

AL TAIF ISLAMIC BANK
FOR INVESTMENT & FINANCE

مصرف الطيف الإسلامي
للاستثمار والتمويل



ميثاق

لجنة الترشيح والمكافآت

2025

مجلس الإدارة

المقدمة

تلعب لجان مجلس الإدارة دوراً مهماً في مساندة المجلس في عملية ممارسة سلطاته وعمليات اتخاذ القرارات، وتُشكل اللجان في المصرف حسب حاجة وحجم المصرف وبما يتناسب مع نشاطه وعمله، وكلما توسع المصرف فيمكن لمجلس الإدارة إضافة لجان جديدة (مؤقتة أو دائمية) إذا ما تطلب العمل ذلك أو يمكن إضافة مهام جديدة إلى اللجان المصداق عليها وحسب ما يقرره مجلس الإدارة، وعموماً اللجان ليس لها سلطة اتخاذ القرار ولكن تُقدّم المعلومات وتقوم بتحليلها وبيان رأيها وتقديم اقتراحها إلى المجلس من أجل اتخاذ القرار المناسب، ولا يمكن لمجلس الإدارة إلغاء المسؤولية عن متطلبات الحوكمة التي تتولاها اللجان، وبناءً على ذلك واستناداً للمعايير الصادرة في دليل المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية للمصارف 2025 الصادر عن البنك المركزي بموجب كتاب دائرة الرقابة على المصارف المرقم 267/4/9 في 2024/7/31 وتنفيذاً للفقرة 1-1 و الفقرة 9-1 من المادة (12) (لجان مجلس الإدارة) من الدليل الذي ينص على تضمين الغرض والدور والسلطة والتشكيل لتلك اللجان، ونشر المواثيق على الموقع الإلكتروني للمصرف ومراجعتها سنوياً، قامت لجنة الترشيح والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة بأعداد ميثاق عملها حسب المتطلبات الواردة في (الملحق 4-ب) (محتويات ميثاق لجنة مجلس الإدارة النموذجي) وهذا الميثاق يحكم عمل اللجنة.

أولاً : غرض اللجنة ومسؤولياتها وواجباتها

يجب على اللجنة دون حصر أو تقييد لدورها، القيام بالآتي:

1. وضع سياسة للإشراف على عملية رسمية ودقيقة وشفافة لاختيار أعضاء مجلس الإدارة وترشيحهم وتعيينهم وإعادة تعيينهم في مجلس الإدارة على أساس الجدارة، والهدف هو وجود مجلس إدارة مؤهل وكفاء قادر على تحقيق استراتيجية المصرف والاستدامة على المدى الطويل.
2. دعم مجلس الإدارة وتقديم المشورة له لضمان أن يتألف المجلس من أفراد يستوفون جميع المتطلبات القانونية والتنظيمية ويكونون قادرين على أداء واجبات ومسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة في المصرف.
3. وضع سياسة ترشيح أعضاء مجلس الإدارة ومراجعة عملية الترشيح لمجلس الإدارة ولجانها للموافقة عليها من قبل المجلس، كما وردت في (الملحق 6- عملية ترشيح أعضاء مجلس الإدارة) في دليل ESG ويجب على لجنة الترشيح والمكافآت تحديد وتقييم وترشيح أعضاء مجلس الإدارة المناسبين لمجلس الإدارة لينظر المجلس في تعيينهم.
4. يوصي مجلس الإدارة بالمرشحين لعضوية مجلس الإدارة للنظر في تعيينهم من قبل المساهمين عند انعقاد الهيئة العامة، ويجب أن تنظر لجنة الترشيح والمكافآت فقط في الأشخاص الذين يتمتعون بالكفاءة والمصداقية والذين يتمتعون بالمهارات والخبرات اللازمة لممارسة الحكم الموضوعي في القضايا الضرورية لتعزيز أهداف المصرف وأداءه في مجالات عمله.
5. النظر في المرشحين لعضوية مجلس الإدارة المقترحين من قبل المساهمين بما في ذلك مساهمي الأغلبية.
6. الإشراف على عملية مستمرة واستباقية لتخطيط وتقييم المرشحين لضمان وجود خطط للتغيير المنظم لأعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة ومناصب الإدارة التنفيذية والتعيينات الأخرى داخل المصرف.
7. القيام على أساس سنوي بمراجعة مزيج المهارات والخبرات المطلوبة التي يتمتع بها أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيون وأعضاء مجلس الإدارة المستقلون وغير التنفيذيين في مجلس الإدارة والإفصاح عن ذلك في التقرير السنوي.

8. مراجعة وإدارة التقييم السنوي لأداء مجلس الإدارة ولجان المجلس والإدارة التنفيذية.
9. تحديد معايير الأشخاص الذين سينضمون إلى مجلس الإدارة أو الانضمام إلى الإدارة التنفيذية للمصرف، **باستثناء تعيينات المدقق الداخلي ومدير إدارة المخاطر** التي هي من اختصاص لجنة التدقيق ولجنة المخاطر على التوالي.
10. مراجعة واعتماد التعيينات في الإدارة التنفيذية للمصرف بما في ذلك التعيينات المؤقتة، بناء على توصية من المدير المفوض.
11. مراجعة واعتماد عمليات رسمية وشفافة لوضع السياسات المتعلقة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للتوصية بها إلى مجلس الإدارة، ولا يجوز أن يشارك أي عضو من أعضاء المجلس في تحديد مكافآته الخاصة.
12. مراجعة سياسة المكافآت والحوافز الخاصة بالمصرف والتوصية بها إلى مجلس الإدارة والإشراف على تنفيذها والتي تتماشى مع تحقيق اهداف المصرف على المدى الطويل وتشرف على تنفيذها من قبل الادارة التنفيذية، مع مراعاة الآتي:
 - أ. الامتثال لممارسات وسياسات حوكمة المصرف لضمان مراعاة أهداف المصرف على المدى الطويل وكذلك الأهداف قصيرة ومتوسطة المدى.
 - ب. تحقيق المصرف لأهدافه طويلة الأجل وفقاً لخطته الاستراتيجية المعتمدة.
 - ج. موازنة جميع أنواع تعرض المصرف للمخاطر مقابل الأرباح المحققة في الأنشطة والأعمال المصرفية.
 - د. مراجعة سياسات المكافآت ومكافآت الموظفين في جميع المستويات والفئات وتقديم توصيات بشأنها.
 - هـ. المراجعة المنتظمة لسياسة الأجور وتعديلها حسبما يقتضى، ويجب أن يضمن التقييم المنتظم كفاية وفعالية سياسة المكافآت لضمان جذب المواهب والاحتفاظ بها.
13. تقديم توصية إلى مجلس الإدارة بشأن عضوية لجان مجلس الإدارة.
14. التأكد من وضع خطط وبرامج لتدريب وتأهيل أعضاء مجلس الإدارة بشكل مستمر لمواكبة أحدث التطورات في مجال الخدمات المصرفية والمالية الإسلامية.
15. تطوير سياسة المصرف للتنوع والشمول والتوصية باعتمادها من قبل مجلس الإدارة ومراجعة ومراقبة التقدم الحاصل في تحقيق أهداف السياسة سنوياً.
16. الإشراف على عملية التقييم السنوي لمجلس إدارة المصرف ولجانه واعضائه وتنفيذ الإجراءات الناشئة والتقدم المحرز فيها.
17. الإشراف على أداء إدارة الموارد البشرية في المصرف وخاصة أداء الإدارة التنفيذية، ومراجعة تقرير الموارد البشرية وتقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بشأن تطورات الموارد البشرية.

ثانياً : سلطة اللجنة والتفويضات الممنوحة من مجلس الادارة

1. اللجنة مفوضة من قبل مجلس الادارة بالإشراف والمتابعة لنشاطات المصرف التي هي ضمن اختصاصها ولها صلاحية الحصول لكافة المعلومات من الادارة التنفيذية لتسهيل عملها ولها الحق في استدعاء أي مدير للحضور والمساهمة في أي من اجتماعاتها ، على ان ترفع تقاريرها الى المجلس للمصادقة.

2. يوافق مجلس الادارة بموجب هذا الميثاق على منح لجنة الترشيح والمكافآت جميع الصلاحيات للوصول للمعلومات والبيانات المتعلقة بطبيعة عملها وتحليلها وتقديم التوصيات بخصوصها وخصوصاً ما يتعلق بالرواتب والمكافآت والحوافز وخطط الاحلال والتقييم السنوي للموظفين كافة ومجلس الادارة.
3. دراسة سياسة الرواتب والمكافآت والحوافز المعتمدة في المصرف وتقديم توصياتها الى المجلس بشأنها لأقرارها ، والمراقبة والاشراف على تنفيذها من قبل الادارة التنفيذية والتأكد من كونها تتماشى مع تحقيق الاهداف الطويلة للمصرف.
4. يحق لأعضاء مجلس الإدارة الآخرين حضور اجتماعات اللجنة، ويتلقون جدول أعمال الاجتماع عند الطلب.
5. يوفر مجلس الادارة والادارة التنفيذية الموارد الكافية لعمل اللجنة، وفقاً لما تحدده اللجنة، لغرض العمل بفعالية ولها صلاحية الوصول الى الادارة التنفيذية لتزويدها بالمعلومات الكافية لممارسة عملها.
6. يجوز لمجلس إدارة المصرف من وقت لآخر تحديد عمل معين الى اللجنة اذا ما تطلب العمل ذلك.
7. تقوم اللجنة بنشر ميثاقها على موقع المصرف الالكتروني للاطلاع العام وتقوم بالتأكد من تحديثه ومراجعتة بانتظام.
8. التنسيق والاشراف مع الجهات الاخرى من اجل نشر المعلومات والاختصاصات والخبرات لأعضاء مجلس الادارة واللجان المشكله من حيث عدد اجتماعاتها واسماء عضويتها ونبذة عن اعمالها في التقرير السنوي.
9. التوصية لمجلس الادارة بالموافقة على تعيين الكوادر المصرفية (مدراء ومعاونين) بجميع الاختصاصات عدا الرقابة والتدقيق والمخاطر لأنها من اختصاص لجنة التدقيق ولجنة المخاطر.

ثالثاً : هيكل اللجنة وشروط تعيين الرئيس والاعضاء

1. يقوم مجلس الادارة بتعيين أعضاء لجنة الترشيح والمكافآت ، ويجب أن تتألف اللجنة من (3) ثلاثة أعضاء على الاقل على ان يكونوا جميعاً أعضاء مستقلين وغير تنفيذيين ويعين مجلس الادارة رئيس اللجنة من بينهم.
2. يكون رئيس مجلس الادارة المستقل عضواً في لجنة الترشيح والمكافآت ، ولا يجوز لرئيس مجلس الادارة المستقل أن يرأس اجتماع اللجنة الذي يناقش أداء رئيس مجلس الادارة.
3. في حال غياب رئيس اللجنة يقوم اعضاء اللجنة بتعيين احد اعضائها ليكون رئيساً لذلك الاجتماع.
4. تُعين اللجنة مقررراً لها يكون إما أمين سر مجلس الإدارة أو من يمثله ضمن موظفي امانة السر، ويقوم مقرر اللجنة بتسجيل محاضر اجتماعات اللجنة، بما في ذلك التوصيات المقدمة إلى مجلس الإدارة،
5. لايجوز لأعضاء لجنة الترشيح والمكافآت العمل في مجالس إدارة أكثر من (3) ثلاث شركات أخرى.

رابعاً : متطلبات الاجتماعات واجراءاته (النصاب، التصويت، المحاضر)

1. تجتمع لجنة الترشيح والمكافآت (4) أربع مرات على الأقل سنوياً، أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك للوفاء بمسؤولياتها، ويجب عليها تقديم تقرير فصلي على الأقل إلى المجلس عن اجتماعات اللجنة والمواضيع التي تناولها والملاحظات المؤشرة من اجل اتخاذ القرار بشأنها.
2. تُعين اللجنة مقررراً لها يكون إما أمين سر مجلس الإدارة أو من يمثله ضمن موظفي امانة السر، ويقوم مقرر اللجنة بتسجيل محاضر اجتماعات اللجنة، بما في ذلك التوصيات المقدمة إلى مجلس الإدارة،

3. يعمم أمين السر جدول أعمال ووثائق الاجتماع على أعضاء اللجنة خلال فترة مناسبة (قبل عشرة أيام على الأقل) من موعد انعقاد الاجتماع.
4. يجب أن يكتمل النصاب القانوني لعقد الاجتماع وذلك بحضور عضوين على الأقل من أعضاء اللجنة،
5. يرفع رئيس اللجنة التوصيات المتخذة خلال اجتماع اللجنة إلى مجلس الإدارة لاتخاذ القرار بشأنها.
6. في حالة غياب رئيس اللجنة ، يقوم أعضاء اللجنة الآخرون الحاضرون بتعيين احد اعضائها ليكون رئيساً لذلك الاجتماع.

خامساً : صلاحية الوصول للمعلومات والبيانات والموظفين وغيرهم (التفويضات)

1. لها صلاحية الوصول الى كافة البيانات والوثائق الضرورية ضمن اختصاصها في المصرف للتأكد من تطبيق الخطط الاستراتيجية الموافق عليه من المجلس .
2. اللجنة مفوضة من قبل مجلس الادارة بالاشراف والمتابعة لنشاطات المصرف التي هي ضمن اختصاصها ولها صلاحية الحصول لكافة المعلومات من الادارة التنفيذية لتسهيل عملها ولها الحق في استدعاء أي مدير للحضور والمساهمة في أي من اجتماعاتها ، على ان ترفع تقاريرها الى المجلس للمصادقة.
3. متابعة عملية ترشيح القيادات للمناصب القيادية وتدقيق معلوماتهم والوثائق المؤيدة وفق التعليمات النافذه والتوصية لمجلس الادارة بخصوص الموافقة عليهم ، وارسال البيانات والوثائق للبنك المركزي بعد مقابلتهم

سادساً : مهارات اعضاء اللجنة

1. يري ما امكن أن يكون المرشح لعضوية لجنة الترشيح والمكافآت من ذوي الخبرة في ادارة الاعمال ومن المستقلين مع مراعات ان يكون لا يكون للعضو تضارب مصالح.
2. ان يكون لديه ألام جيد بأنشطة المصرف واعماله وهيكله واعمال المخاطر التي تواجهه
3. أن يكون لديه تأهيل جامعي في اختصاصات الادارة وإدارة الاعمال أو أي أختصاص مقارب إن امكن.
4. لديه معرفة واطلاع على المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية والاستدامة الصادرة عن البنك المركزي

سابعاً : متطلبات اعداد تقارير المجلس

تقوم لجنة الترشيح والمكافآت وبالتنسيق مع الجهات الاخرى بتضمين التقارير السنوي للمصرف معلومات تفصيلية عن السيرة الذاتية لأعضاء مجلس الادارة وخبرتهم واعمالهم السابقة إضافة الى الافصاح عن اسماء أعضاء مجلس الادارة في لجان المجلس وعدد اجتماعاتها واهم الاعمال التي قامت بها خلال الفترة.

ثامناً : عملية تقييم اللجنة

1. تقوم لجنة الترشيح والمكافآت بإعداد تقرير فصلي عن أنشطة اللجنة يرفع إلى مجلس الإدارة.
2. تقوم اللجنة بتقييم اداء لجان المجلس واعضاءها سنوياً وفق استمارة التقييم المعتمدة وتقديم موجز عن النتائج وما يترتب على ذلك من خطط تحسين اعمال اللجان وترفعها الى مجلس الادارة.

3. تقوم اللجنة بتقييم اداءها السنوي واداء كل عضو من اعضاءها وفق استمارة التقييم المعتمدة وتقديم موجز عن النتائج وما يترتب على ذلك من خطط تحسين اعمالها وترفعها الى مجلس الادارة.
4. تقييم أداء إدارة الموارد البشرية في المصرف وخاصة أداء الإدارة التنفيذية، ومراجعة تقرير الموارد البشرية وتقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بشأن تطورات الموارد البشرية.
5. مراجعة وتقييم سياسة المكافآت والحوافز الخاصة بالمصرف والتوصية بها إلى مجلس الإدارة والإشراف على تنفيذها والتي تتماشى مع تحقيق اهداف المصرف على المدى الطويل وتشرف على تنفيذها من قبل الادارة التنفيذية.

مجلس الادارة
لجنة الترشيح والمكافآت
2025