

مصرف الناسك الإسلامي

للاستثمار والتمويل

ميثاق عمل

لجنة الترشيح والمكافآت

٢٠٢٢

## أولاً - الأهداف:

تهدف لجنة الترشيح والمكافآت إلى تقديم الدعم اللازم إلى مجلس الإدارة في إطار عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بتحديد الأشخاص المؤهلين إلى عضوية مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية أو تقنية المعلومات والاتصالات في ضوء التوصيف والمؤهلات المطلوبة بذلك ،مع اعتماد سياسة المكافآت الخاصة بالمصرف بما يتوازن ويتناسب مع حجم أعمال المصرف ونتائجه المالية والتأكيد على أهمية سياسة الإحلال وتوفير البدائل الوظيفية وعدم وجود فجوة وظيفية لأي سبب كان ، مع اعتماد خطط وبرامج تدريب لأعضاء مجلس الإدارة وتقييم أداء الموارد البشرية والإدارة التنفيذية للمصرف.

## ثانياً - التشكيل:

1. تتكون اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكونوا من الأعضاء المستقلين وغير التنفيذيين ويكون رئيس اللجنة عضواً مستقلاً.
2. يتم تسمية موظف تنفيذي ليكون مقرراً للجنة ، الذي يتولى ضبط محاضر اجتماعات اللجنة وتدوين توصياتها.

## ثالثاً - اجتماعات اللجنة:

1. تجتمع اللجنة أربع مرات في السنة على الأقل .
2. يجوز دعوة أي عضو من الإدارة العليا لحضور اجتماعاتها من أجل توضيح بعض المسائل والموضوعات التي ترى اللجنة أهمية استيضاحها.

#### رابعاً - آلية العمل والإجراءات:

١. يمكن للجنة الحصول على الاستشارات والدعم الفني من مصادر خارجية بعد موافقة مجلس الإدارة.
٢. تعرض اللجنة تقاريرها ونتائجها على رئيس المجلس.
٣. يعرض رئيس اللجنة محاضر اجتماعاتها وتوصياتها على مجلس الإدارة للتصويت عليها.
٤. تتعهد اللجنة بتقديم تقرير سنوي عن نتائج أعمالها إلى مجلس الإدارة.

#### خامساً - نطاق مهام ومسؤولية اللجنة :

١. تحديد الأشخاص المؤهلين للانضمام إلى عضوية مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية العليا في المصرف ( باستثناء مدير التدقيق الداخلي الذي يكون من مسؤولية لجنة التدقيق ).
٢. 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 وتحقيق أهداف المصرف وفق الخطة الإستراتيجية المعتمدة.
  - ب- التأكد من أن سياسة منح المكافآت تأخذ بالحسبان كافة أنواع المخاطر التي قد يتعرض لها المصرف ، بحيث يتم الموازنة بين الأرباح المتحققة ودرجة المخاطر التي تتضمنها الأنشطة والأعمال المصرفية.

ج- يجب ان تشمل سياسة المكافآت والرواتب جميع مستويات وفئات موظفي المصرف ، مع إجراء مراجعة دورية لسياسة منح المكافآت والرواتب والحوافز بصورة دورية أو عندما يوصي مجلس الإدارة بذلك وتقديم التوصيات إلى المجلس لتعديل أو تحديث هذه السياسة كلما اقتضت الحاجة ، وإجراء تقييم دوري لمدى كفاية وفاعلية تلك السياسة لضمان تحقيق أهدافها.

٣. وضع سياسة الاحلال ( البدائل ) لتأمين خطوط بديلة لكافة وظائف الإدارة التنفيذية بالمصرف ، على أن تراجع 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 واستمرار تنفيذ عملياته.

٤. التأكد من مدى تحقيق المصرف لأهدافه طويلة الأجل وفق خطته الاستراتيجية المعتمدة.

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

٦. إنشاء برنامج تدريبي شامل من أجل وعي أمن تقنية المعلومات والاتصالات يتضمن معلومات عن سياسات ومعايير أمن تقنية المعلومات والاتصالات ، فضلاً عن المسؤوليات الفردية والتدابير التي يجب اتخاذها لحماية أصول النظام وأن يكون كل موظف على دراية بالقوانين واللوائح والمبادئ الإرشادية المعمول بها ، وذلك بهدف تعزيز مستوى الوعي في المصرف ، مع مراجعة هذا البرنامج وتحديثه بشكل سنوي على الأقل والأخذ بالحسبان البيئة المتطورة للتقنية

والمخاطر الناشئة عنها مع توسيعه ليشمل جميع الموظفين الجدد والحاليين واعتماده من قبل الإدارة العليا للمصرف.

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

٨. تضمين آليات التقييم السنوي لكوادر تدقيق تقنية المعلومات والاتصالات بمعايير قياس موضوعية تأخذ في الحسبان الكفاءة المهنية للمركز الوظيفي وبما يحقق أهداف المصرف.

٩. اعتماد مصفوفة المؤهلات وسياسة إدارة الموارد البشرية اللازمة لتحقيق متطلبات عمليات حوكمة تقنية المعلومات والاتصالات والضوابط الخاصة بها وضمان وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

١٠. توظيف العنصر البشري المؤهل والمدرب من ذوي الخبرة في مجالات إدارة موارد تقنية المعلومات والاتصالات وإدارة المخاطر وإدارة التدقيق وإدارة أمن المعلومات وإدارة تقنية المعلومات والاتصالات استناداً إلى معايير الخبرات المهنية والفنية وبما يحقق قيمة مضافة لأداء أعمال ونشاطات المصرف.

١١. وضع معايير وقواعد اختيار صارمة وفحص شامل عند تعيين الموظفين في العمليات الحرجة ووظائف أمن تقنية المعلومات والاتصالات.