



# Learning & Development Policy

## سياسة التدريب والتطوير

06 January 2023

06 يناير 2023

ADIB - Policy

United Arab Emirates



مصرف أبوظبي الإسلامي -

الإمارات العربية المتحدة



## Table of Contents

OVERVIEW.....	3
APPLICABILITY.....	3
POLICY OWNER.....	3
POLICY STATEMENTS.....	3
RISKS AND CONTROLS.....	3
EXCEPTIONS.....	3
APPENDIXES.....	3

4.....	عامة
4.....	التطبيق
4.....	السياسة
4.....	السياسة
4.....	ظروف والضوابط
4.....	تنوعات
4.....	مفاتيح

## Overview

Abu Dhabi Islamic Bank ('the Group,' 'ADIB', 'we', 'us', 'our') understands the significance and the major role that our employees have on our performance. Therefore, we strive to reinforce employee empowerment, development, and satisfaction, by integrating best-practice standards into training, and related policies and procedures.

## Applicability

### **Policy Purpose**

Being a comprehensive part of our strategy, ADIB sets out this Learning and Development Policy ("The Policy") to demonstrate our commitment towards developing and empowering our employees, and to equip them with the necessary skills to achieve business success.

### **Policy Scope**

This Policy is mandatory for all ADIB managers, part-time and full-time employees, and contractors. We fully adhere to this Policy and expect our employees to fulfil their commitment towards this Policy in all jurisdictions in which we operate.

## Policy Owner

The HR department has the overall responsibility for assuring that the Policy complies with ADIB requirements. We shall routinely analyse business and individual training and development needs to provide employees with a variety of learning and development initiatives.

### **Responsibilities of Individual Employees**

In order to empower its employees' professional development, ADIB expects its employees to familiarise themselves with this Policy and identify learning and development opportunities based on their needs that will enhance work performance.

### **Responsibilities of Line Managers**

To ensure that employees are developing in line with the ADIB requirements, line managers shall be familiar with, and adhere to, this Policy in their line management of staff. Line managers are required to conduct regular and considered assessments of the performance of every employee under their care to identify and analyse gaps.

### **Learning and Development Department**

To maximise the efficiency of training programmes, The Learning and Development Department shall develop the annual training plan for the entire Bank based on the analysis of training requirements undertaken through discussions with line managers and department heads. Furthermore, The Learning and Development Department oversees ADIB's consolidated training budget.

### **Human Resources Department**

On an annual basis, the HR department prepares and outlines a schedule to ensure appropriateness and relevance of actions and changes. All external courses and scholarship programmes must be approved by the Learning and Development Department. The Learning and Development Department is also responsible for reviewing and approving the training programmes and succession plans submitted by each division.

## Policy Statements

<p><b>Mandatory Training</b></p> <p>All employees must attend a compulsory training to fulfil the requirements of the positions they occupy. Employees must complete the training within a specified timeframe with a minimum passing score for each course they take.</p>
<p><b>Career Development Programmes</b></p> <p>ADIB is entitled to determine employees' training requirements and the most effective ways to meet them. We will therefore create learning and development initiatives based on identified training needs. The types of Development Programmes include:</p>
<p><b>In-house Training</b></p> <p>In-house training involves the use of ADIB's own resources and expertise and is held at our own premises. These trainings shall be given a priority over the other types of training.</p>
<p><b>External Training</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Local Courses</b></li> </ul> <p>Local Courses are conducted at a third party entity within the UAE. They take place if the number of nominations for a training course does not justify the conduct of an in-house training programme. In such an event, ADIB shall make the adequate arrangements.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Training Courses Abroad (External Courses)</b></li> </ul> <p>External courses are conducted outside the UAE to meet specific objectives for selected employees. ADIB may arrange for External Courses when such training and development programmes are not available in the UAE. Discretion should be used to examine all digital/remote learning opportunities before resorting to abroad learning.</p>
<p><b>Leadership Programmes</b></p> <p>ADIB offers a wide range of initiatives to our high and top performing nationals to help them possess leadership skills and emerge in managerial positions. The initiatives include <i>Tamkeen</i> and <i>Qiyadat</i> which are extended to UAE National staff of Manager-level and above.</p> <p>ADIB supports young UAE National employees who are aiming to continue their post-secondary education whilst they are working for the Bank through its <i>Scholarship Programme</i>. Additionally, we provide internships for students with preference given to UAE Nationals. Students will be selected based on their willingness to learn and their ability to add value to ADIB and their studies.</p>
<p><b>Talent Development and Succession Planning</b></p> <p>In order to have adequate succession planning in place, each division shall identify and develop its own talent and succession plan as per the schedule outlined by the HR department. In addition, each division shall draft talent grids and succession plans for the relevant roles within their mandate.</p>
<p><b>Employee Engagement</b></p> <p>ADIB shall collect feedback from its employees, as necessary, to help ensure a high satisfaction rate and the delivery of training programmes that meet employees' needs. This will ensure high retention rates and the avoidance of high employee turnover. We engage with employees through satisfaction surveys, and structured post survey action plans for development areas.</p>
<p><b>Performance Evaluation</b></p> <p>ADIB is committed to developing a performance evaluation system that provides dedicated constructive feedback. The system turns the feedback into actionable insights to improve the quality of employees' work by setting and monitoring goals. The evaluation process is conducted twice a year and on an individual basis. Moreover, ADIB is committed to providing platforms for employees to raise any concerns regarding their career development.</p>

## Risks and Controls

### **Operational Risk Management**

The identification, assessment and monitoring of operational risk related to (Learning and Development Policy) is undertaken as per the GORM Guidelines. In terms of Operational risk management tools; this includes periodic risk identification, assessment, control testing as well as issues & actions identification and tracking. In terms of Operational risk definition and coverage; this is in line with Basel definition which is “the risk of loss resulting from inadequate or failed internal processes, people and systems or from external events.” This definition includes legal, compliance, information security and sharia’ risks.

## Exceptions

There are no exceptions to this Policy.

## Appendixes

### Annex I: Acronyms

Acronym	Definition
ADIB	Abu Dhabi Islamic Bank
HR	Human Resources
UAE	United Arab Emirates

## نظرة عامة

يتفهم مصرف أبوظبي الإسلامي ("المجموعة"، "المصرف"، "نحن"، "نا") الأهمية والدور الرئيسي لموظفينا في أدائنا. لذا، نسعى جاهدين لتعزيز تمكين الموظفين وتطويرهم ورضاهم من خلال دمج معايير أفضل الممارسات في التدريب والسياسات والإجراءات ذات الصلة.

## قابلية التطبيق

<b>غرض السياسة</b>
لكونه جزءاً شاملاً من استراتيجيتنا، يضع مصرف أبوظبي الإسلامي سياسة التدريب والتطوير هذه ("السياسة") لإظهار التزامنا تجاه تطوير موظفينا وتمكينهم وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتحقيق نجاح الأعمال.
<b>نطاق السياسة</b>
هذه السياسة إلزامية لجميع مديري مصرف أبوظبي الإسلامي والموظفين بدوام جزئي وبدوام كامل والمتقاعدين. وتلتزم تماماً بهذه السياسة ونتوقع من موظفينا الوفاء بالتزاماتهم بموجب هذه السياسة في جميع الولايات القضائية التي نعمل فيها.

## مالك السياسة

<b>مسؤوليات الموظفين الأفراد</b>
تتحمل إدارة الموارد البشرية المسؤولية الكاملة عن ضمان توافق السياسة مع متطلبات مصرف أبوظبي الإسلامي. نحل بشكل روتيني احتياجات التدريب والتطوير للأعمال التجارية والفردية لتزويد الموظفين بمجموعة متنوعة من مبادرات التدريب والتطوير.
<b>مسؤوليات المديرين التنفيذيين</b>
لتمكين التطوير المهني لموظفيه، يتوقع مصرف أبوظبي الإسلامي من موظفيه التعرف على هذه السياسة وتحديد فرص التدريب والتطوير بناءً على احتياجاتهم التي من شأنها تعزيز أداء العمل.
<b>إدارة التدريب والتطوير</b>
لضمان تطوير الموظفين بما يتماشى مع متطلبات مصرف أبوظبي الإسلامي، يجب أن يكون المديرين التنفيذيين على دراية بهذه السياسة ويلتزمون بها في إدارتهم المباشرة للموظفين. يطلب من المديرين التنفيذيين إجراء تقييمات منتظمة ومدروسة لأداء كل موظف تحت رعايتهم لتحديد الفجوات وتحليلها.
<b>إدارة الموارد البشرية</b>
لتعظيم كفاءة برامج التدريب، يجب على إدارة التدريب والتطوير وضع خطة التدريب السنوية للمصرف بأكمله بناءً على تحليل متطلبات التدريب التي تجرى من خلال المناقشات مع المديرين التنفيذيين ورؤساء الإدارات. كما تشرف إدارة التدريب والتطوير على ميزانية التدريب الموحدة لمصرف أبوظبي الإسلامي.
<b>إدارة الموارد البشرية</b>
على أساس سنوي، تعد إدارة الموارد البشرية وتحدد جدولاً زمنياً لضمان ملاءمة وتوافق الإجراءات والتغييرات. يجب أن تعتمد إدارة التدريب والتطوير جميع الدورات الخارجية وبرامج المنح الدراسية وتتولى مسؤولية مراجعة واعتماد برامج التدريب وخطط التعاقب المقدمة من كل إدارة.

## بيانات السياسة

<b>التدريب الإلزامي</b>
يجب على جميع الموظفين حضور تدريب إلزامي للوفاء بمتطلبات الوظائف التي يشغلونها وإكمال التدريب في غضون إطار زمني محدد مع الحد الأدنى من درجة النجاح لكل دورة يأخذونها.
<b>برامج التطوير الوظيفي</b>
يجق لمصرف أبوظبي الإسلامي تحديد متطلبات تدريب الموظفين والطرق الأكثر فعالية للوفاء بها. لذا، سنقوم بإنشاء مبادرات التدريب والتطوير بناءً على احتياجات التدريب المحددة. تشمل أنواع برامج التطوير ما يلي:
<b>التدريب الداخلي</b>
يتضمن التدريب الداخلي استخدام الموارد والخبرات الخاصة بمصرف أبوظبي الإسلامي ويجري في مقرنا. يجب إعطاء هذه التدريبات الأولوية على أنواع التدريب الأخرى.
<b>التدريب الخارجي</b>
● <b>الدورات المحلية</b> تجري الدورات المحلية في جهة خارجية داخل دولة الإمارات العربية المتحدة إذا كان عدد الترشيحات لدورة تدريبية لا يبرر إجراء برنامج تدريبي داخلي. في هذه الحالة يتعين على مصرف أبوظبي الإسلامي اتخاذ الترتيبات المناسبة.
● <b>دورات تدريبية في الخارج (دورات خارجية)</b>

<p>تجري الدورات الخارجية خارج دولة الإمارات العربية المتحدة لتحقيق أهداف محددة للموظفين المختارين. قد يقوم مصرف أبوظبي الإسلامي بترتيب دورات خارجية عندما لا تتوفر برامج التدريب والتطوير في دولة الإمارات العربية المتحدة. يجب استخدام السلطة التقديرية للنظر في جميع فرص التدريب الرقمي / عن بعد قبل اللجوء إلى التدريب في الخارج.</p>
<p><b>برامج المهارات القيادية</b></p>
<p>يقدم مصرف أبوظبي الإسلامي مجموعة واسعة من المبادرات للموظفين الإماراتيين من ذوي الأداء العالي لمساعدتهم على اكتساب المهارات القيادية وتولي المناصب الإدارية. تشمل المبادرات "تمكين" و"قيادات" التي تشمل الموظفين الإماراتيين من مستوى مدير وما فوق.</p>
<p>يدعم مصرف أبوظبي الإسلامي الشباب الإماراتيين الذين يهدفون إلى مواصلة تعليمهم ما بعد الثانوي أثناء عملهم في المصرف من خلال برنامج المنح الدراسية. كما نقدم دورات تدريبية للطلاب مع إعطاء الأفضلية للإماراتيين. سيتم اختيار الطلاب بناء على رغبتهم في التعلم وقدرتهم على إضافة قيمة إلى مصرف أبوظبي الإسلامي ودراساتهم.</p>
<p><b>تنمية المواهب وتخطيط التعاقب</b></p>
<p>لتخطيط التعاقب المناسب، يجب على كل إدارة تحديد ووضع خططها لتطوير المواهب والتعاقب وفقاً للجدول الزمني الذي حددته إدارة الموارد البشرية. كما يتعين على كل إدارة صياغة شبكات المواهب وخطط التعاقب للأدوار ذات الصلة ضمن ولايتها.</p>
<p><b>إشراك الموظفين</b></p>
<p>يجمع مصرف أبوظبي الإسلامي الملاحظات من موظفيه، حسب الضرورة، للمساعدة في ضمان معدل رضا مرتفع وتقديم برامج تدريبية تلبي احتياجات الموظفين. يضمن ذلك معدلات استبقاء عالية وتجنب معدل دوران الموظفين المرتفع. نتعامل مع الموظفين من خلال استطلاعات الرضا، وخطط العمل المنظمة بعد الاستطلاعات فيما يتعلق بمجالات التطوير.</p>
<p><b>تقييم الأداء</b></p>
<p>يلتزم مصرف أبوظبي الإسلامي بوضع نظام تقييم الأداء الذي يوفر ملاحظات بناءة مخصصة. يحول النظام التعليقات إلى رؤى قابلة للتنفيذ لتحسين جودة عمل الموظفين من خلال تحديد الأهداف ومراقبتها. تجري عملية التقييم مرتين في السنة وعلى أساس فردي. كما يلتزم مصرف أبوظبي الإسلامي بتوفير منصات للموظفين للتعبير عن أي مخاوف تتعلق بتطورهم الوظيفي.</p>

## المخاطر والضوابط

### **إدارة المخاطر التشغيلية**

تحدد، وتقيم، وترصد المخاطر التشغيلية المتعلقة **بسياسة التدريب والتطوير** وفقاً لإرشادات إدارة المخاطر التشغيلية للمجموعة. وتتضمن أدوات إدارة المخاطر التشغيلية التحديد الدوري للمخاطر، والتقييم، واختبار الضوابط، وتحديد المشاكل، والإجراءات، وتنبؤها. وفيما يتعلق بتعريف المخاطر التشغيلية والتغطية، تتبع تعريف بازل: "خطر الخسارة الناجمة عن عدم كفاية أو فشل العمليات الداخلية، والأفراد، والأنظمة، أو جراء أحداث خارجية." يشمل هذا التعريف المخاطر القانونية، ومخاطر الامتثال، ومخاطر أمن المعلومات، والمخاطر الشرعية.

### الاستثناءات

لا توجد استثناءات لهذه السياسة.