مجموعة جي أف إتش المالية ش م ب
تقرير حوكمة الشركات للسنة المالية –2022

مجموعة جي أف إتش المالية ش م ب ("جي أف إتش" أو "البنك") تأسست عام 1999 في مملكة البحرين ومسجلة لدى مصرف البحرين المركزي كبنك جملة إسلامي. تتم مزاولة أنشطة أعمال مجموعة جي أف إتش وفقا لمبادئ الشريعة الإسلامية وتشمل الخدمات المالية والتعاملات الاستثمارية والتجارية والأدوات المالية القابلة للتداول، بالإضافة الى التمويل المنظم وإدارة الأوراق المالية والسيولة المصممة لتحقيق عوائد مربحة للمستثمرين.

في عام 2004، تحولت جي أف إتش من شركة مساهمة مقفلة الى شركة مساهمة عامة بأسهم مدرجة حاليا في بورصة البحرين وبورصة الكويت وسوق دبي المالي وسوق أبوظبي للأوراق المالية. بالإضافة إلى ذلك، قامت جي إف إتش في عام 2020 بإصدار صكوك تصل قيمتها إلى 500 مليون دولار أمريكي تم إدراجها في بورصة لندن وناسداك دبي.

بصفتها شركة مساهمة عامة، فإن إطار عمل حوكمة الشركات لمجموعة جي أف إتش مبني على الإرشادات الصادرة عن وزارة الصناعة والتجارة بموجب قانون الشركات التجارية الصادر بالمرسوم رقم (21) لسنة 2001 ("قانون الشركات") وتعديلاته، ولائحة قانون حوكمة الشركات لوزارة الصناعة والتجارة لسنة 2018 الصادر بالمرسوم رقم (19) لسنة 2018، ووحدة الضوابط عالية المستوى ("وحدة الضوابط عالية المستوى") الصادرة عن مصرف البحرين المركزي (مصرف البحرين المركزي) بموجب كتاب القواعد – المجلد 2 لمصرف البحرين المركزي وتعديلاته، وقواعد الإدراج المعتمدة من قبل مجلس إدارة بورصة البحرين في اجتماعه رقم (2019/4) بتاريخ 2019/10/8 وتعديلاتها.

فلسفة حوكمة الشركات لمجموعة جي أف إتش

يركز إطار عمل حوكمة الشركات على مساعدة جي أف إتش على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بنجاح والمحافظة على نمو ثابت مع الاستمرار في إدراكنا التام لمصالح عملائنا ومساهمينا.

تعتقد جي أف إتش بأن الالتزام بمبادئ حوكمة الشركات يعزز قيمتها من خلال توفير إطار عمل مناسب للمجلس ولجان المجلس والإدارة لأداء مهامهم بشكل يخدم مصالح البنك والمساهمين فيه. ولهذا السبب، تسعى مجموعة جي أف إتش المالية الى تحقيق أعلى مستويات الشفافية والمساءلة باعتماد وتنفيذ استراتيجيات وأهداف وسياسات تهدف الى الالتزام بالمتطلبات التنظيمية.

يكون مجلس الإدارة (المجلس) مسؤولاً تجاه المساهمين عن تحقيق أداء مالي مستدام وقوي وقيمة طويلة الأجل للمساهمين. ولتحقيق ذلك، ينفذ المجلس ويراقب استراتيجية البنك وأداءه ضمن إطار عمل حوكمة الشركات السليمة. يتولى رئيس المجلس مسؤولية قيادة المجلس وضمان فعاليته ومراقبة أداء الرئيس التنفيذي والتحفيز على الحوار مع المساهمين في البنك. تعمل فرق الرقابة كالتدقيق الداخلي، وإدارة المخاطر، والالتزام ومسؤولي الإبلاغ عن غسيل الأموال تحت الإشراف المباشر للجنة التدقيق والمخاطر التابعة للمجلس.

الالتزام باللوائح (وحدة الضوابط عالية المستوى – كتاب القواعد لمصرف البحرين المركزي – المجلد 2)

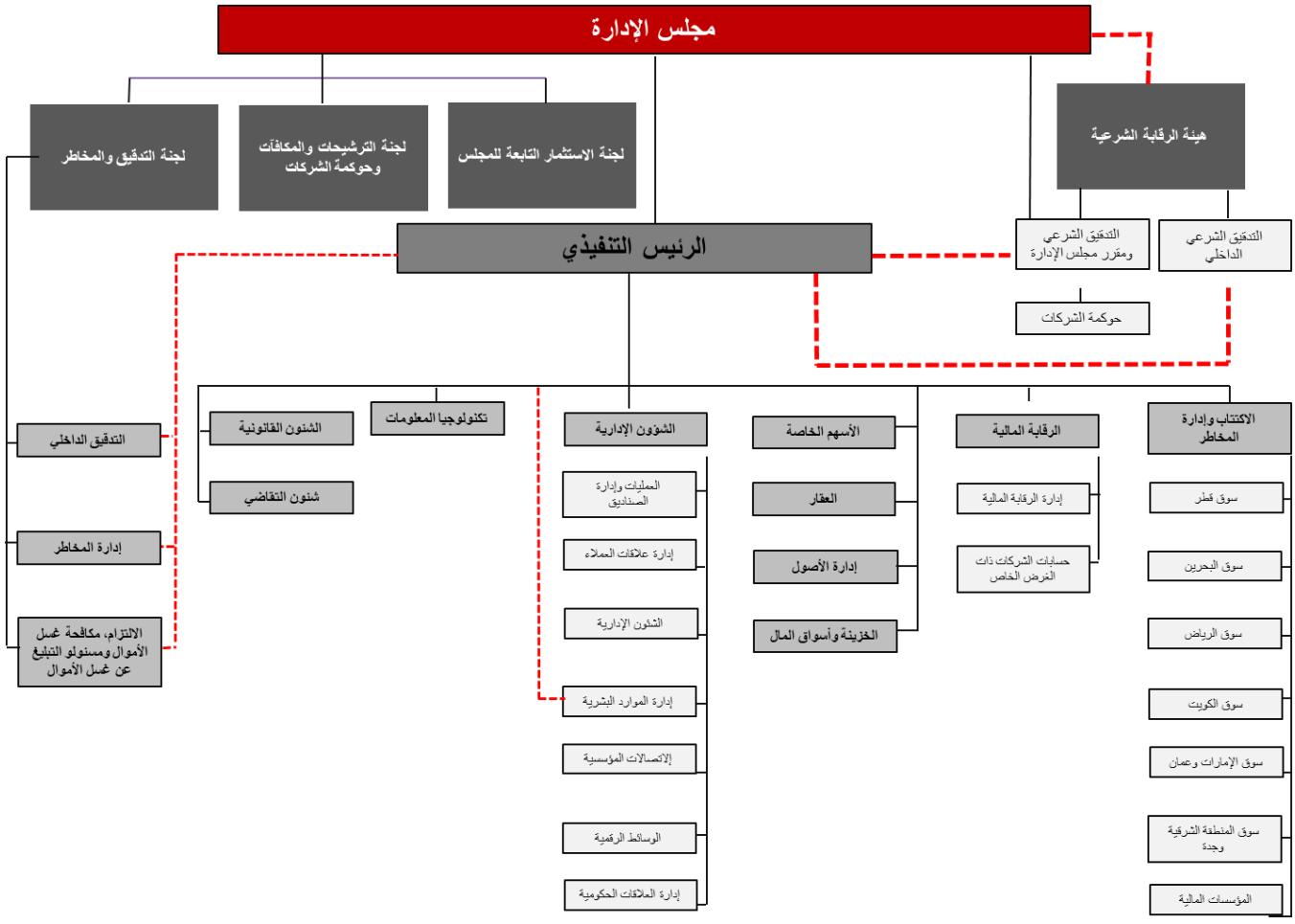
في عام 2020، واصلت جي أف إتش تنفيذ قواعد حوكمة الشركات ومتطلبات "وحدة الضوابط عالية المستوى لكتاب القواعد لمصرف البحرين المركزي، المجلد 2 (وحدة الضوابط عالية المستوى)".
حسب القاعدتين 1.8. أ من وحدة الضوابط عالية المستوى و8.2.1 (ج) من وحدة الضوابط عالية المستوى وبالرجوع

الى الإفصاح عن أحداث عدم الالتزام (مبدأ الالتزام أو التوضيح)، والذي ينص على الحاجة الى بيان حالات عدم الالتزام وتقديم توضيح بذلك الخصوص في حال عدم الالتزام بقواعد وإرشادات وحدة الضوابط عالية المستوى، ترغب جي أف إتش بتوضيح ما يلي:

- لا تتضمن لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات عضو للرقابة الشرعية (عضو في هيئة الرقابة الشرعية) حسبما هو مطلوب بموجب الإيضاح الإرشادي 9.2.4 (ب) من وحدة الضوابط عالية المستوى.
- بخلاف الإيضاح الإرشادي 7.2.2 من وحدة الضوابط عالية المستوى الذي يتطلب من كافة أعضاء المجلس حضور اجتماع المساهمين، حضر فقط 3 من أعضاء المجلس اجتماع المساهمين السنوي المنعقد بتاريخ 3 إبريل 2022.
- تم حل لجنة التدقيق والمخاطر عقب استقالة السيدة عالية الفلاسي في 9 نوفمبر 2022، مع بقاء أعضاء من اللجنة يقل عددهم عن النصاب المطلوب بموجب ميثاق عمل اللجنة.

الهيكل التنظيمي

كما في 31 ديسمبر 2022



إطار عمل حوكمة الشركات لمجموعة جي أف إتش:

لا يزال إطار عمل حوكمة الشركات لمجموعة جي أف إتش يتفق مع المتطلبات التنظيمية المعمول بها ويتكون من ميثاق مجلس الإدارة ومدونة قواعد السلوك لأعضاء مجلس الإدارة وسياسة تضارب المصالح وسياسة الإبلاغ عن المخالفات وسياسة الإفصاحات العامة والاتصالات وميثاق العملاء ومدونة أخلاقيات العمل والسلوك للإدارة وطاقم العمل.

بالإضافة الى ذلك، تتفق آلية تقييم أداء مجلس الإدارة ولجان المجلس وأعضاء المجلس من الأفراد، بالإضافة الى السياسات الداخلية الأخرى للبنك، مع اللوائح والإرشادات الصادرة عن مصرف البحرين المركزي وأفضل الممارسات الدولية.

كجزء من متطلبات الإفصاح المبينة في وحدة الضوابط عالية المستوى، تعرض جي أف إتش الحقائق التالية:

أ. ملكية الحصص

أ.1. توزيع الحصص حسب الجنسية

كما في 31 ديسمبر 2022، يبين سجل المساهمين أن هناك 8,323 مساهما يملكون 3,832,593,838 حصة بقيمة اسمية تبلغ 0.265 دولار أمريكي للحصة الواحدة كما يلي:

الجنسية	عدد المساهمين	عدد الحصص	نسبة الحصص القائمة
كويتي	4,149	1,485,582,452	37.36%
إماراتي	1,967	1,003,208,850	24.98%
بحريني	686	655,321,488	16.97%
سعودي	274	204,950,865	5.34%
أمريكي	30	138,546,301	3.60%
جزر الكايمان	2	111,333,507	2.90%
قطري	74	54,891,175	1.42%
أردني	265	38,006,103	0.84%
أخرى	876	140,753,097	6.59%
المجموع	**8,323**	**3,832,593,838**	**100%**

أ.2. توزيع الملكية حسب نسبة الحصص:

يبين الجدول أدناه توزيع الملكية حسب نسبة الحصص كما في 31 ديسمبر2022:

التفاصيل	عدد المساهمين	عدد الحصص	نسبة الحصص القائمة
أقل من 1%	8,305	2,260,705,577	58.986%
من 1% الى أقل من 5%	16	1,142,821,485	29.818%
من 5% الى أقل من 10%	2	429,066,776	11.195%
من 10% الى أقل من 20%	0	0	0%
من 20% الى أقل من 50%	0	0	0%
المجموع	**8,323**	**3,832,593,838**	**100%**

أ.3. أسماء المساهمين الذين يملكون ما نسبته 5% أو أكثر:

كما في 31 ديسمبر 2022، يمتك المساهمين التاليين أكثر من 5% من حصص المجموعة:
1- شركة الرغد والمنار العقارية
2- صندوق عهدة موظفي جي إف إتش

ب. مجلس إدارة جي أف إتش والإدارة التنفيذية

ب.1. تشكيل مجلس الإدارة

يتكون مجلس جي أف إتش من ثمانية (8) أعضاء كما في 31 ديسمبر 2022. سينهي مجلس إدارة جي أف إتش الحالي مدته في سبتمبر 2023.

-1	السيد غازي الهاجري	رئيس مجلس الإدارة (عضو مستقل)
-2	السيد إدريس الرافع	نائب رئيس مجلس الإدارة (عضو مستقل)
-3	السيد هشام أحمد الريس	عضو (عضو مجلس إدارة تنفيذي)
-4	السيد راشد الكعبي	عضو (عضو مجلس إدارة غير تنفيذي)
-5	السيد علي مراد	عضو (عضو مجلس إدارة مستقل)
-6	السيد فواز التميمي	عضو (عضو مجلس إدارة مستقل)
-7	السيد درويش الكتبي	عضو (عضو مجلس إدارة مستقل) تم تعيينه في 3 إبريل 2022
-8	السيد يوسف تقي	عضو (عضو مجلس إدارة مستقل) تم تعيينه في 19 يونيو 2022

استقال الأعضاء التالين قبل نهاية العام:

1- السيد جاسم محمد الصديقي- استقال اعتبارا من 4 إبريل 2022
2- السيد أحمد الأحمدي – استقال اعتبارا من 7 يونيو 2022
3- السيدة عالية الفلاسي – استقالت اعتبارا من 9 نوفمبر 2022

وفقا لمتطلبات مصرف البحرين المركزي التي تنص على أن يكون ثلث أعضاء مجلس الإدارة على الأقل أعضاء مجلس إدارة مستقلين؛ كما في 31 ديسمبر 2022 يتكون المجلس من "ستة" أعضاء مستقلين بمن فيهم رئيس لجنة التدقيق والمخاطر ورئيس لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات.

ب.2. الفصل بين منصب الرئيس/نائب الرئيس ومنصب الرئيس التنفيذي

وفقا لمتطلبات مصرف البحرين المركزي، تم فصل منصب الرئيس/نائب الرئيس ومنصب الرئيس التنفيذي وليس هناك أي دمج للمسؤوليات في هذه المناصب.

ب.3. مهام مجلس الإدارة ومسؤوليات أعضاء المجلس

ينص النظام الأساسي لمجموعة جي أف إتش المالية على مسؤوليات رئيس وأعضاء مجلس الإدارة بالإضافة إلى إرشادات حوكمة الشركات فيما يتعلق بتوزيع المسؤوليات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. يشرف مجلس الإدارة على كافة أنشطة الأعمال بالتشاور مع فريق الإدارة التنفيذية. كما يناقش مجلس الإدارة ويوافق على استراتيجية الأعمال لمجموعة جي أف إتش المالية. بالإضافة الى ذلك، يكون مجلس الإدارة مسؤولا عن إدارة المخاطر وإعداد البيانات المالية الموحدة وفقا لمعايير وإصدارات حوكمة الشركات لهيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية. تشمل المسائل التي تتطلب موافقة مجلس الإدارة خطة العمل الاستراتيجية والسنوية طويلة الأجل والمسائل المتعلقة بحوكمة الشركات وحيازة الاستثمارات والتصرف بها والخروج من المشاريع. هذا بالإضافة الى المهمة الرئيسية للمجلس وهي الحرص على التمسك بقيم مجموعة جي أف إتش المالية، بما في ذلك القيم المبينة في لوائحها

الداخلية.

عند تعيين أعضاء مجلس الإدارة، يتم تزويدهم بالمعلومات التفصيلية اللازمة لتمكينهم من أداء مهمتهم الرئيسية المتمثلة في الإشراف على الشؤون الاستراتيجية والتشغيلية والمالية والشؤون المتعلقة بالالتزام وضوابط حوكمة الشركات في مجموعة جي أف إتش المالية بفعالية. يمكن إطار عمل حوكمة الشركات أي عضو في مجلس الإدارة من الحصول على المشورة المستقلة عند الضرورة.

فيما يتعلق بقنوات الاتصال بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، يمكن لمجلس الإدارة الاتصال وطلب المعلومات من الإدارة التنفيذية في جميع الأوقات.

ب.4. استقلالية أعضاء المجلس

يمثل الأعضاء المستقلون أغلبية أعضاء المجلس. ولضمان استقلالية الأعضاء، يتوجب على كافة أعضاء المجلس تبليغ مجلس الإدارة بأية تغييرات أو إضافات تحدث في مناصبهم ومهامهم التنفيذية والتي قد تؤثر على تقييم استقلاليتهم من قبل مجلس الإدارة. كما يجب عليهم الحرص على عدم تضارب عضويتهم في مجلس الإدارة مع أي من مصالحهم الأخرى وتمكنهم من تكريس وقتهم واهتمامهم لمجلس الإدارة. قبل بدء أي اجتماع للمجلس، يطلب رئيس مجلس الإدارة من أعضاء المجلس عدم المشاركة في التصويت على القرارات التي قد تنطوي على تضارب مصالح؛ هذا بالإضافة الى الإفصاح السنوي الذي يقدمه أعضاء المجلس بما يتفق مع سياسة تضارب المصالح.

تكون لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة مسؤولة، جنباً الى جنب مع مهمتها في تحديد المرشحين لعضوية مجلس الإدارة وتقييمهم واختيارهم، عن التحقق من استقلالية الأعضاء من خلال الضوابط التي تضعها اللوائح بهذا الخصوص. في عملية الاختيار، تحرص اللجنة على أن يكون لدى المرشحين التنفيذيين وغير التنفيذيين خبرة واسعة في مختلف مجالات العمل وخدمات الدعم. يتم اختيار الأعضاء المستقلين من مختلف القطاعات حرصا على تنوع الآراء والخبرات في مجلس الإدارة حيث يأتي الأعضاء المستقلون الحاليون من قطاعات مالية وتجارية وحكومية.

يبين الجدول أدناه تصنيف أعضاء مجلس الإدارة كما في 31 ديسمبر 2022:

تصنيف الأعضاء	العدد	نسبة التمثيل
أعضاء مستقلون	6	75%
أعضاء غير تنفيذيين	1	12.5%
أعضاء تنفيذيون	1	12.5%
المجموع	**8**	**100%**

يوضح الجدول التالي نسبة السيدات والرجال في مجلس الإدارة خلال السنة التزاما بكتيب تعليمات مصرف البحرين المركزي المجلد 6 HC-8.3.3

التمثيل	العدد (كما في 1 يناير 2022)	نسبة التمثيل % (كما في 1 يناير 2022)	العدد (كما في 31 ديسمبر 2022)	نسبة التمثيل % (كما في 31 ديسمبر 2022)
سيدات	1	%11.11	*0	%0

رجال	8	%88.89	8	%100
المجموع	9	%100	8	%100

*استقالت في 9 نوفمبر 2022

ب.5. خطاب تعيين أعضاء المجلس

عند التعيين، يطلب من أعضاء المجلس توقيع اتفاقية خطية (خطاب التعيين) مع جي أف إتش. تتضمن الاتفاقية تفاصيل مسؤوليات وصلاحيات العضو بالإضافة الى المعلومات التي تتطلبها اللوائح. عند التعيين، يتم عرض مقدمة رسمية شاملة لأعضاء المجلس مصممة خصيصا لهذا الغرض. وتشمل تلك المقدمة مراجعة لمهمة مجلس الإدارة بشكل عام وواجبات ومهام أعضاء المجلس بشكل خاص، وغيرها من المسائل، بالإضافة الى عقد اجتماع مع الإدارة التنفيذية وعرض استراتيجية جي ف إتش وأدائها المالي والمخاطر والشؤون القانونية وغيرها من المسائل ذات العلاقة.

خلال فترة العضوية، يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة على علم تام بكافة جوانب العمل، بما في ذلك سياسات البنك المتعلقة بحوكمة الشركات.

ب.6. حق المساهمين بتعيين أعضاء المجلس

بموجب المادة 175 من قانون الشركات البحريني لسنة 2001 وتعديلاته، والمادة 27 من النظام الأساسي المعدل والمعادة صياغته لمجموعة جي أف إتش ("النظام الأساسي") للبنك، يحق لكل مساهم يملك 10% أو أكثر من رأس المال تعيين ممثله في مجلس الإدارة بالتناسب مع عدد أعضاء مجلس الإدارة.

ب.7. نظام انتخاب الأعضاء وإنهاء خدماتهم

يخضع نظام انتخاب أعضاء مجلس الإدارة وإنهاء خدماتهم للمواد 176-179 من قانون الشركات التجارية البحريني لسنة 2001 (قانون الشركات التجارية-2001) وتعديلاته، والمواد 24 – 28 من النظام الأساسي.

حسب العقد الموقع مع أعضاء مجلس الإدارة، يجوز لمجموعة جي أف إتش إنهاء تعيين عضو مجلس الإدارة بأثر فوري في الحالات التالية:

1) إذا ارتكب أي إخلال كبير أو متكرر أو مخالفة لالتزاماته تجاه جي أف إتش (والتي تشمل الالتزام بعدم الإخلال بأية مهام ائتمانية) بما في ذلك التزاماته الناشئة بموجب هذه الاتفاقية؛ أو
2) إذا ارتكب أي احتيال أو عدم أمانة أو تصرف بأي شكل يشوه أو من المحتمل أن يشوه، برأي جي أف إتش، سمعة عضو مجلس الإدارة أو جي أف إتش أو يؤثر جوهريا على مصالح جي أف إتش؛ أو
3) إذا تم إعلان إفلاس عضو مجلس الإدارة أو قام بترتيب مع دائنيه أو لمنفعتهم أو أي تصرف أو حدث مماثل أو مشابه لذلك؛ أو
4) إذا لم يعد مؤهلا للتصرف كعضو مجلس إدارة لأي سبب كان؛ أو
5) إذا تغيب دون سبب وجيه لأكثر من أربعة (4) اجتماعات متتالية للمجلس؛ أو

بالإضافة الى ذلك، ووفقا للماد 179 من قانون الشركات التجارية-2001 والمادتين 29 و31 من النظام الأساسي، في حال وجود شاغر في منصب عضو مجلس واحد أو أكثر، ينتخب المجلس باقتراع سري أو بخلاف ذلك، عضو مجلس بديل من بين عدد معين من المرشحين الذين يقترحهم اثنين من أعضاء المجلس على الأقل لحين انعقاد الجمعية العمومية الأولى.

ب.8. أعضاء مجلس جي أف إتش وعضوياتهم الأخرى

يبين الجدول أدناه تكوين مجلس الإدارة وعضويات أعضاء المجلس الأخرى والعضوية في اللجان كما في 31 ديسمبر 2022:

اسم عضو المجلس ومنصبه	تاريخ أول تعيين في مجلس الإدارة/ إعادة التعيين	عضو مجلس مستقل/ غير تنفيذي/ تنفيذي	التمثيل	عدد العضويات في مجالس إدارة أخرى	عدد العضويات في مجالس إدارة أخرى في البحرين	عدد العضويات في مجالس إدارة أخرى لمصارف في البحرين	عدد العضويات في لجان المجلس
غازي الهاجري	مارس 2017/سبتمبر 2020	مستقل	-	2	-	-	1
إدريس الرفيع	سبتمبر 2020	مستقل	-	2	-	-	1
هشام الريس	ابريل 2016/ سبتمبر 2020	تنفيذي	-	22	9	1	1
راشد الكعبي	مارس 2017/سبتمبر 2020	غير تنفيذي	-	7	-	-	1
علي مراد	مارس 2020/سبتمبر 2020	مستقل	-	6	-	-	1
فواز التميمي	سبتمبر 2020	مستقل	-	2	-	-	1
درويش الكتبي	إبريل 2022	مستقل	-	2	-	-	1
يوسف تقي	يونيو 2022	مستقل	-	22	9	1	1

ب.9. ملكية أعضاء المجلس في حصص جي أف إتش

يبين الجدول أدناه التغيير في ملكية أعضاء مجلس الإدارة لحصص مجموعة جي أف إتش المالية كما في 31 ديسمبر 2022 مقارنة بملكيتهم للحصص في 31 ديسمبر 2021:

اسم العضو	الحصص المملوكة كما في 31 ديسمبر 2021	الحصص المملوكة كما في 31 ديسمبر 2022	نسب الملكية كما في 31 ديسمبر 2022
هشام الريس	126,188,716	148,267,546	3.87%
راشد الكعبي	-	-	-
غازي الهاجري	-	-	-
علي مراد	108,435,609	161,167,124	4.21%
فواز التميمي	-	-	-
إدريس الرفيع	-	-	-
درويش الكتبي	-	-	-
يوسف تقي	-	-	-

ب.10. تداول أعضاء مجلس الإدارة وكبار المديرين لحصص البنك وتوزيع الملكية على أساس كل فرد على حدة خلال عام 2022:

اسم عضو مجلس الإدارة	إجمالي عدد الحصص المملوكة كما في 31 ديسمبر 2019	المعاملات – خلال الفترة 1 يناير -31 ديسمبر 2022			إجمالي عدد الحصص المملوكة كما في 31 ديسمبر 2022	نسبة الملكية %
		بيع	تم تسويتها #	إضافة		
هشام الريس	126,188,716	-	60,297,244	82,376,074	148,267,546	3.87%
راشد الكعبي	-	-	-	-	-	-
غازي الهاجري	-	-	-	-	-	-
علي مراد	108,435,609	-	-	52,731,515	161,167,124	4.21%
فواز التميمي	-	-	-	-	-	-
إدريس الرفيع	-	-	-	-	-	-
درويش الكتبي	-	-	-	-	-	-
يوسف تقي	-	-	-	-	-	-

أسماء مسئولي الإدارة والأشخاص المعتمدين	إجمالي عدد الحصص المملوكة كما في 31 ديسمبر 2021	المعاملات – خلال الفترة 1 يناير -31 ديسمبر 2022			صافي عدد الأسهم المملوكة كما في 31 ديسمبر 2022
		تم بيعها	تم تسويتها #	إضافة*	
هشام الريس	126,188,716	-	60,297,244	82,376,074	148,267,546
صلاح شريف	4,403,084	1,901,889	248,971	2,720,307	4,972,531
بهاء المرزوق	1,203,620	1,153,604	384,666	1,359,451	1,024,801
حماد يونس	2,420,962	2,620,159	1,288,904	4,060,513	2,572,412
نائل الكجك	-	-		1,443,059	1,443,059
سوريانا ريانان هاريهاران	3,708,973	2,917,420	538,059	2,844,970	3,098,464
رازي المرباطي	5,400,847	584,634		4,670,405	10,071,252
بيترو دي ليبرو	-	-		-	-
د. محمد عبدالسلام	952,023	898,330	326,848	1,355,679	1,082,524
منيرة عيسى	804,374	619,563		682,762	867,573
أحمد جمشير	2,031,698	2,063,164	1,096,178	4,054,677	2,927,033
أسامة جناحي	970,123	204,281		146,071	911,913
أسامة نصر	-	-		-	-
مريم جوهري	251,378	85,048		388,583	554,913
بسكار مهتا	-	-		-	-
سليم باتيل	4,496,646	-	740,425	1,408,815	5,165,036
يزن الخضيري	-	-		-	-

محمد مطر	-	-		-	-
محمد الحسيني	-	-		-	-
المجموع	152,938,998	13,048,092	64,921,295	107,989,176	182,958,787

تشتمل بعض برامج الحوافز الشاملة لأسهم البنك على عنصر تمويلي ، وأي تسوية ضمن هذه البرامج لدى المجموعة يتم تخفيضها من عدد الحصص المملوكة لدى الموظفين.
*تشمل الأسهم المشتراة مباشرة من السوق و/أو الأسهم الممنوحة بموجب برنامج أسهم الموظفين و/أو حصص أسهم المنحة المكتسبة خلال العام.

ب.11. اجتماعات مجلس الإدارة خلال عام 2022

تنعقد اجتماعات مجلس الإدارة ولجان المجلس كلما دعت الحاجة لذلك، ولكن بموجب اللوائح، يجب أن يجتمع مجلس الإدارة أربع مرات خلال كل سنة مالية على الأقل. عقد المجلس خمسة (5) اجتماعات خلال عام 2022. انعقدت الجمعية العمومية للمساهمين بتاريخ 3 إبريل 2022.

بالإضافة الى الاجتماعات الرسمية، تم إصدار عدد من القرارات الملحة أيضا بالتمرير في عام 2022 بواسطة رسائل بريد الكتروني الى أعضاء المجلس.

بالنسبة لجدول أعمال اجتماعات مجلس الإدارة، يُرسل جدول الأعمال الى الأعضاء في وقت مناسب قبل تاريخ الاجتماع لتزويد الأعضاء بكافة المعلومات والتقارير والمستندات اللازمة لمعلوماتهم وللاطلاع عليها. كما يتم تبليغ مجلس الإدارة بكافة المواضيع والأحداث الرئيسية التي تنشأ وتتطلب تقديم الموافقات عليها. تكون الإدارة التنفيذية مسؤولة عن تبليغ مجلس الإدارة حول أداء جي أف إتش في كل اجتماع.

فيما يلي تواريخ انعقاد مجلس الإدارة خلال السنة المالية 2022:

1- 9 فبراير 2022
2- 4 إبريل 2022
3- 11 مايو 2022
4- 10 أغسطس 2022
5- 9 نوفمبر 2022

تاريخ ومكان الاجتماع	أسماء الأعضاء الحاضرين	أسماء الأعضاء المشاركين عن طريق الاتصال الهاتفي/الفيديو	أسماء الأعضاء غير الحاضرين
التاريخ: 9 فبراير 2022 الاجتماع الأول اتصال بالفيديو		السيد جاسم الصديقي السيد غازي الهاجري السيد إدريس الرفيع السيد هشام الريس السيد علي مراد السيد راشد الكتبي السيد أحمد الأحمدي السيدة عالية الفلاسي السيد فواز التميمي	
التاريخ: 4 إبريل 2022		السيد جاسم الصديقي	

الاجتماع الثاني اتصال بالفيديو		السيد غازي الهاجري السيد إدريس الرفيع السيد هشام الريس السيد علي مراد السيد راشد الكتبي السيد أحمد الأحمدي السيدة عالية الفلاسي السيد فواز التميمي	ا
التاريخ: 11 مايو 2022 الاجتماع الثالث فندق الفور سيزونز – دبي، الإمارات العربية المتحدة	السيد غازي الهاجري السيد إدريس الرفيع السيد هشام الريس السيد علي مراد السيد راشد الكعبي السيد أحمد الأحمدي السيدة عالية الفلاسي السيد فواز التميمي السيد درويش الكتبي		
التاريخ: 10 أغسطس 2022 الاجتماع الرابع اتصال بالفيديو		السيد غازي الهاجري السيد إدريس الرفيع السيد هشام الريس السيد علي مراد السيد راشد الكعبي السيد يوسف تقي السيدة عالية الفلاسي السيد فواز التميمي السيد درويش الكتبي	
التاريخ: 9 نوفمبر 2022 الاجتماع الخامس مجموعة جي إف إتش المالية – مملكة البحرين	السيد غازي الهاجري السيد إدريس الرفيع السيد هشام الريس السيد علي مراد السيد يوسف تقي السيد فواز التميمي السيد درويش الكتبي	السيد راشد الكعبي	

ب.12. النصاب المطلوب لاعتماد قرارات المجلس

يكون النصاب المطلوب لاجتماعات مجلس الإدارة والجمعية العمومية السنوية وفقا لأحكام النظام الأساسي لمجموعة جي أف إتش. يجوز لمجلس الإدارة إصدار قراراته بالبريد أو البريد الالكتروني أو الفاكس أو المكالمات الجماعية أو المكالمات المرئية أو أية وسيلة اتصال سمعية أو مرئية أخرى طبقا لأحكام المادة 33-هـ من النظام الأساسي للبنك.

ج. لجان المجلس

أنشأ مجلس الإدارة ثلاث لجان فرعية وفوض صلاحيات محددة لكل لجنة كما يلي:

ج.1. لجنة التدقيق والمخاطر

تكون لجنة التدقيق والمخاطر مسؤولة عن متابعة التدقيق الداخلي والخارجي وإدارة المخاطر وكذلك مسائل الالتزام ومكافحة غسل الأموال.

خلال السنة المالية 2022، عقدت اللجنة أربعة اجتماعات كما يلي:

تاريخ ومكان اجتماع لجنة التدقيق والمخاطر	أعضاء لجنة التدقيق والمخاطر الحاضرون	أعضاء لجنة التدقيق والمخاطر المشاركون عبر الهاتف/ اتصال بالفيديو	أعضاء لجنة التدقيق والمخاطر غير الحاضرين
7 فبراير 2022 الاجتماع الأول (الجزء 1) اتصال بالفيديو		السيد أحمد الأحمدي السيدة عالية الفلاسي السيد إدريس الرفيع	
8 فبراير 2022 الاجتماع الأول (الجزء 2) اتصال بالفيديو		السيد أحمد الأحمدي السيدة عالية الفلاسي السيد إدريس الرفيع	
10 مايو 2022 الاجتماع الثاني (الجزء 1) اتصال بالفيديو		السيدة عالية الفلاسي السيد إدريس الرفيع	السيد أحمد الأحمدي
15 مايو 2022 الاجتماع الثاني (الجزء 2) اتصال بالفيديو		السيد أحمد الأحمدي السيدة عالية الفلاسي السيد إدريس الرفيع	
9 أغسطس 2022 الاجتماع الثالث اتصال بالفيديو		السيد يوسف تقي السيد إدريس الرفيع السيدة عالية الفلاسي	
7 نوفمبر 2022 الاجتماع الرابع (الجزء 1) مجموعة جي إف إتش المالية - البحرين		السيد يوسف تقي السيد إدريس الرفيع	السيدة عالية الفلاسي
8 نوفمبر 2022 الاجتماع الرابع (الجزء 2) فندق خليج جميرا - مملكة البحرين		السيد يوسف تقي السيد إدريس الرفيع	السيدة عالية الفلاسي

ج.3. لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة

تكون لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة مسؤولة عن تعيين الموظفين ومكافآتهم وحوافزهم وإعداد السياسات الداخلية لإدارة الموارد البشرية والمسائل الإدارية الأخرى. كما تكون مسؤولة عن مراقبة إطار الحوكمة في مجموعة جي أف إتش المالية.

عقدت اللجنة اجتماعين خلال السنة المالية 2022 كما يلي:

تاريخ ومكان اجتماع لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات	أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات الحاضرون	أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات المشاركون عبر الهاتف/ اتصال بالفيديو	أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات غير الحاضرين
8 فبراير 2022 الاجتماع الأول اتصال بالفيديو		السيد غازي الهاجري السيد راشد الكعبي السيد فواز التميمي	
26 ديسمبر 2022 الاجتماع الثاني اتصال بالفيديو		السيد غازي الهاجري السيد راشد الكعبي	السيد فواز التميمي

ج-3 لجنة الاستثمار التابعة للمجلس

لجنة الاستثمار التابعة للمجلس هي لجنة فرعية تابعة لمجلس الإدارة وتم تعيينها لمساعدة المجلس في صياغة السياسة الاستثمارية للمجموعة واتخاذ قرارات بشأن المعاملات الاستثمارية. سوف تجتمع اللجنة حيثما تتطلب الأحداث ولاتخاذ القرارات. خلال العام، تم اتخاذ قرارات معينة بالتمرير.

د- أتعاب التدقيق والخدمات الأخرى المقدمة من المدقق الخارجي

خلال اجتماع الجمعية العمومية السنوية الذي عقد بتاريخ 3 إبريل 2022، وافق المساهمون على إعادة تعيين كي بي ام جي كمدقق خارجي للسنة المنتهية 31 ديسمبر 2022 وتفويض مجلس الإدارة بتحديد أتعابهم. سوف تتوافر أتعاب التدقيق والخدمات غير المتعلقة بالتدقيق المقدمة من قبل المدقق الخارجي للسادة المساهمين حيثما وعندما يطلب ذلك من خلال طلبات رسمية، شريطة ألا تؤثر هذه الإفصاحات على مصالح البنك أو قدرته التنافسية في السوق.

هـ. مواضيع أخرى

هـ.1. مكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية

يتم رفع توصية إلى مجلس الإدارة بمكافآت مجلس الإدارة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة ثم يرفع مجلس الإدارة التوصية الى المساهمين في الجمعية العمومية السنوية.

تأخذ مكافآت مجلس الإدارة بعد الأخذ بعين الاعتبار أداء البنك بالإضافة الى تقييم التزام الأعضاء الافراد باتفاقية أدائهم ومسؤولياتهم المنفردة. خلال سنة 2022، تم دفع أتعاب الى المجلس حسبما هو مذكور في كلمة رئيس مجلس الإدارة المرفقة بالبيانات المالية الموحدة.

تستحق الإدارة التنفيذية مكافآت ثابتة حسب اتفاقاتها التعاقدية، ويجب الموافقة على أية حوافز/ مكافآت مرتبطة بالأداء من قبل المجلس.

يرجى الرجوع الى كلمة رئيس مجلس الإدارة والايضاح 24 (موظفو الإدارة الرئيسيون) من البيانات المالية الموحدة للاطلاع على تفاصيل مكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.

خلال عام 2022، كان اجمالي المكافآت واجبة الدفع لمجلس الرقابة الشرعية هو 400,000 دولار أمريكي.

هـ.2. التطوير المستمر للمجلس ولجان المجلس

تم اعداد ميثاق مجلس الإدارة الذي اعتمده المجلس ليكون بمثابة نقطة مرجعية لأنشطة المجلس. يحدد الميثاق ترسيم أدوار المجلس ووظائفه ومسؤولياته وصلاحياته ولجان المجلس المختلفة في مجموعة جي أف إتش والمسائل المحفوظة لاتخاذ القرار النهائي أو الموافقة المسبقة من قبل المجلس وسياسات وممارسات المجلس بخصوص مسائل مثل تضارب المصالح وعقد اجتماعات المجلس.

يضع ميثاق المجلس دليل تدريب تفصيلي للمجلس الذي يوفر اطارا لإرشاد/ توجيه أعضاء المجلس الجدد. يتم تزويد أعضاء مجلس الإدارة الجدد بمجموعة عروض تحتوي على نظرة عامة على جي أف إتش/ النقاط الرئيسية حول جي أف إتش.

على جميع أعضاء المجلس التوقيع في وقت تعيينهم على عقد أعضاء مجلس الإدارة، الذي يحتوي على شروط التعيين، وواجبات ومسؤوليات الأعضاء والعضوية والتزامات الوقت، وتضارب المصالح والاستقالة والإنهاء، وسرية المعلومات، ومتطلب انجاز تدريبات التطوير المهني وغيرها من التفاصيل التي ينبغي على الأعضاء التقيد بها خلال فترة عضويتهم في المجلس.

بالإضافة إلى ذلك، يطلب من جميع أعضاء مجلس الإدارة حضور ما لا يقل عن 15 ساعة من التدريب للتطوير المهني المستمر سنويا بما يتماشى مع نموذج متطلبات التدريب والكفاءة في كتيب تعليمات مصرف البحرين المركزي المجلد 2.

هـ.3. تقييم أداء المجلس

يوجد لدى جي أف إتش، مجموعة من الأدوات لتقييم أداء المجلس (إطار عمل لعملية التقييم الذاتي السنوي من قبل المجلس ولجان المجلس وأعضاء مجلس الإدارة المنفردين) وهي تتماشى مع القواعد الارشادية لمصرف البحرين المركزي (وحدة الضوابط عالية المستوى).

يستخدم التقييم لتقييم فعالية المجلس ودعمه في تحديد الحاجة الى:

- مزيج معدل من المهارات/ الخبرات في المجلس.
- تدريب المجلس و/أو الدعم المهني.
- استبدال الأفراد من أعضاء مجلس الإدارة الذين تعتبر مساهمتهم غير كافية.

يقوم إطار تقييم أداء المجلس على المبادئ التالية:

- على المجلس، من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات، إجراء تقييم سنوي رسمي ودقيق لأدائه الخاص وأداء لجانه وأعضاء مجلس الادارة الأفراد.
- يتصرف رئيس المجلس بناء على نتائج تقييم الأداء من خلال الاعتراف بنقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف في المجلس. يكون رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات مسؤولا عن تقييم أداء الرئيس، مع أخذ

آراء أعضاء المجلس الآخرين بعين الاعتبار.

- تستخدم عملية التقييم بشكل بناء كآلية لتحسين فعالية المجلس وزيادة نقاط القوة فيه الى اقصى حد ممكن ومعالجة نقاط الضعف.
- تتم مشاركة نتائج تقييم المجلس مع المجلس ككل في حين تبقى نتائج التقييمات الفردية سرية بين الرئيس وعضو مجلس الإدارة المعني.
- ينبغي استخدام مؤشرات النتائج الرئيسية، المستمدة من الخطط والاغراض الاستراتيجية، لقياس أداء المجلس.

يقوم إطار عمل تقييم أداء المجلس على ما يلي- المنهجية:

1- على كل عضو مجلس ملء "نموذج تقييم أداء المجلس" و "نموذج التقييم الذاتي لعضو مجلس الإدارة الفرد".

2- يقيّم رئيس المجلس كذلك كلا من أعضاء المجلس بشكل فردي.

3- تجمع لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة تصنيفات المجلس (نموذج تقييم أداء المجلس) التي يقوم بها كل من أعضاء المجلس بناء عليه، من أجل الوصول الى متوسط النتائج.

4- يجري أعضاء كل لجنة أيضا تصنيفا للجنة (لجان) كل منهم.

5- وبالمثل، تجمع لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات تصنيفات كل لجنة (لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات/ لجنة المجلس التنفيذية/ لجنة التدقيق والمخاطر)؛ من أجل الوصول الى متوسط النتائج لتلك اللجنة المحددة.

هـ.4. المعاملات التي تتطلب موافقة المجلس

كجزء من قيادته المركزية وسلطته المحددة، يناقش مجلس الإدارة ويوافق على مسائل تتعلق بالتخطيط الاستراتيجي وخطة العمل والسياسات والإجراءات والتقرير السنوي والبيانات المالية وتعيين المدققين الخارجيين والشراكات الاستراتيجية. بالإضافة الى ذلك، قد تتطلب مسائل أخرى، مثل القرارات الاستراتيجية واقتراحات صناديق الاستثمار والمخصصات وحدود الشطب أو حدود الائتمان والتعرض، موافقة المجلس حسب حدود السلطة المحددة الداخلية.

هـ.5. المعاملات مع أطراف ذات علاقة

تمت الإشارة الى تفاصيل التعاملات مع الأطراف ذات العلاقة بالتفصيل في الايضاح 24 من البيانات المالية الموحدة للسنة المالية المنتهية بتاريخ 31 ديسمبر 2022. تمت الموافقة على جميع التعاملات مع اطراف ذات علاقة من قبل مجلس الإدارة والافصاح عنها الى المساهمين في الجمعية العمومية السنوية.

هـ.6. إجراءات الموافقة على التعاملات مع الأطراف ذات صلة

تتم الموافقة على جميع حالات التعرض للأطراف ذات صلة (ضمن حدود مصرف البحرين المركزي المحددة) من قبل سلطة الموافقة المختصة حسب حد سلطة المفوضين. حين تكون سلطة الموافقة حسب حد سلطة المفوضين ذات علاقة أو لها مصلحة، تنتقل سلطة الموافقة الى المستوى التالي.

في تحديد ما إذا كان سيتم الموافقة على تعامل الأطراف ذات صلة، تنظر سلطة الطلب والموافقة في العوامل التالية، على سبيل المثال لا الحصر، للحد من تعامل الأطراف ذات صلة:

- يجوز تبرير حالات التعرض للأطراف ذات صلة فقط حين يتم اجراؤها للفائدة التجارية الواضحة للبنك، وحين يتم التفاوض والاتفاق عليها بناء على مبدأ التعامل المنصف، وحين يتم ادراجها في بيان السياسة المتفق عليه مع المصرف المركزي.

- لا تكون أية تسهيلات إسلامية مقدمة من البنك الى مدققيه الخارجيين مصرحا بها (يشمل المدققون الخارجيون الشركة/ شركة التضامن والشركاء واعضاء مجلس الإدارة والمديرين في شركة التدقيق). بالإضافة الى ذلك، ما لم ينص العقد على ذلك، لا يسمح لحسابات الاستثمار المقيدة خارج الميزانية العمومية بالمشاركة في تمويل الشركات على الميزانية العمومية والعكس صحيح ولا يسمح بالحركة داخل حسابات الاستثمار المقيدة دون وجود عقد ساري بين البنك والعميل ذو العلاقة.

- ما إذا كانت شروط تعامل الأطراف ذات صلة عادلة للبنك وعلى نفس الأساس كما كانت ستنطبق اذا لم تشمل المعاملة طرفا ذات صلة؛

- ما إذا كانت هناك أسباب تجارية لإبرام البنك معاملة مع الأطراف ذات صلة؛

- ما إذا كانت المعاملة مع الأطراف ذات صلة من شأنها أن تضر باستقلالية عضو مجلس إدارة خارجي؛ و

- ما إذا كانت المعاملة مع الأطراف ذات صلة من شأنها أن تقدم تضارب مصالح غير ملائم لأي عضو مجلس ادارة او مسؤول تنفيذي في البنك، مع الاخذ بالاعتبار حجم التعامل والوضع المالي العام لعضو مجلس الإدارة أو المسؤول التنفيذي أو الطرف ذات صلة، والطبيعة المباشرة او غير المباشرة لمصلحة عضو مجلس الإدارة أو المسؤول التنفيذي أو الطرف ذات صلة في المعاملة والطبيعة المستمرة لأية علاقة مقترحة، وأية عوامل أخرى تعتبرها لجنة المجلس للتدقيق والمخاطر مناسبة.

- يجب على البنك عدم تحمل مخاطر الاقراض لجهات مسيطرة بموجب الفصل GR-5 أو الشركات التابعة، ومع ذلك سوف يخضع صغار المساهمين لحدود الاقتراض العادية بموجب CM-4.4.5. كما يكون أعضاء مجلس الإدارة المسيطرين (أو الممثلين المعينين في مجلس هؤلاء المسيطرين) خاضعين لحد بنسبة 0%.

- ينبغي الحصول على الموافقة الخطية المسبقة للمصرف المركزي على أية تسهيلات ائتمانية يتم تقديمها الى موظف حيث يكون مبلغ ذلك التسهيل، سواء بالانفراد او عند اضافته الى تسهيل قائم/ تسهيلات قائمة غير مسددة لذلك الموظف بذلك التاريخ، من شأنه أن يساوي أو يزيد عن 100,000 دينار بحريني (مائة ألف دينار بحريني)، أو ما يعادله بعملة أجنبية. يجب على المصارف ابلاغ المصرف المركزي خطيا بأي موظف كبير لا يقوم باستيفاء التزاماته بالسداد.

- لا يصرح بالمساهمات المتقاطعة المتبادلة لرأس المال بين مصرف و"مسيطريه"، والتي تضخم بشكل مصطنع رأسمال المرخص له المعني. يجب خصم أية مساهمات متقاطعة تحدث بسبب عمليات حيازة أو استحواذ من رأسمال المصرف المعني. يمتنع أي عضو في المجلس تكون له مصلحة في المعاملة قيد النقاش عن التصويت على الموافقة على المعاملة مع الأطراف ذات صلة.

هـ.7. ملكية الحصص من قبل الجهات الحكومية

اسم الجهة	الحكومة	الحصص المملوكة	النسبة المئوية للحصص المملوكة
الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية	الامارات العربية المتحدة	31,386,606	0.82%
صندوق تقاعد كاليفورنيا العام للموظفين	الولايات المتحدة الأمريكية	7,358,906	0.19%
نظام ولاية يوتاه للتقاعد	الولايات المتحدة الأمريكية	145,375	0.00%
بيت القرآن	البحرين	8,516	0.00%

هـ.8. مراجعة الرقابة الداخلية والعمليات

الرقابة الداخلية هي عملية ينفذها مجلس الإدارة والإدارة العليا وكافة مستويات الموظفين. وهي لا تقتصر فقط على كونها اجراء أو سياسة يتم أداؤها في وقت محدد، بل إنها تعمل باستمرار على جميع المستويات داخل البنك. يكون مجلس الإدارة والإدارة العليا مسؤولين عن وضع الثقافة المناسبة لتسهيل عملية الرقابة الداخلية الفعالة ولمراقبة فعاليتها بشكل مستمر؛ إلا أنه يجب على كل فرد ضمن المؤسسة أن يشارك في العملية.

يمكن تصنيف الأغراض الرئيسية لعملية الرقابة الداخلية كما يلي:

1. فعالية وكفاءة الأنشطة (أغراض الأداء)؛
2. موثوقية واكتمال وتوقيت المعلومات المالية والإدارية (أغراض المعلومات)؛ و
3. الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها (أغراض الالتزام).

كما يتألف نظام الرقابة الداخلية في البنك من خمسة (5) عناصر مترابطة:

1. اشراف الإدارة وثقافة الرقابة؛
2. الاعتراف بالمخاطر وتقييمها؛
3. أنشطة الرقابة والفصل بين الواجبات؛
4. المعلومات والتواصل؛ و
5. مراقبة الأنشطة وتصحيح القصور.

هـ.9. ميثاق عملاء جي أف إتش

تماشيا مع متطلبات مصرف البحرين المركزي، طورت جي أف إتش ميثاق عملاء يحدد الالتزامات المقدمة من جي أف إتش بشأن نوعية الخدمات والمنتجات المقدمة الى عملائها وشركائها. يعتبر ميثاق العملاء، المتوفر على الموقع الالكتروني للبنك، ضمانا بأن الخدمات المقدمة من قبل البنك ملتزمة بمعايير الجودة. عموما، معايير الجودة هي معايير تفي بحاجات العملاء والشركاء وتوقعاتهم.

يتضمن ميثاق العملاء أيضا إجراءات التعامل مع الشكاوى في جي أف إتش ويشجع العملاء وشركاءها على الإبلاغ عن أي سلوك غير مشروع مزعوم أو سوء تصرف أو سلوك غير ملائم/ غير أخلاقي صادر عن موظف في البنك.

هـ.9-1 التعامل مع الشكاوى

جي أف إتش ملتزمة بتزويد عملائها بأعلى معايير الخدمة. إلا أنه في حالة وجود شكوى من عميل بسبب شعوره بأن جي أف إتش لم تقم بتقديم ما وعدت به، ستقوم جي أف إتش بكل ما يمكن لضمان التعامل مع تلك الشكوى بشكل عادل وسريع وفعال. تظهر لك المعلومات المقدمة هنا كيفية:

1. تقديم شكوى.
2. التصعيد إذا لم تكن راضيا عن الرد الذي تقدمه جي أف إتش ردا على شكواك.
3. اتخاذ اجراء آخر إذا كنت مازلت غير راضٍ عن النتيجة.

- **آلية تقديم الشكاوى:**

يجب أن تكون الشكوى خطية وينبغي توجيهها الى قسم علاقات المستثمرين ويجب التأشير عليها لمسؤول التعامل مع الشكاوى لدى جي أف إتش.

التزاما بتوجيهات مصرف البحرين المركزي، عينت جي أف إتش مسؤول تعامل مع الشكاوى، الذي يكون مسؤولا عن تأكيد استلام شكوى العميل والتحقيق فيها بشكل صحيح وأن يتم تبليغ العميل برد البنك بشكل كافٍ.

- **خيارات تقديم الشكاوى**

أ) بالتسليم باليد الى مكتب جي أف إتش (الاستقبال) الواقع في الطابق 28، البرج الشرقي، مرفأ البحرين المالي، المنامة

ب) بالفاكس الى الرقم التالي: +973 17 540006

ج) بخدمة التوصيل السريع أو بالبريد الى العنوان التالي:
مسؤول التعامل مع الشكاوى
مجموعة جي أف إتش المالية ش م ب
الطابق 28، البرج الشرقي
مرفأ البحرين المالي
ص.ب. 10006
المنامة، مملكة البحرين

د) أو بمسح الشكوى ضوئيا وارسالها بالبريد الالكتروني الى: iservice@gfh.com

- **ماذا يحدث بعد تقديم شكواك؟**

أ) بمجرد تقديم شكواك، سنقوم بالإقرار بالاستلام خلال خمسة (5) أيام عمل.

ب) تتم إحالة شكوى العميل الى الشخص/ القسم المعني الذي سيحقق في الشكوى بعناية ويتم تزويدك برد خطي يبين تفاصيل نتيجة التحقيق وقرارنا خلال أربعة (4) أسابيع من استلام الشكوى.

ج) في الحالات غير المرجحة التي لا يتم فيها الرد على الشكوى خلال الفترة الزمنية المذكورة في النقطة (ب)، سنكتب أسباب التأخير والاجراء الإضافي الذي سنأخذه بما في ذلك الوقت الذي نتوقع فيه انهاء تحقيقنا.

د) بعد استلام الرد النهائي على الشكوى، واذا بقي العميل غير راضٍ، يمكنه مخاطبة وحدة حماية المستهلك في مصرف البحرين المركزي مباشرة أو يمكنه تقديم الحالة من خلال "نموذج الشكاوى" المتوفر على الموقع الالكتروني لمصرف البحرين المركزي www.cbb.gov.bh ، خلال 30 يوما من تاريخ استلام الرد

النهائي.

هـ-9-2 الابلاغ عن المخالفات

- **الإبلاغ عن واقعة**

يشجع الأشخاص المبلغين على إبلاغ البنك فيما يتعلق بأي تصرف غير مشروع أو سوء تصرف أو سلوك غير ملائم/ غير أخلاقي من خلال الوسائل التالية:

ابلاغ "رئيس الالتزام" أو "رئيس التدقيق الداخلي" من خلال ارسال خطاب بالبريد الالكتروني الى whistleblow@gfh.com؛ واحتياطيا، ارسال خطاب بالبريد على العنوان التالي:

رئيس الالتزام/ رئيس التدقيق الداخلي
مجموعة جي أف إتش المالية ش م ب، الطابق 30، البرج الشرقي
مرفأ البحرين المالي، ص.ب. 10006
المنامة، مملكة البحرين

- **حقوق الحماية للمُبلّغ**

أ) تلتزم جي أف إتش بحماية المبلغين من الإجراءات المحتمل اتخاذها ضده جراء قيامه بالإبلاغ، سواء فعليا أو بالتهديد.
ب) تكون هوية المبلغ وطبيعة الإبلاغ وهوية الشخص المشكوك فيه سرية للغاية.
ج) يُحظر القيام بأي اجراء ضد الفرد الذي قام بحسن نية بتقديم شكوى أو الإبلاغ عن معلومات متعلقة بالشركة أو خلاف ذلك المشاركة في تحقيق متعلق بشكوى، بغض النظر عن نتيجة التحقيق.
د) تكون لجنة المجلس للتدقيق والمخاطر مسؤولة عن تقييم الواقعة المبلغ عنها وعن مسار عملها.

هـ.10 تفاصيل الغرامات المدفوعة

لا توجد أية غرامات خلال عام 2022.

هـ.11. أنظمة وضوابط الالتزام بالشريعة ومعايير هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية

وفقا لأحكام نظامها الأساسي، مارست مجموعة جي أف إتش المالية أنشطتها المصرفية دائما وفقا لمبادئ الشريعة الإسلامية التي تشكل جزءا لا يتجزأ من سياسات البنك كاملة. تشمل المهام التي يديرها قسم الشريعة في جي أف إتش ما يلي:

1. الحرص على الحصول على الموافقات اللازمة من مجلس الرقابة الشرعية على كل مشروع.
2. الحرص على التزام المشاريع بأحكام الشريعة المشار اليها في النشرة والهيكل المعتمد للمشروع.
3. مراجعة البيانات المالية والمسائل الأخرى المرتبطة بالمشاريع والحرص على التزامها بمبادئ الشريعة.
4. الحرص على التزام المشاريع بفتاوى وتوصيات مجلس الرقابة الشرعية لدى جي أف إتش والمجالس الشرعية الأخرى، ان وجدت.
5. الحرص على الحصول على موافقة مجلس الرقابة الشرعية لكل مستند مالي (مثل معاملات البيع والتمويل وتحويل العملات والصكوك والودائع وغيرها)، بما في ذلك العقود والاتفاقيات المعتمدة والمبرمة.
6. مراجعة البيان المالي للتأكد من الالتزام التام بمبادئ الشريعة ومتطلبات وأحكام هيئة المحاسبة والمراجعة

للمؤسسات المالية الإسلامية.

7. الحرص على أن كافة المنتجات وهياكلها متوافقة مع معايير هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.

بخصوص الأرباح المحظورة في الشريعة، يرجى الرجوع الى الايضاح 28 من البيانات المالية الموحدة للسنة المالية المنتهية بتاريخ 31 ديسمبر 2022.

هـ.12. مدونة قواعد سلوك المجلس

وافق المجلس على مدونة قواعد سلوك لجميع الموظفين في البنك وأعضاء المجلس. تشمل المدونة إرشادات حول التعامل مع تضارب المصالح والتداول من الداخل والتعامل مع الأشخاص الرئيسيين واستلام أو تقديم الهدايا واطار عمل النظام والضوابط والسرية وغيرها. كما تلزم المدونة أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والموظفين بأعلى مستويات الاحترافية والاجتهاد عند أداء واجباتهم. أكد جميع أعضاء المجلس والإدارة العليا في البنك الالتزام بمدونة قواعد السلوك. يتنحى أعضاء المجلس من المعاملات في مسائل مرتبطة بشركة خارجية يحتلون فيها منصبا. يتم الإبلاغ عن أي اخلال بالمدونة للجنة المجلس للترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات من قبل سكرتير الشركة أو رئيس الالتزام أو رئيس الموارد البشرية. تكون لجنة المجلس للترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات مسؤولة عن اتخاذ الاجراء اللازم.

هـ.13. تضارب المصالح في المجلس

يخضع أي تضارب في المصالح قد ينشأ عن أعضاء المجلس لسياسة تضارب المصالح في المجلس. على كل عضو في المجلس الإفصاح سنويا عن أي تضارب مصالح محتمل قد ينشأ خلال فترة عضويته. يجب الإفصاح عن أي تعامل حدث خلال مدته كعضو في المجلس الى المجلس من خلال نموذج الإبلاغ عن تضارب المصالح. يجب المصادقة على أي تضارب مصالح ناشئ عن أي عضو في المجلس من قبل المجلس، ويتم منع عضو المجلس المعني من التصويت على تلك المسألة.

هـ.14. توظيف الأقارب

تتبع المجموعة سياسة خاصة فيما يتعلق بتوظيف الأقارب وذلك لمنع أي نوع من الانحياز وتعارض المصالح في اتخاذ القرارات بسبب عوامل تتعلق بصلات القرابة بين الموظفين داخل المجموعة تحت نفس المؤسسة/جهة النشاط، بصرف النظر عن اختلاف الإدارة والرئيس المباشر في العمل. لا تسمح سياسة المجموعة بتوظيف الأقارب (أفراد العائلة المباشرين للموظف حتى الدرجة الرابعة وحتى الدرجة الثانية بالنسبة لزوجة الموظف) بالنسبة للموظفين الحاليين. ولا يقتصر هذا التقييد على عملية التعيين والاختيار فحسب، ولكنه يسري أيضاً على الموظف الحالي بالمجموعة في حال زواجه/زواجها بموظف آخر في المجموعة.

يشترط على كل رئيس إدارة إبلاغ رئيس إدارة الموارد البشرية فوراً حال حدوث أي تغيير على وضع أعضاء فريق العمل المعنيين. كما ينبغي على جميع الموظفين، في حالة الشك، استشارة مسئوليهم المباشرين وإدارة الموارد البشرية.

هـ.15.استراتيجية المكافآت

تهدف فلسفة جي إف إتش الأساسية فيما يخص التعويض إلى توفير مستوى تنافسي من إجمالي التعويض لجذب والاحتفاظ بالموظفين الأكفاء. وسوف تعتمد سياسة المكافآت المتغيرة للمجموعة بشكل أساسي على الأداء الذي يوائم بين مصالح الموظف ومصالح مساهمي المجموعة. تساعد سياسة المكافآت المتغيرة على ضمان توافق المكافآت بشكل فعال مع تحمل المسئولية من قبل الإدارة العليا فيما يتعلق بأنشطة الأعمال التي يتم إنجازها.

يضمن نظام الحوكمة الفعال أن مجموعة جي إف إتش تعمل وفقا للمعايير الواضحة المتضمنة في استراتيجية وسياسة التعويض الخاصة بالمجموعة. تتم مراقبة جميع الأمور الخاصة بالمكافآت والالتزام التام بالمتطلبات الرقابية من قبل الرئيس التنفيذي ولجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة التابعة لمجلس الإدارة.

يعد الالتزام الجيد والمتواصل من قبل جميع موظفينا عنصرا أساسيا في نجاحنا. ومن ثم فإننا نهدف إلى جذب، والاحتفاظ وتحفيز أفضل الكفاءات لدينا ممن يتطلعون إلى بناء مستقبلهم الوظيفي في جي إف إتش، ويقومون بأداء دورهم بما يحافظ على مصالح المساهمين في جميع الأوقات. تتكون حزمة المكافآت في جي إف إتش من العناصر الرئيسية التالية:

1- الأجر الثابت؛
2- المزايا؛
3- مكافأة الأداء السنوية؛
4- عمولة لموظفي المبيعات؛
5- برامج المشاركة في الاستثمار؛
6- مكافأة الإدارة العليا من المشاركة في مجالس إدارة الكيانات المستثمر لها؛ و
7- برنامج حوافز الأداء الطويل الأجل.

تأخذ سياسة المكافآت الخاصة بمجموعة جي إف إتش في الاعتبار بشكل خاص الدور الذي يقوم به كل موظف، ووضعت إرشادات فيما يتعلق بكون الموظف قادراً على تحمل المخاطر و/أو شخص معتمد في أحد خطوط أعمال المجموعة، أو الرقابة أو الدعم. الشخص المعتمد هو عبارة عن موظف يتطلب تعيينه موافقة مسبقة من الجهات الرقابية نظرا لأهمية الدور الذي يقوم به في المجموعة، ويعتبر الشخص متحملا للمخاطر إذا كان رئيسا لأحد خطوط الأعمال الهامة للمجموعة أو أي أفراد يعملون تحت إدارتهم ويكون لديهم تأثيرا جوهريا على ملف المخاطر الخاص بالمجموعة.

لضمان المواءمة بين ما نقوم بدفعه لموظفينا واستراتيجية العمل الخاصة بنا، نقوم بتقييم أداء الفرد مقابل الأهداف المالية وغير المالية الطويلة الأجل التي يتم إيجازها في نظام إدارة الأداء الخاص بنا. كما يأخذ هذا التقييم في الاعتبار التمسك بقيم المجموعة، ومعايير المخاطر والالتزام وفوق كل ذلك النزاهة. بشكل عام، يتم الحكم على الأداء ليس فقط بناء على ما تم إنجازه على المدى القصير والطويل، ولكن الأهم من ذلك عن كيفية أداء هذا الإنجاز، حيث تعتقد لجنة الترشيحات والمكافآت أن الإنجاز طويل الأجل يساهم في استمرارية النشاط.

دور لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة والعناصر التي تركز عليها

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة بالإشراف على سياسات التعويض لجميع موظفي جي إف إتش. وتعتبر اللجنة الجهة الإشرافية والمنظمة لسياسة وممارسات وبرامج التعويض. كما تعتبر اللجنة مسئولة عن تحديد ومراجعة واقتراح السياسة الخاصة بالمكافآت المتغيرة للمصادقة عليها من قبل مجلس الإدارة. تتولى اللجنة مسئولية وضع المبادئ وإطار الحوكمة فيما يخص جميع القرارات المتعلقة بالتعويض. تضمن لجنة الترشيحات والمكافآت أن جميع الأشخاص يجب مكافأتهم بشكل عادل ومسئول. وتتم مراجعة سياسة المكافآت بشكل دوري لكي تعكس التغييرات في ممارسات السوق، الالتزام بالأنظمة، خطة العمل، الأهداف طويلة الأجل، وملف المخاطر الخاص بالمجموعة.

تتضمن المسئوليات المنوطة بلجنة الترشيحات والمكافآت فيما يتعلق بسياسة التعويض المتبعة في المجموعة، حسبما يتم النص عليه فيها، ولكن لا تقتصر على ما يلي:

- مراجعة، ومراقبة والموافقة على سياسات المكافآت للأشخاص المعتمدين والمسئولين عن تحمل المخاطر، والتي يجب أن تتفق مع القيم المؤسسية واستراتيجية جي إف إتش، ولضمان تفعيلها وفقا للغرض المحدد لها.

أ) يجب أن تكون اللجنة مسئولة عن الحفاظ والإشراف على المستشارين أو المؤسسات الخارجيين بغرض مراجعة المكافآت الخاصة بالأشخاص المعتمدين والمسئولين عن تحمل المخاطر وإدارة برامج المكافآت أو الأمور الأخرى ذات العلاقة.

ب) ضمان أن تكون مكافأة الأشخاص المعتمدين والمسئولين عن تحمل المخاطر كافية لجذب، والاحتفاظ بالأشخاص ذوي الكفاءات المطلوبة لإدارة المجموعة بنجاح، مع تجنب دفع مكافآت التي تزيد عن الحد الكافي..

ج) اعتماد مبالغ المكافآت الخاصة بالأفراد، والحزم والتعويض الإجمالي لكل شخص معتمد وكل مسئول عن تحمل المخاطر، وتقدم توصياتها لمجلس الإدارة فيما يتعلق بإجمالي المكافآت المتغيرة (مجموعة المكافآت بالكامل) التي سيتم توزيعها، مع الأخذ في الاعتبار إجمالي المكافآت، بما في ذلك الرواتب، الرسوم، المصروفات، المكافآت وغيرها من مزايا الموظفين.

د) تقييم أداء الأشخاص المعتمدين والمسئولين عن تحمل المخاطر في ضوء الأهداف المؤسسية للمجموعة، والسياسة والأهداف وخطط الأعمال المتفق عليها.

هـ) تكون اللجنة مسئولة أمام مجلس الإدارة عن مراجعة أي عهدة مزايا للموظف أو غيرها من الترتيبات المماثلة المتبعة بغرض إدارة ترتيبات الحوافز المؤجلة (بما في ذلك برامج الأسهم) الخاصة بالمجموعة.

و) ضمان أن تشكل المكافآت المتغيرة الخاصة بمسئولي تحمل المخاطر الجزء الأكبر من إجمالي المكافآت المعتمدة للأشخاص المعتمدين ومسئولي تحمل المخاطر (بخلاف الأفراد العاملين بإدارة المخاطر، التدقيق الداخلي، العمليات، الرقابة المالية، المراجعة/التدقيق الشرعي الداخلي، مكافحة غسل الأموال والالتزام).

ز) ضمان أنه بالنسبة للأشخاص المعتمدين في إدارة المخاطر، التدقيق الداخلي، العمليات، الرقابة المالية، المراجعة/التدقيق الشرعي، مكافحة غسيل الأموال والالتزام، يضمن البنك أن مزيج المكافآت الثابتة والمتغيرة يجب أن يرجح لصالح المكافأة الثابتة.

ح) ضمان أن النظام يتضمن الضوابط الفعالة، بما في ذلك نتائج اختبارات سياسة المكافآت، وأن التشغيل العملي للنظام تتم مراجعته بشكل منتظم لضمان الالتزام بالأنظمة، السياسات الداخلية وإجراءات البنك.

ط) مراجعة نتائج المكافآت، التدابير الخاصة بالمخاطر ونتائج المخاطر بشكل منتظم بما يضمن توافقها مع نظام تحمل المخاطر المعتمد من قبل مجلس الإدارة، وذلك بتقديمها إلى المجلس للاطلاع عليها.

ي) مراجعة الحالات التي تستلزم استخدام التدابير المسبقة للأخذ في الاعتبار السيناريوهات الصعبة ولكن المحتملة على المكافآت المتغيرة وفقا لسياسة المكافآت المتغيرة الخاصة بالمجموعة.

ك) مراجعة الحالات حيثما يتم إلغاء المكافأة جراء ممارسة ضوابط الاستقطاع والاسترجاع للمكافآت.

ل) المساءلة بشأن المدفوعات للدخل الذي لا يمكن تحقيقه أو احتمالية تحقيقه ماتزال أمرا غير مؤكد وقت تخصيص المدفوعات.

م) التأكد من توافر آليات الالتزام لضمان التزام الموظفين بعدم استخدام استراتيجيات تحوط شخصية أو تأمين يتعلق بالمكافآت والمسئولية بغرض الحد من فعالية ترتيبات المكافأة الخاصة بهم.

استخدام استشاريين

قامت جي إف إتش بتعيين استشاريين خارجيين لتحديد هيكل الدفع والرتب بما يتماشى مع ممارسات السوق. كما تم تكليف استشاري لتطوير نظام لاستحداث برنامج حوافز طويل الأجل تمت مناقشته واعتماده من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة ومجلس الإدارة.

نطاق تطبيق سياسة المكافآت

تسري مبادئ سياسة المكافآت هذه على مستوى المجموعة بالكامل. مع ذلك فإن تطبيق المتطلبات المؤجلة وإصدار أدوات غير نقدية لكل شركة تابعة للبنك سوف يحدد من قبل الأنظمة المحلية السارية وممارسات السوق المعتادة. في الوقت الحالي، تسري الترتيبات المؤجلة على الكيانات المصرفية داخل المجموعة المتواجدة في البحرين فقط.

مكافآت مجلس الإدارة

سوف تحدد جي إف إتش مكافآت مجلس الإدارة بما يتفق مع نص المادة 188 من قانون الشركات التجارية البحريني، لسنة 2001. سوف يتم تحديد سقف للمكافآت بحيث لا تتجاوز المكافآت المتغيرة في أية سنة مالية (لا تكون رسوم الحضور جزءا من المكافآت المتغيرة) ما نسبته 10% من الربح الصافي للمجموعة، بعد احتساب جميع الاقتطاعات المطلوبة الموضحة في المادة 188. لن تشمل مكافآت الأعضاء غير التنفيذيين العناصر المتعلقة بالأداء مثل منح

الأسهم، خيارات الأسهم أو غيرها من برامج حوافز الأسهم المؤجلة، المكافآت أو مزايا التقاعد. تخضع مكافآت مجلس الإدارة للموافقة من قبل المساهمين خلال اجتماع الجمعية العامة السنوية.

المكافآت المتغيرة للموظفين

تتعلق المكافآت المتغيرة بالأداء وتتكون بشكل أساسي من مكافأة الأداء السنوي. في إطار المكافآت المتغيرة للموظفين، يتم منح المكافأة السنوية لمكافأة تحقيق الأهداف التشغيلية والمالية المحددة لكل عام، الأداء الفردي للموظفين في تحقيق هذه الأهداف، ومساهمتهم في تحقيق الأغراض الاستراتيجية للمجموعة.

قامت مجموعة جي إف إتش بتبني نظام معتمد من قبل المجلس لتطوير رابط واضح بين المكافآت المتغيرة والأداء. صمم النظام على أساس تحقيق أهداف الأداء المالي بشكل مرضي وتحقيق العوامل الأخرى غير المالية، والتي سوف تصب جميعها في مكافأة مجمعة للموظفين، قبل اتخاذ أية مخصصات لخطوط الأعمال والموظفين بشكل فردي. في إطار النظام المعمول به لتحديد مجموع المكافآت المتغيرة، تهدف لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة إلى موازنة توزيع أرباح جي إف إتش بين المساهمين والموظفين.

تشمل معايير الأداء الرئيسية على مستوى المجموعة مزيجا من المعايير قصيرة الأجل وطويلة الأجل وتشمل الربحية، امتلاك أصول، السيولة، تنويع المخاطر، تنفيذ الاستراتيجية ومؤشرات النمو. تضمن عملية إدارة الأداء أن جميع الأهداف قد تم توجيهها بشكل صحيح إلى وحدات الأعمال والموظفين ذو العلاقة.

في إطار تحديد قيمة المكافآت المتغيرة، تقوم جي إف إتش بتطبيق نموذج هجين من خلال تحديد تمويل للمكافأة المجمعة، من الأعلى للأسفل (تعتمد على الربح) وذلك لموظفي المجموعة. يتم تحديد سقف للمكافأة المجمعة بنسبة مئوية من الربح قبل تقييمها من حيث المخاطر. يمثل هذا الأسلوب وضع البداية، وقد تختار لجنة الترشيحات والمكافآت منح مكافأة وفقا لتقديرها الخاص بالنسبة لأية سنة محددة اعتمادا على قدرة جي إف إتش وتقييمها لمتطلبات التعرض الحالية والمستقبلية. يتم تعديل المكافأة المجمعة لأخذ المخاطر في الاعتبار وذلك باستخدام تدابير منضبطة المخاطر (بما في ذلك اعتبارات ذات رؤية مستقبلية)، وذلك وفقا للتقدير النهائي للجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة. بالإضافة إلى برنامج المكافأة السنوي، يقوم مجلس الإدارة من وقت لآخر باعتماد مكافآت برنامج حوافز طويل الأجل بناء على شروط تتعلق بالأداء والخدمة للحفاظ على الإدارة الهامة وحوافز الإنجاز للأداء طويل الأجل والمعايير الاستراتيجية. تستحق هذه المكافآت على أساس سنوي ويمكن زيادتها أو إلغائها حسب سياق تحقيق الأهداف المحددة لكل عام.

بموجب سياسة المكافآت المتغيرة للمجموعة، لا تعتبر رسوم توظيف الاستثمار، عمولات المبيعات أو الحوافز لموظفي المبيعات جزءا من المكافآت المتغيرة (تخضع للتأجيل) حيث أنها تشكل جزءا لا يتجزأ من إجمالي هيكل الدفع لموظفي المبيعات وتوظيف الاستثمار. بالإضافة إلى ذلك، لا تعتبر هذه المدفوعات مكافأة متغيرة نظرا لأنها لا ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بأداء المجموعة ككل كما لا تعتبر مدفوعات تستند إلى النشاط.

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة بتقييم الممارسات بشكل دقيق بحيث يتم دفع المكافآت للإيرادات المستقبلية المحتملة التي مازال توقيتها واحتماليتها غير مؤكدة. توضح لجنة الترشيحات والمكافآت أن قراراتها تتفق مع تقييم

الوضع المالي والتوقعات المستقبلية للمجموعة. كما يتم عمل صندوق خاص للمبالغ المستردة مقابل أية استثمارات سابقة وقضايا قانونية ويتم اعتماده من قبل مجلس الإدارة على أساس كل حالة على حدة.

تقوم جي إف إتش باستخدام إجراء رسمي وشفاف لضبط المكافأة المجمعة وفقا لجودة الإيرادات. إذا لم تكن جودة الإيرادات قوية، يمكن ضبط قاعدة الربح وفقا لتقدير لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة.

لكي يتسنى لجي إف إتش الحصول على أي تمويل لتوزيع المكافأة المجمعة، يجب تحقيق السقف المحدد للأهداف المالية. تضمن معايير الأداء أن يكون إجمالي المكافأة المتغيرة بشكل عام منخفضا لحد كبير حيثما يحدث أي أداء ضعيف أو سلبي للمجموعة. بالإضافة إلى ذلك، تخضع المكافأة المجمعة المستهدفة حسب المحدد أعلاه لتعديلات المخاطر بما يتماشى مع إطار تقييم وضبط المخاطر.

مكافأة أقسام الرقابة والدعم

يتيح مستوى المكافأة لموظفي الرقابة والدعم لجي إف إتش توظيف أفراد مؤهلين من ذوي الخبرة في هذه الأقسام. وتضمن جي إف إتش أن يكون الجمع بين المكافأة الثابتة والمتغيرة لموظفي قسمي الرقابة والدعم يصب في صالح المكافأة الثابتة. في حالات استثنائية، ينبغي الحصول على موافقة لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة. هذا وتعتمد المكافأة الثابتة لقسمي الرقابة والدعم على أهداف محددة تتعلق بالقسم ولا تحدد بناء على الأداء المالي لمجالات الأعمال التي يقوموا بمراقبتها لتجنب تعارض المصالح فيما يتعلق بوحدة النشاط التي يقوموا بالإشراف عليها.

يلعب نظام إدارة أداء جي إف إتش دورا رئيسيا في تحديد أداء وحدتي الدعم والرقابة على أساس الأهداف المحددة لهما. وتتركز تلك الأهداف بشكل أكثر على الأهداف غير المالية التي تشمل المخاطر، الرقابة، الالتزام، واعتبارات أخلاقية بالإضافة إلى السوق والبيئة الرقابية بعيدا عن المهام المضيفة للقيمة التي تكون محددة لكل وحدة.

المكافأة المتغيرة لوحدات الأعمال

تحدد المكافأة المتغيرة لوحدات الأعمال بشكل أساسي بناء على أهداف الأداء الرئيسية التي تحدد من خلال نظام إدارة الأداء بالمجموعة. تشمل تلك الأهداف أهداف مالية وغير مالية، بما في ذلك ضبط المخاطر، الالتزام واعتبارات أخلاقية بالإضافة إلى متطلبات السوق والجهات الرقابية. إن أخذ تقييمات المخاطر في تقييم أداء الموظفين في الاعتبار يضمن أن أي اثنين من الموظفين ممن يحققون نفس الأرباح على المدى القصير ولكن يتحملون قدرا مختلفا من المخاطر نيابة عن جي إف إتش تتم معاملتهما بشكل مختلف وفقا لنظام المكافآت.

نظام تقييم المخاطر

الغرض من ربط المخاطر بنظام المكافأة هو إيجاد رابط بين لمكافأة المتغيرة وملف المخاطر الخاص بالمجموعة. وفي إطار سعيها للقيام بذلك، تأخذ جي إف إتش في اعتبارها كل من معايير الكمية ومعايير النوعية في عملية تقييم المخاطر. تلعب المعايير الكمية والحكم الشخصي البشري دورا في تحديد أية تعديلات للمخاطر. تشمل عملية تقييم المخاطر الحاجة إلى ضمان أن تكون سياسة المكافآت حسبما تم تصميمها، تحد من حوافز الموظفين لتحمل مخاطر عالية وغير ضرورية، وأنها تتفق مع نتاج المخاطر وتحقق مزيجا مناسبا من المكافأة التي تتفق مع المخاطر.

تنظر لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة في جي إف إتش فيما إذا كانت سياسة المكافآت المتغيرة تتماشى مع ملف المخاطر الخاص بجي إف إتش كما تضمن أنه من خلال نظام وإجراءات تقييم المخاطر، ما قبل وما بعد، يتم بشكل دقيق تقييم ممارسات المكافآت حيثما تكون هناك إيرادات مستقبلية مازال توقيتها واحتماليتها غير مؤكدين.

تأخذ عمليات ضبط المخاطر في الاعتبار جميع أنواع المخاطر، بما في ذلك المخاطر غير الملموسة وغيرها من المخاطر الأخرى مثل مخاطر السمعة، مخاطر السيولة، تكلفة رأس المال والمعايير الاستراتيجية. تقوم جي إف إتش بإجراء تقييمات للمخاطر لمراجعة الأداء المالي والتشغيلي مقابل استراتيجية الأعمال وأداء المخاطر قبل توزيع المكافأة السنوية. كما تضمن جي إف إتش أن جميع المكافآت المتغيرة لا تحد من قدرتها على تدعيم قاعدة رأسمالها.

تأخذ المكافأة المجمعة في الاعتبار أداء المجموعة الذي يعتبر في سياق إطار إدارة مخاطر المجموعة. يضمن ذلك أن المكافآت المتغيرة المجمعة يتم تحديدها وفقا لاعتبارات المخاطر والأحداث الهامة التي شهدتها جي إف إتش. كما يأخذ حجم المكافآت المتغيرة المجمعة وتخصيصها في جي إف إتش في الاعتبار المجموعة الكاملة للمخاطر الحالية والمحتملة، بما في ذلك:

أ) تكلفة وكمية رأس المال المطلوب لدعم المخاطر التي يتم تحملها؛
ب) تكلفة وكمية مخاطر السيولة التي يتم تحملها في إطار تنفيذ الأعمال؛ و
ج) التوافق مع توقيت واحتمالية الإيرادات المستقبلية المحتملة المتضمنة في الإيرادات الحالية.

تكون لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة على دراية أولا بأول بأداء جي إف إتش مقابل نظام إدارة المخاطر. تستخدم اللجنة هذه المعلومات عند النظر في المكافآت لضمان التوافق بين العوائد والمخاطر والمكافآت.

تعديلات المخاطر

يتوفر لدى جي إف إتش نظاماً لتقييم المخاطر المسبقة والذي يعتمد على التقييم النوعي لقياس الأداء الفعلي اللاحق مقابل افتراضات المخاطر المسبقة.

في السنوات التي تعاني منها جي إف إتش من خسائر كبيرة في أدائها المالي، سوف ينظر نظام تعديل المخاطر في الأمور التالية:

- الحاجة إلى تقليص إجمالي المكافآت المتغيرة الخاصة بالمجموعة بشكل كبير.
- على المستوى الفردي، سوف يعني الأداء الضعيف من قبل المجموعة أن مؤشرات أداء رئيسية فردية لم يتم تحقيقها ومن ثم قد تكون معدلات أداء الموظف منخفضة.
- تخفيض توزيع المبالغ المكتسبة مسبقا، من خلال زيادة التعويض الآجل الذي قد يدفع بمجرد تحسن أداء جي إف إتش.
- تخفيض قيمة الأسهم أو المكافآت المؤجلة.
- تغييرات محتملة في فترات المنح وإجراء تأجيل إضافي على المكافآت غير الممنوحة.
- أخيرا، إذا وجد أن التأثير الكمي والنوعي لحدث يتعلق بخسارة ما يعتبر كبيراً، قد يتم النظر في منح أو سحب المكافآت المتغيرة السابقة.

يمكن للجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة اتخاذ القرارات التالية وفقا لتقديرها وبموجب موافقة مجلس الإدارة:

- عدم اتخاذ أي إجراء
- زيادة/خفض التعديلات اللاحقة
- النظر في تأجيلات إضافية أو زيادة مقدار المكافآت غير النقدية
- الاسترداد من خلال ترتيبات المنح والسحب.

نظام المنح والسحب

تتيح أحكام المنح والسحب لمجلس إدارة جي إف إتش تحديد، إذا كان ذلك مناسبا، إمكانية إلغاء/تعديل العناصر غير الممنوحة بموجب برنامج المكافآت المؤجلة أو استرداد المكافآت المتغيرة الموزعة في ظروف معينة. يتمثل الهدف من ذلك في السماح لجي إف إتش بأن تستجيب بشكل صحيح إذا كان العوامل التي تقوم عليها قرارات المكافآت لا تعكس الأداء المقابل على المدى الطويل. تشمل جميع مكافآت التعويض المؤجلة أحكاما تمكن جي إف إتش من خفض أو إلغاء مكافآت الموظفين الذين كان لسلوكهم الفردي تأثيرا ضاراً بشكل كبير على المجموعة خلال سنة الأداء المعنية.

أي قرار لسحب المكافآت الممنوحة لأحد الأفراد يمكن اتخاذه فقط من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت في جي إف إتش. تأخذ اللجنة في الاعتبار مشورة الرئيس التنفيذي، إدارات المخاطر والمالية والموارد البشرية حسبما يكون ذلك مناسباً.

تتيح أحكام المنح والسحب لمجلس إدارة جي إف إتش تحديد، إذا كان ذلك مناسبا، إمكانية تعديل/إلغاء العناصر الممنوحة/غير الممنوحة بموجب برنامج المكافآت المؤجلة أفي ظروف معينة، تشمل الحالات التالية:

- دليل معقول على سوء الأداء أو الخطأ الجسيم من قبل الموظف مما يضر بسمعة جي إف إتش، أو حيثما تكون تصرفات الموظف/الموظفة تشكل سوء سلوك أو عدم كفاءة أو إهمال.

- عندما تعاني وحدة العمل الخاصة بالموظف من تدني كبير في أدائها المالي أو تعديل جوهري في البيانات المالية الخاصة بالمجموعة.
- عندما تعاني وحدة العمل الخاصة بالموظف من فشل كبير في إدارة المخاطر.
- قيام الموظف عمدا بتضليل السوق و/أو المساهمين فيما يتعلق بالأداء المالي للمجموعة.
- حدوث تراجع كبير في الوضع المالي للمجموعة.

يمكن استخدام سحب المكافآت إذا كان تعديل المبلغ المخصص للمكافآت غير كاف بالنظر إلى شدة وطأة الأمر.

لا تعتبر التأثيرات الاقتصادية (مثل توقف الأنشطة المتعلق بكوفيد-19) التي تمس جي إف إتش بشكل أو بآخر سببا لمنح أو سحب المكافآت.

مكونات المكافأة المتغيرة

ينص نظام المكافآت المتغيرة في جي إف إتش على المكونات الرئيسية التالية:

دفعة نقدية مقدمة	ذلك الجزء من المكافأة المتغيرة الذي يمنح ويدفع نقدا عند انتهاء إجراء تقييم الأداء لكل سنة.
دفعة نقدية مؤجلة	ذلك الجزء من المكافأة المتغيرة الذي يدفع نقدا بالنسبة والتناسب على مدى ثلاث سنوات بحد أدنى.
مكافآت أسهم ممنوحة مقدما	ذلك الجزء من المكافأة المتغيرة الذي يمنح ويصدر على شكل أسهم عند الانتهاء من إجراء تقييم الأداء لكل سنة، ولكن يفرج عنه بعد الاستبقاء لمدة ستة أشهر.
مكافأة أسهم منحة سنوية مؤجلة	ذلك الجزء من المكافأة المتغيرة الذي يمنح ويدفع على شكل أسهم بالنسبة والتناسب على مدى ثلاث سنوات بحد أدنى وفترة استبقاء إضافية مدتها ستة أشهر بمجرد منحها. لا تخضع مكافآت الأسهم المؤجلة لأي شروط أداء إضافية.
مكافآت الأداء المستقبلي	ذلك الجزء من المكافأة المتغيرة الذي يمنح لأشخاص مختارين لشروط الأداء المستقبلي. ترتبط هذه المكافآت بتحقيق مجموعة من أهداف الأداء للمجموعة بالإضافة إلى شروط الخدمة من جانب الموظف. تكون المكافآت مكونة بشكل فردي أو بالجمع ما بين التالي: • **أسهم برنامج الحوافز طويل الأجل،** حيث تتم مكافأة الموظفين على شكل أسهم كنسبة مئوية عند تحقيق بعض شروط الأداء المحددة مسبقا. • **حصة من الربح،** حيث تتم مكافأة الموظفين وفقاً لنسبة مئوية محددة من الربح المستهدف لإحدى المعاملات، وتوزع عند تحقيق العائد المستهدف. • **الربح المرحل،** حيث تتم مكافأة الموظفين بنسبة مئوية محددة من القيمة العادلة المكتسبة على الاستثمارات بمجرد تحقيق السقف المحدد عند تسييل الاستثمار. • **المشاركة في الاستثمار،** حيث يتم منح جزء من المكافأة المتغيرة على شكل استثمار ينفذ من قبل جي إف إتش ويتم تحويله إلى مبلغ نقدي للموظف عند تخارج جي إف إتش من الاستثمار. • **حافز المبيعات/الاسترداد،** حيث تتم مكافأة الموظف أو الفريق على أساس تحقيق نسبة محددة من قيمة المبيعات لأحد الاستثمارات عند التخارج الناجح أو استرداد أحد الأصول.

برنامج قرض ملكية أسهم الموظف

قد تقوم جي إف إتش بتنفيذ برنامج قرض ملكية أسهم الموظف من وقت لآخر المطبق بموجب أي برنامج لحوافز الأسهم تطوره جي إف إتش. عند تطبيقه، سوف يسمح برنامج قرض ملكية أسهم الموظف، للموظفين بزيادة مشاركتهم في أسهم جي إف إتش من خلال استخدام تمويل مقدم من جي إف إتش كما يحق لهم تملك أسهم جي إف إتش وفقا للسعر المحدد وفقا لبرنامج قرض ملكية أسهم الموظف الساري. صمم هذا البرنامج لتمكين المشاركين المخولين من زيادة تملكهم لأسهم جي إف إتش وفقا لشروط تفضيلية ولكن ذلك يخضع لتمويل من المشاركين أنفسهم. يشمل برنامج قرض ملكية أسهم الموظف الحالي خيارات رافعة مالية متضمنة.

إنشاء صندوق العهدة

قامت جي إف إتش بإنشاء صندوق عهدة لمزايا الموظفين لحفظ وإدارة مزايا الموظفين المؤجلة المتعلقة بسياسة المكافأة المتغيرة. يلتزم الأمناء بالقيام بالواجبات المناطة بهم المنصوص عليها في قانون العهد البحريني وصندوق العهدة.

المكافآت المؤجلة

يخضع جميع الأشخاص المعتمدين والآخرين المتحملين المخاطر الجوهرية ممن يتقاضون تعويضا إجماليا بقيمة تتجاوز 100 ألف دينار بحريني لمكافأة متغيرة مؤجلة على النحو التالي:

عنصر المكافأة المتغيرة	الرئيس التنفيذي، النواب و5 آخرين من موظفي خطوط العمل الأعلى أجرا	موظفون آخرون مشمولين	مدة التأجيل	الاستبقاء	المنح	السحب
الدفعة النقدية المدفوعة مقدماً	%40	%50	فورية	-	-	نعم
الأسهم الممنوحة مقدماً	-	%0 - %10	فورية	6 أشهر	نعم	نعم
الدفعة النقدية المؤجلة	%10	-	على 3 سنوات	-	نعم	نعم
مكافأة الأسهم المؤجلة	%0-%50	%0-%50	على 3 سنوات	6 أشهر	نعم	نعم
مكافآت أخرى غير نقدية أو FPA	%0-%60	%0 - %50	ترتبط بالأداء	6 أشهر	نعم	نعم

يمكن للجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة، حسب تقييمها لملف الدور الذي يقوم به الموظف والمخاطر التي يتحملها، زيادة تغطية الموظفين الذين يخضعون لترتيبات المكافآت المؤجلة. بغرض احتساب المزايا، فإن قيمة مزايا الموظف

في تاريخ إصدار المكافأة (يتم الأخذ بالاعتبار في حساب الدخل) تؤخذ في الاعتبار لأغراض حساب التعويض المتغير الإجمالي وجميع المعايير الأخرى بموجب سياسة المكافآت المتباينة.

تخضع جميع مكافآت الأداء المؤجلة والمستقبلية لأحكام المنح. يتم الإفراج عن مكافآت الأسهم وحصص الأرباح ذات العلاقة لصالح الموظف بعد انقضاء فترة الاستبقاء البالغة 6 أشهر اعتبارا من تاريخ المنح. يرتبط عدد مكافآت أسهم الحقوق بسعر سهم جي إف إتش وفقا لقواعد برنامج حوافز الموظفين.