



الجمعية العامة غير العادية للبنك السعودي البريطاني (الأول)
المرفقات

The Extra Ordinary General Assembly meeting (SAB)

Attachments

(البند الثاني عشر)

تعديل سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

(Item No 12)

Amending the Remuneration Policy for Board Directors,
Committee Members & Executive Management

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

نص المادة بعد التعديل	نص المادة قبل التعديل	المادة
<p>يقصد بالعبارات الآتية - أينما ورد في هذه السياسة - المعاني المبينة أمام كل منها:</p> <p>الأنظمة المطبقة: الأنظمة واللوائح المذكورة في القسم 3-1 من هذه الوثيقة (بصيغتها المعدلة والمكملة من وقت لآخر).</p> <p>مصفوفة الصلاحيات: مصفوفة تفويض الصلاحيات الموافق عليها من قبل لجنة المخاطر والمعتمدة من مجلس الإدارة.</p> <p>النظام الأساس للبنك: النظام الأساس لبنك .</p> <p>تقرير مجلس الإدارة: تقرير مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني (الأول) الذي يتم إعداده سنوياً وفقاً لتوجيهات البنك المركزي السعودي¹ وهيئة السوق المالية²، بصيغته المعدلة من حين إلى آخر.</p> <p>الرئيس أو رئيس مجلس الإدارة: رئيس مجلس إدارة الأول.</p> <p>هيئة السوق المالية: هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.</p> <p>رئيس اللجنة: رئيس لجنة المكافآت والترشيحات.</p> <p>عضو اللجنة: عضو لجنة مجلس إدارة الأول سواء كان هذا العضو عضواً في مجلس الإدارة أو عضواً من خارج المجلس.</p> <p>نظام الشركات أو النظام: النظام الصادر بالمرسوم الملكي المعني بتنظيم متطلبات تأسيس وعمل الشركات في المملكة العربية السعودية.</p> <p>الأمين العام: أمين عام مجلس إدارة الأول.</p> <p>لائحة حوكمة الشركات: اللائحة الصادرة عن هيئة السوق المالية والتي تحدد متطلبات حوكمة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية.</p>	-	الجزء الأول- التعريف

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

مبادئ حوكمة الشركات للبنوك: المبادئ التوجيهية الصادرة عن بنك التسويات الدولية لتعزيز ممارسات حوكمة الشركات السليمة للبنوك

عضو مجلس الإدارة: عضو مجلس إدارة الأول.

عضو مجلس الإدارة التنفيذي: عضو مجلس إدارة الأول الذي يكون عضو في الإدارة التنفيذية للبنك ويشارك في إدارة شؤونه اليومية ويتقاضى راتباً شهرياً مقابل ذلك.

عضو اللجنة الخارجي³: هو عضو اللجنة المنبثقة من مجلس الإدارة، ولا يكون عضواً في مجلس إدارتها.

الجمعية العامة: الجمعية المكونة من مساهمي البنك المنعقدة وفقاً لأحكام نظام الشركات والنظام الأساس للبنك.

العضو المستقل: حسب التعريف الوارد في المبادئ لرئيسية.

المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية - أو المبادئ الرئيسية: المبادئ الصادرة عن البنك المركزي السعودي التي تحدد متطلبات الحوكمة التي يجب على المؤسسات المالية مراعاتها.

وزارة التجارة: وزارة التجارة السعودية.

سوء السلوك: السلوك الذي لا يرتقي للمعايير المتوقعة، بما في ذلك السلوك القانوني والمهني والداخلي والمعايير الأخلاقية.

العضو غير التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي يبدي الآراء ويقدم المشورة الفنية للبنك ولكنه لا يشارك بأي شكل من الأشكال في إدارة شؤونه اليومية ولا يتقاضى أجرًا شهرياً أو سنوياً.

سياسة الترشح والاختيار لأعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة - أو سياسة الاختيار: هي سياسة إختيار أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.

اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة: اللائحة التنفيذية التي أصدرتها هيئة السوق المالية بموجب نظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية -
أو سياسة المكافآت: سياسة مكافآت أعضاء مجلس إدارة
الأول وأعضاء لجنة مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية.

المكافأة أو المكافآت: المبالغ والبدلات وأرباح الأسهم 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 لتمكين عضو مجلس الإدارة و/أو لجنة مجلس
الإدارة و/أو الإدارة التنفيذية من أداء واجباته.

**متطلبات التعيين في المناصب العليا في المؤسسات المالية
التي يشرف عليها البنك المركزي السعودي - أو المتطلبات:**
تعميم (تعاميم) البنك المركزي السعودي الذي يحدد
المتطلبات والشروط الواجب استيفاؤها عند اختيار وتعيين
أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين في البنوك العاملة في
المملكة العربية السعودية.

السوق المالية السعودية ("تداول"): السوق المالية في
المملكة العربية السعودية.

الأول أو البنك: البنك السعودي البريطاني.

لجنة المراجعة: لجنة المراجعة المنبثقة عن مجلس إدارة
الأول.

مجلس إدارة الأول أو مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس
إدارة الأول.

لجان مجلس الإدارة أو لجان المجلس: اللجان المنبثقة عن
مجلس إدارة الأول.

لجنة المخاطر: لجنة المخاطر المنبثقة عن مجلس إدارة
الأول.

لجنة الترشيحات والمكافآت: لجنة الترشيحات والمكافآت
المنبثقة عن مجلس إدارة الأول.

اللجنة التقنية والرقمية: اللجنة التقنية والرقمية المنبثقة من
مجلس إدارة الأول.

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p>اللجنة التنفيذية: اللجنة التنفيذية المنبثقة من مجلس الإدارة. ساما: البنك المركزي السعودي.</p> <p>الجهات الإشرافية: الجهات الرقابية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك هيئة السوق المالية، والبنك المركزي السعودي، ووزارة التجارة.</p> <p>نائب رئيس مجلس الإدارة أو نائب رئيس المجلس: نائب رئيس مجلس إدارة الأول.</p>		
<p>2.1 يرى الأول أن الحوكمة الرشيدة تعني أعمالاً جيدة. والشركات التي يتم إدارتها بشكل جيد تكون في وضع أفضل لاتخاذ قرارات عالية الجودة تحقق المنفعة للشركة والمساهمين و بالتالي أصحاب المصلحة الرئيسيين .</p>	<p>تقتضي المبادئ الرئيسية لحوكمة البنوك العاملة في المملكة العربية السعودية وكذلك ضوابط التعويضات الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي، أن يحرص كل بنك على أن تتسق المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة والأعراف المصرفية المحلية والأنظمة الرقابية، وأن لا تتجاوز هذه التعويضات السقف الذي حددته للمتطلبات النظامية التي حددتها مؤسسة النقد العربي السعودي.</p>	<p>الجزء الثاني – تمهيد</p>
<p>2.2 تشكل سياسات المكافآت مقومًا رئيسيًا في هيكل الحوكمة والحوافز الذي يعزز مجلس الإدارة والإدارة العليا من خلاله حسن الأداء وتبني سلوكيات مناسبة لمواجهة المخاطر وتعزيز ثقافة العمليات والمخاطر في البنك.</p>	<p>كما تضمنت لائحة حوكمة الشركات أن يتضمن نظام الشركة طريقة المكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة، وأجازت أن تكون هذه التعويضات في شكل راتب معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح (لغير المستقلين)، مع جواز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.</p>	
<p>2.3 إن البنك باعتباره شركة سعودية مرخصة لممارسة الأعمال المصرفية في المملكة ومدرج في سوق الأوراق المالية السعودية يعمل في بيئة مكثفة التنظيم. وقد قامت الجهات الإشرافية بسن العديد من القوانين والقواعد واللوائح والمتطلبات التي يتوجب أن تفي بها المؤسسات المالية، مثل مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بما في ذلك تطوير واعتماد سياسة تدار بها هذه الأنشطة.</p>	<p>نظام الشركات حدد أن على الشركة أن تبين في نظامها الأساسي طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، وأجاز أن تكون هذه المكافأة راتباً للعضو أو بدل حضور عن معين الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من الأرباح، ومن أنه يجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.</p>	
<p>-</p>	<p>وقد أشترط النظام اذا كانت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من غير المستقلين - نسبة معينة من أرباح الشركة عدم - جواز أن تزيد هذه النسبة على 10% من الأرباح الصافية بعد خصم المصروفات والإستهلاكات والإحتياطات التي قررتها الجمعية العامة وبعد توزيع أرباح على المساهمين بما لا يقل عن 5% من رأس مال الشركة.</p>	

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p>2.4 تماشياً مع أفضل الممارسات العالمية والمتطلبات التنظيمية، فقد تم إعداد سياسة المكافآت هذه والموافقة عليها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة للإسترشاد بها في وضع مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية ويجب الالتزام بتنفيذها بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة.</p>	<p>وإنسجاماً المتطلبات التنظيمية ، فلقد روعي إعداد هذه السياسة التي جرى توصيتها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس إدارة ساب، وإقرارها من قبل ساب "الجمعية العامة للبنك السعودي البريطاني لتكون دليلاً عاماً للجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس إدارة البنك السعودي البريطاني "ساب" يحدد معايير مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.</p>	
<p>3.1 الخلفية التشريعية</p> <p>3.1.1 تم تطوير سياسة المكافآت هذه وفقاً لجميع القوانين واللوائح المعمول بها من الجهات الإشرافية، وتشمل على سبيل المثال وليس الحصر:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 1437/01/28هـ (الموافق 2015/11/10م) ومطراً عليه من تعديلات في العام 2022م . 2) نظام مراقبة البنوك الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1386/02/22هـ (الموافق 1966/12/12م) وتعديلاته. 3) المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية الصادرة عن البنك المركزي السعودي بتاريخ 1442/06/06هـ (الموافق 2021/06/06م) وتعديلاتها. 4) متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي وتعديلاتها. 5) اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة والصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية بتاريخ 1438/01/16هـ (الموافق 2016/10/17م) ومطراً عليها من تعديلات في العام 2023م . 6) قواعد مكافآت البنوك الصادر عن البنك المركزي السعودي بتاريخ 1444/06/12هـ (الموافق 2022/01/05م) وتعديلاتها. 7) لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية بتاريخ 1438/05/16هـ (الموافق 2017/02/13م) وما طراً عليها من تعديلات في العام 2023م. <p>3.2 أهداف السياسة</p>	<p>-</p>	<p>الجزء الثالث - لمحة عامة عن السياسة</p>

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

3.2.1 يدرك الأول أن هيكل المكافآت في البنك يجب أن يدعم الحوكمة السليمة للشركات وإدارة المخاطر.

3.2.2 تم إعداد هذه السياسة لتحقيق الاهداف التالية:

1. مواءمة برامج التحفيز والمكافآت مع إستراتيجية الأعمال والمخاطر والأهداف والقيم ومصالح البنك على المدى الطويل.

2. إنشاء ثقافة مؤسسية ملائمة منهجية تحمل المخاطر وحث الموظفين على التصرف بما يخدم مصالح البنك ككل على المدى الطويل على الوجه الأكمل وليس ما يخدم مصالحهم أنفسهم.

3.2.3 من أجل تحقيق هذه الأهداف، قام مجلس الإدارة بتفويض بعض المسؤوليات إلى لجنة الترشيحات والمكافآت⁴ تشمل تطوير سياسة المكافآت بالمشاركة مع الإدارة العليا للبنك لتنفيذ هذه المهمة.

3.2.4 مجلس الإدارة مسؤول عن تعزيز الحوكمة الفعالة وممارسات المكافآت السليمة والسلوك الأخلاقي والالتزام بالأنظمة واللوائح ومعايير السلوك الداخلية، وضمان المساءلة عن سوء السلوك؛ بالإضافة إلى ما يلي:

1. الإشراف ومساءلة الإدارة العليا عن التنفيذ والمشاركة في وضع نظام المكافآت الذي يحدد بشكل فعال كيفية معالجة أدوات المكافآت لمخاطر سوء السلوك أو أي سلوك غير حكيم مع المخاطرة.

2. المشاركة الفعالة مع الإدارة العليا، بما في ذلك تحدي التقييمات والتوصيات الخاصة بمكافآت الإدارة العليا إذا كان هناك ما يبرر ذلك عند حدوث سوء سلوك خطير أو متكرر والتأكد من إجراء تحليل الأسباب الجذرية، واطاحة الدروس المستفادة على مستوى البنك واعتماد سياسات جديدة، حسب الضرورة، لمنع حدوث اي تكرار.

3.2.5 على مجلس الإدارة التأكد من أن المراجعة السنوية للمكافآت (داخليًا من خلال المراجعة الداخلية أو بتكليف خارجي لشركة معترف بها) يتم إجراؤها بشكل مستقل دون تدخل الإدارة العليا.

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

الجزء الرابع -
الإطار العام
للمكافآت

<p>4.1 كقاعدة عامة، أي مكافأة مستحقة الدفع من قبل البنك لعضو في مجلس الإدارة أو عضو في لجان مجلس الإدارة أو في اللجنة التنفيذية يجب أن تتماشى مع المتطلبات القانونية والتنظيمية الصادرة من الجهات الإشرافية وكذلك مع النظام البنك الأساس واللوائح والسياسات الداخلية.</p>	<p>بشكل عام تتحدد التعويضات والمكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني "ساب" من التنفيذيين وغير التنفيذيين أو الأعضاء من خارج المجلس وفق الأطر التي حددتها التعليمات الصادرة عن الجهات الإشرافية، ويحكمها بشكل عام المبادئ الرئيسية لحوكمة البنوك العاملة في المملكة وضوابط التعويضات الصادرتين عن مؤسسة النقد العربي السعودي ولائحة حوكمة الشركات، وأحكام نظام الشركات والنظام الأساسي للبنك السعودي البريطاني "ساب" ووثيقة حوكمة ساب.</p>
<p>4.2 يتم تحديد المكافآت المستحقة الدفع من قبل البنك لأعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء لجان مجلس الإدارة أو اللجنة التنفيذية لأجل تحقيق الأهداف التالية:</p>	<p>تراعى المعايير العامة التي تم تضمينها في الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة للشركات المساهمة المدرجة تنفيذًا لنظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات ومن ذلك:</p>
<p>4. أن تكون المكافآت عادلة ومناسبة مع الأدوار والمسؤوليات والواجبات والأنشطة التي يقوم بها الفرد، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المطلوب تحقيقها خلال السنة المالية .</p>	<p>أن تكون المكافآت عادلة ومناسبة مع إختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها، إلى جانب الأهداف المحددة من مجلس الإدارة والمراد تحقيقها.</p>
<p>-</p>	<p>أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت.</p>
<p>2. تشجيع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية والموظفين الآخرين لتحقيق نجاح البنك وتعزيز التنمية المستدامة طويلة المدى.</p>	<p>-</p>
<p>1. مواءمة هيكل وبرامج المكافآت والبرامج مع أعمال وأهداف وإستراتيجية البنك.</p>	<p>أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة الالزمة إدارتها.</p>
<p>-</p>	<p>الأخذ بعين الإعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.</p>
<p>-</p>	<p>ينبغي أن يكون مستوى وتكوين المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمديرين التنفيذيين كافيًا ومعقولاً لجذب والحفاظ على الأفراد المتميزين وبما يهدف لتحقيق المهام المراد إيكالها لهم.</p>

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p>4.4 يجوز أن تتفاوت مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة بحسب الخبرات الفردية والمهارات والواجبات التي يضطلع بها والاستقلالية، وعدد اجتماعات مجلس الإدارة و / أو لجنة مجلس الإدارة التي يحضرها وبالإضافة لأي اعتبارات أخرى.</p>	<p>يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو وإختصاصاته والمهام المنوطة به وإستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الإعتبارات.</p>
<p>3.تحقيق الاتساق بين هيكل وبرامج المكافآت وحجم وطبيعة ومستوى المخاطر العامة للبنك.</p>	<p>-</p>
<p>-</p>	<p>لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في إجتماع الجمعية العامة.</p>
<p>5.أن تعكس المؤهلات التعليمية والمهنية و الخبرة العملية والمهارات والكفاءات وأداء الفرد.</p>	<p>-</p>
<p>6.مراعاة ممارسات البنوك الأخرى و ممارسات القطاع المصرفي على ألا تؤدي إلى زيادات غير مبررة في الأجور والتعويضات.</p>	<p>-</p>
<p>-</p>	<p>يتعين على لجنة الترشيحات والمكافآت تجنب وضع اي خطط أو سياسات أو برامج للتعويضات والمكافآت بما لا يتجاوز ما هو متعارف عليه أو ما نصت عليه الجهات الإشرافية.</p>
<p>4.3 يجب أن تكون المكافأة متوافقة مع الأعراف السائدة في المملكة العربية السعودية، وتعمل على تحقيق مصالح المساهمين والأهداف الإستراتيجية للبنك على المدى البعيد.</p>	<p>-</p>
<p>4.5 تنظم سياسة المكافآت منح أسهم البنك إلى أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء كانت الأسهم تم إصدارها حديثاً أو تم شراؤها من قبل البنك. وفي حال قيام البنك بإعادة شراء أسهمه الممتازة أو العادية لغرض تخصيصها لـ "برنامج أسهم الموظفين"، فيجب على البنك التقيد بالأحكام⁵ المنصوص عليها من قبل الجهات الإشرافية بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:</p> <p>1. الحصول على تقرير صادر عن مراجع حسابات البنك الخارجي حول إقتراح إعادة شراء الأسهم</p>	<p>-</p>

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p>من قبل البنك، على النحو الذي وافق عليه مجلس الإدارة.</p> <p>2. الحصول على موافقة الجمعية العامة غير العادية.</p> <p>3. الحصول على الموافقة من الجهات الرقابية المختصة.</p> <p>4. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين الاشتراك في برنامج أسهم الموظفين، كما لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين التصويت على قرارات مجلس الإدارة المتعلقة بالبرنامج.</p>	
<p>4.6 يجب أن توضح سياسة المكافآت الحالات التي يجب فيها تعليق منح المكافآت أو استعادتها إذا تقرر أن هذه المكافأة تم تخصيصها بناءً على معلومات غير دقيقة مقدمة من عضو مجلس الإدارة أو عضو الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع إساءة استخدام الصلاحيات لأجل الحصول على تعويض بدون وجه حق.</p>	-
<p>4.7 يجب أن تستند المكافآت المستحقة لأعضاء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وأن يوافق عليها من مجلس الإدارة.</p>	-
<p>4.8 يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة سياسة المكافآت لتعكس المكافآت المناسب بالنسبة للمعينين حديثاً بحسب المتطلبات.</p>	-
<p>4.9 على لجنة الترشيحات والمكافآت تجنب خطط المكافآت أو السياسات أو البرامج التي تتجاوز ما هو متعارف عليه في المملكة العربية السعودية أو الحدود التي وضعتها الجهات التنظيمية، إن وجدت.</p>	-
<p>4.10 تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت عن كسب مكافآت الموظفين الأعلى أجراً للتحقق من الالتزام بسياسة المكافآت.</p>	-
<p>4.11 لا يحق لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند جدول الأعمال المتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة في اجتماعات الجمعية العامة.</p>	<p>5. اعتماد وإقرار الجمعية العامة للبنك للمكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة: لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في إجتماع الجمعية العامة.</p>
-	<p>5. اعتماد وإقرار الجمعية العامة للبنك للمكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة: ينبغي للبنك أن يدرج ضمن بنود جدول أعمال الجمعية العامة حجم المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة للسنة المالية المنتهية، بحيث يجري إقرارها من الجمعية العامة.</p>

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

	1. يتقاضى أعضاء مجلس إدارة البنك غير التنفيذيين مبلغاً مقطوعاً كتعويض يبلغ (350,000) ريال سعودي بصفة سنوية نظير عضويتهم في مجلس إدارة البنك.	الجزء الخامس - مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
	يجب أن لا يتجاوز سقف التعويضات السنوية الممنوحة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين مبلغ (500,000) ريال سعودي عن العضوية في مجلس الإدارة وعن العضوية في اللجان. شاملة على بدل حضور الجلسات. ويستثنى من ذلك رئيس مجلس الإدارة وأعضاء لجنة المراجعة وفقاً للمتطلبات النظامية.	
أ) قد تتكون مكافآت مجلس الإدارة من مبلغ محدد أو مزايا محددة في شكل أسهم أو نقدًا أو نسبة مئوية محددة من أرباح البنك على النحو الذي تحدده لجنة الترشيحات والمكافآت بناء على هذه السياسة ، بالإضافة إلى بدل الحضور..وحسب نظام الشركات والتوجيهات الصادرة من وقت لآخر من قبل الجهات الرقابية.	-	
ب) لا يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة مئوية من الأرباح التي يحققها البنك ، ولا تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية البنك.	-	
ج) توصي لجنة الترشيحات والمكافآت بمكافآت رئيس مجلس الإدارة ونائبه والعضو المنتدب.	-	
د) تُدفع مكافآت وتعويضات الأشخاص الاعتباريين من أعضاء مجلس الإدارة من خلال الشخص الاعتباري أو الممثل وفقاً لما يحدده الكيان القانوني.	6. يتم دفع مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة الممثلين لشخصية اعتبارية من خلال الشخصية الاعتبارية أو ممثلها حسب ما هو متفق عليه من الشخصية الاعتبارية.	
هـ) يتم تحديد مبالغ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ويوافق عليها مجلس الإدارة.	-	

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p>و) يتم تعويض أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الخارجية عن جميع النفقات المعقولة التي تحملوها لحضور الاجتماعات والمشاركة في المجلس ونشاطات لجان مجلس الإدارة مثل نفقات السفر والنفقات الأخرى المتعلقة به بشرط أن تكون تلك المصاريف مسجلة ومعدة حسب سياسة البنك الداخلية.</p>	<p>3. يقوم البنك بدفع كافة النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي يتحملها عضو مجلس الإدارة وأعضاء اللجان في سبيل حضور إجتماعات المجلس أو اللجان المنبثقة عنه بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة.</p>											
<p>-</p>	<p>2. يحصل أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين على مبلغ وقدره (5,000) ريال سعودي نظير حضور كل جلسه من جلسات المجلس سواء كان الحضور بصفة مباشرة أو من خلال أي وسائل تواصل عن بعد.</p>											
<p>-</p>	<p>5. تحكم الشروط التي يتضمنها عقد العمل المبرم مع عضو مجلس الإدارة التنفيذي حدود المكافآت والتعويضات التي تمنح له.</p>											
<p>6.1 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة لمهام لجان المجلس والمهام الإضافية</p> <p>6.1.1 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة عن أي مهام تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية - بموجب ترخيص مهني - واجبات أو وظائف يقوم بها عضو مجلس الإدارة ، ويجب أن تكون هذه المكافأة بالإضافة إلى المكافأة التي قد يتلقاها في صفته كعضو في مجلس الإدارة واللجان التي يشكلها المجلس بموجب نظام الشركات ونظام البنك الأساس.</p>	<p>يتقاضى كل عضو من أعضاء مجلس إدارة البنك على بدل لمشاركته في أعمال اللجان الفرعية المنبثقة عن مجلس الإدارة ويكون هذا التعويض بمبلغ مقطوع وبصفة سنوية عن كل عضوية في لجان المجلس وفق التالي:</p> <table border="1" data-bbox="776 1094 1344 1335"> <thead> <tr> <th>اللجنة</th> <th>قيمة بدل التعويض</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>اللجنة التنفيذية</td> <td>50,000 ريال سعودي</td> </tr> <tr> <td>لجنة الترشيحات والمكافآت</td> <td>50,000 ريال سعودي</td> </tr> <tr> <td>لجنة المراجعة</td> <td>50,000 ريال سعودي</td> </tr> <tr> <td>لجنة المخاطر</td> <td>50,000 ريال سعودي</td> </tr> </tbody> </table>	اللجنة	قيمة بدل التعويض	اللجنة التنفيذية	50,000 ريال سعودي	لجنة الترشيحات والمكافآت	50,000 ريال سعودي	لجنة المراجعة	50,000 ريال سعودي	لجنة المخاطر	50,000 ريال سعودي	<p>الجزء السادس - مكافآت أعضاء اللجان</p>
اللجنة	قيمة بدل التعويض											
اللجنة التنفيذية	50,000 ريال سعودي											
لجنة الترشيحات والمكافآت	50,000 ريال سعودي											
لجنة المراجعة	50,000 ريال سعودي											
لجنة المخاطر	50,000 ريال سعودي											
<p>6.1.2 قد يتم تخصيص مكافأة إضافية اعتمادًا على مستوى المشاركة والقيمة المضافة للبنك لأعضاء مجلس الإدارة الذين لديهم مستوى أعلى من المشاركة، أو تم تكليفهم بمسؤوليات إضافية لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو اجتماعات اللجان.</p>	<p>يحصل عضو مجلس الإدارة على مبلغ وقدره (5000) ريال سعودي نظير حضور كل جلسه من جلسات لجان المجلس التي هو عضو فيها سواء كان حضوره بصفة مباشرة أو من خلال وسائل التواصل عن بعد.</p>											

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p>-</p>	<p>3.2 تعويضات أعضاء اللجان من خارج مجلس إدارة البنك</p> <p>وفق ما تنص عليه التعليمات الإشرافية وقواعد وأحكام عمل اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة البنك السعودي ساب"، ووفق ما تضمنته قواعد تنظيم أعمال "البريطاني لجان المراجعة والدليل الإستراتيجي لعمل لجنة المراجعة، فيتم تعيين أعضاء من خارج مجلس الإدارة للمشاركة في أعمال اللجان وفعاليتها.</p> <p>وتحكم الإشتراطات التالية نطاق التعويضات الممنوحة لأعضاء هذه اللجان من خارج المجلس:</p> <p>1. يتقاضى كل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة البنك من خارج المجلس على مبلغ مقطوع كتعويض يبلغ (150,000) ريال سعودي سنويا.</p>	
<p>-</p>	<p>يحصل العضو من خارج مجلس الإدارة على مبلغ وقدره (5000) ريال سعودي نظير حضور كل جلسه من جلسات لجان المجلس التي هو عضو فيها سواء كان حضوره بصفة مباشرة أو من خالل أي من وسائل تواصل عن بعد.</p>	
<p>أ) يجب أن تتبع المكافآت المستحقة لأعضاء الإدارة التنفيذية مصفوفة الصلاحيات المعتمدة من قبل مجلس الإدارة ووفقاً للأحكام المنصوص عليها في سياسة المكافآت هذه وعقود العمل ذات الصلة وإجراءات المكافآت الداخلية الأخرى.</p> <p>ب) يجب على مجلس الإدارة عند مراجعة مكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية والموافقة عليها التأكد من أن المكافآت المذكورة قد تم تحديدها وفقاً للمبادئ التالية:</p> <p>7.1 قياس الأداء</p> <p>7.1.1 يقيّم نظام قياس الأداء الممارس ويقاس أداء موظفي البنك في مختلف المستويات بشكل موضوعي.</p> <p>7.1.2 تعد الإجراءات والعمليات المتعلقة بتقييم وقياس الأداء واضحة وموثقة وتعمل على تفادي التأثير غير المشروع</p>	<p>تدار تعويضات الإدارة التنفيذية في ساب وفقاً للسياسة العامة للمكافآت في البنك. ويعمل ساب على موازنة أجور المديرين التنفيذيين لديه مع الأجور الإجمالية بحسب السوق مع ضمان وجود صلة قوية بين الأداء والمخاطر المحتملة والمخاطر المتوسطة الأجل. تخضع الأدوار التنفيذية العليا في ساب لتقييمات مراجعة المخاطر السنوي والذي يترتب عليه تأجيل مدفوعات فعالية الأدوار المخاطر المادية بما يتماشى مع اللوائح الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي في مايو 2010م بشأن ممارسات وتجد (اف اس بي) التعويضات والمبادئ التوجيهية لمجلس الإستقرار المالي هذه الممارسة دعماً من خلال التطوير المستمر في ممارسات إدارة المخاطر وقياسها في ساب لضمان الوعي بشكل أفضل بمجموعة واسعة من المخاطر التي يتكبدها البنك خلال عملياته وتأثيرها على أجور المديرين التنفيذيين. تحدد سياسة</p>	<p>الجزء السابع - مكافآت الإدارة التنفيذية</p>

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

وحالات تضارب المصالح كما تتسم بالشفافية للموظفين المعنيين.

7.1.3 لا يعد إجمالي دخل الأرباح المكتسبة العامل الوحيد لقياس الأداء. حيث تؤخذ في الاعتبار العوامل الأخرى مثل المخاطر ذات العلاقة بالعمليات الأساسية وجودة الأعمال التجارية وتقييم السلوك ورضا العميل والعائد المعدل حسب المخاطر على رأس المال... إلخ -حيثما أمكن- في قياس أداء الموظفين.

7.1.4 يُبنى قياس أداء الموظفين من المستويات العليا على أداء البنك لمدى أطول وبالتالي لا يعد التعويض المستند على الأداء مبنياً على أداء السنة الحالية فقط.

7.1.5 تدعم إجراءات وعمليات قياس الأداء قياس المساهمة الفردية مقابل الأداء العام للبنك -إلى الحد الممكن-. تُلحق المساهمة الفردية التي تم قياسها على هذا النحو أيضًا بالحساب الإداري لتحديد التعويض القائم على أداء الموظف.

7.2 اتساق المكافآت مع تحمل المخاطر

7.2.1 يعكس مستوى ونوع التعويض الاتساق الفعّال للمكافآت مع تحمل المخاطر الحكيم.

7.2.2 يؤخذ بالاعتبار جميع المخاطر القائمة والمحتملة بما في ذلك المخاطر التي يصعب قياسها مثل مخاطر السيولة ومخاطر السمعة وتكلفة رأس المال. علاوة على ذلك، يعكس حجم حساب التعويضات المتغيرة وتخصيصه داخل البنك كامل نطاق المخاطر.

7.2.3 تعتبر المكافآت حساسة للمدى الزمني للمخاطر كما يمكن تأجيل المكون المتغير للتعويض حيث تتحقق المخاطر على مدى فترات طويلة.

7.2.4 يتم اتباع أساليب/معايير مناسبة لتسوية الأرباح المحاسبية للبنك لكامل نطاق المخاطر القابلة للتحديد مما يعكس حجم ومدى تعقيد عملياته.

7.2.5 يجب أن تشمل عمليات إدارة مخاطر سوء السلوك من خلال نظام المكافآت، على الأقل، عمليات مسبقة تتضمن معايير التقييم غير المالي مثل جودة إدارة المخاطر، ودرجة الالتزام بالأنظمة واللوائح وأهداف السلوك الأوسع للبنك، بما في ذلك المعاملة العادلة للعملاء، في إدارة الأداء الفردي والمكافآت على جميع مستويات البنك وكجزء من إطار أوسع

التعويضات في البنك النطاق الواسع للمخاطر بشكل واضح (سواء كانت أشكال تقليدية أو غير تقليدية للمخاطر) والتي تعتبر جزءاً من قرار تحديد المكافآت للمديرين التنفيذيين. وعلى صعيد منح المزايا للتنفيذيين يقدم ساب المزايا المعروفة للتنفيذيين في السوق لهذا المستوى، مثل الرسوم المدرسية والبدلات الخاصة وأيام الإجازة الإضافية وهي محددة بشكل واضح ضمن سياسة التعويضات. بالإضافة لذلك فإن لجنة الترشيحات والمكافآت في ساب - وهي السلطة التي تتولى الإشراف على ممارسات التعويضات داخل البنك - ولديها صالحيات رقابية كاملة على تعويضات ومكافآت المديرين التنفيذيين كجزء من صالحيات واختصاصات اللجنة التي يتم ممارستها من خلال الإجتماعات الدورية للجنة.

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

للحوكمة وإدارة المخاطر. يجب دعم هذه العمليات من خلال البرامج المستمرة بما في ذلك الدورات التدريبية الرسمية التي تعزز معايير السلوك المناسبة.

7.2.6 يجب أن تشارك إدارات الرقابة وإدارة الموارد البشرية بشكل مناسب في تصميم المكافآت واتخاذ القرار لضمان حوافز المكافآت الفعالة في معالجة مخاطر سوء السلوك.

7.2.7 يجب تعريف المبالغ الكافية للأجور المتغيرة لخطر التخفيض للمساعدة في مواءمة نتائج المكافآت مع النتائج السلبية و / أو المخاطر التي قد تظهر مع مرور الوقت فقط.

7.3 هيكل المكافآت

7.3.1 تم تصميم هيكل المكافآت لمستويات مختلفة من الموظفين لتعزيز إدارة المخاطر الفعالة وتحقيق أهداف التعويضات من الاحتفاظ بالمهنيين المؤهلين وتحفيزهم، من أجل تمكين البنك من تحقيق أهدافه الاستراتيجية.

7.3.2 يعتمد نوع نماذج المكافآت على منصب الموظف ودوره وقد يتضمن أوراق مالية وأسهم وأشكال أخرى من التعويضات.

7.3.3 تُحدد نسبة المكافآت الثابتة والمتغيرة لمختلف مجالات الأعمال باعتبار طبيعة ومستوى مسؤوليات الموظف والمجال الذي يعمل فيه والفلسفة العامة لسياسة المكافآت في البنك. لا يجب أن يحد مجموع التعويض المتغير إمكانية البنك في تقوية قاعدة رأس المال.

7.3.4 يؤخذ في الاعتبار عند تحديد حساب المكافآت الأداء العام للبنك في حين أن توزيع المكافآت على كل موظف يعتمد على أداء الموظف وأداء الوحدة أو القسم الذي يعمل فيه أيضًا. لا توجد مكافآت حد أدنى مضمونة والمدفوعات الأخرى المماثلة بخلاف راتب الموظف لا تستند على الأداء.

7.3.5 يجوز للبنك تأجيل نسبة معقولة من مكافأة الأداء مع فترة استحقاق لا تقل عن ثلاث (3) سنوات. تحدد النسبة المؤجلة للمكافأة وفترة الاستحقاق بناءً على طبيعة العمل ومخاطره وأنشطة الموظف المعني.

7.3.6 تُبين المعايير المتبعة لتحديد قيمة تخصيص الأسهم بشكل واضح في حال كان التعويض في الأسهم متاحًا.

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p>8.1 دفع المكافآت</p> <p>8.1.1 المكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه تكون مقابل عضويتهم ، بالإضافة إلى سداد النفقات المعقولة التي يتكبدونها مقابل المشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة ولجانه ويمثل مجموعها سنويًا مكافأةً مقابل هذه المساهمات.</p> <p>8.1.2 يتم دفع المكافآت والإبلاغ عن تفاصيل الدفع من خلال الإدارة المختصة بالبنك.</p>	<p>يتم إحتساب التعويضات والمكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة والأعضاء من خارج المجلس نظير مشاركتهم، والمصاريف المعقولة للمشاركة في إجتماعات المجلس واللجان بصفة سنوية في مقابل تلك المشاركات.</p>	<p>الجزء الثامن – دفع واسترداد المكافآت</p>
<p>-</p>	<p>ويتم دفع المقابل المالي وإبالغهم بتفاصيلها من خلال الإدارة المعنية بالبنك.</p>	
<p>8.2 استرداد المكافآت</p> <p>8.2.1 إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية أي عضو يتخلف عن حضور ثلاثة (3) اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة أو (خمسة) اجتماعات منفصلة خلال فترة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يحق لهذا العضو أن يستلم أي أجر عن الفترة التي تبدأ من آخر اجتماع لمجلس الإدارة لم يحضره، وعليه أن أي أجر حصل عليه عن تلك الفترة.</p>	<p>إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية بسبب تغيب احد أعضاء مجلس الإدارة هـ لثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.</p>	
<p>8.2.2 إذا ثبت للجنة المراجعة أو للجهات الإشرافية أن المكافأة المدفوعة لأي عضو كانت بناءً على معلومات خاطئة أو مضللة قدمت إلى الجمعية العامة أو مدرجة في تقرير مجلس الإدارة، يجب عليه إعادتها للبنك ويجوز للبنك ان يطلبها منه.</p>	<p>وإذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت ألي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الادارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للبنك، ويحق للبنك مطالبته بردها.</p>	
<p>8.2.3 وضع الأول أحكام مكافآت محددة للموظفين ذو تأثير على الملف العام للمخاطر للبنك ("متحملي المخاطر الجوهرية")، مثل جداول المدفوعات التي تراعي نتائج المخاطر على مدى عدة السنوات، و/أو أحكام "الجزاءات/ المصادرة" حيث يمكن تخفيض المكافآت أو عكسها بناءً على المخاطر المحققة، و / أو أحكام "الاسترداد" حيث يمكن تخفيض المكافأة أو عكسها بعد سندات التعويض إذا ظهرت حقائق جديدة تثبت أن المكافأة المدفوعة كانت مبنية على افتراضات خاطئة أو فشل الموظف في الامتثال للسياسات الداخلية أو المتطلبات القانونية بما في ذلك حالات سوء السلوك.</p>	<p>-</p>	
<p>8.3 تعديل الأجر:</p> <p>8.3.1 كحد أدنى، يجب أن يتم تعديل المكافأة في الحالات التالية:</p> <p>أ. في حالات سوء السلوك التي أدت إلى خسارة كبيرة للبنك أو لعملائه أو لأي طرف أو؛</p> <p>ب. في حالة وجود احتيال أو إهمال جسيم أو فشل مادي في ضوابط إدارة المخاطر، بما في ذلك انتهاك السياسات الداخلية أو أي قواعد أو لوائح ذات صلة.</p>		

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

الجزء التاسع -
الإفصاح عن
المكافآت

9.1 يجب على مجلس الإدارة التأكد من أن جميع متطلبات الإفصاح المتعلقة بسياسة المكافآت و / أو المكافآت التي يدفعها البنك تتم وفقاً للمتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها من قبل الجهات الإشرافية، والتي تشمل:

- 1) يجب الإفصاح في البيانات المالية السنوية عن المعلومات الكمية الإجمالية عن المكافآت المدفوعة لفئات مختلفة من الموظفين وعددها مع تفصيل المكونات الثابتة والمتغيرة وطرق الدفع. ويشمل تصنيف الموظفين كبار الأعضاء التنفيذيين الذين يخضع تعيينهم لعدم ممانعة البنك المركزي السعودي، والموظفين العاملين في وظائف الرقابة، والاستعانة بمصادر خارجية، وما إلى ذلك؛
- 2) الإفصاح في البيانات المالية السنوية عن السمات البارزة لسياسة المكافآت وآثارها على ملف مخاطر البنك بالإضافة إلى تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت ومهامها. يجب أن يوفر هذا الإفصاح أيضًا معلومات عن التصميم العام لنظام التعويضات وطريقة تنفيذه، ووصف طريقة تعديل المخاطر، وربط التعويض بالأداء الفعلي، وسياسة التأجيل ومعايير الاستحقاق، ومعايير تخصيص النقد مقابل أشكال التعويض الأخرى، وتحقيق أهداف سياسة المكافآت³²؛
- 3) الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن تفاصيل سياسة المكافآت مثل الآليات التي يتم من خلالها تحديد تعويضات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية³³؛
- 4) الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن تفاصيل المكافآت ويشتمل ذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم موظفين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات لصالح البنك؛ و
- 5) استيفاء جميع متطلبات الإفصاح وفقاً للمتطلبات الإفصاح والملاحظات الإرشادية الخاصة بالركيزة الثالثة لبازل 3" الصادرة عن البنك المركزي السعودي، بصيغتها المعدلة من وقت لآخر.

وفق ما تقضى به اللوائح الصادرة عن المتطلبات النظامية وعلى الأخص لائحة حوكمة الشركات والمبادئ الرئيسية لحوكمة البنوك العاملة في المملكة الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي، وضوابط التعويضات الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي، وإلى ما إشتهل عليه نظام الشركات ونظام مراقبة البنوك وما تضمنه نظام البنك الأساسي وسياسة ساب لإفصاح ووثيقة حوكمة ساب، فإن على البنك الالتزام بالإفصاح في تقرير مجلس الإدارة السنوي المقدم للجمعية العامة عن تفاصيل المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين وغير التنفيذيين والإدارة التنفيذية.

وينبغي أن يشمل الإفصاح تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة.

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

<p>10.1 يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية عن ضمان التنفيذ السليم وفي الوقت المناسب والالتزام بالمبادئ المنصوص عليها في سياسة المكافآت هذه.</p>	-	الجزء العاشر – أحكام عامة
<p>10.2 يجب مراجعة سياسة المكافآت هذه من قبل أمين عام مجلس الإدارة سنوياً على الأقل أو في حالة تعديل أو تحديث أي من الأنظمة السارية.</p>	-	
<p>10.3 على أمين عام مجلس الإدارة أن يقدم توصيات بإجراء تعديلات على سياسة المكافآت هذه، حال الاقتضاء أو الضرورة، إلى اللجنة ومجلس الإدارة، تخضع لمراجعتهم. وفي حال تم تعديل سياسة المكافآت، يجب تقديمها بعد ذلك إلى الجمعية العامة للموافقة عليها. ولا يتم تعديل سياسة المكافآت إلا بعد تصديق الجمعية العامة عليها.</p>	-	
<p>10.4 على البنك السعودي البريطاني (الأول) أن يسعى إلى ضمان تطبيقه الدائم لجميع الأنظمة السارية. وفي حالة وجود أي تعارض بين سياسة المكافآت وأي أنظمة سارية، تطبق الأنظمة السارية.</p>	-	

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة
واللجان والإدارة التنفيذية



المحتويات

الجزء الأول - التعاريف

الجزء الثاني - تمهيد

الجزء الثالث - نظرة عامة على السياسة

الجزء الرابع - الإطار العام للمكافآت

الجزء الخامس - مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

الجزء السادس - مكافآت أعضاء اللجان

الجزء السابع - مكافآت الإدارة التنفيذية

الجزء الثامن - الدفع واسترداد المكافآت

الجزء التاسع - الإفصاح عن المكافآت

الجزء العاشر - أحكام عامة

الجزء الأول- التعاريف

يقصد بالعبارات الآتية - أينما وردت في هذه السياسة - المعاني المبينة أمام كل منها:

الأنظمة المطبقة: الأنظمة واللوائح المذكورة في القسم 3-1 من هذه الوثيقة (بصيغتها المعدلة والمكملة من وقت لآخر).

مصفوفة الصلاحيات: مصفوفة تفويض الصلاحيات الموافق عليها من قبل لجنة المخاطر والمعتمدة من مجلس الإدارة.

النظام الأساس للبنك: النظام الأساس لبنك الأول.

تقرير مجلس الإدارة: تقرير مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني (الأول) الذي يتم إعداده سنوياً وفقاً لتوجيهات البنك المركزي السعودي¹ وهيئة السوق المالية²، بصيغته المعدلة من حين إلى آخر.

الرئيس أو رئيس مجلس الإدارة: رئيس مجلس إدارة الأول.

هيئة السوق المالية: هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.

عضو اللجنة: عضو لجنة مجلس إدارة الأول سواءً كان هذا العضو عضو في مجلس الإدارة أو عضو من خارج المجلس.

نظام الشركات أو النظام: النظام الصادر بالمرسوم الملكي المعني بتنظيم متطلبات تأسيس وعمل الشركات في المملكة العربية السعودية.

الأمين العام: أمين عام مجلس إدارة الأول.

لائحة حوكمة الشركات: اللائحة الصادرة عن هيئة السوق المالية والتي تحدد متطلبات حوكمة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية.

مبادئ حوكمة الشركات للبنوك: المبادئ التوجيهية الصادرة عن بنك التسويات الدولية لتعزيز ممارسات حوكمة الشركات السليمة للبنوك.

عضو مجلس الإدارة: عضو مجلس إدارة الأول.

عضو مجلس الإدارة التنفيذي: عضو مجلس إدارة الأول الذي يكون عضو في الإدارة التنفيذية للبنك ويشارك في إدارة شؤونه اليومية ويتقاضى راتباً شهرياً مقابل ذلك.

عضو اللجنة الخارجي³: هو عضو اللجنة المنبثقة من مجلس الإدارة، ولا يكون عضواً في مجلس إدارتها.

¹ المادة 102 من المبادئ الرئيسية

² المادة 87 من لائحة حوكمة الشركات

³ وفقاً للمبادئ الرئيسية (بداية المبدأ الخامس)، يمكن تعيين أعضاء لجان مجلس الإدارة من داخل أو خارج المجلس. يُشار إلى أعضاء اللجنة من خارج المجلس بـ "أعضاء اللجنة الخارجيين"

الجمعية العامة: الجمعية المكونة من مساهمي البنك المنعقدة وفقاً لأحكام نظام الشركات والنظام الأساس للبنك.

العضو المستقل: حسب التعريف الوارد في المبادئ الرئيسية⁴.

المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية - أو المبادئ الرئيسية: المبادئ الصادرة عن البنك المركزي السعودي التي تحدد متطلبات الحوكمة التي يجب على المؤسسات المالية مراعاتها.

وزارة التجارة: وزارة التجارة السعودية.

سوء السلوك: السلوك الذي لا يرتقي للمعايير المتوقعة، بما في ذلك السلوك القانوني والمهني والداخلي والمعايير الأخلاقية.

العضو غير التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي يبدي الآراء ويقدم المشورة الفنية للبنك ولكنه لا يشارك بأي شكل من الأشكال في إدارة شؤونه اليومية ولا يتقاضى أجرًا شهريًا أو سنويًا.

سياسة الترشح والاختيار لأعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة - أو سياسة الاختيار: هي سياسة إختيار أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.

اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة: اللائحة التنفيذية التي أصدرتها هيئة السوق المالية بموجب نظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.

سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية - أو سياسة المكافآت: سياسة مكافآت أعضاء مجلس إدارة الأول وأعضاء لجنة مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية.

المكافأة أو المكافآت: المبالغ والبدايات وأرباح الأسهم 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 لتمكين عضو مجلس الإدارة و/أو لجنة مجلس الإدارة و/أو الإدارة التنفيذية من أداء واجباته.

متطلبات التعيين في المناصب العليا في المؤسسات المالية التي يشرف عليها البنك المركزي السعودي - أو المتطلبات: تعميم (تعاميم) البنك المركزي السعودي الذي يحدد المتطلبات والشروط الواجب استيفاؤها عند إختيار وتعيين أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين في البنوك العاملة في المملكة العربية السعودية.

السوق المالية السعودية ("تداول"): السوق المالية في المملكة العربية السعودية.

الأول أو البنك: البنك السعودي البريطاني.

لجنة المراجعة: لجنة المراجعة المنبثقة عن مجلس إدارة الأول.

مجلس إدارة الأول أو مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة الأول.

⁴يقدم كل من البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية تعريفًا للاستقلالية. يطبق تعريف البنك المركزي هنا لشموليته.

لجان مجلس الإدارة أو لجان المجلس: اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة الأول.

لجنة المخاطر: لجنة المخاطر المنبثقة عن مجلس إدارة الأول.

لجنة الترشيحات والمكافآت: لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس إدارة الأول.

اللجنة التقنية والرقمية: اللجنة التقنية والرقمية المنبثقة من مجلس إدارة الأول.

اللجنة التنفيذية: اللجنة التنفيذية المنبثقة من مجلس الإدارة.

ساما: البنك المركزي السعودي.

الجهات الإشرافية: الجهات الرقابية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك هيئة السوق المالية، والبنك المركزي السعودي، ووزارة التجارة.

نائب رئيس مجلس الإدارة أو نائب رئيس المجلس: نائب رئيس مجلس إدارة الأول.

الجزء الثاني – تمهيد

- 2.1 يرى الأول أن الحوكمة الرشيدة تعني أعمالاً جيدة. والشركات التي يتم إدارتها بشكل جيد تكون في وضع أفضل لاتخاذ قرارات عالية الجودة تحقق المنفعة للشركة والمساهمين و بالتالي أصحاب المصلحة الرئيسيين .
- 2.2 تشكل سياسات المكافآت مقومًا رئيسيًا في هيكل الحوكمة والحوافز الذي يعزز مجلس الإدارة والإدارة العليا من خلاله حسن الأداء وتبني سلوكيات مناسبة لمواجهة المخاطر وتعزيز ثقافة العمليات والمخاطر في البنك⁵.
- 2.3 إن البنك باعتباره شركة سعودية مرخصة لممارسة الأعمال المصرفية في المملكة ومدرج في سوق الأوراق المالية السعودية يعمل في بيئة مكثفة التنظيم. وقد قامت الجهات الإشرافية بسن العديد من القوانين والقواعد واللوائح والمتطلبات التي يتوجب أن تفي بها المؤسسات المالية، مثل مكافآت وتعويزات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بما في ذلك تطوير واعتماد سياسة تدار بها هذه الأنشطة.
- 2.4 تماشيًا مع أفضل الممارسات العالمية والمتطلبات التنظيمية، فقد تم إعداد سياسة المكافآت هذه والموافقة عليها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة للإسترشاد بها في وضع مكافآت وتعويزات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية ويجب الالتزام بتنفيذها بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة⁶.

⁵ المادة 143 من مبادئ حوكمة الشركات

⁶ المادة 58.1 من لائحة حوكمة الشركات

الجزء الثالث - لمحة عامة عن السياسة

3.1 الخلفية التشريعية

3.1.1 تم تطوير سياسة المكافآت هذه وفقاً لجميع القوانين واللوائح المعمول بها من الجهات الإشرافية، وتشمل على سبيل المثال وليس الحصر:

- 1) نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 1437/01/28هـ (الموافق 2015/11/10م) وماتراً عليه من تعديلات في العام 2022م.
- 2) نظام مراقبة البنوك الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1386/02/22هـ (الموافق 1966/12/12م) وتعديلاته.
- 3) المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية الصادرة عن البنك المركزي السعودي بتاريخ 1442/06هـ (الموافق 2021/06م) وتعديلاتها.
- 4) متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي وتعديلاتها.
- 5) اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة والصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية بتاريخ 1438/01/16هـ (الموافق 2016/10/17م) وماتراً عليها من تعديلات في العام 2023م.
- 6) قواعد مكافآت البنوك الصادر عن البنك المركزي السعودي بتاريخ 1444/06/12هـ (الموافق 2022/01/05م) وتعديلاتها.
- 7) لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية بتاريخ 1438/05/16هـ (الموافق 2017/02/13م) وما طراً عليها من تعديلات في العام 2023م.

3.2 أهداف السياسة

- 3.2.1 يدرك الأول أن هيكل المكافآت في البنك يجب أن يدعم الحوكمة السليمة للشركات وإدارة المخاطر.
- 3.2.2 تم إعداد هذه السياسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. مواءمة برامج التحفيز والمكافآت مع إستراتيجية الأعمال والمخاطر والأهداف والقيم ومصالح البنك على المدى الطويل.
2. إنشاء ثقافة مؤسسية ملائمة لمنهجية تحمل المخاطر وحث الموظفين على التصرف بما يخدم مصالح البنك ككل على المدى الطويل على الوجه الأكمل وليس ما يخدم مصالحهم أنفسهم⁷

3.2.3 من أجل تحقيق هذه الأهداف، قام مجلس الإدارة بتفويض بعض المسؤوليات إلى لجنة الترشيحات والمكافآت⁸ تشمل تطوير سياسة المكافآت بالمشاركة مع الإدارة العليا للبنك لتنفيذ هذه المهمة.

⁷ المادة 148 من مبادئ حوكمة الشركات
⁸ المبادئ الرئيسية - المادة 87 - المادة 89 ج

3.2.4 مجلس الإدارة مسؤول عن تعزيز الحوكمة الفعالة وممارسات المكافآت السليمة والسلوك الأخلاقي والالتزام بالأنظمة واللوائح ومعايير السلوك الداخلية، وضمان المساءلة عن سوء السلوك؛ بالإضافة إلى ما يلي⁹:

1. الإشراف ومساءلة الإدارة العليا عن التنفيذ والمشاركة في وضع نظام المكافآت الذي يحدد بشكل فعال كيفية معالجة أدوات المكافآت لمخاطر سوء السلوك أو أي سلوك غير حكيم مع المخاطرة.
2. المشاركة الفعالة مع الإدارة العليا، بما في ذلك تحدي التقييمات والتوصيات الخاصة بمكافآت الإدارة العليا إذا كان هناك ما يبرر ذلك عند حدوث سوء سلوك خطير أو متكرر والتأكد من إجراء تحليل الأسباب الجذرية، وإتاحة الدروس المستفادة على مستوى البنك واعتماد سياسات جديدة، حسب الضرورة، لمنع حدوث أي تكرار.

3.2.5 على مجلس الإدارة التأكد من أن المراجعة السنوية للمكافآت (داخليًا من خلال المراجعة الداخلية أو بتكليف خارجي لشركة معترف بها) يتم إجراؤها بشكل مستقل دون تدخل الإدارة العليا.¹⁰

الجزء الرابع – الإطار العام للمكافآت

4.1 كقاعدة عامة، أي مكافأة مستحقة الدفع من قبل البنك لعضو في مجلس الإدارة أو عضو في لجان مجلس الإدارة أو في اللجنة التنفيذية يجب أن تتماشى مع المتطلبات القانونية والتنظيمية الصادرة من الجهات الإشرافية وكذلك مع النظام البنك الأساس واللوائح والسياسات الداخلية.

4.2 يتم تحديد المكافآت المستحقة الدفع من قبل البنك لأعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء لجان مجلس الإدارة أو اللجنة التنفيذية لأجل تحقيق الأهداف التالية¹¹:

1. مواءمة هيكل وبرامج المكافآت مع أعمال وأهداف وإستراتيجية البنك.
2. تشجيع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية والموظفين الآخرين لتحقيق نجاح البنك وتعزيز التنمية المستدامة طويلة المدى.
3. تحقيق الاتساق بين هيكل وبرامج المكافآت وحجم وطبيعة ومستوى المخاطر العامة للبنك.
4. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع الأدوار والمسؤوليات والواجبات والأنشطة التي يقوم بها الفرد، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المطلوب تحقيقها خلال السنة المالية .
5. أن تعكس المؤهلات التعليمية والمهنية و الخبرة العملية والمهارات والكفاءات وأداء الفرد.
6. مراعاة ممارسات البنوك الأخرى وممارسات القطاع المصرفي¹² على ألا تؤدي إلى زيادات غير مبررة في الأجور والتعويضات.

4.3 يجب أن تكون المكافأة متوافقة مع الأعراف السائدة في المملكة العربية السعودية، وتعمل على تحقيق مصالح المساهمين والأهداف الإستراتيجية للبنك على المدى البعيد¹³.

⁹ المادة 2.1.3,4,5,6 من قواعد المكافآت

¹⁰ المادة 2.1.6 من القواعد

¹¹ المادة 59-1-9 من لائحة حوكمة الشركات

¹² نصت (المادة 2.5- الفقرة 20) من قواعد المكافآت على أن سياسة المكافآت لا ينبغي أن تستند فقط إلى ممارسات القطاع ولكن يجب أن تأخذ في الاعتبار أيضًا نموذج أعمال البنك والوضع المالي والأداء التشغيلي والأفق العام للأعمال.

¹³ المبادئ الرئيسية – المادة 89 ج

4.4 يجوز أن تتفاوت مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة بحسب الخبرات الفردية والمهارات والواجبات التي يضطلع بها والاستقلالية، وعدد إجتماعات مجلس الإدارة و / أو لجنة مجلس الإدارة التي يحضرها وبالإضافة لأي اعتبارات أخرى.

4.5 تنظم سياسة المكافآت منح أسهم البنك إلى أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء كانت الأسهم تم إصدارها حديثاً أو تم شراؤها من قبل البنك¹⁴. وفي حال قيام البنك بإعادة شراء أسهمه الممتازة أو العادية لغرض تخصيصها لـ "برنامج أسهم الموظفين"، فيجب على البنك التقيد بالأحكام¹⁵ المنصوص عليها من قبل الجهات الإشرافية بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

1. الحصول على تقرير صادر عن مراجع حسابات البنك الخارجي حول إقتراح إعادة شراء الأسهم من قبل البنك، على النحو الذي وافق عليه مجلس الإدارة.
2. الحصول على موافقة الجمعية العامة غير العادية.
3. الحصول على الموافقة من الجهات الرقابية المختصة.
4. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين الاشتراك في برنامج أسهم الموظفين، كما لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين التصويت على قرارات مجلس الإدارة المتعلقة بالبرنامج.¹⁶

4.6 يجب أن توضح سياسة المكافآت الحالات التي يجب فيها تعليق منح المكافآت أو استعادتها إذا تقرر أن هذه المكافأة تم تخصيصها بناءً على معلومات غير دقيقة مقدمة من عضو مجلس الإدارة أو عضو الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع إساءة استخدام الصلاحيات لأجل الحصول على تعويض بدون وجه حق¹⁷.

4.7 يجب أن تستند المكافآت المستحقة لأعضاء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وأن يوافق عليها من مجلس الإدارة.

4.8 يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة سياسة المكافآت لتعكس التعويض المناسب بالنسبة للمعينين حديثاً بحسب المتطلبات¹⁸.

4.9 على لجنة الترشيحات والمكافآت تجنب خطط المكافآت أو السياسات أو البرامج التي تتجاوز ما هو متعارف عليه في المملكة العربية السعودية أو الحدود التي وضعتها الجهات التنظيمية، إن وجدت.

4.10 تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت عن كسب مكافآت الموظفين الأعلى أجراً للتحقق من الالتزام بسياسة المكافآت.¹⁹

4.11 لا يحق لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند جدول الأعمال المتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة في إجتماعات الجمعية العامة.

¹⁴المادة 59.9 من لائحة حوكمة الشركات

¹⁵يرجى الرجوع للمادة 11 من لائحة حوكمة الشركات،

¹⁶المادة 29 من اللائحة التنفيذية

¹⁷المادة 59.8 من لائحة حوكمة الشركات

¹⁸المادة 59.7 من لائحة الحوكمة

¹⁹المادة 11. 2.2 من قواعد المكافآت

الجزء الخامس - مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

- (أ) قد تتكون مكافآت مجلس الإدارة من مبلغ محدد أو مزايا محددة في شكل أسهم أو نقدًا أو نسبة مئوية محددة من أرباح البنك على النحو الذي تحدده لجنة الترشيحات والمكافآت بناء على هذه السياسة، بالإضافة إلى بدل الحضور، وحسب نظام الشركات والتوجيهات الصادرة من وقت لآخر من قبل الجهات الرقابية.
- (ب) لا يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة مئوية من الأرباح التي يحققها البنك، ولا تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية البنك.²⁰
- (ج) توصي لجنة الترشيحات والمكافآت بمكافآت رئيس مجلس الإدارة ونائبه والعضو المنتدب.
- (د) تُدفع مكافآت وتعويضات الأشخاص الاعتباريين من أعضاء مجلس الإدارة من خلال الشخص الاعتباري أو الممثل وفقًا لما يحدده الكيان القانوني.
- (هـ) يتم تحديد مبالغ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ويوافق عليها مجلس الإدارة.
- (و) يتم تعويض أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الخارجية عن جميع النفقات المعقولة التي تحملوها لحضور الاجتماعات والمشاركة في المجلس ونشاطات لجان مجلس الإدارة مثل نفقات السفر والنفقات الأخرى المتعلقة به بشرط أن تكون تلك المصاريف مسجلة ومعدة حسب سياسة البنك الداخلية.

²⁰ المادة 9 من اللائحة التنفيذية

الجزء السادس – مكافآت أعضاء اللجان

6.1 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة لمهام لجان المجلس والمهام الإضافية

6.1.1 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة عن أي مهام تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية - بموجب ترخيص مهني - واجبات أو وظائف يقوم بها عضو مجلس الإدارة ، ويجب أن تكون هذه المكافأة بالإضافة إلى المكافأة التي قد يتلقاها في صفته كعضو في مجلس الإدارة واللجان التي يشكلها المجلس بموجب نظام الشركات ونظام البنك الأساس²¹.

6.1.2 قد يتم تخصيص مكافأة إضافية اعتمادًا على مستوى المشاركة والقيمة المضافة للبنك لأعضاء مجلس الإدارة الذين لديهم مستوى أعلى من المشاركة، أو تم تكليفهم بمسؤوليات إضافية لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو اجتماعات اللجان.

²¹ المادة 8 من اللائحة التنفيذية

الجزء السابع – مكافآت الإدارة التنفيذية

أ) يجب أن تتبع المكافآت المستحقة لأعضاء الإدارة التنفيذية مصفوفة الصلاحيات المعتمدة من قبل مجلس الإدارة ووفقًا للأحكام المنصوص عليها في سياسة المكافآت هذه وعقود العمل ذات الصلة وإجراءات المكافآت الداخلية الأخرى²².

ب) يجب على مجلس الإدارة عند مراجعة مكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية والموافقة عليها التأكد من أن المكافآت المذكورة قد تم تحديدها وفقًا للمبادئ التالية:

7.1 قياس الأداء²³

- 7.1.1 يقيّم نظام قياس الأداء الممارس ويقيس أداء موظفي البنك في مختلف المستويات بشكل موضوعي.
- 7.1.2 تعد الإجراءات والعمليات المتعلقة بتقييم وقياس الأداء واضحة وموثقة وتعمل على تفادي التأثير غير المشروع وحالات تضارب المصالح كما تتسم بالشفافية للموظفين المعنيين.
- 7.1.3 لا يعد إجمالي دخل الأرباح المكتسبة العامل الوحيد لقياس الأداء. حيث تؤخذ في الاعتبار العوامل الأخرى مثل المخاطر ذات العلاقة بالعمليات الأساسية وجودة الأعمال التجارية وتقييم السلوك ورضا العميل والعائد المعدّل حسب المخاطر على رأس المال... إلخ -حيثما أمكن- في قياس أداء الموظفين.
- 7.1.4 يُبنى قياس أداء الموظفين من المستويات العليا على أداء البنك لمدى أطول وبالتالي لا يعد التعويض المستند على الأداء مبنياً على أداء السنة الحالية فقط.
- 7.1.5 تدعم إجراءات وعمليات قياس الأداء قياس المساهمة الفردية مقابل الأداء العام للبنك -إلى الحد الممكن-. تُلحق المساهمة الفردية التي تم قياسها على هذا النحو أيضًا بالحساب الإداري لتحديد التعويض القائم على أداء الموظف.

²² المادة 58.4 من لائحة حوكمة الشركات
²³ المادة 3 من قواعد المكافآت

7.2 اتساق المكافآت مع تحمل المخاطر²⁴

7.2.1 يعكس مستوى ونوع التعويض الاتساق الفعال للمكافآت مع تحمل المخاطر الحكيم.

7.2.2 يؤخذ بالاعتبار جميع المخاطر القائمة والمحتملة بما في ذلك المخاطر التي يصعب قياسها مثل مخاطر السيولة ومخاطر السمعة وتكلفة رأس المال. علاوة على ذلك، يعكس حجم حساب التعويضات المتغيرة وتخصيصه داخل البنك كامل نطاق المخاطر.

7.2.3 تعتبر المكافآت حساسة للمدى الزمني للمخاطر كما يمكن تأجيل المكون المتغير للتعويض حيث تتحقق المخاطر على مدى فترات طويلة.

7.2.4 يتم اتباع أساليب/معايير مناسبة لتسوية الأرباح المحاسبية للبنك لكامل نطاق المخاطر القابلة للتحديد مما يعكس حجم ومدى تعقيد عملياته.

7.2.5 يجب أن تشمل عمليات إدارة مخاطر سوء السلوك من خلال نظام المكافآت، على الأقل، عمليات مسبقة تتضمن معايير التقييم غير المالي مثل جودة إدارة المخاطر، ودرجة الالتزام بالأنظمة واللوائح وأهداف السلوك الأوسع للبنك، بما في ذلك المعاملة العادلة للعملاء، في إدارة الأداء الفردي والمكافآت على جميع مستويات البنك وكجزء من إطار أوسع للحوكمة وإدارة المخاطر. يجب دعم هذه العمليات من خلال البرامج المستمرة بما في ذلك الدورات التدريبية الرسمية التي تعزز معايير السلوك المناسبة.

7.2.6 يجب أن تشارك إدارات الرقابة وإدارة الموارد البشرية بشكل مناسب في تصميم المكافآت واتخاذ القرار لضمان حوافز المكافآت الفعالة في معالجة مخاطر سوء السلوك.

7.2.7 يجب تعريف المبالغ الكافية للأجور المتغيرة لخطر التخفيض للمساعدة في مواءمة نتائج المكافآت مع النتائج السلبية و / أو المخاطر التي قد تظهر مع مرور الوقت فقط.

²⁴ المادة 4.1 من قواعد المكافآت

7.3 هيكل المكافآت²⁵

7.3.1 تم تصميم هيكل المكافآت لمستويات مختلفة من الموظفين لتعزيز إدارة المخاطر الفعالة وتحقيق أهداف التعويضات من الاحتفاظ بالمهنيين المؤهلين وتحفيزهم، من أجل تمكين البنك من تحقيق أهدافه الاستراتيجية.

7.3.2 يعتمد نوع نماذج المكافآت على منصب الموظف ودوره وقد يتضمن أوراق مالية وأسهم وأشكال أخرى من التعويضات.

7.3.3 تُحدد نسبة المكافآت الثابتة والمتغيرة لمختلف مجالات الأعمال باعتبار طبيعة ومستوى مسؤوليات الموظف والمجال الذي يعمل فيه والفلسفة العامة لسياسة المكافآت في البنك. لا يجب أن يحد مجموع التعويض المتغير إمكانية البنك في تقوية قاعدة رأس المال.

7.3.4 يتم تحديد حساب مكافآت الأداء العام للبنك بناءً على أداء البنك، في حين أن توزيع المكافآت على كل موظف يعتمد على أداء الموظف وأداء الوحدة أو القسم الذي يعمل فيه. ولا يوجد حد أدنى مضمون للمكافآت والمدفوعات الأخرى المماثلة بخلاف راتب الموظف.

7.3.6 يجوز للبنك تأجيل نسبة معقولة من مكافأة الأداء مع فترة استحقاق لا تقل عن ثلاث (3) سنوات. تحدد النسبة المؤجلة للمكافأة وفترة الاستحقاق بناءً على طبيعة العمل ومخاطره وأنشطة الموظف المعني.

7.3.7 تُبين المعايير المتبعة لتحديد قيمة تخصيص الأسهم بشكل واضح في حال كان التعويض في الأسهم متاحًا.

²⁵ المادة 4.2 من قواعد المكافآت

الجزء الثامن – دفع واسترداد المكافآت

8.1 دفع المكافآت

8.1.1 المكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته تكون مقابل عضويتهم ، بالإضافة إلى سداد النفقات المعقولة التي يتكبدونها مقابل المشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة ولجانته ويمثل مجموعها سنويًا مكافأةً مقابل هذه المساهمات.

8.1.2 يتم دفع المكافآت والإبلاغ عن تفاصيل الدفع من خلال الإدارة المختصة بالبنك.

8.2 استرداد المكافآت

8.2.1 إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية أي عضو يتخلف عن حضور ثلاثة (3) اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة أو (خمسة) اجتماعات منفصلة خلال فترة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس²⁶، فلا يحق لهذا العضو أن يستلم أي أجر عن الفترة التي تبدأ من آخر اجتماع لمجلس الإدارة لم يحضره، وعليه أن يسدد أي أجر حصل عليه عن تلك الفترة.

8.2.2 إذا ثبت للجنة المراجعة أو للجهات الإشرافية أن المكافأة المدفوعة لأي عضو كانت بناءً على معلومات خاطئة أو مضللة قدمت إلى الجمعية العامة أو مدرجة في تقرير مجلس الإدارة، يجب عليه إعادتها للبنك ويجوز للبنك ان يطلبها منه.

8.2.3 وضع الأول أحكام مكافآت محددة للموظفين ذو تأثير على الملف العام للمخاطر للبنك ("متحملي المخاطر الجوهرية")، مثل جداول المدفوعات التي تراعي نتائج المخاطر على مدى عدة السنوات، و/أو أحكام "الجزاءات/المصادرة" حيث يمكن تخفيض المكافآت أو عكسها بناءً على المخاطر المحققة، و / أو أحكام "الاسترداد" حيث يمكن تخفيض المكافأة أو عكسها بعد سندات التعويض إذا ظهرت حقائق جديدة تثبت أن المكافأة المدفوعة كانت مبنية على افتراضات خاطئة أو فشل الموظف في الامتثال للسياسات الداخلية أو المتطلبات القانونية بما في ذلك حالات سوء السلوك.

8.3 تعديل الأجور: ²⁷

8.3.1 كحد أدنى، يجب أن يتم تعديل المكافأة في الحالات التالية:

- أ. في حالات سوء السلوك التي أدت إلى خسارة كبيرة للبنك أو لعملائه أو لأي طرف أو؛
- ب. في حالة وجود احتيال أو إهمال جسيم أو فشل مادي في ضوابط إدارة المخاطر، بما في ذلك انتهاك السياسات الداخلية أو أي قواعد أو لوائح ذات صلة.

²⁶ المادة 24 من المبادئ الرئيسية، والمادة 6.أ من اللائحة التنفيذية، والمادة 18.1 من النظام الأساس
²⁷ المادة 4.3 من قواعد المكافآت

الجزء التاسع - الإفصاح عن المكافآت

9.1 يجب على مجلس الإدارة التأكد من أن جميع متطلبات الإفصاح المتعلقة بسياسة المكافآت و / أو المكافآت التي يدفعها البنك تتم وفقاً للمتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها من قبل الجهات الإشرافية، والتي تشمل:

- 1) يجب الإفصاح في البيانات المالية السنوية عن المعلومات الكمية الإجمالية عن المكافآت المدفوعة لفئات مختلفة من الموظفين وعددها مع تفصيل المكونات الثابتة والمتغيرة وطرق الدفع. ويشمل تصنيف الموظفين كبار الأعضاء التنفيذيين الذين يخضع تعيينهم لعدم ممانعة البنك المركزي السعودي، والموظفين العاملين في وظائف الرقابة، والاستعانة بمصادر خارجية، وما إلى ذلك²⁸؛
- 2) الإفصاح في البيانات المالية السنوية عن السمات البارزة لسياسة المكافآت وآثارها على ملف مخاطر البنك بالإضافة إلى تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت ومهامها. يجب أن يوفر هذا الإفصاح أيضاً معلومات عن التصميم العام لنظام التعويضات وطريقة تنفيذه، ووصف طريقة تعديل المخاطر، وربط التعويض بالأداء الفعلي، وسياسة التأجيل ومعايير الاستحقاق، ومعايير تخصيص النقد مقابل أشكال التعويض الأخرى، وتحقيق أهداف سياسة المكافآت²⁹؛
- 3) الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن تفاصيل سياسة المكافآت مثل الآليات التي يتم من خلالها تحديد تعويضات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية³⁰؛
- 4) الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن تفاصيل المكافآت ويشتمل ذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم موظفين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات لصالح البنك³¹؛ و
- 5) استيفاء جميع متطلبات الإفصاح وفقاً "للمتطلبات الإفصاح والملاحظات الإرشادية الخاصة بالركيزة الثالثة لبازل 3" الصادرة عن البنك المركزي السعودي، بصيغتها المعدلة من وقت لآخر.

²⁸المادة 5.1.54 من قواعد المكافآت

²⁹المادة 5.1.55 من لائحة الأحكام

³⁰للاطلاع على قائمة متطلبات الإفصاح من البنك المركزي وهيئة السوق المالية، يرجى الرجوع إلى المادة 102 (ي) من المبادئ الرئيسية،

والمادة 90 من لائحة حوكمة الشركات.

³¹المادة 76.2 من نظام الشركات

الجزء العاشر – أحكام عامة

10.1 يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية عن ضمان التنفيذ السليم وفي الوقت المناسب والالتزام بالمبادئ المنصوص عليها في سياسة المكافآت هذه.

10.2 يجب مراجعة سياسة المكافآت هذه من قبل أمين عام مجلس الإدارة سنويًا على الأقل³² أو في حالة تعديل أو تحديث أي من الأنظمة السارية.

10.3 على الأمانة العامة لمجلس الإدارة أن تقدم توصيات بإجراء تعديلات على سياسة المكافآت هذه، حال الاقتضاء أو الضرورة، إلى اللجنة ومجلس الإدارة، تخضع لمراجعتهم. وفي حال تم تعديل سياسة المكافآت، يجب تقديمها بعد ذلك إلى الجمعية العامة للموافقة عليها. ولا يتم تعديل سياسة المكافآت إلا بعد تصديق الجمعية العامة عليها.

10.4 على البنك السعودي البريطاني (الأول) أن يسعى إلى ضمان تطبيقه الدائم لجميع الأنظمة السارية. وفي حالة وجود أي تعارض بين سياسة المكافآت وأي أنظمة سارية، تطبق الأنظمة السارية.

³²المادة 45. ج من المبادئ الرئيسية



(البند الثالث عشر)

سياسة المسؤولية الاجتماعية للبنك

(Item No 13)

Corporate Social Responsibility Policy

سياسة المسؤولية الاجتماعية للبنك



المحتويات

4	الجزء الأول - التعاريف
5	الجزء الثاني - تمهيد
6	الجزء الثالث - لمحة عامة
7	الجزء الرابع - مبادئ عامة
9	الجزء الخامس - المجالات ذات الأولوية
11	الجزء السادس - متطلبات الإبلاغ والإفصاح
12	الجزء السابع - أحكام عامة

الجزء 1 - التعاريف

يقصد بالعبارات الآتية - أينما وردت في هذه السياسة - المعاني المبينة أمام كل منها:

الأنظمة المطبّقة: الأنظمة واللوائح المذكورة في القسم 1-3 من هذه الوثيقة (بصيغتها المعدلة والمكمّلة من وقت لآخر).

تقرير مجلس الإدارة: تقرير مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني (الأول) الذي يتم إعداده سنوياً وفقاً لتوجيهات البنك المركزي السعودي¹ وهيئة السوق المالية²، بصيغته المعدلة من حين إلى آخر.

هيئة السوق المالية: هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.

نظام الشركات أو النظام: النظام الصادر من وزارة التجارة المعني بتنظيم متطلبات تأسيس وعمل الشركات في المملكة العربية السعودية بصيغته المعدلة من حين إلى آخر.

أمين عام مجلس الإدارة: أمين عام مجلس إدارة الأول.

لائحة حوكمة الشركات: اللائحة الصادرة عن هيئة السوق المالية والتي تحدد متطلبات حوكمة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية.

مبادئ حوكمة الشركات للبنوك: المبادئ التوجيهية الصادرة عن بنك التسويات الدولية لتعزيز ممارسات حوكمة الشركات السليمة للبنوك.

سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات: هي سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات في البنك.

اللجنة التوجيهية للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات: لجنة إدارة البنك المسؤولة عن الإشراف على استراتيجية الأول البيئية والاجتماعية والحوكمة.

الجمعية العامة: جمعية مكوّنة من مساهمي البنك تنعقد وفقاً لأحكام نظام الشركات والنظام الأساسي للبنك.

¹ المادة 102 من المبادئ الرئيسية
² المادة 90 من لائحة حوكمة الشركات

المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية - أو المبادئ الرئيسية: المبادئ الصادرة عن البنك المركزي السعودي التي تحدد متطلبات الحوكمة الواجب على المؤسسات المالية مراعاتها.

وزارة التجارة: وزارة التجارة السعودية.

السوق المالية السعودية ("تداول"): السوق المالية في المملكة العربية السعودية.

الأول أو البنك: البنك السعودي البريطاني.

مجلس إدارة الأول أو مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة الأول.

اللجنة التنفيذية: اللجنة التنفيذية المنبثقة عن مجلس إدارة الأول.

ساما: البنك المركزي السعودي.

المساهم (المساهمون): شخص طبيعي أو اعتباري يمتلك حصة واحدة على الأقل من أسهم البنك.

أصحاب المصلحة: أي شخص طبيعي أو اعتباري له مصلحة مع البنك، بما في ذلك الموظفون والمستثمرون والعملاء والموردون والمساهمون والمجتمع.

الجهات الإشرافية: الجهات الرقابية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك هيئة السوق المالية والبنك المركزي السعودي ووزارة التجارة.

الجزء الثاني- تمهيد

2.1 يرى الأول أن الحوكمة الرشيدة تعني أن الشركات التي يتم إدارتها بشكل جيد تكون في وضع أفضل لاتخاذ قرارات عالية الجودة تحقق المنفعة للشركة والمساهمين و بالتالي جميع أصحاب المصلحة.

2.2 تعد الحوكمة الجيدة عنصرًا أساسيًا لتوفير وظائف آمنة ومستدامة في البنك والتي تعد بدورها عاملاً رئيسيًا للتطور الاقتصادي والاستقرار المالي في الدول.³ ويعد تبني وتنفيذ السياسات والقواعد التي تعزز ثقافة "المواطنة الصالحة للشركات" من مبادئ الحوكمة الجيدة.

2.3 قامت الجهات الإشرافية بسن العديد من القوانين والقواعد واللوائح تتضمن العديد من المتطلبات التي يتوجب أن تفي بها المؤسسات المالية، مثل تطوير وتنفيذ سياسة وبرامج تهدف لدعم المشاريع المجتمعية المختلفة.

2.4 تماشيًا مع أفضل الممارسات العالمية هذه والمتطلبات التنظيمية فقد تم إعداد سياسة المسؤولية الاجتماعية وأقرتها اللجنة التنفيذية وتمت مراجعتها والموافقة عليها من قبل مجلس الإدارة لعرضها للجمعية العامة للمساهمين للمصادقة عليها. تحكم هذه السياسة مساهمة البنك في تنمية المجتمع من خلال دعم مختلف المشاريع الاجتماعية دون المساس بالتزام البنك بأنظمة ومتطلبات الجهات الإشرافية.

³ المادة 143 من مبادئ حوكمة الشركات

الجزء الثالث – لمحة عامة

3.1 الخلفية التشريعية

3.1.1 تم إعداد سياسة المسؤولية الاجتماعية هذه وفقاً لجميع الأنظمة واللوائح السارية من الجهات الإشرافية التي تشمل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- (1) نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/6 وتاريخ 1385/03/22 هـ (الموافق 1965/7/20م) وتعديلاته.
- (2) نظام مراقبة البنوك الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/5 وتاريخ 1386/02/22 هـ (الموافق 1966/06/11م) وتعديلاته.
- (3) المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية الصادرة عن البنك المركزي السعودي بتاريخ 1442/06 هـ (الموافق 2021/06م) وتعديلاتها.
- (4) لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية بتاريخ 1438/5/16 هـ (الموافق 2017/02/13م) وتعديلاتها.

3.2 الأهداف والتطبيق

3.2.1 وضع مجلس الإدارة سياسة المسؤولية الاجتماعية هذه، لضمان التوازن بين أهداف أعمال البنك، والمبادرات الاجتماعية التي يدعمها بهدف تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

3.2.2 تنطبق أحكام هذه السياسة على جميع مبادرات المسؤولية الاجتماعية التي يدعمها البنك.

الجزء الرابع – مبادئ عامة

4.1 تتمثل مسؤولية الأول على مستوى الشركات بصفته أحد المؤسسات المالية الرائدة في المملكة العربية السعودية في العمل بمعايير حوكمة عالية وضمان الصحة المالية المستدامة طويلة الأجل.

4.2 تتمثل مسؤولية الأول الاجتماعية في الاستفادة من مكانته الفريدة كمؤسسة مالية محلية ذات نطاق عالمي لتقديم مساهمة كبيرة في المجتمع والاقتصاد الوطني.

4.3 تعد مساهمة الأول تجاه المجتمع والاقتصاد الوطني جزءاً مهماً من منهجية البنك العامة للاستدامة ونحوها، وتتركز حول المحاور الثلاثة التالية:

i. التعليم.

ii. البيئة.

iii. الأنشطة الخيرية الأخرى.

4.4 وضع البنك معايير وإجراءات محددة لتقييم واختيار ودعم البرامج والمبادرات والأنشطة و/أو الجهات التي تتماشى مع أهدافه والتي من شأنها أن تجلب فوائد دائمة للمجتمع. علماً أنه يجب ألا تتعارض البرامج المختارة مع مبادئ الشريعة الإسلامية.

4.5 يدعم البنك بشكل أساسي الجهات المرخصة المسجلة قانونياً (كما ينطبق) وتعمل في المملكة العربية السعودية.

4.6 يحرص البنك على أن موظفيه على دراية بمبادرات المسؤولية الاجتماعية المختلفة التي يدعمها البنك، ويرفع مستوى الوعي بالمسؤولية الاجتماعية، ويشجع العمل التطوعي.

4.7 يحرص البنك على وجود برامج توعية لتعريف المجتمع بأنشطة البنك في مجال المسؤولية الاجتماعية.

4.8 تعد إدارة المسؤولية الاجتماعية في البنك نقطة الاتصال الرئيسية لمبادرات المسؤولية الاجتماعية في البنك، وهي مسؤولة عن تطوير وتنفيذ وتقييم البرامج والمبادرات المستفيدة من دعم البنك. كما تتفاعل الإدارة مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية لتطوير شركات في البرامج البيئية والتعليمية

والبرامج ذات الصلة. وتعمل الإدارة على تنسيق مشاركة موظفي البنك في مبادرات المسؤولية الاجتماعية والبرامج المجتمعية الأخرى.

4.9 تُرفع مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى اللجنة التوجيهية للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات التابعة للبنك، ويتمثل دورها الرئيسي في الحوكمة والإشراف والإدارة وتنسيق جميع التزامات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات نيابة عن اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة بما يتماشى مع استراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بناءً على مصفوفة الصلاحيات. اللجنة التوجيهية للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مسؤولة أيضًا عن توفير الحوكمة والإشراف على مبادرات البنك في مجال " المسؤولية الاجتماعية للشركات " وإدارة الميزانية المخصصة لذلك.

الجزء الخامس - المجالات ذات الأولوية

أ. بينما تتمحور أنشطة المسؤولية الاجتماعية في البنك حول موضوعات التعليم والبيئة ومختلف الأنشطة الخيرية الأخرى، يجب أن يشكل التعليم والبيئة غالبية موضوعات المبادرات التي يدعمها البنك.

ب. يعد تعزيز التعليم وحماية البيئة من الموضوعات العالمية الشائعة. ومع ذلك، قام البنك بتحديد مجالات أولوية محددة تعكس احتياجات المجتمع المحلي وتشكل محور دعم البنك.

5.1 التعليم

5.1.1 يعتقد البنك أن التعليم هو مفتاح الازدهار، وأنه يمكن فتح أبواب الفرص أمام الجميع من خلال دعم المشاريع التي تساهم في تحسين معايير العيش وصناعة فرص للنجاح. وذلك بتعزيز التفاؤل والثقة بمستقبل أفضل للأفراد. عليه، يجب أن تستهدف البرامج التعليمية المختلفة التي يدعمها البنك جميع الفئات العمرية.

5.1.2 يجب توفير دعم البنك للتعليم للبرامج و / أو المبادرات و / أو الأنشطة التي تقع ضمن المجالين التاليين:

- أ. برامج للفئات المحتاجة أو للمدارس الواقعة في المناطق المحتاجة للدعم.
- ب. التعليم الذي يهدف لرفع مستوى الثقافة المالية والتجارية في المجتمع، وخاصة بين الشباب ورواد الأعمال.

5.2 البيئة

5.2.1 يفضل البنك دعم البرامج البيئية مثل تطوير السياسات البيئية، والتوعية العامة، وبناء القدرات، وتعليم المعلمين والبالغين، والبحث العلمي، و/أو المشاريع التي تهدف إلى تحسين استدامة و/أو مرونة النظم الإيكولوجية.

5.2.2 يركز البنك دعمه على المشاريع البيئية و/أو القطاعات التي تتعلق المجالات التالية حيثما أمكن:

- (1) أسباب تغير المناخ وآثارها؛ بالإضافة إلى إعادة التدوير.
- (2) الحفاظ على المياه العذبة؛
- (3) حفظ التنوع البيولوجي البري و البيئة (النباتات والحيوانات)؛

- 4) القطاعات الجديدة والناشئة الصديقة للبيئة.
- 5) رفع الوعي بالموضوعات البيئية من خلال البرامج التعليمية.
- 6) المشاريع المرتبطة بمبادرة السعودية الخضراء في ظل رؤية 2030.

5.3 الأنشطة الخيرية الأخرى

5.3.1 تماشياً مع تركيز البنك الرئيسي على التعليم والبيئة، يجب أن تتعلق المشاريع التي يدعمها البنك قدر الإمكان بالموضوعات العامة للتعليم والبيئة. وعلى الرغم من ذلك، قد يقدم البنك، من وقت لآخر، دعمه المالي أو غير المالي للأنشطة الخيرية الأخرى التي تعود بفوائد ملموسة على المجتمع.

5.3.2 على سبيل المثال، التبرعات والدعم للمجموعات التالية:

- 1) الأرامل.
- 2) الأيتام.
- 3) ذوو الاحتياجات الخاصة من خلال تأهيلهم ودمجهم في المجتمع.
- 4) دعم الأسر المحرومة في المناطق النائية.
- 5) الرعاية الصحية.

ما ورد أعلاه يمثل بعض الأنشطة الخيرية المناسبة التي قد تستفيد من دعم البنك، وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذه السياسة.

5.4 المجالات الأخرى ذات الأولوية

5.4.1 قد يختار البنك تقديم دعمه المالي أو غير المالي للمشاريع و/ أو المبادرات التي تقع خارج المجالات الأساسية للتعليم والبيئة والأنشطة الخيرية الأخرى. ويجب أن يكون تقديم هذا الدعم في "حالات استثنائية" فقط.

5.4.2 على سبيل المثال، فإن الإغاثة في الكوارث الطبيعية أو الصحية، أو غيرها من الحالات الطارئة التي تعلنها السلطات المختصة في المملكة العربية السعودية ستعتبر "حالات استثنائية" قد تستفيد من دعم البنك، وفقاً للأحكام لما تم ذكره سابقاً في هذه السياسة.

الجزء 6 - متطلبات الإبلاغ والإفصاح

6.1 على المجلس أن يتأكد من أن جميع متطلبات الإفصاح تتم وفقاً لتعليمات الجهات الإشرافية بما في ذلك - على سبيل المثال لا الحصر-، الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن التفاصيل المتعلقة بالمساهمات الاجتماعية للبنك، بموجب هذه السياسة.

6.2 حيثما أمكن، سيهدف البنك إلى جمع المعلومات المطلوبة للإبلاغ عن التأثيرات والفوائد المباشرة والغير المباشرة على المجتمع من البرامج والمبادرات والأنشطة المختلفة التي يدعمها.

الجزء 7 - أحكام عامة

7.1 تتولى اللجنة التوجيهية للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مسؤولية الرقابة على نشاط المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال التقارير الدورية المرفوعة من إدارة البنك التنفيذية.

7.2 يتم تحديث سياسة المسؤولية الاجتماعية من قبل الأمانة العامة لمجلس الإدارة سنويًا⁴.

7.3 تقدم الأمانة العامة لمجلس الإدارة التوصية بإجراء التعديلات على سياسة المسؤولية الاجتماعية إذا لزم الأمر أو حسب الاقتضاء إلى اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة ومجلس الإدارة للموافقة. وإذا تم تعديل سياسة المسؤولية الاجتماعية من قبل اللجنة التنفيذية ومجلس الإدارة فيجب تقديمها بعد ذلك إلى الجمعية العامة للمصادقة عليها. عليه، لا يتم اعتماد تعديل سياسة المسؤولية الاجتماعية إلا بعد مصادقة الجمعية العامة عليها.

7.4 يجب أن يعمل البنك على التأكد من تطبيق جميع القوانين المعمول بها. وفي حال وجود أي تعارض بين سياسة المسؤولية الاجتماعية هذه وأي قوانين معمول بها، يتم تطبيق القوانين المعمول بها.

⁴ المادة 45 ج) من المبادئ الرئيسية