكامل) للبنك، يستحق هذا الموظف مكافأة في نهاية فترة الاستحقاق السارية على مكافأته الأصلية، مع مراعاة مدى استيفاء شروط الأداء الخاصة بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.
- 5.6 الوفاة: إذا توقف أحد المشاركين عن أداء عمله بمثابة موظف لدى البنك قبل نهاية فترة الاستحقاق بسبب الوفاة، يستحق هذا الموظف مكافأة في نهاية فترة الاستحقاق السارية على مكافأته الأصلية وفقاً للقاعدة 13، مع مراعاة مدى استيفاء شروط الأداء الخاصة بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.
- 6.6 العجز أو التقاعد: إذا توقف أحد المشاركين عن أداء عمله بمثابة موظف لدى البنك قبل نهاية فترة الاستحقاق بسبب العجز أو التقاعد، يستحق هذا الموظف مكافأة تناسبية في نهاية فترة الاستحقاق السارية على مكافأته الأصلية وفقاً للقاعدة 7، مع مراعاة مدى استيفاء شروط الأداء الخاصة بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. وبصرف النظر عما ذكر آنفاً، يُشترط على المشارك الذي يتوقف عن أداء عمله بمثابة موظف لدى البنك بسبب العجز أو التقاعد شرطاً مستمراً خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق، ويتمثل ذلك الشرط في امتناعه عن تقديم عروض لموظفي البنك خارج إطار عمل البنك والتزامه بأي قيود أخرى قد يفرضها البنك ويخطر بها في الوقت الذي يتوقف فيه المشارك عن العمل بمثابة موظف لدى البنك. تتمتع اللجنة بسلطة تقديرية مطلقة بشأن تحديد ما إذا كان أحد المشاركين قد قدم عروضاً لموظفي البنك خارج إطار عمل البنك أو ما إذا كان قد خرقت غير ذلك من القيود الأخرى خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق. تسقط عن المشارك المكافأة التناسبية المخصصة له إذا تقرر أنه يقوم بتقديم عروض لموظفي البنك خارج إطار عمل البنك أو يخرق غير ذلك من القيود الأخرى خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق.
- 7.6 تسريح العمالة الزائدة: إذا أوقف البنك عمل أحد المشاركين لديه بسبب تسريح العمالة الزائدة، يستحق هذا المشارك مكافأة تناسبية في نهاية فترة الاستحقاق السارية على مكافأته الأصلية وفقاً للقاعدة 7، مع مراعاة مدى استيفاء شروط الأداء الخاصة بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. وبصرف النظر عما ذكر آنفاً، يُشترط على المشارك الذي أوقف عن أداء عمله لدى البنك بسبب تسريح العمالة الزائدة شرطاً مستمراً خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق، ويتمثل ذلك الشرط في امتناعه عن تقديم عروض لموظفي البنك خارج



إطار عمل البنك والتزامه بالقيود التي يفرضها البنك ويُخطره بها في الوقت الذي يُوقَف فيه المشارك عن العمل بسبب تسريح العمالة الزائدة. تتمتع اللجنة بسلطة تقديرية مطلقة بشأن تحديد ما إذا كان أحد المشاركين قد قدم عروضاً لموظفي البنك خارج إطار عمل البنك أو ما إذا كان قد خرق غير ذلك من القيود الأخرى خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق. تسقط عن المشارك المكافأة التناسبية المخصصة له إذا تقرر أنه يقوم بتقديم عروض لموظفي البنك خارج إطار عمل البنك أو يخرق غير ذلك من القيود الأخرى خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق.

8.6 في حالة إنهاء عمل أحد المشاركين لدى البنك بسبب العجز أو التقاعد أو تسريح العمالة الزائدة وتوفي المشارك بعد ذلك قبل نهاية فترة الاستحقاق السارية على المكافأة الخاصة به، تُطبق أحكام القاعدة 5.6 على الفور. تُشير القواعد 4.6 و5.6 و6.6 و7.6 إلى حالات انتهاء العلاقة الوظيفية عندما يُشار إلى المشارك بـ"تارك العمل على نحو جيد".

9.6 إذا توقف أحد المشاركين عن العمل لدى البنك لأي سبب آخر بخلاف الأسباب المنصوص عليها في القواعد 4.6 و5.6 و6.6 و7.6 قبل انتهاء فترة الاستحقاق السارية على المكافأة، أو إذا أرسل له البنك إشعاراً أو أرسل المشارك نفسه إشعاراً إلى البنك بالتوقف عن العمل لدى البنك، قبل هذا التاريخ، تسقط المكافأة عن المشارك على الفور، ما لم تقرر اللجنة خلاف ذلك وتُخطره بذلك. بخلاف أية استثناءات تقررها اللجنة، تشير القاعدة 9.6 إلى حالات انتهاء العلاقة الوظيفية عندما يُشار إلى المشارك بـ"تارك العمل على نحو سيئ".



7 المكافآت التناسبية

1.7 إذا توقف أحد المشاركين عن العمل لدى البنك قبل انتهاء فترة الاستحقاق السارية على المكافأة وكان يحق له الحصول على مكافأة تناسبية، تُعد تلك المكافأة التناسبية جزءاً من المكافأة الخاصة به فيما يتعلق بفترة عمله خلال فترة الاستحقاق ذات الصلة وتُحسب المكافأة التناسبية على النحو التالي:

$$\frac{\text{أ}}{\text{ب}} \times \text{ج}$$

إذا كان:

أ = عدد الأيام خلال فترة الاستحقاق التي كان يعمل فيها المشارك لدى البنك

ب = 1095

ج = عدد الأسهم المشمولة في المكافأة الخاصة به

2.7 يكون استحقاق المكافأة التناسبية بقدر استيفاء شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق السارية على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

3.7 تُعتبر المكافآت التناسبية قائمة مقام المكافآت في الحالات المنصوص عليها في قواعد الخطة.



1.8 تُخطر اللجنة المشارك، في أقرب وقت ممكن عمليًا بعد انتهاء فترة الاستحقاق وبعد (1) تأكيد شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة أو المكافأة النسبية و(2) تقرير مدى استحقاق تلك المكافأة أو المكافأة التناسبية بموجب قواعد الخطة هذه، من خلال إشعار استحقاق خطي بنسبة المكافأة المُستحقة والعدد المكافئ ذي الصلة للأسهم المُستحقة، بالإضافة للمبالغ الناتجة عن بيع كسور الأسهم المُستحقة لكل مشارك بحسب حصته.

2.8 يستبدل البنك، في أقرب وقت ممكن عمليًا، عدد الأسهم ذات الصلة في الخطة بأسهم عادية مدرجة في البنك ويتسبب في نقل هذه الأسهم العادية المُدرجة أو تسليمها للمشارك بالطريقة التي يحددها البنك، بالإضافة للمبالغ الناتجة عن بيع كسور الأسهم المُستحقة لكل مشارك بحسب حصته، مع الالتزام دائمًا بمراعاة القوانين واللوائح السائدة التي تحكم نقل الأسهم في المملكة العربية السعودية.



9 توزيع القيمة السوقية العادلة

عندما يتعين توزيع القيمة السوقية العادلة على المشاركين بموجب شروط الخطة، يرتب البنك القيمة السوقية العادلة التي يتعين توزيعها على المشاركين خلال فترة زمنية تبلغ مدتها 35 يوماً من تاريخ الإعلان عن القيمة السوقية لنهاية السنة المالية للبنك.



تعاادل القيمة السوقية العادلة لكل سهم قيمة السهم العادي في البنك.



تنولى اللجنة إدارة الخطة وفقاً لقواعد الخطة بصيغتها المعدلة التي تصدر عن اللجنة من حين لآخر وفقاً للقاعدة 12. ويتبعن أن يكون تقرير اللجنة فيما يتعلق بشأن أي نزاع ينشأ بموجب هذه الخطة، بما في ذلك أي مسائل تخص إعدادها أو تفسيرها، نهائياً وملزماً وشاملاً لكافة الأشخاص.



يجوز للجنة، حسب سلطتها التقديرية المطلقة في أي وقت ومن حين لآخر، تغيير وتعديل، كليًا أو جزئيًا، أي أو كافة قواعد الخطة أو تعليق الخطة أو إنهاؤها كليًا، شريطة ألا يخل هذا التغيير أو التعديل أو التعليق أو الإنهاء بأي حق من حقوق المشاركين الحاليين فيما يتعلق بالمكافآت أو المكافآت التناسبية القائمة قبل إجراء ذلك التغيير أو التعديل أو التعليق أو الإنهاء، وبشرط موافقة مجلس الإدارة أيضًا على ذلك التغيير أو التعديل أو التعليق أو الإنهاء.

تُخطر اللجنة المشاركين في أقرب وقت ممكن عمليًا إذا طرأ على الخطة تغييرًا بأي صورة مادية أو تم إنهاؤها.



في حالة وفاة المشارك سيتم توزيع أية استحقاقات بموجب هذه الخطة وفقاً لقوانين الميراث والتوزيع المعمول بها في الولاية القضائية المعنية.



لا ينص أي حكم من أحكام قواعد الخطة على إعطاء أي موظف مؤهل الحق في أن يصبح مشاركاً ولا تُعتبر المكافأة أو المكافأة التناسبية، التي تُمنح بموجب الخطة، بمثابة إعطاء أي مشارك أي حق في الاحتفاظ به بصفته موظفًا لدى البنك.



15 عدم القابلية

لا يجوز التنازل عن حقوق أحد المشاركين المستحقة له بموجب الخطة أو التعهد بها أو رهنها أو تحويلها إلى شخص آخر إلا في حالة وفاة المشارك، حيث تنطبق أحكام القاعدة 13.



يتحمل البنك نفقات إدارة الخطة.



17 استقلالية الأحكام

إذا بقي أي حكم من أحكام هذه الخطة، وفقًا لقرار أي محكمة أو أي سلطة مختصة أخرى لأية ولاية قضائية، غير قانوني أو لاغيًا أو غير قابل للتنفيذ، لأي سبب من الأسباب، كليًا أو جزئيًا، تظل الأحكام المتبقية من هذه الخطة سارية ولن يتأثر الحكم المتأثر وقانونية هذا الحكم أو صلاحيته أو قابلية تنفيذه في أية ولاية قضائية أخرى. يلتزم البنك، بأي حال من الأحوال، بتعويض المشارك عن فقدان أي حق من الحقوق الناتج عن عدم قابلية تنفيذ أي حكم.

لا يدفع البنك أية تعويضات باستثناء تلك التعويضات التي تخص المكافآت أو المكافآت المستحقة في القيمة السوقية العادلة للمكافأة على النحو المنصوص عليه في القاعدة 10 قبل تاريخ الحكم.



يتعين تنفيذ هذه الخطة وإدارتها وإخضاعها في جميع الأحوال وفقاً لقوانين المملكة العربية السعودية. يخضع أي نزاع أو خلاف ينشأ بشأن الخطة أو فيما يتعلق بها للولاية القضائية الحصرية الخاصة بمحاكم المملكة العربية السعودية.



19 تاريخ السريان

تسري هذه الخطة اعتبارًا من تاريخ الاعتماد.



يُعتبر المشارك في الخطة مفوضاً للقيام بالتالي:

- .I إبلاغ البنك بأية معلومات شخصية أو بيانات ضرورية فيما يتعلق بإدارة الخطة و
- .II السماح للبنك بالحصول على بيانات شخصية أو الاحتفاظ بها أو معالجتها لأغراض الخطة أو تزويد البنك (بما تُمليه الضرورة) بأية بيانات شخصية ذات صلة بالخطة (وحفظ أية بيانات شخصية ومعالجتها من قِبل البنك) و
- .III نقل البيانات الشخصية لأية ولاية قضائية يعتبرها البنك مناسبة وكذلك معالجة البيانات الشخصية وحفظها لدى تلك الولايات القضائية.



21 شراء وبيع وتحويل الأسهم

يمتلك الرئيس التنفيذي عدد من الصلاحيات لغرض إدارة الخطة، مع مراعاة القوانين واللوائح الساندة في المملكة العربية السعودية ومراعاة القيود الميزانية التي يضعها مجلس الإدارة وهي:

- .I فتح وإدارة وإغلاق الحسابات البنكية و/أو الحسابات والمحافظ الاستثمارية المحلية بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، محافظ المرابحة (يُشار إليها بصورة جماعية "الحسابات") و
- .II إعطاء الأمر بشراء أسهم البنك و
- .III إعطاء الأمر ببيع أو تحويل أسهم البنك (عند استيفاء المكافآت حسب قواعد الخطة) و
- .IV تفويض الصلاحيات المذكورة أعلاه للأخرين بما في ذلك الأطراف الثالثة.



بإمكان الشركات التابعة للبنك تسجيل موظفيهم للمشاركة في الخطة بناءً على اتفاقية يتم التوقيع عليها بين الشركتين لتحديد مستوى الخدمات. بإمكان البنك شراء أسهم بالنيابة عن الشركات التابعة له وبغرض إدارة الخطط المستقلة الخاصة بالشركات التابعة له وبناءً على اتفاقية يتم التوقيع عليها بين الشركتين لتحديد مستوى الخدمات.



الفصل الثاني: الأسهم المخصصة للموظفين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية -

قواعد الخطة - المقدمة

وفقاً لقواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك فإنه يجب إدارة سياسات وممارسات المكافآت والحوافز التي تم وضعها لإدارة المخاطر ورأس المال والسيولة في البنك السعودي الفرنسي بشكل فعال وضمن اتخاذ تدابير رقابية كافية ووضع إجراءات على مختلف مستويات البنك لضمان موثمة جميع سياسات وممارسات المكافآت مع المخاطرة الفعالة والحكيمة وأن تتصدى لمخاطر السلوكيات الغير لائقة.

وبالتالي وكشكل من أشكال تخفيف المخاطر يطبق البنك تأجيل مكافأة الأداء السنوية على مكافآت الأداء السنوية لكبار التنفيذيين وذوي الوظائف القيادية التي تتطلب عدم ممانعة البنك المركزي السعودي ومن يتم تصنيفهم كمخاطرين ماديين.

يتضمن تأجيل مكافأة الأداء السنوية استقطاع ما لا يقل عن 40% من مكافأة الأداء السنوية وتحويلها لعدد من الأسهم، وتظل الأسهم في عهدة البنك خلال فترة الاستحقاق وهي فترة لا تقل عن ثلاثة أعوام.

وبناءً على ذلك وكشكل من أشكال تخفيف المخاطر قد يطبق البنك إجراءات مختلفة لتقليل أو استرجاع قيمة المكافآت السنوية المؤجلة عند ارتكاب السلوكيات الغير لائقة، مما يتيح للبنك بتعديل المكافآت لمراعاة المخاطر التي حدثت لاحقاً، شاملاً السلوكيات الغير لائقة.



1 التعريفات

في هذه الخطة، يُقصد بالكلمات والتعبيرات التالية، حيثما يدل السياق على ذلك، المعاني الواردة أدناه. تشمل أي إشارة واردة في هذا الفصل من هذه الوثيقة إلى حكم قانوني الإشارة إلى ذلك الحكم بصيغته المعدلة أو المنقحة من وقت لآخر. تشمل الكلمات الواردة بصيغة المفرد الجمع والعكس صحيح، وتشمل الكلمات الواردة بصيغة المذكر المؤنث أيضًا، حيثما يدل السياق على ذلك.

"تاريخ الاعتماد" ويُقصد به تاريخ الأول من فبراير 2024، وتُعد ذلك التاريخ الفعلي الذي وافقت فيه الجمعية العمومية على الخطة واعتمدها.

"المكافأة" ويُقصد بها مكافأة الأسهم التي يمنحها البنك للمشارك وفقًا لبنود وشروط الخطة، والتي يتم تحديدها وفقًا للقاعدة 2، وتتضمن أية أرباح يتم توزيعها عن هذه الأسهم وهي لاتزال في عهدة البنك.

"شهادة المكافأة" ويُقصد بها الشهادة وخطاب المكافأة السنوية أو أيًا منهما الذي يُخطر به المشارك بمنح المكافأة وشروط الاستحقاق التي تُطبق على تلك المكافأة.

"تاريخ المكافأة" ويُقصد به التاريخ الذي يُمنح فيه المشارك المكافأة، كما هو محدد في شهادة المكافأة.

"تارك العمل على نحو سئ" ويُقصد به المشارك الذي يتوقف عن العمل لدى البنك ولم يترك العمل على نحو جيد، وفقًا للقاعدة 5.

"البنك" ويُقصد به البنك السعودي الفرنسي، بنك مساهم مشترك تأسس في المملكة العربية السعودية.

"المجلس" ويُقصد به مجلس إدارة البنك.

"اللجنة" ويُقصد بها لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، ما لم تخضع إدارة البنك لصلاحية أي شخص، فإن حدث ذلك تتألف اللجنة من أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، حسب مقتضى الحال، قبل نقل إدارة البنك مباشرةً.

"الصلاحية" ويُقصد بها القدرة على توجيه أنشطة البنك بموجب امتلاك أكثر من 50% من أسهم البنك.

"العجز" ويُقصد به وجود أي عجز جسدي أو عقلي يجعل المشارك، حسب رأي المجلس أو اللجنة أو الرئيس التنفيذي، غير قادر على أداء مهامه المعنية بموجب الخبرة أو التدريب أو التعليم، ووفقاً لسياسة الموارد البشرية ونظام العمل في المملكة العربية السعودية.

"الموظف المؤهل" ويُقصد به أي موظف من موظفي البنك.

"القيمة السوقية العادلة" ويُقصد بها القيمة السوقية للأسهم المشمولة في المكافأة على النحو المحدد وفقًا للقاعدة 7.



<p>ويُقصد به المشارك الذي يتوقف عمله لدى البنك لأي سبب من الأسباب التالية:</p> <p>(1) الانتقال إلى شركة تابعة (مملوكة بالكامل) للبنك</p> <p>(2) الوفاة</p> <p>(3) العجز</p> <p>(4) تسريح العمالة الزائدة</p> <p>(5) التقاعد</p> <p>(6) أي سبب آخر تحدده اللجنة</p>	<p>"تارك العمل على نحو جيد"</p>
<p>ويُقصد بها القيمة السوقية العادلة للأسهم في تاريخ الحصول على المكافأة المحددة وفقاً للقاعدة 8.</p>	<p>"القيمة المبدئية"</p>
<p>ويُقصد به الرئيس التنفيذي المعين حسب الأصول لدى البنك من حين لآخر (أو في حالة غيابه، الشخص الذي يتولى بدرجة كبيرة تنفيذ هذا المنصب).</p>	<p>"الرئيس التنفيذي"</p>
<p>ويُقصد به الموظف المؤهل الذي تمت الموافقة على مشاركته في الخطة والذي حصل على مكافأة من البنك، والتي يتم تحديدها وفقاً للقاعدة 2.</p>	<p>"المشارك"</p>
<p>ويُقصد بها الأسهم المخصصة للموظفين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي، الواردة في هذا الفصل من هذه الوثيقة.</p>	<p>"الخطة"</p>
<p>ويُقصد بها قواعد الخطة التي تحكم المكافآت المخصصة ضمن الخطة بصيغتها المعدلة من حين لآخر وفقاً لهذه الأحكام.</p>	<p>"قواعد الخطة"</p>
<p>ويُقصد بذلك إنهاء عمل المشارك لدى البنك لأي سبب من الأسباب الوجيهة بخلاف الأسباب (المنصوص عليها بموجب نظام العمل في المملكة العربية السعودية)، وتتضمن الأسباب الوجيهة على سبيل المثال لا الحصر، التخفيض في القوى العاملة، على النحو الذي ينص عليه المجلس أو اللجنة أو الرئيس التنفيذي ووفقاً لسياسة الموارد البشرية ونظام العمل في المملكة العربية السعودية.</p>	<p>"تسريح العمالة الزائدة"</p>
<p>ويُقصد بذلك وقف عمل أحد المشاركين لدى البنك، بخلاف الأسباب (المنصوص عليها وفقاً لنظام العمل في المملكة العربية السعودية)، عند بلوغه ستين (60) عامًا، ما لم يتفق البنك والمشارك على خلاف ذلك في عقد محدد المدة. وفي هذا السياق، لا يُعتبر التقاعد سارياً حتى ينتهي العقد المحدد المدة أو ينتهي أي تعديل أو تجديد للعقد المحدد المدة.</p>	<p>"التقاعد"</p>
<p>ويُقصد بذلك أن يقوم البنك أو أي مالك لاحق لغالبية أسهم البنك ببيع أسهم البنك، بحيث لا تقل أسهم المشتري عن 50% من أسهم البنك.</p>	<p>"بيع البنك"</p>
<p>ويُقصد بها الشروط التي تنص على إبقاء المشارك في العمل لدى البنك طوال فترة الاستحقاق المطبقة على المكافأة. وتخضع المكافأة للتعديل أو الاسترجاع عند ارتكاب سلوكيات غير لائقة وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية ووفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات.</p>	<p>"شروط الخدمة"</p>
<p>ويُقصد بها الأسهم الممنوحة بمثابة مكافأة.</p>	<p>"الأسهم"</p>



وُقصِدَ بها شروط الخدمة.	"شروط الاستحقاق"
وُقصِدَ به الإشعار الخطي الذي يرسله البنك إلى المشارك عقب انتهاء فترة الاستحقاق أو تاريخ الاستحقاق وبعد التأكيد على شروط الاستحقاق وبعد تحديد مدى استحقاق المكافأة.	"إشعار الاستحقاق"
وُقصِدَ بها فترة ثلاثة أعوام تبدأ من تاريخ المكافأة وتنتهي في الذكرى الثالثة من تاريخ المكافأة، وحيث تصل المكافأة إلى استحقاقها بشكل مرحلي وتدرجي خلال ثلاث سنوات وحسب جدول الاستحقاق.	"فترة الاستحقاق"
وُقصِدَ به الجدول الذي يحدد متى تصل المكافأة استحقاقها طوال فترة الاستحقاق والتي تبلغ ثلاث سنوات. وفقاً لجدول الاستحقاق، يتم تحرير المكافأة بشكل مرحلي وتدرجي في ثلاث دفعات خلال ثلاث سنوات، حيث يصل ما يعادل ثلث المكافأة إلى الاستحقاق ويتم تحرير ذلك الثلث في كل سنة لاحقة لتاريخ المكافأة. وبالتالي يتكون جدول الاستحقاق من ثلاث تواريخ استحقاق وهو مذكور في شهادة المكافأة.	"جدول الاستحقاق"
وُقصِدَ به احدى ثلاث تواريخ استحقاق والتي تشكل جدول الاستحقاق، والذي يصل فيه ثلث المكافأة إلى الاستحقاق ويتم تحريره. تحتوي شهادة المكافأة على جدول الاستحقاق والذي يحتوي على تواريخ الاستحقاق.	"تاريخ الاستحقاق"



2 منح المكافآت بموجب الخطة

1.2 يمتلك البنك السلطة التقديرية المطلقة لمنح المكافآت المتغيرة المبنية على الأداء للموظفين المؤهلين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية، وفقاً للأحكام المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية ووفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات.

2.2 يطبق البنك تأجيل مكافأة الأداء السنوية كشكل من أشكال تخفيف المخاطر على مكافآت الأداء السنوية لكبار التنفيذيين وذوي الوظائف القيادية التي تتطلب عدم ممانعة البنك المركزي السعودي ومن يتم تصنيفهم كمخاطرين ماديين، وفقاً للأحكام المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية ووفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات، حيث:

- I. يتم استقطاع ما لا يقل عن 40% من مكافأة الأداء السنوية وتحويلها لعدد من الأسهم.
- II. يخضع بعض الموظفين لنسبة استقطاع أعلى من 40%، ويتم تحديد نسبة الاستقطاع مع مراعاة الدور والنشاط الوظيفي ومع مراعاة المكافآت الكلية وهيكل المكافآت وبما يتوافق مع نسب المكافآت اللازمة من البنك المركزي السعودي ووفقاً لقواعد البنك المركزي السعودي للمكافآت في البنوك.
- III. يتم تحديد عدد الأسهم حسب متوسط سعر سهم البنك للربع الأخير من سنة الأداء الخاصة بمكافأة الأداء السنوية.
- IV. قد يتم توزيع أرباح عن هذه الأسهم وهي لاتزال في عهدة البنك ولن يتم تحرير الأرباح إلا عند تحرير الأسهم وذلك عند وصول تلك الأسهم لاستحقاقها ووفقاً لجدول الاستحقاق.

3.2 يمنح البنك لكل موظف من الموظفين المؤهلين، الحاصلين على مكافأة، شهادة مكافأة يُحدد فيها عدد الأسهم المشمولة في مكافأته وشروط الاستحقاق المطبقة عليها.

4.2 كشكل من أشكال تخفيف المخاطر قد يطبق البنك إجراءات مختلفة لتقليل أو استرجاع قيمة مكافآت كبار التنفيذيين وذوي الوظائف القيادية التي تتطلب عدم ممانعة البنك المركزي السعودي ومن يتم تصنيفهم كمخاطرين ماديين عند ارتكابهم لسلوكيات غير لائقة، وفقاً للأحكام المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية ووفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات.

5.2 لا يشكل أي مبلغ تعويض يعتبر مستلماً من قبل أي مشارك نتيجة لهذه الخطة تعويضاً فيما يتعلق بتحديد أيًا من مستحقات الموظفين الأخرى الخاصة بهذا المشارك، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، أية مستحقات لنهاية الخدمة أو غيرها من المستحقات الواجبة في إطار أية علاوة أو معاش أو تقاسم أرباح أو تأمين على الحياة أو خطة استمرار الراتب، ما لم يقرر مجلس الإدارة أو اللجنة تحديداً خلاف ذلك.



3 القيود المطبقة على المكافآت

1.3 تسقط المكافأة بالكامل عن أي مشارك يسعى إلى بيع أي مصلحة من مصالغ المكافأة أو تحويلها أو التعهد بها أو رهنها أو إئغالها بالديون أو التصرف فيها أثناء فترة الاستحقاق دون فرض أي التزام إضافي على كاهل البنك.



4 استحقاق المكافآت

1.4 مراعاةً للقاعدة 5، في نهاية فترة الاستحقاق المطبقة على المكافأة، شريطة استيفاء شروط الخدمة، يستحق الموظف مكافأة وفقاً لجدول الاستحقاق وعلى النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة ووفقاً للقاعدة 6.

2.4 مراعاةً للقاعدة 5، إذا لم يفي أحد المشاركين بشروط الخدمة في تاريخ الاستحقاق الساري على المكافأة الخاصة به، تسقط عنه المكافأة بالكامل.



5 السيناريوهات والأحداث التي تؤثر على المكافأة

1.5 زيادة رأس مال الشركة من خلال توزيع أسهم منح: إذا قام البنك بزيادة رأس المال من خلال توزيع أسهم منح، سيتم تعديل المكافأة كي تحتوي على تلك الأسهم المنح، مع الالتزام بمراجعة القوانين واللوائح السائدة التي تحكم زيادة رأس مال الشركات من خلال توزيع أسهم منح في المملكة العربية السعودية، مع مراعاة جدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. في حال وجود كسور للأسهم نتيجة لزيادة رأس المال، سيتم تجميع الكسور في محفظة واحدة لجميع المشاركين المستحقين لكسور الأسهم وتباع بسعر السوق، ثم توزع قيمتها على المشاركين المستحقين لكسور الأسهم كلٌّ بحسب حصته. ولن يتم توزيع هذه المبالغ على المشاركين إلا مع المكافأة، ووفقاً لجدول الاستحقاق الساري على المكافأة ومع مراعاة مدى استيفاء شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

2.5 تجزئة الأسهم مع إبقاء رأس مال الشركة دون تغيير: إذا قام البنك بتجزئة الأسهم مع إبقاء رأس مال الشركة دون تغيير، سيتم تعديل المكافأة كي تحتوي على تلك الأسهم المجزأة، مع الالتزام بمراجعة القوانين واللوائح السائدة التي تحكم تجزئة الأسهم مع إبقاء رأس مال الشركة دون تغيير في المملكة العربية السعودية، مع مراعاة جدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. في حال وجود كسور للأسهم نتيجة لتجزئة الأسهم، سيتم تجميع الكسور في محفظة واحدة لجميع المشاركين المستحقين لكسور الأسهم وتباع بسعر السوق، ثم توزع قيمتها على المشاركين المستحقين لكسور الأسهم كلٌّ بحسب حصته. ولن يتم توزيع هذه المبالغ على المشاركين إلا مع المكافأة، ووفقاً لجدول الاستحقاق الساري على المكافأة ومع مراعاة مدى استيفاء شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

3.5 زيادة رأس مال الشركة من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة: إذا قام البنك بزيادة رأس مال الشركة من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة، سيتم تعديل المكافأة وفقاً لرأي اللجنة، حيث ستقيم اللجنة أثر الحدث لتتأكد من أن النتيجة معقولة وعادلة لكل من المشارك والبنك، مع الالتزام بمراجعة القوانين واللوائح السائدة التي تحكم زيادة رأس مال الشركات من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة في المملكة العربية السعودية، مع مراعاة جدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

4.5 الانتقال إلى شركة تابعة (مملوكة بالكامل) للبنك: إذا توقف أحد المشاركين عن أداء عمله بمثابة موظف لدى البنك قبل نهاية فترة الاستحقاق بسبب الانتقال إلى شركة تابعة (مملوكة بالكامل) للبنك، يستحق هذا الموظف المكافأة، مع مراعاة جدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

5.5 الوفاة: إذا توقف أحد المشاركين عن أداء عمله بمثابة موظف لدى البنك قبل نهاية فترة الاستحقاق بسبب الوفاة، يستحق هذا الموظف المكافأة وفقاً للقاعدة 11، مع مراعاة جدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

6.5 العجز أو التقاعد: إذا توقف أحد المشاركين عن أداء عمله بمثابة موظف لدى البنك قبل نهاية فترة الاستحقاق بسبب العجز أو التقاعد، يستحق هذا الموظف المكافأة، مع مراعاة جدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. ويصرف النظر عما ذكر آنفاً، يُشترط على المشارك الذي يتوقف عن أداء عمله بمثابة موظف لدى البنك بسبب العجز أو التقاعد شرطاً مستمراً خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق، ويتمثل ذلك الشرط في امتناعه عن تقديم عروض لموظفي البنك خارج إطار عمل البنك والالتزام بأي قيود أخرى قد يفرضها البنك ويُخطره بها في الوقت الذي يتوقف فيه المشارك عن العمل بمثابة موظف لدى البنك. تتمتع اللجنة بسلطة تقديرية مطلقة بشأن تحديد ما إذا كان أحد المشاركين قد قدم عروضاً لموظفي البنك خارج إطار عمل البنك أو ما إذا كان قد خرقت غير ذلك من القيود الأخرى خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق. تسقط عن المشارك المكافأة المخصصة له إذا تقرر أنه يقوم بتقديم عروض لموظفي البنك خارج إطار عمل البنك أو يخرق غير ذلك من القيود الأخرى خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق.

7.5 تسريح العمالة الزائدة: إذا أوقف البنك عمل أحد المشاركين لديه بسبب تسريح العمالة الزائدة، يستحق هذا الموظف المكافأة، مع مراعاة جدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. ويصرف النظر عما ذكر آنفاً، يُشترط على المشارك الذي أوقف عن أداء عمله لدى البنك بسبب تسريح العمالة الزائدة شرطاً مستمراً خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق، ويتمثل ذلك الشرط في امتناعه عن تقديم عروض لموظفي البنك خارج إطار عمل البنك والالتزام بالقيود التي يفرضها البنك ويُخطره بها في الوقت الذي يُوقف فيه المشارك عن العمل بسبب تسريح العمالة الزائدة. تتمتع اللجنة بسلطة تقديرية مطلقة بشأن تحديد ما إذا كان أحد المشاركين قد قدم عروضاً لموظفي البنك خارج إطار عمل البنك أو ما إذا كان



قد خرق غير ذلك من القيود الأخرى خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق. تسقط عن المشارك المكافأة المخصصة له إذا تقرر أنه يقوم بتقديم عروض لموظفي البنك خارج إطار عمل البنك أو بخرق غير ذلك من القيود الأخرى خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق.

8.5 في حالة إنهاء عمل أحد المشاركين لدى البنك بسبب العجز أو التقاعد أو تسريح العمالة الزائدة وتوفي المشارك بعد ذلك قبل نهاية فترة الاستحقاق السارية على المكافأة الخاصة به، تُطبق أحكام القاعدة 5.5 على الفور. تُشير القواعد 4.5 و5.5 و6.5 و7.5 إلى حالات انتهاء العلاقة الوظيفية عندما يُشار إلى المشارك بـ"تارك العمل على نحو جيد".

9.5 إذا توقف أحد المشاركين عن العمل لدى البنك لأي سبب آخر بخلاف الأسباب المنصوص عليها في القواعد 4.5 و5.5 و6.5 و7.5 قبل انتهاء فترة الاستحقاق السارية على المكافأة، أو إذا أرسل له البنك إشعاراً أو أرسل المشارك نفسه إشعاراً إلى البنك بالتوقف عن العمل لدى البنك، قبل هذا التاريخ، تسقط المكافأة عن المشارك على الفور، ما لم تقرر اللجنة خلاف ذلك وتُخطره بذلك. بخلاف أية استثناءات تقررها اللجنة، تشير القاعدة 9.5 إلى حالات انتهاء العلاقة الوظيفية عندما يُشار إلى المشارك بـ"تارك العمل على نحو سيئ".



6 استيفاء المكافآت

1.6 يُخطر البنك المشارك، في أقرب وقت ممكن عمليًا بعد انتهاء فترة الاستحقاق أو تاريخ الاستحقاق وبعد (1) تأكيد شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة و(2) تقرير مدى استحقاق تلك المكافأة بموجب قواعد الخطة هذه ووفقاً لجدول الاستحقاق، من خلال إشعار استحقاق خطي بنسبة المكافأة المستحقة والعدد المكافئ ذي الصلة للأسهم المستحقة، بالإضافة لأي أرباح تم توزيعها عن هذه الأسهم وهي في عهدة البنك، بالإضافة للمبالغ الناتجة عن بيع كسور الأسهم المستحقة لكل مشارك بحسب حصته.

2.6 يستبدل البنك، في أقرب وقت ممكن عمليًا، عدد الأسهم ذات الصلة في الخطة بأسهم عادية مدرجة في البنك ويتسبب في نقل هذه الأسهم العادية المدرجة أو تسليمها للمشارك بالطريقة التي يحددها البنك، بالإضافة لأي أرباح تم توزيعها عن هذه الأسهم وهي في عهدة البنك، بالإضافة للمبالغ الناتجة عن بيع كسور الأسهم المستحقة لكل مشارك بحسب حصته، مع الالتزام دائماً بمراعاة القوانين واللوائح السائدة التي تحكم نقل الأسهم في المملكة العربية السعودية.



7 توزيع القيمة السوقية العادلة

عندما يتعين توزيع القيمة السوقية العادلة على المشاركين بموجب شروط الخطة، يرتب البنك القيمة السوقية العادلة التي يتعين توزيعها على المشاركين خلال فترة زمنية تبلغ مدتها 35 يوماً من تاريخ الإعلان عن القيمة السوقية لنهاية السنة المالية للبنك.



تعاادل القيمة السوقية العادلة لكل سهم قيمة السهم العادي في البنك.



تنولى اللجنة إدارة الخطة وفقاً لقواعد الخطة بصيغتها المعدلة التي تصدر عن اللجنة من حين لآخر وفقاً للقاعدة 10. ويتبعن أن يكون تقرير اللجنة فيما يتعلق بشأن أي نزاع ينشأ بموجب هذه الخطة، بما في ذلك أي مسائل تخص إعدادها أو تفسيرها، نهائياً وملزماً وشاملاً لكافة الأشخاص.



يجوز للجنة، حسب سلطتها التقديرية المطلقة في أي وقت ومن حين لآخر، تغيير وتعديل، كليًا أو جزئيًا، أي أو كافة قواعد الخطة أو تعليق الخطة أو إنهاؤها كليًا، شريطة ألا يخل هذا التغيير أو التعديل أو التعليق أو الإنهاء بأي حق من حقوق المشاركين الحاليين فيما يتعلق بالمكافآت القائمة قبل إجراء ذلك التغيير أو التعديل أو التعليق أو الإنهاء، وبشرط موافقة مجلس الإدارة أيضًا على ذلك التغيير أو التعديل أو التعليق أو الإنهاء.

تُخطر اللجنة المشاركين في أقرب وقت ممكن عمليًا إذا طرأ على الخطة تغييرًا بأي صورة مادية أو تم إنهاؤها.



في حالة وفاة المشترك سيتم توزيع أية استحقاقات بموجب هذه الخطة وفقاً لقوانين الميراث والتوزيع المعمول بها في الولاية القضائية المعنية.



لا ينص أي حكم من أحكام قواعد الخطة على إعطاء أي موظف مؤهل الحق في أن يصبح مشاركاً ولا تُعتبر المكافأة، التي تُمنح بموجب الخطة، بمثابة إعطاء أي مشارك أي حق في الاحتفاظ به بصفته موظفًا لدى البنك.



13 عدم القابلية

لا يجوز التنازل عن حقوق أحد المشاركين المستحقة له بموجب الخطة أو التعهد بها أو رهنها أو تحويلها إلى شخص آخر إلا في حالة وفاة المشارك، حيث تنطبق أحكام القاعدة 11.



يتحمل البنك نفقات إدارة الخطة.



15 استقلالية الأحكام

إذا بقي أي حكم من أحكام هذه الخطة، وفقًا لقرار أي محكمة أو أي سلطة مختصة أخرى لأية ولاية قضائية، غير قانوني أو لاغيًا أو غير قابل للتنفيذ، لأي سبب من الأسباب، كليًا أو جزئيًا، تظل الأحكام المتبقية من هذه الخطة سارية ولن يتأثر الحكم المتأثر وقانونية هذا الحكم أو صلاحيته أو قابلية تنفيذه في أية ولاية قضائية أخرى. يلتزم البنك، بأي حال من الأحوال، بتعويض المشارك عن فقدان أي حق من الحقوق الناتج عن عدم قابلية تنفيذ أي حكم.

لا يدفع البنك أية تعويضات باستثناء تلك التعويضات التي تخص المكافآت المستحقة في القيمة السوقية العادلة للمكافأة على النحو المنصوص عليه في القاعدة 8 قبل تاريخ الحكم.



يتعين تنفيذ هذه الخطة وإدارتها وإخضاعها في جميع الأحوال وفقاً لقوانين المملكة العربية السعودية. يخضع أي نزاع أو خلاف ينشأ بشأن الخطة أو فيما يتعلق بها للولاية القضائية الحصرية الخاصة بمحاكم المملكة العربية السعودية.



17 تاريخ السريان

تسري هذه الخطة اعتبارًا من تاريخ الاعتماد.



يُعتبر المشارك في الخطة مفوضاً للقيام بالتالي:

- .I إبلاغ البنك بأية معلومات شخصية أو بيانات ضرورية فيما يتعلق بإدارة الخطة و
- .II السماح للبنك بالحصول على بيانات شخصية أو الاحتفاظ بها أو معالجتها لأغراض الخطة أو تزويد البنك (بما تُمليه الضرورة) بأية بيانات شخصية ذات صلة بالخطة (وحفظ أية بيانات شخصية ومعالجتها من قِبل البنك) و
- .III نقل البيانات الشخصية لأية ولاية قضائية يعتبرها البنك مناسبة وكذلك معالجة البيانات الشخصية وحفظها لدى تلك الولايات القضائية.



19 شراء وبيع وتحويل الأسهم

يمتلك الرئيس التنفيذي عدد من الصلاحيات لغرض إدارة الخطة، مع مراعاة القوانين واللوائح الساندة في المملكة العربية السعودية ومراعاة القيود الميزانية التي يضعها مجلس الإدارة وهي:

- .I فتح وإدارة وإغلاق الحسابات البنكية و/أو الحسابات والمحافظ الاستثمارية المحلية بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، محافظ المرابحة (يُشار إليها بصورة جماعية "الحسابات") و
- .II إعطاء الأمر بشراء أسهم البنك و
- .III إعطاء الأمر ببيع أو تحويل أسهم البنك (عند استيفاء المكافآت حسب قواعد الخطة) و
- .IV تفويض الصلاحيات المذكورة أعلاه للآخرين بما في ذلك الأطراف الثالثة.



الشركات التابعة للبنك 20

بإمكان الشركات التابعة للبنك تسجيل موظفيهم للمشاركة في الخطة بناءً على اتفاقية يتم التوقيع عليها بين الشركتين لتحديد مستوى الخدمات. بإمكان البنك شراء أسهم بالنيابة عن الشركات التابعة له وبغرض إدارة الخطط المستقلة الخاصة بالشركات التابعة له وبناءً على اتفاقية يتم التوقيع عليها بين الشركتين لتحديد مستوى الخدمات.