

# 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 وأعضاء 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 لإطار 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 ١٦ ديسمبر ٢٠١٨.

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).

عند تأسيس بنك الخليج الدولي (البنك) في عام ١٩٧٥، تم إرساء قواعد ممارسة الحوكمة السليمة في إتفاقية 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)

### 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 تنظيمياً مناسباً يتولى مسؤولية الإدارة اليومية لأعمال 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 ٦٤ من هذا التقرير السنوي.

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 الانصاف 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 المملكة العربية السعودية	٩٧,٢٢٦%
الهيئة العامة للاستثمار الكويت	٠,٧٣%
شركة قطر القابضة دولة قطر	٠,٧٣%
شركة ممتلكات البحرين القابضة مملكة البحرين	٠,٤٣٨%
صندوق الاحتياطي العام للدولة سلطنة عمان	٠,٤٣٨%
جهاز الإمارات للاستثمار دولة الإمارات العربية المتحدة	٠,٤٣٨%

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### 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 بالمئة 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 بالمئة، مجلس الإدارة الجديد للفترة من أغسطس ٢٠١٨ حتى أغسطس ٢٠٢١. وخلال الاجتماع الأول للمجلس في أكتوبر ٢٠١٨، تم تعيين الدكتور عبدالله العبدالقادر في منصب رئيس مجلس الإدارة والأستاذ عبدالله الزامل نائباً لرئيس مجلس الإدارة.

وأبرم البنك اتفاقية خطية لتعيين كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة تحدد صلاحيات وواجبات ومسؤوليات وعمليات مساهمة 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 وتعييناتهم 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 0٧ من هذا التقرير السنوي التي تتضمن سيرهم الذاتية.

### استقلالية أعضاء مجلس الإدارة

تخضع معايير استقلالية الأعضاء للمراجعة السنوية من قبل مجلس الإدارة. وبتاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠١٨ كان مجلس الإدارة يضم عضواً واحداً مصنفاً غير مستقل وفقاً للأنظمة الرقابية لمصرف البحرين المركزي فيما تم تصنيف بقية الأعضاء كمستقلين (راجع الجدول في الصفحة ٤٣).

### 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 والعدالة 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 ٢٠١٨:

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

## جدول حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان التابعة له خلال الفترة من يناير إلى أغسطس ٢٠١٨

أعضاء مجلس الإدارة	مجلس الإدارة	اللجنة التنفيذية	لجنة التدقيق والمكافآت والترشيح	لجنة سياسات المخاطر	لجنة حوكمة الشركات	تنفيذي / غير تنفيذي	مستقل / غير مستقل
الدكتور عبدالله بن حسن العبدالقادر	(0)0	(0)0			(1)1	غير تنفيذي	مستقل
الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل	(0)0		(3)3	(3)3	(1)1	غير تنفيذي	مستقل
الأستاذ خالد بن صالح المديفر	(0)0		(3)3	(3)3	(1)1	غير تنفيذي	مستقل
الأستاذ عمر هدير الفارسي	(0)0		(3)3	(3)3		غير تنفيذي	مستقل
الدكتور يحيى بن عبدالله يحيى	(0)0	(0)0	(3)3	(3)3		غير تنفيذي	مستقل
الأستاذ عبدالعزيز الحلبيسي	(0)0	(0)0				تنفيذي	غير مستقل

## جدول حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان التابعة له خلال الفترة من أغسطس إلى ديسمبر ٢٠١٨

أعضاء مجلس الإدارة	مجلس الإدارة	اللجنة التنفيذية	لجنة التدقيق	لجنة الترشيح والمكافآت	لجنة سياسات المخاطر	لجنة حوكمة الشركات	لجنة الابتكار	تنفيذي / غير تنفيذي	مستقل / غير مستقل
الدكتور عبدالله بن حسن العبدالقادر	(2)2	(1)1						غير تنفيذي	مستقل
الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل	(2)2		(1)1	(1)1		(1)1		غير تنفيذي	مستقل
الأستاذ عبدالعزيز بن عبدالرحمن الحلبيسي	(2)2	(1)1				(1)1		تنفيذي	غير مستقل
الدكتور نجم بن عبدالله الزيد	(2)2			(1)1	(1)1	(1)1		غير تنفيذي	مستقل
الأستاذ سلطان بن عبدالملك آل الشيخ	(2)2	(1)1	(1)1			(1)1		غير تنفيذي	مستقل
الأستاذ بندر بن عبدالرحمن بن مقرن	(2)2			(1)1		(1)1		غير تنفيذي	مستقل
السيد فرانك شواب	(2)2	(1)1			(1)1		(1)1	غير تنفيذي	مستقل
السيد راجيف كاكار	(2)2	(1)1	(1)1		(1)1			غير تنفيذي	مستقل

الأرقام (بين الأقواس) تشير إلى العدد الإجمالي للاجتماعات خلال السنة.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

## لجان مجلس الإدارة

تستمد لجان المجلس سلطاتها وصلاحياتها من مجلس الإدارة.

توضح الجداول التالية عضوية وسجل حضور اجتماعات لجان المجلس خلال الفترة من يناير إلى أغسطس ٢٠١٨:

## أعضاء لجان مجلس الإدارة (يناير - أغسطس ٢٠١٨)

اسم اللجنة	أعضاء اللجنة	مراكز الأعضاء
اللجنة التنفيذية	الدكتور عبدالله بن حسن العبدالقادر الدكتور يحيى بن عبدالله اليحيى الأستاذ عبدالعزيز الحليسي	رئيس عضو عضو
لجنة التدقيق	الدكتور يحيى بن عبدالله اليحيى الأستاذ خالد بن صالح المديفر الأستاذ عمر هدير الفارسي	رئيس عضو عضو
لجنة الترشيح والمكافآت	الأستاذ خالد بن صالح المديفر الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل الأستاذ عمر هدير الفارسي	رئيس عضو عضو
لجنة سياسات المخاطر	الأستاذ عمر هدير الفارسي الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل الدكتور يحيى بن عبدالله اليحيى	رئيس عضو عضو
لجنة حوكمة الشركات	الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل الدكتور عبدالله بن حسن العبدالقادر الأستاذ خالد بن صالح المديفر	رئيس عضو عضو

## أعضاء لجان مجلس الإدارة (أغسطس - ديسمبر ٢٠١٨)

اسم اللجنة	أعضاء اللجنة	مراكز الأعضاء
اللجنة التنفيذية	الدكتور عبدالله بن حسن العبدالقادر الأستاذ عبدالعزيز الحليسي الأستاذ سلطان بن عبدالملك آل الشيخ السيد فرانك شواب السيد راجيف كاكار	رئيس عضو عضو عضو عضو
لجنة التدقيق	الأستاذ سلطان بن عبدالملك آل الشيخ الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل السيد راجيف كاكار	رئيس عضو عضو
لجنة الترشيح والمكافآت	الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل الدكتور نجم بن عبدالله الزيد الأستاذ بندر بن عبدالرحمن بن مقرن	رئيس عضو عضو
لجنة سياسات المخاطر	الدكتور نجم بن عبدالله الزيد السيد فرانك شواب السيد راجيف كاكار	رئيس عضو عضو
لجنة حوكمة الشركات	الدكتور نجم بن عبدالله الزيد الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل الأستاذ بندر بن عبدالرحمن بن مقرن	رئيس عضو عضو
لجنة الابتكار	السيد فرانك شواب الأستاذ عبدالعزيز بن عبد الرحمن الحليسي الأستاذ سلطان بن عبدالملك آل الشيخ	رئيس عضو عضو

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

الاجتماعات المجلس ولجانه خلال عام ٢٠١٨	تاريخ الاجتماع	نوع الاجتماع
الاجتماعات المجلس ولجانه خلال عام ٢٠١٨	١. ١٦ فبراير ٢٠١٨	مجلس الإدارة
	٢. ٢٩ مارس ٢٠١٨	مجلس الإدارة
	٣. ١٣ أبريل ٢٠١٨	مجلس الإدارة
	٤. ٢٩ مايو ٢٠١٨	مجلس الإدارة
	٥. ٢٤ يوليو ٢٠١٨	مجلس الإدارة
	٦. ٢١ أكتوبر ٢٠١٨	مجلس الإدارة
	٧. ١٦ ديسمبر ٢٠١٨	مجلس الإدارة
الاجتماعات المجلس ولجانه خلال عام ٢٠١٨	١. ١١ فبراير ٢٠١٨	اللجنة التنفيذية
	٢. ١٦ فبراير ٢٠١٨	اللجنة التنفيذية
	٣. ٢٩ مارس ٢٠١٨	اللجنة التنفيذية
	٤. ١٣ أبريل ٢٠١٨	اللجنة التنفيذية
	٥. ٢٤ يوليو ٢٠١٨	اللجنة التنفيذية
	٦. ١٦ ديسمبر ٢٠١٨	اللجنة التنفيذية
	١. ١٦ فبراير ٢٠١٨	لجنة التدقيق
٢. ٢١ أبريل ٢٠١٨	لجنة التدقيق	
٣. ٢٣ يوليو ٢٠١٨	لجنة التدقيق	
٤. ١٥ ديسمبر ٢٠١٨	لجنة التدقيق	
الاجتماعات المجلس ولجانه خلال عام ٢٠١٨	١. ١٥ فبراير ٢٠١٨	لجنة الترشيح والمكافآت
	٢. ٢٠ مارس ٢٠١٨	لجنة الترشيح والمكافآت
	٣. ٢٣ يوليو ٢٠١٨	لجنة الترشيح والمكافآت
	٤. ١٥ ديسمبر ٢٠١٨	لجنة الترشيح والمكافآت
الاجتماعات المجلس ولجانه خلال عام ٢٠١٨	١. ١٦ فبراير ٢٠١٨	لجنة سياسات المخاطر
	٢. ١٢ أبريل ٢٠١٨	لجنة سياسات المخاطر
	٣. ٢٣ يوليو ٢٠١٨	لجنة سياسات المخاطر
	٤. ١٦ ديسمبر ٢٠١٨	لجنة سياسات المخاطر
الاجتماعات المجلس ولجانه خلال عام ٢٠١٨	١. ١٥ فبراير ٢٠١٨	لجنة حوكمة الشركات
	٢. ١٥ ديسمبر ٢٠١٨	لجنة حوكمة الشركات
الاجتماعات المجلس ولجانه خلال عام ٢٠١٨	١. ١٦ ديسمبر ٢٠١٨	لجنة الابتكار

## 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.
- وفي 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 لائحة 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.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### 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 الأهمية 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 لحدود 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

### لجنة 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 والمحافظة 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:

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 مُعتمَد 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.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### لجنة حوكمة الشركات

دور اللجنة هو مساعدة المجلس في تشكيل ورصد سياسات حوكمة الشركات. وتشمل مسؤوليات اللجنة ما يلي:

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 إتخاذ 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. تدقيق استراتيجية الابتكار في البنك ونموذج التشغيل المقدمان من الإدارة وتقديم التوصيات للمجلس بالموافقة عليها. استعراض ومناقشة القضايا والاتجاهات العامة 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 نظام ولوائح مهام عمل مجلس الإدارة ولجانه تتطلب قيام المجلس بإجراء تقييم لأدائه وأداء اللجان التابعة له وأداء أعضاء المجلس 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. كما يتم تزويد المساهمين بتقرير عن عمليات التقييم أثناء اجتماع الجمعية العامة السنوي.

### الإعداد والتدريب المستمر لأعضاء مجلس الإدارة

يتلقى مجلس الإدارة واللجان التابعة له بشكل منتظم التحديثات 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.

يومي ٢٠ و٢١ أكتوبر ٢٠١٨، عقدت وحدة حوكمة الشركات التابعة للبنك، بالتعاون مع فريق الإدارة العليا، جلسات تعريفية شاملة وتفصيلية حول مجلس الإدارة وذلك في إطار عملية تعريف أعضاء مجلس الإدارة المعينين حديثاً باستراتيجية البنك وثقافته وأدائه.



## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### الإدارة العليا

يتولى فريق الإدارة العليا مسؤولية إدارة أعمال البنك اليومية والمفوضة إليه من قبل مجلس الإدارة، ويتولى الرئيس التنفيذي للمجموعة رئاسة هذه الإدارة ويساعده رئيس الشؤون المالية للمجموعة، ورئيس إدارة المخاطر للمجموعة، ورئيس إدارة العمليات للمجموعة، ورئيس الأعمال المصرفية للشركات للمجموعة، ورئيس إدارة الاستثمار والخزينة للمجموعة، ورئيس قسم الالتزام بالأنظمة والقوانين وحوكمة الشركات للمجموعة، ورئيس الموارد البشرية للمجموعة. وقد وردت تفاصيل السيرة الذاتية للمدراء التنفيذيين في الصفحة رقم ٦٠ من هذا التقرير السنوي.

ولمساعدة الرئيس التنفيذي للمجموعة في إدارة البنك، تم تشكيل اللجان الإدارية التالية:

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 المشاريع التطويرية
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 المحدد.
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.

ويتم لفت أنباه 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 في اجتماع الجمعية العامة في ٢٠١٥. وفيما يلي ملخص سمات إطار العمل الخاص بالمكافآت:

### استراتيجية المكافآت

إن سياسة البنك في الأجور والمكافآت هي تقديم مستوى تنافسي من إجمالي الأجور لجذب والحفاظ على الموظفين الأكفاء المؤهلين وتحفيزهم. فالدافع الرئيسي وراء سياسة البنك للمكافآت المتغيرة هو الثقافة القائمة على مستوى الأداء التي توائم بين مصالح الموظفين ومصالح مساهمي البنك. وتساهم هذه العناصر في تحقيق الأهداف الموضوعية من خلال التوازن بين المكافآت المقدمة مقابل تحقيق نتائج على المدى القصير والأداء المستدام على المدى الطويل. وقد وضعت هذه الاستراتيجية بهدف مشاركة نجاحات البنك ومواءمة حوافز الموظفين مع إطار المخاطر.

تعتبر كفاءة الموظفين والتزامهم على المدى الطويل العاملين الأساسيين لنجاح البنك. ولهذا يسعى البنك إلى جذب 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 الثابت
- المزايا
- مكافآت الأداء السنوية
- خطة المكافآت السنوية المؤجلة

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

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

- 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
- بلغ مجموع الأجر والمكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة وكبار موظفي الإدارة في ٢٠١٨، ١٤,٤ مليون دولار أمريكي [٢٠١٧: ١٣,٥ مليون دولار أمريكي] من بينها ٢,٦ مليون دولار أمريكي [٢٠١٧: ٢,٣ مليون دولار أمريكي] دفعت لأعضاء مجلس الإدارة.

### المكافآت المتغيرة للموظفين

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

اتبع 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 لوحدة الأعمال ذات الصلة والموظفين المعنيين.

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 تراعي المخاطر من خلال استخدام المقاييس المعدلة حسب المخاطر.

وتأخذ سياسة المكافآت لدى البنك بعين الاعتبار دور كل موظف وتحدد التوجيهات بناء على كون الموظف قادر على تحمل المخاطر الجوهرية و/أو يُخصَّص مُعتمد في دوائر الأعمال أو وظائف الرقابة أو الدعم. الشخص المعتمد هو الموظف الذي يستلزم تعيينه 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 الموازنة 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. ويُراعى في هذا التقييم الالتزام بقيم البنك ومقاييس المخاطر والالتزام، وقبل 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 وبشكل هام بناءً على كيفية تحقيق ذلك إذ من شأن هذه النقطة الأخيرة 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 الأجر والمكافآت الحاكمة لها. كما تطلع بوضع سياسة المكافآت المتغيرة ومراجعتها وإحالتها إلى مجلس الإدارة لاعتمادها. وهي مسؤولة عن وضع المبادئ وإطار عمل الحوكمة لكافة قرارات الأجر 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 مجموع المكافآت المدفوعة لأعضاء لجنة الترشيح والمكافآت خلال العام على شكل أتعاب خاصة بحضور جلسات الاجتماعات ٣٦,٠٠٠ دولار أمريكي [٢٠١٧: ٥٤,٠٠٠ دولار أمريكي].

### نطاق تطبيق سياسة المكافآت

تنطبق مبادئ هذه السياسة الخاصة بالمكافآت على مستوى المجموعة على أن تطبيق متطلبات التأجيل وإصدار الأدوات غير النقدية للفروع الأجنبية والشركات التابعة للبنك تحده اللوائح المحلية السارية والقواعد المتبعة في السوق.

### مكافآت مجلس الإدارة

تحدد مكافآت مجلس الإدارة من قبل أصحاب الأسهم وبما يتماشى مع النظام الأساسي للبنك، وترتبط المكافآت بالحضور الفعلي للاجتماعات. ويُعتمد هيكل ومستوى مكافآت أعضاء المجلس في اجتماع الجمعية العامة ويتكون مما يلي:

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### إطار تقييم المخاطر

يوائم إطار تقييم المخاطر لدى البنك بين المكافآت المتغيرة وحجم المخاطر التي يواجهها البنك ويضمن أيضاً أن سياسة المكافآت لدى البنك تقلل 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 الترشيح 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 استراتيجية الأعمال وأداء المخاطر قبل توزيع المكافآت السنوية. ويتأكد البنك من أن إجمالي المكافآت المتغيرة لا يحد من قدرته على تعزيز قاعدة رأس المال.

ويراعى في حزمة المكافآت أداء البنك والذي يُنظر فيه 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 الترشيح والمكافآت دوماً على أداء البنك في ضوء إطار إدارة المخاطر. وتستخدم لجنة الترشيح والمكافآت هذه المعلومات عند النظر في المكافآت لضمان الموازنة بين العوائد والمخاطر والمكافآت.

تقيم لجنة الترشيح والمكافآت بعناية الممارسات التي يتم بموجبها 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 هناك أداء مالي ضعيف أو سلبي. كما تخضع حزمة المكافآت المستهدفة، كما هو موضح 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 العالية في هذه الإدارات. ويضمن البنك أن 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.

ويلعب نظام إدارة الأداء لدى البنك دوراً 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 والإلتزام والاعتبارات الأخلاقية وكذلك بيئة السوق والبيئة الرقابية فضلاً عن مهام القيمة المضافة الخاصة بكل إدارة.

### المكافآت المتغيرة لإدارات الأعمال

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

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

- 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 جوهرياً للبيانات المالية للبنك.
- تضليل الموظف بتعمد 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 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 احتجاز من تاريخ الاستحقاق. ويرتبط عدد مكافآت الأسهم بسعر سهم البنك وفقاً لقواعد برنامج حوافز الأسهم لدى البنك. ويتم صرف أي أرباح على هذه الأسهم للموظف جنباً إلى جنب مع الأسهم (أي بعد فترة الاحتجاز).

### التعديلات حسب المخاطر

- يمتلك البنك إطاراً لتقييم المخاطر اللاحقة، وهو تقييم نوعي لعدم 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، يعني أداء البنك الضعيف عدم تحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية للأفراد، وبالتالي ستخفض تصنيفات أداء الموظف.
- هبوط قيمة الأسهم أو المكافآت المؤجلة.
- تغيرات محتملة 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 الترشيح والمكافآت بعد الحصول على موافقة مجلس الإدارة ترشيح 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 الترشيح 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. تشتمل جميع منح المكافآت المؤجلة على أحكام تمكن البنك من خفض أو إلغاء مكافآت الموظفين الذين كان لسلوكهم الفردي تأثيراً جوهرياً ضاراً على البنك خلال عام الأداء المعني. وتنفرد لجنة الترشيح 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:

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

## المكافآت المؤجلة

يخضع الموظفون بمرتبة نائب رئيس أول فما فوق لتأجيل المكافأة المتغيرة وذلك على النحو التالي:

مكونات المكافآت المتغيرة	الرئيس التنفيذي والمدراء التنفيذيون وأعلى خمس موظفين مرتباً من إدارات الأعمال		نائب رئيس أول فما فوق		مدة التأجيل	الاحتجاز	الضبط	الاسترداد
	مكافآت	مكافآت	مكافآت	مكافآت				
النقد المقدم	%٤٠	%٠	لا يوجد	-	-	-	-	نعم
الأسهم المقدمة	-	%١٠	لا يوجد	٦ أشهر	نعم	-	-	نعم
النقد المؤجل	%١٠	-	٣ سنوات*	-	-	-	-	نعم
الأسهم المؤجلة	%٠	%٤٠	٣ سنوات*	٦ أشهر	نعم	-	-	نعم

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

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

## تفاصيل المكافآت المدفوعة

## مجلس الإدارة

٢٠١٨	٢٠١٧	ألف دولار أمريكي
١,٨٧٣	١,٦٥٧	• رسوم المكافآت
٥٩٥	٥١٨	• مصاريف السفر
١٣	١١٠	• مصاريف أخرى
٢,٤٨١	٢,٢٨٥	المجموع

## الموظفون

٢٠١٨										
عدد الموظفين	مكافآت ثابتة		مكافآت ممنوحة عند التوظيف (نقداً / أسهم)	مكافآت مضمنة (نقداً / أسهم)	مكافآت متغيرة			الإجمالي		
	نقداً	أخرى			مقدمة	مؤجلة	أخرى		أسهم	
٦	٢,٨٥٨	٢٨٢	-	٨٣١	٣	٢٠٠	١,٠١١	-	٥,١٨٥	- وحدات الأعمال
١٥	٤,١٨٤	٤٠٨	-	٤٧٥	٥٧	٣١	٣٨٥	-	٥,٥٤٠	- الرقابة والدعم
١٤	٣,٥١٣	٣٢٥	-	٤١٦	٦٣	٢٥	٣٧٨	-	٤,٧٢٠	المتحملون لمخاطر جوهرية
٢٠٤	٢٥,٩٨٢	٤,٩٩٠	-	١,٩٤٢	٣٠	-	١١٩	-	٣٣,٠٦٣	موظفون آخرون
٧٧٣	٧١,٤٢٦	١٩,١٣٢	-	١١,٣٠٤	-	-	-	-	١٠١,٨٦٢	موظفون في الخارج
١,٠١٢	١٠٧,٩٦٣	٢٥,١٣٧	-	١٤,٩٦٨	١٥٣	٢٥٦	١,٨٩٣	-	١٥٠,٣٧٠	المجموع

<sup>١</sup> يتم إسناد الأسهم المدفوعة مقدماً حتى يتم دفعها بعد إنتهاء فترة الاحتفاظ والتي مدتها ستة (٦) أشهر.

تشمل تكاليف الموظفين الأخرى المذكورة في بيان الدخل الموحد والتي لم يتم ذكرها في الجدول السابق والبالغة ٦,٥ مليون دولار أمريكي، تكاليف الموظفين غير المباشرة مثل التدريب والتوظيف واشتراكات التأمين على الحياة والاختلاف بين نفقات الموظفين المستحقة والمبالغ المدفوعة.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

٢٠١٧											ألف دولار أمريكي
الإجمالي	مكافآت متغيرة					مكافآت مضمونة	مكافآت ممنوحة عند التوظيف (نقداً / أسهم)	مكافآت ثابتة		عدد الموظفين	
	أخرى	أسهم	نقداً	أسهم <sup>١</sup>	نقداً			أخرى	نقداً		
٥,١٥٠	-	١,٠٥٤	٢٠٤	٨	٨٥٧	-	-	٢٨٦	٢,٧٤١	٥	الأشخاص المعتمدين
٤,٩١٨	-	٣٥٦	٢٥	٥٨	٤٥٠	-	-	٤١٣	٣,٦١٦	١٤	- وحدات الأعمال - الرقابة والدعم
٤,٢٨٢	-	٣٧٢	٢٣	٦٤	٤١٣	-	-	٣٦٩	٣,٠٤١	١٣	المتحملون لمخاطر جوهرية
٣٣,٠٦٤	-	١٧٣	-	٤٣	٢,٨٤٤	-	-	٤,٥٢٤	٢٥,٤٨٠	٢٤٥	موظفون آخرون
٩٣,٩٤٩	-	-	-	-	١١,٤٢٥	-	-	١٣,٧٩٤	٦٨,٧٣٠	٨٥٠	موظفون في الخارج
١٤١,٣٦٣	-	١,٩٥٥	٢٥٢	١٧٣	١٥,٩٨٩	-	-	١٩,٣٨٦	١٠٣,٦٠٨	١,١٢٧	الإجمالي

<sup>١</sup> يتم إسناد الأسهم المدفوعة مقدماً حتى يتم دفعها بعد إنتهاء فترة الاحتفاظ والتي مدتها ستة (٦) أشهر.

تشمل تكاليف الموظفين الأخرى المذكورة في بيان الدخل الموحد والتي لم يتم ذكرها في الجدول السابق والبالغة ١,٢ مليون دولار أمريكي، تكاليف الموظفين غير المباشرة مثل التدريب والتوظيف وانشرارات التأمين على الحياة والاختلاف بين نفقات الموظفين المستحقة والمبالغ المدفوعة.

## المكافآت المؤجلة

٢٠١٨					ألف دولار أمريكي
المجموع	أخرى	أسهم		نقداً	
		ألف دولار أمريكي	العدد		
٣,٨٦٦	-	٣,٤١٨	٣,٤٦٠,٠٠٨	٤٤٨	الرصيد الافتتاحي
٢,٣٨٠	-	٢,١٢٨	٢,١٥١,٣٥٦	٢٥٢	المكافآت التي تم منحها
(٢,١٢٣)	-	(١,٩٠١)	(١,٩٢٤,٥٦٥)	(٢٢٢)	المكافآت التي تم دفعها/إصدارها
-	-	-	-	-	تعديلات الخدمة والأداء والمخاطر
(٩٤)	-	(٩٤)	-	-	تغييرات في قيمة المكافآت غير المستحقة
٤,٠٢٩	-	٣,٥٥٠	٣,٦٨٦,٧٩٩	٤٧٩	الرصيد الختامي*

\* تم احتساب الرصيد الختامي لقيمة الأسهم بناءً على صافي قيمة الأصول كما في ٢٠١٨/١٢/٣١

## مكافآت نهاية الخدمة

بلغت تكاليف مكافآت نهاية الخدمة خلال العام ٧٤٢,٤٠٠ [٢٠١٧ : ٧٩,٠٤٧ دولار أمريكي]، منها مبلغ ١٦٠,٠٠٠ دولار أمريكي [٢٠١٧ : ٣٣,٣٠٢ دولار أمريكي] كأعلى مكافأة منحت لموظف واحد.

## تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

### الاتصال المؤسسي

يلتزم البنك باستراتيجية اتصال مؤسسي تضمن أن تكون إفصاحات البنك عادلة وشفافة وشاملة وفي التوقيت المناسب، وتعكس بشكل صحيح طبيعة عمل البنك والتعهدات والمخاطر التي تنطوي عليها أنشطته. وتشمل وسائل الاتصال الرئيسية الموقع الإلكتروني والتقرير السنوي وكتيبات البنك والنشرات الدورية التي تتماشى مع سياسة الإعلام.

وتعكس هذه الشفافية أيضاً على الموقع الإلكتروني للبنك ([www.gib.com](http://www.gib.com)) حيث يوفر الموقع معلومات شاملة عن البنك وإنجازاته ورؤيته ورسالته وقيمه واستراتيجيته وأهدافه وبياناته المالية للسنوات الخمس السابقة على الأقل، والبيانات الصحفية.

### 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 يمكن اتباعها في تنفيذ مهامهم ومسئولياتهم تجاه كافة الجهات المعنية بالبنك (المساهمين، العملاء والموظفين والسلطات المعنية والموردين والعمامة والدول التي يعمل بها البنك) أمثالاً لكافة القوانين والأنظمة ذات الصلة.

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.

يتم تذكير جميع الموظفين وأعضاء مجلس الإدارة سنوياً بواجبهم وفق قواعد السلوك عبر رسالة بريد إلكتروني مرفقة بنسخة من هذه القواعد (باللغتين العربية والانجليزية) ويطلب من الجميع التوقيع على إقرار باستلامهم نسخة من قواعد السلوك المهني وقراءتها 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.

بالإضافة إلى ذلك، 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 الإقرارات إلى إدارة الموارد البشرية بالبنك. وبالمثل، فإن جميع أعضاء مجلس الإدارة ولجنة الإدارة يقومون بالتوقيع على إقرار سنوي مماثل يوجه إلى لجنة حوكمة الشركات.

### 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. وتشمل هذه المعلومات تقارير الإدارة حول أعمال البنك وتحليلها مفصلاً لإدارة المخاطر والبيانات المالية. وتعكس التقارير المالية أحدث المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية المعتمدة في عام ٢٠١٨.

وتعكس سياسة الإفصاح التي وافق عليها مجلس الإدارة الالتزام بمتطلبات الرقابة الثالثة من معايير إتفاقيات 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 للإبلاغ 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. ويتم التعامل مع الودائع الواردة من أعضاء مجلس إدارة البنك على أساس عادي وفق الأسعار السائدة في السوق. وينبغي الملاحظة 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 ومروؤوسيه المباشرين) وسائر موظفي البنك تخضع للسياسات الخاصة بالموظفين. وتتم مراجعة تلك السياسات من قبل لجنة الترشيح والمكافآت مرة واحدة سنوياً على الأقل. كما يجب مراجعة مجلس الإدارة في جميع المعاملات للشركات ذات العلاقة بأعضاء مجالس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.

## 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 حينئذٍ إلى موافقة اللجنة التنفيذية أو مجلس الإدارة.

### الالتزام بالأنظمة والقوانين

أقر مجلس الإدارة أطر الالتزام بالأنظمة والقوانين التي تؤكد السعي الجاد لتطبيق أفضل الممارسات المهنية في كل أعمال البنك وتعكس التزام البنك بتنفيذ كافة الأنظمة والقوانين المعمول بها. وبناءً على ذلك فإن من مهام قسم مراقبة الالتزام بالأنظمة والقوانين مساعدة الإدارة العليا في ضمان التزام جميع أعمال البنك وموظفيه بالقوانين والقيام بها وفقاً لأفضل المعايير المهنية. 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 آليات 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.

وتضع سياسة الالتزام الخاصة بالمجموعة أيضاً متطلبات الإبلاغ عن معلومات 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.

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 للداء الموظفين.

في ٢٠١٨، فرض مصرف البحرين المركزي غرامة على البنك بسبب عدم الالتزام بمتطلبات الموعد النهائي لتسليم التقارير وذلك بموجب قسم متطلبات الإبلاغ، ٢.٤٨-BR "إجراءات أمن الإنترنت"، وذلك بشأن النشاط المطلوب تحت قسم إدارة المخاطر التشغيلية OM-٦,٢ "أمن الإنترنت لجميع البنوك". وبلغت قيمة العقوبة المالية ٨٠٠ دينار بحريني (٢,١٢٢ دولار أمريكي) عن كل يوم تأخير ليصبح المجموع النهائي ٦٤٠٠ دينار بحريني (١٦,٩٧٦ دولار أمريكي).

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

### 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. 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 التحقق إلى حد معقول من أن هويتهم ونشاطاتهم التجارية قانونية، وإلى 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 إدخال قواعد حوكمة الشركات في العام ٢٠١٠. ووفقاً لذلك، جرت آخر عملية تدقيق لإطار الحوكمة في شهر أكتوبر من العام ٢٠١٧. والغرض من هذا التدقيق هو توفير مستوى من الضمان حول عمليات الحوكمة داخل البنك. وشمل 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 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 عام ٢٠١٨:

- التعارض مع اتفاقية التأسيس والنظام الأساسي لبنك الخليج الدولي، ولا سيما فيما يتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة في الأقسام HC-0,0,٢ و HC-0,0,٤ و HC-0,0,0.
- لا ينطبق القسم HC-0,٤,٣٧ المتعلق بالمكافآت المتغيرة على بنك الخليج الدولي بسبب اعتماد برنامج الأسهم الوهمية للمكافآت المؤجلة.
- القسم HC-٦,٦,٣٣ المتعلق بإدارة المخاطر، إذ يقوم البنك حالياً بإجراء عملية تدقيق خارجية من أجل الحصول على تقرير مرض حول سياسات البنك في مجال إدارة المخاطر وبما يتوافق مع لوائح وأنظمة مصرف البحرين المركزي.

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 مملكة البحرين، فإن البنك يلتزم بما جاء في الوثائق التأسيسية الصادرة بموجب المرسوم الأميري. ونتيجة لذلك، لم يتم تبني بعض المتطلبات الواردة في القسم "١-HC" و "٤-HC" و "٥-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.