

بازل 3 للإفصاح النوعي فيما يتعلق بالمكافآت - يناير 2016

(أ)

تعد لجنة الترشيحات والمكافآت (لجنة المكافآت) الجهة الرئيسية المشرفة على المكافآت في مصرف الراجحي - المملكة العربية السعودية (المصرف)، بالنيابة عن مجلس الإدارة.

وأعضاء اللجنة الحاليين هم علي صالح البراك (رئيس اللجنة) وخالد عبد الرحمن القويز وعبد العزيز خالد الغفيلي وسعيد العيسائي.

تماشيًا مع قواعد مؤسسة النقد العربي السعودي المتعلقة بممارسات المكافآت. فإن أهم أهداف لجنة المكافآت تتضمن ما يلي:

التوصية باختيار أعضاء مجلس الإدارة و اللجنة وكبار التنفيذيين؛ والتوصية بالسياسات التي تحدد رواتب ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجنة وكبار التنفيذيين.

في حال عدم وجود أي تعارض مع المتطلبات القانونية والتنظيمية للبلد المضيف، سوف تطبق سياسة المكافآت الخاصة بالمصرف على شركة الراجحي المصرفية للاستثمار و على جميع الشركات التابعة لها أو المملوك أغلبها في القطاع المالي محلياً أو خارجياً.

و يشمل ذلك موظفي المصرف، موظفي التعاقد الخارجي أو أي طرف ثالث (المسؤولين عن أنشطة تصنيف المخاطر المادية بالنيابة عن المصرف، عندما تسمح بذلك قواعد مؤسسة النقد السعودي العربي المتعلقة بموظفي التعاقد الخارجي).

للإحاطة بتوجهات السوق المحلي يقوم المصرف بقياس مؤشرات الرواتب و المستحقات عن طريق الشركات التالية: هاي جروب، ماكلاجان ومعهد التمويل (المعهد المصرفي سابقاً).

يُشار إلى كبار التنفيذيين بـ الرئيس التنفيذي، والموظفين التابعين له مباشرة و الذين يتطلب حصولهم على عدم ممانعة مؤسسة النقد العربي السعودي.

يُشار إلى الموظفين المشاركين في أنشطة تصنيف المخاطر في المجموعة المصرفية للأفراد، المجموعة المصرفية للشركات، مجموعة الخزينة ومجموعة الشركات الصغيرة والمتوسطة بوصف المشرفين فما فوق باستثناء كبار التنفيذيين.

يُشار إلى الموظفين المشاركين في الوظائف الرقابية في مجموعة التدقيق الداخلي، مجموعة الالتزام، المجموعة المالية، مجموعة حوكمة الشركات ومجموعة الائتمان والمخاطر بوصف المشرفين فما فوق باستثناء كبار التنفيذيين.

(ب)

تُستمد فلسفة المكافآت الخاصة بالمصرف من الالتزام بجذب الموظفين ذوي المواهب الفريدة والحفاظ عليهم وتطويرهم وتحفيزهم و مكافآتهم تقديراً لمساهماتهم في القيام بأعمال المصرف بكفاءة وفي تحقيق أهداف المصرف الإستراتيجية.

يقوم المصرف بتقديم مجموعة من المكافآت إلى الموظفين تتكون من الراتب الأساسي وبدلات يمكنها منافسة البدلات المقدمة من شركات منافسة لنفس المستويات من المهام والمسؤوليات.

تهدف العقود و مجموعة المكافآت الخاصة بموظفي المصرف إلى مكافأة الأداء الجيد، كونها حوافز متغيرة و ذلك لتعزيز و تشجيع السلوكيات التي من شأنها دعم قيم المصرف وإطار عمل إدارة المخاطر والالتزام بإطار عمل الرقابة الداخلية والامتثال للمتطلبات التنظيمية.

تتم مراجعة ملحقات سياسة المكافآت الخاصة بالمصرف سنويًا من قبل لجنة المكافآت وتُقدم التوصيات المتعلقة بالتغييرات لاعتمادها من قبل مجلس الإدارة.

يتم تحديد زيادات الرواتب و مكافآت الاداء بناء على الاداء الفردي ووقت صرف المكافأة و يشمل ذلك المكافآت المتأخرة و حوافز المبيعات.

و يؤكد المصرف على أن نتائج الأداء والمكافآت الخاصة بجميع موظفي المخاطر والالتزام مستقلة عن الأعمال التي يشرفون عليها ومُحددة من قبل مدراءهم المباشرين في حدود هذه الوظائف مباشرةً. و يقاس الأداء باستخدام نموذج بطاقة الأداء المتوازنة، الذي يقوده فريق إدارة الأداء داخل إدارة الموارد البشرية.

(ج)

حدد مصرف الراجحي إطار عمل إدارة المخاطر. الذي يأخذ بعين الاعتبار مجموعة من المخاطر التي يتعرض لها المصرف، و يشمل معيار تصنيف المخاطر كلاً من المقاييس النوعية والكمية لجميع فئات المخاطر ومنها مخاطر الائتمان والسوق والمخاطر التشغيلية ومخاطر السيولة لضمان قياس ومراقبة الأداء بناء على مؤشر تصنيف المخاطر.

صُممت سياسة المكافآت الخاصة بمصرف الراجحي بناء على إطار مكافئة الاداء نسبة إلى مقدار المخاطرة. وتُعد عوامل المخاطر جزءاً لا يتجزأ عند تقييم بطاقة الأداء المتوازن في إدارة أداء كبار المدراء. وقد تم تحديد حدود معايير المخاطر التي تُعد بمثابة المحفزات اللازمة في عملية تحديد مقدار المكافآت المتغيرة وطويلة الأجل. ويقوم رئيس مجموعة المخاطر بالمراجعة وتقديم المعطيات المتعلقة بخطة الحوافز مع مراعاة مقاصد المخاطر والعائدات. ولضمان مراعاة عوامل المخاطر طويلة الأجل وغيرها من العوامل بشكلٍ كلي، فإن مقدار نسبة المكافآت المتغيرة المتأخرة يزداد مع ارتفاع مستوى الدرجة الوظيفية.

(د)

تجدر الإشارة إلى أن نتائج المكافآت الفردية تقديرية ومرتبطة بنتائج أداء مصرف الراجحي ونتائج الأداء الفردية بالنسبة لجميع كبار التنفيذيين و المسؤولين عن المخاطر المادية. و يقوم مصرف الراجحي بتطبيق نظام بطاقة الأداء المتوازن عن طريق بوابة الموارد البشرية ، بناءً على نموذج كابلان. وتتسلسل مؤشرات الأداء الرئيسية (KPI) نزولاً من مستوى التنفيذيين في المصرف إلى الموظفين الفرديين ويُقاس كل مؤشر من مؤشرات الأداء الرئيسية بناءً على العناصر المتعلقة بالجوانب المالية والعمليات وخدمة العملاء والموظفين، على النحو المناسب لوظيفتهم ومستوى أقدميتهم. وبالنسبة لكبار الموظفين، فهناك بعضاً من مؤشرات الأداء الرئيسية القياسية التي تضمن المراعاة الدائمة للالتزام باللوائح والمخاطر والالتزام. ويُقيم أداء جميع الأفراد في نهاية العام بناء على تقييم بطاقة الأداء المتوازنة الخاصة بهم فيما يتعلق بالأهداف المالية وغير المالية.

يقوم المصرف بتحديد منحى تقييم الاداء لكل مجموعة، على النحو التالي: تصنيف 10% من الأداء بتميز، تصنيف 25% من الأداء بمتجاوز التوقعات، تصنيف 55% من الأداء على أنه حقق التوقعات وتصنيف الـ10% المتبقية بـ يحتاج إلى تطوير إضافي أو غير مرضي.

(هـ)

لتشجيع الموظفين على تكوين نظرة بعيدة المدى، يؤخر المصرف في صرف جزءاً من المكافأة المستحقة لكبار المدراء والمدراء ذوي الاداء المتميز.

بازل 3 للإفصاح فيما يتعلق بالمكافآت - يناير 2016

يأتي التأخير في شكل أسهم مملوكة لمدة 3 سنوات على النحو التالي: ثلث في بداية السنة الثانية، ثلث في بداية السنة الثالثة وثلث المتبقي في بداية السنة الرابعة.

تمنح سياسة المكافآت الحق للمصرف باسترجاع المكافآت التي تم صرفها مسبقاً أو إيقاف صرف المكافآت المتأخرة في حالات مثل، و ليس حصراً على: الاخفاق في اتمام صفقة معينة، تكبيد خسائر للمصرف، ارتكاب أخطاء جسيمة، التجاهل العمد لسياسة المصرف، انتهاك سياسة الالتزام أو في حالة عدم تحقيق المصرف 90% على الأقل من مستهدفات المصرف.

(و)

يتمثل نهج المستحقات الخاص بالمصرف من مكافآت ثابتة ومتغيرة. وتتضمن المكافآت الثابتة: الراتب الأساسي، الذي يعكس الأقدمية والخبرة والمهارات ويقاس وفقاً للقطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية. أما المكافآت الثابتة الأخرى فتتضمن المبالغ المضمونة حسب المعايير المعمول بها في سوق العمل في المملكة العربية السعودية و هي بدل السكن والمواصلات و راتب شهر 13 و 14 المتعارف عليه في مصرف الراجحي ب مكافآت شهر رمضان ونهاية السنة. تدفع المكافآت المتغيرة، بالنسبة لقطاع الأعمال، إما كل شهر أو كل ثلاثة أشهر أو كل سنة، بناءً على المجموعة المعنية أو نوع المنتج أو الأقدمية والأداء الفردي.

وبالنسبة للإدارة العامة ووظائف الدعم الأخرى، فإن الأجر المتغير يصرف على الغالب عن طريق علاوة سنوية بناء على الأداء الفردي. ويعتمد على الأقدمية والأداء الفردي. تجدر الإشارة إلى أنه يتم تأخير 40% على الأقل من العلاوات بالنسبة لكبار الموظفين.

تماشياً مع قواعد مؤسسة النقد العربي السعودي المتعلقة بممارسات المكافآت، يتم اعتماد خطط الحوافز وخطط المكافآت (بما في ذلك المكافآت المتأخرة) من قبل رئيس مجموعة المخاطر ومجلس الإدارة.