

# تقرير حوكمة الشركات

## ممارسات الحوكمة السليمة

اعتمد البنك على مر السنين تطبيق معايير حوكمة الشركات المتعلقة بالمؤسسات المالية على الرغم أنها ليست من الشركات المدرجة، ويقوم بنشر تقرير الحوكمة ضمن تقريره السنوي منذ عام ٢٠٠٣.

في الوقت الحالي يضع بنك الخليج الدولي العديد من المعايير والإجراءات التي تعكس أعلى مستويات ممارسات حوكمة الشركات، مثل تحديد الصلاحيات الشاملة لمجلس الإدارة ولأعضاء المجلس وأعضاء اللجان التابعة للمجلس، ووضع لائحة قواعد السلوك باللغتين العربية والإنجليزية (قواعد السلوك والأخلاق وتفاذي تضارب المصالح) ونشرها على الموقع الإلكتروني للبنك، بالإضافة إلى وضع سياسة التشغيل بما يتوافق مع متطلبات مصرف البحرين المركزي الجديدة. بعد ذلك قام البنك بوضع معايير إضافية شملت من بين أمور أخرى تحديث لائحة نظام العمل والمهام لمجلس الإدارة وتحديث لوائح عمل اللجان التابعة للمجلس وتحديث برنامج الإبلاغ عن التجاوزات وإنشاء لجنة لحوكمة الشركات تابعة لمجلس الإدارة وتأسيس وحدة خاصة للحوكمة ضمن إدارة الالتزام وتحديث إطار المكافآت المتغيرة بما يتلاءم على نحو تام مع الممارسات السليمة للحوكمة الصادرة عن مصرف البحرين المركزي.

تخضع مهام مجلس الإدارة ولجانه للمراجعة السنوية للتأكد من الالتزام المستمر بهذه المهام وبأفضل الممارسات وبأية متطلبات رقابية مستجدة. وتم إطلاع مجلس الإدارة على آخر التحديثات في اجتماعه الذي انعقد في ١٧ ديسمبر ٢٠١٩.

عند تأسيس بنك الخليج الدولي (البنك) في عام ١٩٧٥، تم إرساء قواعد ممارسة الحوكمة السليمة في اتفاقية تأسيسه ونظامه الأساسي اللذان تم توقيعهما آنذاك من قبل حكومات دول مجلس التعاون الخليجي لتأسيس البنك. وقد أولى البنك منذ تأسيسه أهمية كبرى للحوكمة السليمة باعتبارها عنصراً فعالاً في التعامل العادل مع جميع الأطراف ذات العلاقة ووسيلة لتحقيق الكفاءة والمصداقية المهنية.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

وتم نشر لائحة صلاحيات مجلس الإدارة بأكملها على موقع البنك الإلكتروني ([www.gib.com](http://www.gib.com)) وهي تعكس إلى حد كبير متطلبات الحوكمة الواردة في قسم الضوابط العليا من الدليل الإرشادي لمصرف البحرين المركزي (المجلد الأول).

اعتمد بنك الخليج الدولي الإجراءات التي من شأنها ترسيخ ثقافة الحوكمة السليمة لدى البنك. كما تؤكد هذه الإجراءات على مدة التزام البنك بالشفافية المالية ومبادئ الإنصاف والإفصاح عن المعلومات المالية وتوفيرها لجميع مستخدمي هذه المعلومات بما في ذلك الجهات الرقابية والعملاء وشركاء الأعمال ووكالات التصنيف الائتماني وغيرهم من الجهات المعنية.

في شهر مارس من كل عام يقوم مجلس الإدارة بإعداد تقرير حول مدى التزام البنك بقواعد مصرف البحرين المركزي بشأن الحوكمة حيث يوضح أي عدم التزام لهذه القواعد، إن وجدت، ويتم تقديم هذا التقرير في الاجتماع السنوي للجمعية العمومية للمساهمين. وتم إيراد الإيضاحات المضمنة في تقرير (الالتزام والتفسير) بالنسبة لقواعد الحوكمة في نهاية تقرير الحوكمة من هذا التقرير السنوي.

يفصح بنك الخليج الدولي في التقرير السنوي عن المعلومات الإضافية المطلوب الإفصاح عنها بموجب القسم ١,٣,٨ PD من الدليل الإرشادي لمصرف البحرين المركزي المجلد الأول، كما يفصح مجلس الإدارة للسادة المساهمين عن المعلومات المطلوب الإفصاح عنها لهم سنوياً وفقاً لقسم ٦,١,١ PD من الدليل الإرشادي.

### المساهمون

يوضح الجدول التالي الجهات المساهمة في البنك ونسبة المساهمة:

| اسم المساهم  | نسبة المساهمة |
|--|---------------|
| صندوق الاستثمارات العامة<br>المملكة العربية السعودية | ٩٧,٢٢٦%       |
| الهيئة العامة للاستثمار<br>دولة الكويت               | ٠,٧٣%         |
| شركة قطر القابضة<br>دولة قطر                         | ٠,٧٣%         |
| شركة ممتلكات البحرين القابضة<br>مملكة البحرين        | ٠,٤٣٨%        |
| صندوق الاحتياطي العام للدولة<br>سلطنة عمان           | ٠,٤٣٨%        |
| وزارة المالية<br>دولة الإمارات العربية المتحدة       | ٠,٤٣٨%        |

### الهيكل التنظيمي - القواعد والإدارة

يحدد الهيكل التنظيمي للحوكمة لدى بنك الخليج الدولي ويفصل بين مسؤوليات ومهام مجلس الإدارة من جهة وصلاحيات الإدارة التنفيذية من جهة أخرى ويعمل على ضمان تحقيق فصل هذه المسؤوليات:

- يتولى مسؤولية توجيه البنك والإشراف على أعماله، حيث يتلقى من الإدارة التنفيذية المعلومات اللازمة لتمكينه من القيام بمسؤولياته ومسؤوليات اللجان التابعة له على أحسن وجه، كذلك فإن المجلس يفوض الإدارة بالسلطات والصلاحيات اللازمة لتنفيذ الأعمال اليومية للبنك.
- تمتلك إدارة البنك هيكلًا تنظيميًا مناسباً يتولى مسؤولية الإدارة اليومية للأعمال البنك وتنفيذ استراتيجيته وسياسة وأعمال الرقابة الداخلية التي يقرها مجلس الإدارة.
- هنالك تقسيم واضح بين مهام ومسؤوليات مجلس الإدارة ومهام ومسؤوليات الإدارة التنفيذية من جهة، وبين مهام ومسؤوليات رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة من جهة أخرى.

- هناك نظام صلاحيات ومسؤوليات محددة وموثقة (وكذلك صلاحيات التفويض) للإدارة التنفيذية العليا.

ونورد الهيكل التنظيمي وهيكل الحوكمة للبنك في الصفحة رقم ٦٢ من هذا التقرير السنوي.

### مجلس الإدارة

يتألف مجلس الإدارة بموجب النظام الأساسي للبنك من عشرة أعضاء كحد أقصى يتم تعيينهم أو انتخابهم كل ثلاث سنوات. كما يمنح كل مساهم يملك عشرة بالمائة من رأس المال الحق بموجب النظام الأساسي بتعيين عضو في المجلس. وللمساهم الذي يمارس هذا الحق كذلك صلاحية إنهاء هذا التعيين واستبدال عضو مجلس الإدارة المعني. ويخضع تعيين الأعضاء للموافقة المسبقة من مصرف البحرين المركزي. وفي أغسطس ٢٠١٨ عين صندوق الاستثمارات العامة، بصفته مساهماً بنسبة ٩٧,٢٢٦ بالمائة، مجلس الإدارة الجديد للفترة من أغسطس ٢٠١٨ حتى أغسطس ٢٠٢١.

وأبرم البنك اتفاقية خطية لتعيين كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة تحدد صلاحيات وواجبات ومسؤوليات وعمليات مساءلة أعضاء مجلس الإدارة بالإضافة إلى المسائل الأخرى متعلقة بتعيينهم بما في ذلك تحديد فترة العضوية والوقت المخصص والمتوقع منهم كأعضاء في مجلس الإدارة وتحديد مهامهم في لجان المجلس وتعيينهم ومستحقات تسديد مصروفاتهم وإمكانية حصولهم على المشورة المهنية المستقلة عند الحاجة.

وفي نهاية العام تألف مجلس الإدارة من ثمانية أعضاء سبعة منهم أعضاء غير تنفيذيين بما في ذلك الرئيس ونائبه وعضو تنفيذي واحد، يتمتعون معاً بخبرات إدارة واسعة وقدرات مهنية متنوعة. ويمكن الحصول على المزيد من المعلومات عن أعضاء مجلس في صفحة رقم 00-0٧ من هذا التقرير السنوي التي تتضمن سيرهم الذاتية.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### استقلالية أعضاء مجلس الإدارة

تخضع معايير استقلالية الأعضاء للمراجعة السنوية من قبل مجلس الإدارة. وبتاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠١٩، كان مجلس الإدارة يضم ثلاثة أعضاء مصنّفين كغير مستقلين وفقاً للأنظمة الرقابية لمصرف البحرين المركزي فيما تم تصنيف بقية الأعضاء كمستقلين (راجع الجدول أسفل الصفحة).

### مسؤوليات مجلس الإدارة

يتولى مجلس الإدارة مسؤولية الإشراف على الأداء العام وتحديد التوجه الاستراتيجي للبنك.

يقوم مجلس الإدارة بتحديد أهداف البنك واعتماد الاستراتيجية العامة ومراجعتها سنوياً، ووضع الهيكل الإداري ومسؤولياته والأنظمة الرقابية. وإلى ذلك يقوم مجلس الإدارة بمراقبة أداء الإدارة التنفيذية ومدى تطبيقها للاستراتيجية المحددة. وكذلك يقوم بمراقبة أي تضارب في المصالح ومنع إساءة استغلال النفوذ من الأطراف ذات العلاقة.

ويتولى مجلس الإدارة كذلك مسؤولية إعداد التقارير المالية الموحدة والعادلة مما تعبر عن الوضع المالي الحقيقي للبنك وفق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية. ويتولى مجلس الإدارة كذلك مسؤولية تحديد إطار الرقابة الداخلية حسبما يراه المجلس ضرورياً للتمكن من إعداد البيانات المالية الموحدة دون أخطاء جوهرية سواء بسبب الاحتيال أو خلافه.

ويقوم مجلس الإدارة أيضاً بالدعوة لانعقاد اجتماعات الجمعية العامة ويعد جداول الأعمال لهذه الاجتماعات ويضمن المساواة في المعاملة بين جميع المساهمين بمن فيهم المساهمين بنسبة أقل.

وأخيراً، يفوض المجلس لإدارة البنك مسؤولية القيام بالإدارة اليومية للبنك وفقاً للسياسات والتوجيهات والقواعد التي يضعها.

عند التحضير لعقد اجتماع لمجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه، يتم تزويد أعضاء المجلس بالتقارير الدورية وكافة المعلومات اللازمة لهذه الاجتماعات مسبقاً، بالإضافة إلى المعلومات المحددة التي يطلبها الأعضاء من حين لآخر. كما يزود أعضاء مجلس الإدارة بالتقارير المالية الشهرية وغيرها من التقارير الإدارية الدورية التي تمكنهم من تقييم أداء البنك وإدارته التنفيذية حسب الأهداف المرسومة. ويعقد مجلس الإدارة، وفقاً للنظام الأساسي للبنك، ما لا يقل عن أربعة اجتماعات سنوياً ويجوز له أن يعقد اجتماعات إضافية إذا دعت الحاجة إلى ذلك.

يتضمن الجدول التالي قائمة بأعضاء مجلس الإدارة وسجل حضورهم للاجتماعات خلال عام ٢٠١٩:

### جدول حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان التابعة له خلال الفترة من يناير إلى ديسمبر ٢٠١٩

| أعضاء مجلس الإدارة                        | مجالس الإدارة | اللجنة التنفيذية | لجنة التدقيق | لجنة الترشيحات والمكافآت (لغاية أبريل ٢٠١٩) | لجنة حوكمة الشركات (لغاية أبريل ٢٠١٩) | لجنة حوكمة الشركات، الترشيحات والمكافآت | لجنة سياسات المخاطر | لجنة الابتكار | تنفيذي / غير تنفيذي | مستقل / غير مستقل |
|---|---------------|------------------|--------------|---|---------------------------------------|---|---------------------|---------------|---------------------|-------------------|
| الدكتور عبدالله بن حسن العبدالقادر        | ٦ (٦)         | ٠ (٠)            |              |   |                                       |   |                     | ٦ (٦)         | غير تنفيذي          | مستقل             |
| الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل            | ٦ (٦)         | ٠ (٠)            |              | ٢ (٢)                                       | ١ (١)                                 | ٢ (٢)                                   |                     |               | غير تنفيذي          | مستقل             |
| الأستاذ عبدالعزيز بن عبد الرحمن الحليبيسي | ٦ (٦)         | ٠ (٠)            |              |   |                                       |   |                     | ٦ (٦)         | تنفيذي              | غير مستقل         |
| الدكتور نجم بن عبدالله الزيد              | ٦ (٦)         |                  | ٢ (٢)        | ١ (١)                                       | ٢ (٢)                                 | ٤ (٤)                                   |                     |               | غير تنفيذي          | مستقل             |
| الأستاذ سلطان بن عبد الملك آل الشيخ       | ٦ (٦)         | ١ (١)*           | ٠ (٠)        |   |                                       |   |                     | ٦ (٦)         | غير تنفيذي          | غير مستقل         |
| الأستاذ بندر بن عبد الرحمن بن مقرن        | ٦ (٦)         |                  | ٢ (٢)        | ١ (١)                                       | ١ (١)                                 |   |                     |               | غير تنفيذي          | غير مستقل         |
| السيد فرانك شواب                          | ٦ (٦)         | ٣ (٣)*           |              |   |                                       | ٤ (٤)                                   |                     | ٦ (٦)         | غير تنفيذي          | مستقل             |
| السيد راجيف كاكار                         | ٦ (٦)         | ٠ (٠)            | ٠ (٠)        |   |                                       | ٤ (٤)                                   |                     |               | غير تنفيذي          | مستقل             |

تشير الأرقام الموجودة بين قوسين إلى الحد الأقصى لعدد الاجتماعات خلال العام.

في أكتوبر ٢٠١٩ وفقاً لمتطلبات مصرف البحرين المركزي لغرض الاستقلالية واستيفاء شروط عضوية لجان المجلس الأخرى.

لم يكن السيد سلطان الشيخ عضواً في اللجنة التنفيذية في أبريل ٢٠١٩، كما لم يكن السيد فرانك شواب عضواً في اللجنة التنفيذية

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### لجان مجلس الإدارة

تستمد لجان المجلس سلطاتها وصلاحياتها من مجلس الإدارة. توضح الجداول التالية عضوية وسجل حضور اجتماعات لجان المجلس

### عضوية لجان مجلس الإدارة (يناير - أبريل ٢٠١٩)

| مراكز الأعضاء                    | أعضاء اللجنة   | لجان مجلس الإدارة      |
|----------------------------------|--|------------------------|
| رئيس<br>عضو<br>عضو<br>عضو<br>عضو | الدكتور عبدالله بن حسن العبدالقادر<br>الأستاذ عبدالعزيز بن عبد الرحمن الحليسي<br>السيد راجيف كاكار<br>السيد فرانك شواب<br>الأستاذ سلطان بن عبدالمك آله الشيخ | اللجنة التنفيذية       |
| رئيس<br>عضو<br>عضو               | الأستاذ سلطان بن عبدالمك آله الشيخ<br>الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل<br>السيد راجيف كاكار  | لجنة التدقيق           |
| رئيس<br>عضو<br>عضو               | الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل<br>الدكتور نجم بن عبدالله الزيد<br>الأستاذ بندر بن عبد الرحمن بن مقرن   | لجنة الترشيح والمكافآت |
| رئيس<br>عضو<br>عضو               | الدكتور نجم بن عبدالله الزيد<br>السيد فرانك شواب<br>السيد راجيف كاكار  | لجنة سياسات المخاطر    |
| رئيس<br>عضو<br>عضو               | الدكتور نجم بن عبدالله الزيد<br>الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل<br>الأستاذ بندر بن عبد الرحمن بن مقرن   | لجنة حوكمة الشركات     |
| رئيس<br>عضو<br>عضو               | السيد فرانك شواب<br>الأستاذ عبدالعزيز بن عبد الرحمن الحليسي<br>الأستاذ سلطان بن عبدالمك آله الشيخ  | لجنة الابتكار          |

### عضوية لجان مجلس الإدارة (أبريل - سبتمبر ٢٠١٩)

| مراكز الأعضاء             | أعضاء اللجنة   | لجان مجلس الإدارة                        |
|---------------------------|--|--|
| رئيس<br>عضو<br>عضو<br>عضو | الدكتور عبدالله بن حسن العبدالقادر<br>الأستاذ عبدالعزيز بن عبد الرحمن الحليسي<br>السيد راجيف كاكار<br>السيد فرانك شواب | اللجنة التنفيذية                         |
| رئيس<br>عضو<br>عضو        | الأستاذ سلطان بن عبدالمك آله الشيخ<br>الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل<br>السيد راجيف كاكار                              | لجنة التدقيق                             |
| رئيس<br>عضو<br>عضو        | الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل<br>الدكتور نجم بن عبدالله الزيد<br>الأستاذ بندر بن عبد الرحمن بن مقرن                   | لجنة حوكمة الشركات،<br>الترشيح والمكافآت |
| رئيس<br>عضو<br>عضو        | الدكتور نجم بن عبدالله الزيد<br>السيد فرانك شواب<br>السيد راجيف كاكار  | لجنة سياسات المخاطر                      |
| رئيس<br>عضو<br>عضو        | السيد فرانك شواب<br>الأستاذ عبدالعزيز بن عبد الرحمن الحليسي<br>الأستاذ سلطان بن عبدالمك آله الشيخ                      | لجنة الابتكار                            |

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

## عضوية لجان مجلس الإدارة (أكتوبر - ديسمبر ٢٠١٩)

| مراكز الأعضاء               | أعضاء اللجنة  | لجان مجلس الإدارة                        |
|-----------------------------|---|--|
| رئيس<br>عضو<br>عضو          | الدكتور عبدالله بن حسن العبدالقادر<br>الأستاذ عبدالعزيز بن عبد الرحمن الحليسي<br>السيد راجيف كاكار  | اللجنة التنفيذية                         |
| رئيس<br>عضو<br>عضو          | الأستاذ سلطان بن عبدالمك آله الشيخ<br>الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل<br>السيد راجيف كاكار   | لجنة التدقيق                             |
| رئيس<br>عضو<br>عضو          | الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل<br>الدكتور نجم بن عبدالله الزيد<br>الأستاذ بندر بن عبدالرحمن بن مقرن   | لجنة حوكمة الشركات،<br>الترشيح والمكافآت |
| رئيس<br>عضو<br>عضو          | الدكتور نجم بن عبدالله الزيد<br>السيد فرانك شواب<br>السيد راجيف كاكار   | لجنة سياسات المخاطر                      |
| رئيس<br>عضو<br>عضو<br>مدعوة | السيد فرانك شواب<br>الدكتور عبدالله بن حسن العبدالقادر<br>الأستاذ عبدالعزيز بن عبد الرحمن الحليسي<br>الأستاذ سلطان بن عبدالمك آله الشيخ<br>السيدة انجو باتوردان | لجنة الابتكار                            |

## اجتماعات المجلس ولجانه خلال عام ٢٠١٩

| تاريخ الاجتماع   | نوع الاجتماع  |
|--|---|
| ١٠ فبراير ٢٠١٩<br>٣١ مارس ٢٠١٩<br>١٣ أبريل ٢٠١٩<br>٢٤ يوليو ٢٠١٩<br>٢٨ أكتوبر ٢٠١٩<br>١٧ ديسمبر ٢٠١٩   | مجلس الإدارة  |
| ١٠ فبراير ٢٠١٩<br>١٣ أبريل ٢٠١٩<br>٢٤ يوليو ٢٠١٩<br>٢٨ أكتوبر ٢٠١٩<br>١٧ ديسمبر ٢٠١٩                   | اللجنة التنفيذية  |
| ١٤ فبراير ٢٠١٩<br>١٢ أبريل ٢٠١٩<br>٢٣ يوليو ٢٠١٩<br>٢٧ أكتوبر ٢٠١٩<br>١٦ ديسمبر ٢٠١٩                   | لجنة التدقيق  |
| ١٠ فبراير ٢٠١٩   | لجنة حوكمة الشركات (لغاية أبريل ٢٠١٩)                   |
| ١٠ فبراير ٢٠١٩<br>١٩ مارس ٢٠١٩   | لجنة الترشيح والمكافآت (لغاية أبريل ٢٠١٩)               |
| ٢٣ يوليو ٢٠١٩<br>١٦ ديسمبر ٢٠١٩  | لجنة حوكمة الشركات، الترشيح والمكافآت (بدءاً مايو ٢٠١٩) |
| ١٠ فبراير ٢٠١٩<br>١٢ أبريل ٢٠١٩<br>٢٣ يوليو ٢٠١٩<br>٢٧ أكتوبر ٢٠١٩                                     | لجنة سياسات المخاطر                                     |
| ١٠ فبراير ٢٠١٩<br>١٢ أبريل ٢٠١٩<br>٢٤ يوليو ٢٠١٩<br>١٨ سبتمبر ٢٠١٩<br>٢٧ أكتوبر ٢٠١٩<br>١٦ ديسمبر ٢٠١٩ | لجنة الابتكار   |

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### اللجنة التنفيذية

تشمل صلاحيات اللجنة التنفيذية، من بين أمور أخرى، ما يلي:

١. مساعدة مجلس الإدارة في وضع السياسات التنفيذية للبنك ومتابعة تنفيذها.

٢. تقديم المساعدة لمجلس الإدارة في مراجعة وتقييم وتقديم التوصيات إلى المجلس بشأن القضايا الاستراتيجية للبنك، أو بشأن التطورات الهامة في توجهات وأهداف البنك الاستراتيجية.

٣. الموافقة على مبالغ الائتمان التي تتجاوز صلاحيات الرئيس التنفيذي للبنك وذلك في نطاق الحدود المخولة لها من قبل مجلس الإدارة.

٤. تنفيذ المهام الإضافية التي يكلفها بها مجلس الإدارة.

٥. ممارسة صلاحيات مجلس الإدارة في القضايا التي لم يصدر فيها المجلس توجيهات محددة في الظروف الطارئة التي يصعب فيها عقد اجتماع مجلس الإدارة، وذلك وفق القوانين ذات الصلة واتفاقية التأسيس والنظام الأساسي للبنك. ويمكن لمجلس الإدارة أن يقوم بالإجماع بتغيير أو تعديل أي من قرارات اللجنة التنفيذية التي يتم اتخاذها بشأن هذه القضايا.

في كافة الأحوال على أعضاء اللجنة التنفيذية ممارسة مهامهم واتخاذ القرارات بشكل يضمن مصالح البنك ومساهميه على أحسن وجه.

### لجنة التدقيق

من مهام لجنة التدقيق مراجعة الوضع المالي للبنك وتقديم التوصيات إلى مجلس الإدارة بشأن الأمور المالية والرقابة الداخلية والالتزام بالأنظمة والمتطلبات القانونية. أما المسؤوليات الرئيسية فتتضمن:

١. مساعدة مجلس الإدارة في الإشراف على (١) دقة التقارير الخاصة بالبيانات المالية ربع السنوية والسنوية للبنك، (٢) الالتزام بالأنظمة والقوانين (٣) نظم الرقابة الداخلية (٤) ضمان تأهيل واستقلالية المدققين الداخليين والخارجيين وحسن أدائهم

٢. الإشراف على أداء التدقيق الداخلي للبنك والتدقيق المستقل.

توفر للجنة صلاحيات اللجنة التفاصيل الضرورية بشأن عمليات إعداد التقارير المالية وطرق تطويرها، إضافة إلى المسؤوليات بشأن الالتزامات القانونية والأخلاقية. يخضع رئيس إدارة التدقيق الداخلي للمجموعة مباشرة لإشراف لجنة التدقيق ويتبع للرئيس التنفيذي في الأمور الإدارية.

### لجنة سياسات المخاطر

تساعد لجنة سياسات المخاطر مجلس الإدارة في القيام بمسؤولياته الإشرافية فيما يتعلق بالضوابط المتبعة لضمان الالتزام بحدود المخاطر التي يحددها البنك والحدود التي يمارس البنك من خلال أنشطته. وتعمل اللجنة بصورة مستمرة على:

١. ضمان قيام البنك بصياغة سياسات واقعية لإدارة المخاطر ذات أهمية والموافقة عليها.
٢. استلام ومراجعة وبحث وتقديم التوصيات لمجلس الإدارة بشأن المقترحات بتعديل حدود المخاطر المسموح بها.
٣. مراقبة ما إذا كانت الإدارة تحافظ على ثقافة تشجع وتكافئ مناقشة المخاطر المحتملة والإبلاغ عنها وإدارتها بفعالية.
٤. التأكد من أن الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بإدارة المخاطر محددة بوضوح، مع تحمل رؤساء الأقسام للمسؤولية المباشرة. وكذلك التأكد من استقلالية مسؤولي إدارات المخاطر والرقابة عن أنشطة تطوير أعمال البنك.
٥. ضمان قيام الإدارة بإبلاغ اللجنة على أي استثناء أو تجاوز ملحوظ حدود المخاطر المسموح بها لمراجعتها.
٦. التأكد من قيام الإدارة بإعلام اللجنة دورياً بكافة المخاطر ذات الأهمية التي قد تواجه أعمال البنك والتأكد من ارتياعها للإجراءات التي تتخذها الإدارة لمعالجتها.
٧. مراجعة حدود المخاطر المسموح بها والمخاطر التي قد يتعرض لها البنك نتيجة لأنشطته، ولهذا الغرض:
  - استلام ومراجعة تقارير التعرض للمخاطر الائتمانية على أساس الدولة، التصنيف الائتماني، الصناعة/التركيز، القروض المتعثرة وكذلك تقارير اختبار التحمل
  - استلام ومراجعة التقارير بشأن السيولة ومخاطر السوق (VaR)
  - استلام ومراجعة التقارير بشأن إدارة المخاطر التشغيلية
  - استلام ومراجعة التقارير بشأن مخاطر أمن المعلومات
  - استلام ومراجعة التقارير بشأن المخاطر الاستراتيجية
  - استلام ومراجعة التقارير بشأن التغيير في موافقات الائتمان أو تمديد الائتمان، ومقاييس مخاطر الائتمان والسوق، وإجراءات مراقبة المخاطر
  - استلام ومراجعة التقارير بشأن مخاطر الخدمات المصرفية للأفراد

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### لجنة الحوكمة، الترشيح والمكافآت

إن الهدف الرئيسي لهذه اللجنة هو مساعدة مجلس الإدارة في ضمان الحفاظ على تقديم مستويات أجور ومكافآت تنافسية حتى يتمكن البنك من الاستمرار في استقطاب والمحافظه وتشجيع الكوادر ذات الكفاءة من أجل تنفيذ استراتيجية البنك وتحقيق أهدافه. وتشمل مسؤوليات اللجنة، كما هو مبين في لائحة مهام عمل اللجنة، ما يلي:

#### شؤون التعيين:

١. تقييم المهارات والقدرات المطلوبة في المجلس واللجان التابعة له والإدارة العليا
٢. القيام بتقييم دوري لمدى تحقق وجود المهارات المطلوبة في مجلس الإدارة والإدارة العليا.
٣. وضع الإجراءات اللازمة لمراجعة أداء أعضاء مجلس الإدارة منفردين ومجلس الإدارة ككل.
٤. وضع الإجراءات اللازمة لمراجعة أداء أعضاء الإدارة التنفيذية والعليا منفردين والإدارة ككل.
٥. الإشراف على الأنشطة التعليمية لمجلس الإدارة الخاصة بحوكمة الشركات.
٦. وضع إجراءات لتحديد المرشحين المناسبين لشغل المناصب الإدارية العليا، وترشيح الأشخاص المؤهلين لشغل هذه المناصب.
٧. وضع خطة الإحلال لأعضاء الإدارة العليا.

#### شؤون المكافآت:

مراجعة وتقديم التوصيات إلى مجلس الإدارة بشأن ما يلي:

١. سياسة المكافآت والحوافز التنفيذية التي تتضمن المكافآت الثابتة والمتغيرة للأشخاص المعتمدين و/أو القادرين على تحمل المخاطر الجوهرية.
٢. السياسات المتعلقة بتعيين والاحتفاظ وتقييم الأداء وعزل أعضاء مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي وفريق الإدارة العليا.
٣. اعتماد نظام المكافآت ومراقبته ومراجعتها لضمان عمل هذا النظام وفق المخطط له.
٤. اعتماد مبالغ المكافآت لكل شخص مُعتمد ومتحمل للمخاطر الجوهرية وكذلك إجمالي المكافآت المتغيرة المقرر توزيعها مع الأخذ في الاعتبار إجمالي المكافآت بما يشمل الرواتب والرسوم والمصاريف والمكافأة السنوية وغيرها من مزايا الموظفين.
٥. مراجعة نتائج اختبار التحمل والاختبار الرجعي قبل اعتماد إجمالي المكافآت المتغيرة المراد توزيعها بما في ذلك الرواتب والرسوم والمصاريف والمكافأة السنوية وغيرها من مزايا الموظفين.

### شؤون حوكمة الشركات:

١. الإشراف على تطوير وصيانة سياسات حوكمة الشركات
٢. مراقبة التزام البنك بالمتطلبات الرقابية المتعلقة بحوكمة الشركات.
٣. مراجعة مهام وتقييم أداء عمل المجلس ولجانه والتوصية إلى المجلس بالتحديثات الضرورية لتحسين نظام ومهام عمل المجلس ولجانه.
٤. مراجعة تصنيف أعضاء مجلس الإدارة والبيانات الصادرة عن أعضاء المجلس وأعضاء الإدارة العليا بشأن أنشطتهم ومصالحهم الخارجية للتحقق مما إذا كان هناك أي تضارب في المصالح اتخاذ الخطوات المناسبة في هذا الصدد.
٥. الإشراف على إعداد التقارير العامة للبنك بشأن مسائل حوكمة الشركات.

### لجنة الابتكار

دور اللجنة هو مساعدة المجلس في مسؤولياته من خلال الإشراف على برنامج البنك الخاص بالتحول الرقمي والابتكار وتقديم المشورة بهذا الشأن، وهذا يشمل على سبيل المثال لا الحصر استراتيجية الخدمات المصرفية الرقمية والابتكار ومحفظة الابتكارات. وتشمل مسؤوليات اللجنة ما يلي:

١. دعم الإدارة باعتبارها مسباراً للقضايا المتعلقة بالابتكار.
٢. تحقيق استراتيجية الابتكار في البنك ونموذج التشغيل المقدمان من الإدارة وتقديم التوصيات للمجلس بالموافقة عليها. استعراض ومناقشة القضايا والاتجاهات الهامة المتعلقة بالابتكار التقنية الناشئة.
٣. توفير التوجيه والدعم فيما يتعلق بإدارة التحديات الثقافية التي يواجهها البنك.
٤. الإشراف على وضع وتنفيذ استراتيجية الابتكار الخاصة بالبنك من قبل الإدارة ومواءمتها مع الأهداف الاستراتيجية الشاملة للبنك، بما في ذلك: (أ) مدى التقدم الذي أحرزه البنك في تنفيذ ابتكاراته؛ (ب) نشر نتائج التنفيذ لجميع الابتكارات الرئيسية، بما في ذلك تحقيق الفوائد والعوائد المتوقعة على الاستثمار.

### تقييم مجلس الإدارة

إن مهام عمل لجان حوكمة الشركات، التعيينات والمكافآت وكذلك ميثاق مجلس الإدارة تتطلب قيام المجلس بإجراء تقييم لأدائه وأداء اللجان التابعة له وأداء أعضاء المجلس كل على حدا مرة واحدة سنوياً على الأقل. وقد قام المجلس بمراجعة تقارير مستقلة بشأن الأداء من كافة اللجان التابعة له، إضافة إلى تقرير بشأن أدائه، لتقييم الأنشطة الرئيسية خلال العام ومقارنتها بلوائح المهام. فضلاً عن ذلك، يتضمن تقييم أداء أعضاء المجلس معايير تقييم يمكن قياسها وتقييمها ذاتياً إضافة إلى تقييم رئيس مجلس الإدارة بهذا الخصوص. هذا ويتم تزويد المساهمين بتقرير عن عمليات التقييم خلال اجتماع الجمعية العامة السنوي.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### الإعداد والتدريب المستمر لأعضاء مجلس الإدارة

يتلقى مجلس الإدارة واللجان التابعة له بشكل منتظم التحديات التي تطرأ على أهم التطورات في المجال التنظيمي وغيرها من المجالات التي تقع في نطاق مسؤولياتهم.

ويركز المجلس أيضاً على أهمية توفير فرص التدريب والتطوير لأعضائه. وفي هذا السياق فقد أصدر المجلس قراراً لتشجيع الأعضاء على الحصول على التدريب الذي يرونه ضرورياً، وذلك على نفقة البنك، كما يتم إطلاع الأعضاء باستمرار على فرص التدريب المتوفرة.

### الإدارة العليا

يتولى فريق الإدارة العليا مسؤولية إدارة أعمال البنك اليومية والمفوضة إليه من قبل مجلس الإدارة، ويتولى الرئيس التنفيذي رئاسة هذه الإدارة ويساعده رئيس الشؤون المالية، ورئيس إدارة المخاطر، ورئيس إدارة العمليات، ورئيس الأعمال المصرفية للشركات، ورئيس الأعمال المصرفية للأفراد، ورئيس إدارة الاستثمار والخزينة، ورئيس قسم الالتزام بالأنظمة والقوانين وحوكمة الشركات، ورئيس الموارد البشرية. وقد وردت تفاصيل السيرة الذاتية للمدراء التنفيذيين في الصفحة رقم ٠٨-٦١ من هذا التقرير السنوي.

وتقوم لجان الإدارة من المستوى الأول التالية بمساعدة الرئيس التنفيذي في إدارة البنك:

١. لجنة الإدارة

٢. لجنة المخاطر للمجموعة

٣. لجنة الأصول والخصوم

٤. لجنة تقييم الوظائف

٥. لجنة إدارة أمن المعلومات

٦. لجنة المخاطر التشغيلية

٧. لجنة مراجعة العطاءات

٨. لجنة الائتمان

٩. لجنة تنفيذ الاستراتيجية

١٠. مجلس إدارة التغيير

١١. لجنة الاستثمار

وتستمد هذه اللجان صلاحياتها من الرئيس التنفيذي للمجموعة وفقاً للسلطات والحدود التي يقرها له مجلس الإدارة.

يتطلب من الإدارة العليا تطبيق السياسات والوسائل الرقابية الفعالة التي يقرها مجلس الإدارة في إطار استراتيجية وأهداف البنك التي يضعها المجلس وذلك لإدارة الأعمال اليومية لأنشطة البنك.

وقد صدرت خطابات التعيين إلى فريق الإدارة العليا لتحديد مسؤولياتهم وواجباتهم والتي تشمل المساعدة والمساهمة في الأمور التالية:

١. تحديد الأهداف الاستراتيجية وتوجه البنك.

٢. وضع الميزانية السنوية وخطة العمل للبنك.

٣. ضمان وجود وتنفيذ السياسات العليا الخاصة بكافة أعمال للبنك

٤. وضع وإدارة الأهداف الخاصة بالمخاطر والعوائد المستهدفة في نطاق السياسة المسموح بها.

٥. تحديد المعايير العامة لتقييم الأداء استناداً على مستوى المخاطر المحددة.

٦. مراجعة أداء الأقسام المختلفة واتخاذ الإجراءات المناسبة

٧. التأكد من أن البنك ينفذ جميع أنشطته وفقاً لأعلى المعايير الأخلاقية والالتزام بنص وروح القوانين وقواعد السلوك المهني.

٨. العمل على جعل البنك مثلاً يحتذى به في الالتزام بأفضل الممارسات المهنية وخدمة العملاء.

كما يتم لفت انتباه الإدارة العليا إلى أن هذه الواجبات تعتبر إضافة إلى مسؤولياتهم الوظيفية المحددة والأهداف التي وضعت لهم حسب ما جاء في دليل سياسات البنك.

### الأجور والمكافآت

تحدد سياسة إجمالي الأجور والمكافآت بالبنك، والتي تشمل سياسة المكافآت المتغيرة، سياسة البنك تجاه مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا والعوامل الرئيسية التي تمت مراعاتها في وضع هذه السياسة.

يتبع البنك ممارسات المكافآت السليمة المتوافقة مع متطلبات مصرف البحرين المركزي. وقد اعتمد مجلس الإدارة إطار عمل الحوافز ومكوناته وحصل على موافقة المساهمين عليه خلال اجتماع الجمعية العامة في عام ٢٠١٥. وفيما يلي ملخص لأهم سمات إطار العمل الخاص بالمكافآت:

### استراتيجية المكافآت

إن سياسة البنك في الأجور والمكافآت هي تقديم مستوى تنافسي من إجمالي الأجور لاستقطاب والحفاظ على الموظفين الأكفاء المؤهلين وتحفيزهم. تعتمد سياسة البنك للمكافآت المتغيرة في المقام الأول على الثقافة القائمة لمستوى الأداء التي توائم بين مصالح الموظفين ومصالح مساهمي البنك. وتساهم هذه العناصر في تحقيق الأهداف الموضوعة من خلال التوازن بين المكافآت المقدمة مقابل النتائج المحققة على المدى القصير والأداء المستدام على المدى الطويل. وقد وضعت هذه الاستراتيجية بهدف مشاركة نجاحات البنك ومواءمة حوافز الموظفين مع إطار المخاطر.



## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

تشكل كفاءة الموظفين والتزامهم على المدى الطويل العاملين الأساسيين لنجاح البنك. ولهذا يسعى البنك إلى استقطاب والاحتفاظ بأفضل الكفاءات والكوادر الملتزمة باستمرار في العمل لدى البنك وتحفيزهم من أجل مصلحة المساهمين على المدى الطويل. وتتألف حزمة المكافآت لدى البنك من العناصر الرئيسية التالية:

### ● الأجر الثابتة

### ● المزايا

### ● مكافآت الأداء السنوية

### ● خطة المكافآت السنوية المؤجلة

ويضمن إطار الحوكمة القوي والفعال المطبق أن يعمل البنك وفق معايير واضحة لاستراتيجية وسياسة الأجور والمكافآت لديه حيث تخضع كافة الأمور المتعلقة بالأجور والمكافآت والالتزام الكامل للمتطلبات الرقابية لإشراف لجنة الترشيح والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة.

وتأخذ سياسة المكافآت لدى البنك بعين الاعتبار دور كل موظف وتحدد التوجيهات بناء على كون الموظف قادر على تحمل المخاطر الجوهرية و/ أو شخص مُعتمد في دوائر الأعمال أو وظائف الرقابة أو الدعم. الشخص المُعتمد هو الموظف الذي يستلزم تعيينه الحصول على الموافقة المسبقة من الجهات الرقابية نظراً لأهمية دوره في البنك، كما يُعتبر الموظف متحملاً لمخاطر جوهرية إذا كان يرأس إحدى إدارات الأعمال الهامة وأي شخص يقع ضمن إدارته ممن لهم أثر ملموس على حجم المخاطر لدى البنك.

ومن أجل ضمان المواءمة بين ما يُدفع للموظفين واستراتيجية الأعمال، يقوم بنك الخليج الدولي بتقييم أداء البنك ككل وأداء الأقسام والأفراد مقابل الأهداف المالية وغير المالية السنوية وطويلة المدى التي تم تلخيصها بما يتماشى مع تخطيط الأعمال وعملية إدارة الأداء. ويراعى في هذا التقييم الالتزام بقيم البنك ومقاييس المخاطر والالتزام، وقيل كل شيء العمل بنزاهة. وبشكل عام، يكون الحكم على هذا الأداء ليس فقط بناء على ما تم تحقيقه على المدى القصير أو الطويل، ولكن أيضاً على نحو مهم في كيفية تحقيق ذلك إذ من شأن هذه النقطة أن تُسهّم في استدامة العمل على المدى الطويل.

### دور لجنة الترشيح والمكافآت ومدار تركيزها

تشرف لجنة الترشيح والمكافآت على كافة سياسات المكافآت المقدمة لموظفي البنك، حيث تعتبر اللجنة هي الجهة الإشرافية والمنظمة لسياسات وممارسات وخطط الأجور والمكافآت الحاكمة لها. كما تطلع بوضع سياسة المكافآت المتغيرة ومراجعتها وإحالتها إلى مجلس الإدارة لاعتمادها. كما أنها مسؤولة عن وضع المبادئ وإطار عمل الحوكمة لكافة قرارات الأجور والتعويضات. وتضمن اللجنة تلقي جميع الأشخاص لمكافآتهم بشكل عادل ومسؤول. وتتم مراجعة سياسة المكافآت على أساس دوري لكي تعكس التغيرات التي تحدث في ممارسات السوق وخطة الأعمال وحجم المخاطر لدى البنك.

بلغ إجمالي المكافآت المدفوعة لأعضاء لجنة الترشيح والمكافآت خلال العام على شكل أتعاب خاصة لحضور جلسات الاجتماعات ٣٣,٠٠٠ ألف دولار أمريكي (٢٠١٨ : ٣٦,٠٠٠ ألف دولار أمريكي)

### نطاق تطبيق سياسة المكافآت

تنطبق مبادئ هذه السياسة الخاصة بالمكافآت على مستوى المجموعة ككل، بينما يتم تطبيق متطلبات التأجيل وإصدار الأدوات غير النقدية للفروع الأجنبية والشركات التابعة للبنك من خلال ما تحدده اللوائح المحلية السارية والقواعد المتبعة في السوق.

### مكافآت مجلس الإدارة

يتم تحديد مكافآت مجلس الإدارة من قبل المساهمين بما يتماشى مع النظام الأساسي للبنك، وترتبط المكافآت بالحضور الفعلي للاجتماعات. كما يتم اعتماد هيكل ومستوى مكافآت أعضاء المجلس في اجتماع الجمعية العامة ويتكون مما يلي:

- أتعاب من يحضر إلى اجتماعات مجلس الإدارة واللجان التابعة له
- علاوة تغطية نفقات السفر والإقامة والمعيشة عند حضور اجتماعات المجلس واللجان التابعة له
- مبلغ ثابت ومحدد مسبقاً يمثل الأتعاب السنوية لأعضاء المجلس

خلال عام ٢٠١٩، بلغ مجموع الأجور والمكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة وكبار موظفي الإدارة ١٥ مليون دولار أمريكي [٢٠١٨ : ١٤,٢ مليون دولار أمريكي] من بينها ٤,٢ مليون دولار أمريكي [٢٠١٨ : ٢,٦ مليون دولار أمريكي] دفعت لأعضاء مجلس الإدارة.

### المكافآت المتغيرة للموظفين

المكافآت المتغيرة هي مكافآت تتعلق بالأداء وتتألف في المقام الأول مكافأة الأداء السنوي. وترتبط المكافآت السنوية باعتبارها جزءاً من المكافآت المتغيرة للموظفين المتعلقة بتحقيق الأهداف التشغيلية والمالية المحددة كل سنة والأداء الفردي للموظفين في تحقيق هذه الأهداف ومدى إسهامهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبنك.

اتباع البنك إطار عمل معتمد من قبل مجلس الإدارة بهدف تحقيق الشفافية بين المكافآت المتغيرة والأداء. وقد تم تصميم إطار العمل على أساس الجمع بين الأداء المالي والعوامل غير المالية الأخرى لتحقيق الحزمة المستهدفة لمكافآت الموظفين وذلك قبل النظر في أي تخصيص للمكافأة لإدارات الأعمال وللموظفين بشكل فردي. وفي إطار العمل المتبع في تحديد حزمة المكافآت المتغيرة، تهدف لجنة الترشيح والمكافآت إلى موازنة توزيع أرباح البنك بين المساهمين والموظفين.

تتضمن مقاييس الأداء الرئيسية على مستوى البنك مجموعة من المقاييس قصيرة وطويلة الأجل والتي تشمل المؤشرات الربحية والملاءة المالية والسيولة والنمو. وتضمن عملية إدارة الأداء تحديد الأهداف بالشكل المناسب لوحدات الأعمال ذات الصلة والموظفين المعنيين.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### تقييم المخاطر

يوائم إطار تقييم المخاطر لدى البنك بين المكافآت المتغيرة وحجم المخاطر التي يواجهها البنك ويضمن أيضاً أن سياسة المكافآت لدى البنك تقلل من قابلية إقدام الموظفين على أخذ مخاطر كبيرة وغير ضرورية. ويراعي البنك تطبيق المقاييس الكمية والنوعية في عملية تقييم المخاطر والتعديلات حسب المخاطر بهدف ضمان أن سياسات المكافآت لدى البنك تتماشى مع مستوى المخاطر المقبولة لديه.

تأخذ لجنة الحوكمة والترشيح والمكافآت بعين الاعتبار ما إذا كانت سياسة المكافآت المتغيرة منسجمة مع سياسة المخاطر لدى البنك، وتضمن التقييم الدقيق لممارسات المكافآت القائمة على الإيرادات المستقبلية المحتملة والتي تكون ذات توقيت وتحقق غير مضمون وذلك من خلال إطار وعمليات تقييم المخاطر حسب التوقعات المستقبلية والتقييم بأثر رجعي.

وتراعي تعديلات المخاطر جميع أنواع المخاطر بما في ذلك المخاطر غير الملموسة والمخاطر الأخرى مثل مخاطر السمعة ومخاطر السيولة وكلفة رأس المال. ويقوم البنك بتقييم المخاطر من أجل مراجعة الأداء المالي والتشغيلي في مقابل استراتيجيات الأعمال وأداء المخاطر وذلك قبل توزيع المكافآت السنوية. ويتأكد البنك من أن إجمالي المكافآت المتغيرة لا يحد من قدرته على تعزيز قاعدة رأس المال.

ويراعي في حزمة المكافآت أداء البنك والذي يُنظر إليه في سياق إطار إدارة المخاطر لدى البنك. وهذا يضمن تشكيل حزمة المكافآت المتغيرة حسب اعتبارات المخاطر والأحداث البارزة على مستوى البنك.

وعند تحديد حجم حزمة المكافآت المتغيرة وتخصيصها في البنك يؤخذ بعين الاعتبار كامل نطاق المخاطر الحالية والمحتملة، ومنها:

- رأس المال المطلوب لدعم المخاطر التي تم تحملها
- مستوى مخاطر السيولة المُفترض عند أداء الأعمال
- الاتساق مع توقيت ومدى احتمال تحقق العوائد المستقبلية المحتملة المتضمنة في الأرباح الحالية.

وتطلع لجنة الحوكمة والترشيح والمكافآت دوماً على أداء البنك في ضوء إطار إدارة المخاطر. وتستخدم لجنة الحوكمة والترشيح والمكافآت هذه المعلومات عند النظر في المكافآت لضمان المواءمة بين العوائد والمخاطر والمكافآت.

يبدأ البنك عند تحديد مقدار المكافآت المتغيرة بوضع أهداف محددة ووضع مقياس تصاعدي يمكن مقارنته في السوق وتحديد أهداف الربح وغير ذلك من مقاييس الأداء النوعية والتي ينتج عنها في نهاية المطاف حزمة تنازلية مستهدفة للمكافآت. ثم يتم تعديل حزمة المكافآت بحيث يتم مراعاة المخاطر من خلال استخدام المقاييس المعدلة حسب المخاطر.

تقيم لجنة الترشيح والمكافآت بعناية الممارسات التي يتم بموجبها جمع دفع المكافآت بناءً على الإيرادات المستقبلية المحتملة التي لا يزال توقيتها واحتمالية تحقيقها غير مؤكد. وتتخذ اللجنة قراراتها بناءً على تقييم الوضع المالي للبنك وتطلعاته المستقبلية.

يتبع البنك إجراءات رسمية وشفافة لتعديل حزمة المكافآت حسب جودة الأرباح. ويسعى البنك إلى دفع المكافآت من الأرباح المحققة والمستدامة. فإذا كانت الأرباح ليست بالمستوى المطلوب، يتم تعديل قاعدة الأرباح وفق تقدير لجنة الترشيح والمكافآت.

ولكي يحصل البنك على أي تمويل لتوزيع حزمة المكافآت فلا بد أن تتحقق الأهداف المالية. ومن شأن مقاييس الأداء ضمان أن إجمالي المكافآت المتغيرة تتقلص عموماً بشكل جوهري عندما يكون الأداء المالي للبنك ضعيفاً أو سلبياً. كما تخضع حزمة المكافآت المستهدفة، كما وضح أعلاه، لتعديلات المخاطر بما يتوازى مع إطار عمل الارتباط والتعديل حسب المخاطر.

### مكافآت إدارات الرقابة

يسمح مستوى مكافآت العاملين في إدارات الرقابة والدعم للبنك بتوظيف ذوي الخبرة والكفاءات العليا في هذه الإدارات. ويضمن البنك أن تكون مكافآت العاملين في إدارات الرقابة والدعم مرجحة في صالح المكافآت الثابتة وأما المكافآت المتغيرة لهذه الإدارات فتستند على تحقيق أهداف وظيفية ولا ترتبط بالأداء المالي لمجال الأعمال الذي يتم مراقبته.

ويساهم نظام إدارة الأداء لدى البنك بدوره محورياً في قياس أداء إدارات الرقابة والدعم على أساس الأهداف الموضوعية لها. وترتكز هذه الأهداف بشكل كبير على الأهداف غير المالية والتي تشمل المخاطر والرقابة والالتزام والاعتبارات الأخلاقية وكذلك بيئة السوق والبيئة الرقابية فضلاً عن مهام القيمة المضافة الخاصة لكل إدارة.

### المكافآت المتغيرة لإدارات الأعمال

ترتبط المكافآت المتغيرة لإدارات الأعمال بشكل رئيسي بمدى تحقيقها لأهداف الأداء الأساسية المحددة في نظام إدارة الأداء في البنك. وتشمل هذه الأهداف أهدافاً مالية وغير مالية منها السيطرة على المخاطر واعتبارات الالتزام والاعتبارات الأخلاقية وكذلك بيئة السوق والبيئة التنظيمية.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### التعديلات حسب المخاطر

يملك البنك إطاراً لتقييم المخاطر اللاحقة، وهو تقييم نوعي لدعم اختبار الأداء الفعلي مقابل افتراضات المخاطر.

وفي السنوات التي يعاني فيها البنك من خسائر مادية في أدائه المالي، يعمل إطار تعديلات المخاطر على النحو التالي:

● يكون هناك انخفاض كبير في إجمالي المكافآت المتغيرة لدى البنك.

● على المستوى الفردي، يمثل الأداء الضعيف للبنك عدم تحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية للأفراد، وبالتالي ستخضع تصنيفات أداء الموظف.

● هبوط قيمة الأسهم أو المكافآت المؤجلة.

● التغيرات المحتملة في فترات الاستحقاق وتأجيل إضافي على المكافآت غير المستحقة.

● وأخيراً، إذا اعتبر التأثير النوعي والكمي لأي خسارة كبيراً، يجوز هنا مراعاة حق تعديل أو استرداد المكافآت السابقة.

يمكن للجنة الحوكمة والترشيح والمكافآت بعد الحصول على موافقة مجلس الإدارة الترشيد واتخاذ القرارات التقديرية التالية:

● زيادة / تقليل التعديل على تقييم المخاطر بأثر رجعي

● إجراء تأجيلات إضافية أو زيادة مبلغ مكافآت الأسهم

● الاستعادة من خلال ترتيبات الضبط والاسترداد

### إطار الضبط والاسترداد

من شأن أحكام الضبط والاسترداد الخاصة بالبنك أن تتيح للجنة الحوكمة والترشيح والمكافآت تحديد متى كان ذلك ملائماً، ما إذا كانت العناصر غير المستحقة بموجب خطة المكافآت المؤجلة يمكن إسقاطها / تعديلها أو ما إذا كان يمكن استرداد المكافآت المتغيرة المقدمة في حالات معينة. والقصد من ذلك هو تمكين البنك من الاستجابة بشكل مناسب إذا كانت عوامل الأداء التي تستند إليها قرارات منح المكافآت تثبت عدم انعكاس الأداء المماثل على المدى الطويل. وتشتمل جميع منح المكافآت المؤجلة على أحكام تُمكن البنك من خفض أو إلغاء مكافآت الموظفين الذين كان لسلوكهم الفردي تأثيراً جوهرياً ضاراً على البنك خلال عام الأداء المعني. وتنفرد لجنة الحوكمة والترشيح والمكافآت دون غيرها باتخاذ أي قرار باستعادة مكافأة أحد الأفراد.

من شأن أحكام الضبط والاسترداد السماح للبنك بتحديد، متى كان ذلك ملائماً، ما إذا كان من الممكن تعديل/إلغاء العناصر المستحقة/ غير المستحقة في إطار خطة المكافآت المؤجلة في حالات معينة. وفيما يلي بعض الحالات دون حصر:

● وجود أدلة معقولة حول سوء تصرف الموظف أو ارتكابه لخطأ جوهري يتسبب في الإضرار بسمعة البنك أو حيثما تصل تصرفات الموظف إلى حد سوء السلوك أو عدم الكفاءة أو الإهمال.

● تعرض إدارة عمل الموظف لتراجع في الأداء المالي أو حدوث إخفاق جوهري في إدارة المخاطر أو إعادة صياغة جوهريّة للبيانات المالية للبنك.

● تضليل الموظف وبشكل متعمد للسوق و/أو المساهمين فيما يتعلق بالأداء المالي للبنك.

● وجود تدهور كبير في الوضع المالي للبنك أو تكبد إحدى إدارات الأعمال بالبنك لخسائر مادية.

يمكن استخدام إجراء الاسترداد إذا كان ضبط النسبة غير المستحقة غير بالنظر إلى طبيعة المسألة وحجمها. كافٍ بالنظر إلى طبيعة المسألة وحجمها.

### مكونات المكافآت المتغيرة

تتألف المكافآت المتغيرة من المكونات الرئيسية التالية:

|                       |   |
|-----------------------|---|
| النقد المقدم          | جزء من المكافآت المتغيرة يتم منحه ودفعه نقداً فور الانتهاء من عملية تقييم الأداء لكل سنة.         |
| النقد المؤجل          | جزء من المكافآت المتغيرة يتم منحه ودفعه نقداً على أساس تناسبي على مدى ٣ سنوات.                    |
| مكافآت الأسهم المقدمة | جزء من المكافآت المتغيرة يتم منحه وإصداره في شكل أسهم فور الانتهاء من عملية تقييم الأداء لكل سنة. |
| الأسهم المؤجلة        | جزء من المكافآت المتغيرة يتم منحه ودفعه في شكل أسهم على أساس تناسبي على مدى ٣ سنوات.              |

تخضع كافة المكافآت المؤجلة لأحكام الضبط. ويتم صرف كافة مكافآت الأسهم لصالح الموظف بعد ستة أشهر كفترة احتفاظ من تاريخ الاستحقاق. ويرتبط عدد مكافآت الأسهم بسعر سهم البنك وفقاً لقواعد برنامج حوافز الأسهم لدى البنك. ويتم صرف الأرباح على هذه الأسهم للموظف جنباً إلى جنب مع الأسهم (أي بعد فترة الاحتفاظ).

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### المكافآت المؤجلة

يخضع الموظفون من درجة ١٢ وأعلى لتأجيل المكافأة المتغيرة وذلك على النحو التالي:

| مكونات المكافآت المتغيرة | تخصيص المكافأة المتغيرة |       |             |                                  | الرئيس التنفيذي والمدراء التنفيذيون وأعلى خمس موظفين مرتباً من إدارات الأعمال | الاسترداد |
|--------------------------|-------------------------|-------|-------------|----------------------------------|---|-----------|
|                          | الاحتفاظ                | الضبط | مدة التأجيل | المناصب العليا (الدرجة ١٢ وأعلى) |   |           |
| النقد المقدم             | -                       | -     | لا يوجد     | ٠%                               | ٤٠%   | نعم       |
| الأسهم المقدمة           | ٦ اشهر                  | نعم   | لا يوجد     | ١٠%                              | -   | نعم       |
| النقد المؤجل             | -                       | نعم   | ٣ سنوات*    | -                                | ١٠%   | نعم       |
| الأسهم المؤجلة           | ٦ اشهر                  | نعم   | ٣ سنوات*    | ٤٠%                              | ٠%  | نعم       |

\* يتم استحقاق النقد و/أو الأسهم المؤجلة على أساس تناسبي على مدى ٣ سنوات.

يمكن أن تزيد لجنة الحوكمة والترشيح والمكافآت من تغطية الموظفين الذين يخضعون لترتيبات التأجيل على أن يكون ذلك حسب تقييمها لحجم الأدوار والمخاطر التي يتحملها هؤلاء الموظفون.

### تفاصيل المكافآت المدفوعة

#### أعضاء مجلس الإدارة

| ٢٠١٨  | ٢٠١٩  | ألف دولار أمريكي |
|-------|-------|------------------|
| ١,٨٧٣ | ٣,٠٠٧ | • رسوم المكافآت  |
| ٣١٨   | ٣٤٨   | • بدلات الحضور   |
| ٥٩٥   | ٦٦٦   | • مصاريف السفر   |
| ١٣    | ٢٧    | • مصاريف أخرى    |
| ٢,٤٨١ | ٤,٢١٠ | المجموع          |

#### الموظفون

٢٠١٩

| الإجمالي | مكافآت متغيرة |       |       |      | مكافآت مضمونة (نقداً/أسهم) | مكافآت ممنوحة عند التوظيف (نقداً/أسهم) | مكافآت ثابتة |         | عدد الموظفين | ألف دولار أمريكي         |
|----------|---------------|-------|-------|------|----------------------------|--|--------------|---------|--------------|--------------------------|
|          | مؤجلة         | مقدمة | نقداً | أسهم |                            |  | أخرى         | نقداً   |              |                          |
| ٤,٨١٠    | -             | ١,٠٨٤ | ٢١٧   | -    | ٨٨٣                        | -                                      | ٢٢١          | ٢,٤٠٥   | ٥            | - وحدات الأعمال          |
| ٥,٧٣٧    | -             | ٤٣٧   | -     | ١٠٩  | ٦٢٤                        | -                                      | ٤٤٢          | ٤,١٢٥   | ١٥           | - الرقابة والدعم         |
| ٤,٢٩١    | -             | ٤٤٧   | ٣٤    | ٦٩   | ٤٨٢                        | -                                      | ٣٣١          | ٢,٩٢٨   | ١٢           | المتحملون لمخاطر جوهريّة |
| ٢٨,٨٣٩   | -             | ٢٤٣   | -     | ٦١   | ٢,٤٩٠                      | -                                      | ٣,٧٤٠        | ٢٢,٣٠٥  | ٢٠٠          | موظفون آخرون             |
| ١٠٣,٢٧٧  | -             | ٤٣٦   | ٧٢٠   | ١٥   | ١٥,٢٦٢                     | -                                      | ١٤,٨٥٥       | ٧١,٩٨٩  | ٧٦٥          | موظفون في الخارج         |
| ١٤٦,٩٥٤  | -             | ٢,٦٤٧ | ٩٧١   | ٢٥٤  | ١٩,٧٤١                     | -                                      | ١٩,٥٨٩       | ١٠٣,٧٥٢ | ٩٩٧          | المجموع                  |

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

٢٠١٨

| الإجمالي | مكافآت متغيرة |       |      | مكافآت مضمونة (نقدًا/أسهم) | مكافآت ممنوحة عند التوظيف (نقدًا/أسهم) | مكافآت ثابتة |       | عدد الموظفين | الف دولار أمريكي |       |                          |
|----------|---------------|-------|------|----------------------------|--|--------------|-------|--------------|------------------|-------|--------------------------|
|          | مؤجلة         | مقدمة | أخرى |                            |  | أخرى         | نقدًا |              |                  |       |                          |
| 0,180    | -             | 1,011 | ٢٠٠  | ٣                          | ٨٣١                                    | -            | -     | ٢٨٢          | ٢,٨٥٨            | ٦     | الأشخاص المعتمدين        |
| 0,0٤٠    | -             | ٣٨٥   | ٣١   | ٥٧                         | ٤٧٥                                    | -            | -     | ٤٠٨          | ٤,١٨٤            | ١٥    | - وحدات الأعمال          |
| ٤,٧٢٠    | -             | ٣٧٨   | ٢٥   | ٦٣                         | ٤١٦                                    | -            | -     | ٣٢٥          | ٣,٥١٣            | ١٤    | - الرقابة والدعم         |
| ٣٣,٠٦٣   | -             | ١١٩   | -    | ٣٠                         | ١,٩٤٢                                  | -            | -     | ٤,٩٩٠        | ٢٥,٩٨٢           | ٢٠٤   | المتحملون لمخاطر جوهريّة |
| ١٠١,٨٦٢  | -             | -     | -    | -                          | ١١,٣٠٤                                 | -            | -     | ١٩,١٣٢       | ٧١,٤٢٦           | ٧٧٣   | موظفون آخرون             |
| ١٥٠,٣٧٠  | -             | ١,٨٩٣ | ٢٥٦  | ١٥٣                        | ١٤,٩٦٨                                 | -            | -     | ٢٥,١٣٧       | ١٠٧,٩٦٣          | ١,٠١٢ | موظفون في الخارج         |
|          |               |       |      |                            |  |              |       |              |                  |       | المجموع                  |

تشمل تكاليف الموظفين الأخرى المذكورة في بيان الدخل الموحد والتي لم يتم ذكرها في الجدول السابق، وباللغة ٦,٣ مليون دولار أمريكي، تكاليف الموظفين غير المباشرة مثل التدريب والتوظيف واشتراكات التأمين على الحياة والاختلاف بين نفقات الموظفين المستحقة والمبالغ المدفوعة.

## المكافآت المؤجلة

٢٠١٩

| المجموع<br>ألف دولار أمريكي | أخرى<br>ألف دولار أمريكي | أسهم             |             | نقدًا<br>ألف دولار أمريكي | الرصيد الافتتاحي                      |
|-----------------------------|--------------------------|------------------|-------------|---------------------------|---------------------------------------|
|                             |                          | ألف دولار أمريكي | العدد       |                           |                                       |
| ٤,٠٢٩                       | -                        | ٣,٥٥٠            | ٣,٦٨٦,٧٩٩   | ٤٧٩                       | الرصيد الافتتاحي                      |
| ٢,٢٦٢                       | -                        | ٢,٠١٠            | ٢,٣٣٤,٤٣٨   | ٢٥٢                       | المكافآت التي تم منحها                |
| (١,٩٥١)                     | -                        | (١,٧٠٥)          | (١,٩٨٠,٠٨٠) | (٢٤٦)                     | المكافآت التي تم دفعها/إصدارها        |
| -                           | -                        | -                | -           | -                         | تعديلات الخدمة والأداء والمخاطر       |
| (١٤٦)                       | -                        | (١٤٦)            | -           | -                         | تغييرات في قيمة المكافآت غير المستحقة |
| ٤,١٩٤                       | -                        | ٣,٧١٠            | ٤,٠٤١,١٥٧   | ٤٨٥                       | الرصيد الختامي*                       |

\* تم احتساب الرصيد الختامي لقيمة الأسهم بناءً على صافي قيمة الأصول كما في ٢٠١٩/١٢/٣١

## مكافآت نهاية الخدمة

بلغت تكاليف مكافآت نهاية الخدمة خلال العام ٢٠١٩، ٢١٤,٢٠٠ دولار أمريكي [٢٠١٨ : ٧٤٢,٤٠٠ دولار أمريكي]، منها مبلغ ٧٥,١٥٠ دولار أمريكي [٢٠١٨ : ١٦٠,٠٠٠ دولار أمريكي] كأعلى مكافأة منحت لموظف واحد.

## الاتصال المؤسسي

يلتزم البنك باستراتيجية اتصال مؤسسي تضمن أن تكون إفصاحات البنك عادلة وشفافة وشاملة وفي التوقيت المناسب، وتعكس بشكل صحيح طبيعة عمل البنك والتعقيدات والمخاطر التي تنطوي عليها أنشطته. وتشمل وسائل الاتصال الرئيسية للبنك، الموقع الإلكتروني والتقرير السنوي وكتيبات البنك ونشرات للموظفين والإفصاحات في وسائل الإعلام المناسبة.

## قواعد السلوك المهني

يحتوي الموقع الإلكتروني للبنك أيضاً على قواعد السلوك المهني التي أقرها مجلس الإدارة وتتضمن قواعد سلوكية محددة تسري على أعضاء مجلس الإدارة وموظفي البنك وتسعى إلى تعزيز الأداء المهني والأخلاقي ومنع تضارب المصالح. وتهدف لائحة قواعد السلوك في البنك إلى إرشاد أعضاء مجلس الإدارة والموظفين بشأن أفضل الممارسات التي يجب عليهم اتباعها في تنفيذ مهامهم ومسئولياتهم تجاه كافة الجهات المعنية بالبنك (المساهمين، العملاء والموظفين والسلطات المعنية والموردين والعمامة والدول التي يعمل بها البنك) امتثالاً لكافة القوانين والأنظمة ذات الصلة.

وتنعكس هذه الشفافية أيضاً من خلال الموقع الإلكتروني للبنك [www.gib.com](http://www.gib.com) الذي يوفر معلومات شاملة تتضمن نبذة تعريفية عن البنك وإنجازاته ورؤيته ورسالته وقيمه واستراتيجيته وأهدافه وبياناته المالية للسنوات الخمس السابقة على الأقل، وكذلك البيانات الصحفية.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### الإفصاح وتوفير المعلومات

يتم نشر التقارير السنوية أيضاً في موقع البنك الإلكتروني ويمكن الوصول إلى هذه التقارير وما تتضمنه من معلومات من أي مكان في العالم. وتشتمل هذه المعلومات تقارير الإدارة حول أعمال البنك والبيانات المالية وتحليلها لإدارة المخاطر. وتعكس التقارير المالية أحدث المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية المعتمدة في عام ٢٠١٩

وتعكس سياسة الإفصاح التي وافق عليها مجلس الإدارة للالتزام بمتطلبات الركيزة الثالثة من معايير اتفاقية بازل الثالثة وذلك وفقاً لمتطلبات مصرف البحرين المركزي، وتهدف هذه السياسة إلى ضمان شفافية الإفصاح عن المعلومات المالية ومخاطر البنك لجميع الأطراف المعنية.

### سياسة التعامل مع شركاء الأعمال

إن سياسة البنك بشأن التعامل مع شركاء أعمال البنك التي وافق عليها مجلس الإدارة تحدد كيفية التعامل مع هذه الأطراف، وتبين هذه السياسة الأطراف التي تعتبر مرتبطة بالبنك وفقاً للمعايير التي حددها مصرف البحرين المركزي وتفرض حدوداً للتعامل مع هذه الأطراف متوافقة أو أكثر تشدداً من معايير المصرف المركزي. وتوضح هذه السياسة المسؤوليات الداخلية لإبلاغ مصرف البحرين المركزي بمخاطر البنك لدى الأطراف المرتبطة بالبنك والمخاطر التي ستسجل في البيانات المالية والتقارير السنوية للبنك بما يتوافق مع متطلبات الإفصاح المتبعة.

### سياسة التعامل مع الأطراف ذات الصلة

يتبع البنك قواعد سلوك مهني معتمدة من مجلس الإدارة تحكم تضارب المصالح والمعاملات مع الأطراف ذات الصلة. يتم إجراء المعاملات مع المساهمين وفق المخاطر والودائع الواردة منهم. في حالة تقديم قروض لأطراف ذات علاقة، يتم الموافقة عليها بناءً على السلطات والصلاحيات الممنوحة من مجلس الإدارة للرئيس التنفيذي، فإذا كانت تتجاوز تلك الصلاحيات فلا بد من الحصول على موافقة اللجنة التنفيذية أو مجلس الإدارة. ولا يقوم البنك بمنح قروض لأعضاء مجلس الإدارة. كما يجب الإشارة إلى أن المادة ١٦ من النظام الأساسي للبنك تمنع أعضاء مجلس الإدارة من تحقيق أي مصلحة شخصية، مباشرة أو غير مباشرة، من أي صفقة خاصة بالبنك.

جميع القروض الممنوحة لأعضاء الإدارة التنفيذية (بما فيهم الرئيس التنفيذي ومروؤسيه المباشرين) وكذلك كافة موظفي البنك تخضع للسياسات الخاصة بالموظفين، وتتم مراجعة تلك السياسات من قبل لجنة الحوكمة والترشيح والمكافآت على الأقل مرة واحدة سنوياً. كما يجب مراجعة مجلس الإدارة في جميع المعاملات للشركات ذات العلاقة بأعضاء مجالس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.

وتتناول قواعد السلوك مجموعة من الشئون مثل تطبيق القانون والالتزام بأفضل الممارسات المهنية وتحمل المسؤولية والأمانة والعدل والأخلاق، وتجنب تضارب المصالح، والمحافظة على ممتلكات البنك وبياناته، الحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالعملاء وصيانة المعلومات الخاصة بالآخرين، والالتزام بالقوانين الداخلية حول عدم تسريب المعلومات أو الاستفادة منها في الأعمال، ومنع دون حدوث عمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب، ورفض الرشوة والفساد، وعدم تلقي الهدايا الثمينة وكشف التجاوزات إن حدثت.

ويتم تذكير جميع الموظفين وأعضاء مجلس الإدارة سنوياً بواجبهم وفق قواعد السلوك عبر رسالة بريد إلكتروني ترسل لهم مرفقاً بها نسخة من هذه القواعد باللغتين العربية والانجليزية ويطلب من الجميع التوقيع على إقرار باستلامهم نسخة من قواعد السلوك المهني وقرائها وفهمها والتعهد بالالتزام بما ورد فيها وكذلك الإقرار بأنه في حال وجود أي مخاوف بشأن أي خرق لقواعد السلوك، فسوف يرفع الأمر إلى الشخص المعني في البنك وفقاً لهذه القواعد.

وعلاوة على ذلك، فإنه يتوجب على جميع موظفي البنك التوقيع على إقرار سنوي بشأن الإفصاح عن أي وظيفة أخرى أو أي نشاط آخر قد يمارسونه من أجل ضمان تجنب تضارب المصالح. وتوجه هذه القرارات إلى إدارة الموارد البشرية بالبنك. وبالمثل، فإنه يتوجب على جميع أعضاء مجلس الإدارة ولجنة الإدارة التوقيع على إقرار سنوي مماثل يوجه إلى لجنة الحوكمة والترشيح والمكافآت.

يمكن اعتبار أقارب الموظفين الحاليين خاضعين لموافقة محددة من رئيس الموارد البشرية. لا يُسمح بتعيين الأقارب، نظراً لوجود تضارب في المصالح، عندما تتوافر إحدى الأمور التالية:

- عندما يعمل أحد الأقرباء في نفس القسم الذي يتم فيه تعيين الموظف الجديد
- عندما يرفع أحد الأقرباء تقاريره مباشرة إلى الآخر
- تخلق العلاقة تضارباً فعلياً أو ملموساً في المصالح

إذا حدثت صلة القرابة بعد التعيين، فإنه يجوز للبنك أن ينقل الموظف إلى قسم آخر، شريطة الحصول على الموافقات المناسبة.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### المعاملات التي تتطلب موافقة مجلس الإدارة

لقد فوض البنك الصلاحيات الائتمانية إلى الرئيس التنفيذي بناءً على جدول تقييم المخاطر. وإذا وجد الرئيس التنفيذي أن مخاطر أي معاملة تتجاوز حدود التفويض الممنوح له، فإن المعاملة تحتاج حينئذ إلى موافقة اللجنة التنفيذية أو مجلس الإدارة.

### الالتزام بالأنظمة والقوانين

يعكس إطار الامتثال الذي اعتمده مجلس الإدارة مبادئ تعزيز ممارسات الامتثال السليمة في. كما يوضح التزام البنك بالمتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها والمعايير المهنية العالية. وبناء على ذلك فإن من مهام قسم مراقبة الالتزام بالأنظمة والقوانين تتمثل في مساعدة الإدارة العليا في ضمان التزام جميع أعمال البنك وموظفيه بالقوانين والقيام بها وفقاً لأفضل المعايير المهنية، وعموماً بالممارسات السليمة ذات الصلة بتلك الأنشطة. ويمكن لرئيس قسم مراقبة الالتزام بالأنظمة والقوانين وحوكمة الشركات للمجموعة اللجوء إلى مجلس الإدارة من خلال لجان التدقيق وحوكمة الشركات إذا استدعى الأمر ذلك.

مخاطر الالتزام هي مخاطر العقوبات القانونية أو التنظيمية، والخسائر المادية أو الأضرار التي تلحق بسمعة البنك نتيجة عدم الالتزام لمتطلبات القوانين النافذة والقواعد واللوائح المعمول بها ومعايير وقواعد السلوك الذاتية للمنظمة (يطلق عليها القوانين والقواعد واللوائح التنظيمية المعمول بها). يعمل قسم مراقبة الالتزام في المجموعة بصورة مستقلة على تقييم مخاطر الالتزام وتقييم أدارات الأعمال والمراقبة في التزامها للقوانين والقواعد واللوائح المعمول بها داخل المجموعة وذلك يشمل: تحديد مخاطر ومشاكل الالتزام وإجراء اختبارات مستقلة والإبلاغ عن حالة أنشطة الالتزام في البنك.

وتوضح سياسة الالتزام في المجموعة النهج الذي يتبعه البنك لإدارة مخاطر الالتزام، حيث تبين هذه السياسة متطلبات برنامج الالتزام في المجموعة وتحدد دور ومسؤوليات مجلس الإدارة والإدارة العليا وإدارات الأعمال والمراقبة والتدقيق الداخلي وخطوط الدفاع الثلاثة الخاصة بإدارة مخاطر الالتزام. وتعمل هذه المتطلبات معاً لتقديم نهج شامل قائم على المخاطر من أجل تحديد مخاطر الالتزام وإدارتها وتصعيدها بشكل استباقي في جميع أنحاء البنك.

كما تضع سياسة الالتزام الخاصة بالمجموعة أيضاً متطلبات الإبلاغ عن لعمومات مخاطر الالتزام إلى الإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة أو اللجان المناسبة التابعة لمجلس الإدارة دعماً لمسؤولية قسم الالتزام في المجموعة في الإشراف المستقل على أنشطة إدارة مخاطر الالتزام في البنك. ويقوم مجلس الإدارة بمراقبة مخاطر الالتزام بشكل رئيسي من خلال لجنة التدقيق ولجنة حوكمة الشركات والترشيح والمكافآت.

وتأكيداً لأهمية الالتزام بالأنظمة والقوانين يقوم الرئيس التنفيذي سنوياً بإصدار خطاب إلى جميع الموظفين لتذكيرهم بضرورة الالتزام بكل القوانين والأنظمة التي تنطبق على أعمال البنك، وقد تم تضمين الالتزام الجيد كمعيار دائم في التقييم السنوي لأداء الموظفين.

وخلال عام ٢٠١٩، فرض مصرف البحرين المركزي غرامة مالية على البنك قدرها ٣,٢٠٠ دينار بحريني (تأخير لمدة ٤ أيام بتكلفة ٨٠٠ دينار بحريني في اليوم) بسبب التأخر في تقديم تقرير الإجراءات المتفق عليها المتعلقة بالامتثال لقواعد المكافآت في الموعد النهائي ٣١ مارس ٢٠١٩.

وتم إدراج هذا البيان في التقرير السنوي للبنك استيفاءً لمتطلبات مصرف البحرين المركزي بموجب قسم الإفصاح العام PD-٣٧،١،٣، وأقسام الإنفاذ EN-١،٣،٦ و EN-٣،٣،١.

### مكافحة غسل الأموال

تتطابق أنظمة وإجراءات البنك الخاصة بمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب مع القوانين والتشريعات المعمول بها في مملكة البحرين. وتعكس هذه المتطلبات القانونية والرقابية إلى حد كبير توصيات فريق العمل المالي (FATF) الخاصة بمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب. ويتم تطبيق إجراءات مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب في كافة مكاتب البنك وفروعه وشركائه التابعة أينما وجدت. هذا وتلتزم فروع ومكاتب البنك الخارجية بقوانين وأنظمة الدول التي تتواجد فيها، ويتم تطبيق أشد الإجراءات لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب إذا تفاوتت القوانين المحلية.

تهدف النظم والإجراءات المتبعة إلى التعامل فقط مع العملاء الذين يمكن تحديد هويتهم وأنشطتهم التجارية بشكل قانوني، وكذلك الحصول على والاحتفاظ بالمعلومات الضرورية عنهم، والإبلاغ عن المعاملات المشبوهة. كما أن هذه النظم تحث على توفير التدريب المستمر للموظفين، وتتم مراجعتها مع المدقق الخارجي للتأكد من فعاليتها. وتمنع إجراءات مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب في البنك التعامل مع البنوك التي ليس لها مقرات حقيقية. ولضمان الالتزام الفعال بقوانين مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب على مستوى المجموعة ومتابعة تطور القوانين والتشريعات في هذا الشأن، تم إنشاء قسم خاص يتألف من رئيس قسم الالتزام بالأنظمة والقوانين للمجموعة ومسؤول الإبلاغ عن غسل الأموال للمجموعة ومساعديه وعدد من الموظفين.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### إطار عمل الحوكمة - تقرير المدقق الداخلي

تقوم إدارة التدقيق الداخلي بمراجعة إطار الحوكمة سنوياً كمشروع منفصل منذ العمل بقواعد حوكمة الشركات في العام ٢٠١٠. ووفقاً لذلك، جرت آخر عملية تدقيق لإطار الحوكمة في شهر يوليو من العام ٢٠١٩.

وقد تم إصدار التقرير بتقدير "مرض" بتاريخ ٣٠ سبتمبر. والغرض من هذا التدقيق هو توفير مستوى من الضمان حول عمليات الحوكمة داخل البنك. وتشمل نطاق التدقيق مراجعة السياسات والإجراءات والممارسات القائمة التي يتبعها البنك في ضوء قواعد مصرف البحرين المركزي المتضمنة في قسم الضوابط العليا (HC) من الدليل الإرشادي (المجلد الأول).

وأكد تقرير المدقق الداخلي أن إطار حوكمة الشركات في بنك الخليج الدولي يعمل بفعالية كإطار للرقابة على المخاطر الناتجة عن الأعمال الحالية للبنك.

### حالة الالتزام بقواعد مصرف البحرين المركزي القسم (القسم HC)

يلتزم بنك الخليج الدولي بتنفيذ متطلبات مصرف البحرين المركزي بشأن حوكمة الشركات التي ذكرت في القسم HC من الدليل الإرشادي للمصرف، وفيما يلي تفسير للمتطلبات التي لم يتم الالتزام بها خلال عام ٢٠١٩:

- التعارض مع اتفاقية التأسيس والنظام الأساسي لبنك الخليج الدولي، ولا سيما فيما يتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة في الأقسام HC-٠,٠,٢، HC-٠,٠,٤، HC-٠,٠,٠.

- لا ينطبق القسم HC-٠,٤,٣٧ المتعلق بالمكافآت المتغيرة على بنك الخليج الدولي بسبب اعتماد برنامج الأسهم الوهمية للمكافآت المؤجلة.

- الأقسام HC-٣,٢,١ يعمل رئيس لجنة التدقيق لدى المساهم الرئيسي للبنك (صندوق الاستثمارات العامة، وهو كيان حكومي سعودي) و بذلك، لا يستوفي معايير "المدير المستقل". حصل بنك الخليج الدولي على إعفاء من مصرف البحرين المركزي حتى فترة انتهاء عضوية مجلس الإدارة في عام ٢٠٢١.

- لا تنطبق الأقسام HC-٦,٠,٤ و HC-٦,٦,٠ و HC-٦,٦,٧ المتعلقة بتراخيص فروع البنوك الأجنبية المرخص لها.

- لا تنطبق الأقسام HC-٦,٠,١٧ و HC-٦,٠,١٨ و HC-٦,٠,٦٦ و HC-٦,٠,٦٧ و HC-٦,٠,٦٨ المتعلقة بالاستعانة بمصادر خارجية لأعمال التدقيق.

- الوحدة HC-٦,٠,٥١ - تعليقات المراجعة المعلقة التي سيتم تناولها في غضون ١٢/٦ أشهر حسب تصنيف المخاطر. صدرت تعليمات للوحدات المختلفة داخل البنك بالالتزام بقاعدة مصرف البحرين المركزي هذه. أيضاً، يتم تعقب التعليقات المتأخرة من قبل لجنة الإدارة على أساس أسبوعي.

وفقاً للمادة الثانية من اتفاقية تأسيس البنك الصادرة بموجب المرسوم بقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٥ والتعديلات التي أدخلت عليها، فإن البنك يخضع لاتفاقية التأسيس والنظام الأساسي (الوثائق التأسيسية) وفي حال وقوع أي تناقض بين الوثائق التأسيسية للبنك والقوانين الأخرى في البحرين، فإن البنك يلتزم بما جاء في الوثائق التأسيسية الصادرة مملكة بموجب المرسوم الأميري. ونتيجة لذلك، لم يتم تبني بعض المتطلبات الواردة في القسم "١-HC" و "٤-HC" و "٠-HC" التي تتناقض مع النظام الأساسي للبنك، بما في ذلك طريقة تعيين أعضاء مجلس الإدارة ومتطلبات حضور اجتماعات المجلس ومنع استخدام التفويض في اجتماعات مجلس الإدارة ومجموع مكافآت أعضاء المجلس.