

تقرير حكومة الشركات للسنة المالية ٢٠٢٥

مجموعة جي إف إتش المالية ش.م.ب.

مجموعة جي إف إتش المالية ش.م.ب (يُشار إليها فيما بعد بـ "جي إف إتش" أو "البنك") هي بنك جملة إسلامي تأسس في عام 1999 في مملكة البحرين. وتزاول "جي إف إتش" أنشطتها التجارية وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية التي تشمل الخدمات المالية والاستثمار والمعاملات التجارية والأدوات المالية القابلة للتداول، إضافةً إلى التمويل المنظم وإدارة الأوراق المالية والسيولة التي يتم تصميمها بغرض تحقيق عوائد مربحة للمستثمرين.

في عام 2004، تحولت مجموعة جي إف إتش المالية من شركة مساهمة مقفلة إلى شركة مساهمة عامة. وأسهمها مُدرجة في بورصة البحرين وبورصة الكويت وسوق دبي المالي وسوق أبو ظبي للأوراق المالية. وتُعد مجموعة جي إف إتش اليوم من بين عدد محدود من المجموعات المالية المدرجة في جميع أسواق دول مجلس التعاون الخليجي الرئيسية الأربع، الأمر الذي يعكس التزامها الراسخ بمبادئ الشفافية وحوكمة الشركات وتعزيز الوصول إلى أسواق رأس المال الإقليمي. وحتى عام 2025، تدير المجموعة إجمالي أصول ومتوسط أصول تحت الإدارة تتجاوز قيمتها 23.61 مليار دولار أمريكي، مدعومة بالنمو المستمر لمنصتها المتنوعة عبر قطاعات إدارة الثروات والاستثمار، وإيرادات الائتمان والتمويل، وإيرادات الخزنة والاستثمارات الخاصة، بما في ذلك شركاتها التابعة الرئيسية جي إف إتش بارتنرز وجي إف إتش كابيتال. ويعكس هذا الحجم استراتيجية النمو المنضبطة التي تتبعها المجموعة، وتركيزها على تحقيق عوائد مستدامة ومعدلة حسب المخاطر، مع الالتزام الكامل بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية.

وفي عام 2025، حظيت الإنجازات الاستراتيجية لمجموعة جي إف إتش، وقوتها المؤسسية، ونهجها الابتكاري بتقدير واسع من خلال سلسلة من الجوائز الإقليمية والدولية المرموقة. حيث حصلت المجموعة على جائزة "الشركة الرائدة في علاقات المستثمرين" من جمعية علاقات المستثمرين في الشرق الأوسط (ميرا)، وذلك تقديرًا لأفضل الممارسات المتقدمة في مجالات الشفافية والإفصاح والتواصل مع أصحاب المصلحة. كما تم تصنيف مجموعة جي إف إتش ضمن "أفضل 50 شركة بحرينية لعام 2025" من قبل صحيفة البلاد، تأكيدًا على دورها المحوري في دعم التنمية الاقتصادية لمملكة البحرين وريادتها في القطاع المالي.

وخلال العام، منحت مجلة يوروموني مجموعة جي إف إتش جائزة "أفضل مدير صناديق إسلامية في البحرين" تقديرًا لريادتها في إدارة الأصول المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية والابتكار في المنتجات الاستثمارية. وتعزيزًا لمكانتها خلال عام 2025، حصدت المجموعة عدة جوائز من MEA Finance، شملت جائزتين إقليميتين عن الحلول الرقمية المصرفية والتكنولوجيا المالية، وجائزة أفضل استراتيجية للحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG)، إضافة إلى جائزتي أفضل بنك استثماري وأفضل شركة لإدارة الاستثمارات. كما حصلت المجموعة على تكريم بارز من Global Finance باعتبارها "أفضل بنك خاص في البحرين لعام 2025". وتعكس هذه الجوائز مجتمعةً نقاط القوة المتوازنة للمجموعة في مجالات التحول الرقمي، والريادة في الاستدامة، والتميز الاستشاري، وقدرات إدارة الاستثمارات. وطوال عام 2025، واصلت مجموعة جي إف إتش إعادة هيكلة محفظتها الاستثمارية وإعادة تموضعها الاستراتيجي للاستفادة من الفرص الناشئة في الأسواق والتغيرات القطاعية المتسارعة. وأسهم هذا النهج الاستباقي في إدارة المحافظ الاستثمارية في تحقيق أداء قوي خلال الربعين الثاني والثالث من

عام 2025، مما عزز قدرة المجموعة على تحقيق عوائد مرنة في ظل ظروف السوق المتغيرة، ودعم خلق قيمة طويلة الأجل لأصحاب المصلحة.

يستند نظام حوكمة الشركات في جي إف إتش - بصفتها شركة مساهمة عامة - إلى الإرشادات الصادرة عن وزارة الصناعة والتجارة بموجب قانون الشركات التجارية الصادر بالمرسوم رقم (21) لسنة 2001 ("قانون الشركات") وتعديلاته، ولائحة قانون حوكمة الشركات الصادر عن وزارة الصناعة والتجارة لسنة 2018 الصادر بالمرسوم رقم (19) لسنة 2018 والقرار الوزاري رقم (91) لسنة 2022 بشأن تعديلات بعض أحكام قانون حوكمة الشركات، ووحدة الإجراءات الرقابية العليا ("وحدة الإجراءات الرقابية العليا") الصادرة عن مصرف البحرين المركزي في الدليل الإرشادي - المجلدان 2 و 6 وتعديلاتها وقواعد الإدراج التي وافق عليها مجلس إدارة بورصة البحرين في اجتماعه رقم (2019/4) المنعقد بتاريخ 2019/10/08 وتعديلاتها.

فلسفة حوكمة الشركات لمجموعة جي إف إتش

يركز نظام حوكمة الشركات على مساعدة جي إف إتش في تحقيق أهدافها الاستراتيجية بنجاح والحفاظ على تصاعد النمو مع الإلمام التام بمصالح الأطراف المعنيين والمساهمين.

تري جي إف إتش أن الالتزام بمبادئ حوكمة الشركات يُعزز قيمتها من خلال توفير نظام مناسب لمجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية ولجانها لأداء واجباتهم بطريقة تخدم مصالح البنك ومساهميهم. ولهذا السبب، تسعى جي إف إتش جاهدة لتحقيق أعلى مستويات الشفافية والمساءلة من خلال تبني وتنفيذ الاستراتيجيات والأهداف والسياسات التي تهدف إلى الالتزام بالاشتراطات التنظيمية.

كما يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية أمام المساهمين عن تنفيذ أداء مالي قوي ومستدام وتحقيق قيمة طويلة الأجل للمساهمين. ولتحقيق هذا الهدف، يُنفذ مجلس الإدارة ويراقب استراتيجية البنك وأدائه ضمن نظام من الحوكمة السليمة للشركات. ويتحمل رئيس مجلس الإدارة مسؤولية قيادة مجلس الإدارة وضمان فعاليته ومراقبة أداء الرئيس التنفيذي والحفاظ على باب الحوار مفتوحاً مع الأطراف المعنيين في البنك. وتقوم إدارات الرقابة التالية برفع تقاريرها مباشرة إلى لجنة التدقيق والمخاطر التابعة لمجلس الإدارة، وهي: التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر والالتزام ومكافحة غسيل الأموال.

الالتزام باللوائح (وحدة الإجراءات الرقابية العليا - الدليل الإرشادي لمصرف البحرين المركزي، المجلدان 2 و 6)

في عام 2025، واصلت جي إف إتش تنفيذ قواعد حوكمة الشركات واشتراطات "وحدة الإجراءات الرقابية العليا" من الدليل الإرشادي لمصرف البحرين المركزي المجلد 6 (وحدة الإجراءات الرقابية العليا).

تحرص مجموعة جي إف إتش على أن يتم الإفصاح عن جميع المعلومات الجوهرية ذات الصلة إلى أصحاب المصلحة في الوقت المناسب.

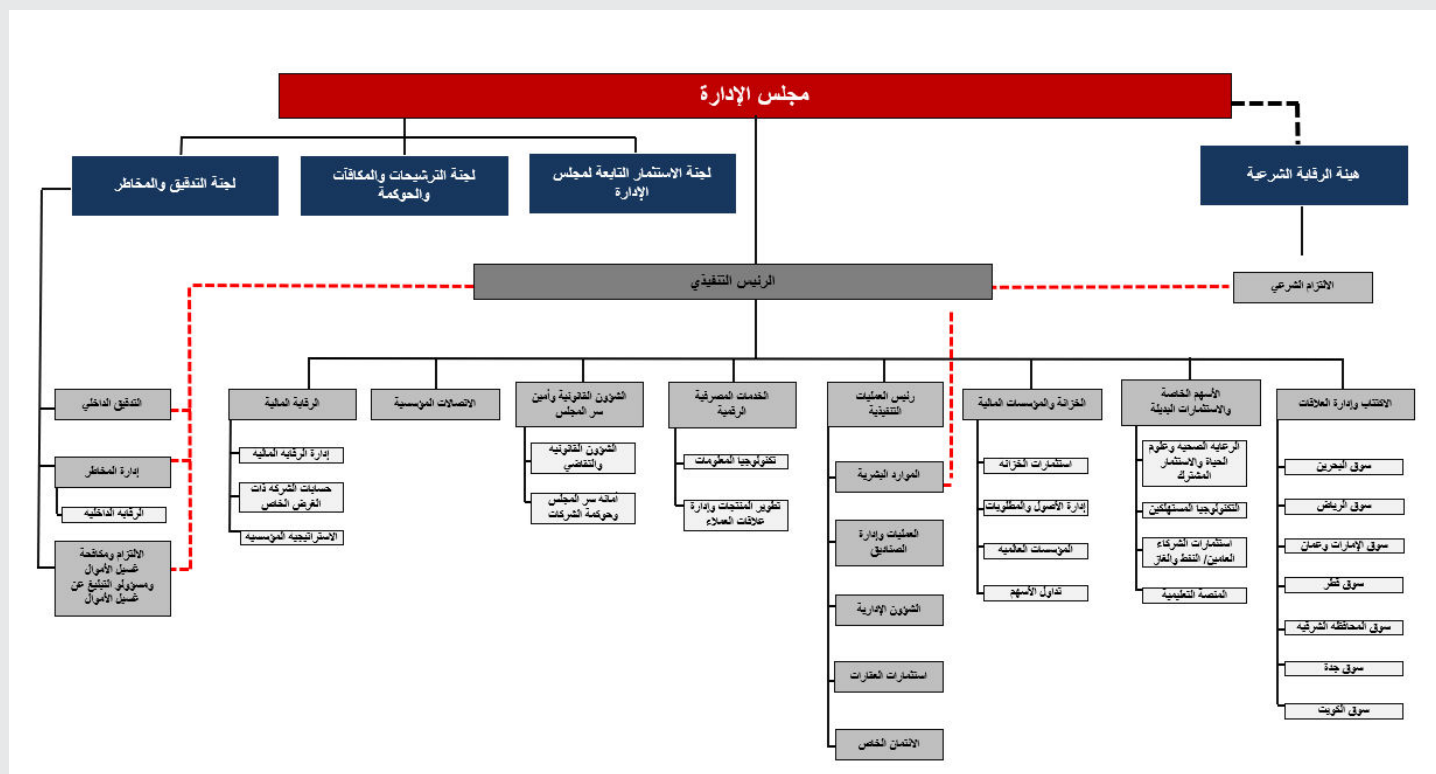
وفقاً للقاعدة رقم (HC-A.1.12) من وحدة الإجراءات الرقابية العليا المتعلقة بالإفصاح عن القاعدة التي يجب أن يلتزم بها المخاطبين بمحتواها وحالات عدم الالتزام (مبدأ الالتزام أو التوضيح) الذي ينص على ضرورة توضيح حالات عدم الالتزام وتقديم

توضيح بشأنها في حالة عدم الالتزام بقواعد وإرشادات وحدة الإجراءات الرقابية العليا، ترغب جي إف إتش في الإفصاح عما يلي:

- لا يوجد ضمن لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة أي عالم شرعي (عضوًا في هيئة الرقابة الشرعية) وفق الموصى به بموجب الإيضاح الإرشادي رقم ((b) 9.2.4-HC). حيث تُمارَس الرقابة الشرعية بشكل مستقل من خلال هيئة الرقابة الشرعية. وإضافةً إلى ذلك، يتم الحفاظ على التنسيق والتواصل المستمرين بين هيئة الرقابة الشرعية ومجلس الإدارة كلما دعت الحاجة.
- وفقًا للقاعدة SG-2.3.9، يتعيّن حضور واحد على الأقل من هيئة الرقابة الشرعية اجتماع الجمعية العامة السنوي للرد على استفسارات المساهمين أثناء مناقشة النتائج المالية السنوية. إلا أنه في اجتماع الجمعية العامة السنوي المنعقد بتاريخ 20 مارس 2025، تعدّد حضور أي من أعضاء هيئة الرقابة الشرعية بسبب ظروف طارئة. وبناءً عليه، قامت هيئة الرقابة الشرعية بترشيح الدكتور محمد عبدالسلام، رئيس الالتزام الشرعي للمجموعة، لحضور الاجتماع نيابةً عنها والرد على استفسارات المساهمين.
- حضر اجتماع المساهمين ثلاثة أعضاء فقط من مجلس الإدارة، وهم: السيد عبدالمحسن الراشد (رئيس مجلس الإدارة)، والسيد هشام الرئيس، والسيد علي مراد، ولم يحضره جميع أعضاء مجلس الإدارة وفق الموصى به بموجب الإيضاح الإرشادي رقم (HC-7.4.2)، بسبب ظروف غير متوقعة.

الهيكل التنظيمي

کما فی 31 دسمبر 2025



نظام حوكمة الشركات في جي إف إتش:

لا يزال نظام حوكمة الشركات في جي إف إتش متوافقًا مع الاشتراطات الرقابية المعمول بها ويتكون من لائحة عمل مجلس إدارة جي إف إتش، ومدونة قواعد السلوك المهني لأعضاء مجلس الإدارة، وسياسة تضارب المصالح، وسياسة الهدايا، وسياسة كشف الفساد، وسياسة الإفصاح العام والاتصال، وميثاق العملاء، ومدونة أخلاقيات العمل والسلوك للإدارة والموظفين، وميثاق لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة، وسياسة مكافحة الرشوة والفساد، وسياسة التداول الداخلي، وسياسة الشكاوى، وسياسة التعامل مع الأشخاص الرئيسيين، ونظام إدارة المخاطر، وميثاق هيئة الرقابة الشرعية، وسياسة إدارة مخاطر الاحتيايل.

علوة على ذلك، فإن آلية تقييم أداء مجلس الإدارة ولجانه وأعضائه من الأفراد، فضلًا عن السياسات الداخلية الأخرى للبنك، هي آلية متوافقة مع الأنظمة والإرشادات الصادرة عن مصرف البحرين المركزي وأفضل الممارسات الدولية.

كجزء من اشتراطات الإفصاح الموضحة في وحدة الإجراءات الرقابية العليا، تقدم جي إف إتش الحقائق التالية:

1- ملكية الحصص

1-1 توزيع الحصص حسب الجنسية

في 31 ديسمبر 2025، يتبين من سجل المساهمين أن هناك 6,558 مساهم يمتلكون 3,832,593,838 سهمًا بقيمة اسمية قدرها 0.265 دولارًا أمريكيًا للسهم الواحد، على النحو التالي:

الجنسية	عدد المساهمون	عدد الأسهم	النسبة (%) من الأسهم القائمة
كويتي	3,509	1,450,419,476	37.84%
إماراتي	1,077	817,633,846	21.33%
بحريني	631	739,113,412	19.28%
سعودي	225	341,463,571	8.91%
جزر كايمان	5	180,878,684	4.72%
أمريكي	36	143,791,288	3.75%
قطري	66	35,655,718	0.93%
جنسيات أخرى	1,009	123,637,843	3.23%
المجموع	6,558	3,832,593,838	100%

2-1 توزيع الملكية حسب نسبة الملكية

يوضح الجدول المبين أدناه توزيع حصص الملكية حسب نسبة الملكية كما في 31 ديسمبر 2025:

التفاصيل	عدد المساهمون	عدد الأسهم	النسبة (%) من الأسهم القائمة
أقل من 5%	6,556	3,357,474,250	87.60%
من 5% إلى أقل من 10%	2	475,119,588	12.40%
10% وأكثر	0	0	0
المجموع	6,558	3,832,593,838	100%

3-1 ملكية الأسهم حسب الجهات الحكومية

اسم الهيئة	الحكومة	الأسهم المملوكة	النسبة (%) من الأسهم المملوكة
الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية	البحرين	31,386,606	0.82%
نظام تقاعد موظفي القطاع العام في كاليفورنيا	الولايات المتحدة الأمريكية	4,409,316	0.12%
بيت القرآن	البحرين	8,516	0.0002%

4-1 أسماء المساهمين الذين يمتلكون نسبة 5% أو أكثر

في 31 ديسمبر 2025، يمتلك المساهمون المذكورين أدناه نسبة 5% أو أكثر من أسهم المجموعة:

الاسم/المؤسسة	%	عدد الأسهم
شركة كي بوينت (ملكية مباشرة وغير مباشرة لصالح برنامج حوافز موظفي مجموعة جي إف إتش)	5.36	205,336,679
مجموعة جي إف إتش المالية (ملكية مباشرة وغير مباشرة على شكل أسهم خزينة)*	9.87	378,355,444

* محتفظ بجزء منها مع شركة كي بوينت

2- مجلس الإدارة

1-2 تشكيل مجلس الإدارة*

يتألف مجلس إدارة جي إف إتش من عشرة (10) أعضاء في تاريخ 31 ديسمبر 2025.

#	أعضاء مجلس الإدارة	المنصب	التمثيل	تاريخ بدء العضوية	دورة العضوية
1	السيد/ عبد المحسن راشد الراشد	رئيس مجلس الإدارة – مستقل	لا يوجد	24 مارس 2024	الأولى
2	السيد/ غازي فيصل الهاجري	نائب رئيس مجلس الإدارة – مستقل	لا يوجد	1 مارس 2017	الثالثة
3	السيد/ هشام أحمد الرئيس	عضو مجلس إدارة – تنفيذي	لا يوجد	5 أبريل 2016	الرابعة
4	السيد/ راشد ناصر الكعبي	عضو مجلس إدارة – غير تنفيذي	لا يوجد	1 مارس 2017	الثالثة
5	السيد/ علي مراد علي مراد	عضو مجلس إدارة – مستقل	لا يوجد	30 سبتمبر 2020	الثانية
6	السيد/ عبد الله جهاد الزين	عضو مجلس إدارة – مستقل	لا يوجد	24 مارس 2024	الأولى
7	السيد/ عبد العزيز عبد الحميد البسام	عضو مجلس إدارة – مستقل	لا يوجد	24 مارس 2024	الأولى
8	السيد/ فواز طلال التميمي	عضو مجلس إدارة – مستقل	لا يوجد	30 سبتمبر 2020	الثانية
9	السيد/ درويش عبد الله الكتبي	عضو مجلس إدارة – مستقل	لا يوجد	3 أبريل 2022	الثانية
10	سمو الشيخة منوه بنت علي آل خليفة	عضو مجلس إدارة – مستقل	لا يوجد	24 مارس 2024	الأولى

* تمثل النساء نسبة 10% من أعضاء مجلس الإدارة.

* يمثل الرجال نسبة 90% من أعضاء مجلس الإدارة.

* 80% من أعضاء مجلس الإدارة هم أعضاء مستقلون.

2-2 استقلالية مجلس الإدارة

في ضوء الالتزام باشتراطات مصرف البحرين المركزي، التي تشترط بأن يكون ثلث أعضاء مجلس الإدارة من الأعضاء المستقلين على الأقل. وفي 31 ديسمبر 2025، كان مجلس الإدارة يتألف من ثمانية أعضاء مستقلين، من بينهم رئيس مجلس الإدارة ورئيس لجنة التدقيق والمخاطر ورئيس لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة.

ولضمان استقلالية الأعضاء، يتعين على جميع أعضاء مجلس الإدارة إبلاغ مجلس الإدارة بأي تغييرات قد تحدث في صفتهم والتي قد تؤثر على تقييم مجلس الإدارة لاستقلالهم. ويجب عليهم أيضًا التأكد من أن عضويتهم في مجلس الإدارة لا تتعارض مع أي من مصالحهم الأخرى وتمكنهم من تكريس وقتهم واهتمامهم لمجلس الإدارة. وقبل بدء أي اجتماع لمجلس الإدارة، يقوم رئيس مجلس الإدارة بتوجيه مجلس الإدارة بالامتناع عن التصويت على أي قرار يشكل تضاربًا في المصالح. ويضاف هذا إلى الإفصاح السنوي المقدم لمجلس الإدارة التزامًا بسياسة تضارب المصالح المعمول بها في جي إف إتش.

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة – إلى جانب دورها في تحديد وتقييم واختيار المرشحين لعضوية مجلس الإدارة – مسؤولية التحقق من استقلالية أعضاء مجلس الإدارة وذلك من خلال الضوابط التي وضعتها اللوائح لهذا الصدد. وفي عملية الاختيار، تضمن اللجنة أن المرشحين لمناصب تنفيذية وغير تنفيذية يجب أن يتمتعوا بخبرة واسعة في مختلف مجالات الأعمال والخدمات المساندة. ويتم اختيار أعضاء مجلس الإدارة المستقلين من قطاعات مختلفة

لضمان تنوع الآراء والخبرة داخل مجلس الإدارة، بحيث تكون خلفية أعضاء مجلس الإدارة المستقلون الحاليون من القطاعات المالية والتجارية والحكومية.

3-2 مهام مجلس الإدارة ومسؤولياته

ينص النظام الأساسي لمجموعة جي إف إتش المالية على مسؤوليات رئيس وأعضاء مجلس الإدارة بالإضافة إلى المبادئ التوجيهية لحوكمة الشركات المتعلقة بتوزيع المسؤوليات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. ويشرف مجلس الإدارة على جميع الأنشطة التجارية بالتشاور مع فريق الإدارة التنفيذية. ويناقش مجلس الإدارة استراتيجية أعمال مجموعة جي إف إتش المالية ويوافق عليها. إضافة إلى ذلك، يتولى مجلس الإدارة مسؤولية إدارة المخاطر وإعداد القوائم المالية الموحدة وفقاً لمعايير هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية وتعديلاتها التي يجريها مصرف البحرين المركزي ومسائل حوكمة الشركات. كما أن المسائل التي تتطلب موافقة مجلس الإدارة تشمل الخطة الاستراتيجية طويلة الأجل وخطة العمل السنوية، والمسائل المتعلقة بحوكمة الشركات، والاستحواذ على الاستثمارات والتصرف فيها، والتخارج من المشاريع. ويضاف هذا إلى الدور الرئيسي الذي يؤديه مجلس الإدارة وهو ضمان الالتزام بقيم مجموعة جي إف إتش المالية، بما في ذلك القيم المنصوص عليها في لوائحها الداخلية.

وعند تعيين أعضاء مجلس الإدارة، يتعين موافاتهم بالمعلومات التفصيلية اللازمة لتمكينهم من أداء دورهم الرئيسي بشكل فعال في الإشراف على الشؤون الاستراتيجية والتشغيلية والمالية والالتزام بالإضافة إلى ضوابط حوكمة الشركات في مجموعة جي إف إتش المالية. ويسمح نظام حوكمة الشركات لأي عضو في مجلس الإدارة بطلب استشارات مستقلة عند الضرورة لذلك.

أما بالنسبة لقنوات التواصل بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، فإن مجلس الإدارة يستطيع دائماً التواصل مع الإدارة التنفيذية وطلب المعلومات منها.

4-2 نظام انتخاب وإنهاء عضوية أعضاء مجلس الإدارة

يخضع نظام انتخاب وإنهاء عضوية أعضاء مجلس الإدارة للمادة 176 - 179 من قانون الشركات التجارية لسنة 2001 والتعديلات التي أدخلت عليه والمواد 24 - 28 من النظام الأساسي للشركة.

وفقاً للعقد المبرم مع أعضاء مجلس الإدارة، يجوز لشركة جي إف إتش إنهاء تعيين أي عضو مجلس إدارة فوراً، وذلك في حال أن عضو مجلس الإدارة:

- (1) ارتكب أي مخالفة جسيمة لالتزاماته أو تكرار المخالفة أو عدم مراعاة التزاماته تجاه جي إف إتش (والتي تتضمن التزاماً بعدم مخالفة أي واجبات ائتمانية) بما في ذلك التزاماته الناشئة بموجب هذه الاتفاقية؛ أو
- (2) أصبح مذنباً نتيجة أي احتيال أو خيانة الأمانة أو تصرف بأي طريقة من شأنها - في رأي جي إف إتش - أن تجعل أو من المرجح أن تجعل سمعة عضو مجلس الإدارة أو سمعة جي إف إتش سيئة أو تتعارض بشكل جوهري مع مصالح جي إف إتش؛ أو
- (3) أعلن إفلاسه أو أجرى ترتيباً مع أو لصالح دائنيه، أو قام بأي فعل أو حدث مشابه أو مماثل؛ أو
- (4) تمت إقالته من عضوية مجلس الإدارة لأي سبب؛ أو

(5) تغيب دون سبب وجيه لأكثر من أربعة (4) اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة.

علاوة على ذلك، وفقًا للمادة 179 من قانون الشركات لسنة 2001 والمادتين 29 و31 من النظام الأساسي، في حالة خلو منصب أحد أعضاء مجلس الإدارة، عندئذٍ يحل محله العضو الذي يليه في عدد الأصوات في آخر انتخابات لمجلس الإدارة. ويكمل العضو الجديد المدة المتبقية من مدة سلفه، وفي غير هذه الأحوال ينتخب مجلس الإدارة بالاقتراع السري عضوًا يحل محله من بين المرشحين الذين يرشحهم اثنان من أعضاء مجلس الإدارة، وذلك حتى الاجتماع التالي للجمعية العامة على الأقل.

5-2 حق المساهمين في تعيين أعضاء مجلس الإدارة

بموجب المادة 175 من قانون الشركات التجارية لسنة 2001 وتعديلاته والمادة 27 من النظام الأساسي المعدل والمعاد صياغته لبنك جي إف إتش، يحق لكل مساهم يمتلك 10% أو أكثر من رأس المال، أن يُعيّن ممثلًا له في مجلس الإدارة بما يتناسب مع عدد أعضاء مجلس الإدارة.

6-2 خطاب تعيين أعضاء مجلس الإدارة

عند تعيين أعضاء مجلس الإدارة، يتعيّن عليهم التوقيع على اتفاقية كتابية (خطاب التعيين) مع جي إف إتش، على أن تحتوي الاتفاقية على تفاصيل مسؤوليات وصلاحيات أعضاء مجلس الإدارة بالإضافة إلى المعلومات المطلوبة بموجب اللوائح. وعند التعيين، ينبغي تقديم مقدمة رسمية شاملة لمجلس الإدارة مصممة خصيصًا لهذا الغرض. وتشمل، من بين أمور أخرى، مراجعة دور مجلس الإدارة بشكل عام وواجبات وأدوار مجلس الإدارة بشكل خاص، بالإضافة إلى الاجتماع مع الإدارة التنفيذية، وعرض استراتيجية جي إف إتش وأدائها المالي ومخاطرها والمسائل القانونية المتعلقة بها وغيرها من المسائل ذات الصلة.

خلال فترة العضوية، يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة على دراية تامة بجميع جوانب العمل، ومنها سياسات البنك المتعلقة بحوكمة الشركات.

7-2 تدريب أعضاء مجلس الإدارة الجدد والتطوير المستمر لمجلس الإدارة

تدير جي إف إتش برنامج توجيهي لأعضاء مجلس الإدارة الجدد يتضمن عروضًا تقديمية من الإدارة العليا. وتتناول هذه العروض التقديمية الخطط الاستراتيجية للمجموعة وتحدياتها المالية والمحاسبية الرئيسية وممارسات إدارة المخاطر ومبادرات الالتزام والتفاصيل التشغيلية ومدونة قواعد السلوك المهني وتسلسل الإدارة والمسؤولين التنفيذيين والمدققين الداخليين والخارجيين.

وتعتبر لائحة عمل مجلس الإدارة مرجعًا لأنشطة مجلس الإدارة. وتنص لائحة العمل على الأدوار والوظائف والمسؤوليات والصلاحيات لمجلس الإدارة ولجانه المختلفة في جي إف إتش والمسائل المخصصة لاتخاذ القرار النهائي أو الموافقة المسبقة من مجلس الإدارة والسياسات والممارسات التي يتبعها مجلس الإدارة بخصوص بعض المسائل مثل تضارب المصالح وانعقاد اجتماعات مجلس الإدارة.

يجب أن تنص لائحة عمل مجلس الإدارة على دليل تدريبي مفصل لمجلس الإدارة والذي يوفر نظامًا لتعريف / توجيه مجلس الإدارة الجديد. ويتم موافاة مجلس الإدارة الجديد بباقة من العروض التقديمية التي تحتوي على نظرة عامة / أبرز ما يُميّز جي إف إتش.

يجب على جميع أعضاء مجلس الإدارة في وقت تعيينهم التوقيع على عقد أعضاء مجلس الإدارة، والذي يحتوي على شروط التعيين وواجبات ومسؤوليات الأعضاء والعضوية والالتزام بمواعيد الحضور وتضارب المصالح والاستقالة والإنهاء وسرية المعلومات واشتراطات إكمال التدريبات على التطوير المهني وغيرها من التفاصيل التي يجب على أعضاء مجلس الإدارة الالتزام بها أثناء فترة عضويتهم.

علاوة على ذلك، قام البنك بوضع ترتيبات مناسبة للتدريب المستمر والتطوير المهني المستمر، بهدف توعية أعضاء مجلس الإدارة بالموضوعات ذات الصلة بأعمال البنك، وبالقطاع الذي يعمل فيه، وبمتطلبات الالتزام التنظيمي.

8-2 الفصل بين منصب رئيس مجلس الإدارة/نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي

في ضوء الالتزام باشتراطات مصرف البحرين المركزي، يتعيّن الفصل بين منصب رئيس مجلس الإدارة/نائب رئيس مجلس الإدارة ومنصب الرئيس التنفيذي وعدم الجمع بين مسؤوليات هذين المنصبين.

9-2 المعاملات التي تتطلب موافقة مجلس الإدارة

يناقش مجلس الإدارة – كجزء من قيادته المركزية والصلاحيات الموكلة إليه – ويوافق على المسائل المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي وخطة العمل والسياسات والإجراءات والتقارير السنوي والقوائم المالية وتعيين المدققين الخارجيين والشراكات الاستراتيجية. علاوةً على ذلك، فإن بعض الأمور الأخرى مثل القرارات الاستراتيجية ومقترحات صناديق الاستثمار والمخصصات وحدود الشطب أو حدود الائتمان والتعرض للمخاطر، قد تتطلب موافقة مجلس الإدارة وفقًا لحدود السلطة الداخلية الموكلة إليه.

10-2 تقييم أداء مجلس الإدارة

في جي إف إتش، توجد مجموعة شاملة لتقييم أداء مجلس الإدارة (نظام لعملية التقييم الذاتي السنوية من قبل مجلس الإدارة ولجانه وأعضاء مجلس الإدارة من الأفراد) والتي تتوافق مع إرشادات مصرف البحرين المركزي (وحدة الإجراءات الرقابية العليا).

يُستخدم التقييم في تقييم مدى فعالية مجلس الإدارة ودعمه في تحديد الحاجة إلى:

- مجموعة متنوعة منحة من المهارات/الخبرات في مجلس الإدارة.
- تدريب مجلس الإدارة و/أو الدعم المهني.
- استبدال أعضاء مجلس الإدارة من الأفراد الذين تعتبر مساهمتهم غير كافية.

يستند نظام تقييم أداء مجلس الإدارة إلى المبادئ التالية:

- يجب على مجلس الإدارة، من خلال لجنة الترشيح والمكافآت والحوكمة، إجراء تقييم سنوي رسمي وصارم على أدائه وأداء لجانه وأعضائه من الأفراد.

- يعمل رئيس مجلس الإدارة على نتائج تقييم الأداء من خلال التعرف على نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف في مجلس الإدارة. ويتولى رئيس لجنة الترشيح والمكافآت والحوكمة مسؤولية تقييم أداء رئيس مجلس الإدارة، مع مراعاة آراء أعضاء مجلس الإدارة الآخرين.
- تُستخدم عملية التقييم بشكل بناء كآلية لتحسين مدى فعالية مجلس الإدارة وزيادة نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.
- سيتم مشاركة نتائج تقييم مجلس الإدارة مع مجلس الإدارة ككل، في حين ستظل نتائج التقييمات الفردية سرية بين رئيس مجلس الإدارة وعضو مجلس الإدارة المعني.
- ينبغي استخدام مؤشرات النتائج الرئيسية المستمدة من الخطط والأهداف الاستراتيجية لقياس أداء مجلس الإدارة.

يعتمد نظام تقييم أداء مجلس الإدارة على ما يلي – المنهجية:

- يتعين على كل عضو مجلس إدارة استكمال "نموذج تقييم أداء مجلس الإدارة" و"نموذج التقييم الذاتي لعضو مجلس الإدارة من الأفراد".
- سيقوم رئيس مجلس الإدارة أيضًا بتقييم كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة على حدة.
- ستقوم لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة بجمع تقييمات مجلس الإدارة (نموذج تقييم أداء مجلس الإدارة) الذي أكمله كل عضو مجلس إدارة. وتباعدًا لذلك، ستتوصل إلى النتيجة النهائية.
- سيقوم كل عضو من أعضاء أي لجنة أيضًا بإجراء التقييم الخاص بلجنته (لجانه) المعنية.
- وبالمثل، ستقوم لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة بجمع تقييمات كل لجنة (لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة/لجنة الاستثمار التابعة لمجلس الإدارة/لجنة التدقيق والمخاطر)، وستتوصل إلى نتائج تلك اللجنة المعنية.

11-2 مكافآت مجلس الإدارة

توصي لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة بمكافآت مجلس الإدارة لمجلس الإدارة، ثم يقدم مجلس الإدارة توصية بها إلى المساهمين في الجمعية العامة السنوية.

تأخذ مكافآت مجلس الإدارة في الاعتبار أداء البنك بالإضافة إلى تقييم التزام أعضاء مجلس الإدارة من الأفراد باتفاقية الأداء الخاصة بهم ومسؤولياتهم الفردية. وخلال عام 2025، تم سداد أتعاب إلى مجلس الإدارة وفق المذكور في تقرير رئيس مجلس الإدارة المرفق بالقوائم المالية الموحدة.

12-2 مدونة قواعد السلوك المهني لمجلس الإدارة

لقد وافق مجلس الإدارة على مدونة قواعد السلوك المهني لجميع موظفي البنك ومجلس الإدارة. وتحتوي المدونة على إرشادات حول التعامل مع تضارب المصالح، والتداول من الداخل، والتعامل مع الأشخاص الرئيسيين، وقبول الهدايا، وإطار النظام والإجراءات الرقابية، والسرية، وما شابه ذلك. كما أن المدونة تلزم أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والموظفين بأعلى معايير المهنية والاجتهاد في أداء واجباتهم. وقد أكد جميع أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا للبنك على الالتزام بمدونة قواعد السلوك المهني. ويُستبعد أعضاء مجلس الإدارة من التعامل مع المسائل المتعلقة بأي جهة خارجية يشغلون فيها منصبًا. وأي مخالفة للمدونة يجب أن يبلغ عنها أمين سر مجلس الإدارة أو رئيس قسم الالتزام أو

رئيس الموارد البشرية إلى لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة التابعة لمجلس الإدارة. وتتولى الترشيحات والمكافآت والحوكمة التابعة لمجلس الإدارة مسؤولية اتخاذ الإجراءات اللازمة.

13-2 تضارب المصالح في مجلس الإدارة

يخضع أي تضارب في المصالح – والذي قد ينشأ من مجلس الإدارة – لسياسة تضارب المصالح الخاصة بمجلس الإدارة. ويُطلب من كل عضو مجلس إدارة الإفصاح سنويًا عن أي تضارب محتمل في مصالحه والذي قد ينشأ أثناء مدة عضويته. ويجب الإفصاح عن أي معاملة حدثت أثناء فترة عملهم في مجلس الإدارة من خلال نموذج الإبلاغ عن تضارب المصالح. ويجب على مجلس الإدارة التصديق على أي تضارب في المصالح ينشأ عن أي عضو من أعضائه، وسيُمنع عضو مجلس الإدارة المعني من التصويت في ذلك الشأن.

14-2 اجتماعات مجلس الإدارة وحضورها

تُعقد اجتماعات مجلس الإدارة واجتماعات لجانها كلما دعت الحاجة لذلك، ولكن بموجب اللوائح، يجب أن يعقد مجلس الإدارة أربعة اجتماعات على الأقل خلال كل سنة مالية. وقد عقد مجلس الإدارة أربعة (4) اجتماعات خلال عام 2025. وانهقدت الجمعية العامة للمساهمين في 20 مارس 2025.

إضافة إلى الاجتماعات الرسمية، تم أيضًا إصدار العديد من القرارات العاجلة بالتمرير في عام 2025 عن طريق تعميمها على مجلس الإدارة عبر البريد الإلكتروني.

بالنسبة لأجندة اجتماعات مجلس الإدارة، فيتم إرسالها إلى أعضاء مجلس الإدارة في وقت مناسب قبل موعد الاجتماع، وذلك لموافاتهم بالمعلومات والتقارير والوثائق اللازمة للاطلاع عليها ومراجعتها. ويتم إخطار مجلس الإدارة بجميع المواضيع والأحداث الرئيسية التي تطرأ وقد تتطلب موافقته. وتتولى الإدارة التنفيذية مسؤولية إبلاغ مجلس الإدارة بأداء جي إف إتش في كل اجتماع.

أعضاء مجلس الإدارة	13 فبراير 2025	13 مايو 2025	13 أغسطس 2025	13 نوفمبر 2025	نسبة الحضور
السيد/ عبد المحسن راشد الراشد	✓	✓	✓	✓	100%
السيد/ غازي فيصل الهاجري	✓	✓	✓	✓	100%
السيد/ هشام أحمد الريس	✓	✓	✓	✓	100%
السيد/ راشد ناصر الكعبي	✓	✓	✓	✓	100%
السيد/ علي مراد علي مراد	✓	✓	✓	✓	100%
السيد/ عبد الله جهاد الزين	✓	✓	✓	✓	100%
السيد/ عبد العزيز عبد الحميد البسام	✓	✓	✓	✓	100%
السيد/ فواز طلال التميمي	✓	✓	✓	-	75%
السيد/ درويش عبد الله الكتبي	✓	✓	✓	✓	100%
سمو الشیخة منوه بنت علي آل خليفة	✓	✓	✓	✓	100%

✓ حضر شخصيًا

✓ حضر عبر الهاتف / تقنية الفيديو

15-2 النصاب القانوني المطلوب لاعتماد قرارات مجلس الإدارة

يكتمل النصاب القانوني المطلوب لاجتماعات مجلس الإدارة والجمعية العامة السنوية وفقاً لأحكام النظام الأساسي لبنك جي إف إتش. ويجوز لمجلس الإدارة إصدار قراراته بالتمرير عن طريق تعميمها عبر البريد أو البريد الإلكتروني أو الفاكس أو هاتفياً أو عبر تقنية الفيديو أو أي وسيلة أخرى من وسائل الاتصال الصوتي أو المرئي وفقاً لأحكام المادة (2-35) من النظام الأساسي للبنك.

16-2 أعضاء مجلس إدارة جي إف إتش وعضوياتهم الأخرى*

يوضح الجدول المبين أدناه تشكيل مجلس الإدارة والعضويات الأخرى لأعضاء مجلس الإدارة وعضوية اللجان كما في 31 ديسمبر 2025:

أعضاء مجلس الإدارة	عدد العضويات في مجالس الإدارة الأخرى	عدد العضويات في مجالس الإدارة الأخرى في البحرين	عدد العضويات في مجالس الإدارة الأخرى للبنوك في البحرين
السيد/ عبد المحسن راشد الراشد	28	1	-
السيد/ غازي فيصل الهاجري	6	-	-
السيد/ هشام أحمد الريس	38	17	-
السيد/ راشد ناصر الكعبي	6	-	-
السيد/ علي مراد علي مراد	6	4	1
السيد/ عبد الله جهاد الزين	31	20	-
السيد/ عبد العزيز عبد الحميد البسام	10	-	-
السيد/ فواز طلال التميمي	7	-	-
السيد/ درويش عبد الله الكتبي	5	-	-
سمو الشيخة منوه بنت علي آل خليفة	7	7	-

* لا يتولى أي من أعضاء مجلس الإدارة أكثر من ثلاث عضويات في مجالس إدارة شركات مساهمة عامة في مملكة البحرين.

17-2 ملكية أعضاء مجلس الإدارة في أسهم جي إف إتش

يوضح الجدول المبين أدناه التغير في ملكية أعضاء مجلس الإدارة لأسهم مجموعة جي إف إتش المالية كما في 31 ديسمبر 2025 مقارنة بما كانت عليه في 31 ديسمبر 2024:

أعضاء مجلس الإدارة	الأسهل المملوكة كما في 31 ديسمبر 2024	الأسهل المملوكة كما في 31 ديسمبر 2025	نسبة الملكية كما في 31 ديسمبر 2025
السيد/ عبد المحسن راشد الراشد	66,788,056	66,788,056	1.74 %
السيد/ غازي فيصل الهاجري	-	-	-
السيد/ هشام أحمد الريس	179,353,273	181,754,066	4.74 %
السيد/ راشد ناصر الكعبي	-	-	-
السيد/ علي مراد علي مراد	168,049,784	168,049,784	4.39 %
السيد/ عبد الله جهاد الزين	-	-	-
السيد/ عبد العزيز عبد الحميد البسام	-	-	-
السيد/ فواز طلال التميمي	-	-	-
السيد/ درويش عبد الله الكتبي	-	-	-
سمو الشخة منوه بنت علي آل خليفة	40,777,778	41,000,000	1.07 %

18-2 تداول أعضاء مجلس الإدارة في أسهل البنك وتوزيع الملكية على أساس فردي خلال عام 2025

أعضاء مجلس الإدارة	إجمالي عدد الأسهم المملوكة كما في 31 ديسمبر 2024	المعاملات - خلال الفترة 1 يناير - 31 ديسمبر 2025			إجمالي عدد الأسهم المملوكة كما في 31 ديسمبر 2025	نسبة (%) الملكية
		المباة	المنقولة ملكيتها للتسوية#	وضع إضافي		
السيد/ عبد المحسن راشد الراشد	66,788,056	-	-	-	66,788,056	1.74 %
السيد/ غازي فيصل الهاجري	-	-	-	-	-	-
السيد/ هشام أحمد الريس	179,353,273	23,622,340	23,228,539	49,251,672	181,754,066	4.74 %
السيد/ راشد ناصر الكعبي	-	-	-	-	-	-
السيد/ علي مراد علي مراد	168,049,784	-	-	-	168,049,784	4.39 %
السيد/ عبد الله جهاد الزين	-	-	-	-	-	-
السيد/ عبد العزيز عبد الحميد البسام	-	-	-	-	-	-
السيد/ فواز طلال التميمي	-	-	-	-	-	-
السيد/ درويش عبد الله الكتبي	-	-	-	-	-	-
سمو الشخة منوه بنت علي آل خليفة	40,777,778	-	-	222,222	41,000,000	1.07 %

تحتوي بعض برامج تملك أسهل البنك على أحد عناصر الرافعة المالية، ويتم تخفيض أي تسوية ضمن سياسات برامج تملك أسهل المجموعة من المساهمات التي يمتلكها الموظفون.

3- لجان مجلس الإدارة

شكل مجلس إدارة جي إف إتش ثلاث لجان، ومنح كل منها أدوار ومسؤوليات محددة بوضوح. وهذه اللجان هي لجنة الاستثمار، ولجنة التدقيق والمخاطر، ولجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة. ويحتوي القسم التالي على ملخص بأنشطة اللجان في عام 2025، ومنها مواعيد الاجتماعات وحضور أعضاء مجلس الإدارة، وموجز بالمسؤوليات الأساسية لكل لجنة.

1-3 لجنة الاستثمار التابعة لمجلس الإدارة

تتولى لجنة الاستثمار التابعة لمجلس الإدارة مسؤولية وضع المبادئ التوجيهية التشغيلية ومراجعة واعتماد التوصيات الخاصة باستراتيجيات الاستثمار والمنتجات والخدمات.

وتتمتع بسلطة اتخاذ قرارات المعاملات الاستثمارية ضمن الحدود المفوضة لها من مجلس الإدارة.

خلال السنة المالية 2025، عقدت اللجنة ثلاث اجتماعات مبيّنة أدناه.

لا يوجد حد أدنى لعدد الاجتماعات المطلوبة

أعضاء لجنة الاستثمار التابعة لمجلس الإدارة	المنصب	11 فبراير 2025	12 مايو 2025	13 نوفمبر 2025	نسبة الحضور
السيد/ هشام أحمد الرئيس	رئيس اللجنة - عضو تنفيذي	✓	✓	✓	100%
السيد/ علي مراد علي مراد	عضو مستقل	✓	✓	✓	100%
السيد/ عبد الله جهاد الزين	عضو مستقل	✓	✓	✓	100%
السيد/ عبد العزيز عبد الحميد البسام	عضو مستقل	✓	✓	✓	100%

✓ حضر شخصيًا

✓ حضر عبر الهاتف / تقنية الفيديو

2-3 لجنة التدقيق والمخاطر

تتولى لجنة التدقيق والمخاطر مسؤولية مساعدة مجلس إدارة المجموعة في الوفاء بمسؤولياته الرقابية. وهذا يشمل الإشراف على عملية التدقيق، وعملية إعداد التقارير المالية، ونظام الرقابة الداخلية، ونظام إدارة المخاطر، وعمليات البنك لمراقبة الالتزام بالقوانين واللوائح، فضلًا عن مدونات السلوك المهني ذات الصلة.

خلال السنة المالية 2025، عقدت اللجنة خمسة اجتماعات، وفق المبيّن أدناه تفصيلًا:

الحد الأدنى لعدد الاجتماعات المطلوبة = 4

أعضاء لجنة التدقيق والمخاطر	المنصب	12 فبراير 2025	12 مايو 2025	12 أغسطس 2025	24 سبتمبر 2025	11 نوفمبر 2025	نسبة الحضور
السيد/ غازي فيصل الهاجري	رئيس اللجنة – عضو مستقل	✓	✓	✓	✓	✓	%100
السيد/ فواز طلال التميمي	عضو مستقل	✓	✓	✓	✓	-	%75
السيد/ درويش عبد الله الكتبي	عضو مستقل	✓	✓	✓	✓	✓	%100

✓ حضر شخصيًا

✓ حضر عبر الهاتف / تقنية الفيديو

3-3 لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة مسؤولية التوظيف وتحديد المكافآت والتعويضات التحفيزية للموظفين وإعداد السياسات الداخلية لإدارة الموارد البشرية وغيرها من المسائل الإدارية. وهي مسؤولة أيضًا عن الإشراف على نظام الحوكمة لمجموعة جي إف إتش المالية.

خلال السنة المالية 2025، عقدت اللجنة اجتماعًا واحدًا مبين أدناه. ونظرًا لعدم انعقاد اجتماع ثانٍ، تم اعتماد القرارات عن طريق التمرير:

الحد الأدنى لعدد الاجتماعات المطلوبة = 2

أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة	المنصب	29 سبتمبر 2025	نسبة الحضور
السيد/ فواز طلال التميمي	رئيس اللجنة – عضو مستقل	✓	%100
السيد/ راشد ناصر الكعبي	عضو غير تنفيذي	✓	%100
سمو الشیخة منوة بنت علي آل خليفة	عضو مستقل	✓	%100

✓ حضر شخصيًا

✓ حضر عبر الهاتف / تقنية الفيديو

4- هيئة الرقابة الشرعية

وفقًا لأحكام النظام الأساسي، قامت مجموعة جي إف إتش المالية دائمًا بتنفيذ أنشطتها المصرفية وفقًا لأحكام الشريعة الإسلامية التي تشكل جزءًا لا يتجزأ من السياسات الكلية للبنك. وتتألف هيئة الرقابة الشرعية في جي إف إتش من علماء أجلاء متخصصين في الشريعة الإسلامية وتتيح استشاراتهم وإرشاداتهم المقدمة إلى المجموعة ضمان الالتزام الواجب بأحكام الشريعة الإسلامية.

1-4 اجتماعات هيئة الرقابة الشرعية وحضورها

خلال السنة المالية 2025، عقدت هيئة الرقابة الشرعية أربعة اجتماعات، وفق المبيّن أدناه تفصيلًا:

الأعضاء	المنصب	11 فبراير 2025	23 يونيو 2025	11 سبتمبر 2025	11 نوفمبر 2025	نسبة الحضور
فضيلة الشيخ عبد الله المنيع	رئيس الهيئة	✓	✓	✓	✓	%100
فضيلة الشيخ نظام يعقوبي	عضو تنفيذي	✓	✓	✓	✓	%100
فضيلة الشيخ فريد هادي	عضو تنفيذي	✓	✓	✓	✓	%100
فضيلة الشيخ عبد العزيز القصار	عضو تنفيذي	✓	✓	✓	✓	%100

✓ حضر شخصيًا

✓ حضر عبر الهاتف / تقنية الفيديو

وفقًا للقاعدة (SG-2.3.17) من وحدة الإجراءات الرقابية العليا، يجب على هيئة الرقابة الشرعية أن تعقد اجتماعًا مع مجلس إدارة البنك المرخص كمصرف إسلامي بحريني مرة واحدة على الأقل في السنة لمناقشة القضايا ذات الاهتمام المشترك. ويجب وضع أجندة واضحة ومحددة لهذه الاجتماعات، بحيث تشمل الصعوبات التي يواجهها الطرفان وسبل حلها.

عقدت جي إف إتش اجتماعًا مشتركًا بين هيئة الرقابة الشرعية ومجلس إدارتها في 13 نوفمبر 2025.

2-4 مكافآت هيئة الرقابة الشرعية

خلال عام 2025، بلغ إجمالي المكافآت المدفوعة لهيئة الرقابة الشرعية 405,000 دولار أمريكي.

5- الإدارة التنفيذية

1-5 نبذة عن الإدارة التنفيذية

فريق الإدارة التنفيذية والقيادة العليا لدينا يضم مجموعة مرموقة من المتخصصين في القطاعين المالي والإداري. وتعتبر خبرتهم الدولية المشتركة وخبرتهم الإقليمية العميقة نبراسًا للثقة والطموح الذي نواصل به بناء هيكلنا المتنوع.

الاسم والمنصب	الوظيفة	سنوات الخبرة	المؤهلات
هشام الرئيس الرئيس التنفيذي للمجموعة وعضو مجلس الإدارة	إدارة الأصول والخدمات المصرفية والاستثمار	أكثر من 27 سنة	- ماجستير في إدارة الأعمال مع مرتبة الشرف، جامعة دي بول - الولايات المتحدة الأمريكية. - بكالوريوس في الهندسة مع مرتبة الشرف، جامعة البحرين. - تم تكريمه من قبل جلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة بوسام رواد العمل الوطني من الدرجة الأولى الذي يتم منحه للرواد نظير ريادتهم في البحرين وتفانيهم في خدمة الوطن.

• ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة دي بول - الولايات المتحدة الأمريكية. • بكالوريوس في علوم المحاسبة، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن - المملكة العربية السعودية.	أكثر من 27 سنة	الخدمات المصرفية التقليدية والإسلامية	سطام القصيبي الرئيس التنفيذي، خليجي بنك
• ماجستير إدارة الأعمال بامتياز من جامعة ساوث ويلز بالمملكة المتحدة. • أكمل برنامج القيادة التنفيذية العليا، كلية هارفارد للإدارة الأعمال في بوسطن، الولايات المتحدة الأمريكية.	أكثر من 33 سنة	الخدمات المصرفية والاستثمار	صلاح شريف رئيس العمليات التنفيذية
• أكمل برنامج القيادة في الاستدامة لمدة عام واحد لكبار التنفيذيين، (INSEAD). • ماجستير إدارة الأعمال في التمويل والأعمال الدولية، من معهد تكنولوجيا الإدارة، غازي آباد. • دبلوم دولي في الحوكمة والمخاطر والالتزام، الجمعية الدولية للالتزام. • معتمد في إدارة المخاطر المالية، الرابطة العالمية للمهنيين المعنيين بالمخاطر. • أكمل برنامج إدارة المخاطر لقادة الشركات، كلية هارفارد لإدارة الأعمال، التعليم التنفيذي.	أكثر من 19 سنة	إدارة المخاطر	باسكار ميهتا رئيس قسم إدارة المخاطر والقائم بأعمال رئيس الشؤون المالية
• بكالوريوس في المحاسبة الإسلامية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. • ماجستير إدارة الأعمال في المحاسبة والرقابة المالية. • دكتوراه في المحاسبة، الولايات المتحدة الأمريكية، كاليفورنيا.	أكثر من 21 سنة	المحاسبة والشرعية	د. محمد عبد السلام رئيس الرقابة الشرعية للمجموعة
• حاصل على درجة البكالوريوس في القانون بتقدير الامتياز مع مرتبة الشرف، جامعة ميلانو. • محام معتمد في إنجلترا وويلز. • عضو منتسب في المعهد القانوني للمحكمين. • مؤهل مهنيًا في إيطاليا (غير ممارس).	أكثر من 26 سنة	الشؤون القانونية	بييترو دي ليبيرو رئيس الشؤون القانونية
• بكالوريوس في المحاسبة، جامعة البحرين. • ماجستير تنفيذي في إدارة الأعمال، جامعة البحرين. • محاسب قانوني معتمد. • مدقق داخلي معتمد. • أكمل برنامج القيادة التنفيذية العليا، كلية هارفارد للأعمال.	أكثر من 26 سنة	التدقيق والخدمات المصرفية	بهاء المرزوق رئيس قسم التدقيق الداخلي
• حاصل على شهادة المحلل المالي المعتمد من معهد المحللين الماليين المعتمدين، الولايات المتحدة الأمريكية.	أكثر من 27 سنة	الخدمات المصرفية الاستثمارية والأسهم الخاصة	حماد يونس

• عضو زميل في جمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين بالمملكة المتحدة. • محاسب قانوني معتمد، معهد المحاسبين القانونيين المعتمدين في باكستان.			الرئيس التنفيذي، جي إف إتش إكويتيز ورئيس إدارة الاستثمار للمجموعة
• بكالوريوس في المحاسبة والتمويل، جامعة البحرين. • ماجستير في إدارة الأعمال، كلية إندبرة لإدارة الأعمال. • محلل مالي معتمد.	أكثر من 33 سنة	إدارة الأصول العقارية والاستثمار	نائل مصطفى الرئيس التنفيذي، جي إف إتش بارتنرز والرئيس التنفيذي المشارك للاستثمار - العقارات
• بكالوريوس في المعلوماتية التجارية، جامعة أما الدولية، البحرين. • حاصل على رخصة معتمدة من الفئة 7.	أكثر من 23 سنة	توظيف الاستثمار وإدارة العلاقات الاستثمارية	رازي المرباطي الرئيس التنفيذي - شركة جي إف إتش السعودية المالية، ورئيس قسم توظيف الاستثمار وإدارة العلاقات الاستثمارية للمجموعة
• ماجستير الهندسة المعمارية في التصميم الحضري، جامعة هارفارد • دكتوراه في الهندسة الحضرية، جامعة طوكيو.	أكثر من 17 سنة	قطاع الاستثمار والتطوير العقاري	د. أحلام زينل الرئيس التنفيذي لشركة العرين القابضة
• بكالوريوس في المحاسبة وتخصص فرعي في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية.	أكثر من 33 سنة	الخزانة والخدمات المصرفية الاستثمارية والتمويل	أيمن زيدان رئيس الخزينة والمؤسسات المالية بالمجموعة
• ماجستير في إدارة نظم المعلومات، جامعة ليفربول - المملكة المتحدة. • بكالوريوس في علوم الحاسوب، جامعة الإسراء - المملكة الأردنية الهاشمية.	أكثر من 23 سنة	التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي وتحول التكنولوجيا	أسامة نصر الرئيس التنفيذي للتكنولوجيا، مجموعة جي إف إتش المالية وخليجي بنك
• بكالوريوس في الأدب الإنجليزي، جامعة البحرين. • شهادة الماجستير في إدارة الموارد البشرية، جمعية إدارة الموارد البشرية. • دبلوم المستوى الخامس في إدارة الموارد البشرية من معهد تشارترد لشؤون الموظفين والتنمية. • أكملت البرنامج التنفيذي "القيادة الاستراتيجية في عصر التغيير" في كلية سعيد لإدارة الأعمال، جامعة أكسفورد.	أكثر من 22 سنة	الموارد البشرية	منيرة عيسى رئيس قسم الموارد البشرية
• بكالوريوس في العلوم المصرفية والمالية مع مرتبة الشرف من جامعة البحرين.	أكثر من 21 سنة	الالتزام	مريم جوهري رئيس قسم الالتزام ومكافحة غسيل الأموال

• دبلوم متقدم في الخدمات المصرفية الإسلامية، معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية. • الشهادات المهنية لمدير المخاطر المهنية المساعد والمحاسب الإسلامي المعتمد.			
• بكالوريوس في المحاسبة، جامعة البحرين.	أكثر من 25 سنة	توظيف الاستثمار وإدارة العلاقات الاستثمارية	محمد عبد الملك رئيس قسم توظيف الاستثمار وإدارة العلاقات الاستثمارية، رئيس سوق قطر
• ماجستير في التمويل بامتياز مع مرتبة الشرف. • بكالوريوس في التمويل مع مرتبة الشرف، جامعة بنتلي، والتهام، ماستشوستس، الولايات المتحدة الأمريكية.	أكثر من 20 سنة	الخزانة والاستثمارات	أحمد جمشير رئيس قسم استثمارات الخزانة
• حاصل على شهادة المحلل المالي المعتمد. • درجة البكالوريوس (مع مرتبة الشرف) من جامعة نورثمبريا، نيوكاسل في الإدارة، كلية نيوكاسل لإدارة الأعمال.	أكثر من 20 سنة	توظيف الاستثمار وإدارة العلاقات الاستثمارية	خالد بصري مدير تنفيذي أول – التوظيف وإدارة علاقات العملاء (رئيس سوق الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان)
• ماجستير إدارة الأعمال، جامعة هال، المملكة المتحدة. • أكمل برنامج القيادة التنفيذية العليا في كلية هارفارد لإدارة الأعمال. • دبلوم في الهندسة المدنية من جامعة البحرين. • خريج هارفارد، محلل مالي إسلامي معتمد، حاصل على شهادة تنظيم سوق الأوراق المالية (الفئة 79). • عضو مشارك في إدارة الثروات المعتمدة (F32CWM) في الأكاديمية الدولية لإدارة التمويل. • أكمل سلسلة شهادات تنظيم أسواق الأوراق المالية – Series 79، معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية. • أكمل شهادة مقدمة في الأوراق المالية والاستثمار (المملكة العربية السعودية)، المعهد القانوني للأوراق المالية والاستثمار.	أكثر من 26 سنة	توظيف الاستثمار وإدارة العلاقات الاستثمارية	محمد خنجي مدير تنفيذي أول – إدارة توظيف الاستثمار (سوق المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية)
• بكالوريوس في الخدمات المالية من جامعة برادفورد في المملكة المتحدة. • حاصل على ترخيص معتمد من الفئة 7.	أكثر من 18 سنة	توظيف الاستثمار وإدارة العلاقات الاستثمارية	محمد التميمي مدير تنفيذي أول – التوظيف وإدارة علاقات العملاء (سوق الرياض)
• دكتوراه في جراحة الأسنان، جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا. • ماجستير إدارة الأعمال، جامعة بريستول	أكثر من 22 سنة	الطب والرعاية الصحية	د. محمد مناصرة

الرئيس التنفيذي لمنصة هيلان للعناية الصحية			
سحر قناطي رئيس قسم العلاقات المؤسسية	التسويق والعلاقات العامة	أكثر من 19 سنة	- البكالوريوس في هندسة الحاسوب من جامعة البحرين. - الدبلوم الاختصاصي في الاتصال في حالات الأزمات من معهد تشارترد للعلاقات العامة (CIPR). - دبلوم متقدم بامتياز في العلاقات العامة من معهد تشارترد للعلاقات العامة (CIPR). - دبلوم التعلم والتطوير من المعهد الدولي المعتمد للأفراد والتنمية (CIPD).

2-5 مكافآت الإدارة التنفيذية

يحق لأعضاء الإدارة التنفيذية الحصول على مكافأة ثابتة وفقاً للاتفاقيات التعاقدية المبرمة معهم، ويجب موافقة مجلس الإدارة على أي حوافز/مكافآت أخرى مرتبطة بأدائهم.

3-5 تداول المديرين التنفيذيين لأسهم البنك وتوزيع الملكية على أساس فردي خلال عام 2025

اسم الإدارة والأشخاص المعتمدين	صافي إجمالي عدد الأسهم المملوكة كما في 31 ديسمبر 2024	المعاملات - خلال الفترة 1 يناير - 31 ديسمبر 2025			صافي إجمالي عدد الأسهم المملوكة كما في 31 ديسمبر 2025
		المباعة	المنقولة ملكيتها للتسوية #	وضع إضافي *	
هشام الريس	179,353,273	23,622,340	23,228,539	49,251,672	181,754,066
صلاح شريف	8,025,010	3,200,000	817,301	3,205,335	7,213,044
بهاء المرزوق	773,884	544,750	-	446,988	676,122
حماد يونس	3,167,546	2,329,208	-	1,461,529	2,299,867
نائل الكجك	3,161,116	-	1,167,572	4,363,543	6,357,087
رازي المرباطي	14,016,653	-	1,401,086	4,370,868	16,986,435
بييترو دي ليبيرو	1,375,146	1,027,790	-	873,879	1,221,235

د. محمد عبد السلام	924,739	556,067	-	471,957	840,629
منيرة عيسى	833,682	743,807	216,232	1,085,977	959,620
أحمد جمشير	2,571,696	1,875,024	-	1,090,060	1,786,732
أسامة نصر	-	130,930	-	130,930	-
مريم جوهري	426,605	656,424	432,465	1,439,362	777,078
باسكار ميها	1,104,285	999,504	-	1,027,950	1,132,731
أيمن زيدان	-	-	-	803,858	803,858
سحر قناطي	-	-	-	-	-
محمد مطر	-	-	-	-	-
وليد حسن	-	-	-	-	-
خالد عبد الرحمن	-	-	-	-	-
المجموع	215,733,635	35,685,844	27,263,195	70,023,908	222,808,504

تحتوي بعض برامج تملك أسهم البنوك على أحد عناصر الرافعة المالية، ويتم تخفيض أي تسوية ضمن سياسات برامج تملك أسهم المجموعة من المساهمات التي يمتلكها الموظفين.

* تشمل الأسهم التي تم شرائها مباشرة من السوق و/أو الأسهم الممنوحة/المستحوذ عليها بموجب برامج تملك الموظفين للأسهم و/أو توزيعات أرباح الأسهم على هذه الأسهم المستلمة خلال العام.

6- رسوم التدقيق والخدمات الأخرى التي يقدمها المدقق الخارجي

خلال الجمعية العامة السنوية التي انعقدت في 20 مارس 2025، وافق المساهمون على إعادة تعيين مكتب "كيه بي إم جي" باعتباره المدقق الخارجي للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025 وفوضوا مجلس الإدارة لتحديد أتعابهم، وبناءً على ذلك، قدم مكتب "كيه بي إم جي" وشركاته الفرعية إلى مجموعة جي إف إتش المالية وشركاتها التابعة الخدمات التالية:

الأنواع الرئيسية للخدمات المتضمنة في كل فئة	الرسوم بالدينار البحريني (بالآلاف)	فئات الخدمات
• تدقيق القوائم المالية الموحدة لمجموعة جي إف إتش المالية وفقاً لمعايير المحاسبة المالية الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025. • تدقيق القوائم المالية النظامية للشركات التابعة الجوهريّة والجهات الزميلة للمجموعة (وبالأخص شركات حيازة الأصول). • رسوم إضافية وتجاوزات في التكاليف متعلقة بتدقيق القوائم المالية الموحدة للمجموعة، وكذلك تدقيق الشركات التابعة الجوهريّة والجهات الزميلة للمجموعة، عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2024. • مراجعة القوائم المالية الموحدة المرحلية المكثفة لمجموعة جي إف إتش المالية وشركاتها التابعة للفترة المالية المنتهية في 31 مارس و30 يونيو و30 سبتمبر 2025.	887.34	(أ) خدمات التدقيق والمراجعة للقوائم المالية الموحدة للمجموعة
<u>الخدمات المتعلقة بالتدقيق</u> • تقييم محاسبي وتنظيمي فيما يتعلق بإصدار صكوك رأس المال الإضافي من الشريحة الأولى. • إجراءات متفق عليها تنظيمية (AUPs) وتقارير تأكيد أخرى مطلوبة من مصرف البحرين المركزي (CBB) ووزارة الصناعة والتجارة (MOIC) لفترات مارس 2025، يونيو 2025، وسبتمبر 2025، بما في ذلك (XBRL, PIR)، الإفصاح نصف السنوي عن الأطراف ذات العلاقة، والترجمة العربية للقوائم المالية)، وذلك لمجموعة GFH وشركاتها التابعة الجوهريّة في مملكة البحرين. • تقرير مراجعة الالتزام الشرعي الخارجي للمجموعة. • إجراء تقييمات محاسبية وتنظيمية لمعاملات محددة تم تنفيذها خلال السنة. • توحيد الآراء المحاسبية وفقاً لاشتراطات مصرف البحرين المركزي.	505.06	(ب) خدمات أخرى غير التدقيق • خدمات متعلقة بالتدقيق

• القرارات التنظيمية (AUPs) وتقرير مراجعة ضمان أموال العملاء للشركات التابعة الجوهريّة في دبي والمملكة العربية السعودية.		
<u>الخدمات المتعلقة بالضرائب</u> • خدمات ضريبة الحد الأدنى الإضافية (DMTT)، وتسعير التحويلات، وتقييم ضريبة الشركات، والامتثال لضريبة القيمة المضافة، إلى جانب الاستشارات الضريبية المقدمة للمجموعة وشركاتها التابعة.	178.24	• خدمات متعلقة بالضرائب
<u>خدمات أخرى غير التدقيق (استشارات)</u> • رسوم إضافية تتعلق بتعديل وتسريع ومراجعة خطط الحوافز القائمة على الأسهم، وخطط الاستثمار المشترك/الحصة التحفيزية، وغيرها من برامج الحوافز المتغيرة المطبقة في مجموعة جي إف إتش، بما في ذلك الأعمال الإضافية المنفذة فيما يتعلق بشؤون الموارد البشرية. • رسوم إضافية مقابل مراجعة تقييمات الإدارة الخاصة بمعاملات محددة، وإعارة موظفين لفريق العمليات لدعم إدارة المشاريع الداخلية. • تقديم الدعم في ما يتعلق بمراجعة خط الأساس والشفرة المصدرة، وسحوبات الوافر، والأرباح غير المطالب بها لإحدى الشركات التابعة في مملكة البحرين.	262.80	• خدمات الاستشارات

يخضع تقييم التضارب والاستقلالية للمراجعة من جانب لجنة التدقيق بالمجموعة و/أو شركاتها التابعة، حسب مقتضى الحال.

7- المواضيع الأخرى

1-7 المعاملات مع الأطراف ذوي العلاقة

تفاصيل المعاملات مع الأطراف ذوي العلاقة مبينة تفصيلًا في الإيضاح رقم 24 من القوائم المالية الموحدة للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025. ويوافق مجلس الإدارة على جميع معاملات الأطراف ذوي العلاقة وسيتم الإفصاح عنها للمساهمين في الجمعية العامة السنوية.

فيما يلي معاملات الأطراف ذوي العلاقة:

- صفقة بيع فندق مراكش، إلى جانب تمويل الاستحواذ المقدم لشركة معالم ذات المسؤولية المحدودة التابعة لشركة إنفينيتي كابيتال.

فيما يلي أمثلة على حالات امتنع فيها أحد أعضاء مجلس الإدارة عن التصويت بسبب تضارب المصالح:

#	اسم عضو مجلس الإدارة	حالات الامتناع عن التصويت	الجهة المنوطة بالموافقة	الحالة
1	السيد/ عبدالله الزين	1	مجلس الإدارة	تمت الموافقة

2-7 عملية الموافقة على معاملات الطرف المقابل المرتبط

يتعيّن على الجهة المختصة المنوطة بالموافقة أن توافق على جميع معاملات الطرف المقابل المرتبط (ضمن الحدود التي يحددها مصرف البحرين المركزي) وفقًا لحد السلطة المفوضة. في حال كانت الجهة المنوطة بالموافقة وفقًا لحد السلطة المفوضة هي جهة مرتبطة / لها مصلحة، عندئذٍ تنتقل سلطة الموافقة إلى المستوى التالي.

عند تحديد ما إذا كان سيتم الموافقة على معاملة الطرف المقابل المرتبط، تلتزم الجهة الطالبة والمنوطة بالموافقة بالنظر، من بين عوامل أخرى، في العوامل التالية إلى الحد الذي تتعلق فيه بمعاملة الطرف المقابل المرتبط:

- لا يجوز تبرير التعرض لمخاطر الأطراف المقابلة المرتبطة إلا في حال تم تحملها لتحقيق ميزة تجارية واضحة للبنك، وتم التفاوض عليها والموافقة عليها على أساس مستقل، وتم تضمينها في بيان السياسة المتفق عليها مع المصرف المركزي.
- لا يجوز تقديم أي تسهيلات إسلامية من البنك إلى مدققيه الخارجيين (المدققون الخارجيون يشملون الشركة/الشراكة والشركاء وأعضاء مجلس الإدارة ومديري شركة التدقيق). إضافةً إلى ذلك، ما لم ينص العقد على ذلك، لن يُسمح لحسابات الاستثمار المقيدة التي تقع خارج الميزانية العمومية بالمشاركة في التمويل المؤسسي الموجود ضمن الميزانية العمومية والعكس صحيح، ولا يُسمح بأي حركة داخل حسابات الاستثمار المقيدة ما لم يُسمح بذلك على وجه التحديد بموجب عقد ساري بين البنك والعميل المعني.
- النظر فيما إذا كانت شروط معاملة الطرف المقابل المرتبط عادلة للبنك وبنفس الأسس المطبقة إذا لم تتضمن المعاملة طرقًا مقابلًا مرتبطًا.
- النظر فيما إذا كانت هناك أسباب تجارية تدفع البنك إلى إبرام معاملة الطرف المقابل المرتبط.
- النظر فيما إذا كانت معاملة الطرف المقابل المرتبط ستؤثر على استقلالية عضو مجلس الإدارة الخارجي.
- النظر فيما إذا كانت معاملة الطرف المقابل المرتبط ستشكل تضاربًا غير لائق في المصالح لأي عضو مجلس إدارة أو مسؤول تنفيذي في البنك، مع مراعاة حجم المعاملة، والمركز المالي الإجمالي لعضو مجلس الإدارة أو المسؤول التنفيذي أو الطرف المقابل المرتبط، والطبيعة المباشرة أو غير المباشرة لمصلحة عضو مجلس الإدارة أو المسؤول التنفيذي أو الطرف المرتبط في المعاملة والطبيعة المستمرة لأي علاقة مقترحة، وأي عوامل أخرى تعتبرها لجنة التدقيق والمخاطر ذات صلة.
- يجب على البنك عدم التعرض لمخاطر المراقبين المبيّن تعريفهم في فصل الاشتراطات العامة (GR-5) أو للشركات التابعة التابعة لهم. ومع ذلك، يخضع المساهمين الأصغر حجمًا لحدود التعرض العادية الموضحة في فصل إدارة

اللائتمان (CM-4.4.5). كما أن أعضاء مجلس الإدارة الذين يكونون مراقبين أيضًا (أو ممثلو مجلس الإدارة المعينون لهؤلاء المراقبين) يخضعون لحد 0%.

- يجب الحصول على موافقة كتابية مسبقة من المصرف المركزي على أي تسهيلات ائتمانية تُمنح لأي موظف في الحالات التي تكون فيها قيمة هذه التسهيلات – سواء بمفردها أو عند إضافتها إلى أي تسهيل حالي/تسهيل حالي مستحق لهذا الموظف في ذلك التاريخ – مساوية أو تزيد على 100,000 د.ب (مائة ألف دينار بحريني)، أو ما يعادله بالعملة الأجنبية. ويجب على البنوك إخطار المصرف المركزي كتابيًا بأي موظف كبير يُخله بالتزاماته المتعلقة بالسداد.
- لا يُسمح بتبادل حصص المساهمات في رأس المال بين أي بنك و"المراقبين" التابعين له، والتي تؤدي إلى تضخيم رأسمال المرخص له المعني بشكل مصطنع. ويجب خصم أي حصص متبادلة تتم بسبب عمليات الاستحواذ أو الاستحواذ من رأسمال البنك المعني. وأي عضو في مجلس الإدارة لديه مصلحة في المعاملة قيد المناقشة يلتزم بالامتناع عن التصويت على الموافقة على معاملة الطرف المقابل المرتبط.

3-7 توظيف الأقارب

تضع المجموعة سياسةً لتوظيف الأقارب والتي تمنع أي احتمال للمحسوبية والصراع على المصالح في اتخاذ القرارات بسبب عوامل القرابة في العلاقات بين الموظفين داخل المجموعة بغض النظر عما إذا كانوا في أقسام مختلفة وتسلسل مختلف في السلم الوظيفي. ولا تسمح المجموعة بتوظيف أقارب الموظفين الحاليين (الأسرة المباشرة للموظف حتى الدرجة الرابعة وحتى الدرجة الثانية لزوجة الموظف). ولا يقتصر هذا القيد على التوظيف والاختيار فقط ولكنه يُطبق أيضًا على الموظفين الحاليين في المجموعة في حالة زواجها من موظف آخر في المجموعة. يُطلب من جميع رؤساء الأقسام الإبلاغ فورًا إلى رئيس الموارد البشرية عن أي تغييرات في حالة أعضاء فريقهم المعنيين. كما يُحث جميع الموظفين، في حالة الشك، على استشارة المشرفين المعنيين وإدارة الموارد البشرية.

4-7 مراجعة الرقابة الداخلية والعمليات

الرقابة الداخلية هي عملية تتأثر بمجلس الإدارة والإدارة العليا وجميع مستويات الموظفين. فهي ليست مجرد إجراء أو سياسة يتم تنفيذها في نقطة زمنية معينة، بل عملية تُنفذ بشكل مستمر على جميع المستويات داخل البنك. ويتولى مجلس الإدارة والإدارة العليا مسؤولية إرساء الثقافة المناسبة لتسهيل عملية الرقابة الداخلية الفعالة ومراقبة مدى فعاليتها باستمرار. ومع ذلك، يجب على الجميع داخل المؤسسة أن يشاركوا في العملية.

يمكن تصنيف الأهداف الرئيسية لعملية الرقابة الداخلية كالتالي:

- 1- مدى كفاءة وفعالية الأنشطة (أهداف الأداء)؛
- 2- مدى موثوقية واكتمال وتوقيت المعلومات المالية والإدارية (أهداف المعلومات)؛ و
- 3- الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها (أهداف الالتزام).

كما يتكون نظام الرقابة الداخلية للبنك من خمسة (5) عناصر مترابطة:

- (1) ثقافة الإشراف والرقابة الإدارية؛
- (2) تحديد المخاطر وتقييمها؛
- (3) أنشطة الرقابة والفصل بين الواجبات؛
- (4) المعلومات والاتصال؛ و
- (5) مراقبة الأنشطة وتصحيح التقصيرات.

5-7 ميثاق عملاء جي إف إتش

في ضوء الالتزام باشتراطات مصرف البحرين المركزي، أعدت جي إف إتش ميثاق العملاء الذي يحدد الالتزامات التي تعهدت بها جي إف إتش بخصوص جودة الخدمات والمنتجات المقدمة لعملائها ومساهمتها. ويعتبر ميثاق العملاء – المتاح على الموقع الإلكتروني للبنك – ضمانًا بأن الخدمات التي يقدمها البنك مطابقة لمعايير الجودة. وبشكل عام، معايير الجودة هي معايير من شأنها تلبية احتياجات وتوقعات العملاء والمساهمين.

يتضمن ميثاق العملاء أيضًا إجراءات التعامل مع الشكاوى في جي إف إتش ويشجع العملاء ومساهمتها على الإبلاغ عن أي سلوك خاطئ أو سوء ممارسة أو سلوك غير لائق / غير أخلاقي يصدر من أي موظف في البنك.

1-5-7 وسائل التواصل مع المساهمين والمستثمرين

يمكن للمساهمين والمستثمرين التواصل مع المجموعة من خلال بيانات التواصل التالية:

الهاتف المباشر: +973 17 549 559

البريد الإلكتروني: srelations@gfh.com

2-5-7 التعامل مع الشكاوى

تلتزم جي إف إتش بتقديم أعلى مستويات الخدمة إلى عملائها. ومع ذلك، إذا اشتكى أحد العملاء بأنه يشعر أن جي إف إتش قصرت في تقديم ما وعدت به، عندئذٍ تلتزم جي إف إتش ببذل قصارى جهدها وكل ما في وسعها لضمان التعامل مع هذه الشكاوى بشكل عادل وسريع وفعال. وستوضح لك المعلومات المقدمة في هذه الوثيقة كيفية القيام بما يلي:

- (1) تقديم شكوى.
- (2) التصعيد، في حالة عدم رضاك عن الرد الذي قدمته جي إف إتش على شكاوك.
- (3) اتخاذ الإجراءات الأخرى، في حال كنت لا تزال غير راضٍ عن النتيجة.

• آلية تقديم الشكاوى:

يجب أن تكون الشكاوى كتابية ويجب توجيهها إلى إدارة علاقات المستثمرين ويجب التأشير عليها لعناية إدارة الالتزام في جي إف إتش.

وفي ضوء الالتزام بتوجيهات مصرف البحرين المركزي، عينت جي إف إتش موظفًا للتعامل مع الشكاوى، وهو المسؤول عن ضمان الإقرار باستلام شكوى العميل والتحقيق فيها بشكل صحيح وإبلاغ العميل برد البنك بشكل مناسب.

• خيارات تقديم الشكاوى:

- (أ) تسليم الشكاوى باليد إلى مكتب جي إف إتش (قسم الاستقبال) الطابق الثاني، مبنى جي إف إتش، مرفأ البحرين المالي، المنامة.
- (ب) أو عبر الاتصال على الرقم التالي: +97317549524.
- (ج) أو تسليمها بالبريد السريع أو البريد إلى العنوان التالي:
الموظف المسؤول عن التعامل مع الشكاوى، مجموعة جي إف إتش المالية ش.م.ب، الطابق الثاني، جي إف إتش هاوس، مرفأ البحرين المالي، ص.ب. رقم: 10006 المنامة، مملكة البحرين
- (د) أو عمل مسح ضوئي للشكاوى الكتابية وإرسالها بالبريد الإلكتروني إلى: complaint@gfh.com.

• ماذا يحدث بمجرد تقديم شكواك؟

- (أ) بمجرد تقديم شكوى العميل، سنقر باستلامها خلال خمسة (5) أيام عمل.
- (ب) سيتم إحالة شكوى العميل إلى الشخص المعني/الإدارة المعنية التي ستتولى التحقيق فيها بدقة وسيتم تقديم رد كتابي يوضح نتائج تحقيقنا وقرارنا بشأنها في غضون أربعة (4) أسابيع من تلقي الشكاوى.
- (ج) في حالة عدم الرد على الشكاوى في الإطار الزمني المذكور في الفقرة (ب)، فسوف نكتب الأسباب التي أدت إلى التأخير والإجراءات الإضافية التي سنتخذها، بما في ذلك الموعد المتوقع لانتهاء من التحقيق الذي نجره.
- (د) بعد استلام الرد النهائي على الشكاوى، وإذا كان العميل لا يزال غير راضٍ، فيمكنه التوجه مباشرة إلى وحدة حماية المستهلك في مصرف البحرين المركزي أو تقديم الشكاوى من خلال "نموذج الشكاوى" المتوفر على موقع مصرف البحرين المركزي "www.cbb.gov.bh"، في غضون 30 يومًا من التقويم الميلادي من تاريخ استلام ردنا النهائي.
- (هـ) يجب على جي إف إتش الاحتفاظ بجميع المراسلات المتعلقة بالشكاوى والسجلات لمدة خمس (5) سنوات من تاريخ استلام الشكاوى.

3-5-7 كشف الفساد

• الإبلاغ عن أي واقعة

يتعيّن تشجيع المبلغين على إبلاغ البنك عن أي سلوك خاطئ أو سوء ممارسة أو سلوك غير لائق / غير أخلاقي يلاحظونه ويتم الإبلاغ من خلال الوسائل التالية:

الإبلاغ إلى "رئيس إدارة الالتزام" أو "رئيس التدقيق الداخلي" عن طريق إرسال رسالة عبر البريد الإلكتروني إلى whistleblow@gfh.com، أو إرسال خطاب عبر البريد إلى العنوان المُبيّن أدناه:

رئيس إدارة الالتزام / رئيس التدقيق الداخلي

مجموعة جي إف إتش المالية ش.م.ب، مرفأ البحرين. جي إف إتش هاوس، الطابق السادس، ص.ب. رقم: 10006، المنامة، مملكة البحرين

• حقوق حماية المبلغين

- (أ) تلتزم جي إف إتش بحماية المبلغين من أي عملية انتقام أو أفعال انتقامية محتملة، سواء كانت فعلية أو محتملة بسبب إبلاغهم عن المخالفات.
- (ب) الحفاظ على السرية التامة لهوية المبلغ عن المخالفات وطبيعة البلاغ وهوية الشخص المشتبه به.
- (ج) يحظر الانتقام من أي فرد قدم بحسن نية أي شكوى أو أفصح عن المعلومات التي تتعلق بأي شكوى أو شارك بأي طريقة أخرى في أي تحقيق يتعلق بأي شكوى بغض النظر عن نتيجة التحقيق.
- (د) تتولى لجنة التدقيق والمخاطر التابعة لمجلس إدارة البنك مسؤولية تقييم الواقعة المبلغ عنها وستقرر مسار العمل عليها.

6-7 تفاصيل الغرامات المدفوعة

في عام 2025، لم تُفرض أي غرامات أو جزاءات على مجموعة GFH المالية ش.م.ب.

7-7 أنظمة وضوابط الالتزام بمعايير الشريعة الإسلامية ومعايير هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية

وفقاً لأحكام النظام الأساسي لمجموعة جي إف إتش المالية، فقد مارست أنشطتها المصرفية دائماً وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسات الكلية للبنك. ومن بين المهام التي يديرها قسم الرقابة الشرعية في جي إف إتش ما يلي:

- 1- التأكد من الحصول على الموافقات اللازمة من هيئة الرقابة الشرعية لكل مشروع.
- 2- التأكد من التزام المشاريع بأحكام الشريعة الإسلامية المبينة في نشرة الإصدار والهيكل المعتمد للمشروع.
- 3- مراجعة القوائم المالية وغيرها من المسائل المتعلقة بالمشاريع والتأكد من التزامها بأحكام الشريعة الإسلامية.
- 4- التأكد من التزام المشاريع بفتاوى وتوصيات هيئة الرقابة الشرعية في جي إف إتش وهيئات الرقابة الشرعية الأخرى، إن وجدت.
- 5- التأكد من الحصول على موافقة هيئة الرقابة الشرعية لكل أداة مالية (مثل معاملات البيع والتمويل وتحويل العملات والصكوك والودائع، وما شابه ذلك)، بما في ذلك العقود والاتفاقيات المعتمدة والمبرمة.

- 6- مراجعة القوائم المالية للتأكد من الالتزام التام بأحكام الشريعة الإسلامية واشتراطات وأحكام هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية المعدلة من جانب مصرف البحرين المركزي.
- 7- التأكد من أن جميع المنتجات والهياكل الخاصة بها متوافقة مع معايير هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.
- بالنسبة للأرباح التي تحظرها الشريعة الإسلامية، يرجى الرجوع إلى الإيضاح 28 من القوائم المالية الموحدة للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025.

8-7 استراتيجيات المكافآت

تستلزم فلسفة الأجور الأساسية لدى جي إف إتش توفير مستوى تنافسي من إجمالي الأجور لاستقطاب الموظفين أصحاب المؤهلات والكفاءة والاحتفاظ بهم. وسيتم توجيه سياسة المكافآت المتغيرة لدى جي إف إتش في المقام الأول من خلال ثقافة قائمة على الأداء تجمع بين مصالح الموظفين ومصالح المساهمين في جي إف إتش. وستساعد سياسة المكافآت المتغيرة في ضمان التوافق الفعال بين المكافآت والحكمة في تحمل المخاطر من جانب الإدارة العليا في إدارة الأعمال.

يضمن نظام الحوكمة القوي والفعال أن تعمل جي إف إتش ضمن معايير واضحة لاستراتيجية وسياسة الأجور الخاصة بها. وسيتم الإشراف على جميع مسائل الأجور، والالتزام الشامل بالاشتراطات الرقابية، من قبل الرئيس التنفيذي ولجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة.

كما أن جودة والالتزام بجميع موظفينا على المدى البعيد يشكّلان عنصرًا أساسيًا لنجاحنا. لذلك، نهدف إلى استقطاب أفضل الأشخاص الملتزمين بالحفاظ على مسيرتهم المهنية مع جي إف إتش، والذين سيقومون بدورهم في المصالح طويلة الأجل لمساهميننا، والاحتفاظ بهم وتحفيزهم. وتتكوّن حزمة المكافآت التي تقدمها جي إف إتش من العناصر الرئيسية التالية:

- 1- الأجر الثابت؛
- 2- المزايا؛
- 3- مكافأة الأداء السنوية؛
- 4- العمولة لموظفي المبيعات؛
- 5- برامج المشاركة في الاستثمار؛
- 6- مكافأة للإدارة العليا من المشاركة في مجالس إدارات الشركات المستثمر فيها؛ و
- 7- برنامج حوافز الأداء طويل الأجل

سياسة المكافآت في جي إف إتش تراعي دور كل موظف وقد وضعت إرشادات حول ما إذا كان الموظف يتحمل مخاطر كبير و/أو شخصًا معتمدًا في أي خط عمل أو وظيفة رقابة أو دعم. والشخص المعتمد يُقصد به الموظف الذي يتطلب تعيينه موافقة رقابية مسبقة نظرًا لأهمية الدور الذي سيشغله داخل جي إف إتش ويعتبر الموظف من أصحاب المخاطر

الجوهرية إذا كان يشغل منصب الرئيس لأي خط أعمال مهم أو يقع تحت إشرافه أي أفراد لديهم تأثير جوهري على ملف المخاطر الخاص بمجموعة جي إف إتش.

ولضمان التوافق بين ما الأجر الذي ندفعه لموظفينا واستراتيجية أعمالنا، فإننا نقوم بتقييم الأداء الفردي مقابل الأهداف المالية وغير المالية السنوية والطويلة الأجل والتي يوجد منها ملخص موجز في نظام إدارة الأداء الخاص بنا. كما أن هذا التقييم أيضًا يراعي الالتزام بقيم جي إف إتش ومخاطرها وتدابير الالتزام وقبل كل شيء النزاهة. وبالتالي، يتم الحكم على الأداء بشكل عام ولا يتم الحكم على ما تم تحقيقه على المدى القصير والطويل فقط ولكن يتم الحكم أيضًا على كيفية تحقيقه، لأن لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة ترى أن ذلك يساهم في الاستدامة طويلة الأجل للأعمال.

دور لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة وتركيزها

تشرف لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة على جميع سياسات المكافآت لموظفي جي إف إتش. وهي الهيئة الإشرافية والإدارية لسياسة الأجور والممارسات والخطط. وهي مسؤولة عن تحديد سياسة المكافآت المتغيرة ومراجعتها وعرضها على مجلس الإدارة للموافقة عليها. كما أنها مسؤولة أيضًا عن وضع المبادئ ونظام الحوكمة لجميع قرارات الأجور. وتضمن لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة أن يتم تعويض جميع الأشخاص بأجر عادل وبشكل مسؤول. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة بمراجعة واعتماد سياسة المكافآت وتوزيعها على أساس سنوي : بما في ذلك ما يتعلق بالسنوات السابقة، بحيث تعكس التغييرات التي تحدث في ممارسات السوق، والالتزام باللوائح، وخطة العمل، والأهداف طويلة الأجل، وملف المخاطر الخاص بمجموعة جي إف إتش.

مسؤوليات لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة فيما يتعلق بسياسة المكافآت المتغيرة الخاصة بمجموعة جي إف إتش، وفق المنصوص عليه في تفويضها، تتضمن ما يلي على سبيل المثال لا الحصر:

- (أ) مراجعة ومراقبة والموافقة على سياسات المكافآت للإدارة التنفيذية العليا ومسؤولي المخاطر الجوهرية، والتي يجب أن تتوافق مع قيم واستراتيجية جي إف إتش لضمان سير عملها بالطريقة المرجوة منها.
- (ب) ينبغي على اللجنة أن تتولى مسؤولية الاحتفاظ بالاستشاريين الخارجيين أو الشركات الخارجية والإشراف عليهم بغرض مراجعة مكافآت الإدارة التنفيذية العليا ومسؤولي المخاطر الجوهرية، وإدارة برامج المكافآت، أو المسائل ذات الصلة.
- (ج) التأكد من أن مكافآت الأشخاص المعتمدين ومسؤولي المخاطر الجوهرية كافية لاستقطاب الأشخاص أصحاب الجودة المطلوبة والاحتفاظ بهم لإدارة جي إف إتش بنجاح، وتجنب البنك دفع أكثر من الحد الضروري لهذا الغرض.
- (د) الموافقة على مبالغ المكافآت الفردية ومجموعة المزايا والأجر الإجمالي للإدارة التنفيذية العليا وكل شخص يتحمل مخاطر جوهرية وتقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بشأن إجمالي المكافآت المتغيرة (مجموعة المكافآت) التي سيتم توزيعها، مع مراعاة إجمالي المكافآت، بما في ذلك الرواتب والرسوم والمصروفات والمكافآت والمزايا الأخرى للموظفين.

- (هـ) تقييم أداء الإدارة التنفيذية العليا ومسؤولي المخاطر الجوهرية مع مراعاة الأهداف المؤسسية لمجموعة جي إف إتش، والاستراتيجية المتفق عليها، والأهداف، وخطط العمل.
- (و) تتحمل اللجنة المسؤولية أمام مجلس الإدارة عن مراجعة أي صندوق من صناديق مزايا الموظفين أو أي ترتيبات مماثلة يتم اعتمادها لغرض إدارة ترتيبات الحوافز المؤجلة (بما في ذلك برمج تملك الأسهم) لمجموعة جي إف إتش.
- (ز) التأكد من أن المكافآت المتغيرة لمسؤول المخاطر الجوهرية تُشكل جزءًا كبيرًا من إجمالي مكافآت الأشخاص المعتمدين ومسؤولي المخاطر الجوهرية (بخلاف موظفي إدارة المخاطر والتدقيق الداخلي والعمليات والإجراءات الرقابية المالية والمراجعة/التدقيق الداخلي المتعلق بأحكام الشريعة الإسلامية ومكافحة غسيل الأموال والالتزام).
- (ح) التأكد من أن المكافآت الثابتة والمتغيرة التي يتقاضها الإدارة التنفيذية العليا في إدارة المخاطر والتدقيق الداخلي والعمليات والإجراءات الرقابية المالية والمراجعة/التدقيق الداخلي المتعلق بأحكام الشريعة الإسلامية ومكافحة غسيل الأموال والالتزام، مرجحة لصالح المكافآت الثابتة.
- (ط) التأكد من أن النظام يتضمن إجراءات رقابية فعالة، بما في ذلك نتائج اختبارات الضغط والاختبارات السابقة لسياسة المكافآت وأن التشغيل العملي للنظام يتم مراجعته بانتظام للتأكد من التزامه باللوائح والسياسات الداخلية وإجراءات البنك.
- (ي) مراجعة نتائج المكافآت وقياسات المخاطر ونتائج المخاطر بانتظام للتأكد من توافقها مع درجة تحمل المخاطرة المعتمدة من مجلس الإدارة، وتقديمها إلى مجلس الإدارة لمراجعتها.
- (ك) مراجعة الحالات التي يتم فيها استخدام أي تعديلات مسبقة للمخاطر للنظر في سيناريوهات شديدة ولكن معقولة للمكافأة المتغيرة وفقًا لسياسة المكافأة المتغيرة في جي إف إتش.
- (ل) مراجعة الحالات التي يتم فيها تخفيض المكافأة من خلال ممارسة ضوابط المنح والسحب للمكافآت.
- (م) المساءلة بشأن مصروفات الدخل الذي لا يمكن تحقيقه أو الذي تظل احتمالية تحقيقه غير مؤكدة في وقت تخصيصها.
- (ن) ضمان توافر آليات الالتزام المناسبة لضمان التزام الموظفين بعدم استخدام استراتيجيات التحوط الشخصية أو التأمين المرتبط بالمكافأة والمسؤولية للحد من تأثيرات مواءمة المخاطر المضمنة في ترتيبات المكافأة الخاصة بهم.

استخدام الاستشاريين:

استعانت جي إف إتش باستشاريين خارجيين لمقارنة هيكل الأجور والتصنيف ومراجعته مقابل ممارسات السوق.

نطاق تطبيق سياسة المكافآت

تُطبق مبادئ سياسة المكافآت هذه على مستوى المجموعة بالكامل. ومع ذلك، سيتم تحديد تطبيق متطلبات التأجيل وإصدار أدوات غير نقدية لكل شركة من الشركات التابعة لمجموعة جي إف إتش من خلال اللوائح الداخلية المعمول بها ومعايير السوق. أما في الوقت الحالي، لا تُطبق ترتيبات التأجيل إلا على الشركات المصرفية التي تقع في البحرين ضمن المجموعة.

مكافآت مجلس الإدارة

تُحدد جي إف إتش مقدار مكافآت مجلس الإدارة بما يتوافق مع أحكام المادة 188 من قانون الشركات التجارية لسنة 2001. وسيتم وضع حد أقصى لمكافآت مجلس الإدارة بحيث لا تزيد المكافآت المتغيرة في أي سنة مالية (رسوم الحضور لا تعتبر جزءًا من المكافآت المتغيرة) على نسبة 10٪ من صافي ربح جي إف إتش، بعد إجراء جميع الاستقطاعات المطلوبة الموضحة في المادة 188. ولن تحتوي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين على أي عناصر مرتبطة بالأداء مثل منح الأسهم، أو خيارات الأسهم أو غيرها من برامج الحوافز المرتبطة بالأسهم المؤجلة أو المكافآت أو مزايا التقاعد. وتخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة لموافقة المساهمين في الجمعية العامة السنوية.

المكافآت المتغيرة للموظفين

ترتبط المكافآت المتغيرة بمستوى الأداء وتتكون في المقام الأول من مكافأة الأداء السنوية. وتعتبر المكافآت السنوية - جزءًا من المكافآت المتغيرة لموظفينا - بمثابة مكافأة على تحقيق الأهداف التشغيلية والمالية المحددة كل عام، وكذلك بمثابة مكافأة على الأداء الفردي للموظفين في تحقيق تلك الأهداف، ومساهماتهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمجموعة جي إف إتش. يتم تطبيق نسبة المكافآت المتغيرة وفقًا لقاعدة مصرف البحرين المركزي رقم HC-6.1، وذلك على كل من الإدارة التنفيذية العليا والأشخاص ذوي التأثير الجوهري على المخاطر.

لقد وضعت جي إف إتش نظامًا معتمدًا من مجلس الإدارة لتطوير رابط شفاف بين المكافآت المتغيرة والأداء. وتم تصميم هذا النظام على أساس تحقيق أهداف الأداء المالي المرضية وتحقيق العوامل غير المالية الأخرى، والتي ستوفر - مع تساوي جميع الأشياء الأخرى - مجموعة مكافآت مستهدفة للموظفين، قبل النظر في أي تخصيص لخطوط الأعمال والموظفين بشكل فردي. وفي ضوء النظام المعتمد لتحديد مجموعة المكافآت المتغيرة، تهدف لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة إلى تحقيق التوازن في توزيع أرباح جي إف إتش بين المساهمين والموظفين.

تحتوي مقاييس الأداء الرئيسية على مستوى جي إف إتش على مجموعة تجمع بين التدابير قصيرة الأجل وطويلة الأجل، وتشمل الربحية، والقدرة على سداد الديون، والسيولة، وتنوع المخاطر، وتنفيذ الاستراتيجية ومؤشرات النمو. وتضمن عملية إدارة الأداء توزيع جميع الأهداف بشكل مناسب على وحدات الأعمال والموظفين المعنيين.

وعند تحديد مقدار المكافآت المتغيرة، نفذت جي إف إتش نموذجًا هجينًا من خلال تحديد تمويل مجموعة المكافآت من أعلى السلم الوظيفي إلى أسفله (على أساس الربح) لموظفيها. ويتم تحديد الحد الأقصى لمجموعة المكافآت الإجمالية بنسبة مئوية من الربح قبل تقييم المخاطر. ويعتبر هذا النهج بمثابة نقطة الانطلاق ويجوز للجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة أن تختار تنفيذ المكافأة التقديرية لأي سنة معينة بناءً على قدرة جي إف إتش على تحمل التكاليف وتقييمها لمتطلبات الموارد الحالية والمستقبلية لمجموعة جي إف إتش. وتم تعديل مجموعة المكافآت بحيث تأخذ في اعتبارها المخاطر من خلال استخدام تدابير معدلة بالمخاطر (بما في ذلك الاعتبارات المستقبلية)، وفقًا للتقدير النهائي للجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة. ويوافق مجلس الإدارة من حين لآخر - بالإضافة إلى برنامج المكافآت السنوية - على منح برنامج الحوافز طويل الأجل بشروط الأداء والخدمة للاحتفاظ بالإدارة الرئيسية وتحقيق حوافز الأداء طويل الأجل والتدابير الاستراتيجية. ويتم منح هذه المنح بشكل يتناسب مع مدة التي تُسدد عنها من السنة ويمكن التعجيل بها أو إلغاؤها بناءً على مدى تحقيق الأهداف المحددة لكل عام.

لا يجوز اعتبار أن رسوم توظيف الاستثمار أو عمولة المبيعات أو الحوافز الممنوحة لموظفي المبيعات جزءًا من المكافآت المتغيرة (الخاضعة للتأجيل) وذلك لأنها جزء لا يتجزأ من هيكل الأجور الإجمالي لموظفي المبيعات وتوظيف الاستثمار بموجب سياسة المكافآت المتغيرة لمجموعة جي إف إتش. علاوة على ذلك، لا تعتبر هذه المبالغ بمثابة مكافآت متغيرة لأنها لا ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بأداء جي إف إتش على نطاق واسع وتعتبر مبالغ قائمة على النشاط.

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة بتقييم الممارسات التي يتم بموجبها سداد المكافآت مقابل الإيرادات المستقبلية المحتملة التي يظل توقيتها واحتمالها غير مؤكد. وثبتت لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة أن قراراتها تتفق مع تقييم المركز المالي لمجموعة جي إف إتش وتوقعاتها. كما يتم النظر في إنشاء مجموعة خاصة لاسترداد الأموال من أي استثمارات موروثة وقضايا قانونية، ويوافق عليها مجلس الإدارة على أساس كل حالة على حدة.

تستخدم جي إف إتش عملية رسمية وشفافة لتعديل مجموعة المكافآت وفقًا لنوعية الأرباح. وإذا لم تكن نوعية الأرباح ذات جودة قوية، عندئذٍ يمكن تعديل قاعدة الأرباح بناءً على تقدير لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة.

يجب تحقيق الحد المطلوب من الأهداف المالية حتى يصبح لدى البنك بشكل عام أي تمويل لتوزيع مجموعة المكافآت. كما أن مقاييس الأداء تضمن تخفيض إجمالي المكافآت المتغيرة تخفيضًا كبيرًا بشكل عام في حالة ضعف الأداء المالي أو حدوث أداء مالي سلبي لمجموعة جي إف إتش. علاوة على ذلك، فإن مجموعة المكافآت المستهدفة التي تم تحديدها أعلاه تخضع لتعديلات المخاطر بما يتوافق مع نظام تقييم المخاطر والارتباط.

مكافآت إدارات الرقابة والدعم

مستوى مكافآت الموظفين في إدارات الرقابة والدعم يسمح لمجموعة جي إف إتش بتوظيف موظفين مؤهلين وأصحاب خبرة في تلك الإدارات. وتضمن شركة جي إف إتش أن تكون مجموعة المكافآت الثابتة والمتغيرة لموظفي إدارات الرقابة والدعم مرجحًا لصالح المكافآت الثابتة. وفي حالات استثنائية، يجب الحصول على موافقة لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة. ويجب أن تستند المكافآت المتغيرة الخاصة بإدارات الرقابة إلى أهداف محددة للإدارة ولا يتم تحديدها من خلال الأداء المالي لمجالات الأعمال التي تراقبها لتجنب تضارب المصالح المتعلقة بوحدة الأعمال التي تشرف عليها.

يؤدي نظام إدارة الأداء في جي إف إتش دورًا رئيسيًا في تحديد أداء وحدات الدعم والرقابة بناءً على الأهداف المحددة لها. وتركز هذه الأهداف بشكل أكبر على الأهداف غير المالية التي تشمل المخاطر والرقابة والالتزام والاعتبارات الأخلاقية بالإضافة إلى السوق والبيئة الرقابية بصرف النظر عن مهام القيمة المضافة التي تخص كل وحدة.

يعتمد التخصيص لكل إدارة على تقييمات الأداء والنطاقات السوقية المعتمدة لقطاعات الأعمال والوظائف المساندة.

المكافآت المتغيرة لوحدات الأعمال

تُحدد المكافآت المتغيرة لوحدات الأعمال في المقام الأول من خلال أهداف الأداء الرئيسية التي يتم تحديدها من خلال نظام إدارة الأداء في جي إف إتش. وتتضمن هذه الأهداف أهدافًا مالية وغير مالية، بما في ذلك الرقابة على المخاطر، والالتزام، والاعتبارات الأخلاقية، فضلًا عن متطلبات السوق والاشتراطات الرقابية. كما أن مراعاة تقييمات المخاطر في تقييم أداء الأفراد يضمن أن أي موظفين يحققان نفس الأرباح قصيرة الأجل – ولكنهما يتحملان قدرًا مختلفًا من المخاطر نيابةً عن جي إف إتش – يُعاملان معاملةً مختلفة من جانب نظام المكافآت.

وتيرة مراجعة سياسة المكافآت

تعتمد وتيرة مراجعة سياسة المكافآت على التحديثات الصادرة بشأن قاعدة مصرف البحرين المركزي رقم HC-6.1 المتعلقة بسياسات المكافآت السليمة.

نظام تقييم المخاطر

الغرض من ربط المخاطر بنظام المكافآت هو إيجاد رابط بين المكافآت المتغيرة وملف مخاطر مجموعة جي إف إتش. وفي ضوء سعي جي إف إتش لإيجاد ذلك الرابط، فهي تأخذ في اعتبارها كل من المعايير الكمية والمعايير النوعية في عملية تقييم المخاطر. وتؤدي كل من المعايير الكمية والحكم البشري دورًا في تحديد أي تعديلات للمخاطر. وتتضمن عملية تقييم المخاطر الحاجة إلى ضمان أن سياسة المكافآت التي تم تصميمها تُقلل من حوافز الموظفين لتحمل أي مخاطر مفرطة وغير مبررة، وتكون متناظرة مع نتائج المخاطر وتوفر مجموعة متنوعة مناسبة من المكافآت التي تتوافق مع المخاطر.

تنظر لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة في جي إف إتش فيما إذا كانت سياسة المكافآت المتغيرة متوافقة مع ملف المخاطر الخاص بمجموعة جي إف إتش وتضمن - من خلال نظام وعمليات تقييم المخاطر المسبقة واللاحقة في جي إف إتش - التقييم الدقيق لممارسات المكافآت في الحالات التي يظل فيها توقيت واحتمالية الإيرادات المستقبلية المحتملة غير مؤكد.

أما تعديلات المخاطر فتأخذ في اعتبارها جميع أنواع المخاطر، ومنها المخاطر غير الملموسة والمخاطر الأخرى مثل مخاطر السمعة ومخاطر السيولة وتكلفة رأس المال والتدابير الاستراتيجية. وتُجري جي إف إتش تقييمات للمخاطر لمراجعة الأداء المالي والتشغيلي مقابل استراتيجية الأعمال وأداء المخاطر قبل توزيع المكافأة السنوية. وتضمن جي إف إتش أن المكافآت المتغيرة الإجمالية لا تحد من قدرتها على تعزيز قاعدة رأس مالها.

كما أن مجموعة المكافآت تأخذ في الاعتبار أداء جي إف إتش الذي يتم النظر فيه ضمن سياق نظام إدارة المخاطر في جي إف إتش. ويضمن هذا تشكيل مجموعة المكافآت المتغيرة من خلال اعتبارات المخاطر والأحداث البارزة على مستوى البنك. إضافةً إلى أن حجم مجموعة المكافآت المتغيرة وتخصيصها داخل جي إف إتش يراعي النطاق الكامل للمخاطر الحالية والمحتملة، بما في ذلك:

- (أ) تكلفة وكمية رأس المال المطلوب لدعم المخاطر التي تم تحملها؛
 - (ب) تكلفة وكمية مخاطر السيولة التي يتم تحملها في إدارة الأعمال؛ و
 - (ج) التوافق مع توقيت واحتمالية الإيرادات المستقبلية المحتملة المدرجة في الأرباح الحالية.
- تلتزم لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة بالاطلاع والإلمام دائمًا بأداء جي إف إتش مقابل نظام إدارة المخاطر. وتستخدم لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة هذه المعلومات عند النظر في المكافآت لضمان توافق العائدات والمخاطر والمكافآت.

تعديلات المخاطر

وضعت جي إف إتش نظامًا لتقييم المخاطر بعد وقوعها وهو تقييم نوعي لاختبار الأداء الفعلي مقابل افتراضات المخاطر السابقة.

وفي السنوات التي تتكبد فيها جي إف إتش خسائر مادية في أدائها المالي، سيأخذ نظام تعديل المخاطر في الاعتبار ما يلي:

- الحاجة إلى تخفيض كبير في إجمالي المكافآت المتغيرة التي تقدمها جي إف إتش.
- على المستوى الفردي، ضعف أداء جي إف إتش يعني عدم استيفاء مؤشرات الأداء الرئيسية الفردية وبالتالي قد تنخفض تقييمات أداء الموظفين.
- خفض توزيع المبالغ التي تم جنيها سابقًا، من خلال زيادة التعويضات المؤجلة، والتي قد يتم دفعها بمجرد تحسن أداء جي إف إتش.
- خفض قيمة الأسهم المؤجلة أو المكافآت.
- التغييرات المحتملة في فترات الاستحقاق والتأجيل الإضافي المطبق على المكافآت غير المستحقة.
- أخيرًا، إذا اعتُبر التأثير النوعي والكمي لأي من أحداث الخسارة تأثيرًا جوهريًا، فقد يتم النظر في إعادة أو استرداد المكافآت المتغيرة السابقة.
- يمكن للجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة، بموافقة مجلس الإدارة، تبرير واتخاذ القرارات التقديرية التالية:
- عدم اتخاذ أي إجراء.
- زيادة/خفض التعديل المسبق.
- النظر في التأجيلات الإضافية أو زيادة مقدار المكافآت غير النقدية.
- الاسترداد من خلال ترتيبات المنح والسحب للمكافآت.

نظام المنح والسحب للمكافآت

تتيح أحكام المنح والسحب لمجلس إدارة جي إف إتش تحديد ما إذا كان من المناسب مصادرة العناصر غير المكتسبة بموجب برنامج المكافآت المؤجلة أو تعديله أو استرداد المكافأة المتغيرة المقدمة في بعض المواقف. والغرض من ذلك هو السماح لمجموعة جي إف إتش بالتعامل بشكل مناسب إذا تبين أن عوامل الأداء التي استندت إليها قرارات المكافآت لا تعكس الأداء المقابل لها في الأجل البعيد. وتحتوي جميع مكافآت الأجور المؤجلة على أحكام تُمكن جي إف إتش من تخفيض أو إلغاء مكافآت الموظفين الذين تسبب سلوكهم الفردي في حدوث أي تأثير جوهري ضار على جي إف إتش خلال سنة الأداء المعنية.

لا يمكن اتخاذ أي قرار باسترداد مكافآت أي فرد إلا من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة في جي إف إتش. وتنظر لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة لدى جي إف إتش في استشارة الرئيس التنفيذي وإدارات المخاطر والشؤون المالية والموارد البشرية حسب مقتضى الحال.

تتيح أحكام المنح والسحب لمجلس إدارة جي إف إتش تحديد ما إذا كان من المناسب تعديل / إلغاء العناصر المكتسبة / غير المكتسبة بموجب برنامج المكافآت المؤجلة في بعض المواقف. وتتضمن هذه الأحداث، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- الأدلة المعقولة على سوء السلوك أو الخطأ الجوهري الذي صدر من الموظف وتسبب في إلحاق الضرر بسمعة جي إف إتش أو الحالات التي تصل فيها أفعاله/أفعالهم إلى حد سوء السلوك أو عدم الكفاءة أو الإهمال.
- معاناة وحدة أعمال الموظفين من انخفاض كبير في أدائها المالي أو إعادة الصياغة الجوهريّة للقوائم المالية لمجموعة جي إف إتش.
- معاناة وحدة أعمال الموظف من أي إخلال جوهري في إدارة المخاطر.
- تعتمد أحد الموظفين بتضليل معلومات السوق و/أو المساهمين المتعلقة بالأداء المالي لمجموعة جي إف إتش.

- تدهور كبير في الصحة المالية لمجموعة جي إف إتش.

يمكن استخدام سحب المكافآت إذا كان تعديل المبلغ المخصص للمكافآت غير كافٍ بالنظر إلى طبيعة ووظيفة المشكلة.

لا يجوز اعتبار التأثيرات الاقتصادية الكلية (مثل الاضطرابات المرتبطة بجائحة (كوفيد-19)) التي تمس شركة جي إف إتش سببًا لمنح أو سحب المكافآت.

مكونات المكافأة المتغيرة

ينص نظام المكافأة المتغيرة لشركة جي إف إتش على المكونات الرئيسية التالية:

دفعات نقدية مقدمة	ذلك الجزء من المكافأة المتغيرة الذي يمنح ويدفع نقدًا عند انتهاء إجراء تقييم الأداء لكل سنة.
دفعات نقدية مؤجلة	ذلك الجزء من المكافأة المتغيرة الذي يدفع نقدًا بالنسبة والتناسب على مدى ثلاث سنوات بحد أدنى.
مكافآت أسهم ممنوحة مقدمًا	ذلك الجزء من المكافأة المتغيرة الذي يمنح ويصدر على شكل أسهم عند الانتهاء من إجراء تقييم الأداء لكل سنة، ولكن يُصرف بعد الاستبقاء لمدة ستة أشهر.
مكافآت أسهم منحة سنوية مؤجلة	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. ولا تخضع مكافآت الأسهم المؤجلة لأي شروط أداء إضافية.
مكافآت الأداء المستقبلي	ذلك الجزء من المكافأة المتغيرة الذي يُمنح للموظفين الذين يتم اختيارهم مقابل شروط الأداء المستقبلي. وتعتمد المكافآت على تحقيق أهداف الأداء المحددة لمجموعة جي إف إتش بالإضافة إلى شروط الخدمة للموظفين. وتتألف هذه المكافآت من أحد الخيارات التالية أو بالجمع بين الخيارات التالية: أسهم برنامج الحوافز طويل الأجل، حيث تتم مكافأة الموظفين على شكل أسهم كنسبة مئوية عند تحقيق بعض شروط الأداء المحددة مسبقًا. حصصة الأرباح، حيث تتم مكافأة الموظفين وفقًا لنسبة مئوية محددة من الربح المستهدف لإحدى المعاملات، وتوزع عند تحقيق العائد المستهدف. الربح المرحل، حيث تتم مكافأة الموظفين وفقًا بنسبة محددة من القيمة العادلة المكتسبة على الاستثمارات بمجرد تحقيق السقف المحدد عند تسجيل 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 فريق العمل على أساس نسبة محددة من قيمة مبيعات الاستثمار عند التخارج الناجح أو استرداد أحد الأصول.

برنامج تمويل ملكية أسهم الموظف

قد تقوم جي إف إتش بتنفيذ برنامج تمويل ملكية أسهم الموظف من وقت لآخر المطبق بموجب أي برنامج الحوافز الأسهم تطوره جي إف إتش. عند تطبيقه، سوف يسمح برنامج تمويل 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 وفقًا للسعر المحدد وفقًا لبرنامج تمويل 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 تمويل ملكية أسهم الموظف الحالي خيارات رافعة مالية متضمنة.

إنشاء صندوق العهدة

قامت جي إف إتش بإنشاء صندوق عهدة المزايا للموظفين وصندوق جي إف إتش لبرامج الحوافز طويلة الأجل لحفظ وإدارة مزايا الموظفين المؤجلة المتعلقة بسياسة المكافآت المتغيرة. ويلتزم الأمناء بالقيام بالواجبات المناطة بهم المنصوص عليها في قانون العهد البحري وصندوق العهدة.

المكافآت المؤجلة

يخضع جميع الأشخاص المعتمدين والآخرين المحتملين للمخاطر الجوهرية ممن يتقاضون تعويضا إجماليا بقيمة تتجاوز 100,000 دينار بحريني كتعويض إجمالي للمكافآت المتغيرة المؤجلة على النحو التالي:

عنصر المكافأة المتغيرة	الرئيس التنفيذي والنواب و5 آخرين من موظفي خطوط الأعمال الأعلى أجرا	موظفون آخرون مشمولين	مدة التأجيل	الاستبقاء	المنح	السحب
الدفعة النقدية المدفوعة مقدما	40%	50%	فورية	-	-	نعم
الأسهم الممنوحة مقدما	-	0%-10%	فورية	6 أشهر	نعم	نعم
الدفعة النقدية المؤجلة	0%-10%	-	على 3 سنوات	-	نعم	نعم
مكافآت الأسهم المؤجلة	0%-50%	0%-50%	على 3 سنوات	6 أشهر	نعم	نعم
مكافآت أخرى غير نقدية أو منح الأداء المستقبلي	0%-60%	0%-50%	مرتبطة بالأداء	6 أشهر	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. ولغرض احتساب المزايا، فإن قيمة مزايا الموظف في تاريخ إصدار المكافأة (والتي سيتم الاعتراف بها في قائمة الأرباح والخسائر) تؤخذ في الاعتبار لأغراض حساب التعويض المتغير الإجمالي وجميع المعايير الأخرى بموجب سياسة المكافآت المتغيرة.

تخضع جميع مكافآت الأداء المؤجلة والمستقبلية لأحكام المنح. ويتم صرف جميع مكافآت الأسهم وحصص الأرباح ذات العلاقة لصالح الموظف بعد فترة الاستبقاء البالغة ستة أشهر اعتبارا من تاريخ المنح. ويرتبط عدد مكافآت أسهم الحقوق بسعر سهم جي إف إتش وفقا لقواعد برنامج حوافز الأسهم في جي إف إتش.

