السياسات والمعايير الاجرائية للعضوية في مجلس الإدارة ولجانه الفرعية

أبريل 2023م

السياسات والمعايير الإجرائية للعضوية في مجلس الإدارة

المحتويات

مراجعة: ..... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

الموافقات والتواقيع: ..... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

تمهيد **4**

الهدف من السياسة 4
المراجعة والتعديل على السياسة 4

القسم الأول : التعريفات **5**

الغرض من السياسة 9

القسم الثاني :المعايير الإجرائية في اختيار وتعيين أعضاء مجلس الإدارة **10**

مجلس إدارة البنك 10
الترشح للعضوية 11
مؤهلات عضو مجلس الإدارة واللجان 12
التقييم والاختيار 13
المتطلبات العامة 13
المتطلبات المتعلقة بتشكيل المجلس ولجانه 14
المتطلبات المتعلقة بمجلس إدارة البنك: 14
المتطلبات المتعلقة بلجنة المراجعة: 15
المتطلبات المتعلقة بلجنة الترشيحات والمكافآت: 16
المتطلبات المتعلقة باللجنة التنفيذية: 16
المتطلبات المتعلقة بلجنة المخاطر: 16
المعايير المتعلقة باللجنة الشرعية: 17
المتطلبات الخاصة للعضوية في المجلس 17
موافقة البنك المركزي السعودي (ساما) وإبلاغ الجهات الإشرافية 18
تعيين أعضاء مجلس الإدارة 18
تعريف أعضاء مجلس الإدارة واللجان بشئون البنك 19
تدريب أعضاء مجلس الإدارة واللجان 20
مكافآت أعضاء المجلس واللجان 20
تقييم المجلس وأعمال اللجان 20

القسم الثالث: الواجبات الرئيسية المناطة بأعضاء مجلس الإدارة **21**

أولاً: يمارس مجلس إدارة البنك الوظائف التالية: 22
ثانياً: توزيع الاختصاصات والمهام 24
ثالثاً: الإشراف على الإدارة التنفيذية 24
رابعاً: الإلتزام بتكريس الوقت 25
خامساً: تعارض المصالح 25
سادساً: الخصوصية وسرية المعلومات ونظام التعامل 26
سابعاً: تأكيد جوانب الاستقلالية 26

ثامناً: حضور اجتماعات مجلس الإدارة ولجانه..... 26

القسم الرابع :سياسة الإحلال..... 27

أولاً: سياسة الإحلال 27
ثانياً: تفعيل سياسة الإحلال 27

تمهيد

تقتضي مباديء الحوكمة الرشيدة أن تسعى كل شركة بأن يكون أعضاء مجلس الإدارة فيها مؤهلين للقيام بالأعمال والمسئوليات الموكلة لهم، وأن يكون لدى أعضاء المجلس منفردين ومجتمعين القدرة والمهارات اللازمة بما يمكنهم من الحكم السليم عند إصدار القرارات.

تضمنت نصوص نظام الشركات السعودي و اللوائح التنفيذية ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية عدداً من المتطلبات العامة الواجب الوفاء بها حين تقوم الشركة بترشيح وإختيار وتعيين أعضاء مجالس إداراتها.

كما إشتملت المباديء الرئيسة للحوكمة وقواعد تطبيق أحكام نظام مراقبة البنوك، وكذلك متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي (ساما) و التعليمات الصادرة عنه وعلى المسوغات التي أوجبت على البنوك والمصارف التي تعمل في المملكة العربية السعودية بالوفاء بها، وبما يضمن مراعاة إمتلاك المرشحين للعضوية في مجالس إدارات البنوك للمهارات الفنية والعملية والإدارية والخبرات المالية الملائمة التي تمكنهم من الإيفاء بما أوكل لهم من مهام ومسئوليات.

وحيث نصت المتطلبات الإشرافية الصادرة من الجهات الإشرافية على أن يتم سن سياسة عامة تحدد معايير ومسوغات العضوية والإختيار والتعيين لأعضاء مجلس إدارة الشركة/البنك.

وإنسجاما مع هذه المتطلبات الإشرافية، فلقد روعي إعداد هذه السياسة والمعايير الإجرائية التي جرى إقرارها من قبل مجلس إدارة بنك الجزيرة بتاريخ 3 صفر 1444هـ الموافق 30 أغسطس 2022م، كما اعتمدتها الجمعية العامة اللتي عقدت بتاريخ 21 رمضان 1444هـ الموافق 12 أبريل 2023م وليتم العمل بها بعد إقرارها لتكون دليلا عاما للجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس إدارة البنك في تحديد معايير إختيار الأعضاء المرشحين لعضوية مجلس الإدارة من التنفيذيين وغير التنفيذيين وأعضاء اللجان المنبثقة عنه واللجنة الشرعية.

الهدف من السياسة

إن الهدف من إعداد هذه السياسة يتمحور في توفير اللوائح والتنظيمات داخل البنك بما يضمن تنفيذ متطلبات التعيين في مجلس إدارة البنك أو اللجان التابعة له.

المراجعة والتعديل على السياسة

يتم مراجعة وتحديث هذا المستند بشكل دوري أو متى ما دعت الحاجة لذلك وبحد أقصى كل ثلاث سنوات، ويتم إسناد عملية التحديث والتعديل على هذا المستند لإدارة الحوكمة، على أن يتم إعتماده من لجنة مراجعة السياسات والبرامج في البنك. وعليه يسري تعميمه على الإدارات المعنية و العمل بهذه المستند من تاريخ الموافقة عليه.

القسم الأول : التعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات الواردة في هذه السياسة المعاني الموضحة لها ما لم يقض سياق النص على خلاف ذلك:

الشركة : بنك الجزيرة.

مجلس الإدارة :مجلس إدارة بنك الجزيرة بكافة أعضائه الممثلين للمساهمين الرئيسيين والمستقلين.

لجان مجلس الإدارة :هي اللجان الفرعية المنبثقة عن مجلس إدارة البنك، والتي تتشكل وتتحدد قواعد وأسلوب عملها وإختيار أعضائها بقرارات من المجلس أو الجمعية العامة، ويشارك في عضويتها أعضاء من المجلس وخارجه، لتعاونه في أداء مهامه وأعماله، وتحدد نطاقات أعمال هذه اللجان وفق قواعد ولوائح عملها . وقد شكل مجلس إدارة البنك اللجان الفرعية التالية :

- اللجنة التنفيذية
- لجنة المخاطر
- لجنة المراجعة
- لجنة الترشيحات والمكافآت
- لجنة الاستدامة والمسئولية الإجتماعية

اللجنة الشرعية: لجنة متخصصة للقيام بمهام الإشراف على الالتزام بأحكام ومبادئ الشريعة وتطبيقاتها في البنك.

عضو مجلس الإدارة :هو الشخص الطبيعي الذي جرى انتخابه واختياره من الجمعية العامة للبنك، أو جرى تعيينه، ليشارك مع أعضاء المجلس الآخرين في إدارة أعمال البنك، سواء كان تصنيف عضويته (عضو مجلس إدارة تنفيذي، عضو مجلس إدارة غير تنفيذي، أو عضو مجلس إدارة مستقل.)

كبار المساهمين: الأشخاص الطبيعيون أو الاعتباريون الذين يسيطرون، بشكل مباشر أو غير مباشر، بمفردهم أو بالاشتراك مع آخرين، على خمسة بالمئة أو أكثر من رأس مال البنك.

عضو مجلس الإدارة التنفيذي :هو عضو مجلس إدارة البنك الذي يكون عضواً في الإدارة التنفيذية، ويشارك في الإدارة اليومية لأعمال البنك المختلفة، ويتقاضى راتباً شهرياً مقابل ذلك.

السياسات والمعايير الإجرائية للعضوية في مجلس الإدارة

عضو مجلس الإدارة غير التنفيذي: هو عضو مجلس إدارة البنك الذي يقدم الرأي والمشورة الفنية ولا يشارك بأي شكل من الأشكال في إدارة البنك ومتابعة أعماله اليومية ولا يتقاضى راتباً شهرياً أو سنوياً من البنك في مقابل ذلك.

عضو مجلس الإدارة المستقل: هو عضو مجلس إدارة البنك الذي يتمتع باستقلالية كاملة عن الإدارة والبنك، والقادر على ممارسة مهامة وإبداء أرائه والتصويت بموضوعية وحيادية. وتعني الاستقلالية توافر القدرة للحكم على الأمور بعد الأخذ في الاعتبار جميع المعلومات ذات العلاقة دون أي تأثير من إدارة البنك أو أي جهة خارجية أخرى.

ولا تتحقق استقلالية العضو في حال:

1. أن يكون مالكاً لما نسبته خمسة في المائة أو أكثر من أسهم البنك أو من أسهم شركة أخرى من مجموعته أو له صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة.
2. أن يكون ممثلاً لشخص ذي صفة اعتبارية يملك ما نسبته خمسة في المائة أو أكثر من أسهم البنك أو من أسهم شركة أخرى من مجموعته.
3. أن تكون له صلة قرابة مع أي من أعضاء مجلس الإدارة في البنك أو في شركة أخرى من مجموعته.
4. أن تكون له صلة قرابة مع أي من كبار التنفيذيين في البنك أو في شركة أخرى من مجموعته.
5. أن يكون عضو مجلس إدارة في شركة أخرى من مجموعة البنك المرشح لعضوية مجلس إدارتها.
6. أن يعمل أو كان يعمل موظفاً خلال العامين الماضيين لدى البنك أو أي طرف متعامل معه أو شركة أخرى من مجموعته، كمراجعي الحسابات وكبار المورّدين، أو أن يكون شريكاً أو مالكاً لحصص سيطرة لدى أي من تلك الأطراف خلال العامين الماضيين.
7. أن يكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب البنك أو أي من الشركات التابعة له أو في مجموعته.
8. أن يتقاضى مبالغ مالية من البنك علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه تزيد عن (200,000) ريال أو عن 50% من مكافأته في العام السابق التي تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه أيهما أقل.
9. أن يشترك في عمل من شأنه منافسة البنك ، أو أن يتجر في أحد فروع النشاط الذي يزاوله البنك.
10. أن يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات متصلة أو منفصلة في عضوية مجلس إدارة البنك.
11. اذا كان العضو لديه علاقة أئتمانية مع البنك (بطاقات ائتمانية، تسهيل ائتماني، ضمانات ..) بإسمه أو بإسم أحد اقاربه من الدرجة الأولى تزيد عن مليون ريال سعودي.
12. فيما يخص عضو لجنة المراجعة المستقل، يجب الا يكون لأي منهم علاقة إئتمانية مع البنك بإسمه او اسم أحد من أقاربه، أو بأي صفة مع البنك او أعضاء مجلس إدارته أو موظفيها التنفيذيين.

عضو اللجنة من خارج المجلس: وهو الشخص الطبيعي الذي يتم اختياره في أي من لجان المجلس أو اللجان المستقلة للاستفادة من خبراته العلمية والعملية لمصلحة البنك، ويتمتع بأستقلالية تامة.

الأقارب : مصطلح "صلة القرابة/ الأقارب" يعني ويشمل التالي:

- الآباء، والأمهات، والأجداد، والجدات وإن علوا.
- الأولاد، وأولادهم وإن نزلوا.
- الإخوة والأخوات الأشقاء، أو لأب، أو لأم.
- الأزواج والزوجات.

الإدارة العليا (إدارة البنك): تشمل العضو المنتدب وأو الرئيس التنفيذي والمدير العام ونوابهم، والمدير المالي، ومديري الإدارات الرئيسية، والمسؤلين عن وظائف إدارة المخاطر والمراجعة الداخلية والإلتزام، ومن في حكمهم، وشاغلي أي مناصب أخرى تحددها البنك المركزي السعودي (ساما).

صلاحيات ومسئوليات أعضاء مجلس الإدارة :وهي الصلاحيات التي جرى النص عليها في مباديء و لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما) و هيئة السوق المالية والتي تناولت تحديد المسئوليات العامة التي يجب على عضو مجلس الإدارة في البنك الوفاء بها.

حوكمة الشركات : قواعد لقيادة الشركة وتوجيهها تشتمل على آليات لتنظيم العلاقات المختلفة بين مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين والمساهمين وأصحاب المصالح، وذلك بوضع قواعد وإجراءات خاصة لتسهيل عملية اتخاذ القرارات وإضفاء طابع الشفافية والمصداقية عليها بغرض حماية حقوق المساهمين وأصحاب المصالح وتحقيق العدالة والتنافسية والشفافية في السوق وبيئة الأعمال.

لائحة حوكمة الشركات :هي وثيقة المبادئ و اللائحة التي أصدرتها البنك المركزي السعودي (ساما) وهيئة السوق المالية وتناولت آطر مباديء حوكمة الشركات والبنوك المدرجة في السوق المالية السعودية وإشتملت على تحديد جوانب حقوق المساهمين، متطلبات الإفصاح، تكوين مجالس الإدارة ومسئولياته، لجان المجالس وجوانب معالجة تعارض المصالح.

متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي (ساما): وهي المتطلبات التي إشتملت عليها التعاميم الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما) والتي تضمنت المتطلبات والمسوغات اللازمة عند إختيار وتعيين أعضاء مجلس الإدارة، اللجان، وكبار التنفيذيين في البنوك العاملة في المملكة بعد إستكمال تقييم ملاءمتهم.

إطار الحوكمة الشرعية للبنوك والمصارف المحلية العاملة في المملكة: والذي أصدرته البنك المركزي السعودي (ساما) لغرض تطبيق متطلبات حوكمة شرعية فعالة للمصارف والعمل على توافق المعاملات المصرفية الإسلامية في المملكة مع أحكام ومبادئ الشريعة.

السياسات والمعايير الإجرائية للعضوية في مجلس الإدارة

نظام الشركات:وهو النظام الصادر في العام 2015م بهدف تنظيم المتطلبات المتعلقة بتأسيس وعمل الشركات في المملكه العربية السعودية.

نظام السوق المالية : نظام السوق المالية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م /33 وتاريخ 1424/6/2هـ وتعديلاته.

الجهات الإشرافية :ويقصد بها الجهات التنظيمية وتشمل البنك المركزي السعودي (ساما)، هيئة السوق المالية، وزارة التجارة.

وثيقة حوكمة بنك الجزيرة :وهي الوثيقة التي تتضمن سياسة البنك في التمشي مع متطلبات الحوكمة الرشيدة والتي جرى إقرارها إبتداءاً من قبل مجلس إدارة البنك في يونيو 2019م ويجري تعديلها وتحديثها من حين لأخر لتتوافق مع التوجيهات الإشرافية.

سياسة الإحلال : يقصد بالإحلال عملية التخطيط لشغل موقع محتمل فراغه، وهو وسيلة لضمان استمرار فعالية الأداء من خلال استمرارية القيادة.

وتتعلق عملية إحلال عضو مجلس الإدارة أو اللجان بالتخطيط لشغل موقع محتمل من خلال إستبدال العضو بعد تحديد الشخص المحتمل والمستعد لأخذ هذا الدور والذي يتميز بتوافر السمات الشخصية، والمهارات القيادية، والاستعداد.

الإفصاح :هو العملية التي تتعلق بإظهار جميع المعلومات اللازمة عن الشركة التي تهم الأطراف ذوي الصلة والمجتمع الاستثماري، وجعلها في متناول تلك الأطراف في الوقت المناسب وبعدل، بحيث يتسنى لهم اتخاذ القرارات المناسبة المبنية على معلومات صحيحة ودقيقة.

سياسة الإفصاح :هي السياسة المكتوبة التي أقرها مجلس إدارة البنك بما ينسجم مع المتطلبات الإشرافية لتنظم عملية وآليات الإفصاح عن المعلومات المالية وغير المالية للمجتمع الاستثماري.

المجتمع الاستثماري :هم المساهمون المستثمرون الحاليون في البنك سواء كانوا مؤسسات أو أفراد، إضافة إلى المستثمرون المحتملون.

جمعية المساهمين : جمعية تشكَّل من مساهمي البنك بموجب أحكام نظام الشركات ونظام البنك الأساسي.

أصحاب المصالح : كل من له مصلحة مع البنك، كالعاملين، والدائيين، والعملاء، والمورّدين، والمجتمع.

المكافآت :هي المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي يتحملها البنك عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.

السياسات والمعايير الإجرائية للعضوية في مجلس الإدارة

التصويت التراكمي :هو اسلوب ومنهج تصويت لاختيار أعضاء مجلس الإدارة، بحيث يمنح كل مساهم قدرة تصويتيه بعدد الاسهم التي يمتلكها، وبما يُمكنه من التصويت بها لمرشح واحد أو تقسيمها فيما بين من يختارهم من المرشحين دون وجود تكرار لهذه الاصوات.

الأطراف ذوو العلاقة:

- كبار المساهمين في البنك
- أعضاء مجلس إدارة البنك أو أي من شركاته التابعة وأقاربهم.
- كبار التنفيذيين في البنك أو أي من شركاته التابعة وأقاربهم.
- أعضاء اللجنة الشرعية في البنك أو أقاربهم.
- أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين لدى كبار المساهمين في البنك.
- المنشآت – من غير الشركات – المملوكة لعضو مجلس الإدارة أو أعضاء اللجنة الشرعية أو أحد كبار التنفيذيين أو أقاربهم.
- الشركات التي يكون أي من أعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء اللجنة الشرعية أو كبار التنفيذيين أو أقاربهم شريكاً فيها.
- الشركات التي يكون أي من أعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء اللجنة الشرعية أو كبار التنفيذيين أو أقاربهم عضواً في مجلس إدارتها أو من كبار التنفيذيين فيها.
- شركات المساهمة التي يملك فيها أي من أعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء اللجنة الشرعية أو كبار التنفيذيين أو أقاربهم ما نسبته 5% أو أكثر.
- الشركات التي يكون لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء اللجنة الشرعية أو كبار التفيذيين أو أقاربهم تأثير في قراراتها ولو بإسداء النصح أو التوجيه.
- أي شخص يكون لنصائحه وتوجيهاته تأثير في قرارات الشركة وأعضاء مجلس إدارتها وكبار تنفيذييها.
- الشركات القابضة أو التابعة للبنك.

الغرض من السياسة

إن الغرض من إعداد هذه السياسة هو أن تكون بمثابة قواعد إجرائية ودليل يحدد المعايير العامة والخاصة لإختيار وتعيين المرشحين لعضوية مجلس إدارة بنك الجزيرة من التنفيذيين وغير التنفيذين، وكذلك أعضاء لجان المجلس أو من خارجه أو اللجنة الشرعية ممن ينبغي أن يكون لهم معرفة مناسبة ومهارات وخبرات، وبما يساهم في فعالية أعمال المجلس، وتوفير القيادة الملائمة التي تساهم في نجاح البنك وأعماله

وكمبدأ عام فإنه يجب مراعاة أن يكون أعضاء مجلس إدارة البنك أو لجانه المنبثقة واللجنة الشرعية مؤهلين للقيام بالأعمال الموكلة اليهم، وأن يكون لديهم فهم واضح للدور المطلوب منهم، وأن يكون لديهم القدرة على ممارسة الحكم السليم وبموضوعية في جميع شئون البنك وأعمالها وأنشطتها.

ولتحقيق عناصر التكامل في بناء وتشكيل مجلس إدارة البنك و لجانه المنبثقة و اللجنة الشرعية ومدى فعاليتها في أداء مهامها، فإنه ينبغي أن يكون لأعضاء المجلس ولجانه المنبثقة واللجنة الشرعية ومجتمعين ومنفردين المهارات المهنية والإدارية والعملية والخبرات المالية الملائمة والصفات الشخصية المتميزة.

وكمتطلب رئيسي فإنه يجب أن يراعى أن يكون كل عضو من أعضاء مجلس إدارة البنك و أعضاء اللجان المنبثقة واللجنة الشرعية من الأشخاص ذوي السمعة المتميزة والأمانة والنزاهة، والكفاءة العالية والقدرة على تحمل المسئولية، وأن يتسم الأعضاء بصفات القيادة المؤثرة والقدوة، وأن يكون الأعضاء في ذلك قادرين على الإشراف والمتابعة وتوجيه شئون البنك لتحقيق أهدافه الإستراتيجية وعليهم الإلمام و الالتزام بكافة الأنظمة واللوائح المرعية والتعليمات الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما).

اختصاص لجنة الترشيحات والمكافآت
وفق ما تنص عليه التعليمات الإشرافية وقواعد ولوائح العمل التي أقرت من مجلس إدارة البنك والجمعية العامة، فإن لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس إدارة البنك تختص بمهمة تقييم الملاءمة والتوصية لمجلس الإدارة بأسماء المرشحين لشغل العضوية بمجلس الإدارة واللجان وفقا لهذه السياسة والقواعد التنظيمية الصادرة عن الجهات الإشرافية المعتمدة في هذا الخصوص.

ووفق ما تنص عليه لائحة عملها وقواعدها التنظيمية فقد أوكل للجنة الترشيحات والمكافآت إجراء المراجعة السنوية للاحتياجات والمهارات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة واللجنة الشرعية ، وإعداد وصف للقدرات والمؤهلات بما في ذلك تحديد الوقت الذي يخصصه عضو مجلس الإدارة لأعمال المجلس و اللجان ، كما أُسند للجنة مهمة مراجعة هيكل مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة و اللجنة الشرعية ورفع التوصيات بذلك للمجلس، إلى جانب تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة وتقديم المقترحات اللازمة لمعالجة ذلك، بما يحقق مصالح البنك العامة والخاصة.

القسم الثاني :المعايير الإجرائية في اختيار وتعيين أعضاء مجلس الإدارة

مجلس إدارة البنك

وفق ما ينص عليه نظام الشركة الأساسي فمجلس إدارة بنك الجزيرة يتشكل من (9) أعضاء يتولون مهام إدارة البنك لفترة لا تزيد عن (3) سنوات ويجري إختيارهم، وإنتخابهم وتعيينهم من قبل الجمعية العامة للبنك وفق أسلوب التصويت التراكمي.

يقوم المجلس بإختيار عضو غير تنفيذي لرئاسة المجلس، ويفضل أن يكون رئيس المجلس عضواً مستقلاً، وعضواً آخر نائباً له من بين اعضائه و يجوز أن يعين المجلس عضواً منتدبا وفق ما ينص عليه النظام الأساسي للبنك.

السياسات والمعايير الإجرائية للعضوية في مجلس الإدارة

تتشكل اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة وفق ما تضمنه نظام الشركة الأساسي ووثيقة حوكمة البنك وتشمل اللجنة التنفيذية، لجنة المراجعة، لجنة الترشيحات والمكافآت ولجنة المخاطر ولجنة الاستدامة والمسئولية الاجتماعية، وللمجلس وفق لائحة عمله تكوين لجان مستقلة أخرى تتبع تنظيمياً له.

وهذه اللجان تتشكل من أعضاء من مجلس الإدارة وأعضاء من خارج المجلس، ويراعى في تكوينها وفي نطاق أعمالها المتطلبات الإشرافية التي أحتوتها هذه السياسة وكذلك التوجيهات الصادرة عن الجهات الإشرافية وقواعد ولوائح عمل تلك اللجان.

الترشح للعضوية

تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بمهمة التقييم والتوصية لمجلس الإدارة بأسماء المرشحين لشغل العضوية بمجلس الإدارة ولجان المجلس المنبثقة عنه.

و يراعي كل شخص يرغب الترشح لعضوية مجلس إدارة البنك أو لجانه المنبثقة أن يوافي لجنة الترشيحات والمكافآت خلال أمانة سر المجلس بنماذج الترشح المعتمدة من كل من الجهات الآتية:

- **البنك المركزي السعودي (ساما) :** بحيث يجري ملىء البيانات اللازمة والتوقيع على نموذج الملاءمة المخصص.
- **هيئة السوق المالية:** بحيث يجري ملىء والتوقيع على النموذج الخاص والمخصص للسيرة الذاتية للمرشح لعضوية مجلس إدارة شركة مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية.

و على أمانة سر/سكرتارية المجلس بالبنك بإشراف من لجنة الترشيحات والمكافآت التأكد من توفير النماذج أعلاه لمن يرغب الترشح خلال فترة الترشح عبر الوسائط المتاحة ومن ضمان إستكمال وشمول طلبات الترشح للمسوغات النظامية، مع مراعاة المتطلبات التاليه:

- استيفاء وتوقيع إستمارات الترشح من قبل المرشح للعضوية شخصيا، ويجب على سكرتارية المجلس توفير هذه النماذج وإتاحتها للمرشحين عبر عدة قنوات على سبيل المثال، الموقع الالكتروني للبنك وموقع تداول.
- أن يرفق المرشح بطي طلب الترشيح نسخة واضحة من الهوية الشخصية والعائلية الخاصة به (بطاقة الهوية الوطنية، بطاقة العائلة، بطاقة الإقامة، جوازالسفر.)
- أن يرفق المرشح بيان بسيرته الذاتية والمؤهلات والخبرات في مجال أعمال وأنشطة البنوك (إن وجدت)، بحيث تسلم إلى البنك قبل وقت كاف من إجتماع الجمعية العامة وفق ما يحدده البنك في إعلاناته.
- في حال سبق للمرشح شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة، فعليه إرفاق بيان يتضمن تفاصيل أسماء الشركات المساهمة التي كان عضواً بمجالس إداراتها، وتواريخ شغله العضوية.
- في حال سبق للمرشح أن كان عضواً في مجلس إدارة بنك الجزيرة ، فعليه تقديم بيان من إدارة البنك لأخر دورة شغلها وأن يتضمن ذلك المعلومات الآتية:
    - عدد إجتماعات مجلس الإدارة التي عقدت خلال سنوات عضويته.

- عدد الإجتماعات التي حضرها العضو أصالة، ونسبة حضوره لجميع الإجتماعات.
- اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو وعدد الإجتماعات التي عقدتها كل لجنة ،ونسبة حضوره لتلك الإجتماعات .
- ملخصاً للنتائج المالية التي حققتها الشركة خلال كل سنة من سنوات عضويته.

يراعى أن يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة الذين تطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوافرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين.

و يمكن لمجلس الإدارة عند عدم وجود عدد كاف من المرشحين الاستعانة بخدمات طرف خارجي متخصص مستقل لتحديد مرشحين إضافيين لعضوية مجلس الإدارة.

يقوم البنك بنشر معلومات المرشحين لعضوية مجلس الإدارة أو لجانه المنبثقة في السوق أو في موقعها الإليكتروني عند نشر أو توجيه الدعوة لعقد اجتماع الجمعية العامة، وأن يشمل ذلك وصفاً لخبرات المرشحين ومؤهلاتهم وخبراتهم.

مؤهلات عضو مجلس الإدارة واللجان

كمبدأ رئيسي وعام فإنه ينبغي أن يكون كل مرشح لمنصب العضوية في مجلس إدارة البنك واللجان على مستوى كاف من التعليم والمهارة والخبرة والمعرفة، والرغبة المستمرة في التعلم.

ويجب أن تنظر لجنة الترشيحات والمكافآت في مؤهلات المرشح وعلى تقييم جوانب قدرته في القيادة وممارسة الحكم المستقل إلى جانب المعرفة بالجوانب المحاسبية والمالية للوقوف على إستعداداته للإيفاء بمهام واجباته في حال إختياره، وبالإضافة إلى ذلك، يجب على البنك أن يتشاور ويبلغ البنك المركزي السعودي (ساما) والحصول على عدم ممانعتها قبل ترشيح، تعيين، وإنهاء عضوية أي عضو مجلس إدارة أو أي من موظفي الإدارة العليا.

ويجب أن يتمتع المرشح بالمعايير الآتية:

- **القيادة:** حيث يراعى أن يتمتع المرشح بشخصية قيادية قادرة على منح الصلاحيات وتحفيز العاملين وتشجيعهم على تطبيق أفضل الممارسات للإدارة الفاعلة.
- **الإستقلالية:** وتتمثل في قدرة المرشح للعضوية أن يتخذ القرارات بشكل موضوعي ومحايد دون أي تأثير من أي طرف.
- **الكفاءة:** وتتمثل في مستوى التعليم والتدريب وتوافر المهارات والخبرات في الجوانب المالية والمحاسبية والإدارية التي يجب ان لا تقل عن(5) سنوات في مجالات متعددة من ضمنها عمل المؤسسات المالية والبنوك.

- **التوجيه:** ويتعلق ذلك بقدرة المرشح على التوجيه الإستراتيجي والتخطيط بعيد المدى، والرؤية المستقبلية الواضحة.
- **المعرفة المالية:** وتشمل القدرة على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها، وتقدير النسب المتعلقة بقياس مستويات الأداء.
- **السن:** ويتمثل في كون المرشح لائقا صحيا وقادراً على ممارسة مهامة ومسئولياته.

وفيما يخص اعضاء اللجنة الشرعية، ينبغي التمتع بالمعرفة الشرعية و المالية الملائمة بالإضافة إلى القدرة على قراءة البيانات والتقارير المالية و فهمها.

التقييم والاختيار

ينبغي على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تقوم بتلقي ودراسة السير الذاتية للمرشحين لعضوية المجلس واللجان، وأن تفصح للمستثمرين عن هذه السير الذاتية حين الإنتخاب، وبما يمكن المستثمرين من المساهمين من الحكم على كفاءة وكفاية المرشحين لعضوية المجلس.

ومن ضمن مسئوليات اللجنة عند دراسة طلبات الترشح المقدمة فيجوز للجنة أن تقوم بمقابلة المرشحين وتقييم مؤهلاتهم ومهاراتهم، وأن تضع اللجنة في ذلك سجلاً يحوي معلومات المرشحين من واقع مؤهلاتهم ومهاراتهم.

و تقوم اللجنة برفع توصياتها لمجلس الإدارة عن الاشخاص المرشحين للعضوية، بعد إستكمال عملية تقييم الملاءمة، والذي يقوم بتعيينهم بعد الحصول على الموافقات اللازمة.

المتطلبات العامة

يجب ان تراعي لجنة الترشيحات والمكافآت حين نظرها مستندات الترشح ومقابلة المرشحين، الإلتزام بالمتطلبات العامة التي تتعلق بكل مرشح وهي كالتالي:

- عدم قبول ترشيح أي شخص سبق الحكم بإدانته بحكم قضائي أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة أو أشهر إفلاسه أو إفلاس اي منشأة يمتلكها أويشارك فيها داخل أو خارج المملكه.
- عدم قبول ترشيح أي شخص كان يشغل وظيفة قيادية أو عضوية في مجلس إدارة أي مؤسسة مالية أو تأمينية أو مصرفية جرى تصفيتها، أو أشهر إفلاسها، أو لحقها اي إضرار بالسمعة نتيجة مخالفات نظامية أوتنظيمية.
- عدم قبول اي ترشيح من اي شخص عزل أو فصل من عضوية أي مؤسسة مالية أوتأمينية أو مصرفية أو أنهيت خدماته لأسباب تنظيمية أو ذات طابع نظامي.
- عدم قبول ترشيح اي شخص يشغل في ذات الوقت عضوية مجلس إدارة بنك مرخص في المملكه.

السياسات والمعايير الإجرائية للعضوية في مجلس الإدارة

- عدم قبول ترشيح أي مرشح هو عضو في ذات الوقت في مجالس إدارة خمس شركات مدرجة في السوق المالية السعودية، ولا يجوز أن يشغل العضو عضوية مجلس ادارة أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في آن واحد، وفي حال وجود تعارض في المصالح، تطبق على العضو سياسة تعارض المصالح.
- أن يكون المرشح على علم وفهم شامل بالأبعاد المحلية والدولية والمناحي الأقتصادية والسياسية المحيطة.
- أن يحظى المرشح بسمعة مقبولة وأن لا يكون قد سبق أن حكم في اي قضايا تتعلق بالشرف والأمانه.
- أن يكون للمرشح الرغبة لقبول مسئولياته كعضو مجلس إدارة وأن يكون ملتزما بواجباته نحو مجلس الإدارة.
- أن يكون المرشح حاصلاً على درجة علمية لا تقل عن درجة البكالوريوس.

وتمشياً مع ما إشتملت عليه لائحة حوكمة الشركات من أحكام، ينبغي على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح –وفق الإجراءات المقررة من الهيئة، وتشمل:

- وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب البنك الذي يرغب في الترشح لمجلس إدارته.
- اشتراكه في عمل من شأنه منافسة البنك ، أو منافسته في أحد فروع النشاط الذي يزاوله.

المتطلبات المتعلقة بتشكيل المجلس ولجانه

ينبغي عند قيام لجنة الترشيحات والمكافآت بتقييم هيكلية المجلس ولجانه وتكوينهما أن تراعى المتطلبات الإشرافية اللازمة والتي جرى النص عليها في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية والمباديء الرئيسة للحوكمة في البنوك الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما) والتي تتضمن:

المتطلبات المتعلقة بمجلس إدارة البنك:

ينبغي أن تراعي لجنة الترشيحات والمكافآت عند نظرها للمرشحين موازنة المتطلبات التالية:

- أن تكون أغلبية أعضاء المجلس من الأعضاء غيرالتنفيذيين والمستقلين.
- أن لا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن إثنين أو الثلث ايهما أكبر، وبحكم أن مجلس إدارة بنك الجزيرة يتشكل من تسعة أعضاء، فإن عدد الأعضاء المستقلين ينبغي الا يقل في اي وقت من الاوقات عن (3) أعضاء مع مراعاة حدود ونطاق محددات الإستقلالية وفق ما تضمنته القواعد الإشرافية.
- أن لا يزيد عدد الأعضاء التنفيذيين في مجلس الإدارة عن عضوين إثنين.
- أن يكون رئيس مجلس إدارة البنك ونائبه من الأعضاء غير التنفيذيين (ويراعى الحصول على موافقة البنك المركزي السعودي (ساما) على تعيينهما).
- إستقلالية وفصل منصبي رئيس مجلس الإدارة ونائبه عن الرئيس التنفيذي (العضو المنتدب) للبنك.

- أن يتمتع المجلس بشكل عام بتنوع من حيث المؤهلات والمعرفة والخبرة والمهارات في مختلف مجالات أعمال وقطاعات أعمال البنك.
- أن يحظى كلّ عضو بمستوى ملائم من المؤهلات والمعرفة والخبرة والمهارة والنزاهة للقيام بدوره ومسئولياته بشكل فعال.
- أن لا يكون عضو مجلس إدارة البنك عضواً في مجلس إدارة بنك أخر مرخص في المملكه أو إحدى اللجان المنبثقة منه أو أن يشغل أحد المناصب القيادية في اياً منها.

المتطلبات المتعلقة بلجنة المراجعة:

إنسجاما مع المتطلبات التي تضمنتها القواعد الإشرافية الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما)، وكذلك فيما نصت عليه لائحة حوكمة الشركات بشأن تشكيل لجنة المراجعة، أو أي توجيهات إشرافية أخرى، فتراعى المتطلبات التالية:

- أن تشكل اللجنة من (3) أعضاء على الأقل ولا تزيد عن خمسة، جميعهم من الأعضاء المستقلين.
- أن يراس لجنة المراجعة عضو مستقل من أعضاء المجلس.
- أن لا يكون رئيس مجلس إدارة البنك رئيسا للجنة.
- أن تكون أغلبية أعضاء اللجنة من خارج المجلس.
- أن لا يكون لأي منهم علاقة ائتمانية مع البنك باسمه او باسم احد اقاربة، أو بأي صفة مع البنك أو اعضاء مجلس إدارته أو موظفيها التنفيذيين.
- أن يمتلك عضوان على الأقل من أعضاء اللجنة، بمن فيهما رئيس اللجنة، خبرات حديثة وذات صلة في مجال أو أكثر بالأمور المالية والمحاسبية وإدارة المخاطر والمعايير المحاسبية.
- أن لا تستمر عضوية أعضاء اللجنة لفترة تزيد عن (3) سنوات، ويجوز التمديد لأعضائها لدورتين أخريين كحد أقصى.
- مراعاة عدم تعيين أياُ من موظفي البنك التنفيذيين أوعملائه أو مستشاريه الحاليين كأعضاء باللجنة.
- أن لا يكون عضو اللجنة ايضاً عضواً في مجلس إدارة أو لجنة مراجعة أي بنك اخر مرخص للعمل في المملكة العربية السعودية.
- أن يكون عضو مجلس الإدارة المُرشح لعضوية اللجنة مُستَقِلاً.
- أن لا يكون العضو يخدم بشكل تزامني في لجان مراجعة لأكثر من أربع شركات عامة.
- ألا يكون عضو اللجنة أحد أعضاء مجالس إدارة أو مديري أو موظفي أو مستشاري أو منسوبي أو ممثلي أحد الأطراف ذوي العلاقة بالبنك ومنهم على سبيل المثال لا الحصر الآتي:
  - كبارُ المساهمين أو المؤسسين.
  - المراجعون الخارجيون.

- الموردون.
- عملاءُ البنك.
- الأشخاص الاعتباريون الذين تربطهم علاقة مالية و تجارية أو قرابة من الدرجة الأولى بمجلس إدارة البنك أو الموظفين التنفيذيين في البنك.

المتطلبات المتعلقة بلجنة الترشيحات والمكافآت:

تراعى المتطلبات الإشرافية التي تضمنتها ضوابط المكافآت والتعويضات والمبادىء الرئيسة للحوكمة الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما)، وكذلك فيما نصت علية لائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية الصادرة عن هيئة السوق المالية حيال تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت، أو أي توجيهات إشرافية أخرى، وفق التالي:

- أن يتم تشكيل اللجنة من (3) أعضاء على الأقل، على أن يكون من ضمن الأعضاء المعينين عضوان مستقلان.
- أن يكون أعضاء اللجنة من غير التنفيذيين.
- أن يرأس اللجنة عضو مستقل مع مراعاة حدود الإستقلالية التي تضمنتها ضوابط التعويضات الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما).
- أن لا يكون رئيس مجلس إدارة البنك رئيسا للجنة.

المتطلبات المتعلقة باللجنة التنفيذية:

ينبغي أن تراعى المتطلبات التي نص عليها نظام البنك الأساسي، وكذلك المبادىء الرئيسة للحوكمة الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما) ومن ذلك:

- أن لا يزيد تشكيل اللجنة عن (5) أعضاء.
- ضرورة توافر الخبرات والمهارات في المناحي المالية ونطاق الأعمال في أعضاء اللجنة.
- أن يكون أعضاء اللجنة من بين أعضاء المجلس.

المتطلبات المتعلقة بلجنة المخاطر:

ينبغي أن تراعى المتطلبات العامة ومن ذلك:

- أن يتم تشكيل اللجنة من (3) أعضاء على الأقل برئاسة عضو غير تنفيذي.

- أن يكون أعضاء اللجنة من بين أعضاء المجلس غير التنفيذيين، ويجوز إختيار أعضاء من خارجه.

المعايير المتعلقة باللجنة الشرعية:

ينبغي أن تراعى المتطلبات التي إشتملت عليها توجيهات البنك المركزي السعودي (ساما) حيال "إطار الحوكمة الشرعية، ومن ذلك:

- أن يتم تشكيل اللجنة من عدد من الأعضاء وبما يتناسب مع حجم وطبيعة نشاط البنك، على أن يكون ما بين (3) إلى (5) أعضاء.
- أن يراعى تعيين أعضاء اللجنة بقرار من المجلس بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- أن يرأس اللجنة عضو مستقل، وأن لا يقل عدد المستقلين عن الثلثين، مع مراعاة حدود الإستقلالية التي تضمنتها الضوابط الإشرافية.
- أن يكون عضو اللجنة ممن يتمتع بالمعرفة الشرعية الملائمة ولديه المام مناسب بالمعاملات المالية.
- يجوز أن يكون أحد أعضاء اللجنة الشرعية من غير الفقهاء على أن يكون من المختصين في مجال المؤسسات المالية الاسلامية و له المام بفقة المعاملات الاسلامية .
- ينبغي تدعيماً لضمان التركيز وتجنب أي مظهر لتعارض المصالح، أن لا يكون عضو اللجنة أحد مديري البنك أو مساهماً ذا تأثير فعّال أو له مصلحة مؤثرة مع البنك، وأن لا يكون عضو اللجنة ايضاً يعمل في لجنة شرعية تابعة لبنك أخر يعمل في المملكه.

المتطلبات الخاصة للعضوية في المجلس

ينبغي على لجنة الترشيحات والمكافآت حين دراسة وتقييم طلبات المرشحين لعضوية المجلس أو مقابلتهم، مراعاة توافر الإشتراطات التالية:

- توافر المهارات العامة والمعرفة والخبرة اللازمة لدى المرشح وبما يساهم في تحقيق أهداف البنك الاستراتيجية.
- توافر المهارات والمعرفة والخبرة الملائمة لدى المرشح في مجال العمل البنكي، الخبرة في اعمال المجلس ولجانه الفرعية، المهارات المهنية المالية والمحاسبية، والقدرة على فهم الاستراتيجيات وطرق تنفيذها.
- توافر السمات الشخصية الملائمة لدى المرشح كالقدرة على القيادة، الإستقلالية، المبادرة الذاتية، الكفاءة، والتوجية.
- أن يكون لدى المرشح للعضوية الرغبة الدائمة والمستمرة في التعلم والتطوير الذاتي.
- أن يكون المرشح لائقا صحيا بعدم وجود موانع صحية تعيق المرشح للعضوية عن ممارسة مسئولياته كعضو مجلس إدارة في البنك.
- أن يكون المرشح من بين ملاك اسهم البنك بصفته الشخصية أو التمثيلية لشخص معنوي.

موافقة البنك المركزي السعودي (ساما) وإبلاغ الجهات الإشرافية

يجب الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي الكتابية قبل ترشيح أي عضو من أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه، أو تعيين أي من شاغلي المناصب القيادية، وفقاً لتعليمات البنك المركزي ذات الصّلة، كما يجب إشعار البنك المركزي كتابياً عند قبول استقالة/ترك العمل/إنهاء خدمات أي موظف من شاغلي المناصب القيادية، أو انتهاء عضوية أي عضو من أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه، أو انتفاء استقلالية العضو المستقل، وذلك خلال خمسة أيام عمل.

يجب أن يحظى المرشح لعضوية مجلس إدارة البنك أو اللجان الفرعية واللجنة الشرعية على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي (ساما) على إختياره قبل طرح ترشيحه على الجمعية العامة للبنك أو تعيينه.

تقوم أمانة سر المجلس بتوجيه من لجنة الترشيحات و المكافآت والمجلس قبل وقت كاف من عقد إجتماع الجمعية العامة للبنك والمخصصة لإختيار وإنتخاب أعضاء مجلس الإدارة لدورة جديدة، أو أثناء دورة المجلس في حال شغور أي مركز عضوية بموافاة كل من:

- **البنك المركزي السعودي (ساما):** بنموذج الملاءمة والذي يشمل إستبيان البيانات والتأكيدات الخاصة بطلب كل مرشح) ، إلى جانب نتائج تقييم الملاءمة لكل مرشح ومسوغات الترشح.
- **هيئة السوق المالية:** بنموذج السيرة الذاتية لكل مرشح المخصص للسيرة الذاتية للمرشح لعضوية مجلس إدارة شركة مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية.

وتوافى هذه الجهات الإشرافية بالمستندات اللازمة بعد إستيفاءها والتوقيع عليها خلال الفترة المحددة ووفق ما تقضي بذلك التعليمات الإشرافية.

وفق ما تقضي به التوجيهات الإشرافية، فإن على مجلس الإدارة، بعد إنتخابه، إختيار رئيس ونائب له من بين الأعضاء غير التنفيذيين، وعلى البنك الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي (ساما) عليهما.

كما ينبغي على البنك الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي (ساما) عند تشكيل اللجان المنبثقة عن المجلس أو اللجنة الشرعية وتسمية رؤسائها.

تعيين أعضاء مجلس الإدارة

وفق ما ينص عليه نظام البنك الأساسي ووثيقة حوكمة البنك، فأنه يجري إنتخاب أعضاء مجلس الإدارة من قبل الجمعية العامة للبنك ويجري إختيارهم وفقا لأسلوب التصويت التراكمي، ويتم تعيين أعضاء مجلس إدارة البنك بعد الحصول على موافقة الجهات الإشرافية لفترة أولية مدتها ثلاث سنوات ميلادية.

ويجوز لأي من الأعضاء أو جميعهم إعادة الترشح مرات أخرى، ويفضل أن لا تتجاوز خدمة أي عضو في المجلس أو لجانه المنبثقة أكثر من (12) عاما متواصلة أو متفرقة.

وإذا شغر مركز أحد أعضاء المجلس أثناء دورة المجلس لاي سبب من اسباب إنقضاء العضوية الموضحة أدناه، جاز لمجلس الإدارة بتوصية من لجنة الترشيحات والمكافآت شغل هذا المركز بعد إستيفاء المتطلبات الإشرافية، على أن يعرض هذا التعيين على الجمعية العامة التالية لإقراره.

كما أنه يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم، وتنتهي عضوية عضو مجلس إدارة البنك أو اللجان الفرعية في حال:

- انتهاء مدتها النظامية.
- استقالة العضو.
- إذا أصبح العضو غير صالح للعضوية وفقا لأحكام أي نظام نافذ في المملكة العربية السعودية.
- عزل العضو بقرار من الجمعية العامة يصدر بأغلبية الثلثين، اذا لم يكن العزل بطلب من مجلس الإدارة، وبالأغلبية البسيطة اذا كان العزل بناء على طلب من مجلس الإدارة.
- أصبحت قوى العضو العقلية أو صحته غيرسليمة.
- حكم بإدانة العضو في جريمة مخلة بالأمانة أوتمس بالشرف، أو ترتب عليها غش واحتيال.
- حكم بإفلاس العضو أو أجرى ترتيبات أو صلح مع دائنيه.
- تغيب عن حضور (3) اجتماعات خلال سنة واحدة دون عذر مشروع ومقبول.
- إخلال عضو المجلس بواجباته بطريقة تضر بمصلحة البنك بشرط أن يقترن ذلك بموافقة الجمعية العامة العادية.

وفي حال شغر مركز أحد أعضاء اللجان الفرعية أو اللجنة الشرعية خلال مدة اللجنة لأي سبب، فيقوم المجلس بتعيين عضو أخر بديلاً عنه، على أن تراعى قواعد التعيين المنصوص عليها في لوائح وقواعد عمل اللجان.

تعريف أعضاء مجلس الإدارة واللجان بشئون البنك

وفق ما تتضمنه وثيقة حوكمة بنك الجزيرة ، فإن على أعضاء مجلس الإدارة ولجانه الجدد أن يكتسبوا المهارات والمعارف المناسبة بعد تعيينهم، وذلك من خلال برنامج شامل تعده سكرتارية البنك ويشمل التالي:

- الاجتماع مع مسئولي البنك والإدارة التنفيذية.
- موافاة الأعضاء الجدد عند تعيينهم، أو مع كل دورة جديدة للمجلس بكافة النظم واللوائح المنظمة للعمل المصرفي وعمل البنك وأنشطته، وإستراتيجاته العامة واي تحديثات لها.
- ينبغي موافاة أعضاء مجلس الإدارة الجدد بوثيقة تحدد مهامهم ومسئولياتهم وواجباتهم التعاقدية التي تحكم علاقتهم بالبنك.
- موافاة الأعضاء بمعلومات وافية عن البنك تشمل (أنشطته المختلفة، قطاعات أعماله، منتجاته، تنظيمه الإداري، العمليات والإجراءات الرئيسية، الأوضاع المالية، المخاطر الرئيسة، مؤشرات الأداء الرئيسة، والقيود والنظم واللوائح النظامية والتنظيمية.)
- موافاة الأعضاء بمعلومات عن أصحاب المصالح والسياسات التي تحكم علاقتهم.
- المشاركة في البرامج التعريفية والتعليمية بغرض الوقوف على أحدث المستجدات وتطوير مهاراتهم لتمكينهم من المشاركة الفعالة في أعمال المجلس.

تدريب أعضاء مجلس الإدارة واللجان

يراعي البنك إيلاء الاهتمام الكافي بتدريب وتأهيل أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية، ووضع البرامج اللازمة لذلك، مع مراعاة ما يلي:

1. إعداد برامج لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية المعينين حديثاً للتعريف بسير عمل البنك وأنشطته وبخاصة ما يلي:
   - استراتيجية البنك وأهدافها.
   - الجوانب المالية والتشغيلية لأنشطة البنك.
   - التزامات أعضاء مجلس الإدارة ومهامهم ومسؤولياتهم وحقوقهم.
   - مهام لجان البنك واختصاصاتها.

2. وضع الآليات اللازمة لحصول كل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على برامج ودورات تدريبية بشكل مستمر بغرض تنمية مهاراتهم ومعارفهم في المجالات ذات العلاقة بأنشطة البنك.

مكافآت أعضاء المجلس واللجان

تحدد مكافآت وبدلات أعضاء مجلس الإدارة من غير التنفيذيين وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس أو اللجنة الشرعية من خارجه وبدلات حضورهم لإجتماعات المجلس واللجان وفقا لسياسة بنك الجزيرة للمكافآت التي أقرها مجلس الإدارة، بما يتسق مع التوجيهات الإشرافية.

تقييم المجلس وأعمال اللجان

ينبغي على مجلس إدارة البنك أن يحرص على القيام بعملية تقييم ذاتي لأدائه، وأداء أعضاءه واللجان المنبثقة عنه واللجنة الشرعية وعلى أن يكون ذلك بصفة منتظمة، ويراعى أن تعتمد عمليات التقييم على مؤشرات الكفاءة والمعرفة والمساهمة والفاعلية.

ويمكن إسناد عملية التقييم للجنة الترشيحات والمكافآت أو بمشاركة من الأعضاء المستقلين في المجلس، كما يمكن الاستعانة بمستشارين متخصصين خارجيين للمساعدة في عملية التقييم، على أنه يجوز عرض نتائج ذلك ومناقشة جوانب الضعف والقوة و معالجتها بما يتفق مع مصلحة البنك.

يقوم البنك بالتنسيق مع مجلس الإدارة بإجراء تقييم سنوي لمدى تحقق استقلالية العضو المستقل، والتأكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن أن تؤثر على صفة عضويته، كما يجب على العضو إبلاغ المجلس عند تحقق أي من عوارض الاستقلالية.

كما أنه يمكن للبنك الأخذ في معايير التقييم وفقاً لأفضل الممارسات المحلية أو الدولية، مع مراعاة أن تشتمل على العناصر التالية:

أ- **معايير تقييم المجلس ككل واللجان،** بحيث يراعى شمول عملية التقييم للتالي :

- فعالية المجلس في الوفاء بالمسئوليات الملقاه على عاتقه.

- فعالية العلاقة مع الإدارة وأصحاب المصالح من مساهمين ونحوهم والأطراف الأخرين ذوي الصلة.
- فعالية المجلس أو اللجنة في إدارة الأعمال بما في ذلك جودة الاجتماعات.
- فعالية الأسلوب القيادي للرئيس أو اللجنة.

ب- معايير تقييم أعضاء المجلس، بحيث يراعى شمول عملية التقييم للتالي:

- المساهمة الكلية في أعمال المجلس واللجان في البنك
- الالتزام بالوقت، وبصفة خاصة في حضور اجتماعات المجلس ولجانه، والقدرة على المشاركة الفعالة في الأعمال.
- حسن التعامل مع الأعضاء والإدارة.
- الرغبة في تطوير المهارات الذاتية والمعارف.
- القدرة على الاتصال الفعال والتنسيق مع المجلس والجهات الخارجية والإشرافية وعلى الأخص المساهمين.

القسم الثالث: الواجبات الرئيسية المناطة بأعضاء مجلس الإدارة

وفق ما نص عليه وتضمنه نظام البنك الأساسي، فإن أعضاء مجلس إدارة البنك يتولون الصلاحيات والمسئوليات والسلطات اللازمة لإدارة البنك، ويحكم ممارستهم لمهامهم ومسئولياتهم واجبات الأمانة والثقة والولاء وتغليب مصلحة البنك ومساهميه، والحرص على التمشي التام والإلتزام نصا وروحا بكافة النظم المنظمة للعمل المصرفي.

يقوم مجلس الإدارة بالإشراف على أعمال البنك، بما في ذلك الموافقة والإشراف على تنفيذ الأهداف الاستراتيجية، واعتماد الاستراتيجية وتطبيقها، اعتماد سياسة تقبل المخاطر،وكذلك اعتماد جوانب الحوكمة ومبادئ السلوك المهني. كما أن مجلس الإدارة مسئول أيضا عن الإشراف على أعمال الإدارة العليا للبنك والإشراف على جوانب المخاطر.

يمثل عضو مجلس الإدارة بالبنك جميع المساهمين، وعليه بذل واجبي العناية والولاء في إدارة البنك وكل ما من شأنه الحرص على مصالحه وتنميتها وتعظيم قيمتها، يحرص كذلك على الالتزام بالقيام بما يحقق مصلحة البنك في العموم، وليس ما يحقق مصالحة الشخصية أو مصالح المجموعة التي يمثلها، أو المجموعة التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة.

وبشكل عام تقع المسؤلية بشكل عام على عاتق مجلس إدارة البنك المسؤولية عن أعمالها حتى وإن فوض لجاناً أو جهات أو أفراد في ممارسة بعض اختصاصاته، وفي جميع الأحوال، لا يجوز لمجلس الإدارة إصدار تفويض عام أو غير محدد المدة لأي فرد أو كيان.

السياسات والمعايير الإجرائية للعضوية في مجلس الإدارة

أولاً: يمارس مجلس إدارة البنك الوظائف التالية:

1. وضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات والأهداف الرئيسية للبنك والإشراف على تنفيذها ومراجعتها بشكل دوري، والتأكد من توافر الموارد البشرية والمالية اللازمة لتحقيقها، ومن ذلك:

- الاستراتيجية الشاملة للبنك وخطط العمل الرئيسة وسياسات وإجراءات إدارة المخاطر ومراجعتها وتوجيهها.
- تحديد الهيكل الرأسمالي الأمثل للبنك واستراتيجياتها وأهدافها المالية وإقرار الموازنات التقديرية بأنواعها.
- الإشراف عل النفقات الرأسمالية الرئيسة للبنك ، وتملك الأصول والتصرف بها.
- وضع أهداف الأداء ومراقبة التنفيذ والأداء الشامل في البنك.
- المراجعة الدورية للهياكل التنظيمية والوظيفية في البنك واعتمادها.
- التحقق من توافر الموارد البشرية والمالية اللازمة لتحقيق أهداف البنك وخططها.

2. وضع أنظمة وضوابط للرقابة الداخلية والإشراف العام عليها، ومن ذلك:

- وضع سياسة مكتوبة لمعالجة حالات تعارض المصالح الفعلية والمحتملة لكل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمساهمين، ويشمل ذلك إساءة استخدام أصول البنك ومرافقها، وإساءة التصرف الناتج عن التعاملات مع الأطراف ذوي العلاقة.
- التأكد من سلامة الأنظمة المالية والمحاسبية، بما في ذلك الأنظمة ذات الصلة بإعداد التقارير المالية.
- التأكد من تطبيق أنظمة رقابية مناسبة لقياس وإدارة المخاطر وذلك بوضع تصور عام عن المخاطر التي قد تواجه البنك وإنشاء بيئة ملمة بثقافة إدارة المخاطر على مستوى البنك ، وطرحها بشفافية مع أصحاب المصالح والأطراف ذات الصلة بالبنك.
- تنظيم عملية إفصاحات أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية من خلال وضع سجل خاص بالإفصاحات وتحديثه دورياً، وذلك وفقاً للإفصاحات المطلوبة بموجب نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية، وأن يراعي المجلس إتاحة الاطلاع على السجل لمساهمي البنك دون مقابل مالي.
- المراجعة السنوية لفاعلية إجراءات الرقابة الداخلية في البنك.

3. إعداد سياسات ومعايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في مجلس الإدارة ، ووضعها موضع التنفيذ بعد إقرار الجمعية العامة لها.

4. وضع سياسة مكتوبة تنظم العلاقة مع أصحاب المصالح.

السياسات والمعايير الإجرائية للعضوية في مجلس الإدارة

5. وضع السياسات والإجراءات التي تضمن تقيد البنك بالأنظمة واللوائح والتزامها بالإفصاح عن المعلومات الجوهرية للمساهمين وأصحاب المصالح، والتحقق من تقيد الإدارة التنفيذية بها.
6. الإشراف على إدارة مالية البنك ، وتدفقاتها النقدية، وعلاقاتها المالية والائتمانية مع الغير.
7. الاقتراح للجمعية العامة غير العادية بما يراه حيال ما يلي:
8. زيادة رأس مال البنك أو تخفيضه.
9. حل البنك قبل الأجل المعين في نظام البنك الأساس أو تقرير استمرارها.
10. الاقتراح للجمعية العامة العادية بما يراه حيال ما يلي:
11. استخدام الاحتياطي الاتفاقي للبنك في حال تكوينه من قبل الجمعية العامة غير العادية وعدم تخصيصه لغرض معين.
12. تكوين احتياطيات أو مخصصات مالية إضافية للبنك.
13. طريقة توزيع أرباح البنك الصافية.
14. إعداد القوائم المالية الأولية والسنوية للبنك واعتمادها قبل نشرها.
15. إعداد تقرير مجلس الإدارة واعتماده قبل نشره.
16. ضمان دقة وسلامة البيانات والمعلومات الواجب الإفصاح عنها وذلك وفق سياسات ونظم عمل الإفصاح والشفافية المعمول بها.
17. إرساء قنوات اتصال فعالة تتيح للمساهمين الاطلاع بشكل مستمر ودوري على أوجه الأنشطة المختلفة للبنك وأي تطورات جوهرية.
18. تشكيل لجان فرعية متخصصة منبثقة عن المجلس بقرارات يحدد فيها مدة اللجنة وصلاحياتها ومسؤولياتها، وكيفية رقابة المجلس عليها، على أن يتضمن قرار التشكيل تسمية الأعضاء وتحديد مهامهم وحقوقهم وواجباتهم، مع تقييم أداء وأعمال هذه اللجان وأعضائها.
19. تحديد أنواع المكافآت التي تُمنح للعاملين في البنك ، مثل المكافآت الثابتة، والمكافآت المرتبطة بالأداء، والمكافآت في شكل أسهم، بما لا يتعارض مع الضوابط والإجراءات التنظيمية.
20. التأكد من وجود نظام فعال لتقييم أداء موظفي البنك بجميع مستوياتهم بشكل موضوعي ومنهجي، وعلى وجه التحديد، يجب أن يُبنى تقييم أداء الإدارة التنفيذية على المدى الطويل، ولا يقتصر على أداء سنة واحدة فقط.
21. وضع القيم والمعايير التي تحكم العمل في البنك.
22. اعتماد إطار الحوكة الشرعية للبنك والإشراف المستمر على الأداء الفاعل للإطار، وكذلك ضمان أن الإطار يتناسب مع حجم أعمال البنك ودرجة تعقيدها وطبيعتها.
23. يوافق المجلس على جميع السياسات الشرعية للبنك والإشراف على تطبيق هذه السياسات بشكل فعال.
24. توفير الآليات والمنهجية اللازمة لإدارة المخاطر بهدف حماية مصالح أصحاب حسابات الاستثمار والمودعين من خلال الحسابات المبنية على مشاركة الأرباح والخسائر.
25. الإشراف على التزام البنك وتنفيذه للقرارات الشرعية الصادرة عن اللجنة الشرعية

26. ضمان وجود سياسة اتصال فعالة بين ادارات البنك الرئيسة تسهل وتمكن من تصعيد المسائل الهامة المتعلقة بتوافق الأنشطة المصرفية للبنك مع أحكام ومبادئ الشريعة.

27. القيام بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليهم من خلال إجراءات واضحة ومناسبة، وعلى المجلس مراجعة فعالية هذه الإجراءات بشكلٍ مستمر، وتحديد نقاط الضعف وعمل التغييرات اللازمة عند الحاجة.

28. تشكيل الإدارة التنفيذية وتنظيم كيفية عملها، والرقابة والإشراف عليها، والتحقق من أدائها للمهام الموكلة إليها.

29. اختيار كبار التنفيذيين، والتأكد من وجود سياسة مناسبة لإحلال بديل مؤهلاً للعمل ويملك المهارات المطلوبة.

ثانياً: توزيع الاختصاصات والمهام

يراعي أن يتضمن الهيكل التنظيمي للبنك تحديد الاختصاصات وتوزيع المهام بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بما يتفق مع أفضل ممارسات حوكمة الشركات ويحسن كفاءة اتخاذ قرارات البنك ويحقق التوازن في الصلاحيات والسلطات بينهما .ويراعي مجلس الإدارة في سبيل ذلك:

- اعتماد السياسات الداخلية المتعلقة بعمل البنك وتطويرها، بما في ذلك تحديد المهام والاختصاصات والمسؤوليات الموكولة إلى المستويات التنظيمية المختلفة.
- اعتماد سياسة مكتوبة وتفصيلية بتحديد الصلاحيات المفوضة إلى الإدارة التنفيذية وجدول يوضح تلك الصلاحيات، وطريقة التنفيذ ومدة التفويض، ولمجلس الإدارة أن يطلب من الإدارة التنفيذية رفع تقارير دورية بشأن ممارساتها للصلاحيات المفوضة.
- تحديد الموضوعات التي يحتفظ المجلس بصلاحية البت فيها.
- تحديد اختصاصات كل من رئيس مجلس الإدارة ونائبه والرئيس التنفيذي ومسؤولياتهم بشكل واضح ومكتوب.

ثالثاً: الإشراف على الإدارة التنفيذية

يتولى مجلس الإدارة تشكيل الإدارة التنفيذية للبنك ، وتنظيم كيفية عملها، والرقابة والإشراف عليها، والتحقق من أدائها في المهام الموكولة إليها، وعليه في سبيل ذلك:

- وضع السياسات الإدارية والمالية اللازمة.
- التحقق من أن الإدارة التنفيذية تعمل وفق السياسات المعتمدة منه.
- اختيار الرئيس التنفيذي وتعيينه ، والإشراف على أعماله.
- تعيين مدير وحدة أو إدارة المراجعة الداخلية أو المراجع الداخلي وعزله وتحديد مكافآته.
- عقد اجتماعات دورية مع الإدارة التنفيذية لبحث مجريات العمل وما يعتريه من معوقات ومشاكل، واستعراض ومناقشة المعلومات المهمة بشأن نشاط البنك.
- وضع معايير أداء للإدارة التنفيذية تنسجم مع أهداف البنك واستراتيجيته.
- مراجعة أداء الإدارة التنفيذية وتقويمه.

- وضع خطط التعاقب على إدارة البنك.

ينبغي على أعضاء مجلس الإدارة القيام بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليهم من خلال ضمان وجود سياسات وإجراءات فعالة، وبما يمكن من تحقيق إشراف ورقابة على أداء البنك بما يفي بالغرض .وبالإضافة إلى ذلك، فإن من مسئوليات أعضاء المجلس التي يتعين مراعاتها ما يلي:

رابعاً: الإلتزام بتكريس الوقت

تقتضي أعمال مجلس إدارة البنك ولجانه أن يكرس عضو مجلس الإدارة الوقت الكافي للإيفاء بالواجبات والمسئوليات المناطة به ويشمل ذلك حضور وعدم التخلف لإجتماعات المجلس واللجان وأعمالهما وكذلك إجتماع الجمعية العامة للبنك.

من المهم أن لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة وخاصة من غير التنفيذيين أن يرتب مع رئيس المجلس قبل قبول اي إلتزامات إضافية قد تؤثر على الوقت الذي كرسه العضو وقد تحد من فعاليته.

خامساُ: تعارض المصالح

كقاعدة عامة ووفق ما تقضي به" سياسة تعارض المصالح" التي اقرها مجلس إدارة بنك الجزيرة ، فإنه يتوقع من كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة واللجان ممارسة دورة بكل أمانه ونزاهة، من خلال الحرص دوما على تفضيل مصلحة البنك على مصالحه الشخصية، وعدم إستغلال موجودات البنك ، وتجنب أي تعارض أو تضارب محتمل للمصالح لتحقيق أهداف شخصية.

يجب على كل عضو إبداء كافة أوجه الحرص لتجنب أي تعارض محتمل للمصالح داخل المجلس أو بين أعضاءه، و أن يتم الإبلاغ عن نشاطات العمل الخارجية للأعضاء، والموافقة عليها من قبل المجلس، إذا كانت تعد ذات أهمية، حسب الأنظمة والقواعد الواردة في الأنظمة، وما يتفرع منها، أو ما يعتمده المجلس.

يجب على عضو المجلس أن يُعلم المجلس (بدون تأخير) عن مصلحة له - مباشرة أو غير مباشرة - في الأعمال والعقود التي تتم لحساب البنك، والالتزام بعدم التصويت على أي قرارات قد تؤثر على مصالح البنك والمودعين والمساهمين.

يختص مجلس الإدارة بإدارة ومعالجة أي تعارض محتمل للمصالح فيما بين أعضاءه وأي أطراف أخرى، وفي أن يتم تبليغ الجمعية العامة عند انعقادها عن الأعمال أو العقود التي يكون لأي من أعضاء مجلس الإدارة مصلحة شخصية فيها، وأن يتم عرض ذلك في تقرير مجلس الإدارة السنوي.

وحيث تنص سياسة بنك الجزيرة لمعالجة تعارض المصالح المحتمل لأعضاء مجلس إدارة البنك، فإن على كل عضو من أعضاء مجلس إدارة البنك التأكيد خطيا وبصفة سنوية للمجلس وللجنة الترشيحات والمكافآت على أن يمارس العضو دوره بكل أمانه ونزاهة، من خلال الحرص دوما على تفضيل مصلحة البنك على مصالحة الشخصية، ومن تجنب أي تعارض أو تضارب محتمل للمصالح لتحقيق أهداف شخصية، ويجري الحصول على نموذج التأكيد بهذا الشأن.

سادساً: الخصوصية وسرية المعلومات ونظام التعامل

يدرك جميع أعضاء المجلس ولجانه أن جميع المعلومات المكتسبة أو التي يطلعون عليها أثناء ممارستهم لأعمالهم ومسئولياتهم ذات طابع سري وخاص وأنها مملوكة للبنك وحده، ويجب على الأعضاء تجنب أي تصرف بإفشاء أي معلومة عن البنك أو عملاءه أو أنشطته لأي طرف أو لتحقيق مكاسب شخصية، دون موافقة مسبقة من رئيس المجلس.

ووفق ما تنص عليه وثيقة حوكمة بنك الجزيرة فإن على كل عضو من أعضاء مجلس إدارة البنك واللجان التأكيد خطيا وبصفة سنوية للمجلس وللجنة الترشيحات والمكافآت على إلتزام عضو مجلس الإدارة بالإلتزام بمحددات ونطاق متطلبات نظام التعامل.

سابعاً: تأكيد جوانب الاستقلالية

عضو مجلس الإدارة المستقل هو الشخص المصنف أنه عضو مستقل وفق ما تقضي بذلك محددات الإستقلالية التي تضمنتها لائحة والمبادئ الرئيسة للحوكمة، وبأنه لا يوجد لدى العضو علاقة مادية مع البنك (إما مباشرة أو كمساهم وشريك أو موظف في مؤسسة لديها علاقات جوهرية مع البنك.)

ووفق ما تنص عليه وثيقة حوكمة بنك الجزيرة فإن على الأعضاء المصنفين كأعضاء مستقلين في مجلس إدارة بنك الجزيرة التأكيد خطيا وبصفة سنوية للمجلس وللجنة الترشيحات والمكافآت على إستقلاليتهم.

ثامناً: حضور اجتماعات مجلس الإدارة ولجانه

وفق ما ينص عليه نظام البنك الأساسي ووثيقة حوكمة بنك الجزيرة ، فإن المجلس يعقد (4) إجتماعات كل عام على الاقل، بحيث يكون هناك اجتماع واحد كل ثلاثة أشهر، ويتوقع من كل عضو من الأعضاء حضور هذه الإجتماعات والمشاركة الفعالة في فعالياتها. ويفضل أن يعقد أعضاء المجلس غير التنفيذيين والمستقلون اجتماعات مغلقة دون حضور أعضاء المجلس التنفيذيين بما لا يقل عن اجتماع واحد في السنة.

وكإطار عام فإنه ينبغي على عضو مجلس الإدارة:

- العمل بكل أمانه لمصلحة البنك ومودعيه.
- طرح الأسئلة ذات العلاقة ومناقشة الإدارة التنفيذية للبنك.
- التأكد من إدراج المواضيع المهمة والرئيسية في جدول أعمال المجلس.
- حضور إجتماعات المجلس واللجان و الجمعيات العامة وعدم التغيب دون عذر يستدعي ذلك.
- التأكد من إلتزام البنك بتطبيق جميع الأنظمة والتعليمات.
- ممارسة الإشراف والرقابة المستمرة على إدارة البنك
- موافاة المجلس باي معلومات أو بيانات حين طلبها.

ينبغي على كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة ولجانه الفرعية واللجنة الشرعية حضور ما لا يقل عن 75 في المئة من اجتماعات مجلس إدارة البنك و أو اللجان في كل عام، وفي حال تخلف العضو عن حضور (3) إجتماعات في العام دون عذر مشروع ومقبول، فيتم إحلال بديل عنه.

القسم الرابع :سياسة الإحلال

أولاً: سياسة الإحلال

تختص لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة بالنظر في مكونات سياسة الإحلال والتي يراد منها أن تهدف لضمان سلاسة التحول فيما بين أعضاء المجلس واللجان وضمان أن يتم شغل العضوية في تناوب متناغم بحيث تراعى متطلبات توافر المهارات اللازمة لشغل المراكز في المجلس ولجانه.

وتشمل سياسة الإحلال التي ينهجها البنك لعضوية مجلس الإدارة، وأيضا عضوية اللجان المنبثقة عن المجلس (لجنة الترشيحات والمكافآت، لجنة المراجعة، اللجنة التنفيذية، ولجنة المخاطر، ولجنة الاستدامة و المسئولية الإجتماعية) واللجنة الشرعية.

وحيث أن لجنة الترشيحات تختص بتقييم هيكل المجلس ولجانه، ومراجعة جوانب القوة والضعف فيه، والرفع للمجلس بأي مقترحات تتعلق بذلك، فإن من الأهمية النظر في جوانب المتطلبات التالية والتي تعتبر جوهر سياسة الإحلال التي ينتهجها البنك:

- تشكيل المجلس ووضع تصورات للحد الأدنى والحد الأقصى لعدد أعضاء المجلس ولجانه
- لجان المجلس المطلوبة وفعالية أعضائها في المشاركة في أعمالها واجتماعاتها
- متطلبات التشكيل من واقع عدد الأعضاء التنفيذيين وغير التنفيذيين والمستقلين،
- متطلبات الحاجة للمهارات المحددة

وحيث تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بتقييم وضع المجلس ومدى حاجته لضخ شخصيات ومهارات محددة، فإن من الأهمية لنجاح سياسة الإحلال أن يصار إلى تطوير مخطط يشمل أعضاء مجلس الإدارة، ومدة خدمتهم، انتهاء فترة عضويتهم الحالية، وكذلك هو الحال بلجان المجلس، من واقع المهارات اللازم شغلها.

كما أن من أساسيات نجاح عملية الإحلال التي يجب أن تراعى هو أن يتم مناقشة أعضاء المجلس عن خططهم الشخصية وبشكل منتظم وصريح ونواياهم، والتي قد يؤخذ في الإعتبار أن يتم إعادة تأكيد التزامهم بشأنها وبصفة سنوية.

ثانياً: تفعيل سياسة الإحلال

تشتمل عملية تفعيل سياسة الإحلال التي ينهجها البنك على العناصر التالية:

- تحديد الأعضاء الذين سوف يتم تحديد خلف لهم، من خلال:
  - تحديد اختصاصات العضو الحالي والدور الذي يقوم به ومشاركته في أعمال لجان المجلس
  - تحديد الخبرات والواجبات المطلوب شغلها من واقع الحاجة والتوافر
  - تحديد السمات الشخصية، والمهارات، والقدرة على الحكم التي يحتاجها المجلس
  - تحديد المهارات القيادية المطلوبة والمتوافرة

- تحديد الأشخاص المرشحين ليكونوا أعضاء من ذوي الإمكانات العالية الذين يمكن أن يشاركوا في الإحلال، ويراعى:
  - تحديد الفجوة فيما بين الاشخاص ذوي الإمكانات العالية القادرون على القيام في الوقت الحاضر وما يجب عليهم القيام به
  - إنشاء خطة تطوير لكل عضو ذا إمكانات عالية لإعداده للمنصب المحتمل.

- تنفيذ الأنشطة التطويرية مع كل عضو ذا إمكانات عالية
- مقابلة وتقييم الأعضاء المحتملين للمنصب
- تقييم جهود الإحلال والعمل على إجراء التغييرات وفق برنامج محدد يهدف لإستقطاب المرشح وإحلاله.