




اجتماع الجمعية العامة الغير
عادية السادسة والستون
(الاجتماع الأول)



جدول أعمال اجتماع الجمعية العامة الغير عادية السادسة والستون (الاجتماع الأول)

يدعو بنك الجزيرة مساهميه الكرام لحضور اجتماع الجمعية العامة الغير عادية السادسة والستون (الاجتماع الأول) عن طريق وسائل التقنية الحديثة

جدول أعمال اجتماع الجمعية

1. الاطلاع على تقرير مجلس الإدارة عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2023م، ومناقشته.
2. الاطلاع على القوائم المالية عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2023م، ومناقشتها.
3. التصويت على تقرير مراجعي حسابات البنك عن العام المالي المنتهي في 31 ديسمبر 2023م، ومناقشته.
4. التصويت على إبراء ذمة أعضاء مجلس الإدارة عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2023م.
5. التصويت على تعيين مراجعي الحسابات للبنك من بين المرشحين بناءً على توصية لجنة المراجعة، وذلك لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية للربع الثاني والثالث والحسابات السنوية الختامية للعام 2024م، والربع الأول من العام 2025م، وتحديد أتعابهم.
6. التصويت على توصية مجلس الإدارة بزيادة رأس مال البنك عن طريق منح أسهم مجانية وفقاً لما يلي:
 - رأس المال قبل الزيادة (8,200,000,000) مليون ريال سعودي مقسم الى (820,000,000) مليون سهم عادي.
 - رأس المال بعد الزيادة (10,250,000,000) مليون ريال سعودي مقسم الى (1,025,000,000) مليون سهم عادي.
 - المبلغ الإجمالي للزيادة هو (2,050,000,000) مليون ريال سعودي.
 - نسبة زيادة رأس المال: 25%.
 - سبب زيادة رأس المال: لتدعيم القاعدة الرأسمالية للبنك مما سيساهم في تمكين البنك في تحقيق أهدافه الاستراتيجية.
 - طريقة زيادة رأس المال: ستم الزيادة من خلال رسملة مبلغ (2,050) مليون ريال سعودي من حساب الاحتياطي النظامي، وذلك عن طريق منح عدد (1) سهم لكل (4) أسهم مملوكة.
 - تاريخ الأحقية: في حال الموافقة على البند، سيكون تاريخ أحقية أسهم المنحة لمساهمي البنك المالكين للأسهم يوم انعقاد الجمعية العامة غير العادية المقيد في سجل مساهمي البنك لدى شركة مركز إيداع الأوراق المالية (مركز الإيداع) في نهاية ثاني يوم تداول يلي تاريخ الاستحقاق. وفي حالة وجود كسور أسهم، سيتم تجميعها في محفظة واحدة لجميع حملة الأسهم، وتباع بسعر السوق، ثم توزع قيمتها على حملة الأسهم المستحقين للمنحة كل حسب حصته، خلال مدة لا تتجاوز 30 يوماً من تاريخ تحديد الأسهم المستحقة لكل مساهم.
 - التصويت على تعديل المادة (7) من النظام الأساس للبنك والمتعلقة بزيادة رأس المال. (مرفق).
7. التصويت على صرف مبلغ (4,630,000) ريال مكافأة لأعضاء مجلس الإدارة عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2023م.



8. التصويت على تفويض مجلس الإدارة بتوزيع أرباح مرحلية بشكل نصف / ربع سنوي عن العام المالي 2024م.
9. التصويت على سياسة المزايا والتعويضات لكبار المدراء في بنك الجزيرة (مرفق).
10. التصويت على تفويض مجلس الإدارة بصلاحيه الجمعية العامة الغير عادية بالترخيص الوارد في الفقرة (1) من المادة السابعة والعشرون من نظام الشركات، وذلك لمدة عام من تاريخ موافقة الجمعية العامة الغير عادية أو حتى نهاية دورة مجلس الادارة المفوض أيهما أسبق، وذلك وفقاً للشروط الواردة في اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.
11. التصويت على اشتراك عضو مجلس الإدارة الأستاذ /عبد الوهاب بن عبد الكريم البتيري في عمل منافس لأعمال البنك. (مرفق).
12. التصويت على اشتراك عضو مجلس الإدارة الأستاذ/محمد بن سعد بن داود في عمل منافس لأعمال البنك. (مرفق).
13. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذا العقد عبارة عن بوليصة التأمين لتمويل دينار الشخصي، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 24,715,375 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)
14. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذا العقد عبارة عن بوليصة التأمين للرهن العقاري، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 32,477,083 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)
15. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذا العقد عبارة عن بوليصة للتأمين على الحياة، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 1,718,822 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)
16. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذا العقد عبارة عن بوليصة التغطية الائتمانية للموظفين، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 404,607 ألف ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)



17. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذا العقد عبارة عن بوليصة تغطية كافة مخاطر الممتلكات الرهن العقاري للموظفين، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 57,337 ألف ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

18. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذا العقد عبارة عن بوليصة تغطية كافة مخاطر الممتلكات الرهن العقاري للعملاء، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 2,089,526 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

19. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذا العقد عبارة عن بوليصة تغطية كافة مخاطر ممتلكات البنك، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 414,103 ألف ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

20. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذا العقد عبارة عن تأمين سندات المصرفية الشاملة، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 5,692,529 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

21. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذا العقد عبارة عن تأمين مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 276,029 ألف ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

22. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذا العقد عبارة عن تأمين ضد التخريب والإرهاب، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 80,749 ألف ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)



23. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذه التعاملات عبارة عن العائد من استثمارات العملاء لأجل، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 4,368,695 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

24. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذه التعاملات عبارة عن مطالبات مستلمة، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 38,997,456 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

25. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذه التعاملات عبارة عن القيمة الإسمية لأسهم منحة مستلمة، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 24,539,790 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

26. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذه التعاملات عبارة عن استثمارات في صكوك صادرة من بنك الجزيرة، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 150,000,000 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

27. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني (طرف ذو علاقة) حيث أن لعضو مجلس الإدارة المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها وذلك لكونهم أيضاً أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني. وهذه التعاملات عبارة عن أرباح من صكوك صادرة من بنك الجزيرة، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 4,500,000 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

28. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة للأسواق المالية (طرف ذو علاقة) حيث أن لرئيس مجلس إدارة البنك المهندس/ طارق بن عثمان القصبي والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها باعتبارهم أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة للأسواق المالية، وهذه التعاملات عبارة عن دخل التمويل المكتسب من ايداعات أسواق المال، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 103,613,445 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)



29. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة للأسواق المالية (طرف ذو علاقة) حيث أن لرئيس مجلس إدارة البنك المهندس/ طارق بن عثمان القصبي والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها باعتبارهم أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة للأسواق المالية، وهذه التعاملات عبارة عن العائد من استثمارات العملاء لأجل، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 361,087 ألف ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

30. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة للأسواق المالية (طرف ذو علاقة) حيث أن لرئيس مجلس إدارة البنك المهندس/ طارق بن عثمان القصبي والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها باعتبارهم أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة للأسواق المالية، وهذه التعاملات عبارة عن اتفاقية خدمات مشتركة، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 1,150,000 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

31. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة للأسواق المالية (طرف ذو علاقة) حيث أن لرئيس مجلس إدارة البنك المهندس/ طارق بن عثمان القصبي والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها باعتبارهم أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة للأسواق المالية، وهذه التعاملات عبارة عن دخل عقود تحويل عملات أجنبية، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 515,428 ألف ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

32. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة للأسواق المالية (طرف ذو علاقة) حيث أن لرئيس مجلس إدارة البنك المهندس/ طارق بن عثمان القصبي والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها باعتبارهم أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة للأسواق المالية، وهذه التعاملات عبارة عن دخل الرسوم والالتعاب، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 302,471 ألف ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

33. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة للأسواق المالية (طرف ذو علاقة) حيث أن لرئيس مجلس إدارة البنك المهندس/ طارق بن عثمان القصبي والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها باعتبارهم أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة للأسواق المالية، وهذه التعاملات عبارة عن مصاريف رسوم الحفظ، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 6,427,490 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

34. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة للأسواق المالية (طرف ذو علاقة) حيث أن لرئيس مجلس إدارة البنك المهندس/ طارق بن عثمان القصبي والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها باعتبارهم أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة للأسواق المالية، وهذه التعاملات عبارة عن رسوم استشارات استثمارية وإدارة أصول، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 2,899,017 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

35. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة للأسواق المالية (طرف ذو علاقة) حيث أن لرئيس مجلس إدارة البنك المهندس/ طارق بن عثمان القصبي والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها باعتبارهم أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة للأسواق المالية، وهذه التعاملات عبارة عن رسوم المدير الرئيسي لإصدار صكوك الشريحة الأولى علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 4,000,000 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

36. التصويت على الأعمال والعقود التي ستتم بين البنك وشركة الجزيرة للأسواق المالية (طرف ذو علاقة) حيث أن لرئيس مجلس إدارة البنك المهندس/ طارق بن عثمان القصبي والرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للبنك الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم مصلحة غير مباشرة فيها باعتبارهم أعضاء في مجلس إدارة شركة الجزيرة للأسواق المالية، وهذه التعاملات عبارة عن مصاريف إيجار ومصاريف متعلقة بالمباني، علماً بأن هذه الأعمال والعقود في عام 2023م بلغت 3,065,437 مليون ريال سعودي. ولا توجد شروط تفضيلية في هذه الأعمال والعقود. (مرفق)

والله ولي التوفيق

مجلس إدارة بنك الجزيرة



تقرير لجنة المراجعة للعام 2023م

1. تمهيد:

يسر لجنة المراجعة ببنك الجزيرة أن تقدم لمساهمي البنك الكرام تقريرها السنوي عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2023م والمتضمن تفاصيل أدائها لاختصاصاتها ومهامها المنصوص عليها في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية، ورأيها في شأن مدى كفاية نظم الرقابة الداخلية والمالية ومجموعة المخاطر في البنك وما قامت به اللجنة من أعمال ومهام تدخل في نطاق اختصاصها وذلك تمشياً مع الأحكام التي اشتمل عليها نظام الشركات وبناء على المتطلبات النظامية ذات العلاقة.

2. إختصاص لجنة المراجعة :

تختص لجنة المراجعة بمراقبة أعمال البنك، ولها في سبيل ذلك حق الإطلاع على سجلاته ووثائقه وطلب أي إيضاح أو بيان من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية، وتؤدي اللجنة مهامها المعتمدة بما في ذلك الإشراف على مجموعة المراجعة الداخلية ومجموعة الإلتزام ومكافحة غسل الأموال بالبنك ودراسة تقاريرهما، ودراسة نتائج تقييم نظام الرقابة الداخلية، بالإضافة إلى دراسة القوائم المالية الأولية والسنوية، والسياسات المحاسبية المتبعة والتوصية لمجلس الإدارة بترشيح مراجعي حسابات البنك، ودراسة تقارير الجهات الرقابية بشأن التزام البنك بالأنظمة والتعليمات، ووضع الآليات المناسبة التي من خلالها يتمكن العاملون في البنك من تقديم ملاحظاتهم بشأن أي تجاوز للأنظمة الداخلية، وترفع اللجنة توصياتها لمجلس الإدارة.

ووفق ما أوكل لها من مهام ومسئوليات بحسب لائحة وقواعد عملها، فإن لجنة المراجعة تقوم بدور أساسي وهام في مساعدة مجلس الإدارة للوفاء بواجباته فيما يخص سلامة القوائم المالية للبنك ومؤهلات واستقلالية مراجعي حسابات البنك، وأداء ضوابط وإجراءات الإفصاح بالبنك وفعالية مجموعة المراجعة الداخلية ومراجعي الحسابات الخارجيين وتقييم وفحص كفاية أنظمة البنك المحاسبية الداخلية والضوابط المالية، والتزام البنك بالسياسات الأخلاقية.

وتتكون لجنة المراجعة في بنك الجزيرة من رئيس يتم اختياره من أعضاء مجلس الإدارة (مستقل) وعضوين مستقلين على الأقل من خارج المجلس من ذوي الخبرة والمعرفة، وتعد اللجنة أربعة إجتماعات على الأقل في العام، ويحضر اجتماعات لجنة المراجعة كل من رئيس مجموعة المراجعة الداخلية والمسئول المالي الأول ورئيس مجموعة المخاطر ورئيس إدارة الائتمان ورئيس مجموعة الإلتزام ومكافحة غسل الأموال بشكل مستمر، كما ويحضرها الرئيس التنفيذي وكبار المديرين التنفيذيين عند الحاجة.

3. لائحة وقواعد عمل لجنة المراجعة :

وفق خطة البنك لمواءمة متطلبات الحوكمة، فقد روعي إعادة صياغة لائحة وقواعد عمل اللجنة بما يتوافق مع أحكام النظام المرعية والمتطلبات التنظيمية، وجرى إقرارها من قبل الجمعية العامة للبنك التي عقدت بتاريخ 18 رمضان 1443هـ الموافق 19 أبريل 2022م.

4. أعضاء لجنة المراجعة :

تم تشكيل أعضاء لجنة المراجعة لدورة المجلس الممتدة من 01 يناير 2022م وحتى 31 ديسمبر 2024م في اجتماع الجمعية العامة العادية الثالثة والستون للبنك المنعقدة في تاريخ 10 ربيع ثاني 1443هـ الموافق 15 نوفمبر 2021م ، وتضم اللجنة في عضويتها كل من:

إسم عضو اللجنة	صفة العضوية
الأستاذ / سعد بن إبراهيم المشوح (مستقل)	رئيس اللجنة
الأستاذ/ فوزي بن إبراهيم الحبيب (مستقل)	عضو اللجنة - من خارج المجلس
الدكتور / أبو بكر بن علي باجابر (مستقل)	عضو اللجنة - من خارج المجلس

5. إجتماعات اللجنة :

عقدت اللجنة خلال العام 2023م (4) اربعة اجتماعات وفقاً للتالي:

اجتماعات لجنة المراجعة خلال العام 2023م

إسم عضو اللجنة	الاجتماع 1 31 يناير	الاجتماع 2 30 أبريل	الاجتماع 3 25 يوليو	الاجتماع 4 23 أكتوبر
الأستاذ / سعد بن إبراهيم المشوح	√	√	√	√
الأستاذ/ فوزي بن إبراهيم الحبيب	√	√	√	√
الدكتور / أبو بكر بن علي باجابر	√	√	√	√

6. مهام لجنة المراجعة وأبرز أنشطتها خلال العام 2023م:

خلال العام 2023م قامت لجنة المراجعة بالعديد من الأنشطة، وفيما يلي ملخص لأهم الأعمال:

• القوائم المالية:

قامت لجنة المراجعة بدراسة القوائم المالية الربعية والسنوية للبنك حيث تم مناقشة المسائل الهامة مع المجموعة المالية والمراجعين الخارجيين واستعراض المقارنات والتحقق من أسباب التغيرات المؤثرة وكفاية الإفصاحات ومدى تطبيق السياسات والمعايير المحاسبية وبحث كافة الجوانب ذات الصلة والحصول على إفادة المراجعين الخارجيين بشأن تعاون إدارة البنك من ناحية تقديم جميع المستندات المطلوبة والإجابة

على استفساراتهم وبعد المناقشات وتأكيد المراجعين الخارجيين على عدم وجود ملاحظات جوهرية تؤثر على عدالة القوائم المالية، أبدت اللجنة رأيها وتوصياتها إلى مجلس الإدارة بشأنها.

• المراجعين الخارجيين:

قامت اللجنة بالتوصية لمجلس الإدارة والجمعية العامة بترشيح مراجعي الحسابات للبنك وذلك بعد دراستها للعروض المقدمة حيث أقرت الجمعية العامة للبنك التي عقدت بتاريخ 21 رمضان 1444هـ الموافق 12 ابريل 2023م بإعادة تعيين كل من مكتب برايس واترهاوس كوبرز ومكتب إرنست ويونغ، كمراجعي الحسابات للبنك وذلك لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية للربع الثاني والثالث والسنوي من العام المالي 2023م والربع الأول من العام 2024م وتحديد أتعابهما.

وأقرت لجنة المراجعة الخطة المقدمة من المراجعين الخارجيين لمراجعة أعمال البنك. وكذلك ناقشت اللجنة مع المراجعين الخارجيين خطاب الإدارة السنوي والملاحظات الصادرة ووجهت الإدارات المعنية بتنفيذ ومتابعة الخطط التصحيحية.

• المراجعين الداخليين:

اعتمدت اللجنة خطة عمل المراجعة الداخلية السنوية كما اعتمدت الخطة الاستراتيجية الشاملة للأعوام 2023-2026. كذلك قامت اللجنة بمتابعة ومراجعة التقارير الدورية الصادرة من مجموعة المراجعة الداخلية بالبنك ومتابعة مدى التقدم في تنفيذ الخطط المعتمدة والنظر في أبرز الملاحظات وإعطاء التوجيهات اللازمة لمعالجة أوجه القصور.

• الالتزام:

قامت اللجنة بمناقشة التقارير الدورية لمجموعة الالتزام ومكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب، ومتابعة كفاية الجهود المبذولة لرفع مستوى الالتزام والنظر في أبرز الملاحظات وتقارير فحوص الجهات التنظيمية وحالات عدم الالتزام بالأنظمة والتعليمات وإبداء توصياتها.

7. نتائج المراجعة الداخلية السنوية لفعالية إجراءات الرقابة الداخلية بالبنك:

ينتهج البنك إطاراً رقابياً داخلياً مبنياً على ثلاث خطوط دفاعية، وتقوم الإدارات المختلفة وقطاعات الأعمال في البنك بموائمة أنشطتها بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح الموضوعة والمعتمدة من الجهات المختصة كخط دفاع أول، في حين تقوم إدارات الرقابة الداخلية المتمثلة بمجموعات الالتزام ومجموعة المخاطر والمجموعة المالية وأمن المعلومات بدور خط الدفاع الثاني وتعنى بتقييم وقياس ومراقبة مستويات المخاطر المختلفة على صعيد العمليات اليومية وعمليات الإئتمان وأمن المعلومات لضمان التماشي مع

الضوابط التي وضعت وبهدف إيفاء البنك بالمتطلبات النظامية، وترفع هذه الإدارات تقارير دورية للجان الإدارية الداخلية ولجان المجلس الفرعية ومن ضمنها لجنة المخاطر، وتقوم مجموعة المراجعة الداخلية بمهام خط الدفاع الثالث والمعني بإجراء الفحوص والمراجعات اللازمة التي تكفل التزام البنك ومنسوبيه بسياسات البنك المعتمدة بناءً على أعمال مجموعة المراجعة الداخلية والمنفذة خلال السنة المالية 2023م والتي غطت الأقسام الأساسية بالبنك.


وبشكل عام، فقد تم التأكد بدرجة معقولة من فاعلية إجراءات ونظم الرقابة الداخلية من حيث تغطية تلك الإجراءات للجوانب الرقابية الهامة والتي تؤثر بشكل جوهري على قيام البنك بالوصول إلى أهدافه.

8. رأي لجنة المراجعة عن مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية :

تضطلع الإدارة التنفيذية بمسئولية وضع والحفاظ على نظام رقابة داخلية فعال في البنك يشمل كافة السياسات والإجراءات والعمليات التي تم تصميمها تحت إشراف مجلس الإدارة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للبنك. لقد تم تصميم نظام متكامل للرقابة الداخلية بالبنك على النحو الموصى به من قبل الجهات التنظيمية والرقابية ويقوم البنك بتقييم ومراقبة نظام الرقابة الداخلية من خلال إدارات البنك الرقابية واللجان المعنية.

وبناء على التقارير الدورية التي عرضت على اللجنة من قبل مجموعة المراجعة الداخلية ومجموعة الالتزام ومجموعة المخاطر وتقارير المراجعين الخارجيين واستنادًا على التأكيدات والإفصاحات السنوية التي تم الحصول عليها من الإدارة التنفيذية، فإن لجنة المراجعة ترى أن نظام الرقابة الداخلية المعمول به حاليًا يعمل بفعالية معقولة ومقبولة. علمًا بأن أي نظام رقابة داخلية بغض النظر عن مدى سلامة تصميمه وفعالية تطبيقه لا يمكن أن يوفر تأكيداً مطلقاً.

رئيس لجنة المراجعة



سعد بن إبراهيم المشوح

مرفقات البند السادس

جدول تعديل المادة (7) من النظام
الأساس

جدول تعديل المادة (7) من النظام الأساسي للبنك المتعلقة برأس المال

المادة	النص الحالي للمادة كما في النظام الأساسي	النص المقترح لتعديل المادة في النظام الأساسي
المادة (7): رأس المال:	رأس مال الشركة (8,200,000,000) ثمانية آلاف ومائتي مليون ريال سعودي مقسم إلى (820,000,000) ثمانمائة وعشرون مليون سهم نقدي وعادي متساوية فيما ترتيبه من حقوق والتزامات، وقيمة السهم الواحد (10) عشرة ريالات سعودية.	رأس مال الشركة هو عشرة مليار ومائتين وخمسون مليون (10,250,000,000) ريال سعودي مقسم إلى مليار وخمسة وعشرون مليون (1,025,000,000) سهم أسمي متساوية القيمة، قيمة كل منها (10) عشرة ريالات سعودي وجميعها أسهم عادية وقيمة المدفوع منه مبلغ (10,250,000,000) عشرة مليار ومائتين وخمسون مليون ريال سعودي.

مرفقات البند التاسع

جدول تعديل سياسة المزايا والتعويضات
لكبار المدراء في بنك الجزيرة

سياسة مزايا وتعويضات كبار المدراء

مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي

مرجع السياسة: PL-356-0930

رقم النسخة: V2.0

تاريخ الإصدار: 1 يوليو 2023

1. تمهيد

1.1 الأهداف

توضح سياسة تعويضات ومزايا الإدارة العليا لدى مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي نهج بنك الجزيرة في تعويضات ومزايا كبار المديرين العاملين في البنك. يقدم هذا المستند إرشادات السياسة مع ضمان الامتثال للقواعد واللوائح الداخلية والخارجية. تتضمن السياسة العديد من القواعد والمبادئ التي تضع إطارًا لقرارات وحوكمة مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي.

يجب أن يتم قراءة هذه السياسة مع مثيلاتها من سياسات رأس المال البشري.

1.2 مراجعة السياسة وإجراء تعديلات عليها

سيتم مراجعة محتوى هذا المستند كل (3) سنوات كحد أقصى إذا اقتضت التغييرات في العمليات التشغيلية/النظامية ذلك أو نصت المتطلبات التنظيمية على ذلك. يقوم مالك السياسة بإجراء التعديلات على الدليل. يلتزم البنك بتنفيذ كافة القواعد واللوائح والإرشادات الصادرة عن البنك المركزي السعودي في الوقت المحدد. يقوم البنك بمراجعة أي تعليمات أو لوائح جديدة فور نشر البنك المركزي السعودي لها وتنفيذ التعديلات اللازمة على السياسات والإجراءات ذات الصلة لضمان الامتثال الكامل للمتطلبات التنظيمية. بالإشارة إلى لوائح البنك المركزي السعودي، تتطلب سياسة تعويضات ومزايا الإدارة العليا لدى مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي وأي تعديلات مستقبلية الحصول على موافقة مجلس الإدارة والجمعية العمومية.

1.3 القواعد واللوائح ذات الصلة

سياسة المكافآت الخاصة بالبنوك لعام 2023

1.4 استثناءات السياسة

إذا لم يرد أي استثناء لبدء معين في السياسة، فإن الجمعية العمومية مخولة بالموافقة على الاستثناءات.

1.5 التعريفات والاختصارات

التعريفات	الاختصار
في إطار هذه العملية، يجب على الفرد إعادة ملكية مبلغ المكافأة المتغيرة المدفوعة سابقًا أو التي تم منحها بالفعل للبنك في ظروف معينة.	الاسترداد
فقدان أو سحب عناصر التعويض المستقبلية بسبب عدم الوفاء أو الإخلال بالالتزام التعاقدية. يتم تطبيق ذلك إذا كان سبب عدم الوفاء في نطاق سيطرة الموظفين.	المصادر

عدم المصادرة	استثناء مقدم للحصول على عنصر (عناصر) التعويض المستقبلي على الرغم من عدم الوفاء بالالتزام التعاقدية. يتم منح ذلك إذا كان سبب عدم الاستيفاء خارجاً عن سيطرة الموظفين.
نظام الاقتطاع	يسمح للبنك بتخفيض قيمة المكافآت المؤجلة بالكامل أو جزء منها على أساس تسوية المخاطر اللاحقة قبل استحقاقها.
الإدارة العليا	هي عبارة عن كبار نواب الرئيس العاملين وتشمل الدرجات من 22 إلى 25 التي تمثل النطاقين (أ) و(ب). يوافق مجلس الإدارة على جميع الأفراد المدرجين على أنهم إدارة عليا وسيخضعون لهذه السياسة. يوافق مجلس الإدارة على أي استثناءات للأدوار في الدرجات من 22 إلى 25.
مناصب تتطلب عدم ممانعة ساما	الأدوار التي تحتاج إلى عدم اعتراض خطي من البنك المركزي السعودي على التعيين أو التعيين المؤقت للمرشحين

2. مزايا وتعويضات الإدارة العليا

2.1 الأهداف

- توفير الإطار والحوكمة لتقديم تعويضات ومزايا الإدارة العليا.
- دعم استراتيجية الأعمال من خلال وضع التدابير التي تسمح للبنك بجذب وتحفيز والاحتفاظ بكبار المديرين ذوي الكفاءة.
- تشمل سياسة التعويضات بشكل شامل جميع جوانب التعويضات لضمان إدارة المخاطر المتعلقة بالتعويضات بحكمة.
- تصميم أطر للتعويضات تركز على دعم الإدارة الفعالة للمخاطر وتحقيق السلامة المالية واستقرار للبنك.
- التأكد من أن ممارسات التعويضات في البنك تتوافق مع قواعد البنك المركزي السعودي بشأن ممارسات التعويض ومبادئ ومعايير مجلس الاستقرار المالي.
- تقديم إرشادات الإدارة الفعالة للمخاطر من خلال التعويضات وبالتالي تعزيز توافق التعويضات وتحمل المخاطر.

2.2 النطاق

- يشمل نطاق هذه السياسة جميع كبار المدراء العاملين لدى البنك.
- الهيكل العام للراتب الأساسي ومحدداته الرئيسية.
- بيان وتفاصيل المزايا الرئيسية التي تشكل جزءاً من مجموعة التعويضات.
- أنظمة الأجور المتغيرة.
- التصميم المتأثر بممارسات القطاع ونموذج الأعمال والوضع المالي والأداء التشغيلي والأولويات الإستراتيجية للبنك.
- تعتمد البدلات دائماً على طبيعة العمل إذا لم تكن جزءاً من الاتفاق التعاقدية حسب العقد الموقع.
- يرجى النظر بالملحق (1) - مزايا الرئيس التنفيذي وكذلك الملحق (2) - منهجية وممارسات التعويضات والمزايا.

2.3 الأدوار والمسؤوليات

- بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة، ستتحمل مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي مسؤولية وضع السياسة وستتحمّل الجمعية العمومية مسؤولية الموافقة على هذا المستند والتغييرات المستقبلية الا في حالة عدم طلبها من البنك المركزي مستقبلاً.
- تقوم الجمعية العمومية بتقويض مراقبة هذه السياسة وإدارتها إلى مجلس الإدارة الذي يقوم بدوره بتعيين لجنة الترشيحات والمكافآت لإجراء مراجعات نصف سنوية.
- لا يجب إجراء المراجعة والموافقة السنوية متى تمت الموافقة على هذا المستند ولم يتم تغييره، ما لم تكن هناك تغييرات. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة السياسة والموافقة عليها بشكل نصف سنوي بما يتماشى مع متطلبات البنك المركزي السعودي.
- تجري لجنة الترشيحات والمكافآت تقييم الأداء وتخصيص المكافآت لجميع رؤساء المجموعات في البنك للحصول على موافقة مجلس الإدارة.
- يتأكد مجلس الإدارة من أن الإدارة قد وضعت أنظمة وإجراءات مفصلة وآلية إشراف فعالة لضمان الالتزام بالسياسة.
- تقع سياسات التعويضات والمزايا ضمن مسؤوليات مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي.
- تخضع أي قواعد وشروط وأحكام غير واردة في هذه السياسة لإقرار مجلس الإدارة وموافقة الجمعية العمومية.
- تتأكد لجنة الترشيحات والمكافآت ومجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي من أن الحجم المتغير لقاعدة البيانات وتعويضات الموظفين يراعي جميع المخاطر الحالية والمحتملة، ويشمل ذلك المخاطر التي يصعب قياسها مثل مخاطر السيولة ومخاطر السمعة وتكلفة رأس المال. يجب أن يراعي حجم قاعدة بيانات التعويضات المتغيرة وتخصيصها داخل بنك الجزيرة النطاق الكامل للمخاطر.
- تستخدم مجموعة التمويل الأساليب المناسبة لتعديل أرباحها المحاسبية لمجموعة كاملة من المخاطر المحددة ومراعاة حجم وتعقيد عملياتها.
- تتضمن إدارة مخاطر المؤسسات أن مراجعة سياسة التعويضات لتقييم مدى كفايتها وفعاليتها جزءاً لا يتجزأ من إدارة المخاطر في البنك.
- يقدم البنك لموظفيه حزم جذابة بناءً على معايير محددة لضمان العدالة والقدرة التنافسية في السوق الخارجية مع الاحتفاظ بالموهب.
- تكون مدفوعات التعويضات مراعية للأفق الزمني للمخاطر -حسب الاقتضاء- وتأجيل المكون المتغير للتعويض عندما تتحقق المخاطر على مدى فترات طويلة.
- تتحمل مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي مسؤولية تقديم تقرير الامتثال نصف السنوي إلى البنك المركزي السعودي مرتين سنوياً، ويشمل ذلك جميع الإجراءات التي يتخذها البنك للامتثال لقواعد البنك المركزي السعودي ومبادئ ومعايير مجلس الاستقرار المالي بشأن ممارسة التعويضات.

- تتحمل مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي مسؤولية تقديم مزايا الرئيس التنفيذي وفقاً لإرشادات منفصلة إلى لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة للموافقة عليها. يمكن مراجعة مزايا الرئيس التنفيذي بناءً على توصية رئيس مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي المقدمة إلى لجنة الترشيحات والمكافآت و/ أو إذا تم تلقي طلب مخصص لإجراء المراجعة من لجنة الترشيحات والمكافآت أو مجلس الإدارة. قد تكون المزايا الإضافية جزءاً من عقد/ عرض الرئيس التنفيذي.
- يتأكد البنك عن طريق الرئيس التنفيذي ومجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي من الالتزام بالحدود التنظيمية للأجور على النحو الذي يحدده البنك المركزي السعودي أو أي هيئة تنظيمية أخرى.

2.4 مسؤوليات الإدارة العليا

- تتولى الإدارة العليا للبنك مهمة تنفيذ أنظمة المكافآت التي تدعم الحوكمة الفعالة وممارسات المكافآت السليمة والسلوك الأخلاقي والامتثال للقوانين واللوائح ومعايير السلوك الداخلي.
- تتحمل الإدارة العليا مسؤولية ما يلي:
 - تعزيز مبادئ السلوك وتطويرها ومشاركتها والربط بوضوح بين المكافآت ومعايير السلوك كجزء من عملية تقييم الأداء والتأكد من أن العواقب المحتملة لمخالفات المكافآت موضحة بوضوح لجميع الموظفين.
 - متابعة مشاركة الطموحات المرغوبة لكل إدارة في البنك بخصوص السلوك الأخلاقي وممارسات العمل الممتثلة للأنظمة واللوائح والمعايير الداخلية للسلوك وتطبيق وتحقيق هذه الطموحات.
 - وضع المؤشرات المتعلقة بمخاطر سوء السلوك في كل قسم في البنك ورصدها وتقديم تقارير بها ومراقبة دور كل قسم في البنك في تصعيد ومعالجة أوجه القصور التي تم تحديدها أو غيرها من الأمور الهامة بطريقة مناسبة وفي الوقت المناسب بطريقة تسمح بإدراج الملاحظات والتغييرات ذات الصلة في عملية تقييم الأداء، حسب الاقتضاء.
- تقدم مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي تقرير إلى لجنة الترشيحات والمكافآت مرتين سنوياً على الأقل بشأن التدابير المتخذة والخطوات الواجب اتخاذها في إطار تطبيق قواعد مكافآت البنوك الصادرة عن البنك المركزي السعودي وأي أنظمة ولوائح ومبادئ ومعايير ذات صلة.

2.5 مراعاة المخاطر

- يتم تعديل التعويض لجميع أنواع المخاطر.
- تتطابق نتائج التعويضات مع نتائج المخاطر على مستوى البنك.
- يقوم البنك بتحديد متحملي المخاطر لأغراض التعويض.
- يستخدم البنك مزيجاً من النقد والأسهم وأشكال التعويضات الأخرى بما يتوافق مع مراعاة المخاطر.
- يستخدم البنك مزيجاً مناسباً من الأساليب الكمية والنوعية لإجراء التعديلات المسبقة للمخاطر.
- يستفيد البنك من نظام الاقتطاع أو الاسترداد إذا كان هناك انتهاكات مادية.
- وجود تمايز واضح بين أنواع الأجور لكل دور من أدوار الإدارة العليا بناءً على نمط المخاطر.

2.6 إرشادات الأجر المتغير

2.6.1 في سياق دورة المكافآت السنوية، سيقوم البنك بتحديث إرشادات الأجر المتغيرة ويطلب من لجنة الترشيحات والمكافآت الموافقة عليها.

2.6.2 ستحدد إرشادات الأجر المتغيرة كيفية استخراج قواعد بيانات المكافآت وتوزيعها بين الشركات المختلفة، ويشمل ذلك التمييز بين الأنظمة والمكافآت بين المجالات المدرة للإيرادات ووظائف المراقبة.

2.6.3 سيتم أيضاً تحديد طريقة التعامل مع تأجيلات المكافآت لكبار المديرين ضمن الإرشادات.

2.6.4 توضح المبادئ التوجيهية أيضاً كيفية أخذ مقاييس المخاطر في الاعتبار عند توزيع المكافآت.

2.6.5 يتم تقديم توصيات كل مدير أول بشكل فردي للحصول على موافقة لجنة الترشيحات والمكافآت عليها أولاً ثم موافقة مجلس الإدارة عليها.

3. المزايا الثابتة

3.1 الأهداف

تقديم إرشادات السياسة التي تتناول توفير المزايا الثابتة لكبار المديرين.

3.2 الراتب الأساسي

الراتب الأساسي هو الراتب الذي يحصل عليه الموظف قبل إجراء أي إضافة أو خصم عليه ويتم وصفه بأنه راتب الوظيفة قبل تقديم أي بدلات أو دفعات متغيرة.

3.3 بدل السكن

3.3.1 يقدم البنك لموظفيه (4) رواتب أساسية كبديل سكن يتم صرفهم بالتساوي على مدار أشهر العام.

3.3.2 في الحالات التي يوفر فيها البنك السكن، يتم استثناء المدير الأول من أخذ هذا البديل.

3.4 بدل التنقل

3.4.1 يقدم البنك لموظفيه راتب أساسي كبديل مواصلات يتم صرفه بالتساوي على مدار أشهر العام.

3.5 بدل شهر رمضان

3.5.1 يقدم البنك لموظفيه راتب أساسي كبديل شهر رمضان يتم صرفه بالتساوي على مدار أشهر العام.

3.6 بدل شهر ديسمبر

3.6.1 يقدم البنك لموظفيه راتب أساسي كبديل شهر ديسمبر يتم صرفه بالتساوي على مدار أشهر العام.

3.7 بدل إجازات

3.7.1 يقدم البنك لموظفيه راتب أساسي كبديل إجازات يتم صرفه بالتساوي على مدار أشهر العام.

3.8 برنامج دعم التعليم

3.8.1 يتم تقديم برنامج دعم التعليم للموظفين في الفئة (د) وما فوقها. يتضمن برنامج الدعم ما يلي:

- أن يكون لدى الموظف أطفال يذهبون إلى المدرسة.
- أن يكون الموظف مقيماً في المملكة العربية السعودية حتى يحصل على البرنامج.
- أن لا يتجاوز عمر الأطفال 19 عاماً أثناء وجودهم في المدرسة. الكليات والجامعات مستبعدة من هذا البرنامج.
- تبدأ المراحل التعليمية المغطاة من المرحلة الثالثة بالروضة (السنة التمهيديّة قبل الصف الأول الابتدائي) حتى نهاية المرحلة الثانوية.
- يغطي برنامج دعم التعليم 3 أطفال كحد أقصى لكل موظف.
- يرد أدناه الاستحقاق حسب المستوى الإداري لهذه الميزة:

أقصى مبلغ لسداد تكاليف كل طفل	الدرجة	الفئة
25,000 ريال سعودي كل عام	23	ب
	22	

3.8.2 تتم الحسابات للأطفال الدارسين في الخارج بناءً على طريقة النسبة المئوية المتناسبة لمدة 12 شهراً (يناير - ديسمبر) للتسجيل خلال فترة العام.

3.8.3 تعتمد حسابات الأطفال الذين يدرسون محلياً على معدل الالتحاق (بتقويم التعليم المحلي) طوال العام.

3.8.4 يتم سداد المبلغ المستحق بما يصل إلى الحد السنوي عند تقديم نموذج دعم التعليم مع الفواتير الرسمية المختومة (المطبوعة/ الإلكترونية).

3.8.5 إذا كان لدى الموظف أكثر من طفل واحد، يتم استبدال الحد الأقصى الفردي بالحد الأقصى لراتب الموظف بناءً على عدد الأطفال المستحقين مضمونًا في الحد الأقصى للأطفال.

3.8.6 سيتم تخصيص المبلغ بمبلغ الموظف كمبلغ مستحق ويمكن المطالبة به وفقًا للبند 3.8.1 للمساعدة في تلبية احتياجات المستوى التعليمي لكل طفل قدر الإمكان. يتم تحديد المبلغ بالحدود الإجمالية للأطفال المستحقين حتى 3 أطفال. **أمثلة:** (الحد الأقصى لطفلين للمجموعة (ب) = 50 ألف ريال سعودي، للطفل الأول 28 ألف ريال سعودي للعام بأكمله وللطفل الثاني 22 ألف ريال سعودي للعام بأكمله، ويكون الإجمالي 50 ألف ريال سعودي).

3.8.7 يعتمد مبلغ الدفع على المستوى الوظيفي بتاريخ الفاتورة.

3.8.8 سيتم حجز تعويضات الموظفين الجدد ودفعها بعد استكمال فترة التجربة.

3.8.9 إذا غادر الموظف البنك، يتم استرداد إجمالي المبلغ المستحق للسنة الأخيرة بالعمل من الموظف من تسوية استحقاقات نهاية الخدمة.

4. بدلات غير ثابتة

تعتمد البدلات على طبيعة العمل و/ أو الاتفاق التعاقدية. يمكن إلغاؤها بمجرد انقضاء الحاجة بسبب طلب العمل أو النقل أو التقلبات أو أي تغييرات أخرى قد تؤثر على الميزة.

4.1 بدل الجوال

4.1.1 يتم منح البدلات بما يتوافق مع التفاصيل الواردة أدناه لكبار المدراء.

المبلغ (ريال سعودي)	الفئة
800	أ
400	ب

4.1.2 يتم مراجعة استحقاق الموظفين في جميع الفئات وما دونها سنويًا.

4.1.3 يلتزم جميع الموظفين الذين يحصلون على بدل الجوال بإمكانية الوصول إليهم عبر جوالهم في حالات الطوارئ في أي وقت.

4.1.4 يتم حساب جميع التكاليف المرتبطة ببدل الجوال بمركز التكلفة المعني الذي ينتمي إليه الموظف المتلقي للبدل.

4.1.5 يجب على جميع مستخدمي خدمات الاتصالات الصوتية والبيانات الهاتفية الخاصة بالبنك الالتزام بسياسة أمن الاتصالات وميثاق قواعد السلوك التي وضعها البنك، وخصوصاً فيما يتعلق بالسرية والملكية والاستخدام غير التجاري.

4.1.6 يتم حذف هذا البديل أو تعديله على الفور إذا تم تغيير طبيعة دور الموظف لأي سبب من الأسباب.

4.2 بدل التنقلات

4.2.1 تقوم مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي بتقديم جميع مبالغ تنقلات كبار المديرين إلى الرئيس التنفيذي والعضو المنتدب للموافقة عليها.

4.2.2 يحق للموظفين والمنضمين الجدد المنتقلين من مواطنهم داخل المملكة بناءً على طلب وإرشادات البنك الحصول على بدل تنقلات نقدي بمعدل راتبين أساسيين لمرة واحدة (شريطة ألا تقل المسافة عن 80 كم).

4.2.3 سيتحمل البنك تذاكر طيران ذهاباً أو إياباً للموظف وأسرته المؤهلة (أقل من 18 عاماً للذكور وأي عمر للإناث غير المتزوجات) في حالة نقل الموظف.

4.2.4 إذا كان النقل من خارج المملكة العربية السعودية، فإن البنك سيتحمل تكلفة التأشيرة وتصاريح الإقامة وأفراد الأسرة المستحقين (أقل من 18 عاماً للذكور وأي عمر للإناث غير المتزوجات ويكون كلاهما تحت رعاية البنك).

4.2.5 يُضاف تعويض الإقامة في الفنادق إلى الراتبين الأساسيين بدءاً من فترة مدتها أسبوعين ويمكن تمديدها إلى شهر واحد كحد أقصى، وذلك للموظف وأفراد الأسرة المستحقين كما يلي:

المبلغ اليومي للفندق (ريال سعودي)	الفئة
1300	ب

4.3 نفقات عودة المغتربين واعتبارات السفر

4.3.1 يحق للموظفين المغتربين وأفراد أسرهم المعالين قانونياً (الزوج أو الزوجة والأطفال) العائدين إلى موطنهم بموجب العقد الحصول على مصاريف سفر العودة في شكل تذكرة سفر جوية ذهاباً إلى موطنهم. يتم تحديد فئة السفر الجوي من خلال عقد الموظف.

4.3.2 يمكن دفع مصاريف سفر العودة من خلال ما يلي:

4.3.2.1 مبلغ محدد يضاف إلى صرف التسوية النهائية للموظف لتذاكر السفر الفعلية التي سيقوم الموظف بشرائها.

4.3.2.2 أو شراء الممثل المعتمد لمجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي لتذاكر الطيران المطلوبة على الوجهة المطلوبة وتسليمها إلى الموظف مع مستندات التسوية النهائية. وفي هذه الحالة لا يتم إضافة أي مبلغ نفقات السفر إلى مبلغ التسوية النهائية.

4.3.3 قد يكون الموظفون في مناصب الإدارة العليا مستحقين لشحن الممتلكات المنزلية والمتعلقات الشخصية إلى بلدانهم أو أماكن إقامتهم المختارة وفقاً للعقود الخاصة بهم.

4.4 بدل خاص

4.4.1 يكون هذا البديل متفق عليه تعاقدياً ويتم التفاوض عليه مع المرشح وتناوله في عقده. يعد هذا أمراً أساسياً لمعالجة التعويضات حيث يجب التحلي بالمرونة بها.

4.4.2 للمزيد من المعلومات، يرجى النظر بملحق التعويضات والمزايا

4.5 التأمين على الحياة - تكافل

تم وضع الخطة لمساعدة الموظفين ومعاليمهم على مواجهة الصعوبات المالية نتيجة للوفاة و/أو العجز الجزئي أو الكلي الدائم. يحتفظ البنك بالحق في تغيير المبالغ المغطاة أو نوع التغطية متى اقتضت الظروف ذلك، وسيتم إعلام الموظفين بذلك.

4.6 التأمين الطبي

4.6.1 يحق لجميع الموظفين في البنك الحصول على تأمين طبي لهم ولمعاليمهم القانونيين وفقاً لمجلس الضمان الصحي.

4.6.2 موظف البنك ومن يعولهم المستحقون في البطاقة العائلية (الزوج والأبناء)، ويشمل ذلك:

- الزوج (الزوجين)
- الأبناء الذكور حتى سن 25 عام
- الفتيات غير المتزوجات

4.6.3 وبخصوص الموظفين غير السعوديين، يتم توفير تأمين طبي للموظف والمعالين المرافقين له المقيمين في المملكة العربية السعودية من خلال تصريح الإقامة، على أن يكون عقد العمل خاضع للوضع الأسري.

4.6.4 يكون طلب الموظفين بإدراج المعالين المؤهلين في التأمين الطبي خلال فترة التسجيل المسموح بها ويتم تحديده بتكلفة البوليصه وقت الطلب حيث يتم تجديد العقد سنوياً وقد تتغير فوائد التكلفة.

4.6.5 يحصل معالي الموظف على نفس فئة خطة التأمين الطبي.

4.6.6 يرد أدناه فئة خطة التأمين الطبي لكبار المديرين. يخضع ذلك للتغيير وفقاً لمزود التأمين الطبي والاتفاقيات السنوية التي يُبرمها البنك مع مقدم الخدمات الطبية المفضل.

الفئة	الخطة
ب	خطة الأشخاص المهمين جداً جداً

5. تسهيلات الموظفين

- توفير الإطار والحوكمة والمزايا.
- دعم الموظفين في الاستفادة من التسهيلات المالية كما يلي:
- تحويل قروض الموظفين التجارية إلى قروض للموظفين.
- تحويل قروض الموظفين من بنوك أخرى إلى قروض لموظفي بنك الجزيرة.
- قبول متوسط/ أعلى تقييم في حالة وجود انحراف بين التقييمات.
- قبول الحد الأقصى للانحراف بين المئتمنين.
- التأكد من أن ممارسات التعويضات في البنك تتوافق مع ممارسات التعويضات الصادرة عن البنك المركزي السعودي ومبادئ ومعايير مجلس الاستقرار المالي.

5.2 الأدوار والمسؤوليات

تقع عمليات تسهيلات الموظفين ضمن مسؤولية مجموعة الخدمات المصرفية للأفراد مع دعم مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي.

تخضع الأسعار والرسوم لقرار الخدمات المصرفية للأفراد وفقاً لمصفوفة تسعير عملاء التجزئة.

يخضع التنازل عن المستحقات للحدود المالية.

5.3 السياسات العامة

5.3.1 لا يتجاوز الموظف نسبة عبء الدين المعتمدة لدى البنك المركزي السعودي.

5.3.2 وفي حالة استقالة/ تقاعد/ إنهاء خدمة الموظف في البنك، لا تشمل تسوية نهاية الخدمة على تسوية القرض، و سيتم معاملة الموظفين بدلاً من ذلك كعميل عادي للخدمات المصرفية للأفراد وتسري أسعار العملاء.

5.3.3 سيتم تحويل أي متأخرات متبقية إلى التحصيل.

5.3.4 وبخصوص الموظفين الوافدين، لا يتجاوز الحد الأقصى لمبلغ التمويل مبلغ مكافأة نهاية الخدمة الخاصة بهم.

5.3.5 تصنيف مرضي لاعتماد خالي من التحفظات من الشركة السعودية للمعلومات الائتمانية (سمة) وسجل سداد الالتزامات الداخلية/ الخارجية وفقاً لسياسة ائتمان التجزئة.

5.3.6 سيخضع التصنيف لسجل سداد الالتزامات الداخلية/ الخارجية وفقاً لمصفوفة تسعير عملاء التجزئة.

5.3.7 يمكن لشركاء الاعمال في مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي وبتوصية من رئيس المجموعة وموافقة الرئيس التنفيذي أن تقترح استحقاق تسهيلات فورية لمرشحي البنك الجدد.

5.3.8 يجب على الموظفين المستقبليين البدء في تحويل مستحقاتهم إلى منتجات تجارية في أقرب وقت ممكن لضمان الخروج السلس.

5.4 الراتب الشهري المقدم

يحق للموظفين التقدم بطلب للحصول على راتب شهر واحد مقدماً ولا يتجاوز عدد الطلبات 3 مرات سنوياً. لا يجوز أن يتجاوز إجمالي الراتب المقدم عن مكافأة نهاية الخدمة.

5.5 التمويل الشخصي للموظفين "القرض الحسن"

5.5.1 يستحق الموظفون بدوام كامل الحصول على التمويل الشخصي للموظفين "القرض الحسن" بعد استكمال فترة التجربة بنجاح.

5.5.2 سيكون الحد الأقصى للاستحقاق هو راتب لمدة 4 أشهر بالكامل دون أي استثناءات.

5.5.3 يمكن سداد مبلغ القرض الحسن على عدة أقساط تصل إلى 24 قسطاً (فعلياً 26 قسط في حالة تأجيلات رمضان). يتم خصم الأقساط تلقائياً من الراتب الشهري للموظف وسيتم تطبيق فترة سماح مدتها شهر واحد من تاريخ إصدار القرض قبل خصم القسط الأول.

5.5.4 يجوز للموظفين سداد دفعات إضافية على أصل القرض أو سداد مبلغ التمويل المستحق بالكامل في أي وقت. سيتم تطبيق نظام الدفعات الجزئية لتقليل أصل التمويل المستحق ولن يعني ذلك الموظفين من التزام سداد أقساط شهرية بشكل منتظم.

5.5.5 لا يُسمح بإعادة تمويل الزيادة في منتصف المدة بسند لاحق حتى يقوم الموظف بتسوية المبلغ الأصلي لسند القرض بالكامل. يخضع أي استثناء لموافقة الرئيس التنفيذي.

5.5.6 تحتاج جميع طلبات القرض الحسن بقيمة 250,000 ريال سعودي (مائتين وخمسين ألف ريال سعودي) أو أكثر إلى موافقة صريحة من الرئيس التنفيذي.

5.5.7 يجوز تأجيل القسط الشهري مرة واحدة خلال السنة الميلادية بناء على طلب الموظف. لن يتم منح أي تأجيل للقسط الشهري خلال الأشهر الستة الأولى من تاريخ صرف التمويل. تكون هذه التأجيلات منفصلة عن تأجيلات رمضان.

5.6 تمويل إسكان الموظفين "البيت الحسن"

5.6.1 يحق لجميع الموظفين السعوديين وموظفي دول مجلس الخليج التعاوني الدائمين الحصول على تمويل الإسكان من البنك لمرة واحدة خلال فترة عملهم في البنك أو على فترات مدتها 5 سنوات إذا اختاروا بيع أو تسوية ممتلكاتهم الممولة من البنك لشراء عقار مختلف.

5.6.2 يتم احتساب الحد الأقصى لمبلغ التمويل لشراء منزل جاهز "البيت الحسن" على أساس إجمالي 5 رواتب سنوية وبدلات ثابتة لمدة 5 سنوات، ويصل إلى المبلغ الوارد أدناه مع مراعاة نسبة عبء الدين لدى البنك المركزي السعودي.

الفترة	حد التمويل*
ب	يصل إلى 3.75 مليون
*خاضع لنسبة عبء الدين السائدة لدى البنك المركزي السعودي	

5.6.3 يجب أن تتراوح أعمار الموظفين المستحقين بين 20 و60 عامًا.

5.6.4 يشترط أن يكون أداء الموظفين المؤهلين منجز على مدى العامين الماضيين، في حالة عدم وجود تقييم مسجل للأداء السنوي يجب على رئيس المجموعة وشريك الأعمال بإعتماد الطلب.

5.6.5 يتم السداد خلال 20 عامًا أو أقل، اعتمادًا على عمر الموظف الفردي والوقت المتبقي لسن التقاعد الرسمي، على أقساط شهرية متساوية.

5.6.6 يُطلب من الموظفين أيضًا الحصول على تأمين تكافلي إلزامي خاص بالبرنامج لكل من رصيد سندات الإسكان وقيمة الأصول الثابتة الفعلية للعقار لضمان الحماية الكاملة للممتلكات والأصول دائمًا. يعتبر تأمين التكافل هذا منفصل عن تأمين التكافل الأساسي الذي يقدمه البنك مجانًا لجميع موظفيه المنتظمين. يتم إصدار فاتورة بتكلفة برنامج التكافل للسكن بشكل منفصل للموظف المشارك الفردي ويتم خصمها شهريًا مع مبلغ السداد المنتظم.

5.6.7 يكون الموظفون مؤهلين للتقدم بطلب للحصول على القرض بعد 12 شهرًا من تاريخ بدء العمل إذا لم يتم الاتفاق على شروط تعاقدية عند التوظيف. كما تقع استثناءات الأهلية ضمن سلطة رئيس مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي.

5.6.8 للبنك الحق في إنهاء التمويل لسبب ما، أو إعادة هيكلة سندات الرهن العقاري إذا أجبرته ظروف السوق على القيام بذلك.

5.7 بطاقات الائتمان

5.7.1 يتم إصدار بطاقات الائتمان المصرفية مجاناً للموظفين المؤهلين عند بدء العمل، وبما يتماشى مع لوائح البنك المركزي السعودي. يعتمد حد بطاقة الائتمان على نسبة عبء الدين المقررة من البنك المركزي السعودي ويعتمد نوع بطاقة الائتمان على تصنيف مجموعة الخدمات المصرفية للأفراد.

5.7.2 الالتزام بلوائح البنك المركزي السعودي والتخفيف من أي مخاطر مرتبطة باستخدام البطاقة الائتمانية لموظفي البنك، وقد تم وضع القيود التالية:

- يتوفر للموظفين خيار سداد كامل الأرصدة المستحقة أو ما لا يقل عن 5% من سداد الرصيد المستحق في نهاية كل دورة فاتورة.
- يتم خصم المدفوعات تلقائياً من حساب كل موظف في تاريخ الاستحقاق.
- يتم تحميل الموظفين بنسبة 50% فقط من معدلات هامش الربح المفروضة على العملاء المنتظمين بناءً على حدود أسعار الخدمات المصرفية للأفراد.
- يتمتع الموظفون بإصدار وتجديد بطاقتهم الأساسية والإضافية مجاناً.
- يتم التعامل مع الموظفين بشكل مماثل تقريباً للعملاء العاديين فيما يتعلق بحالات التأخر في السداد والتخلف عن السداد وإعداد التقارير الائتمانية وجميع الجوانب التشغيلية الأخرى المرتبطة ببطاقات الائتمان المصرفية.

5.7.3 بالنسبة للموظفين الذين يختارون الحصول على أكثر من نوع واحد من البطاقات، سيتم تقسيم حدود تسهيلات بطاقة الائتمان الخاصة بهم بين البطاقتين بنسبة من اختيارهم، ولكن دون تجاوز الحد الأقصى لبطاقة الائتمان الخاصة بهم.

5.7.4 يتم سحب مزايا بطاقة ائتمان الموظفين عند مغادرة الموظفين وسيتم تغيير التصنيف إلى عميل. ومن ثم، يخضع حد ونوع بطاقة الائتمان لتصنيف مجموعة الخدمات المصرفية للأفراد.

5.8 برنامج ديناري لتمويل القروض الشخصية للموظفين

5.8.1 يكون جميع موظفي بنك الجزيرة السعوديين والمواطنين والمغتربين المؤهلين الذين يستوفون الشروط التالية مؤهلين للتقدم لبرنامج "ديناري". لا يضمن الطلب القبول، ويتم فحص جميع الطلبات بشكل فردي للتأكد من جدارة مخاطر الائتمان والموافقات.

5.8.2 يكون الحد الأقصى للعمر عند الاستحقاق هو 60 عاماً (ميلادياً)، مع خدمة لا تقل عن 6 أشهر. يعتمد مبلغ التمويل على نسبة عبء الدين لدى البنك المركزي السعودي.



5.8.3 تقع استثناءات الأهلية ضمن سلطة رئيس مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي.

5.8.4 تصنيف ائتماني مقبول "صحيح" للشركة السعودية للمعلومات الائتمانية (سمة) وسجل سداد الالتزامات الداخلية والخارجية. ينطبق منتج ديناري على الشراء وإعادة التمويل وفقاً لقرض التمويل الشخصي الحالي للمستهلك بالدينار.

5.8.5 تتراوح فترة السداد بين ثلاثة (3) أشهر وتصل إلى خمس (5) سنوات كحد أقصى.

5.8.6 تكون شروط الإقراض والتدقيق مماثلة لقروض التمويل الشخصي بالدينار.

5.8.7 يتم خصم المدفوعات تلقائياً من حساب الموظفين من قبل مجموعة الخدمات المصرفية للأفراد وفقاً لعملية عملاء مجموعة الخدمات المصرفية للأفراد.

5.9 التمويل التأجيري للسيارات

5.9.1 ينطبق التمويل التأجيري للسيارات على جميع موظفي بنك الجزيرة.

5.9.2 إكمال ما لا يقل عن 3 أشهر من الخدمة في بنك الجزيرة.

5.9.3 تتراوح فترة السداد ما بين 12 شهراً وتصل إلى 60 شهراً كحد أقصى.

5.9.4 تقوم مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي بتقديم التأكيد والبيانات المطلوبة مباشرة إلى الموظفين المعينين ضمن مجموعة الخدمات المصرفية للأفراد.

5.10 حافز توقيع التوظيف الجديد

5.10.1 في بعض الحالات، يتم إقناع المرشح المرغوب فيه بحافز يدفع لمرة واحدة "الانضمام للعمل" وتتدرج هذه ضمن تعريف المزايا الاستثنائية للتوظيف الجديد التي سيتم مناقشتها في الأقسام أدناه. ومع ذلك، فإن جميع حوافز الانضمام للعمل مشروطة بإكمال المرشح لمدة عام كامل على الأقل للعمل لدى بنك الجزيرة، مع العلم أن الحافز يكون مستحق لبنك الجزيرة إذا اختار الموظف ترك العمل قبل إكمال السنة الأولى، وأن هذا الشرط المذكور صراحة في خطاب عرض العمل الخاص به.

5.10.2 تتم الموافقة على مثل هذه الحالات من قبل رئيس مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي والموافقة عليها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.

5.11 مزايا استثنائية للتوظيف الجديد

5.11.1 في بعض الحالات، يتم استقطاب الموظف الجديد المرغوب فيه للغاية بعرض مزايا استثنائية مثل منح القرض الحسن بشكل فوري، قرض تمويل عقاري / سكني جديد، أو تحويل القرض العقاري الحالي للمرشح مع صاحب العمل السابق أو طرف ثالث آخر، أو منح قرض بضمان رأس المال، أو تحمل أي التزامات مالية أخرى قائمة، مع التنازل عن مدة الخدمة العادية المطلوبة و/أو الأقدمية و/أو القيود الأخرى أو متطلبات الأهلية الأخرى، أو أي شكل آخر من أشكال التنازل المالي الذي لا يُنظر إليه عادة للموظفين الجدد.

5.11.2 يتم اعتماد مثل هذه الحالات من قبل رئيس مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي واعتمادها من لجنة الترشيحات والمكافآت

6. الأجر المتغيرة

6.1 الأهداف

توفير إطار السياسة الذي يحكم توفير الأجر المتغيرة.

6.2 النطاق

يغطي نطاق هذه السياسة جميع كبار المديرين المؤهلين للحصول على أجر متغيرة.

6.3 الأدوار والمسؤوليات

تقع سياسة الأجر المتغيرة ضمن مسؤولية مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي.

6.4 السياسات العامة

6.4.1 يلزم تحديد جميع حدود المخاطرة بشكل صارم والإشارة إليها كمياً مع نقاط توقف/انطلاق واضحة لا لبس فيها وهوامش مقبولة. يلزم عدم تشجيع موظفي المبيعات على اتخاذ تلك القرارات بشكل مستقل أو بدون توجيه دقيق.

6.4.2 على جميع الموظفين الذين يتعاملون مع جميع جوانب الأجر المتغيرة أن يدركوا تمامًا أن "تزوير الأرقام" في أي مرحلة من مراحل العملية سيكون له عواقب مباشرة وخيمة، تصل إلى الفصل من العمل دون مكافأة نهاية الخدمة وإبلاغ السلطات التنظيمية والقضائية بذلك.

6.4.3 يجوز تصميم مخططات حوافز أخرى واعتمادها على مدار العام لمجالات أو أعمال أخرى، أو وحدات دعم غير مذكورة أعلاه، حيث تعمل الأجور القائمة على الحوافز بشكل أفضل لتعزيز أداء المنظمة. ومع ذلك، فإن هذه البرامج هي برامج حوافز "مستقلة" بشكل موحد ولا يجوز دمجها مع أي مكافآت أخرى "الدفع مقابل الأداء" أو برامج مكافآت الجدارة، وتؤدي إلى استبعاد جميع المشاركين من اعتبارات مكافأة الأداء العادية في نهاية العام.

6.4.4 يتم التحقق من جميع الإيرادات، والتي يتم مقابلها أي مدفوعات حوافز، من قبل إدارة الرقابة المالية قبل تحرير الدفعة.

6.4.5 كل مخطط حوافز. يتم تحديد الحدود القصوى لمخطط الحافز والفرد بشكل منفصل لكل حافز بناءً على طبيعة المنتج وهيكل الحافز.

6.4.6 تستند الحوافز إلى الشروط المتفق عليها والعملية المعتمدة لكل حافز على النحو المفصل في وثيقة مراقبة الحوافز.

6.4.7 يلزم أن تشير جميع مخططات الحوافز بوضوح إلى نسبة الحوافز أو النسبة المئوية أو المبلغ أو التوزيع مقابل الأهداف المحققة. أي سوء سلوك سيؤدي إلى إجراءات تصحيحية.

6.4.8 تتطلب أي استثناءات موافقة صريحة من إدارة مراقبة الحوافز (مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي، وإدارة الرقابة المالية والمخاطر). وتعتبر هذه الحالات الاستثنائية بمثابة "تعديلات" أو "تصحيات".

6.4.9 لمصلحة التكافؤ والمساواة، يجوز أن تطلب الإدارة التنفيذية منح الموظفين مكافأة على "أساس تصحيحي استثنائي"، لتحقيق التكافؤ مع زملائهم الذين قد يصلون أو يحصلون على مكافآت أعلى بكثير على الرغم من الأداء المماثل أو المتطابق، بسبب أهداف وغايات بطاقة نقاط التوازن الخاصة بهم أو غيرها من الظروف العشوائية المختلفة. (بالنسبة للجوانب الفنية خارج معايير الأداء المقاسة العادية).

6.4.9 لا يجوز لأي مسؤول مصرفي أو موظف الاشتراك في أو استخدام أي استراتيجيات تغطية شخصية أو تأمين متعلق بالتعويضات والمسؤوليات لتقويض آثار توافق المخاطر المتضمنة في ترتيبات التعويضات المتغيرة المؤجلة أو المحتفظ بها، بما في ذلك المشاركة في أي أسهم مؤجلة أو محتجزة أو أوراق مالية أو مكافآت الأداء على أساس الأسهم ومخططات تداول التعويضات.

6.5 برنامج تأجيل المكافآت المعدلة حسب المخاطر

6.5.1 تخضع جميع المبالغ التي تقع ضمن معايير الثلاث سنوات بطبيعة الحال لمجموعة كاملة من أوجه الاسترداد العقابية والتصحيحية، بما في ذلك المصادرة الكاملة لكامل مبلغ التأجيل لكامل فترة الثلاث سنوات، واسترداد المبلغ المدفوع، اعتمادًا على طبيعة الحالة وخطورتها.

6.5.2 يجوز تأجيل أي مبالغ حوافز مكتسبة أعلى من الحدود القصوى السنوية المحددة على مدى ثلاث (3) سنوات بدءًا من العام التالي لدفع الحافز الأولي ويكون مستحق الدفع بنسبة 40% في السنة الأولى، و30% في السنة الثانية، و30% النهائية في السنة الثالثة، ويجوز أن تخضع لسياسة الاسترداد وأحكام سوء السلوك أو الاقتطاع.

6.5.3 جميع الموظفين متحملي المخاطر، والذين يتم تعريفهم على أنهم مناسبين لطبيعة العمل، ويندرجون تحت وصف الوظائف المنتسبة في المخاطر المادية، سيحصلون على أجورهم المتغيرة الخاضعة لسياسة التأجيل لمكافأة الأداء السنوية، وفقًا لما يلي:

- ستغطي المبالغ المؤجلة لموظفي المستوى الأول (1) (ذوي المخاطر العالية) جميع المناصب الهامة التي سيكون لها تأثير أساسي أو مباشر على نتائج الربحية العامة لبنك الجزيرة.
 - سيتم دفع أربعين بالمائة (40%) من المكافأة باستحقاق فوري، نقدًا أو أسهمًا في سنة المكافأة. وسيتم تأجيل نسبة الستين بالمائة المتبقية (60%) على مدى ثلاث (3) سنوات، بدءًا من العام التالي لسنة الصرف.
 - سيتم دفع نسبة الستين بالمائة (60%) المؤجلة بالتساوي باستخدام الأسهم النقدية أو الأدوات المرتبطة بالأسهم على مدى ثلاث (3) سنوات.
- يشغل موظفي المستوى الثاني (2) (ذوي المخاطر المتوسطة) مناصب سيكون لها تأثير ثانوي على النتائج النهائية لبنك الجزيرة.
 - سيتم دفع ستون بالمائة (60%) من المكافأة باستحقاق فوري، نقدًا أو أسهمًا في سنة المكافأة. أما نسبة الأربعين بالمائة المتبقية (40%) فسيتم تأجيلها على مدى ثلاث (3) سنوات، تبدأ من العام التالي لسنة الصرف.
 - سيتم تسليم نسبة الأربعين بالمائة (40%) المؤجلة بالتساوي باستخدام النقد أو الأسهم أو الأدوات المرتبطة بالأسهم على مدى ثلاث (3) سنوات.
- تماشيًا مع متطلبات البنك المركزي السعودي، سيتم منح نسبة كبيرة من المكافآت المتغيرة، لا تقل عن 40 بالمائة (40%) في شكل أسهم أو صكوك مرتبطة بالأسهم (أو، عند الاقتضاء، صكوك غير نقدية أخرى) ويلزم أن تخضع لسياسة مناسبة للاحتفاظ بالأسهم.

6.5.4 ويخضع تنفيذ البند 6.5.3 للموافقة النهائية من البنك المركزي السعودي على خطة تنفيذ بنك الجزيرة.

6.5.5 لا يجوز أن يؤثر الاستقطاع و/أو المصادرة و/أو الاسترداد على مبالغ أخرى غير تلك التي تم تأجيلها بالفعل، أو التي هي في طور تخصيصها للتأجيل، أو التي سيتم تأجيلها بعد من أرباح الحوافز المستقبلية. ومع ذلك، إذا ثبت أن هذه المبالغ كانت بمثابة حافز أدى إلى استقالة الموظف، فيلزم اتخاذ قرار تنفيذي في تلك المرحلة بشأن كيفية استرداد الأموال، وما هي عواقب عدم الاسترداد بالنسبة للموظف.

6.5.6 في حالات الاستقالة و/أو العادية أو الإنهاء، تخضع جميع طلبات الدفع و/أو عدم الدفع و/أو الالتماسات لمراجعة وتوصية وتأييد مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي، بعد الاستعلام والتأكيد من مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي بعدم حدوث أي خسائر خلال الفترة، تليها موافقة صريحة من الرئيس التنفيذي، والتي بموجبها سيتم دفع المبالغ النقدية المؤجلة للموظف، أو تظل محتجزة بشكل دائم كشرط لإنهاء الخدمة.

6.5.7 ينطبق الاستقطاع على التعويضات المؤجلة والمستحقة التي لم يتم صرفها بعد والتي قد يتم حجبتها مؤقتاً أو بشكل دائم، اعتماداً على الظروف الحالية و/أو المستقبلية، والكشف طويل المدى للأحداث المستقبلية والظروف المتغيرة، من النقطة الحالية في الوقت المناسب فصاعداً.

6.5.8 وهذا يعني أنه لا يوجد أي إجراء رجعي على الإطلاق، وأن قرار الحجب قد يتم التراجع عنه في وقت ما في المستقبل، اعتماداً على نتائج التحقيق أو ظروف السوق المتغيرة. في الواقع، يتم الاحتفاظ بالأموال (المبالغ المؤجلة) من أجل التوصل إلى حل دائم لاحق.

6.5.9 تنطبق المصادرة على إجمالي الخسارة الدائمة لأي تعويضات أداء سنوية مؤجلة ومستحقة ومتغيرة غير مصروفة، مع عدم إمكانية عكس القرار الإداري الذي أدى إلى إجراء المصادرة، بغض النظر عن أي تطورات أخرى للأحداث والظروف المستقبلية، وأيضاً بدءاً من اللحظة الحالية والمضي قدماً، ودون أي إجراء رجعي على الإطلاق. في الواقع، تتبع المصادرة القرار الإداري بحجب هذا النوع من التعويض بشكل دائم.

6.5.10 ينطبق الاسترداد على عكس أي تعويض إضافي للأداء السنوي المتغير الفعلي، والذي تم دفعه بالفعل، أو استحقاقه، إما نقدًا أو أدوات نقدية أخرى قابلة للتداول، بغض النظر عن أي كشف طويل المدى للأحداث والظروف المستقبلية، والأهم من ذلك، من نقطة زمنية محددة مسبقاً في الماضي حتى الحاضر، وربما المضي قدماً. تتضمن عمليات الاسترداد إجراءً رجعيًا، أو "استرداد" التعويضات المدفوعة أو المضمونة بالفعل على النحو المحدد هنا.

6.5.11 تكون أحكام عمليات الاستقطاع والمصادرة والاسترداد واللغة المتعلقة بالشروط والقيود في عقد العمل لجميع الأفراد المعنيين.

6.5.12 يلزم أن تتضمن جميع عروض/عقود العمل المستقبلية في المستوى (د) والمستويات الأعلى جميع عمليات الاستقطاع والمصادرة وشروط الاسترداد والشروط والتطبيق ولغة التعويض المطلوبة.

6.5.13 يلزم أيضاً استخدام شروط وأحكام الاستقطاع والمصادرة والاسترداد لجميع الموظفين الذين تمت ترقيتهم إلى المستوى (د) والمستويات الأعلى والذين لم تكن لديهم هذه الشروط في السابق.

6.5.14 يلزم إخطار الموظفين الحاليين المتأثرين بالفعل بسياسة تأجيل المكافآت بالتغييرات التي طرأت على السياسة وإجراءات تنفيذها ويلزم أن يقرأوا بفهم الشروط وقبولها.

6.5.15 يلزم أن تتم الموافقة على مكافآت الأداء السنوية وعمليات الاستقطاع والمصادرة والاسترداد من قبل رئيس مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي والرئيس التنفيذي.

6.5.16 ستقوم مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي بتنفيذ المراجعات اللازمة وتقديم توصيات بشأن جميع حالات الاستقطاع والمصادرة واسترداد التعويضات، وسيتم تقديمها للموافقة عليها من الرئيس التنفيذي ثم إلى لجنة الترشيحات والمكافآت.

6.6 مكافأة الأداء السنوية

6.6.1 سيتبع منح المكافأة السنوية إرشادات الأجور المتغيرة التي يتم تحديثها كل عام واعتمادها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.

6.6.2 في الحالات التالية، لا يحق للموظفين الحصول على مكافأة الأداء السنوية:

- الموظفون الذين لم يكملوا ثلاثة (3) أشهر على الأقل بنهاية العام. ستكون موافقة رئيس مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي مطلوبة إذا كان متفق على منح المكافأة كجزء من عملية التوظيف.
- الموظفون الذين يخضعون للتحقيق بسبب أي انتهاك، ما لم يتم الاتفاق على ذلك على وجه التحديد في عروض العمل و/أو العقود الخاصة بهم في وقت التعيين، في هذه الحالة سيتم إرجاع تخصيص المكافآت الخاصة بهم بناءً على نتيجة الإجراء.
- يلزم النظر في الموظفين الخاضعين للاشتباه في الاحتيال التشغيلي أو الداخلي و/أو التحقيق، سواء تم إجراؤه بواسطة إدارة الالتزام و/أو التدقيق و/أو الشؤون القانونية أو مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي، على أساس كل حالة على حدة.

6.6.3 لا يجوز للموظفين الذين صدر بحقهم عقوبة تأديبية بسبب أي مخالفة أن يحصلوا على مبلغ مكافأة سنوية كلياً أو جزئياً، ويتم تحديد نسبة مبلغ المكافأة على أساس جسامة المخالفة.

6.6.4 يجوز لمجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي إعفاء الحالات بناءً على تأثير المخالفة من قبل رئيس مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي.

6.7 استحقاقات الموظفين والتنازلات

يحق للبنك اختيار تضمين الموظفين الذين استغنى عنهم وفقاً لإرشادات التنازلات والاستحقاقات التي وافقت عليها لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة.

6.8 البدلات اليومية لرحلات العمل/ التدريب

6.8.1 تغطي البدلات اليومية نفقات الموظفين الذين يسافرون من أجل أعمال البنك خارج موقع عملهم وفقاً لاحتياجات العمل لجميع الموظفين والجهات الخارجية.

6.8.2 يتم تحديد البدل اليومي بناءً على درجة الموظف ووجهته، وتحتاج رحلة العمل وصرف البدل اليومي إلى الحصول على موافقة رئيس المجموعة المعني.

تعويض استخدام السيارات الشخصية	وسيلة التنقل	البدل اليومي الأساسي				الفئة
		دولي		محلي		
السفر البري **	تنقلات المطار (ريال سعودي)	درجة الطيران	بدل يومي (ريال سعودي)	درجة الطيران	بدل يومي (ريال سعودي)	
0.50 هلة لكل كيلو متر	المحلي: 1,200 ريال سعودي	الدرجة الأولى	*البدل الفعلي لجميع المناطق	الدرجة الأولى	*البدل الفعلي	الرئيس التنفيذي
	الدولي: 200 دولار	درجة رجال الأعمال	3,750	درجة رجال الأعمال	2,000	ب

** تكون رحلات العمل لمسافة أكثر من 80 كم والتدريب لمسافة أقل من 100 كم.

* المدفوعات الفعلية:

- وجبات عمل
- فنادق رحلات عمل
- تنقلات رحلة العمل
- وجبات عمل مع العملاء

* لا يتم استخدام السداد الفعلي لاحتياجات العمل غير ذات الصلة مثل -على سبيل المثال لا الحصر- التسوق والهدايا.

- سيخضع إساءة استخدام المدفوعات الفعلية لإجراءات تأديبية.

6.8.3 لا بد من الحصول على موافقة رئيس مجموعة مركز التكلفة على التكلفة الإضافية التي تتجاوز البديل اليومي ويقوم بمعالجتها فريق مدفوعات الموظفين.

6.8.4 يجوز ترقية درجة السفر بموافقة صاحب مركز التكلفة في الحالات التالية:

- سيتم احتساب ترقية الدرجة على مركز تكلفة مجموعة مقدم الطلب.
- الحالة الطبية/ الصحية للموظفين
- عدم توفر الدرجة لدى جميع مقدمي تذاكر الطيران.
- مدة الرحلة لأكثر من 5 ساعات
- مجموعات رجال الأعمال حيث يوجد معظمهم في أماكن مختلفة.

6.8.5 تعريف بلدان الرحلات الدولية:

- المنطقة (1): غرب أوروبا/ أمريكا الشمالية/ دبي
 - المنطقة (2): الشرق الأوسط وشمال أفريقيا/ مجلس التعاون الخليجي/ أفريقيا
 - المنطقة (3): الشرق الأقصى/ اليابان/ جنوب شرق آسيا/ الهند/ أمريكا الجنوبية وجميع المناطق الأخرى
- 6.8.6 تتم إضافة يوم إضافي في حالات التدريب فقط (لا ينطبق على رحلات الأعمال) لتغطية أيام ما قبل السفر إلى موقع التدريب عن بعد، حيث يبدأ حساب أيام التدريب من اليوم الأول للتدريب الفعلي.

6.8.7 يخضع الموظفون المشاركون في برامج البنك مثل برنامج الخريجين أو برنامج تطوير شبكة الفروع أو أي برامج أخرى من هذا القبيل الذين قد يحتاجون إلى إقامة طويلة للعمل/ التدريب لسياسة البديل اليومي إذا لم يغطي البنك الإقامة والتنقلات والوجبات اليومية.

6.8.8 يمكن تعديل البديل اليومي للسفر البري المحلي إلى مناطق داخل نفس المنطقة بشكل دوري بالزيادة أو النقصان لاستيعاب الظروف الاقتصادية أو ظروف السوق المتغيرة، ويخضع ذلك لسلطة رئيس مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي

6.8.9 سيتم دفع البديل اليومي والتنقل من وإلى المطار بمجرد الحصول على الموافقات المطلوبة.

6.8.10 لن يتم تعويض الموظفين عن أي مبلغ إضافي على البديل اليومي وسيتم تصنيفه على أنه تعويضات وسيتم احتسابها على مركز تكلفة مقدم الطلب وفقاً للإجراءات الداخلية.

6.9 مراجعة زيادات الرواتب والترقيات

ستخضع أي زيادات في الرواتب أو الترقيات لرؤساء المجموعات والمناصب المعتمدة من البنك المركزي السعودي لموافقة لجنة الترشيحات والمكافآت. وبخصوص بقية البنوك، سيقوم الرئيس التنفيذي بالموافقة ويفوض رئيس مجموعة رأس المال البشري والدعم المؤسسي بمعايير محددة.

الأرشفة

يتم الاحتفاظ بجميع وثائق السياسة الأصلية لدى الحوكمة الداخلية (إدارة السياسات والإجراءات) ويتم الاحتفاظ بنسخ إلكترونية إلكترونيًا في ملفات المشاركة. يتحمل أصحاب السياسات مسؤولية التأكد من تصنيف المستندات بطريقة صحيحة وفقاً لتصنيف المعلومات، بحيث يمكن لإدارة السياسات والإجراءات تحميلها على تواصل بناءً على ذلك (إذا كان التصنيف "داخلياً").

مرفقات البند الحادي عشر

(الأعمال التنافسية)

القمة الأولى للاستثمار

القمة الأولى شركة استثمارية رائدة مستقلة في مجال الخدمات المالية حيث تتميز خدماتها بالحيادية إذ تساهم في تقديم فرص استثمار بديلة ومبتكرة في المملكة العربية السعودية وتقدم أيضاً خدمات الاستشارات المالية وإدارة الصناديق الخاصة حيث يتمثل نشاطها في تقديم فرص استثمار بديلة ومبتكرة في المملكة العربية السعودية وتتمثل أعمالها الرئيسية في إدارة الاستثمارات والترتيب.

مرفقات البند الثاني عشر

(الأعمال التنافسية)

دار التمليك

هي أكبر شركة متخصصة ورائدة في تقديم حلول التمويل السكني في المملكة العربية السعودية، تأسست عام ٢٠٠٨ لمساعدة الناس على امتلاك منازل أحلامهم ، حيث تقدم دار التمليك مجموعة متنوعة من حلول التمويل السكني المصممة لتناسب شرائح مختلفة من المجتمع بحسب احتياجاتهم وميزانياتهم الخاصة، وتدير الشركة عملياتها في مدن الرياض وجدة والدمام إلى جانب أكثر من 15 موقعاً لخدمة الغالبية العظمى من السكان بشكل أفضل.

مرفقات البند الثالث عشر الى السادس والثلاثون

(تعاملات الأطراف ذات العلاقة)

إفصاح أعضاء مجلس الإدارة بموجب المادة 71 من نظام الشركات الخاص بالمعاملات التي يكون فيها لأعضاء مجلس إدارة بنك الجزيرة ("البنك") مصلحة مباشرة أو غير مباشرة، للسنة المنتهية في 31 ديسمبر 2023م.

وفقاً لأحكام المادة (27) والمادة (71) من نظام الشركات الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم 132 / م لسنة 1443 هـ، والتي تنص على أنه لا يجوز لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة أن يكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي أبرمها بنك الجزيرة ما لم تسمح الجمعية العامة بذلك. نود إعلامكم بأن البنك ينوي تجديد عدد من العقود والمعاملات التجارية للبنك والتي يكون لبعض أعضاء مجلس الإدارة فيها مصالح مباشرة أو غير مباشرة. يسعى البنك للحصول على تفويض المساهمين بهذا الشأن وهي على النحو التالي:

أ) الاتفاقيات والمعاملات بين البنك وشركة الجزيرة تكافل تعاوني، حيث تعتبر هذه تعاملات مع أطراف ذات علاقة والتي يكون لعضو مجلس إدارة البنك المهندس/ عبد المجيد بن إبراهيم السلطان (نائب رئيس مجلس الإدارة) والأستاذ / نايف بن عبد الكريم العبد الكريم (الرئيس التنفيذي والعضو المنتدب) مصلحة فيها بشكل غير مباشر، بحكم كونهما عضوين في مجلس الإدارة لشركة الجزيرة تكافل تعاوني. إن هذه العقود تتمثل في اتفاقيات التأمين الجماعي لمحافظة التمويل الشخصي، والتمويل العقاري، ولموظفي البنك، وخدمات حماية محافظة التمويل لموظفي البنك، والتأمين على كافة مخاطر الممتلكات والتي تخص الرهن العقاري للموظفين والعملاء والبنك، والسندات المصرفية الشاملة وتأمين مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين وتأمين التخريب والإرهاب وتوزيع لأنشطة الشركات المصرفية والتأمينية وإيداع الودائع لأجل من قبل شركة الجزيرة تكافل وترخيصها للعام القادم. كما بلغت هذه المعاملات في عام 2023م، نحو 290.3 مليون ريال سعودي وتمت بدون أي معاملات تفضيلية.

ب) الاتفاقيات والمعاملات بين البنك وشركة الجزيرة للأسواق المالية، حيث تعتبر هذه تعاملات مع أطراف ذات علاقة والتي يكون لعضو مجلس إدارة البنك المهندس طارق عثمان القصبي (رئيس مجلس الإدارة) والأستاذ / نايف بن عبد الكريم العبد الكريم (الرئيس التنفيذي والعضو المنتدب) للبنك مصلحة فيها بشكل غير مباشر، بحكم كونهما عضوين في مجلس الإدارة لشركة الجزيرة للأسواق المالية. إن هذه العقود تتمثل في اتفاقيات للخدمات المشتركة، وخدمة الحفظ، وإيداع الودائع لأجل من قبل شركة الجزيرة للأسواق المالية، وصناديق أسواق المال من قبل بنك الجزيرة، وخطابات الضمان، والخدمات الاستشارية للاستثمارات، ومعاملات تحويل العملات الأجنبية، ومشاركة مصاريف إيجار الفروع وترخيصها للعام القادم. كما بلغت هذه المعاملات في عام 2023 نحو 122.3 مليون ريال سعودي وتمت بدون أي معاملات تفضيلية.

تم إرفاق قائمة مفصلة بالمعاملات المتعلقة بالأطراف ذات العلاقة الموضحة أعلاه والتي تم إجرائها خلال السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2023م في الملحق 1.

علاوة على ذلك، أبرم البنك معاملات مع بعض الأطراف الأخرى ذات العلاقة خلال السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2023م، ولم يتم اضافتها أعلاه لأنها كانت أقل من الحد المفوض للإخطار الذي وافق عليه المساهمون أو مستبعدة وفقاً للمادة 27 (5).

Head Office: Jeddah - Saudi Arabia

المركز الرئيسي: جدة - المملكة العربية السعودية

A Saudi Joint Stock Company - Fully Paid Capital SAR 8,200,000,000
Tax Identification Number: 300000226900003 - C.R. No. 4030010523
National Address: King Abdulaziz Road, Al Shati, Building No. 7724
Zipcode 23513, Additional No. 3551, Unit No. 1, P.O. Box 6277, Jeddah 21442
Telephone: +966 12 6098888 - Fax +966 12 6098881 - www.bankaljazira.com
Bank AlJazira is under the supervision of Saudi Central Bank

شركة مساهمة سعودية - رأس المال 8,200,000,000 ريال مدفوع بالكامل
رقم التعريف الضريبي: 300000226900003 - س.ت 4030010523
العنوان الوطني: بنك الجزيرة، طريق الملك عبدالعزيز - الشاطئ، رقم المبنى 7724
الرمز البريدي 23513، الرقم الإضافي 3551، وحدة رقم 1، ص.ب 6277 جدة 21442
هاتف: +966 12 6098888 - فاكس +966 12 6098881 - www.bankaljazira.com
بنك الجزيرة يخضع لإشراف ورقابة البنك المركزي السعودي



الملحق 1

المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة بموجب المادة 71 من نظام الشركات
للسنة المنتهية في 31 ديسمبر 2023

بالريال السعودي	السبب	رقم تسلسلي
مبلغ المعاملات في عام 2023		
	شركة الجزيرة تكافل تعاوني	أ
24,715,375	بوليصة التأمين لتمويل دينار الشخصي	1
32,477,083	بوليصة التأمين للرهن العقاري	2
1,718,822	بوليصة للتأمين على الحياة	3
404,607	بوليصة التغطية الائتمانية للموظفين	4
57,337	بوليصة تغطية كافة مخاطر الممتلكات الرهن العقاري للموظفين	5
2,089,526	بوليصة تغطية كافة مخاطر الممتلكات ، الرهن العقاري للعملاء	6
414,103	بوليصة تغطية كافة مخاطر ممتلكات البنك	7
5,692,529	سندات المصرفية الشاملة	8
276,029	تأمين مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين	9
80,749	التخريب والإرهاب	10
4,368,695	العائد من استثمارات العملاء لأجل	11
38,997,456	مطالبات مستلمة	12
24,539,790	القيمة الاسمية لأسهم منحة مستلمة	13
150,000,000	استثمارات في صكوك مصدرة من بنك الجزيرة	14
4,500,000	أرباح من صكوك مصدرة من بنك الجزيرة	15
290,332,103		
	شركة الجزيرة للأسواق المالية	ب
103,613,445	دخل التمويل المكتسب من ايداعات اسواق المال	1
361,087	العائد من استثمارات العملاء لأجل	2
1,150,000	إتفاقية خدمات مشتركة	3
515,428	دخل عقود تحويل عملات اجنبية	4
302,471	دخل الرسوم والاعتاب	5
6,427,490	مصاريف رسوم الحفظ	6
2,899,017	رسوم استشارات استثمارية وإدارة أصول	7
4,000,000	رسوم المدير الرئيسي لإصدار صكوك الشريحة الأولى	8
3,065,437	مصاريف إيجار و مصاريف متعلقة بالمباني	9
122,334,376		

Head Office: Jeddah - Saudi Arabia

المركز الرئيسي: جدة - المملكة العربية السعودية

A Saudi Joint Stock Company - Fully Paid Capital SAR 8,200,000,000
Tax Identification Number: 300000226900003 - C.R. No. 4030010523
National Address: King Abdulaziz Road, Al Shati, Building No. 7724
Zipcode 23513, Additional No. 3551, Unit No. 1, P.O. Box 6277, Jeddah 21442
Telephone: +966 12 6098888 - Fax +966 12 6098881 - www.bankaljazira.com
Bank AlJazira is under the supervision of Saudi Central Bank

شركة مساهمة سعودية - رأس المال 8,200,000,000 ريال مدفوع بالكامل
رقم التعريف الضريبي: 300000226900003 - س.ت. 4030010523
العنوان الوطني: بنك الجزيرة، طريق الملك عبدالعزيز - الشاطئ، رقم المبنى 7724
الرمز البريدي 23513، الرقم الإضافي 3551، وحدة رقم 1، ص.ب 6277 جدة 21442
هاتف: +966 12 6098888 - فاكس +966 12 6098881 - www.bankaljazira.com
بنك الجزيرة يخضع لإشراف ورقابة البنك المركزي السعودي

Handwritten signature and stamp.



المهندس / طارق بن عثمان القصبي
رئيس مجلس الإدارة

المهندس / عبد المجيد بن إبراهيم السلطان
نائب رئيس مجلس الإدارة

الأستاذ/ نايف بن عبد الكريم العبد الكريم
الرئيس التنفيذي وعضو مجلس الإدارة المنتدب

الأستاذ/ إبراهيم بن عبد العزيز الشايع

الأستاذ/ عادل بن سعود دهمي

الأستاذ/ سعد بن إبراهيم بن سعد المشوح

الأستاذ/ محمد بن سعد بن داود

الأستاذ/ عبد الوهاب بن عبد الكريم البتيري

الأستاذ/ عبد اللطيف بن خليفة الملحوم

Head Office: Jeddah - Saudi Arabia

المركز الرئيسي: جدة - المملكة العربية السعودية

A Saudi Joint Stock Company - Fully Paid Capital SAR 8,200,000,000
Tax Identification Number: 300000226900003 - C.R. No. 4030010523
National Address: King Abdulaziz Road, Al Shati, Building No. 7724
Zipcode 23513, Additional No. 3551, Unit No. 1, P.O. Box 6277, Jeddah 21442
Telephone: +966 12 6098888 - Fax +966 12 6098881 - www.bankaljazira.com
Bank AlJazira is under the supervision of Saudi Central Bank

شركة مساهمة سعودية - رأس المال 8,200,000,000 ريال مدفوع بالكامل
رقم التعريف الضريبي: 300000226900003 - س.ت. 4030010523
العنوان الوطني: بنك الجزيرة، طريق الملك عبدالعزيز - الشاطئ، رقم المبني 7724
الرمز البريدي 23513، الرقم الإضافي 3551، وحدة رقم 1، ص. ب 6277 جدة 21442
هاتف: +966 12 6098888 - فاكس +966 12 6098881 - www.bankaljazira.com
بنك الجزيرة يخضع لإشراف ورفاية البنك المركزي السعودي

إلى السادة/ مساهمي

بنك الجزيرة

تقرير تأكيدات محدود حول التبليغ المقدم من مجلس الإدارة لمساهمي بنك الجزيرة

قمنا بتنفيذ ارتباط تأكيدات محدود فيما يتعلق بالتبليغ المرفق للمعاملات والعقود مع الأطراف ذوي العلاقة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ والمتعلقة لبنك الجزيرة ("البنك") المعد من قبل الإدارة والمعتمد من مجلس إدارة البنك وفقاً للمعايير المطبقة المذكورة أدناه لكي تتماشى مع متطلبات المادة ٧١ من نظام الشركات ("التبليغ").

الموضوع

إن موضوع ارتباط التأكيدات المحدود لدينا هو التبليغ المقدم لنا والمعد من قبل إدارة البنك والمعتمد من قبل مجلس الإدارة كما هو مرفق بهذا التقرير.

المعايير

إن المعايير المطبقة هي متطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات الصادر عن وزارة التجارة والتي تنص على أنه في حال وجود أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المعاملات أو العقود المبرمة لحساب البنك مع أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة ("المجلس")، فإنه يجب على عضو مجلس الإدارة أن يبلغ المجلس بتلك المصالح وإعفاء نفسه من التصويت في المجلس للموافقة على تلك المعاملات أو العقود وأن يقوم مجلس الإدارة بإبلاغ الجمعية العامة للمساهمين بأية معاملات أو عقود يكون لعضو مجلس الإدارة مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها.

مسؤولية الإدارة

إن إدارة البنك مسؤولة عن إعداد التبليغ بما يتماشى مع المعايير والتأكد من اكتمالها. تتضمن هذه المسؤولية أيضاً، تصميم وتنفيذ والحفاظ على الرقابة الداخلية المتعلقة بإعداد التبليغ بشكل خالي من التحريفات الجوهرية، سواء كانت ناتجة عن الغش أو الخطأ.

استقلالنا ورقابتنا للجودة

إننا مستقلون عن البنك وفقاً للميثاق الدولي لسلوك وأداب المهنة للمحاسبين المهنيين (بما في ذلك معايير الاستقلال الدولية) المعتمد في المملكة العربية السعودية ("الميثاق") المتعلق بارتباط التأكيدات المحدود في المملكة العربية السعودية، كما التزمنا بمسؤولياتنا الأخلاقية الأخرى وفقاً لهذا الميثاق.

يطبق مكتبنا المعيار الدولي لإدارة الجودة رقم (١)، والذي يتطلب من الشركة تصميم وتنفيذ وتشغيل نظام إدارة الجودة بما في ذلك السياسات والإجراءات المتعلقة بالالتزام بالمتطلبات الأخلاقية والمعايير المهنية والمتطلبات النظامية والتنظيمية.

مسؤوليتنا

إن مسؤوليتنا هي إبداء استنتاج التأكيدات المحدود حول التبليغ استناداً إلى الإجراءات التي قمنا بها والأدلة التي حصلنا عليها. لقد قمنا بتنفيذ ارتباط التأكيدات المحدود وفقاً لمعيار ارتباط التأكيدات الدولي رقم ٣٠٠٠ (المعدل)، "ارتباطات التأكيد بخلاف عمليات مراجعة أو فحص المعلومات المالية التاريخية" والمعتمد في المملكة العربية السعودية، والذي يتطلب منا تخطيط وتنفيذ هذا الارتباط للحصول على تأكيدات محدود حول ما إذا لفت انتباهنا أي أمر يجعلنا نعتقد أن البنك لم يلتزم بمتطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات عند إعداد هذا التبليغ للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣.



تخضع الإجراءات التي يتم اختيارها على حكمنا، والذي يتضمن تقييماً للمخاطر مثل إخفاق الأنظمة والضوابط الرقابية، سواء كانت ناتجة عن الغش أو الخطأ. وعند القيام بهذه التقييمات للمخاطر، فإننا نأخذ بعين الاعتبار الرقابة الداخلية المتعلقة بالتزام البنك بمتطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات عند إعداد هذا التبليغ. تضمنت إجراءاتنا القيام بفحص اختباري للأدلة المؤيدة للأنظمة والضوابط الرقابية فيما يتعلق بإعداد التبليغ وفقاً لمتطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات.

نعتقد أن الأدلة التي حصلنا عليها كافية ومناسبة كأساس لإبداء استنتاجنا للتأكيد المحدود.

ملخص العمل المنجز

قمنا بتخطيط وتنفيذ الإجراءات التالية للحصول على تأكيد محدود حول التزام البنك بمتطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات عند إعداد هذا التبليغ:

- مناقشة الإدارة حول عملية الحصول على الأعمال والعقود المبرمة مع البنك من قبل أي عضو من أعضاء مجلس إدارة البنك.
- الحصول على التبليغ المرفق والذي يتضمن قائمة المعاملات والعقود المبرمة مع البنك من قبل أي عضو من أعضاء مجلس إدارة البنك بشكل مباشر أو غير مباشر للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣.
- مراجعة محاضر اجتماعات مجلس الإدارة التي تشير إلى قيام عضو مجلس الإدارة بإبلاغ المجلس بتلك المعاملات والعقود التي أبرمها عضو مجلس الإدارة خلال السنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣، بالإضافة إلى ذلك، وأن هذا العضو لم يشارك في التصويت على القرار الذي يصدر في هذا الشأن في اجتماعات المجلس.
- مراجعة المصادقات التي حصلت عليها الإدارة من أعضاء مجلس الإدارة بشأن المعاملات والعقود المنفذة من قبل عضو مجلس الإدارة خلال السنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣.
- مراجعة مدى اتساق المعاملات والعقود المدرجة في التبليغ مع الإفصاح في الإيضاح رقم (٢٤) حول القوائم المالية المراجعة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣.

قيود ملازمة

تخضع إجراءاتنا الخاصة بالأنظمة والرقابة التي تتعلق بإعداد التبليغ وفقاً لمتطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات لقيود ملازمة، وعليه فقد تحدث أخطاء أو مخالفات لا يتم اكتشافها. علاوة على ذلك، لا يتم الاعتماد على هذه الإجراءات كدليل لمدى فعالية الأنظمة والرقابة ضد أنشطة الغش والتواطؤ، خاصة من طرف أولئك الذين يعملون في مناصب ذات سلطة أو ثقة.

يُعد ارتباط التأكيد المحدود أقل بشكل جوهري في نطاقه من ارتباط التأكيد المعقول بموجب معيار ارتباط التأكيد رقم ٣٠٠٠ (المعدل) المعتمد في المملكة العربية السعودية. ونتيجة لذلك، كانت طبيعة وتوقيت ومدى الإجراءات المبينة أعلاه لجمع الأدلة الكافية للملازمة محدودة بشكل متعمد مقارنة بتلك الخاصة بارتباط التأكيد المعقول، وبالتالي تم الحصول على قدر أقل من التأكيد من خلال ارتباط التأكيد المحدود بالمقارنة مع ارتباط التأكيد المعقول.

لم تتضمن إجراءاتنا أعمال مراجعة أو فحص تم القيام بها وفقاً للمعايير الدولية للمراجعة المعتمدة في المملكة العربية السعودية أو المعايير الدولية لارتباطات الفحص المعتمدة في المملكة العربية السعودية، وعليه فإننا لا نبدى رأي مراجعة أو فحص فيما يتعلق بكفاية الأنظمة والرقابة حول هذا التبليغ.

يتعلق هذا الاستنتاج فقط بالتبليغ للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣، ولا يجب أن يعتقد بأنه يقدم تأكيداً لأي تواريخ أو فترات مستقبلية، حيث قد يطرأ تغيير على الأنظمة والرقابة يمكن أن يؤثر على صحة استنتاجنا.



استنتاج التأكيد المحدود

استناداً إلى الأعمال المبينة في هذا التقرير، لم يلفت انتباهنا ما يجعلنا نعتقد أن البنك لم يلتزم، من جميع النواحي الجوهرية، بمتطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات عند إعداد التبليغ عن معاملات الأطراف ذوي العلاقة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣.

تقييد الاستخدام

تم إعداد هذا التقرير، بما في ذلك استنتاجنا، بناءً على طلب من إدارة البنك فقط وذلك لمساعدة البنك ومجلس إدارة البنك للوفاء بالتزاماتها للتقرير إلى الجمعية العامة للمساهمين بموجب المادة (٧١) من نظام الشركات. لا يجوز استخدام التقرير لأي غرض آخر أو توزيعه إلى أي أطراف أخرى أو الاقتباس منه أو الإشارة إليه دون الحصول على موافقتنا المسبقة فيما عدا وزارة التجارة وهيئة السوق المالية ومساهمي البنك.

برايس وترهاوس كوبرز



وليد بن عبد العزيز الحيدري
ترخيص رقم ٥٥٩

١١ رمضان ١٤٤٥ هـ
(٢١ مارس ٢٠٢٤ م)

شكراً لكم