مرفقات اجتماع الجمعية العامة العادية

Attachments to the Ordinary General Assembly Meeting

5 May 2026

Attachments	المرفقات
- Audit committee report	- تقرير لجنة المراجعة
- Statement of the Recommended Dividends Distribution	- بيان توزيعات الأرباح الموصى بها
- Controls for the Delegation to the BoD for Authorizing a Board Member with a Direct or Indirect Interest 2026	- ضوابط وشروط تفويض الجمعية العامة العادية لمجلس الإدارة بالترخيص لعضو المجلس بالمصلحة المباشرة وغير المباشرة 2026م
- Controls for the Delegation to BoD for Authorizing a Member to Engage in Competitive Activities 2026	- ضوابط وشروط تفويض الجمعية العامة العادية مجلس الإدارة بالترخيص بأعمال المنافسة 2026م
- Table of Amendments of replacement policy for members of the Board of Directors and its committees	- جدول التعديلات على سياسة الإحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه
- Table of Amendments of policy of rules and regulations for nomination and appointment to the Board of Directors and its committees	- جدول التعديلات على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه
- Table of Amendments of policy for remuneration of members of the Board of Directors, its committees and senior management	- جدول التعديلات على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة العليا

بنك البلاد
Bank Albilad

تقرير لجنة المراجعة السنوي للجمعية العامة

عن العام المالي 2025

فهرس

1. مقدمة
2. اجتماعات اللجنة
3. أبرز المهام والأعمال التي قامت بها اللجنة خلال العام
   أ. القوائم المالية
   ب. المراجعين الخارجيين
   ج. المراجعة الداخلية
   د. المراجعة الشرعية
   هـ. الالتزام
4. رأي لجنة المراجعة في مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية

1. مقدمة

لجنة المراجعة هي لجنة مستقلة مُشكلة بقرار من مجلس الإدارة للبنك، بهدف المساهمة في تعزيز الثقة في عدالة التقارير المالية وتحسين البيئة الرقابية بما يضمن حماية مصالح المساهمين والأطراف ذات العلاقة. وتماشياً مع متطلبات لائحة حوكمة الشركات بشأن إعداد لجنة المراجعة تقرير يشتمل على تفاصيل أدائها لاختصاصاتها ومهامها على أن يتضمن رأيها في مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية، أعدت اللجنة هذا التقرير الذي يهدف لتزويد المساهمين وأصحاب المصالح الآخرين بتصور عن أبرز ما قامت به اللجنة من أعمال تدخل في نطاق اختصاصها، ورأي اللجنة في مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية.

2. اجتماعات اللجنة

عقدت اللجنة سبع اجتماعات خلال العام، كما قامت برفع محاضر جلساتها تِباعاً وكذلك تقارير أنشطتها الدورية إلى مجلس الإدارة بهدف توفير تأكيدات معقولة عن البيئة الرقابية في البنك.

3. أبرز المهام والأعمال التي قامت بها اللجنة خلال العام

قامت لجنة المراجعة بأداء اختصاصاتها ومهامها وفقاً للائحة عملها وتنفيذ جميع بنود خطتها السنوية، وفيما يلي ملخص لأبرز ما قامت به اللجنة من أعمال خلال العام:

أ. القوائم المالية

قامت لجنة المراجعة بدراسة القوائم المالية الربعية والسنوية للبنك حيث تم مناقشة المسائل الهامة مع الإدارة المالية والمراجعين الخارجيين واستعراض المُقارنات والتحقق من أسباب التغيرات المؤثرة وكفاية الإفصاحات ومدى تطبيق السياسات والمعايير المحاسبية وبحث الجوانب الأخرى ذات الصلة، والحصول على إفادة المراجعين الخارجيين بشأن مدى تعاون إدارة البنك وتقديمها لجميع المستندات المطلوبة والإجابة على استفساراتهم. وبعد تأكيد المراجعين الخارجيين بعدم وجود أي ملاحظات جوهرية على القوائم المالية الموحدة للبنك، وكذلك حصول اللجنة على تأكيدات معقولة من المراجعين الخارجيين والإدارة المالية عن مدى عدالة تلك القوائم المالية، أبدت اللجنة رأيها وتوصياتها إلى مجلس الإدارة بشأنها.

ب. المراجعين الخارجيين

قامت لجنة المراجعة بالإشراف على جميع أعمال المراجعين الخارجيين ومُتابعة أدائهم وضمان استقلاليتهم، وفيما يلي ملخص لأعمال اللجنة بهذا الخصوص :

- التوصية لمجلس الإدارة بتعيين مراجعي الحسابات للبنك بناءً على دراستها لنتائج التحليل المالي والفني للعروض المُقدمة من المكاتب المُرشحة.
- مراجعة وإقرار خطة المراجعين الخارجيين لمراجعة أعمال البنك.
- التحقق من استقلالية المراجعين الخارجيين وفقاً للأنظمة وللمعايير المهنية.
- تقييم أداء المراجعين الخارجيين وفقاً لمعايير التقييم المُعتمدة من اللجنة .
- ناقشت اللجنة مع المراجعين الخارجيين خطاب الإدارة السنوي وقامت من خلال قطاع المراجعة الداخلية بمتابعة تنفيذ الخطة التصحيحية المُقدمة من الإدارات المعنية وفقاً للتواريخ المُستهدفة.

ج. المراجعة الداخلية

قامت لجنة المراجعة بالإشراف المباشر على أعمال قطاع المراجعة الداخلية وضمان موضوعية واستقلالية المراجعة الداخلية وحصول القطاع على الموارد المطلوبة للقيام بمهامه بفعالية وكذلك تطوير آليات العمل. وقد تضمنت أعمال اللجنة فيما يخص قطاع المراجعة الداخلية ما يلي :

- اعتماد خطة المراجعة الداخلية السنوية بما يتلاءم مع الخطط الاستراتيجية للبنك ومُتطلبات الالتزام والحوكمة والمخاطر المُصاحبة لأعمال البنك.
- متابعة أنشطة قطاع المراجعة من خلال تقارير المراجعة الداخلية الدورية والتي تتضمن عرضاً تفصيلياً عن مدى التقدم في تنفيذ خطة المراجعة الداخلية والتقارير الصادرة خلال كل فترة وأبرز الملاحظات الواردة بها.
- متابعة مدى التقدم في إغلاق الملاحظات الواردة في تقارير المراجعة الداخلية حيث أثمرت عمليات المتابعة المستمرة تقدماً ملحوظاً في نسبة إقفال الملاحظات القائمة وعدم وجود ملاحظات متجاوزة للتواريخ المُستهدفة مما ساهم في تعزيز البيئة الرقابية في البنك.
- تقييم أداء المدير التنفيذي للمراجعة الداخلية لعام 2025، واعتماد مؤشرات تقييم أداءه لعام 2026
- اعتماد موازنة قطاع المراجعة الداخلية.
- دعم مبادرات وأعمال القطاع ذات القيمة المُضافة التي ساهمت في رفع مستوى الأداء والالتزام في البنك.

د. المراجعة الشرعية

قامت لجنة المراجعة بالإشراف المباشر على أعمال المراجعة الشرعية، وتضمنت أعمال اللجنة ما يلي:

- اعتماد خطة المراجعة الشرعية السنوية لعام 2026.
- متابعة التقدم في تنفيذ خطة المراجعة الشرعية من خلال التقارير الدورية المتضمنة عرضاً تفصيلياً عن مدى التقدم في تنفيذ الخطة والتقارير الصادرة خلال كل فترة وأبرز الملاحظات الواردة بها.
- متابعة مدى التقدم في إغلاق الملاحظات الواردة في تقارير المراجعة الشرعية.

هـ. الالتزام

ساهمت اللجنة في دعم التزام البنك بالأنظمة واللوائح والسياسات والتعليمات ذات العلاقة من خلال متابعة العديد من التقارير ومناقشة حالات ضعف الالتزام بالأنظمة والتعليمات وإبداء توصياتها. وقد تضمنت أعمال اللجنة فيما يخص الالتزام ما يلي :

- ناقشت اللجنة مع المدير التنفيذي للالتزام ومكافحة الجرائم المالية التقارير الدورية الخاصة بالالتزام ومكافحة غسل الأموال والمخالفات والغرامات المفروضة على البنك والإجراءات المُتخذة لمعالجة أسبابها، ومدى كفاية الجهود المبذولة لرفع مستوى الالتزام في البنك.
- الاطلاع على ملاحظات التقارير الصادرة من البنك المركزي ومتابعة مدى التقدم في إغلاقها.
- مراجعة العقود والتعاملات المُقترح أن يجريها البنك مع الأطراف ذوي العلاقة التي تم إحالتها إلى اللجنة وتقديم مرئياتها حيال ذلك إلى مجلس الإدارة وفقاً لمُتطلبات لائحة حوكمة الشركات.

4. رأي لجنة المراجعة في مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية

تُعتبر الإدارة التنفيذية للبنك مسؤولة عن إيجاد نظام رقابة داخلية ملائم وفعال يتضمن سياسات وإجراءات تم إعدادها تحت إشراف مجلس الإدارة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للبنك. وعليه تم وضع نظام متكامل للرقابة الداخلية على النحو المُوصي به من قِبل الجهات التنظيمية والرقابية يبدأ بالإطار العام للحوكمة في البنك والذي يحدد الأدوار والمسؤوليات الموكلة لمجلس الإدارة واللجان المُنبثقة منه وكذلك لجان الإدارة التنفيذية، بما يكفل توفر الرقابة المناسبة على مستوى البنك. كما تقوم جميع إدارات البنك ببذل جهود متضافرة ومتكاملة لتحسين بيئة الرقابة من خلال التطوير والمراجعة المُستمرة للسياسات والإجراءات للحد من أي تجاوزات ولتجنب وتصحيح أي قصور في نظام الرقابة الداخلية .

ومن خلال النظر في تقارير المراجعة الداخلية وتقارير الجهات الرقابية والاجتماعات مع المراجعين الخارجيين والإدارة التنفيذية وكذلك ما تم بحثه من مواضيع أخرى خلال اجتماعات اللجنة ترى اللجنة أن نظام الرقابة الداخلية المعمول به حالياً صُمم بشكل كافٍ ويعمل بفعالية ويتم مراقبته بصورة منتظمة وأنه لا يوجد ضعف جوهري في نظام الرقابة الداخلية للبنك للعام المالي 2025 علماً بأن أي نظام رقابة داخلية بغض النظر عن مدى سلامة تصميمه وفاعلية تطبيقه لا يمكن أن يوفر تأكيداً مُطلقاً.

رئيس لجنة المراجعة

أديب بن محمد أبا نمي

بيان بما تم توزيعه من أرباح على المساهمين عن النصف الأول من العام المالي 2025م

بند	التفصيل
تاريخ قرار مجلس الإدارة	1447-01-27الموافق 2025-07-22
إجمالي المبلغ الموزع	675,000,000 ريال سعودي
عدد الأسهم المستحقة للأرباح	1,500,000,000 سهم
حصة السهم من التوزيع	0.45 ريال بعد خصم الزكاة
نسبة التوزيع إلى قيمة السهم الأسمية %	4.5
تاريخ الأحقية	1447-02-11 الموافق 2025-08-05
تاريخ التوزيع	1447-02-26 الموافق 2025-08-20

بيان بما سيتم توزيعه من أرباح على المساهمين عن النصف الثاني من العام المالي 2025م

بند	التفصيل
تاريخ توصية مجلس الإدارة	1447-08-16الموافق 2026-02-04
إجمالي المبلغ الموزع	825,000,000 ريال سعودي
عدد الأسهم المستحقة للأرباح	1,500,000,000 سهم
حصة السهم من التوزيع	0.55 ريال بعد خصم الزكاة
نسبة التوزيع إلى قيمة السهم الأسمية %	5.5
تاريخ الأحقية	ستكون أحقية توزيعات الأرباح للمساهمين المالكين للأسهم بنهاية تداول يوم انعقاد الجمعية العامة للبنك، والمقيدين في سجل مساهمي البنك لدى شركة مركز إيداع الأوراق المالية (إيداع) في نهاية ثاني يوم تداول يلي تاريخ انعقاد الجمعية.
تاريخ التوزيع	ابتداءً من 1447-12-18الموافق 2026-6-4م

ضوابط وشروط تفويض الجمعية العامة العادية لمجلس الإدارة بالترخيص لعضو المجلس بالمصلحة المباشرة وغير المباشرة 2026م

بناء على ما ورد باللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة الصادرة من هيئة السوق المالية وما يتوافق مع نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات المحدثة، والمبادئ الرئيسة للحوكمة في المؤسسات المالية الصادرة من البنك المركزي السعودي، ووفقا لأفضل الممارسات، فيما يلي ضوابط وشروط تفويض الجمعية العامة العادية لمجلس الإدارة بالترخيص لعضو المجلس بالمصلحة المباشرة وغير المباشرة:

1) أن يكون إجمالي مبلغ العمل أو العقد أو مجموع الأعمال والعقود خلال السنة المالية أقل من 1% من الإيرادات وفقاً لآخر قوائم ماليه مراجعة على أن يكون أقل من عشرة (10) ملايين ريال سعودي، "ويتحمل عضو مجلس الإدارة صاحب المصلحة مسؤولية حساب قيمة تلك التعاملات خلال السنة المالية الواحدة".
2) أن يقع العمل أو العقد ضمن نشاط البنك المعتاد.
3) ألا يتضمن العمل أو العقد شروطاً تفضيلية لعضو مجلس الإدارة وأن تكون بنفس الأوضاع والشروط التي يتبعها البنك مع عموم المتعاملين والمتعاقدين.
4) ألا يكون العمل أو العقد من ضمن الأعمال والعقود الاستشارية التي يقوم بها عضو المجلس بموجب ترخيص مهني - لصالح البنك وفق المادة الثامنة من اللائحة التنفيذية لنظام الشركات.
5) تكون مدة التفويض بحد أقصى سنة واحدة من تاريخ موافقة الجمعية العامة العادية عليه أو حتى نهاية دورة مجلس إدارة البنك المفوض، أيهما أسبق.
6) يُحظر على أي من أعضاء مجلس الإدارة التصويت على بندي التفويض وإلغاء التفويض في الجمعية العامة العادية.
7) لا يحق للعضو صاحب المصلحة المباشرة أو غير المباشرة المشاركة في أي نقاش أو التصويت عليها.
8) لمجلس الإدارة إضافة أو حذف أي من هذه الشروط والضوابط المضمنة بهذا التفويض حال صدور ضوابط نظامية أو تنظيمية معدلة لها أو تسمح بها على أن تعرض على الجمعية العامة لإقرارها في أول اجتماع لها.

والله الموفق

ضوابط وشروط تفويض الجمعية العامة العادية لمجلس الإدارة

بالترخيص لعضو المجلس بأعمال منافسة 2026م

مع مراعاة أحكام نظام الشركات واللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة ولائحة حوكمة الشركات المحدثة، والمبادئ والضوابط ذات الصلة، إذا رغب العضو الاشتراك في عمل من شأنه منافسة البنك، أو منافسته في أحد فروع النشاط الذي يزاوله، فيجب مراعاة ما يلي:

1) ألا تكون المنافسة مما حظره نظام أو لائحة أو أي قاعدة نظامية أو تنظيمية ملزمة، مثل اشتراك عضو مجلس إدارة البنك في عضوية مجلس بنك أخر بالمخالفة لنظام مراقبة البنوك، والمبادئ الرئيسة للحوكمة في المؤسسات المالية الصادرة من البنك المركزي السعودي، وما في حكم ذلك.
2) ألا تكون المنافسة جوهرية فتؤثر سلبا على مجموعة البنك أو يصعب أو يستحيل إدارة عملية تعارض المصالح الناشئة عنها، وفق ما يقرره المجلس في هذا الصدد.
3) إبلاغ العضو مجلس الإدارة بالأعمال المنافسة التي يرغب في ممارستها، وإثبات هذا الإبلاغ في محضر اجتماع مجلس الإدارة.
4) أن يتم التحقق من وجود الأعمال المنافسة سنويا.
5) عدم اشتراك العضو صاحب المصلحة في التصويت على القرار الذي يصدر في هذا الشأن.
6) أن تكون مدة التفويض بحد أقصى سنة واحدة من تاريخ موافقة الجمعية العامة العادية عليه أو حتى نهاية دورة مجلس الإدارة المفوض، أيهما أسبق.
7) يُحظر على أي من أعضاء مجلس الإدارة التصويت على بندي التفويض وإلغاء التفويض في الجمعية العامة العادية.
8) أي معايير أو ضوابط أخرى يرى مجلس الإدارة اضافتها بما يحقق صالح البنك ومستثمريه وأصحاب المصالح فيه، ولا يتعارض مع القواعد النظامية، أو القواعد والتعليمات التنظيمية التي تصدرها الجهات الرقابية والتنظيمية.
9) لمجلس الإدارة إضافة أو حذف أي من هذه الشروط والضوابط حال صدور ضوابط نظامية أو تنظيمية معدلة لها أو تسمح بها على أن تعرض على الجمعية العامة لإقرارها في أول اجتماع لها.
10) يعالج المجلس حالات المنافسة بناء على هذه الضوابط والشروط ووفق سياسة إدارة تعارض المصالح والوثائق ذات الصلة، وفي حال رفض المجلس منح الترخيص بالأعمال المنافسة؛ فعلى العضو أن يتخذ أحد الخيارين التاليين:
    1.10 العدول عن الأعمال المنافسة أو توفيق أوضاعه طبقاً لنظام الشركات ولوائحه التنفيذية خلال مهلة يحددها المجلس.
    2.10 تقديم العضو استقالته خلال المهلة التي حددها المجلس، وإلا عُدت - عضويته منتهية -بنهاية هذه المهلة.

والله الموفق

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
1. المقدمة:	يسعى بنك البلاد ومجلس إدارته على وجه الخصوص وبشكل دائم إلى ضمان استمرارية وفعالية أعماله وتطوير واستدامة دوره وإداراته وذلك من خلال انتهاجه لعدة استراتيجيات من أهمها خطط وبرامج الاحلال لكوادره -بشكل عام- ولأعضائه وأعضاء اللجان التابعة له -بشكل خاص، وبما يضمن استمرارية وتدرج عملية الإحلال والتعاقب، فوفقاً لأفضل الممارسات والتطبيقات والتجارب تعمل عملية الاحلال والتعاقب ببديل كفؤ مؤهل ومناسب على ضمان مساعدة مجلس الإدارة على ممارسة مهامه ومسئولياته بكفاءة وفعالية، كما تدعم المجلس ولجانه بخبرات و مهارات متجددة و متنوعة تزيد من حيويتهما وفعاليتها وكفاءتهما، كما تعمل عملية الاحلال والتعاقب وتجهيز البديل المناسب على تجاوز كافة الصعوبات والعقبات التي قد تعترض سبيل المجلس في إدائه لدوره ورسالته ومسئولياته، خاصة حال حدوث طارئ أو توافرت حالة من الحالات التي تستدعي تغيير أو تبديل أحد أعضائه أو أعضاء لجانه وتعيين عضو بدي.	يسعى بنك البلاد ومجلس إدارته ~~على وجه الخصوص وبشكل دائم~~ إلى ضمان استمرارية وفعالية أعماله وتطوير واستدامة دوره ~~وإداراته وذلك~~ من خلال انتهاجه لعدة استراتيجيات من أهمها خطط وبرامج الاحلال لكوادره -بشكل عام- **ولأعضاء مجلس الإدارة ولجانه** ~~ولأعضائه وأعضاء اللجان التابعة له~~ -بشكل خاص، وبما يضمن استمرارية وتدرج عملية الإحلال والتعاقب، ~~فوفقاً لأفضل الممارسات والتطبيقات والتجارب~~ **و**تعمل عملية الاحلال والتعاقب ببديل كفؤ مؤهل ومناسب **وفقاً لأفضل الممارسات والتطبيقات والتجارب** على ضمان مساعدة مجلس الإدارة على ممارسة مهامه ومسئولياته بكفاءة وفعالية، كما تدعم المجلس ولجانه بخبرات ومهارات متجددة و متنوعة تزيد من حيويتهما وفعاليتهما وكفاءتهما، ~~كما تعمل عملية الاحلال والتعاقب~~ وتجهيز البديل المناسب على تجاوز كافة الصعوبات والعقبات التي قد تعترض سبيل المجلس في إدائه لدوره ورسالته ومسئولياته~~، خاصة حال حدوث طارئ أو توافرت حالة من الحالات التي تستدعي تغيير أو تبديل أحد أعضائه أو أعضاء لجانه وتعيين عضو بدي.~~	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
2. الهدف من السياسة وأهمية خطط الاحلال .	التأكد بشكل دائم من استمرارية وفعالية والتحديث والتطوير الدائم لمجلس الإدارة ولجانه وبما يضمن: 2.1 توافر المؤهلات والكفاءات أو الجدارات الأساسية وتطويرها وتنميتها لدى الأعضاء الحاليين. 2.2 تأهيل وتنمية مهارات وقدرات الأعضاء لشغل المراكز القيادية بالمجلس ولجانه. 2.3 زيادة فرص إمداد البنك بمجلس إدارته ولجانه بأفضل العناصر المؤهلة وذات أفضل الكفاءات العلمية والمهنية في المجالات المالية والمصرفية، لتلبية احتياجاته وتطلعاته المستقبلية وخططه الاستراتيجية. 2.4 تحديد الأعضاء المحتمل مغادرتهم للمجلس ولجانه وتحديد المرشحين البدلاء المناسبين. 2.5 ضمان جاهزية واستعداد المجلس لسد النقص في أعضائه ولجانه نتيجة لوجود شواغر غير مخطط لها. 2.6 تحديد أهم الحالات التي يجب فيها عملية الاحلال والتبديل. 2.7 تحديد قواعد وآليات عملية الإحلال لأعضاء مجلس الإدارة وللجان التابعة له.	التأكد بشكل دائم من استمرارية وفعالية والتحديث والتطوير الدائم لمجلس الإدارة ولجانه وبما يضمن: 2.1 توافر المؤهلات والكفاءات ~~أو~~ الجدارات الأساسية وتطويرها وتنميتها لدى الأعضاء الحاليين. 2.2 تأهيل وتنمية مهارات وقدرات الأعضاء للقيام بمهامهم ~~لشغل المراكز القيادية~~ بالمجلس واللجان. 2.3 زيادة فرص إمداد البنك بمجلس إدارته ولجانه بأفضل العناصر المؤهلة وذات أفضل الكفاءات العلمية والمهنية في المجالات المختلة ذات العلاقة ~~المالية والمصرفية~~، لتلبية احتياجاته وتطلعاته المستقبلية وخططه الاستراتيجية. 2.4 تحديد الأعضاء المحتمل مغادرتهم للمجلس ولجانه وتحديد المرشحين البدلاء المناسبين. 2.5 ضمان جاهزية واستعداد المجلس لسد النقص في أعضائه ولجانه نتيجة لوجود شواغر غير مخطط لها. 2.6 تحديد أهم الحالات التي يجب فيها عملية الاحلال والتبديل. 2.7 تحديد قواعد وآليات عملية الإحلال لأعضاء مجلس الإدارة وللجان التابعة له.	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	2.8 توضيح دور ومسئوليات مجلس الإدارة وأعضائه ولجانه وأعضائها في عمليات التأهيل والاحلال والتبديل. 2.9 توضيح دور لجنة الترشيح والمكافآت في عمليات التأهيل والاحلال والتبديل.	2.8 توضيح دور ومسئوليات مجلس الإدارة وأعضائه ولجانه وأعضائها في عمليات التأهيل والاحلال والتبديل. 2.9 توضيح دور لجنة **الترشيحات** والمكافآت في عمليات التأهيل والاحلال والتبديل.	
3. تعاريف ومصطلحات:	**1.3 التخطيط للإحلال:** هي عملية التخطيط الاستراتيجي التي تسعى لضمان أن مجلس إدارة البنك ولجانه لديهم مجموعة من العناصر والقيادات المؤهلين وذوي المهارات والجدارات العالية، جاهزين ليكونوا في مواضع القيادة وتولي مسئوليات المجلس ولجانه، وغيرها من الأدوار الهامة في المستقبل أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك. **2.3 إدارة المواهب والجدارات:** عملية موثقة لتطوير قدرات ومهارات وجدارات الأعضاء أو المرشحين المحتملين لشغل مراكز داخل المجلس ولجانه تتناسب مع مهاراتهم وجداراتهم ومؤهلاتهم واهتماماتهم إذا لزم الأمر أو في الوقت المناسب.	**1.3 التخطيط للإحلال:** هي عملية التخطيط الاستراتيجي التي تسعى لضمان أن **تشكيل** مجلس إدارة البنك ولجانه **يشمل** ~~لديهم~~ مجموعة من العناصر والقيادات المؤهلين وذوي المهارات والجدارات العالية~~، جاهزين ليكونوا في مواضع القيادة وتولي مسئوليات المجلس ولجانه، وغيرها من الأدوار الهامة في المستقبل أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك~~. **2.3 إدارة المواهب والجدارات:** عملية موثقة لتطوير قدرات ومهارات وجدارات الأعضاء أو المرشحين المحتملين لشغل مراكز داخل المجلس ولجانه تتناسب مع مهاراتهم وجداراتهم ومؤهلاتهم واهتماماتهم إذا لزم الأمر ~~أو في الوقت المناسب~~.	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	3.3 التخطيط للإحلال الطارئ: يركز على الحاجة الطارئة التي تنتج عن تطور مفاجئ داخل المجلس ولجانه، -سواء كان إرادي أو غير إرادي-، ولأي سبب كان، حيث يعمل تخطيط الاحلال الطارئ على توفير/ أو الاحتفاظ بـ المناصب وكذلك بالمهارات أو الجدارات التي هي على وشك الزوال أو التلاشي داخل المجلس ولجانه.	**3.3 التخطيط للإحلال الطارئ:** يركز على الحاجة الطارئة التي تنتج عن تطور مفاجئ داخل المجلس ولجانه، -سواء كان إرادي أو غير إرادي-، ولأي سبب كان، حيث يعمل تخطيط الاحلال الطارئ على توفير/ أو الاحتفاظ بـ المناصب وكذلك بالمهارات أو الجدارات **المحتمل فقدها** ~~التي هي على وشك الزوال أو التلاشي~~ داخل المجلس ولجانه.	
4. الحالات التي يجب الاحلال فيها:	**1.4 حالات الإحلال الطارئ: من أهمها ما يلي:** 1.4.1 استقالة العضو أو وفاته. 1.4.2 تغيب العضو عن حضور جلسات المجلس أو اللجان المنبثقة عن المجلس بحسب الأحوال ثلاث مرات متتالية في مدة دورة المجلس دون عذر مشروع يستدعي ذلك. 1.4.3 إذا حكم بإدانة العضو في جريمة غش أو جريمة مخلة بالأمانة أو ماسة بالشرف. 1.4.4 إذا حكم بإفلاس العضو أو قيامه بإجراء ترتيبات أو صلحاً مع دائنيه. 1.4.5 إذا أصبح العضو غير صالح للعضوية وفقاً لأحكام أي نظام أو قاعدة ملزمة نافذة في المملكة العربية السعودية.	**1.4 حالات الإحلال الطارئ: من أهمها ما يلي:** 1.4.1 استقالة العضو أو وفاته. 1.4.2 تغيب العضو عن حضور جلسات المجلس أو **لجانه** ~~اللجان المنبثقة عن المجلس~~ بحسب الأحوال ثلاث مرات متتالية في مدة دورة المجلس دون عذر مشروع يستدعي ذلك. 1.4.3 إذا حكم بإدانة العضو في جريمة غش أو جريمة مخلة بالأمانة أو ماسة بالشرف. 1.4.4 إذا حكم بإفلاس العضو أو قيامه بإجراء ترتيبات أو صلحاً مع دائنيه. 1.4.5 إذا أصبح العضو غير صالح للعضوية وفقاً لأحكام أي نظام أو قاعدة ملزمة نافذة في المملكة العربية السعودية.	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	1.4.6 إذا أصبح عضواً في مجلس إدارة أي بنك تجاري آخر في المملكة العربية السعودية. 1.4.7 إذا عزل العضو بسبب إفشاء ما تم الاطلاع عليه من أسرر البنك في غير اجتماعات الجمعية العامة، أو استغلال ما علم به –بحكم عضويته- في تحقيق مصلحة له أو لاحد أقاربه أو للغير، مما يستوجب العزل والتعويض وفقاً لنظام الشركات. 1.4.8 زوال أو فقد أي شرط من الشروط الواجب توافرها في عضو مجلس الإدارة أو عضو اللجنة بشكل عام. 1.4.9 زوال أو فقد أي شرط من الشروط الواجب توافرها في العضو المستقل أو تغيير الصفة من مستقل إلى غير مستقل داخل المجلس أو إحدى لجانه بما يستوجب الاحلال ببديل مستقل في الحالات التي تتطلب ذلك. **2.4 حالات الإحلال المجدول/المخطط له: من أهمها ما يلي:** 2.4.1 انتهاء مدة دورة أو عمر المجلس.	1.4.6 إذا أصبح عضواً في مجلس إدارة أي بنك تجاري آخر في المملكة العربية السعودية. 1.4.7 إذا عزل العضو بسبب إفشاء ما تم الاطلاع عليه من أسرر البنك في غير اجتماعات الجمعية العامة، أو استغلال ما علم به –بحكم عضويته- في تحقيق مصلحة له أو لاحد أقاربه أو للغير، مما يستوجب العزل والتعويض وفقاً لنظام الشركات. 1.4.8 زوال أو فقد أي شرط من الشروط الواجب توافرها في عضو مجلس الإدارة أو عضو اللجنة بشكل عام. 1.4.9 زوال أو فقد أي شرط من الشروط الواجب توافرها في العضو المستقل أو تغيير الصفة من مستقل إلى غير مستقل داخل المجلس أو إحدى لجانه بما يستوجب الاحلال ببديل مستقل في الحالات التي تتطلب ذلك. **1.4.10 عزل الجمعية العامة لبعض أو كل أعضاء مجلس الإدارة.** **2.4 حالات الإحلال المجدول/المخطط له: من أهمها ما يلي:** 2.4.1 انتهاء مدة دورة ~~أو عمر~~ المجلس.	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	2.4.2 استنفاذ العضو للمدة المقررة لبقائه في إحدى لجان المجلس بشكل عام، ولجنة المراجعة بشكل خاص، وفق القواعد والضوابط الحاكمة. 2.4.3 تغيب العضو عن حضور جلسات المجلس أو اللجان المنبثقة عن المجلس بحسب الأحوال خمس مرات غير متتالية في مدة دورة المجلس دون عذر مشروع يستدعي ذلك. 2.4.4 إشعار عضو المجلس/اللجنة بعدم ترشحه لمرة أخرى قبل انتهاء دورة المجلس بوقت كاف نسبياً. 2.4.5 أية عوامل متعلقة بالصحة أو أي حدث أخر يرجح حدوثه بعد فترة زمنية طويلة نسبياً بالنسبة للمدة المتبقية من دورة المجلس من المحتمل أن تؤدي/يؤدي إلى زوال عضوية العضو بالمجلس أو بإحدى لجانه. 2.4.6 أية عوامل متعلقة بفقد أو زوال أحد أو بعض شروط العضوية بشكل عام أو بصفة العضوية بشكل خاص (عضوية مستقل مثلا) أو أي حدث أخر يرجح حدوثه بعد فترة زمنية كبيرة نسبياً بالنسبة للمدة المتبقية من دورة المجلس من المحتمل	2.4.2 استنفاذ العضو للمدة المقررة لبقائه كلما انطبق ~~في إحدى لجان المجلس بشكل عام، ولجنة المراجعة بشكل خاص،~~ وفق القواعد والضوابط الحاكمة. 2.4.3 تغيب العضو عن حضور جلسات المجلس أو كل من لجانه ~~اللجان المنبثقة عن المجلس~~ بحسب الأحوال خمس مرات غير متتالية في مدة دورة المجلس دون عذر مشروع يستدعي ذلك. 2.4.4 إشعار عضو المجلس/اللجنة بعدم ترشحه لمرة أخرى قبل انتهاء دورة المجلس بوقت كاف نسبياً. 2.4.5 أية عوامل متعلقة بالصحة أو أي حدث أخر يرجح حدوثه بعد فترة زمنية طويلة نسبياً بالنسبة للمدة المتبقية من دورة المجلس من المحتمل أن تؤدي/يؤدي إلى زوال عضوية العضو بالمجلس أو بإحدى لجانه. 2.4.6 أية عوامل متعلقة بفقد أو زوال أحد أو بعض شروط العضوية بشكل عام أو بصفة العضوية بشكل خاص (عضوية مستقل مثلا) أو أي حدث أخر يرجح حدوثه بعد فترة زمنية كبيرة نسبياً بالنسبة للمدة المتبقية من دورة المجلس من المحتمل أن تؤدي/يؤدي إلى زوال عضوية	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	أن تؤدي/يؤدي إلى زوال عضوية العضو بالمجلس أو بإحدى لجانه أو تغير صفة العضوية كالاستقلالية مثلاً. 3.4 حالات الإحلال الكامل بقوة النظام: 3.4.1 حالة تقديم رئيس وأعضاء مجلس الإدارة استقالاتهم، أو عدم تمكن الجمعية العامة من انتخاب مجلس إدارة، حيث يقوم مجلس هيئة السوق المالية، بتشكيل لجنة مؤقتة من ذوي الخبرة والاختصاص بالعدد الذي يراه مناسباً، ويعين لها رئيساً ونائباً له من بين أعضائها، لتتولى الإشراف على إدارة البنك، ودعوة الجمعية العامة للاجتماع خلال مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر من تاريخ تشكيل اللجنة المذكورة؛ لانتخاب مجلس إدارة جديد للبنك. ويمنح رئيس اللجنة وأعضاؤها مكافآت على حساب البنك، وفقاً لما يقرره مجلس الهيئة.	العضو بالمجلس أو بإحدى لجانه أو تغير صفة العضوية كالاستقلالية مثلاً. 3.4 حالات خاصة والاحكام المرتبطة بها ~~الإحلال الكامل بقوة النظام~~: مع مراعاة نظام البنك الأساس، والأنظمة واللوائح ذات الصلة بما فيها نظام مراقبة البنوك، وتعليمات البنك المركزي ذات الصلة. 3.4.1 في حال عدم ~~حالة تقديم رئيس وأعضاء مجلس الإدارة استقالاتهم، أو عدم تمكن الجمعية العامة من~~ انتخاب مجلس إدارة، لدورة جديدة أو عدم إكمال عدد أعضاء مجلس الإدارة اللازم لصحة انعقاده، -وفق الضوابط وفي الحالات المحددة بنظام الشركات ولائحته-، يجوز لكل ذي مصلحة أن يطلب من الجهة القضائية المختصة أن تعين ~~حيث يقوم مجلس هيئة السوق المالية، بتشكيل لجنة مؤقتة~~ من ذوي الخبرة والاختصاص وبالعدد الذي يراه مناسباً، من يتولا ~~ويعين لها رئيساً ونائباً له من بين أعضائها، لتتولى~~ الإشراف على إدارة الشركة (البنك)،	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	3.4.2 حالة قيام الجمعية العامة بعزل جميع أعضاء مجلس الإدارة.	ويدعوة الجمعية العامة الى الانعقاد ~~للاجتماع~~ خلال (تسعين) يوماً ~~مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر من تاريخ تشكيل اللجنة المذكورة~~؛ لانتخاب مجلس إدارة جديد أو إكمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة بحسب الأحوال، أو أن يطلب حل الشركة (البنك).~~للبنك. ويمنح رئيس اللجنة وأعضاؤها مكافآت على حساب البنك، وفقاً لما يقرره مجلس الهيئة.~~ 3.4.2 ~~حالة قيام الجمعية العامة بعزل جميع أعضاء مجلس الإدارة.~~	
5. قواعد عامة تتعلق بعملية الاحلال من أهمها:	1.5 يحق للعضو الاستقالة/الاعتزال من عضوية المجلس قبل اكمال دورة المجلس على ان يكون ذلك في وقت مناسب وإلا كان مسؤولاً من قبل البنك عما يترتب على الاستقالة/الاعتزال من اضرار. 2.5 في حالة شغور أحد مراكز أعضاء مجلس الإدارة أو إحدى لجانه، فعلى مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت أن يعين مؤقتاً عضواً في المركز الشاغر ليكمل العضو مدة سلفه، ووفقاً للضوابط المحددة لذلك. 3.4 يجب في حالة إنهاء أو انتهاء عضوية أي عضو بالمجلس أو أحد لجانه إخطار الجهات التنظيمية والرقابية في المواعيد ووفق	لا يوجد تعديل	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	الضوابط المحددة بالنظام والقواعد التنظيمية، كإخطار الهيئة والسوق فوراً مع بيان الأسباب التي دعت إلى ذلك. 4.5 اذا لم تتوافر الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الادارة بسبب نقص عدد اعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في النظام الأساس (سبعة 7 أعضاء) وجب على بقية الاعضاء دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد خلال ستين يوماً لانتخاب العدد اللازم من الاعضاء.	لا يوجد تعديل	
6. محددات وضوابط آليات عمليات الاحلال:	**1.6 العناصر الرئيسة لخطة الاحلال:** 1.6.1 تحديد المراكز الحرجة والهامة بالمجلس ولجانه. 1.6.2 تحديد الجدارات الأساسية. 1.6.3 تحديد الاعضاء الحاليين المستهدفين. 1.6.4 تحديد المرشحين المحتملين (كبدلاء) المستهدفين. 1.6.5 إعداد خطة التطوير/التأهيل للمستهدفين. **2.6 الخطوات الأساسية لخطة الاحلال:** **فيما يلي أهم الخطوات الأساسية التي يجب إتباعها لتنفيذ عملية الاحلال:** 2.6.1 بعد تحديد الأعضاء والمراكز المستهدفة من عملية الاحلال بالمجلس ولجانه يتم تعيين أو تحديد مرشح واحد بديل أو أكثر	لا يوجد تعديل	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	لكل عضو أو مركز إن أمكن ذلك بناء على عملية فحص وفرز الملفات المقدمة للترشيح وفق الآلية المحددة لذلك والمعايير والقواعد الواردة بهذه السياسة وبدليل وملحق دليل الحوكمة لبنك البلاد التي يمكن أن تكون من بين أهم مؤشراتها ومعاييرها ما يلي: 2.6.1.1 الأفضلية في مستوى التأهيل العلمي والمهني في المجالات المالية والتجارية والمصرفية. 2.6.1.2 صفة العضوية من حيث الاستقلالية وما في حكمها وفق المتطلبات النظامية والتنظيمية. 2.6.1.3 الحاجة لتخصصات معينة داخل المجلس ولجانه وفق المتطلبات النظامية والتنظيمية. 2.6.1.4 الترتيب في الحصول على الأصوات. 2.6.1.5 مدة الخبرة العملية وتنوعها ومناسبتها.	لا يوجد تعديل	
7. آلية فرز الأصوات واختيار الأعضاء المنتخبين/ الفائزين بالجمعية العامة:	يراعى عند فرز الأصوات وتحديد الأعضاء الفائزين المنتخبين من الجمعية العامة ضمان وجود الحد الأدنى من عدد الأعضاء المستقلين المتطلب في تشكيل المجلس، وغيرها من متطلبات إلزامية، بما يستوجب عدم اختيار عضو غير مستقل وإن حصل على أصوات أعلى وترتيب أفضل إذا ترتب على ذلك عدم توافر الحد الأدنى الإلزامي	لا يوجد تعديل	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	لعدد الأعضاء المستقلين المتطلب بالمجلس وفق الأنظمة واللوائح والضوابط الالزامية ذات الصلة، عليه يجب ضمان استكمال الحد الأدنى من الأعضاء المستقلين (أربعة 4 أعضاء مستقلين) حتى ولو كان عدد أصواتهم أقل من غيرهم من الأعضاء غير المستقلين، وفق الآلية المعتمدة بالبنك.		
8. تصنيف المرشحين وتأهليهم:	يمكن تصنيف المرشحين بناء على الضوابط المحددة بالآلية سالفة الذكر إلى مستويين: 1.8 **المستوى الأول:** ويندرج تحته المرشحون الأكثر ملائمة للعضوية أو المركز، وتشمل من يملك القدرة على المساهمة في التطوير والتحديث والنمو بدوره ومسئولياته بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للبنك، بناءً على الخبرات والمؤهلات العلمية والعملية والمهنية والسلوكية فضلاً عن الحالة الصحية والعمرية. 2.8 **المستوى الثاني:** ويندرج تحته المرشحون الذين قد يكون لديهم مهارات وخبرات كافية لشغر العضوية أو المنصب، لكنها لا ترقى إلى المساهمة الفاعلة المرجوة في التطوير والتحديث والنمو بدوره ومسئولياته بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للبنك وتطوير أعماله، ويمكن لأفراد هذا المستوى تنمية مهاراتهم وقدراتهم لزيادة فرص ترشحهم أو انتقالهم إلى المستوى الأول.	يمكن تصنيف المرشحين بناء على الضوابط المحددة بالآلية سالفة الذكر إلى مستويين: 1-2-2-6-7-11 **المستوى الأول:** ويندرج تحته المرشحون الأكثر ملائمة للعضوية أو المركز، وتشمل من يملك القدرة على المساهمة في التطوير والتحديث والنمو بدوره ومسئولياته بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للبنك، بناءً على الخبرات والمؤهلات العلمية والعملية والمهنية والسلوكية فضلاً عن الحالة الصحية والعمرية. 2-2-2-6-7-11 **المستوى الثاني:** ويندرج تحته المرشحون الذين قد يكون لديهم مهارات وخبرات كافية لشغر العضوية أو المنصب، لكنها لا ترقى إلى المساهمة الفاعلة المرجوة في التطوير والتحديث والنمو بدوره ومسئولياته بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للبنك وتطوير أعماله، ويمكن لأفراد هذا المستوى	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	2.9 يجب إخضاع المرشح لبرامج تدريبية وإعدادية وتوعوية مكثفة ومركزة مناسبة لحالته إذا لزم الأمر لتأهيله وإعداده وفقاً لسياسات البنك وإجراءاته ومتطلباته بما يساعده على القيام بدوره ومسئولياته مستقبلاً.	تنمية مهاراتهم وقدراتهم لزيادة فرص ترشحهم أو انتقالهم إلى المستوى الأول. 3-2-2-6-7-11 يقدم للمرشحين بقائمة الاحلال برامج ~~يجب إخضاع المرشح لبرامج~~ تدريبية وإعدادية وتوعوية ~~مكثفة ومركزة~~ مناسبة لحالته إذا لزم الأمر لتأهيله وإعداده وفقاً لسياسات البنك وإجراءاته ومتطلباته بما يساعده على القيام بدوره ومسئولياته مستقبلاً	
9. المتطلبات العملية لخطة الاحلال:	1.9 متطلبات وخطوات الاحلال المخطط له: 1.9.1 تستلزم عملية الاحلال الفعالة العمل المستمر على تقييم فعالية المجلس ومراجعة اداء كل عضو ومساهمته، ورفع التوصيات اللازمة لمجلس الادارة من قبل لجنة الترشيح والمكافآت، في سبيل تطوير وتنمية قدرات أعضاء المجلس ولجانه بشكل عام وبهدف إعداد وتطبيق خطة الاحلال بشكل خاص وذلك على سبيل المثال لا الحصر من خلال: 1.9.1.1 تحديد جوانب الضعف والقوة في المجلس واقتراح معالجتها. 1.9.1.2 الوقوف على مدى اخفاق أو عدم كفاءة أو صلاحية اي عضو أو عجزه أو إخفاقه عن أداء مهامه على الوجه الأكمل كعدم الالتزام بالضوابط والتعليمات الالزامية.	متطلبات وخطوات الاحلال المخطط له: 1.9.1 تستلزم عملية الاحلال الفعالة العمل المستمر على تقييم فعالية المجلس ومراجعة اداء كل عضو ومساهمته، ورفع التوصيات اللازمة لمجلس الادارة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ~~الترشيح والمكافآت~~، في سبيل تطوير وتنمية قدرات أعضاء المجلس ولجانه بشكل عام وبهدف إعداد وتطبيق خطة الاحلال بشكل خاص وذلك على سبيل المثال لا الحصر من خلال: 1.9.1.1 تحديد جوانب الضعف والقوة في المجلس واقتراح معالجتها. 1.9.1.2 الوقوف على مدى اخفاق أو عدم كفاءة أو صلاحية اي عضو أو عجزه أو إخفاقه عن أداء مهامه على الوجه الأكمل كعدم الالتزام بالضوابط والتعليمات الالزامية	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	2.9 في حالة ثبوت عدم صلاحية عضو أو شاغل مركز بالمجلس أو أحد لجانه، وفق المعايير المحددة لذلك يتبع الآتي: 2.9.1 تجتمع لجنة الترشيح والمكافئات لرفع توصياتها لمجلس الإدارة بعزل أو إقالة العضو في حالة توفر احد / او بعض الأسباب التي تجيز العزل وفقا لما تنص عليه الانظمة واللوائح والقواعد ذات الصلة، مع ترشيح اسم أو أسماء لإحلاله محل العضو الذي شغر مركزه من ضمن مستويي تصنيف المرشحين المحددين بالبند 8 بالترتيب وفق الآلية المعتمدة لذلك والمبنية في الأساس على المعايير والقواعد الواردة بهذه السياسة وبملحق دليل الحوكمة لبنك البلاد. 2.9.2 يعرض الأمر على مجلس الإدارة لاختيار اسم المرشح للعضوية ورفعه للبنك المركزي السعودي للحصول على عدم الممانعة. 2.9.3 يتم التعيين كعضو مؤقت بعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي، ومن ثم يتم ابلاغ هيئة السوق المالية ووزارة التجارة والاستثمار خلال خمسة أيام من تاريخ التعيين.	**2.9 في حالة ثبوت عدم صلاحية عضو أو شاغل مركز بالمجلس أو أحد لجانه، وفق المعايير المحددة لذلك يتبع الآتي:** 2.9.1 تجتمع لجنة **الترشيحات والمكافأت** ~~الترشيح والمكافئات~~ لرفع توصياتها لمجلس الإدارة بعزل أو إقالة العضو في حالة توفر احد / او بعض الأسباب التي تجيز العزل وفقا لما تنص عليه الانظمة واللوائح والقواعد ذات الصلة، مع ترشيح اسم أو أسماء لإحلاله محل العضو الذي شغر مركزه **وفق الآلية المعتمدة** ~~من ضمن مستويي تصنيف المرشحين المحددين بالبند 11-7-6-2-2 بالترتيب وفق الآلية المعتمدة لذلك والمبنية في الأساس على المعايير والقواعد الواردة بهذه السياسة وبملحق دليل الحوكمة لبنك البلاد~~. 2.9.2 يعرض الأمر على مجلس الإدارة لاختيار اسم المرشح للعضوية ورفعه للبنك المركزي السعودي للحصول على عدم الممانعة. 2.9.3 يتم التعيين كعضو مؤقت بعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي، ومن ثم يتم ابلاغ هيئة السوق المالية ووزارة التجارة ~~والاستثمار~~ خلال خمسة أيام من تاريخ التعيين.	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	2.9.4 يعرض التعيين على أقرب جمعية عامة للبنك للتصويت عليه وإقراره ليقوم العضو بإكمال مدة سلفه. **3.9 متطلبات وخطوات الاحلال الطارئ (غير المخطط له):** 3.9.1 مع مراعاة أحكام النظام الأساس والأحكام الواردة بهذه السياسة وبما لا يخالف نظام الشركات والأنظمة واللوائح والتعليمات الإلزامية المنظمة ذات الصلة بتكوين مجلس الإدارة من حيث عدد وتصنيف أعضائه والحد الأدنى للانعقاد وبعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي، وغيرها، اذا شغر مركز أحد اعضاء مجلس الادارة، فلمجلس الإدارة وفق سلطته التقديرية اتخاذ أحد الخيارين التاليين: 3.9.1.1 الاكتفاء بالعدد القائم للمجلس بعد شغور المركز /المراكز المشار إليها شريطة أن يكون عدد أعضاء المجلس وتكوينه النوعي وصفات أعضائه كافٍ ومناسب ويلبي المتطلبات النظامية والتنظيمية. 3.9.1.2 ان يعين مؤقتاً عضواً في المركز الشاغر، وفق الآلية المعتمدة والتي من أهم بنودها: 3.9.1.2.1 تجتمع اللجنة بشكل عاجل في حالة شغور أحد مراكز أعضاء مجلس الإدارة أو إحدى لجانه لترشيح اسم أو أسماء لإحلاله محل	2.9.4 يعرض التعيين على أقرب جمعية عامة للبنك للتصويت عليه وإقراره ليقوم العضو بإكمال مدة سلفه. **3.9 متطلبات وخطوات الاحلال الطارئ (غير المخطط له):** 3.9.1 مع مراعاة أحكام النظام الأساس والأحكام الواردة بهذه السياسة وبما لا يخالف نظام الشركات والأنظمة واللوائح والتعليمات الإلزامية المنظمة ذات الصلة بتكوين مجلس الإدارة من حيث عدد وتصنيف أعضائه والحد الأدنى للانعقاد وبعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي، وغيرها، اذا شغر مركز أحد اعضاء مجلس الادارة، فلمجلس الإدارة وفق سلطته التقديرية اتخاذ أحد الخيارين التاليين: 3.9.1.1 الاكتفاء بالعدد القائم للمجلس بعد شغور المركز /المراكز المشار إليها شريطة أن يكون عدد أعضاء المجلس وتكوينه النوعي وصفات أعضائه كافٍ ومناسب ويلبي المتطلبات النظامية والتنظيمية. 3.9.1.2 ان يعين مؤقتاً عضواً في المركز الشاغر، وفق الآلية المعتمدة والتي من أهم بنودها: 3.9.1.2.1 تجتمع اللجنة ~~بشكل عاجل في حالة شغور أحد مراكز أعضاء مجلس الإدارة أو إحدى لجانه~~ لترشيح اسم أو أسماء لإحلاله	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	العضو الذي شغر مركزه من ضمن مستويي تصنيف المرشحين المحددين تحت البند 8 وبالترتيب ووفق الآلية المعتمدة لذلك والمبنية في الأساس على المعايير والقواعد الواردة بهذه السياسة وبملحق دليل الحوكمة لبنك البلاد. 3.9.1.2.2 يتم استكمال باقي الخطوات/الاجراءات السابق ذكرها حتى تعيين العضو وعرض التعيين على أقرب جمعية عامة للبنك للتصويت عليها. 3.9.1.2.3 في حالة تغيير صفة عضوية أحد الأعضاء (الطارئ) وترتب على ذلك الاخلال وعدم الالتزام باللوائح أو القواعد النظامية أو التنظيمية كتغير صفة العضو من مستقل إلى غير تنفيذي أو تنفيذي بما يخل بنسبة المستقلين الالزامية بمجلس الإدارة، فانه: 3.9.1.2.4 ترفع اللجنة توصياتها لمجلس الإدارة لتصحيح هيكلة مجلس الإدارة والالتزام بالمتطلبات النظامية. 3.9.1.2.5 يتم استكمال باقي الخطوات/الاجراءات السابق ذكرها حتى تعيين العضو وعرض التعيين على أقرب جمعية عامة للبنك للتصويت	محل العضو الذي شغر مركزه ~~من ضمن مستويي تصنيف المرشحين المحددين تحت البند 11-7-6-2-2 وبالترتيب~~ ووفق الآلية المعتمدة لذلك ~~والمبنية في الأساس على المعايير والقواعد الواردة بهذه السياسة وبملحق دليل الحوكمة لبنك البلاد~~. 3.9.1.2.2 يتم استكمال باقي الخطوات/الاجراءات السابق ذكرها حتى تعيين العضو وعرض التعيين على أقرب جمعية عامة للبنك للتصويت عليها. 3.9.1.2.3 في حالة تغيير صفة عضوية أحد الأعضاء (الطارئ) وترتب على ذلك الاخلال وعدم الالتزام باللوائح أو القواعد النظامية أو التنظيمية كتغير صفة العضو من مستقل إلى غير تنفيذي أو تنفيذي بما يخل بنسبة المستقلين الالزامية بمجلس الإدارة، فانه: 3.9.1.2.4 ترفع اللجنة توصياتها لمجلس الإدارة لتصحيح هيكلة مجلس الإدارة والالتزام بالمتطلبات النظامية. 3.9.1.2.5 يتم استكمال باقي الخطوات/الاجراءات السابق ذكرها حتى تعيين العضو وعرض التعيين على أقرب جمعية عامة للبنك	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	عليها بالنسبة لعضوية المجلس أو إحدى اللجان التي تستلزم ذلك ويكمل العضو الجديد مدة سلفه.	للتصويت عليها بالنسبة لعضوية المجلس ~~أو إحدى اللجان التي تستلزم ذلك~~ ويكمل العضو الجديد مدة سلفه.	
10. الأدوار والمسئوليات	1.10 دور ومسئوليات مجلس الإدارة 1.10.1 التوصية للجمعية العامة باعتماد هذه السياسة والتعديلات والتحديثات التي تتم عليها بناء على توصية من لجنة الترشيح والمكافآت، و/أو لجنة الالتزام والحوكمة. 1.10.2 البت في التوصيات المرفوعة إليه من لجنة الترشيح والمكافئات أو إصدار قرار من تلقاء نفسه في الأمور المتعلقة بعمليات الإحلال لأعضاء المجلس ولجانه. 1.10.3 تخاذ القرار المناسب لدعم فعالية المجلس واتباع برنامج الاحلال في أي حالة من الحالات اللازمة. 2.10 مسؤوليات لجنة الترشيح والمكافآت: فضلاً عن مسئوليات ومهام اللجنة الوارد بلائحتها بملحق دليل الحوكمة والوثائق والسياسات ذات الصلة ومسئولياتها الأخرى المحددة بهذه السياسة يكون من مهام ومسئوليات اللجنة اعتماد الآلية والإجراءات والنماذج الخاصة بتنفيذ وتطبيق خطط الإحلال بما	1.10 دور ومسئوليات مجلس الإدارة 1.10.1 التوصية للجمعية العامة باعتماد هذه السياسة والتعديلات والتحديثات التي تتم عليها بناء على توصية من لجنة الترشيح والمكافآت، و/أو لجنة الالتزام والحوكمة. 1.10.2 البت في التوصيات المرفوعة إليه من لجنة **الترشيحات والمكافأت** ~~الترشيح والمكافئات~~ أو إصدار قرار من تلقاء نفسه في الأمور المتعلقة بعمليات الإحلال لأعضاء المجلس ولجانه. 1.10.3 اتخاذ القرار المناسب لدعم فعالية المجلس واتباع برنامج الاحلال في أي حالة من الحالات اللازمة. 2.10 مسؤوليات لجنة **الترشيحات** والمكافآت: فضلاً عن مسئوليات ومهام اللجنة **الواردة** بلائحتها ~~بملحق دليل~~ الحوكمة والوثائق والسياسات ذات الصلة **وبهذه** ~~ومسئولياتها الأخرى المحدد~~ بهذه السياسة يكون من مهام ومسئوليات	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	في ذلك تحديد ورفع التوصيات بشأن تشكيل مجلس الإدارة وفق الضوابط المحددة بهذه السياسة والضوابط ذات الصلة بدليل الحوكمة وبملحق دليل الحوكمة بما يتفق والأنظمة واللوائح والمبادئ ذات الصلة.	اللجنة اعتماد الآلية والإجراءات والنماذج الخاصة بتنفيذ وتطبيق خطط الإحلال بما في ذلك تحديد ورفع التوصيات بشأن تشكيل مجلس الإدارة وفق الضوابط المحددة بهذه السياسة والضوابط ذات الصلة ~~بدليل الحوكمة وبملحق دليل الحوكمة~~ بما يتفق والأنظمة واللوائح والمبادئ ذات الصلة.	
11. إصدار السياسة وتعديلها:	يتم اصدار هذه السياسة أو تغييرها أو تعديلها بموجب توصية من لجنة الترشيح والمكافآت و/أو لجنة الالتزام والحوكمة للتوصية لمجلس الادارة لرفعها بتوصية للجمعية العامة لاعتمادها.	يتم اصدار هذه السياسة أو ~~تغييرها أو~~ تعديلها بموجب توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت و/أو لجنة الالتزام والحوكمة للتوصية لمجلس الادارة لرفعها بتوصية للجمعية العامة لاعتمادها.	
12. قواعد عامة ختامية:	1.تعتبر هذه السياسة الأساس الذي يعتد به في كل ما يتعلق بالإحلال لأعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة له في بنك البلاد ويلغي كل ما يتعارض معها من سياسات أو وثائق آخري. 2.تعد الامانة العامة بالبنك آليات/ إجراءات العمل والنماذج اللازمة لضبط التطبيق الفعال لهذه السياسة وبما بتوافق مع الأسس والاحكام المحددة بها والضوابط ذات الصلة. 3.جاءت بنود وأحكام هذه السياسة لتعبر عن الأنظمة واللوائح والقواعد والضوابط الصادرة من الجهات التنظيمية الملزمة السارية	1. تعتبر هذه السياسة الأساس الذي يعتد به في كل ما يتعلق بالإحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه ~~واللجان التابعة له في بنك البلاد ويلغي كل ما يتعارض معها من سياسات أو وثائق آخري~~ . 2. تعد الامانة العامة والحوكمة بالبنك آليات/ إجراءات العمل والنماذج اللازمة لضبط التطبيق الفعال لهذه السياسة وبما بتوافق مع الأسس والاحكام المحددة بها والضوابط ذات الصلة. 3. جاءت بنود وأحكام هذه السياسة لتعبر عن الأنظمة واللوائح والقواعد والضوابط الصادرة من الجهات التنظيمية الملزمة	

التعديلات المقترحة على سياسة الأحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	حال صدورها، وفي حال صدور أي تعديلات عليها أو ظهور أي اختلاف بينهما يتم الالتزام بما يستجد وملزم في الموعد المحدد للالتزام فيه، ويتم تحديث/تعديل القواعد والأحكام الواردة بالسياسة فوراً بناء عليها باعتماد مجلس الإدارة.	السارية حال صدورها، وفي حال صدور أي تعديلات عليها أو ظهور أي اختلاف بينهما يتم الالتزام بما يستجد وملزم في الموعد المحدد للالتزام فيه، ويتم تحديث/تعديل القواعد والأحكام الواردة بالسياسة فوراً بناء عليها باعتماد مجلس الإدارة.	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
1. المقدمة:	يسعى بنك البلاد ومجلس إدارته من خلال وضع سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه، إلى ضمان استمرارية وفعالية أعماله وتطوير واستدامة دوره بإداراته وانتهاجه لعدة استراتيجيات من أهمها خطط وبرامج الترشيح والتعيين والاحلال لكوادره -بشكل عام- ولأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه -بشكل خاص-، وفق أفضل الممارسات والتطبيقات والتجارب، وبما يضمن توافر العضو الكفء المؤهل والمناسب لتمكين كل من المجلس واللجان المنبثقة عنه، من ممارسة المهام والمسئوليات بكفاءة وفعالية، كما تعمل عملية وضع قواعد وضوابط الترشيح والتعين على ضمان التأكيد على اطلاع العضو والتزامه بكافة الأنظمة واللوائح والقواعد التنظيمية وسياسات البنك وإجراءاته ذات الصلة، ومعرفة حقوقه والتزاماته، ومعرفة الشروط والمتطلبات الواجب توافرها في العضو أو المرشح، على النحو الموضح بهذه السياسة والوثائق ذات الصلة.	**لا يوجد تعديل**	
2. أهداف السياسة:	**تهدف هذه السياسة إلى ما يلي:** - تحديد الآليات والمعايير والإجراءات والضوابط المتبعة فى ترشيح وتعيين أعضاء مجلس إدارة البنك واللجان المنبثقة عنه.	**تهدف هذه السياسة إلى ما يلي:** - تحديد الآليات والمعايير والإجراءات والضوابط المتبعة فى ترشيح وتعيين أعضاء مجلس إدارة البنك ولجانه. ~~واللجان المنبثقة عنه.~~	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	- ضمان إتاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن من الأشخاص ذوى الكفاءات والخبرات المؤهلين للمشاركة فى عضويات مجلس إدارة البنك واللجان المنبثقة عنه. - التأكيد على تطبيق مبادئ العدالة والشفافية والمساواة فى عمليات الترشيح والتعيين لمجلس الادارة ولجانه. - التأكيد على اقرار المرشح /المعين لمجلس الادارة ولجانه بالالتزام بكافة الضوابط والأحكام والالتزامات التى يقررها البنك وتفرضها الجهات التنظيمية.	- ضمان إتاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن من ~~الأشخاص~~ ذوى الكفاءات والخبرات المؤهلين للمشاركة فى عضويات مجلس إدارة البنك **ولجانه**. ~~واللجان المنبثقة عنه~~. **لا يوجد تعديل**	
3. ارتباط السياسة بالسياسات والوثائق الأخرى:	ترتبط هذه السياسة وتتكامل مع السياسات والوثائق الأخرى ذات الصلة بعمليات الترشيح والتعيين والاحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه مثل سياسة الاحلال لأعضاء مجلس الادارة ولجانه المعتمدة من الجمعية العامة بتاريخ 8-5-2017م، ودليل الحوكمة (وخاصة الجزء المتعلق بحوكمة مجلس الادارة)، ودليل المساهمين المعتمدين من مجلس الإدارة في اجتماعه الثامن والستون، بتاريخ 18-9-2017م، وغيرها، والسياسة المتعلقة بمكافآت أعضاء المجلس ولجانه، وبما يتفق عن الأحكام ذات الصلة بنظام الشركات ولوائحه، ولائحة حوكمة الشركات المحدثة لهيئة السوق المالية، والمبادئ الرئيسة للحوكمة	ترتبط هذه السياسة وتتكامل مع السياسات والوثائق الأخرى ذات الصلة بعمليات الترشيح والتعيين والاحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه مثل سياسة الاحلال لأعضاء مجلس الادارة ولجانه المعتمدة من الجمعية العامة ~~بتاريخ 8-5-2017م~~، ودليل الحوكمة ~~(وخاصة الجزء المتعلق بحوكمة مجلس الادارة)~~، ودليل المساهمين المعتمدين من مجلس الإدارة ~~في اجتماعه الثامن والستون، بتاريخ 18-9-2017م، وغيرها~~، والسياسة المتعلقة بمكافآت أعضاء المجلس ولجانه، وبما يتفق عن الأحكام ذات الصلة بنظام الشركات ولوائحه، ولائحة حوكمة	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	في المؤسسات المالية الخاضعة لرقابة وإشراف البنك المركزي السعودي ، واي تحديثات وتعديلات لاحقة عليها.	الشركات المحدثة لهيئة السوق المالية، والمبادئ الرئيسة للحوكمة في المؤسسات المالية الخاضعة لرقابة وإشراف البنك المركزي السعودي ~~، واي تحديثات وتعديلات لاحقة عليها~~.	
4. آليات وإجراءات الترشيح لعضوية مجلس الإدارة:	**4.1 الاعلان عن فتح باب الترشيح:** 4.1.1 بإشراف لجنة الترشيح والمكافآت يعلن البنك في موقع السوق المالية السعودية (تداول) وعلى موقع البنك الالكتروني عن فتح باب الترشيح لعضوية مجلس الإدارة لدورة المجلس الجديدة (ثلاث سنوات)، أو على حسب ما يتطلبه البنك، لمن تتوافر فيهم شروط العضوية المطلوبة مثل: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة العملية، التخصصات المطلوبة، وغير ذلك من الشروط، ووفق الشروط والأحكام والضوابط والمتطلبات الواردة في نظام الشركات ولوائحه، ولائحة حوكمة الشركات المحدثة الصادرة عن هيئة السوق المالية، وتعليمات البنك المركزي السعودي، وغيرها من ضوابط وإصدارات الجهات التنظيمية ووفق ما هو وارد بدليل ووثائق الحوكمة للبنك.	**4.1 الاعلان عن فتح باب الترشيح:** 4.1.1 ~~بإشراف لجنة الترشيح والمكافآت~~ يعلن البنك في موقع السوق المالية السعودية (تداول) وعلى موقع البنك الالكتروني عن فتح باب الترشيح لعضوية مجلس الإدارة لدورة المجلس الجديدة ~~(ثلاث سنوات)، أو~~ على حسب ما يتطلبه البنك، لمن تتوافر فيهم شروط العضوية المطلوبة مثل: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة العملية، التخصصات المطلوبة، وغير ذلك من الشروط، ووفق الشروط والأحكام والضوابط والمتطلبات الواردة في نظام الشركات ولوائحه، ولائحة حوكمة الشركات المحدثة الصادرة عن هيئة السوق المالية، وتعليمات البنك المركزي السعودي، وغيرها من ضوابط وإصدارات الجهات التنظيمية ووفق ما هو وارد بدليل ووثائق الحوكمة للبنك.	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	4.1.2 يحدد في الإعلان تاريخ بداية ونهاية فترة الترشيح، على ألا تقل عن شهر. **4.2 متطلبات ونماذج الترشيح:** على من يجد لديه القدرة والجدارة للترشح وتتوافر فيه الشروط الواردة بالإعلان والضوابط والأحكام المشار إليها فيه، ويرغب في الترشح الالتزام بإجراء أو عمل ما يلي: 4.2.1 أن يقدم إلى إدارة علاقات المستثمرين بالبنك طلب كتابي موقع منه يحدد فيه رغبته الصريحة في الترشح للعضوية على أن يتضمن أو يرفق به كحد أدنى تعريف بنفسه وسيرته الذاتية ومؤهلاته العلمية وخبرته العملية في مجال أعمال البنك أو التخصص المطلوب. 4.2.2 تعبئة نموذج (الملائمة) الخاص بالبنك المركزي السعودي والذي يمكن الحصول عليه من الموقع الالكتروني للبنك المركزي السعودي، أو المقر الرئيس للبنك. 4.2.3 **تعبئة النموذج رقم (3) الخاص** بهيئة السوق المالية، والذي الحصول عليه من الموقع الالكتروني لهيئة السوق المالية، أ	4.1.2 يحدد في الإعلان تاريخ بداية ونهاية فترة الترشيح، **التي يجب** ~~على~~ ألا تقل عن شهر. **4.2 متطلبات ونماذج الترشيح:** على من يجد لديه القدرة والجدارة للترشح وتتوافر فيه الشروط الواردة بالإعلان والضوابط والأحكام المشار إليها فيه، ويرغب في الترشح الالتزام ~~بإجراء أو عمل ما يلي~~ **بالمتطلبات والالتزامات والنماذج المحددة بالأنظمة واللوائح والمحددة بالإعلان بما في ذلك:** ~~4.2.1 أن يقدم إلى إدارة علاقات المستثمرين بالبنك طلب كتابي موقع منه يحدد فيه رغبته الصريحة في الترشح للعضوية على أن يتضمن أو يرفق به كحد أدنى تعريف بنفسه وسيرته الذاتية ومؤهلاته العلمية وخبرته العملية في مجال أعمال البنك أو التخصص المطلوب.~~ ~~4.2.2 تعبئة نموذج (الملائمة) الخاص بالبنك المركزي السعودي والذي يمكن الحصول عليه من الموقع~~	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	الرئيس للبنك، وكذا النماذج والاقرارات والافصاحات الأخرى الـ بالبنك. 4.2.4 **أن يقدم المرشح بياناً يحدد فيه عضوياته في مجالس إدارات الـ** **المساهمة واللجان التي تولاها / لا يزال يتولاها المرشح،** **يوضح فيه ما يلي:** 4.2.4.1 تواريخ شغله العضوية وانتهائها أو إنهائها. 4.2.4.2 عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي تم عقدها خلال كل سنة من سنوات دورة المجلس التي كان عضواً فيه، والعدد الفعلي للاجتماعات التي حضرها أصالة في تلك الدورة، ونسبة حضوره إلى اجمالي مجموع الاجتماعات. 4.2.4.3 عدد الاجتماعات المنعقدة لكل لجنة من اللجان التي شارك المرشح في عضويتها خلال كل سنة من سنوات دورة اللجنة والعدد الفعلي للاجتماعات التي حضرها في تلك الدورة، ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات. 4.2.4.4 في حالة أن كان المرشح قد سبق له أن شغل عضوية مجلس إدارة البنك فيجب أن يرفق مع طلب الترشح بيانا من الأمانة العامة للبنك عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس أو	~~الالكتروني للبنك المركزي السعودي، أو المقر الرئيس للبنك.~~ ~~4.2.3 **تعبئة النموذج رقم (3) الخاص** بهيئة السوق المالية يمكن الحصول عليه من الموقع الالكتروني لهيئة المالية، أو المقر الرئيس للبنك، وكذا النماذج والـ والافصاحات الأخرى المعتمدة بالبنك.~~ ~~4.2.4 **أن يقدم المرشح بياناً يحدد فيه عضوياته في مجالس الشركات المساهمة واللجان التي تولاها / لا يزال المرشح، على أن يوضح فيه ما يلي:**~~ ~~4.2.4.1 تواريخ شغله العضوية وانتهائها أو إنهائها.~~ ~~4.2.4.2 عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي تم عقدها خلال كل سنة من سنوات دورة المجلس التي كان عضواً فيه، والعدد الفعلي للاجتماعات التي حضرها أصالة في تلك الدورة، ونسبة حضوره إلى اجمالي مجموع الاجتماعات.~~ ~~4.2.4.3 عدد الاجتماعات المنعقدة لكل لجنة من اللجان التي شارك المرشح في عضويتها خلال كل سنة من~~	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	إحدى لجانه متضمنا المعلومات السالف ذكرها في الفقرتين السابقتين. 4.2.5 تقديم صورة واضحة من بطاقة الهوية الوطنية سارية المفعول والسجل العائلي وأرقام الاتصال الخاصة بالمرشح، وتشتمل على الأقل عنوان سكن المرشح، رقم الهاتف المتنقل (الجوال)، ورقم هاتف ثابت، وعنوان البريد الإلكتروني. 4.2.6 بيان بالشركات أو المؤسسات التي يشترك المرشح في إدارتها أو ملكيتها وتمارس أعمالاً شبيهة بأعمال البنك أو لها عقود أو مصالح مشتركة مع البنك. 4.2.7 التزام المرشح في حالة انتخابه لعضوية مجلس الإدارة بتقديم الإفصاحات المطلوبة وفقاً لسياسة تعارض مصالح أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس. 4.2.8 تعبئة النموذج/النماذج المتعلقة بالاستقلالية وتوافر شروط العضوية المعتمدة من البنك، المتطلب فيها على سبيل المثال توضيح لأي علاقة قرابة أو غيرها تربطه بكبار المساهمين، أو بالمراجعين الخارجيين للبنك، وبيان بالعقود	~~سنوات دورة اللجنة والعدد الفعلي للاجتماعات التي حضرها في تلك الدورة، ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات.~~ ~~4.2.4.4 في حالة أن كان المرشح قد سبق له أن شغل عضوية مجلس إدارة البنك فيجب أن يرفق مع طلب الترشح بيانا من الأمانة العامة للبنك عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس أو إحدى لجانه متضمنا المعلومات السالف ذكرها في الفقرتين السابقتين.~~ 4.2.1 تقديم صورة واضحة من بطاقة الهوية الوطنية سارية المفعول والسجل العائلي وأرقام الاتصال الخاصة بالمرشح، وتشتمل على الأقل عنوان سكن المرشح، رقم ~~الهاتف المتنقل~~ (الجوال)، ورقم هاتف ثابت، وعنوان البريد الإلكتروني. 4.2.2 بيان بالشركات أو المؤسسات التي يشترك المرشح في إدارتها أو ملكيتها وتمارس أعمالاً شبيهة بأعمال البنك أو لها عقود أو مصالح مشتركة مع البنك.	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	والصفقات القائمة مع البنك وللمرشح فيها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة. 4.2.9 أي نماذج أو متطلبات أو وثائق إضافية أخرى تحددها الجاهات التنظيمية أو الرقابية.	4.2.3 التزام المرشح في حالة انتخابه لعضوية مجلس الإدارة بتقديم الافصاحات المطلوبة وفقاً لسياسة تعارض مصالح أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس. 4.2.4 تعبئة النموذج/النماذج المتعلقة بالاستقلالية وتوافر شروط العضوية المعتمدة من البنك، المتطلب فيها على سبيل المثال توضيح لأي علاقة قرابة أو غيرها تربطه بكبار المساهمين، أو بالمراجعين الخارجيين للبنك، وبيان بالعقود والصفقات القائمة مع البنك وللمرشح فيها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة. 4.2.5 أي نماذج أو متطلبات أو وثائق إضافية أخرى تحددها الجاهات التنظيمية أو الرقابية.	
5. إجراءات وضوابط ترشيح المساهم لغيره لعضوية مجلس الإدارة:	في حال رغب أي من المساهمين في ترشيح غيره لعضوية مجلس إدارة البنك فيتم ذلك بتحرير خطاب أو طلب إلى إدارة علاقات المستثمرين خلال فترة الترشح يحدد فيه و/يرفق به ما يلي: 5.1 اسمه (المساهم)، واسم وعنوان المرشح الذي يرغب المساهم في ترشيحه لعضوية المجلس.	في حال رغب أي من المساهمين في ترشيح غيره لعضوية مجلس إدارة البنك فيتم ذلك بتحرير خطاب أو طلب إلى ~~إدارة علاقات المستثمرين~~ البنك خلال فترة الترشح يحدد فيه و/يرفق به ما يلي: **لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	5.2 إقرار من المساهم المرشح بأنه مساهم بالشركة وله حق التصويت في اجتماعات الجمعية العامة وأنه سيحضر الاجتماع بشخصه أو سيوكل غيره بحضور الاجتماع، لترشيح الشخص المراد ترشيحه المذكور في الإخطار. 5.3 أية معلومات أخرى عن كل شخص مرشح من قبل مساهم يلزم الأمر تضمينها في التوكيل حسب متطلبات وشروط التوكيل المعتمدة والمعمول بها. 5.4 موافقة المرشح في العمل كعضو مستقل في مجلس إدارة البنك إذا تم انتخابه.	**لا يوجد تعديل**	
6. إجراءات فحص وفرز الأوراق واختيار/تحديد المرشحين والمنتخبين:	6.1 تعمل إدارة علاقات المستثمرين بالبنك على تجميع كافة طلبات الترشيح المقدمة مع مرفقاتها من الوثائق اللازمة على أن يتم ارسالها خلال يومي عمل من غلق باب الترشيح إلى لجنة الترشيح والمكافآت بالبنك. 6.2 تعمل لجنة الترشيح والمكافآت على مراجعة وفحص وفرز طلبات الترشيح ومرفقاتها ومتطلبات الترشيح، **ومن ثم اختيار/تحديد المرشحين المستوفين للشروط والمتطلبات والمعايير** -وفقا لما جاء بهذه السياسة- بما في ذلك عدم سبق إدانتهم بجريمة مخلة	~~6.1 عمل إدارة علاقات المستثمرين بالبنك على تجميع كافة طلبات الترشيح المقدمة مع مرفقاتها من الوثائق اللازمة على أن يتم ارسالها خلال يومي عمل من غلق باب الترشيح إلى لجنة الترشيح والمكافآت بالبنك.~~ 6.1 تعمل لجنة **الترشيحات** والمكافآت على مراجعة وفحص وفرز طلبات الترشيح ومرفقاتها ومتطلبات الترشيح، **ومن ثم اختيار/تحديد المرشحين المستوفين للشروط والمتطلبات والمعايير** -وفقا لما جاء بهذه السياسة- بما في ذلك عدم سبق	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	بالشرف والأمانة، ومن خلال الوثائق الرسمية المختصة بذلك، **ورفع توصياتها بهذا الشأن إلى مجلس الادارة.** 6.3 يجب أن تراعي اللجنة التأكد من أن عدد المرشحين المستقلين يلبي العدد الالزامي للأعضاء المستقلين المتطلب في تشكيل المجلس، وفق الأنظمة واللوائح والضوابط الالزامية ذات الصلة، ووفقاً لتعريف العضو المستقل وتعريف وتحديد حالات وعوارض الاستقلالية الواردة فيها خاصة لائحة حوكمة الشركات المحدثة لهيئة السوق المالية، والمبادئ الرئيسة للحوكمة بالمؤسسات المالية الصادرة من البنك المركزي السعودي. 6.4 في حال استيفاء المرشح للمتطلبات اللازمة كما وردت أعلاه تعمل ادارة علاقات المستثمرين في البنك، بعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي والجهات التنظيمية الأخرى، بالإعلان في الموقع الالكتروني (تداول) عن معلومات المرشحين لعضوية مجلس الإدارة قبل موعد الجمعية العامة بواحد وعشرون يوماً على الأقل. 6.5 تعمل اللجنة على التأكد من حفظ طلبات الترشيح التي تم رفضها لعدم توافر المتطلبات اللازمة في الوقت المحدد، أو التي لم	إدانتهم بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، ومن خلال الوثائق الرسمية المختصة بذلك، **ورفع توصياتها بهذا الشأن إلى مجلس الادارة.** 6.2 يجب أن تراعي اللجنة التأكد من أن عدد المرشحين المستقلين يلبي العدد الالزامي للأعضاء المستقلين المتطلب في تشكيل المجلس، وفق الأنظمة واللوائح والضوابط الالزامية ذات الصلة، ووفقاً لتعريف العضو المستقل وتعريف وتحديد حالات وعوارض الاستقلالية الواردة فيها خاصة لائحة حوكمة الشركات المحدثة لهيئة السوق المالية، والمبادئ الرئيسة للحوكمة بالمؤسسات المالية الصادرة من البنك المركزي السعودي. 6.3 في حال استيفاء المرشح للمتطلبات اللازمة كما وردت أعلاه ~~تعمل ادارة علاقات المستثمرين في البنك،~~ وبعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي والجهات التنظيمية الأخرى، يتم بالإعلان في الموقع الالكتروني (تداول) عن معلومات المرشحين لعضوية مجلس الإدارة قبل موعد الجمعية العامة بواحد وعشرون يوماً على الأقل.	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	تتوافر فيها أي من الشروط والمتطلبات الإلزامية المذكورة أو المشار إليها بهذه السياسة. 6.6 يقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين الذين اعتمد مجلس الإدارة ترشيحهم لعضوية المجلس بعد استيفائهم للمتطلبات اللازمة للترشيح كما وردت في هذه السياسة ومن بينها الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي والجهات التنظيمية الأخرى ذات الصلة. 6.7 يتم التصويت **باستخدام اسلوب التصويت التراكمي.** 6.8 تعمل إدارة علاقات المستثمرين بالبنك على اعلان نتائج الجمعية العامة العادية واسماء اعضاء مجلس الإدارة المنتخبين على موقع تداول، بحسب المواعيد ووفق الإجراءات المحددة لذلك. 6.9 إخطار كلٍ من البنك المركزي السعودي، وهيئة السوق المالية ووزارة التجارة بأسماء أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين خلال خمسة أيام عمل من تاريخ انتخابهم، وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغيير.	6.4 تعمل اللجنة على التأكد من حفظ طلبات الترشيح التي تم رفضها لعدم توافر المتطلبات اللازمة في الوقت المحدد، أو التي لم تتوافر فيها أي من الشروط والمتطلبات الإلزامية المذكورة أو المشار إليها بهذه السياسة. 6.5 يقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين الذين اعتمد مجلس الإدارة ترشيحهم لعضوية المجلس بعد استيفائهم للمتطلبات اللازمة للترشيح كما وردت في هذه السياسة ومن بينها الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي السعودي والجهات التنظيمية الأخرى ذات الصلة. 6.6 يتم التصويت **باستخدام اسلوب التصويت التراكمي.** 6.7 ~~تعمل إدارة علاقات المستثمرين بالبنك على~~ يتم اعلان نتائج الجمعية العامة العادية واسماء اعضاء مجلس الإدارة المنتخبين على موقع تداول، بحسب المواعيد ووفق الإجراءات المحددة لذلك. 6.8 إخطار كلٍ من البنك المركزي السعودي، وهيئة السوق المالية ووزارة التجارة بأسماء أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
		خلال خمسة أيام عمل من تاريخ انتخابهم، وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغيير.	
7. آلية فرز الأصوات واختيار الأعضاء المنتخبين/الفائزين بالجمعية العامة:	يراعى عند فرز الأصوات وتحديد الأعضاء الفائزين المنتخبين من الجمعية العامة ضمان وجود الحد الأدنى من عدد الأعضاء المستقلين المتطلب في تشكيل المجلس، وغيرها من متطلبات إلزامية، بما يستوجب عدم اختيار عضو غير مستقل وإن حصل على أصوات أعلى وترتيب أفضل إذا ترتب على ذلك عدم توافر الحد الأدنى الإلزامي لعدد الأعضاء المستقلين المتطلب بالمجلس وفق الأنظمة واللوائح والضوابط الالزامية ذات الصلة، عليه يجب البدء باستكمال الحد الأدنى من الأعضاء المستقلين (4 أعضاء مستقلين) حتى ولو كان عدد أصواتهم أقل وترتيبهم أسوأ من غيرهم من الأعضاء غير المستقلين، **وفق الآلية المعتمدة بالبنك**.	يراعى عند فرز الأصوات وتحديد الأعضاء الفائزين المنتخبين من الجمعية العامة ضمان وجود الحد الأدنى من عدد الأعضاء المستقلين المتطلب في تشكيل المجلس، وغيرها من متطلبات إلزامية، بما يستوجب عدم اختيار عضو غير مستقل وإن حصل على أصوات أعلى وترتيب أفضل إذا ترتب على ذلك عدم توافر الحد الأدنى الإلزامي لعدد الأعضاء المستقلين المتطلب بالمجلس وفق الأنظمة واللوائح والضوابط الالزامية ذات الصلة، عليه يجب البدء باستكمال الحد الأدنى من الأعضاء المستقلين (4 أعضاء مستقلين) حتى ولو كان عدد أصواتهم أقل وترتيبهم ~~أسوأ من~~ بعد غيرهم من الأعضاء غير المستقلين، **وفق الآلية المعتمدة بالبنك**.	
8. التزام العضو بالأحكام والشروط العامة والتعاقدية:	**يعد كل عضو من الأعضاء المنتخبين/المعينين** بمجرد تقدمه للترشح وحال انضمامهم لعضوية المجلس أو أي من لجانه **أنه قد أقر وتعهد بالالتزام** بالقواعد والأحكام والشروط والالتزامات العامة والتعاقدية بين العضو والبنك، التي تتضمن كحد أدنى ما يلي:	**لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	8.1 اطلاع العضو واقراره بالالتزام بالأنظمة واللوائح والقواعد والتعليمات ذات الصلة مثل: نظام الشركات ولوائحه، ونظام السوق ولوائحه، وإصدارة هيئة السوق المالية مثل: لائحة حوكمة الشركات ، والضوابط والاجراءات التنظيمية لنظام الشركات، وقواعد طرح الأوراق المالية والالتزامات المستمرة وغيرها، ونظام مراقبة البنوك وضوابطه، ونظام البنك المركزي، ونظام مكافحة غسل الأموال، ونظام جرائم الارهاب وتمويله ولوائح كل منهما، وغيرها من أنظمة ولوائح وتعليمات ذات صلة ،فضلا عن اصدارات البنك المركزي السعودي مثل: المبادئ الرئيسة للحوكمة في المؤسسات المالية، ومتطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي، وغيرها، وكذا الاطلاع والالتزام بما جاء بسياسات ووثائق البنك ذات الصلة مثل النظام الأساس للبنك، أدلة وسياسات ووثائق الحوكمة كدليل وملحق دليل الحوكمة، والسياسات المتعلقة بإدارة تعارض المصالح ومعاملات الأطراف ذوي العلاقة، والافصاح، والتعامل مع الهدايا، والسياسات والضوابط المتعلقة بسرية المعلومات والبيانات والتعامل معها والحفاظ عليها، وتلك المنظمة لأعمال مجلس الإدارة ولجانه وأن	**لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	العضو قد فهم ووافق على بنودها وعلى واجباته ومهامه ومسئولياته والالتزام بها وتنفيذها، وتقديم الاقرارات والافصاحات والابلاغات اللازمة في التوقيتات المحددة، وأي مستجدات بشأنها ، والحفاظ على سرية المعلومات التي اطلع عليها، وعدم القيام بأي عمل أو الامتناع عن القيام بأي عمل قد ينتهك هذه القواعد والأحكام وغيرها.	**لا يوجد تعديل**	
9. اعتماد إصدار وتطوير وتعديل السياسة.	يتم اعتماد إصدار وتحديث/تعديل هذه السياسة من قبل الجمعية العامة بتوصية من مجلس الادارة بناء على توصية من لجنة الترشيح والمكافآت.	**لا يوجد تعديل**	
10. أحكام عامة وختامية:	1. يعمل/يراعى في خصوص شروط وضوابط الترشيح والتعيين للعضوية وانتهائها أو إنهائها وغيرها فضلا عما جاء بهذه السياسة، بالأحكام ذات الصلة الواردة بدليل الحوكمة للبنك، وبدليل المساهمين (المنشور على موقع البنك)، وما جاء بسياسة **الاحلال لأعضاء مجلس الادارة ولجانه** المعتمدة من الجمعية العامة والبنود والأحكام ذات الصلة بكل من لائحة لجنة الترشيح والمكافآت، والنظام الأساس للبنك، كما تحدد مكافآت الأعضاء وفق السياسة الخاصة بذلك، **وذلك جميعه بما لا يتعارض/ يخالف**	**لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة قواعد وضوابط الترشيح والتعيين في مجلس الإدارة ولجانه

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	الأحكام ذات الصلة بنظام الشركات ولوائحه، ولائحة حوكمة الشركات المحدثة لهيئة السوق المالية، والمبادئ الرئيسة للحوكمة في المؤسسات المالية وغيرها، واي تحديثات وتعديلات أو إصدارات لاحقة عليها. 2. جاءت بنود وأحكام هذه السياسة لتعبر عن الأنظمة واللوائح والقواعد والضوابط الصادرة من الجهات التنظيمية الملزمة السارية حال صدورها، وفي حال صدور أي تعديلات عليها أو ظهور أي اختلاف بينهما يتم الالتزام بما يستجد وملزم في الموعد المحدد للالتزام فيه، ويتم تحديث/تعديل القواعد والأحكام الواردة بالسياسة فوراً بناء عليها باعتماد مجلس الإدارة.	**لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه والإدارة العليا

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
1. الأحكام والقواعد العامة:	**الأحكام والقواعد العامة:** تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة العليا للأحكام ذات الصلة بالأنظمة واللوائح كاللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة الشركات المحدثة، وتعاميم ومبادئ وقواعد البنك المركزي السعودي ذات الصلة، والنظام الأساس للبنك وتحدد أحكامها ومعاييرها هذه السياسة. والتي من أهمها ما يلي: **1.1 أحكام وقواعد عامة:** **1.1.1 التعاريف أو المصطلحات:** تدل الكلمات والعبارات الآتية على المعاني الموضحة أمامها وفق هذه السياسة ما لم يقتض السياق خلاف ذلك: 1.1.1.1 **المكافآت:** وفق اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة ولائحة حوكمة الشركات المحدثة هي "المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، (ويستثنى من ذلك فيما ينطبق على أعضاء مجلس الإدارة ولجانه النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي يتحملها البنك عن	**لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه والإدارة العليا

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	العضو لغرض تأدية مهامه وفق ما تقرره هذه السياسة والسياسات والضوابط ذات الصلة". 1.1.1.2 **الإدارة العليا:** الوظائف والأدوار المسؤولة عن تنفيذ القرارات الاستراتيجية وإدارة عملية دعم البنك (أعضاء لجنة الإدارة) بما في ذلك المناصب الإدارية العليا التي تتطلب عدم ممانعة البنك المركزي السعودي للتعيين. **1.1.2 معايير عامة لتحديد المكافآت:** من أهم المعايير التي تتحدد على أساسها المكافآت ما يلي: 1.1.2.1 أن تكون كافية بشكل معقول لاستقطاب الكفاءات والخبرات المهنية المناسبة وتحفيزهم والمحافظة عليهم، مع الأخذ بالاعتبار حجم أعمال البنك، والقطاع الذي يعمل فيه. 1.1.2.2 أن تكون عادلة ومتناسبة مع الاختصاصات والمهام والمسئوليات الموكلة خلال السنة المالية، والخبرات العلمية والعملية. 1.1.2.3 أن تكون ا مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت لمجلس الإدارة.	1.1.1.2 **الإدارة العليا:** الوظائف والأدوار المسؤولة عن تنفيذ القرارات الاستراتيجية وإدارة عملية دعم البنك ~~(أعضاء لجنة الإدارة)~~ بما في ذلك المناصب الإدارية العليا التي تتطلب عدم ممانعة البنك المركزي السعودي للتعيين. **لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه والإدارة العليا

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	1.1.3 أحكام عامة لمكافآت مجلس الإدارة ولجانه: 1.1.3.1 يجب الا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ مليون ريال سعودي. 1.1.3.2 دون التقيد بالحد الأقصى المذكور بالفقرة أعلاه- تحدد مكافأة رئيس المجلس بقرار من مجلس الإدارة، بمراعاة ما جاء بالبند 1-1-2 (معايير عامة لتحديد المكافآت) من هذه السياسة، والاحكام ذات الصلة. 1.1.3.3 لا تدخل قيمة النفقات الفعلية التي يتحملها العضو لحضور اجتماعات مجلس الادارة ولجانه بما في ذلك نفقات الإقامة ونفقات السفر، ضمن حدود الحد الأقصى للمكافآت المذكور في الفقرة السابقة أعلاه، ووفق ما تحدده هذه السياسة والسياسات والوثائق ذات الصلة. 1.1.3.4 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية بموجب ترخيص مهني - إضافية يكلف بها في البنك، وذلك بالإضافة الى المكافأة التي - يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل	1.1.3أحكام عامة لمكافآت مجلس الإدارة ولجانه: 1.1.3.1 يجب الا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ مليون ومائتي ألف ريال سعودي. **لا يوجد تعديل** 1.1.3.3 لا تدخل قيمة النفقات الفعلية التي يتحملها العضو لحضور اجتماعات مجلس الادارة ولجانه بما في ذلك نفقات الإقامة ونفقات السفر، ضمن حدود الحد الأقصى للمكافآت المذكور ~~في الفقرة السابقة~~ أعلاه، ووفق أحكام ~~ما تحدده~~ هذه السياسة والسياسات والوثائق ذات الصلة. **لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه والإدارة العليا

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	مجلس الإدارة، وفقاً للأنظمة واللوائح ذات الصلة ونظام البنك الأساس، وهذه السياسة. 1.1.3.5 يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة للبنك في اجتماعها السنوي– وفق الجدول المحدد - على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة، خلال السنة المالية للبنك من مكافآت مقطوعة وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا النقدية أو العينية الأخرى، كما يجب أن يشتمل التقرير كذلك على بيان المبالغ التي حصل عليها أعضاء المجلس بوصفهم موظفين مخولين عن البنك أو عاملين أو أداريين به أو ما قبضوه مقابل خدمات فنية أو إدارية أو استشارات، وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو كما يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها. 1.1.3.6 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في الجمعية العامة.	**لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه والإدارة العليا

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	1.1.3.7 إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة. 1.1.3.8 يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات. 1.1.3.9 إذا تبين للجنة المراجعة، أو الهيئة أو أي جهة إشرافية أو رقابية ذات صلة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة، أو إحدى لجانه مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للبنك، ويحق للبنك مطالبته بردها.	**لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه والإدارة العليا

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	1.1.3.10 يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية البنك. **1.1.4 أحكام عامة لمكافآت الإدارة العليا:** يراعى في مكافآت الموظفين بشكل عام وأعضاء الإدارة العليا بشكل خاص ما جاء بالأنظمة واللوائح ومبادئ وقواعد البنك المركزي السعودي ووثائق البنك ذات الصلة وخاصة مراعاة ما يلي: 1.1.4.1 المعايير والضوابط الواردة بـ"قواعد مكافآت البنوك" الصادرة عن البنك المركزي السعودي. 1.1.4.2 ما يُصدر من مجلس الإدارة -بتوصية من لجنة الترشيحات والمكافآت- من سياسة وقرارات خاصة بتعويضات ومزايا ومكافآت، وآليات تحديدها، لموظفي البنك والإدارة العليا على أن يراعى فيها المعايير والضوابط الخاصة التي وردت بقواعد مكافآت البنوك الصادرة عن البنك المركزي السعودي، وأن تحدد بالسياسة الآلية التي يتبعها البنك في تطبيقها ومراجعتها وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها. 1.1.4.3 الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة للبنك في اجتماعها السنوي عن مكافآت خمسة من كبار التنفيذيين	**لا يوجد تعديل** **لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه والإدارة العليا

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	ممن تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.		
2. آليات تحديد المكافآت:	**2. آليات تحديد المكافآت:** **1.1 مكافآت أعضاء المجلس ولجانه:** 1.2.1 مع مراعاة ما جاء بالقواعد العامة أعلاه، وبما يتفق مع اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة الشركات المحدثة، وتعاميم ومبادئ البنك المركزي السعودي ذات الصلة، -عدم تجاوز الحد الأقصى المحدد- تحدد مكافآت أعضاء المجلس ولجانه، وفق ما يصدر من مجلس الإدارة من سياسات وآليات وقرارات. 1.2.2 يصرف لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة -بالإضافة إلى المكافأة المقطوعة ومبلغ بدل الحضور وفق الضوابط المحددة أعلاه - قيمة النفقات الفعلية التي يتحملها العضو لحضور اجتماعات مجلس الادارة ولجانه بما في ذلك نفقات الإقامة ونفقات السفر بالطائرات وفق ما يحدده مجلس الإدارة. 1.2.3 يصرف لكل عضو من أعضاء لجان المجلس (الخارجيين) من غير أعضاء مجلس الادارة - بالإضافة إلى المكافأة المقطوعة	**2. آليات تحديد المكافآت:** **1.1 مكافآت أعضاء المجلس ولجانه:** 1.2.1مع مراعاة ما جاء **بالأحكام و**بالقواعد العامة أعلاه، وبما يتفق مع اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة الشركات المحدثة، وتعاميم ومبادئ البنك المركزي السعودي ذات الصلة، - **وخاصة** عدم تجاوز الحد الأقصى المحدد- تحدد مكافآت أعضاء المجلس ولجانه، وفق ما يصدر من مجلس الإدارة من ~~سياسات وآليات و~~قرارات. 1.2.2يصرف لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة **ولجانه** - بالإضافة إلى المكافأة المقطوعة **المستحقة** ومبلغ بدل الحضور وفق الضوابط المحددة أعلاه - قيمة النفقات الفعلية التي يتحملها العضو لحضور اجتماعات مجلس الادارة ولجانه بما في ذلك نفقات الإقامة ونفقات السفر بالطائرات وفق ما يحدده مجلس الإدارة.	

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه والإدارة العليا

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	ومبلغ بدل الحضور وفق الضوابط المحددة أعلاه - قيمة النفقات الفعلية التي يتحملها العضو لحضور اجتماعات اللجنة بما في ذلك نفقات الإقامة ونفقات السفر بالطائرات وفق ما يحدده مجلس الإدارة. **2.2 مكافآت أعضاء الإدارة العليا:** 2.2.1 مع مراعاة ما ينطبق مما جاء بالقواعد والمعايير العامة أعلاه، وبما يتوافق مع ما جاء بالأنظمة واللوائح ذات الصلة عامة، ومبادئ وقواعد البنك المركزي السعودي خاصة، يراعى في تحدد مكافآت الموظفين بشكل عام والإدارة العليا بشكل خاص المعايير والضوابط ذات الصلة الواردة تفصيلا بـ"قواعد مكافآت البنوك" الصادرة عن البنك المركزي السعودي، لا سيما المتعلقة بربط منح المكافآت ونوعها بالمخاطر، بما في ذلك المكافآت قصيرة الأجل، والمكافآت طويلة الأجل وفق النسب والفترات الزمنية المحددة لها. ومراعاة ما يلي: 2.2.1.1 أن تنسجم مع استراتيجية البنك وأهدافه. 2.2.1.2 أن تحدد معايير لمنح المكافآت وآلية الإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها. 2.2.1.3 أن يتم ربط معايير منح المكافآت بالأداء.	~~1.2.3 يصرف لكل عضو من أعضاء لجان المجلس (الخارجيين) من غير أعضاء مجلس الادارة - بالإضافة إلى المكافأة المقطوعة ومبلغ بدل الحضور وفق الضوابط المحددة أعلاه - قيمة النفقات الفعلية التي يتحملها العضو لحضور اجتماعات اللجنة بما في ذلك نفقات الإقامة ونفقات السفر بالطائرات وفق ما يحدده مجلس الإدارة.~~ **لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه والإدارة العليا

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	2.2.1.4 أن يتم تحديد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، والمهام والمسئوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء. 2.2.1.5 أن تتلائم المكافآت مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى البنك. 2.2.1.6 أن يحدد وعاء المكافآت والحوافز المرتبطة بالأداء على أساس معدل الربح المرتبط بدرجة المخاطر، ووفق الضوابط والمعايير وقواعد ومبادئ البنك المركزي السعودي المتعلقة بالمكافآت والحوافز والمبادئ والمعايير ذات الصلة. 2.2.2 يُصدر مجلس الإدارة -بتوصية من لجنة الترشيحات والمكافات - السياسة الخاصة بتعويضات ومزايا موظفي البنك والإدارة العليا وآليات تحديدها، على أن يراعى فيها فضلا عما سبق ذكره أعلاه المعايير والضوابط الخاصة التي وردت بقواعد مكافآت البنوك الصادرة عن البنك المركزي السعودي.	**لا يوجد تعديل** **لا يوجد تعديل**	
3. آليات متابعة تطبيق وتقييم السياسة:	3- آليات متابعة تطبيق وتقييم السياسة:		

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه والإدارة العليا

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	1.3 تعمل لجنة الترشيحات والمكافآت على التأكد من تطبيق هذه السياسة، فضلا عن التأكد من تطبيق السياسة الخاصة بمزايا وتعويضات موظفي البنك والإدارة العليا المعتمدة من مجلس الإدارة ومراجعتها وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها، ويجوز الاستعانة باستشاريين أو خبراء من داخل البنك او خارجه للقيام ببعض الاعمال والمهام الموكلة لها في هذا الشأن، مع مراعاة ما يلي كلما انطبق: 1.3.1 تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال المجلس أو اللجنة بناء على عدد الجلسات المتوقعة أو المخطط لها، وحجم العمل والمهام المتوقعة وغير ذلك، وفق أفضل المعايير، والتطبيقات. 1.3.2 وجود قواعد تنظم منح أسهم في البنك لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، سواء في شكل إصدار جديد أم أسهم مشتراه من قبل البنك، في حال تقرر ذلك. 1.3.3 تحديد المعايير والضوابط والحالات التي يمكن دفع مكافآت أو أية تعويضات إضافية لأيٍ من أعضاء المجلس أو إحدى لجانه نظير مساهمته وجهده الإضافي، أو مقابل أي أعمال	**لا يوجد تعديل** 1.3.2وجود قواعد/ سياسة تنظم منح أسهم في البنك لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، سواء في شكل إصدار جديد أم أسهم مشتراه من قبل البنك، في حال تقرر ذلك.	

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه والإدارة العليا

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني - إضافية يكلف بها، بالإضافة إلى المكافآت والتعويضات التي يحصل عليها نظير عضويته في المجلس ولجانه. 1.4 يتم متابعة السياسة بشكل دوري ومراجعتها وتحديثها وفق ما تقضي به الضوابط ذات الصلة أو كلما اقتضت الضرورة.	**لا يوجد تعديل**	
4. إصدار وتحديث وتعديل السياسة:	**4. إصدار وتحديث وتعديل السياسة:** يتم اعتماد هذه السياسة وأي تحديث لها من قبل الجمعية العامة بتوصية من مجلس الإدارة بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت، على أن يتم مراجعتها كل سنتين مع مراعاة القواعد العامة الختامية أدناه.	**لا يوجد تعديل**	
5. قواعد وأحكام عامة ختامية:	**5. قواعد وأحكام عامة ختامية:** 1.5 تعتبر هذه السياسة الأساس الذي يعتد به في كل ما يتعلق بمكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة العليا وتكملها -بما لا يتعارض مع أحكامها الإلزامية والأنظمة واللوائح ذات الصلة ونظام البنك الأساس- السياسة والقرارات التي يصدرها مجلس الإدارة وفق ما هو محدد بهذه السياسة.	**لا يوجد تعديل**	

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه والإدارة العليا

المادة	النص قبل التعديل	النص بعد التعديل المقترح	ملاحظات
	2.5 جاءت بنود وأحكام هذه السياسة لتعبر عن الأنظمة واللوائح والقواعد والضوابط الصادرة من الجهات التنظيمية الملزمة السارية حال صدورها، وفي حال صدور أي تعديلات عليها أو ظهور أي اختلاف بينهما يتم الالتزام بما يستجد وما هو ملزم وفي الموعد المحدد للالتزام فيه، ويتم تحديث/تعديل القواعد والأحكام الواردة بالسياسة فوراً بناء عليها باعتماد مجلس الإدارة.		