

جدول أعمال اجتماع الجمعية العامة العادية

- 1- الاطلاع على تقرير مجلس الإدارة للسنة المالية المنتهية في 2025/12/31م ومناقشته.
- 2- الاطلاع على القوائم المالية للسنة المالية المنتهية في 2025/12/31م ومناقشتها.
- 3- التصويت على تقرير مراجعي حسابات البنك عن السنة المالية المنتهية في 2025/12/31م بعد مناقشته.
- 4- التصويت على توصية مجلس الإدارة بتوزيع أرباح نقدية عن النصف الثاني من العام 2025م بواقع 0.52 ريال للسهم الواحد بإجمالي قدره 1,294.70 مليون ريال بما يمثل 5.2% من القيمة الإسمية للسهم، على أن تكون الأحقية للمساهمين المالكين للأسهم بنهاية تداول يوم انعقاد الجمعية العامة والمقيدين في سجل مساهمي البنك لدى شركة مركز إيداع الأوراق المالية (مركز الإيداع) في نهاية ثاني يوم تداول يلي تاريخ انعقاد الجمعية العامة، وسيتم التوزيع خلال 15 يوماً من تاريخ الاستحقاق (يوم انعقاد الجمعية) حيث سيبدأ توزيع الأرباح يوم الخميس 1447/12/25 هـ الموافق 2026/06/11م. وبذلك يصبح مجموع الأرباح الموزعة للمساهمين للسنة المالية المنتهية في 2025/12/31م مبلغ 2,668.99 مليون ريال، بواقع 1.07 ريال للسهم الواحد، وبما يعادل 10.7% من القيمة الإسمية للسهم. (مرفق)
- 5- التصويت على تفويض مجلس الإدارة بتوزيع أرباح مرحلية بشكل نصف سنوي أو ربع سنوي عن السنة المالية المنتهية في 2026م.
- 6- التصويت على إبراء ذمة أعضاء مجلس الإدارة عن العام المالي المنتهي في 2025/12/31م.
- 7- التصويت على صرف مكافأة لأعضاء مجلس الإدارة بمبلغ (16,165,000 ريال سعودي) عن السنة المالية المنتهية في 2025/12/31م.
- 8- التصويت على تفويض مجلس الإدارة بصلاحيته الجمعية العامة العادية بالترخيص الوارد في الفقرة (1) من المادة السابعة والعشرون من نظام الشركات، وذلك لمدة سنة من تاريخ موافقة الجمعية العامة أو حتى نهاية دورة مجلس الإدارة المفوض أيهما أسبق، وفقاً للشروط الواردة في اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.
- 9- التصويت على تفويض مجلس الإدارة بصلاحيته الجمعية العامة العادية بالترخيص الوارد في الفقرة (2) من المادة السابعة والعشرون من نظام الشركات، وذلك لمدة سنة من تاريخ موافقة الجمعية العامة أو حتى نهاية دورة مجلس الإدارة المفوض أيهما أسبق، بناءً على معايير الأعمال المنافسة للبنك السعودي الفرنسي الموافق عليها من الجمعية العامة العادية بتاريخ ديسمبر 2021.
- 10- التصويت على تعيين مراجعي حسابات البنك من بين المرشحين بناءً على توصية لجنة المراجعة، وذلك لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية للربع الثاني والثالث والسنوي من السنة المالية المنتهية في 2026م والربع الأول من السنة المالية المنتهية في 2027م، وتحديد أتعابهم.
- 11- التصويت على تعديل سياسة المسؤولية الاجتماعية. (مرفق)
- 12- التصويت على تعديل لائحة لجنة المراجعة. (مرفق)
- 13- التصويت على تعديل سياسة المكافآت والتعويضات لمجلس الإدارة واللجان التابعة له. (مرفق)

14- التصويت على تعديل سياسة الترشيح والعضوية والتقييم والإحلال لأعضاء مجلس الإدارة. (مرفق)

15- التصويت على تعديل خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم. (مرفق)

16- التصويت على الأعمال والعقود التي تمت بين البنك وشركة أبانا والتي لعضو مجلس الإدارة السيد/ عبد الرحمن الراشد مصلحة غير مباشرة فيها، وهي عبارة عن عقد صيانة مكائن عد النقود وعقد استئجار مكائن عد النقود، بإجمالي مبلغ 1,533,193.43 ريال مدفوع لعام 2025م، بدون شروط أو مزايا تفضيلية. (مرفق).

17- التصويت على الأعمال والعقود التي تمت بين البنك وشركة الخليج للتدريب والتعليم والتي لعضو مجلس الإدارة السيد/ عبدالرحمن الراشد مصلحة غير مباشرة فيها، وهي عبارة عن عقد توظيف وخدمات مهنية، ويبدأ العقد من 2025/01/01م إلى 2025/12/31م، بإجمالي مبلغ 14,758,996.59 ريال مدفوع لعام 2025م، بدون شروط أو مزايا تفضيلية. (مرفق)

18- التصويت على الأعمال والعقود التي تمت بين البنك وشركة الخليج للتدريب والتعليم والتي لعضو مجلس الإدارة السيد/ عبد الرحمن الراشد مصلحة غير مباشرة فيها، وهي عبارة عن عقد تأجير مكتب مركز الاتصال، ويبدأ العقد من 2025/01/01م إلى 2025/12/31م، بإجمالي مبلغ 435,600.00 ريال مدفوع لعام 2025م، بدون شروط أو مزايا تفضيلية. (مرفق)

19- التصويت على الأعمال والعقود التي تمت بين البنك وشركة بنده للتجزئة والتي لعضو مجلس الإدارة السيد/ بدر العيسى مصلحة غير مباشرة فيها، وهي عبارة عن عقد تأجير مواقع الصراف الآلي، بإجمالي مبلغ 329,475.00 ريال مدفوع لعام 2025م، بدون شروط أو مزايا تفضيلية. (مرفق)

تقرير لجنة المراجعة للجمعية العمومية

٢٠٢٥

١. مقدمة

لجنة المراجعة هي لجنة مستقلة منبثقة من مجلس الإدارة، تشكلت بقرار من الجمعية العمومية للبنك السعودي الفرنسي (البنك)، وتقوم اللجنة بمساندة مجلس الإدارة في أداء مسؤولياته الإشرافية على القوائم المالية للبنك، ونظام الرقابة الداخلية، أعمال المراجعة الداخلية، والتقارير المالية الدولية (IFRS9). ومعاملات الأطراف ذات العلاقة، بما يسهم في تمكين البنك من الالتزام بالقوانين والأنظمة واللوائح وقواعد السلوك.

وتماشياً مع متطلبات لائحة حوكمة الشركات، ترفع لجنة المراجعة التابعة لمجلس الإدارة تقارير دورية الى مجلس الإدارة تتضمن نتائج اعمالها، إضافة الى ابداء رأيها في مدى كفاءة وفاعلية أنظمة الرقابة الداخلية.

تتكون اللجنة من خمسة أعضاء يرأسها أحد أعضاء مجلس إدارة البنك المستقلين وأربعة أعضاء مستقلين، ويتمتع أعضاء اللجنة مجتمعين بالخبرات العملية والمؤهلات العلمية المناسبة وعلى دراية بالمواد المقدمة إليهم، ولديهم معرفة شاملة بإدوار ومسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، بالإضافة الى المامهم بالأنظمة واللوائح الصادرة عن البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية وغيرها من الجهات ذات العلاقة.

٢. اجتماعات اللجنة

خلال عام ٢٠٢٥ م، وفقاً لخطة العمل السنوية المعتمدة من مجلس إدارة البنك، عقدت اللجنة ثمانية اجتماعات. كما قامت اللجنة برفع تقارير ربع سنوية عن أنشطتها إلى مجلس الإدارة، بهدف تقديم ضمانات معقولة حول البيئة الرقابية بالبنك.

٣. أبرز ما قامت به اللجنة من أعمال ضمن نطاق اختصاصها

قامت لجنة المراجعة خلال اجتماعاتها المنعقدة خلال عام ٢٠٢٥ م بتنفيذ عدد من الأنشطة التي تتماشى مع دورها المنصوص عليه في ميثاق لجنة المراجعة ووفقاً للأنظمة واللوائح الصادرة عن البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية وفيما يلي ملخص للأنشطة الرئيسية للجنة:

أ. القوائم المالية

قامت لجنة المراجعة التابعة لمجلس الإدارة بمراجعة القوائم المالية الربعية والسنوية، ومناقشة المسائل الجوهرية ذات الصلة مع المراجعين الخارجيين، ومن ضمنها مؤشرات الأداء، والتقديرات، والحسابات الجوهرية وإعداد التقارير، كما استعرضت اللجنة المقارنات وأسباب التغييرات الجوهرية وكفاية الإفصاحات ومدى الالتزام بتطبيق السياسات والمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS).

كذلك حصلت اللجنة على إفادة من المراجع الخارجي بشأن تعاون إدارة البنك في تقديم جميع المعلومات المطلوبة من قبله وتأكيدهم على عدم وجود ملاحظات جوهرية، كما قامت اللجنة بتقديم توصياتها على القوائم المالية الربعية والسنوية إلى مجلس الإدارة وفقاً لمتطلبات البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية.

ب. المراجعين الخارجيين

تولت لجنة المراجعة مسؤولية تقديم التوصيات بشأن تعيين المراجعين الخارجيين، ومتابعة أدائهم وضمان استقلاليتهم، وفيما يلي ملخص لأعمال اللجنة بهذا الخصوص:

- أوصت اللجنة لمجلس الإدارة بترشيح مراجعي الحسابات للبنك وذلك بعد مراجعة العروض المقدمة والتي شملت تحليلاً مالياً وفنياً.
- اعتمدت الخطة المقدمة من المراجعين الخارجيين لمراجعة القوائم المالية للبنك والتي تضمنت بنود الاتفاق، نطاق وخطة العمل، الأهمية النسبية، وتأكيد الاستقلالية والنزاهة، والمراحل الرئيسية للمراجعة والجدول الزمني للتنفيذ إضافة إلى خطة المراجعة ومخاطرها الجومرية ومجالات التركيز وأشارك المتخصصين والتعاون مع المراجعة الداخلية والإلتزام، ومستوى التغطية لأنشطة البنك الرئيسية.
- حصلت اللجنة على تأكيدات من مراجعي الحسابات بشأن استقلاليتهم وفقاً للأنظمة والمعايير المهنية المتبعة.
- ناقشت اللجنة مع المراجعين الخارجيين خطاب الإدارة السنوي ووجهت الإدارة العليا عن طريق مجموعة المراجعة الداخلية بمتابعة تنفيذ الخطة التصحيحية المقدمة من الإدارات المعنية وفقاً للتواريخ المستهدفة.

ج. المراجعة الداخلية

تولت لجنة المراجعة مهام الإشراف المباشر على أعمال مجموعة المراجعة الداخلية بالبنك، وذلك لضمان استقلاليتها وتوفير الموارد اللازمة لتمكينها من أداء مهامها بكفاءة وفاعلية، وفي هذا الإطار شملت أعمال اللجنة فيما يخص نشاط قطاع المراجعة الداخلية ما يلي:

- اعتمدت خطة مجموعة المراجعة الداخلية السنوية لعام ٢٠٢٥ م، وكذلك اعتمدت الخطة الإستراتيجية للمراجعة الداخلية لمدة أربع سنوات للفترة من ٢٠٢٥ م إلى ٢٠٢٨ م مع الأخذ في الاعتبار تقييم المخاطر الكلي للبنك وتعليمات الجهات التنظيمية ذات العلاقة.
- تابعت أنشطة مجموعة المراجعة الداخلية من خلال التقارير الربع سنوية والتي تتضمن عرضاً تفصيلياً عن مدى التقدم في تنفيذ خطة المراجعة الداخلية والتقارير الصادرة خلال كل ربع وأبرز الملاحظات الواردة فيها.
- تابعت مدى التقدم في إغلاق الملاحظات الواردة في تقارير مجموعة المراجعة الداخلية السابقة وإعادة جدولة الملاحظات التي تجاوزت تواريخ الإغلاق المستهدفة.
- تابعت التقدم في التحقق من صحة إغلاق الملاحظات الواردة في تقارير الفحص الميداني الصادر عن البنك المركزي السعودي.
- وافقت على الهيكل التنظيمي والميزانية الخاصة بمجموعة المراجعة الداخلية، إضافة إلى مراجعة واعتماد أهداف الرئيس التنفيذي للمراجعة لعام ٢٠٢٥ م، لتمكين مجموعة المراجعة الداخلية من أداء دورها بفاعلية.

- اعتماد ميثاق مجموعة المراجعة الداخلية المحدث، وتقديم توصياتها على ميثاق لجنة المراجعة لعرضها على مجلس الإدارة للموافقة عليه، بما يتماشى مع المعايير الدولية وأفضل الممارسات وتعليمات البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية.
- ضمان فعالية مجموعة المراجعة الداخلية، بما في ذلك الإلتزام بالمعايير الدولية للمراجعة الداخلية والامتثال لمبادئ البنك المركزي السعودي للمراجعة الداخلية للبنوك المحلية العاملة في المملكة العربية السعودية والإلتزام بمتطلبات بازل.
- مراجعة أداء مجموعة المراجعة الداخلية لضمان قدرتها على أداء مسؤولياتها بشكل مستقل وموضوعي.

د. الإلتزام

رئيس مجموعة الإلتزام والذي يتبع وظيفياً للرئيس التنفيذي في البنك (بناء على مبادئ الإلتزام للبنوك والمصارف التجارية العاملة في المملكة العربية السعودية والصادر من البنك المركزي السعودي في سبتمبر ٢٠٢٠م)، يحضر اجتماعات لجنة المراجعة الربعية ويقدم تقارير ربعية تشمل نتائج تقييم الإلتزام، وتفصيل الملاحظات المتعلقة بمكافحة الاحتيال ومكافحة الرشوة والفساد، وحالات عدم الإلتزام بالقواعد والتعليمات الصادرة عن البنك المركزي السعودي والجهات الإشرافية الأخرى. كما تخضع مجموعة الإلتزام لمراجعة دورية مستقلة من قبل مجموعة المراجعة الداخلية.

وساهمت لجنة المراجعة في ضمان التزام البنك بالأنظمة واللوائح والسياسات والتعليمات ذات العلاقة من خلال متابعة العديد من التقارير ومناقشة ملاحظات عدم الإلتزام بالأنظمة والتعليمات وإبداء التوصيات اللازمة حيالها. وقد تضمنت أعمال اللجنة فيما يخص الإلتزام ما يلي:

- مراجعة واعتماد خطة الإلتزام السنوية لعام ٢٠٢٥م.
- مناقشة التقارير الربعية لمجموعة الإلتزام المتعلقة بالجرائم المالية ومكافحة غسل الأموال، ومدى اكتمال تنفيذ تعليمات دليل مكافحة الاحتيال المالي الصادر من البنك المركزي السعودي، إضافة الى موضوعات مكافحة الرشوة والفساد وبلاغات صافرة الإنذار.
- مراجعة تقرير الإلتزام السنوي ومدى كفاية الجهود المبذولة لرفع مستوى الإلتزام في البنك.
- مناقشة الغرامات والمخالفات المفروضة على البنك ومدى كفاية الإجراءات التصحيحية لمعالجة أسبابها وتفادي حالات مماثلة.
- تمت مراجعة حالة التعاميم الجوهرية الصادرة عن البنك المركزي السعودي ومستوى التقدم في تنفيذها.
- اطلعت على التقارير الصادرة عن البنك المركزي السعودي وتابعت مدى التقدم في إغلاق الملاحظات الواردة فيها.
- راجعت قائمة المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة وأسبابها بشكل ربع سنوي.
- راجعت حالات الاحتيال الهامة، وأنواع الاحتيال، والتحليلات والإحصائيات المتعلقة بحالات الاحتيال والتدابير الوقائية/الرقابية ذات الصلة المطبقة والحد من المخاطر.

٤. رأي لجنة المراجعة الداخلية في مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية
استنادا إلى سياسة الرقابة الداخلية المعتمدة ونتائج التقييم المستمر لأنظمة الرقابة الداخلية بالبنك من قبل الجهات الرقابة
المختلفة (مجموعة المراجعة الداخلية، مجموعة الإلتزام) وكذلك المراجعين الخارجيين، ترى اللجنة ان أنظمة الرقابة الداخلية
مصممة بشكل كاف وتعمل بطريقة معقولة وفعالة.



عبد اللطيف العثمان
رئيس لجنة المراجعة

البند (4)

بيان بالأرباح المقترحة للتوزيع عن النصف الثاني من العام المالي 2025م

بيان بالأرباح المقترحة للتوزيع عن النصف الثاني من العام المالي 2025م

البند	التفصيل
إجمالي المبلغ الموزع	1,294.70 مليون ريال سعودي
عدد الأسهم المستحقة	2,489,799,794 سهم
حصة السهم الواحد	0.52 ريال بعد خصم الزكاة
نسبة التوزيع من القيمة الإسمية للسهم	5.2%
تاريخ الأحقية	أحقية الأرباح للنصف الثاني لعام 2025م ستكون لمساهمي البنك المالكن للأسهم بنهاية تداول يوم انعقاد الجمعية العامة والمقيدين في سجل مساهمي البنك لدى شركة مركز إيداع الأوراق المالية (مركز الإيداع) في نهاية ثاني يوم تداول يلي تاريخ انعقاد الجمعية العامة
تاريخ التوزيع	سيتم التوزيع خلال 15 يوماً من تاريخ الاستحقاق (يوم انعقاد الجمعية) حيث سيبدأ توزيع الأرباح يوم الخميس 1447/12/25هـ الموافق 2026/06/11م

البند (11)

تعديل سياسة المسؤولية الاجتماعية

سياسة المسؤولية الاجتماعية

النص الحالي	النص بعد التعديلات المقترحة																		
1.3 إجراءات المراجعة والتعديل	1.3 إجراءات المراجعة والتعديل																		
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 ثلاث أعوام كحد أدنى ومع ذلك، يتعين مراجعة وتحديث هذه السياسة قبل ذلك إذا لزم الأمر. وتتحمل إدارة الاتصال المؤسسي والمسؤولية الاجتماعية مسؤولية التأكد من خضوع هذه السياسة إلى المراجعة والاعتماد اللازم من قبل الجمعية العامة.																		
3.1 نطاق التطبيق	3.1. نطاق التطبيق																		
تطبق هذه السياسة على الأعمال والأنشطة الخيرية والمشاركة المجتمعية التي يقوم بها البنك السعودي الفرنسي.	تطبق هذه السياسة على مبادرات وبرامج المسؤولية الاجتماعية التي يقوم بها البنك السعودي الفرنسي.																		
4.1 اللوائح	4.1 اللوائح																		
بالإضافة إلى تسليط الضوء على النهج الخاص بالبنك السعودي الفرنسي، تنص لوائح البنك المركزي السعودي على تطبيق سياسة المسؤولية الاجتماعية. واللوائح الرئيسية هي:	اللوائح الرئيسية هي:																		
4.2 السياسات والإجراءات ذات العلاقة	4.2 السياسات والإجراءات ذات العلاقة																		
تتصل بعض السياسات والإجراءات الأخرى بالمسؤولية الاجتماعية وتتضمن على وجه الخصوص التالي:	تتصل بعض السياسات والإجراءات الأخرى بالمسؤولية الاجتماعية وتتضمن على وجه الخصوص التالي:																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>السياسة</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>سياسة مدونة قواعد السلوك لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته</td> </tr> <tr> <td>مبادئ السلوك وأخلاقيات العمل الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي</td> </tr> <tr> <td>سياسة الالتزام</td> </tr> <tr> <td>دليل سياسة التسويق والاتصال المؤسسي</td> </tr> <tr> <td>مصفوفة تفويض الصلاحيات</td> </tr> <tr> <td>سياسة الشفافية والإفصاح</td> </tr> <tr> <td>سياسة حقوق المساهمين</td> </tr> <tr> <td>إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة</td> </tr> </tbody> </table>	السياسة	سياسة مدونة قواعد السلوك لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته	مبادئ السلوك وأخلاقيات العمل الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي	سياسة الالتزام	دليل سياسة التسويق والاتصال المؤسسي	مصفوفة تفويض الصلاحيات	سياسة الشفافية والإفصاح	سياسة حقوق المساهمين	إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة	<table border="1"> <thead> <tr> <th>السياسة</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>سياسة مدونة قواعد السلوك لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته</td> </tr> <tr> <td>قواعد السلوك المهني الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي</td> </tr> <tr> <td>سياسة ودليل الالتزام</td> </tr> <tr> <td>سياسات الاتصالات ووسائل التواصل الاجتماعي.</td> </tr> <tr> <td>مصفوفة تفويض الصلاحيات</td> </tr> <tr> <td>سياسة الشفافية والإفصاح</td> </tr> <tr> <td>سياسة حقوق حملة الأسهم</td> </tr> <tr> <td>إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة</td> </tr> </tbody> </table>	السياسة	سياسة مدونة قواعد السلوك لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته	قواعد السلوك المهني الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي	سياسة ودليل الالتزام	سياسات الاتصالات ووسائل التواصل الاجتماعي.	مصفوفة تفويض الصلاحيات	سياسة الشفافية والإفصاح	سياسة حقوق حملة الأسهم	إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة
السياسة																			
سياسة مدونة قواعد السلوك لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته																			
مبادئ السلوك وأخلاقيات العمل الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي																			
سياسة الالتزام																			
دليل سياسة التسويق والاتصال المؤسسي																			
مصفوفة تفويض الصلاحيات																			
سياسة الشفافية والإفصاح																			
سياسة حقوق المساهمين																			
إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة																			
السياسة																			
سياسة مدونة قواعد السلوك لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته																			
قواعد السلوك المهني الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي																			
سياسة ودليل الالتزام																			
سياسات الاتصالات ووسائل التواصل الاجتماعي.																			
مصفوفة تفويض الصلاحيات																			
سياسة الشفافية والإفصاح																			
سياسة حقوق حملة الأسهم																			
إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة																			
5.1 بيان السياسة	5.1 بيان السياسة																		
تتمركز سياسة البنك السعودي الفرنسي حول تنفيذ إطار عمل المسؤولية الاجتماعية المُصاغة والمصممة بغرض دعم أكبر شريحة ممكنة من المجتمع في جميع المجالات، إضافة إلى اعتبارها مشارك فعال في تطوير الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمع ككل، والعمل على رفع مستوى الوعي والتوجيه. حيث تحقق السياسة المساعي سابقة الذكر وذلك من خلال السلوك الداخلي لها وأنشطتها في المجتمع ككل.	تتمركز سياسة البنك السعودي الفرنسي حول تنفيذ استراتيجية المسؤولية الاجتماعية المُصاغة والمصممة بغرض دعم أكبر شريحة ممكنة من المجتمع في جميع المجالات، إضافة إلى اعتبارها مشارك فعال في تطوير الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمع ككل، والعمل على رفع مستوى الوعي والتوجيه. حيث تحقق السياسة المساعي سابقة الذكر وذلك من خلال السلوك الداخلي لها وأنشطتها في																		

<p>5.2 مبادئ السياسة</p> <p>فيما يلي بعض المبادئ الأساسية التي تحدد سياسة المسؤولية الاجتماعية بالبنك السعودي الفرنسي:</p> <p>(أ) سيطبق البنك السعودي الفرنسي إطار عمل للمسؤولية الاجتماعية الذي سيوجه مبادراته وبرامجه في مجال المسؤولية الاجتماعية.</p> <p>(ب) يلتزم البنك السعودي الفرنسي بتنفيذ أعماله التجارية وفقاً لأعلى معايير أخلاقية وذلك ضماناً لتحقيق المعاملة العادلة بين جميع العملاء في كل أعماله.</p> <p>(ج) يلتزم البنك السعودي الفرنسي بالمعاملة العادلة والشاملة لجميع موظفيه.</p> <p>(د) يعمل البنك السعودي الفرنسي على تعزيز فهم ووعي المجتمع بشأن المنتجات المالية المدرجة ضمن نطاق أنشطته؛</p> <p>(هـ) سوف يولي البنك السعودي الفرنسي عناية بالغة بالقضايا البيئية عند تنفيذه لأعماله.</p>	<p>المجتمع ككل.</p> <p>5.2 مبادئ السياسة</p> <p>فيما يلي بعض المبادئ الأساسية التي تحدد سياسة المسؤولية الاجتماعية بالبنك السعودي الفرنسي:</p> <p>(أ) يلتزم البنك السعودي الفرنسي بتنفيذ أعماله التجارية وفقاً لأعلى معايير أخلاقية وذلك ضماناً لتحقيق المعاملة العادلة بين جميع العملاء في كل أعماله.</p> <p>(ب) يلتزم البنك السعودي الفرنسي بالمعاملة العادلة والشاملة لجميع موظفيه.</p> <p>(ج) يعمل البنك السعودي الفرنسي على تعزيز فهم ووعي المجتمع بشأن المنتجات المالية المدرجة ضمن نطاق أنشطته؛</p> <p>(د) كما سيطبق البنك السعودي الفرنسي استراتيجية ستتمنى بدورها لتوجيه الجهود الخيرية.</p> <p>(هـ) سوف يولي البنك السعودي الفرنسي عناية بالغة بالقضايا البيئية عند تنفيذه لأعماله.</p>
<p>5.3.1 حوكمة المسؤولية الاجتماعية</p> <p>تعتمد الجمعية العامة في البنك السعودي الفرنسي هذه السياسة. كما تعتمد لجنة الاستراتيجية والشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة في البنك السعودي الفرنسي برامج المسؤولية الاجتماعية بناء على السياسة المعتمدة وبالتوافق مع إطار عمل المسؤولية الاجتماعية.</p> <p>وفيما يتعلق بامتنال 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 المجلس واللجان الإدارية.</p> <p>وفيما يتعلق بالأنشطة الخيرية والمشاركة الاجتماعية والقضايا البيئية والحوكمة، أسس مجلس إدارة البنك لجنة الاستراتيجية والشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة. وذلك بغرض الإشراف على جميع هذه الجوانب بالإضافة إلى إدارة الاتصال المؤسسي وتنفيذ إطار عمل وبرامج البنك السعودي الفرنسي للمسؤولية الاجتماعية.</p>	<p>5.3.1 حوكمة المسؤولية الاجتماعية</p> <p>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.</p> <p>وفيما يتعلق بامتنال 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 المجلس واللجان الإدارية.</p> <p>وفيما يتعلق بالأنشطة الخيرية والمشاركة الاجتماعية والقضايا البيئية والحوكمة، أسس مجلس إدارة البنك لجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة. وذلك بغرض الإشراف على جميع هذه الجوانب بالإضافة إلى إدارة التسويق والاتصال المؤسسي تنفيذاً لاستراتيجية البنك السعودي الفرنسي للمسؤولية الاجتماعية.</p>
<p>5.3.2 مجلس الإدارة</p> <p>يجب على مجلس الإدارة التأكد من أن البنك السعودي الفرنسي يضع البرامج ويحدد الوسائل اللازمة لطرح مبادرات البنك في مجال العمل الاجتماعي، ويشمل ذلك ما يلي:</p> <p>(أ) وضع مؤشرات قياس تربط أداء البنك بما يقدم من مبادرات في العمل الاجتماعي، ومقارنة ذلك بالبنوك الأخرى ذات النشاط المشابه.</p> <p>(ب) الإفصاح عن أهداف المسؤولية الاجتماعية التي يتبناها البنك للعاملين فيه وزيادة وعيهم ومعرفتهم بالمسؤولية الاجتماعية.</p> <p>(ج) الإفصاح عن خطط تحقيق المسؤولية الاجتماعية في التقارير الدورية ذات الصلة</p>	<p>5.3.2 مجلس الإدارة</p> <p>يجب على مجلس الإدارة التأكد من أن البنك السعودي الفرنسي يضع البرامج ويحدد الوسائل اللازمة لطرح مبادرات البنك في مجال العمل الاجتماعي، ويشمل ذلك ما يلي:</p> <p>(1) وضع مؤشرات قياس تربط أداء البنك بما يقدم من مبادرات في العمل الاجتماعي، ومقارنة ذلك بالبنوك الأخرى ذات النشاط المشابه.</p> <p>(2) الإفصاح عن أهداف المسؤولية الاجتماعية التي يتبناها البنك للعاملين فيه وزيادة وعيهم ومعرفتهم بالمسؤولية</p>

<p>بأنشطة البنك.</p> <p>(د) وضع برامج توعية للمجتمع للتعريف بالمسؤولية الاجتماعية للبنك.</p> <p>ومن أهداف هذه البرامج دعم المشاريع الاجتماعية المختلفة والعمل على زيادة الوعي والإرشاد المالي، إضافة إلى تلبية الاحتياجات الائتمانية للاقتصاد المحلي من خلال منح القروض والتسهيلات للأعمال المنتجة والابتكار في المنتجات التي تشجع التنمية الاقتصادية والازدهار المستمر بما يتماشى مع إطار عمل المسؤولية الاجتماعية ودون إضرار بملاءة البنك المالية ومودعيه ومساهمي.</p>	<p>الاجتماعية.</p> <p>(3) الإفصاح عن خطط تحقيق المسؤولية الاجتماعية في التقارير الدورية ذات الصلة بأنشطة البنك.</p> <p>(4) وضع برامج توعية للمجتمع للتعريف بالمسؤولية الاجتماعية للبنك.</p> <p>ومن أهداف هذه البرامج دعم المشاريع الاجتماعية المختلفة والعمل على زيادة الوعي والإرشاد المالي، إضافة إلى تلبية الاحتياجات الائتمانية للاقتصاد المحلي من خلال منح القروض والتسهيلات للأعمال المنتجة والابتكار في المنتجات التي تشجع التنمية الاقتصادية والازدهار المستمر دون إضرار بملاءة البنك المالية ومودعيه ومساهمي.</p>
<p>5.3.3 لجنة الاستراتيجية والشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة</p> <p>يتمحور الدور الرئيسي للجنة الاستراتيجية والشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة حول:</p> <p>(a) الموافقة على سياسة وإطار عمل المسؤولية الاجتماعية.</p> <p>(b) الموافقة على إستراتيجية وبرامج المسؤولية الاجتماعية.</p> <p>(c) المراجعة والموافقة على مؤشرات الأداء الرئيسية والاهداف للشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة.</p> <p>لمزيد من التفاصيل حول المهام والصلاحيات والمسؤوليات الموكلة إلى اللجنة، يرجى الرجوع إلى لائحة لجنة الاستراتيجية والشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة، ودليل مصفوفة تفويض الصلاحيات.</p>	<p>5.3.3 لجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة</p> <p>يتمحور الدور الرئيسي للجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة حول:</p> <p>(a) الموافقة على برامج المسؤولية الاجتماعية.</p> <p>(b) مراجعة طلبات الحصول على التمويل المقدمة من المنظمات الخيرية والمجتمعية المؤهلة.</p> <p>(c) وضع ومراجعة سياسات وبرامج المساهمة الاجتماعية.</p> <p>(d) وضع خطط قصيرة وطويلة الأجل لتحقيق الأهداف البيئية والاجتماعية والحوكمة، مع وضع أهداف رئيسية، وضمان إدراج هذه الخطط في استراتيجية الأعمال الخاصة بالبنك.</p> <p>لمزيد من التفاصيل حول المهام والصلاحيات والمسؤوليات الموكلة إلى اللجنة، يرجى الرجوع إلى لائحة لجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة، ودليل مصفوفة تفويض الصلاحيات.</p>
<p>5.3.4 إدارة الاتصال المؤسسي والمسؤولية الاجتماعية</p> <p>تتحمل إدارة الاتصال المؤسسي والمسؤولية الاجتماعية مسؤولية تقديم التوصيات وتقييم جميع التبرعات والأنشطة الخيرية، ورعاية الفعاليات والأنشطة من منظور المسؤولية الاجتماعية وبما يتماشى مع إطار عمل وإرشادات المسؤولية الاجتماعية وإطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتنسيق الجهود فيما يتعلق بأربع ركائز رئيسية مثل التعليم، والتراث والثقافة، والإشراف البيئي، والصحة والرفاهية.</p> <p>وتقوم إدارة الاتصال المؤسسي والمسؤولية الاجتماعية بتزويد لجنة الاستراتيجية والشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة بتقارير دورية حول التقدم الذي تحرزه في المبادرات المنجزة خلال العام.</p>	<p>5.3.4 إدارة التسويق والاتصال المؤسسي</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>5.3.5 إدارة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة</p>

تعمل إدارة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة كنقطة محورية لتنسيق الأنشطة البيئية والاجتماعية والحوكمة للبنك السعودي الفرنسي، بالتنسيق مع إدارات البنك السعودي الفرنسي وإدارة الاتصال المؤسسي والمسؤولية الاجتماعية واللجنة الإدارية ولجنة مجلس الإدارة ذات العلاقة بالشؤون 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.

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.

5.3.6 إطار المسؤولية الاجتماعية

مجالات التركيز: قام البنك بهيكله إطار عمل المسؤولية الاجتماعية للشركات حول أربع مجالات تركيز تتماشى مع رؤية السعودية 2030، وأهداف التنمية المستدامة (SDGs)، واستراتيجية البنك وقيمه الأساسية. وتشكل هذه المجالات الأساس لمبادرات وبرامج المسؤولية الاجتماعية، بما يضمن أن تساهم جميع جهود المسؤولية الاجتماعية في تحقيق أثر إيجابي طويل الأجل، ومشاركة أصحاب المصلحة، والتنمية المستدامة. كما يتماشى إطار المسؤولية الاجتماعية مع إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة المعتمد لدى البنك، وذلك ضمن ركيزة "حماية مجتمعاتنا" في محور "الاستثمار المجتمعي".

مجالات تركيز إطار عمل المسؤولية الاجتماعية للبنك السعودي الفرنسي			
الصحة والرفاهية	الإشراف البيئي	التراث والثقافة	التعليم
تعزيز الصحة البدنية والصحة النفسية من خلال أنماط حياة نشطة وتوفير الموارد الصحية	حماية البيئة واستدامتها من خلال جهود المحافظة عليها وتطبيق الممارسات المستدامة	الحفاظ وتعزيز على التراث الثقافي المحلي والفنون والتقاليد الممارسات المستدامة	إعداد وتقييم وتمكين المجتمعات من خلال نشر المعرفة المالية وتسهيل الوصول إلى الخدمات المالية
التوافق مع برامج رؤية السعودية 2030			
			
التوافق مع أهداف التنمية المستدامة			
	  		

• آلية الفرز:

يجب تقديم طلبات مبادرات وبرامج المسؤولية الاجتماعية للشركات ومراجعتها وتنفيذها وفقا لإطار عمل وإرشادات المسؤولية الاجتماعية المعتمدة. وتهدف هذه الآلية إلى ضمان تقييم كل مبادرة من مبادرات المسؤولية الاجتماعية بشكل منتهي للتحقق من مدى توافقها مع إطار المسؤولية الاجتماعية للبنك، وأهدافه الاستراتيجية، وأولوياته المؤسسية.

على هذا النحو، يجب أن تقدم أي مبادرة مسؤولية اجتماعية سواء أكانت باسم أو بالنيابة عن البنك السعودي الفرنسي عن طريق وحدة المسؤولية الاجتماعية لدى إدارة الاتصال المؤسسي والمسؤولية الاجتماعية وذلك لضمان أن هذا الطلب يسير على النحو المناسب ومتماشيا مع إطار عمل وإرشادات المسؤولية الاجتماعية. وسيتم مراجعة تلك الطلبات واعتمادها على النحو المنصوص عليه في مصفوفة تفويض الصلاحيات.

<p>وستُقدم التبرعات الخيرية وفقاً لإرشادات البنك المركزي السعودي والجمعيات الخيرية المعتمدة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية، وبموجب مرسوم ملكي أو بموافقة البنك المركزي السعودي.</p>	
<p style="text-align: center;">5.3.7 الأعمال والتبرعات الخيرية</p> <p>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 .</p> <p>وبصفة عامة، تركز التبرعات وسبل الدعم الخيرية على الأنشطة التي تتعلق بشؤون الرعاية الاجتماعية.</p> <p>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 وتماشياً مع الاستراتيجيات وإطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة والميزانية المعتمدة. وسيتم مراجعة تلك الطلبات واعتمادها على النحو المنصوص عليه في مصفوفة تفويض الصلاحيات.</p> <p>وستُقدم التبرعات الخيرية وفقاً لإرشادات البنك المركزي السعودي والجمعيات الخيرية المعتمدة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية، وبموجب مرسوم ملكي أو بموافقة البنك المركزي السعودي.</p>	<p style="text-align: center;">5.3.6 الأعمال والتبرعات الخيرية</p> <p>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 .</p> <p>وبصفة عامة، تركز التبرعات وسبل الدعم الخيرية على الأنشطة التي تتعلق بشؤون الرعاية الاجتماعية.</p> <p>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 وتماشياً مع الاستراتيجيات وإطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة والميزانية المعتمدة. وسيتم مراجعة تلك الطلبات واعتمادها على النحو المنصوص عليه في مصفوفة تفويض الصلاحيات.</p> <p>وستُقدم التبرعات الخيرية وفقاً لإرشادات البنك المركزي السعودي والجمعيات الخيرية المعتمدة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية، وبموجب مرسوم ملكي أو بموافقة البنك المركزي السعودي.</p>
<p style="text-align: center;">5.3.1 تقديم الرعاية والدعم</p> <p>يقدم البنك السعودي الفرنسي الخدمات المصرفية التي تلي احتياجات المجتمع بتكاليف عادلة، ويبادر بتقديم تسهيلات لدعم وتشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة.</p> <p>علاوة على ذلك، يقوم البنك السعودي الفرنسي بتقديم الرعاية والدعم لمجموعة واسعة من الفعاليات والأنشطة ذات الفائدة الاجتماعية والتعليمية والاقتصادية والصحية والرفاهية والبيئية مع التركيز على الجوانب الاقتصادية والثقافية الخاصة بالمجتمع.</p> <p>تُقدم طلبات ومقترحات الرعاية سواء أكانت باسم البنك السعودي الفرنسي أو بالنيابة عن طريق إدارة الاتصال المؤسسي المسؤولية الاجتماعية وذلك لضمان ملاءمتها وتماشياً مع الاستراتيجيات والميزانية المعتمدة. وسيتم مراجعة تلك الاقتراحات واعتمادها على النحو المنصوص عليه بمصفوفة تفويض الصلاحيات والسياسات ذات علاقة.</p>	<p style="text-align: center;">5.3.1 تقديم الرعاية والدعم</p> <p>يقدم البنك السعودي الفرنسي الخدمات المصرفية التي تلي احتياجات المجتمع بتكاليف عادلة، ويبادر بتقديم تسهيلات لدعم وتشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة.</p> <p>علاوة على ذلك، يقوم البنك السعودي الفرنسي بتقديم الرعاية والدعم لمجموعة واسعة من الفعاليات والأنشطة ذات الفائدة الاجتماعية والتعليمية والاقتصادية والصحية والرفاهية والبيئية مع التركيز على الجوانب الاقتصادية والثقافية الخاصة بالمجتمع.</p> <p>تُقدم طلبات ومقترحات الرعاية سواء أكانت باسم البنك السعودي الفرنسي أو بالنيابة عن طريق إدارة التسويق والاتصال المؤسسي وذلك لضمان ملاءمتها وتماشياً مع الاستراتيجيات والميزانية المعتمدة. وسيتم مراجعة تلك الاقتراحات واعتمادها على النحو المنصوص عليه بمصفوفة تفويض الصلاحيات والسياسات ذات علاقة.</p>

<p>5.3.1 استضافة البنك السعودي الفرنسي للفعاليات والبرامج</p> <p>يشارك البنك السعودي الفرنسي في الفعاليات والبرامج المنسقة من قبل إدارة الاتصال المؤسسي والمسؤولية الاجتماعية 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>5.3.1 استضافة البنك السعودي الفرنسي للفعاليات والبرامج</p> <p>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>5.3.10 الإشراف البيئي</p> <p>البنك السعودي الفرنسي ملتزم بحماية البيئة ويدرك مسؤولياته البيئية ويسعى الى الحد من تأثيرها البيئي كما هو موضح في سياسة /إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة وإطار عمل المسؤولية الاجتماعية.</p> <p>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 أن 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 وإطار عمل المسؤولية الاجتماعية.</p>	<p>5.3.9 الإشراف البيئي</p> <p>البنك السعودي الفرنسي ملتزم بحماية البيئة ويدرك مسؤولياته البيئية ويسعى الى الحد من تأثيرها البيئي كما هو موضح في سياسة /إطار عمل الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة.</p> <p>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 أن 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>

البند (12)

تعديل لائحة لجنة المراجعة

لائحة لجنة المراجعة

النص الحالي	النص بعد التعديلات المقترحة
2.1.2 أن تطلب أي معلومات أو إيضاح أو بيان من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية أو المراجعين الخارجيين أو المستشارين.	2.1.2 أن تطلب أي معلومات أو إيضاح أو بيان من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة أو المراجعين الخارجيين أو المستشارين.
2.1.8 تجتمع لجنة المراجعة مع مراجع حسابات الشركة ومع المراجع الداخلي والإدارة التنفيذية اجتماعات خاصة.	2.1.8 تجتمع لجنة المراجعة مع مراجع حسابات الشركة ومع المراجع الداخلي والإدارة اجتماعات خاصة.
3.2.3 دراسة أي مسائل مهمة أو غير مألوفة تتضمنها التقارير المالية .	3.2.3 دراسة أي مسائل مهمة أو غير مألوفة تتضمنها القوائم المالية .
3.2.5 التحقق من التقديرات المحاسبية في المسائل الجوهرية الواردة في التقارير المالية .	3.2.5 التحقق من التقديرات المحاسبية في المسائل الجوهرية الواردة في القوائم المالية .
3.4.11 مراجعة ومناقشة تقارير المراجعة الداخلية والتأكد من أن الإدارة تتخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة على النحو الموصى به من قبل مجموعة المراجعة ومتابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية للملاحظات الواردة فيها.	3.4.11 مراجعة ومناقشة تقارير المراجعة الداخلية والتأكد من أن الإدارة تتخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة على النحو الموصى به من قبل مجموعة المراجعة الداخلية ومتابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية للملاحظات الواردة فيها.
3.4.17 في حال عدم اتفاق الرئيس التنفيذي لمجموعة المراجعة الداخلية مع الإدارة الخطية أو أصحاب المصلحة الآخرين حول نطاق أو نتائج أو أي جوانب أخرى من التدقيق التي قد تؤثر على قدرة مجموعة المراجعة الداخلية على تنفيذ مسؤولياتها، يجب على اللجنة التدخل مع الإدارة الخطية أو أصحاب المصلحة الآخرين في دورها الرقابي.	3.4.17 في حال عدم اتفاق الرئيس التنفيذي لمجموعة المراجعة الداخلية مع الإدارة أو أصحاب المصلحة الآخرين حول نطاق أو نتائج أو أي جوانب أخرى من التدقيق التي قد تؤثر على قدرة مجموعة المراجعة الداخلية على تنفيذ مسؤولياتها، يجب على اللجنة التدخل مع الإدارة أو أصحاب المصلحة الآخرين في دورها الرقابي حسب ما ترفع به مجموعة المراجعة الداخلية .
3.5.9 التأكد 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 "الإبلاغ عن الممارسات المخالفة".	3.5.9 التأكد 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.
4.1.7 لا يجوز لمن يعمل أو كان يعمل خلال السنتين الماضيتين في الإدارة أو الإدارة المالية للبنك، أو لدى مراجع حسابات البنك، أن يكون عضواً في لجنة المراجعة.	4.1.7 لا يجوز لمن يعمل أو كان يعمل خلال السنتين الماضيتين في الإدارة أو الإدارة المالية للبنك، أو لدى مراجع حسابات البنك، أن يكون عضواً في لجنة المراجعة.
4.3.2 يجب أن يكون رئيس اللجنة دائماً عضواً في مجلس الإدارة ومستقلاً عن الإدارة التفصيلية وعن كبار المساهمين بالبنك السعودي الفرنسي.	4.3.2 يجب أن يكون رئيس اللجنة دائماً عضواً في مجلس الإدارة ومستقلاً عن الإدارة وعن كبار المساهمين بالبنك السعودي الفرنسي.
4.5.8 إجراء الترتيبات اللازمة مع الأطراف التي دعمتها اللجنة لحضور اجتماعاتها بندرج تحت ذلك المراجعين الخارجيين والإدارة الخطية والخبراء الاستشاريين أو المستشارين القانونيين أو أي أطراف أخرى.	4.5.8 إجراء الترتيبات اللازمة مع الأطراف التي دعمتها اللجنة لحضور اجتماعاتها بندرج تحت ذلك المراجعين الخارجيين والإدارة والخبراء الاستشاريين أو المستشارين القانونيين أو أي أطراف أخرى.
4.6.1 لا بد أن يكون أعضاء اللجنة على دراية تامة بجميع الأمور التي يتم عرضها على اللجنة ويتمتعون بالخبرة الكافية والمؤهلات المناسبة ولديهم استيعاب تام بأدوار ومسؤوليات العضوية والإدارة الخطية ويجب أن يكون أعضاء اللجنة قادرين على تكريس وقت كاف لمهامهم كأعضاء في هذه اللجنة.	4.6.1 لا بد أن يكون أعضاء اللجنة على دراية تامة بجميع الأمور التي يتم عرضها على اللجنة ويتمتعون بالخبرة الكافية والمؤهلات المناسبة ولديهم استيعاب تام بأدوار ومسؤوليات العضوية والإدارة ويجب أن يكون أعضاء اللجنة قادرين على تكريس وقت كاف لمهامهم كأعضاء في هذه اللجنة.
4.6.2 ينبغي أن يكون لدى أعضاء اللجنة مؤهلات علمية وخبرات مهنية في مراجعة الحسابات أو المالية أو إدارة المخاطر بما في ذلك معرفة المعايير المحاسبية ومعايير المراجعة والقدرة على قراءة التقارير المالية وفهم الأنظمة والقواعد واللوائح ذات الصلة الصادرة عن الجهات التنظيمية.	4.6.2 ينبغي أن يكون لدى أعضاء اللجنة مؤهلات علمية وخبرات مهنية في مراجعة الحسابات أو المالية أو إدارة المخاطر بما في ذلك معرفة المعايير المحاسبية ومعايير المراجعة والقدرة على قراءة القوائم المالية وفهم الأنظمة والقواعد واللوائح ذات الصلة الصادرة عن الجهات التنظيمية.
4.7.1 يحق لأعضاء اللجنة الحصول على مكافآت وفقاً لسياسة المكافآت التي أقرتها الجمعية العامة.	4.7.1 يحق لأعضاء اللجنة الحصول على مكافآت وفقاً لسياسة المكافآت التي أقرتها الجمعية العامة.
4.8.1 يصبح مقعد عضو اللجنة شاغراً في الحالات التالية: (أ) بانتهاء مدته أو بانتهاء صلاحية العضو وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة. (ب) باستقالة / اعتزال العضو.	4.8.1 يصبح مقعد عضو اللجنة شاغراً في الحالات التالية: (أ) استقالة العضو أو وفاته . (ب) إفلاس العضو أو إعساره أو تنازعه مع دائنيه أو تطبيقه للمدفوعات المحيطة .

<p>ج) إذا حكم بإشهار إفلاس العضو أو قدم طلباً للتسوية مع دائنيه أو توقف عن دفع ديونه أو حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف.</p> <p>د) بوفاة العضو أو إذا أصبح فاقد الأهلية.</p> <p>هـ) إذا تغيب العضو عن ثلاثة (3) اجتماعات في السنة دون عذر مشروع تقبله اللجنة.</p> <p>و) إذا لم تتوفر لدى العضو شروط العضوية طبقاً لأنظمة الجهات المشرعة ذات العلاقة بالمملكة.</p> <p>ز) تعرض العضو لأي من حالات عدم الأهلية المذكورة في المادة (17) من النظام الأساسي للبنك.</p>	<p>ج) مجاناة العضو من تصدياته عقلية أو أصبح غير مؤهلاً عقلياً.</p> <p>د) تغيب العضو عن (3) اجتماعات متتالية أو (5) اجتماعات غير متتالية للجنة، حسب الحالة، أو من جميع هذه الاجتماعات لمدة ستة (6) أشهر متوالية، أيهما أطول، دون إذن من اللجنة المعنية، أو بدون سبب وجيه.</p> <p>هـ) تعرض العضو لأي من حالات عدم الأهلية المذكورة في المادة (19) من النظام الأساسي للبنك.</p>
<p>4.8.3 إذا أصبحت مقاعد اللجنة شاغرة لأي سبب كان، يحق لمجلس الإدارة تعيين عضو جديد لاستكمال مدة عضوية العضو السابق على أن يخضع هذا التعيين للحصول على "عدم - ممانعة" الصادر من البنك المركزي السعودي، بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافئات.</p>	<p>4.8.3 إذا أصبحت مقاعد اللجنة شاغرة لأي سبب كان، يحق لمجلس الإدارة تعيين عضو جديد لاستكمال مدة عضوية اللجنة على أن يخضع هذا التعيين للحصول على "عدم - ممانعة" الصادر من البنك المركزي السعودي.</p>
<p>5.6.1 يجوز لأعضاء اللجنة الاجتماع بصورة شخصية أو عبر وسائل التقنية الحديثة.</p>	<p>5.6.1 يجوز لأعضاء اللجنة الاجتماع بصورة شخصية أو عبر الهاتف أو من خلال مؤتمرات الفيديو.</p>
<p>5.8.7 إذا حصلت اللجنة على مساعدة من أي خبراء أو متخصصين، داخلياً أو خارجياً، يتم تضمين هذه المساعدة في المحضر مع ذكر اسم الخبير وعلاقته بالبنك أو ادارته، ان وجدت.</p>	<p>5.8.7 إذا حصلت اللجنة على مساعدة من أي خبراء أو متخصصين، داخلياً أو خارجياً، يتم تضمين هذه المساعدة في المحضر مع ذكر اسم الخبير وعلاقته بالبنك أو ادارته التفصيلية، ان وجدت.</p>

البند (13)

تعديل سياسة المكافآت والتعويضات لمجلس الإدارة واللجان التابعة له

سياسة المكافآت والتعويضات لمجلس الإدارة واللجان التابعة له

النص المقترح بعد التعديل	النص الحالي
<p>4.2 السياسات والاجراءات ذات العلاقة والمستندات الداخلية</p> <p>تتصل بعض السياسات والاجراءات الاخرى بهذه السياسة وتتضمن على وجه الخصوص التالي:</p> <p>السياسة</p> <p>لائحة مجلس الادارة لوائح لجان مجلس الادارة سياسة الترشيح والعضوية والتقييم والإحلال لأعضاء مجلس الادارة النظام الاساسي للبنك مصفوفة تفويض الصلاحيات سياسة الشفافية والإفصاح</p>	<p>4.2 السياسات والاجراءات ذات العلاقة والمستندات الداخلية</p> <p>تتصل بعض السياسات والاجراءات الاخرى بهذه السياسة وتتضمن على وجه الخصوص التالي:</p> <p>السياسة</p> <p>لائحة مجلس الادارة لوائح لجان مجلس الادارة سياسة الترشيح والعضوية والتقييم والإحلال لأعضاء مجلس الادارة النظام الاساسي للبنك مصفوفة تفويض الصلاحيات</p>
<p>5.3.1 قواعد عامة للمكافآت والتعويضات</p> <p>(و يجوز لعضو مجلس الادارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة، أو مقابل أي أعمال او مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية اضافية (بموجب ترخيص مهني) يُكلف بها في البنك وذلك بالإضافة الى المكافآت التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في المجلس وفي اللجان المشكلة من قبل المجلس، وفقاً لنظام الشركات والنظام الاساس للبنك.</p>	<p>5.3.1 قواعد عامة للمكافآت والتعويضات</p> <p>(و يجوز لعضو مجلس الادارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل اللجنة العامة، أو مقابل أي أعمال او مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية اضافية (بموجب ترخيص مهني) يُكلف بها في البنك وذلك بالإضافة الى المكافآت التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في المجلس وفي اللجان المشكلة من قبل المجلس، وفقاً لنظام الشركات والنظام الاساس للبنك.</p>
<p>5.3.1 قواعد عامة للمكافآت والتعويضات</p> <p>ط) إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الادارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة، 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 قواعد عامة للمكافآت والتعويضات</p> <p>ط) إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الادارة 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>
<p>5.3.2 مكافآت أعضاء مجلس الادارة.</p> <ul style="list-style-type: none"> يجوز للمجلس بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت تحديد مكافأة خاصة لرئيس مجلس الإدارة بالإضافة إلى المكافأة المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة. 	<p>5.3.2 مكافآت أعضاء مجلس الادارة.</p> <ul style="list-style-type: none"> يجوز للمجلس تحديد مكافأة خاصة لرئيس مجلس الإدارة بالإضافة إلى المكافأة المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة.

البند (14)

تعديل سياسة الترشيح والعضوية والتقييم والإحلال لأعضاء مجلس الإدارة

سياسة الترشيح والعضوية والتقييم والإحلال لأعضاء مجلس الإدارة

النص بعد التعديلات المقترحة	النص الحالي
<p>5.1.2 تشكيل لجان المجلس لجان مجلس الإدارة هي كما يلي: (أ) اللجنة التنفيذية؛ (ب) لجنة المراجعة؛ (ج) لجنة المخاطر؛ (د) لجنة الترشيحات والمكافآت؛ (هـ) لجنة الاستراتيجية والشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة.</p>	<p>5.1.2 تشكيل لجان المجلس لجان مجلس الإدارة هي كما يلي: (أ) اللجنة التنفيذية؛ (ب) لجنة المراجعة؛ (ج) لجنة المخاطر؛ (د) لجنة الترشيحات والمكافآت؛ (هـ) لجنة الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة؛ (و) اللجنة الاستراتيجية للمجلس.</p>
<p>5.2.4 إنهاء خدمات/ استقالة أعضاء مجلس الإدارة ولجانته</p> <p>1. يبين نظام الشركة الأساس كيفية انتهاء عضوية مجلس الإدارة أو إنهاؤها 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 العضو المعزول - بحسب الأحوال - وذلك وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.</p> <p>2. يجوز للجمعية العامة -بناءً على توصية من مجلس الإدارة- إنهاء عضوية من تغيب عن أعضائه عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس.</p> <p>3. 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>4. 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>5. في حال استقالة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة بالكامل (استقالة مجلس الإدارة بالكامل)، يقوم مجلس الإدارة بدعوة الجمعية العامة العادية للاجتماع لغرض انتخاب مجلس إدارة جديد.</p> <p>6. 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>لمزيد من التفاصيل، يرجى الرجوع الى النظام الأساس المعتمد للبنك السعودي الفرنسي</p>	<p>5.2.4 إنهاء خدمات/ استقالة أعضاء مجلس الإدارة ولجانته</p> <p>1. يبين نظام الشركة الأساس كيفية انتهاء عضوية مجلس الإدارة أو إنهاؤها 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 العضو المعزول - بحسب الأحوال - وذلك وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.</p> <p>2. يجوز للجمعية العامة -بناءً على توصية من مجلس الإدارة- إنهاء عضوية من تغيب عن أعضائه عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس.</p> <p>3. 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>4. 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>5. في حال استقالة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة بالكامل (استقالة مجلس الإدارة بالكامل)، يقوم مجلس الإدارة بدعوة الجمعية العامة العادية للاجتماع لغرض انتخاب مجلس إدارة جديد.</p> <p>6. 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>5.4.2 تعيين أعضاء اللجان</p> <p>أ. يعين مجلس الإدارة أعضاء اللجان المختلفة بناء على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت.</p>	<p>5.4.2 تعيين أعضاء اللجان</p> <p>أ. باستثناء لجنة المراجعة المعنية من قبل الجمعية العامة يعين مجلس الإدارة أعضاء اللجان المختلفة بناء على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت.</p>
<p>5.5.2 مدة عضوية اللجان</p> <p>تعاادل فترة عضوية اللجان فترة عضوية المجلس حيث يتم تعيين أعضاء اللجنة لمدة (3) سنوات وبالنسبة لأعضاء لجنة المراجعة بين الأعضاء لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لثلاثين إضافيين كحد أقصى.</p>	<p>5.5.2 مدة عضوية اللجان</p> <p>تعاادل فترة عضوية اللجان فترة عضوية المجلس حيث يتم تعيين أعضاء اللجنة لمدة (3) سنوات وبالنسبة لأعضاء لجنة المراجعة بين الأعضاء لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لثلاثين إضافيين كحد أقصى.</p>
<p>5.6.1 معايير إضافية لاستقلالية لجنة المراجعة</p> <p>لضمان الاستقلالية التامة للجنة المراجعة ينبغي مراعاة المعايير الواردة أدناه:</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) 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>(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 اقتصادية مع البنك باسمه أو باسم أحد أقاربه أو أي علاقة إدارية أو مالية مع أعضاء مجلس إدارة البنك أو موظفيه التنفيذيين.</p> <p>(ح) 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>(خ) يشترط أن لا يشغل عضو لجنة المراجعة عضوية لجان مراجعة في أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في آن واحد.</p> <p>(د) عدم تعيين رئيس مجلس الإدارة رئيساً للجنة المراجعة.</p>
<p>5.6.2 تقييم الاستقلالية السنوي</p> <p>أ- على مجلس الإدارة تقييم استقلالية الأعضاء سنوياً (بحد أني). يُطلب من جميع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان تعبئة نماذج تقييم الاستقلالية المفصلة بشأن أوضاعهم الشخصية بصفة سنوية وتقديمها من خلال الأمين العام للمجلس والذي بدوره يقدم نتائج تقييم الاستقلالية إلى لجنة الترشيحات والمكافآت. كما على العضو إبلاغ المجلس عند تحقق أي من عوارض الاستقلالية.</p>	<p>5.6.2 تقييم الاستقلالية السنوي</p> <p>أ- على مجلس الإدارة تقييم استقلالية الأعضاء سنوياً (بحد أني). يُطلب من جميع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان تعبئة نماذج تقييم الاستقلالية المفصلة بشأن أوضاعهم الشخصية بصفة سنوية وتقديمها من خلال الأمين العام للمجلس والذي بدوره يقدم تلك النتائج إلى لجنة الترشيحات والمكافآت. كما على العضو إبلاغ المجلس عند تحقق أي من عوارض الاستقلالية.</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 و اللوائح 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 اختراجه مع دائنيه أو تخليقه للمدفوعات المطيبة.</p> <p>(ج) مماناة هذا العضو من تصدياته عقلية أو أصبح غير مؤهلاً عقلياً.</p> <p>(ح) 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>(د) إذا لم يحكم العضو لاحقاً لتولي العضوية، وفقاً للأنظمة واللوائح المطيبة المحصول بها.</p> <p>(هـ) انتهاء دورة مجلس الإدارة أو 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 الأساسي على خلاف ذلك، وذلك وفقاً للأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات الرقابية.</p> <p>إذا أُدين هذا العضو بجرمة تتعلق بالنفساء الأخلاقي أو عدم النزاهة.</p> <p>ط) إذا كان هذا العضو يعمل لدى البنك في أي وقت من الأوقات وقد قام البنك بتفصيله من العمل أو إنهاء خدماته.</p> <p>ي) إذا كان هذا العضو عضواً من أعضاء مجلس إدارة لدى أي بنك تجاري بالمملكة العربية السعودية، خلافاً للبنك التي يربطها أو انشأها البنك السعودي الفرنسي، غير أنه يجوز لأعضاء البنوك خارج المملكة العربية السعودية أن يكونوا أعضاء في مجلس إدارة هذا البنك شريطة الحصول على موافقة مجلس الإدارة.</p> <p>ك) إذا كان العضو يعمل لصالح شركة مصرفية سعودية لتفاء راتب يتقاضاه أو عمولة، أو كان مشاركاً في أداء أي من الخدمات المستمرة مدفوعة الأجرة.</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 و اللوائح 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 اختراجه مع دائنيه أو تخليقه للمدفوعات المطيبة.</p> <p>(ج) مماناة هذا العضو من تصدياته عقلية أو أصبح غير مؤهلاً عقلياً.</p> <p>(ح) 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>(د) إذا لم يحكم العضو لاحقاً لتولي العضوية، وفقاً للأنظمة واللوائح المطيبة المحصول بها.</p> <p>(هـ) انتهاء دورة مجلس الإدارة أو 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 الأساسي على خلاف ذلك، وذلك وفقاً للأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات الرقابية.</p> <p>إذا أُدين هذا العضو بجرمة تتعلق بالنفساء الأخلاقي أو عدم النزاهة.</p> <p>ط) إذا كان هذا العضو يعمل لدى البنك في أي وقت من الأوقات وقد قام البنك بتفصيله من العمل أو إنهاء خدماته.</p> <p>ي) إذا كان هذا العضو عضواً من أعضاء مجلس إدارة لدى أي بنك تجاري بالمملكة العربية السعودية، خلافاً للبنك التي يربطها أو انشأها البنك السعودي الفرنسي، غير أنه يجوز لأعضاء البنوك خارج المملكة العربية السعودية أن يكونوا أعضاء في مجلس إدارة هذا البنك شريطة الحصول على موافقة مجلس الإدارة.</p> <p>ك) إذا كان العضو يعمل لصالح شركة مصرفية سعودية لتفاء راتب يتقاضاه أو عمولة، أو كان مشاركاً في أداء أي من الخدمات المستمرة مدفوعة الأجرة.</p>
<p>5.7.2 شغل المناصب الشاغرة لدى مجلس الإدارة أو لجان مجلس الإدارة</p> <p>مالم ينص النظام الأساسي في البنك على خلاف ذلك، في حال أصبح أي منصب لدى مجلس الإدارة 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</p>	<p>5.7.2 شغل المناصب الشاغرة لدى مجلس الإدارة أو لجان مجلس الإدارة</p> <p>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</p>

<p>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 إخطار 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>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 إخطار 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>5.9.1 إحلل أعضاء مجلس الإدارة</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، وبعد الحصول على موافقة مسبقة من البنك المركزي السعودي عن طريق تعيين مؤقت لعضو جديد شريطة أن يتم تقديم هذا التكليف في الاجتماع الأول القادم للجمعية العامة للموافقة وتعيين 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 (17) 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>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 وتعيين 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 (49) من النظام الأساسي يدعو المجلس إلى عقد اجتماع لمجلس الإدارة لغرض انتخاب أعضاء لشغل هذه الشواغر ويتم عرضها على الجمعية العامة.</p>
<p>5.9.2 إحلل أعضاء لجان مجلس الإدارة</p> <p>في حالة شغور عضوية أحد أعضاء لجان مجلس الإدارة يحق للمجلس ملء المنصب بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وبعد الحصول على موافقة مسبقة من البنك المركزي السعودي عن طريق تعيين مؤقت لعضو جديد 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 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 وعلى العضو الجديد إتمام فترة سلفه مع الأخذ في الاعتبار وجوب أن يكون غالبية أعضاء لجنة المراجعة أعضاء خارجيين.</p>

البند (15)

تعديل خطط مكافآت الموظفين المبينة على الأسهم

خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم

النص بعد التعديل	النص الحالي
<p style="text-align: center;">خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم – المقدمة</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>وبذلك يحتفظ البنك بالحق في تعويض جزء من المكافآت الكلية لكبار التنفيذيين والموظفين الأساسيين وذوي المواهب والإمكانات العالية من خلال الأسهم الموجلة أو أي شكل آخر من المكافآت الموجلة القائمة على الأسهم وذلك كي يضمن البنك أن جزءاً كبيراً من المكافآت الكلية يأخذ في الاعتبار المخاطر الحالية والمحتملة.</p> <p>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 الموجلة إلى أسهم البنك السعودي الفرنسي.</p> <p>وبذلك يضمن البنك أن نسبة كبيرة (بحيث لا تكون أقل من 40% ولا تكون أعلى من 60%) من إجمالي المكافآت المتغيرة (والتي تشمل مكافأة الأداء السنوية وخطة الحفاظ على الموظفين على المدى الطويل) 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.</p> <p>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.</p> <p>تشمل وثيقة "خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم" على قواعد الخطط التي تحكم كافة برامج مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم والتي تشمل: "خطة الحفاظ على الموظفين على المدى الطويل - قواعد الخطة" وتشمل "الأسهم المخصصة للموظفين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية"، والتي يتم تفصيل أحكامها في فصولها المنفصلة.</p>	<p style="text-align: center;">خطط مكافآت الموظفين المبنية على الأسهم – المقدمة</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 الموجلة إلى أسهم البنك السعودي الفرنسي.</p> <p>وبذلك يضمن البنك أن نسبة كبيرة (بحيث لا تكون أقل من 40% ولا تكون أعلى من 60%) من إجمالي المكافآت المتغيرة (والتي تشمل مكافأة الأداء السنوية خطة 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>الفصل الأول: "الازدهار": خطة الحفاظ على الموظفين على المدى الطويل - قواعد الخطة - المقدمة</p>	<p>الفصل الأول: "الازدهار": خطة الحوافز طويلة الأجل - قواعد الخطة – المقدمة</p> <p>"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 الإمكانيات العالية.</p>

<p>"الازدهار" هي خطة للحفاظ على الموظفين على المدى الطويل تربط بين الأداء المستقبلي للبنك والنجاح الفردي الشخصي لفريق قيادة البنك وموظفي البنك الأساسيين وذوي الإمكانات العالية.</p> <p>وفي ظل التغيير 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.</p>	<p>وفي ظل التغيير 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.</p>
<p style="text-align: center;">1- التعريفات</p> <p>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 أيضاً، حيثما يدل السياق على ذلك.</p> <p>"تاريخ الاعتماد" ويُقصد به تاريخ السابع والعشرون من مارس 2019، ويُعد ذلك التاريخ الفعلي الذي وافقت فيه الجمعية العمومية على الخطة واعتمدها.</p> <p>"المكافأة" ويُقصد بها مكافأة الأسهم التي يمنحها البنك للمشارك (وتشمل على كل تعديل يحصل للمكافأة بعد تاريخ المكافأة وهي لا تزال بعهدة البنك وذلك وفقاً للقاعدة 6) وفقاً لبنود وشروط الخطة.</p> <p>شهادة المكافأة" ويُقصد بها الشهادة والخطاب أو أيًا منهما الذي يُخطر به المشارك بمنح المكافأة.</p> <p>"تاريخ المكافأة" ويُقصد به التاريخ الذي يُمنح فيه المشارك المكافأة، كما هو محدد في شهادة المكافأة.</p> <p>"تاريخ العمل على نحو سئ" ويُقصد به التاريخ الذي يتوقف عن العمل لدى البنك ولم يترك العمل على نحو جيد.</p> <p>"البنك" ويُقصد به البنك السعودي الفرنسي، بنك مساهم مشترك تأسس في المملكة العربية السعودية.</p> <p>"المجلس" ويُقصد به مجلس إدارة البنك.</p> <p>"اللجنة" ويُقصد بها لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، ما لم تخضع إدارة البنك لسيطرة أي شخص، فإن حدث ذلك تتألف اللجنة من أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، حسب مقتضى الحال، قبل نقل إدارة البنك مباشرةً.</p> <p>"الصلاحية" ويُقصد بها القدرة على توجيه أنشطة البنك بموجب امتلاك أكثر من 50% من أسهم البنك.</p> <p>"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.</p>	<p style="text-align: center;">1- التعريفات</p> <p>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 ذلك الحكم بصيغته المعدلة أو المنقحة من وقت لآخر. تشمل الكلمات الواردة بصيغة المفرد الجمع والعكس صحيح، وتشمل الكلمات الواردة بصيغة المذكر المؤنث أيضاً، حيثما يدل السياق على ذلك.</p> <p>"تاريخ الاعتماد" ويُقصد به تاريخ السابع والعشرون من مارس 2019، ويُعد ذلك التاريخ الفعلي الذي وافقت فيه الجمعية العمومية على الخطة واعتمدها.</p> <p>"المكافأة" ويُقصد بها مكافأة الأسهم التي يمنحها البنك للمشارك وفقاً لبنود وشروط الخطة.</p> <p>شهادة المكافأة" ويُقصد بها الشهادة والخطاب أو أيًا منهما الذي يُخطر به المشارك بمنح المكافأة.</p> <p>"تاريخ المكافأة" ويُقصد به التاريخ الذي يُمنح فيه المشارك المكافأة، كما هو محدد في شهادة المكافأة.</p> <p>"تاريخ العمل على نحو سئ" ويُقصد به التاريخ الذي يتوقف عن العمل لدى البنك ولم يترك العمل على نحو جيد.</p> <p>"البنك" ويُقصد به البنك السعودي الفرنسي، بنك مساهم مشترك تأسس في المملكة العربية السعودية.</p> <p>"المجلس" ويُقصد به مجلس إدارة البنك.</p> <p>"اللجنة" ويُقصد بها لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، ما لم تخضع إدارة البنك لسيطرة أي شخص، فإن حدث ذلك تتألف اللجنة من أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، حسب مقتضى الحال، قبل نقل إدارة البنك مباشرةً.</p> <p>"الصلاحية" ويُقصد بها القدرة على توجيه أنشطة البنك بموجب امتلاك أكثر من 50% من أسهم البنك.</p> <p>"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.</p>

"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 وفقاً للقاعدة 10.

"تارك العمل على نحو جيد" ويُقصد به المشارك الذي يتوقف عمله لدى البنك لأي سبب من الأسباب التالية:

(1) الانتقال إلى شركة تابعة (مملوكة بالكامل) للبنك

(2) الوفاة

(3) العجز

(4) تسريح العمالة الزائدة

(5) التقاعد

(6) أي سبب آخر تحدده اللجنة.

"القيمة الميدانية" ويُقصد بها القيمة السوقية العادلة للأسهم في تاريخ الحصول على المكافأة المحددة وفقاً للقاعدة 10.

"الرئيس التنفيذي" ويُقصد به الرئيس التنفيذي المُعين حسب الأصول لدى البنك من حين لآخر (أو في حالة غيابه، **الشخص الذي يتولى بدرجة كبيرة تنفيذ هذا المنصب**).

"المشارك" ويُقصد به الموظف المؤهل الذي وافقت عليه اللجنة أو المجلس للمشاركة في الخطة والذي حصل على مكافأة من البنك.

"شروط الأداء" ويُقصد بها شروط الأداء المنصوص عليها في شهادة المكافأة (رهنًا بأي تعديل تجريه اللجنة بموجب القاعدة 12) التي تخضع لها المكافأة الممنوحة.

"الخطة" ويُقصد بها **خطة الحوافز طويلة الأجل الخاصة بالبنك السعودي الترشدي**: "الازدهار" الواردة في هذا الفصل من هذه الوثيقة.

"قواعد الخطة" ويُقصد بها قواعد الخطة بصيغتها المعدلة من حين لآخر وفقاً لهذه الأحكام.

"المكافأة التناسبية" ويُقصد بها المكافأة الموزعة بالتناسب على النحو المنصوص عليه في القاعدة 7.

"تسريح العمالة الزائدة" 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 تنص عليه اللجنة **ووفقاً لنظام العمل في المملكة العربية السعودية**.

"التقاعد" ويُقصد بذلك وقف عمل أحد المشاركين لدى البنك، بخلاف الأسباب (المنصوص عليها وفقاً لنظام العمل في المملكة العربية السعودية)، عند بلوغه **سنتين (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.

"بيع البنك" 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.

"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 وفقاً للقاعدة 10.

"تارك العمل على نحو جيد" ويُقصد به المشارك الذي يتوقف عمله لدى البنك لأي سبب من الأسباب التالية:

(1) الانتقال إلى شركة تابعة (مملوكة بالكامل) للبنك

(2) الوفاة

(3) العجز

(4) تسريح العمالة الزائدة

(5) التقاعد

(6) أي سبب آخر تحدده اللجنة.

"الرئيس التنفيذي" ويُقصد به الرئيس التنفيذي المُعين حسب الأصول لدى البنك من حين لآخر (أو في حالة غيابه، **الشخص الموكّل بمنصب الرئيس التنفيذي بالإنبابة كما هو معين رسمياً من قبل مجلس الإدارة**).

"المشارك" ويُقصد به الموظف المؤهل الذي وافقت عليه اللجنة أو المجلس للمشاركة في الخطة والذي حصل على مكافأة من البنك.

"شروط الأداء" ويُقصد به شرط الأداء المنصوص عليه في شهادة المكافأة (رهنًا بأي تعديل تجريه اللجنة بموجب القاعدة 12) الذي تخضع له المكافأة الممنوحة.

"الخطة" ويُقصد بها **خطة الحفاظ على الموظفين على المدى الطويل**: "الازدهار" الواردة في هذا الفصل من هذه الوثيقة.

"قواعد الخطة" ويُقصد بها قواعد الخطة بصيغتها المعدلة من حين لآخر وفقاً لهذه الأحكام.

"المكافأة التناسبية" ويُقصد بها المكافأة الموزعة بالتناسب على النحو المنصوص عليه في القاعدة 7.

"تسريح العمالة الزائدة" 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 تنص عليه اللجنة **أو المجلس ووفقاً لسياسة الموارد البشرية ونظام العمل في المملكة العربية السعودية**.

"التقاعد" ويُقصد بذلك وقف عمل أحد المشاركين لدى البنك، بخلاف الأسباب (المنصوص عليها وفقاً لنظام العمل في المملكة العربية السعودية)، عند بلوغه سن

<p>التقاعد (حسب الأحكام والقوانين السارية ذات الصلة في المملكة العربية السعودية)، 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>"بيع البنك" 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>"شروط الخدمة" ويُقصد به الشرط الذي ينص على بقاء المشارك في العمل لدى البنك طوال فترة الاستحقاق المطبقة على المكافأة.</p> <p>"الأسهم" ويُقصد بها الأسهم الممنوحة بمثابة مكافأة.</p> <p>"شروط الاستحقاق" ويُقصد بها شروط الخدمة وشروط الأداء.</p> <p>"إشعار الاستحقاق" ويُقصد به الإشعار الخطي الذي يرسله المجلس أو اللجنة إلى المشارك عقب انتهاء فترة الاستحقاق وبعد التأكد على شروط الاستحقاق وبعد تحديد مدى استحقاق المكافأة أو المكافأة التناسبية.</p> <p>"فترة الاستحقاق" ويُقصد بها فترة ثلاثة أعوام تبدأ من تاريخ المكافأة وتنتهي في الذكرى الثالثة من تاريخ المكافأة.</p> <p>"شروط الاستحقاق" ويُقصد بها شرط الخدمة وشرط الأداء. وتخضع المكافأة للتعديل أو الاسترجاع عند ارتكاب سلوكيات غير لائقة وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية وتماشياً مع قواعد البنك المركزي للمكافآت في البنوك ووفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات بالبنك.</p> <p>"إشعار الاستحقاق" ويُقصد به الإشعار الخطي الذي يرسله المجلس أو اللجنة إلى المشارك عقب انتهاء فترة الاستحقاق وبعد التأكد على شروط الاستحقاق وتحديد مدى استحقاق المكافأة أو المكافأة التناسبية.</p> <p>"فترة الاستحقاق" ويُقصد بها فترة ثلاثة أعوام تبدأ من تاريخ المكافأة وتنتهي في الذكرى الثالثة من تاريخ المكافأة.</p>	<p>"شروط الخدمة" 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>"الأسهم" ويُقصد بها الأسهم الممنوحة بمثابة مكافأة.</p> <p>"شروط الاستحقاق" ويُقصد بها شروط الخدمة وشروط الأداء.</p> <p>"إشعار الاستحقاق" ويُقصد به الإشعار الخطي الذي يرسله المجلس أو اللجنة إلى المشارك عقب انتهاء فترة الاستحقاق وبعد التأكد على شروط الاستحقاق وبعد تحديد مدى استحقاق المكافأة أو المكافأة التناسبية.</p> <p>"فترة الاستحقاق" ويُقصد بها فترة ثلاثة أعوام تبدأ من تاريخ المكافأة وتنتهي في الذكرى الثالثة من تاريخ المكافأة.</p>
<p>3- منح المكافآت بموجب الخطة</p> <p>1.3 مراعاةً لقواعد الخطة، تنظر اللجنة في التوصيات التي يقدمها الرئيس التنفيذي وقد تقرر اللجنة حسب سلطتها التقديرية المطلقة منح مكافآت لكافة الموظفين المؤهلين أو عدم منح أحد منهم في التقرير الموصي به فيما يتعلق بالآتي:</p> <p>أ. أي من الموظفين المؤهلين يمكنه المشاركة في الخطة في أي سنة أو فترة تقويمية.</p> <p>ب. تحديد عدد الأسهم في المكافأة.</p> <p>ج. تحديد شرط الأداء (إن وجد) الذي تخضع له المكافأة.</p> <p>كما تؤكد اللجنة حسب توصيات الرئيس التنفيذي أن كل موظف مؤهل يعمل لدى البنك وأنه لا يخضع لفترة إشعار تتعلق بإنهاء هذا العمل.</p> <p>2.3 مراعاةً لقواعد الخطة وفيما يتعلق بمنح مكافآت للرئيس التنفيذي، وحسب توصيات اللجنة، يقرر مجلس الإدارة حسب سلطته التقديرية المطلقة منح مكافآت للرئيس التنفيذي فيما يخص كلا من الآتي:</p> <p>أ. مشاركة الرئيس التنفيذي في الخطة في أي سنة أو فترة تقويمية.</p> <p>ب. تحديد عدد الأسهم لمكافأة الرئيس التنفيذي.</p> <p>ج. تحديد شروط الأداء (إن وجد) التي تخضع لها مكافأة الرئيس التنفيذي.</p> <p>3.3 تتبع اللجنة لكل موظف من الموظفين المؤهلين، الخاصين على مكافأة، شهادة مكافأة يُحدد فيها عدد الأسهم المشمولة في مكافأته وشروط الاستحقاق المطبقة عليها.</p> <p>4.3 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</p>	<p>3- منح المكافآت بموجب الخطة</p> <p>1.3 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:</p> <p>أ. أي من الموظفين المؤهلين يمكنه المشاركة في الخطة في أي سنة أو فترة تقويمية.</p> <p>ب. تحديد عدد الأسهم في المكافأة.</p> <p>ج. تحديد شروط الأداء (إن وجد) التي تخضع لها المكافأة.</p> <p>كما تؤكد اللجنة أن كل موظف مؤهل يعمل لدى البنك وأنه لا يخضع لفترة إشعار تتعلق بإنهاء هذا العمل.</p> <p>2.3 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:</p> <p>أ. مشاركة الرئيس التنفيذي في الخطة في أي سنة أو فترة تقويمية.</p> <p>ب. تحديد عدد الأسهم لمكافأة الرئيس التنفيذي.</p> <p>ج. تحديد شروط الأداء (إن وجد) التي تخضع لها مكافأة الرئيس التنفيذي.</p> <p>3.3 تتبع اللجنة لكل موظف من الموظفين المؤهلين، الخاصين على مكافأة، شهادة مكافأة يُحدد فيها عدد الأسهم المشمولة في مكافأته وشروط الاستحقاق المطبقة عليها.</p> <p>4.3 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</p>

<p>3.3 مراعاة للقاعدة 3.1 و3.2 يجب على مجلس الإدارة أو اللجنة تزويد كل موظف من الموظفين المؤهلين، الذين تم منحهم مكافأة، شهادة مكافأة يُحدد فيها عدد الأسهم المشمولة في مكافأته وشروط الاستحقاق المطبقة عليها.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>4- شرط الأداء والقيود الأخرى المطبقة على المكافآت</p> <p>4.1 يجب أن يتوافق شرط الأداء الخاص بأي مكافأة أو مكافأة تناسبية مع الإجراءات الخاصة بإدارة الأداء والمنصوص عليها في سياسات الموارد البشرية بالبنك.</p> <p>4.2 تحدد اللجنة ما إذا كان الشرط قد استوفي في نهاية فترة الاستحقاق المطبقة بناءً على توصية الرئيس التنفيذي ووفقاً لمصفوفة الصلاحيات.</p> <p>4.3 يحق للجنة التنازل عن شرط الأداء المرفق بالمكافأة أو بالمكافأة التناسبية (سواء كليًا أو جزئيًا) في أي وقت، باستثناء شروط الأداء المرفقة بالمكافآت أو المكافآت التناسبية الخاصة بالرئيس التنفيذي، وفي هذه الحالة يحق لمجلس الإدارة التنازل عن شروط الأداء هذه.</p> <p>4.4 تسقط المكافأة أو المكافأة التناسبية بالكامل عن أي مشارك يسعى إلى بيع أي مصلحة من مصالح المكافأة أو المكافأة التناسبية أو تحويلها أو التعهد بها أو رهنها أو إيقالها بالديون أو التصرف فيها أثناء فترة الاستحقاق دون فرض أي التزام إضافي على كاهل البنك.</p>	<p>4- شروط الأداء والقيود الأخرى المطبقة على المكافآت</p> <p>4.1 تتعلق أية شروط أداء خاصة بالمكافآت أو المكافآت التناسبية بأعمال البنك بأكملها وتصبح أن تكون معقولة وعادلة.</p> <p>4.2 تحدد اللجنة ما إذا كانت الشروط قد استوفيت في نهاية فترة الاستحقاق المطبقة بناءً على التوافق المالي المرجحة للجنة المعنية.</p> <p>4.3 إذا كانت شروط الأداء الخاصة بالمكافأة أو المكافأة التناسبية، وفقًا لرأي اللجنة، غير معقولة أو غير عادلة لأي سبب من الأسباب، يتعين على اللجنة، حسب الاقتضاء، تعديل شروط الأداء هذه (سواء كان ذلك كليًا أو جزئيًا) كي تكون عادلة. ويجب يتعين على اللجنة أن تخطر المشارك في أقرب وقت ممكن بالتعديلات التي طرأت على الشروط الخاصة بهذه المكافأة أو المكافأة التناسبية.</p> <p>4.4 يحق للجنة التنازل عن شروط الأداء المرفقة بالمكافأة أو بالمكافأة التناسبية (سواء كليًا أو جزئيًا) في أي وقت، باستثناء شروط الأداء الخاصة بمكافآت الرئيس التنفيذي، وفي هذه الحالة يحق لمجلس الإدارة التنازل عن شروط الأداء هذه.</p> <p>4.5 تسقط المكافأة بالكامل عن أي مشارك يسعى إلى بيع أي مصلحة من مصالح المكافأة أو المكافأة التناسبية أو تحويلها أو التعهد بها أو رهنها أو إيقالها بالديون أو التصرف فيها أثناء فترة الاستحقاق دون فرض أي التزام إضافي على كاهل البنك.</p>
<p>5- استحقاق المكافآت</p> <p>5.1 مراعاة للقاعدتين 6 و7 الواردين أدناه، في نهاية فترة الاستحقاق المطبقة على المكافأة، شريطة استيفاء شروط الخدمة، يستحق الموظف المكافأة بقدر الوفاء بشرط الأداء على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة وتُطبق نسبة هذه المكافأة المُستحقة بموجب القاعدة 8.</p> <p>5.2 تحدد اللجنة مدى استيفاء شرط الأداء الخاص بالمكافأة أو المكافأة التناسبية في تاريخ الاستحقاق وتخطر المشارك بنسبة المكافأة المُستحقة من خلال إشعار استحقاق خطي في أقرب وقت ممكن عمليًا بعد تاريخ الاستحقاق.</p> <p>5.3 يحدد مجلس الإدارة مدى استيفاء شرط الأداء الخاص بالمكافأة أو المكافأة التناسبية الخاصة بالرئيس التنفيذي في تاريخ الاستحقاق ويخطر الرئيس التنفيذي بنسبة المكافأة أو المكافأة التناسبية المُستحقة من خلال إشعار استحقاق خطي في أقرب وقت ممكن عمليًا بعد تاريخ الاستحقاق.</p> <p>5.4 مراعاة للقاعدتين 6 و7 الواردين أدناه، إذا لم يفي أحد المشاركين بشرط الخدمة في تاريخ الاستحقاق الساري على المكافأة الخاصة به، تسقط عنه المكافأة بالكامل.</p>	<p>5- استحقاق المكافآت</p> <p>5.1 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.</p> <p>5.2 تحدد اللجنة مدى استيفاء شروط الأداء الخاصة بالمكافأة في تاريخ الاستحقاق وتخطر المشارك بنسبة المكافأة المُستحقة من خلال إشعار استحقاق خطي في أقرب وقت ممكن عمليًا بعد تاريخ الاستحقاق.</p> <p>5.3 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 عمليًا بعد تاريخ الاستحقاق.</p> <p>5.4 مراعاة للقاعدتين 6 و7 الواردين أدناه، إذا لم يفي أحد المشاركين بشرط الخدمة في تاريخ الاستحقاق الساري على المكافأة الخاصة به، تسقط عنه المكافأة بالكامل.</p>

6- السيناريوهات والأحداث التي تؤثر على المكافأة

4.6 **زيادة رأس المال من خلال منح أسهم مجانية:** إذا قام البنك بزيادة رأس ماله من خلال منح أسهم مجانية، يتم تعديل المكافأة لتشمل الأسهم المجانية مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم زيادات رأس المال من خلال منح أسهم مجانية في المملكة العربية السعودية، ويخضع مدى استيفاء شروط الأداء المرتبطة بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المبين في شهادة المكافأة. في حالة وجود أي كسور من الأسهم نتيجة لزيادة رأس المال، سيتم تجميع كسور الأسهم في محفظة واحدة نيابة عن جميع المشاركين الذين كانوا ليحق لهم الحصول على كسور الأسهم هذه وبيعها بسعر السوق، وبعد ذلك يتم تخصيص صافي العائدات النقدية لهذا البيع لكل مشارك على أساس استحقاقه الجزئية. لن يتم توزيع هذه العائدات للمشاركين 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.

6.2 **تجزئة الأسهم دون زيادة رأس المال:** إذا قام البنك بتجزئة أسهمه دون زيادة رأس ماله، يتم تعديل المكافأة لتشمل الأسهم المجزأة مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم تجزئة الأسهم دون زيادة رأس المال في المملكة العربية السعودية، ويخضع مدى استيفاء شروط الأداء المرتبطة بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. في حالة وجود أي كسور من الأسهم نتيجة لتجزئة الأسهم، سيتم تجميع كسور الأسهم في محفظة واحدة نيابة عن جميع المشاركين الذين كانوا ليحق لهم الحصول على كسور الأسهم هذه وبيعها بسعر السوق، وبعد ذلك يتم تخصيص صافي العائدات النقدية لهذا البيع لكل مشارك على أساس استحقاقه الجزئية. لن يتم توزيع هذه العائدات للمشاركين 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.

6.3 **زيادة رأس المال من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة:** إذا قام البنك بزيادة رأس ماله من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة، يتم تعديل المكافأة وفقاً لرأي اللجنة، حيث ستقيم اللجنة أثر الحدث لتتأكد من أن النتيجة معقولة وعادلة لكل من المشارك والبنك، مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم زيادة رأس المال من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة في المملكة العربية السعودية، مع مراعاة مدى استيفاء شروط الأداء المرتبطة بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

6.4 **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.

6.5 **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

6- السيناريوهات والأحداث التي تؤثر على المكافأة

1.6 **توزيع الأرباح النقدية:** إذا قام البنك بتوزيع أرباح نقدية على المساهمين، يتم تعديل المكافأة لتشمل الأرباح النقدية مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم توزيع الأرباح النقدية في المملكة العربية السعودية، ويخضع مدى استيفاء شرط الأداء المرتبط بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المبين في شهادة المكافأة. لن يتم دفع هذه الأرباح النقدية للمشاركين 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 **زيادة رأس المال من خلال منح أسهم مجانية:** إذا قام البنك بزيادة رأس ماله من خلال منح أسهم مجانية، يتم تعديل المكافأة لتشمل الأسهم المجانية مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم زيادات رأس المال من خلال منح أسهم مجانية في المملكة العربية السعودية، ويخضع مدى استيفاء شرط الأداء المرتبط بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المبين في شهادة المكافأة. في حالة وجود أي كسور من الأسهم نتيجة لزيادة رأس المال، سيتم تجميع كسور الأسهم في محفظة واحدة نيابة عن جميع المشاركين الذين كانوا ليحق لهم الحصول على كسور الأسهم هذه وبيعها بسعر السوق، وبعد ذلك يتم توزيع صافي العائدات النقدية لهذا البيع على المشاركين على أساس استحقاقهم الجزئية. لن يتم دفع هذه العائدات للمشاركين 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 **تجزئة الأسهم دون زيادة رأس المال:** إذا قام البنك بتجزئة أسهمه دون زيادة رأس ماله، يتم تعديل المكافأة لتشمل الأسهم المجزأة مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم تجزئة الأسهم دون زيادة رأس المال في المملكة العربية السعودية، ويخضع مدى استيفاء شروط الأداء المرتبط بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. في حالة وجود أي كسور من الأسهم نتيجة لتجزئة الأسهم، سيتم تجميع كسور الأسهم في محفظة واحدة نيابة عن جميع المشاركين الذين كانوا ليحق لهم الحصول على كسور الأسهم هذه وبيعها بسعر السوق، وبعد ذلك يتم توزيع صافي العائدات النقدية لهذا البيع على المشاركين على أساس استحقاقهم الجزئية. لن يتم دفع هذه العائدات للمشاركين 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.

4.6 **زيادة رأس المال من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة:** إذا قام البنك بزيادة رأس ماله من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة، يتم تعديل المكافأة وفقاً لرأي اللجنة، حيث ستقيم اللجنة أثر الحدث لتتأكد من أن النتيجة معقولة وعادلة لكل من المشارك والبنك، مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم زيادة رأس المال من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة في المملكة العربية السعودية، مع مراعاة مدى استيفاء شرط الأداء المرتبط بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

5.6 **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 شرط الأداء

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 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 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.

6.6 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 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 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.

6.8 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 6.5 على الفور. تُفسر القواعد 6.4 و6.5 و6.6 و6.7 إلى حالات انتهاء العلاقة الوظيفية عندما يُشار إلى المشارك بـ "تارك العمل على نحو جيد".

6.9 إذا توقف أحد المشاركين عن العمل لدى البنك لأي سبب آخر بخلاف الأسباب المنصوص عليها في القواعد 6.4 و6.5 و6.6 و6.7 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 تقررهما اللجنة، تشير القاعدة 6.9 إلى حالات انتهاء العلاقة الوظيفية عندما يُشار إلى المشارك بـ "تارك العمل على نحو سيئ".**

الخاص بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

6.6 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 الخاص بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

6.7 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 الخاص 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 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 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.

6.8 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 الخاص 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 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 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.

6.9 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 6.5 على الفور. تُفسر القواعد 6.5 و6.6 و6.7 و6.8 إلى حالات انتهاء العلاقة الوظيفية عندما يُشار إلى المشارك بـ "تارك العمل على نحو جيد".

6.11 إذا توقف أحد المشاركين عن العمل لدى البنك لأي سبب آخر بخلاف الأسباب المنصوص عليها في القواعد 6.5 و6.6 و6.7 و6.8 قبل انتهاء فترة الاستحقاق السارية على المكافأة، أو إذا أرسل له البنك إشعاراً أو أرسل المشارك نفسه إشعاراً إلى البنك

<p>بالتوقف عن العمل لدى البنك قبل انتهاء فترة الاستحقاق السارية على المكافأة، تسقط المكافأة عن المشارك على الفور، ما لم تقرر اللجنة خلاف ذلك بشكل استثنائي وتُخطره بذلك، عندها يُشار إلى المشارك بـ "تارك العمل على نحو جيد" ويستحق هذا المشارك مكافأة تناسبية في نهاية فترة الاستحقاق السارية على مكافأته الأصلية وفقاً للقاعدة 7، مع مراعاة مدى استيفاء شرط الأداء الخاص بمنح المكافأة الأصلية في نهاية فترة الاستحقاق على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.</p> <p>12.6 بخلاف أية استثناءات تقررها اللجنة، تشير القاعدة 11.6 إلى حالات انتهاء العلاقة الوظيفية عندما يُشار إلى المشارك بـ "تارك العمل على نحو سيئ".</p>	
<p>7- المكافآت التناسبية</p> <p>1.7 إذا توقف أحد المشاركين عن العمل لدى البنك قبل انتهاء فترة الاستحقاق السارية على المكافأة وكان يحق للمشارك الحصول على مكافأة تناسبية، تُحسب المكافأة التناسبية على النحو التالي:</p> $\frac{\text{أ}}{\text{ب}} \times \text{ج}$ <p>إذا كان:</p> <p>أ = عدد الأيام خلال فترة الاستحقاق التي كان يعمل فيها المشارك لدى البنك</p> <p>ب = 1095 (والذي يمثل إجمالي عدد الأيام التقويمية التي تشمل فترة الاستحقاق)</p> <p>ج = المكافأة الخاصة بالمشارك (ويشمل ذلك كل تعديل للمكافأة وفقاً للقاعدة 1.6 و 2.6 و 3.6 و 4.6)</p> <p>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.</p> <p>3.7 تُعتبر المكافآت التناسبية قائمة مقام المكافآت في الحالات المنصوص عليها في قواعد الخطة.</p>	<p>7- المكافآت التناسبية</p> <p>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:</p> $\frac{\text{أ}}{\text{ب}} \times \text{ج}$ <p>إذا كان:</p> <p>أ = عدد الأيام خلال فترة الاستحقاق التي كان يعمل فيها المشارك لدى البنك</p> <p>ب = 1095</p> <p>ج = عدد الأسهم المشمولة في المكافأة الخاصة</p> <p>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.</p> <p>3.7 تُعتبر المكافآت التناسبية قائمة مقام المكافآت في الحالات المنصوص عليها في قواعد الخطة.</p>

<p align="center">8- استيفاء المكافآت</p> <p>1.8 تُخطر اللجنة المشارك، في أقرب وقت ممكن عملياً بعد انتهاء فترة الاستحقاق وبعد (1) تأكيد شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة أو المكافأة التناسبية و(2) تقرير مدى استحقاق تلك المكافأة أو المكافأة التناسبية بموجب قواعد الخطة هذه، من خلال إشعار استحقاق خطي بنسبة المكافأة المستحقة والعدد المكافئ ذي الصلة للأسهم المستحقة. ويجب أن يحدد إشعار الاستحقاق أيضاً وبموجب قواعد الخطة المبالغ الناتجة عن بيع كسور الأسهم المستحقة لكل مشارك بحسب حصته، بالإضافة إلى أي أرباح نقدية تم توزيعها عن تلك الأسهم خلال فترة الاستحقاق، إن وُجدت.</p> <p>2.8 يستبدل البنك، في أقرب وقت ممكن عملياً، 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 للمبالغ الناتجة عن بيع كسور الأسهم المستحقة لكل مشارك بحسب حصته، بالإضافة إلى أي أرباح نقدية تم توزيعها عن تلك الأسهم خلال فترة الاستحقاق، مع الالتزام دائماً بمراعاة القوانين واللوائح السائدة التي تحكم نقل الأسهم والأرباح النقدية في المملكة العربية السعودية.</p>	<p align="center">8- استيفاء المكافآت</p> <p>1.8 تُخطر اللجنة المشارك، في أقرب وقت ممكن عملياً 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 المستحقة والعدد المكافئ ذي الصلة للأسهم المستحقة. بالإضافة للمبالغ الناتجة عن بيع كسور الأسهم المستحقة لكل مشارك بحسب حصته.</p> <p>2.8 يستبدل البنك، في أقرب وقت ممكن عملياً، 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 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.</p>
<p align="center">17- استقلالية الأحكام</p> <p>إذا بقي أي حكم من أحكام هذه الخطة، وفقاً لقرار أي محكمة أو أي سلطة مختصة أخرى لأية سلطة قضائية، غير قانوني أو لاغياً أو غير قابل للتنفيذ، لأي سبب من الأسباب، كلياً أو جزئياً، تظل الأحكام المتبقية من هذه الخطة سارية ولن يتأثر الحكم المتأثر وقانونية هذا الحكم أو صلاحيته أو قابلية تنفيذه في أية سلطة قضائية أخرى. يلتزم البنك، بأي حال من الأحوال، بتعويض المشارك عن فقدان أي حق من الحقوق الناتج عن عدم قابلية تنفيذ أي حكم.</p> <p>لا يدفع البنك أية تعويضات باستثناء تلك التعويضات التي تخص المكافآت أو المكافآت التناسبية وتكون التعويضات وفقاً للقيمة السوقية العادلة للمكافأة على النحو المنصوص عليه في القاعدة 9 و 10 قبل تاريخ الحكم.</p>	<p align="center">17- استقلالية الأحكام</p> <p>إذا بقي أي حكم من أحكام هذه الخطة، وفقاً لقرار أي محكمة أو أي سلطة مختصة أخرى لأية سلطة قضائية، غير قانوني أو لاغياً أو غير قابل للتنفيذ، لأي سبب من الأسباب، كلياً أو جزئياً، تظل الأحكام المتبقية من هذه الخطة سارية ولن يتأثر الحكم المتأثر وقانونية هذا الحكم أو صلاحيته أو قابلية تنفيذه في أية سلطة قضائية أخرى. يلتزم البنك، بأي حال من الأحوال، بتعويض المشارك عن فقدان أي حق من الحقوق الناتج عن عدم قابلية تنفيذ أي حكم.</p> <p>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.</p>

<p>الفصل الثاني: الأسهم المخصصة للموظفين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية - قواعد الخطة - المقدمة</p> <p>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 موائمة جميع سياسات وممارسات المكافآت مع المخاطرة الفعالة والحكيمة وأن تتصدى لمخاطر السلوكيات الغير لائقة.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>بالإضافة إلى 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 المؤجلة لمراعاة المخاطر التي تحدث لاحقاً، شاملاً السلوكيات الغير لائقة.</p>	<p>الفصل الثاني: الأسهم المخصصة للموظفين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية - قواعد الخطة - المقدمة</p> <p>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 موائمة جميع سياسات وممارسات المكافآت مع المخاطرة الفعالة والحكيمة وأن تتصدى لمخاطر السلوكيات الغير لائقة.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 تحدث لاحقاً، شاملاً السلوكيات الغير لائقة.</p>
<p>1-التعريفات</p> <p>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 أيضاً، حيثما يدل السياق على ذلك.</p> <p>"تاريخ الاعتماد" ويُقصد به تاريخ الأول من فبراير 2024، ويُعد ذلك التاريخ الفعلي الذي وافقت فيه الجمعية العمومية على الخطة واعتمدها.</p> <p>"مكافأة الأداء السنوية" ويُقصد بها مكافأة متغيرة مبنية على الأداء يمنحها البنك ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية للموظفين المؤهلين وفقاً لتقدير البنك، ووفقاً للأحكام المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية ووفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات.</p> <p>"المكافأة" ويُقصد بها مكافأة الأسهم التي يمنحها البنك للمشارك وفقاً لبنود وشروط الخطة، ويتم تحديد عدد الأسهم وفقاً للمبلغ المؤجل من مكافأة الأداء السنوية ووفقاً للقاعدة 2، وتتضمن أية تعديل يحصل للمكافأة بعد تاريخ المكافأة وهي لا تزال بعهدة البنك وذلك وفقاً للقاعدة 5.</p> <p>"شهادة المكافأة" ويُقصد بها الشهادة وخطاب المكافأة السنوية أو أيًا منهما الذي يُخطر به المشارك بمنح المكافأة وشروط الاستحقاق التي تُطبق على تلك المكافأة.</p> <p>"تاريخ المكافأة" ويُقصد به التاريخ الذي يُمنح فيه المشارك المكافأة، كما هو محدد في شهادة المكافأة</p>	<p>1-التعريفات</p> <p>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 أيضاً، حيثما يدل السياق على ذلك.</p> <p>"تاريخ الاعتماد" ويُقصد به تاريخ الأول من فبراير 2024، ويُعد ذلك التاريخ الفعلي الذي وافقت فيه الجمعية العمومية على الخطة واعتمدها.</p> <p>"المكافأة" ويُقصد بها مكافأة الأسهم التي يمنحها البنك للمشارك وفقاً لبنود وشروط الخطة، والتي يتم تحديدها وفقاً للقاعدة 2، وتتضمن أية أرباح يتم توزيعها عن هذه الأسهم وهي لا تزال في عهدة البنك</p> <p>"شهادة المكافأة" ويُقصد بها الشهادة وخطاب المكافأة السنوية أو أيًا منهما الذي يُخطر به المشارك بمنح المكافأة وشروط الاستحقاق التي تُطبق على تلك المكافأة.</p> <p>"تاريخ المكافأة" ويُقصد به التاريخ الذي يُمنح فيه المشارك المكافأة، كما هو محدد في شهادة المكافأة</p>

<p>"تارك العمل على نحو سيئ" ويُقصد به المشارك الذي يتوقف عن العمل لدى البنك ولم يترك العمل على نحو جيد، وفقاً للقاعدة 5.</p> <p>"البنك" ويُقصد به البنك السعودي الفرنسي، بنك مساهم مشترك تأسس في المملكة العربية السعودية</p> <p>"المجلس" ويُقصد به مجلس إدارة البنك.</p> <p>"الرئيس التنفيذي" ويُقصد به الرئيس التنفيذي المُعين حسب الأصول لدى البنك من حين لآخر (أو في حالة غيابه، الشخص الموكّل بمنصب الرئيس التنفيذي بالإنبابة كما هو معين رسمياً من قبل مجلس الإدارة).</p> <p>"اللجنة" ويُقصد بها لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، ما لم تخضع إدارة البنك لإدارة البنك لصالحية أي شخص، فإن حدث ذلك تتألف اللجنة من أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، حسب مقتضى الحال، قبل نقل إدارة البنك مباشرةً.</p> <p>"الصلاحيات" ويُقصد بها القدرة على توجيه أنشطة البنك بموجب امتلاك أكثر من 50% من أسهم البنك.</p> <p>"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.</p> <p>"القيمة السوقية العادلة" ويُقصد بها القيمة السوقية للأسهم المشمولة في المكافأة على النحو المحدد وفقاً للقاعدة 7 و 8.</p> <p>"تارك العمل على نحو جيد" ويُقصد به المشارك الذي يتوقف عمله لدى البنك لأي سبب من الأسباب التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) الانتقال إلى شركة تابعة (مملوكة بالكامل) للبنك (2) الوفاة (3) العجز (4) تسريح العمالة الزائدة (5) التقاعد (6) أي سبب آخر تحدده اللجنة <p>"المشارك" 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>"تارك العمل على نحو سيئ" ويُقصد به المشارك الذي يتوقف عن العمل لدى البنك ولم يترك العمل على نحو جيد، وفقاً للقاعدة 5.</p> <p>"البنك" ويُقصد به البنك السعودي الفرنسي، بنك مساهم مشترك تأسس في المملكة العربية السعودية</p> <p>"المجلس" ويُقصد به مجلس إدارة البنك.</p> <p>"اللجنة" ويُقصد بها لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، ما لم تخضع إدارة البنك لصالحية أي شخص، فإن حدث ذلك تتألف اللجنة من أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، حسب مقتضى الحال، قبل نقل إدارة البنك مباشرةً.</p> <p>"الصلاحيات" ويُقصد بها القدرة على توجيه أنشطة البنك بموجب امتلاك أكثر من 50% من أسهم البنك.</p> <p>"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.</p> <p>الموظف المؤهل" ويُقصد به أي موظف من موظفي البنك.</p> <p>"القيمة السوقية العادلة" ويُقصد بها القيمة السوقية للأسهم المشمولة في المكافأة على النحو المحدد وفقاً للقاعدة 7.</p> <p>"تارك العمل على نحو جيد" ويُقصد به المشارك الذي يتوقف عمله لدى البنك لأي سبب من الأسباب التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) الانتقال إلى شركة تابعة (مملوكة بالكامل) للبنك (2) الوفاة (3) العجز (4) تسريح العمالة الزائدة (5) التقاعد (6) أي سبب آخر تحدده اللجنة <p>"القيمة الميدانية" ويُقصد بها القيمة السوقية العادلة للأسهم في تاريخ الحصول على المكافأة المحددة وفقاً للقاعدة 8.</p> <p>"الرئيس التنفيذي" ويُقصد به الرئيس التنفيذي المُعين حسب الأصول لدى البنك من حين لآخر (أو في حالة غيابه، الشخص الذي يتولى بدرجة كبيرة تنفيذ هذا المنصب).</p> <p>"المشارك" ويُقصد به الموظف المؤهل الذي تمت الموافقة على مشاركته في الخطة والذي حصل على مكافأة من البنك، والتي يتم تحديدها وفقاً للقاعدة 2.</p>
---	---

"تأجيل مكافأة الأداء السنوية" ويُقصد به شكل من أشكال تخفيف المخاطر يتم بتأجيل مكافأة 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.

"الخطة" ويُقصد بها الأسهم المخصصة للموظفين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي، الواردة في هذا الفصل من هذه الوثيقة.

"قواعد الخطة" ويُقصد بها قواعد الخطة التي تحكم المكافآت المخصصة ضمن الخطة بصيغتها المعدلة من حين لآخر وفقاً لهذه الأحكام.

"تسريح العمالة الزائدة" 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 الرئيس التنفيذي ووفقاً لسياسة الموارد البشرية ونظام العمل في المملكة العربية السعودية.

"التقاعد" ويُقصد بذلك وقف عمل أحد المشاركين لدى البنك، بخلاف الأسباب (المنصوص عليها وفقاً لنظام العمل في المملكة العربية السعودية)، عند بلوغه سن التقاعد (حسب الأحكام والقوانين السارية ذات الصلة في المملكة العربية السعودية)، 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.

"بيع البنك" 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.

"شروط الخدمة" 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.

"الأسهم" ويُقصد بها الأسهم الممنوحة بمثابة مكافأة

"شروط الاستحقاق" ويُقصد بها شروط الخدمة

"إشعار الاستحقاق" ويُقصد 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.

"الخطة" ويُقصد بها الأسهم المخصصة للموظفين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي، الواردة في هذا الفصل من هذه الوثيقة.

"قواعد الخطة" ويُقصد بها قواعد الخطة التي تحكم المكافآت المخصصة ضمن الخطة بصيغتها المعدلة من حين لآخر وفقاً لهذه الأحكام.

"تسريح العمالة الزائدة" 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 الرئيس التنفيذي ووفقاً لسياسة الموارد البشرية ونظام العمل في المملكة العربية السعودية.

"التقاعد" ويُقصد بذلك وقف عمل أحد المشاركين لدى البنك، بخلاف الأسباب (المنصوص عليها وفقاً لنظام العمل في المملكة العربية السعودية)، عند بلوغه سن التقاعد (حسب الأحكام والقوانين السارية ذات الصلة في المملكة العربية السعودية)، 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.

"بيع البنك" 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.

"شروط الخدمة" 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.

"الأسهم" ويُقصد بها الأسهم الممنوحة بمثابة مكافأة

"شروط الاستحقاق" ويُقصد بها شروط الخدمة

"إشعار الاستحقاق" ويُقصد 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.

فترة الاستحقاق" ويُقصد بها فترة ثلاثة أعوام تبدأ من تاريخ المكافأة وتنتهي في الذكرى الثالثة من تاريخ المكافأة، وحيث تصل المكافأة إلى استحقاقها بشكل مرحلي وتدريجي خلال ثلاث سنوات وحسب جدول الاستحقاق.

"جدول الاستحقاق" ويُقصد به الجدول الذي يحدد متى تصل المكافأة استحقاقها طوال فترة الاستحقاق والتي تبلغ ثلاث سنوات. وفقاً لجدول الاستحقاق، يتم تحرير المكافأة

<p>فترة الاستحقاق" ويُقصد 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.</p> <p>"جدول الاستحقاق" ويُقصد 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.</p> <p>"تاريخ الاستحقاق" ويُقصد 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.</p>	<p>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.</p> <p>"تاريخ الاستحقاق" ويُقصد 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.</p>
<p>2- منح المكافآت بموجب الخطة</p> <p>1.2 يمتلك البنك السلطة التقديرية المطلقة لمنح مكافآت متغيرة مبنية على الأداء للموظفين المؤهلين وهي مكافأة الأداء السنوية والتي يتم منحها ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية، وفقاً للأحكام المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية ووفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات.</p> <p>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 كمخاطر من ممانعة البنك المركزي السعودي وفقاً للأحكام المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية ووفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات، حيث:</p> <p>أ. يتم استقطاع ما لا يقل عن 40% من مكافأة الأداء السنوية وتحويلها لعدد من الأسهم.</p> <p>ب. 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.</p> <p>ج. يتم تحديد عدد الأسهم حسب متوسط سعر سهم البنك للربع الأخير من نفس سنة الأداء الخاصة بمكافأة الأداء السنوية.</p> <p>د. قد يتم توزيع أرباح عن هذه الأسهم وهي لا تزال في عهدة البنك ولن يتم تحرير الأرباح إلا عند تحرير الأسهم وذلك عند وصول تلك الأسهم لاستحقاقها ووفقاً لجدول الاستحقاق.</p>	<p>2- منح المكافآت بموجب الخطة</p> <p>1.2 يمتلك البنك السلطة التقديرية المطلقة لمنح مكافآت متغيرة مبنية على الأداء للموظفين المؤهلين ضمن خطة مكافأة الأداء السنوية، وفقاً للأحكام المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية ووفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات.</p> <p>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 كمخاطر من ممانعة البنك المركزي السعودي وفقاً للأحكام المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية ووفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات، حيث:</p> <p>أ. يتم استقطاع ما لا يقل عن 40% من مكافأة الأداء السنوية وتحويلها لعدد من الأسهم.</p> <p>ب. 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.</p> <p>ج. يتم تحديد عدد الأسهم حسب متوسط سعر سهم البنك للربع الأخير من نفس سنة الأداء الخاصة بمكافأة الأداء السنوية.</p> <p>د. قد يتم توزيع أرباح عن هذه الأسهم وهي لا تزال في عهدة البنك ولن يتم تحرير الأرباح إلا عند تحرير الأسهم وذلك عند وصول تلك الأسهم لاستحقاقها ووفقاً لجدول الاستحقاق.</p>

<p>IV. تخضع الأسهم وهي لاتزال في عهدة البنك للتعديل وفقاً لسيناريوهات وأحداث القاعدة 5. ولن يتم دفع هذه التعديلات على تلك الأسهم إلا عند تحرير تلك الأسهم وذلك عند وصول تلك الأسهم لاستحقاقها ووفقاً لجدول الاستحقاق.</p> <p>3.2 يمنح البنك وفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات والأحكام المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية لكل موظف من الموظفين المؤهلين، الحاصلين على مكافأة، شهادة مكافأة يُحدد فيها عدد الأسهم المشمولة في مكافأته وشروط الاستحقاق المطبقة عليها.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>5- السيناريوهات والأحداث التي تؤثر على المكافأة</p> <p>1.5 توزيع الأرباح النقدية: إذا قام البنك بتوزيع أرباح نقدية على المساهمين، يتم تعديل المكافأة لتشمل الأرباح النقدية مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم توزيع الأرباح النقدية في المملكة العربية السعودية، ويخضع لجدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. ولن يتم دفع هذه الأرباح النقدية للمشاركين إلا مع المكافأة ووفقاً لجدول الاستحقاق الساري على المكافأة ومع مراعاة مدى استيفاء شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.</p> <p>2.5 زيادة رأس المال من خلال منح أسهم مجانية: إذا قام البنك بزيادة رأس ماله من خلال منح أسهم مجانية، يتم تعديل المكافأة لتشمل الأسهم المجانية مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم زيادات رأس المال من خلال منح أسهم مجانية في المملكة العربية السعودية، ويخضع لجدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. في حالة وجود أي كسور من الأسهم نتيجة لزيادة رأس المال، سيتم تجميع كسور الأسهم في محفظة واحدة نيابة عن جميع المشاركين الذين كانوا ليحق لهم الحصول على كسور الأسهم هذه وبيعها بسعر السوق، وبعد ذلك يتم تخصيص صافي العائدات النقدية لهذا البيع لكل مشارك على أساس استحقاقه الجزئية. ولن يتم توزيع هذه العائدات للمشاركين إلا مع المكافأة ووفقاً لجدول الاستحقاق الساري على المكافأة ومع مراعاة مدى استيفاء شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.</p> <p>3.5 تجزئة الأسهم دون زيادة رأس مال: إذا قام البنك بتجزئة أسهمه دون زيادة رأس ماله، يتم تعديل المكافأة لتشمل الأسهم المجزأة مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم تجزئة الأسهم دون زيادة رأس المال في المملكة العربية السعودية، ويخضع لجدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. في حالة وجود أي كسور من الأسهم نتيجة لتجزئة الأسهم، سيتم تجميع كسور الأسهم في محفظة واحدة نيابة عن جميع المشاركين الذين كانوا ليحق لهم الحصول على كسور الأسهم هذه وبيعها بسعر السوق، وبعد ذلك يتم تخصيص</p>	<p>5- السيناريوهات والأحداث التي تؤثر على المكافأة</p> <p>4.5 زيادة رأس المال من خلال منح أسهم مجانية: إذا قام البنك بزيادة رأس ماله من خلال منح أسهم مجانية، يتم تعديل المكافأة لتشمل الأسهم المجانية مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم زيادات رأس المال من خلال منح أسهم مجانية في المملكة العربية السعودية، ويخضع لجدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. في حالة وجود أي كسور من الأسهم نتيجة لزيادة رأس المال، سيتم تجميع كسور الأسهم في محفظة واحدة نيابة عن جميع المشاركين الذين كانوا ليحق لهم الحصول على كسور الأسهم هذه وبيعها بسعر السوق، وبعد ذلك يتم تخصيص صافي العائدات النقدية لهذا البيع لكل مشارك على أساس استحقاقه الجزئية. ولن يتم توزيع هذه العائدات للمشاركين إلا مع المكافأة ووفقاً لجدول الاستحقاق الساري على المكافأة ومع مراعاة مدى استيفاء شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.</p> <p>5.2 تجزئة الأسهم دون زيادة رأس مال: إذا قام البنك بتجزئة أسهمه دون زيادة رأس ماله، يتم تعديل المكافأة لتشمل الأسهم المجزأة مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم تجزئة الأسهم دون زيادة رأس المال في المملكة العربية السعودية، ويخضع لجدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. في حالة وجود أي كسور من الأسهم نتيجة لتجزئة الأسهم، سيتم تجميع كسور الأسهم في محفظة واحدة نيابة عن جميع المشاركين الذين كانوا ليحق لهم الحصول على كسور الأسهم هذه وبيعها بسعر السوق، وبعد ذلك يتم تخصيص</p>

صافي العائدات النقدية لهذا البيع **لكل** مشارك على أساس استحقاقاته الجزئية. ولن يتم **توزيع** هذه العائدات للمشاركين إلا مع المكافأة وفقاً لجدول الاستحقاق الساري على المكافأة ومع مراعاة مدى استيفاء شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

5.3 **زيادة رأس المال من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة:** إذا قام البنك بزيادة رأس ماله من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة، يتم تعديل المكافأة وفقاً لرأي اللجنة، حيث ستقيم اللجنة أثر الحدث لتتأكد من أن النتيجة معقولة وعادلة لكل من المشارك والبنك، مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم زيادة رأس المال من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة في المملكة العربية السعودية، مع مراعاة جدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

5.4 **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.

5.6 **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 المكافأة، مع مراعاة جدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة 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 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 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 يخرق غير ذلك من القيود الأخرى خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق.

5.7 **تسريع العمالة الزائدة:** إذا أوقف البنك عمل أحد المشاركين لديه بسبب تسريع العمالة الزائدة، يستحق هذا الموظف المكافأة، مع مراعاة جدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. وبصرف النظر عما ذكر آنفاً، يُشترط على المشارك الذي أُوقف عن أداء عمله لدى البنك بسبب تسريع 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 يُوقف فيه المشارك عن العمل بسبب تسريع 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 يخرق غير ذلك من القيود الأخرى خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق.

5.8 **في حالة إنهاء عمل أحد المشاركين لدى البنك بسبب العجز أو التقاعد أو تسريع العمالة الزائدة وتوفي المشارك بعد ذلك قبل نهاية فترة الاستحقاق السارية على المكافأة الخاصة به، تُطبق أحكام القاعدة 5.5 على الفور. تُشير القواعد 5.4 و5.5 و5.6 و5.7 إلى حالات إنهاء العلاقة الوظيفية عندما يُشار إلى المشارك بـ "مشارك العمل على نحو جيد".**

محفظة واحدة نيابة عن جميع المشاركين الذين كانوا ليحق لهم الحصول على كسور الأسهم هذه وبيعها بسعر السوق، وبعد ذلك يتم **توزيع** صافي العائدات النقدية لهذا البيع **على المشاركين** على أساس استحقاقاتهم الجزئية. ولن يتم **دفع** هذه العائدات للمشاركين إلا مع المكافأة ووفقاً لجدول الاستحقاق الساري على المكافأة ومع مراعاة مدى استيفاء شروط الاستحقاق الخاصة بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

5.4 **زيادة رأس المال من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة:** إذا قام البنك بزيادة رأس ماله من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة، يتم تعديل المكافأة وفقاً لرأي اللجنة، حيث ستقيم اللجنة أثر الحدث لتتأكد من أن النتيجة معقولة وعادلة لكل من المشارك والبنك، مع مراعاة القوانين والأنظمة السائدة التي تحكم زيادة رأس المال من خلال طرح أسهم حقوق الأولوية المتداولة في المملكة العربية السعودية، مع مراعاة جدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة.

5.5 **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.

5.6 **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.

5.7 **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. 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 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 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 يخرق غير ذلك من القيود الأخرى خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق.

5.8 **تسريع العمالة الزائدة:** إذا أوقف البنك عمل أحد المشاركين لديه بسبب تسريع العمالة الزائدة، يستحق هذا الموظف المكافأة، مع مراعاة جدول الاستحقاق الخاص بالمكافأة على النحو المنصوص عليه في شهادة المكافأة. وبصرف النظر عما ذكر آنفاً، يُشترط على المشارك الذي أُوقف عن أداء عمله لدى البنك بسبب تسريع 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 يُوقف فيه المشارك عن العمل بسبب تسريع 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

<p>إطار عمل البنك أو يخرق غير ذلك من القيود الأخرى خلال المدة المتبقية من فترة الاستحقاق.</p> <p>9.5 في حالة إنهاء عمل أحد المشاركين لدى البنك بسبب العجز أو التقاعد أو تسريح العمالة الزائدة وتوفى المشارك بعد ذلك قبل نهاية فترة الاستحقاق السارية على المكافأة الخاصة به، تُطبق أحكام القاعدة 5.5.6 على الفور.</p> <p>10.5 تُفسر القواعد 5.5.5 و6.5 و7.5 و8.5 إلى حالات انتهاء العلاقة الوظيفية عندما يُشار إلى المشارك بـ "تارك العمل على نحو جيد".</p> <p>11.5 إذا توقف أحد المشاركين عن العمل لدى البنك لأي سبب آخر بخلاف الأسباب المنصوص عليها في القواعد 5.5.5 و6.5 و7.5 و8.5 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 انتهاء فترة الاستحقاق السارية على المكافأة، 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".</p>	<p>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".</p>
<p>6- استيفاء المكافآت</p> <p>1.6 يُخطر البنك المشارك، في أقرب وقت ممكن عملياً بعد انتهاء فترة الاستحقاق أو تاريخ الاستحقاق وبعد الآتي: (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 المُستحقة والعدد المكافئ ذي الصلة للأسهم المُستحقة، بالإضافة لأي أرباح تم توزيعها عن هذه الأسهم وهي في عهدة البنك، بالإضافة للمبالغ الناتجة عن بيع كسور الأسهم المُستحقة لكل مشارك بحسب حصته.</p> <p>2.6 يستبدل البنك، في أقرب وقت ممكن عملياً، 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 لأي أرباح تم توزيعها عن هذه الأسهم وهي في عهدة البنك، بالإضافة للمبالغ الناتجة عن بيع كسور الأسهم المُستحقة لكل مشارك بحسب حصته، مع الالتزام دائماً بمراعاة القوانين واللوائح السائدة التي تحكم نقل الأسهم في المملكة العربية السعودية.</p>	<p>6- استيفاء المكافآت</p> <p>1.6 يُخطر البنك المشارك، في أقرب وقت ممكن عملياً بعد انتهاء فترة الاستحقاق أو تاريخ الاستحقاق وبعد الآتي: (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 المُستحقة والعدد المكافئ ذي الصلة للأسهم المُستحقة، بالإضافة لأي أرباح تم توزيعها عن هذه الأسهم وهي في عهدة البنك، بالإضافة للمبالغ الناتجة عن بيع كسور الأسهم المُستحقة لكل مشارك بحسب حصته.</p> <p>2.6 يستبدل البنك، في أقرب وقت ممكن عملياً، 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 لأي أرباح تم توزيعها عن هذه الأسهم وهي في عهدة البنك، بالإضافة للمبالغ الناتجة عن بيع كسور الأسهم المُستحقة لكل مشارك بحسب حصته، مع الالتزام دائماً بمراعاة القوانين واللوائح السائدة التي تحكم نقل الأسهم في المملكة العربية السعودية.</p>

البنود من (16) إلى (19)

الأعمال والعقود التي لأعضاء مجلس الإدارة فيها أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة

شركة إرنست ويونغ للخدمات المهنية (شركة مهنية ذات مسؤولية محدودة) رقم السجل التجاري: ١٠١٠٣٨٣٨٢١
رأس المال المدفوع: ٥,٥٠٠,٠٠٠ ريال سعودي (خمسة ملايين وخمسمائة ألف) الرقم الوطني الموحد: ٧٠٠٠١١٧٢٠٥

هاتف: ٩٨٩٨ ١١ ٢١٥ +٩٦٦

٤٧٤٠ ١١ ٢٧٣ +٩٦٦

فاكس: ٤٧٣٠ ١١ ٢٧٣ +٩٦٦

ey.ksa@sa.ey.com

ey.com

المركز الرئيسي

البوليفارد المالي ٣١٢٦، حي العقيق ٦٧١٧، الرياض ١٣٥١٩

كافد ١،١١ ب، البرج الجنوبي الدور الثامن

ص.ب. ٢٧٣٢، الرياض ١١٤٦١

المملكة العربية السعودية



بنكي المستقبل
بثقة

تقرير تأكيد محدود

إلى مساهمي البنك السعودي الفرنسي (شركة مساهمة سعودية)

النطاق

لقد تم تعييننا من قبل البنك السعودي الفرنسي ("البنك") لتنفيذ "ارتباط تأكيد محدود" وفقاً لما نصت عليه المعايير الدولية لارتباطات التأكيد المعتمدة في المملكة العربية السعودية، والمشار إليه فيما بعد بـ "الارتباط"، للتقرير حول التزام البنك بمتطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات ("الموضوع") الوارد في تبليغ البنك المرفق (الملحق أ) المقدم من قبل مجلس إدارة البنك إلى الجمعية العمومية العادية بشأن المعاملات والعقود التي يكون لبعض أعضاء مجلس إدارة البنك مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة فيها بتاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥م.

الضوابط التي طبقها البنك

عند إعداد الموضوع، طبق البنك الضوابط التالية ("الضوابط"). صُممت هذه الضوابط خصيصاً للإقرار المقدم من قبل مجلس إدارة البنك إلى الجمعية العمومية العادية (الملحق أ). وعليه، فإن معلومات الموضوع قد لا تكون ملائمة لغرض آخر.

- المادة (٧١) من نظام الشركات الصادر عن وزارة التجارة ("الوزارة") (١٤٤٣هـ - ٢٠٢٢م).
- التبليغ المقدم من مجلس إدارة البنك إلى الجمعية العمومية العادية (الملحق أ).
- قرار مجلس الإدارة الذي يتضمن موافقة مجلس إدارة البنك عن المعاملات والعقود التي يكون لبعض أعضاء مجلس إدارة البنك مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة فيها.

مسؤوليات البنك

إن إدارة البنك هي المسؤولة عن اختيار الضوابط وعرض الموضوع وفقاً لتلك الضوابط من كافة النواحي الجوهرية. تتضمن هذه المسؤولية إنشاء أنظمة الرقابة الداخلية والمحافظة عليها، والاحتفاظ بسجلات كافية وإجراء تقديرات ذات صلة بإعداد الموضوع، بحيث يكون خالياً من أي تحريف جوهري، سواء كان ناتجاً عن غش أو خطأ.

مسؤوليتنا

إن مسؤوليتنا هي إبداء استنتاج حول عرض الموضوع بناءً على الأدلة التي حصلنا عليها.



بنينا المستقبل
بثقة

تقرير تأكيد محدود إلى مساهمي البنك السعودي الفرنسي (شركة مساهمة سعودية) (تتمة)

مسؤوليتنا (تتمة)

لقد قمنا بتنفيذ ارتباطنا وفقاً للمعيار الدولي لارتباطات التأكيد (٣٠٠٠) "ارتباطات التأكيد الأخرى بخلاف عمليات مراجعة أو فحص المعلومات المالية التاريخية" المعتمد في المملكة العربية السعودية، والشروط المرجعية المتعلقة بهذا الارتباط التي تم الاتفاق عليها مع البنك بتاريخ ١٥ فبراير ٢٠٢٦م. تتطلب منا تلك المعايير أن نقوم بتخطيط وتنفيذ ارتباطنا لإبداء استنتاج فيما لو كان لدينا علم بأية تعديلات جوهرية يتطلب إجرائها على الموضوع ليتمشى مع الضوابط وإصدار التقرير. تعتمد طبيعة وتوقيت ومدى الإجراءات المحددة على حكمنا المهني، بما في ذلك تقييم مخاطر التحريف الجوهرية، سواء كان ناتجاً عن غش أو خطأ.

باعتمادنا أن الأدلة التي حصلنا عليها كافية وملائمة لتوفير أساس لإبداء استنتاج التأكيد المحدود الخاص بنا.

استقلاليتنا وإدارة الجودة

لقد التزمنا باستقلاليتنا ونؤكد بأننا استوفينا متطلبات الميثاق الدولي لسلوك وأداب المهنة للمحاسبين المهنيين (بما في ذلك معايير الاستقلال الدولية) المعتمد في المملكة العربية السعودية، وأن لدينا الكفاءات اللازمة والخبرة لتنفيذ ارتباط التأكيد هذا.

كما أن شركتنا تطبق المعيار الدولي لرقابة الجودة (١) "رقابة الجودة للمكاتب التي تنفذ ارتباطات مراجعة أو فحص القوائم المالية أو ارتباطات التأكيد الأخرى أو ارتباطات الخدمات ذات العلاقة" المعتمد في المملكة العربية السعودية، والذي يتطلب منا تصميم وتنفيذ وتشغيل نظام لإدارة الجودة يشمل سياسات أو إجراءات تتعلق بالامتثال للمتطلبات الأخلاقية والمعايير المهنية والمتطلبات النظامية والتنظيمية المعمول بها.

وصف الإجراءات التي تم تنفيذها

إن الإجراءات المطبقة في ارتباط التأكيد المحدود تختلف في طبيعتها وتوقيتها وأقل في مداها عن تلك المطبقة في ارتباط التأكيد المعقول. ونتيجة لذلك، فإن مستوى التأكيد الذي يتم الحصول عليه في ارتباط التأكيد المحدود أقل بكثير من التأكيد الذي قد يتم الحصول عليه فيما لو تم إجراء ارتباط تأكيد معقول. لقد صُممت إجراءاتنا للحصول على مستوى محدود من التأكيد لتوفير أساس لإبداء استنتاجنا، كما أنها لا تقدم جميع الأدلة التي كان من الممكن أن تكون مطلوبة لتوفير مستوى معقول من التأكيد.

وعلى الرغم من أننا أخذنا في الاعتبار فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية للإدارة عند تحديد طبيعة ومدى إجراءاتنا، لم يكن ارتباط تأكيدنا مُصمماً لتقديم تأكيد حول الرقابة الداخلية. لم تتضمن إجراءاتنا اختبار أنظمة الرقابة أو تنفيذ إجراءات تتعلق بالتحقق من مجموع أو احتساب البيانات في أنظمة تقنية المعلومات.

يشتمل ارتباط التأكيد المحدود على توجيه استفسارات بشكل أساسي إلى الأشخاص المسؤولين عن إعداد الموضوع والمعلومات ذات الصلة وتطبيق إجراءات تحليلية وإجراءات أخرى ملائمة.



بنبي المستقبل
بثقة

تقرير تأكيد محدود
إلى مساهمي البنك السعودي الفرنسي (شركة مساهمة سعودية) (تتمة)

وصف الإجراءات التي تم تنفيذها (تتمة)
تضمنت إجراءاتنا:

- الحصول على التبليغ المقدم من مجلس إدارة البنك إلى الجمعية العمومية العادية (الملحق أ) عن المعاملات والعقود المبرمة من قبل بعض أعضاء مجلس الإدارة بصورة مباشرة أو غير مباشرة مع البنك.
- الحصول على قرار مجلس الإدارة الذي يتضمن موافقة أعضاء مجلس الإدارة عن المعاملات والعقود والتي يكون لبعض أعضاء مجلس إدارة البنك مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة فيها، كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥م.
- مناقشة الإدارة حول العقود والمعاملات بين أعضاء مجلس الإدارة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر مع البنك خلال السنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥م.

كما قمنا بتنفيذ إجراءات أخرى رأيناها ضرورية في ظل هذه الظروف.

أمر آخر
تم ختم التبليغ المرفق (الملحق أ) من قبلنا لأغراض التعريف فقط.

الاستنتاج

بناءً على إجراءاتنا والأدلة التي تم الحصول عليها، ليس لدينا علم بأي تعديلات جوهرية يتطلب إجراؤها على الموضوع ليتماشى مع الضوابط المطبقة من قبل البنك المشار إليها أعلاه.

عن إرنست ويونغ للخدمات المهنية



وليد غازي توفيق
محاسب قانوني
رقم الترخيص (٤٣٧)

الرياض: ٢٦ شوال ١٤٤٧ هـ
(١٤ أبريل ٢٠٢٦ م)

