

ميثاق لجنة المكافآت والترشيحات والحوكمة الرشيدة التابعة لمجلس الإدارة

المادة الأولى – المهام الرئيسية

دور لجنة المكافآت هو:

- تحديد المبادئ والمعايير الشاملة لسياسة المكافآت في بنك بيروت ش.م.ل.
- الموافقة على مجموع علاوات الموظفين السنوية.
- رفع توصية إلى مجلس الإدارة فيما يتعلق بنظام مكافآت الرئيس التنفيذي وأعضاء المجلس التنفيذي كي يتم تقديمهم لاحقاً إلى الجمعية العمومية للموافقة.
- الموافقة على الترتيبات المتعلقة بالمكافآت لموظفي الفئة الثالثة "C" وإجراء المراجعات الدورية وفقاً لذلك.
- ممارسة الإشراف على مسائل المكافآت.

دور لجنة الترشيحات والحوكمة الرشيدة:

- تقديم المشورة إلى رئيس المجلس بشأن الشخصية والمؤهلات التي ينبغي مراعاتها في أعضاء المجلس الذين انضموا حديثاً.
- رفع التوصيات إلى المجلس بشأن خطة التعاقب الوظيفي لأعضاء مجلس الإدارة وموظفي الإدارة العليا.
- معاونة رئيس المجلس في تقييم دور وفعالية أداء المجلس ككل ولجانه.
- معاونة الرئيس والمجلس في تعزيز ثقافة الحوكمة الرشيدة وفقاً لمعايير الحوكمة السائدة (1) القوانين اللبنانية المرعية الاجراء، (2) الأنظمة الصادرة عن مصرف لبنان، (3) توجيهات جمعية المصارف اللبنانية، (4) وثائق لجنة بازل، (4) توصيات منتدى الاستقرار المالي، (5) مبادئ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حول الحوكمة الرشيدة.

المادة الثانية – أعضاء اللجنة

استناداً إلى أحكام المادة 4 من التعميم رقم 133 الصادر عن مصرف لبنان، تتألف اللجنة من بين أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين بحيث لا يقل عدد الأعضاء عن ثلاثة ويكون رئيس اللجنة عضو مجلس إدارة مستقلاً ويتمتع بالخبرات العملية في مجال تقييم الأداء والمكافآت بالإضافة الى المعرفة في تقييم المخاطر ذات الصلة لا سيما في القطاع المصرفي أو المالي. ويكون أمين سر مجلس الإدارة أمين سر اللجنة.

المادة الثالثة – الاجتماعات

3.أ. - التواتر

تُعقد اجتماعات لجنة المكافآت والترشيحات مرتين في السنة على الأقل وتتم الدعوة إليها من قبل الرئيس حيثما كان ذلك ضروريًا وملائمًا بشأن تعيين أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين وغير التنفيذيين وكبار المدراء. يجوز للجنة المكافآت والترشيحات أيضًا الانعقاد من خلال التداول بالهاتف أو بالفيديو فيما يتعلق بالأمور العاجلة. يجوز للجنة المكافآت والترشيحات اتخاذ القرارات بموافقة خطية بالإجماع، موقعة من كافة الأعضاء.

بالنسبة للاجتماعات العادية الرسمية، يتم إعداد محضر الاجتماع من قبل أمين سر مجلس الإدارة وتعميمه على الأعضاء لمراجعته والتوقيع عليه من قبل الرئيس في الاجتماع التالي للجنة.

3.ب. - النصاب القانوني

تُعقد اللجنة اجتماعاتها بحضور ثلاثة أعضاء على الأقل. ولا يمكن عقد أي اجتماع بغياب الرئيس الا في حالات استثنائية يتم خلالها ترؤس الاجتماع من قبل عضو مستقل آخر. بالإضافة إلى ذلك، يجوز للأعضاء تعيين بديل عنهم في الاجتماع الذي يتعذر عليهم حضوره بعد الاستحصال على موافقة مسبقة من قبل الرئيس. ويجوز أيضاً للجنة الطلب إلى أطراف ثالثين (مثلاً: مدير الموارد البشرية، المدير المالي) حضور الاجتماعات بحسب الحاجة.

3.ت. - حقوق التصويت والقرارات

في حين يتمتع جميع أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات بحقوق متساوية في التصويت، ينبغي أن تتخذ القرارات المتعلقة بقرارات المكافآت أو الترشيح بالإجماع، وإلا سوف يتم تصعيد القرار إلى مجلس إدارة بنك بيروت ش.م.ل. كالسلطة التالية المعنية بالموافقة. تتخذ القرارات بغالبية أصوات الأعضاء الحاضرين.

المادة الرابعة – السلطة

اللجنة هي لجنة تابعة لمجلس إدارة بنك بيروت ش.م.ل. وتستمد منه سلطتها وترفع التقارير إليه بانتظام. تتمتع لجنة المكافآت والترشيحات بسلطة التحقيق في أي نشاط ضمن اختصاصاتها والاطلاع الكامل على المعلومات كافة التي تتطلبها من الموظفين المعنيين (مثلاً: مدير الموارد البشرية، المدير المالي، امين السر)، أو شركة محاسبين، أو محامين، أو غيرهم من المهنيين حسبما تراه لجنة المكافآت والترشيحات مناسباً، من أجل تقديم مشورة مستقلة والمساعدة في أي مراجعة أو تحقيق بشأن الأمور التي تراها اللجنة مناسبة. يتم اتخاذ هذا الإجراء بعد مناقشة مناسبة بين رئيس اللجنة ورئيس مجلس الإدارة .

يقع على عاتق الإدارة التنفيذية لبنك بيروت ش.م.ل. واجب التأكد من أن لجنة المكافآت والترشيحات مبلّغة بشكل صحيح، وتزويد أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين بكافة المعلومات التي يطلبونها في سبيل الاضطلاع بمسؤولياتهم بصفتهم أعضاء مجلس إدارة في المصرف .

لا تتمتع اللجنة بأي سلطة في ما يتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين التي يحددها مجلس الإدارة.

المادة الخامسة – تفاصيل المسؤوليات

إن المهام الأساسية للجنة المكافآت والترشيحات هي التالية:

- مراجعة البيان العائد لسياسة مكافآت بنك بيروت ش.م.ل. و إعطاء الاعتبار الكامل للامتثال بتعاميم مصرف لبنان ولجنة الرقابة على المصارف.
- مساعدة رئيس مجلس الإدارة في تقييم هيكلية المجلس، وحجمه، و تأليفه (بما في ذلك المهارات، والمعرفة، والخبرة، والتنوع).
- المساعدة في تحديد المرشحين لملء المراكز الشاغرة في المجلس عند وجودها.
- المساعدة في تحضير وصف الأدوار والقدرات المطلوبة من أجل إجتماع معين لمجلس الإدارة.
- مراجعة خطة الإختيار العائدة لبنك بيروت ش.م.ل. المقدمة إلى لجنة المكافآت والترشيحات من قبل رئيس مجلس الإدارة- الرئيس التنفيذي، و إعطاء الاعتبار الكامل لخطط الإختيار بالنسبة إلى أعضاء مجلس الإدارة وكبار الموظفين التنفيذيين في معرض قيام اللجنة بأعمالها، مع الأخذ بعين الاعتبار التحديات والفرص التي تواجه المصرف، والمهارات والخبرات المطلوبة في المجلس في المستقبل.
- مراجعة احتياجات القيادة في المؤسسة، التنفيذية وغير التنفيذية على حدٍ سواء، بغية ضمان استمرار قدرة المؤسسة على المنافسة بفعالية في السوق.
- مواكبة والإطلاع على المسائل الإستراتيجية والتغيرات التجارية التي تؤثر على المصرف والسوق الذي يعمل فيه.
- تولي مسؤولية إعداد سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين كافة. لا يمكن لأي عضو مجلس إدارة أو كبار المدراء الاشتراك في أي قرارات متعلقة بمكافآتهم الخاصة.
- رفع توصية ومراقبة مستوى مكافآت الإدارة العليا وهيكليتها.
- الإشراف على وضع أي برامج متعلقة بالأجورء يديرها المصرف، وإعطاء الموافقة حول مجموع المدفوعات السنوية المدرجة بموجب هذه البرامج.
- مساعدة المجلس في مراقبة امتثال المجلس والمصرف لممارسات وقوانين الحوكمة الرشيدة.
- مراجعة كافة الوثائق المتعلقة بالحوكمة الرشيدة (مثلاً: المبادئ التوجيهية، السياسات، الخ.) قبل تعميمها على المجلس للموافقة.
- مراجعة ومراقبة برامج التدريب التعريفية الموضوعة لأعضاء المجلس الجدد والتدريب المستمر لكافة أعضاء المجلس.

المادة السادسة – صلاحية الميثاق

- تتولى اللجنة مراجعة هذا الميثاق وتقييمه سنويًا فضلاً عن التوصية بإجراء تعديلات على هذا الميثاق في أي وقت ورفعها إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها علماً أن أي تعديل يحتاج إلى موافقة مسبقة من قبل رئيس مجلس الإدارة.
- يعتبر هذا الميثاق صالحاً وقابلًا للتطبيق إعتباراً من تاريخ موافقة الرئيس ومصادقة مجلس الإدارة عليه، ويبقى نافذاً ما لم يتم إعادة إصدار تعديلات عليه.
- إن المصادقة على هذا الميثاق تجعله نافذاً وتلغي أي ميثاق سابق.