



استعراض الحكم المؤسسي

استعراض الحكم المؤسسي

(جميع البيانات المالية بالدولار الأمريكي عدا ما يُنص عليه بخلاف ذلك)

تتبع المؤسسة العربية المصرفية ش.م.ب. ("بنك ABC") أفضل الإرشادات ومبادئ الممارسات المعتمدة عالمياً، ولديها نظام للحكم المؤسسي يوفر إطاراً يتسم بالفعالية والشفافية في ممارسة الرقابة الداخلية على نحو منصف وقابل للمساءلة.

بنك ABC مرخص له من قبل مصرف البحرين المركزي لممارسة العمل كمصرف جملة تقليدي. وقد تأسس بنك ABC في البحرين عام ١٩٨٠ كشركة مساهمة بحرينية، ويبلغ رأس المال المصرح به للبنك ٤,٥ مليار دولار أمريكي في حين بلغ رأسماله المدفوع ٣,١١ مليار دولار أمريكي كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ (٣١ ديسمبر ٢٠٢١: ٣,١١ مليار دولار أمريكي).

يحرص بنك ABC على الإفصاح عن المعلومات الهامة بدقة ووضوح إلى المساهمين وأصحاب المصالح المعنيين عن طريق عدة قنوات تشمل الموقع الإلكتروني الذي يتم تحديثه بصورة منتظمة. كما يقوم بإصدار تقارير سنوية ونصف سنوية وفصلية بشأن الأرباح والأداء المالي.

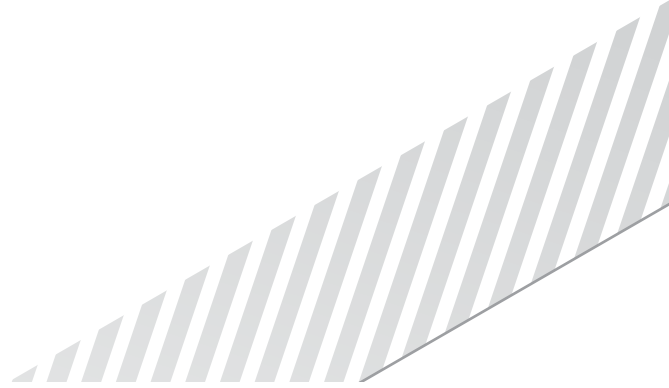
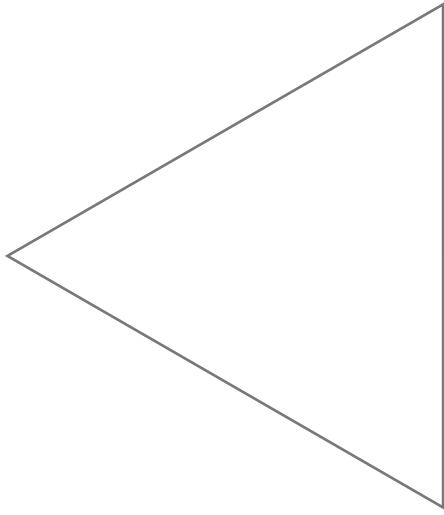
ويتم حفظ التقارير المالية لخمسة أعوام على الأقل في الموقع الإلكتروني لبنك ABC.

المساهمون

أسهم بنك ABC مدرجة في بورصة البحرين منذ عام ١٩٩٠. ويملك مصرف ليبيا المركزي، وهو أحد المساهمين المؤسسين، غالبية الأسهم. وقد قام المصرف بزيادة نسبة ملكيته من الأسهم إلى ٥٩,٣٧٪ في عام ٢٠١٠ عن طريق المساهمة في زيادة رأس المال في تلك السنة والاستحواذ على حصة جهاز أبو ظبي للاستثمار التي بلغت نسبتها ١٧,٧٢٪، في حين تملك الهيئة العامة للاستثمار- الكويت، وهي أيضاً مساهم مؤسس، نسبة ٢٩,٦٩٪ من الأسهم. وكل من المساهمين المذكورين هو كيان حكومي أو مملوك (بصورة مباشرة أو غير مباشرة) للحكومة في الدولة المؤسس فيها. ويملك بقية أسهم البنك مساهمون دوليون وإقليميون.

يوضح الجدول التالي هيكل ملكية أسهم بنك ABC كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢:

اسم المساهم	نسبة الملكية في الأسهم	الجنسية
مصرف ليبيا المركزي	٥٩,٣٧٪	ليبيا
الهيئة العامة للاستثمار - الكويت	٢٩,٦٩٪	الكويت
مساهمون آخرون بأقل من نسبة ٥٪	١٠,٩٤٪	متعددة
الإجمالي	١٠٠٪	



يوضح الجدول التالي توزيع ملكية الأسهم للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ وللسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢١.

٢٠٢١		٢٠٢٢		عدد الأسهم	عدد المساهمين	% من إجمالي الأسهم	% الأسهم المملوكة
عدد المساهمين	عدد الأسهم	عدد المساهمين	عدد الأسهم				
١,٣٢٠	١٢٨,٣٤٤,٤٣٢	١,٣١٢	١٢٨,٣٤٤,٤٣٢			٤,١	أقل من ١%
٣	٢١١,٩٧٦,٦٦٨	٣	٢١١,٩٧٦,٦٦٨			٦,٨	١% إلى أقل من ٥%
-	-	-	-			-	٥% إلى أقل من ١٠%
-	-	-	-			-	١٠% إلى أقل من ٢٠%
١	٩٢٣,٢٨٩,١٩١	١	٩٢٣,٢٨٩,١٩١			٢٩,٧	٢٠% إلى أقل من ٥٠%
١	١,٨٤٦,٣٨٩,٧٠٩	١	١,٨٤٦,٣٨٩,٧٠٩			٥٩,٤	٥٠% فما فوق
١,٣٢٥	٣,١١٠,٠٠٠,٠٠٠	١,٣١٧	٣,١١٠,٠٠٠,٠٠٠			١٠٠,٠	الإجمالي

ميثاق الحكم المؤسسي في بنك ABC

قام مصرف البحرين المركزي خلال العام ٢٠١٠ بتحديث المعايير والمتطلبات الخاصة بحوكمة المؤسسات المالية (وخاصة الدليل الإرشادي الخاص بمستويات الرقابة العليا) في المؤسسات المالية المسجلة في البحرين ("معايير مصرف البحرين المركزي للحكم المؤسسي"). وتتوافق هذه المتطلبات الرقابية الجديدة إلى حد كبير مع ميثاق حوكمة الشركات في البحرين لعام ٢٠١٠ الصادر عن وزارة الصناعة والتجارة في البحرين لأول مرة في مارس ٢٠١٠ (وتم تعديله لاحقاً في ١٩ مارس ٢٠١٨ عندما أصدرت وزارة الصناعة والتجارة في البحرين المرسوم رقم (١٩) لعام ٢٠١٨ بشأن إصدار قانون حوكمة الشركات في البحرين ("الميثاق"). والذي تم تعديله مؤخراً بموجب قرار صادر وزارة الصناعة والتجارة في البحرين رقم (٩١) لعام ٢٠٢٢م، حيث ينطبق على الشركات والمؤسسات المدرجة أسهمها في بورصة البحرين بما في ذلك بنك ABC. وقد قام مجلس إدارة بنك ABC باعتماد دليل الحوكمة المؤسسية للبنك في ديسمبر ٢٠١٠ ("ميثاق الحكم المؤسسي")، الذي يعكس بشكل جوهري تطور متطلبات الدليل الإرشادي وميثاق الحوكمة. يعمل بنك ABC على مراجعة ميثاق الحكم المؤسسي بشكل دوري وإجراء التعديلات اللازمة والمناسبة متى ما دعت الحاجة.

يتوفر ميثاق الحكم المؤسسي على الموقع الإلكتروني للبنك وهو يتناول عددا من الأمور المتعلقة بالحكم المؤسسي، تشمل:

- مهام ومسؤوليات مجلس الإدارة ولجانه
- مسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة تجاه بنك ABC والمساهمين
- تعيين وتدريب وتقييم أعضاء مجلس الإدارة
- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وموظفي بنك ABC
- هيكل إدارة بنك ABC
- التواصل مع المساهمين والإفصاح عن المعلومات لأصحاب المصالح المعنيين
- بيان مهام كل لجنة من لجان المجلس بالتفصيل

التغيرات الأخيرة في الحكم المؤسسي

لم تكن هناك أي تغييرات جوهرية على ميثاق الحكم المؤسسي في عام ٢٠٢٢م.

التقيد بمتطلبات الحكم المؤسسي وميثاق حوكمة الشركات

يتقيد بنك ABC بمعايير مصرف البحرين المركزي للحكم المؤسسي وميثاق حوكمة الشركات كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢م، عدا أن رئيس مجلس الإدارة لم يكن عضوا مستقلا ولجنة الحكم المؤسسي تتألف من أقل من ثلاثة أعضاء مستقلين، وذلك على خلاف التوصيات/التوجيهات غير الإلزامية المتضمنة في متطلبات مصرف البحرين المركزي وميثاق حوكمة الشركات، وأخيرا فإن لجنة التدقيق تتألف من عضوين مستقلين (بما في ذلك رئيسها) وعضوين غير تنفيذيين، وهو ما يتعارض مع متطلبات مصرف البحرين المركزي (والتي تتطلب أن تتكون لجنة التدقيق من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن تكون أغلبيتهم من الأعضاء المستقلين).

مجلس الإدارة

مسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة

سبق لبنك ABC أن وضع موثيق للحكم المؤسسي لكل من مجلس الإدارة ومختلف اللجان المنبثقة عن المجلس ("صلاحيات أعضاء مجلس إدارة المؤسسة العربية المصرفية"). صلاحيات أعضاء مجلس الإدارة مبينة في الموقع الإلكتروني للبنك. ويتولى مجلس الإدارة المسؤولية العامة عن التوجيه والإشراف والرقابة في بنك ABC، وتشمل مسؤوليات المجلس على وجه الخصوص ما يلي (وذلك على سبيل المثال لا الحصر):

- أ. المسؤولية المكلف بها المجلس بموجب النظام الأساسي.
- ب. تحديد أهداف بنك ABC.
- ج. الإشراف على الأداء العام لأعمال بنك ABC.
- د. مراقبة أداء الإدارة.
- هـ. اعتماد وإجراء مراجعة سنوية للاستراتيجية.
- و. مراقبة تنفيذ الاستراتيجية من جانب الإدارة.
- ز. الترتيب لإعداد البيانات المالية بدقة بما يفصح عن الوضع المالي للبنك.
- ح. الدعوة لعقد اجتماعات المساهمين وإعداد جداول أعمال الاجتماعات.
- ط. مراقبة تضارب المصالح ومنع المعاملات غير المشروعة للأطراف ذوي العلاقة.
- ي. ضمان المعاملة المنصفة للمساهمين، بما في ذلك ملاك أسهم الأقلية.
- ك. اعتماد ومراجعة هيكل الإدارة والمسؤوليات.
- ل. اعتماد ومراجعة إطار ونظم الرقابة الداخلية.
- م. الإشراف على تصميم وتنفيذ نظام المكافآت لمجموعة بنك ABC وبصفة رئيسية ضمان عدم سيطرة الإدارة التنفيذية على هذا النظام.

يعقد المجلس اجتماعات منتظمة للنظر في الموضوعات الهامة المتعلقة بشؤون المجموعة وبالاستراتيجية والعمليات. يمارس المجلس مسؤولياته متوخياً أفضل الممارسات في الإدارة ومراقبة المخاطر وذلك بصفة رئيسية من خلال لجنة المخاطر التابعة للمجلس التي تشرف على تحديد التوجيهات بشأن المخاطر/ المكاسب والمعايير التي تحكم المستوى المقبول للمخاطر لدى المجموعة والقدرة على تحمل المخاطر وسياسات المخاطر.

والمجلس هو المسؤول عن الإعداد والعرض العادل للقوائم المالية الموحدة وفقاً للمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، وهو الذي يحدد نظم الرقابة الداخلية الضرورية لإعداد قوائم مالية خالية من أي أخطاء جوهرية، سواء ناتجة عن أية تجاوزات أو أخطاء.

تعيين أعضاء مجلس الإدارة

يقوم المساهمون بتعيين مجلس الإدارة لفترة ثلاث سنوات، وقد بدأت فترة المجلس الحالي في ٢٣ مارس ٢٠٢٢ وتنتهي في شهر مارس ٢٠٢٥. في نهاية العام ٢٠٢٢ كان هناك تسعة أعضاء في مجلس الإدارة يتمتعون بمهارات متنوعة وملائمة مما يجعلهم يعملون جيداً كفريق واحد، وقد مارسوا جميعاً مسؤولياتهم باستقلالية وموضوعية لإنجاز مهامهم.

وبموجب النظام الأساسي للمؤسسة العربية المصرفية، يجوز لأي مساهم أو مجموعة من المساهمين تملك نسبة ٢٥٪ أو أكثر من أسهم رأس المال أن تعين أعضاء في مجلس الإدارة بالنسبة والتناسب مع حصة ملكيتهم، بينما يتم انتخاب بقية أعضاء مجلس الإدارة.

وبناء على التفويض الممنوح لمجلس الإدارة يجب أن يكون أي اقتراح بانتخاب أو إعادة انتخاب أي عضو مصحوباً بتوصية من مجلس الإدارة وملخص لتوصية لجنة المكافآت (راجع وصف واجبات لجنة المكافآت في هذا التقرير).

كذلك يتمتع مجلس الإدارة، وفقاً لعقد التأسيس للمؤسسة العربية المصرفية، بصلاحيات تعيين أعضاء مجلس إدارة جدد وملء الشواغر التي قد تنشأ في المجلس، على أن يتم عرض هذه التعيينات على المساهمين للمصادقة عليها.

عند انضمام أي عضو جديد إلى مجلس الإدارة يقوم رئيس مجلس الإدارة، أو سكرتير مجلس الإدارة أو رئيس الالتزام بالأنظمة والقوانين أو أي شخص يفوضه رئيس مجلس الإدارة، باستعراض مسؤوليات مجلس الإدارة مع العضو الجديد وبشكل خاص يتم استعراض المتطلبات القانونية والرقابية لمهام المجلس ومتطلبات مصرف البحرين المركزي وميثاق حوكمة الشركات الصادر عن وزارة الصناعة والتجارة. ويضمن أمين سر مجلس الإدارة أن يحصل العضو الجديد على التعريف والتوجيه الرسمي بصورة خاصة لضمان فعالية إسهامه في مجلس الإدارة من بداية تعيينه.

يبرم بنك ABC اتفاقاً مكتوباً مع كل عضو في مجلس الإدارة يحدد صلاحيات وواجبات ومسؤوليات العضو وحدود مساءلته الإدارية، إضافة إلى غير ذلك من الأمور المتعلقة بالتعيين ومن بينها: مدة التعيين، الالتزام المطلوب بالوقت، التكلفة بأعمال لجان مجلس الإدارة (إن وجد)، المكافآت والمخصصات والمصروفات، والحصول على الاستشارة المهنية المستقلة عند الضرورة.

يتضمن الملحق رقم ١ نبذة عن السيرة الذاتية لأعضاء مجلس الإدارة.

تقييم مجلس الإدارة

تفرض صلاحيات مجلس إدارة بنك ABC أن يقوم المجلس بتقييم أدائه الذاتي في كل عام، إضافة إلى تقييم أداء كل لجنة من لجانه وكل عضو من أعضائه. ويشمل هذا التقييم:

- أ. تقييم كيفية عمل المجلس.
- ب. تقييم أداء لجان مجلس الإدارة على ضوء الأغراض الخاصة بها ومسؤولياتها، ويتضمن ذلك استعراض التقييم الذاتي الذي تقوم به كل لجنة.
- ج. مراجعة عمل كل عضو في مجلس الإدارة وحضوره لاجتماعات المجلس واللجان ومشاركته البناءة في المناقشات واتخاذ القرارات.
- د. مراجعة التكوين الحالي لمجلس الإدارة مقارنة بالتكوين المنشود وذلك لغرض المحافظة على التوازن المناسب في المهارات والخبرات وضمان التجديد المستمر لفعالية المجلس.
- هـ. اقتراح أعضاء جدد ليحلوا محل الأعضاء الذين بقوا لفترة طويلة أو الذين لم تعد لهم إسهامات كافية في البنك أو في أي من لجان مجلس الإدارة (مثل لجنة التدقيق).

وقد قام مجلس الإدارة بعملية التقييم الذاتي لأداء المجلس واللجان التابعة والأعضاء للسنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢.

استقلالية الأعضاء

تشمل صلاحيات المجلس معايير مفصلة لتحديد قواعد تصنيف أعضاء المجلس إلى مستقلين أو غير مستقلين. ويلتزم بنك ABC بمعايير مشددة للاستقلالية بنفس القدر الذي تحدده معايير مصرف البحرين المركزي للحكم المؤسسي.

لدى بنك ABC حتى ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ أربعة من الأعضاء المستقلين وغير التنفيذيين، وخمسة من الأعضاء غير المستقلين وغير التنفيذيين. تتطلب معايير مصرف البحرين المركزي للحكم المؤسسي أن يكون على الأقل ثلث أعضاء مجلس الإدارة من المستقلين، كما تتطلب أن تتكون بعض اللجان من عدد محدد من الأعضاء (تشمل لجنة التدقيق ولجنة المكافآت ولجنة الامتثال ولجنة المخاطر) وأن يكون هناك نسبة محددة من عدد الأعضاء المستقلين في اللجان و/أو أن يتراأس اللجنة عضو مستقل. وخلاف ما تم الإفصاح عنه في هذا القسم، يلتزم بنك ABC حالياً تماماً بهذه المتطلبات، وتُشير متطلبات الحوكمة وفقاً لمصرف البحرين المركزي أيضاً أنه يُفضل أن يكون رئيس مجلس الإدارة عضواً مستقلاً، ولكن رئيس مجلس إدارة البنك تم تصنيفه كعضو غير تنفيذي وغير مستقل.

كقاعدة عامة، لا يكون لأعضاء مجلس الإدارة أية مصالح مادية مباشرة أو غير مباشرة في أي عقد مهم مع بنك ABC أو أي من شركاته التابعة أو أي تضارب جوهري في المصالح. وقد ظل الحال كذلك في العام ٢٠٢٢.

وفي حال وجود معاملة فيها تضارب جوهري في المصالح لأي عضو، فإن إجازتها تتطلب إجماع مجلس الإدارة (بدون العضو المعني). كما يشترط على كل الأعضاء أن يبلغوا مجلس الإدارة بكامله بأي تضارب فعلي أو محتمل في المصالح لدى نشوئه فيما يتعلق بأنشطتهم أو التزاماتهم تجاه المؤسسات الأخرى وأن يمتنعوا عن التصويت بشأن هذا الأمر. ويجب أن يشمل الإفصاح كافة الحقائق المادية.

يقع على كل عضو بمجلس الإدارة واجب قانوني بالولاء لبنك ABC، ويمكن أن يتعرض شخصياً للملاحقة القضائية من جانب البنك أو المساهمين في حال الإخلال بهذا الواجب.

مكافآت وحصص أعضاء مجلس الإدارة

يتم تحديد هيكل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وفقاً لسياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ("سياسة المكافآت") لبنك ABC. تم اعتماد سياسة المكافآت من قبل الجمعية العامة في ٢١ مارس ٢٠٢١ وفقاً لأحكام المادة ٢٨ (ب) من النظام الأساسي لبنك ABC، استناداً على مقترح من مجلس إدارة بنك ABC. من المقرر أن تظل سياسة المكافآت سارية المفعول حتى عام ٢٠٢٥.

الهدف من سياسة المكافآت، من بين أمور أخرى، هو أن يتمكن بنك ABC (في جميع الأوقات) من استقطاب واستبقاء وتحفيز أعضاء مجلس إدارة على درجة من المهارة والخبرة بما يتماشى مع تعقيدات أعمال البنك العالمية وتنوعها، بالإضافة إلى أن يتمكن بنك ABC في نفس الوقت من توفير قيمة لأعضاء مجلس الإدارة مقابل القيمة التي يقدموها لبنك ABC.

يتكون هيكل المكافآت لمجلس الإدارة من أجر ثابت ("أجر ثابت") يسهل تدبره، ولكنه في نفس الوقت يُعتبر تنافسياً بما يكفي لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة بالجودة المناسبة والاحتفاظ بهم وتحفيزهم لإدارة المؤسسة بنجاح. يتكون الأجر الثابت من أجر شهري نقدي ("الأتعاب") ورسوم الحضور التي تدفع لأعضاء مجلس الإدارة لحضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه ("رسوم الحضور") ومخصص لتغطية تكاليف السفر والإقامة أثناء حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه ("المخصصات").

^١ يشار إليها في الجدول التالي، وفقاً لنماذج الإفصاح الخاصة بوزارة التجارة والصناعة والسياحة على أنها "مكافأة رئيس وأعضاء المجلس".
^٢ يشار إليها في الجدول التالي، وفقاً لنماذج الإفصاح الخاصة بوزارة التجارة والصناعة والسياحة على أنها "مجموع بدلات حضور جلسات المجلس واللجان".

مكافآت أعضاء مجلس الإدارة خلال ٢٠٢٢ بلغت ١,٧٦٠,٥١١ دولار أمريكي (٢٠٢١: ١,٣٨٢,٠٠٠ دولار أمريكي) والتي توزعت وتم تقسيمها بين العناصر الثلاثة حسب الجدول التالي:

الاسم	المكافآت الثابتة				المكافآت المتغيرة				بدل المصروفات	المجموع الكلي (لا يشمل بدل المصروفات)	مكافأة نهاية الخدمة
	مكافأة رئيس وأعضاء المجلس	مجموع بدلات حضور جلسات المجلس واللجان	رواتب	أخرى	المجموع	Bonus	خطط تحفيزية	أخرى			
أولاً: الأعضاء المستقلين:											
الدكتور/ أنور المظف	٣٦,٢٥٠	٦,٠٠٠	-	-	٤٢,٢٥٠	-	-	-	-	-	-
السيد/ بشير عمر	٣٥,٠٠٠	٤,٥٠٠	-	-	٣٩,٥٠٠	-	-	-	-	-	-
الدكتور/ فاروق العقدة	١٢٧,٥٠٠	١٢,٠٠٠	-	١٨,١٠٣	١٥٧,٦٠٣	-	-	-	-	-	-
الدكتور/ يوسف العوضي	٣٨,٧٥٠	٦,٠٠٠	-	-	٤٤,٧٥٠	-	-	-	-	-	-
الدكتور/ إبراهيم الدنفور	١٠١,٢٥٠	٢١,٠٠٠	-	٦٩,٨٦٨	١٩٢,١١٨	-	-	-	-	-	-
السيد/ عبدالله الحميضي	٩٧,٥٠٠	١٣,٥٠٠	-	٢٩,٧٧٧	١٤٠,٧٧٧	-	-	-	-	-	-
السيد/ خليل نورالدين	١١١,٦٦٧	٣٤,٥٠٠	-	١٩,٣٢٥	١٦٥,٤٩٢	-	-	-	-	-	-
ثانياً: الأعضاء غير التنفيذيين:											
السيد/ الصديق عمر الكبير	١٤٢,٥٠٠	١٢,٠٠٠	-	٣٤,٢١٣	١٨٨,٧١٣	-	-	-	-	-	-
السيد/ محمد سليم	١٣٦,٢٥٠	١٩,٥٠٠	-	٥٠,٩٤٠	٢٠٦,٦٩٠	-	-	-	-	-	-
السيد/ علي الأشهب	٢٨,٧٥٠	٦,٠٠٠	-	-	٣٤,٧٥٠	-	-	-	-	-	-
السيد/ أشرف مختار	٨٢,٥٠٠	١٠,٥٠٠	-	٤٣,١٢٧	١٣٦,١٢٧	-	-	-	-	-	-
الدكتور/ طارق يوسف	١٣٧,٠٨٣	٣٧,٥٠٠	-	٤٣,١٢٧	٢١٧,٧١٠	-	-	-	-	-	-
السيدة/ هدى موسى	١٢٤,١٦٧	٣٤,٥٠٠	-	٣٥,٣٦٤	١٩٤,٠٣١	-	-	-	-	-	-
ثالثاً: الأعضاء التنفيذيين:											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	١,١٩٩,١٦٧	٢١٧,٥٠٠	-	٣٤٣,٨٤٤	١,٧٦٠,٥١١	-	-	-	-	-	-

ملاحظة:

بلغ مجموع المكافآت المدفوعة لأعضاء لجنة المكافآت والمزايا نظير عضويتهم في اللجنة المذكورة لعام ٢٠٢٢ مبلغاً وقدره ٢٠,٠٠٠ دولار أمريكي وتم تضمين هذا المبلغ في الأجر الشهرية (٢٠٢١: ٢٠,٠٠٠ دولار أمريكي) ولم يمتلك أي من أعضاء مجلس الإدارة أو يتاجر بأسهم بنك ABC خلال عام ٢٠٢٢.

لجان مجلس الإدارة

يزوّد مجلس الإدارة ولجانه بالمعلومات الكاملة وفي الوقت المناسب حتى يتمكن من القيام بمسؤولياته. وفي هذا الصدد تتوفر للمجلس ولجانه وكافة أعضاء مجلس الإدارة إمكانية الاتصال بالإدارة العليا والاستشاريين الخارجيين والمستشارين. ويكون سكرتير مجلس الإدارة مسؤولاً عن ضمان مراعاة إجراءات المجلس والقوانين واللوائح السارية.

قام مجلس الإدارة بتفويض مسؤوليات معينة إلى عدد من لجان المجلس. ولكل لجنة ميثاقها الرسمي الخاص المبين بالكامل في ميثاق الحكم المؤسسي. ولجان مجلس الإدارة الرئيسية هي:

- **لجنة المخاطر**، وهي مسؤولة عن مراجعة واعتماد سياسات الائتمان وإدارة المخاطر في المجموعة. تراجع اللجنة وتقدم التوصيات لمجلس الإدارة بشأن الاستراتيجية السنوية لإدارة المخاطر وقابلية البنك لاتخاذ المخاطر التي تتم في إطارها صياغة استراتيجية وغايات وأهداف الأعمال. وتفوض اللجنة للإدارة العليا الصلاحية لإدارة العمل اليومي في حدود السياسة والاستراتيجية المحددة، مع ضمان توفر طرق العمل والضوابط الرقابية الكافية لإدارة استراتيجية وسياسات المخاطر في المجموعة. تعقد لجنة المخاطر ما لا يقل عن ثلاث اجتماعات خلال العام.
- **لجنة الحكم المؤسسي**، تقوم بمساعدة مجلس الإدارة في وضع ومراقبة ممارسات وسياسات الحوكمة ومراجعة وتقييم مدى كفاية هذه السياسات والممارسات وتقييم التزام المجموعة بها. تجتمع لجنة الحكم المؤسسي مرة واحدة على الأقل في العام.
- **لجنة التدقيق**، هي اللجنة المسؤولة أمام المجلس عن سلامة وفعالية النظم المالية في المجموعة والممارسات والضوابط المتعلقة بالشؤون المالية والرقابة الداخلية، كما أنها مسؤولة عن مراجعة عملية الالتزام بالأنظمة والقوانين والتقيّد بالاشتراطات القانونية. تقترح هذه اللجنة أيضاً تعيين المدققين الخارجيين وتحديد مكافآتهم وتتولى الإشراف عليهم، كما أنها تقوم بتعيين رئيس المدققين في المجموعة. تعقد لجنة التدقيق ما لا يقل عن أربع اجتماعات في العام.
- **لجنة المكافآت**، تتولى مسؤولية وضع سياسة مكافأة المسؤولين التنفيذيين والموظفين في المجموعة، إضافة إلى تعيينات الإدارة العليا وضمان بقاء نظام المكافآت في بنك ABC بمستوى تنافسي حتى يتسنى له أن يستقطب ويحتفظ بالموظفين المهرة الذين يحتاجهم لتحقيق أهدافه الاستراتيجية. تضمن اللجنة أيضاً تلاءم سياسة وفلسفة المكافآت في بنك ABC والمجموعة مع استراتيجية الأعمال بعيدة المدى وأهداف الأعمال ومستوى المخاطر والقيم والمصالح بعيدة المدى للبنك مع الأخذ في الاعتبار مصالح الأطراف المعنية. وتجتمع اللجنة مرتين على الأقل خلال العام.
- **لجنة الامتثال**، تتولى مسؤولية مراقبة امتثال المجموعة في مختلف الدول التي تعمل فيها. كما تساعد اللجنة مجلس الإدارة في الاضطلاع بمسؤوليات الإدارة والإشراف فيما يتعلق بإطار عمل إدارة مخاطر الامتثال لبنك ABC وامتثال البنك مع القوانين واللوائح المعمول بها على مستوى المجموعة ككل. تعقد لجنة الامتثال ما لا يقل عن أربع اجتماعات في العام.

وقام مجلس الإدارة بتكليف لجنة ذات هدف محدد هي اللجنة الاستراتيجية بمراجعة والإشراف على تنفيذ استراتيجية البنك والمجموعة ككل. وتجتمع اللجنة عند الحاجة لضمان الفعالية العالية.

وفيما يلي قائمة بأعضاء لجان مجلس الإدارة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢:

التصنيف	المنصب	اسم العضو	لجان مجلس الإدارة
مستقل	الرئيس	السيد / عبدالله الحميضي	لجنة المخاطر
مستقل	عضو	السيد / خليل نورالدين	
مستقل	عضو	الدكتور / إبراهيم الدنفور	
غير مستقل	عضو	السيد / محمد سليم	
مستقل	الرئيس	الدكتور / فاروق العقدة	لجنة الحكم المؤسسي
مستقل	عضو	السيد / عبد الله الحميضي	
غير مستقل	عضو	الدكتور / طارق يوسف	
مستقل	الرئيس	السيد / خليل نورالدين	لجنة التدقيق
غير مستقل	عضو	السيدة / هدى موسى	
مستقل	عضو	الدكتور / إبراهيم الدنفور	
غير مستقل	عضو	الدكتور / طارق يوسف	
مستقل	الرئيس	الدكتور / فاروق العقدة	لجنة المكافآت
مستقل	عضو	السيد / عبد الله الحميضي	
مستقل	عضو	الدكتور / إبراهيم الدنفور	
مستقل	الرئيس	السيد / خليل نورالدين	لجنة الامتثال
غير مستقل	عضو	السيدة / هدى موسى	
مستقل	عضو	الدكتور / إبراهيم الدنفور	
غير مستقل	عضو	الدكتور / طارق يوسف	

حضور الاجتماعات

يبين الجدول التالي تفاصيل حضور اجتماعات مجلس الإدارة ولجان المجلس خلال عام ٢٠٢٢:

أعضاء مجلس الإدارة	اجتماعات المجلس	لجنة المخاطر	لجنة الحكم المؤسسي	لجنة التدقيق	لجنة المكافآت	لجنة الإمتثال
السيد / الصديق عمر الكبير الرئيس	(٩)٩	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر
السيد / محمد سليم نائب الرئيس	(٩)٩	٤(٥)	٢(٤)٤	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر
السيدة / هدى موسى عضو	(٩)٨	غير متوفر	غير متوفر	٦(٧)	غير متوفر	٥(٦)
السيد / عبد الله الحميضي عضو	٧(٩)	٤(٥)٦	١(٤)٧	غير متوفر	٢(٣)٨	غير متوفر
الدكتور / إبراهيم الدنفور عضو	٧(٩)	٤(٥)١٠	غير متوفر	٦(٧)١١	٣(٣)١٢	٥(٦)١٣
الدكتور / طارق يوسف عضو	(٩)٩	غير متوفر	٤(٤)	٧(٧)	غير متوفر	٦(٦)
السيد / أشرف مختار عضو	٧(٩)	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر
السيد / خليل نورالدين عضو	٧(٩)	٤(٥)٢٠	غير متوفر	٦(٧)٢١	غير متوفر	٥(٦)٢٢
الدكتور / فاروق العقدة عضو	(٩)٨	غير متوفر	٤(٤)	غير متوفر	٣(٣)	غير متوفر
السيد / علي الأشهب عضو	٢(٩)	١(٥)٢٥	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر
الدكتور / أنور المصنف عضو	٢(٩)	١(٥)٢٩	غير متوفر	١(٧)٣٠	غير متوفر	١(٦)٣١
السيد / بشير عمر عضو	١(٩)	١(٥)٣٣	غير متوفر	١(٧)٣٤	غير متوفر	١(٦)٣٥
الدكتور / يوسف العوضي عضو	٢(٩)	١(٥)٣٧	١(٤)٣٨	١(٧)٣٩	غير متوفر	١(٦)٤٠

الأرقام بين القوسين تشير إلى العدد الأقصى من الاجتماعات المنعقدة خلال فترة العضوية.

"غير متوفر" تشير إلى أن الشخص لم يكن عضواً باللجنة المعنية خلال عام ٢٠٢٢.

^{٢٢} تقاعد من لجنة الحكم المؤسسي في مارس ٢٠٢٢
^{٢٣} تقاعد من لجنة المخاطر في مارس ٢٠٢٢
^{٢٤} تقاعد من مجلس الإدارة في مارس ٢٠٢٢
^{٢٥} تقاعد من لجنة المخاطر في مارس ٢٠٢٢
^{٢٦} تقاعد من لجنة التدقيق في مارس ٢٠٢٢
^{٢٧} تقاعد من لجنة الإمتثال في مارس ٢٠٢٢
^{٢٨} تقاعد من مجلس الإدارة في مارس ٢٠٢٢
^{٢٩} تقاعد من لجنة المخاطر في مارس ٢٠٢٢
^{٣٠} تقاعد من لجنة الإمتثال في مارس ٢٠٢٢
^{٣١} تقاعد من مجلس الإدارة في مارس ٢٠٢٢
^{٣٢} تقاعد من لجنة المخاطر في مارس ٢٠٢٢
^{٣٣} تقاعد من مجلس الإدارة في مارس ٢٠٢٢
^{٣٤} تقاعد من لجنة المخاطر في مارس ٢٠٢٢
^{٣٥} تقاعد من لجنة الحكم المؤسسي في مارس ٢٠٢٢
^{٣٦} تقاعد من لجنة التدقيق في مارس ٢٠٢٢
^{٣٧} تقاعد من لجنة الإمتثال في مارس ٢٠٢٢

^{٣٨} تقاعد من لجنة الحكم المؤسسي في مارس ٢٠٢٢
^{٣٩} عين في مجلس الإدارة في مارس ٢٠٢٢
^{٤٠} عين في لجنة المخاطر في مارس ٢٠٢٢
^{٤١} عين في لجنة الحكم المؤسسي في مارس ٢٠٢٢
^{٤٢} عين في لجنة المكافآت في مارس ٢٠٢٢
^{٤٣} عين في مجلس الإدارة في مارس ٢٠٢٢
^{٤٤} عين في لجنة المخاطر في مارس ٢٠٢٢
^{٤٥} عين في لجنة الإمتثال في مارس ٢٠٢٢
^{٤٦} عين في لجنة المخاطر في مارس ٢٠٢٢
^{٤٧} عين في مجلس الإدارة في مارس ٢٠٢٢
^{٤٨} عين في لجنة المخاطر في مارس ٢٠٢٢
^{٤٩} عين في لجنة التدقيق في مارس ٢٠٢٢
^{٥٠} عين في لجنة الإمتثال في ٢١ نوفمبر ٢٠٢٢

تواريخ اجتماعات العام ٢٠٢٢

يعقد مجلس الإدارة ولجانه المختلفة اجتماعات متعددة حسب ما تتطلبه ظروف العمل والمسؤوليات المنوطة بهم، ولكن مجلس الإدارة يجتمع أربع مرات على الأقل سنوياً. وتجتمع لجنة التدقيق أربع مرات على الأقل سنوياً، ولجنة المكافآت مرتين سنوياً على الأقل، أما لجنة المخاطر فتجتمع ثلاث مرات على الأقل ولجنة الاستراتيجية ولجنة الحكم المؤسسي مرة واحدة على الأقل خلال العام. وتتعقد لجنة الامتثال ما لا يقل عن أربع اجتماعات في العام.

وتجتمع لجنة الاستراتيجية عند الحاجة لضمان الفعالية العالية. على الرغم من ذلك، عقد مجلس الإدارة اجتماع خصص لمناقشة الاستراتيجية خلال العام ٢٠٢٢.

يوضح الجدول أدناه تواريخ اجتماعات مجلس الإدارة ولجان المجلس خلال العام ٢٠٢٢:

تواريخ الاجتماعات	
اجتماعات المجلس	١٣ فبراير ٢٠٢٢ ٢٣ مارس ٢٠٢٢ ٢٣ مارس ٢٠٢٢ (دورة جديدة) ٢٧ مارس ٢٠٢٢ ٢٢ مايو ٢٠٢٢ ٢٥ يوليو ٢٠٢٢ ٦ نوفمبر ٢٠٢٢ ٧ نوفمبر ٢٠٢٢ ١١ ديسمبر ٢٠٢٢
لجنة المخاطر	٣٠ يناير ٢٠٢٢ ١٥ مايو ٢٠٢٢ ١٥ يونيو ٢٠٢٢ ٣٠ أكتوبر ٢٠٢٢ ٢٨ نوفمبر ٢٠٢٢
لجنة الحكم المؤسسي	١٠ فبراير ٢٠٢٢ ٢٢ مارس ٢٠٢٢ ٢٤ يوليو ٢٠٢٢ ١٠ ديسمبر ٢٠٢٢
لجنة التدقيق	٣١ يناير ٢٠٢٢ ٢٦ أبريل ٢٠٢٢ ١٦ مايو ٢٠٢٢ ١٤ يونيو ٢٠٢٢ ٣ أغسطس ٢٠٢٢ ٣١ أكتوبر ٢٠٢٢ ٤ ديسمبر ٢٠٢٢
لجنة المكافآت	٢٤ يوليو ٢٠٢٢ ٥ نوفمبر ٢٠٢٢ ١٠ ديسمبر ٢٠٢٢
لجنة الامتثال	٣١ يناير ٢٠٢٢ ١٦ مايو ٢٠٢٢ ١٤ يونيو ٢٠٢٢ ٣ أغسطس ٢٠٢٢ ٣١ أكتوبر ٢٠٢٢ ٤ ديسمبر ٢٠٢٢

الرقابة الداخلية

يتولى مجلس الإدارة مسؤولية إرساء ومراجعة نظام الرقابة الداخلية للمجموعة. يتسلم المجلس محاضر الاجتماعات والتقارير التي تحدد الموضوعات الهامة التي تتعلق بكفاية سياسات وإجراءات إدارة المخاطر من لجنتي المخاطر والتدقيق، إضافة إلى التقارير والتوصيات الصادرة من لجنة الحكم المؤسسي ولجنة المكافآت، ومن ثم يقرر بشأن الإجراءات الواجب اتخاذها.

تقوم الإدارة بإطلاع مجلس الإدارة بصورة منتظمة عن سير الأداء الفعلي مقابل الخطط الموضوعة للأعمال وعن الموضوعات الرئيسية المتعلقة بالأعمال، حيث تقوم بدراسة تأثير الأعمال الخارجية والبيئة الاقتصادية على الأداء.

تقع مسؤولية المتابعة اليومية لنظم الرقابة الداخلية على عاتق الإدارة. ويمكن تلخيص العناصر والطرق الرئيسية لتحديد وتقييم وإدارة المخاطر الرئيسية التي تواجهها المجموعة على النحو التالي:

- وجود هيكل إداري محدد بدقة، مع صلاحيات واضحة ومستويات للصلاحيات وتفويض للمسؤوليات وإجراءات موثقة، لضمان تقييم كافة المخاطر المادية بصورة مناسبة وإخضاعها للرقابة.
- سياسات للرقابة الداخلية تستوجب على الإدارة تحديد المخاطر الرئيسية ومتابعة فعالية إجراءات الرقابة الداخلية في احتواء المخاطر وإعداد التقارير بشأنها.
- مهام فعالة للالتزام بالأنظمة والقوانين تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، سياسات لمكافحة غسل الأموال ومكافحة تعاملات الأشخاص استناداً على المعلومات الداخلية.
- مهام للتدقيق الداخلي، تمارس من خلال وحدة التدقيق في المجموعة التي ترفع تقاريرها إلى لجنة التدقيق بشأن فعالية النظم الرئيسية للرقابة الداخلية مقابل المخاطر الرئيسية التي تواجهها المجموعة، كما تقوم بإجراء المراجعات حول فعالية إشراف الإدارة على تفويض الصلاحيات في إطار عمليات التدقيق المنتظمة التي تقوم بها في الإدارات ووحدات العمل في المجموعة.
- طريقة شاملة للتخطيط والموازنة تساعد في إعداد توقعات مالية سنوية مفصلة وأهداف مالية لاعتمادها من قبل مجلس الإدارة.
- وحدة لإدارة مخاطر المجموعة، تضم لجان إدارة المخاطر بالمقر الرئيسي ووحدة متخصصة لإدارة المخاطر.

هيكل الإدارة

يتولى الرئيس التنفيذي للمجموعة، بدعم من إدارة المقر الرئيسي، مسؤولية إدارة العمليات اليومية لأنشطة بنك ABC. وهناك فصل واضح في الواجبات والمسؤوليات في هيكل إدارة البنك.

لم يملك أو يتداول أي من مدراء الإدارة العليا أية أسهم في بنك ABC خلال العام ٢٠٢٢.

يتضمن الملحق رقم ٢ الهيكل التنظيمي للإدارة.

الامتثال

مخاطر الامتثال هي مخاطر العقوبات القانونية أو التنظيمية أو الخسارة المالية المادية أو فقدان السمعة التي قد يتعرض لها البنك نتيجة لفشله في الامتثال للمتطلبات القانونية والتنظيمية والرقابية بما في ذلك قوانين الصناعة التي يجب على المجموعة الامتثال لها بموجب القانون أو التي تلتزم بها طواعية.

يلتزم بنك ABC بالحفاظ على أعلى معايير السلوك الأخلاقي والمهني، بما في ذلك الامتثال لجميع القواعد واللوائح المعمول بها. يقوم رئيس مجموعة الالتزام (GHOC)، جنباً إلى جنب مع رؤساء مسؤولي الامتثال والإبلاغ عن غسل الأموال على مستوى المجموعة، بدعم مجلس الإدارة والإدارة العليا في الإدارة الفعّالة لمخاطر الامتثال التي يواجهها البنك.

لدى البنك لجنة امتثال منبثقة من مجلس إدارة المجموعة (BCC). يقدم رئيس مجموعة الالتزام تقاريره مباشرة إليها وإدارياً إلى الرئيس التنفيذي للمجموعة.

لجنة مراقبة الامتثال للمجموعة (GCOC) هي لجنة الإدارة العليا التي أنشأتها لجنة الامتثال BCC، والتي تشرف على إدارة مخاطر الامتثال على مستوى المجموعة. لدعم لجنة مراقبة الامتثال للمجموعة، تم إنشاء لجان الامتثال والجرائم المالية (CFCCs) في كل سلطة قضائية على مستوى المجموعة، والتي تقدم تقاريرها إلى لجنة الامتثال BCC الخاصة بها، أو ما يعادلها.

كما هو مفصل في بيان تقبل المخاطر للمجموعة، لا يتسامح البنك مع الانتهاكات التنظيمية المتعمدة أو الناجمة عن الإهمال الجسيم. وبالإضافة إلى ذلك، لا يرغب البنك في تيسير أو مساعدة أو تحريض أي شكل من أشكال النشاط الإجرامي.

من المسلم به أن المخاطر التشغيلية، بما في ذلك مخاطر الامتثال، متأصلة في العمليات، والإجراءات والأنظمة، وأنه قد تحدث أخطاء غير مقصودة. ومع ذلك، يلتزم البنك بممارسة الأعمال وفقاً للمتطلبات التنظيمية وتنفيذ آليات مناسبة لإدارة المخاطر وتخفيف المخاطر لضمان وجود ثقافة امتثال قوية داخل المؤسسة.

يواصل البنك تعزيز إطار الامتثال الخاص به من خلال الاستثمار في الأنظمة وقدرات وظيفة الامتثال.

مدقي الحسابات

- في العام ٢٠٢٢، دفعت مجموعة بنك ABC لمدقي الحسابات المستقلين ما قيمته ١,٧0٨,٧٣٣ دولار أمريكي أتعاباً للتدقيق على المستوى العالمي.
- الأتعاب لخدمات غير التدقيق التي قدمها المدقق الخارجي أقرتها تحديداً لجنة التدقيق قبل تنفيذها وشملت تقييماً لمكافحة غسل الأموال واستعراض تقارير المعلومات الاحترازية والاستعراض الفصلي والخدمات ذات الصلة بالضرائب وخدمات أخرى بلغ قدرها الإجمالي ٢٣٤,٤٩٧,٣٦ دولار أمريكي على أساس عالمي.
- لقد أعرب أرنست ويونغ عن استعدادهم لمواصلة مراجعة حسابات المجموعة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣. وقد أوصت إدارة بنك ABC، استناداً إلى تقييم الخدمات المقدمة من قبل مدقي حساباتها الخارجية، بتعيين أرنست ويونغ واقتربت اتخاذ قرار بإعادة تعيينهم في اجتماع الجمعية العامة العادية المقرر عقده في مارس ٢٠٢٣.

سياسة توظيف الأقارب والأشخاص المعتمدين

أعتمد مجلس إدارة بنك ABC سياسة بشأن توظيف الأقارب والأشخاص ذو الصلة. وتهدف هذه السياسة إلى ضمان تمتع بنك ABC بالشفافية فيما يتعلق بتوظيف الأقارب والأشخاص ذوي الصلة من أجل منع تضارب المصالح.

تنص السياسة على أنه لا يجوز لأقارب أي موظف في بنك ABC أو العضو التنفيذي أو أعضاء مجلس الإدارة العمل لدى بنك ABC. قد يتم منح موافقات استثنائية من قبل لجنة مستقلة بعد عملية اختيار كاملة وعادلة.

سياسات المكافآت في بنك ABC وفقاً لمتطلبات مصرف البحرين المركزي

يتسلم طاقم الإدارة العليا والموظفين مكافآت بناء على عدد من العناصر الثابتة، تشمل الراتب والعلوات والمزايا، إضافة إلى عناصر أخرى متغيرة مرتبطة بالأداء.

في يناير ٢٠١٤ أصدر مصرف البحرين المركزي قواعد جديدة تتعلق بمكافآت الأشخاص المعتمدين والأشخاص الذين يتخذون قرارات تنطوي على مخاطر مادية وغيرهم، وهي قواعد تم تعديلها خلال العام ٢٠١٤ (تعليمات مصرف البحرين المركزي بشأن الممارسات السليمة للمكافآت). وقد قام بنك ABC وبنك ABC الإسلامي بتطبيق سياسات وإجراءات للمكافآت تتوافق مع قواعد مصرف البحرين المركزي بشأن المكافآت.

قام بنك ABC بمراجعة وإعادة تصميم برنامج المكافآت المتغيرة من أجل تحقيق التوافق التام مع متطلبات مصرف البحرين المركزي. وتم إجراء تغييرات رئيسية على أنظمة المكافآت وعمليات الحوكمة للتوافق مع متطلبات مصرف البحرين المركزي وتشمل الآتي:

١. ضمان وجود إطار شامل للمخاطر يعكس القرارات المتعلقة بشأن الأجر المتغير ويشمل تعديل حجم المكافأة السنوية مقارنة مع مقدار المخاطر المعتمد.
٢. فصل مخصصات وحدات الرقابة من المكافآت المتغيرة عن المخصصات الإجمالية للمجموعة وضمن تقييمها بصورة مستقلة عن الأعمال التي تشرف عليها.
٣. استحداث آلية مرتبطة بإصدار الأسهم المعادلة والتي تشتق قيمتها من القيمة الدفترية للبنك وذلك بغرض احتسابها ضمن مبالغ المكافآت المؤجلة للموظفين المعنيين.
٤. استحداث ترتيبات لتأجيل دفع نسب معينة من مبالغ المكافآت المتغيرة للرئيس التنفيذي للمجموعة ونوابه والموظفين الخمسة الأعلى أجوراً في قطاعات الأعمال الأخرى والأشخاص الذين يتخذون قرارات تنطوي على مخاطر مادية والأشخاص المعتمدين.
٥. وضع سياسة للعدول عن دفع الحوافز المؤجلة من المكافآت المتغيرة أو استرجاعها.

وقد أجريت تغييرات أخرى على نظام المكافآت المتغيرة لتشجيع السلوكيات التي تساعد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لبنك ABC. وسوف يعتمد الأجر المتغير الآن على مصفوفة أكثر شمولاً من العوامل بدلا من عامل الدخل المحقق فحسب، مثل نوعية الدخل وعدد العملاء الجدد الذين تم استقطابهم ورأس المال الذي تم استخدامه. وتمت إعادة تصميم نظام إدارة الأداء في نفس الوقت ليس فقط لقياس ما تم تحقيقه وإنما أيضا لقياس الكيفية التي تم بها ذلك. كذلك يتم الأخذ بعين الاعتبار عوامل أخرى غير مستوى الإيرادات كجزء من مصفوفة الأداء.

تتولي لجنة المكافآت مسؤولية مراجعة واعتماد هيكل سياسات المكافآت في البنك سنويا. وفي حال وجود قواعد للمكافآت في الدول التي يمارس فيها بنك ABC أعماله، فإن من سياسة البنك اتخاذ الخطوات الضرورية للتقيد بلوائح السوق المحلي التي تسري على الشركات التابعة وفروعه في هذه الدول. وفي حال عدم وجود قواعد سارية يعتمد بنك ABC الممارسات المتبعة في السوق المحلي.

ومن أجل تعزيز دور واستقلالية موظفي وحدات الرقابة تم فصل مخصصاتها للمكافآت المتغيرة عن باقي المجموعة. ويقاس أداء وحدات الرقابة بمدى تأثير وجود دورها في حماية البنك. ويستند هذا القياس على الأهداف والغايات المحددة لكل إدارة على نحو مستقل عن الأداء المالي للبنك.

يقوم بنك ABC بممارسة أعماله في إطار مجموعة من الأهداف والسقوف العامة التي تحدد في مجملها قدرة وقابلية البنك على تحمل المخاطر. ويتم تحديد ذلك من قبل لجنة المخاطر كجزء من استراتيجية المخاطر في المجموعة والتي تكمل خطط وضع الموازنات والخطط الاستراتيجية التي تقترحها وحدات العمل. ويخضع برنامج المكافآت المتغيرة في البنك لتعديلات محتملة على أساس المراجعات الدورية التي تقوم بها لجنة المكافآت فيما يتعلق بالمستوى المعتمد لتحمل المخاطر ومستوى المخاطر المقبولة وسياسات المخاطر خلال السنة المالية.

يربط بنك ABC المكافآت المتغيرة بالأداء، حيث أن المستويات المتوقعة من الأداء منصوص عليها بوضوح فيما يتعلق بالوحدات المختصة بتنمية الإيرادات ودوائر الدعم والرقابة. وتعكس الحوافز الممنوحة للأفراد الأداء العام للمجموعة والوحدة والفرد.

اعتمد بنك ABC سياسة لتأجيل المكافآت أسوة بالممارسات السليمة للمكافآت الصادرة عن مصرف البحرين المركزي، وبموجب هذه السياسة يتم تأجيل جزء من المكافأة المتغيرة للرئيس التنفيذي ونائبيه والمسؤولين الخمسة الأكبر أجراً في المجموعة والموظفين الذين يتخذون القرارات التي تنطوي على مخاطر جوهرية والأشخاص المعتمدين.

كما اعتمد البنك سياسة تسمح بخصم أو إلغاء أي شكل من المكافآت المتغيرة الآجلة في الظروف الاستثنائية. تعرّف الظروف الاستثنائية بأنها حوادث جوهرية، يجوز أن تشمل حدوث تعديل جوهري في البيانات المالية للبنك، أو اكتشاف إخفاقات كبيرة في إدارة المخاطر، أو التعرض لخسائر مالية جوهرية على مستوى المجموعة أو وحدات العمل أو الأفراد. وفيما يتعلق بالمكافآت الممنوحة التي لم يتم صرفها، يجوز بناء على ظرف معين أن تطبق أحكام الإلغاء إما على الجزء الذي لم يصرف من المكافأة الممنوحة المرتبطة بالأداء في السنة المعنية أو على إجمالي الدفعات المستحقة من المكافآت التي لم يتم صرفها.

وبدأ العمل بسياسة استرجاع المكافآت للسماح للبنك باسترداد جزء من أو كل المكافآت المدفوعة بالفعل للموظف أو للموظف السابق في حال اكتشاف حادثة جوهرية، ويجوز تطبيق أحكام استرجاع المكافآت لدى اكتشاف قابلية أي موظف أو موظف سابق للمساءلة أو مسؤوليته عن أية حوادث جوهرية أو تورطه فيها على النحو الذي يمكن أن يتسبب في إساءة خطيرة لسمعة البنك، كما تطبق هذه الأحكام أيضاً في حالة حدوث سلوك إجرامي لفرد أو أي سوء سلوك جوهري آخر.

يربط تصميم هيكل المكافآت في البنك منح المكافآت بالإدارة السليمة للمخاطر والممارسات السليمة للحوكمة، وتُحدّد حزمة الأجر والمخصصات والمكافآت المتغيرة لكل فرد من الموظفين وفق طبيعة المسؤوليات التي يتولونها في بنك ABC، وتسلم المكافآت المتغيرة للموظفين المعنيين باستخدام توليفة من النقد والأدوات المرتبطة بإصدار الأسهم المعادلة والتي تشتق قيمتها من القيمة الدفترية للبنك، ويجوز أن تدفع مقدماً بالنقد أو أن تؤجل، وفق سياسة التأجيل المتبعة في البنك، ويمكن مراجعة مكرر الرواتب الممنوحة كمكافأة سنوية متغيرة بين فترة وأخرى لضمان الحفاظ على المستوى التنافسي للمكافآت مقارنة مع السوق بعد الحصول على موافقة مجلس الإدارة على ذلك.

وقد قامت لجنة المكافآت بمراجعة سياسة الإفصاح عن المكافآت في البنك وتأكدت من توافقها مع متطلبات الدليل الإرشادي لمصرف البحرين المركزي.

يأخذ بنك ABC المخاطر بغاية الجدية، وتُرسخ ممارسات منح المكافآت وتعزز من ثقافة المخاطر السليمة في البنك بحيث تؤثر مخاطر السلوك تأثيراً مباشراً على الأجر المتغير وذلك على الأسس التالية:

١. الأداء المالي ليس هو المقياس الوحيد للأداء؛ تستخدم كل من الطرق الكمية والكيفية في قياس المخاطر؛ تحدد حزم الحوافز مقابل كل أنواع المخاطر سواء الملموسة أو غير الملموسة بما يعكس أداء كل من المجموعة ووحدات العمل.

٢. يجوز أن تتناقض الحوافز (أو تنعدم) على ضوء الإفراط في اتخاذ المخاطر على مستوى المجموعة أو وحدات العمل أو الأفراد.

٣. تعكس حزم الحوافز تكلفة رأس المال المطلوب ومخاطر السيولة المقبولة في ممارسة الأعمال.

وبالإضافة إلى ذلك فإن لبنك ABC طريقة معتمدة في تقييم أداء الإدارة العليا في مقابل مجموعة من الأهداف المتفق عليها مسبقاً بشأن مهام التدقيق والمخاطر والالتزام بالأنظمة والقوانين، وهذه الطريقة تتدرج تنازلياً في البنك، وتعتمد أجورهم على الربحية على المدى البعيد والقيمة المستدامة.

مبادئ الأجور

تطبق مبادئ الأجور الثابتة لدى بنك ABC وهي تُنظم كافة القرارات الحالية والمستقبلية بشأن المكافآت. وقد اعتمدت هذه المبادئ من قبل لجنة المكافآت.

ملخص المبادئ

المبدأ	الفكرة
المبدأ ١	يدفع الأجر مقابل الأداء
المبدأ ٢	تؤخذ المخاطر بجدية
المبدأ ٣	تفكير بعيد المدى
المبدأ ٤	قرارات الأجور تخضع للتنظيم الفعال
المبدأ ٥	الوضوح والبساطة
المبدأ ٦	التنافسية والاستدامة والاستطاعة

المبدأ ١ يدفع الأجر مقابل الأداء

المنهج

- إن توقعات الأداء ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمهام المدوّرة للإيرادات ومهام الدعم والرقابة.
- الأجر وإدارة الأداء مرتبطان.
- يكافئ بنك ABC الأداء الذي يحقق استراتيجية البنك والذي يعكس سلوكيات وثقافات وسبل العمل التي تشكل أساس مباشرة الأعمال مع البنك.

الأداء

- إن تدني أداء المجموعة و/أو وحدة العمل يمكن أن يؤدي إلى انعدام حزمة للمكافآت.
- المكافأة يمكن أن تتناقص (أو تنعدم) بسبب ضعف أداء المجموعة أو وحدة الأعمال أو الفرد.
- تعكس دفعات المكافأة للأفراد أداء المجموعة ووحدة العمل والفرد.
- يتوقع من المجموعة ووحدة العمل تحقيق أهداف متطلّبة ولكنها قابلة للتحقيق.
- يمكن أن تؤدي درجات الأداء المتدنية لأي موظف إلى عدم الحصول على أية مكافأة.
- قد تدفع وحدات العمل ذات الأداء العالي مكافآت لموظفيها حتى في حالة تراجع أداء المجموعة.
- يمايز بنك ABC بين الأداء العالي والأداء المتوسط والأداء المتدني.
- يمكن دفع المكافأة لوحدات أعمال غير مربحة في مرحلة بداية التشغيل أو مرحلة إعادة تنظيمها.
- يعتبر حساب المكافأة مقياساً للسلوكيات السليمة التي تدعم أداء الأعمال في بنك ABC.
- يقاس أداء وحدات الرقابة على أساس أثر ونوعية الحماية التي توفرها للبنك.
- يعزز دفع المكافآت للموظفين العاملين في أقسام الرقابة مبدأ الإنصاف والموضوعية - وهو يضمن أن يأخذ جميع الموظفين لدى البنك المخاطر بجدية.
- يمكن دفع المكافأة لموظفي أقسام الرقابة الذين يمارسون مهامهم بفعالية حتى في حالة الأداء الضعيف للمجموعة أو وحدة العمل.

المبدأ ٢ - تؤخذ المخاطر بجديّة

المنهج

- ممارسات المكافأة تعتبر جزء من وتعزيز ثقافة إدارة المخاطر بشكل سليم لدى بنك ABC.
- سلوكيات الموظفين إزاء المخاطر تؤثر بصورة مباشرة على الأجر المتغير.

الأداء

- الأداء المالي ليس المعيار الوحيد لقياس الأداء.
- المكافأة يمكن أن تتناقض (أو تنعدم) بسبب اتخاذ القرارات التي تنطوي على مخاطر كبيرة على مستوى المجموعة أو وحدة الأعمال أو الفرد.
- تعكس حزم المكافآت تكلفة رأس المال المطلوب ومخاطر السيولة المقبولة في ممارسة الأعمال.
- يتم تعديل حزم المكافآت لكافة أنواع المخاطر الملموسة وغير الملموسة وينعكس ذلك على أداء كل من المجموعة ووحدة العمل.
- تستخدم الأساليب الكمية والكيفية لقياس المخاطر.
- مكافآت الأشخاص الذين يتخذون قرارات تنطوي على مخاطر مادية تُرَجَّح بدرجة كبيرة نحو الأجر المتغير.
- يكافأ أداء الأشخاص الذين يتخذون قرارات تنطوي على مخاطر مادية باستخدام توليفة من النقد والأدوات المرتبطة بالأسهم المعادلة بما يعكس تأثيرهم على مستوى المخاطر في البنك.
- سلوكيات المخاطر لدى الأشخاص الذين يتخذون القرارات التي تنطوي على مخاطر مادية لها تأثير مباشر على نتائج الأجر المتغير.

المبدأ ٣ - تفكير بعيد المدى

المنهج

- الأجر مرتبط بالربحية والقيمة المستدامة على المدى البعيد.

الأداء

- تستخدم آليات التأجيل للأشخاص المعتمدين/متخذي القرارات التي تنطوي على مخاطر مادية.
- تشمل آليات التأجيل الأدوات المرتبطة بالأسهم المعادلة.
- تؤجل نسبة ٦٠٪ من الأجر المتغير للرئيس التنفيذي للمجموعة والموظفين الأعلى أجوراً لمدة ثلاث سنوات.
- تؤجل نسبة ٤٠٪ من الأجر المتغير لمتخذي القرارات التي تنطوي على مخاطر مادية والأشخاص المعتمدين (الذين يحصلون على أجر يزيد عن ١٠٠,٠٠٠ دينار بحريني) لمدة ثلاث سنوات.
- لا يوجد ضمان لأي شكل من المكافأة المتغيرة باستثناء الحالات الاستثنائية لمدة لا تزيد عن سنة واحدة تلي التعيين.
- يمكن استرجاع المكافآت المؤجلة التي لم تصرف في حالة اكتشاف أي فشل سابق في إدارة المخاطر أو إخلال بالسياسة التي أدت إلى منح المكافأة في الأصل.
- تتم مراجعة إجراءات التأجيل على أساس سنوي مع مراعاة استيفاء الحد الأدنى من متطلبات لوائح مصرف البحرين المركزي.

المبدأ ٤ قرارات الأجور تخضع للتنظيم الفعال

المنهج

- برامج الأجر المتغير تتولى أمرها وتراقبها لجنة المكافآت.
- تشرف لجنة المكافآت على ممارسات سياسة المكافآت في مختلف وحدات بنك ABC.

الأداء

- تشرف لجنة المكافآت على تصميم ودفع الأجور المتغيرة في مختلف وحدات البنك.
- تقوم لجنة المكافآت بمراجعة والموافقة على سياسة المكافآت لدى البنك على أساس سنوي.
- لا يقرر أو يسيطر الرئيس التنفيذي والإدارة العليا للبنك بصورة مباشرة على أنظمة الأجور.
- تقوم المكافآت بمراجعة والموافقة على حزم المكافآت والدفعات في مختلف وحدات البنك وتراجع وتصدر الموافقة على مقترحات المكافآت للموظفين الذين يتخذون قرارات تنطوي على مخاطر مادية.
- توفر وحدة المخاطر ووحدة الالتزام المعلومات للجنة المكافآت قبل أن تقرر حزمة المكافآت وأداء المجموعة.
- تراقب إدارة الموارد البشرية سياسات الأجور في حين يكون للمدراء المباشرين الصلاحيات التقديرية المناسبة لتطبيقها.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بتطوير ممارسات للالتزام والرقابة حتى يتسنى لها متابعة الالتزام بفعالية في سياسة الأجور على مستوى المجموعة.

المبدأ ٥ الوضوح والبساطة

المنهج

- الإشعارات والمكافآت صريحة وتصدر بأسلوب ودود وبلغة واضحة.
- أهداف وأغراض برنامج المكافآت المتغيرة واضحة وشفافة.

الأداء

- يتم بوضوح تبليغ المقصود من العدول عن منح المكافآت واسترجاعها والحالات التي تطبق فيها هذه الأحكام.
- الوصول متاح وميسر للاطلاع على سياسة الأجر المتغير واللوائح والإشعارات ذات الصلة.

المبدأ ٦ التنافسية والاستدامة والاستطاعة

المنهج

- يساعد برنامج المكافآت المتغيرة في استقطاب والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين ذوي الكفاءات العالية.
- يمكن المحافظة على هيكل برنامج المكافآت المتغيرة لفترة طويلة من الزمن وبتكلفة إجمالية يستطيع البنك تحملها.

الأداء

- تتفاوت حزم المكافآت من عام لآخر استناداً إلى أداء المجموعة وأوضاع الأسواق الخارجية والمناخ الداخلي وقدرة البنك على تحمل التكلفة.
- تتأثر فرص المكافآت للأفراد بأوضاع السوق الخارجي والمراكز الداخلية.

تطبيق مبادئ الأجور

يقوم بنك ABC بدفع الأجور المجزية للموظفين المشمولين ببرنامح المكافآت حتى يتسنى له أن يستقطب ويحتفظ ويحفز الموظفين المهرة من أجل الحفاظ على مصالحه ومصالح المساهمين وكذلك لتفادي دفع أجور أكبر من اللازم، وتتيح أنظمة الأجور مكافأة منصفة للأداء المقدم في إطار مستوى المخاطر المقبولة للبنك خلال فترة زمنية معقولة بما يتماشى مع هذه المخاطر.

ويُدفع الأجر المتغير وفقاً للبرنامج حسب الفئات الميينة أدناه:

- **الأشخاص المعتمدون في وحدات العمل:** بالنسبة للرئيس التنفيذي ونائبيه والمسؤولين الخمسة الأكبر أجراً في وحدات العمل تم دفع أجورهم المتغيرة في ٢٠١٩ بنسبة ٤٠٪ كمبلغ نقدي مقدماً و ١٠٪ كمبلغ نقدي مؤجلاً و ٥٠٪ كأدوات مرتبطة بأدوات الأسهم المعادلة. أما بالنسبة للآخرين في نفس الفئة فكانت قسمة الأجر بنسبة ٥٠٪ كمبلغ نقدي مقدماً و ١٠٪ كأدوات مرتبطة بالأسهم المعادلة مقدماً و ٤٠٪ كأدوات مرتبطة بالأسهم المعادلة مؤجلة.
- **الأشخاص المعتمدون في أقسام الرقابة:** تم دفع أجور الأشخاص من هذه الفئة بنسبة ٥٠٪ كمبلغ نقدي مقدماً و ١٠٪ كأدوات مرتبطة بالأسهم المعادلة مقدماً و ٤٠٪ كأدوات مرتبطة بالأسهم المعادلة مؤجلة.
- **الموظفون الآخرون الذين يتخذون قرارات تنطوي على مخاطر:** الأجور المتغيرة للموظفين من هذه الفئة دفعت لهم بنسبة ٥٠٪ كمبلغ نقدي مقدماً و ١٠٪ كأدوات مرتبطة بالأسهم المعادلة مقدماً و ٤٠٪ كأدوات مرتبطة بالأسهم مؤجلة.
- **الموظفون الآخرون في عمليات البحرين:** دفع الأجر المتغير لهم كاملاً بمبالغ نقدية مقدماً.

تمت هيكلة ترتيبات الأجور من أجل تعزيز السلوكيات السليمة للمخاطر. ويتم قياس الأداء مقابل مجموعة من العوامل المالية وغير المالية تتعلق بالمخاطر، والموظفون المصنفون كأشخاص معتمدين في وحدات الرقابة يتم قياس أدائهم بصورة مستقلة عن الأعمال التي يشرفون عليها بما يضمن استقلالاً وصلاحيه كافيين. وتخضع كافة الأجور المتغيرة لنظام العدول عن منح المكافأة أو استرجاعها.