

اجتماع الجمعية العامة العادية لعام ٢٠٢٣ م

يرجع هذا التعميم المرفق إلى البند رقم ٩ من جدول الأعمال فيما يتعلق بخطة الحوافز طويلة الأجل (LTIP).

شروط خطة الحوافز طويلة المدى

نوع السهم	أوسم بنك البحرين الإسلامي (BisB) ش.م.ب العادية
الجهة الرقابية	لجنة التعيينات والمكافآت والحكومة والاستدامة بينك البحرين الإسلامي (NRGSC)
سعر الحافز	متوسط سعر سهم بنك البحرين الإسلامي استناداً على حجم التداول كما هو مدرج ومتداول في بورصة البحرين خلال فترة شهر واحد اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ إعلان النتائج السنوية لبنك البحرين الإسلامي.
التغطية	تشمل هذه الخطة الرئيس التنفيذي ومرؤوسيه المباشرين (درجة رئيس تنفيذي)، وتخضع لموافقة لجنة التعيينات والمكافآت والحكومة والاستدامة NRGSC.
تكرار الحافز	سنويًّا
تاريخ منح الحافز	يعتبر تاريخ ٣١ ديسمبر من كل سنة أداء هو التاريخ الفعلي لاستحقاق الحافز.
حصة الحافز	حد أدنى ٣٥٪ من الحافز السنوي. وتخضع الزيادة في التخصيص لتقدير لجنة التعيينات والمكافآت والحكومة والاستدامة NRGSC وفقاً لشروط الأداء ومدة الخدمة.
مدة الاستحقاق	٣ سنوات حسب سياسة المكافآت
نوع الاستحقاق	الاستحقاق المشروط المُعجل في نهاية فترة ٣ سنوات أو على النحو الذي تحدده لجنة التعيينات والمكافآت والحكومة والاستدامة NRGSC وفقاً لشروط الأداء ومدة الخدمة.
فترة الإستبقاء	٦ أشهر إضافية إلى فترة الاستحقاق
شرط الأداء المستقبلي	نعم، يجب على الموظفين استيفاء معايير الأداء المطلوبة كما حدتها لجنة التعيينات والمكافآت والحكومة والاستدامة NRGSC للتأهل لاستحقاق الحافز. ويدفع الحافز بمقدار النسبة المئوية من النتائج المحققة. ويجوز تعويض القصور في الأداء خلال سنة سابقة بتحسين وزيادة مستوى الأداء في السنوات اللاحقة.
شرط الخدمة المستقبلية	نعم، يجب أن يكون الموظفون في الخدمة خلال فترة الاستحقاق للتأهل لاستحقاق الحافز. وإذا انتهت خدمة الموظف أو تقدم باستقالته قبل انتهاء فترة الاستحقاق، يتم منحه أسهم الحافز بالنسبة والتناسب لكل شهر من الخدمة اعتباراً من تاريخ تخصيص الحافز. ويصادر أي رصيد من الحافز الذي لم يحل أجل استحقاقه.
استرداد الحوافز المؤجلة (Malus)	نعم

شروط خطة الحوافز طويلة المدى

نعم	إسترداد الحوافز التي حل أجل استحقاقها (Clawback)
دفع الأسماء	دفع الأسماء
استحقاق الأرباح	نعم. ومع ذلك، يتم إيقاعها حق نهاية مدة الإستبقاء الخاصة بكل قسط. تحتسب أرباح على الأرباح النقدية خلال فترة الاستحقاق والإستبقاء وفقاً لسياسة المكافآت المتغيرة.
الكافأة أو تجزئة الأسهم أو إعادة تنظيم رأس المال	يعاد النظر في تخصيص الأسهم التي لم يحل أجل استحقاقها والمخصصة كحافز في حال اصدار اسهم منحة أو تجزئة الأسهم أو أي شكل آخر من أشكال إعادة تنظيم رأس المال غير النقدي. ولن يعاد النظر في تخصيص الاسهم في حالة تخفيض قيمة السهم الناتج عن زيادة رأس المال (اصدار حقوق أو غير ذلك) الذي لم يشترك فيه الموظف.
الوفاة (أثناء أو بعد نهاية الخدمة)	حسب تقدير لجنة التعيينات والمكافآت والحكومة والاستدامة NRGSC يجوز اصدار قرار بتعجيل استحقاق ودفع جميع الحوافز المؤجلة على الفور مع الارباح الناتجة عنها إلى المستفيدين المحددين من قبل الموظف أو من المعينين من قبل المحكمة.
التقاعد	عند تقاعد الموظفين ، يمكن للجنة التعيينات والمكافآت والحكومة والاستدامة NRGSC ، ووفقاً لتقديرها، تحويل المكافآت التي لم يحل أجل استحقاقها إلى مكافأة سنوية عادية مؤجلة، بشرط أن يكون الموظف المتتقاعد حسن السير والسلوك خلال فترة الخدمة وعند التقاعد.
حصول تغيير في السيطرة أو عند إعادة تنظيم الشركة	تعجل جميع الحوافز التي لم يحل أجل استحقاقها على الفور بشرط الحصول على موافقة مجلس الإدارة.
القانون واجب التطبيق	قوانين مملكة البحرين
الإدارة	صندوق العهدة القائم. ومع ذلك، يكون القرار النهائي والرقابة على ذلك من قبل البنك.

صندوق بريد 5240، المنامة
مملكة البحرين

PO Box 5240, Manama
Kingdom of Bahrain

رمز السويفت: BIBBBHBM



إجراءات وضع مقاييس أداء الخطة

- تحدد لجنة التعيينات والمكافآت والحكومة والاستدامة NRGSC مؤشرات الأداء المعتمدة في بداية كل عام وتشرف على تنفيذها خلال مدة الاستحقاق التي تصل مدتها إلى 3 سنوات.
- يحدد الاستحقاق النهائي للأسمهم ودفع قيمتها عند نهاية كل 3 سنوات ، مع مراعاة فترات الإستبقاء المعمول بها. ويؤخذ في الاعتبار متوسط مستوى الأداء خلال فترة الثلاث سنوات المعتمدة عند دفع الحوافز.
- إذا كانت النتائج دون الحد المستهدف، يعاد النظر في الدرجات بالنسبة والتناسب. إذا تم تحقيق النتيجة المستهدفة أو ما يزيد عليها فسيتم منح الدرجة الكاملة. يتم تحديد الدرجات على أساس المعدل المتغير وليس على المبالغ المطلقة.
- في حال انتهاء خدمة الموظف أو تقديم استقالته قبل انتهاء فترة الاستحقاق، يتم دفع قيمة الأسمهم بالنسبة والتناسب لكل شهر من الخدمة اعتباراً من تاريخ تخصيص الحافز. ويصادر متبقي الأسمهم التي لم يحل أجل استحقاقها.
- تراجع لجنة التعيينات والمكافآت والحكومة والاستدامة NRGSC في بداية كل عام مؤشرات الأداء الرئيسية وتحري التعديلات الالزمة عليها لتأكيد اتساقها مع الأهداف المرجوة من المكافآت وبرنامج خطة الحوافز طويلة المدى الرامية للحفاظ على الموظفين وتعزيز ولائهم مع الأخذ في الاعتبار مصالح الموظف والبنك في جميع الأوقات. وذلك بناء على المستجدات الداخلية والخارجية التي قد ترد على السوق التي قد تُحتم إجراء تعديلات على شروط الأداء والشروط الأخرى المتعلقة بخطة الحوافز طويلة المدى أو تستوجب إعادة تنظيمها بما يتماشى مع معايير السوق الجديدة. كما ينبغي الأخذ في الاعتبار التغييرات المستمرة في الاستراتيجية وخطط العمل المحددة لسنوات الثلاث القادمة عند تحديد ومراجعة شروط أداء خطة الحوافز طويلة المدى.