



المصرف الوطني الإسلامي

National Islamic Bank

مجلس الإدارة

لجنة الترشيح والمكافآت

ميثاق لجنة الترشيح والمكافآت

مقدمة

شُكلت لجنة الترشيح والمكافآت لمساعدة مجلس إدارة المصرف الوطني الإسلامي في أداء مسؤوليات المراقبة لضمان الإمتثال التام لما يلي، ووفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات واللوائح الإرشادية النافذة.

الغرض

1. الإشراف على إجراءات الإدارة العليا تجاه الإلتزام بسياسات الترشيح والمكافآت لدى المصرف.
2. مراعاة العادلة للأدوار والمسؤوليات وإدارة المخاطر وأداء الأفراد المعنيين.
3. حماية الأطراف ذات المصالح، والأطراف ذات العلاقة من خلال إتباع إجراءات الإدارة السليمة التي تولد الثقة العالية بممارسات المصرف.

المسؤوليات

1. تحديد الأشخاص المؤهلين للإنضمام إلى عضوية مجلس الإدارة أو الإدارة العليا في المصرف عدا تحديد الأشخاص المؤهلين للعمل كمدير للتدقيق الداخلي الذي يكون من مسؤولية لجنة التدقيق.
2. وضع، مراقبة ومراجعة المعايير والأساليب والتوصية بها لمجلس الإدارة والمتعلقة بمصفوفة المهارات المناسبة لأختيار الأشخاص المناسبين لتوظيفهم وترشيحهم فيما ورد في الفقرة "1"، إضافة إلى ممثلو المصرف بصفتهم أعضاء مجلس إدارة ورؤساء تنفيذيين لشركات تابعة أو حيث يحق للمصرف ترشيح ممثل أو أكثر عنه كعضو مجلس، مراقب أو مدير.
3. التوصية لمجلس الإدارة بخطط التعاقب المناسبة للإدارة العليا.

4. إعداد سياسة المكافآت ورفعها إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها والإشراف على تطبيقها مع الأخذ بنظر الاعتبار ما يأتي:

أ. أن تتماشى مع مبادئ وممارسات الحوكمة السليمة وبما يضمن تغليب مصالح المصرف طويلة الأجل على الإعتبارات الآنية أو القصيرة الأجل.

ب. مدى تحقيق المصرف لأهدافه طويلة الأجل وفق خطته الإستراتيجية المُعتمدة.

ت. التأكد من إن سياسة منح المكافآت تأخذ بالحسبان أنواع المخاطر كافة التي يتعرض لها المصرف، بحيث يتم الموازنة بين الأرباح المتحققة ودرجة المخاطر التي تتضمنها الأنشطة والأعمال المصرفية.

ث. يجب أن تشمل سياسة المكافآت والرواتب جميع مستويات وفئات موظفي المصرف، إجراء مراجعة دورية لسياسة منح المكافآت والرواتب والحوافز أو عندما يوصي مجلس الإدارة بذلك وتقديم التوصيات إلى المجلس لتعديل أو تحديث هذه السياسة، وأجراء تقييم دوري لمدى كفاية وفاعلية سياسة منح المكافآت والرواتب والحوافز لضمان تحقيق أهدافها المعلنة.

ج. وضع سياسة الإحلال لتأمين وظائف الإدارة التنفيذية بالمصرف على أن تُراجع بشكل سنوي على الأقل، بحيث يكون المصرف جاهز للتعامل بشكل طبيعي مع أي تغيير قد يطرأ على شاغلي وظائف الإدارة التنفيذية دون التأثير على أداء المصرف وإستمرار تنفيذ عملياته.

ح. التأكد من إعداد الخطط وتوفير البرامج لتدريب أعضاء مجلس الإدارة وتأهيلهم بشكل مستمر لمواكبة كافة التطورات المهمة على صعيد الخدمات المصرفية والمالية الإسلامية.

خ. الإشراف على عملية تقييم أداء الموارد البشرية في المصرف ولإسيما الإدارة التنفيذية ومراجعة التقارير الخاصة بذلك ورفع التوصيات بشأنها إلى مجلس الإدارة.

5. مراجعة ومراقبة تنفيذ وفعالية السياسات والمعايير والأساليب والخطط المشار إليها أعلاه وتقديم تقرير عنها إلى مجلس الإدارة سنوياً على الأقل.

الصلاحيات

تُخول إلى لجنة الترشيح والمكافآت، وعلى وجه التحديد:

1. كافة الصلاحيات التي تمكنها من تنفيذ المهام والمسؤوليات المُلقاة على عاتقها وتكون قراراتها مُلزمة للجميع بإستثناء البنود التي تخص تقديم المشورة والتوصية.

2. طلب أي معلومات تحتاجها من الموظفين "جميعهم ممن لديهم تعليمات بالتعاون مع طلبات لجنة الترشيح والمكافآت" حكماً أو عُرفاً" أو من أطراف خارجية وبِعِلْم وموافقة مجلس الإدارة، وحسب ما تراه مناسباً.

3. الإجتماع بأي من موظفي أو مسؤولي المصرف عند الضرورة.

5. في حال تعذر إرسال التقارير في التوقيتات المحددة بالوسائل آنفة الذكر في أعلاه، وفي حال الضرورة، يتم إرسال التقارير إلى الجهات المعنية من خلال أي وسيلة إلكترونية تراها اللجنة مناسبة "بريد إلكتروني، وسائل التواصل ذات الحماية الأمنية الجيدة، أقراص مضغوطة CD، ذاكرة متحركة Flash Memory، ... إلخ". ولحين تسليم التقرير بالطريقة التقليدية.
6. تكون الجهة المستلمة للتقرير مسؤولة عن متابعة تنفيذ مضمونه إعتباراً من تأريخ الإستلام، سواء أكان الإستلام يدوياً أو إلكترونياً.

أنتهى بحمد الله