



إدارة المكافآت والتعويضات لمجلس الإدارة واللجان التابعة

الفهرس

| | |
|---|--|
| 3 | 1. المقدمة..... |
| 3 | 1.1 بيانات المستند..... |
| 3 | 1.2 سجل اعتماد المستند..... |
| 3 | 1.3 إجراءات المراجعة والتعديل والحفظ..... |
| 3 | 1.4 تطبيق السياسة والافصاح عنها..... |
| 3 | 2. الغرض من السياسة..... |
| 4 | 3. نطاق التطبيق والتعريف..... |
| 4 | 3.1 نطاق التطبيق..... |
| 4 | 3.2 تعريف المكافآت..... |
| 4 | 4. الانظمة واللوائح والسياسات والاجراءات ذات العلاقة..... |
| 4 | 4.1 الانظمة واللوائح..... |
| 4 | 4.2 السياسات والاجراءات ذات العلاقة والمستندات الداخلية..... |
| 4 | 5. السياسة..... |
| 4 | 5.1 بيان السياسة..... |
| 4 | 5.2 مبادئ السياسة..... |
| 5 | 5.3 تفاصيل السياسة..... |
| 6 | 6. الافصاح عن المكافآت..... |

1. المقدمة

1.1 بيانات المستند

| | |
|--------------|--|
| نوع المستند | سياسة |
| اسم المستند | المكافآت والتعويضات لمجلس الإدارة واللجان التابعة له |
| النسخة | 5.0 (عربي) |
| مرجع المستند | |
| التاريخ | 2026-5-19 |
| جهة الجفط | إدارة الحوكمة |
| مالك المستند | إدارة الحوكمة |

1.2 سجل اعتماد المستند

| وصف التغييرات | تاريخ الموافقة | النسخة |
|--|-----------------------------------|--------|
| السياسة الجديدة | | 1.0 |
| مراجعة شاملة لإدراج جميع المتطلبات التنظيمية والقانونية واستيفاء الشروط المتعلقة بأفضل الممارسات | 01- مايو – 2019 (الجمعية العامة) | 1.2 |
| مراجعة دورية عامة | 8 ديسمبر 2021 (الجمعية العمومية) | 2.0 |
| المراجعة الدورية العامة، لتعكس قواعد المكافآت الصادرة من البنك المركزي السعودي، ونظام الشركات الجديد ولوائحه التنفيذية، وتعميم البنك المركزي السعودي بتاريخ فبراير 2024، بالإضافة إلى استبعاد كبار التنفيذيين من نطاق السياسة. | 22 مايو 2024 (الجمعية العمومية) | 3.0 |
| المكافآت الجديدة المعتمدة | 23 ديسمبر 2024 (الجمعية العمومية) | 4.0 |
| مراجعة دورية عامة | 19 مايو 2026 (الجمعية العمومية) | 5.0 |

1.3 إجراءات المراجعة والتعديل والحفظ

1.3.1 صلاحية اعتماد أي تعديل على هذه السياسة هي مسؤولية الجمعية العامة بناءً على توصية مجلس الإدارة.

1.3.2 لا بد أن تتم أي تعديلات على هذه السياسة وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في دليل مصفوفة تفويض الصلاحيات في البنك.

1.3.3 ينبغي مراجعة هذه السياسة كل عامين بعد أدنى ومع ذلك، يتعين مراجعة وتحديث هذه السياسة قبل ذلك إذا لزم الأمر. وتتحمل لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية التأكد من خضوع هذه السياسة إلى المراجعة والاعتماد اللازم.

1.4 تطبيق السياسة والافصاح عنها

1.4.1 لا بد أن يلتزم البنك السعودي الفرنسي (والذي يشار إليه أيضاً باسم "البنك") بهذه السياسة، والتي من المقرر تنفيذها اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة ويجب الإفصاح عنها على النحو الصحيح، وذلك وفقاً لمتطلبات الإفصاح المحددة من قبل الجهات التنظيمية ذات الصلة.

2. الغرض من السياسة

الغرض من هذه السياسة هو تحديد سياسة البنك السعودي الفرنسي في المكافآت والتعويضات للمجلس وأعضاء اللجان التابعة له لضمان أن يتم مكافئتهم بطريقة عادلة لتتماشى مع أهداف البنك ووفقاً لنظام الشركات الذي أصدره بمرسوم ملكي ولوائح البنك المركزي السعودي وأيضاً لوائح هيئة السوق المالية.

3. نطاق التطبيق والتعريف

3.1 نطاق التطبيق

تنطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان التابعة له (بما في ذلك الأعضاء الخارجيين).

3.2 تعريف المكافآت

المكافآت: المبالغ والبدلات والإرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي يتحملها البنك عن عضو مجلس الإدارة واللجان التابعة له لغرض تأدية عمله.

4. الأنظمة واللوائح والسياسات والإجراءات ذات العلاقة

4.1 الأنظمة واللوائح

الجانب الأساسي لهذه السياسة هو ضمان الالتزام بالأنظمة واللوائح ذات العلاقة فيما يتعلق بالمكافآت والتعويضات. فيما يلي اللوائح الرئيسية التي ينبني الالتزام بها:

| الجهات المختصة | الأنظمة / اللوائح |
|-----------------------|--|
| وزارة التجارة | نظام الشركات |
| البنك المركزي السعودي | المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية الخاضعة لرقابة وإشراف البنك المركزي |
| هيئة السوق المالية | لائحة حوكمة الشركات |
| هيئة السوق المالية | اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة. |
| البنك المركزي السعودي | قواعد مكافآت البنوك |
| البنك المركزي السعودي | تعميم رقم 45048798 (إرشادات مكافآت مجلس الإدارة واللجان التابعة له) |

4.2 السياسات والإجراءات ذات العلاقة والمستندات الداخلية

تتصل بعض السياسات والإجراءات الأخرى بهذه السياسة وتتضمن على وجه الخصوص التالي:

| السياسة |
|--|
| لائحة مجلس الإدارة |
| لوائح لجان مجلس الإدارة |
| سياسة الترشيح والعضوية والتقييم والإحلال لأعضاء مجلس الإدارة |
| النظام الأساسي للبنك |
| مصفوفة تفويض الصلاحيات |
| سياسة الشفافية والإفصاح |

5. السياسة

5.1 بيان السياسة

من سياسة البنك السعودي الفرنسي أن يعرض كل من أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة له بطريقة عادلة ووفقاً للأنظمة واللوائح المعمول بها.

5.2 مبادئ السياسة

- أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان المجلس على إنجاز البنك السعودي الفرنسي وتنميته على المدى الطويل.
- يجب أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لاستقطاب وتحفيز والاحتفاظ بالأعضاء ذوي المؤهلات العالية والخبرة للعمل في مجلس الإدارة وتولي الأدوار الموكلة إلى لجان البنك، بناءً على معرفتهم وخبراتهم وتطلعاتهم الشخصية.
- يجب أن تكون المكافآت المقدمة متوافقة مع الممارسات المحلية السائدة ونظام الرقابة وسياسة المخاطر الخاصة بالبنك السعودي الفرنسي والأهداف والغايات الاستراتيجية طويلة المدى للبنك.
- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى فيما يتعلق في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.

- يجب أن تكون المكافآت متناسبة مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر التي يواجهها البنك ويجب أن تكون متناسبة مع أنشطة البنك والمهارات المطلوبة لإدارته.
- يجب الاستناد المكافآت إلى الممارسات المتبعة فقط، بل يجب أن تأخذ في الاعتبار نموذج العمل والوضع المالي والأداء التشغيلي وأفاق العمل في البنك السعودي الفرنسي.
- الحالات التي يجب إيقاف صرف المكافأة أو استردادها وذلك إذا تبين أنها تفررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو إحدى لجانته وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- يجب على البنك تعويض أعضاء مجلس الإدارة أو لجانته عن النفقات المتكبدة من جانبهم لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو لجانته بما في ذلك تكاليف الطيران والنقل والإقامة.
- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة بصفهم الخاصة أو نيابة عن أشخاص آخرين.

5.3 تفاصيل السياسة

5.3.1 قواعد عامة للمكافآت والتعويضات

تراعي لجنة الترشيحات والمكافآت ما يلي أثناء تقييم المكافآت:

- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف التي المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- ان تكون المكافآت متناسبة مع نشاطات البنك والمهارات اللازمة لإدارته.
- الأخذ بعين الاعتبار القطاع المصرفي وحجم البنك وخبرة أعضاء المجلس.
- أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية (بموجب ترخيص مهني) يُكلف بها في البنك وذلك بالإضافة إلى المكافآت التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في المجلس وفي اللجان المشكلة من قبل المجلس، وفقاً لنظام الشركات والنظام الأساس للبنك.
- يجوز ان تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- يجب ان تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي يحققها البنك، أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية البنك.
- إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره ويتعين عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.
- إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادةها للبنك، ويحق للبنك مطالبته بردها.
- يجب ان يوضح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.

5.3.2 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

- يستحق كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة بدل حضور ثابت مقابل حضوره لكل اجتماع من اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس سواء أكان ذلك الحضور بصفة شخصية أو عبر وسائل التقنية الحديثة على النحو الذي يحدده مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- المبلغ الإجمالي الذي يتلقاه كل عضو في مجلس الإدارة يجب ألا يتجاوز 1,500,000 ريال سعودي سنوياً. لا يشمل هذا الحد التكاليف والنفقات المتعلقة بالسفر والإقامة.
- يجوز للمجلس بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت تحديد مكافأة خاصة لرئيس مجلس الإدارة بالإضافة إلى المكافأة المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة.
- لا يخصص لأعضاء مجلس الإدارة أية مكافآت إضافية مقابل عضويتهم بلجان المجلس حيث ستضمن المكافآت السنوية أية مكافآت أخرى مدفوعة للعضو مقابل مشاركته في لجان المجلس.
- يتعين تعويض أعضاء مجلس الإدارة عن نفقاتهم الفعلية والتي تشمل على نفقات السفر أو الإقامة المتكبدة لحضور اجتماعات المجلس وأداء مهامهم.

5.3.3 مكافآت الاعضاء الخارجيين في لجنة المراجعة

- يتقاضى الاعضاء الخارجيين في لجنة المراجعة مكافأة سنوية مقابل عضويتهم في لجنة المراجعة على النحو الذي يحدده مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- يتقاضى الاعضاء الخارجيين في لجنة المراجعة بدل حضور ثابت مقابل حضورهم لكل اجتماع من اجتماعات لجنة المراجعة سواء أكان ذلك الحضور بصفة شخصية أو عبر وسائل التقنية الحديثة على النحو الذي يحدده مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- يتعين تعويض الاعضاء الخارجيين في لجنة المراجعة عن نفقاتهم الفعلية والتي تشمل على نفقات السفر أو الإقامة المتكبدة لحضور تلك الاجتماعات وأداء مهامهم.

5.3.4 مكافآت الاعضاء الخارجيين في لجان المجلس الأخرى

- (أ) يتقاضى الاعضاء الخارجيين للجان مجلس الإدارة على مكافأة سنوية مقابل عضويتهم باللجنة على النحو الذي يحدده مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- (ب) يتقاضى الاعضاء الخارجيين للجان مجلس الإدارة بدل حضور ثابت مقابل حضورهم لكل اجتماع من اجتماعات اللجان سواء أكان ذلك الحضور بصفة شخصية أو عبر وسائل التقنية الحديثة على النحو الذي يحدده مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- (ج) يتعين تعويض الاعضاء الخارجيين بلجان مجلس الإدارة عن نفقاتهم الفعلية والتي تشمل على نفقات السفر أو الإقامة المتكبدة لحضور تلك الاجتماعات لأداء مهامهم.

5.3.5 دفع المكافآت

يتم دفع المكافآت بالريال السعودي عن طريق إيداع مباشر في الحساب المصرفي الذي يحدده الشخص المعني.

5.3.6 التأمين الطبي

- (أ) لضمان صحة أعضاء مجلس الإدارة والمعالين المؤهلين، يمكن تسجيل عضو مجلس الإدارة ومعاليه المؤهلين في وثيقة التأمين الطبي لمجموعة البنك السعودي الفرنسي.
- (ب) البنك السعودي الفرنسي سيتحمل تكلفة وثيقة التأمين الطبي نيابة عن عضو مجلس الإدارة ومعاليه المؤهلين.
- (ج) يشترط لاستمرار هذه الميزة موافقة مقدم الخدمة التأمينية واستيفاء شروطها.
- (د) تغطي خطة التأمين الطبي النفقات والشروط الطبية ذات الصلة (تخضع للشمول والاستثناءات)، حسب تفاصيل التغطية.

6. الإفصاح عن المكافآت

يتعين على المجلس ضمان ما يلي:

- 6.1 الإفصاح في التقرير السنوي لمجلس الإدارة عن تفاصيل سياسة المكافآت، وحساب تفصيلي لجميع المبالغ التي تلقاها أعضاء مجلس الإدارة أو يحق لهم الحصول عليها خلال السنة المالية على شكل مكافآت، وبدلات الاجتماعات، وبدلات النفقات، ومزايا أخرى. كما يجب أن يتضمن التقرير بياناً بالمبالغ التي حصل عليها أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.
- 6.2 لا بد أن تتوافق الإفصاحات عن مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان التابعة له مع متطلبات الإفصاح التي وضعها الجهات المنظمة ذات الصلة. بما في ذلك تقديم تقارير إلى البنك المركزي السعودي عن إجمالي المكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان المجلس على أساس سنوي (نهاية مارس) وفقاً للنموذج الذي وضعه البنك المركزي السعودي.

لمزيد من التفاصيل، يرجى الرجوع إلى سياسة الشفافية والإفصاح.