



إدارة المخاطر

وحدة السياسات والإجراءات

2023

رقم الإصدار:

الرقم المرجعي:

الفهرس

5	الغرض.....
5	النطاق.....
5	التعويضات والمكافآت.....
6	معايير مكافأة أعضاء مجلس الإدارة.....
6	المتطلبات التنظيمية.....
7	معايير مكافأة الموظفين.....
7	الأساس والطريقة.....

الغرض

تحدد هذه السياسة آلية يتم من خلالها ربط المكافأة بشكل مباشر بالجهود والأداء على مستوى كل من الإدارة والموظفين بما في ذلك مستوى مجلس الإدارة ، من خلال تحقيق الأهداف والغايات المحددة وفقاً للربحية وتقييم المخاطر والأداء العام.

النطاق

يشكل نظام المكافآت في مصرف المنصور مكوناً رئيسياً لهيكل الحوكمة والحوافز الذي يعمل من خلاله مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على تعزيز الأداء الجيد ، ونقل السلوكيات المقبولة لتحمل المخاطر، وتعزيز ثقافة العمليات والمخاطر لدى المصرف و تنطبق هذه السياسة على رئيس وأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا وموظفي مصرف المنصور للاستثمار كافة.

المكافآت

سيتبع مجلس الإدارة الإرشادات التنظيمية بشأن المكافآت. فيما يلي مبادئ إطار عمل المكافآت في المصرف:

1. يشرف مجلس الإدارة بفاعلية على تصميم وتشغيل نظام المكافآت الذي سيخضع له الإدارة التنفيذية العليا وموظفي المصرف كافة.
2. سيقوم مجلس الإدارة بمراقبة ومراجعة نظام المكافآت لضمان عمل النظام على النحو المنشود.
3. سيراجع مجلس الإدارة طريقة دفع التعويضات من خلال النظر في جميع المكونات الممكنة للتعويض بما في ذلك ، على سبيل المثال لا الحصر ، النقد والأسهم والخيارات والمزايا الإضافية والتأمين الصحي.
4. تتماشى هذه السياسة مع إطار عمل إدارة المخاطر في مصرف المنصور للاستثمار.
5. ستكون لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة مسؤولة عن إعداد التوصيات لمجلس الإدارة فيما يتعلق بتعويضات الإدارة التنفيذية وموظفي المصرف كافة.
6. تضمن لجنة الترشيحات والمكافآت أن إطار المكافآت والمبادئ المعمول بها تتماشى مع سياسة المكافآت وإرشادات مجلس الإدارة مع مراعاة التوازن بين الأرباح المتحققة والمخاطر المرتبطة بأنشطة الأعمال.
7. تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت سياسة المكافآت والحوافز سنوياً وتضمن أن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة تتماشى مع احكام قانون الشركات رقم 21 لسنة 1997 المعدل ومكافآت الإدارة التنفيذية تتماشى مع المعايير المنصوص عليها في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 وتعليمات الجهات الرقابية ذات العلاقة.

8. تضمن لجنة الترشيحات والمكافآت اعتماد إرشادات بازل وأفضل الممارسات الدولية الأخرى مع تحديد معايير المكافآت في المصرف.
9. ستضمن لجنة الترشيحات والمكافآت أن مكافأة أعضاء مجلس الإدارة يجب أن توافق عليها دائرة تسجيل الشركات بعد الموافقة عليها من قبل المساهمين في اجتماع الهيئة العامة السنوي للمصرف وقبل السداد.
10. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بتقييم مدى كفاية وملاءمة المكافآت وسياسة الحوافز على أساس سنوي دون تدخل من الإدارة العليا والتنسيق مع لجنة المخاطر في تقييم الحوافز القائمة على المخاطر.
11. يكون لدى لجنة الترشيحات والمكافآت إمكانية الوصول إلى المشورة ، سواء الداخلية أو الخارجية ، والتي تكون مستقلة عن المشورة المقدمة من الإدارة التنفيذية.
12. يكون لدى لجنة الترشيحات والمكافآت إمكانية وصول غير مقيد إلى المعلومات والتحليلات اللازمة للاضطلاع بمسؤولياتها من موظفي إدارة المخاطر والرقابة (مثل إدارة المخاطر، والامتثال ، والتدقيق الداخلي والموارد البشرية).
13. تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت عدداً من السيناريوهات المحتملة لاختبار كيفية تفاعل نظام التعويضات مع الأحداث الخارجية والداخلية المستقبلية.
14. تتم مراجعة الوظائف المستقلة ، مثل التدقيق الداخلي والامتثال ، من قبل لجنة التدقيق المنبثقة عن مجلس الإدارة للتأكد من أن تقييم الأداء والمكافآت يتماشى مع السياسات والمواثيق والممارسات ذات الصلة بالمصرف.

معايير مكافأة أعضاء مجلس الإدارة

1. تكون لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولة عن التوصيات المرتبطة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة.
2. تكون مستويات المكافآت كافية لجذب أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والاحتفاظ بهم وتحفيزهم على الجودة المطلوبة لإضافة قيمة للمصرف.
3. ستعكس مستويات مكافآت أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين الالتزام الزمني والمسؤوليات الخاصة بالدور ، بما في ذلك المشاركة في اللجان على مستوى مجلس الإدارة.
4. سيتم التعامل مع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة كمصروفات تشغيل.

المتطلبات التنظيمية

وفقاً للفقرة (9) من المادة (120) من قانون الشركات رقم 21 لسنة 1997 المعدل (تحديد مكافآت رئيس واعضاء مجلس الادارة في الشركة المساهمة والمختلطة والخاصة، بما يتناسب والجهد المبذول في انجاز المهام والواجبات وتحقيق الخطط والارباح).

معايير مكافأة الموظفين

سيتم تحديد مكافآت موظفي مصرف المنصور للاستثمار وفقاً لسياسة معينة للتقييم السنوي الذي يخضع له العاملين في المصرف سنوياً على ان تدفع المكافآت خلال الربع الاول من السنة وفقاً للنظام الداخلي للمصرف.

الأساس والطريقة

1. ستقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراقبة ومراجعة نظام التعويضات لضمان عمل النظام على النحو المنشود، كما ستراجع اللجنة بانتظام الامتثال للسياسات والإجراءات المصممة و مراجعة نتائج التعويضات والمخاطر والقياسات ونتائج المخاطر بانتظام للتأكد من توافقها مع النوايا.
 2. سيكون الموظفون المشاركون في التدقيق الداخلي، المخاطر، والامتثال، مستقلين ويتمتعون بالسلطة المناسبة، ويتم تعويضهم بطريقة مستقلة عن مجالات العمل التي يشرفون عليها.
 3. ستكون نتائج التعويض متناسقة مع نتائج المخاطر والأداء العام للمصرف. سيتم ربط مدفوعات حوافز الموظفين بمساهمة الفرد والأعمال في هذا الأداء.
 4. ستقوم اللجنة بمراجعة الاداء على المدى الطويل عند منح المكافآت.
 5. تراعي اللجنة عند منح المكافآت كافة انواع المخاطر التي يتعرض لها المصرف، بحيث يتم الموازنة بين الارباح المتحققة ودرجة المخاطر التي تتضمنها الانشطة والاعمال المصرفية.
 6. يجب أن يكون جدول التعويضات حساساً للأفق الزمني للمخاطر. تتحقق أرباح وخسائر الأنشطة المختلفة للمصرف على مدى فترات زمنية مختلفة، سيتم تأجيل مدفوعات التعويضات المتغيرة وفقاً لذلك. يجب ألا يتم الانتهاء من المدفوعات على فترات قصيرة حيث تتحقق المخاطر على مدى فترات طويلة.
 7. تكون كافة المكافآت الاجلة قابلة للاسترداد في حال كان الاساس الذي تم بموجب منح المكافأة قد عرض المصرف لمخاطر مرتفعة تتجاوز نسبة المخاطر المقبولة أو الخسائر.
- هذه السياسة خاضعة لموافقة مجلس الإدارة اذ ستكون سارية المفعول حتى الحاجة إلى أي تغيير جوهري بسبب التغيير في التوجيهات التنظيمية أو أي حاجة أخرى يراها مجلس الإدارة.