

تقرير حوكمة الشركات

ممارسة الحوكمة السليمة

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.

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

في عام ٢٠١٠ أدخل مصرف البحرين المركزي معايير جديدة لحوكمة البنوك العاملة في البحرين، في حين ان بنك الخليج الدولي قد سبق له وضع 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 دليل مفصل لسياسات المؤسسة وسياسات التشغيل، وذلك 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 خاصة للحوكمة 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. ولقد وافق مجلس الإدارة على آخر التحديثات واعتمدها في ديسمبر ٢٠١٥.

وتم نشر لائحة صلاحيات مجلس الإدارة بأكملها على موقع البنك الإلكتروني (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 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.

منذ انشائه كانت الحوكمة السليمة هي الأساس الذي استند عليه بنك الخليج الدولي في تحقيق المصداقية والكفاءة التنظيمية وتحقيق العدالة لكافة الأطراف.

- تمتلك إدارة البنك هيكلًا تنظيميًا مناسبًا وفعالًا مسؤول عن الإدارة اليومية لأعمال البنك وتنفيذ استراتيجيته وسياسة وأعمال الرقابة الداخلية التي يقرها مجلس الإدارة.
 - هناك تقسيم واضح بين مهام ومسؤوليات مجلس الإدارة ومهام ومسؤوليات الإدارة التنفيذية من جهة، وبين مهام ومسؤوليات رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي من جهة أخرى.
 - هناك صلاحيات ومسؤوليات محددة وموثقة (وكذلك صلاحيات التفويض) للإدارة التنفيذية العليا.
- ونورد الهيكل التنظيمي وهيكل الحوكمة للبنك في الصفحة رقم 0٧ 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 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. وتم تعيين الأستاذ عبدالعزيز الحليسي الرئيس التنفيذي للبنك في نوفمبر ٢٠١٦ عضو في مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات وكان ذلك بعد استقالة سعادة الأستاذ سليمان الحمدان. كما قام مجلس الإدارة في ديسمبر ٢٠١٦ بتقييم وإعادة تشكيل لجان المجلس بما في ذلك إعادة انتخاب نائب رئيس جديد للمجلس هو البروفيسور/ عبدالله عبدالقادر ليحل محل سعادة الأستاذ سليمان الحمدان.

وأبرم البنك اتفاقية خطية لتعيين كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة تحدد صلاحيات وواجبات ومسؤوليات وعمليات مساءلة أعضاء مجلس الإدارة بالإضافة إلى المسائل الأخرى التي تتعلق بتعيينهم بما في ذلك تحديد فترة العضوية والوقت المخصص والمتوقع 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 سبعة أعضاء ستة منهم تنفيذيون بما في ذلك الرئيس ونائبه وعضو تنفيذي واحد، ويتمتعون معًا بخبرات وإدارة واسعة وقدرات مهنية متنوعة. ويمكن الحصول على المزيد من المعلومات عن خبرات أعضاء مجلس الإدارة من سيرهم الذاتية المثبتة في الصفحة رقم 0٢ من هذا التقرير السنوي.

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 PD-١,٣,٨ من الدليل الإرشادي لمصرف البحرين المركزي المجلد الأول، كما يفصح مجلس الإدارة للسادة المساهمين عن المعلومات المطلوب الإفصاح عنها لهم سنويًا وفقًا لقسم PD-٦,١,١ 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%

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 مجلس الإدارة 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.

تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

استقلالية أعضاء مجلس الإدارة

تخضع معايير استقلالية الأعضاء للمراجعة السنوية من قبل مجلس الإدارة وبتاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠١٦ ضم مجلس الإدارة عضوين غير مستقلين وفقا للأنظمة الرقابية لمصرف البحرين المركزي فيما تم تصنيف بقية الأعضاء كمستقلين (راجع الجدول أدناه).

مسؤوليات مجلس الإدارة

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

ويقوم مجلس الإدارة بتحديد أهداف البنك واعتماد الاستراتيجية العامة ومراجعتها سنويا، 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 ضروريا للتمكن من إعداد البيانات المالية الموحدة بدون أخطاء جوهرية سواء بسبب الاحتيال أو خلفه.

ويقوم مجلس الإدارة بالدعوى لانعقاد اجتماعات الجمعية العامة ويعد جداول الأعمال لهذه الاجتماعات حيث يضمن المساواة في المعاملة بين جميع المساهمين مهما تفاوتت نسب مساهمتهم.

وأخيرا، يمارس مجلس الإدارة مسؤولياته كهيئة إشرافية يفوض لإدارة البنك مسؤولية القيام بالمهام اليومية المطلوبة منها حسب السياسات والقواعد التي يضيفها المجلس.

عند التحضير لعقد اجتماع لمجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه، يتم تزويد أعضاء المجلس بالتقارير الدورية وكافة المعلومات اللازمة لهذه الاجتماعات مسبقا، 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، وفقا للنظام الأساسي للبنك ما لا يقل عن أربعة اجتماعات سنويا، ويجوز له أن يعقد اجتماعات إضافية إذا دعت الحاجة إلى ذلك.

لم يناقش مجلس الإدارة خلال عام ٢٠١٦ أية مسائل خارجة عن نطاق الأعمال العادية.

يتضمن الجدول التالي قائمة بأعضاء الإدارة وسجل حضورهم للاجتماعات خلال عام ٢٠١٦:

جدول حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان التابعة له خلال الفترة من يناير إلى ديسمبر ٢٠١٦

أعضاء مجلس الإدارة	اجتماعات مجلس الإدارة	اجتماعات اللجنة التنفيذية	اجتماعات لجنة التدقيق	اجتماعات لجنة الترشيح والمكافآت	اجتماعات لجنة سياسات المخاطر	اجتماعات لجنة حوكمة الشركات	تنفيذي / غير تنفيذي	مستقل / غير مستقل
معالي الأستاذ جمال بن عبدالله السحيمي رئيس مجلس الإدارة	(٦)٤	(٦)٤					غير تنفيذي	مستقل
معالي الأستاذ سليمان بن عبدالله الحمدان نائب رئيس مجلس الإدارة*	(٥)٥	(٥)٥		(٥)٥			غير تنفيذي	مستقل
البروفيسور عبدالله بن حسن عبدالقادر	(٦)٦	(٦)٦	(٧)٧			(٢)٢	غير تنفيذي	مستقل
الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل	(٦)٥	(٦)٥		(٥)٥	(٤)٤	(٢)١	غير تنفيذي	مستقل
الأستاذ خالد بن صالح المديفر	(٦)٦	(٦)٦	(٧)٧	(٥)٥		(٢)٢	غير تنفيذي	مستقل
الأستاذ عمر هدير الفارسي	(٦)٥	(٦)٥	(٧)٦		(٤)٣		غير تنفيذي	مستقل
الدكتور يحيى بن عبدالله يحيى	(٦)٥	(٦)٥			(٤)٣		غير تنفيذي	غير مستقل
الأستاذ عبدالعزيز الحليسي**	(١)١	(١)١					تنفيذي	غير مستقل

* انتهت فترة العضوية في المجلس في نوفمبر ٢٠١٦

** تم تعيينه في نوفمبر ٢٠١٦

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

لجان مجلس الإدارة

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

أعضاء لجان مجلس الإدارة (يناير - ديسمبر ٢٠١٦)

اسم اللجنة	أعضاء اللجنة	مراكز الأعضاء
اللجنة التنفيذية	معالي الأستاذ جماز بن عبدالله السحيمي معالي الأستاذ سليمان بن عبدالله الحمدان* البروفيسور عبدالله بن حسن العبدالقادر الأستاذ عمر هدير الفارسي الأستاذ عبدالعزيز الحليسي**	رئيس عضو عضو عضو
لجنة التدقيق	البروفيسور عبدالله بن حسن العبدالقادر الأستاذ خالد بن صالح المديفر الأستاذ عمر هدير الفارسي	رئيس عضو عضو
لجنة الترشيح والمكافآت	معالي الأستاذ سليمان بن عبدالله الحمدان* الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل الأستاذ خالد بن صالح المديفر	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	البروفيسور عبدالله بن حسن العبدالقادر الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل الأستاذ خالد بن صالح المديفر	رئيس عضو عضو

* انتهت فترة العضوية في المجلس في نوفمبر ٢٠١٦

** تم تعيينه في عضوية اللجنة في ديسمبر ٢٠١٦

اجتماعات المجلس ولجانه خلال عام ٢٠١٦

نوع الاجتماع	تاريخ الاجتماع	نوع الاجتماع	تاريخ الاجتماع
مجلس الإدارة	١- ١٢ فبراير ٢٠١٦ ٢- ٢٧ مارس ٢٠١٦ ٣- ٢٢ إبريل ٢٠١٦ ٤- ٢٦ إبريل ٢٠١٦ ٥- ١٤ أكتوبر ٢٠١٦ ٦- ٢٣ ديسمبر ٢٠١٦	لجنة الترشيح والمكافآت	١- ١١ فبراير ٢٠١٦ ٢- ١٠ مارس ٢٠١٦ ٣- ٢١ إبريل ٢٠١٦ ٤- ٢٦ يوليو ٢٠١٦ ٥- ١٣ أكتوبر ٢٠١٦
اللجنة التنفيذية	١- ١٢ فبراير ٢٠١٦ ٢- ٢٧ مارس ٢٠١٦ ٣- ٢٢ إبريل ٢٠١٦ ٤- ٢٦ يوليو ٢٠١٦ ٥- ١٤ أكتوبر ٢٠١٦ ٦- ٢٣ ديسمبر ٢٠١٦	لجنة سياسات المخاطر	١- ١١ فبراير ٢٠١٦ ٢- ٢١ إبريل ٢٠١٦ ٣- ٢٥ يوليو ٢٠١٦ ٤- ١٣ أكتوبر ٢٠١٦
لجنة التدقيق	١- ١١ فبراير ٢٠١٦ ٢- ١٠ مارس ٢٠١٦ ٣- ٢١ إبريل ٢٠١٦ ٤- ٢ يونيو ٢٠١٦ ٥- ٢٥ يوليو ٢٠١٦ ٦- ١٣ أكتوبر ٢٠١٦ ٧- ١٦ ديسمبر ٢٠١٦	لجنة حوكمة الشركات	١- ١١ فبراير ٢٠١٦ ٢- ١٦ ديسمبر ٢٠١٦

تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

اللجنة التنفيذية

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

- مساعدة مجلس الإدارة في وضع السياسات التنفيذية للبنك ومتابعة تنفيذها.
- تقديم المساعدة لمجلس الإدارة من خلال مراجعة وتقييم وتقديم التوصيات إلى المجلس بشأن القضايا الاستراتيجية للبنك، أو بشأن التطورات الهامة في توجهات وأهداف البنك الاستراتيجية.
- الموافقة على مبالغ الائتمان التي تتجاوز صلاحيات الرئيس التنفيذي للبنك وذلك في نطاق الحدود المخولة لها من قبل مجلس الإدارة.
- تنفيذ المهام الإضافية التي يكلفها بها مجلس الإدارة.
- ممارسة صلاحيات مجلس الإدارة لمعالجة القضايا التي لم يصدر فيها المجلس قراراً 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:

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

توفر لائحة صلاحيات اللجنة التفاصيل الضرورية بشأن عمليات إعداد التقارير المالية وطرق تطويرها، إضافة إلى المسؤوليات بشأن الالتزامات القانونية والأخلاقية. يخضع رئيس دائرة 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 فيما يتعلق بالضوابط المتبعة لضمان الالتزام بحدود المخاطر التي يحددها البنك والمحددات والحدود التي يمارس البنك في إطارها أنشطته. وتعمل اللجنة بصورة مستمرة على:

- ضمان قيام البنك بصياغة سياسات واقعية لإدارة المخاطر ذات الأهمية والموافقة عليها.
- استلام ومراجعة وبحث وتقديم التوصيات لمجلس الإدارة بشأن المقترحات بتعديل حدود المخاطر المسموح بها.
- مراقبة ما إذا كانت الإدارة تحافظ على ثقافة تشجع وتكافئ مناقشة المخاطر المحتملة والإبلاغ عنها وإدارتها بفعالية.
- 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.
- ضمان قيام الإدارة بإبلاغ اللجنة على أي استثناء أو تجاوز ملحوظ لحدود المخاطر المسموح بها لمراجعتها.
- التأكد من قيام الإدارة بإعلام اللجنة دورياً على كافة المخاطر ذات الأهمية التي قد تواجه أعمال البنك والإطلاع على الإجراءات المتخذة لمعالجتها بشكل فعال.
- مراجعة حدود المخاطر المسموح بها والمخاطر التي قد يتعرض لها البنك نتيجة لأنشطته، وتشمل:
 - مراجعة تقارير التعرض للمخاطر الائتمانية على أساس الدولة، التصنيف الائتماني، الصناعة/التركيز، القروض المتعثرة وكذلك تقارير اختبار التحمل.
 - استلام التقارير بشأن السيولة ومخاطر السوق (VaR).
 - استلام التقارير بشأن إدارة المخاطر التشغيلية.
 - استلام التقارير بشأن مخاطر أمن المعلومات.
 - استلام التقارير بشأن المخاطر الاستراتيجية.
 - استلام التقارير بشأن مقاييس حدود المخاطر.
 - استلام التقارير بشأن التغيير في موافقات الائتمان أو تمديد الائتمان، ومقاييس مخاطر الائتمان والسوق، وإجراءات مراقبة المخاطر.

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 الكفؤ من أجل تنفيذ استراتيجية البنك وتحقيق أهدافه. وتشمل مسؤوليات اللجنة، كما هو مبين في لائحة مهام عمل اللجنة، ما يلي:

شؤون التعيين:

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

شؤون المكافآت:

- مراجعة وتقديم التوصيات إلى مجلس الإدارة بشأن ما يلي:
- سياسة المكافآت والحوافز التنفيذية التي تتضمن المكافآت الثابتة والمتغيرة للأشخاص المعتمدين و/أو متحملي المخاطر الجوهرية.
- السياسات المتعلقة بتعيين والاحتفاظ وتقييم الأداء وعزل أعضاء مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي وفريق الإدارة العليا.
- اعتماد نظام المكافآت ومراقبته ومراجعتها لضمان عمل هذا النظام وفق المخطط له.
- اعتماد مبالغ المكافآت لكل شخص مُعتمد ومتحمل للمخاطر الجوهرية وكذلك إجمالي المكافآت المتغيرة المقرر توزيعها مع الأخذ في الاعتبار لإجمالي المكافآت بما يشمل الرواتب والرسوم والمصاريف والمكافأة السنوية وغيرها من مزايا الموظفين.
- 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.

لجنة حوكمة الشركات

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

- الإشراف على تطوير ومتابعة سياسات حوكمة الشركات.
- مراقبة التزام البنك بالمتطلبات الرقابية المتعلقة بحوكمة الشركات.
- مراجعة مهام وتقييم أداء عمل المجلس ولجانه والتوصية إلى المجلس بالتحديثات الضرورية لتحسين نظام ومهام عمل المجلس ولجانه.
- مراجعة تصنيف أعضاء مجلس الإدارة ومراجعة البيانات الصادرة عن أعضاء المجلس وأعضاء الإدارة العليا بشأن أنشطتهم ومصالحهم الخارجية للتحقق من مدى وجود أي تضارب في المصالح واتخاذ الخطوات المناسبة في هذا الصدد.
- الإشراف على إعداد التقارير العامة للبنك بشأن مسائل حوكمة الشركات.

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، تضمن تقييم أداء أعضاء المجلس معايير تقييم يمكن قياسها وتقييماً ذاتياً ورأي 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 (مثل التحديثات التي تطرأ على معايير المحاسبة الدولية ولوائح المكافآت الصادرة عن مصرف البحرين المركزي).

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.

تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

الإدارة العليا

تتولى الإدارة العليا مسؤولية إدارة أعمال البنك اليومية والمفوضة إليها 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 تقنية المعلومات، ورئيس الموارد البشرية، وقد وردت تفاصيل السيرة الذاتية للمدراء التنفيذيين في الصفحة رقم 0٤ من التقرير السنوي.

ولمساعدة الرئيس التنفيذي تم تشكيل اللجان الإدارية التالية:

- لجنة الإدارة
- لجنة المخاطر للمجموعة
- لجنة الموجودات والمطلوبات
- لجنة الموارد البشرية
- لجنة أمن المعلومات
- لجنة المخاطر التشغيلية

وتستمد هذه اللجان صلاحياتها من الرئيس التنفيذي 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 للمساعدة والمساهمة في الأمور التالية:

- تحديد الأهداف الاستراتيجية وتوجه البنك.
 - وضع الميزانية السنوية وخطة العمل للبنك.
 - ضمان وجود وتنفيذ السياسات العليا الخاصة بكافة أعمال للبنك.
 - وضع الأطر الخاصة بإدارة المخاطر والعوائد المستهدفة في نطاق السياسة المسموح بها.
 - تحديد المعايير العامة لتقييم الأداء استناداً على مستوى المخاطر المحدد.
 - المراجعة الدورية لأداء الأقسام المختلفة واتخاذ الإجراءات اللازمة عند الحاجة.
 - التأكد من أن البنك ينفذ جميع أنشطته وفقاً لأعلى المعايير الأخلاقية والالتزام بالقوانين وبقواعد السلوك المهني.
 - العمل على جعل البنك مثلاً يحتذى به في الالتزام بأفضل الممارسات المهنية وخدمة العملاء.
- كما أشارت خطابات التعيين 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 روعيت في وضع هذه السياسة.

اتبعت البنك ممارسات المكافآت السليمة الصادرة عن مصرف البحرين المركزي في عام ٢٠١٤، وقام بتحديث إطار العمل الخاص لديه بالمكافآت المتغيرة. وقد اعتمد مجلس الإدارة إطار عمل سياسة ومكونات التحفيز المعدلة وحصل على موافقة المساهمين عليها في اجتماع الجمعية العامة في ٢٠١٥، وفيما يلي ملخص لأهم سمات إطار العمل الخاص بالمكافآت.

استراتيجية المكافآت

إن من سياسة البنك في الأجور والمكافآت تقديم مستوى تنافسي من إجمالي الأجور لجذب والحفاظ على الموظفين الكفاء المؤهلين وتحفيزهم. فالدافع الرئيسي وراء سياسة البنك للمكافآت المتغيرة هو الثقافة القائمة على مستوى الأداء التي توأمت بين مصالح الموظفين ومصالح مساهمي البنك. وتساهم هذه العناصر في تحقيق الأهداف الموضوعة 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 هما العاملان الأساسيان 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
- برنامج أسهم المنحة المؤجلة

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

وتأخذ سياسة المكافآت لدى البنك بعين الاعتبار دور كل موظف وتحدد التوجيهات بناء على مدى كون الموظف متحمل لمخاطر جوهرية و/أو شخصي 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 دوائر الأعمال العامة وأي شخص يقع ضمن إدارته ممن لهم أثر ملموس على حجم المخاطر لدى البنك.

مكافآت مجلس الإدارة

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

- أتعاب حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان التابعة له.
- علاوة تغطية نفقات السفر والإقامة 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 ٢٠١٦، ١٠ مليون دولار أمريكي [٢٠١٥: ٨,٦ مليون دولار أمريكي] من بينها ٣ مليون دولار أمريكي [٢٠١٥: ٣,٣ 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 لدوائر 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. وتتضمن عملية إدارة الأداء تحديد الأهداف بالشكل المناسب لوحدة الأعمال ذات الصلة والموظفين المعنيين.

يبدأ البنك عند تحديد مقدار المكافآت المتغيرة بوضع أهداف محددة ووضع مقاييس 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.

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. ويُراعى في هذا التقييم الالتزام بقيم البنك ومقاييس المخاطر والامتثال، 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 بناء على كيفية تحقيق ذلك إذ من شأن هذه النقطة الأخيرة أن تسهم 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 ٤٥,٠٠٠ دولار أمريكي [٢٠١٥: ٤٥,٠٠٠ دولار أمريكي].

المستشارون الخارجيون

تم تعيين مستشارين خلال عام ٢٠١٤ لتقديم المشورة إلى البنك بشأن التعديلات المدخلة على سياسة المكافآت المتغيرة لديه حتى تتماشى مع الممارسات السليمة للمكافآت الصادرة عن مصرف البحرين المركزي ومع المعايير المعهودة في المجال. واشتمل على المساعدة في وضع خطة مناسبة للحوافز على أساس منح الأسهم. كما عينت لجنة الترشيح والمكافآت مستشارين خلال العام لأداء مقارنة مرجعية للأجر من أجل مساعدتهم في مراجعة إجمالي الأجر والمكافآت التي يقدمها البنك.

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 تحدد اللوائح المحلية السارية والقواعد المتبعة في السوق.

تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

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

يتبع البنك اجراءات رسمية وشفافة لتعديل حزمة المكافآت حسب جودة الأرباح. ويسعى البنك إلى دفع المكافآت من الأرباح المحققة والمستدامة. فإذا كانت الأرباح ليست بالمستوى المطلوب، فسوف 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 تنقلص 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.

ويطلع 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 والامتثال والاعتبارات الأخلاقية وكذلك بيئة السوق والبيئة الرقابية فضلاً عن مهام القيمة المضافة الخاصة بكل إدارة.

المكافآت المتغيرة لإدارات الأعمال

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

إطار تقييم المخاطر

يوازى إطار تقييم المخاطر لدى البنك بين المكافآت المتغيرة وحجم المخاطر التي يواجهها لبنك وتضمن أيضاً سياسة المكافآت لدى البنك تقليل 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 كون سياسة المكافآت المتغيرة منسجمة مع توزيع مخاطر البنك. ويضمن تطبيق إطار وعمليات تقييم المخاطر حسب التوقعات المستقبلية والتقييم بأثر رجعي، التقييم الدقيق لممارسات المكافآت القائمة على الإيرادات المستقبلية المحتملة والتي تكون ذات توقيت وتحقق غير مضمون.

تأخذ تعديلات المخاطر بعين الاعتبار 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 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.

يراعى في تحديد حجم حزمة المكافآت المتغيرة وتخصيصها 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 دوراً على أداء البنك بالاعتماد على إطار إدارة المخاطر. وتستخدم لجنة الترشيح والمكافآت هذه المعلومات عند النظر في المكافآت لضمان الموازنة بين العوائد والمخاطر والمكافآت.

التعديلات حسب المخاطر

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

وفي السنوات التي يعاني فيها البنك من خسائر جوهريّة 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 ستنخفض معدلات أداء الموظف
 - هبوط قيمة الأسهم أو المكافآت المؤجلة
 - تغيرات محتملة في فترات الاستحقاق والتأجيل الإضافي المطبق 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:

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 (٦) 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).

- زيادة / تقليل التعديل على تقييم المخاطر بأثر رجعي
- امكانية إجراء تأجيلات اضافية أو زيادة مبلغ مكافآت الأسهم
- الاستعادة من خلال تعديلات 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 حالاتٍ 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 حالاتٍ معينة، وفيما يلي بعض الحالات دون حصر:

- وجود أدلة معقولة بسوء تصرف الموظف أو ارتكابه لخطأ جوهري مما يتسبب في الإضرار بسمعة البنك أو حيثما تصل تصرفات الموظف إلى حد سوء السلوك أو عدم الكفاءة أو الإهمال.
- تعرض إدارة عمل الموظف لتراجع جوهري في الأداء المالي أو 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.

تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

المكافآت المؤجلة

يخضع الموظفون من الدرجة الاثنا عشر (١٢) فما فوق لتأجيل المكافأة المتغيرة وذلك على النحو التالي:

مكونات المكافآت المتغيرة	تخصيص المكافأة المتغيرة				
	الرئيس التنفيذي والمدراء التنفيذيون وأعلى خمس موظفين مرتباً من إدارات الأعمال	الدرجة ١٢ فأعلى	مدة التأجيل	الاحتجاز	الضبط
النقد المقدم	%٤٠	%٠	لا يوجد	-	نعم
الأسهم المقدمة	-	%١٠	لا يوجد	٦ أشهر	نعم
النقد المؤجل	%١٠	-	٣ سنوات*	-	نعم
الأسهم المؤجلة	%٠	%٤٠	٣ سنوات*	٦ أشهر	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	
ألف دولار أمريكي	
٢٠١٥	٢٠١٦
٤٣٤	٤٤٣
١,١٤٨	١,٢٠٩
٩٩٥	١,٢٧٢
٢,٥٧٧	٢,٩٢٤

- أتعاب حضور جلسات المجلس
- أتعاب سنوية ثابتة
- أخرى*

الإجمالي

* يمثل بدل تغطية مصاريف السفر والإقامة أثناء حضور اجتماعات المجلس واللجان.

الموظفون

٢٠١٦										عدد الموظفين	ألف دولار أمريكي
مكافآت متغيرة					مكافآت مضمونة	مكافآت ممنوحة عند التوظيف	مكافآت ثابتة		الإجمالي		
مؤجلة		مقدمة					(نقداً / أسهم)	(نقداً / أسهم)		أخرى	نقداً
أخرى	أسهم	نقداً	أسهم	نقداً	(نقداً / أسهم)	(نقداً / أسهم)	أخرى	نقداً	الإجمالي		
٤,٩١١	-	٩٨٧	١٨٩	١٠	٨٠٧	-	-	٢٦٩	٢,٦٤٩	٥	الاشخاص المعتمدين
٣,٣٣٦	-	٢٦٤	٢٩	٣٠	٢٩١	-	-	٣٠١	٢,٤٢١	١٠	- وحدات الأعمال
٢,٦٦٩	-	١٩٢	٨	٣٨	٢٢٣	-	-	٢١٩	١,٩٨٩	٨	- الرقابة والدعم
٣٧,١١٩	-	١٧٢	-	٤٣	٢,٨٨٠	-	-	٥,٣٣٤	٢٨,٦٩٠	٢٥٥	المتحملون لمخاطر جوهريّة
٨٧,٦٥٠	-	-	-	-	٩,٤٣١	-	-	١٢,٦٧٦	٦٥,٥٤٣	٨٣٣	موظفون آخرون
١٣٥,٦٨٥	-	١,٦١٥	٢٢٦	١٢١	١٣,٦٣٢	-	-	١٨,٧٩٩	١٠١,٢٩٢	١,١١١	موظفون في الخارج
											الإجمالي

تشمل تكاليف الموظفين الأخرى المذكورة في بيان الدخل الموحد والتي لم يتم ذكرها في الجدول السابق والبالغة ١,٣ مليون دولار أمريكي، تكاليف الموظفين غير المباشرة مثل التدريب والتوظيف واشتراكات التأمين على الحياة والاختلاف بين نفقات الموظفين المستحقة والمبالغ المدفوعة.

٢٠١٥										
ألف دولار أمريكي	مكافآت متغيرة									
	مؤجلة		مقدمة		مكافآت مضمونة	مكافآت ممنوحة عند التوظيف (نقداً / أسهم)	مكافآت ثابتة		عدد الموظفين	
	أخرى	أسهم	نقداً	أسهم			أخرى	نقداً		
الإجمالي										
٥,٤٧٩	-	٩٧٦	١٨٤	١٤	٨٠٧	-	-	٣٣٥	٣,١٦٢	٨
٤,٦٥٢	-	٣٥٣	٣٠	٥١	٤٣٥	-	-	٣٧١	٣,٤١١	١٣
٢,٥٦٠	-	١٨٩	١٣	٣١	٢٠٧	-	-	٢٦٢	١,٨٥٩	٨
٣٤,٨١٢	-	١٩٩	-	٥٠	٢,٩٥٨	-	-	٤,٤٤١	٢٧,١٦٥	٢٥٤
٧٤,٨٤١	-	-	-	-	٧,٨١٥	-	-	١١,٣٩٩	٥٥,٦٢٧	٨٢٣
١٢٢,٣٤٤	-	١,٧١٧	٢٢٧	١٤٦	١٢,٢٢٢	-	-	١٦,٨٠٧	٩١,٢٢٤	١,١٠٦

تشمل تكاليف الموظفين الأخرى المذكورة في بيان الدخل الموحد والتي لم يتم ذكرها في الجدول السابق والبالغة ٦,١ مليون دولار أمريكي، تكاليف الموظفين غير المباشرة مثل التدريب والتوظيف واشتراكات التأمين على الحياة والاختلاف بين نفقات الموظفين المستحقة والمبالغ المدفوعة.

المكافآت المؤجلة

٢٠١٦					
المجموع ألف دولار أمريكي	أخرى ألف دولار أمريكي	أسهم		نقداً ألف دولار أمريكي	
		ألف دولار أمريكي	العدد		
١,٩٥٦	-	١,٧٣٣	١,٧٩٤,٤٥٨	٢٢٣	الرصيد الافتتاحي
٢,٠٩٠	-	١,٨٦٣	١,٩٢٨,٧٤٤	٢٢٧	المكافآت التي تم منحها
(٧٩٩)	-	(٧٢٤)	(٧٤٩,٣٧٢)	(٧٥)	المكافآت التي تم دفعها/إصدارها
-	-	-	-	-	تعديلات الخدمة والأداء والمخاطر
(٩)	-	(٩)	-	-	تغييرات في قيمة المكافآت غير المستحقة
٣,٢٣٨	-	٢,٨٦٣	٢,٩٧٣,٨٣٠	٣٧٥	الرصيد الختامي*

* تم احتساب الرصيد الختامي لقيمة الأسهم بناءً على صافي قيمة الأصول كما في ٣١-١٢-٢٠١٦

مكافآت نهاية الخدمة

بلغت تكاليف مكافآت نهاية الخدمة خلال العام ٥٦٣,٤١٩ دولار أمريكي [٢٠١٥: ٢١٩,٨٧٨ دولار أمريكي]، منها تم دفع مبلغ وقدره ٢٢٢,٧١٦ دولار أمريكي [٢٠١٥: ١٥٣,٦٤٥ دولار أمريكي] كأعلى مكافأة منحت لموظف واحد.

تقرير حوكمة الشركات (تتمة)

الإتصال المؤسسي

يلتزم البنك بسياسة إعلامية تتماشى مع متطلبات مصرف البحرين المركزي وتضمن الإفصاح والتواصل مع كل من لهم علاقة بالبنك بشفاافية وشمولية وبتوقيت مناسب لتعكس بشكل صحيح طبيعة الأعمال والتعقيدات والمخاطر التي تنطوي عليها أنشطة البنك، وتشمل وسائل الإفصاح التقرير السنوي وكتيبات البنك والنشرة الدورية والبيانات التي توزع على وسائل الإعلام.

كذلك يتسم الموقع الإلكتروني للبنك (www.gib.com) بالشفافية ويوفر معلومات شاملة عن البنك وإنجازاته ورؤيته ورسالته وقيمه واستراتيجيته وأهدافه وقواعد السلوك المهني والبيانات المالية لآخر خمسة أعوام على الأقل، بالإضافة إلى البيانات المالية للخمس سنوات السابقة على الأقل والنشرات الصحفية.

قواعد السلوك المهني

يتوفر في الموقع الإلكتروني للبنك معلومات عن 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 والجمهور والدول التي يعمل بها البنك) والالتزام بكافة القوانين والأنظمة ذات الصلة.

وتفصّل قواعد السلوك مجموعة من الشئون المتعلقة بتطبيق القانون والالتزام بأفضل الممارسات المهنية مثل: تحمل المسؤولية والأمانة والعدل والأخلاق، تجنب تضارب المصالح، المحافظة على ممتلكات البنك وبياناته، الحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالعملاء، الالتزام بقوانين عدم تسريب المعلومات أو الاستفادة منها في الأعمال، الحيلولة دون حدوث عمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب، مكافحة الرشوة والفساد، عدم تلقي الهدايا الثمينة وكشف التجاوزات إن حدثت.

يتم تذكير جميع الموظفين واعضاء مجلس الإدارة سنوياً بواجبهم وفق قواعد السلوك ويطلب من الجميع التوقيع على إقرار باستلامهم نسخة من قواعد السلوك المهني وقراءتها وفهمها، والتعهد بالالتزام بما ورد فيها وكذلك الاقرار 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 بشأن الإفصاح عن أي وظيفة أخرى أو أي نشاط آخر قد يمارسونه من أجل ضمان تجنب تضارب المصالح. وتوجه هذه القرارات إلى قسم الموارد البشرية بالبنك. وبالمثل، فإن جميع أعضاء مجلس الإدارة ولجنة الإدارة يقومون بالتوقيع على إقرار 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 ٢٠١٦.

وتعكس سياسة الإفصاح التي وافق عليها مجلس الإدارة الالتزام 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 سياسة معتمدة من مجلس الإدارة في عملية إقرار المعاملات 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 ومرؤوسيه 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.

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. وبناء 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 للمجموعة اللجوء إلى مجلس الإدارة من خلال لجنة التدقيق إذا استدعى الأمر ذلك.

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.

مكافحة غسل الأموال

تتوافق 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 الإجراءات الأشد 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.

إطار عمل الحوكمة - تقرير المدقق الداخلي

تقوم دائرة 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 مارس من العام ٢٠١٦. 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 ٢٠١٦:

ينص المتطلب رقم "HC-٧٠٢" من قسم الضوابط العليا على ضرورة حضور كافة أعضاء مجلس الإدارة اجتماعات الجمعية العامة وقيامهم بالإجابة على الأسئلة التي يطرحها المساهمون في أي اجتماع مخصص لهم.

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 تضارب بين الوثائق التأسيسية للبنك والقوانين الأخرى في مملكة البحرين، فإن البنك يلتزم بما جاء في الوثائق التأسيسية. ونتيجة لذلك، لم يتم تبني بعض المتطلبات الواردة في القسم "HC-١" و"HC-٤" و"HC-٥" التي تتضارب مع النظام الأساسي للبنك، بما في ذلك طريقة تعيين أعضاء مجلس الإدارة ومتطلبات حضور اجتماعات المجلس ومنع استخدام التفويض في اجتماعات مجلس الإدارة وإجمالي مكافآت أعضاء المجلس.

نبذة عن أعضاء مجلس الإدارة

١. معالي جماز بن عبدالله السحيمي (أ)
رئيس مجلس الإدارة منذ عام ٢٠٠٨
المملكة العربية السعودية

شغل معالي جماز بن عبدالله السحيمي منصب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي لهيئة السوق المالية، وهي الهيئة الرقابية لسوق الأوراق المالية بالمملكة العربية السعودية. وعمل معاليه وكيلاً لمحافظ مؤسسة النقد العربي السعودي بعد أن التحق بمؤسسة النقد كمدير عام للرقابة على البنوك. كما شغل منصب نائب المدير العام لصندوق التنمية الصناعية السعودي وتم تعيينه نائباً لرئيس مجلس إدارة الشركة العربية السعودية للاستثمار (سنابل للاستثمار). في السابق انتخب عضواً في مجالس إدارة العديد من الشركات الرائدة في القطاعين العام والخاص، بما في ذلك الهيئة العامة للاستثمار في المملكة العربية السعودية والمؤسسة العامة للبترول والمعادن والشركة الوطنية للتأمين التعاوني والبنك السعودي العالمي (الذي تم دمجها لاحقاً مع بنك الخليج الدولي في عام ١٩٩٩). ويحمل معالي جماز السحيمي درجة البكالوريوس في الهندسة الكهربائية من جامعة واشنطن في سياتل بالولايات المتحدة الأمريكية. يتمتع معاليه بخبرة مهنية واسعة تصل إلى ٤٢ عاماً.

٢. معالي الأستاذ سليمان بن عبدالله الحمدان
استقال من المجلس في ٢ نوفمبر ٢٠١٦
نائب رئيس مجلس الإدارة منذ عام ٢٠١٥
عضو مجلس الإدارة منذ عام ٢٠٠٩
المملكة العربية السعودية

يتأخر معالي الأستاذ سليمان بن عبدالله الحمدان الهيئة العامة للطيران المدني في المملكة العربية السعودية بعد أن شغل مناصب عدة من ضمنها منصب عضو مجلس إدارة والرئيس التنفيذي لمجموعة الشركة الوطنية للخدمات الجوية (ناس القابضة) في المملكة العربية السعودية، وكان أيضاً عضواً في الهيئة الاستشارية للمجلس الاقتصادي الأعلى سابقاً، وقبل ذلك شغل عدة مناصب في البنك السعودي البريطاني، بما في ذلك نائب العضو المنتدب ومدير عام الخدمات المصرفية الشخصية، كما عمل سابقاً في الصندوق السعودي للتنمية، وشغل معالي سليمان الحمدان عضو مجلس الأمناء في جامعة الإمامة وكذلك عضو سابق في الهيئة الاستشارية لكلية الإدارة الصناعية في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن وكذلك عضو الهيئة الاستشارية لكلية إدارة الأعمال في جامعة الأمير سلطان في المملكة العربية السعودية. كما شغل معالي الأستاذ سليمان الحمدان سابقاً منصب رئيس مجلس إدارة شركة السعودي الهولندي المالية وعضوية مجلس إدارة شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة والشركة الأهلية للتأمين التعاوني. حصل على بكالوريوس في العلوم الإدارية من جامعة الملك سعود وماجستير في إدارة الأعمال من جامعة نيوهيفين بالولايات المتحدة الأمريكية. يتمتع معاليه بخبرة مهنية واسعة تصل إلى ٣٧ عاماً.

٣. البروفيسور عبدالله بن حسن عبدالقادر (أ) (ر) (و)
انتخب نائباً لرئيس مجلس الإدارة في ٢٣ ديسمبر ٢٠١٦
عضو مجلس الإدارة منذ عام ٢٠٠٩
المملكة العربية السعودية

يرأس البروفيسور عبدالقادر مجلس إدارة شركة الاتصالات السعودية. كما يسهم في مجالس الإدارة في عدد من الشركات، منها: الشركة العربية السعودية للاستثمار (سنابل) ومجموعة الفيصلية والشركة السعودية للخطوط الحديدية (سار). ويرأس لجنة السياسات والاشراف في شركة السوق المالية ولجنة مراقبة جودة الأداء المهني بالهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين. وعمل الدكتور عبدالقادر أستاذاً في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن. وكان عضواً في أول مجلس لهيئة السوق المالية السعودية خلال الفترة من عام ٢٠٠٤ - ٢٠٠٩، وأسهم خلال وجوده في الهيئة في إقرار لائحة حوكمة الشركات، وواصل العمل على تعزيز الحوكمة في دول مجلس التعاون رئيساً تنفيذياً مؤسساً لمعهد أعضاء مجلس الإدارة الخليجي. والبروفيسور عبدالقادر حاصل على بكالوريوس وماجستير إدارة الأعمال من جامعة الملك فهد للبترول والمعادن ودكتوراة في إدارة الأعمال من جامعة كولورادو بالولايات المتحدة الأمريكية. يتمتع البروفيسور عبدالقادر بخبرة مهنية واسعة تصل إلى ٣٥ عاماً.

٤. الأستاذ عبدالله بن محمد الزامل (أ) (ع) (و)
عضو مجلس الإدارة منذ عام ٢٠٠٩
المملكة العربية السعودية

يشغل الأستاذ عبدالله محمد الزامل منصب الرئيس التنفيذي وعضو مجلس الإدارة لشركة الزامل للاستثمار الصناعي (شركة مساهمة عامة)، وشغل قبل ذلك منصب الرئيس التنفيذي للعمليات في الشركة. وكان قد عمل في شركة مكيفات الزامل كنائب رئيس أول، وبدأ حياته المهنية في هذه الشركة كمهندس صناعي. وحالياً يشغل عضوية مجالس إدارة العديد من الشركات من بينها الزامل لصناعات الحديدية (مصر وفيتنام) شركة مجموعة العزل الخليجية وشركة الربيع والنصار والزامل للصناعات الخرسانية المحدودة ورئيس مجلس إدارة جي اي بي كاييتال ورئيس مجلس إدارة الشركة السعودية العالمية للموانئ (شركة تضامن بين صندوق الاستثمارات العامة السعودي وهيئة موانئ سنغافورة) وعضو مجلس إدارة بنك الخليج الدولي (مملكة البحرين)، وعضو مجلس إدارة بنك الخليج الدولي (المملكة المتحدة) وعضو مجلس إدارة الهيئة العامة للطيران المدني (هيئة حكومية) إضافة إلى عضوية مجلس إدارة هيئة توليد الوظائف (هيئة حكومية) وعضو مجلس الشرقية (هيئة حكومية) وعضو مجلس إدارة مستشفى الملك فهد (هيئة حكومية) وعضو مجلس إدارة الزامل انفرا (الهند) وعضو مجلس إدارة شركة فيفا البحرين للاتصالات (مملوكة من قبل شركة الاتصالات السعودية). بالإضافة إلى عضوية مجالس الإدارة في المنظمات والمؤسسات الغير الربحية التالية: بنك الطعام السعودي (اطعام) وانديفور السعودية ومدارس الظهران الأهلية. وهو حاصل على بكالوريوس الهندسة الصناعية من جامعة واشنطن بالولايات المتحدة وماجستير إدارة مالية وإدارة أعمال من جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، الظهران، المملكة العربية السعودية. يتمتع الأستاذ الزامل بخبرة مهنية واسعة تصل إلى ٣٠ عاماً.