

الإطار العام لسياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

بنك الجزيرة

ديسمبر 2019م

المحتويات

1. التعريفات 3
2. تمهيد 4
3. الإطار العام لسياسة بنك الجزيرة للتعويضات والمكافآت 4
 - 3.1 تعويضات أعضاء مجلس الإدارة في أعمال المجلس 5
 - 3.2 تعويضات أعضاء مجلس الإدارة في أعمال لجان المجلس 6
 - 3.3 تعويضات أعضاء اللجان من خارج مجلس الإدارة 6
 - 3.4 مكافآت الإدارة التنفيذية 7
 - 3.5 مكافآت وتعويضات أمين سر مجلس الإدارة واللجان 7
4. آليات دفع المكافآت والتعويضات 7
5. الإفصاح عن حجم ومقدار المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة 8
6. اعتماد وإقرار الجمعية العامة للمكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة 8

1. التعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات الواردة في هذه السياسة المعاني الموضحة لها ما لم يقض سياق النص على خلاف ذلك:

الشركة: بنك الجزيرة والشركات التابعة له.

مجلس الإدارة: مجلس إدارة بنك الجزيرة بكافة أعضائه بمختلف تصنيفات عضويتهم.

لجان مجلس الإدارة: هي اللجان الفرعية المنبثقة عن مجلس إدارة البنك، والتي تتشكل وتتحدد قواعدهم وأسلوب عملها واختيار أعضائها بقرارات من المجلس و/أو الجمعية العامة، ويشارك في عضويتها أعضاء من المجلس وخارجه، لتعاون مجلس الإدارة في أداء مهامه وأعماله، وتحدد نطاقات أعمال هذه اللجان وفق قواعد ولوائح عملها. وقد شكل مجلس إدارة البنك لجنة المراجعة، ولجنة الترشيحات والمكافآت، اللجنة التنفيذية، لجنة المخاطر، لجنة الحوكمة، لجنة المسؤولية الاجتماعية أو غيرها.

عضو مجلس الإدارة: هو الشخص الطبيعي الذي جرى انتخابه واختياره من الجمعية العامة للبنك، أو جرى تعيينه، ليشارك مع أعضاء المجلس الآخرين في إدارة أعمال البنك، سواء كان تصنيف عضويته (عضو مجلس إدارة تنفيذي، عضو مجلس إدارة غير تنفيذي، أو عضو مجلس إدارة مستقل).

عضو مجلس الإدارة التنفيذي: هو عضو مجلس إدارة البنك الذي يكون عضواً في الإدارة التنفيذية للبنك ويشارك في الإدارة اليومية لأعمالها المختلفة، ويتقاضى في مقابل ذلك راتباً شهرياً ومزايا.

عضو مجلس الإدارة غير التنفيذي: هو عضو مجلس إدارة البنك الذي يقدم الرأي والمشورة الفنية ولا يشارك بأي شكل من الأشكال في إدارة البنك ومتابعة أعمالها اليومية ولا يتقاضى راتباً شهرياً أو سنوياً من البنك.

عضو مجلس الإدارة المستقل: هو عضو مجلس إدارة البنك الذي يتمتع باستقلالية كاملة عن الإدارة والبنك والقادر على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت بموضوعية وحياد وتعني الاستقلالية توافر القدرة للحكم على الأمور بعد الأخذ في الاعتبار جميع المعلومات ذات العلاقة دون أي تأثير من إدارة البنك أو أي جهة خارجية أخرى.

المكافآت: هي المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي يتحملها البنك عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله وتشمل المكافآت الثابتة الرواتب، البدلات والمزايا العينية، وتشمل المكافآت المتغيرة المكافآت الدورية والأرباح والخطط التحفيزية قصيرة/طويلة الأمد والأسهم الممنوحة.

نظام الشركات حدد أن تبيين الشركة في نظامها الأساس طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، وأجاز أن تكون هذه المكافأة راتباً معيناً للعضو أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من الأرباح، ومن أنه يجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.

وقد اشترطت أحكام نظام الشركات أنه إذا كانت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نسبة معينة من أرباح الشركة (البنك) فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على 10% من الأرباح الصافية بعد خصم المصروفات والاستهلاكات والاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة وبعد توزيع أرباح على المساهمين.

في حين تقتضي المبادئ الرئيسية التي اشتملت عليها المبادئ الرئيسة للحوكمة الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية أن يتضمن نظام الشركة/البنك طريقة المكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة، واجازت أن تكون هذه التعويضات في شكل راتب معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح، مع جواز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.

ورغبة من بنك الجزيرة في التمشي بما اشتملت عليه الضوابط الإشرافية، فقد روعي صياغة إطار عام لسياسة التعويضات والمكافآت هذا والخاص بالبنك والتي أوصى بها مجلس إدارة البنك في اجتماعه المنعقد بتاريخ 17 سبتمبر 2019م لتقره الجمعية العامة للبنك في اجتماعها الذي سيعقد بمشيئة الله بتاريخ 16 ديسمبر 2019م.

3. الإطار العام لسياسة بنك الجزيرة للتعويضات والمكافآت

بشكل عام تتحدد التعويضات والمكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس إدارة بنك الجزيرة من التنفيذيين وغير التنفيذيين أو الأعضاء من خارج المجلس وفق الأطر التي حددتها الضوابط التنظيمية والتعليمات الصادرة عن الجهات الإشرافية.

ويحكم إطار سياسة والمكافآت والتعويضات التي ينتهجها البنك بشكل عام احكام نظام الشركات والنظام الأساس للبنك، ووثيقة حوكمته وتوجيهات وقرارات مجلس الإدارة علما ان هذه السياسة تعتبر متممة و متوافقة مع سياسة البنك الرئيسية للتعويضات و المكافآت (PAR – Master Compensation Policy Document)، وكذلك الأحكام التي اشتملت عليها المبادئ الرئيسة للحوكمة الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

وفي العموم فإن البنك يراعي المعايير العامة التي تم تضمينها في الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة للشركات المساهمة المدرجة تنفيذياً لنظام الشركات ومن ذلك :

- أن تكون المكافآت والتعويضات عادلة و متناسبة مع اختصاصات عضو المجلس والأعمال والمسئوليات التي يقوم بها، إلى جانب الأهداف المحددة من مجلس الإدارة والمراد تحقيقها.

- أن تقدم المكافآت والتعويضات بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية على إنجاح البنك وتنميته على المدة الطويل.
- أن تكون المكافآت والتعويضات مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، وأن يراعى في تحديدها مستوى الوظيفة، المهام والمسئوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية والخبرات العملية ومستويات الأداء المحقق.
- أن تتناسب المكافآت وتتسجم مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى البنك، وأن تراعى ممارسات البنوك والشركات الأخرى، شريطة تفادي ما قد ينشأ من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- أن يكون مستوى وتكوين المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمديرين التنفيذيين كافياً ومعقولاً لجذب والحفاظ على الأفراد المتميزين وبما يهدف لتحقيق المهام المراد إيكالها لهم.
- يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
- أن لا تكون المكافآت للأعضاء المستقلين نسبة من الأرباح التي يحققها البنك، أو أن تكون مبنية على ربحيته .
- يتعين على لجنة الترشيحات والمكافآت تجنب وضع أي خطط أو سياسات أو برامج للتعويضات والمكافآت بما يتجاوز ما هو متعارف عليه أو ما نصت عليه الجهات الاشرافية.
- أن تراعى لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة التأكد من عمل مراجعة سنوية لممارسات المكافآت والتعويضات بالبنك (بواسطة وظيفة المراجعة الداخلية أو جهة خارجية متخصصة) بشكل مستقل.
- جواز حصول عضو مجلس الإدارة على مكافأة إلى جانب بدل عضويته في لجان المجلس الفرعية بما في ذلك لجنة المراجعة، أو في مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية يكلف بها بالبنك على أن تراعى ضوابط الإفصاح بشأنها وما قد تتطلبه من موافقات.
- للبنك الحق في وقف صرف أي مكافآت أو تعويضات والمطالبة باستردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو المجلس/اللجنة أو الإدارة التنفيذية.

3.1. مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس إدارة بنك الجزيرة

- يتقاضى كل عضو من أعضاء مجلس إدارة البنك مبلغاً مقطوعاً كتعويض يبلغ (450,000) ريال سعودي بصفة سنوية نظير عضويته في مجلس إدارة البنك ومشاركته في أعماله.
- يحصل عضو مجلس الإدارة على مبلغ وقدره (50,000) ريال سعودي سنوياً كبديل نظير حضور جلسات المجلس واللجان التي هو عضو بها، سواء كان الحضور بصفة مباشرة أو من خلال أي من خواص التواصل عن بعد، ويراعى الا يتجاوز ما يحصل عليه العضو هذا المبلغ

المحدد باستثناء أعضاء لجنة المراجعة، وفي حال تغيب العضو عن حضور اي اجتماع يقتطع مبلغ (5,000) ريال سعودي عن كل اجتماع يتم التغيب عنه.

- ينبغي ألا يتجاوز سقف التعويضات السنوية الممنوحة لعضو مجلس الادارة مبلغ 500,000 ريال سعودي وفقاً لما تنص عليه أحكام نظام الشركات، وما يستثنى في عضوية لجنة المراجعة.
- يقوم البنك بدفع كافة النفقات الفعلية المعقولة التي يتحملها عضو مجلس الادارة في سبيل حضور اجتماعات المجلس، وأي تكاليف أخرى والتي تشمل مصروفات الإقامة والإيواء والإعاشة ومصاريف السفر والتنقلات.
- تحكم الاشتراطات التي يتضمنها عقد العمل المبرم مع عضو مجلس الادارة التنفيذي حدود المكافآت والتعويضات التي تمنح له كموظف إضافة الى ما يستحقه من تعويض كعضو بمجلس الادارة أو لجانه وفق ما هو محدد أعلاه.

3.2. تعويضات أعضاء مجلس الإدارة في أعمال لجان المجلس

يتقاضى اعضاء لجنة المراجعة من اعضاء المجلس بدل عضوية اضافي مبلغ و قدره (100,000) ريال سعودي ويكون هذا التعويض بمبلغ مقطوع وبصفة سنوية.

3.3. تعويضات أعضاء اللجان من خارج مجلس إدارة البنك

وفق ما تنص عليه التعليمات الاشرافية وقواعد واحكام عمل اللجان المنبثقة من مجلس ادارة البنك ، فيتم تعيين أعضاء من خارج مجلس الإدارة للمشاركة في أعمال لجان المجلس الفرعية وفعاليتها. وتحكم الاشتراطات التالية نطاق التعويضات الممنوحة لأعضاء هذه اللجان من خارج المجلس:

- يتقاضى كل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس ادارة البنك من خارج المجلس على مبلغ مقطوع كتعويض وبدل لمشاركته في أعمال لجان المجلس الفرعية قدرة (100,000) ريال سعودي سنوياً.
- يحصل العضو من خارج مجلس الادارة على مبلغ وقدره (5,000) ريال سعودي نظير حضور كل جلسة من جلسات لجان المجلس الفرعية التي هو عضو فيها سواء كان حضوره بصفة مباشرة او من خلال اي من خواص التواصل عن بعد.
- يقوم البنك بدفع كافة النفقات الفعلية المعقولة التي يتحملها أعضاء اللجان في سبيل حضور اجتماعات لجان المجلس، وأي تكاليف أخرى والتي تشمل مصروفات الإقامة والإيواء والإعاشة ومصاريف السفر والتنقلات.

3.4. مكافآت وتعويضات الإدارة التنفيذية

يحدد مجلس إدارة البنك بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت حجم مكافأة وتعويضات كبار التنفيذيين بالبنك، بناء على ما اشتملت عليه أطر سياسة التعويضات والمكافآت المقررة، وعلى البنك مراعاة الضوابط التالية :

- تتكون تعويضات ومكافآت كبار التنفيذيين بالبنك من مبلغ ثابت يدفع بصورة رواتب أساسية وبدل السكن وبدلات أخرى سنوية تقترحها اللجنة ويعتمدها المجلس.
- تشمل التعويضات المكافآت السنوية المرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم إجراؤه بهذا الخصوص.
- يراعي البنك أن يتم اعتماد خطط وسياسات وأنواع المكافآت والتعويضات للعاملين وكبار التنفيذيين من قبل مجلس الإدارة وبناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.
- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت تمشياً مع ما أوكل لها من مهام ومسئوليات بالإشراف على تنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين وضمان اتساقها مع الخطط والبرامج والتوجيهات التي يقرها مجلس الإدارة.

3.5. مكافآت وتعويضات أمين سر مجلس الإدارة واللجان

إضافة لما يتقاضاه أمين سر مجلس الإدارة عن عمله في البنك كموظف كما تم تحديده في عقد العمل، يتقاضى أمين سر مجلس الإدارة تعويض إضافي لقاء توليه مهام سكرتارية مجلس الإدارة عبارة عن مبلغ مقطوع سنوي و قدره (50,000) ريال سعودي، وتعويض إضافي آخر لقاء توليه مهام سكرتير اللجان التنفيذية و قدره (50,000) ريال سعودي سنوياً، ويحصل على بدل بواقع (1,500) ريال سعودي عن كل اجتماع ، ولا يتقاضى أي تعويض آخر لقاء توليه مهام سكرتارية أي لجان أخرى.

4. آليات دفع المكافآت والتعويضات

يتم احتساب التعويضات والمكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة والاعضاء من خارج المجلس نظير مشاركتهم، والمصاريف التي تكبدوها للمشاركة في اجتماعات المجلس واللجان بصفة سنوية في مقابل تلك المشاركات. ويتم دفع المقابل المالي آخر كل عام وابلغهم بتفاصيلها من خلال الإدارة المعنية بالبنك، وتراعى الضوابط الإجرائية التالية :

- يستحق عضو مجلس الإدارة /اللجنة المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه ووفقاً لمدة عضويته.
- يقوم أمين سر المجلس والإدارة المختصة بالبنك بالإجراءات اللازمة لإعداد وصرف المكافآت وفقاً لهذه السياسة.
- تصرف مكافآت أعضاء المجلس واللجان آخر العام، ويراعى الحصول على إقرار الجمعية العامة على المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة.

- تدفع المكافآت والتعويضات بالريال السعودي قيداً بحساب العضو البنكي أو بشيك مصرفي باسمه.

5. الإفصاح عن حجم ومقدار المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة

وفق ما تفضي به اللوائح التنظيمية الصادرة عن الجهات الاشرافية وعلى الاخص لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، وإلى ما اشتمل عليه نظام الشركات وما تضمنه نظام البنك الأساسي وإطار البنك للإفصاح ووثيقة حوكمة البنك، فإن على البنك الالتزام بالإفصاح في تقرير مجلس الإدارة السنوي المقدم للجمعية العامة عن تفاصيل مقدار وحجم المكافآت و التعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة من مستقلين و تنفيذيين وغير تنفيذيين خلال السنة المالية.

وينبغي أن يشمل الإفصاح وفق الآلية والجدول التي تقرها الجهات التنظيمية ويراعى شموله تحديداً تفصيلياً للعناصر والبنود من مثل: الراتب الأساسي، حجم المكافآت و العلاوات، خيارات تملك الأسهم إن وجدت.

يجب أن يراعي البنك الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وأليات تحديدها وأن يشمل ذلك ما دفع لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.

6. اعتماد وقرار الجمعية العامة للمكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة

ينبغي للبنك ان يدرج ضمن بنود جدول أعمال الجمعية العامة حجم المكافآت و التعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة للسنة المالية المنتهية، بحيث يجري إقرارها من الجمعية العامة.