


تقرير حوكمة الشركات
لمجموعة جي إف إتش المالية





تقرير حوكمة الشركات لمجموعة جي إف إتش المالية ش م ب للسنة المالية ٢٠٢٢

مجموعة جي إف إتش المالية ش م ب («جي إف إتش» أو «البنك») تأسست عام ١٩٩٩ في مملكة البحرين ومسجلة لدى مصرف البحرين المركزي كبنك جملة إسلامي. تتم مواصلة أنشطة أعمال مجموعة جي إف إتش وفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية وتشمل الخدمات المالية والتعاملات الاستثمارية والتجارية والأدوات المالية القابلة للتداول، بالإضافة إلى التمويل المنظم وإدارة الأوراق المالية والسيولة المصممة لتحقيق عوائد مربحة للمستثمرين.

في عام ٢٠٢٤، تحولت جي إف إتش من شركة مساهمة مقفلة إلى شركة مساهمة عامة بأسهم مدرجة حالياً في بورصة البحرين وبورصة الكويت وسوق دبي المالي وسوق أبوظبي للأوراق المالية. بالإضافة إلى ذلك، قامت جي إف إتش في عام ٢٠٢٠ بإصدار صكوك تصل قيمتها إلى ٥٠ مليون دولار أمريكي تم إدراجها في بورصة لندن وناسداك دبي.

بصفتها شركة مساهمة عامة، فإن إطار عمل حوكمة الشركات لمجموعة جي إف إتش مبني على الإرشادات الصادرة عن وزارة الصناعة والتجارة بموجب قانون الشركات التجارية الصادر بالمرسوم رقم (٢١) لسنة ٢٠١١ («قانون الشركات») وتعديلاته، ولائحة قانون حوكمة الشركات لوزارة الصناعة والتجارة لسنة ٢٠١٨ الصادر بالمرسوم رقم (١٩) لسنة ٢٠١٨، ووحدة الضوابط عالية المستوى («وحدة الضوابط عالية المستوى») الصادرة عن مصرف البحرين المركزي (مصرف البحرين المركزي) بموجب كتاب القواعد - المجلد ٢ لمصرف البحرين المركزي وتعديلاته، وقواعد الإدراج المعتمدة من قبل مجلس إدارة بورصة البحرين في اجتماعه رقم (٢٠١٩٤) بتاريخ ٨/١٩٧١. وتعديلاتها.

فلسفة حوكمة الشركات لمجموعة جي إف إتش

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

تعتقد جي إف إتش بأن الالتزام بمبادئ حوكمة الشركات يعزز قيمتها من خلال توفير إطار عمل مناسب للمجلس ولجان المجلس والإدارة لبدء مهامهم بشكل يخدم مصالح البنك والمساهمين فيه. ولهذا السبب، تسعى مجموعة جي إف إتش المالية إلى تحقيق أعلى مستويات الشفافية والمساءلة واعتماد وتنفيذ استراتيجيات وأهداف وسياسات تهدف إلى 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 وأدائه 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 غسل الأموال تحت الإشراف المباشر للجنة التدقيق والمخاطر التابعة للمجلس.

الالتزام باللوائح (وحدة الضوابط عالية المستوى - كتاب القواعد لمصرف البحرين المركزي - المجلد ٢)

في عام ٢٠٢٢، واصلت جي إف إتش تنفيذ قواعد حوكمة الشركات ومتطلبات «وحدة الضوابط عالية المستوى» لكتاب القواعد لمصرف البحرين المركزي، المجلد ٢ (HC Module).

حسب القاعدتين (HC-A.1.8) و (HC-8.2.1) من وحدة الضوابط عالية المستوى وبالرجوع إلى الإفصاح عن أحداث عدم الالتزام (مبدأ الالتزام أو التوضيح)، والذي ينص على الحاجة إلى بيان حالات عدم الالتزام وتقديم توضيح بخصوص في حال عدم الالتزام بقواعد وإرشادات وحدة الضوابط عالية المستوى، ترغب جي إف إتش بتوضيح ما يلي:

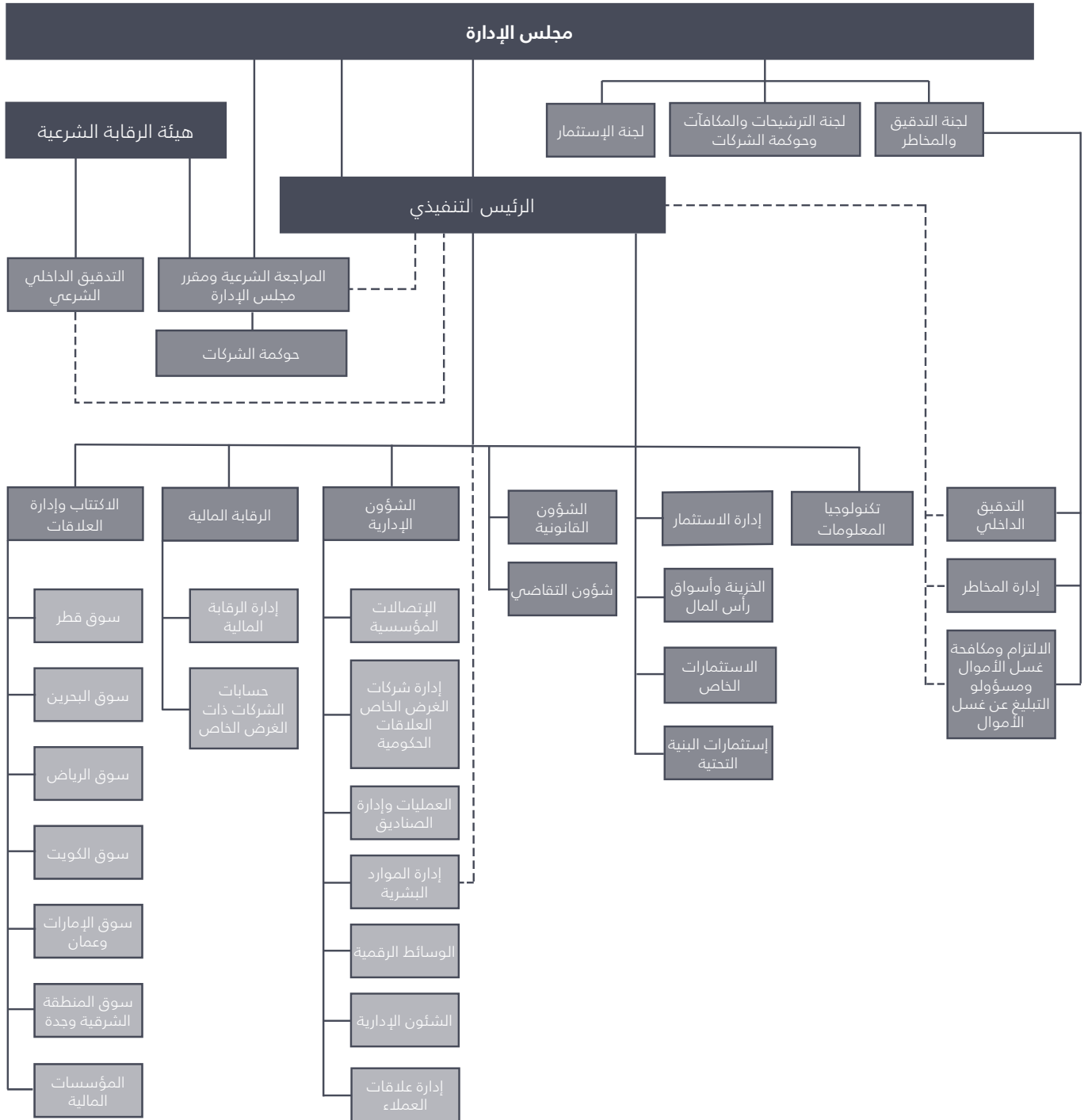
- لا تتضمن لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات عضو للرقابة الشرعية (عضو في هيئة الرقابة الشرعية) حسبما هو مطلوب بموجب الإفصاح الإرشادي ٩,٢,٤ (ب) من وحدة الضوابط عالية المستوى.
- بخلاف الإفصاح الإرشادي ٧,٢,٢ من وحدة الضوابط عالية المستوى الذي يتطلب من كافة أعضاء المجلس حضور اجتماع المساهمين، حضر فقط ٣ من أعضاء المجلس اجتماع المساهمين السنوي المنعقد بتاريخ ٣ إبريل ٢٠٢٢.
- تم حل لجنة التدقيق والمخاطر عقب استقالة السيدة عالية الفلاسي في ٩ نوفمبر ٢٠٢٢، مع بقاء أعضاء من اللجنة يقل عددهم عن النصاب المطلوب بموجب ميثاق عمل اللجنة.





الهيكل التنظيمي

كما في ديسمبر ٢٠٢١





إطار عمل حوكمة الشركات لمجموعة جي إف إتش:

لا يزال إطار عمل حوكمة الشركات لمجموعة جي إف 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 إلى ذلك، تتفق آلية تقييم أداء مجلس الإدارة ولجان المجلس وأعضاء المجلس من الأفراد، بالإضافة إلى السياسات الداخلية الأخرى للبنك، مع اللوائح والإرشادات الصادرة عن مصرف البحرين المركزي وأفضل الممارسات الدولية.

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

أ - ملكية الحصص

أ-١ توزيع الحصص حسب الجنسية

كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢، يبين سجل المساهمين أن هناك ٨,٣٢٣ مساهما يملكون ٣,٨٣٢,٥٩٣,٨٣٨ حصة بقيمة اسمية تبلغ ٢٦٥,٠٠٠ دولار أمريكي للحصة الواحدة كما يلي:

الجنسية	عدد المساهمين	عدد الحصص	نسبة الحصص القائمة
كويتي	٤,١٤٩	١,٤٨٥,٥٨٢,٤٥٢	٣٧,٣٦٪
إماراتي	١,٩٦٧	١,٠٣٠,٢٠٨,٨٥٠	٢٤,٩٨٪
بحريني	٦٨٦	٦٥٥,٣٢١,٤٨٨	١٦,٩٧٪
سعودي	٢٧٤	٢٠٤,٩٥٠,٨٦٥	٥,٣٤٪
أمريكي	٣	١٣٨,٥٤٦,٣٠١	٣,٦٪
جزر الكايمان	٢	١١١,٣٣٣,٥٠٧	٢,٩٪
قطري	٧٤	٥٤,٨٩١,١٧٥	١,٤٢٪
أردني	٢٦٥	٣٨,٠٠٦,١٠٣	٠,٨٤٪
أخرى	٨٧٦	١٤٠,٧٥٣,٠٩٧	٣,٥٩٪
المجموع	٨,٣٢٣	٣,٨٣٢,٥٩٣,٨٣٨	١٠٠٪

أ-٢ توزيع الملكية حسب نسبة الحصص:

يبين الجدول أدناه توزيع الملكية حسب نسبة الحصص كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢:

التفاصيل	عدد المساهمين	عدد الحصص	نسبة الحصص القائمة
أقل من ١٪	٨,٣٠٥	٢,٢٦٠,٧٠٥,٥٧٧	٥٨,٩٨٦٪
من ١٪ إلى أقل من ٥٪	١٦	١,١٤٢,٨٢١,٤٨٥	٢٩,٨١٨٪
من ٥٪ إلى أقل من ١٠٪	٢	٤٢٩,٠٦٦,٧٧٦	١١,١٩٥٪
من ١٠٪ إلى أقل من ٢٠٪	.	.	٪.
من ٢٠٪ إلى أقل من ٥٠٪	.	.	٪.
المجموع	٨,٣٢٣	٣,٨٣٢,٥٩٣,٨٣٨	١٠٠٪

أ-٣ أسماء المساهمين الذين يملكون ما نسبته ٥٪ أو أكثر:

كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢، يمتلك المساهمين التاليين أكثر من ٥٪ من حصص المجموعة:

١. شركة الرغد والمنار العقارية
٢. صندوق عهدة موظفي جي إف إتش





ب. مجلس إدارة جي إف إتش والإدارة التنفيذية

ب. ١. تشكيل مجلس الإدارة

يتكون مجلس جي إف إتش من ثمانية (٨) أعضاء كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢. سينتهي مجلس إدارة جي إف إتش الحالي مدته في سبتمبر ٢٠٢٣.

١-	السيد غازي الهاجري	رئيس مجلس الإدارة (عضو مستقل)
٢-	السيد إدريس الرفيع	نائب رئيس مجلس الإدارة (عضو مستقل)
٣-	السيد هشام الرئيس	عضو (عضو مجلس إدارة تنفيذي)
٤-	السيد راشد الكعبي	عضو (عضو مجلس إدارة غير تنفيذي)
٥-	السيد علي مراد	عضو (عضو مجلس إدارة مستقل)
٦-	السيد فواز التميمي	عضو (عضو مجلس إدارة مستقل)
٧-	السيد درويش الكتبي	عضو (عضو مجلس إدارة مستقل) تم تعيينه في ٣ إبريل ٢٠٢٢
٨-	السيد يوسف تقي	عضو (عضو مجلس إدارة مستقل) تم تعيينه في ١٩ يونيو ٢٠٢٢

استقال الأعضاء التاليين قبل نهاية العام:

١. السيد جاسم محمد الصديقي- استقال اعتبارا من ٤ إبريل ٢٠٢٢

٢. السيد أحمد الأحمدى - استقال اعتبارا من ٧ يونيو ٢٠٢٢

٣. السيدة عالية الفلاسي - استقالت اعتبارا من ٩ نوفمبر ٢٠٢٢

وفقا لمتطلبات مصرف البحرين المركزي التي تنص على أن يكون ثلث أعضاء مجلس الإدارة على الأقل أعضاء مجلس إدارة مستقلين؛ كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ يتكون المجلس من «ستة» أعضاء مستقلين بمن فيهم رئيس لجنة التدقيق والمخاطر ورئيس لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات.

ب. ٢. الفصل بين منصب 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. ٣. مهام مجلس الإدارة ومسؤوليات أعضاء المجلس

ينص النظام الأساسي لمجموعة جي إف 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 إف إتش المالية. بالإضافة إلى 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 وجزاء الاستثمارات والتصرف بها والخروج من المشاريع. هذا بالإضافة إلى المهمة الرئيسية للمجلس وهي الحرص على التمسك بقيم مجموعة جي إف 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 إف 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 والاتصال وطلب المعلومات من الإدارة التنفيذية في جميع الأوقات.





ب.٤. 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 استقلاليته 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 إلى الإفصاح السنوي الذي يقدمه أعضاء المجلس بما يتفق مع سياسة تضارب المصالح.

تكون لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة مسؤولة، جنباً إلى 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 حرصاً 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 ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢:

تصنيف الأعضاء	العدد	نسبة التمثيل
أعضاء مستقلون	٦	٪٧٥
أعضاء غير تنفيذيين	١	٪١٢,٥
أعضاء تنفيذيين	١	٪١٢,٥
المجموع	٨	٪١٠٠

يوضح الجدول التالي نسبة السيدات والرجال في مجلس الإدارة خلال السنة التزاما بكتيب تعليمات مصرف البحرين المركزي المركزي المجلد 6 3.3 HC-8

التمثيل	العدد (كما في ١ يناير ٢٠٢٢)	نسبة التمثيل % (كما في ١ يناير ٢٠٢٢)	العدد (كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢)	نسبة التمثيل % (كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢)
سيدات	١	٪١١,١١	*	٪
رجال	٨	٪٨٨,٨٩	٨	٪١٠٠
المجموع	٩	٪١٠٠	٨	٪١٠٠

* استقالت في ٩ نوفمبر ٢٠٢٢

ب.٥. 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 إلى المعلومات التي تتطلبها اللوائح. عند التعيين، يتم عرض مقدمة رسمية شاملة لأعضاء المجلس مصممة خصيصاً لهذا الغرض. وتشمل تلك المقدمة مراجعة لمهمة مجلس الإدارة بشكل عام وواجبات ومهام أعضاء المجلس بشكل خاص، وغيرها من المسائل، بالإضافة إلى عقد اجتماع مع الإدارة التنفيذية وعرض استراتيجية جي إف 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.٦. حق المساهمين بتعيين أعضاء المجلس

بموجب المادة ١٧٥ من قانون الشركات البحريني لسنة ٢٠١٠ وتعديلاته، والمادة ٢٧ من النظام الأساسي المعدل والمعادة صياغته لمجموعة جي أف إتش («النظام الأساسي») للبنك، يحق لكل مساهم يملك ١٪ أو أكثر من رأس المال تعيين ممثله في مجلس الإدارة بالتناسب مع عدد أعضاء مجلس الإدارة.

ب.٧. نظام انتخاب الأعضاء وإنهاء خدماتهم

يخضع نظام انتخاب أعضاء مجلس الإدارة وإنهاء خدماتهم للمواد ١٧٦-١٧٩ من قانون الشركات التجارية البحريني لسنة ٢٠١٠.





(قانون الشركات التجارية-٢٠١٠) وتعديلاته، والمواد ٢٤ - ٢٨ 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:

١. 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
٢. 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 جوهرياً على مصالح جي أف إتش؛ أو
٣. إذا تم إعلان إفلاس عضو مجلس الإدارة أو قام بترتيب مع دائنيه أو لمنفعتهم أو أي تصرف أو حدث مماثل أو مشابه لذلك؛ أو
٤. إذا لم يعد مؤهلاً للتصرف كعضو مجلس إدارة لأي سبب كان؛ أو
٥. إذا تغيب دون سبب وجيه لأكثر من أربعة (٤) اجتماعات متتالية للمجلس؛ أو

بالإضافة الى ذلك، ووفقاً للماد ١٧٩ من قانون الشركات التجارية-٢٠١٠ والمادتين ٢٩ و٣١ 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.٨. أعضاء مجلس جي أف إتش وعضوياتهم الأخرى

يبين الجدول أدناه تكوين مجلس الإدارة وعضويات أعضاء المجلس الأخرى والعضوية في اللجان كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢:

اسم عضو المجلس ومنصبه	تاريخ أول تعيين في مجلس الإدارة/ إعادة التعيين	عضو مجلس مستقل/ غير تنفيذي/ تنفيذي	التمثيل	عدد العضوية في المجالس الأخرى	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 ٢٠١٧ / سبتمبر ٢٠٢٠	مستقل	-	٢	-	-	١
إدريس الرفيع	سبتمبر ٢٠٢٠	مستقل	-	٢	-	-	١
هشام أحمد الريس	ابريل ٢٠١٦ / سبتمبر ٢٠٢٠	تنفيذي	-	٢٢	٩	١	١
راشد الكعبي	مارس ٢٠١٧ / سبتمبر ٢٠٢٠	غير تنفيذي	-	٧	.	-	١
علي مراد	مارس ٢٠٢٠ / سبتمبر ٢٠٢٠	مستقل	-	٦	-	-	١
فواز التميمي	سبتمبر ٢٠٢٠	مستقل	-	٢	-	-	١
درويش الكتيبي	إبريل ٢٠٢٢	مستقل	-	٢	-	-	١
يوسف تقي	يونيو ٢٠٢٢	مستقل	لا يوجد	١٢	-	-	١
إدريس الرفيع	سبتمبر ٢٠٢٠	مستقل	-	٢٢	٩	١	١





ب.٩. ملكية أعضاء المجلس في حصص جي إف إتش

يبين الجدول أدناه التغيير في ملكية أعضاء مجلس الإدارة لحصص مجموعة جي إف إتش المالية كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ مقارنة بملكيتهم للحصص في ٣١ ديسمبر ٢٠٢١:

اسم العضو	الحصص المملوكة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢١	الحصص المملوكة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢	نسب الملكية كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢
هشام أحمد الرئيس	١٢٦,١٨٨,٧١٦	١٤٨,٢٦٧,٥٤٦	٪٣,٨٧
راشد الكعبي	-	-	-
غازي الهاجري	-	-	-
علي مراد	١.٨,٤٣٥,٦.٩	١٦١,١٦٧,١٢٤	٪٤,٢١
فواز التميمي	-	-	-
إدريس الرفيع	-	-	-
درويش الكتبي	-	-	-
يوسف تقي	-	-	-

ب.١٠. تداول أعضاء مجلس الإدارة وكبار المديرين لحصص المصرف وتوزيع الملكية على أساس كل فرد على حدة خلال سنة ٢٠٢٢:

اسم عضو المجلس	إجمالي عدد الحصص المملوكة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠١٩	المعاملات - خلال الفترة ١ يناير - ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢			إجمالي عدد الحصص المملوكة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢١	نسبة الملكية %
		بيع	تم تسويتها#	إضافة		
هشام الرئيس	١٢٦,١٨٨,٧١٦	-	٦٠,٢٩٧,٢٤٤	٨٢,٢٧٦,٠٧٤	٪٣,٨٧	
راشد الكعبي	-	-	-	-	-	
غازي الهاجري	-	-	-	-	-	
علي مراد	١.٨,٤٣٥,٦.٩	-	-	٥٢,٧٣١,٥١٥	٪٤,٢١	
فواز التميمي	-	-	-	-	-	
إدريس الرفيع	-	-	-	-	-	
درويش الكتبي	-	-	-	-	-	
يوسف تقي	-	-	-	-	-	
أسماء مسئولية الإدارة والأشخاص المعتمدين	إجمالي عدد الحصص المملوكة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢١	تم بيعها	تم تسويتها#	إضافة*	صافي عدد الأسهم المملوكة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢	
هشام أحمد الرئيس	١٢٦,١٨٨,٧١٦	-	٦٠,٢٩٧,٢٤٤	٨٢,٢٧٦,٠٧٤	١٤٨,٢٦٧,٥٤٦	
صلاح شريف	٤,٤٣٠,٨٤	١,٩٠١,٨٨٩	٢٤٨,٩٧١	٢,٧٢٠,٣٠٧	٤,٩٧٢,٥٣١	
بهاء المرزوق	١,٢٠٣,٦٢٠	١,١٥٣,٦٠٤	٣٨٤,٦٦٦	١,٣٥٩,٤٥١	١,٠٢٤,٨٠١	
حماد يونس	٢,٤٢٠,٩٦٢	٢,٦٢٠,١٥٩	١,٢٨٨,٩٠٤	٤,٠٦٠,٥١٣	٢,٥٧٢,٤١٢	
نائل الكجك	-	-	-	١,٤٤٣,٠٥٩	١,٤٤٣,٠٥٩	
سوريارا يانان هاريهاران	٣,٧٠٨,٩٧٣	٢,٩١٧,٤٢٠	٥٣٨,٠٥٩	٢,٨٤٤,٩٧٠	٣,٠٩٨,٤٦٤	
رازقي المرابطي	٥,٤٠٠,٨٤٧	٥٨٤,٦٣٤	-	٤,٦٧٠,٤٠٥	١,٠٠٧,٢٥٢	





-	-	-	-	-	بيترو دي ليبرو
١,٨٢,٥٢٤	١,٣٥٥,٦٧٩	١,٢٢٥,١٧٨	٨٩٨,٣٣	٩٥٢,٠٢٣	د. محمد عبدالسلام
٨٦٧,٥٧٣	٦٨٢,٧٦٢	-	٦١٩,٥٦٣	٨.٤,٣٧٤	منيرة عيسى
٢,٩٢٧,٠٣٣	٤,٠٥٤,٦٧٧	١,٠٩٦,١٧٨	٢,٠٦٣,١٦٤	٢,٠٣١,٦٩٨	أحمد جمشير
٩١١,٩١٣	١٤٦,٠٧١	-	٢.٤,٢٨١	٩٧٠,١٢٣	أسامة جناحي
-	-	-	-	-	أسامة نصر
٥٥٤,٩١٣	٣٨٨,٥٨٣	-	٨٥,٠٤٨	٢٥١,٣٧٨	مريم جوهري
-	-	-	-	-	بسكار مهتا
٥,١٦٥,٠٣٦	١,٤٠٨,٨١٥	٧٤٠,٤٢٥	-	٤,٤٩٦,٦٤٦	سليم باتيل
-	-	-	-	-	يزن الخضيرى
-	-	-	-	-	محمد مطر
-	-	-	-	-	محمد الحسيني
١٨٢,٩٥٨,٧٨٧	١.٧,٩٨٩,١٧٦	٦٤,٩٢١,٢٩٥	١٣,٠٤٨,٠٩٢	١٥٢,٩٣٨,٩٩٨	المجموع

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.١.١. اجتماعات مجلس الإدارة خلال سنة ٢٠٢٢

تتعقد 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 (٥) اجتماعات خلال عام ٢٠٢٢. انعقدت الجمعية العمومية للمساهمين بتاريخ ٣ إبريل ٢٠٢٢.

بالإضافة الى الاجتماعات الرسمية، تم إصدار عدد من القرارات الملحة أيضا بالتمرير في عام ٢٠٢٢ بواسطة رسائل بريد إلكتروني الى أعضاء المجلس.

بالنسبة لجدول أعمال اجتماعات مجلس الإدارة، يرسل جدول الأعمال الى الأعضاء في وقت مناسب قبل تاريخ الاجتماع لتزويد الأعضاء بكافة المعلومات والتقارير والمستندات اللازمة لمعلوماتهم وللإطلاع 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 ٢٠٢٢:

١. ٩ فبراير ٢٠٢٢

٢. ٤ إبريل ٢٠٢٢

٣. ١١ مايو ٢٠٢٢

٤. ١ أغسطس ٢٠٢٢

٥. ٩ نوفمبر ٢٠٢٢





أسماء أعضاء مجلس الإدارة غير الحاضرين	أسماء أعضاء مجلس الإدارة المشاركون عبر الهاتف/ اتصال بالفيديو	أسماء أعضاء مجلس الإدارة الحاضرين	تاريخ ومكان الاجتماع
	السيد جاسم محمد الصديقي السيد غازي الهاجري السيد إدريس الرفيع السيد هشام الرئيس السيد علي مراد السيد راشد الكتبي السيد أحمد الأحمد السيدة عالية الفلاسي السيد فواز التميمي		التاريخ: ٩ فبراير ٢٠٢٢ الاجتماع الأول اتصال بالفيديو
	السيد جاسم محمد الصديقي السيد غازي الهاجري السيد إدريس الرفيع السيد هشام الرئيس السيد علي مراد السيد راشد الكتبي السيد أحمد الأحمد السيدة عالية الفلاسي السيد فواز التميمي		التاريخ: ٤ إبريل ٢٠٢٢ الاجتماع الثاني اتصال بالفيديو
		السيد غازي الهاجري السيد إدريس الرفيع السيد هشام الرئيس السيد علي مراد السيد راشد الكعبي السيد أحمد الأحمد السيدة عالية الفلاسي السيد فواز التميمي السيد درويش الكتبي	التاريخ: ١١ مايو ٢٠٢٢ الاجتماع الثالث فندق الفور سيزونز - دبي، الإمارات العربية
	السيد غازي الهاجري السيد إدريس الرفيع السيد هشام الرئيس السيد علي مراد السيد راشد الكعبي السيد يوسف تقي السيدة عالية الفلاسي السيد فواز التميمي السيد درويش الكتبي		التاريخ: ١٠ أغسطس ٢٠٢٢ الاجتماع الرابع اتصال بالفيديو





	السيد راشد الكعبي	السيد غازي الهاجري السيد إدريس الرفيع السيد هشام الريس السيد علي مراد السيد يوسف تقي السيد فواز التميمي السيد درويش الكتبي	التاريخ: ٩ نوفمبر ٢٠٢٢ الاجتماع الخامس مجموعة جي إف إتش المالية - مملكة البحرين
--	-------------------	--	--

ب.١٢. النصاب المطلوب لاعتماد قرارات المجلس

يكون النصاب المطلوب لاجتماعات مجلس الإدارة والجمعية العمومية السنوية وفقا لأحكام النظام الأساسي لمجموعة جي إف إتش. يجوز لمجلس الإدارة إصدار قراراته بالبريد أو البريد الإلكتروني أو الفاكس أو المكالمات الجماعية أو المكالمات المرئية أو أية وسيلة اتصال سمعية أو مرئية أخرى طبقا لأحكام المادة ٣٣-هـ من النظام الأساسي للبنك.

ج. لجان المجلس

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

ج.١. لجنة التدقيق والمخاطر

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

خلال السنة المالية ٢٠٢٢، عقدت اللجنة أربعة اجتماعات كما يلي:

أعضاء لجنة التدقيق والمخاطر غير الحاضرين	أعضاء لجنة التدقيق والمخاطر المشاركون عبر الهاتف/ اتصال بالفيديو	أعضاء لجنة التدقيق والمخاطر الحاضرون	تاريخ ومكان اجتماع لجنة التدقيق والمخاطر
	السيد أحمد الأحمد السيدة عالية الفلاسي السيد إدريس الرفيع		٧ فبراير ٢٠٢٢ الاجتماع الأول (الجزء ١) اتصال بالفيديو
	السيد أحمد الأحمد السيدة عالية الفلاسي السيد إدريس الرفيع		٨ فبراير ٢٠٢٢ الاجتماع الأول (الجزء ٢) اتصال بالفيديو
السيد أحمد الأحمد	السيدة عالية الفلاسي السيد إدريس الرفيع		١٠ مايو ٢٠٢٢ الاجتماع الثاني (الجزء ١) اتصال بالفيديو
	السيد أحمد الأحمد السيدة عالية الفلاسي السيد إدريس الرفيع		١٥ مايو ٢٠٢٢ الاجتماع الثاني (الجزء ٢) اتصال بالفيديو
السيدة عالية الفلاسي	السيد يوسف تقي السيد إدريس الرفيع السيدة عالية الفلاسي		٩ أغسطس ٢٠٢٢ الاجتماع الثالث اتصال بالفيديو





السيدة عالية الفلاسي	السيد يوسف تقي السيد إدريس الرفيع		٧ نوفمبر ٢٠٢٢ الاجتماع الرابع (الجزء ١) مجموعة جي إف إتش المالية - البحرين
السيدة عالية الفلاسي	السيد يوسف تقي السيد إدريس الرفيع		٨ نوفمبر ٢٠٢٢ الاجتماع الرابع (الجزء ٢) فندق خليج جميره-مملكة البحرين

ج.٣. 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 ٢٢٠٢ كما يلي:

أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات غير الحاضرين	أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات المشاركون عبر الهاتف/ اتصال بالفيديو	أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات الحاضرون	تاريخ ومكان اجتماع لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات
	السيد غازي الهاجري السيد راشد الكعبي السيد فواز التميمي		٨ فبراير ٢٠٢٢ الاجتماع الأول اتصال بالفيديو
السيد فواز التميمي	السيد غازي الهاجري السيد راشد الكعبي		٢٦ ديسمبر ٢٠٢٢ الاجتماع الثاني اتصال بالفيديو

ج.٤. لجنة الاستثمار التابعة لمجلس الإدارة

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 ٣ إبريل ٢٠٢٢، وافق المساهمون على إعادة تعيين كي بي ام جي كمدقق خارجي للسنة المنتهية ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ وتفويض مجلس الإدارة بتحديد أتعابهم.

في عام ٢٠٢٢، قامت المجموعة على مستوى موحد، بدفع أتعاب المدقق الخارجي البالغ قيمتها ١٤٨ ألف دينار بحريني مقابل أعمال التدقيق والخدمات الأخرى المتعلقة بالتدقيق (بما في ذلك، دون حصر، المراجعة الدورية، الإجراءات المتفق عليها حسب المتطلبات التنظيمية، والخدمات الأخرى المتعلقة بإصدار خطابات الطمأنينة والبيانات المالية المجمعة والمستثناء، والتقييمات المحاسبية والتنظيمية، إلخ).





بلغت قيمة المبالغ المدفوعة من قبل المجموعة فيما يتعلق بالخدمات الأخرى بخلاف التدقيق، المقدمة من قبل المدقق الخارجي، ما مقداره ١٨٧ ألف دينار بحريني مقابل تلك الخدمات، بما في ذلك دون حصر، الاستشارات الخاصة بالمعاملات، تقييمات الفجوات مع القوانين والأنظمة، الخدمات الخاصة بتحديد المعايير القياسية والضرائب على أساس عالمي. يخضع تقييم تعارض المصالح والاستقلالية للمراجعة من قبل لجنة التدقيق التابعة للمجموعة و/أو شركاتها التابعة، حسب المعمول به.

هـ . مواضيع أخرى

هـ .١ . 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 إلى المساهمين في الجمعية العمومية السنوية.

تأخذ مكافآت مجلس الإدارة بعد الأخذ بعين الاعتبار أداء البنك بالإضافة إلى تقييم التزام الأعضاء الافراد باتفاقية أدائهم ومسؤولياتهم المنفردة. خلال سنة ٢٠٢٢، تم دفع أتعاب إلى 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 إلى كلمة رئيس مجلس الإدارة والايضاح ٢٤ (موظفو الإدارة الرئيسيون) من البيانات المالية الموحدة للاطلاع على تفاصيل مكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.

خلال عام ٢٠٢٢، كان اجمالي المكافآت واجبة الدفع لمجلس الرقابة الشرعية هو ٤.٠٠٠.٠٠٠ دولار أمريكي.

هـ .٢ . 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 والإقهاء، 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 ١٥ ساعة من التدريب للتطوير المهني المستمر سنويا بما يتماشى مع نموذج متطلبات التدريب والكفاءة في كتيب تعليمات مصرف البحرين المركزي المجلد ٢.

هـ .٣ . 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 إلى:

- 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 اطار عمل 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 الإدارة 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 مسؤولاً 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 والادغراض 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. يقيم رئيس المجلس كذلك كلا من أعضاء المجلس بشكل فردي.
3. تجمع لجنة الترشيحات والمكافآت وحوكمة الشركات 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 . التعاملات 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 والشركات 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 ٢٤ من البيانات المالية الموحدة للسنة المالية المنتهية بتاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢. 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 إجراؤها 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 مصححا 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 ستطبق إذا لم تشمل المعاملة طرفاً 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 إدارة أو مسؤول تنفيذي في البنك، مع الأخذ بالاعتبار حجم التعامل والوضع المالي العام لعضو مجلس الإدارة أو المسؤول التنفيذي أو الطرف ذات صلة، والطبيعة المباشرة أو 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 المجموعة عدم تحمل مخاطر الاقتراض لجهات مسيطرة بموجب الفصل 5-GR 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 المعيّنين في مجلس هؤلاء المسيطرين) خاضعين لحد بنسبة .%.
- ينبغي الحصول على الموافقة الخطية المسبقة للمصرف المركزي على أية تسهيلات ائتمانية يتم تقديمها إلى موظف حيث يكون مبلغ ذلك التسهيل، سواء بالانفراد أو عند اضافته إلى تسهيل قائم/ تسهيلات قائمة غير مسددة لذلك الموظف بذلك التاريخ، من شأنه أن يساوي أو يزيد عن ١٠٠,٠٠٠ دينار بحريني (مائة ألف دينار بحريني)، أو ما يعادله بعملة أجنبية. يجب على المصارف إبلاغ المصرف المركزي خطياً بأي موظف كبير لا يقوم باستيفاء التزاماته بالسداد.
- لا يصرح بالمساهمات المتقاطعة المتبادلة لرأس المال بين مصرف و«مسيطره»، والتي تضح بمشكل مصطنع رأسمال المرخص له المعنى. يجب خصم أية مساهمات متقاطعة تحدث بسبب عمليات حيازة أو استحواذ من رأسمال المصرف المعنى. يمتنع أي عضو في المجلس تكون له مصلحة في المعاملة قيد النقاش عن التصويت على الموافقة على المعاملة مع الأطراف ذات صلة.

هـ.٧. ملكية الحصص من قبل الشركات الحكومية

اسم الجهة	الحكومة	الحصص المملوكة	النسبة المئوية للحصص المملوكة
الهيئة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية	الامارات العربية المتحدة	٣١,٣٨٦,٦.٦	٨٢.٠%
صندوق تقاعد كاليفورنيا العام للموظفين	الولايات المتحدة الأمريكية	٧,٣٥٨,٩.٦	١٩.٠%
نظام ولاية يوتاه للتقاعد	الولايات المتحدة الأمريكية	١٤٥,٣٧٥	٠.٠%
بيت القرآن	البحرين	٨,٥١٦	٠.٠%

هـ.٨. مراجعة الرقابة الداخلية والعمليات

الرقابة الداخلية هي عملية ينفذها مجلس الإدارة والإدارة العليا وكافة مستويات الموظفين. هي لا تقتصر فقط على كونها إجراء 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:

١. فعالية وكفاءة الأنشطة (أغراض الأداء)؛
٢. موثوقية والكمال وتوقيت المعلومات المالية والإدارية (أغراض المعلومات)؛ و





٣. الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها (أغراض الالتزام).

كما يتألف نظام الرقابة الداخلية في المصرف من خمسة (٥) عناصر مترابطة:

١. إشراف الإدارة وثقافة الرقابة؛

٢. الاعتراف بالمخاطر وتقييمها؛

٣. أنشطة الرقابة والفصل بين الواجبات؛

٤. المعلومات والتواصل؛ و

٥. مراقبة الأنشطة وتصحيح القصور.

هـ . ٩. ميثاق عملاء المجموعة

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

يتضمن ميثاق العملاء أيضاً 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 . ١٠-٩ التعامل مع الشكاوى

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

١. تقديم شكوى.

٢. التصعيد إذا لم تكن راضياً عن الرد الذي تقدمه المجموعة رداً على شكواك.

٣. اتخاذ إجراء آخر إذا بقيت غير راضٍ عن النتيجة.

• آلية تقديم الشكاوى:

يجب أن تكون الشكاوى خطية وينبغي توجيهها إلى قسم علاقات المستثمرين ويجب التأشير عليها لمسؤول التعامل مع الشكاوى لدى المجموعة.

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

• خيارات تقديم الشكاوى

أ. بالتسليم باليد إلى مكتب المجموعة (الاستقبال) الواقع في الطابق ٢٨، البرج الشرقي، مرفأ البحرين المالي، المنامة
ب. بالفاكس إلى الرقم التالي: ٦٠٥٤ ١٧ ٩٧٣+

ج. بالناقل السريع التجاري أو بالبريد إلى العنوان التالي:

مسؤول التعامل مع الشكاوى
مجموعة جي إف إتش المالية ش م ب
الطابق ٢٩، البرج الشرقي
مرفأ البحرين المالي
ص.ب. ٦٠٥٤
المنامة، مملكة البحرين

د. أو بمسح الشكاوى ضوئياً وإرسالها بالبريد الإلكتروني إلى: 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 إلى الشخص/ القسم المعني الذي سيقوم 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 والجراء الإضافي الذي سنأخذه بما في ذلك الوقت الذي نتوقع فيه إنهاء تحقيقنا.
- د. بعد استلام الرد الأخير على الشكوى التي تم تصعيدها، وإذا بقي العميل غير راضٍ، يمكنه مخاطبة إدارة الالتزام في مصرف البحرين المركزي مباشرة أو يمكنه تقديم الحالة من خلال «نموذج الشكاوى» المتوفر على الموقع الإلكتروني لمصرف البحرين المركزي www.cbb.gov.bh، خلال ٣٠ يوماً ميلادياً من تاريخ استلام ردنا النهائي.

هـ - ٢-٩ الإبلاغ 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:
- إبلاغ «رئيس الالتزام» أو «رئيس التدقيق الداخلي» من خلال ارسال خطاب بالبريد الإلكتروني إلى whistleblow@gfh.com، واحتياطياً، ارسال خطاب بالبريد على العنوان التالي:
- رئيس الالتزام/ رئيس التدقيق الداخلي
مجموعة جي إف إتش المالية ش م ب، الطابق ٣، البرج الشرقي
مرفأ البحرين المالي، ص.ب. ٦٠٠٠١
المنامة، مملكة البحرين

• حقوق الحماية للمُبلِّغ

- أ. تلتزم جي إف إتش بحماية المبلغين من الإجراءات المحتمل اتخاذها ضده جراء قيامه بالإبلاغ، سواء فعلياً أو بالتهديد.
- ب. تكون هوية المبلغ وطبيعة الإبلاغ وهوية الشخص المشكوك فيه سرية للغاية.
- ج. يُحظر القيام بأي إجراء 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 . ١٠٠ تفاصيل الغرامات المدفوعة

لا توجد أية غرامات خلال عام ٢٠٢٠.

هـ . ١١٠ أنظمة وضوابط الالتزام بالشريعة ومعايير هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية

- وفقاً لأحكام نظامها الأساسي، مارست مجموعة جي إف إتش المالية أنشطتها المصرفية دائماً وفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من سياسات البنك كاملة. تشمل المهام التي يديرها قسم الشريعة في جي إف إتش ما يلي:
١. الحرص على الحصول على الموافقات اللازمة من مجلس الرقابة الشرعية على كل مشروع.
 ٢. الحرص على التزام المشاريع بأحكام الشريعة المشار إليها في النشرة والهيكل المعتمد للمشروع.





٣. مراجعة البيانات المالية والمسائل الأخرى المرتبطة بالمشاريع والحرص على التزامها بمبادئ الشريعة.
 ٤. الحرص على التزام المشاريع بفتاوى وتوصيات مجلس الرقابة الشرعية لدى جي إف إتش والمجالس الشرعية الأخرى، ان وجدت.
 ٥. 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.
 ٦. مراجعة البيان المالي للتأكد من الالتزام التام بمبادئ الشريعة ومتطلبات وأحكام هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.
 ٧. الحرص على أن كافة المنتجات وهياكلها متوافقة مع معايير هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.
- بخصوص الأرباح المحظورة في الشريعة، يرجى الرجوع الى الأيضاح ٢٨ من البيانات المالية الموحدة للسنة المالية المنتهية بتاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢.

هـ. ١٢. 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. يتنص أعضاء المجلس من المعاملات في مسائل مرتبطة بشركة خارجية يحتلون فيها منصبا. يتم الإبلاغ عن أي إخلال 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. ١٣. 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. ١٤. 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 لزوج 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 مسؤوليهم المباشرين وإدارة الموارد البشرية.

هـ. ١٥. استراتيجية المكافآت

تهدف فلسفة جي إف إتش الأساسية فيما يخص التعويض إلى توفير مستوى تنافسي من إجمالي التعويض لجذب والاحتفاظ بالموظفين الكفاء. 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 المسؤولية من قبل الإدارة العليا فيما يتعلق بأنشطة الأعمال التي يتم إنجازها.

يضمن نظام الحوكمة الفعال أن مجموعة جي إف إتش تعمل وفقاً 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 عنصراً أساسياً 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:

١. الأجر الثابت؛

٢. المزايا؛





٣. مكافأة الأداء السنوية؛
٤. عمولة لموظفي المبيعات؛
٥. برامج المشاركة في الاستثمار؛
٦. مكافأة الإدارة العليا من المشاركة في مجالس إدارة الكيانات المستثمر لها؛ و
٧. 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 نظراً لأهمية الدور الذي يقوم به في المجموعة، ويعتبر الشخص متحملاً للمخاطر إذا كان رئيساً لأحد خطوط الأعمال الهامة للمجموعة أو أي أفراد يعملون تحت إدارتهم ويكون لديهم تأثيراً جوهرياً 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 إنجازها 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 مسؤولة عن تحديد ومراجعة واقتراح السياسة الخاصة بالمكافآت المتغيرة للمصادقة عليها من قبل مجلس الإدارة. تتولى اللجنة مسؤولية 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، والالتزام بالأنظمة، خطة العمل، الأهداف طويلة الأجل، وملف المخاطر الخاص بالمجموعة.

تتضمن المسؤوليات 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 والمسؤولين عن تحمل المخاطر، والتي يجب أن تتفق مع القيم المؤسسية واستراتيجية جي إف إتش، ولضمان تفعيلها وفقاً للغرض المحدد لها.
- أ. ضمان أن تكون مكافأة الأشخاص المعتمدين والمسؤولين عن تحمل المخاطر كافية لجذب، والاحتفاظ بالأشخاص ذوي الكفاءات المطلوبة لإدارة المجموعة بنجاح، مع تجنب دفع مكافآت التي تزيد عن الحد الكافي.
- ب. ضمان أن تكون مكافأة الأشخاص المعتمدين والمسؤولين عن تحمل المخاطر كافية لجذب، والاحتفاظ بالأشخاص ذوي الكفاءات المطلوبة لإدارة المجموعة بنجاح، ولكن جي إف إتش تمتنع عن دفع أكثر من اللازم لذلك الغرض.
- ج. اعتماد مبالغ المكافآت الخاصة بالأفراد، والحزم والتعويض الإجمالي لكل شخص معتمد وكل مسئول عن تحمل المخاطر، وتقديم 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 والمسؤولين عن تحمل المخاطر في ضوء الأهداف المؤسسية للمجموعة، والسياسة والأهداف وخطط الأعمال المتفق عليها.
- هـ. تكون اللجنة مسؤولة 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 بمسؤولي تحمل المخاطر الجزء الأكبر من إجمالي المكافآت المعتمدة للأشخاص المعتمدين ومسؤولي 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 غسل 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 مازال 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 إنش بتعيين استشاريين خارجيين لتحديد هيكل الدفع والترتب 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 إنش مكافآت مجلس الإدارة بما يتفق مع نص المادة ٨١ من قانون الشركات التجارية البحريني، لسنة ٢٠٠٢. سوف يتم تحديد سقف للمكافآت بحيث لا تتجاوز المكافآت المتغيرة في أية سنة مالية (لا تكون رسوم الحضور جزءا من المكافآت المتغيرة) ما نسبته ١٪ من الربح الصافي للمجموعة، بعد احتساب جميع الاقتطاعات المطلوبة الموضحة في المادة ٨١. 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، ومساهماتهم في تحقيق الأغراض الاستراتيجية للمجموعة.

قامت مجموعة جي إف إنش 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 إنش بين المساهمين والموظفين.

تشمل معايير الأداء الرئيسية على مستوى المجموعة مزيجا من المعايير قصيرة الأجل وطويلة الأجل وتشمل الربحية، امتلاك أصول، السيولة، تنوع 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 إنش 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 إلغاؤها 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 بداء 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 المضيئة للقيمة التي تكون محددة لكل وحدة.

المكافأة المتغيرة لوحدات الأعمال

تحدد المكافأة المتغيرة لوحدات الأعمال بشكل أساسي بناء على أهداف الرئيسة 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 حسبا تم تصميمها، تحد من حوافز الموظفين لتحمل مخاطر عالية وغير ضرورية، وأنها تتفق مع نتائج المخاطر وتحقق مزيجا مناسبة 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 نظام 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
- 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 كبيرا، 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 مناسباً، 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 أحكاماً تمكن جي إف إتش من خفض أو إلغاء مكافآت الموظفين الذين كان لسلوكهم الفردي تأثيراً 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 المنع والسحب لمجلس إدارة جي إف إتش تحديد، إذا كان ذلك مناسباً، 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 عمداً 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 كافٍ بالنظر إلى شدة وطأة الأمر.

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

مكونات المكافأة المتغيرة

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

ذلك الجزء من المكافأة المتغيرة الذي يمنح ويدفع نقداً عند انتهاء إجراء تقييم الأداء لكل سنة.	دفعة نقدية مقدمة
ذلك الجزء من المكافأة المتغيرة الذي يدفع نقداً بالنسبة والتناسب على مدى ثلاث سنوات بحد أدنى.	دفعة نقدية مؤجلة
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.	مكافآت أسهم ممنوحة مقدماً
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.	مكافأة أسهم منحة سنوية مؤجلة
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:	مكافآت الأداء المستقبلي
<ul style="list-style-type: none">• أسهم برنامج الحوافز طويل الأجل، حيث تتم مكافأة الموظفين على شكل أسهم كنسبة مئوية عند تحقيق بعض شروط الأداء المحددة مسبقاً.• 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 تسهيل 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 الأبناء بالقيام بالواجبات المناطة بهم المنصوص عليها في قانون العهد البحريني وصندوق العهدة.

المكافآت المؤجلة

يخضع جميع الأشخاص المعتمدين والآخرين المحتملين المخاطر الجوهرية ممن يتقاضون تعويضا إجماليا بقيمة تتجاوز ١٠٠ ألف دينار بحريني لمكافأة متغيرة مؤجلة على النحو التالي:

عنصر المكافأة المتغيرة	المنح	موظفون آخرون مشمولين	مدة التأجيل	الاستبقاء	المنح	السحب
الدفعة النقدية المدفوعة مقدما	٤٠٪	٥٠٪	فورية	-	نعم	نعم
الأسهم الممنوحة مقدما	-	١٠٪ - ٥٠٪	فورية	٦ أشهر	نعم	نعم
الدفعة النقدية المؤجلة	١٠٪	-	على ٣ سنوات	-	نعم	نعم
مكافأة الأسهم المؤجلة	٥٠٪ - ٥٠٪	٥٠٪ - ٥٠٪	على ٣ سنوات	٦ أشهر	نعم	نعم
مكافآت أخرى غير نقدية أو FPA	٦٠٪ - ٥٠٪	٦ أشهر	ترتبط بالأداء	٥٠٪ - ٥٠٪	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 وحصى الأرباح ذات العلاقة لصالح الموظف بعد انقضاء فترة الاستبقاء البالغة ٦ أشهر اعتبارا من تاريخ المنح. يرتبط عدد مكافآت أسهم الحقوق بسعر سهم جي إف إتش وفقا لقواعد برنامج حوافز الموظفين.





مجموعة جي اف اتش المالية ش.م.ب.

ص.ب. ٦٠٠١، المنامة، مملكة البحرين

تلفون: +٩٧٣ ١٧ ٥٣٨٥٣٨

فاكس: +٩٧٣ ١٧ ٥٤٠٠٠٦

بريد إلكتروني: info@gfh.com

موقع الإنترنت: www.gfh.com