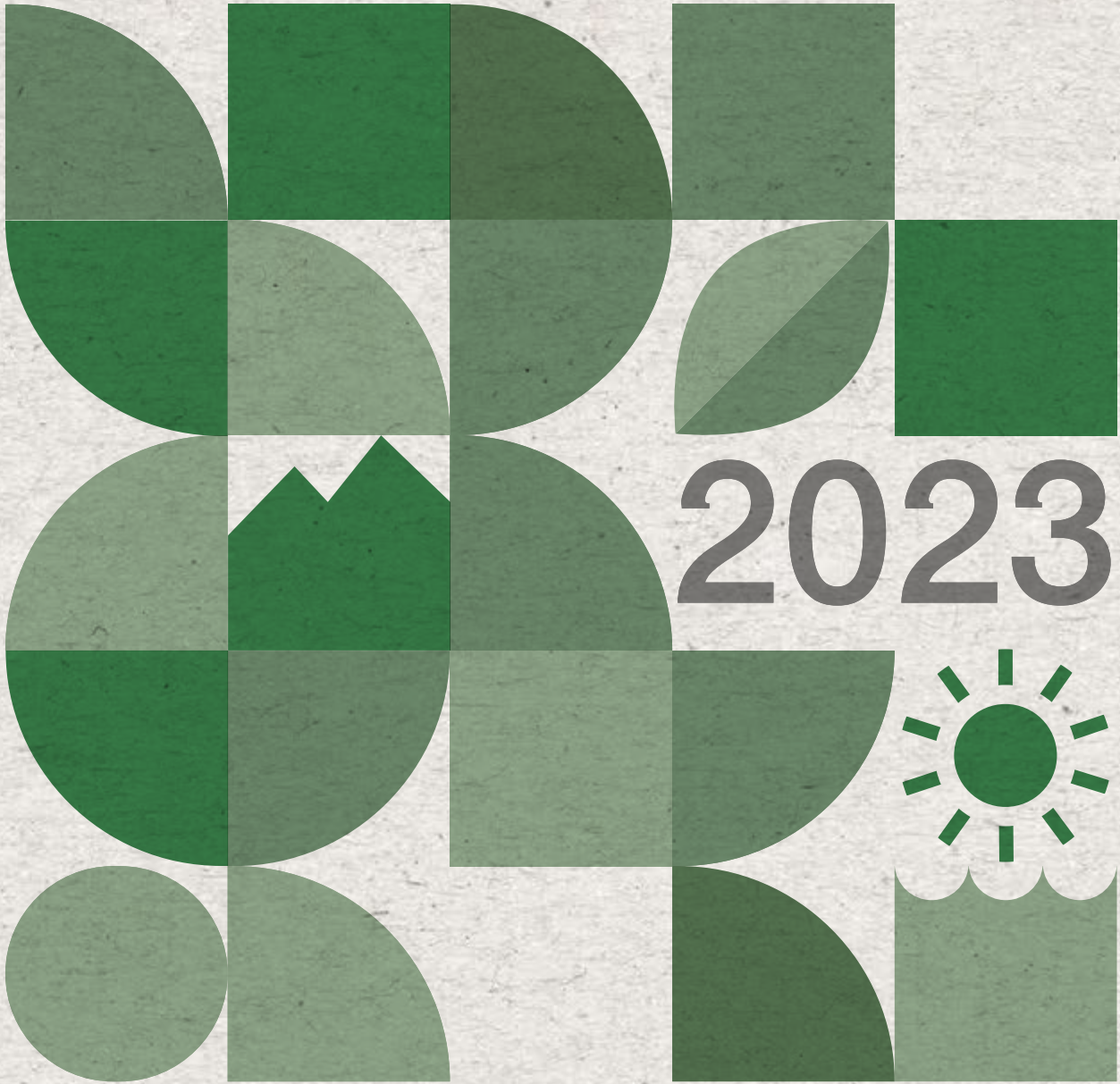




بنك صفوة الإسلامي
Safwa Islamic Bank



تقرير الإستدامة

فهرس المحتويات

3	صول التقرير
4	كلمة الرئيس التنفيذي
6	القسم الأول: عن البنك
12	القسم الثاني: بنك صفوة الإسلامي والاستدامة
13	نظرة سريعة على الصيرفة الإسلامية
14	الاستدامة والصيرفة الإسلامية
17	الأهمية النسبية وإشراك أصحاب المصلحة
22	القسم الثالث: الحوكمة في بنك صفوة الإسلامي
23	الهيكل التنظيمي
24	مجلس إدارة بنك صفوة الإسلامي
33	الإدارة التنفيذية وفعالية العمليات
35	إدارة المخاطر
35	الامتثال
36	القسم الرابع: الأداء الاقتصادي والاشتمال العالي
37	الأداء الاقتصادي
39	خصوصية المتعاملين ورضاهم
40	المشتريات والموردين
42	مكافحة الفساد
43	القسم الخامس: الريادة البيئية
44	الطاقة
46	الانبعاثات
48	كفاءة الموارد وإدارة النفايات
49	القسم السادس: المسؤولية الاجتماعية ورأس المال البشري
51	رفاه الموظفين
54	الصحة والسلامة المهنية
55	تطوير الموظفين
58	دعم المجتمع المحلي وتنميته
62	ملحق: مؤشر محتوى المبادرة العالمية للتقارير

حول التقرير

نقدم لكم تقرير بنك صفوة الإسلامي السنوي الثاني للاستدامة، حيث يسلط هذا التقرير الضوء على أداء الاستدامة الكلي للبنك وتأثيراته للفترة الممتدة من 1 كانون الثاني 2023 وحتى 31 كانون الأول 2023 شاملاً كافة فروعهم. ويصدر هذا التقرير في إطار التزام بنك صفوة الإسلامي بالشفافية ومشاركة المعلومات المتعلقة بأدائه على صعيد الاستدامة، في جميع فروعهم وشركة مسك للوساطة المالية وهي شركة تابعة لبنك صفوة الإسلامي.

تم إعداد هذا التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)، وهو الإطار المعترف به عالمياً لتقارير الاستدامة، وذلك لضمان التناسق والمصداقية والمقارنة لممارسات الإفصاح لدينا. كما نود التنويه إلى أنه لم يتم إجراء أي تدقيق خارجي للبيانات المقدمة.

سيجد أصحاب المصلحة معلومات شاملة في هذا التقرير حول أداء الاستدامة لبنك صفوة الإسلامي، بما في ذلك مجموعة واسعة من المؤشرات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية. يتمثل هدفنا في توفير نظرة شاملة على جهودنا في إيجاد قيمة مستدامة لأصحاب المصلحة لدينا، بمعالجة تأثيراتنا على البيئة والمجتمع بشكل فعال.

نأمل أن يكون هذا التقرير مصدرًا قيماً لأصحاب المصلحة الذين يسعون إلى فهم رحلة بنك صفوة الإسلامي نحو مساهماته في بناء مستقبل أكثر استدامة.

إذا كانت لديكم أية استفسارات أو تعقيبات حول التقرير، يرجى التواصل معنا مباشرة على عنوان البريد الإلكتروني: Shareholders@safwabank.com

كلمة الرئيس التنفيذي



سامر التميمي

الرئيس التنفيذي

يسرني أن أقدم لكم تقرير بنك صفوة الإسلامي الثاني للاستدامة لعام 2023.

يسعى بنك الصفوة الإسلامي إلى مشاركة أصحاب المصلحة في عملية اتخاذ القرار كجزء من التزامه بالاستدامة وتأثيرنا المتبادل. وقد تجسّد ذلك من خلال تقديمنا لأول تقرير استدامة للسنة المالية 2022.

نحن ملتزمون باحترام حقوق الإنسان في جميع عملياتنا وقراراتنا الاستثمارية، حيث تتوافق أنشطتنا مع أحكام الشريعة الإسلامية، ونختار محفظتنا الاستثمارية وفقاً لمبادئها. كما نلتزم في البنك بالمبدأ التحوطي «لا ضرر»، ونسعى دائماً إلى إدارة أعمالنا وتسييرها بشكل مسؤول ومستدام.

ونواصل جهودنا في تعزيز عملنا في مجال الاستدامة ودمجه في مختلف الجوانب مستندين إلى نجاحاتنا السابقة في بنك صفوة الإسلامي من خلال دعم تطوير السياسات والاستراتيجيات والخطط بهدف تحسين العمليات والمنتجات الحالية وإضافة منتجات جديدة.

وقمنا بإعادة صياغة استراتيجيتنا متوسطة المدى بالتزامن مع تطوير السياسات والأدوات التي ستمكّننا من تحقيق أقصى استفادة من الممارسات المستدامة في عام 2023، بناءً على الاتجاهات النموذجية في السنوات السابقة. ويتضمن ذلك تنظيم الأدوار ذات الصلة بالاستدامة ضمن هيكل الحوكمة لبنكنا، واستحداث أساليب مبتكرة في المشتريات المستدامة، وإدارة البيانات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية بالإضافة إلى التزامنا بمواجهة التحديات المتعلقة بتغير المناخ.

الالتزامات بشأن تغير المناخ والاستدامة

تركز جهودنا حالياً على الطاقة النظيفة والابتكار في مجال الطاقة، حيث تُعد هذه المجالات محركاً أساسياً لتحقيق هدفنا في الوصول إلى مرحلة الحياد الكربوني. يلاحظ في هذا السياق أن آثار التغير المناخي أصبحت أكثر وضوحاً وتأثيراً. لقد أحرزنا تقدماً ملموساً في استخدام الابتكارات والتكنولوجيا الرقمية لتحسين استخدامنا واستدامتنا للموارد في جميع مجالات عملنا. بالإضافة إلى ذلك، نواصل تقديم المزيد من الحلول المالية الرقمية وطرح منتجات جديدة ومبتكرة بهدف تحقيق هدفنا في تعزيز توجهنا نحو الاستدامة، وفي نهاية المطاف، تقديم منتجات مالية تتمتع بخصائص بيئية وتندرج تحت مفهوم المنتجات المالية الخضراء.

تتوافق أهدافنا في مجال تغير المناخ مع اتفاقية باريس وتهدف إلى الحد من ارتفاع درجة الحرارة العالمية إلى أقل من درجتين مئويتين، وتشمل أهدافنا الرئيسية ما يلي:

- تقليل استهلاك الطاقة في منشآتنا بحلول عام 2030.
- الحصول على غالبية احتياجاتنا من الكهرباء من مصادر متجددة بحلول عام 2030.
- إدراج اعتبارات المخاطر المناخية في قراراتنا المتعلقة بالاستثمار والتمويل قدر الامكان.

تحسين إشراك أصحاب المصلحة

نحن ملتزمون دائماً بتطوير أعمالنا وخدماتنا بما يتماشى مع استراتيجيتنا الشاملة واستجابة لمدخلات أصحاب المصلحة. كما نلتزم بالمشاركة الفعالة والرائدة في دعم مبادرات التنمية وبرامج الدعم المجتمعي. في عام 2023، سعينا إلى زيادة مشاركة أصحاب المصلحة والموردين في عملية تقييم الأهمية النسبية، نظراً للدور البارز الذي يلعبونه في نجاح أعمالنا وتأثيرهم المحتمل على جهودنا في مجال الاستدامة.

إدارة البيانات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية

يدرك البنك أهمية الإدارة القوية للبيانات البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG). نهدف إلى دمج هذه البيانات في عمليات صنع القرار لدينا بهدف اتخاذ قرارات رشيدة ومبنية وفقاً للبيانات المعطاة في مجال الاستثمارات، وتحسين العمليات، وتطوير المنتجات.

المصادر والمشتريات المستدامة

نحن نتطلع أيضًا لدمج ممارسات الشراء المسؤولة في منهجيتنا لإدارة المواد المستدامة، وسيتم التركيز على تفضيل المواد الصديقة للبيئة والمستدامة في عمليات الشراء، مما يضمن التزام الموردين بالمعايير البيئية والاجتماعية الصارمة. سيساهم هذا النهج في تقليل اعتمادنا على الموارد غير المتجددة ودعم التحول نحو الاقتصاد الدائري.

التطوير المؤسسي

يلتزم البنك باتخاذ حلول وأنظمة مصرفية أكثر سهولة وفعالية، متوافقة مع الاتجاهات العالمية وآخر التطورات التكنولوجية. نقدم مجموعة متنوعة من الخدمات المصرفية الإلكترونية من خلال قنوات مختلفة، بهدف توسيع نطاقنا وتعزيز منصة خدماتنا الإلكترونية. ونسعى جاهدين لتحسين إجراءاتنا وأدائنا وعروضنا وتحقيق الحياد الكربوني، مع الحد من تأثيراتنا البيئية. يتم ضمان ذلك من خلال التطوير المستمر لمنتجات البنك مع التركيز على الحوكمة المؤسسية والحوكمة البيئية والاجتماعية وتمويل التعاقدات، بما في ذلك المشاريع في مجال الطاقة المتجددة والبنية التحتية المستدامة، بالإضافة إلى المشاريع ذات التأثير الاجتماعي. ندعم متعاملينا باستمرار من خلال تزويدهم بأفضل المنتجات والخدمات، وضمان أن سياسة الشمول المالي تعكس قيمنا الأساسية واستفادة الجميع من خدماتنا المالية.

”أود أن أعرب عن امتناني لجميع موظفي بنك صفوة الإسلامي للالتزامهم الدؤوب برسالة البنك وقيمه. لقد كان عملكم وتفانيكم أمرًا حيويًا في تحقيق النجاح الذي نحن عليه اليوم.“

سامر التميمي

الرئيس التنفيذي



القسم الأول: عن البنك

القسم الأول: عن البنك

كما يقدم بنك صفوة الإسلامي حلولاً تمويلية مصممة خصيصاً للمؤسسات الكبيرة والمتوسطة الحجم لتلبية احتياجاتهم المتنوعة من خلال مجموعة من المنتجات وخدمات التمويل الإسلامي المبتكرة. كما نعطي أهمية كبيرة لعملائنا الكرام من خلال توفير مجموعة من الخدمات المصممة خصيصاً لتلبية متطلباتهم وضمان رضاهم ونجاحهم على أعلى مستوى.

يقع مقر بنك صفوة الإسلامي في عمان، الأردن، ويعمل على نطاق واسع في محافظات عديدة داخل البلاد، ويمتلك بنك صفوة الإسلامي شبكة تضم 74 جهاز صراف آلي و42 فرعاً حتى عام 2023. كما وسع البنك شبكة الصرافات الآلية بما يمكن المتعاملين من الوصول الى 233 جهاز صراف آلي واستخدامها بدون أية رسوم أو عمولات أو تكاليف إضافية من خلال التعاون مع بنك الإتحاد.

تأسس بنك صفوة الإسلامي في عام 2010، وهو بنك إسلامي متكامل يجمع بين القيم الإسلامية الراسخة مع الخدمات المصرفية الحديثة، ويقدم لمتعامليه منتجات عالية الجودة بلمسة شخصية تلبي احتياجاتهم، ويتجلى في هذا البنك فلسفة موحدة وشعار ثابت: مبادئ راسخه، حلول مبتكرة.

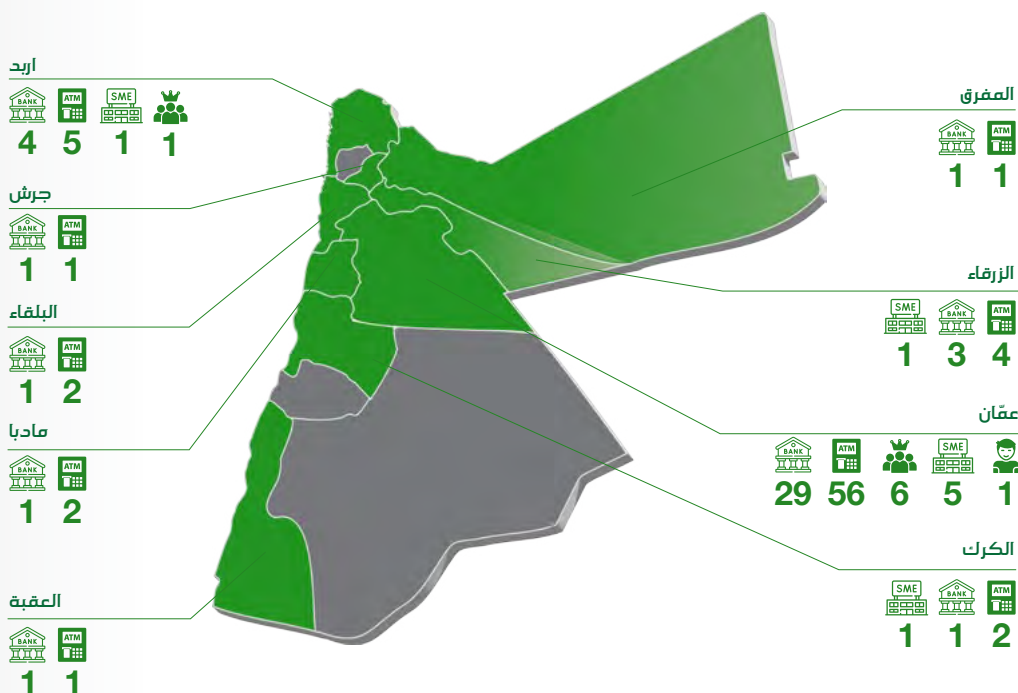
نجدد القيم الأساسية للتنوع والعدالة والشفافية، ونتطلع أن نكون مؤسسة رائدة في القطاع المصرفي. ويتجلى التزامنا بهذه المبادئ في مجموعة من الحلول المصرفية التي نقدمها، والتي تتماشى بدقة مع مبادئ الشريعة الإسلامية ويتم تقديمها بصورة معاصرة ومتاحة من خلال فروعنا في جميع أنحاء الأردن. نسعى باستمرار لتحقيق التميز ونعمل بجد على تطوير وتحديث عروض منتجاتنا لتبقى متوافقة مع تعاليم الشريعة الإسلامية.

مبادئ راسخة،

حلول مبتكرة

- شعار بنك صفوة الإسلامي

مواقع تواجدنا



* شركة مسك للوساطة المالية، وهي شركة تابعة للبنك.

يتكون هيكل ملكية بنك صفوة الإسلامي من ثلاثة مساهمين رئيسيين على النحو التالي:

المساهم	نسبة الملكية
شركة الاتحاد الإسلامي للاستثمار	٪ 62.37
المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	٪ 9.38
شركة إدارة الاستثمارات الحكومية	٪ 5.55
آخرون	٪ 22.70

المشاركة في الجمعيات والجهات الرقابية

فيما يلي الجمعيات التي يلعب البنك دورًا مهمًا فيها:



كما يخضع البنك لإشراف الجهات الرقابية التالية:





الابتكار

نتمسك في بنك صفوة الإسلامي بمبادئ الابتكار والإبداع، ونتميز كمؤسسة مالية رائدة من خلال دمج القيم الإسلامية الحقيقية مع أحدث التقنيات العالمية والمنتجات والخدمات المبتكرة، من أجل تقديم أفضل الخدمات المصرفية الإسلامية الحديثة.

الجودة

لدينا في بنك صفوة الإسلامي مجموعة واسعة من الحلول التي تمت ترجمتها على أرض الواقع إلى منتجات وخدمات تم ابتكارها لتتنغم تماماً مع احتياجات متعاملينا المالية، حيث تم تصميمها على مبدأ الإتقان المبني على الجودة.

خدمات على مستوى المعايير العالمية

قمنا في بنك صفوة الإسلامي ببناء وتصميم جميع منتجاتنا وخدماتنا الحديثة بناءً على فهم عميق وشامل لاحتياجات متعاملينا وتطلعاتهم لضمان حصولهم على تجربة مصرفية فريدة من نوعها، ترتقي إلى مستوى المعايير العالمية.

قيم البنك



المعرفة

نعتمد في بنك صفوة الإسلامي نظام السياسات المصرفية وأنظمة العمل المستمدة من تعاليم الشريعة الإسلامية، ونفتخر بتقديم مفهوم جديد للخدمات المصرفية الإسلامية الحديثة في الأردن.

القيمة المضافة

إن مفهوم المصرفية الإسلامية الحديثة ونجاح متعاملينا هو انعكاس لالتزامنا بتقديم قيمة حقيقية ومضافة وعوائد مجدية من خلال تقديم أرقى الخدمات المصرفية المتاحة، والتي تنبع من فنانة بنك صفوة الإسلامي المطلقة بأن تلبية تطلعات متعاملينا ومنحهم القيمة المضافة هو سر نجاحنا.



الرؤية



رؤيتنا هي أن نصبح البنك الرائد في خدمات المجتمع في الأردن من خلال تقديم الخدمات عبر نهج متكامل وشامل (مجموعة واحدة)، باستخدام أساليب مبتكرة والالتزام بأفضل الممارسات.

الأفراد

- توسيع قنوات التوزيع
- تحسين الكفاءة
- التركيز على العميل
- تحسين تجربة العملاء والمشاركة
- التكيف مع التحول الرقمي لتلبية خيارات المتعاملين
- منتجات وخدمات مبتكرة
- مبادرات لدعم الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكومية
- تعزيز محفظة بطاقات الائتمان

الخزينة

- تقديم منتجات جديدة
- إصدار الصكوك
- إدارة الأصول
- توسيع قاعدة المتعاملين (ESG)



الثقافة

- تعزيز روح الملكية
- نحن جميعاً معاً - "صفوة واحد"
- الابتكار المستمر
- التركيز على العميل

الشركات

- التمويل الأخضر
- تمويل تطوير الأراضي
- التمويل المرتبط بالسندات
- الخدمات المصرفية والمعاملات المالية
- تحسين تجربة العملاء والمشاركة
- عمليات سلسلة وزيادة الكفاءة



القسم الثاني: بنك صفوة الإسلامي والإستدامة

القسم الثاني: بنك صفوة الإسلامي والإستدامة



يتطرق هذا القسم لمدى الإتساق بين المبادئ المصرفية الإسلامية وأهداف الاستدامة، مع التركيز على المسؤولية الاجتماعية والإدارة البيئية

أولاً: نظرة سريعة على الصيرفة الإسلامي

استقطبت الصيرفة الإسلامية المستمدة من مبادئ الشريعة الإسلامية قدراً كبيراً من الاهتمام في السنوات الأخيرة كبدل شرعي مستدام وأخلاقي عن الصيرفة التقليدية. ففي ظل التحديات العديدة القائمة مثل عدم المساواة في الدخل، والتغير المناخي، وعدم استقرار الأسواق، برزت الصيرفة الإسلامية كحل محتمل يحافظ على انصيازه للقيم الأساسية التي يؤمن بها والمتعلقة في العدالة الاجتماعية والتوزيع العادل للموارد والتمويل المسؤول.

سوف نستعرض في تقرير الاستدامة هذا أسس الصيرفة الإسلامية ومبادئها الأساسية والطرق التي تعمل بها هذه الأسس والمبادئ على تشكيل بيئة مالية أكثر استدامة وأخلاقية.

مبادئ الصيرفة الإسلامية

تلتزم الصيرفة الإسلامية بمبادئ الشريعة الإسلامية التي تؤكد على أهمية العدل والشفافية وتقاسم المخاطر في كافة التعاملات المالية؛ وهي مبادئ تميزها عن أنظمة الصيرفة التقليدية التي تعطي الأولوية لزيادة الأرباح وقيمة الأسهم على الرفاه الاجتماعي والبيئي. وتتجسد هذه المبادئ فيما يلي:

« تحريم الربا:

تحرم الصيرفة الإسلامية فرض أو تقاضي فوائد ربوية على القروض لأنها ترتئي في ذلك ظلماً واستغلالاً. وبدلاً من ذلك، تدخل المؤسسات المالية الإسلامية في صيغ تمويل تقوم على تقاسم الربح والخسارة حيث يتشارك الممول وطالب التمويل المخاطر والمكاسب في التعاملات المالية.

« تحريم التعاملات مجهولة العاقبة (الغرر):

تنهى الصيرفة الإسلامية عن أنشطة المقامرة وتؤكد ضرورة أن تتسم كافة التعاملات المالية بالشفافية والوضوح. يكفل هذا المبدأ تقليل المخاطر إلى أدنى حد ويعزز الاستثمار المسؤول وممارسات التمويل.

« تحريم الاستثمارات في القطاعات الأخلاقية:

تحجم الصيرفة الإسلامية عن الاستثمار في القطاعات المضرة بالمجتمع، كالكحول والقمار والتبغ. ومن شأن هذا التركيز على الاستثمار الأخلاقي أن يدعم المشاريع والأعمال المسؤولة.

« تقاسم الربح والخسارة:

أسست الصيرفة الإسلامية على فكرة التشارك في المخاطر والأرباح بما يكفل العدل والمساواة في التعامل مع جميع أصحاب المصلحة. ويقلل هذا المبدأ من احتمالية الاستغلال ويعزز روح التعاون والتأزر بين الممول وطالبي التمويل.

ثانياً: بنك صفوة الإسلامي والاستدامة

الإسلامية، فإن الصيرفة الإسلامية تعزز (بحكم طبيعتها المتأصلة) الممارسات المالية المسؤولة التي تتماشى مع أطر الاستدامة، من قبيل أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة وغيرها من أطر الاستدامة الدولية.

في الوقت الذي يسعى فيه المجتمع الدولي إلى مواجهة الحاجة الملحة للتنمية المستدامة، تبرز الصيرفة الإسلامية كشريك مفيد على صعيد تحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية. وبفضل إخلاصها لمبادئها الأساسية النابعة من الشريعة

الصيرفة الإسلامية والاستدامة البيئية

إن تركيز الصيرفة الإسلامية على الاستثمارات الأخلاقية والممارسات المالية المسؤولة يندى بطبيعته باتجاه دعم المشاريع المستدامة بيئياً. وينضوي تحت مظلة هذا التركيز على المشاريع الصديقة للبيئة استثمارات في مجال الطاقة المتجددة والزراعة المستدامة والمبادرات المتعلقة بالحد من آثار التغير المناخي. إن البنوك الإسلامية، ومن خلال التمويل الفعال لمثل هذه الجهود، تلعب دوراً أساسياً في التقليل من انبعاث الغازات الدفينة وفي تعزيز التنوع البيولوجي والحفاظ على الموارد الطبيعية للأجيال القادمة.



الصيرفة الإسلامية والاستدامة الاجتماعية

العدالة الاجتماعية والتوزيع العادل للموارد وتقاسم المخاطر هي مبادئ من صميم الأسس التي تقوم عليها الصيرفة الإسلامية. فمن خلال استبعادها للتعاملات القائمة على الفائدة وتشجيعها على تقاسم الأرباح والخسائر تعزز الصيرفة الإسلامية من الشمول المالي والحد من الفقر، وخصوصاً بالنسبة للمجتمعات المحلية المحرومة والمهمشة. علاوة على ذلك، فإن حظر الاستثمار في القطاعات التي تعتبر مضرّة بالمجتمع، يعزز بالمقابل من التزام التعاملات المصرفية الإسلامية بالاستدامة الاجتماعية، كونها تدعم المشاريع التي ترتقي بالصحة العامة والتعليم والرفاه العام.



الصيرفة الإسلامية والاستدامة الاقتصادية

يسهم تركيز الصيرفة الإسلامية على مبادئ الشفافية وتقاسم المخاطر وانصرافها عن أنشطة المقامرة في نشوء نظام مالي أكثر استقراراً وقدرة على التحمل. ومن خلال تشجيع ممارسات التمويل والاستثمار المسؤولة تساعد البنوك الإسلامية في الحد من المخاطر النظامية، وبالتالي فإنها تقلل من احتمالية حدوث أزمات مالية وتعزز النمو الاقتصادي على المدى الطويل. إضافة إلى ذلك، يعمل التأكيد على تمويل المشاريع المسؤولة اجتماعياً على خلق فرص عمل مستدامة ويدعم تطور القطاعات التي تسهم في تعزيز الاقتصاد الدائري.



التوافق مع الأطر الدولية للاستدامة

إن اهتمام الصيرفة الإسلامية بالاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية ينسجم انسجاماً تاماً مع أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة وغيرها من أطر الاستدامة الدولية. وبفضل التزامها بمبادئ الشريعة الإسلامية، تلعب البنوك الإسلامية دوراً محورياً في إنجاز الخطة الدولية للتنمية المستدامة وبصفة خاصة في مجالات معينة من قبيل الآتي:

أهداف التنمية المستدامة



هدف التنمية المستدامة الأول

القضاء على الفقر

تسهم البنوك الإسلامية في جهود الحد من الفقر من خلال تبنّيها لمبدأ الاشتغال المالي وتمكين الجماعات المهمشة من الوصول إلى الخدمات المالية

هدف التنمية المستدامة السابع

طاقة نظيفة وبأسعار معقولة

تساعد البنوك الإسلامية في رفع حصة الطاقة النظيفة ضمن مزيج الطاقة العالمية، وذلك عن طريق الاستثمار في مشاريع الطاقة المتجددة



هدف التنمية المستدامة الثامن

العمل اللائق ونمو الاقتصاد

بتمويلها للمشاريع والقطاعات المستدامة، فإن البنوك الإسلامية تعمل على خلق فرص عمل وتسهم في النمو الاقتصادي الشامل للجميع

هدف التنمية المستدامة الثالث عشر

العمل المناخي

تلعب البنوك الإسلامية دوراً حاسماً على صعيد الحد من انبعاث الغازات الدفينة وبناء مجتمعات منيعة وقادرة على تحمل آثار التغير المناخي، وذلك من خلال دعمها لمبادرات الحد من هذه الآثار



الإستدامة في بنك صفوة الإسلامي

بل وتتصدى أيضًا لتحديات الاستدامة على مستوى العالم. يستعرض هذا القسم بإيجاز استراتيجية الإستدامة لبنك صفوة وإطاره الحوكمي ونهجه الإداري مع التركيز على العناصر الأساسية التي تضمن الممارسة المصرفية المسؤولة والأخلاقية.

اتجهت البنوك الإسلامية، مدفوعة بوعيها المتنامي بأهمية التنمية المستدامة، نحو إدماج عوامل بيئية واجتماعية وحوكمية في استراتيجياتها وعملياتها عمومًا. وبإدماج مفاهيم الاستدامة في ممارساتها التجارية الأساسية فإن البنوك الإسلامية لا تحافظ على وفائها لأحكام شريعتها الإسلامية واسب،

الاستراتيجية

يعمل بنك صفوة الإسلامي منذ عام 2022 على إدخال عدد من الأبعاد التي ستشكل محاور اهتمام استراتيجية في مختلف نواحي العمل تأكيدًا على التزامه بتحقيق الأهداف البيئية والاجتماعية والاقتصادية طويلة الأمد. وتسترشد محاور الاهتمام هذه بالعناصر التالية:

- « **الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية:** يتجسد في التأكد من أن كل جانب من الجوانب المتعلقة بعمليات البنك، بما في ذلك المنتجات والخدمات والاستثمارات تتوافق مع التوجيهات الأخلاقية التي أرسنها الشريعة الإسلامية.
- « **إدماج العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمية:** إذ يتم بالتدريج إدخال الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكمية كعوامل أساسية في عمليات صنع القرار في البنك، بما فيها عمليات تقييم المخاطر والاختيار الاستثماري وتطوير المنتجات.
- « **التأكيد على موضوعات الاستدامة الأساسية:** تحديد تحديات الاستدامة ذات الصلة بعمليات البنك، بما فيها تحديات تغير المناخ والاشتمال المالي والتأثير الاجتماعي، وإعطائها الأولوية.
- « **إشراك أصحاب المصلحة:** الإشراف الفعلي لمختلف أصحاب المصلحة، بمن فيهم المتعاملين والموظفون والجهات الرقابية والمجتمعات المحلية، من أجل فهم مخاوفهم وتضمين تعقيباتهم وملاحظاتهم في مبادرات الاستدامة التي يضطلع بها البنك.
- « **التقارير والشفافية:** إعداد تقارير منتظمة حول أداء البنك على صعيد الاستدامة، والتي تشمل الإنجازات واثار تطبيق الاستدامة، وتظهر مدى التزام البنك بالشفافية والمساءلة عند إعداد التقارير.

الإدارة

- يضمن بنك صفوة الإسلامي الالتزام التام بالتحسين المستمر والابتكار وإشراك أصحاب المصلحة من خلال أربعة مجالات رئيسية، وتشمل:
- « **السياسات والإجراءات:** يتم تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات فعالة، بما يضمن توافق عمليات البنك ومنتجاته وخدماته مع استراتيجية الاستدامة وأحكام الشريعة.
- « **بناء القدرات:** يقوم البنك بتوفير برامج تدريب وتطوير مستمرة، بهدف تعميق فهم الموظفين للاستدامة والقضايا البيئية والاجتماعية والحوكمية، وتسليحهم بالمهارات اللازمة لتنفيذ مبادرات الاستدامة التي يطلقها البنك.
- « **الابتكار وتطوير المنتجات:** يتم باستمرار استكشاف فرص تطوير منتجات وخدمات مبتكرة لتلبية احتياجات المتعاملين المتغيرة ومواجهة ما ينشأ من تحديات على صعيد الاستدامة.
- « **التعاون والشراكات:** يتم التعاون على نحو نشط مع مؤسسات مالية أخرى وهيئات تنظيمية وأصحاب مصلحة، للتشجيع على تبني ممارسات مصرفية مستدامة ومسؤولة في القطاع المصرفي بأكمله.

تقارير الاستدامة

تتولى دائرة التخطيط الاستراتيجي في بنك صفوة الإسلامي مسؤولية إعداد تقارير الاستدامة. ويشارك مجلس الإدارة بشكل فعال في تقييم الأهمية النسبية للمواضيع ذات الأهمية النسبية، باعتباره أحد أصحاب المصلحة الرئيسيين في هذه العملية. يعكس هذا التعاون التزام البنك بمبادئ الحوكمة الرشيدة والشفافية في جميع جوانب عملياته، مما يضمن معالجة القضايا الأكثر أهمية واستجابة لمطالبات جميع الأطراف ذات الصلة.

الإستدامة في بنك صفوة الإسلامي خلال سنة 2023

يوصل بنك صفوة الإسلامي التزامه بتحقيق التنمية المستدامة من خلال العديد من المبادرات والمشاريع التي تركز على البيئة والمجتمع. نسعى دائماً لتعزيز ممارساتنا المستدامة وتحقيق تأثير إيجابي على المجتمع والبيئة. فيما يلي نظرة عامة على أبرز إنجازاتنا في مجال الاستدامة خلال عام 2023:

التمويل الأخضر

- « بلغ التمويل الأخضر للأفراد 21 مليون دينار أردني خلال عام 2023.
- « توقيع اتفاقية تمويل لإنشاء محطة طاقة شمسية بقيمة إجمالية تبلغ 70.5 مليون دينار أردني. يعتبر أكبر مشروع للطاقة الشمسية بنظام الربط مع الشبكة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وهو الأول من نوعه في المنطقة من حيث المساهمين.

التنوع الجندي

- « زيادة تمثيل النساء إلى 18% في مجلس الإدارة لسنة 2023 مقارنة ب 9% خلال سنة 2022.
- « تمثل النساء نسبة 29% ضمن المناصب الإدارية للبنك.

الكفاءة في استخدام الموارد وإدارة النفايات

- « تنفيذ برامج للحد من النفايات وإعادة التدوير عبر نشاطات البنك، مع التركيز على تقليل إنتاج نفايات الورق والبلاستيك والنفايات الإلكترونية.
- « المراقبة المستمرة وتحسين استهلاك الموارد لدى البنك، والاستثمار في المعدات والتكنولوجيا الموفرة للطاقة، وتنفيذ التدابير التي توفر الموارد.

تقليل متطلبات الطاقة للمنتجات

- « توسيع خدماتنا المصرفية الرقمية للحد من الحاجة إلى زيارات الفروع الشخصية، وبالتالي تقليل استهلاك الطاقة المرتبط بالعمليات المصرفية للمعاملين.
- « تشجيع العملاء على اختيار المعاملات غير الورقية لتقليل استهلاك الطاقة المرتبط بطباعة وإرسال الوثائق المادية.

المسؤولية الاجتماعية

- « تجديد اتفاقية التعاون مع مركز الحسين للسرطان.
- « توقيع اتفاقية مع إنجاز لتعليم وتمكين الشباب.
- « التبرع لتكية أم علي لدعم المحتاجين.
- « تنفيذ برنامج "النجوم المستقبلية" لتدريب طلاب الجامعات.
- « التبرع لمؤسسة ولي العهد لدعم المدارس المحتاجة.
- « التعاون مع مؤسسة الحسين للسرطان في حملتهم الإعلامية لمكافحة السرطان.
- « تقديم الدعم للنساء من خلال توقيع اتفاقيات لدعم مشاريع تدار من قبلهن.

أصدر بنك صفوة أول تقرير استدامة له خلال عام 2023 وغطى فيه توجهات وإقرارات البنك في ما يتعلق بالاستدامة خلال عام 2022.



ثالثاً: الأهمية النسبية وإشراك أصحاب المصلحة

تقييم الأهمية النسبية

يبين هذا القسم النهج المتبع في بنك صفوة الإسلامي لتحديد الأهمية النسبية وإشراك أصحاب المصلحة، بما في ذلك الشراكات المبرمة مع النظراء في القطاع المصرفي والجهات الرقابية والمنظمات المجتمعية، بهدف تعزيز التنمية المستدامة.

تتألف عملية تقييم الأهمية النسبية من الخطوات الآتية:

1. تحديد أصحاب المصلحة وتصنيفهم إلى فئات: يتم تحديد أصحاب المصلحة الأكثر اهتماماً أو الأكثر تأثيراً بأداء المؤسسة على صعيد الاستدامة وتصنيفهم إلى ثلاث فئات.
2. إشراك أصحاب المصلحة وجمع البيانات: يتم تنفيذ أنشطة إشراك أصحاب المصلحة وجمع البيانات باستخدام مختلف الأدوات والفنونات، تتضمن هذه الخطوة على ما يأتي:
 - أ. عقد جلسات للتوعية بتقارير الاستدامة التي يعدها البنك والأنضاط في التقييم الدوري للأهمية النسبية.
 - ب. عقد ورشة عمل يتم فيها إشراك مختلف فئات أصحاب المصلحة بشكل فعّال وتحفيزهم على المشاركة في تبني البنك لممارسات الاستدامة.
 - ج. جمع البيانات من مختلف أصحاب المصلحة عن طريق إجراء استطلاعات ومقابلات مع مقدمي المعلومات الرئيسيين.
3. تحليل البيانات ومراجعتها: يتم تحليل البيانات لتحديد المواضيع ذات الأهمية بالنسبة لعمليات البنك وترتيبها حسب الأولوية، استناداً إلى المساهمات التي قدمتها فئات أصحاب المصلحة. تنتهي هذه الخطوة بمراجعة الإدارة العليا لنتائج التحليل.
4. الاستفادة من النتائج وشرحها: يتم الاسترشاد بنتائج تقييم الأهمية النسبية في إعداد خطط وتقارير الاستدامة المستقبلية للبنك، وكذلك في بيانات الإفصاح التي تهدف إلى إعلان نتائجه من خلال القنوات المختلفة، بما في ذلك الإعلان عنها من خلال تقارير بنك صفوة الإسلامي للاستدامة.

إشراك أصحاب المصلحة

وباعتماد هذا النهج، يضمن البنك إشراك أصحاب المصلحة بطريقة هادفة وفعّالة، مما يساعده في معالجة الأمور المتعلقة بالاستدامة وتعزيز مستوى الأداء الشامل في مجال الاستدامة.

وتعكس عملية تصنيف أصحاب المصلحة التي طورها البنك تركيزه على قضية الاستدامة والممارسات التجارية المسؤولة.

طور بنك صفوة الإسلامي منهجية لتصنيف أصحاب المصلحة، حيث يتم تقسيمهم إلى ثلاث فئات وفقاً لمعيار محدد خاص بالبنك، والذي يتم تحديده من خلال تقييم خمسة معايير أساسية وهي: الإيرادات، والتكلفة، والاستجابة الإعلامية، وأثر المخاطر، وفرص الأعمال. يتم تقييم كل فئة من فئات أصحاب المصلحة الثلاث وفقاً لهذه المعايير لتحديد تأثيرها على عمليات البنك. وبناءً على هذا التقييم، يحدد البنك طرق الإشراك المناسبة لكل فئة منها.

فئة (3)

وهم أصحاب المصلحة الذين لهم تأثير جزئي غير مباشر على العمل ويمارسون تأثيراً جزئياً غير مباشر من خلاله، بمن فيهم البيئة المحيطة في عمليات البنك

فئة (2)

وهم أصحاب المصلحة الذين لهم تأثير مباشر ولكنه جزئي على العمل ويمارسون تأثيراً مباشراً وجزئياً من خلاله، بمن فيهم الموردون. يعي البنك أهمية إشراك الموردين للحفاظ على استدامة عمليات سلسلة الإمداد

فئة (1)

وهم أصحاب المصلحة الذين لهم تأثير كبير ومباشر على العمل ويمارسون تأثيراً كبيراً ومباشراً من خلاله، بمن فيهم المتعاملين والموظفون والمستثمرون والجهات الرقابية. يدرك البنك أهمية إشراك هذه الفئة من أصحاب المصلحة

يظهر إشراك بنك صفوة الإسلامي لأصحاب المصلحة بثناتهم الثلاث ووفقاً لأفضل الممارسات مدى التزامه بالاستدامة وممارسات تسيير الأعمال وتكفل منهجيتنا في التصنيف إشراك أصحاب المصلحة على نحو هادف وفعال، مما يمكننا من معالجة الأمور المتعلقة بالاستدامة والارتقاء بمستوى الأداء الكلي على صعيد الاستدامة. وقد نتج عن هذه المنهجية تصنيف فئات أصحاب المصلحة على النحو الآتي:

فئة (1): أصحاب المصلحة الذين لهم تأثير مباشر وكبير على سريان العمل.

1. **المتعاملين:** المتعاملين (سواء أشخاص طبيعيين أو اعتباريين) هم الذين يشترون منتجات أو خدمات من بنك صفوة الإسلامي، وهؤلاء يؤثرون على سير العمل بشكل مباشر لأنهم يشكلون مصدر إيراد للبنك. ينطوي إشراك المتعاملين على أهمية حاسمة على صعيد الحفاظ على الاستدامة والسمعة والخاصية التنافسية.

2. **الموظفون:** وهم الموظفون الذين يعملون في بنك صفوة الإسلامي بشكل مباشر أو غير مباشر بمن فيهم الموظفون بدوام كامل والموظفون بدوام جزئي والمقاولون والعمال بعقود مؤقتة. ويؤثر الموظفون على سير العمل بشكل مباشر لكونهم يساهمون في تنفيذ عمليات البنك وأدائه. إن إشراك الموظفين مهم للحفاظ على بيئة العمل الإيجابية والإنتاجية.

3. **المستثمرون:** المستثمرون (سواء أشخاص طبيعيين أو اعتباريين) هم الذين يوفرون رأس المال للبنك، بمن فيهم أصحاب المصلحة. يؤثر المستثمرون بشكل مباشر على سير العمل لأنهم يشكلون مصدر رأس المال اللازم لعمل البنك ونمو أعماله. إن إشراك المستثمرين مهم للحفاظ على الثقة والدعم والاستقرار المالي.

4. **الجهات الرقابية:** الجهات الرقابية هي هيئات حكومية تشرف على عمليات البنك وتنظمها، بما في ذلك امتثال عمليات البنك للقوانين والأنظمة ومعايير القطاع المصرفي. تؤثر الجهات الرقابية بشكل مباشر على سير العمل. إن إشراك الجهات الرقابية مهم كي يحافظ البنك على التزامه بالقوانين الناظمة، وإدارة مخاطر السمعة، والامتثال القانوني.

فئة (2): أصحاب المصلحة الذين لهم تأثير مباشر ولكنه جزئي على سريان العمل.

5. **الموردون:** هم الذين يزودون البنك بسلع وخدمات (سواء أشخاص طبيعيين أو اعتباريين)، بما في ذلك المواد الخام والمعدات والخدمات المهنية. يؤثر الموردون بشكل مباشر ولكن جزئي على سير العمل لأنهم مشاركون في عمليات سلسلة إمداد البنك. إن إشراك الموردين مهم للحفاظ على ممارسات مستدامة وأخلاقية على مستوى سلسلة الإمداد، وضمان الجودة، وفعالية التكاليف.

فئة (3): أصحاب المصلحة الذين لهم تأثير جزئي غير مباشر على سريان العمل.

6. **البيئة:** تشير عبارة «البيئة» إلى المحيط الطبيعي والمادي المتأثر بعمليات البنك بما في ذلك الهواء والماء والأرض والتنوع الإحيائي. تؤثر البيئة بشكل جزئي وغير مباشر على سير العمل لأن عمليات البنك قد تترك أثراً بيئياً. إن إشراك أصحاب المصلحة البيئيين مهم للحفاظ على ممارسات بيئية مستدامة ومسؤولة والتقليل من أثره الإيكولوجي لأدنى حد والارتقاء بمستوى رفاه المجتمعات المحلية القريبة من عملياتنا.

• قام بنك صفوة الإسلامي في عام 2022 بإشراك أصحاب المصلحة من الفئة الأولى بشكل مباشر، وأصحاب المصلحة من الفئة الثانية بشكل غير مباشر. قام البنك بإشراك أصحاب المصلحة من الفئة الثانية بشكل مباشر في عام 2023.

ولهذا، يعتمد بنك صفوة الإسلامي أساليب شاملة لضمان التفاعل والتواصل الفعال بين جميع أصحاب المصلحة. يمنح البنك الأولوية لتوفير معلومات واضحة وسهلة الوصول لأصحاب المصلحة عبر قنوات الاتصال المناسبة مع تعزيز مبادئ الشفافية وبناء الثقة. يتم تسجيل تعليقات أصحاب المصلحة بدقة ودمجها في عمليات اتخاذ القرار. كما تم تضمين أصحاب المصلحة الرئيسيين في الجدول التالي، مع توضيح نوع المشاركة وآلياتها وتكرارها.

تُلبى مشاركة أصحاب المصلحة في بنك صفوة الإسلامي دوراً بارزاً في تحديد التأثيرات الفعلية والمحتملة، بالإضافة إلى تحديد الاستجابات المتعلقة بالوقاية والتخفيف من النتائج السلبية المحتملة. ويدرك البنك التحديات المتنوعة التي قد تواجه مشاركة أصحاب المصلحة، وتشمل هذه التحديات الاختلافات اللغوية والثقافية، وعدم التوازن بين الجنسين والسلطة، والانقسامات داخل المجتمعات أو الفئات الاجتماعية.

فئة أصحاب المصلحة	آليات المشاركة	نوع إشراك أصحاب المصلحة (مشاركة/استشارة/معلومات)	وتيرة المشاركة
المتعاملين	مشاركة	استبيانات آراء المتعاملين، وعمليات حل الشكاوى، ووسائل التواصل الاجتماعي، ووسائل البريد الإلكتروني.	مستمر
الموظفون	مشاركة	اجتماعات منتظمة للموظفين، واستطلاعات رأي الموظفين، وصاديق الاقتراحات، والدورات التدريبية، ومنتديات الموظفين أو مجموعات التركيز، ومراجعات الأداء والتواصل عبر الشبكة الداخلية.	مستمر
المستثمرون	استشارة	اجتماعات الهيئة العامة السنوية، والعروض المقدمة للمستثمرين، وقنوات الاتصال المباشرة مثل رسائل البريد الإلكتروني.	ربع سنوي
الجهات الرقابية	مشاركة	تشمل المهام الرئيسية تقديم التقارير اللازمة، وإجراء عمليات التدقيق أو التفتيش اللازمة والمشاركة الفعالة.	على مدار السنة
الموردون	معلومات	تقييم الموردين، نشر استبيانات، بريد الكتروني	مستمر
البيئة	معلومات	تشمل الجهود المبذولة في برامج التوعية المجتمعية، تنظيم ورعاية الفعاليات المجتمعية، وتوفير فرص التطوع للموظفين، والتعاون مع المنظمات غير الربحية والجمعيات الخيرية المحلية.	مستمر



الموضوعات المهمة

وتقييم الأهمية النسبية لكل منها وفقاً لحدود قصوى محددة سلفاً. ويتم حساب مجموع نقاط الأهمية النسبية باستخدام الصيغة في الأسفل.

بعد إجراء المشاركات الأولية لأصحاب المصلحة تم تحديد عدد من مجالات التأثير. وبعد إجراء المشاركات (الاستطلاعات) لأصحاب المصلحة تم تحديد قائمة مختصرة من المواضيع الجوهرية وتصنيفها بناءً على التأثير المزدوج على الأعمال وأصحاب المصلحة.

تستعين منهجيتنا لتقييم الأهمية النسبية بأداة قوامها إيجاد مجموع للنقاط يتم استخراجها من تحليل إسهامات مختلف أصحاب المصلحة، وذلك باستخدام عدد من العوامل منها عوامل متعلقة بفئة أصحاب المصلحة والعوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة، بعد أن يتم جمعها من كل فئة من فئات أصحاب المصلحة.

وقد طور البنك هذه الأداة لتوضيح الإسهامات المختلفة المأخوذة من أصحاب المصلحة في البنك وتسمح لنا بإعداد قائمة نهائية مصغرة بمجالات التأثير

الأهمية النسبية = معدل (نقاط الأثر الداخلي + نقاط الأثر الخارجي)

التصنيف	فئة أصحاب المصلحة	الموضوعات ذات الأهمية النسبية	
حوكمة	الجهات الرقابية والمستثمرون	مكافحة الفساد	1
حوكمة	الحكومة والجهات الرقابية والمستثمرون والموردون	السلوك المناهض للمنافسة	2
اقتصادي	المستثمرون والموردون	الأداء الاقتصادي	3
حوكمة	المستثمرون والموظفون	الامتثال الشرعي	4
اجتماعي	الموظفون والمتعاملون	خدمة المتعاملين ورضاهم	5
اجتماعي	الموظفون والمتعاملون	خصوصية المتعامل (المعلومات والأمن السيبراني وخصوصية البيانات)	6
اجتماعي	الموظفون والمتعاملون	التسويق ونطاق الاتصال والتأثير	7
اجتماعي	المتعاملون والموردون	التحول الرقمي للمنتجات والخدمات	8
اقتصادي	المتعاملون والموردون	الاشتغال المالي	9
اقتصادي	الموظفون والموردون	ممارسات الشراء	10
اجتماعي	المستثمرون والمتعاملون	دعم وتنمية المجتمع المحلي	11
اجتماعي	الموظفون	إدارة العمال والتوظيف	12
اجتماعي	الموظفون	الصحة والسلامة المهنية	13
بيئي	الموظفون والمتعاملون	الطاقة والانبعاثات	14
بيئي	الموظفون والمتعاملون	المياه والنفايات السائلة	15
بيئي	الموظفون والمتعاملون	إدارة النفايات	16

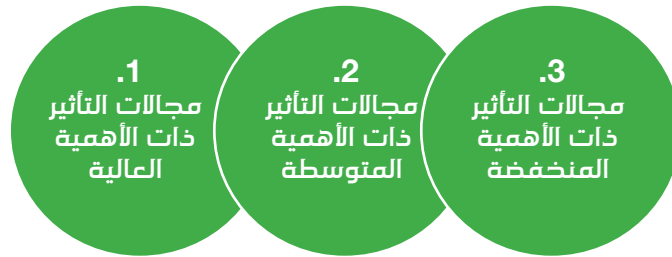
إدارة الموضوعات ذات الأهمية النسبية

تم تطوير هذا النهج بالتعاون مع خبراء الصناعة واسترشاد أصحاب المصلحة، وتم إعداد تقارير الاستدامة السنوية، وتم تنفيذ ممارسات الأعمال المستدامة في عملياتنا قدر الامكان. يتم تقديم ثلاث فئات تتعلق بالأهمية النسبية ويوجد لكل فئة متطلبات خاصة لإعداد التقارير المناسبة لها.

يدرك بنك صفوة الإسلامي أهمية إدارة مواضيع الاستدامة الجوهرية نظراً لتأثيرها على عمليات البنك والجهات ذات المصلحة. اهتمامنا بإدارة المواضيع الجوهرية على نحو فعّال هو ترجمة لالتزامنا بتحقيق قيمنا على المدى البعيد لأصحاب المصلحة المعنيين في بنكنا، وتخفيف الأثر البيئية المصاحبة لعملياتنا إلى الحد الأدنى، والإسهام في صنع مستقبل مستدام.

فئات الأهمية النسبية

يتعامل البنك مع الأهمية النسبية وفقاً للإطار الآتي والذي يتم ربطه مع مدخلات اشراكنا لأصحاب المصلحة:



1.

مجالات التأثير بالموضوعات ذات الأهمية العالية بالنسبة للبنك، ويتم التعامل معها كالاتي:

- الإفصاح عن الأداء: من خلال رسم صورة واضحة لأدائنا في هذه المجالات، مع تسليط الضوء على التقدم الذي أحرزناه باتجاه تحقيق الأهداف، وتوفير مقاييس قابلة للقياس الكمي.
- عرض منهجية الإدارة: من خلال شرح الاستراتيجيات والسياسات والممارسات التي يطبقها بنكنا في التعامل مع مجالات التأثير المهمة هذه. وسوف يشتمل ذلك على شرح طريقتنا في تحديد وتقييم وإدارة المخاطر والفرص ذات الصلة بهذه المجالات.
- إعداد تقارير وتطبيق أفضل الممارسات: من خلال شمول هذه التقارير أمثلة توضيحية للطريقة التي أحدثنا فيها تأثيراً إيجابياً في هذه المجالات أو تغلبنا فيها على التحديات؛ فهذه الأمثلة ستكون بمثابة دليلاً ملموساً على التزامنا بمعالجة قضايا الاستدامة المهمة.

2.

مجالات التأثير بالموضوعات ذات الأهمية المتوسطة ما بالنسبة للبنك، ويتم التعامل معها كالاتي:

- ملخص الأداء: تلخيص لأدائنا على صعيد هذه المجالات، مع التركيز على أية تصديلات أو اتجاهات أو تحسينات جوهرية.
- عرض أبرز الجوانب المتعلقة بالإدارة: عن طريق إعداد التقارير حول أهم الممارسات ومبادرات إدارة البنك للتعامل مع هذه المجالات.
- الإبلاغ عن التوقعات والخطط المستقبلية: عن طريق وصف لخططنا المتعلقة بإجراء مزيد من التحسين، بما في ذلك أية أهداف قصيرة وطويلة المدى.

3.

مجالات التأثير بالموضوعات ذات الأهمية المنخفضة، ويتم التعامل معها كالاتي:

- التقارير حول البيانات والنظم الحالية: من خلال الإفصاح عن أية بيانات وأنظمة ذات صلة يجري العمل بها حول أدائنا في هذه المجالات، مع إبراز أية نواحي جديرة بالإشارة.
- استعراض عام للأفكار المستقبلية المتعلقة بتوسيع نطاق تغطية التقارير: من خلال الإقرار بإمكانية ظهور حاجة لإعادة تقييم الأهمية النسبية لموضوعات الاستدامة هذه في المستقبل، لإمكانية حدوث تغييرات على سياق عملنا أو توقعات أصحاب المصلحة لدينا أو المتطلبات الرقابية. وسوف ينطوي ذلك على بيان لأية خطط أو أفكار تتعلق بتوسيع نطاق اختصاص التقارير بحيث تشمل هذه المجالات، في حال كان متوقفاً لها أن تصبح أكثر صلة بعملنا أو أصحاب المصلحة لدينا.



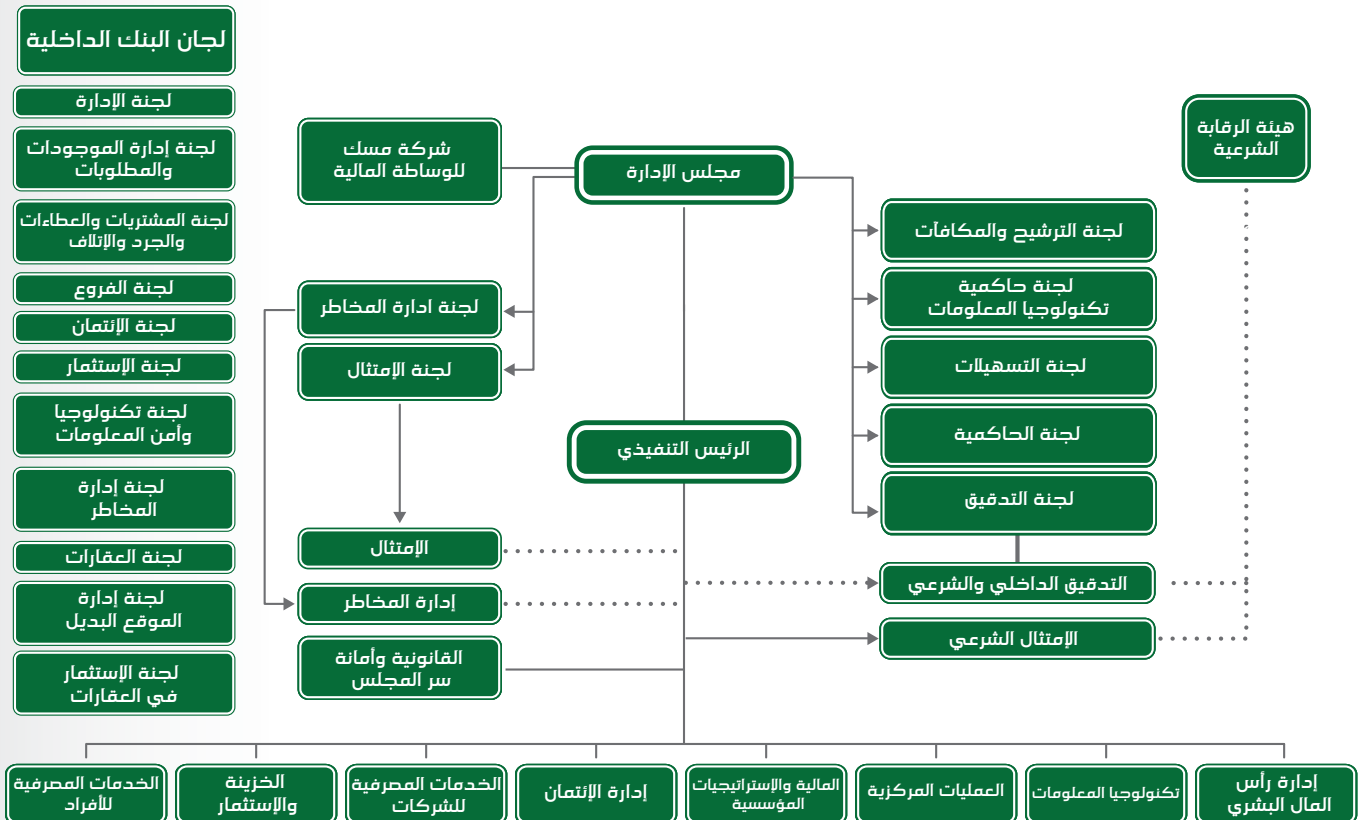
القسم الثالث: الحوكمة في بنك صفوة الإسلامي



القسم الثالث: الحوكمة المؤسسية في بنك صفوة الإسلامي

أولاً: الهيكل التنظيمي

ندرك في بنك صفوة الإسلامي أهمية الحوكمة المؤسسية في ضمان مساءلة البنك وشفافيته واتخاذ القرارات السليمة، من خلال إطارنا القوي للحوكمة المؤسسية. وملتزم بتعزيز الثقة بين أصحاب المصلحة والمصلحة والاستقرار المالي للبنك.



ثانياً: مجلس إدارة بنك صفوة الإسلامي

يعتبر مجلس الإدارة أعلى هيئة للحوكمة في بنك صفوة الإسلامي، حيث يشرف على وضع الاستراتيجيات وإدارة المخاطر وضمان الامتثال، ويعين الأدوار الرئيسية، ويضمن الامتثال لأحكام الشريعة الإسلامية، ويوضح معايير الحوكمة المؤسسية وحقوق أصحاب المصلحة. ووفقاً لدليل الحوكمة المؤسسية الخاص بالبنك، فإن مجلس الإدارة ملزم بالمسؤوليات الرئيسية التالية:

- « الإشراف على الإدارة التنفيذية واعتماد سياسة لمراقبة ومراجعة أدائها لتحقيق الأهداف المؤسسية والتأكد من سلامة كافة عمليات البنك.
- « تحديد الأهداف الاستراتيجية وتوجيه الإدارة التنفيذية لإعداد استراتيجية واعتماد الخطط ذات الصلة.
- « التأكد من توفر سياسات وخطط عمل لدى البنك تغطي جميع أنشطته وتتماشى مع التشريعات ذات الصلة، وتأكيد تعميمها على كافة المستويات الإدارية، ومراجعتها بانتظام.
- « ضمان تحديد القيم المؤسسية ورسم خطوط واضحة للمسؤولية والمساءلة.
- « تحمل مسؤولية تنفيذ متطلبات البنك المركزي وكذلك متطلبات الجهات الرقابية الأخرى، ومراجعة أصحاب المصالح.
- « الموافقة بناءً على توصية اللجنة المختصة، على تعيين كل من المدير العام ومدير التدقيق الداخلي والشريعي - بالتشاور مع الهيئة - ومدير إدارة المخاطر ومدير الامتثال وقبول استقالاتهم أو إنهاء خدماتهم.
- « اعتماد استراتيجية إدارة المخاطر ومراقبة تنفيذها.
- « ضمان وجود نظم معلومات إدارية كافية وموثوق بها تغطي كافة أنشطة البنك.
- « التحقق من أن السياسة الائتمانية للبنك تتضمن تقييم نوعية الحوكمة المؤسسية لمعامله من الشركات المساهمة العامة.
- « وضع سياسة تتضمن مسؤولية البنك تجاه حماية البيئة وحماية المجتمع.
- « اتخاذ الإجراءات الكفيلة بإيجاد فصل واضح بين سلطات المساهمين الرئيسيين من جهة والإدارة التنفيذية من جهة أخرى، وإيجاد آليات مناسبة للحد من تأثيرات المساهمين الرئيسيين.
- « اعتماد الهيكل التنظيمي.
- « تحديد العمليات المصرفية التي تتطلب موافقة مجلس الإدارة، مع مراعاة عدم التوسع في ذلك بما يخل بالدور الرقابي للمجلس.
- « الاتصال المباشر لأعضاء المجلس ولجانه مع الإدارة التنفيذية وأمين سر المجلس.
- « إتخاذ إجراءات العناية الواجبة عند النظر في أي من المسائل المتعلقة بأعمال البنك.
- « التحقق من وضع الضوابط الكافية التي تكفل توافق جميع الأنشطة المصرفية مع أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية والفتاوى والقرارات الشرعية الصادرة عن الهيئة.
- « اعتماد السياسة التي تنظم العلاقة بين البنك / المساهمين وأصحاب حسابات الاستثمار.
- « اعتماد دليل السياسات والإجراءات الخاصة بالالتزام بمبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية.
- « ضمان وجود آلية لتزويد متعاملي البنك - عند طلبهم- بتوضيح لأي فتوى صادرة عن الهيئة.
- « ضمان نشر كافة الفتاوى والقرارات الصادرة عن الهيئة المتعلقة بإطلاق منتج أو خدمة، أو اعتماد معاملة، أو آلية تتعلق بالمنتج، أو الخدمة على الموقع الإلكتروني للبنك.
- « الالتزام بمعايير الحوكمة الخاصة بهيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية (AAOIFI) (F).
- « التحقق من قيام المدير العام بتنفيذ قرارات الهيئة الشرعية والالتزام بها.
- « التحقق من شمول المخاطر الشرعية التي من الممكن أن يواجهها البنك ضمن منهجية التقييم الداخلي لكفاية رأسمال البنك.

للتأكد من الالتزام بالأحكام الشرعية، وابداء الرأي في صيغ العقود اللازمة لأعمال البنك وأنشطته. وتتوفر التفاصيل عن كل عضو بما في ذلك تاريخ التعيين والشهادات والخبرات على موقعنا الرسمي عبر: [هيئة الرقابة الشرعية - بنك صفوة الإسلامي \(safwbank.com\)](http://www.safwbank.com).

كما أن الندوات الإعلامية تسهم في تعزيز المعرفة الجماعية لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء هيئة الرقابة الشرعية في مجموعة متنوعة من المواضيع. كما يُقدم الجدول التالي مزيدًا من التفاصيل حول كل عضو.

يتم تحديد الاتجاه الاستراتيجي للبنك من قبل مجلس إدارة متنوع يضم 11 عضوًا يتمتعون بخبرة واسعة. حيث يتألف المجلس من 9 أعضاء ذكور وعضوتين إناث، تمثلان 18.2% من أعضاء المجلس. بالإضافة إلى ذلك، يتمتع 4 أعضاء من المجلس بصفة الاستقلالية ويمثلون 36.4% من أعضاء المجلس، كما أن جميع أعضاء المجلس غير تنفيذيين.

كما عين بنك صفوة الإسلامي بقرار من الهيئة العامة للمساهمين هيئة تسمى (هيئة الرقابة الشرعية) تتألف من 4 أعضاء يكون رأيها ملزمًا للبنك، تتولى العديد من المهام منها مراقبة أعمال البنك وأنشطته

الاسم	الجنس	العمر	الاستقلالية	المنصب	تاريخ الانضمام
د. محمد ناصر سالم محمد أبو صغور	ذكر	62	غير مستقل ممثل شركة الاتحاد الإسلامي للاستثمار	رئيس مجلس الإدارة	2017/1/4
سمير حسن علي أبو لغد	ذكر	72	مستقل	نائب رئيس المجلس	2017/4/13
باسم عصام حليم سلفيتي	ذكر	51	غير مستقل ممثل شركة الاتحاد الإسلامي للاستثمار	عضو	2017/1/4
ديما مفلح محمد عقل	أنثى	55	غير مستقل ممثل شركة الاتحاد الإسلامي للاستثمار	عضو	2017/1/4
د. نوفان منصور عقيل العقيل	ذكر	52	غير مستقل ممثل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	عضو	2016/8/3
د. إبراهيم حسن مصطفى سيف	ذكر	58	غير مستقل ممثل شركة الاتحاد الإسلامي للاستثمار	عضو	2017/10/22
د. عبد الغني أحمد محمد الفطيسي	ذكر	53	غير مستقل ممثل شركة الاتحاد الإسلامي للاستثمار	عضو	2023/1/4
د. أنس سعد هلال الأمين بوحويش	ذكر	42	غير مستقل ممثل شركة الاتحاد الإسلامي للاستثمار	عضو	2023/1/4
د. خالد فرج محمد الزنتوتي	ذكر	69	مستقل	عضو	2018/12/17
سالم عبد المنعم سالم بركان	ذكر	71	مستقل	عضو	2018/12/17
إحسان زهدي عبد المجيد بركات	أنثى	59	مستقل	عضو	2023/7/6

لجان مجلس الإدارة

والتحفظات وكيفية التصويت على مشاريع قرارات اللجنة بصورة دقيقة. وتقوم هذه اللجان برفع تقارير دورية إلى المجلس، لكن وجود هذه اللجان لا يعفي المجلس ككل من تحمل مسؤولياته. يشكل المجلس اللجان التالية كحد أدنى:

يقوم المجلس بتشكيل لجان من بين أعضائه، واعتماد ميثاق لكل لجنة يتضمن كحد أدنى تشكيلة اللجنة ومهامها وصلاحياتها ودورية ونصاب اجتماعاتها، وتسمية أمين سر لكل لجنة، وتحديد مهامه بما في ذلك تدوين كافة المداول والاقترحات والاعتراضات



وفقاً لدليل الحوكمة المؤسسية للبنك، تُظهر الجداول أدناه تفاصيل كل لجنة.

1) لجنة الحوكمة المؤسسية
رئيس اللجنة: د. محمد ناصر سالم محمد أبو حمور
وتيرة الاجتماع: مرتين سنويًا على الأقل
تتشكل هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل، حيث يكون غالبية أعضاء اللجنة من الأعضاء المستقلين، وتضم رئيس المجلس. تتولى هذه اللجنة المهام التالية:
أ. الإشراف على إعداد دليل الحوكمة المؤسسية واعتماده من المجلس، بحيث يعبر دليل الحوكمة المؤسسية للبنك عن نظرة البنك الخاصة للحوكمة المؤسسية من حيث مفهوما وأهميتها ومبادئها الأساسية، وبشكل يتوافق بحد أدنى مع التشريعات النافذة وبما يكفل تحقيق أفضل الممارسات في هذا المجال، ويتم تحديثه كلما دعت الحاجة لذلك.
ب. التحقق من تصويب الملاحظات الواردة في تقرير دائرة التدقيق الداخلي (أو أي جهة أخرى ذات علاقة) فيما بشأن التزام البنك بدليل الحوكمة المؤسسية.
ج. إبلاغ البنك المركزي فور التحقق من أي تجاوزات لأحكام ومتطلبات تعليمات الحوكمة المؤسسية للبنوك، رقم (2023/2) تاريخ 2023/2/14.

(2) لجنة التدقيق
رئيس اللجنة: سمير حسن علي أبو لغد
وتيرة الاجتماع: ربع سنوي
المسؤوليات الرئيسية:
<ol style="list-style-type: none"> 1. يجب أن يكون غالبية أعضاء اللجنة، بمن فيهم رئيس اللجنة من الأعضاء المستقلين، وأن لا يكون رئيس اللجنة رئيساً لأي لجنة أخرى منبثقة عن المجلس. كما لا يجوز أن تضم رئيس المجلس. 2. يجب أن يكون غالبية أعضاء اللجنة حاصلين على مؤهلات علمية في المحاسبة أو المالية، أو من حملة الشهادات المهنية في هذين المجالين، ويتمتعون بخبرة عملية مناسبة في مجالات المحاسبة، أو المالية، أو التدقيق الخارجي، أو التدقيق الداخلي، أو الأعمال المصرفية. 3. في حال عدم توافر خبرة مناسبة بأعمال البنوك الإسلامية لأي عضو من أعضاء لجنة التدقيق، يتم إخضاعه لبرنامج تأهيلي مناسب في مجال معايير المحاسبة والتدقيق، والضوابط والمعايير الشرعية الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، والمعايير الصادرة عن مجلس الخدمات المالية الإسلامية. تقوم اللجنة بمراجعة الأمور التالية: <ol style="list-style-type: none"> أ. نطاق ونتائج ومدى كفاية التدقيق الداخلي والخارجي في البنك. ب. القضايا المحاسبية ذات الأثر الجوهري على البيانات المالية للبنك. ج. أنظمة الضبط والرقابة الداخلية في البنك. 5. تقوم اللجنة بتقديم التوصيات للمجلس بشأن تعيين المدقق الخارجي وإنهاء عمله، وتحديد أتعابه وأي شروط تتعلق بالتعاقد معه، بما في ذلك أي أعمال أخرى تنوي اللجنة تكليفه بها، بالإضافة إلى تقييم استقلاليتها. 6. يتضمن ميثاق اللجنة ما يلي: <ol style="list-style-type: none"> أ. للجنة صلاحية الحصول على أي معلومة من الإدارة التنفيذية مباشرة أو من خلال مدير التدقيق الداخلي والشرعي. ب. للجنة الحق باستدعاء أي إداري لحضور أي من اجتماعاتها. 7. تقوم اللجنة بالاجتماع (اجتماعات منفصلة) مع كل من المدقق الخارجي، ومدير التدقيق الداخلي والشرعي، ومدير الامتثال ومسؤول الامتثال الشرعي، مرة واحدة على الأقل في السنة. دون حضور أي من أعضاء الإدارة التنفيذية العليا الآخرين. 8. تقوم اللجنة بمراجعة ومراقبة الإجراءات التي تمكّن الموظف من الإبلاغ بشكل سري عن أي خطأ في التقارير المالية أو أية مخالفات شرعية أو أية أمور أخرى، كما تضمن اللجنة وجود الترتيبات اللازمة للتحقيق المستقل بذلك والتأكد من متابعة نتائج التحقيق ومعالجتها بموضوعية. 9. تقوم اللجنة بالتحقق من تقييد قسم التدقيق الداخلي بالمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي الصادرة عن جمعية المدققين الداخليين، بما في ذلك إجراء تقييم خارجي مستقل لنشاط التدقيق الداخلي مرة واحدة على الأقل كل خمس سنوات، وتزويد البنك المركزي بنسخة من هذا التقييم. 10. تقوم اللجنة بالتحقق من توفر الموارد الكافية والعدد الكافي من الكوادر البشرية المؤهلة لدائرة التدقيق الداخلي والشرعي، وإخضاعهم لبرامج تدريبية متخصصة، بما في ذلك في مجال الحوكمة المؤسسية. 11. تقوم اللجنة بالتحقق من تدوير موظفي قسم التدقيق الداخلي على تدقيق أنشطة البنك كل ثلاث سنوات كحد أعلى، وفي حال عدم القدرة على تحقيق ذلك في مجالات معينة، يتم أخذ موافقة اللجنة على مبررات عدم الالتزام خاصة في الحالات المتخصصة مثل التدقيق الخاص بتكنولوجيا المعلومات والأمن السيبراني. 12. تقوم اللجنة بالتحقق من عدم تكليف موظفي قسم التدقيق الداخلي بأي مهام تنفيذية. 13. تقوم اللجنة بالتحقق من إخضاع كافة أنشطة البنك للتدقيق الداخلي والشرعي - وفق النهج المعتمد على المخاطر - بما فيها المسندة لجهات خارجية. 14. تقوم اللجنة بتقييم أداء مدير دائرة التدقيق الداخلي والشرعي، وتحديد مكافأته بما ينسجم مع سياسة تقييم الأداء المعتمدة من المجلس. 15. تقوم اللجنة بالتوصية للمجلس بالموافقة على تعيين مدير التدقيق الداخلي والشرعي، وقبول استقالته أو إنهاء خدماته بناءً على توصية لجنة الترشيح والمكافآت بالتشاور مع الهيئة، بحيث يتم الحصول على عدم معانعة البنك المركزي المسبقة على ذلك. 16. تقوم اللجنة بالتحقق من تدوير موظفي قسم التدقيق الشرعي الداخلي على تدقيق أنشطة البنك كل ثلاث سنوات كحد أعلى، وفي حال عدم القدرة على تحقيق ذلك في مجالات معينة يتم أخذ موافقة اللجنة على مبررات عدم الالتزام خاصة في الحالات المتخصصة.

2) لجنة التدقيق (تابع)

المسؤوليات الرئيسية:

17. تقوم اللجنة بالتحقق من عدم تكليف موظفي قسم التدقيق الداخلي بأي مهام تنفيذية.
18. تقوم اللجنة بالتوصية للمجلس باعتماد ميثاق التدقيق الداخلي والشرعي، والتحقق من تضمين مهام دائرة التدقيق الداخلي والشرعي وصلاحياتها ومنهجية عملها، قبل تعميمه داخل البنك.
19. تقوم اللجنة بالتأكد من كفاية وفعالية قسم التدقيق الشرعي الداخلي وذلك من خلال مراجعة تقارير قسم التدقيق الشرعي الداخلي وردود الإدارة التنفيذية عليها.
20. تقوم اللجنة بالتأكد من قدرة المدقق الخارجي على مراجعة مدى التزام البنك بالضوابط الشرعية، وضمن الشروط المنصوص عليها في رسالة الارتباط الموقعة معه والتأكد من قيامه بذلك.

3) لجنة الترشيح والمكافآت

رئيس اللجنة: سالم عبد المنعم سالم برقان

وتيرة الاجتماع: ربع سنوي

- تشكل هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل بحيث يكون غالبية أعضاء اللجنة، بمن فيهم رئيس اللجنة من الأعضاء المستقلين. تتولى هذه اللجنة المهام التالية:
1. دراسة ملاءمة الأشخاص المرشحين للانضمام إلى عضوية المجلس مع الأخذ بالاعتبار قدرات ومؤهلات الأشخاص المرشحين ورفع التوصية المناسبة للمجلس. كما يؤخذ بعين الاعتبار في حالة إعادة ترشيح العضو، عدد مرات حضوره وفاعلية مشاركته في اجتماعات المجلس ولجانه.
 2. التحقق من أن يتوفر لدى المرشح لعضوية المجلس معرفة بالأنشطة المصرفية المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية.
 3. إبلاغ أي شخص (بما في ذلك ممثل الشخص الاعتباري) يتقدم للترشيح لعضوية المجلس، خطياً بقرار المجلس المتضمن عدم انطباق أحكام تعليمات الحوكمة المؤسسية للبنوك رقم (2023/2) تاريخ 2023/2/14 عليه.
 4. يرشح للمجلس الأشخاص المؤهلين للانضمام إلى الإدارة التنفيذية العليا.
 5. التأكد من حضور أعضاء المجلس ورشات عمل أو ندوات في المواضيع المصرفية منها الحوكمة المؤسسية، وإدارة المخاطر وأخر التطورات في العمل المصرفي وبالأخص العمل المصرفي الإسلامي.
 6. التأكد من حضور أعضاء الهيئة ورشات عمل أو ندوات في المواضيع المصرفية، وبالأخص المتعلقة بأخر تطورات العمل المصرفي الإسلامي.
 7. تحديد فيما إذا كان العضو يحقق صفة العضو المستقل مع الأخذ بعين الاعتبار الحد الأدنى للشروط الواردة في الفقرة (4/σ) من دليل الحوكمة المؤسسية للبنك، ومراجعة ذلك بشكل سنوي، وتزويد البنك المركزي بأي مستجدات على استقلالية أي من الأعضاء المستقلين.
 8. تقييم عمل المجلس ككل ولجانه وأعضائه، كل على حدة سنوياً، وتتبع اللجنة أسساً محددة ومعتمدة في عملية التقييم بحيث يكون معيار تقييم الأداء موضوعياً، وتقوم بإعلام البنك المركزي بنتيجة هذا التقييم. كما يقوم أعضاء المجلس، عدا أعضاء لجنة الترشيح والمكافآت، بتقييم أداء لجنة الترشيح والمكافآت وأعضائها كل على حدة سنوياً.
 9. توفير معلومات وملخصات حول خلفية بعض المواضيع المهمة عن البنك لأعضاء المجلس عند الطلب، والتأكد من إطلاعهم المستمر حول أحدث المواضيع ذات العلاقة بالعمل المصرفي.
 10. وضع سياسة تقييم أداء ومنح مكافآت مالية لإدارتي البنك ومراجعتها بصورة دورية، بحيث تتضمن آلية تحديد رواتب ومكافآت وامتيازات المدير العام وباقي أعضاء الإدارة التنفيذية، ولا يجوز للجنة تفويض هذه المهمة للإدارة التنفيذية، وأن يتم اعتماد هذه السياسة من المجلس.
 11. التحقق من وجود خبرة لدى المرشحين لشغل وظائف الإدارة التنفيذية العليا لا تقل عن خمس سنوات في مجال البنوك الإسلامية قبل الموافقة على تعيينهم، وبخلاف ذلك إخضاع عضو الإدارة التنفيذية العليا لبرنامج تأهيلي شامل في مجال البنوك الإسلامية ومعايير المحاسبة ومعايير الحوكمة والمعايير الشرعية الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، والمعايير الصادرة عن مجلس الخدمات المالية الإسلامية، لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.
 12. دراسة ملاءمة الأشخاص المرشحين للانضمام إلى عضوية الهيئة مع الأخذ بالاعتبار مؤهلاتهم وخبراتهم، كما يؤخذ بعين الاعتبار في حالة إعادة ترشيح العضو عدد مرات حضوره، وفاعلية مشاركته في اجتماعات الهيئة، والتنسيب للمجلس بأسماء أولئك الأشخاص.
 13. وضع أسس محددة ومعتمدة وموضوعية لأغراض تقييم أداء الهيئة وأعضائها.
 14. التحقق من ملاءمة عضو الهيئة على أن يؤخذ بعين الاعتبار الحد الأدنى للشروط الواردة في الفقرة (9/ب) من دليل الحوكمة المؤسسية للبنك، ومراجعة ذلك بشكل سنوي، وتزويد البنك المركزي بأي مستجدات على ملاءمة العضو.
 15. التوصية للمجلس باعتماد سياسة لتحديد مكافآت أعضاء الهيئة.

(4) لجنة إدارة المخاطر
رئيس اللجنة: د. خالد فرج محمد الزنتوتي
وتيرة الاجتماع: تجتمع اللجنة مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر وكلما دعت الحاجة لذلك
تشكل هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل، بحيث يكون غالبية أعضاء اللجنة بمن فيهم رئيس اللجنة من الأعضاء المستقلين. تتولى هذه اللجنة المهام التالية:
<ol style="list-style-type: none"> 1. ضمان وجود استراتيجية شاملة لإدارة المخاطر لدى البنك تتضمن نوع ومستوى المخاطر المقبولة لكافة أنشطة البنك. 2. التحقق من توفر سياسات وأدوات لتحديد وقياس وتحليل وتقييم ومراقبة المخاطر، مع مراجعتها بشكل سنوي كحد أدنى للتأكد من فعاليتها وتعديلها إذا لزم الأمر. 3. التحقق من توفر نظام إدارة المخاطر يكفل دقة وكفاية البيانات المستخدمة لتحديد وقياس وتحليل وتقييم ومراقبة المخاطر والخسائر التي قد تنجم عنها والاحتفاظ برأس المال اللازم لمواجهتها. 4. التحقق من فعالية إجراءات عمل دائرة إدارة المخاطر وتقييم مدى التزام الإدارة التنفيذية بالسياسات والإجراءات المعتمدة. 5. تزويد المجلس بتقارير دورية حول المخاطر التي يتعرض لها البنك، بما في ذلك التجاوزات الحاصلة عن مستويات المخاطر المقبولة وإجراءات معالجتها. 6. مواكبة التطورات التي تؤثر على إدارة المخاطر بالبنك. 7. التحقق من وجود الوسائل التي تساعد في إدارة المخاطر ومنها على سبيل المثال لا الحصر: <ol style="list-style-type: none"> أ. التقييم الذاتي للمخاطر ووضع مؤشرات للمخاطر. ب. إعداد قاعدة بيانات تاريخية للخسائر وتحديد مصادر تلك الخسائر وتبويبها وفقاً لنوع المخاطر. ج. توفر التجهيزات اللازمة والنظم الآلية الملائمة والوسائل الكمية. 8. التحقق من توفر الموارد الكافية والعدد الكافي من الكوادر البشرية المؤهلة لدائرة إدارة المخاطر وإخضاعهم لبرامج تدريبية متخصصة. 9. تقييم أداء مدير دائرة إدارة المخاطر وتحديد مكافآته وبما ينسجم مع سياسة تقييم الأداء المعتمدة من المجلس، وذلك بعد الاستئناس برأي المدير العام.

(5) لجنة الامتثال
رئيس اللجنة: د. نوفان منصور عقيل العقيل
وتيرة الاجتماع: تجتمع اللجنة مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر وكلما دعت الحاجة
تشكل هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل بحيث يكون من بينهم عضو مستقل. تتولى هذه اللجنة المهام التالية:
<ol style="list-style-type: none"> 1. ضمان وجود سياسة امتثال خاصة بالبنك، وإجراءات منبثقة عنها، وبما يكفل انشاء وظيفة امتثال قادرة على أداء مهامها بفعالية. و بحيث تقوم اللجنة بإجراء تقييم لمدى فعالية إدارة البنك لمخاطر عدم الامتثال مرة واحدة على الأقل سنوياً. 2. اعتماد الخطة السنوية ومراجعة التقارير الدورية المعدة من دائرة الامتثال والتي تشمل تقييم مخاطر عدم الامتثال والمخالفات وجوانب القصور والاجراءات التصحيحية التي تم اتخاذها. 3. الاشراف على تنفيذ سياسة الامتثال في البنك، والحرص على قيام الإدارة التنفيذية في البنك على حل كافة المسائل المتعلقة بالامتثال بسرعة مناسبة وفعالية. 4. الاشراف على أعمال دائرة الامتثال، وضمان وجود الآليات المناسبة لمراقبة التزام كافة المستويات الإدارية في البنك بكافة المتطلبات الرقابية والتشريعات النافذة والمعايير الدولية، بما فيها توصيات مجموعة العمل المالي. 5. التحقق من توفر الموارد الكافية والعدد الكافي من الكوادر البشرية المؤهلة لدائرة الامتثال، وإخضاعهم لبرامج تدريبية متخصصة. 6. تقييم أداء مدير دائرة الامتثال وتحديد مكافآته بما ينسجم مع سياسة تقييم الأداء المعتمدة من المجلس، وذلك بعد الاستئناس برأي المدير العام.

يحظر على أي عضو في المجلس أن يكون رئيساً لأكثر من لجنة من اللجان المذكورة سابقاً، كما يحظر عليه أن يكون رئيساً لأكثر من لجتين من كافة اللجان المنبثقة عن المجلس.

كما يحظر أن يتم تفويض أي من صلاحيات أي لجنة من اللجان المنبثقة عن المجلس ومنصوص عليها في دليل الحوكمة المؤسسية للبنك لأي سلطة أخرى. هذا ويحظر على البنك تشكيل أي لجنة لها أي صلاحيات تنفيذية باستثناء لجنة التسهيلات المنصوص عليها في دليل الحوكمة المؤسسية.

6 لجنة التسهيلات	
رئيس اللجنة: د. محمد ناصر سالم محمد أبو حمور	
وتيرة الاجتماع: كلما دعت الحاجة	
تم تشكيل هذه اللجنة للنظر حصراً في التسهيلات التي تتجاوز صلاحية أعلى لجنة في الإدارة التنفيذية ووفقاً لها يلي:	
1. لا يقل عدد أعضاء اللجنة عن خمسة أعضاء، ويجوز أن يكون أحد أعضائها مستقلاً، على أن لا يكون أي من أعضائها في لجنة التدقيق.	
2. تنحصر صلاحياتها باتخاذ القرار المناسب بخصوص التسهيلات التي تم التوصية بالموافقة عليها من قبل أعلى لجنة في الإدارة التنفيذية.	
3. تحديد حدود عليا للصلاحيات المناطة بهذه اللجنة والمتعلقة بمنح أو تعديل أو تجديد أو هيكلة أو جدولة أو تسوية التسهيلات الائتمانية، وحيث يكون هناك صلاحيات واضحة للمجلس بالخصوص.	
4. يكون النصاب القانوني لاجتماعات اللجنة بحضور أربعة أعضاء على الأقل، وتتخذ قراراتها بأغلبية عدد أعضائها بغض النظر عن عدد الحاضرين منهم.	
5. ترفع إلى المجلس تفاصيل التسهيلات التي تم الموافقة عليها من قبلها.	

7 لجنة حاكمية تكنولوجيا المعلومات	
رئيس اللجنة: باسم عمام طليم سلفيتي	
وتيرة الاجتماع: تجتمع اللجنة على أساس ربع سنوي على الأقل	
تشكل هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء من المجلس على الأقل يتم اختيارهم من ذوي الخبرة والمعرفة الاستراتيجية في مجال تكنولوجيا المعلومات. تتولى اللجنة المهام التالية:	
1. اعتماد الأهداف الاستراتيجية لتكنولوجيا المعلومات والهيكل التنظيمية المناسبة، بما في ذلك اللجان التوجيهية على مستوى الإدارة التنفيذية العليا، وعلى وجه الخصوص اللجنة التوجيهية لتكنولوجيا المعلومات. وبما يضمن تحقيق وتلبية الأهداف الاستراتيجية للبنك و تحقيق أفضل قيمة مضافة من مشاريع واستثمارات موارد تكنولوجيا المعلومات، واستخدام الأدوات والمعايير اللازمة لمراقبة والتأكد من مدى تحقق ذلك، مثل استخدام نظام بطاقات الأداء المتوازن لتكنولوجيا المعلومات (IT Balanced Scorecards) واحتساب معدل العائد على الاستثمار (Return On Investment) (ROI)، وقياس أثر المساهمة في زيادة الكفاءة المالية والتشغيلية.	
2. اعتماد الإطار العام لإدارة وضبط ومراقبة موارد ومشاريع تكنولوجيا المعلومات يحاكي أفضل الممارسات الدولية المقبولة بهذا الخصوص، وعلى وجه التحديد (Control Objectives for Information and re-lated Technology-COBIT) يتوافق ويلبي تحقيق أهداف ومتطلبات تعليماتنا من خلال تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل مستدام، وتحقيق مصفوفة أهداف المعلومات والتكنولوجيا المصاحبة لها، ويغطي عمليات حاكمية تكنولوجيا المعلومات.	
3. اعتماد مصفوفة الأهداف المؤسسية وأهداف المعلومات والتكنولوجيا المصاحبة لها، واعتبار معياريها حد أدنى، وتوصيف الأهداف الفرعية اللازمة لتحقيقها.	
4. اعتماد مصفوفة للمسؤوليات (RACI Chart) تجاه العمليات الرئيسية لحاكمية تكنولوجيا المعلومات والعمليات الفرعية المنبثقة عنها من حيث: الجهة أو الجهات أو الشخص أو الأطراف المسؤولة بشكل أولي (Responsible)، وتلك المسؤولة بشكل نهائي (Accountable)، وتلك المستشارة (Consulted)، وتلك التي يتم إطلاعها (Informed) تجاه كافة العمليات مسترشدين بـ معيار (COBIT 19 Enabling Processes) بهذا الخصوص.	
5. التأكد من وجود إطار عام لإدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات يتوافق ويتكامل مع الإطار العام الكلي لإدارة المخاطر في البنك، بحيث يأخذ بعين الاعتبار ويلبي كافة عمليات حاكمية تكنولوجيا المعلومات.	
6. اعتماد موازنة موارد ومشاريع تكنولوجيا المعلومات بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للبنك.	
7. الاشراف العام والاطلاع على سير عمليات وموارد ومشاريع تكنولوجيا المعلومات للتأكد من كفايتها ومساهمتها الفعالة في تحقيق متطلبات وأعمال البنك.	
8. الاطلاع على تقارير التدقيق لتكنولوجيا المعلومات واتخاذ ما يلزم من إجراءات لمعالجة الإنحرافات.	
9. التوصية للمجلس باتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح أية إنحرافات.	

اختيار اعضاء مجلس ادارة بنك صفوة الاسلامي

حدد دليل الحوكمة المؤسسية الخاص في بنك صفوة الاسلامي المتطلبات التالية لمن يتولى منصب رئيس مجلس الإدارة أو يصبح عضواً في مجلس الإدارة. تكون هذه الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل منصب رئاسة المجلس (أو عضويته) وتشمل يلي:

1. أن لا يقل عمره عن خمسة وعشرين سنة.
2. أن لا يكون عضواً في مجلس إدارة أي بنك آخر داخل المملكة، أو مديراً عاماً له، أو مديراً إقليمياً، أو موظفاً فيه، ما لم يكن البنك الآخر تابعاً لذلك البنك.
3. أن لا يكون محامياً أو مستشاراً قانونياً أو مدققاً لحسابات البنك، أو مستشاراً لأي بنك آخر داخل المملكة.
4. أن لا يكون موظفاً في الحكومة أو أي مؤسسة رسمية عامة ما لم يكن ممثلاً عنها.
5. أن يكون لديه خبرة في أعمال البنوك أو المالية أو الاقتصاد أو المجالات الأخرى المرتبطة بأنشطة ذات علاقة بأعمال البنوك لا تقل عن خمس سنوات.
6. أن يكون حاصلاً على الدرجة الجامعية الأولى كحد أدنى في الإقتصاد، أو المالية، أو المحاسبة، أو إدارة الأعمال، أو أي من التخصصات المشابهة ويجوز للجنة الترشيح والمكافآت النظر في تخصصات أخرى منها القانون وتكنولوجيا المعلومات، إن اقتربت بخبرة كافية لها علاقة بأعمال البنوك أو الأنشطة المرتبطة بها بما ينسجم مع الفقرة (3/د) من دليل الحوكمة المؤسسية للبنك.
7. أن لا تربطه أي صلة، بما في ذلك صلة القرابة حتى الدرجة الثالثة، مع مدير عام البنك ومن الدرجة الأولى مع أي عضو من أعضاء الإدارة التنفيذية العليا الآخرين.

بالإضافة إلى ذلك، تحدد لجنة الترشيح والمكافآت المتطلبات اللازمة لضمان استقلالية العضو، والتي يجب أن تتضمن الشروط التالية كحد أدنى:

- أن يكون شخصاً طبيعياً.
- أن لا يكون قد عمل موظفاً في البنك أو في أي من الشركات التابعة له، أو مستشاراً للبنك أو لأي من الشركات التابعة له، خلال السنوات الثلاث السابقة لترشيحه.
- أن لا تربطه بأي من أعضاء المجلس الآخرين أو بأي عضو من أعضاء مجالس إدارات/ هيئات مديري الشركات التابعة للبنك أو بأحد المساهمين الرئيسيين في البنك صلة قرابة حتى الدرجة الثانية.
- أن لا تربطه بأي من أعضاء الإدارة التنفيذية العليا في البنك (عدا المدير العام) أو بأي من أعضاء الإدارة التنفيذية العليا في أي من الشركات التابعة للبنك صلة قرابة حتى الدرجة الثانية.
- أن لا يكون شريكاً أو موظفاً لدى المدقق الخارجي للبنك وألا يكون قد كان شريكاً أو موظفاً خلال السنوات الثلاث السابقة لترشيحه.
- أن لا يكون مساهماً رئيسياً في البنك أو حليفاً لمساهم رئيسي في البنك، أو تشكل مساهمته مع مساهمة حليف مقدار مساهمة مساهم رئيسي، أو مساهماً رئيسياً في أي من الشركات التابعة للبنك، أو مساهماً رئيسياً في المجموعة المالكة للبنك.
- أن لا يكون قد شغل عضوية مجلس إدارة البنك أو أي من شركاته التابعة أو عضو هيئة مديريين فيها لأكثر من ثمانية سنوات متتالية للعضوية آنفة الذكر، وإذا فقد أي عضو استقلاليته إعمالاً لهذا البند للبنك وبعد انقطاع العضو لمدة (4) سنوات متتالية على الأقل (Cooling-off Period) في حال وجود مبررات كافية لديه التقدم للبنك المركزي بطلب عدم الممانعة على اعتباره عضواً مستقلاً.
- أن لا يكون حاصلاً هو أو زوجه أو أي من أقاربه من الدرجة الأولى أو أي شركة هو عضو في مجلس إدارتها أو مالك لها أو مساهم رئيسي فيها أو يكون عضو إدارة تنفيذية عليا فيها على أنتمان من البنك تزيد نسبته على (5%) من رأسمال البنك التنظيمي، وأن لا يكون ضامناً لائتمان من البنك تزيد قيمته عن ذات النسبة.

هيئة الرقابة الشرعية

باعتبارنا بنكاً إسلامياً، تمثل هيئة الرقابة الشرعية عنصراً رئيسياً في ضمان التزامنا بأحكام الشريعة الإسلامية. إن اختيارنا لأعضاء هيئة الرقابة الشرعية يأخذ في الاعتبار ما يلي:

- يقوم المجلس باعتماد سياسة لضمان ملاءمة أعضاء الهيئة، بحيث تتضمن هذه السياسة الحد الأدنى من المعايير والمتطلبات والشروط الواجب توفرها في العضو المرشح والمعين، ويتم مراجعة هذه السياسة كلما دعت الحاجة لذلك.

- يتم الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي على ترشيح أي شخص لعضوية الهيئة، كما يقوم رئيس المجلس بالتأكد من إعلام البنك المركزي عن أي معلومات جوهرية يمكن أن تؤثر سلباً على ملاءمة أي من أعضاء الهيئة.

- عند الحاجة لتعيين أعضاء في الهيئة من المقيمين خارج المملكة، فيشترط ألا يزيد العدد عن نصف عدد أعضاء الهيئة.

- تتوفر فيمن يشغل رئاسة أو عضوية الهيئة الشروط التالية:

1. حاصلاً على الأقل على الدرجة الجامعية الأولى في العلوم الشرعية في مجال الفقه الإسلامي وأصوله أو الاقتصاد الإسلامي أو التمويل الإسلامي.

2. يتمتع بخبرة لا تقل عن (3) سنوات في إصدار الفتاوى والأحكام الشرعية و/أو خبرة في مجال التدريس أو البحث العلمي لا تقل عن أربع سنوات بعد التخرج.

3. أن لا يكون مدينياً هو أو زوجه أو أي من أفراد عائلته حتى الدرجة الثانية للبنك أو لأي من الشركات التابعة للبنك خلال فترة عضويته في الهيئة.

4. أن لا يكون قد عمل كموظف في البنك أو في أي من الشركات التابعة له، خلال السنتين السابقتين من تاريخ الترشيح.

5. أن لا يكون عضواً في هيئة رقابة شرعية لدى أي بنك إسلامي آخر مريض في المملكة، وأن لا يكون عضواً في هيئات رقابة شرعية لأكثر من أربع مؤسسات مالية لا تقبل الودائع عاملة في المملكة.

6. أن لا يكون عضواً في مجلس إدارة البنك أو مالكاً لشركة يتعامل معها البنك باستثناء التعاملات التي تنشأ بسبب الخدمات و/أو الأعمال المعتادة التي يقدمها البنك لعملائه، وعلى أن تحكمها ذات الشروط التي تخضع لها التعاملات المماثلة مع أي طرف آخر ودون أي شروط تفضيلية.

7. أن لا تربطه بأي من أعضاء المجلس أو بأي من أعضاء

الإدارة التنفيذية العليا في البنك صلة قرابة حتى الدرجة الثانية، وأن لا يتقاضى من البنك أي راتب أو مبلغ مالي أو مكافآت أو مزايا أو هدايا باستثناء ما يتقاضاه لقاء عضويته في الهيئة، أو ما يتقاضاه مقابل أي أعمال إضافية يكلف بها ولا تؤثر على ملاءمته.

8. أن لا يكون مساهماً في البنك، أو مساهماً في أي من الشركات التابعة للبنك، أو مساهماً في المجموعة المالكة للبنك.

رئيس مجلس الإدارة

تشمل واجبات رئيس مجلس الإدارة، على النحو المبين في دليل الحوكمة المؤسسية الخاص في بنك صفة الإسلاميه، العديد من المسؤوليات الرئيسية.

ويشمل ذلك تعزيز العلاقة البناءة بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وتسهيل النقاشات وحل وجهات النظر المختلفة حول القضايا المهمة، وضمان إجراء فحص شامل للمسائل الاستراتيجية خلال اجتماعات مجلس الإدارة.

بالإضافة إلى ذلك، يضمن رئيس مجلس الإدارة حصول جميع أعضاء مجلس الإدارة على محاضرات الاجتماعات وجدول الأعمال ومراجعتها مسبقاً، ووضع ميثاق يحدد نطاق عمل مجلس الإدارة، وتوفير المواد القانونية والتنظيمية الأساسية لأعضاء مجلس الإدارة. علاوة على ذلك، يتم تكليف رئيس مجلس الإدارة بتقديم ملخصات لعمليات البنك للأعضاء الجدد وتوجيههم بشأن مسؤولياتهم القانونية والتنظيمية.

التواصل بشأن القضايا الحرجة

يتم تحديد القضايا الحرجة، وتتلخص عملية الإبلاغ ومشاركتها بالإضافة إلى التدابير المتخذة لمعالجتها، على النحو التالي:

- **المشكلات التي تم تحديدها:** خلال الفترة المشمولة بالتقرير، حددت لجنة إدارة المخاطر العديد من الأحداث الحساسة، بما في ذلك الأخطاء في الودائع النقدية، والاعتراضات المتعلقة بعمليات بطاقات الائتمان، والصفحات المزيفة على وسائل التواصل الاجتماعي، وازدواجية الحدود بسبب أخطاء النظام. ويشار إلى أن هذه الحوادث لم تلحق أي خسائر بالبنك.

- **عملية التواصل:** تم الإبلاغ عن هذه الأحداث الحساسة عبر قنوات مختلفة، بما في ذلك مديري الفروع، ومنصات الاتصال الداخلية، ومراكز الاتصال. وتم الإبلاغ عنهم أيضاً إلى أقسام الامتثال، وتكنولوجيا المعلومات، وإدارة المخاطر، والتدقيق الداخلي، مع تفاصيل نتائج تحقيقاتهم في تقارير ربع سنوية مخصصة مقدمة إلى مجلس الإدارة.

- **الإجراءات العلاجية:** تمت معالجة جميع الأحداث المبلغ عنها بشكل فَعَل خلال الفترة المشمولة بالتقرير، من خلال أساليب سرية وتم إبلاغ مجلس الإدارة رسمياً بأي مخاطر هامة تم تحديدها داخل البنك من خلال تقرير ربع سنوي صادر عن لجنة إدارة المخاطر.

ثالثاً: الإدارة التنفيذية وفعالية

العمليات

تتكون الإدارة التنفيذية لبنك صفوة الإسلامي من 13 عضواً، منهم امرأة. أسماؤهم وسيرهم الذاتية ومناصبهم متاحة على موقعنا عبر فريق [الإدارة العليا - بنك صفوة الإسلامي](#).

تلتزم الإدارة التنفيذية في البنك بتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات المحددة، وتطبيق أنظمة إدارة المخاطر، وضمان الامتثال للتشريعات التنظيمية، وتطوير إطارات إجرائية شاملة. تتضمن هذه الجهود مراقبة إعداد البيانات المالية وتطوير الهيكل التنظيمي وتخطيط الميزانية، بالإضافة إلى الحفاظ على استقلالية وموضوعية الإدارات المشرفة على العمل. ويشمل العمل التواصل مع الجهات المشرفة ووضع قواعد السلوك وتعزيز مهارات الموظفين وتنفيذ الضوابط الرقابية. يتحمل المديرون التنفيذيون المسؤولية الرئيسية لتسيير التوجه الاستراتيجي للبنك وتنفيذ السياسات وإدارة العمليات اليومية مع التركيز على الشفافية والتواصل الفعّال مع مجلس الإدارة والموظفين. كما يتحملون مسؤولية الموافقة على الوصف الوظيفي المفصل للوحدات التنظيمية.

تفويض الصلاحيات

يتم تفويض مجلس الإدارة بالمسؤولية فيما يتعلق بإدارة تأثيرات البنك على الاقتصاد والبيئة والناس.

يدرك بنك صفوة الإسلامي أهمية إدارة أثره على الاقتصاد والبيئة والمجتمع، ويسعى جاهداً للتخفيف من أي عواقب سلبية في هذه المجالات. وعليه، تقوم الإدارة العليا للبنك برفع تقارير دورية إلى مجلس الإدارة من خلال اللجان المتخصصة حول تأثير البنك على الاقتصاد (الحصة السوقية) والمجتمع المحلي وحماية البيئة. كما اعتمد مجلس الإدارة سياسة تتضمن مسؤولية البنك اتجاه البيئة والحماية المجتمعية بحيث تحدد دور البنك ومهامه ومسؤولياته في هذا الصدد، وعلى وجه الخصوص مبادرات اجتماعية في حماية البيئة والصحة والتعليم ومكافحة الفقر والبطالة، وتشجيع التمويل المتوسط والأصغر، المشاركة في المبادرات ذات القيمة الاقتصادية المضافة للمجتمع. ومن الجدير بالذكر أن التقرير السنوي للبنك يتضمن إفصاحات حول مساهمة البنك في خدمة المجتمع المحلي وحماية البيئة.

تعارض المصالح

يقوم المجلس باعتماد سياسة تحكم تعارض المصالح بكافة أشكالها، بما فيها تلك التي تنشأ عن ارتباط البنك بالشركات داخل المجموعة البنكية. واعتماد الإجراءات اللازمة لضمان كفاية الضوابط والرقابة الداخلية لمراقبة الالتزام بهذه السياسة ومنع حصول تجاوزات عليها.

حيث يقوم المجلس باعتماد ميثاق للسلوك المهني وبما يكفل ممارسة البنك لأعماله بنزاهة عالية، وبحيث يتضمن بحد أدنى الحالات التي قد ينشأ عنها تعارض مصالح، والتحقق من أنه قد تم تعميمه على كافة المستويات الإدارية في البنك.

كما تقوم دائرة التدقيق الداخلي بإجراء فحص مرة واحدة على الأقل في السنة للتأكد من أن كافة التعاملات التي تمت مع الأطراف ذات العلاقة مع البنك قد تمت وفقاً للتشريعات النافذة والسياسات الداخلية للبنك والإجراءات المعتمدة. وترفع تقاريرها وتوصياتها حول ذلك إلى لجنة التدقيق، وتقوم لجنة التدقيق بإعلام البنك المركزي فور التحقق من أي تجاوز لأي من التشريعات النافذة والسياسات الداخلية في هذا المجال.

بالإضافة إلى ما ورد أعلاه، يقوم المجلس بالتأكد من أن الإدارة التنفيذية تتمتع بنزاهة عالية في ممارسة أعمالها وتتجنب تعارض المصالح وتقوم بتنفيذ السياسات والإجراءات المعتمدة بموضوعية. واعتماد ضوابط لانتقال المعلومات بين مختلف الإدارات، تمنع استغلالها للمصلحة الشخصية.



المكافآت

يقوم مجلس الإدارة بوضع اجراءات لتحديد مكافآت أعضائه، وذلك اعتماداً على نظام التقييم الذي أقره، كما تتوفر في سياسة منح المكافآت المالية العناصر التالية كحد أدنى:

1. عدة للإستقطاب والمحافظة على الإداريين ذوي الكفاءات والمهارات والخبرات وتحفيزهم والارتقاء بأدائهم.
2. الضوابط المتعلقة بمكافآت رئيس وأعضاء المجلس، ولجانه، مقابل المهام التي يضطلعون بها المنصوص عليها في هذا الدليل، ويجوز أن تكون هذه المكافآت متغيرة وفقاً لتقييم أداء المجلس/ اللجان/ الأعضاء وملاءة وأداء البنك.
3. مصممة لضمان تحفيز الإداريين على تحقيق أهداف البنك، دون أن يؤدي ذلك إلى مخاطر مرتفعة قد تؤثر سلباً على ملاءة البنك، أو سمعته أو تعرضه لمخاطر قانونية.
4. لا يستند منح المكافأة على أداء السنة الحالية فقط، بل يستند أيضاً على أدائه في المدى المتوسط والطويل (3-5 سنوات).
5. آلية لتأجيل دفع نسبة معقولة من المكافآت (باستثناء الرواتب)، بحيث يتم تحديد هذه النسبة وفترة التأجيل على أساس طبيعة العمل ومخاطره ونشاطات الإداري المعني.
6. تُحدد شكل المكافآت كأن تكون على شكل أتعاب أو رواتب أو بدلات أو علاوات أو خيارات الأسهم أو أي مزايا أخرى، على أن يتم مراعاة تعليمات تملك المصلحة المؤثرة بهذا الخصوص.
7. آلية للرجوع عن المكافآت المؤجلة الممنوحة للإداري في حال تبين لاحقاً وجود أي مشاكل في أدائه أو عرض البنك لمخاطر مرتفعة بسبب القرارات التي تقع ضمن صلاحياته والمتخذة من قبله وكان من الممكن تلافيها.
8. لا يتم منح مكافآت مالية لإداريي الدوائر الرقابية اعتماداً على نتائج أعمال الدوائر الخاضعة لرقابتهم.



رابعاً: إدارة المخاطر

تشرف إدارة المخاطر على كافة عوامل المخاطرة التي يواجهها البنك، بما في ذلك مخاطر الائتمان والتشغيل والسوق والسيولة ومعدل العائد والسمعة وعدم الالتزام بمبادئ الشرعية الإسلامية وغيرها.

تتضمن مسؤوليات هذه الإدارة صياغة ومراجعة السياسات والإجراءات وتنفيذ الضوابط، بالإضافة إلى وضع حدود لأنشطة البنك ذات الصلة بإدارة المخاطر ورفع تقارير حول مستويات التعرض لهذه المخاطر.

خامساً: الامتثال

تقوم دائرة الامتثال باتخاذ ما يلزم من اجراءات لضمان امتثال البنك للتشريعات النافذة وتخفيف المخاطر المترتبة بعدم الامتثال للقوانين والتعليمات، كما تمكنت دائرة الامتثال من الحفاظ على مستويات عالية من الامتثال حيث لم يفرض البنك المركزي الأردني أي عقوبات على أي حالة من حالات عدم الامتثال، كما يوجد لدينا اجراءات عمل تفصيلية وواضحة فيما يتعلق بالامتثال الرقابي ومكافحة غسل الأموال وتمويل الارهاب والامتثال لقوانين العقوبات الدولية وتشمل هذه الاجراءات كافة الادوار المطلوبة من جميع المستويات الوظيفية لدى البنك.

يقوم مجلس الإدارة للبنك باعتماد مهام دائرة الامتثال، وتكون هذه المهام كحد أدنى:

1. إعداد سياسة الامتثال لضمان امتثال البنك لجميع التشريعات ذات العلاقة، والتأكد من أن كافة الموظفين كل حسب مستواه الإداري على اطلاع ودراية تامة بها، وعلى أن تعتمد هذه السياسة من المجلس.
2. إعداد خطة سنوية للامتثال، وعلى أن تعتمد من قبل لجنة الامتثال.
3. مراقبة التزام كافة المستويات الإدارية في البنك بكافة المتطلبات الرقابية والتشريعات النافذة والمعايير الدولية، بما فيها توصيات مجموعة العمل المالي.
4. إعداد تقارير دورية تشمل تقييم مخاطر عدم الامتثال، والمخالفات، وجوانب القصور، والاجراءات التصحيحية التي تم اتخاذها، ورفعها إلى لجنة الامتثال، ونسخ منها إلى المدير العام.

تدريب الموظفين على السياسات والإجراءات

تكرس إدارة بنك صفوة الإسلامي اهتماماً كبيراً لإنفاذ جميع السياسات وعليه قام البنك بتنفيذ برامج تعليمية تركز على تعريف الموظفين بالسياسات والإجراءات المعتمدة.



القسم الرابع: الأداء الاقتصادي والاشتمال المالي

القسم الرابع: الأداء الاقتصادي والاشتمال المالي

أولاً: الأداء الاقتصادي

إدارة الموضوع (الأداء الاقتصادي)

اتخذ البنك العديد من الخطوات على مستوى إدارة موضوع الأداء الاقتصادي والتأثيرات ذات الصلة به، وذلك على النحو الآتي:

- من أجل منع التأثيرات السلبية المحتملة أو الحد منها، فإننا نتمسك بممارسات التمويل المسؤول ونبذل العناية الواجبة على صعيد قرارات الاستثمار ونطبق أطراً فعّالة لإدارة المخاطر.
- لمواجهة التأثيرات السلبية الفعلية، فإننا نراجع بانتظام محفظتنا ونقيّم الارتدادات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لأنشطتنا ونجري التعديلات حسبما يقتضيه الأمر.

أداؤنا الاقتصادي القوي، يمكننا من المساهمة في النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل ودعم تنمية المجتمعات المحلية وضمان القيمة طويلة الأمد لأصحاب المصلحة لدينا. وعليه، فإننا ملتزمون بإدارة موضوع الأداء الاقتصادي بتميز، وفقاً لما جاء في استراتيجية البنك التي يتركز اهتمامها على عدة محاور، من بينها النمو المسؤول وإدارة المخاطر والاشتمال المالي.

ويدير البنك التأثيرات الإيجابية الفعلية والمحتملة عن طريق الاستثمار في مشاريع مستدامة مالياً، ودعم مبادرات الاشتمال المالي، وتعزيز التنمية الاقتصادية في مجتمعاتنا المحلية.

في هذا القسم، سنسلط الضوء على مساهمات البنك المباشرة وغير المباشرة في القيمة الاقتصادية، لإبراز الفوائد على الاقتصاد وأصحاب المصلحة.

القيمة الاقتصادية المباشرة

مليون دينار بعد دفع الضرائب للحكومة والتي بلغت قيمتها 10.8 مليوناً، وقد تم الموافقة على توصية مجلس الإدارة للهيئة العامة بتوزيع مبلغ 20 مليون دينار كأسهم مجانية على المساهمين.

في عام 2023، حقق بنك صفوة صافي إيرادات بقيمة 76.2 مليون دينار، فيما بلغت تكاليف التشغيل 31.4 مليون، منها 17.0 مليون دينار تمثل رواتب وأجور للعاملين، و898 ألف دينار دفعت على شكل تبرعات واستثمارات مجتمعية، وبلغ صافي ربح البنك 17.5



تكاليف التشغيل 41%

صافي إيرادات 23%

ضرائب 14%

رواتب وأجور للعاملين 22%

تبرعات واستثمارات مجتمعية 1%

الأثر الاقتصادي غير المباشر

ب 190 مليون دينار. لتحقيق الهدف الرئيسي للبنك في تطوير البنية التحتية الأردنية، مَوَّل البنك 121 مليون دينار في قطاع التصنيع، و91 مليون دينار في قطاعات مواد البناء والاستشارات الهندسية والمقاولات والمياه والطاقة، بالإضافة إلى 69 مليون دينار في قطاعين التعليم والصحة و59 مليون دينار في قطاع المواشي.

يوضح الجدول أدناه القطاعات التي مَوَّل البنك استثمارات ونشاطات ضمنها والقيمة الإجمالية للاستثمار في كل قطاع لعام 2023.

يطمح البنك على المدى البعيد إلى الذهاب بعملية تطوير السوق والبنية التحتية إلى ما هو أبعد من حدود عمليات البنك نفسه، وذلك عبر تمويل البنك للنشاطات الاستثمارية في قطاعات متعددة.

تجاوزت تمويلات البنك (باستثناء تمويلات الأفراد) المليار دينار أردني خلال عام 2023. تركّز هذا التمويل بشكل رئيسي على دعم الحكومة والجمعيات حيث جاءت هذه التمويلات في المرتبة الأولى بمبلغ 476 مليون دينار أردني، وتم تمويل نشاطات المؤسسات الخاصة والتصدير والاستيراد وغير ذلك من الأنشطة التجارية

القطاع	قيمة الاستثمار
الحكومة والجمعيات	476,183
المؤسسات الخاصة والتصدير والاستيراد وغير ذلك من الأنشطة التجارية	190,613
التصنيع	121,336
مواد البناء، والاستشارات الهندسية والمقاولون، والمياه والطاقة	91,454
تعليم وصحة	68,903
المواشي	58,737
الأغذية، والمطاعم، والزراعة	4,189
السيارات، والآلات، والأدوات الكهربائية، وخدمات الصيانة	2,276
السياحة والنقل	1,878
مهن أخرى	8,236
المجموع	1,023,810

• المبالغ الواردة في الجدول (بالألف دينار أردني)

يلتزم بنك صفوة الإسلامي بإحداث تأثيرات اقتصادية إيجابية غير مباشرة في المجتمعات المحلية الأردنية. ففي عام 2023، قدّم البنك الدعم لهذه المجتمعات من خلال المبادرات التالية:

1. تمويلات دعم المؤسسات صغيرة الحجم: 2. الاشتغال المالي:

يسعى البنك إلى تمكين الاشتغال المالي من خلال توفير إمكانية وصول المجتمعات المحلية المحرومة إلى سلع وخدمات مالية مفيدة وميسورة التكلفة (معاملات، ومدفوعات، وادخار، وائتمان، وتأمين) وضمان تلبية احتياجات كافة الأفراد. يمتلك البنك رؤية طويلة الأمد فيما يتعلق بالاشتغال المالي يهدف البنك من خلالها إلى دعم إنشاء وتطوير مؤسسات جديدة، والاستثمار في التعليم والصحة، وإدارة المخاطر، ومواجهة الصدمات المناخية المالية، والتي من شأنها جميعاً أن تحسّن نوعية الحياة بصفة عامة.

قدّم البنك تمويلات بقيمة 127.7 مليون دينار لمؤسسات صغيرة الحجم، الأمر الذي يساهم في خلق فرص العمل في الاقتصاد المحلي.

127.7
مليون دينار
تمويلات مؤسسات صغيرة الحجم

ثانياً: خصوصية المتعاملين ورضاهم

خصوصية المتعاملين

وعلاوة على ذلك، يغطي الدليل أيضاً التدابير الأساسية التي يتعين على المتعامل اتخاذها لحماية معلوماته الحساسة والحفاظ على أمان حساباته.

ونتيجة لإجراءات أمن المعلومات والحماية الصارمة التي نتبّعها، لا توجد أية سجلات تشير إلى حدوث تسريب أو سرقة أو فقدان لبيانات المتعاملين. وحتى نهاية السنة، لم يتم تسجيل أية شكاوى أو حالات تتعلق بانتهاك خصوصية المتعاملين أو فقدان بياناتهم.

يلتزم بنك صفوة الإسلامي بحماية خصوصية المتعاملين وتأمين بياناتهم ويطبق لهذا الغرض نظاماً إدارياً مُحكماً وإجراءات صارمة ويستخدم أفضل الممارسات العالمية المعمول بها في القطاع المصرفي لأغراض حماية معلومات المتعاملين. وفي تعامله مع المتعاملين، يستخدم البنك أفضل الممارسات لمعالجة بيانات المتعاملين بما يضمن أمن وسرية معلوماتهم.

يتعهد بنكنا بضمان أمن وخصوصية معلومات المتعاملين وخصوصاً عند توفير الخدمات الإلكترونية لهم، وإدراكاً منا للأهمية الشديدة التي ينطوي عليها ذلك، فإننا نلتزم بأعلى المعايير العالمية للأمن السيبراني وحماية البيانات بهدف حماية متعاملينا من المخاطر المحتملة المرتبطة باستخدام الخدمات الإلكترونية. وقد أعد البنك لهذا الغرض دليلاً خاصاً به للتوعية الأمنية للمتعاملين ([إرشادات التوعية الأمنية - بنك صفوة الإسلامي \(safwabank.com\)](#)) الذي يشمل على مجموعة من الإرشادات المهمة وأفضل الممارسات التي تمكّن متعاملينا من حماية بياناتهم وتجنب عمليات الاحتيال. وتشدّد الإرشادات على أهمية التعامل بحساسية مع المعلومات الخاصة وأرقام الدخول السرية وأرقام الحسابات وأرقام البطاقات الائتمانية خصوصاً عند التعامل معها من خلال البريد الإلكتروني، أو الروابط الإلكترونية أو الرسائل النصية أو وسائل التواصل الاجتماعي أو المكالمات الهاتفية.

دليل التوعية الأمنية للمتعاملين

يزود [دليل المتعاملين](#) بالمعلومات والإرشادات المهمة فيما يتعلق بالآتي:

1. ضمان سرية المعلومات المصرفية.
2. حماية معلومات البطاقة الائتمانية.
3. إرشادات أمنية بخصوص كلمات المرور الخاصة بالخدمات الإلكترونية.
4. التعرف على مختلف تهديدات الاحتيال الإلكتروني وتلافيها.
5. الممارسات المصرفية الآمنة عبر الإنترنت وأجهزة الهاتف المحمول.
6. الحماية من عمليات الاحتيال المتعلقة ببطاقة الصراف الآلي والبطاقات الائتمانية.
7. ممارسات التسوق الإلكتروني الآمن.



رضا المتعاملين

يلتزم بنك صفوة الإسلامي نهجاً يركز على المتعاملين، لذا فإن جهوده تتجه باستمرار نحو الارتقاء بمستوى رضا المتعاملين وتعزيز ولائهم وضمان الاحتفاظ بهم. ودليل ذلك حرصنا الدائم على إدخال التحسينات التشغيلية وتبني سياسات راسخة وإجراء استطلاعات سنوية لقياس تجربة المتعاملين معنا وتحسينها.

يلتزم بنك صفوة الإسلامي نهجاً يركز على المتعاملين، لذا فإن جهوده تتجه باستمرار نحو الارتقاء بمستوى رضا المتعاملين وتعزيز ولائهم وضمان الاحتفاظ بهم. ودليل ذلك حرصنا الدائم على إدخال التحسينات التشغيلية وتبني سياسات راسخة وإجراء استطلاعات سنوية لقياس تجربة المتعاملين معنا وتحسينها.

وقد أجرينا خلال عام 2023 عمليات استعراض وتدقيق شاملة بهدف الوصول إلى مستوى الفعالية التشغيلية المثلى وتحسين تجربة المتعاملين في التعامل مع بنكنا. وقد اشتملت هذه العمليات على ما يلي:

- إعادة تصميم العمليات، وهي أعمال تضمنت إجراء تحسينات على سياسة ائتمان التجزئة وإجراءاتها، وتبسيط إجراءات الأرشفة، والأضطلاع بالجزء الأكبر من مشروع تعديل العمولات إلى جانب إجراء دراسات مقارنة.
- اعتماد آليات وتعليمات جديدة لتنظيم عمليات تصنيف المتعاملين مع ضمان اتساقها مع السياسات التي تم تحديثها.
- إجراء تحسينات على خدمات ما بعد البيع تم بموجبها إلغاء الصبغة المركزية لبعض الأدوار ومن ثم إسنادها إلى الأفرع وإجراء عملية مراجعة الحسابات من قبل دائرة رقابة وتطوير الفروع.
- إجراء تحسينات على الآلية الخاصة بتعديل أرقام الهواتف ضمن النظام البنكي الأساسي.
- صياغة سياسة شاملة للاستثمار العقاري تؤسس للإطار العام والمبادئ التي تسترشدها الإدارة في هذا المجال.
- تطبيق عدد من العمليات التي عملت على تسهيل تنويع المتعاملين الحاليين الساعين للحصول على تمويل من البنك.
- جهوداً انصبّت على تحسين الأدوار والعمليات القائمة على معايير لجنة دعم المنظمات (COSO) بغية تعزيز الفعالية التشغيلية العامة وإدارة المخاطر.

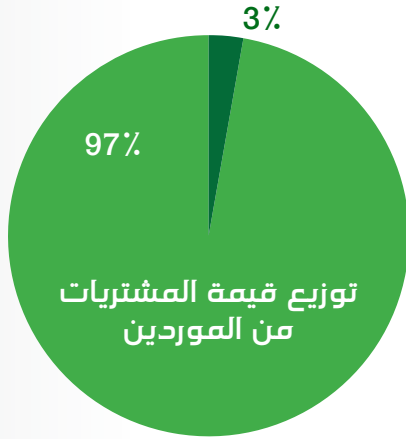
ثالثاً: المشتريات والموردين

نظام المشتريات والموردين

وهؤلاء الموردون ملزمون بمراعاة القوانين والأنظمة المتعلقة بعمالة الأطفال والعمالة القسرية في الأردن، الذي يطبق إطاراً وطنياً لمكافحة عمالة الأطفال يجسد مسؤولية وزارة التنمية الاجتماعية في حماية الأطفال العاملين كما نص عليه قانون الأحداث رقم 32 لعام 2014. وتشكل الأردن طرفاً في منظمة العمل الدولية وتلتزم تشريعاتها باتفاقية حقوق الطفل وبروتوكولها الإضافيين إلى جانب التزامه بالاتفاقيات المنبثقة عن منظمة العمل الدولية بما في ذلك التزامه باتفاقية الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل، وهي الاتفاقية رقم 138، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182.

يولي بنك صفوة الإسلامي مسألة المشتريات أهمية جوهرية ويتعامل معها بناء على ما يتلقاه من آراء وتقييمات من أصحاب المصلحة وفي ضوء التقييمات الداخلية للتأثير الاقتصادي للمشتريات على المجتمعات المحلية. وعليه، فإن استراتيجيتنا تقوم على شراء الخدمات والأعمال من داخل الاقتصاد المحلي الذي نعمل فيه ليتسنى لنا دعم النمو الاقتصادي بالشكل المناسب.

يتعامل بنك صفوة الإسلامي بشكل رئيسي مع موردين محليين يخضعون للقوانين والأنظمة الأردنية ومسجلين قانونياً لمزاولة العمل في الأردن.



● المورد المحليين
● المورد الدوليين

إدارة الموردين

نحن في بنك صفوة الإسلامي نولي اهتماماً كبيراً لمشتريات البنك وإدارة سلسلة التوريد، ونحرص من خلال عملية اختيار الموردين الموضحة بالتفصيل في دليل الحوكمة المؤسسية على التأكد من أن الموردين يلبون معايير البنك من حيث الجودة والموثوقية والاستدامة. وتتضمن أهم معايير التقييم في هذا المجال على التكلفة، والجودة، وخدمة التسليم، والمنافسة في السوق، ومجموعة العملاء، والاستقرار المالي، والخبرة في المجال، والالتزام بالمعايير وتقديم حلول مشابهة ناجحة، وخدمة ما بعد البيع. إننا ومن خلال التزامنا بهذه المعايير نعزز الممارسات التجارية المسؤولة على امتداد سلسلة التوريد الخاصة بنا ونعمل على تناغم مشترياتنا مع المبادئ الأخلاقية والبيئية والاجتماعية و الحاكمية.

التقييم البيئي للموردين

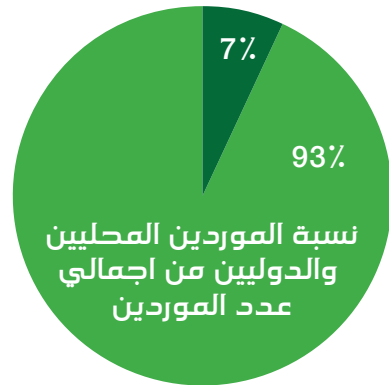
يعمل البنك فقط مع الموردين الذين يتمتعون بخبرة كبيرة في المجال المطلوب منعاً لاحتفالية التعامل مع مخالفات مثل عمالة الأطفال.

حيث يقوم البنك بالاستعلام عن الموردين (قضايا ونزاعات ومحاكم) حيث إن أي قضية أو تبليغ ينشر بالجريدة يتم الاستعلام عنه والتحقق منه قبل التعامل مع المورد، وفي حال وجود قضايا عمالية أو عمالة أطفال لا يتم التعامل مع المورد. علاوة على ذلك بشكل عام يتم التعامل مع أكبر الموردين في كل قطاع.

يعمل بنك صفوة الإسلامي فقط مع الموردين القادرين، فنياً ومالياً، على توريد المنتج المطلوب، ويتبع البنك معياراً محدداً عند اختياره للموردين قبل أن يقرر توقيع الاتفاق معهم، كما أشرنا في بداية هذا القسم.

يعمل البنك فقط مع الموردين المستوفين للمتطلبات الفنية والمالية لتوريد المنتج المطلوب، وتقوم لجنة المشتريات بتقييم العروض المقدمة من الموردين والتأكد من جودة الخدمات أو المنتجات التي يوردونها، ومواعيد التسليم، ومن هم عملاؤهم المعتادون، وسعر الشراء المعروض، والاستقرار المالي، وأوضاعهم المالية (عدم وجود ديون بذمتهم)، والتجارب السابقة للبنك في الشراء منهم، والاطلاع على وثائقهم التاريخية التي تبين خبرتهم على مستوى تقديم الحلول، بالإضافة إلى التحقق من عدم وجود تضارب في المصالح. ومن شأن هذا النهج في المشتريات أن يضمن للبنك الحد من أية تأثيرات قد تنشأ عن تنظيم العقود.

وفي معرض سعي البنك إلى تخفيض أثره على صعيد انبعاثات الكربون وبصمته الكربونية ودعم المجتمع المحلي، التزم بنكنا بشراء معظم مستلزماته من بائعين محليين. وخير دليل على ذلك أن 93% من موردينا خلال عام 2023 كانوا محليين بواقع 432 شركة محلية من أصل 463 شركة. يعمل هذا النهج على دعم الاقتصادات المحلية ويساعد في خلق فرص العمل في المجتمعات المحلية التي نخدمها. ونحن متمسكون بتعهداتنا فيما يتعلق بتوطيد العلاقات مع الموردين المحليين ومواصلة البحث عن فرص لزيادة الإنفاق على المشتريات المحلية.



● عدد المورد المحليين
● عدد المورد الدوليين

تضم الأنواع الرئيسية للموردين الذين نتعامل معهم شركات بيع البرمجيات والأجهزة الإلكترونية، وشركات التسويق، وموردي القرطاسية، وشركات إدارة الفعاليات، وشركات التنظيف والحراسة، وموردي الأطعمة والمشروبات، وموردي الأثاث، وغيرهم. ويطلع هؤلاء بتوريد الخدمات والأعمال لعمليات البنك المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، والأرشفة، والامتثال، وإدارة المخاطر، وإدارة الفعاليات، وتأثيث المكاتب وتجهيزها، إضافة إلى عمليات أخرى.

بلغت قيمة المدفوعات للموردين المحليين 16,228,088 ديناراً بينما بلغت قيمتها للموردين الأجانب 580,584 ديناراً خلال عام 2023، وذلك بنسبة مئوية تبلغ 93% و7% على الترتيب.

رابعاً: مكافحة الفساد

تقييم العمليات من حيث وجود مخاطر مرتبطة بالفساد

يعمل بنك صفوة الإسلامي على ضمان توفر الضوابط اللازمة لتلافي المخاطر المحتمل نشوءها عن عدم الامتثال، وذلك من خلال المراجعة المستمرة لكافة السياسات والإجراءات والاتفاقيات والإعلانات وأية خدمات أو منتجات جديدة، بما يضمن صلاحية الضوابط اللازمة لمكافحة الفساد وملاءمتها لهذا الغرض، والتأكد من تطبيقها حسب الأصول.

إلى ذلك، لم تبلغ دوائر التدقيق الداخلي والشرعي في البنك عن، أو تحقق في، أية حالات عدم امتثال أو مخاطر ذات صلة بالفساد خلال عام 2023.

التوعية والتدريب بشأن مكافحة الفساد

يطبق البنك عدداً من التدابير التي ترمي إلى زيادة الوعي الداخلي والخارجي فيما يتعلق بمكافحة حالات الفساد، وتشتمل هذه الإجراءات على ما يلي:

1. البنك يعمل على توعية موظفيه من خلال التواصل بشكل منتظم مع كافة الموظفين؛ إذ يرسل لهم عبر البريد الإلكتروني التعميمات المتعلقة بتعارض المصالح، والعقوبات، وسياسات وإجراءات التبليغ عن الحالات.

2. يُلزم البنك جميع الموظفين بحضور دورات تدريبية تتعلق بالجرائم المالية، وتركز هذه الدورة على الإرشادات المتعلقة بسياسات وإجراءات الامتثال ومكافحة غسل الأموال.

ويخطط البنك إلى إدراج موضوع مكافحة الفساد ضمن الدورة التدريبية التي يتم إعطاؤها للموظفين الجدد في السنوات القادمة.

نشجع الشفافية ومكافحة الفساد والمؤسسات القوية من أجل التنمية المستدامة، ونعمل على تعزيز سيادة القانون وضمان تكافؤ الفرص ونسعى إلى الحد من الفساد والرشوة بجميع أشكالهما. حيث يعمل الفساد على تدمير الثقة وإعاقة النمو الاقتصادي ويؤدي إلى شيوع ممارسات تجارية جائرة. من جانبه، يدرك بنك صفوة الإسلامي مدى جدية الآثار الفعلية والمحتملة والسلبية التي يتركها الفساد على الاقتصاد والبيئة والناس، بما في ذلك أثره على حقوقهم الإنسانية.

يدرك بنك صفوة الإسلامي أن الالتزام الثابت بمكافحة الفساد يؤدي إلى خلق بيئة أعمال إيجابية ويعزز السمعة الطيبة للبنك.

يتعامل بنكنا مع مسألة مكافحة الفساد عبر سياسة كاملة تجسد الممارسات التجارية الأخلاقية وعدم التسامح مطلقاً مع الرشوة والتفديد بكافة القوانين والأنظمة المعمول بها.

وفيما يلي جانب من الإجراءات المتبعة لضمان محاربة الفساد في عمليات البنك ومواجهة آثاره السلبية:

1. يطبق البنك آلية سرية تتيح للموظفين وأصحاب المصلحة الإبلاغ عن حالات تنطوي على شبهة فساد. وعندما تقتضي الحاجة، يتخذ البنك إجراءات تصحيحية بما في ذلك إجراء التحقيقات واتخاذ تدابير تأديبية وإدخال تحسينات على الضوابط الداخلية، كما يوفر البنك منهجية خاصة توفر السرية والحماية للطرف المُبلغ عن أي حالة اشتباه أو شك بالفساد/ الاحتيال الداخلي. بعد الإبلاغ، يقوم البنك بإجراء المتابعات والتحقيقات اللازمة للتحقق من صحة الإبلاغ واتخاذ ما يلزم من الإجراءات لتصحيح العمليات والممارسات وفرض إجراءات الانضباط اللازمة.

2. تعزيز الشفافية والسلوك الأخلاقي في القطاع المصرفي والتعاون مع المؤسسات الأخرى لتبادل أفضل الممارسات في هذا المضمار، وإحداث تغيير إيجابي على صعيد محاربة الفساد.

وتجدر الإشارة إلى أنه لم يتم تصنيف أية حالة من حالات عدم الامتثال التي نُظرت في عام 2023 على أنها واقعة فساد.





القسم الخامس: الريادة البيئية

القسم الخامس: الريادة البيئية

العالمي الناجم عن الغازات الحابسة للحرارة التي تطلقها محطات الطاقة والمركبات وغيرها من مصادر الانبعاث قد تغلغت في ثنايا حياتنا اليومية. ويلعب البنك دوراً رئيسياً في التخفيف من حدة الأثر السلبية للتغير المناخي، ويتجسد هذا الدور من خلال تمويل الشركات بطريقة تعمل على إبطاء وتيرة ارتفاع درجة حرارة الكوكب وتناهي بالاقتصاد العالمي عن الوقود الأحفوري باتجاه تقنيات أكثر نظافة.

ويظهر التزام البنك بالتصدي للتغير المناخي من خلال تقارير الاستدامة السنوية التي توضح توجه البنك نحو الإفصاح عن الجوانب المحتملة التي يعقدورها التخفيف من حدة أثر التغير المناخي وكيفية معالجة تلك الجوانب. وبالتالي، يخطط البنك لبذل جهود متميزة على صعيد العمل المناخي وذلك عن طريق وضع أهداف طموحة لتخفيف انبعاث غازات الدفينة وتشجيع سلاسل إمداد للبنك على التقليل من مستوى الانبعاثات الصادرة عنها. إضافة إلى ذلك، يشجع البنك على التحول نحو الاقتصاد المنخفض الكربون من خلال تبني التقنيات الذكية وتقنيات الطاقة المتجددة على نطاق واسع من خلال مشاريع النقل بالعبور (wheeling).

بصفته بنكاً أردنياً، فإن بنك صفوة الإسلامي مطلع على مختلف الجوانب المتعلقة بالبيئة والطاقة في المملكة، وهو ملتزم بالانسجام مع الخطط الوطنية في هذا الصدد. ونحن نسعى إلى الإسهام في الاستراتيجية الوطنية لقطاع الطاقة للأعوام 2020-2030 التي تهدف إلى تعزيز الاكتفاء الذاتي من خلال زيادة نسبة مصادر الطاقة المتجددة والبديلة في تلبية طلب المملكة على الطاقة الكهربائية.

وفي ضوء هذه الأهداف، نحرص باستمرار على مراقبة ما يتسبب به البنك من انبعاث لغازات الدفينة واضعين في حسابنا تطبيق تدابير تخفيفية حيثما كان ذلك ممكناً. كذلك، فإننا ندرك التحديات التي يواجهها بلدنا على صعيد شح المياه وبالتالي نراقب حجم استهلاكنا للمياه بهدف المحافظة على الماء وتقليل الفاقد إلى أدنى حد. وفيما يتعلق بمعالجة النفايات الصلبة، فنحن نعمل على إعادة تدوير النفايات الورقية وتعزيز ممارسات فرز النفايات في مكاتبنا.

يشارك البنك في جهود مواجهة تحديات تغير المناخ التي تهدد مخاطرها الأشخاص والعمليات التجارية والاقتصادات في مختلف بقاع العالم؛ فأثار الاحترار



أولاً: الطاقة

حلول الطاقة والابتكار الرقمي

إلى الشبكة. وقام البنك في عام 2020 بتثبيت نظام للطاقة الشمسية بقدرة واحد ميغاواط، ولا يزال ملتزماً بخطته لزيادة الاعتماد على الطاقة المتجددة كمصدر أساسي للطاقة في عملياته.

يطبق البنك حلول الطاقة المتجددة وذلك في إطار سعيه إلى تحقيق الاستدامة، وبصفة خاصة اعتمد البنك حلول الطاقة الشمسية في 32 فرع من أصل 42 فرع؛ إذ يدمج نظام الطاقة الشمسية في تأمين الطاقة لعملياته اليومية من خلال تقنية النقل بالعبور

1,785,591	إنتاج الطاقة الشمسية عام 2023 (كيلوواط.ساعة)
630	إجمالي التوفير في الانبعاثات (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
٪50	النسبة المئوية لاستهلاك الطاقة الشمسية من إجمالي الطاقة
32	عدد الفروع التي تعمل بالطاقة الشمسية



استهلاك الطاقة داخل بنك صفوة الإسلامي

نسبة التغير	2023	2022	
%-1	1,785,591	1,807,184	استهلاك الطاقة الكهربائية من مصادر متجددة (كيلوواط.ساعة)
%-7	%50	%57	النسبة المئوية للإستهلاك من مصادر متجددة
%9.6	3,545,824	3,235,261	إجمالي استهلاك الطاقة الكهربائية (كيلوواط.ساعة)
%9.6	12,765	11,647	إجمالي استهلاك الطاقة الكهربائية (جيجا جول)
%2.4	4,766	4,655	كثافة الإستهلاك (كيلوواط.ساعة/ للموظف)



استهلاك الطاقة خارج البنك

مصدرين اثنين، وهما: مواصلات الموظفين المعليين اليومية، وخدمات البريد. و من المخطط دمج فئات إضافية في المستقبل.

ينتج استهلاكنا للطاقة عن أنشطتنا المسبقة (أي التمهيدية لعملياتنا) واللاحقة (أي المنبثقة عن عملياتنا) والتي تشمل عدة مجالات، ولكن ولغايات هذا التقرير قمنا بحساب الاستهلاك من

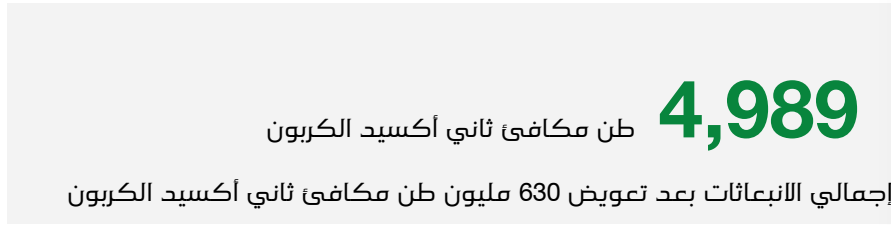
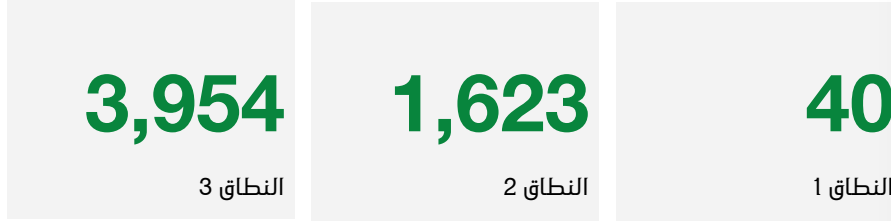
الاستهلاك	مصدر النطاق 3
129,729	البريد (لتر وقود)
1,309,299	السفر المعلي (لتر وقود)
1,439,029	المجموع (باللتر)
49,214	المجموع (جيجا جول)
66	كثافة الاستهلاك (جيجا جول/ موظف)

ثانياً: الإنبعاثات



بلغ إجمالي الانبعاثات لعام 2023 ما مقداره 5,618.59 طناً مترياً من مكافئ ثاني أكسيد الكربون وبكثافة مقدارها 7.55 طناً مترياً للموظف الواحد. وبعد معادلة الفرق جراء اعتماد الطاقة المتجددة، يصبح إجمالي الانبعاث من عملياتنا 4,988.88 طناً مترياً.

ويصدر القسم الأعظم من هذه الانبعاثات عن مصادر النطاق 3 (70%)، يليه مصادر النطاق 2 (29%)، بينما تبقى نسبة النطاق 1 هي الأدنى ضمن الاستهلاك الكلي للطاقة.



انبعاثات الغازات الدفيئة من النطاق الأول

مكافئ ثاني أكسيد الكربون، وبكثافة تبلغ 0.05 طناً مترياً للموظف الواحد. وانسجاماً مع الالتزام الذي قطعناه بتخفيض أثرنا الكربوني أدخلنا للخدمة ضمن أسطولنا سيارتين هجينتين (هايبرد) عام 2023. وبالمقارنة مع عام 2022، فقد ارتفعت انبعاثات النطاق 1 بنسبة 24.07% خلال عام 2023.

انبعاثات النطاق 1 هي الانبعاثات المباشرة التي تنتج عن مصادر تقع ضمن ملكية البنك أو سيطرته وتشتمل على الانبعاثات الناتجة عن احتراق الوقود في محركات المركبات أو عن العمليات الصناعية في الموقع. وتصدر انبعاثات النطاق 1 الخاصة بنا بصورة أساسية عن سبع سيارات مملوكة للبنك وتصل إلى 40.41 طناً مترياً من

معدل عام 2023 (مكافئ ثاني أكسيد الكربون / موظف)	التغير (%)	2023	2022	انبعاثات النطاق 1 (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
0.05	24.07%	40.41	32.57	

انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 2

نتجت انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 2 لبنكنا عن استخدام الكهرباء لأغراض تكييف الهواء وغير ذلك من الاحتياجات التشغيلية. بالمجمل، بلغت الانبعاثات لهذا النطاق 1,623.65 طناً مترياً مسجلة بذلك زيادة مقدارها 0.61% مقارنة بعام 2022. يحتوي الجدولان التاليان على مزيد من التفاصيل حول انبعاثات النطاق 2:

تشتمل انبعاثات النطاق 2 على الانبعاث غير المباشر لغازات الدفيئة المرتبط باستهلاك الطاقة الكهربائية أو التدفئة أو البخار المشتراة من قبل المنشأة.

وتنبثق هذه الانبعاثات عن أنشطة خارج نطاق السيطرة المباشرة للبنك ولكنها مع ذلك تظل مرتبطة بعملياته.

2023	
373	النطاق 2 تكييف الهواء (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
1,250	النطاق 2 الكهرباء (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
1,623	النطاق 2 (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

معدل عام 2023 (مكافئ ثاني أكسيد الكربون / موظف)	نسبة التغير	2023	2022	النطاق 2- (طن متري)
2.18	%0.61	1,623	1,613	

الانبعاثات الأخرى غير المباشرة للغازات الدفينة (النطاق 3)

يتوسع في إدراج مزيد من الجوانب المتعلقة بالانبعاثات هذا النطاق في المستقبل. وعليه فإن المصادر التي دخلت في حساباتنا لانبعاثات النطاق 3 لعام 2023 هي سفر الموظفين اليومي من وإلى العمل، وخدمات البريد، والسفر الجوي.

بالمجمل، بلغ مجموع انبعاثات النطاق 3 نحو 3,954.53 طناً مترياً بكثافة مقدارها 5.32 طناً مترياً لكل موظف. ومما تجدر الإشارة إليه أن غالبية سفاراتنا الجوية تتم عبر الدرجة السياحية وذلك في إطار مبادراتنا الرامية إلى تخفيض أثرنا الكربوني.

انبعاثات النطاق 3 هي الانبعاثات غير المباشرة لغازات الدفينة التي تحدث ضمن سلسلة القيمة للمؤسسة المعنية، بما في ذلك المنبعث من مصادر مسبقة أو مصادر لاحقة لعملياتها من قبيل السلع أو الخدمات المشتراة، وسفر الموظفين اليومي من وإلى العمل، وسفريات العمل، والتخلص من النفايات. وفي أغلب الأحيان، تمثل هذه الانبعاثات نسبة معتبرة من إجمالي الأثر الكربوني للمؤسسة وتتطلب عملية إدارتها وتخفيضها تعاوناً مع الموردين وأصحاب المصلحة.

بدأ بنك صفوة الإسلامي بحساب انبعاثات غازات الدفينة من النطاق 3 الناتجة عن عملياته منذ عام 2023 وسوف

2023	مصادر انبعاثات النطاق 3
328.76	البريد (طن متري)
3,613.59	سفر الموظفين اليومي من وإلى العمل (طن متري)
12.18	السفريات الجوية (طن متري)
3,954.53	المجموع (طن متري)
5.32	معامل الانبعاثات (طن متري / موظف)

ثالثاً: كفاءة الموارد وإدارة النفايات

إدارة النفايات

3,504

إجمالي كمية الورق
المعاد تدويرها
بالكيلوغرام (2023)17
كغ مكافئ ثاني
أكسيد الكربونمقدار تخفيض
الانبعاثات جراء تدوير
الورق

بشكل أساسي، تنتج عن عمليات البنك نفايات مكتبية ونفايات ورقية. ويلتزم بنك صفوة الإسلامي التزاماً كاملاً بالحد من التأثيرات السلبية لجميع أشكال النفايات الناتجة في البنك عن طريق تخفيض كميات تولدها من المصدر.

إضافة إلى ذلك، يقوم البنك بتدوير كافة النفايات الورقية الناتجة بالكامل من خلال التعاقد مع مزودين معتمدين لهذه الخدمة. أما بالنسبة لأنواع الأخرى من النفايات، فإن التخلص من النفايات على مستوى المرافق يتم من قبل البنك داخل المرافق ومن قبل البلديات خارج تلك المرافق بحيث يتم التخلص منها في مناطق مخصصة لهذا الغرض.

ومن أجل تكريس ثقافة الإدارة المسؤولة للنفايات، ينفذ البنك توعية للموظفين بما يضمن إدراكهم لأهمية ممارسات التخلص من النفايات بالشكل الصحيح وتقيدهم بسياسات إدارة النفايات المعتمدة لدينا.

النفايات الورقية هي الصنف الوحيد من النفايات الذي يجري تتبعه بحيث لا يذهب إلى مكبات النفايات، وقد نجح البنك في تدوير ما مجموعه 3,504 كيلوغرامات من الورق مما نتج عنه تخفيض في الانبعاثات مقداره 0.17 طناً مترياً من مكافئ ثاني أكسيد الكربون.

إدارة الموارد المائية

استهلاك البنك من المياه يتمثل بصورة رئيسية في تلبية احتياجات الموظفين ومتطلبات النظافة منها، حيث يتم تزويد المياه من قبل سلطة المياه وشركة مزودة لخدمات المياه.

أما مياه الصرف الصحي الناتجة في مواقع العمل التابعة للبنك فيتم تصريفها إلى شبكة الصرف الصحي البلدية دون أية متطلبات للمعالجة المسبقة وذلك باعتبارها مياه صرف صحي.

وبالمجمل، بلغ استهلاك البنك من الماء لتلبية احتياجات الموظفين ومتطلبات النظافة بصورة رئيسية 1,903,314 متراً مكعباً.

نسبة التغير	2023	2022	
٪-37.7	3,866	6,203	مجموع كمية المياه المستهلكة (متر مربع)
٪-35.6	18,308	28,448	المساحة (متر مربع)
٪-3.2	0.211	0.218	استهلاك المياه نسبة إلى المساحة (م/3م/2)
٪-41.8	5.20	8.92	استهلاك المياه للموظف الواحد (م/3موظف)



القسم السادس: المسؤولية الاجتماعية ورأس المال البشري

القسم السادس: المسؤولية الاجتماعية ورأس المال البشري

هذه المعدلات تقع ضمن المتوسط الطبيعي للقطاع المصرفي.

لا يمارس بنك صفوة الإسلامي أي تمييز على أساس العرق أو اللون أو نوع الجنس أو الرؤى السياسية أو الأصول الوطنية أو الخلفية الاجتماعية أو أي شكل آخر من أشكال التمييز في البنك.

وتعبّر الجداول أدناه بوضوح عن ذلك كما يظهر من التنوع في الأعمار ونوع الجنس في كافة المستويات الوظيفية.

وتؤكد النسب المئوية لتوزيع الموظفين في هذه الجداول (كما يظهر من تصنيفهم حسب الفئة والعمر ونوع الجنس) على التزام البنك بإيجاد بيئة عمل شاملة للجميع وتطبيق ممارسات توظيف تبرز استراتيجية البنك المطبقة وقدرات التنوع.

نحن في بنك صفوة الإسلامي ملتزمون بتحقيق مبادئ التنوع والمساواة في مكان العمل، ونسعى من خلال عملية التوظيف إلى استقدام أشخاص متنوع قدراتهم وخلفياتهم، مع ضمان تكافؤ الفرص وعدم التمييز في كافة أماكن العمل التابعة لنا. ونحن، إلى جانب ذلك، حريصون على تعزيز شمول ذوي الاحتياجات الخاصة بالوظائف، كما هو منصوص عليه في أنظمة وزارة العمل الأردنية.

يتبنى البنك ثقافة تركز فكرة التنوع في اختيار الموظفين بغرض الاستفادة من منظومة مهارات ومعارف أوسع نطاقاً.

ارتفعت نسبة التوظيف في البنك خلال عام 2023 عن العام الذي سبقه إذ تم التعاقد مع 134 موظفاً جديداً مما رفع العدد الإجمالي لموظفي البنك إلى 744 موظفاً تؤلف الإناث ما نسبته 34% منهم، فيما بلغ معدل الدوران الوظيفي 9.8%. وتجدر الإشارة إلى أن

وكما هو مبين، تنتمي أكثرية موظفي البنك إلى قسم الدعم الفني (58.74%)، بينما يتوزع قادة الفرق والمدراء من طبقة الإدارة الوسطى بنسب متقاربة (18.15% و 14.92% على الترتيب)، فيما تمثل فئة كبار الإداريين النسبة الأقل ومقدارها 6.05%. ومن حيث العمر، ينتمي أغلب الموظفين إلى الفئة العمرية من 30 إلى 50 سنة بنسبة مقدارها 62.90% فيما تمثل الفئة العمرية فوق 50 سنة النسبة الأقل.

32%

العمر (دون 30 سنة)

63%

العمر (30-50 سنة)

5%

العمر (فوق 50 سنة)

6%

الإدارة العليا

15%

الإدارة الوسطى

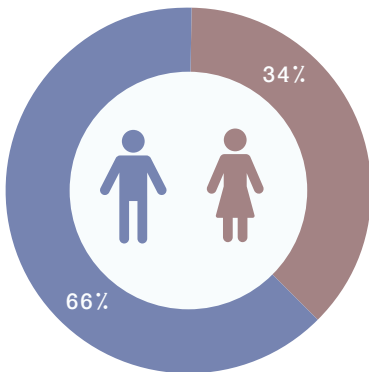
18%

قادة الفرق

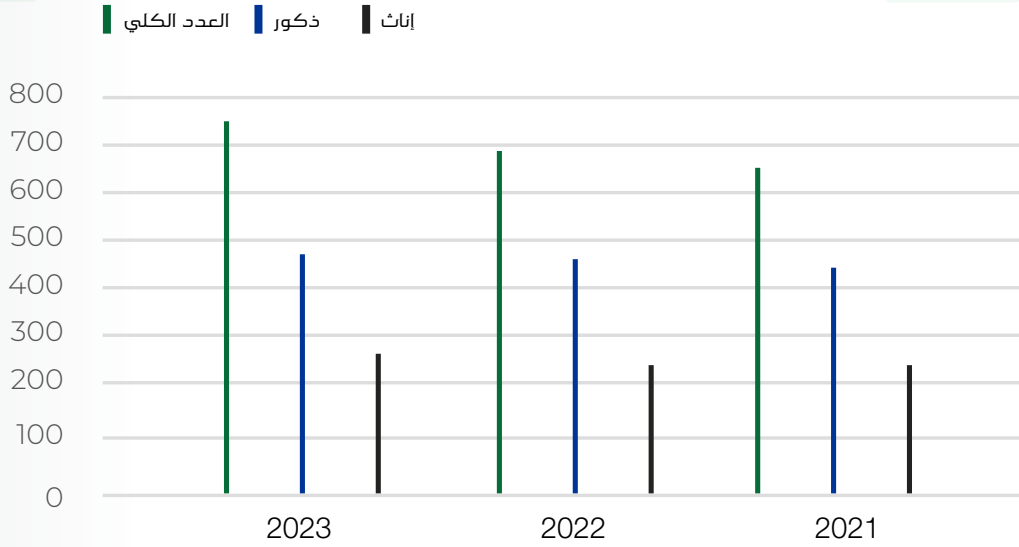
59%

الفنيين وموظفي الدعم

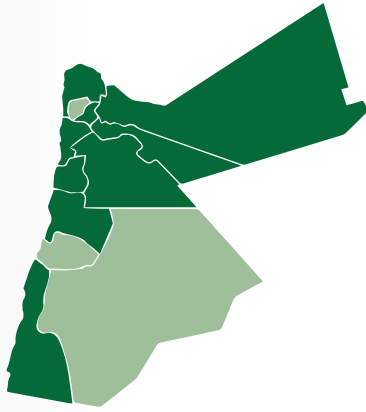
توزيع الموظفين حسب النوع الاجتماعي



في عام 2023، بلغت نسبة النساء في الإدارة العليا للبنك 18% مقابل 82% للرجال، و25% في الإدارة الوسطى مقابل 75% للرجال، و21% على مستوى قادة الفرق مقابل 79% للرجال، و43% من القسم الفني والدعم مقابل 57% للرجال. وعلى مستوى أعمار الموظفين، يمثل الموظفون من الفئة العمرية (30-50 سنة) ما نسبته 62% من الإدارة العليا لبنك صفوة، و94% من الإدارة الوسطى، و87% من قادة الفرق، و49% من قسم الدعم الفني. نلاحظ مما تقدم أنه كلما نزلنا في المستوى الإداري يزداد مدى التنوع من حيث نوع الجنس وأنه كلما صعدنا في المستوى الإداري فإن مدى التنوع يتزايد من حيث السن. ونخلص من ذلك أيضاً إلى أن البنك يوفر قدراً من تكافؤ فرص التقدم والتوظيف في المستويات الإدارية الدنيا.



رسم توضيحي - أعداد الموظفين خلال السنوات الثلاث الماضية.



عمان
%85

أربد
%5

الزرقاء
%4

المفرق
%1

جرش
%1

مادبا
%1

البلقاء
%1

الكرك
%1

العقبة
%1

أولاً: رفاه الموظفين

جميع العاملين في بنك صفوة الإسلامي هم موظفون بدوام كامل سواء أكانوا موظفين بعقود مفتوحة أم بعقود مؤقتة. وليس من بينهم من هو مصنف كموظف يعمل بالساعة دون ضمان حد أدنى أو ثابت من الساعات أو كعامل غير موظف.

وعند تحليل البيانات المتعلقة بموظفينا خلال السنوات الثلاث الماضية نجد أن ثمة زيادة سنوية في أعداد الموظفين. وتشكل الإناث 34% من القوى العاملة في البنك بينما يشكل الذكور 66%.

وقد ارتفع إجمالي عدد موظفي البنك في عام 2023 من 695 موظفاً إلى 744 أي بنسبة مقدارها 7%، حيث بلغت نسبة الزيادة في عدد الذكور 6% مقابل 9% للإناث. وقد تم جمع بيانات الموظفين باستخدام طريقة عدد الموظفين عند نهاية السنة.

تغطي عملياتنا 9 محافظات أردنية، وهي على وجه التحديد محافظات: عمان وإربد والزرقاء والمفرق وجرش ومادبا والبلقاء والكرك والعقبة.

وبما أن المقر الرئيسي للبنك موجود في عمان فإن أغلبية موظفينا يقيمون في عمان، ونسبتهم 85%، ويقيم 5% في إربد و4% في الزرقاء فيما يتوزع بقية الموظفين بالتساوي على 7 مواقع أخرى.

وفيما يتعلق بتوزيع الموظفين من حيث كونهم موظفين بعقود مفتوحة أم بعقود مؤقتة، فإن القسم الأعظم من القوى العاملة والبالغ عددها 738 شخصاً يعملون بوظائف دائمة وإن ستة موظفين فقط، يعملون في فرع البنك بعمان، مصنفون كموظفين مؤقتين. يحتوي الجدولان في الصفحة القادمة على مزيد من المعلومات عن هذين الصنفين من الموظفين



توزيع الموظفين في بنك صفوة الإسلامي

2023	2022	2021	
738	692	656	إجمالي عدد الموظفين بعقود مفتوحة
2023	2022	2021	عدد الموظفين بعقود مفتوحة حسب نوع الجنس
482	457	436	ذكور
256	235	220	إناث
2023	2022	2021	عدد الموظفين بعقود مفتوحة حسب المحافظة
628	582	557	عمان
39	37	37	إربد
28	26	21	الزرقاء
6	7	0	المفرق
8	7	7	جرش
7	7	8	مادبا
6	8	8	البيضاء
9	9	8	الكرك
7	9	10	العقبة

- منذ عام 2021، جميع الموظفين المؤقتين الذين تم التعاقد معهم في عمان كانوا ذكورًا. أعدادهم على مر السنين كانت كما يلي: 2 في عام 2021، 3 في عام 2022، و 6 في عام 2023.
- لدى شركة مسك للوساطة المالية 9 موظفين مسجلين إضافيين على الأعداد المذكورة أعلاه. شركة مسك هي شركة تابعة لبنك صفوة الإسلامي وهي مملوكة بالكامل للبنك. هيكل الحوكمة الخاص بها يقع تحت مجلس إدارة البنك ويمكن الوصول إليه من خلال تصفح التقرير السنوي لشركة مسك للوساطة المالية المتوفر على الموقع الإلكتروني.



مزايا الموظفين

يتمتع الموظفون بدوام كامل في بنك صفوة الإسلامي بمزايا عالية من حيث الحوافز والمكافآت، مما يعبر عن مدى التزامنا بالاستثمار في رأس المال البشري وحرصنا على توفير مزايا منافسة لتعزيز مستوى الاحتفاظ بالموظفين. وتمثل المزايا التي يوفرها البنك للموظفين في الآتي:

1. **الضمان الاجتماعي والتقاعد:** يشارك البنك بما نسبته 14.25% من راتب الموظف وهي نسبة تغطي سن التقاعد عند 60 سنة للرجال و55 سنة للنساء وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.
2. **الرعاية الصحية:** يوفر البنك للموظفين وعائلاتهم تأميناً صحياً يغطي العلاج داخل المستشفيات وخارجها، وأدوية الأمراض الشائعة كالضغط والسكري.
3. **الإجازة السنوية:** يحصل الموظفون على 14 يوماً إجازة سنوية مدفوعة، ترتفع إلى 21 يوماً بعد خمس سنوات من الخدمة.
4. **العلاوات وزيادة الراتب:** يوفر البنك علاوة سنوية مضمونة تعادل راتب أربعة أشهر، بالإضافة إلى علاوات أداء، ومراجعة للرواتب.

إضافة إلى ذلك، يتيح بنك صفوة الإسلامي لموظفيه الحصول على إجازة أمومة/أبوة باعتبارها حقاً أساسياً للموظفين إذ تساعد في تحقيق التوازن بين العمل والحياة وتعزز من رفاه عيش الموظف الاحتفاظ به. ومن شأن توفير مثل هذه الحوافز أن يعزز من معنويات الموظفين وإنتاجيتهم كونه يُظهر لهم قيمة حياتهم الشخصية ويدعمهم في اللحظات المهمة من حياتهم. وقد سجل البنك معدل عودة للعمل بنسبة 90% للموظفات اللاتي أخذن إجازة أمومة خلال عام 2023. كذلك، بلغت نسبة عودة الموظفين الذكور للعمل 100% خلال عام 2023 وهي نفس النسبة التي سُجلت خلال عامي 2021 و2022، وذلك مع ملاحظة أن عدد أيام الإجازة أمومة/أبوة المسموح بها للموظفين الذكور في قانون العمل الأردني هو أقل بكثير منه للموظفات.

ثانياً: الصحة والسلامة المهنية

تحديد مواطن الخطر، وتقييم المخاطر، والتحقق في الحوادث

بالإضافة إلى ذلك، يضع البنك تعليمات سلامة محددة لكل فئة، ويتضمن ذلك التعليمات المتعلقة بالتعامل مع المواد الكيماوية الخطرة والكهرباء، وتعليمات السلامة عند قيادة المركبات واستخدامها، وتوفير الرعاية الصحية والإسعاف الأولي.

يضع البنك الاعتبارات المتعلقة بسلامة وصحة موظفيه في أعلى سلم أولوياته، موقناً للأهمية الكبرى التي ينطوي عليها ذلك. وتماشياً مع هذا الالتزام اتخذ البنك تدابير استباقية تهدف إلى رفع مستوى وعي موظفيه ومعرفتهم بالممارسات الصحية وممارسات السلامة. ولتحقيق هذا الهدف، قام البنك بتنظيم وعقد دورات تدريبية تركز على هذا الجانب، وقد حضر هذه الدورات التدريبية عدد كبير من موظفي البنك بلغ 726 موظفاً أي ما يعادل 97٪ من إجمالي عدد الموظفين.

يتلقى الموظفون الجدد في بنك صفوة الإسلامي تدريبات على إجراءات الإسعاف الأولي وإخلاء المبنى في حال وقوع حريق أو مخاطر أمنية أو احتجاجات أو كوارث طبيعية، ويُعطى هذا التدريب وفقاً للتعليمات الواردة في دليل سياسات وإجراءات الإدارة والخدمة.

تعزيز صحة العاملين

يوفر بنك صفوة الإسلامي مرافق خاصة للموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة في مختلف فروعهم، وهو مظهر يدل على مدى التزام البنك بعبء الشمولية. وفي عام 2023، أصبحت مثل هذه المرافق متاحة في 22 فرعاً من فروعنا بعد إضافة 5 فروع جديدة زيادة عما كانت عليه في عام 2022. وكما يؤمن البنك بسهولة وصول موظفيه الذين يعانون من حالات صحية خاصة إلى مرافق البنك، فقد خصص لهم مواقف السيارات الأقرب إلى مدخل ومخرج المبنى مع تركيب معمرات مائلة لتيسير الأمر عليهم. إضافة إلى ذلك، يوفر البنك مكاتب مستقلة وماكينات صراف آلي مجهزة بتقنية تدعم لغة بريل للمكفوفين، وشروحات إلكترونية للخدمات المصرفية، ويوزع نشرات خاصة تبين المنتجات والخدمات المتاحة في فروعهم.

التغطية والإصابات المسجلة

يطبق بنك صفوة الإسلامي المعايير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية على كافة موظفيه طبقاً لأحكام قانون العمل رقم 85.

وقد أبلغ بنك صفوة الإسلامي عن أعداد لا تذكر من الإصابات أو الحالات المرضية ذات الصلة بالعمل خلال الأعوام 2021-2023، مما يشير إلى أن مخاطر بيئة العمل السائدة في البنك على صحة وسلامة العاملين لا تخرج عن الحدود الدنيا، عدا عن كونه يعطينا صورة إيجابية عن مدى فعالية الممارسات المنفذة على صعيد إدارة الصحة المهنية والسلامة.

يقوم بنك صفوة الإسلامي بزيارات روتينية للفروع للتفتيش على كافة أنظمة الأمن والسلامة، بهدف ضمان فعالية أدائها. كما تخضع جميع الفروع لتقييم سنوي يجريه موظف من فريق الأمن والسلامة مكلف لهذه المهمة، ويولي هذا التقييم زيارة يقوم بها مدير الخدمات الإدارية والمساندة لمعالجة أية قضايا عالقة تمت ملاحظتها خلال عمليات التفتيش السابقة. كل هذه الزيارات تهدف إلى تحديد مواطن الخطر وتقييم المخاطر وذلك على أسس روتينية وغير روتينية على حد سواء.

يحدد البنك أولاً مواطن الخطر التي يحتمل أن ينشأ عنها أحداث مستقبلية، وبناءً عليه يُجرى تقييماً للمخاطر فيما يتعلق بمواطن الخطر التي حُددت وذلك وفقاً لإجراءات تقييم المخاطر المعمول بها، ومن ثم يقوم بتعديل سجل المخاطر وتحديث بياناته.

يشرح البنك العمليات الخاصة بتحديد مواطن الخطر وتقييم المخاطر من خلال تبني طرق عمل مأمونة تكفل تنفيذ الأعمال على نحو يحول دون تعرض الموظفين لأية أضرار أو أمراض أثناء تأديتهم للمهام اليومية المطلوبة منهم، مع تبيان وتقييم المخاطر المهنية ذات الصلة بمكان العمل. ويضع الإجراءات والضوابط التي تحد من تأثير هذه المخاطر على الموظفين وبيئة العمل. كما يقوم فريق خدمات المساندة في البنك بإدارة ملف السلامة والصحة المهنية وعن جميع الأمور والتدابير التي تضمن وجود بيئة عمل آمنة، ومتابعة الحوادث أو الإصابات ذات الصلة بالعمل وسبل منع وقوعها، ودراسة أية مقترحات أو توصيات أو شكاوى ذات صلة بمخاطر العمل.

بنك صفوة الإسلامي يطبق سياسة خاصة بالصحة والسلامة، تتضمن إجراء تفتيش دوري على نظام الكشف عن الحريق والطفائيات والإشارات التحذيرية الخاصة بمنع التدخين، كل ستة أشهر. ويحرص البنك أيضاً على ضمان توافر خراطيم ومضخات مياه إطفاء الحريق جاهزيتها للاستخدام، وذلك إلى جانب إجراء الصيانة الروتينية للمرافق التابعة لأماكن العمل وتنظيفها أثناء العطلات وساعات الإغلاق.

نظام الصحة والسلامة المهنية

يلتزم بنك صفوة الإسلامي بتوفير بيئة عمل صحية وآمنة، وذلك من خلال اتباع طرق عمل آمنة، وتحديد مواطن الخطر، والتوعية وتوفير التدريب، والرعاية الصحية، والإسعاف الأولي، والاحتياطات الوقائية، والصيانة، وضمان التقيد بالقوانين. ويعتمد البنك مؤشرات لقياس الأداء، حيث يُجرى تقييمات دورية للأداء، ويدرب الموظفين على خطط الطوارئ وتأمين الموجودات، ويضع في اعتباره حماية الموجودات والعاملين كأولوية.



ثالثاً: تطوير الموظفين

وتشتمل هذه المعايير على امتلاك الخبرة في المجال المعني، وإتقان مهارات التقديم والاتصال، وخبرة مثبتة في تنفيذ البرامج التدريبية. وبالإضافة إلى ذلك، يخضع المدربون لتقييمات دورية للأداء لضمان إتقانهم التام لعملهم.

نحن في بنك صفوة الإسلامي ندرك الأهمية الكبرى لتطوير الموظفين على صعيد تعزيز النمو المستمر وتحسين الكفاءة المؤسسية. ولهذا الغرض، يُعطي الموظفون برامج تدريبية مخصصة يتم إعدادها بوتيرة سنوية بالإضافة إلى إجراء استعراضات منتظمة لأدائهم.

يوفر البنك مجموعة من البرامج التدريبية التي يتم إعطاؤها بأسلوب الحضور الشخصي للجلسات أو إلكترونياً عن طريق الشبكة العنكبوتية. وهناك أربع مجالات للبرامج الرئيسية التي يطرحها البنك، وهي:

برامج تدريب الموظفين

يتم تصميم البرامج التدريبية للموظفين في بنك صفوة الإسلامي استجابة للاحتياجات التي تم تحديدها، والتي يتم استقاؤها من عدة مصادر، بما في ذلك من استراتيجيات البنك وأهدافه، وتقييمات الأداء السنوية، ومراجعات الأداء نصف السنوية، والمذكرات الواردة من رؤساء الأقسام والتي توضح التدريب الذي يحتاجه موظفوها.

1. البرامج التدريبية التي يقوم بإعطائها مدربون داخليون أو خارجيون.

وبعد الانتهاء من تحديد الاحتياجات التدريبية، تتولى دائرة إدارة رأس المال البشري إعداد جدول أعمال التدريب السنوي في بداية كل سنة، وهو جدول يحتوي على كافة البرامج التدريبية المقرر تنفيذها للوظائف المستهدفة، هذا بالإضافة إلى قيام البنك بتقييم مدى كفاءة وفعالية الخطة التدريبية للسنة المنقضية وإجراء تحليل للثغرات ومعالجتها.

2. البرامج التدريبية التي يتم التنسيب إليها من قبل الجهات ذات الاختصاص.

3. برامج التدريب الخارجي وهي البرامج والفعاليات التدريبية التي يتم عقدها خارج الأردن. وتضع جميع النفقات والتعويضات فيما يتعلق بهذا النوع من البرامج للأحكام التي تضمنتها سياسة السفر لأغراض العمل والتدريب.

ويحرص البنك على اختيار المدربين الذين يستوفون شروطاً ومعايير محددة بدقة متناهية وذلك كي يكون التدريب المنشود على مستوى عالٍ من الجودة

4. التدريب الداخلي على رأس العمل للموظفين الجدد والموظفين الذين يتسلمون مناصباً جديدة والمتدربين لغايات التعيين في البنك.

أرقام إحصائية حول التدريب

لجميع أفراد أسرة العمل. ففي عام 2023، تم إعطاء ما مجموعه 172 دورة تدريبية لموظفي البنك في مختلف المواضيع. يبين الجدول التالي البرامج التدريبية التي تم إعطاؤها ونطاق تغطيتها وعدد الدورات المعطاة.

قام البنك خلال عام 2023 بتتبع معدلات ساعات التدريب لجميع فئات الموظفين من الجنسين. ويقدم لنا توزيع ساعات العمل حسب الجنس صورة عامة وشاملة عن الجهود المبذولة لتطوير القوى العاملة للبنك من حيث التنوع والشمولية. الأمر الذي يبرهن على الجهود المخلصة التي تبذل لتوفير فرص التعلم المتكافئة

عدد المشاركين	عدد البرامج	الوصف العام لأهداف البرنامج	اسم البرنامج
554	2	تهدف هذه البرامج الى تطوير مهارات الموظفين من الناحية المصرفية الشرعية، ومنح الموظفين الاسس والمركزات المصرفية الشرعية التي تمكنهم من خدمة المتعاملين بشكل سليم، وتجنب المخالفات الشرعية في تنفيذ المعاملات.	برامج التثقيف الشرعي
2276	8	حرصت ادارة البنك على الالتزام بكافة السياسات والقوانين المعتمدة، مما يساهم في متابعة الالتزام بالأنظمة والتشريعات ذات العلاقة.	برامج التثقيف بالسياسات والقوانين واجراءات العمل المعتمدة
1698	13	تهدف هذه البرامج الى تنمية مهارات الموظفين الادارية ومساعدة القيادات على تحقيق اهداف البنك، وتزويدهم بالمهارات اللازمة التي تمكنهم من اداء اعمالهم بشكل احترافي.	تطوير المهارات الإدارية والشخصية واتباع السلوكيات الايجابية
12	1	تهدف هذه البرامج إلى التأكيد على مهارات الموظفين في التميز في خدمة العملاء، والمحافظة عليهم والتعامل مع الشكاوى والتأكيد على رسالة البنك في تقديم خدمات متميزة ومبتكرة تهدف الى بناء شراكة دائمة، وتعريفهم بأسس البيع الصحيح وحسب اعلى معايير الجودة.	برامج الممارسات الفضلى في خدمة العملاء
1058	86	تهدف هذه البرامج إلى تأكيد وتمكين معرفة الموظفين بمجالات عملهم المتخصصة ومعرفة اخر التطورات والمستجدات على اعمالهم وبما يزيد من الكفاءة والفعالية في قيامهم بأعمالهم المختلفة.	برامج متخصصة في العمل المصرفي
77	2	تأهيل الموظفين الجدد وتوفير كافة المعلومات والدعم اللازم لهم لضمان اندماجهم في بيئة العمل وتحقيق الاداء المتوقع منهم.	برامج تدريب وتأهيل الموظفين الجدد
26	20	تأهيل الموظفين وتمكين المعرفة لديهم وتعزيز مهاراتهم من خلال الحصول على شهادات مهنية متخصصة.	شهادات مهنية متخصصة
77	40	حضور عدد من المؤتمرات والندوات.	مؤتمرات وندوات
5778	172		المجموع



الاستعراض المنتظم للأداء والتطوير المهني

يقوم بنك صفوة الإسلامي، وبصفة منتظمة، باستعراض الأداء والتطوير المهني لكافة موظفيه بلا استثناء. يسهم هذا الاستعراض في دفع عجلة التطور الشخصي للموظف، إذ يحفز البنك من خلاله الموظفين على المشاركة في عملية إدارة المهارات وتنمية رأس المال البشري. وبناء على النتائج التي يسفر عنها استعراض الأداء، يحدد البنك المكافآت السنوية والترقيات التي ستمنح للموظف.

علاوة على ذلك، يؤدي العمل بانتظام على تحسين الأداء والتطوير المهني للموظف إلى رفع درجة رضا الموظفين الذي ينعكس بدوره إيجابياً على الأداء العام للبنك ومستواه التنافسي ويعمل بالتالي على تعزيز ثقة المتعاملين به.

يعمل البنك على توزيع الدورات التدريبية على موظفيه من المستويات الوظيفية المختلفة ومن الجنسين على نحو متساوٍ تقريباً، عملاً بما يمليه التزامنا بالممارسات غير التمييزية والشاملة للجميع. وفي المتوسط، يتلقى الموظفون الذكور ما معدله 2.56 ساعة تدريبية مقابل 2.57 ساعة تدريبية للموظفات.

كذلك تبين الأرقام في الأسفل معدل الساعات التدريبية لكل فئة من فئات الموظفين:

3.3

الإدارة العليا

2.8

الإدارة الوسطى

3.1

قادة الفرق

2.3

الفنيين
وموظفي الدعم



رابعاً: دعم المجتمع المحلي وتنميته

تنمية المجتمع المحلي من خلال التوظيف

المبادرات على البرامج الإرشادية، والتدريب على تطوير القدرات القيادية، ووضع خطط إلال الموظفين والتي تسهم جميعاً في تشكيل قوى عاملة تتسم بالتنوع والشمول على نحو يعكس صورة المجتمعات المحلية التي نخدمها.

بالإضافة إلى ذلك، يتتبع البنك نسبة كبار الإداريين المتقدمين من المجتمع المحلي. وهنا تجدر الإشارة إلى أن جميع أعضاء فريق كبار الإداريين في البنك بمختلف أنحاء الأردن، هم في الوقت الحاضر ممن تم استقدامهم من المجتمع المحلي، أي بنسبة 100%. وبالإضافة لدعم المجتمع المحلي، من شأن هذا النهج أن يضمن امتلاك الفريق الإداري الفهم الكامل لمقتضيات السوق المحلي واحتياجاته الفريدة.

المبادرات المنفذة

يطلق بنك صفوة الإسلامي العديد من المبادرات الهادفة إلى النهوض بالمجتمعات المحلية في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاعات التعليم، والحد من الفقر، والرياضة، والثقافة. ويؤكد ذلك على التزامنا بتقديم دعم مخصص للمجتمعات المحلية بغرض التخفيف من وطأة التأثيرات السلبية على الجماعات القابلة للتأثر والتقليل منه إلى أدنى حد.

تجدر الإشارة إلى أن أربعين من مدراء الفروع في البنك هم من الأردنيين الذين يسكنون في نفس الموقع الجغرافي الذي يقع فيه فرعهم، وهناك أيضاً مدبري فرعين أردنيين لا يقطنان في نفس الموقع الجغرافي للفرع. وبالتالي، فإن 95.23% من مدراء فروع البنك الحاليين هم من أبناء المجتمع المحلي للفرع الذي يديرونه. فالبنك يعي أهمية دعم المجتمع المحلي ويسعى بإخلاص إلى تطوير الكفاءات المحلية. ومن هنا يأتي سعي البنك وحرصه على أن يتوفر لإدارييه فهم عميق للسوق المحلي واحتياجاته الفريدة.

بالمقابل، فإن هذا التوجه كفيل بحد ذاته بإظهار مستوى الحضور الإيجابي للبنك في السوق المحلي الذي يحتضن كل فرع من فروعهم، إضافة إلى رفع سوية رأسعاله البشري.

تنمية المجتمع المحلي من خلال المشاركة

يدرك البنك الأهمية التي ينطوي عليها دعم المجتمعات المحلية، وببذل قمارى جهده من أجل تطوير كفاءاتها. وتمشياً مع التزامنا هذا، فقد أطلقنا العديد من المبادرات الرامية إلى تحديد وتطوير وتعزيز الكفاءات المحلية داخل مؤسستنا. وتشتمل هذه

وقد واصل البنك في عام 2023 تقديم هذا الدعم من خلال مبادرات مجتمعية تعبر عن التزامه بالمشاركة في تنمية المجتمع المحلي وتقديمه في كافة المجالات. وقد اشتملت مساهمات بنك صفوة الإسلامي على صعيد خدمة المجتمع المحلي على ما يلي:

أ. المبادرات التعليمية والدينية

1. توقيع اتفاقية تعاون مع صندوق الأمان لمستقبل الأيتام لتغطية منح دراسية كاملة للدراسات الجامعية لعدد من الطلاب المستفيدين من الصندوق حتى التخرج.
2. توفير تغطية المنح الدراسية لخمسة طلاب للحصول على درجة البكالوريوس - جمعية صندوق حياة للتعليم.
3. رعاية المؤتمر الوطني الثالث للاقتصاد - مؤسسة الياسمين لتنفيذ الدورات التدريبية.
4. تغطية رسوم الانضمام لعضوية البنك في إنجاز.
5. دعم حفل تكريم الفائزين بجائزة الحسن بن طلال للتميز العلمي بالتعاون مع المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا.
6. دعم المؤتمر الأردني الدولي الثاني حول سلامة العمليات بالتعاون مع نقابة المهندسين الأردنيين.
7. التبرع لمشروع «حملة العودة إلى المدرسة 2023»، وتوزيع الحفائب المدرسية والقرطاسية على الطلاب في مختلف محافظات الأردن، والمساهمة في مبادرات أخرى مع شركة نوى للتنمية المستدامة - مؤسسة ولي العهد.
8. المشاركة في حملة «العودة إلى المدرسة» وتوزيع الحفائب المدرسية والقرطاسية على الطلاب مع تكية أم علي.
9. دعم يوم المعلم العالمي مع وزارة التربية والتعليم.
10. البدء في تجديد قاعة دراسية في مجمع القاعات العلمية بجامعة الأردن.
11. المساهمة في مبادرة سنابل بمدرسة مادبا الأساسية المختلطة.
12. دعم المؤتمر الدولي في الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الزرقاء.
13. شراء 10 أجهزة حاسوب كتبرع لصندوق الزكاة.
14. دعم جمعية التوجيه النبوي الخيرية.
15. دعم دائرة الحج والعمرة.
16. دعم مبادرات مختلفة، ومدارس، وأسر عفيفة.





ب. المبادرات الإنسانية والصحية

1. توقيع اتفاقية مع تكية أم علي لدعم برامج وأنشطة الجمعية من خلال توزيع طرود غذائية بشكل شهري.
2. دعم والمشاركة في توزيع 400 قسيمة غذائية خلال شهر رمضان المبارك بالتعاون مع الهيئة الخيرية الأردنية الهاشمية.
3. دعم وقف ثريد للمساهمة في مكافحة الجوع ونقص التغذية واطعام المحتاجين لوجه الله تعالى.
4. تقديم الدعم السنوي لجمعية العون الطبي الأردنية للفلسطينيين لعام 2023.
5. رعاية العديد من البرامج على مدار العام مع مؤسسة الحسين للسرطان.
6. دعم مخيم السكري للأطفال مع نقابة الممرضين والممرضات والقابلات القانونيات الأردنية.
7. رعاية المؤتمر الصيدلاني الأردني السادس عشر بالتعاون مع نقابة الصيادلة الأردنية.
8. رعاية المؤتمر الطبي الدولي الحادي والخمسين لجمعية الجراحين الأردنيين.
9. رعاية مؤتمر مجلس اعتماد المؤسسات الصحية.
10. دعم أسر الشهداء وذوي الاحتياجات الخاصة من العسكريين المتقاعدين.
11. التبرع بـ 150 حقيبة لنادي الأمير علي بن الحسين للصحف والكم.



ج. دعم المبادرات الثقافية والوطنية والمؤتمرات

1. دعم مشاريع مختلفة لبلدية الرمثا الجديدة.
2. رعاية حفل صندوق اذكار الموظفين غير الأطباء في مركز الحسين للسرطان.
3. تجديد قاعة تدريبية لمؤسسة الإقراض الزراعي.
4. توفير رعاية حضرية لأغنية خاصة بعمر العبدالات بمناسبة عيد الاستقلال.
5. رعاية احتفال يوم الصناعة الأردني مع غرفة صناعة عمان.

د. المبادرات الرياضية

1. دعم الرياضيين في العديد من بطولات الأردن للقس والسهم.
2. رعاية بطولة القائد الدولية السادسة عشرة للملاكمة في نادي البقعة.
3. دعم أنشطة نادي أبو علندا.
4. دعم فريق كرة القدم لبطولة الدوري للناشئين في المدرسة الإنجليزية الحديثة.

ه. المبادرات البيئية

- دعم المشاريع الزراعية لشركة ازرع للخير. حيث تطوع فريق من موظفي البنك في مبادرة «أزرع للخير» لزراعة الأراضي في العاصمة عمان.

و. دعم النساء والأطفال

- توقيع اتفاقية مع منصة مكاني التي تدعم مشاريع النساء الناشئة من خلال إنشاء متاجر إلكترونية لصاحبات المشاريع.



ملحق: مؤشر محتوى المبادرة العالمية للتقارير GRI

ملحق: مؤشر محتوى المبادرة العالمية للتقارير GRI

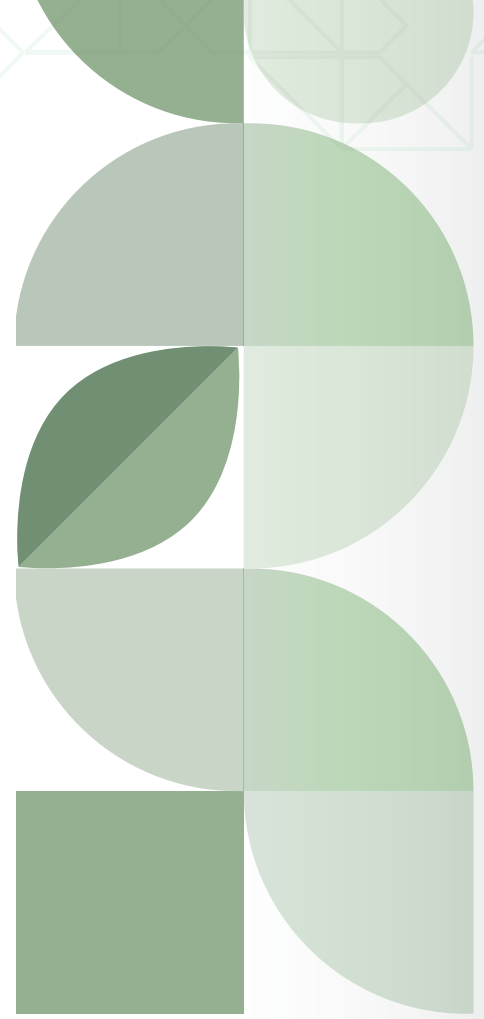
الصفحة	الالغاءات			الافصاح	المعيار
	الشروحات	الاسباب	المتطلبات الملغاة		
GRI 2					
11-7				التفاصيل المؤسسية	2-1
3				كيانات مُتضمَّنة في تقرير الاستدامة للمنظمة	2-2
3				الفترة المشمولة بالتقرير، والوتيرة، ونقطة الاتصال	2-3
				إعادة صياغة المعلومات	2-4
				لا يوجد إعادة صياغة للمعلومات.	
				التحقق الخارجي	2-5
				لا يوجد تحقق من قبل جهة خارج البنك.	
-40 ,11-7 42				الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى	2-6
53-50				الموظفون	2-7
51				العمال غير الموظفين	2-8
23				هيكل الحوكمة وتكوينه	2-9
32 ,31				ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة	2-10
25				رئيس أعلى هيئة إدارة	2-11
32-26				دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة الأثر	2-12
35 ,33 ,15				تفويض مسؤولية إدارة الأثر	2-13
33 ,26 ,15				دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقرير الاستدامة	2-14
33				تضارب المصالح	2-15
32				آلية تواصل الشؤون الحرجة	2-16
32-25				المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة	2-17
,31 ,28 34 ,32				تقييم أداء أعلى هيئة إدارة	2-18
,31 ,28 34 ,32				سياسات الأجور	2-19
,31 ,28 34 ,32				عملية تحديد الأجور	2-20
				نسبة إجمالي الأجور السنوية	2-21
				لا يمكن الافصاح عنها بسبب السرية.	
5 ,4				بيان إستراتيجية التنمية المستدامة	2-22
35				الالتزامات الخاصة بالسياسة	2-23
35 ,29				تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤول	2-24
33 ,29				عمليات معالجة الأثر السلبية	2-25
32				آليات طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف	2-26
32-25				الامتثال للقوانين واللوائح	2-27
8				عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية	2-28
,40 ,19-17 41				منهج إشراك أصحاب المصلحة	2-29
				اتفاقات المفاوضة الجماعية	2-30
				لا توجد اتفاقيات مفاوضة جماعية.	

الصفحة	الأفصاح	المعيار
GRI 3		
19-17		3-1
20		3-2
21	إدارة الموضوعات ذات الأهمية	3-3
GRI 200		
37 ,21	إدارة الموضوعات ذات الأهمية	3-3
37		201-1
44 ,37		201-2
53		201-3
38 ,37 ,21	إدارة الموضوعات ذات الأهمية	3-3
	لا يمكن الإفصاح عنها بسبب السرية.	202-1
58		202-2
37 ,21	إدارة الموضوعات ذات الأهمية	3-3
38		203-1
38		203-2
40 ,21	إدارة الموضوعات ذات الأهمية	3-3
41 ,40		204-1
42 ,21	إدارة الموضوعات ذات الأهمية	3-3
42		205-1
42		205-2
42		205-3

الصفحة	الأفصاح	المعيار	
GRI 300			
44 ,21	ادارة الموضوعات ذات الالهية	3-3	الطاقة
45		302-1	
45		302-2	
45		302-3	
47-45		302-4	
47		302-5	
48	ادارة الموضوعات ذات الالهية	3-3	المياه والنفايات السائلة
48		303-1	
يتم تصريف مياه الصرف الصحي إلى نظام الصرف الصحي للبلدية ، ولا توجد ملوثات خطيرة تتطلب معالجة مسبقة قبل التفريغ، والمياه ليست موضوعا جوهريا.		303-2	
بنك صفوة يشتري المياه من مزود للخدمة، ولا يسحب المياه من أي مصدر.		303-3	
يتم تصريف مياه الصرف الصحي إلى نظام الصرف الصحي للبلدية ، ولا توجد ملوثات خطيرة تتطلب معالجة مسبقة قبل التفريغ، والمياه ليست موضوعا جوهريا.		303-4 303-5	
44 ,21	ادارة الموضوعات ذات الالهية	3-3	الانبعاثات
46		305-1	
47 ,46		305-2	
47		305-3	
47 ,46		305-4	
47 ,46		305-5	
بنك صفوة هو مزود خدمة ، والتشغيل الرئيسي للبنك لا ينبعث منه تلك الانبعاثات.		305-6 305-7	
48	ادارة الموضوعات ذات الالهية	3-3	
48		306-1	النفايات
48		306-2	
48		306-4	
48		306-5	
48		306-5	
لا يستخدم بنك صفوة الإسلامي المعايير البيئية في عمليات الشراء.		3-3	التقييم البيئي للمورد
		308-1	
		308-2	

الصفحة	الأفصاح	المعيار
GRI 400		
50, 21	ادارة الموضوعات ذات الاهمية	3-3
52, 50		401-1
53		401-2
53		401-3
54	ادارة الموضوعات ذات الاهمية	3-3
54		403-1
54		403-2
54		403-3
54		403-4
54		403-5
54		403-6
54		403-7
54		403-8
54		403-9
	تم تسجيل صفر حالات مرتبطة بالعمل تتعلق بالصحة في عام 2023.	403-10
55, 21	ادارة الموضوعات ذات الاهمية	3-3
57		404-1
56		404-2
57		404-3
50, 21	ادارة الموضوعات ذات الاهمية	3-3
60, 53-50		405-1
	لا يمكن الافصاح عنها بسبب السرية	405-2
	يعمل بنك صفوة الإسلامي فقط مع الموردين ذوي الخبرة العالية في المجال المطلوب لمنع التعامل مع مثل هذه الحوادث.	3-3
		408-1
	يعمل بنك صفوة الإسلامي فقط مع الموردين ذوي الخبرة العالية في المجال المطلوب لمنع التعامل مع مثل هذه الحوادث.	3-3
		409-1

الصفحة	الأفصاح	المعيار
GRI 400		
58 ,37 ,21	ادارة الموضوعات ذات الالهية	3-3
58		413-1
61-59 ,38		413-2
لا يقوم بنك صفوة الإسلامي بتطبيق تقييم الأثر الاجتماعي على عملياته وخدماته. لذلك، لم نسجل أي تأثير سلبي اجتماعي من خلال خدماتنا وعملياتنا. يمكن أن تحدث التأثيرات الاجتماعية السلبية في حال عدم مراقبتها، وسيطلب الأمر جمع بيانات إضافية لتقييمها في المستقبل.		3-3
		414-1
		414-2
39 ,21	ادارة الموضوعات ذات الالهية	3-3
40 ,39		418-1



تنويه:

يستند هذا التقرير على البيانات والمعلومات المتاحة حتى تاريخ إعداده، وقد لا يعكس التغييرات أو التطورات الأخيرة. ويخلي بنك صفة الإسلامى مسؤوليته عن عدم التزامه بتحديث أو مراجعة المعلومات الموجودة في هذا التقرير، سواء نتيجة لمعلومات جديدة أو أحداث مستقبلية أو غير ذلك، وسيقوم بالإبلاغ عن أي تغييرات رسمية في تقارير الاستدامة القادمة.

تم إعداد هذا التقرير وفقاً لمعايير مبادرة إعداد التقارير العالمية (GRI)، وقد سعينا جاهدين إلى تقييم أدائنا في مجال الاستدامة بطريقة شفافة وشاملة. إلا أنه قد لا يغطي التقرير جميع جوانب أدائنا في مجال الاستدامة أو يعالج مخاوف المتعاملين. نحن نشجع متعاملينا على تقديم تغذية راجعة حول محتوى هذا التقرير وعرضه لمساعدتنا في تحسين تقارير الاستدامة لدينا مستقبلاً.

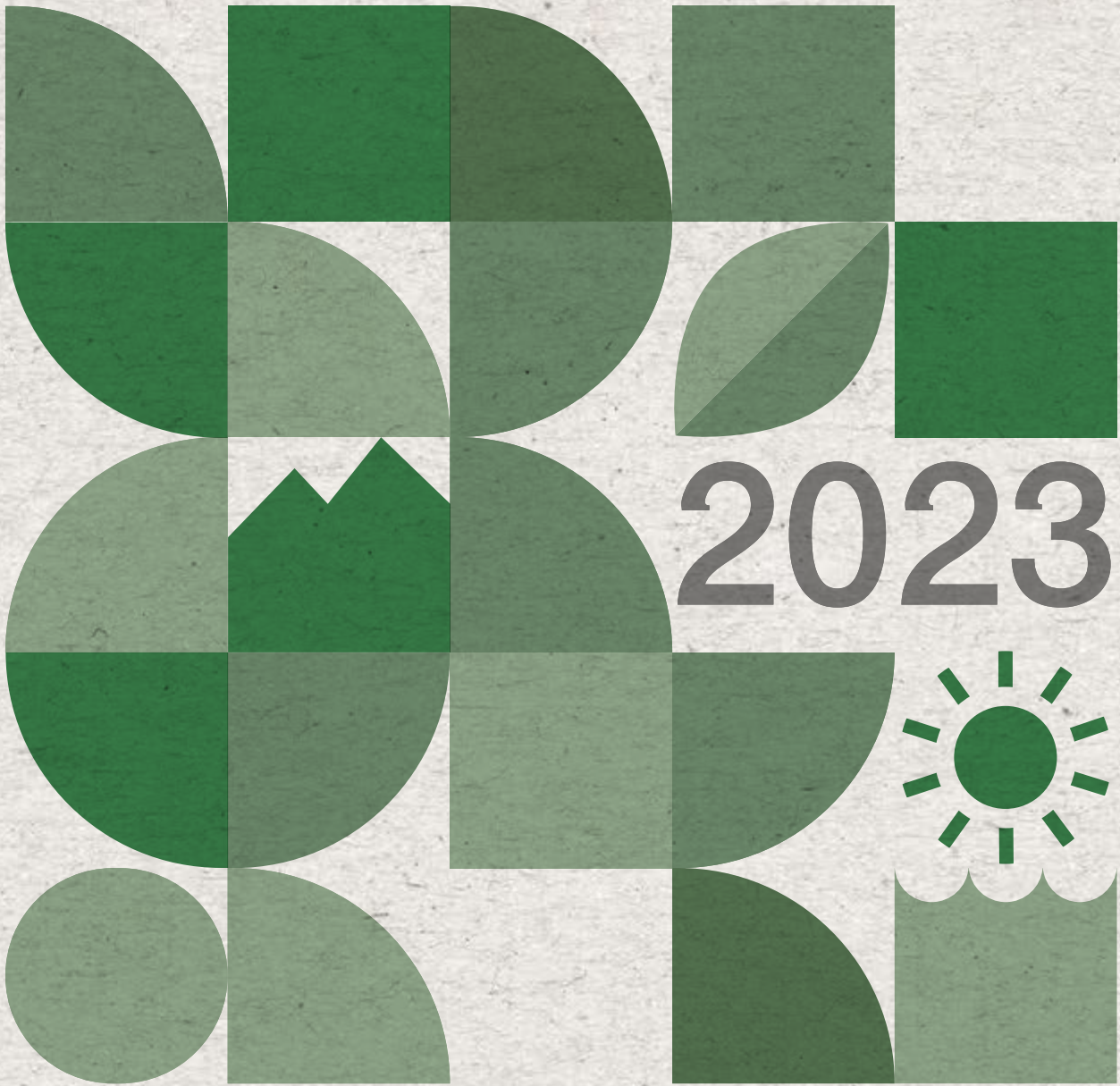
لا ينبغي تفسير تقرير الاستدامة هذا على أنه عرض أو التماس أو توطية لشراء أو بيع أي أوراق مالية أو المشاركة في أي معاملة. لا ينبغي للقراء الاعتماد على المعلومات الواردة في هذا التقرير كأساس وحيث لاتخاذ قرارات الاستثمار أو الأعمال، ونحن نوصي بالتشاور مع مستشار محترف للحصول على إرشادات محددة مصممة خصيصاً لظروف كل فرد على حدة.

عندما تقوم باستخدام المعلومات المدرجة في تقرير الاستدامة وتطبيقها، فإنك تقر بموافقتك على الشروط والأحكام المبينة في إخلاء المسؤولية هذا.





بنك صفوة الإسلامي
Safwa Islamic Bank



Sustainability Report

Table of Contents

About the Report	3
CEO Statement	4
Section 1: About SIB	6
Section 2: SIB and Sustainability	12
2.1 Islamic Banking at a Glance	13
2.2 Sustainability and Islamic Banking	14
2.3 Materiality and Stakeholder Engagement	17
Section 3: Governance at SIB	22
3.1 Organizational Structure	23
3.2 Board Of Directors	24
3.3 Executive Management and Effectiveness of Operations	36
3.4 Risk Management	38
3.5 Compliance	38
Section 4: Economic Performance and Financial Inclusion	39
4.1 Economic Performance	40
4.2 Customer Privacy and Satisfaction	42
4.3 Procurement and Suppliers	43
4.4 Anti-Corruption	45
Section 5: Environmental Leadership	46
5.1 Energy	47
5.2 Emissions	49
5.3 Resource Efficiency and Waste Management	51
Section 6: Social Responsibility and Human Capital	52
6.1 Employee Wellbeing	54
6.2 Occupational Health and Safety	57
6.3 Employee Development	58
6.4 Community Support and Development	61
Annex 1: GRI Index	65
Annex 2: Abbreviations	71

About the Report

Safwa Islamic Bank SIB (ASE:SIBK) is pleased to present its second annual Sustainability Report, reflecting our commitment to transparency, accountability, and sustainable business practices. The report covers the Bank's performance for the period starting January 1st 2023, and ending on December 31st 2023 across all its branches and offices including Misc Brokerage, which is a subsidiary of the Bank.

This report has been prepared in accordance with the Global Reporting Initiative (GRI) Standards, the globally recognized framework for sustainability reporting, to ensure consistency, reliability, and comparability of our disclosure practices. We note that no external assurance is done on the data reported.

Within this report, stakeholders will find comprehensive information on Safwa Islamic Bank's sustainability performance, covering a wide range of economic, environmental, and social indicators. We aim to provide a holistic view of our efforts to create long-term value for our stakeholders while managing our impacts on the environment and society.

We hope that this report serves as a valuable resource for stakeholders seeking to understand Safwa Islamic Bank's sustainability journey and our contributions towards building a more sustainable future.

For any queries and questions please contact:
Shareholders@safwabank.com

CEO Statement

I am pleased to present Safwa Bank's second sustainability report for the year 2023.

This report marks a significant milestone in showcasing our sustainability journey, as we strive to operate our business sustainably, actively engaging our stakeholders in decision-making, and carefully considering our mutual impact.

As part of our commitment to sustainability, Safwa Islamic Bank strives to actively engage our stakeholders in decision-making, and carefully consider our mutual impact. This has been demonstrated through our first sustainability report published for the Financial Year of 2022.

At Safwa Bank, we align our operations with Islamic Sharia, adhering to the precautionary principle of «Do No Harm». We are committed to conducting our business with respect for human rights, and we select our investment portfolio in accordance with Islamic economic principles. At Safwa Bank, we endeavor to be a responsible and sustainable business.

Building on our previous successes at Safwa Islamic Bank, we are continuing our efforts to advance the maturity of our sustainability work and its incorporation into various sides of our work by supporting the development of policies, strategies, and plans for the purpose of improving existing processes and products as well as introducing new ones.

In 2023, we are reshaping our midterm strategy in parallel to developing policies and tools that will allow us to best utilize sustainable practices in building on the growth trend of the previous years. This includes structuring sustainability related roles within our bank's governance structure and introducing innovative methods in sustainable procurement, ESG data management in commitment to climate change.

Sustainability and Climate Change Commitment

As climate change impacts become more evident, we maintain our focus on cleaner energy and energy innovation as the key drivers towards carbon neutrality. We have made significant progress in adopting digital innovation and products to enhance resource utilization and circularity across our operations. Additionally, we continue to expand our digital banking offerings and propose innovative financial products that will lead to the expansion of our green financial product offering.

Our Climate Change Goals are aligned with the Paris Agreement and aim to limit global temperature rise to below 2 degrees Celsius. Our key objectives include:

- Reducing energy consumption in our facilities by 2030.
- Offsetting and sourcing the majority of our electricity from renewable sources by 2030.
- Including climate risk considerations into our investment and lending decisions, where possible.

We persistently develop our business and services in alignment with our strategic direction and input from stakeholders. Furthermore, we execute our commitments to development initiatives and community support programs through proactive engagement and support. For 2023 we aim to engage more stakeholders in the materiality assessment process while also covering an additional stakeholder group, our suppliers, given the important role they play in the success of our business and their potential influence on our sustainability profile.



Samer Tamimi
Chief Executive Officer

ESG Data Management

Safwa Islamic Bank (SIB) recognizes the importance of robust ESG data management. We aim to integrate ESG data into our decision-making processes for the purpose of making more informed and data driven choices about investments, operational improvements, and product development.

Sustainable Sourcing and Procurement

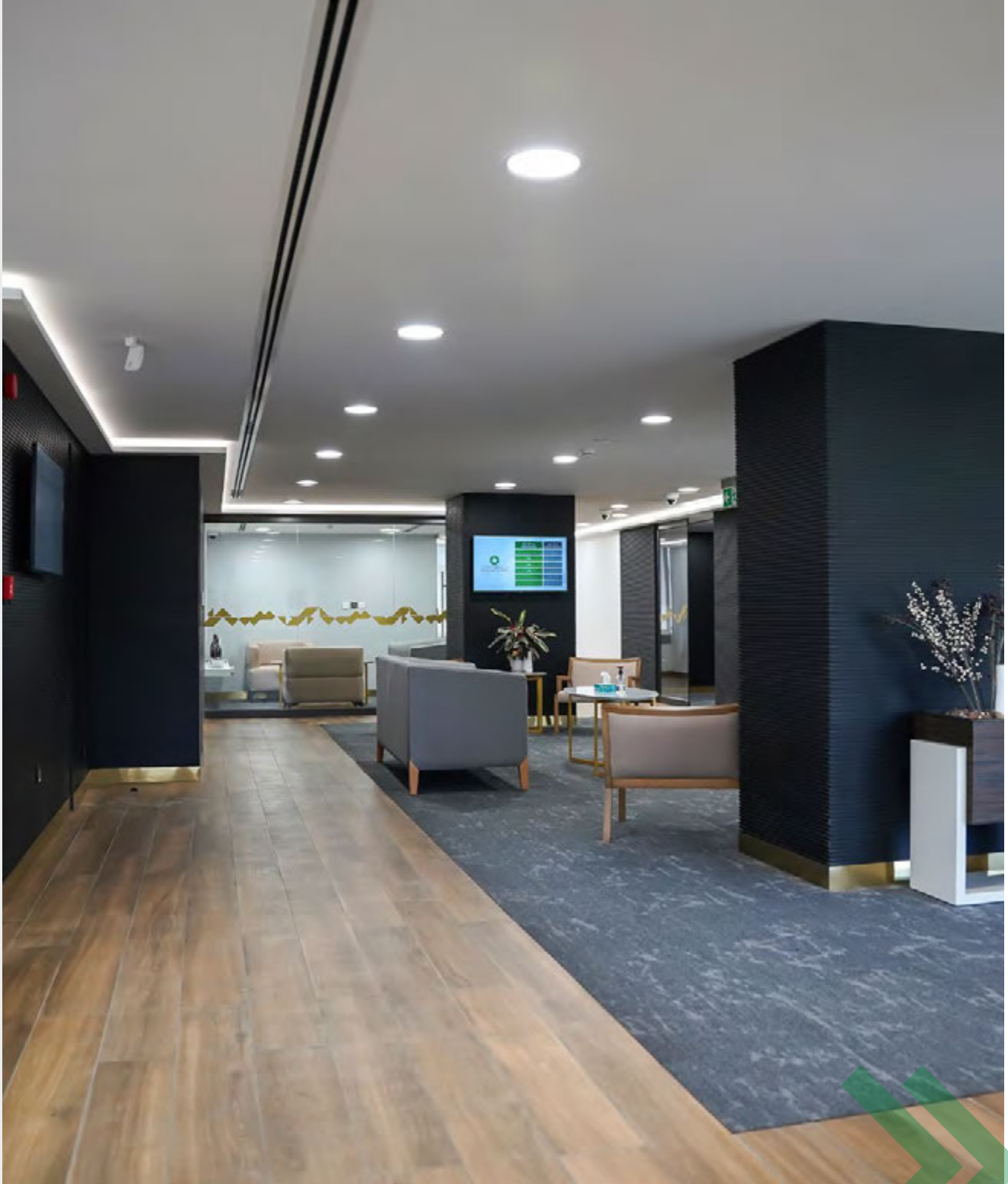
We are further planning on incorporating responsible procurement practices in our approach for sustainably managing materials. This will tackle prioritizing environmentally friendly and sustainably sourced materials in procurement processes, ensuring that suppliers adhere to strict environmental and social standards. This approach minimizes our reliance on non-renewable resources and supports the transition to a circular economy.

Organizational Development

SIB is committed to adopting more accessible and efficient banking solutions and systems in line with global trends and the latest technological tools. We offer numerous electronic banking services through various channels, aiming to expand our scope and enhance our electronic services platform. We strive to improve operations, performance, and offerings, while continuously reducing our direct and indirect environmental impacts as we work towards achieving carbon neutrality. This is ensured by continuing the development of the bank's products with a focus on ESG and contracting finance. This involves focusing on renewable energy projects as well as sustainable projects targeting infrastructure development and social impact ventures. We consistently support our customers by providing them with the best products and services and ensuring that our financial inclusion policy reflects our core value of leaving no one behind and ensuring everyone benefits from our financial services.

“ Once again, I express my gratitude to all Safwa employees for their unwavering commitment to the bank’s mission and values. Your hard work and dedication have been vital in making us the success we are today. ”

Samer Tamimi
Chief Executive Officer



Section 1: About SIB

Section 1: About SIB

Established in 2010, Safwa Islamic Bank (SIB) is an integrated Islamic bank that incorporates firm Islamic values with the latest banking services of the highest caliber that provides its clients with high-quality products with a personal touch, to fulfill their needs, embodying in the process a united philosophy and a constant slogan – Solid Principles, Innovative Solutions.

We aspire to be a leading institution in the banking sector, embodying the core values of diversity, modernity, justice, and transparency.

Our commitment to these principles is evident in the array of banking solutions we offer, meticulously aligned with the principles of Islamic Sharia and presented in a contemporary format, accessible through our expanding network of branches across Jordan.

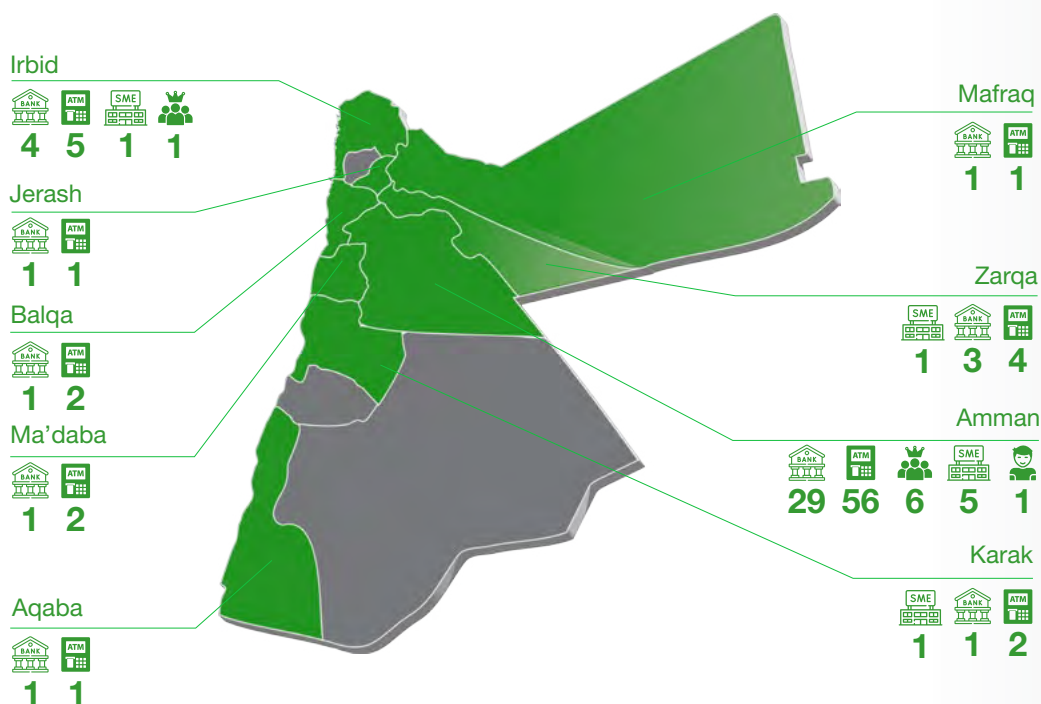
Continuously striving for excellence, we diligently evolve and modernize our product offerings to remain in accordance with the teachings of Islamic Sharia. Moreover, SIB extends tailored financing solutions to both large and medium-sized enterprises, catering to their diverse needs through a range of innovative Islamic financing products and services. Furthermore, we place a premium on our valued clients by providing a suite of specialized services designed to meet their unique requirements, ensuring their utmost satisfaction and success.

Based in Amman, Jordan, SIB operates extensively across multiple governorates within the country. As of 2023, SIB boasts a network comprising 74 ATMs and 42 branches. The bank has also expanded its network of ATMs, enabling customers to access and use 233 ATMs without any fees, commissions, or additional costs through cooperation with Al Etihad Bank.

Solid Principles, Innovative Solutions

- Safwa Islamic Bank slogan.

Our Locations



* A subsidiary of Safwa Islamic Islamic Bank (Misc Brokerage Company).

SIB's ownership structure comprises 3 main shareholders as follows:

Shareholder	Percentage
Al Etihad Islamic Investment Company	62.37 %
Social Security Corporation	9.38 %
Government Contributions Management Company	5.55 %
Others	22.70 %

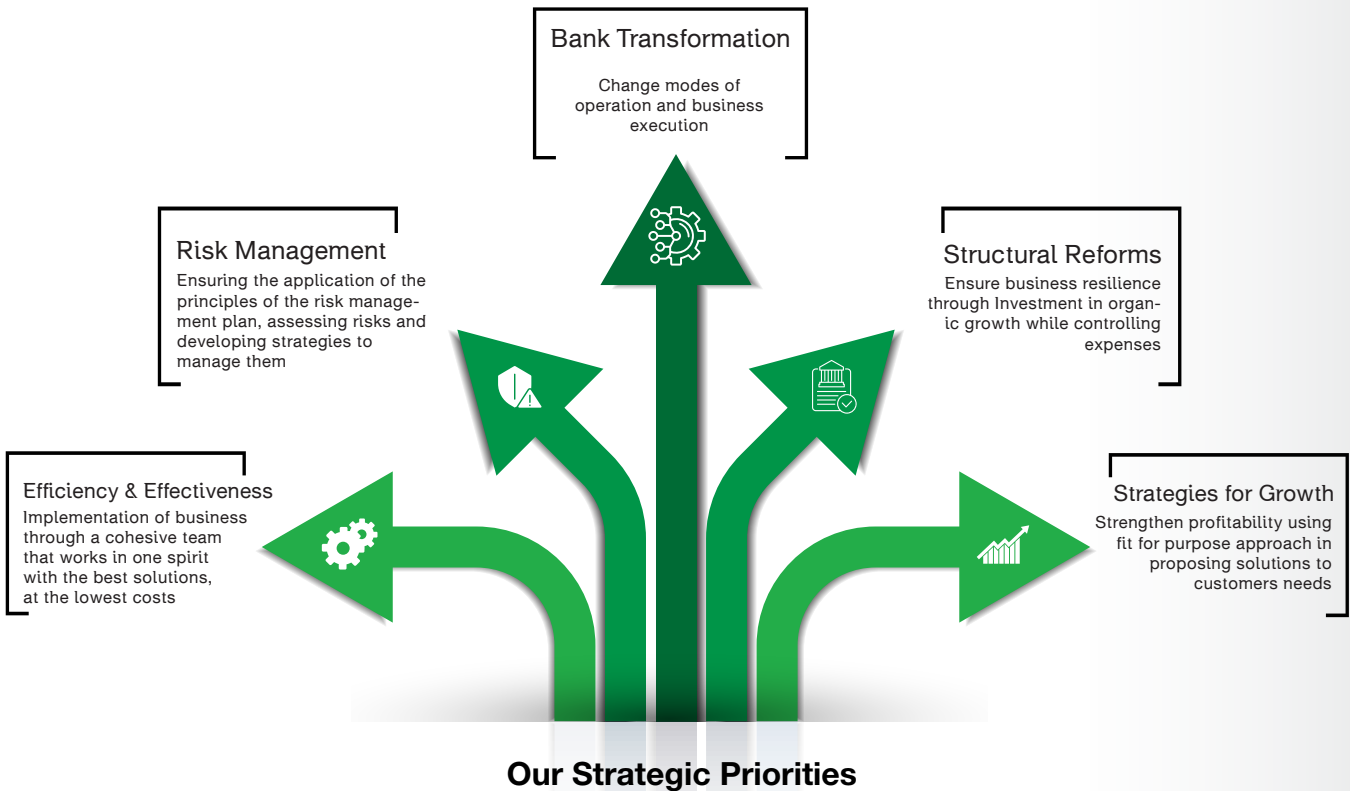
Association Membership

Below are organizations that the bank works with:



The bank is subject to the supervision of the following regulatory authorities:





Our Values

Knowledge

At Safwa Islamic Bank, we adopt a system of banking policies and work regulations derived for Islamic Sharia teachings, and we are proud to present a new concept of modern Islamic banking services in Jordan.

Innovation

At Safwa Islamic Bank, we stand firmly by the principles of innovation and creativity, distinguishing ourselves as a leading financial institution by merging true Islamic values with the latest global technologies and innovative products and services, in order to deliver the best modern Islamic banking services.

Added Value

The concept of modern Islamic banking and the success of our clients are a reflection of our commitment to providing true and added value and feasible returns through the provision of the finest available banking services, which stems from Safwa Islamic Bank's absolute conviction that meeting the aspirations of our clients and granting them added value is the secret to our success.

Services Up to the Highest Global Standards

At Safwa Islamic Bank, we have built and designed all our modern products and services based on a deep and comprehensive understanding of our clients' needs and aspirations to ensure that they experience unique banking, up to the highest global standards.

Quality

At Safwa Islamic Bank, we have a wide range of solutions that were translated on the ground into products and services that were invented to be in complete harmony with our clients' financial needs, as they were designed on the principle of quality-based mastery.



Our Vision

To become the leading community bank in Jordan by offering integrated and comprehensive services through a “One-Group” that utilizes innovative methods and adheres to best practices.

Culture

- Instill owners mindset
- We are ALL IN "One Safwa"
- Constantly innovate
- Customer-centricity

Corporate

- ESG & contracting finance
- Land development finance
- Bonded finance
- Transactional banking and finance
- Enhance CX & engagement
- Seamless process, increase efficiency



Retail

- Expand distribution channels
- Advance efficiency
- Customer-centricity
- Improve CX and engagement
- Adapt Digital transformation to meet customer preferences
- Innovative products & services
- ESG initiatives
- Enhancing credit card portfolio

Treasury

- Introduce new products
- Sukuk issuance
- Wealth management
- Expand dealers base

Retail

- Real Estate Ijarah
- Personal Murababaha
- Musawamah
- Yusr For Refinancing
- Auto Murababaha

Small Business

- Financing Goods
- Real Estate Financing
- Start-up Financing
- Financing for Renewable Energy
- Indirect Financing

Corporate

- Facilities
- Cash Deposit Machines
- Cash Management System
- Corporate Savings Account
- Corporate Current Account

Treasury

- Safe Custody
- Management and issuance of Sukuk

Accounts

- Current Accounts: Regular / Salary
- Saving Accounts: Regular / Harir (Women) / Kanzi (Kids)
- Basic Bank Account
- Investment Certificate
- Investment Deposit
- Deposite Box
- Hajj Sukuk

Cards

- Murababaha Credit Card
- Pre Paid Cards
- Debit Cards
- ATM Cards



E-Channels

- Safwa Online
- Safwa Mobile
- Call Center
- Safwa SMS

Brokerage

- Financial Broker/Dealer (ASE)
- Misc Mobile
- Misc E-trade



Section 2: SIB and Sustainability

Section 2: SIB and Sustainability

This section presents the alignment between Islamic banking principles and sustainability, including a focus on social responsibility and environmental stewardship.

2.1 Islamic Banking at a Glance

Islamic banking, grounded in the principles of Islamic law (Sharia), has gained considerable attention in recent years as a sustainable and ethical alternative to conventional banking. In the face of numerous global challenges such as income inequality, climate change, and market instability, Islamic banking has surfaced as a potential solution that remains aligned with its core values of social justice, fair distribution of resources, and responsible financing.

In this sustainability report, we present the fundamentals of Islamic banking, its essential principles, and the ways in which these tenets foster a more sustainable and ethical financial environment.



Foundations of Islamic Banking

Islamic banking adheres to the principles of Sharia law, which emphasizes the significance of fairness, transparency, and risk-sharing in all financial transactions. These principles distinguish it from traditional banking systems, which frequently prioritize profit maximization and shareholder value over societal and environmental welfare. These principles are:

- » **Prohibition of Interest:** Islamic banking prohibits the charging or receiving of interest on loans, as it is deemed unfair and exploitative. Instead, Islamic financial institutions participate in profit and loss sharing arrangements, in which both the lender and the borrower share the risks and rewards of a financial transaction.
- » **Prohibition of Uncertainty:** Islamic banking discourages speculative activities and emphasizes transparency and clarity in all financial transactions. This principle guarantees minimized risks and fosters responsible investment and lending practices.
- » **Prohibition of Investments in Unethical Industries:** Islamic banking abstains from investing in industries deemed detrimental to society, such as alcohol, gambling, and tobacco. This focus on ethical investment supports socially responsible projects and businesses that have a positive impact on society and the environment.
- » **Profit and Loss Sharing (PLS):** Islamic banking is founded on the notion of shared risks and rewards, ensuring that all stakeholders are treated fairly and equitably. This principle decreases the likelihood of exploitation and promotes cooperation and collaboration between lenders and borrowers.

2.2 Sustainability and Islamic Banking

As the global community seeks to address the pressing need for sustainable development, Islamic banking emerges as a valuable partner in achieving environmental, social, and economic sustainability. By staying true to its core principles grounded in Sharia

law, Islamic banking inherently promotes responsible financial practices that align with the sustainability frameworks such as United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs) and other international sustainability frameworks.



Islamic Banking and Environmental Sustainability:

Islamic banking emphasizes on ethical investments and responsible financial practices naturally gravitates towards supporting environmentally sustainable projects. This focus on eco-friendly ventures encompasses investments in renewable energy, sustainable agriculture, and climate change mitigation initiatives. By actively financing these efforts, Islamic banks play an essential role in reducing greenhouse gas emissions, enhancing biodiversity, and conserving natural resources for generations to come.



Islamic Banking and Social Sustainability:

The principles of social justice, fair distribution of resources, and risk-sharing are deeply embedded in the foundations of Islamic banking. By eliminating interest-based transactions and encouraging profit and loss sharing, Islamic banking fosters financial inclusion and poverty alleviation, particularly for underprivileged and marginalized communities. Furthermore, the prohibition of investments in industries considered detrimental to society reinforces its commitment to social sustainability by supporting projects that enhance public health, education, and overall well-being.




Islamic Banking and Economic Sustainability:

Islamic banking focuses on transparency, risk-sharing, and discouragement of speculative activities contributes to a more stable and resilient financial system. By promoting responsible lending and investment practices, Islamic banks help mitigate systemic risks, thus reducing the likelihood of financial crises and fostering long-term economic growth. Additionally, the emphasis on financing socially responsible projects generates sustainable employment opportunities and supports the development of industries that contribute to a more circular economy.




Alignment with Global Sustainability Frameworks


Islamic banking's dedication to environmental, social, and economic sustainability aligns well with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) and other international sustainability frameworks. By adhering to Sharia principles, Islamic banks can play a pivotal role in achieving the global agenda for sustainable development, particularly in areas such as:




SDG 1:
No Poverty - By fostering financial inclusion and providing access to financial services for marginalized communities, Islamic banking contributes to poverty reduction efforts.



SDG 7:
Affordable and Clean Energy - By investing in renewable energy projects, Islamic banks help increase the share of clean energy in the global energy mix.



SDG 8:
Decent Work and Economic Growth - By financing sustainable projects and industries, Islamic banks create employment opportunities and contribute to inclusive economic growth.



SDG 13:
Climate Action - By supporting climate change mitigation initiatives, Islamic banks play a crucial role in reducing greenhouse gas emissions and building climate-resilient societies.

Sustainability at SIB

The growing awareness of sustainable development's importance has prompted Islamic banks to integrate environmental, social, and governance (ESG) factors into their overall strategies and operations. By embedding sustainability into their core business practices, Islamic banks not only remain true to their Sharia principles but

also address worldwide sustainability challenges. This section presents an overview of SIB's sustainability strategy, governance framework, and management approach, emphasizing the essential components that ensure responsible and ethical banking.

Strategic Focus

As of 2022, SIB is incorporating a number of strategic focuses across business in order to affirm commitment to achieving long-term environmental, social, and economic goals. These focuses are guided by the following elements:

- » **Adherence to Sharia Principles:** Ensuring that every aspect of SIB's operations, including products, services, and investments, complies with the ethical guidelines established by Sharia law.
- » **Inclusion of ESG Factors:** Gradually factoring ESG considerations into the bank's decision-making processes, including risk assessment, investment selection, and product development, where possible.
- » **Emphasis on Key Sustainability Themes:** possible Identification and prioritizing the sustainability challenges relevant to SIB's operations, such as climate change, financial inclusion, and social impact.
- » **Stakeholder Engagement:** Actively involving various stakeholders, including customers, employees, regulators, and communities, to comprehend their concerns and incorporate their feedback into SIB's sustainability initiatives.
- » **Reporting and Transparency:** Regularly reporting on SIB's sustainability performance, progress, and impact, demonstrating its commitment to transparency and accountability.

Management

SIB ensures a strong commitment to continuous improvement, innovation, and stakeholder engagement through 4 key areas of intervention, which are:

- » **Policies and Procedures:** Developing and implementing robust policies and procedures to ensure that SIB's operations, products, and services are consistent with its sustainability strategy and Sharia principles.
- » **Capacity Building:** Providing ongoing training and development programs for employees to enhance their understanding of sustainability and ESG issues and equipping them with the necessary skills to implement SIB's sustainability initiatives.
- » **Innovation and Product Development:** Continuously exploring opportunities to develop innovative products and services that cater to customers' evolving needs and address emerging sustainability challenges.
- » **Collaboration and Partnerships:** Actively collaborating with other financial institutions, regulators, and stakeholders to promote the adoption of sustainable and responsible banking practices across the industry.

Sustainability Reporting

The reporting responsibility is delegated to the Finance and Corporate Strategies Department. The board of directors participated in the materiality assessment of the material topics of SIB's as a stakeholder in the process. This shows the bank's commitment to transparency and good governance across its operating, which ensure resolving the most critical issues and responding to the requirements of all stakeholders.

Sustainability at Safwa Islamic Bank in 2023

Safwa Islamic Bank continues its commitment to achieving sustainable development through numerous initiatives and projects focused on the environment and society.

We strive to enhance our sustainable practices and achieve a positive impact on the community and the environment. Below is an overview of our key sustainability achievements in 2023:

Green Finance

- » Retail green financing during 2023 reached JOD 21 million.
- » Signed a financing agreement to establish a solar power plant with a total value of JOD 70.5 million. It is considered the largest solar energy project with an on-grid system in MENA, and it is the first of its kind in the region in terms of its shareholders.

Gender Diversity

- » Increased female representation to 18% Board of Directors in 2023 compared to 9% in 2022.
- » Female representation in management positions reached 29%.

Resource Efficiency and Waste Management

- » Established waste reduction and recycling programs across our operations, focusing on paper, plastics, and electronic waste.
- » Continuous monitoring and optimizing of our resource consumption, investing in energy-efficient equipment and technology, and implementing resource-saving measures.

Products Energy Requirements Reduction

- » Expanded our digital banking services to reduce the need for in-person branch visits, consequently lowering the energy consumption associated with physical banking operations.
- » Encouraged customers to opt for paperless transactions, reducing the energy consumption associated with printing and mailing physical documents, and implementing resource-saving measures.

Social Responsibility

- » Renewed cooperation agreement with King Hussein Cancer Center.
- » Signed an agreement with Injaz for Youth Education and Empowerment.
- » Donated to Tkiyet Um Ali to support those in need.
- » Implemented the "Future Stars" program to train university students.
- » Donated to the Crown Prince Foundation to support schools in need.
- » Cooperated with the King Hussein Cancer Foundation in their media campaign to fight cancer.
- » Providing support to women through agreements that support women's projects.



Safwa Islamic Bank issued its first sustainability report during 2023, covering the bank's sustainability efforts and commitments for the year 2022.



2.3 Materiality and Stakeholder Engagement

Assessing Materiality

SIB's approach to materiality, and stakeholder engagement, including partnerships with industry peers, regulators, and community organizations to promote sustainable development is demonstrated below.

The process for assessing materiality involves the following steps:

1. Identify and group stakeholders:

Identify stakeholders most interested in or affected by the sustainability performance of the organization and categorize them into three tiers.

2. Engage stakeholders and collect data:

Conduct engagement activities and collect data using various tools and channels. This step includes:

- a. Awareness sessions on SIB's sustainability reporting and periodic materiality assessment engagement.
- b. A Workshop that actively engages different stakeholder groups and incentivizes them to participate in SIB's adoption of sustainability practices.
- c. Collecting data from various stakeholders through surveys and key informant interviews.

3. Analyze Data and Review:

Analyze the data and identify and prioritize topics that are material to SIB's operations based on the inputs from various stakeholder groups. This concludes by obtaining a review from the upper management.

4. Utilize and communicate results:

Use the materiality assessment to guide future sustainability planning and reporting for SIB and disclosure statements to communicate its results through various channels including the sustainability reports of SIB.

Engagement of Stakeholders

SIB has developed a stakeholder categorization methodology that classifies stakeholders into three tiers based on a relevant factor specific to SIB. This relevance factor is determined by evaluating five key criteria: revenue, cost, media response, risk impacts, and business opportunities. Each stakeholder group is evaluated using these criteria to determine their impact on SIB's operations. Based on this assessment, SIB determines the most appropriate modes of engagement

for each stakeholder group. This approach ensures that SIB engages with stakeholders in a targeted and effective manner, enabling it to address sustainability matters and enhance its overall sustainability performance.

The stakeholder categorization developed by SIB reflects its focus on sustainability and responsible business practices.

Tier 1

Stakeholders whom have a direct and high impact on and from the business, including customers, employees, investors, and regulators. SIB recognizes the importance of engaging with these stakeholders to maintain sustainable business operations.

Tier 2

Stakeholders whom have a direct but partial impact on and from the business, including suppliers. SIB understands that engaging with suppliers is important for maintaining sustainable supply chain operations.

Tier 3

Stakeholders whom have an indirect and partial impact on and from the business, including the environment.

SIB demonstrates its commitment to sustainability and responsible business practices by engaging with stakeholders across all tiers according to best practices. Our stakeholder categorization methodology ensures the engagement of stakeholders in a targeted and effective manner that enables us to address sustainability matters and enhance its overall sustainability performance. The resulting categorization of the stakeholder groups is:

Tier 1: Stakeholders directly affecting business conduct and of high impact on the business.

- 1- Customers:** Customers are individuals or entities who purchase products or services from SIB. They directly impact the business conduct as they provide revenue to SIB. Engaging with customers is crucial for SIB to maintain its sustainability, reputation, and competitive advantage.
- 2- Employees:** Employees work for SIB, either directly or indirectly, including full-time and part-time employees, contractors, and temporary workers. They directly impact business conduct as they contribute to SIB's operations and performance. Engaging with employees is important for SIB to maintain a positive work environment, productivity, and retention.
- 3- Investors:** Investors are individuals or entities who provide financial capital to SIB, including shareholders. They directly impact the business conduct as they provide the capital required for SIB to operate and grow. Engaging with investors is important for SIB to maintain trust, support, and financial stability.
- 4- Regulators:** Regulators are governmental bodies that oversee and regulate SIB's operations, including compliance with laws, regulations, and industry standards. They directly impact the business conduct as they can impose fines, penalties, or legal actions on SIB for non-compliance. Engaging with regulators is important for SIB to maintain regulatory compliance, reputational risk management, and legal compliance.

Tier 2: Stakeholders directly affecting business conduct and of partial impact on the business.

- 5- Suppliers:** Suppliers are individuals or entities that provide goods or services to SIB, including raw materials, equipment, or professional services. They directly but partially impact the business conduct as they contribute to SIB's supply chain operations. Engaging with suppliers is important for SIB to maintain sustainable and ethical supply chain practices, quality assurance, and cost efficiency.

Tier 3: Stakeholders indirectly affecting business conduct and of partial impact on the business.

- 6- Environment:** The environment refers to the natural and physical surroundings that are impacted by SIB's operations, including community, air, water, land, and biodiversity. The environment has an indirect and partial impact on business conduct as SIB's operations can have environmental effects. Engaging with environmental stakeholders is important for SIB to maintain sustainable and responsible environmental practices, minimize its ecological footprint, and enhance the social well-being of local communities near our operations.

- For 2022, SIB has engaged tier 1 stakeholders directly and tier 2 stakeholders indirectly. For 2023, the bank directly engaged tier 2 stakeholders.

At SIB, stakeholder engagement serves a critical purpose in identifying both actual and potential impacts, as well as determining prevention and mitigation responses to potential negative outcomes. Recognizing the diverse nature of stakeholders and the potential barriers to engagement, SIB employs inclusive approaches that address language and cultural differences, gender and power imbalances, and divisions within communities

or groups. The Bank prioritizes providing stakeholders with understandable and accessible information through appropriate communication channels, fostering transparency and trust. Stakeholder feedback is meticulously recorded and integrated into decision-making processes. Key stakeholder categories have been listed in the following table, with their engagement type, mechanisms, and frequency.

Stakeholder Category	Stakeholder Engagement Type (Participation/ Consultation/ Information)	Engagement Mechanisms	Engagement Frequency
Customers	Participation	Customer feedback surveys, complaint resolution processes, social media, emails.	Ongoing
Employees	Participation	Regular staff meetings, employee surveys, suggestion boxes, training sessions, employee forums or focus groups, performance reviews, intranet communication.	Ongoing
Investors	Consultation	Annual general meetings, investor presentations, and direct communication channels such as emails.	Quarterly
Regulators	Participation	Regulatory compliance reporting, regulatory audits or inspections, participation in industry associations, regular communication with regulatory authorities, stakeholder consultations on regulatory changes, and responding to regulatory inquiries or requests for information.	Quarterly
Suppliers	Information	Supplier assessments, emails	Ongoing
Environment	Information	Community outreach programs, sponsorship of community events, volunteering opportunities for employees, and collaboration with local nonprofits or charities.	Ongoing



Material Topics

Our methodology for assessing materiality utilizes a score that considers various inputs from stakeholders and uses stakeholder category factors, key stakeholder group factors, and ESG factors collected from each stakeholder group. The materiality score is a tool developed by SIB that presents the different inputs collected from SIB's stakeholders. It allows us to shortlist impact areas and assess their materiality according to preset thresholds. The measurement of the materiality

score follows the below formula.

$$Score_{Materiality} = Average (Score_{Internal} + Score_{External})$$

After conducting the initial stakeholder engagements, a number of impact areas were identified, and after conducting the stakeholder engagements (surveys), a shortlisted number of material topics were identified and categorized based on dual impact on business and stakeholders.

	Shortlisted Material Topics	Stakeholder Group	Category
1	Anti-corruption	Government and Regulators; Investors	Governance
2	Anti-competitive Behavior	Government and Regulators; Investors; Suppliers	Governance
3	Economic Performance	Investors; Suppliers	Economic
4	Sharia Compliance	Investors; Employees	Governance
5	Client Service and Satisfaction	Employees; Customers	Social
6	Client Privacy (Information, Cyber security and data privacy)	Employees; Customers	Social
7	Marketing and Outreach	Employees; Customers	Social
8	Digital product and service transformation	Customers; Suppliers	Social
9	Financial Inclusion	Customers; Suppliers	Economic
10	Procurement Practices	Employees; Suppliers	Economic
11	Community Support and Development	Investors; Customers	Social
12	Labor Management and Employment	Employees	Social
13	Occupational Health and Safety	Employees	Social
14	Energy and Emissions	Employees; Customers	Environmental
15	Water and Effluents	Employees; Customers	Environmental
16	Waste Management	Employees; customers	Environmental

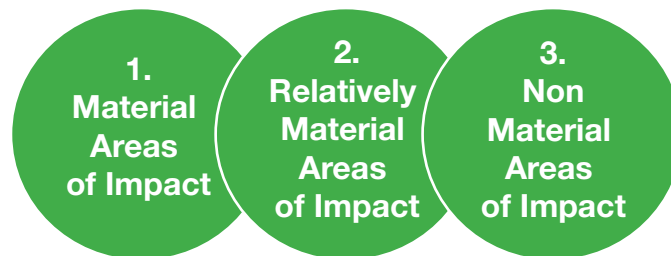
Management of Material Topics

Safwa Islamic Bank recognizes the importance of managing material sustainability topics that are material to its operations and stakeholders. By managing material topics effectively, SIB is committed to delivering long-term value to our stakeholders, minimizing the accompanying environmental footprint, and contributing to a sustainable future.

This approach was developed with industry experts and guides stakeholder engagement, yearly sustainability reporting, and the introduction of sustainable business practices across our operations where possible. It introduces three materiality categories, each with its reporting requirements.

Materiality Categories

The bank treats material topics according to the following framework, and is linked to thresholds based on inputs from surveys targeting each stakeholder group.



1. Material sustainability impact areas deemed relevant to SIB.

- **Disclosure of performance:**
By clearly outlining our performance in these areas, highlighting our progress toward goals, and providing quantifiable metrics.
- **Presentation of the management approach:**
Explaining strategies, policies, and practices implemented by our bank to address these material impact areas. This will include how we identify, assess, and manage risks and opportunities related to these areas.
- **Reporting on case studies and best practices:**
By including specific examples demonstrating how we have made a positive impact in these areas or overcome challenges. These examples will serve as concrete evidence of our commitment to addressing material sustainability issues.

2. Material sustainability impact areas deemed moderately relevant to SIB.

- **Overview of performance:**
By summarizing our performance in these areas, focusing on any significant changes, trends, or improvements.
- **Presentation of management highlights:**
By reporting on key management practices and initiatives that we have implemented to address them.
- **Reporting on outlook and future plans:**
By describing our plans for further improvement, including any short-term and long-term goals.

3. Sustainability Impact Areas that are deemed non-material.

- **Reporting on current data and systems:**
By disclosing any relevant data and systems currently in place. We will provide a concise summary of our performance in these areas, highlighting any that are noteworthy.
- **Overviewing future considerations for expansion of reporting scope:**
By acknowledging the potential need to re-evaluate the materiality of these sustainability topics in the future, as our business context, stakeholder expectations, or regulatory requirements may change. This will involve outlining any plans or considerations for expanding the reporting scope to include these areas, would they be expected to become more relevant to our business or stakeholders.



Section 3: Governance at SIB

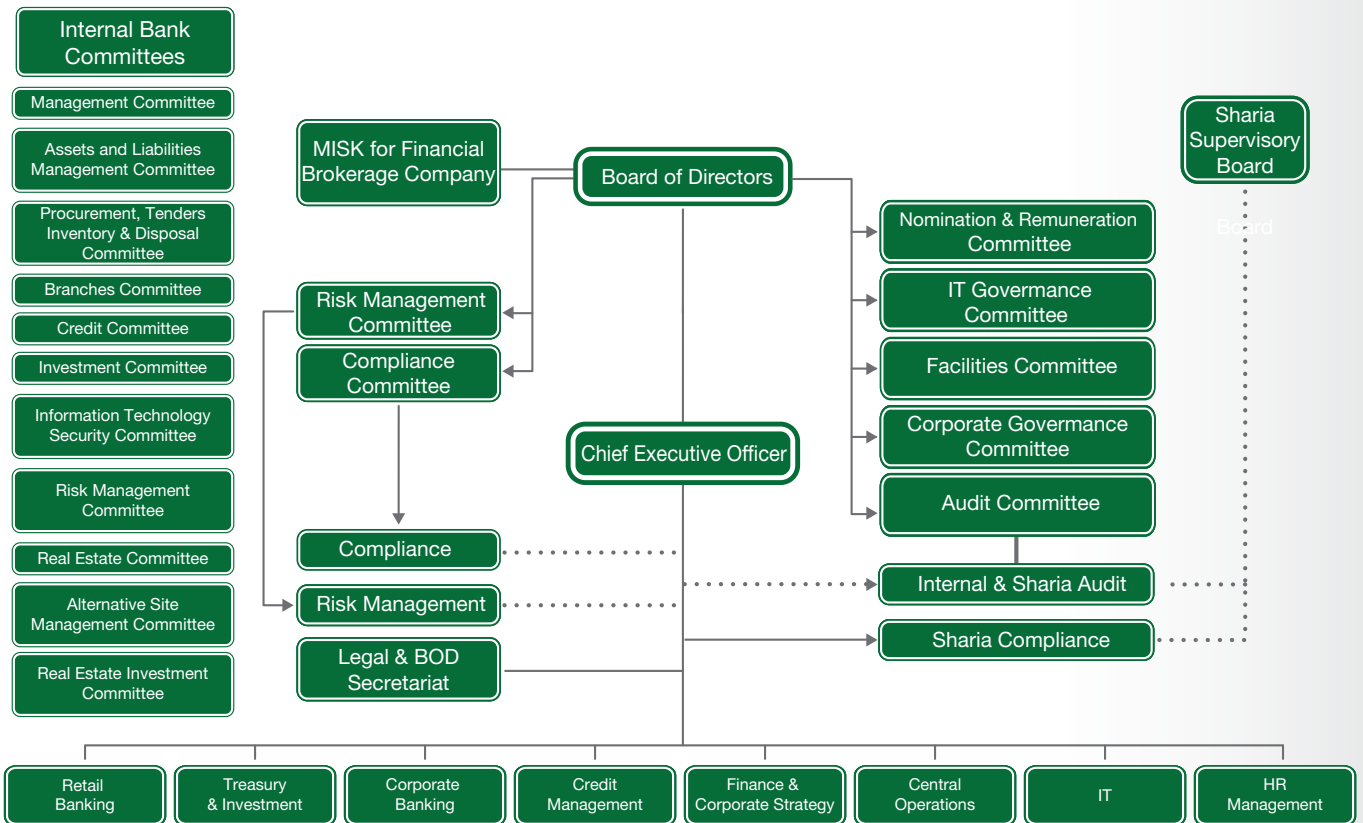


Section 3: Governance at SIB

3.1 Organizational Structure

At SIB, we recognize the importance of corporate governance in ensuring our Bank's accountability, transparency, and sound decision-making.

With a robust corporate governance framework, we are dedicated to nurturing trust among stakeholders and fortifying the Bank's financial stability.



3.2 Board of Directors

The board represents SIB's highest governance body as it oversees strategy, risk, and compliance, appoints key roles, ensures Sharia compliance, and clarifies governance standards and stakeholder rights. According to the bank's Corporate Governance Manual, the Board of Directors is committed to the following key responsibilities:

- » Supervising executive management and adopting a policy to monitor and review its performance to achieve institutional objectives and ensure the soundness of all bank operations.
- » Defining strategic goals and directing executive management to prepare strategies and approve related plans.
- » Ensuring the bank has comprehensive policies and operational plans covering all activities that comply with relevant legislation, are communicated across all management levels, and are regularly reviewed.
- » Establishing institutional values and drawing clear lines of responsibility and accountability.
- » Taking responsibility for fulfilling the requirements of the central bank and other regulatory bodies, and considering stakeholders' interests.
- » Approving, based on the relevant committee's recommendation, the appointment of the General Manager, Internal and Sharia Audit Manager (in consultation with the sharia board), Chief Risk Officer, and Chief Compliance Officer, as well as accepting their resignations or termination of their services.
- » Approving the risk management strategy and monitoring its implementation.
- » Ensuring the presence of sufficient and reliable management information systems that cover all bank activities.
- » Verifying that the bank's credit policy includes an assessment of the corporate governance quality of its public joint-stock company clients.
- » Establishing a policy that outlines the bank's responsibility towards environmental protection and community welfare.
- » Implementing measures to ensure clear separation between the authorities of major shareholders and the executive management, and establishing mechanisms to limit the influence of major shareholders.
- » Approving the organizational structure.
- » Defining banking operations that require Board approval, ensuring this does not overly expand to undermine the Board's oversight role.
- » Providing direct communication channels for Board members and committees with the executive management and the Board Secretary.
- » Taking due diligence measures when addressing matters concerning the bank's operations.
- » Ensuring sufficient controls are in place to align all banking activities with Sharia principles and the fatwas and resolutions issued by the Sharia Board.
- » Approving policies governing the relationship between the bank, shareholders, and investment account holders.
- » Approving the policy manual for compliance with Sharia principles and provisions.
- » Ensuring a mechanism is in place to provide bank customers with clarifications on any fatwas issued by the Sharia Board upon request.
- » Ensuring the publication of all fatwas and resolutions issued by the Sharia Board related to product or service launch, the approval of any product or service treatment or mechanism or the services on the bank's website.
- » Committing to the governance standards of the Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions (AAOIFI).
- » Verifying the CEO's implementation and adherence to the Sharia Board's decisions.
- » Ensuring that potential Sharia risks faced by the bank are included in the internal capital adequacy assessment process.

Strategic direction at the Bank is steered by a diverse Board of 11 members, boasting extensive expertise. Of these, 9 members are male, while 2 are female, representing 18.2% of the Board. Whereas 4 members hold independent positions, constituting 36.4% of the Board. Moreover, all board members are non-executive.

The Safwa Islamic Bank, by a decision of the General Assembly of Shareholders, has appointed a committee called the «Sharia Supervisory Board» consisting of 4 members. The opinion of this board is binding on the bank. The board undertakes several tasks, including monitoring the bank's operations and activities to ensure

their compliance with Sharia provisions and giving opinions on the contract forms necessary for the bank's operations and activities. Details about each member, including their appointment date, qualifications, and experiences, are available on our official website at: [Sharia Supervisory Board - Safwa Islamic Bank](#).

It is also worth noting that informative seminars contribute to the collective knowledge of both the Board of Directors and the Sharia Supervisory Board across various topics. Further details on each member are provided in the following table.

Name	Independence Status	Gender	Age	Role	Joining Date
Dr. "Moh'd Naser" Salem Mohammed Abu Hammour	Non-independent Representative of Al-Etihad Isalmic Investment	Male	62	Chairman	Since 4/1/2017
Mr. Samir H. A. Abu Lughod	Independent	Male	72	Deputy Chairman	Since 13/4/2017
Mr. Basem Isam Halim Salfiti	Non-independent Representative of Al-Etihad Isalmic Investment	Male	51	Board Member	Since 4/1/2017
Mrs. Deema Mufleh Mohammad Aqel	Non-independent Representative of Al-Etihad Isalmic Investment	Female	55	Board Member	Since 4/1/2017
Dr. Noufan Mansour Ageel Al-Aqil	Non-independent Representative of Social Security Corporation	Male	52	Board Member	Since 3/8/2016
Dr. Ibrahim Hasan Mustafa Saif	Non-independent Representative of Al-Etihad Isalmic Investment	Male	58	Board Member	Since 22/10/2017
Dr. Abdulghani Ahmed Mohammed Leftesi	Non-independent Al-Etihad Isalmic Investment	Male	53	Board Member	Since 4/1/2023
Dr. Anas Saad H Lamin Bohowish	Non-independent Al-Etihad Isalmic Investment	Male	42	Board Member	Since 4/1/2023
Dr. Khaled F M Zentuti	Independent	Male	69	Board Member	Since 17/12/2018
Mr. Salem Abdel-Monem Salem Burqan	Independent	Male	71	Board Member	Since 17/12/2018
Mrs. Ihssan Zuhdi Abdel-Majid Barakat	Independent	Female	59	Board Member	Since 6/7/2023

Board Committees

The board of directors forms committees from its members, approves the charter for each committee that include as a minimum the committee composition, its duties and authorities, frequency and quorum of its meetings, nomination of a secretary thereof, while defining his/ her duties including accurately recording all discussions, suggestions, objections, reservations

and methods of voting on the drafted committee decisions. Such committees report periodically to the board and their existence does not relieve the board from its responsibilities. The board forms the following committees as a minimum:



The below tables show the details for each committee as per the Bank's corporate governance guide.

1. Corporate Governance Committee
Committee Chair: Dr. "Moh'd Naser" Salem Mohammed Abu Hammour
Meeting Frequency: At least twice a year.
<p>The Corporate Governance Committee consists of at least 3 members, the majority of whom are independent, and includes the chairman. The committee assumes the following duties:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To oversee the preparation of a corporate governance code and its approval from the board, so that to express the bank's view of corporate governance in terms of its concept, importance and basic principles, in a manner that at least conforms with the legislation in force and ensures the achievement of best practices in this field. This code should be updated whenever necessary. 2. To verify that the observations contained in the report of the Internal Audit Department -or any other relevant body- have been corrected, with regard to the bank's compliance with the corporate governance code. 3. To inform the Central Bank immediately upon any violations of the provisions and requirements of Corporate Governance Instructions for Banks No. (2/2023) dated 2/14/2023.

2. Audit Committee

Committee Chair: Mr. Samir H. A. Abu Lughod

Meeting Frequency: Quarterly.

Key Responsibilities

1. The majority of the committee members including the committee chair shall be independent members. The chair of the committee shall not be a chair of any other committee derived from the board, nor the committee shall include the chairman.
2. The majority of the committee members must have academic qualifications in the fields of accounting, finance, or to have professional certifications in these two areas. They must also have relevant experience in the fields of accounting, finance, external audit, internal audit, or banking.
3. In case any member of the audit committee of the Islamic bank does not have appropriate expertise in Islamic bank's business, he/ she shall be subjected to appropriate training program in fields of the standards of accounting and auditing, and the Sharia controls and the standards issued by (AAOIFI) and (IFSB).
4. The committee shall review the following matters:
 - Scope, outcomes, and adequacy of the internal and external audit in the bank.
 - Accounting issues that have material impact on the bank financial statements.
 - Internal control systems.
5. The committee shall recommend to the board the appointment of the external auditor, the termination of their service, determination of their fees, their independency assessment and any other provisions relating to contracting with them. This is in addition to any other services assigned to the auditor.
6. The committee charter shall include the following:
 - The committee shall possess the authority to get any information from the executive management either directly or through the internal and sharia audit manager.
 - The committee shall has the right to call any administrator to attend any of its meetings.
7. The committee shall hold meetings (separate meetings) with the external auditor, Chief Compliance Officer, Internal and Sharia Audit Manager, Chief Sharia Compliance Officer at least once a year without the presence of other senior executive management members.
8. The committee shall review, oversee and ensure that the bank has appropriate and effective whistleblowing procedures, which enable the employee to speak up in a confidential way about any errors in the financial statements, Sharia breaches or any other matters. The committee shall also ensure the availability of arrangements necessary for independent investigation and shall ensure following up investigation outcomes, and treatment actions in an objective manner.
9. The committee shall verify that the internal audit department complies with the International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing issued by the Institute of Internal Auditors (IIA), including conducting an independent external evaluation of the internal audit activity at least once every five years and providing the Central Bank with a copy thereof.
10. The Committee shall verify the availability of sufficient resources and a sufficient number of qualified human staff for the Internal and Sharia Audit Department and enrolling them in specialized training programs, including those in the field of corporate governance.

11. The committee shall verify that the internal audit staff are rotated to the bank audit activities every three years as a maximum. In the event of the inability to achieve this in certain areas, the committee's approval shall be taken regarding the justifications for non-compliance, especially in specialized cases such as the information technology and cybersecurity audit.
12. The committee shall verify that the internal audit staff are not assigned any executive tasks.
13. The committee shall ensure that all activities of the bank are subject to internal and sharia audit- in accordance with the risk-based approach- including outsourced activities.
14. The committee shall evaluate the performance of the internal and sharia audit manager and determine his/her remunerations in accordance with the performance appraisal policy approved by the board.
15. Recommending to the board to approve the appointment of the internal and sharia audit manager, accepting his resignation or terminating his services, based on the recommendations made by the nomination and remuneration committee in consultation with the sharia board, provided that a prior No-objection is obtained from the Central Bank, and the Central Bank has the right to call upon to inquire about the reasons of resignation or termination of services.
16. Verify the rotation of the internal sharia audit employees to audit various bank activities every three years as a maximum. In the event that this is not possible in certain areas, the Committee's approval must be obtained on the justifications for non-compliance, especially in specialized cases.
17. Verify that none of the internal sharia audit employees is assigned with any executive tasks.
18. Recommend to the board to approve the internal and sharia audit charter and verify that it includes the tasks of the internal and Sharia audit department, provided that it shall include the duties, authorities and work methodology of the internal audit department, before circulating it within the bank.
19. Ensure the adequacy and efficiency of the internal Sharia audit department through reviewing its reports and the executive management's feedback on such reports.
20. Ensure the capability of the external auditor to review the compliance of the bank with the Sharia controls within the conditions stated in the engagement letter signed with him and make sure he is doing so.

3. Nomination and Remuneration Committee

Committee Chair: Mr. Salem Abdel-Monem Salem Burqan

Meeting Frequency: Quarterly.

The Nomination and Remuneration Committee consists of at least 3 members, the majority thereof including the chair are independent members. This committee has the following roles:

1. Studying the fit and proper of the members nominated to join the board taking into consideration the candidates' capabilities and qualifications, and raising proper recommendation thereon to the board. In case of a member being re-nominated, his/ her attendance and efficient participation in the board and committees meetings must be considered.
2. Ensure that the candidate to join the board's membership has knowledge of banking activities that are compatible with the provisions of Islamic sharia.
3. To inform the Central Bank immediately upon any violations of the provisions and requirements of Corporate Governance Instructions for Banks No. (2/2023) dated 2/14/2023.
4. Recommending to the board the qualified candidates to join the senior executive management.
5. Ensuring that the board members attend banking- related workshops or seminars, especially risks management, corporate governance, and the latest banking developments, especially in the latest Islamic banking developments.
6. Ensure that the Sharia board members attend banking- related workshops or seminars, especially in the latest Islamic banking developments.
7. Determining whether the member fulfills the independent member requirements, taking into consideration the minimum conditions stipulated for in Article (4/e) of SIB's Corporate Governance Guide, and reviewing such on an annual basis. The Central Bank should be provided with any updates on the independence of any of the independent members.
8. Assessing annually the performance of the board as whole, and of its individual committees and members, while following defined and approved assessment basis that is built on objective assessment standard. The results of this assessment shall be reported to the Central Bank. The board members (other than those of the Nomination and Remuneration Committee) shall, on an annual basis, assess the performance of the Nomination and Remuneration Committee and its individual members.
9. Providing board members upon request with the required information and summaries on some important matters in the bank, and making sure to keep them abreast of current topics related to the banking sector.
10. Developing a performance appraisal and compensation policy for the bank's administrator, and reviewing it periodically. This policy should include a mechanism for determining the salaries, remunerations, and other privileges of the general manger and other executive management members. The committee does not have the right to delegate this task to the executive management, and this policy must be approved by the Board.
11. Verify having an experience of at least five years in Islamic banking by the candidates to be appointed in the senior executive management before approving their appointment. Otherwise, the member of the senior executive management shall be subjected to a comprehensive qualifying training program, of no less than three months, in the fields of Islamic banks, accounting and governance standards, Sharia standards issued by (AAOIFI), and (IFSB).

12. Study the fit and proper of the candidates nominated to join the sharia board, taking into account their qualifications and experience. Also, in the case of re-nominating the member, the number of his attendance, and the effectiveness of his participation in the meetings of the Sharia Board must be considered, and it shall recommend to the board the names of those candidates.
13. Set specific, approved and objective bases for the purposes of performance appraisal of the sharia board and its members.
14. Verify the fit and proper of the member of the sharia board, taking into account the minimum conditions mentioned in paragraph (9/ b) of SIB's Corporate Governance Guide, review this on an annual basis, and provide the Central Bank with any updates on the fit and proper of the member.
15. Recommend to the board the approval of a policy to determine the compensations of the members of the sharia board.

4. Risk Management Committee

Committee Chair: Dr. Khaled F M Zentuti

Meeting Frequency: At least once every three months and whenever necessary.

This committee consists of, at least, three members, the majority of whom, including the chair, are independent members. The committee has the following roles:

1. Ensuring the availability of a comprehensive risk management strategy for the bank that includes the type and level of risk appetite for all bank's activities.
2. Verifying the availability of policies and tools for identifying, measuring, analyzing, assessing and controlling risks, while reviewing such on an annual basis as a minimum to ensure their effectiveness and amending them when necessary.
3. Verifying the availability of a risk management system that ensures the accuracy and adequacy of the data used to identify, measure, analyze, assess and control the risks and losses that may result from them, and maintain the necessary capital to meet them.
4. Ensuring the effectiveness of the risk management department's work procedures and assessing the extent to which the executive management abide by the approved policies and procedures.
5. Reporting to the board periodically on the risks to which the bank is exposed, including the exceeding of the accepted risk appetite levels and the procedures to treat them.
6. Following up developments that impact the bank's risk management.
7. Ensuring the availability of risk management measures, including but not limited to:
 - Risk self- assessment and risk indicators.
 - Preparing a historical database of losses, identifying the sources of such, and classifying them according to the type of risk.
 - Ensuring the availability of the necessary equipment, appropriate automated systems and quantitative methods.
8. Ensuring the availability of sufficient resources and enough qualified human staff for the Risk Management Department and enrolling the latter in specialized training programs.
9. Assessing the performance of Chief Risk Officer and determining his/ her remunerations in accordance with the performance appraisal policy approved by the board, after seeking the opinion of the general manager.

5. Compliance Committee

Committee Chair: Dr. Noufan Mansour Ageel Al-Aqil

Meeting Frequency: Once every three months and whenever necessary.

The compliance committee consists of, at least, three members, provided that they include an independent member. This committee has the following roles:

1. Ensuring the availability of the bank's compliance policy and procedures issued pursuant thereto, in order to guarantee the establishment of a compliance function capable of performing its tasks effectively. The committee should conduct, at least once a year, an assessment of the effectiveness of the bank's management of non-compliance risks.
2. Approving the annual plan and reviewing the periodic reports prepared by the Compliance Department, which include non-compliance risks assessment, violations, deficiencies and corrective measures taken.
3. Overseeing the implementation of the bank's compliance policy, and making sure that the bank's executive management resolves all compliance-related issues in an appropriate and effective manner.
4. Overseeing the Compliance Department work, and ensuring that appropriate mechanisms are in place to monitor the compliance of all administrative levels in the bank with all regulatory requirements, legislations in force, and international standards, including the recommendations of the Financial Action Task Force (FATF).
5. Ensuring the availability of sufficient resources and qualified human staff for the Compliance Department and enrolling the latter in specialized training programs.
6. Assessing the performance of the Chief Compliance Officer and defining his/her remunerations in accordance with the performance appraisal policy approved by the board, after seeking the opinion of the general manager.

It is prohibited for any board member to be the chair of more than one of the committees mentioned above, nor he/ she can be the chair of more than two of all board committees. The authorities of any board committee mentioned hereof shall not be delegated to any other party.

Banks are also prohibited from forming any committee that has any executive authorities, while this does not include the “facilities committee” stipulated in the Corporate Governance Guide.

6. Facilities Committee

Committee Chair: Dr. “Moh’d Naser“ Salem Mohammed Abu Hammour

Meeting Frequency: As needed.

The board constitutes this committee to look exclusively into credit exceeding the authority of the highest committee in the executive management, as follows:

1. The number of the committee members shall not be less than five, one of whom can be independent but not any of them a member in the audit committee.
2. Its authorities shall be exclusively to take suitable decisions for such credit facilities, which have been recommended by the above-mentioned executive committee.
3. The highest limits of the authorities granted to this committee with regards to granting, adjusting, renewing, restructuring, scheduling, or settling the credit facilities shall be defined in a way to make such authorities clear for the board.
4. The minimum quorum to hold the committee meetings is at least four members, and the decisions should be taken by the majority regardless of the number of present members.
5. It shall report to the board the details of the credit facilities it has approved.

7. IT governance committee

Committee Chair: Mr. Basem Isam Halim Salfiti

Meeting Frequency: Quarterly basis, at the minimum.

The committee must consist at least three members that will be elected based on their experience and strategic knowledge in the Information technology field. The committee shall be responsible for the following:

1. The committee shall approve the strategic objectives of IT and the appropriate organizational structure, including the steering committees, specifically at the top executive management level (the steering IT committees), in order to guarantee the achievement of the bank's strategic objectives and the best value added from the projects and IT resource investment. The committee shall use the tools and needed measures to supervise and ensure the achievement of these objectives, such as IT Balance Scorecards and the return on investment (ROI). The committee shall measure the impact of contributions made to enhance financial and operational efficiency.
2. The committee shall approve the general framework of managing, regulating, and supervising IT resources and projects that simulates the best approved international practices in this regard, especially Control Objectives for Information and Related Technology (COBIT) that conform with and achieve the objectives and the requirements of instructions through the continuous fulfillment of the institutional objectives, along with the achievement of the accompanying IT objectives' matrix, and covering the processes of IT governance.
3. The committee shall approve the institutional objectives matrix and the accompanying IT objectives, consider their givens as minimum requirements, and describe the sub-objectives needed to achieve them.
4. The committee shall approve the (RACI chart) matrix regarding the main processes of IT governance along with the secondary processes related to: the entity(s), person(s), or party(s) primarily responsible, those who are ultimately responsible (accountable), those who are consulted, and those who are informed for all processes in light of COBIT19 Enabling Processes in this regard.
5. The committee shall ensure that a general framework for IT risk management is in place. And will be consistent and integrated with the overall framework of risk management in the bank, considering and achieving all IT governance processes.
6. The committee shall approve the IT projects and resources' budget in accordance with the bank's strategic objectives.
7. The committee shall undertake the general supervision and monitoring of IT processes, projects, and resources to ensure their sufficiency and effective contribution in achieving the bank's requirements and works.
8. The committee shall monitor IT auditing reports and take the necessary actions to handle deviations.
9. The committee shall give recommendations to the Board to take the necessary actions to correct any deviations.

Selection of Board Members

[SIB's Corporate Governance Guide](#) has set the following requirements for assuming the chairman or membership of the Board:

1. He/ she shall be of 25 years of age or more.
2. He/ she shall not be a board member, general manager, regional manager, or an employee of any other bank operating in the kingdom, unless the other bank is a subsidiary.
3. He/ she shall hold a university degree, as a minimum, in economics, finance, accounting, business administration, or any other similar specialties. The nomination and remuneration committee has the right to consider other specialties (such as Law and Information Technology) if coupled with banking business expertise or activities relating thereto in accordance with Paragraph (3/d) of SIB's Corporate Governance Guide.
4. He/ she shall not be an attorney, legal counselor, or auditor of the bank, or a counselor of any other bank inside the kingdom.
5. He/ she shall not be a government employee or public official, unless a representative of them.
6. He/ she shall have experience for at least five years in banking, finance, economics, or other fields related to banking activities.
7. He/ she shall not have any relationship, including kinship up to the third degree, with the general manager of the bank, and of the first degree, with any other member of the senior executive management.

The Nomination and Remuneration Committee shall determine the requirements necessary to ensure the independence of the member, which shall include the following conditions as a minimum:

- He/she shall be a natural person.
- He/she shall not have worked as an employee or a consultant in the bank or in any of its subsidiaries during the past 3 years prior to his/ her nomination.
- He/she shall not be related (up to 2nd degree relatives) to any other board member of the bank, or to board/ management committee members of other subsidiaries of the bank, or to any major shareholder thereof.
- He/she shall not be related (up to 2nd degree relatives) to any of the senior executive management members of the bank (other than the general manager), or to any of the senior executive management member of subsidiaries thereof.
- He/she shall be neither a partner or employee for the external auditor of the bank, nor has been such during the last three years prior to his/ her nomination.
- He/she shall not be a major shareholder, or an affiliate of a major shareholder in the bank. Neither his/ her contribution with an affiliate contribution shall equal shares of that of a major shareholder, or of a major shareholder in the bank's subsidiaries, or of a major shareholder in the group owning the bank.
- He/she shall not have been a board member of the bank or of any of its subsidiaries or a member of the management committee therein for more than eight aggregate years for the aforementioned memberships. If any member has lost his/ her independence pursuant to this item, the bank has the right to following a cooling- off period of at least (4) consecutive years and in the event of having sufficient justifications, obtain the Central Bank no- objection to consider that member as an independent member.
- Neither he/she, their spouse, relative of the 1st degree, or any company in which he/ she is a member of the board or of the senior executive management, which he/ she owns, or in which he/ she is a major shareholder shall have obtained a credit from the bank exceeding 5% of the bank regulatory capital, nor shall he/ she be a guarantor of credit exceeding the mentioned percentage. The Central Bank has the right to consider some cases related to nominated persons who have memberships in public shareholding companies.

Sharia Supervisory Board

As an Islamic Bank, the Sharia Supervisory Board represents a key component in ensuring our compliance to Islamic Sharia. Our selection of the Sharia supervisory board members considers the following:

- The Board adopts a policy to ensure the suitability of the members of the committee, including the minimum standards, requirements, and conditions that must be met by the nominated and appointed member. This policy is reviewed whenever necessary.
- The bank shall obtain a no-objection letter from the Central Bank to nominate any person for membership of the Sharia board.
- When there is a need to appoint committee members residing outside the Kingdom, the number must not exceed half the number of committee members.
- The following conditions must be met by anyone holding the position of Chairman or member of the Sharia Board:
 1. Holds at least a bachelor's degree in Sharia sciences in the field of Islamic jurisprudence and its principles, Islamic economics, or Islamic finance.
 2. Has a minimum of 3 years of experience in issuing fatwas and Sharia rulings and/or a minimum of four years of experience in teaching or scientific research after graduation.
 3. Neither the individual nor their spouse or any family member up to the second degree is indebted to the bank or any of its subsidiaries during their membership in the committee.
 4. Has not been employed by the bank or any of its subsidiaries during the two years preceding the nomination date.
 5. Is not a member of the Sharia Supervisory Board of any other licensed Islamic bank in the Kingdom and is not a member of the Sharia Supervisory Boards of more than four non-deposit financial institutions operating in the Kingdom.
 6. Is not a member of the bank's Board of Directors or the owner of a company that deals with the bank, except for transactions arising from the services and/or usual business that the bank provides to its clients, subject to the same conditions applicable to similar transactions with any other party without any preferential terms.
 7. Has no familial relationship up to the second degree with any member of the board or any member of the bank's senior executive management, and does not receive any salary, monetary amount, rewards, benefits, or gifts from the bank except for what is received for committee membership, or any additional work assigned that does not affect suitability.
 8. Is not a shareholder in the bank, any of its subsidiaries, or the group owning the bank.

Chairman of the Board

The chairman's duties, as outlined by SIB's Corporate Governance Guide, encompass several key responsibilities. These include fostering a constructive relationship between the Board and senior executive management, facilitating open discussion and resolution of differing viewpoints on important issues, and ensuring thorough examination of strategic matters during Board meetings.

Additionally, the chairman ensures that all Board members receive and review meeting minutes and agendas beforehand, establish a charter delineating the Board's scope of work, and provide essential legal and regulatory materials to Board members.

Furthermore, the chairman is tasked with offering summaries of the Bank's operations to new members and guiding them on their legal and organizational responsibilities.

Communication of Critical Concerns

Once critical concerns are identified, the communication process for sharing them as well as measures taken to address them are summarized as follows:

- **Issues Identified:** Throughout the reporting period, the Risk Management Committee identified several critical instances, including errors in cash deposits, objections regarding credit card transactions, counterfeit pages on social media, and duplications of limits due to system errors. It's noteworthy that these incidents did not incur any losses to the bank.
- **Communication Process:** These critical instances were communicated via various channels, including branch managers, internal communication platforms, and call centers. They were further escalated to the Compliance, IT, Risk Management, and Internal Audit departments, with the outcomes of their investigations detailed in dedicated quarterly reports submitted to the board of directors.
- **Remedial Actions:** All reported risks were effectively addressed during the reporting period through confidential approaches. Moreover, any critical concerns identified within the bank were formally communicated to the board of directors via a quarterly report issued by the Risk Management Committee.

3.3 Executive Management and Effectiveness of Operations

SIB's Executive Management (EM) constitutes 13 members, 1 of whom is female. Their names, biographies and positions are available at our website via [Senior Team - Safwa Islamic Bank](#).

The Bank's EM adheres to strategies and policies, implements risk management systems, ensures regulatory compliance, and develops comprehensive procedural frameworks. This includes overseeing financial statement preparation, organizational structure development, and budget planning, alongside maintaining independence and objectivity of supervisory departments. Additionally, it involves facilitating communication with supervisory entities, developing a Code of Conduct, fostering employee skills, and implementing supervisory controls. The general manager is tasked with steering the bank's strategic direction, implementing policies, and managing daily operations, with a focus on transparency and effective communication with the board and employees. They are also responsible for approving detailed task descriptions for organizational units.

Delegation of Responsibilities

The board's delegation of responsibility regarding the management of the bank's impacts on the economy, environment and people.

SIB acknowledges the significance of managing its effects on the economy, environment, and society, actively striving to mitigate any adverse consequences in these areas. Accordingly, the Bank's senior management submits periodic reports to the Board through specialized committees regarding the Bank's impact on the economy (market share) and the local community, as well as environmental protection.

Conflicts of Interest

The Board adopts a policy governing conflicts of interest in all its forms, including those arising from the bank's relationship with companies within the banking group. It approves the necessary procedures to ensure the adequacy of internal controls and supervision to monitor compliance with this policy and prevent any breaches.

The Board adopts a code of professional conduct to ensure the bank conducts its business with high integrity. This code includes, at a minimum, scenarios that may lead to conflicts of interest and ensures it is disseminated across all management levels within the bank.

Additionally, the Internal Audit Department conducts an examination at least once a year to ensure that all transactions with related parties have been conducted in accordance with applicable legislation, the bank's internal policies, and approved procedures. It submits its reports and recommendations on this matter to the Audit Committee. The Audit Committee informs the Central Bank immediately upon verifying any breach of applicable legislation and internal policies in this regard.

Furthermore, the Board ensures that the executive management operates with high integrity, avoids conflicts of interest, and implements approved policies and procedures objectively. It also establishes controls for the transfer of information between different departments to prevent its exploitation for personal gain.





Remuneration

The Board of Directors establishes procedures for determining the rewards of its members, based on an approved evaluation system. The remuneration policy includes the following elements as a minimum:

1. Designed to attract, retain, motivate, and enhance the performance of administrators with competencies, skills, and experiences.
2. Controls related to the rewards of the Chairman, Board members, and their committees for the tasks they undertake, as stipulated in this guide. These rewards may be variable according to the evaluation of the performance of the Board/committees/members and the bank's solvency and performance.
3. Designed to ensure that administrators are motivated to achieve the bank's goals without leading to high risks that may negatively affect the bank's solvency, reputation, or expose it to legal risks.
4. Rewards are not based solely on the current year's performance but also on medium and long-term performance (3-5 years).
5. A mechanism to defer a reasonable portion of the rewards (excluding salaries), determining the percentage and deferral period based on the nature of the work, its risks, and the activities of the concerned administrator.
6. Rewards can take various forms, such as fees, salaries, allowances, bonuses, stock options, or any other benefits, considering the instructions regarding significant interest ownership.
7. A mechanism to retract deferred rewards granted to an administrator if any issues are later found in their performance or if they have exposed the bank to high risks due to decisions within their authority that could have been avoided.
8. No financial rewards are granted to administrators of control departments based on the results of the departments under their supervision.



3.4 Risk Management

The Risk Management Department oversees the management of all risks faced by the Bank, including credit risks, operational risks, market risks, liquidity risks, rate of return risk, reputational risks, non-compliance risks, risks associated with non-compliance with Islamic Sharia principles, and other risks. This responsibility involves drafting and reviewing policy and procedure documents, implementing controls, and setting limits for the Bank's activities related to risk management alongside reports on the exposure to said risks and submitting reports on exposure levels to these risks.

3.5 Compliance

The Compliance Department takes the necessary measures to ensure the bank's compliance with applicable legislation and to mitigate the risks associated with non-compliance with laws and regulations. The Compliance Department has maintained high levels of compliance throughout the year, as the Central Bank of Jordan has not imposed any penalties for any instances of non-compliance. We have detailed and clear operating procedures regarding regulatory compliance, anti-money laundering, combating the financing of terrorism, and compliance with international sanctions laws. These procedures encompass all required roles at all functional levels within the bank.

The board approves the tasks of the compliance department, so that these tasks include as a minimum:

1. Develop a compliance policy to ensure the bank's commitment to all related regulations, and to ensure that all the employees, each according to his/ her administrative level, are fully informed and aware of this policy, provided that such policy is approved by the board.
2. Develop an annual compliance plan and approve it by the compliance committee.
3. Monitor the compliance of all the administrative levels in the bank with all the supervisory requirements and legislations in force and international standards including the Financial Action Task Force (FATF) Recommendations.
4. Develop periodic reports that include assessing the risks of non-compliance, violations, deficiencies and the corrective actions taken, and submitting them to compliance committee, with a copy sent to the CEO.

Employee Training on Policies and Procedures

The management of Safwa Islamic Bank is dedicated to enforcing all policies. Accordingly, the bank has implemented educational programs that focus on acquainting employees with the approved policies and procedures.



Section 4: Economic Performance and Financial Inclusion

Section 4: Economic Performance and Financial Inclusion

4.1 Economic Performance

Strong economic performance enables the bank to contribute to economic growth, create employment opportunities, support community development, and ensure long-term value for our stakeholders. As such, the bank is committed to addressing the topic of economic performance through a mid-term strategy focusing on responsible growth, risk management, and financial inclusion.

The bank actively manages actual and potential positive impacts by investing in financially viable projects, supporting financial inclusion initiatives, and promoting economic development in our communities.

In this section, we will highlight the Bank's direct and indirect contributions to economic value, showcasing the benefits to the economy and our stakeholders.

Management of Material Topic

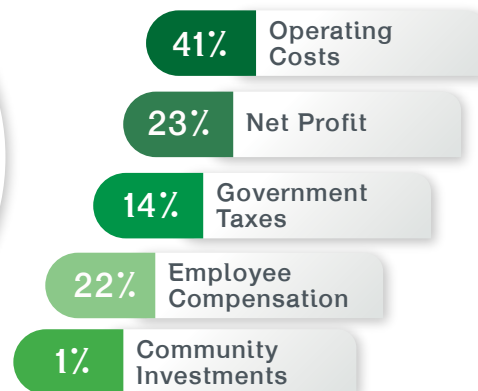
The bank has taken several actions to manage this topic and its related impacts:

1. To prevent or mitigate potential negative impacts, the bank adheres to responsible lending practices, conducts thorough due diligence on investments, and implements robust risk management frameworks.
2. To address actual negative impacts, the bank regularly reviews its portfolio and assesses the economic, social, and environmental implications of our activities, making adjustments as needed.

Direct Economic Value

In 2023, SIB generated JOD 76.2 million in revenue, with operating costs amounting to JOD 31.4 million, employee compensation totaled JOD 17.0 million, while donations and community investments amounted to JOD 898 thousand.

The bank net profit amounted to JOD 17.5 million after paying taxes to the government amounting to JOD 10.8 million. The General Assembly approved to distribute JOD 20 million as stock dividends to shareholders.



Indirect Economic Impacts

The bank aims to extend the Jordanian market and infrastructure development beyond the bank's own operations over a long period of time. This is accomplished through SIB's financing of investments within various sectors.

The bank financed a little over one billion JOD (excluding retail financing) as of the year 2023. This financing was mainly focused on supporting Government and associations as it came in first place with JOD 476 million financed and JOD 190 million in financing going

to private sector activities. To achieve the bank's main target in developing the Jordanian infrastructure; the bank invested JOD 121 million in the manufacturing sector, JOD 91 million in the Construction materials, engineering consultancy and contractors, water and energy sectors, as well as JOD 69 million in health and education sectors as well as JOD 59 million in live stocks.

The table shown below illustrates the sectors that the bank invested in, with the total investment value of each sector as of the year 2023.

Sector	Investment Value
Government and associations	476,183
Private organizations, exporting, importing, and other trading activities	190,613
Manufacturing	121,336
Construction materials, engineering consultancy and contractors, water and energy	91,454
Health and educational sectors	68,903
Live Stocks	58,737
Food, restaurants and agriculture	4,189
Cars, Machinery, electrical tools, maintenance services	2,276
Tourism and transport	1,878
Other activities	8,236
Total	1,023,810

- Numbers above are in thousand Jordanian Dinars.

Safwa Islamic Bank is committed to creating positive indirect economic impacts accross local communities in Jordan. During the year 2023, the bank supported the communities through the following initiatives:

1. Small Enterprise Support and Financing:

The bank provided JOD 127.7 million of financing to small enterprises, contributing to creating jobs in the local economy.

127.7 million JOD

Financing to small enterprises

2. Financial Inclusion:

The bank aims to enable financial inclusion through allowing disadvantaged communities to access useful and affordable financial goods and services (transactions, payments, savings, credit, and insurance) and to ensure all individuals meet their needs. The bank has a long-term vision related to financial inclusion, in which the bank aims to support starting and developing new enterprises, investing in education and health, managing risks, and weather financial shocks, all of which may improve the overall quality of life.

4.2 Customer Privacy and Satisfaction

Customer Privacy

Safwa Islamic Bank is committed to protecting the customer's privacy and securing their data. Accordingly, we implement robust management systems and procedures, utilizing industry best practices to protect customer information. Our processes for data collection and transfer when interacting with customers are secure, ensuring the safety and confidentiality of their information.

Additionally, we recognize the importance of ensuring the security and privacy of our clients' information, especially when providing electronic services. Thus, we adhere to the highest global standards for cybersecurity and data protection, safeguarding our clients from potential risks associated with using e-services. For this purpose a Client Security Awareness Guide is in place, outlining key guidelines and best practices for our clients to protect their data and prevent fraud. The guide emphasizes the importance of never revealing private information, access keys, account numbers, or credit card numbers through email, attached hyperlinks, text messages, social media, or phone calls. Furthermore, it covers the essential measures clients should take to protect their sensitive information and maintain the security of their accounts.

As a result of our strict data security procedures, there has been Zero records of any identified leaks, thefts, or losses of customer data. As of year-end, no complaints related to breach of customer privacy and losses of customer data and zero complaints and cases related to breach of customer privacy and data losses were registered.

SIB's Client Security Awareness Guide

Our [Client Security Awareness Guide](#) provides important information and guidance on:

1. Ensuring the confidentiality of banking information.
2. Safeguarding credit card information.
3. Establishing security guidelines for e-service passwords.
4. Identifying and mitigating various electronic fraud threats.
5. Practicing safe banking via the internet and mobile devices.
6. Shielding against ATM fraud schemes.
7. Employing safe e-shopping practices.



Customer Satisfaction

As a customer-centric Bank, SIB persistently directs its efforts towards elevating customer satisfaction, fostering loyalty, and ensuring retention. This dedication is evidenced through operational refinements, established policies, and periodic surveys aimed at gauging and improving customer experiences.

Customer satisfaction at SIB is monitored through our periodic customer satisfaction surveys. Customer satisfaction is evaluated by measuring their feedback on account openings, financing, and cards. In 2023, Our surveys indicated market average values of Net Promoter Score (NPS) and Customer Satisfaction Index (CSI).

In 2023, a comprehensive review and overhaul of processes was conducted, aimed at optimizing operational efficiency and enhancing customer experience. Such processes include the following:

- Process re-engineering efforts included refining the retail credit policy and procedures, streamlining archiving procedures, and spearheading the Commission adjustments project alongside comparative studies.
- Adoption of new mechanisms and instructions regulated customer classification processes, ensuring alignment with updated policies.
- Improvements were made to after-sales services by decentralizing certain roles to branches and implementing auditing by branch controllers.
- Enhancements were applied to the mechanism for amending telephone numbers within the core banking system.
- Development of a comprehensive policy for investment in real estate established the general framework and principles guiding management.
- Implementation of processes facilitated the replacement of existing customers seeking financing from the bank.
- Efforts focused on enhancing COSO roles and processes to bolster overall operational effectiveness and risk management.

4.3 Procurement and Suppliers

Local Supplier Engagement at Safwa Islamic Bank

The bank identifies Procurement as a material topic based on stakeholder feedback and internal assessments of its economic impact on local communities. Accordingly, SIB's strategy aims to procure services and works within the local economy we operate in, so that we can support proper economic growth.

Safwa Islamic Bank primarily engages with local suppliers who are subject to Jordanian laws and regulations and are legally registered to operate in Jordan. These suppliers are obliged to adhere to the laws and regulations regarding child labor and forced

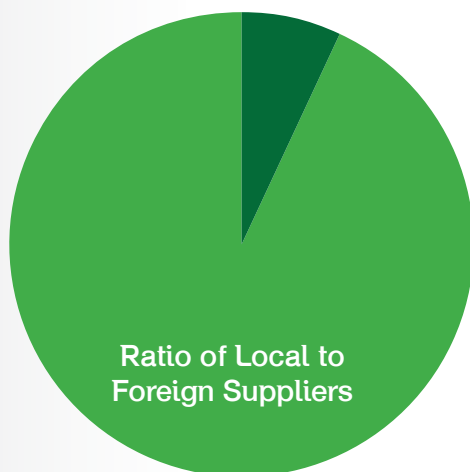
labor in Jordan, which implements a national framework to combat child labor. This framework enforces the responsibilities of the Ministry of Social Development in protecting working children as stipulated by the Juvenile Law No. 32 of 2014.

Additionally, Jordan is a member of the International Labour Organization (ILO) and is committed to the Convention on the Rights of the Child and its two Optional Protocols, along with the ILO conventions, including the Minimum Age Convention No. 138 and the Worst Forms of Child Labour Convention No. 182.

The bank only works with suppliers who meet the technical and financial requirements to supply the required product. The Procurement Committee evaluates the offers from suppliers, ensuring the quality of the services or products they provide, delivery schedules, their usual clientele, the proposed purchase price, financial stability, previous purchasing experiences with the bank, and reviews their historical documents that demonstrate their expertise in providing solutions. This evaluation process also ensures the absence of conflicts of interest. This procurement approach guarantees the bank minimizes any impacts arising from contract arrangements.

Seeking to reduce our carbon footprint and support our local community, SIB remains committed to purchasing most of its supplies from local vendors. This is evident as %93 of our suppliers for 2023 were local, totaling 432 local companies out of 463 total suppliers. This approach supports local economies and helps create job opportunities in the communities we serve. We are steadfast in our commitments to strengthening relationships with local suppliers and continuously seeking opportunities to increase spending on local procurement.

Our main types of suppliers cover software and hardware vendors, marketing companies, stationary suppliers, event management companies, cleaning and security companies, food and beverages suppliers, furniture suppliers, etc. They are involved in the Bank's operations related to Information Technology (IT), archiving, compliance, risk management, event management, office furnishing, among others.



- Number of Local Suppliers 93 %
- Number of Foreign Suppliers 7 %

In 2023, a total of 16,228,088 JOD was paid to local suppliers, whereas a total of 580,584 JOD was paid to foreign suppliers. At a percentage of %97 to %3 respectively.



- Total payment to Local Suppliers 97 %
- Total payment to Foreign Suppliers 3 %

Supplier Management

At Safwa Islamic Bank, we place great emphasis on the bank's procurement and supply chain management. Through our supplier selection process, detailed in the governance manual, we ensure that suppliers meet the bank's standards for quality, reliability, and sustainability. The key evaluation criteria in this area include cost, quality, delivery time, market competitiveness, customer base, financial stability, industry experience, compliance with standards, provision of successful similar solutions, and after-sales service. By adhering to these standards, we promote responsible business practices throughout our supply chain and align our procurement with ethical, environmental, social, and governance principles.

Environmental Assessment of Suppliers

The bank works only with suppliers who have significant expertise in the required field to avoid potential violations such as child labor. The bank investigates suppliers (issues, disputes, and court cases) as any case or report published in the newspaper is investigated and verified before dealing with the supplier. If there are labor issues or child labor cases, the bank does not engage with the supplier. Additionally, the bank generally works with the largest suppliers in each sector.

Safwa Islamic Bank collaborates only with suppliers who are technically and financially capable of providing the required product. The bank follows a specific criterion when selecting suppliers before deciding to sign an agreement with them, as mentioned at the beginning of this section.

4.4 Anti-Corruption

SIB encourages transparency, combat corruption, and strengthen institutions for sustainable development. We work on enhancing the rule of law, ensuring equal opportunities, and striving to reduce corruption and bribery in all its forms. As Corruption can undermine trust, hinder economic growth, and lead to unfair business practices, the bank recognizes the actual and potential negative and positive impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights, are significant resulting from corruption.

A strong commitment to combating corruption can foster a positive business environment and enhance our reputation. Our bank addresses the topic of anti-corruption through a comprehensive policy framework that outlines our commitment to ethical business practices, zero-tolerance for bribery, and adherence to all applicable laws and regulations.

Some of the actions to ensure combatting corruption in the bank's operations as well as its negative impacts include:

1. The bank implements a confidential mechanism that allows employees and stakeholders to report suspected cases of corruption. When necessary, the bank takes corrective actions, including conducting investigations, taking disciplinary measures, and improving internal controls. The bank provides a specific methodology that ensures confidentiality and protection for the reporting party of any suspected or questionable case of internal corruption or fraud. After reporting, the bank carries out the necessary follow-ups and investigations to verify the validity of the report and takes the required actions to correct operations and practices, and imposes the necessary disciplinary actions.
2. Enhancing transparency and ethical behavior in the banking sector and collaborating with other institutions to exchange best practices in this field and effecting positive change in combating corruption.

In 2023, none of the non-compliance cases were flagged for corruption.

Operations Assessed for Risks Related to Corruption

The bank aims to ensure the availability of the necessary controls to avoid possible risks arising from non-compliance through continuously reviewing all policies, procedures, agreements, announcements, and any new services or products, and that to ensure the adequacy of the necessary controls related to anti-corruption.

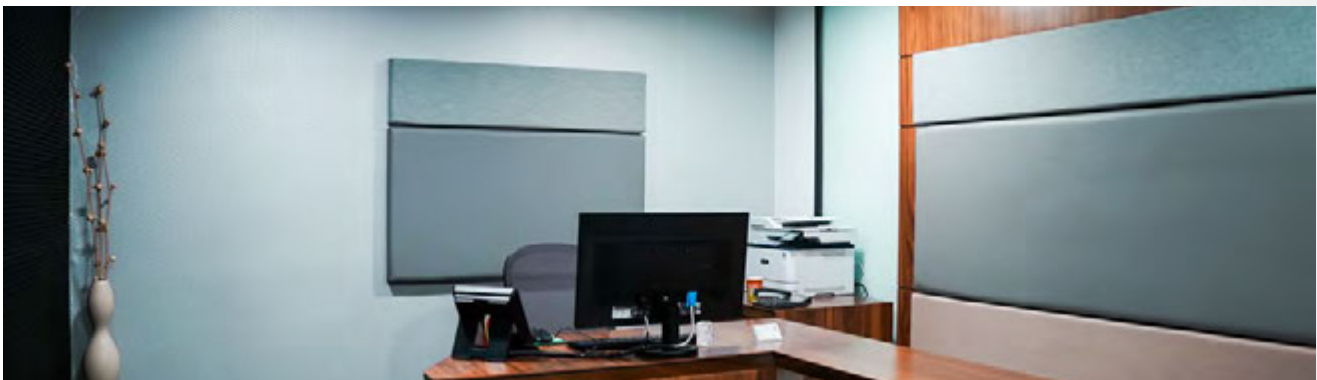
The bank's internal audit and compliance departments have not reported or investigated any case of non-compliance or risk related to corruption during the year 2023.

Anti-Corruption Communication and Training

The bank adopts varying measures to raise internal and external awareness for combating corruption incidents. The measures adopted by the bank includes the following:

1. The bank raises the employees' awareness through regular communication with all employees, sending out generalization emails with regards to conflict of interest, penalties, and reporting policies and procedures.
2. The bank obligates employees, to attend a a training on financial crimes. The training course is focused on guiding on compliance and money laundry policies and procedures.

For future years, SIB plans to include the anti-corruption topic within the training course provided to newly hired employees.





Section 5: Environmental Leadership

Section 5: Environmental Leadership

Being a Jordanian bank, SIB is familiar with the environmental and energy landscape of Jordan and is committed to aligning with national plans in this regard. We seek to contribute to the National Energy Sector Strategy for 2020-2030 which aims to enhance energy self-sufficiency by increasing the proportion of renewable and alternative energy sources in meeting the Kingdom's electricity demand.

In accordance with these objectives, we continuously monitor our Greenhouse Gas (GHG) emissions with the objective of implementing reductions wherever feasible. Moreover, we acknowledge the water scarcity challenges facing our country and endeavor to monitor our water consumption, striving to conserve water and minimize losses. Regarding solid waste management, we recycle paper waste and promote waste segregation practices at our offices.

The bank aims to engage in facing the climate change challenges that are threatening people, business operations and economies around the world.

The impacts of global warming from the heat-trapping gases released by power plants, vehicles and other sources take root in everyday life. The bank plays a major role in mitigating the negative impact of climate change reflected through financing companies in a way that slows the Earth's warming and moves the world economy away from fossil fuels and into cleaner technologies.

SIB's commitment towards addressing climate change is featured through the annual sustainability reporting showing the bank's orientation aiming to disclose and tackle possible aspects that can mitigate climate change impact. As such, the Bank plans to excel in climate action, based on ambitious GHG emission reduction targets and encouraging the bank's supply chain to reduce their own emissions.

In addition, the bank promotes the transition to a low-carbon economy through the adoption of smart and renewable energy generation technologies on a large scale through wheeling projects.



5.1 Energy

Energy Solutions and Digital Innovation

As part of SIB's pursuit of sustainability, we have embraced renewable energy solutions, particularly solar power, across 32 branches. Accordingly, SIB integrates solar energy into day to day operations through grid wheeling.

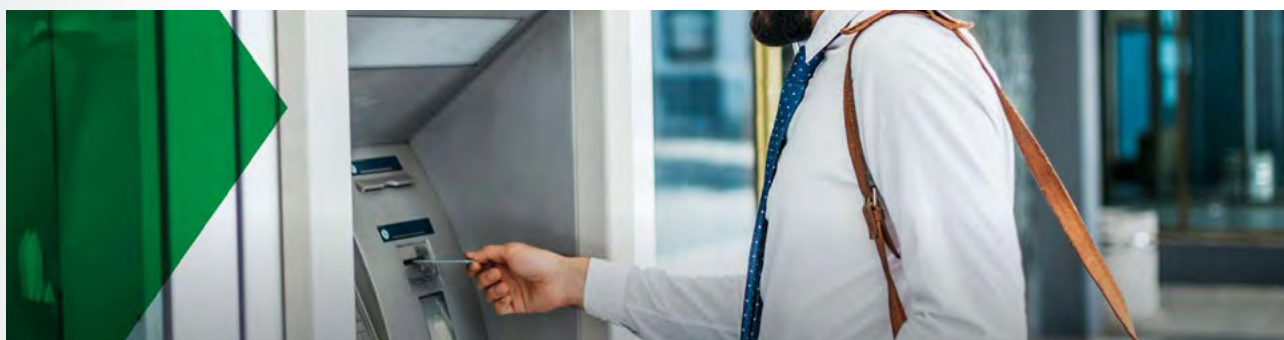
The Bank installed a one-megawatt (MW) PV system in 2020. Additionally, SIB remains dedicated to furthering reliance on renewable energy as the primary energy source for our operations.

Solar energy production (kWh) - 2023	1,785,591
Total Emissions savings (mtCO ₂ e) - 2023	630
Percentage of solar energy consumption out of total energy	50%
Number of branches operating with solar energy	32



Energy Consumption Within SIB

	2022	2023	Percent Change
Electricity consumption from renewable resources (kWh)	1,807,184	1,785,591	-1%
Percentage of consumption from renewable resources	57 %	50%	-7%
Total electricity consumption (kWh)	3,235,261	3,545,824	9.6%
Total electricity consumption (GJ)	11,647	12,765	9.6%
Intensity (kWh/Employee)	4,655	4,766	2.4%



Energy Consumption Outside of the Organization

Energy resulting from our upstream and downstream activities cover several areas, for this report we calculated them from the following sources: local

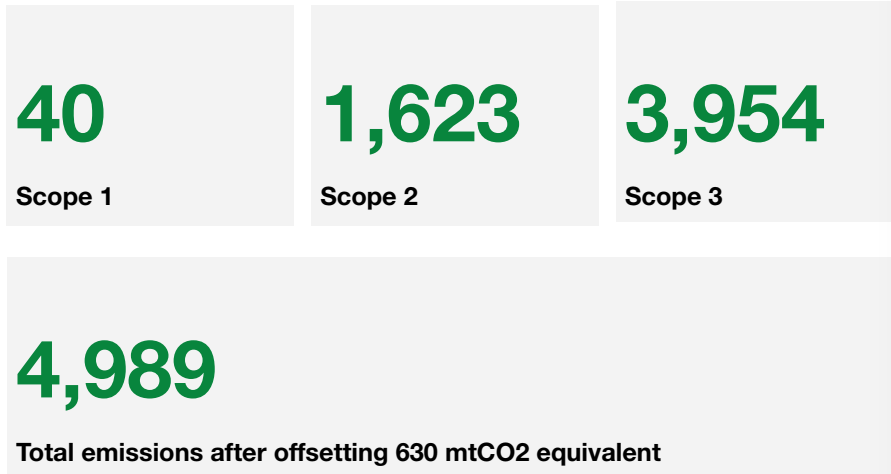
employee commute, courier services. Further categories are planned to be incorporated in the future.

Scope 3 Source	Consumption
Courier (litres of fuel)	129,729
Local travel (litres of fuel)	1,309,299
Total (litres)	1,439,029
Total (GJ)	49,214
Intensity (GJ/Employee)	66

5.2 Emissions

In 2023, a total of 5,618.59 mtCO₂e were emitted, with an intensity of 7.55 mtCO₂e per employee. Through the adoption of renewable energy, our total emissions were offset to 4,988.88 mtCO₂e.

The bulk of emissions originated from scope 3 sources (70%), followed by scope 2 sources (29%), while scope 1 sources make a minimal contribution to overall energy consumption.



Scope 1 GHG emissions

Scope 1 emissions represent direct greenhouse gas emissions stemming from sources under the ownership or control of the Bank, encompassing emissions from fuel combustion in owned vehicles or on-site industrial processes. Our Scope 1 emissions primarily stemmed

from seven SIB-owned cars, amounting to 40.41 mtCO₂e, with an intensity of 0.05 mtCO₂e per employee. In line with our commitment to reducing our carbon footprint, we introduced 2 hybrid cars to our fleet in 2023. In comparison with 2022, Scope 1 emissions have increased by 24.07% in 2023.

	2023	2022	%Change	2023 Intensity (mtCO ₂ e/ Employee)
Scope 1 (mtCO ₂ e)	40.41	32.57	24.07%	0.05

Scope 2 GHG emissions

Scope 2 emissions encompass indirect greenhouse gas emissions linked to the consumption of purchased electricity, heat, or steam by the entity. These emissions stem from activities beyond the Bank’s immediate control yet remain connected to its operations. Our scope 2 GHG emissions were derived from electricity

usage for air conditioning and other operational needs. Altogether, scope 2 sources contributed 1,623.65 mtCO₂e of GHG emissions, marking a 0.61% increase compared to our scope 2 emissions in 2022. Additional details on scope 2 emissions are provided in the following tables.

	2023
Scope 2 - Air Conditioning (mtCO ₂ e)	373
Scope 2 – Electricity (mtCO ₂ e)	1,250
Scope 2 (mtCO ₂ e)	1,623

	2023	2022	%Change	2023 Intensity
Scope 2 (mtCO2e)	1,623	1,613	0.61%	2.18

- Intensity for 2023 is calculated in mtCO2e per employee

Other indirect (Scope 3) GHG emissions

Scope 3 emissions are indirect greenhouse gas emissions that occur in the value chain of the reporting organization, including both upstream and downstream sources such as purchased goods and services, employee commuting, business travel, and waste disposal. These emissions often represent a significant portion of an organization's total carbon footprint and require collaboration with suppliers and stakeholders to effectively manage and reduce.

SIB has started to calculate its scope 3 GHG emissions in 2023 and seeks to expand on further scope 3 aspects for the future. Our calculated scope 3 emissions for 2023 addressed local employee commute, courier services, and air travel. Overall, scope 3 emissions totaled to 3,954.53 mtCO2e at an intensity of 5.32 mtCO2e/Employee. It's noteworthy that the majority of our air travel is conducted in economy class as part of our initiatives to reduce our carbon footprint.

Scope 3 Source	2023
Courier	328.76
Local Employee Commute	3,613.59
Air Travel	12.18
Total	3,954.53
Intensity (mtCO2e/Employee)	5.32

5.3 Resource Efficiency and Waste Management

Waste Management

SIB primarily generates domestic waste alongside paper waste. The Bank is fully committed to reducing negative impacts of all waste that is generated in the bank initially by reducing the generation from the source. Additionally, for paper waste, Safwa Islamic Bank fully recycles all of its generated paper waste through certified vendors. As for the other types of waste, the disposal of domestic waste at the facility level is handled internally by the Bank and is externally handled by local municipalities to be disposed of at designated disposal zones.

To foster a culture of responsible waste management, the Bank conducts employee awareness sessions ensuring that staff comprehend the significance of proper waste disposal practices and adhere to established waste management policies.

The only category of waste that is being tracked and diverted from landfills is paper waste, the Bank successfully recycled a total of 3,504 kilograms, resulting in emissions savings of 0.017 mtCO₂e.

3,504 kg

Paper waste recycled - 2023

17 kgCO₂e

Emissions Savings from paper recycling

Water Resource Management

The water consumption at SIB primarily serves employee needs and cleaning requirements, sourced from the water authority and service provider.

Effluent produced at SIB premises consists of domestic wastewater, discharged into the municipality sewage system without the necessity for pre-treatment due to its domestic nature. The water consumption at SIB primarily serves employee needs.

The water consumption at SIB primarily serves employee needs and cleaning requirements, In total, 1,903,314.58 liters of water were consumed.

	2022	2023	% Change
Total water consumed (m3)	6,203	3,866	-37.7%
Area (m2)	28,448	18,308	-35.6%
Utility water consumption per area (m3/m2)	0.218	0.211	-3.2%
Utility water consumption per employee (m3/employee)	8.92	5.20	-41.8%



Section 6: Social Responsibility and Human Capital

Section 6: Social Responsibility and Human Capital

SIB is committed to diversity and equality in the workplace, in our recruitment process, we actively seek individuals from diverse backgrounds and abilities, ensuring equal opportunities and non-discrimination across our workforce. Furthermore, the Bank is dedicated to fostering inclusion for individuals with special needs, as outlined and regulated by the Ministry of Labor in Jordan.

Safwa Islamic Bank seeks to maintain a workplace culture that cultivates employee diversity aiming to benefit from a wider skills and knowledge pool. In 2023, Safwa Islamic Bank's employees total number reached 744, with females comprising 34%. SIB registered an increase from the previous year in recruitment, with 134 new hires and with turnover rate of 9.8%.

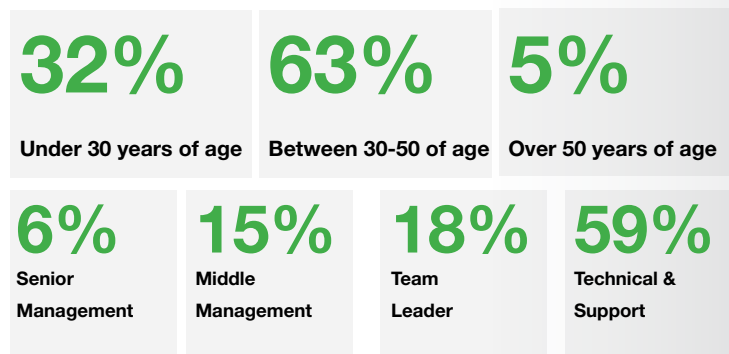
It is noteworthy that these rates are within the normal average for the banking sector.

Safwa Islamic Bank does not engage in discrimination based on race, color, gender, religion, political views, national origin, social background, or any other pertinent forms of discrimination within the Bank.

This is displayed in the below tables showing diversity in age, and gender across employment levels.

The classified percentages presented herein by category, age, and gender underscore SIB's commitment to creating an inclusive work environment and implementing progressive recruitment practices in a way that indicates the strategy and ability of diversity.

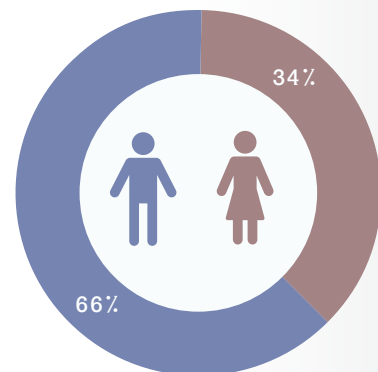
As shown, the majority of SIB's employees are in the technical and support category 58.74 while team leaders and middle managers fall within similar percentages (18.15% and 14.92% respectively), senior managers are the least at 6.05%. In terms of age, the majority of employees are between 30 and 50 years of age at 62.90%, with the least percentage for the over 50 years of age category.

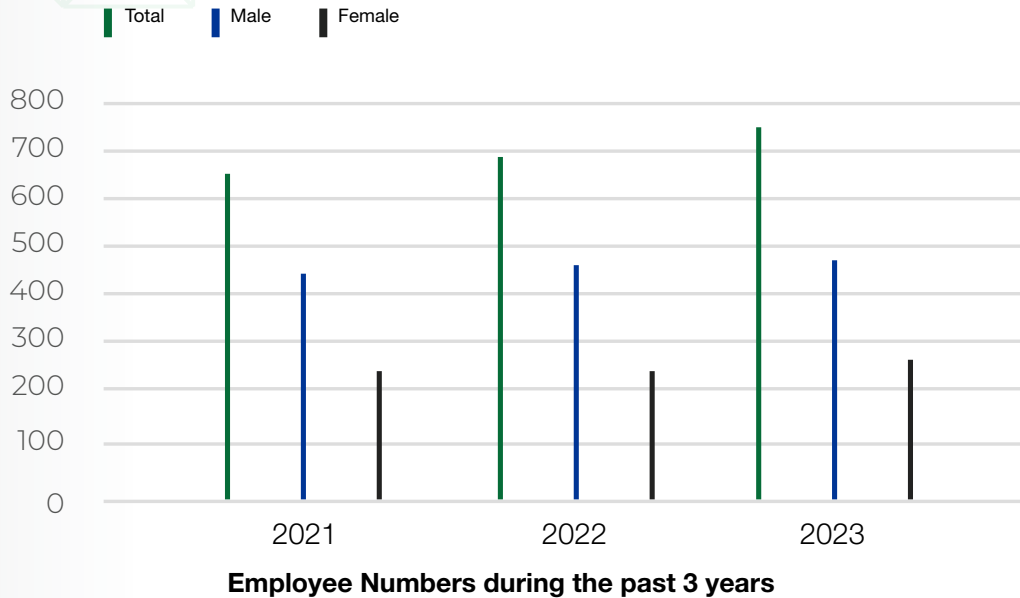


Employee Distribution by Gender

Safwa Islamic Bank in 2023 had 18% of women to 82% men in senior management, 25% of women to 75% men in middle management, 21% women to 79% men as team leaders, and 43% of women to 57% of men in the technical and support department. SIB has 62% aged (30-50) in senior management, 94% in middle management, 87% of team leaders, and 49% in technical support department.

This indicates that by going down in management level the diversity range increases in terms of gender and by going up in management level diversity range increases in terms of age. SIB provides equal opportunities for advancement and recruitment at low management levels.





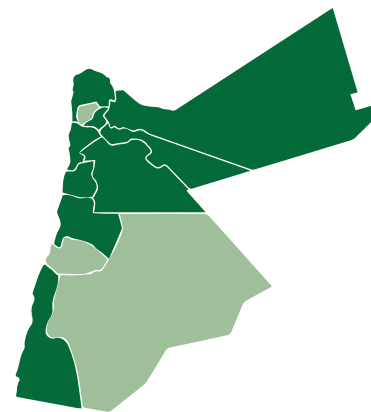
6.1 Employee Wellbeing

All of our employees are full-time workers, comprising both temporary and permanent staff. None are categorized as non-guaranteed-hours employees or workers who are not considered employees.

Analyzing our employee data over the last three years reveals a steady rise in employee numbers annually. Females constitute 34% of our workforce, while males make up 66%. In 2023, the total number of employees increased by 7% from 695 to 744, with a 6% increase for males and a 9% increase for females. Employee data was collected using the headcount at the end of each year method.

Our operations cover 9 governorates across Jordan, namely those are: Amman, Irbid, Zarqa, Mafraq, Jerash, Madaba, Balqa, Karak, and Aqaba. Since we are headquartered in Amman, the majority of our employees reside there at 5%, 85% are in Irbid Governorates and 4% are in Zarqa governorates and the rest are dispersed equally across the 7 other locations. (refer to the figure on the right)

Regarding the distinction between permanent and temporary employees, the bulk of our workforce, totaling 738 individuals, hold permanent positions, while only six employees, situated in our Amman branch, are classified as temporary. Additional information is available in the subsequent tables.



Amman 85%	Irbid 5%
Zarqa 4%	Mafraq 1%
Jarash 1%	Madaba 1%
Balqa 1%	Karak 1%
Aqaba 1%	



Employee Distribution

	2021	2022	2023
Total Number of Permanent Employees	656	692	738
Number of Permanent Employees by Gender	2021	2022	2023
Male	436	457	482
Female	220	235	256
Number of Permanent Employees by Governorate	2021	2022	2023
Amman	557	582	628
Irbid	37	37	39
Zarqa	21	26	28
Mafrq	0	7	6
Jerash	7	7	8
Madaba	8	7	7
Balqa	8	8	6
Karak	8	9	9
Aqaba	10	9	7

- Since 2021, all temporary staff members, who were contracted in Amman, have been male. Their numbers over the years are as follows: 2 in 2021, 3 in 2022, and 6 in 2023.
- Misc brokerage has 9 registered employees that are additional to the numbers reported above, Misc is a subsidiary of SIB and is fully owned by the bank. Its governance structure falls under SIB's BOD and is further elaborated in Misc Brokerage's annual report.



Employee Benefits

Safwa Islamic Bank's full-time employees excel in incentives and rewards, which reflects the commitment to investing in human capital and ensuring competitive benefits to enhance staff retention. Benefits that SIB provide for employees include:

- 1. Social Security and Retirement:** SIB contributes 14.25% of the employee's salary covering retirement ages of 60 for men and 55 for women, in accordance with the SSC law.
- 2. Health Care:** SIB extends health coverage to employees and their families covering treatment outside and inside hospitals. In addition, to providing free common illness medicines; blood pressure and diabetes.
- 3. Annual Leave:** Employees receive 14 days of paid annual leave, which increases to 21 days after five years of service.
- 4. Bonuses and Salary Increments:** SIB offers a guaranteed annual bonus equivalent to 4 months' salary, along with performance bonuses and salary reviews.

Moreover, Safwa Islamic Bank offers parental leave that is considered a crucial right for employees, as it supports work-life balance, employee well-being, and retention. Providing such benefits can boost morale and productivity by showing employees the values of their personal lives and supporting them during significant life events. Safwa Islamic Bank had a 90% return to work rate in terms of female employees who took maternity leave in 2023, as well as male employees whose return to work rate is 100% which is similar to years 2021 and 2022, noting that the Jordanian labor law provides substantially lower parental leave days for male employees.

6.2 Occupational Health and Safety

Hazard identification, risk assessment, and incident investigation

Safwa Islamic Bank conducts a routine branch visit to inspect all security and safety systems, ensuring their effectiveness. Additionally, each branch undergoes an annual assessment by a dedicated security and safety staff member, followed by a visit from the Director of Administrative and Support Services to address any outstanding issues noted during previous inspections. These visits aim to systematically identify hazards and evaluate risks on both routine and non-routine bases.

Safwa Islamic Bank identifies the possible future incidents that might occur and evaluates the risk for the identified hazards as per the risk assessment procedures applied, thereafter, it modifies and updates the risk register.

Safwa Islamic Bank describes the processes to identify hazards and assess risks by adopting safe work methods that ensure that work is carried out in a way that prevents employees from being exposed to dangers or any diseases while performing the daily tasks required, identifying and evaluating occupational risks associated with workplaces, and establishes procedures and controls that limit their impact on employees and the work environment, The Administrative and Support Services team at the bank manages Occupational Health and Safety, ensuring the presence of a safe work environment, monitoring work-related accidents or injuries and ways to prevent them, and studying any proposals, recommendations, or complaints related to work risks.

Safwa Islamic Bank enforces its health and safety policy, conducting regular inspections of fire detection systems, extinguishers, and non-smoking warning signs every six months. The Bank also ensures the availability and proper usage of water hoses and pumps, coupled with routine maintenance and cleaning of workplace facilities during holidays and off-hours.

OHS System

The Bank is committed to providing a healthy and safe work environment by following safe working methods, identifying hazards, providing awareness and training, medical care, first aid, preventive precautions, and maintenance, and ensuring compliance with legislation. SIB includes performance indicators, conducting periodic evaluations, training employees on emergency plans, securing assets, and taking into account the priority of protecting assets and workers.

In addition, the bank has specified safety instructions for each category, including instructions for handling hazardous chemicals and electricity, safety while driving and using vehicles, and providing health care and first aid.

Safwa Islamic Bank prioritizes the well-being of its employees, recognizing that their health and safety are paramount. In line with this commitment, the bank has undertaken proactive measures to enhance awareness and knowledge of health and safety practices among its workforce. To achieve this, Safwa Islamic Bank has organized and implemented comprehensive training courses focused on this matter. Remarkably, a significant number of 726 employees actively participated in these training sessions, representing 97% of the total employees.

Safwa Islamic Bank also provides training to newly hired employees regarding first aid and evacuation procedures in case of fire, security risks protests and natural disaster. SIB provides training as per the Management and Service policy and procedure manual.

Promotion of Worker Health

Safwa Islamic Bank demonstrates its commitment to inclusivity by providing specialized facilities for special needs personnel across its branches. In 2023, facilities were available for 22 of our branches, which is an addition of 5 branches in comparison with 2022. The Bank ensures accessibility for employees facing special health conditions, by offering designated parking lots closest to entrances/exits and installing ramps for ease of access. Moreover, SIB provides independent offices, ATMs equipped with Braille support, electronic banking service explanations, and distributes special brochures outlining available products and services in branches.

Coverage and Recorded Injuries

Safwa Islamic Bank applies occupational health and safety standards to all employees as per labor law number 85.

Safwa Islamic Bank has reported minimal instances of work-related injuries and illnesses in the years 2021 to 2023. This suggests that the work environment at SIB poses minimal risk to health and safety. It also reflects positively on the effectiveness of the occupational health and safety management practices implemented.



6.3 Employee Development

At SIB, we recognize the importance of employee development in fostering ongoing growth and bolstering organizational effectiveness. For this purpose, tailored training programs are offered to employees annually, in addition to providing them with regular performance reviews.

Employee Training Programs

Safwa Islamic Bank training programs are designed in response to identified needs, which are obtained from many sources including the bank's strategies and objectives, annual performance evaluations, semi-annual performance reviews, and communications from department heads containing the training their employees need.

Following the training needs identification, the human resources department prepares an annual training agenda at the beginning of each year which contains all the training programs intended to be held with its targeted jobs, in addition to that SIB evaluates the efficiency and effectiveness of the previous year's training plan and conducts a gap analysis to address them.

SIB ensures the selection of the trainers to maintain the quality of the provided training, SIB meticulously selects trainers who meet specific criteria. The criteria include expertise in the relevant field, proficiency in presentation and communication skills, and demonstrated experience in delivering training programs. Additionally, trainers undergo periodic performance evaluations to ensure continued excellence in their roles.

Safwa Islamic Bank provides a variety of training programs available in both in-person and online, SIB includes three main training programs:

1. Training programs facilitated by internal or external trainers.
2. Local training programs arranged by local authorities within Jordan.
3. External training programs represent all training programs and events held outside Jordan. All expenses and compensation for external training programs are subject to the travel policy for work and training purposes.
4. On-the-job training for new employees, employees in new positions, and trainees for hiring purposes.

Training Statistics

In 2023, Safwa Islamic Bank tracked the average hours of training across various categories and genders. A comprehensive overview of SIB's workforce development efforts in diversity and inclusion is reflected in the breakdown of training hours by gender, demonstrating the dedication to providing equitable learning opportunities for all members of the team.

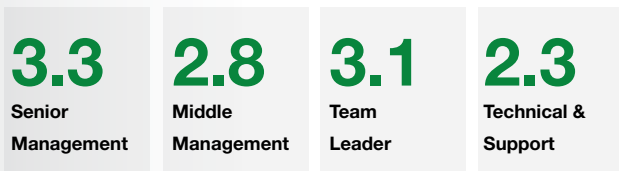
In 2023, a total of 172 training courses on various topics were provided to our employees. The following table lists the training programs provided, the scope covered and the number of courses.

Program Name	Description	Number of Participants	Number of Trainings
Sharia Educational Programs	These programs aim to develop employees skills in Islamic banking and provide them with the foundational principles of Islamic banking that enable them to serve clients properly and avoid Sharia violations in executing transactions.	554	2
Policies, Laws, and Approved Work Procedures Educational Programs	The banks management is keen on adhering to all approved policies and laws, which contributes to monitoring wcompliance with relevant regulations and legislations.	2276	8
Administrative and Personal Skills Development and Positive Behaviors Programs	These programs aim to develop employees administrative skills, assist leaders in achieving the banks goals, and provide them with the necessary skills to perform their duties professionally.	1698	13
Best Practices in Customer Service Programs	These programs aim to enhance employees skills in excellent customer service, maintaining customer relationships, handling complaints, and emphasizing the banks mission to provide outstanding and innovative services aimed at building a lasting partnership, and to acquaint them with the principles of proper sales according to the highest quality standards.	12	1
Specialized Banking Operations Programs	These programs aim to confirm and enhance employees knowledge in their specialized fields of work and inform them of the latest developments and updates in their work, thereby increasing efficiency and effectiveness in performing their various tasks.	1058	86
New Employee Training and Qualification Programs	Training and providing new employees with all necessary information and support to ensure their integration into the work environment and achieving the expected performance from them.	77	2
Specialized Professional Certificates	Training and empowering employees with knowledge and enhancing their skills through obtaining specialized professional certificates.	26	20
Conferences and Seminars	Attending a number of conferences and seminars.	77	40
Total		5778	172



Safwa Islamic Bank distributes training among employees across hierarchy and gender levels almost evenly, demonstrating inclusive and non-discriminatory practices. On average, male employees receive 2.56 training hours, while female employees receive 2.57 training hours.

The below figure clarifies the average training hours of each employee category:



Regular Performance and Career Development Reviews

Safwa Islamic Bank conducts regular performance and career development review to all employees without exceptions. This aids the personal development of SIB employees as the Bank motivates employees to contribute to skills management and the development of human capital. SIB decides the yearly awards and promotions according to the employee's performance review results.

Furthermore, regular performance and career development enhance employee satisfaction, which correlates with improving the bank's performance and increasing employee satisfaction. This goes in line with SIBs overall performance and competency standards leading to improving SIB's trust with its customers.



6.4 Community Support and Development

Community Development through Employment

Forty of the bank's branch managers are Jordanians and residents of the geographical location of their branch, while two branch managers are Jordanians but are not residents of their branch locations. Currently, 95.23% of the bank's branch managers are hired from the local community. The bank recognizes the importance of supporting the local community and strives to develop local talent. The bank aims to ensure that the bank manager has a strong understanding of the local market and its unique needs.

That in return can demonstrate the bank's positive presence in the local market of each branch and enhance the human capital.

Community Development through Engagement

SIB recognizes the importance of supporting the local community and strives to develop local talent. In line with this commitment, we have established several initiatives to identify, develop, and promote local talent within our organization. These initiatives include mentorship programs, leadership development training, and succession planning, which contribute to a diverse and

inclusive workforce that reflects the communities we serve.

Moreover, we track the proportion of senior management hired from the local community. Currently, 100% of our senior management team members across Jordan have been hired from the local community. This not only supports our community but also ensures that our management team has a strong understanding of the local market and its unique needs.

Implemented Initiatives

At SIB, we launch numerous initiatives aimed at enhancing local communities across various sectors including education, poverty alleviation, sports, and culture. This underscores our commitment to providing dedicated support to local communities, with the aim of mitigating and minimizing negative impacts on vulnerable groups.

During 2023, SIB continued to extend our support through community initiatives, reflecting our dedication to participating in the development and advancement of the local community in all its aspects. The contributions made by Safwa Islamic Bank to serve the local community included:

A. Educational and Religious Initiatives

1. Signing a cooperation agreement with the Al-Aman Fund for the Future of Orphans to cover full scholarships for university studies for a number of students who are beneficiaries of the fund until graduation.
2. Providing scholarship coverage for five students for a bachelor's degree - Hayat Education Fund Association.
3. Sponsoring the Third National Conference on Economics - Jasmine Foundation for Conducting Training Courses.
4. Covering membership joining fees for the Bank's membership in Injaz.
5. Supporting the ceremony honoring the winners of the Hassan Bin Talal Award for Scientific Excellence in cooperation with the Supreme Council for Science and Technology.
6. Backing the Second Jordan International Conference on Process Safety with the Jordanian Engineers Association.
7. Donating to the "Back to School Campaign 2023" project, distributing school bags and stationery to students across various Jordanian governorates, and contributing to other initiatives with Nawah Company for Sustainable Development - Crown Prince Foundation.
8. Participating in the "Back to School campaign" and distributing school bags and stationery to students with Tkiyet Um Ali.
9. Supporting World Teachers' Day with the Ministry of Education.
10. Initiating the renovation of a classroom in the Scientific Halls Complex at the University of Jordan.
11. Contributing to the Sanabel Initiative at Madaba Mixed Elementary School.
12. Supporting the International Conference in Economics and Administrative Sciences at Zarqa University.
13. Purchasing 10 computers as a donation to the Zakat Fund.
14. Supporting the Prophetic Guidance Charity association.
15. Supporting the Hajj and Umrah Department.
16. Supporting different initiatives, schools and poor families.





B. Humanitarian and health initiatives

1. Signing an agreement with Tkiyet Um Ali to support the programs and activities of the association by distributing food parcels on a monthly basis.
2. Supporting and participating in the distribution of 400 food coupons during the holy month of Ramadan in cooperation with the Jordanian Hashemite Charity Organization.
3. Supporting the Tharid Endowment, which contributes to fighting hunger and malnutrition.
4. Providing annual support to the Jordanian Medical Aid Society for Palestinians for year 2023.
5. Sponsoring several programs throughout the year with the King Hussein Cancer Foundation.
6. Supporting the Diabetes Children's Camp with the Jordanian Syndicate of Nurses and Midwives.
7. Sponsoring the 16th Jordanian Pharmaceutical Conference with the Jordanian Pharmacists Association.
8. Sponsoring the 51st International Medical Conference of the Jordanian Surgeons Association.
9. Sponsoring the Council for Accreditation of Healthcare Institutions conference.
10. Supporting the families of martyrs and individuals with special needs among retired military personnel.
11. Donating 150 bags to the Prince Ali Bin Al-Hussein Club for the hearing impaired.



C. Supporting cultural, national initiatives and conferences

1. Supporting different projects for the New Ramtha Municipality.
2. Sponsoring the non-physician employees' savings fund ceremony at the King Hussein Cancer Centre.
3. Renovating a training hall for the Agricultural Lending Institution.
4. Providing an exclusive sponsorship for a special song by Omar Abdallat for Independence Day.
5. Sponsoring the celebration for Jordanian Industry Day with the Amman Chamber of Industry.

D. Sports support initiatives

1. Supporting colleague athlete in several Jordan Bow and Arrow Championships.
2. Sponsoring the sixteenth international Commander Boxing Championship at Baqaa Club.
3. Supporting Abu-Alanda Club's activities.
4. Supporting the football team for the Junior League Championship at the New English School.

E. Environmental initiatives

- Supporting the agricultural projects of the Plant for Good Company. A team of bank employees volunteered in the "Plant for Good" initiative to plant land in the capital, Amman.

F. Support for women and children.

- Signing an agreement with the MekanE e-commerce platform, which supports women led startup projects by creating online stores for project owners.



Annexes: GRI Index & Abbreviations

Annex 1: GRI Index

GRI STANDARD	DISCLOSURE		Location	Omission		
				REQUIREMENT OMITTED	REASON	EXPLANATION
GRI 2: General Disclosure						
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Organizational details	Pages 7-11			
	2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	Page 3			
	2-3	Reporting period, frequency and contact point	Page 3			
	2-4	Restatements of information	There are no restatements of information.			
	2-5	External assurance	No external assurance has been done. (refer to page 3)			
	2-6	Activities, value chain and other business relationships	Pages 7-11, 43-45			
	2-7	Employees	Page 53-56			
	2-8	Workers who are not employees	Page 54			
	2-9	Governance structure and composition	Page 23			
	2-10	Nomination and selection of the highest governance body	Page 34, 35			
	2-11	Chair of the highest governance body	Page 25			
	2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	Page 26-35			
	2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	Page 15, 36, 38			
	2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	Page 15, 26, 36			
	2-15	Conflicts of interest	Page 36			
	2-16	Communication of critical concerns	Page 35			
	2-17	Collective knowledge of the highest governance body	Page 25-35			
	2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	Page 29, 34, 35, 37			
	2-19	Remuneration policies	Page 29, 34, 35, 37			
	2-20	Process to determine remuneration	Page 29, 34, 35, 37			
	2-21	Annual total compensation ratio	Confidential Information.			
	2-22	Statement on sustainable development strategy	Page 4, 5			
	2-23	Policy commitments	Page 38			
	2-24	Embedding policy commitment	Page 31, 38			
	2-25	Processes to remediate negative impacts	Page 31, 36			
	2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Page 35			
	2-27	Compliance with laws and regulations	Page 25-35			
	2-28	Membership associations	Page 8			

GRI STANDARD	DISCLOSURE		Location
GRI 2: General Disclosures			
GRI 2: General Disclosures 2021	2-29	Approach to stakeholder engagement	Pages 17-19, 43,44
	2-30	Collective bargaining agreements	There are no collective bargaining agreement
GRI 3: Material Topics			
GRI 3: Material Topics 2021	3-1	Process to determine material topics	Pages 17-19
	3-2	List of material topics	Page 20
	3-3	Management of material topics	Page 21
GRI 200: Economy			
GRI 201: Economic Performance 2016	3-3	Management of material topics	Page 21, 40
	201-1		Page 40
	201-2		Page 40, 47
	201-3		Page 56
GRI 202: Market Presence 2016	3-3	Management of material topics	Page 21, 40, 41
	202-1	Confidential Information.	
	202-2		Page 61
GRI 203: Indirect Economic Impacts	3-3	Management of material topics	Page 21, 40
	203-1		Page 41
	203-2		Page 41
GRI 204: Procurement Practices	3-3	Management of material topics	Page 21, 43
	204-1		Page 43, 44
GRI 205: Anti-Corruption 2016	3-3	Management of material topics	Page 21, 45
	205-1		Page 45
	205-2		Page 45
	205-3		Page 45

GRI STANDARD	DISCLOSURE		Location
Environment			
GRI 302: Energy 2016	3-3	Management of material topics	Page 21, 47
	302-1		Page 48
	302-2		Page 48
	302-3		Page 48
	302-4		Page 48, 49, 50
	302-5		Page 50
GRI 303: Water & Effluents 2018	3-3		Page 51
	303-1		Page 51
	303-2	Safwa bank is a service provider, wastewater is domestic and is discharged to the municipality sewage system, there are no hazardous contaminants that require pre-treatment before discharging, water is not a material topic, refer to page 51.	
	303-3	Safwa bank purchase water from the water service provider, Safwa Bank doesn't withdraw water from any source, refer to page 51.	
	303-4	Safwa bank is a service provider, wastewater is domestic and is discharged to the municipality sewage system, there are no hazardous contaminants that require pre-treatment before discharging, refer to page 51.	
	303-5	Safwa bank is a service provider, water is provided by water authority and service provider, water is not a material topic, refer to page 51.	
GRI 305: Emissions 2018	3-3	Management of material topics	Page 21, 47
	305-1		Page 49
	305-2		Page 49, 50
	305-3		Page 50
	305-4		Page 49, 50
	305-5		Page 48, 49
	305-6	Safwa Bank is a service provider, and the main operation of the bank doesn't emit those emissions.	
	305-7	Safwa Bank is a service provider, and the main operation of the bank doesn't emit those emissions.	
GRI 306: Waste 2020	3-3	Management of material topics	Page 51
	306-1		Page 51
	306-2		Page 51
	306-4		Page 51
	306-5		Page 51
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	3-3	Safwa Islamic Bank doesn't use environmental criteria in its screening process of suppliers.	
	308-1		
	308-2		

GRI STANDARD	DISCLOSURE		Location
GRI 400: Social			
GRI 401: Employment 2016	3-3	Management of material topics	Page 21, 53
	401-1		Page 53, 55
	401-2		Page 56
	401-3		Page 56
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	3-3	Management of material topics	Page 57
	403-1		Page 57
	403-2		Page 57
	403-3		Page 57
	403-4		Page 57
	403-5		Page 57
	403-6		Page 57
	403-7		Page 57
	403-8		Page 57
	403-9		Page 57
403-10	Zero work-related ill health cases were registered in 2023.		
GRI 404: Training and Education 2016	3-3	Management of material topics	Pages 21, 58
	404-1		Page 60
	404-2		Page 59
	404-3		Page 60
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity	3-3	Management of material topics	Page 21, 53
	405-1		Page 53-56, 60
	405-2	Not disclosed due to confidentiality.	
GRI 408: Child Labor 2016	3-3	Safwa Islamic Bank does not screen the suppliers whom we deal with to insure no child labor incidents occurs. SIB works only with suppliers who are and highly experienced in the required field to prevent dealing with such incidents. Refer to page 44.	
	408-1		
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	3-3	Safwa Islamic Bank does not screen the suppliers whom we deal with to insure no forced or compulsory labor incidents occurs. SIB works only with suppliers who are highly experienced in the field to provide the highest quality required and decrease the risk occurrence for such incidents. Refer to page 44.	
	409-1		

GRI STANDARD	DISCLOSURE		Location
GRI 400: Social			
GRI 413: Local Communities 2016	3-3	Management of material topics	Page 21, 40, 61
	413-1		Page 61
	413-2		Page 41, 62-64
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	3-3	Safwa Islamic Bank does not apply social impact assessment to its operations and services. Therefore, we did not record any negative social impact through our services and operation. Social negative impacts could occur where not monitored and the bank will require further data gathering to assess in the future.	
	414-1		
	414-2		
GRI 418: Customer Privacy 2016	3-3	Management of material topics	Page 21, 42
	418-1		Page 42,43

Annex 2: Abbreviations

Abbreviation	Full Form
AAOIFI	Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions
ASE	Amman Stock Exchange
BOD	Board of Directors
CBJ	Central Bank of Jordan
CCO	Chief Compliance Officer
CEO	Chief Executive Officer
COBIT	Control Objectives for Information and Related Technology
COSO	Committee of Sponsoring Organizations
CRO	Chief Risk Officer
CSI	Customer Satisfaction Index
EM	Executive Management
ESG	Environmental, Social, and Governance
FATF	Financial Action Task Force
GHG	Green House Gas
GRI	Global Reporting Institute
HR	Human Resources
IFSB	Islamic Financial Services Board
IIA	Institute of Internal Auditors
ILO	International Labour Organization
IT	Information Technology
JOD	Jordanian Dinars
MENA	Middle East and North Africa
NPS	Net Promoter Score

Abbreviations (cont.)

Abbreviation	Full Form
OHS	Operational Health and Safety
PLS	Profit and Loss Sharing
PV	Photovoltaic
ROI	Return on Investment
SDGs	Sustainable Development Goals
SIB	Safwa Islamic Bank
UN	United Nations



Disclaimer: The report is based on data and information available up to the reporting cut-off date and may not reflect recent changes or developments. Safwa Islamic Bank disclaims any obligation to update or revise the information in this report, whether as a result of new information, future events, or otherwise, and shall inform any official changes in its upcoming sustainability reports.

The report has been prepared in accordance with the Global Reporting Initiative (GRI) Standards, and we have endeavored to present our sustainability performance in a transparent and comprehensive manner. However, the report may not cover all aspects of our sustainability performance or address every stakeholder's concerns. We encourage our stakeholders to provide feedback on the content and presentation of this report to help us improve our sustainability reporting in the future.

This Sustainability Report should not be construed as an offer, solicitation, or recommendation to buy or sell any securities or engage in any transaction. Readers should not rely on the information in this report as the sole basis for making investment or business decisions, and we recommend consulting with a professional advisor for specific guidance tailored to your individual circumstances.

By accessing and using the information in this Sustainability Report, you agree to the terms and conditions outlined in this disclaimer.

