

دليل المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية

ميثاق لجنة الترشيح والمكافآت

التوقيع	التاريخ	العنوان الوظيفي	
		لجنة الترشيح والمكافآت	إعداد
		مراقب الامتثال	المراجعة
		مجلس الادارة	المصادقة
		قسم ادارة الجودة الشاملة والتطوير المؤسسي	التوثيق

قائمة التعديلات

رقم التعديل	تاريخ التعديل	طبيعة التعديل	الفقرة المعدلة



ميثاق لجنة الترشيح والمكافآت

الغرض

يقوم المجلس بتشكيل لجان من بين اعضاء المجلس يحدد اهدافها ويفوضها بصلاحيات من قبله، مع الالتزام بعدم اتخاذ قرارات بمفردها بدون تصويت مجلس ادارة المصرف، كما ينبغي على المجلس ان يقوم بالمتابعة المستمرة لأعمال اللجان للتأكد من فاعلية دورها ذلك مع امكانية دمج بعض اللجان وفقاً لتناسب اختصاصاتها شريطة ان لا يكون هنالك تعارض بين واجبات ومسؤوليات هذه اللجان.

التشكيل

1. يقوم مجلس الادارة بتعيين اعضاء لجنة الترشيح والمكافآت ، وتتألف اللجنة من ثلاثة اعضاء على الاقل على ان يكونوا جميعاً اعضاء مستقلين وغير تنفيذيين ويجب ان تشمل عضوية لجنة الترشيح والمكافآت رئيس مجلس الادارة .
2. لايجوز لرئيس المجلس ان يرأس اجتماع لجنة الترشيح والمكافآت الذي يناقش اداء رئيس مجلس الادارة.
3. لايجوز لاعضاء لجنة الترشيح والمكافآت العمل في مجالس ادارة اكثر من شركتين اخريين .

الاجتماعات

تجتمع اللجنة لمرة واحدة في الشهر على الأقل او كلما دعت الحاجة.

مهام ومسؤوليات اللجنة :-

- 1- وضع سياسة للإشراف على عملية رسمية ودقيقة وشفافة لاختيار اعضاء مجلس الإدارة وتعيينهم واعادة تعيينهم في مجلس الإدارة عل اساس الجدارة والهدف هو وجود مجلس إدارة مؤهل وكفاء قادر على تحقيق استراتيجية المصرف والاستدامة على المدى الطويل .
- 2- دعم مجلس الاداره وتقديم المشورة له لضمان ان يتألف المجلس من أفراد يستوفون جميع متطلبات القانونية والتنظيمية ويكونون قادرين على اداء واجباتهم ومسؤولياتهم في المصرف .
- 3- وضع سياسة ترشيح اعضاء مجلس الادارة ومراجعة عملية الترشيح لمجلس الإدارة للموافقة عليها من قبل مجلس الإدارة ، ويجب على لجنة الترشيح والمكافآت تحديد وتقييم وترشيح اعضاء مجلس الادارة المناسبين لمجلس الادارة ليتم تعيينهم في المجلس .



- 4- يوصي مجلس الإدارة للمرشحين لعضوية مجلس الإدارة للنظر في تعيينهم من قبل المساهمين ويجب أن تنتظر لجنة الترشيح والمكافآت فقط في الاشخاص الذين يتمتعون بالكفاءة والمصداقية والذين يتمتعون بالمهارات والخبرات اللازمة لممارسة الحكم الموضوعي في القضايا الضرورية لتعزيز اهداف المصرف واداءه في مجالات عمله .
- 5- النظر في المرشحين لعضوية مجلس الإدارة المقترحين من قبل المساهمين بما في ذلك مساهمي الاغلبية.
- 6- الإشراف على عملية مستمرة واستباقية للتخطيط وتقييم المرشحين لضمان وجود خطط للتغيير المنظم لاعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة ومناصب الإدارة التنفيذية والتعيينات الاخرى داخل المصرف
- 7- القيام على اساس سنوي بمراجعة مزيج المهارات والخبرات المطلوبة التي يتمتع بها اعضاء مجلس الإدارة التنفيذيون واعضاء مجلس الادارة المستقلون وغير التنفيذيين في المجلس والافصح في التقرير السنوي .
- 8- مراجعة واداء التقييم السنوي لأداء مجلس الادارة ولجان المجلس والادارة التنفيذية .
- 9- تحديد معايير الأشخاص الذين سينضمون إلى مجلس الإدارة او الانضمام إلى الإدارة التنفيذية للمصرف باستثناء تعيينات المدقق الداخلي ومدير إدارة المخاطر التي هي من اختصاص لجنة التدقيق ولجنة المخاطر على التوالي .
- 10- مراجعة واعتماد التعيينات في الادارة التنفيذية للمصرف بما ذلك التعيينات المؤقتة بناءً على توصية من المدير المفوض .
- 11- مراجعة واعتماد عمليات رسمية وشفافة لوضع السياسات المتعلقة بمكافآت اعضاء مجلس الادارة والادارة التنفيذية للتوصية بها إلى مجلس الإدارة ولا يجوز ان يشارك اي عضو من اعضاء المجلس في تحديد مكافآته الخاصة .
- 12- مراجعة سياسة المكافآت الخاصة بالمصرف والتوصية بها إلى مجلس الادارة والاشراف على تنفيذها مع مراعاة الآتي :-
- أ- الامتثال لممارسات وسياسات حوكمة المصرف لضمان مراعاة أهداف المصرف على المدى الطويل وكذلك الاهداف قصيرة ومتوسطة المدى.
- ب- تحقيق المصرف لأهدافه طويلة الاجل وفقاً لخطة الاستراتيجية المعتمدة.
- ج- موازنة جميع أنواع تعرض المصرف للمخاطر مقابل الارباح المحققة في الانشطة والاعمال المصرفية.
- د- مراجعة سياسات المكافآت ومكافآت الموظفين في جميع المستويات والفئات وتقديم توصيات بشأنها.
- هـ- المراجعة المنتظمة لسياسة الاجور وتعديلها حسبما يقتضى ، ويجب أن يضمن التقييم المنتظم.
- و- كفاية وفعالية سياسة المكافآت لضمان جذب المواهب والاحتفاظ .
- ز- تقديم توصية إلى مجلس الادارة بشأن عضوية لجان مجلس الادارة.



- ح- التأكد من وضع خطط وبرامج لتدريب وتأهيل أعضاء مجلس الادارة بشكل مستمر لمواكبة أحدث التطورات في مجال الخدمات المصرفية والمالية (التجارية والاسلامية) .
- ط- تطوير سياسة المصرف للتنوع والشمول والتوصية باعتمادها من قبل مجلس الادارة ومراجعة ومراقبة التقدم الحاصل في تحقيق أهداف السياسة سنوياً.
- ي- الاشراف على عملية التقييم السنوي لمجلس إدارة المصرف ولجانه واعضاء وتنفيذ الاجراءات الناشئة والتقدم المحرز فيها.
- ك- الاشراف على أداء إدارة الموارد البشرية في المصرف وخاصة أداء الادارة التنفيذية ، ومراجعة تقرير الموارد البشرية وتقديم توصيات إلى مجلس الادارة بشأن تطورات الموارد البشرية .