



الإدارة العامة

سياسة منح المكافآت والبدلات والحوافز الخاصة بأعضاء مجلس الادارة

2025

سياسة منح المكافآت والبدايات والحوافز الخاصة بأعضاء مجلس الادارة

الفهرس:

الصفحة	المحتوى
2	الفهرس
3	المقدمة
4	التعاريف
4	الهدف من السياسة
5	نطاق التطبيق
5	الشروط والسياسة العامة
6	الشروط العامة لمنح المكافآت والحوافز
6	أنواع المكافآت والحوافز
6	توازن منح المكافآت مع تحمل المخاطر
7	الإفصاح
7	مراجعة السياسة
8-7	بدايات اجتماعات مجلس الادارة

سياسة منح المكافآت والحوافز المالية الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة

المقدمة:

تم إعداد سياسة منح المكافآت والحوافز المالية استناداً إلى تعليمات الجهات الرقابية ودليل الحوكمة (دليل حوكمة المصارف)، وتهدف هذه السياسة إلى الاسهام في تعزيز ودعم مجلس إدارة المصرف للاضطلاع بأداء مسؤولياته والقيام بواجباته وتقييم مدى كفاية وفعالية سياسة منح المكافآت والحوافز وإجراء تقييم دوري لذلك، وضمان توافق سياسة منح المكافآت والحوافز وتعليمات سلطة النقد والنظام الداخلي للمصرف؛ وكذلك جذب والحفاظ على الأعضاء ذوي الكفاءة والمعرفة والمهارات والخبرات اللازمة لتدعيم أعمال المصرف بشكل يعزز رأس مال المصرف وتعزيز قدرته على توسيع أعماله وزيادة حجم نشاطه وقدرته التنافسية، وتعزيز فعالية إدارة المخاطر وتحقيق السلامة المالية والاستقرار، وتعزيز وتطوير أسس الحوكمة المؤسسية المرتكزة على مبادئ العدالة والشفافية والمساءلة والمسؤولية، والالتزام بتطبيق أعلى معايير الأداء المهنية على كافة نشاطاته بما يتماشى مع تعليمات الجهات التشريعية والرقابية الداخلية والخارجية ذات العلاقة، والممارسات الدولية المثلى بشكل يضمن الالتزام بالمتطلبات والضوابط الهادفة إلى تعزيز الحوكمة وضمان الشفافية والموضوعية وترسيخ المهنية في منح المكافآت والحوافز والبدلات.

يتم تطبيق أحكام وإجراءات هذه السياسة على المكافآت والحوافز والبدلات التي يتم منحها، وصرفها وتوزيعها بناء على على الاجتماعات و/أو نتائج الأداء للمصرف بحيث تعتمد ويتم ربط المكافأة لأعضاء مجلس الإدارة ارتباطاً كاملاً بنوعية الأداء وفي الأداء الكلي للمصرف؛ حيث يتم تحديد مكافآت مجلس الإدارة سنوياً بواسطة المجلس بعد الحصول على موافقات الجهات ذات العلاقة؛ وتتولى لجنة الترشيحات والمكافآت دراسة أي إقتراحات بإدخال تغييرات على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة قبل الحصول على موافقات مجلس الإدارة وسلطة النقد ومساهمي المصرف وطبقاً للقوانين والتشريعات والنظام الداخلي للمصرف، ولا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على أي مكافآت عن أي سنة لا يحقق المصرف فيها أرباحاً صافية؛ وذلك انسجاماً مع المادة رقم 35 من النظام الداخلي للمصرف والتي تشير الى تقاضي أعضاء مجلس الإدارة مكافآتهم بمعدل نسبي من الأرباح الصافية وتوزع بينهم على حسب عدد الجلسات التي حضرها كل منهم ويشترط الا تتجاوز تلك المكافآت الحدود المفروضة بموجب القرارات التي تصدر عن الهيئة العامة بناء على توصية المجلس.

الفصل الأول

مادة (1)

التعريف

يكون للكلمات والعبارات الآتية الواردة في هذه السياسة المعاني المخصصة لها أدناه:
المصرف: مصرف الصفا.

المكافآت والحوافز: بدل مادي نقدي يمنح للعضو المستحق كأداة تحفيزية من قبل المجلس لقاء أداء يسهم في تطوير واقع العمل في المصرف وتحسين صورته ورفع مستوى الخدمات المقدمة؛ ويعتبر ميزة خارج نطاق بدلات الاجتماعات وبدل المواصلات الممنوح لتحفيزه على تحقيق أفضل النتائج، ويصرف بمحض إرادة المجلس بما ينسجم والتعليمات والتشريعات النافذة.

العضو المستحق: عضو مجلس الإدارة الذي يشغل عضوية مجلس إدارة المصرف.

الإدارة العامة: المركز الرئيسي للمصرف.

المجلس: مجلس إدارة مصرف الصفا، حيث يتعين على مجلس الإدارة اعتماد ومتابعة حسن تنفيذ سياسة منح المكافآت الموصى بها من لجنة المكافآت والحوافز.

لجنة الترشيحات والمكافآت والحوافز: لجنة منبثقة عن مجلس الإدارة بحيث تتألف من 3 أعضاء من المجلس (على ان تشمل عضو مستقل وعضو من الاعضاء غير التنفيذيين)، ويكون من مهام هذه اللجنة اعداد سياسة المكافآت والحوافز الخاصة باعضاء مجلس الادارة والتوصية لمجلس الادارة لاعتمادها، كما تقوم بمراجعة السياسة بشكل سنوي، وعلى اللجنة أن تتحقق من أن المكافآت والمزايا الممنوحة معقولة وتتناسب وأداء المصرف؛ كما تتولى مسؤولية تنظيم ومتابعة الإجراءات الخاصة بأسس منح الحوافز والمكافآت بما يتفق والقوانين والأنظمة المعمول بها وأحكام هذه السياسة وسياسة منح المكافآت والحوافز المالية الخاصة بالموظفين.

مادة (2)

الهدف من السياسة

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه في ضوء متطلبات نظام الشركات، كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء المصرف وتحقيق مصالح مساهميها.

ويمكن إجمال أهداف سياسة منح المكافآت والحوافز المالية بما يلي:

1. ضمان العدالة والموضوعية وتكافؤ الفرص في تمكين وتشجيع ومكافأة أعضاء مجلس الإدارة من خلال تطبيق شروط ومعايير واضحة وشفافة.

2. تشجيع اكتساب المعارف الجديدة وتطبيقها وتبادلها مع الآخرين في ادارة الصيرفة الاسلامية، وتحفيز الأعضاء على إيجاد مصادر جديدة للحصول على المعرفة التي تساعد على تطوير عملهم.
3. تعميق روح المبادرة لدى الأعضاء، وتشجيعهم لتقديم اقتراحات قابلة للتطبيق تهدف إلى تطوير عمل المصرف وتحسين الأداء وخفض التكاليف.
4. الأخذ بعين الاعتبار كافة أنواع المخاطر التي يتعرض لها المصرف عند تحديد المكافآت، بحيث تتم الموازنة بين الأرباح المتحققة ودرجة المخاطر التي تتضمنها الأنشطة والأعمال المصرفية.
5. توافق سياسة منح المكافآت والبدلات والحوافز المالية مع تعليمات الجهات الرقابية والنظام الداخلي للمصرف.
6. ضمان سلامة المصرف والاستقرار المالي من خلال فعالية إدارة المخاطر وتطبيق مبادئ الحوكمة والالتزام بها.
7. ربط أداء أعضاء المجلس بأداء المصرف العام.
8. اعتماد الاجتماعات كمكون رئيسي لتحديد المكافأة.
9. المحافظة على الأعضاء ذوي الكفاءة والمعرفة والمهارات والخبرات اللازمة لمراقبة أعمال المصرف.

مادة (3)

نطاق التطبيق

تسري أحكام هذه السياسة وهيكل المكافآت والبدلات والحوافز المالية المصمم بموجبها على أعضاء ورئيس المجلس، حيث يتوجب الإفصاح عن مكافآت وبدلات رئيس وأعضاء مجلس الإدارة في البيانات المالية الختامية للمصرف بشكل تفصيلي بحيث يتم توضيح حصة كل عضو من المكافأة والبدلات ويتم تحديد المبلغ الإجمالي للمكافآت بقرار من مجلس الإدارة حسب المخصص المعتمد في الموازنة التقديرية السنوية أو وفق ما يقرره المجلس بناء على النتائج والأداء المالي للمصرف نهاية العام، ويتم صرف مبلغ المكافأة بمصادقة من الهيئة العامة بعد الحصول على موافقة سلطة النقد عليها، بحيث تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت متابعة إعداد أسس ومعايير لتوزيع وصرف المكافآت بناء على نتائج الأداء وبما يتماشى مع السياسة وتعاميم وتعليمات الجهات الرقابية والقوانين ذات العلاقة سارية المفعول.

مادة (4)

الشروط والسياسة العامة

تُستخدَم نتائج الأداء الكلي للمصرف لتحديد قيمة المكافأة المالية سنوياً، ويشترط أن لا تزيد نسبة مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة في المصرف عن النسبة المحددة في قانون الشركات من الربح الصافي القابل للتوزيع على المساهمين شريطة اخضاع مبلغ المكافأة لاقتطاع ضريبة الدخل وأية اشتراكات واجبة ومستحقة وفق مختلف القوانين والأنظمة السارية.

مادة (5)

الشروط العامة لمنح المكافآت والحوافز

1. يجب الحصول على موافقة سلطة النقد الفلسطينية المسبقة قبل صرف المكافآت لرئيس و/أو أعضاء المجلس مع توضيح قيمة المكافأة لكل عضو واسباب صرف المكافأة.
2. صاحب الصلاحية في اعتماد هذه السياسة هو الهيئة العامة غير العادية.
3. تقتضي هذه السياسة الالتزام بمتطلبات دليل القواعد والممارسات الفضلى لحوكمة المصارف والمتعلقة بسياسة منح المكافآت والحوافز وكذلك الالتزام بقانون الشركات بشأن السياسة.
4. يتوجب مصادقة الجمعية العمومية للمساهمين على تخصيص مكافآت لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة.
5. يتم توزيع المكافآت السنوية من المخصصات المرصودة في الموازنة التقديرية والمقرة من قبل مجلس الإدارة لغايات منح المكافآت وفق آلية محددة وواضحة معتمدة على السياسة وبإشراف لجنة الترشيحات والمكافآت.
6. تخضع المكافآت والحوافز الممنوحة لأية اقتطاعات ضريبية واشتراكات واجبة ومستحقة وفق مختلف القوانين والأنظمة السارية.
7. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية توزيع المكافأة على الأعضاء بنسبة عدد الجلسات التي حضرها كل منهم، ولها أن تعد الجلسات التي لم يحضرها العضو لسبب مشروع توافق عليه اللجنة من الجلسات التي حضرها العضو، ولها أن تقوم بوضع أي مؤشرات أخرى تسهم في تقييم أداء المجلس وأداء جميع اللجان وجميع الأعضاء.
8. التأكد من أن المبالغ المرصودة بموجب هذه السياسة تأخذ بعين الاعتبار المخاطر ورأس المال والسيولة واحتمالات المكاسب وتوقيتها، والوضع المالي والأداء التشغيلي والآفاق التجارية للمصرف.
9. عند منح المكافأة، لا يتم النظر بأي بدلات يتقاضاها العضو مهما كان نوعها أو اسمها.
10. لا يتم منح المكافأة المرتبطة بالأداء الكلي للمصرف بصفة دورية أو مستمرة ولا تعتبر حقاً مكتسباً للعضو، حيث أن القرار بمنحها يكون بحسب ما يقرره صاحب الصلاحية.

مادة (6)

أنواع المكافآت والحوافز

تكون المكافآت نقدية، ويتم تحديد قيمة المكافآت وربطها بالأداء الكلي للمصرف، على أن توزع المكافآت نسبة وتناسب من عدد الجلسات التي حضرها العضو، وتعد الجلسات التي لم يحضرها العضو لسبب مشروع توافق عليه لجنة الترشيحات والمكافآت من الجلسات التي حضرها العضو.

مادة (7)

توازن منح المكافآت مع تحمل المخاطر

تتم مراعاة وجود تجانس بين حجم المكافآت وبين هيكل المخاطر والأداء الكلي للمصرف عند تحديد المبلغ الإجمالي للمكافآت المراد صرفها و/أو منحها للاعضاء، كما تراعى جميع المخاطر الموجودة والمحتملة بما في ذلك المخاطر صعبة القياس مثل مخاطر السيولة، ومخاطر السمعة، ومخاطر عدم الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية، وتكلفة رأس المال؛ كما تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة ومواءمة عناصر ومكونات المكافآت والزيادة السنوية بما يتوافق مع المخاطر على المدى الطويل لتقييم مدى ملاءمتها وفعاليتها.

مادة (8)

الإفصاح

يتم الإفصاح عن ملخص لسياسة منح المكافآت والحوافز المالية لدى المصرف حسب ما تقتضيه تعليمات وتعليمات الجهات الرقابية ذات العلاقة بشأن دليل القواعد والممارسات الفضلى لحوكمة المصارف في فلسطين، بالإضافة إلى القوانين والأنظمة النافذة.

مادة (9)

مراجعة السياسة

تتم مراجعة وتدقيق تنفيذ سياسة منح المكافآت والحوافز المالية عند الحاجة (داخلياً بواسطة إدارة التدقيق الداخلي أو خارجياً عن طريق شركة مراجعة معتمدة أو شركة استشارات) بهدف تقييم التزام المصرف بقواعد ممارسات منح المكافآت والحوافز المالية الصادرة عن الجهات الرقابية؛ ويتم مراجعة السياسة دورياً من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت أو من تكلفه عندما يوصي المجلس بذلك، على أن تجتمع اللجنة مرتين في السنة على الأقل ويجوز ترتيب اجتماعات للجنة بحيث تتزامن مع الاجتماعات الدورية للمجلس بكامل اعضائه.

مادة (10)

بذلات اجتماعات مجلس الإدارة

- يجتمع مجلس إدارة المصرف بدعوة من رئيس المجلس أو نائبه في حالة غيابه أو بناء على طلب خطي يقدمه إلى رئيس المجلس ربع أعضائه على الأقل يبينون فيه الأسباب الداعية لعقد الاجتماع، فإذا لم يوجه رئيس المجلس أو نائبه الدعوة إلى المجلس للاجتماع خلال سبعة ايام من تاريخ تسلمه الطلب فلأعضاء الذين قدموا الطلب دعوته للانعقاد على ان توجه الدعوة في هذه الحالة قبل أسبوع على الأقل من الموعد المحدد للاجتماع.
- يعقد مجلس إدارة المصرف اجتماعاته بحضور أكثرية أعضاء المجلس في مركز المصرف الرئيسي أو في أي مكان آخر داخل الأراضي الفلسطينية إذا تعذر عقده في مركزها الرئيسي، كما يحق للمجلس بناء على أسباب مبررة عقد اجتماع أو أكثر لمجلس الإدارة في السنة خارج فلسطين.
- يجوز لمجلس إدارة المصرف عقد اجتماعاته بواسطة الهاتف أو الفيديو كونفرنس و/أو أي من وسائل الاتصال

الأخرى شريطة أن يتمكن جميع الأعضاء المشاركين في الاجتماعات من المداولة والمناقشة والتصويت حول جدول أعمال الاجتماع على أن يصادق رئيس الاجتماع على المحضر. يتقاضى الأعضاء بدلا ماليا مقطوعا مقابل كل اجتماع وفقا للجدول التالي:

نوع الاجتماع	قيمة البدل
بدلات لمجلس الإدارة - لكل عضو	الحد الأدنى 1000 دولار أمريكي والحد الأعلى 2000 دولار أمريكي لكل اجتماع
للجان - بدل سنوي لكل عضو	الحد الأدنى 2000 دولار أمريكي والحد الأعلى 4000 دولار أمريكي
اللجان - بدل سنوي لرئيس اللجنة	الحد الأدنى 2500 دولار أمريكي والحد الأعلى 5000 دولار أمريكي