

(البند السادس)

تعديل سياسة الترشح والاختيار لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة

تعديل سياسة الترشح والاختيار لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

النص الحالي	النص بعد التعديل المقترح
القسم الأول : التعريفات	الجزء الأول - التعاريف
يقصد بالكلمات والعبارات الواردة في هذه السياسة المعاني الموضحة لها ما لم يقض سياق النص على خلاف ذلك :	يقصد بالعبارات الآتية - أينما ورد في هذه السياسة - المعاني المبينة أمام كل منها:
البنك : البنك السعودي البريطاني والشركات التابعة له.	ساب أو البنك : البنك السعودي البريطاني.
فقرة جديدة	الأنظمة المطبقة : الأنظمة واللوائح المذكورة في القسم 3-1 من هذه السياسة (بصيغتها المعدلة والمكتملة من وقت لآخر).
فقرة جديدة	عضو مجلس الإدارة المعين : عضو مجلس إدارة ساب المعين من قبل المساهم إتش إس بي سي القابضة بي في.
وثيقة حوكمة البنك : وهي الوثيقة التي تتضمن سياسة البنك السعودي البريطاني في التمشي مع متطلبات الحوكمة الرشيدة والتي جرى إقرارها من قبل مجلس إدارة البنك ويجري تعديلها وتحديثها من حين لآخر لتتوافق مع التوجيهات الإشرافية.	نظام حوكمة الشركات بالبنك : هي الوثيقة التي تحدد سياسة البنك للإلتزام بترتيبات الحوكمة المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.
نظام مراقبة البنوك : وهو النظام الصادر بموجب المرسوم الملكي بهدف تنظيم ممارسة الأعمال المصرفية وتأسيس وعمل البنوك في المملكة العربية السعودية.	نظام مراقبة البنوك : نظام صادر بموجب مرسوم ملكي لتنظيم الأعمال المصرفية وإنشاء وتشغيل البنوك في المملكة العربية السعودية.
فقرة جديدة	هيئة السوق المالية : هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.
نظام الشركات : وهو النظام الصادر بموجب المرسوم الملكي وتعديلاته بهدف تنظيم المتطلبات المتعلقة بتأسيس وعمل الشركات في المملكة العربية السعودية.	نظام الشركات : النظام الصادر من وزارة التجارة المعني بتنظيم متطلبات تأسيس وعمل الشركات في المملكة العربية السعودية.
فقرة جديدة	أمين عام مجلس الإدارة : أمين عام مجلس إدارة ساب.
فقرة جديدة	سياسة تعارض المصالح : سياسة البنك لتحديد وإدارة تعارض المصالح.
لائحة حوكمة الشركات : هي اللائحة التي أصدرها مجلس هيئة السوق المالية وتناولت أطر مبادئ حوكمة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية وإشتملت على تحديد جوانب حقوق المساهمين، متطلبات الإفصاح، تكوين مجالس الإدارة ومسئوليته، لجان المجالس وجوانب معالجة تعارض المصالح.	لائحة حوكمة الشركات : اللائحة الصادرة عن هيئة السوق المالية والتي تحدد متطلبات حوكمة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية.
فقرة جديدة	عضو مجلس الإدارة : عضو مجلس إدارة ساب.
فقرة جديدة	العضو المنتخب : عضو مجلس إدارة ساب المعين من قبل الجمعية العمومية.

<p>عضو مجلس الإدارة التنفيذي: هو عضو مجلس إدارة ساب وهو أيضاً عضو في الإدارة التنفيذية للبنك ويشارك في إدارة شؤونه اليومية ويتقاضى راتباً شهرياً مقابل ذلك.</p>	<p>عضو مجلس الإدارة التنفيذي: هو عضو مجلس إدارة البنك الذي يكون عضواً في الإدارة التنفيذية للبنك ويشارك في الإدارة اليومية لأعمال البنك المختلفة، ويتقاضى في مقابل ذلك راتباً شهرياً ومزايا.</p>
<p>عضو اللجنة الخارجي: هو عضو اللجنة المنبثقة من مجلس الإدارة، ولا يكون عضواً في مجلس إدارتها.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>الجمعية العامة: جمعية مكونة من مساهمي ساب تتعقد وفقاً لأحكام نظام الشركات والنظام الأساسي للبنك.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>مستقل: حسب التعريف الوارد في المبادئ الأساسية.</p>	<p>عضو مجلس الإدارة المستقل: هو عضو مجلس إدارة البنك الذي يتمتع باستقلالية كاملة عن الإدارة والبنك، 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. ويكون العضو عضو مستقل إذا لم يتعارض مع عوارض الإستقلال المحددة من الجهات الإشرافية.</p>
<p>المبادئ الأساسية للحوكمة في المؤسسات المالية - أو المبادئ الأساسية: المبادئ الصادرة عن البنك المركزي السعودي التي تحدد متطلبات الحوكمة التي يجب على المؤسسات المالية الإلتزام بها.</p>	<p>المبادئ الرئيسية للحوكمة في البنوك العاملة بالمملكة: وهي مبادئ الحوكمة الرشيدة التي أصدرتها مؤسسة النقد العربي السعودي وتحديثاتها وتضمنت متطلبات أوجب على البنوك التمشي بها وتشمل تحديد جوانب حقوق المساهمين العامة، تشكيل المجلس ومسئوليته، لجان المجلس، ومتطلبات الإفصاح.</p>
<p>وزارة التجارة: وزارة التجارة السعودية.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>عضو مجلس إدارة غير التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي يقدم آراء ومشورة فنية للبنك ولكنه لا يشارك بأي شكل من الأشكال في إدارة شؤون البنك اليومية ولا يتقاضى أجرًا شهرياً أو سنوياً.</p>	<p>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 من البنك.</p>
<p>سياسة إختيار أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه: هي سياسة إختيار أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>الأقارب: الآباء، والأمهات، والأجداد والجدة (وإن علو)، والأولاد وأولادهم وإن نزلوا، والإخوة والأخوات الأشقاء لأب أو أم، والأزواج والزوجات.</p>	<p>الأقارب: حسب تعريفه في الجهات الإشرافية.</p>
<p>متطلبات التعيين في المناصب العليا في المؤسسات المالية التي يشرف عليها البنك المركزي السعودي - أو المتطلبات: تعميم (تعاميم) البنك المركزي السعودي الذي يحدد المتطلبات والشروط الواجب استيفؤها عند إختيار وتعيين أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين في البنوك العاملة في المملكة العربية السعودية.</p>	<p>متطلبات التعيين في المناصب القيادية في البنوك العاملة في المملكة العربية السعودية: وهي المتطلبات التي إشتمل عليها التعميم الصادر عن مؤسسة النقد العربي السعودي والذي تضمن المتطلبات والمسوغات اللازمة عند إختيار وتعيين أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين في البنوك العاملة في المملكة بعد إستكمال تقييم ملاءمتهم.</p>
<p>السوق المالية السعودية ("تداول"): السوق المالية في المملكة العربية السعودية.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>مجلس إدارة ساب أو مجلس الإدارة أو مجلس إدارة ساب: مجلس إدارة ساب.</p>	<p>فقرة جديدة</p>

فقرة جديدة	لجان مجلس إدارة ساب أو اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة: اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة ساب.
فقرة جديدة	لجنة الترشيحات والمكافآت في ساب: لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس إدارة ساب.
فقرة جديدة	ساما : البنك المركزي السعودي.
فقرة جديدة	الجهات الإشرافية: الجهات الرقابية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك هيئة السوق المالية، والبنك المركزي السعودي، ووزارة التجارة.
تمهيد	الجزء الثاني – تمهيد
تقتضي مبادئ الحوكمة الرشيدة أن تسعى كل شركة بأن يكون أعضاء مجلس الإدارة فيها مؤهلين للقيام بالأعمال والمسئوليات الموكلة لهم، وأن يكون لدى أعضاء المجلس القدرة والمهارات اللازمة بما يمكنهم من الحكم السليم عند إصدار القرارات.	يرى ساب أن الحوكمة الرشيدة تعني أعمالاً جيدة. والشركات التي يتم إدارتها بشكل جيد تكون في وضع أفضل لاتخاذ قرارات فعالة تحقق المنفعة للشركة والمساهمين و بالتالي أصحاب المصلحة الرئيسي.
وبحكم أن البنك هو شركة سعودية مرخصة لممارسة الأعمال المصرفية، وشركة مدرجة في السوق المالية السعودية، فالبنك في ذلك ملتزم بالوفاء بالإشتراطات والمتطلبات الصادرة عن الجهات الإشرافية التي تضمنتها النظم واللوائح والقواعد المنظمة لعمل الشركات المدرجة عموماً وللعمل المصرفي في المملكة على وجه الخصوص.	الشركات التي تدار بشكل جيد تقودها دائماً مجالس إدارات عالية الفعالية. وتتألف المجالس الفعالة بدورها من أعضاء بمهارات وكفاءات وخبرات متنوعة، وأساليب القيادة المطلوبة لتولي المهام والمسئوليات الموكلة إليهم. وتتميز مجالس الإدارات الجيدة أيضاً بأفراد من ذوي التفكير المستقل والتقدير السليم الموضوعي عند تقييمهم لأمر الشركة واتخاذ القرارات. وبالتالي ، فإن الإجراءات المعمول بها لاختيار أعضاء مجلس الإدارة وترشيحهم وتعيينهم يجب أن تتيح اختيار الأفراد الذين يتمتعون بهذه الصفات.
تضمنت نظم الجهات الإشرافية عدداً من المتطلبات العامة الواجب الوفاء بها حين ترشيح وإختيار وتعيين أعضاء مجالس إدارات البنوك، كما إشتملت مبادئ الحوكمة، وقواعد تطبيق أحكام نظام مراقبة البنوك، وكذلك متطلبات التعيين في المناصب القيادية الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي على المسوغات التي أوجب على كل بنك يعمل في المملكة العربية السعودية الوفاء 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.	إن البنك باعتباره شركة سعودية مرخصة لممارسة الأعمال المصرفية في المملكة ومدرجة في السوق المالية السعودية يعمل في بيئة عالية التنظيم. وقد قامت هذه الجهات الإشرافية بسن العديد من القوانين والقواعد واللوائح تتضمن العديد من المتطلبات التي يتوجب أن تقي بها المؤسسات المالية، مثل ترشيح واختيار أعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة ، وأيضاً تطوير واعتماد سياسة تدار بها هذه المتطلبات.
وحيث نصت المتطلبات الإشرافية الصادرة عن الجهات الإشرافية على عمل سياسة عامة تحدد معايير ومسوغات العضوية والإختيار والتعيين لأعضاء مجلس إدارة البنك.	

<p>تماشياً مع أفضل الممارسات العالمية والمتطلبات التنظيمية فقد تم إعداد سياسة الترشح والاختيار والموافقة عليها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة للإسترشاد بها في عمليات الاختيار وترشيح أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس ، ويجب الإلتزام بتنفيذها بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة.</p>	<p>وإنسجاماً مع هذه القواعد الإشرافية، فلقد روعي إعداد هذه السياسة والمعايير الإجرائية التي جرى إقرارها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس إدارة البنك ، للعمل بها بعد إقرارها من قبل الجمعية العامة للبنك السعودي البريطاني لتكون دليلاً عاماً للجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس إدارة البنك يحدد معايير إختيار الأعضاء المرشحين لعضوية مجلس إدارة البنك من الأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين وأعضاء اللجان المنبثقة عنه من مجلس الإدارة.</p>
<p>الجزء الثالث - لمحة عامة عن السياسة</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>الخلفية التشريعية</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>تم تطوير سياسة الترشح و الاختيار هذه مع مراعاة لكافة القوانين واللوائح السارية الصادرة من السلطات الإشرافية، مثل:</p> <p>(1) نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 1437/1/28 هـ (الموافق 2015/11/10 م) وتعديلاته.</p> <p>(2) نظام مراقبة البنوك الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/5 وتاريخ 1386/02/22 هـ (الموافق 12/12/1966) وتعديلاته.</p> <p>(3) المبادئ الأساسية للحوكمة في المؤسسات المالية الصادر عن البنك المركزي السعودي بتاريخ 1442/06 هـ (الموافق 2021/06) وتعديلاتها.</p> <p>(4) شروط التعيين في المناصب العليا في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي وتعديلاته.</p> <p>(5) لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية بتاريخ 1438/05/16 هـ (الموافق 2017/02/13) وتعديلاتها.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>أهداف السياسة</p>	<p>الغرض من السياسة</p>
<p>يدرك ساب أهمية الانسجام بين أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كونه يعزز قدرة مجلس الإدارة على الإشراف على شؤون الشركة وإدارتها والقيام بمسؤولياته بشكل كامل لضمان نجاح الشركة على المدى الطويل.</p>	<p>إن الغرض من إعداد هذه السياسة هو أن تكون بمثابة قواعد إجرائية ودليل يحدد المعايير الأعضاء العامة والخاصة لإختيار وتعيين المرشحين لعضوية مجلس إدارة البنك من التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين ممن ينبغي أن يكون لهم معرفة مناسبة ومهارات وخبرات، وبما يساهم في فعالية أعمال المجلس، وتوفير القيادة الملائمة التي تساهم في نجاح البنك وأعماله.</p>

<p>يلتزم ساب باختيار أعضاء مجلس الإدارة ولجانه من خلفيات متنوعة تشمل مجموعة واسعة من الكفاءات والخبرات والصفات الشخصية والمهارات ذات العلاقة في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وغرس ثقافة الحوكمة الرشيدة في جميع أقسام البنك.</p>	<p>وكمبدأ عام فإنه يجب مراعاة أن يكون أعضاء مجلس إدارة البنك 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 وأعماله وأنشطته.</p>
<p>تم تطوير سياسة الاختيار هذه من قبل الأمين العام ، كما تمت مراجعتها والموافقة عليها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة وإعتمادها من قبل الجمعية العمومية بهدف:</p> <p>(1) وضع المبادئ التي تمكّن البنك من تحديد المعايير المطلوبة للعضوية.</p> <p>(2) تسهيل عملية الاختيار والترشيح لمجلس الإدارة ولجان المجلس.</p> <p>(3) التأكد من أن المعايير والإجراءات الخاصة باختيار وترشيح أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة تدعم المهام والمتطلبات المحددة لمجلس الإدارة ولجان المجلس مع تلبية جميع المتطلبات التنظيمية المطبقة.</p>	<p>ولتحقيق عناصر التكامل في بناء وتشكيل مجلس إدارة البنك وفعاليتها في أداء مهامه، فإنه ينبغي أن يكون لأعضاء المجلس مجتمعين المهارات المهنية والإدارية والعملية والخبرات المالية الملائمة والصفات الشخصية المتميزة.</p> <p>وكمطلب رئيسي فإنه يجب أن يراعى أن يكون كل عضو من أعضاء مجلس إدارة البنك من الأشخاص ذوي السمعة المتميزة، والكفاءة العالية والقدرة على تحمل المسؤولية، وأن يتسم الأعضاء بصفات القيادة المؤثرة والقدوة، وأن يكون الأعضاء في ذلك قادرين على الإشراف والمتابعة وتوجيه شئون البنك لتحقيق أهدافه الإستراتيجية.</p>
<p>فوض مجلس الإدارة بعض المسؤوليات المحددة إلى لجنة الترشيحات والمكافآت لأجل تحقيق هذه الأهداف.</p>	
<p>الجزء الرابع - تكوين المجلس و لجان مجلس الإدارة</p>	<p>القسم الثالث: المعايير الإجرائية في اختيار وتعيين أعضاء مجلس الإدارة</p>
<p>تكوين مجلس الإدارة</p>	<p>تعيين مجلس إدارة البنك</p>
<p>يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة هيكل وحجم وتشكيل مجلس الإدارة بشكل دوري للتأكد من أنه كافي ويعكس الأهداف الإستراتيجية وبيانات المخاطر ومستوى التعقيدات عموماً لعمليات البنك. كما يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة عدد لجان مجلس الإدارة وصلاحياتها للتحقق من أنها لا تزال ملائمة وتتيح الإمكانية لمجلس الإدارة لأداء واجباته ومسؤولياته بشكل فعال.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>وفقاً للأحكام المنصوص عليها في النظام الأساسي للبنك ، يدير البنك مجلس إدارة يتألف من أحد عشر (11) عضواً يتم تعيينهم لمدة ثلاث سنوات (3 سنوات) على النحو التالي:</p> <p>(1) ثمانية (8) أعضاء تعيينهم الجمعية العمومية عن طريق الانتخاب وفقاً لأسلوب التصويت التراكمي (الأعضاء المنتخبين) لمدة ثلاث سنوات، ويتم تعيين 3 من الأعضاء من قبل المساهم شركة هونج كونج وشنغهاي المصرفية (بي في) ("الأعضاء المعينين")، وذلك بعد الحصول على عدم ممانعة مؤسسة النقد العربي السعودي قبل أي تعيين. ويجوز إعادة تعيين جميع أعضاء المجلس لمدد أخرى.</p> <p>(2) ثلاثة (3) أعضاء يتم تعيينهم من قبل المساهم {إتش إس بي سي القابضة بي في} (الأعضاء المعينون).</p>	

<p>يجب أن يعكس تشكيل مجلس الإدارة المتطلبات التنظيمية التالية المطبقة على ساب:</p> <p>(1) يجب ألا يقل عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين عن عضوين، أو ثلث (3/1) أعضاء مجلس الإدارة، أيهما أكثر.</p> <p>(2) يجب ألا يزيد عدد الأعضاء التنفيذيين عن اثنين .</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>ينتخب المجلس واحدًا (1) من أعضائه كرئيس والآخر (1) نائبًا للرئيس ويجب أن يكون كلاهما من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين. ويفضل أن يكون الرئيس عضواً مستقلاً بما يتماشى مع أفضل الممارسات.</p>	
<p>تشكيل لجان مجلس الإدارة</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>4.2.1 لجان مجلس إدارة البنك الأربعة هي:</p> <p>(1) اللجنة التنفيذية "EXCOM"</p> <p>(2) لجنة المراجعة "AUCOM"</p> <p>(3) لجنة الترشيحات والمكافآت "NRC"</p> <p>(4) لجنة المخاطر "BRC"</p>	<p>وتتشكل اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة وفق ما تضمنه نظام البنك الأساسي وثيقة حوكمة البنك وتشمل اللجنة التنفيذية، لجنة المراجعة، لجنة الترشيحات والمكافآت ولجنة المخاطر.</p>
<p>يساهم تشكيل اللجان في المجلس ضمان فاعلية أداء مجلس الإدارة، و مساعدة المجلس في أداء مهامه ومسؤولياته من خلال التعمق بدرجة أكبر في مسائل محددة ورفع التوصيات إلى مجلس الإدارة. كذلك، تدعم هذه اللجان مجلس الإدارة من خلال المشاركة في مناقشات فنية عميقة مع الإدارة التنفيذية، لضمان فاعلية اتخاذ القرار.¹⁴ لذا فمن الأهمية أن تتكون لجان مجلس الإدارة من أشخاص يتمتعون بمجموعة من المهارات والخبرات والكفاءات ذات الصلة باختصاصات اللجان. ولتحقيق هذه الغاية، يجب أن تشارك لجنة الترشيحات والمكافآت في حوار مع رؤساء لجان مجلس الإدارة لتحديد متطلباتهم والمساعدة في معالجة أثار محتملة و/أو محددة.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>يجب أن يتماشى تشكيل كل لجنة من لجان مجلس الإدارة مع جميع المتطلبات التنظيمية المطبقة من قبل السلطات الإشرافية ، بالإضافة إلى الأحكام المنصوص عليها في اللوائح الأساسية للبنك. وتتضمن هذه المتطلبات والأحكام وجود عدد كافٍ من الأعضاء غير التنفيذيين و / أو المستقلين بالإضافة إلى أعضاء اللجنة الخارجيين، وفقاً للتفويض والاختصاصات المحددة لكل لجنة.</p> <p>اعتمد البنك لوائح واختصاصات لكل لجنة من لجان مجلس الإدارة تغطي اختصاصاتها وتشكيلها وتكوينها ومسؤولياتها وإستيفاء الإجراءات الإدارية ، بما يتماشى مع المتطلبات التنظيمية المحددة من قبل السلطات الإشرافية.</p>	<p>هذه اللجان تتشكل من أعضاء من مجلس الإدارة ومن أعضاء من خارج المجلس، وتراعى في تكوينها وفي نطاق أعمالها المتطلبات الإشرافية التي أحتوتها هذه السياسة وكذلك التوجيهات الصادرة عن الجهات الإشرافية وقواعد ولوائح عمل تلك اللجان.</p>

الجزء الخامس - مؤهلات أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه	المؤهلات الواجب توافرها في عضو مجلس الإدارة
المبادئ العامة	فقرة جديدة
كمبدأ عام يجب أن يكون أعضاء مجلس الإدارة من خبرات ومهارات وكفاءات متنوعة ولديهم مهارات القيادة المطلوبة لتقديم التوجيه والإشراف المناسبين على شؤون البنك والمساهمة في نجاحه على المدى الطويل.	كمبدأ رئيسي وعام فإنه ينبغي أن يكون كل مرشح لمنصب العضوية في مجلس إدارة البنك على مستوى كاف من التعليم والمهارة والخبرة والمعرفة، والرغبة المستمرة في التعلم.
على المستوى الفردي يتوجب أن يتمتع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان بحسن السمعة والنزاهة وإظهار الصفات التالية: 1) القدرة على التقدير والحكم السليم على الأعمال. 2) القدرة على تحمل المسؤوليات المعقدة. 3) الرغبة في التطوير المهني المستمر	فقرة جديدة
يتعين على لجنة الترشيحات والمكافآت إعداد "مصفوفة متطلبات كفاءة مجلس الإدارة" لدعم وتوجيه نشاطه في التقييم والتوصية بالمرشحين لعضوية مجلس الإدارة و / أو لجان المجلس. ويجب على لجنة الترشيحات والمكافآت استخدام هذه المصفوفة لإجراء تحليل للفجوات للتأكد مما يلي: 1) إشمال السيرة الشخصية للمرشحين على مجموعة من المهارات والخبرات والمؤهلات المتنوعة التي تكمل مهارات الأعضاء الحاليين. 2) أن تتماشى تكوين مجلس الإدارة ولجانه مع المهام الموكلة لكل منها. 3) استيفاء المتطلبات التنظيمية بالنسبة لمجلس الإدارة وجميع لجان المجلس.	ويجب أن تنتظر لجنة الترشيحات والمكافآت في مؤهلات المرشح وعلى تقييم جوانب قدرته في القيادة وممارسة الحكم المستقل إلى جانب المعرفة بالجوانب المحاسبية والمالية للوقوف على استعداداته للإيفاء بمهام واجباته في حال اختياره، وبالإضافة إلى ذلك، يجب على البنك أن يتشاور ويبلغ مؤسسة النقد العربي السعودي والحصول على عدم ممانعتها قبل ترشيح، تعيين، وإنهاء عضوية أي عضو مجلس إدارة أو أي من موظفي الإدارة العليا. والتالي إستعراض لما ينبغي إستشرافه في العضو المرشح
يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة جميع الطلبات الواردة ، ورفع قائمة بالمرشحين التي توصى بعضويتهم في مجلس الإدارة و/أو لجان المجلس إلى مجلس الإدارة.	فقرة جديدة
معايير الاختيار	فقرة جديدة
كحد أدنى يجب أن يستوفي المرشحون لعضوية مجلس الإدارة و / أو لجان المجلس المعايير التالية	فقرة جديدة
القدرة على القيادة: يجب أن يمتلك المهارات القيادية التي تمكنه/ تمكنها من تفويض الصلاحيات من أجل تعزيز الأداء ، وتطبيق أفضل الممارسات في الإدارة الفعالة، وغرس القيم والأخلاقيات المهنية.	القدرة على القيادة: حيث يراعى أن يتمتع المرشح بشخصية قيادية قادرة على منح الصلاحيات وتحفيز العاملين وتشجيعهم على تطبيق أفضل الممارسات للإدارة الفعالة.

<p>الكفاءة: وذلك بأن يتوافر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية المناسبة ومستوى التدريب، والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية أو الإدارة أو الإقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة.</p>	<p>الكفاءة: وذلك بأن يتوافر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية المناسبة ومستوى التدريب، والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية أو الإدارة أو الإقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة.</p>
<p>القدرة على التوجيه: يجب إثبات القدرة على توفير التوجيه الاستراتيجي والتخطيط طويل الأجل مع رؤية مستقبلية واضحة.</p>	<p>القدرة على التوجيه: ويتعلق ذلك بقدرة المرشح على التوجيه الإستراتيجي والتخطيط بعيد المدى، والرؤية المستقبلية الواضحة.</p>
<p>المعرفة المالية: يجب أن يكون قادراً على قراءة وفهم البيانات والتقارير المالية وكذلك النسب المستخدمة لقياس الأداء.</p>	<p>المعرفة المالية: وتشمل القدرة على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها، وتقدير النسب المتعلقة بقياس مستويات الأداء.</p>
<p>الاستقلالية: يجب إثبات القدرة على ممارسة الحكم المستقل، ويجب ألا تكون هناك مواقف قد تؤدي إلى تعارض في المصالح، أو قد تؤدي بأي شكل من الأشكال إلى إضعاف قدرة المرشح على أداء واجباته ومسؤولياته بشكل مستقل.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>القدرة على تخصيص الوقت: يجب أن يكون قادراً وراعياً في تخصيص وقت كافٍ لأداء الواجبات والمسؤوليات الموكلة إليه / لها بما في ذلك حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان والجمعيات العامة للشركة.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>اللياقة البدنية: يجب أن يكون بصحة جيدة وقادر على القيام بواجباته.</p>	<p>اللياقة الصحية: ويتمثل في كون المرشح لائقاً صحياً وقادراً على ممارسة مهامه ومسؤولياته.</p>
<p>الصدق والنزاهة والسمعة الحسنة والإنصاف: يجب أن يتمتع بصفات شخصية، مثل الصدق والنزاهة والسمعة الحسنة والإنصاف، ويجب ألا يكون قد أدين بأي جريمة تمس الشرف أو الأمانة، ما لم يتم رد الاعتبار له.</p>	<p>الأمانة والنزاهة والسمعة الحسنة والعدالة: أن يكون لدى الشخص صفات الأمانة والنزاهة والسمعة الحسنة والعدالة، وأن لا يكون قد أدين بأي جريمة مخلة بالشرف والأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره.</p>
<p>الاهتمام والعناية: يجب أن يؤدي واجباته ومسؤولياته بشكل فعال وأن يحرص على توفير جميع المعلومات التي من شأنها أن تضمن أن القرارات المتخذة في مصلحة الشركة.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>عند اختيار المرشحين، يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت:</p> <p>(1) أن تقوم بمراجعة عدد المهام والأدوار التي يعمل بها المرشحون لعضوية مجلس الإدارة و/ أو اللجان حالياً، وتقييم ما إذا كان بإمكانهم تخصيص الوقت الكافي لتولي أدوار إضافية في مجلس الإدارة و/ أو اللجان في ضوء الأدوار التنفيذية والمسؤوليات التي يتولونها - إن وجدت.</p> <p>(2) تقييم خبراتهم بشكل عام ومؤهلاتهم وقدرتهم على أداء أدوار ومسؤوليات مجلس الإدارة و/ أو لجان مجلس الإدارة التي يجري النظر فيها.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>التقييم والاختيار أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان:</p>	<p>ينبغي على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تقوم بتلقي ودراسة السير الذاتية للمرشحين لعضوية المجلس، وأن تفصح للمستثمرين عن هذه السير الذاتية ضمن الدعوة للجمعية</p>

<p>إضافة إلى ذلك ، يجب على جميع المرشحين لعضوية مجلس الإدارة و / أو لجان مجلس الإدارة إستيفاء متطلبات "نموذج الملائمة" المطلوب من قبل البنك المركزي السعودي والحصول على عدم الممانعة.</p>	<p>العامة على موقع تداول وموقع البنك الإلكتروني، وبما يمكن المستثمرين من المساهمين من الحكم على كفاءة وكفاية المرشحين لعضوية المجلس.</p> <p>ومن ضمن مسؤوليات اللجنة عند دراسة طلبات الترشح المقدمة أن تقوم بمقابلة المرشحين وتقييم مؤهلاتهم ومهاراتهم، وأن تضع اللجنة في ذلك سجلاً يحوي معلومات المرشحين من واقع مؤهلاتهم ومهاراتهم.</p> <p>وتقوم اللجنة برفع توصياتها لمجلس الإدارة عن الاشخاص المرشحين للعضوية، بعد إستكمال عملية تقييم الملاءمة، والذي يقوم بتعيينهم بعد الحصول على الموافقات اللازمة.</p>
<p>لا يجوز أن يشغل عضو المجلس عضوية مجلس إدارة مؤسسة مالية مماثلة تعمل داخل المملكة.</p>	<p>عدم قبول ترشيح اي شخص يشغل في ذات الوقت عضوية مجلس إدارة بنك مرخص في المملكة.</p>
<p>لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة العمل في وقت واحد في مجلس إدارة أكثر من خمس (5) شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية. وفي حالة وجود تعارض مصالح ، يجب أن يتم النظر في الأعضاء الذين لديهم تعارض مصالح وفقاً لسياسة تعارض المصالح في البنك.</p>	<p>عدم قبول ترشيح أي مرشح هو عضو في ذات الوقت في مجالس إدارة خمس شركات مدرجة في السوق المالية السعودية، شريطة مراعاة تجنب تضارب المصالح.</p>
<p>يُفضل ألا تتجاوز خدمة أي عضو في المجلس أو اللجان المنبثقة منه أكثر من (اثني عشر) سنة متواصلة أو غير متواصل.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>المعايير المحددة للجان مجلس الإدارة</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>يجب ان يتمتع أعضاء لجنة المراجعة بالمؤهلات الأكاديمية والخبرة المهنية ذات الصلة في الشؤون المالية والمصرفية والالتزام والتدقيق و / أو إدارة المخاطر وأن يكون الأعضاء على دراية بمعايير المحاسبة والمراجعة ، وأن يكونوا قادرين على فهم التقارير المالية ، ولديهم فهم مقبول للقوانين واللوائح والتعليمات الصادرة عن السلطات الإشرافية.²⁴ كما يجب أن يكون عضو واحد (1) على الأقل من أعضاء لجنة المراجعة متخصصاً في المالية والمحاسبة²⁵.</p>	
<p>يجب أن يكون جميع أعضاء لجنة المراجعة مستقلين، ولا يكون لأي منهم علاقة ائتمانية مع البنك باسمه أو باسم أحد أقاربه أو بأي صفة مع البنك أو مع أعضاء مجلس إدارته أو كبار التنفيذيين بالبنك. إضافة إلى ذلك، يجب أن تكون غالبية أعضاء لجنة المراجعة من أعضاء اللجنة الخارجيين.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>لا يجوز لأي شخص يعمل أو عمل في الإدارة المالية للبنك أو ضمن فريق الإدارة التنفيذية أو لدى مراجع الحسابات الخارجي للبنك خلال السنتين (2) السابقتين أن يكون عضواً في لجنة المراجعة.</p>	
<p>يجب أن يكون لدى أعضاء لجنة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة مستوى مناسب من المعرفة بإدارة المخاطر وأن تشمل عضواً ذو خبرة في المخاطر السيبرانية والفنية.</p>	

<p>معايير عدم التأهل للعضوية</p>	<p>شروط الترشح</p>
<p>على لجنة الترشيحات والمكافآت عند مراجعة وثائق الترشيح عدم قبول ترشيح أي مرشح سبق أن:</p>	<p>يجب ان تراعي لجنة الترشيحات والمكافآت حين نظرها مستندات الترشيح ومقابلة المرشحين الإلتزام بالمتطلبات العامة التي تتعلق بكل مرشح إنسجاماً مع متطلبات نظام مراقبة البنوك ومن ذلك:</p>
<p>أدين بجريمة خيانة الأمانة أو "نقض التعهدات" ، أو إذا تمت إدانة أي كيان يمتلكه أو يشارك فيه ، سواء داخل المملكة العربية السعودية أو خارجها بارتكاب هذه الجريمة.</p>	<p>عدم قبول ترشيح أي شخص سبق الحكم بإدانته بحكم قضائي أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة أو أشهر إفلاسه أو إفلاس أي منشأة يمتلكها أو يشارك فيها داخل أو خارج المملكة.</p>
<p>عمل في مركز قيادي أو كان عضواً في مجلس إدارة أي مؤسسة مصرفية تم تصفيتها أو إعلان إفلاسها أو تعرضت سمعتها للأضرار بسبب انتهاكات تنظيمية أو رقابية</p>	<p>عدم قبول ترشيح أي شخص كان يشغل وظيفة قيادية أو عضوية في مجلس إدارة أي مؤسسة مصرفية جرى تصفيتها، أو أشهر إفلاسها، أو لحقها إي إضرار بالسمعة نتيجة مخالفات نظامية أو تنظيمية.</p>
<p>تم فصله من عضوية مجلس إدارة أي مؤسسة مالية أو مصرفية أو تم إنهاء خدماته لأسباب رقابية أو تنظيمية.</p>	<p>عدم قبول أي ترشيح من أي شخص عزل أو فصل من عضوية أي مؤسسة مالية أو مصرفية أو أنهيت خدماته لأسباب تنظيمية أو ذات طابع نظامي.</p>
<p>الجزء السادس - إجراءات الترشيح والتعيين</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>إعلان الترشيح</p>	<p>الترشيح للعضوية</p>
<p>يجب نشر الإعلان عن بدء فترة الترشيح لعضوية مجلس الإدارة في السوق المالية السعودية والموقع الإلكتروني للبنك إضافة لأي وسيلة أخرى تحددها هيئة السوق المالية السعودية . ويجب أن تظل فترة الترشيح مفتوحة لمدة شهر واحد (1) على الأقل من تاريخ الإعلان.</p>	<p>تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بمهمة تقييم والتوصية لمجلس الإدارة بأسماء المرشحين لشغل العضوية بمجلس الإدارة ولجان المجلس المختلفة.</p> <p>ويتم نشر إعلان فتح باب الترشيح لعضوية مجلس الإدارة على موقع تداول وكذلك على موقع البنك الإلكتروني وأي وسيلة أخرى تحددها هيئة السوق المال، على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً وفقاً للتعليمات الإشرافية.</p>
<p>يجوز للبنك الاستعانة بخدمات مستشارين أو غيرهم للمساعدة في تحديد المرشحين المناسبين وزيادة مجموعة المرشحين المحتملين لعضوية مجلس الإدارة.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>إجراءات الترشيح</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>على أمين عام مجلس الإدارة تقديم الدعم إلى لجنة الترشيحات والمكافآت وللبنك طوال عملية الترشيح والتعيين. وتقع على أمين عام مجلس الإدارة مسؤولية التأكد من أن جميع الوثائق المتعلقة باختيار وترشيح وتعيين أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الخارجيين قد تم الحصول عليها على النحو المطلوب وتم حفظ وتوزيع هذه الوثائق على جميع الأطراف ذات الصلة وفقاً للمتطلبات الرقابية المطبقة.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>وفقاً لنظام البنك الأساسي يحق لـ (مجموعة إتش إس بي سي القابضة بي في) تعيين ثلاثة (3) فقط من أعضاء مجلس الإدارة المعينين كما يحق لها استبدالهم جميعاً أو أيًا منهم، ولا يحق لها ترشيح أي أعضاء آخرين أو انتخابهم أو تعيينهم. ويجب أن يتم هذا التعيين أو الاستبدال من قبل مجلس إدارة (مجموعة إتش إس بي سي القابضة بي في) ويبلغ برسالة موجهة إلى أمين عام مجلس الإدارة للبنك.</p>	<p>وطالما بقيت شركة هونج كونج وشنغهاي المصرفية القابضة (بي في) مالكة لنسبة 29% على الأقل من الأسهم يحق لها أن تعين 3 من الأعضاء وأن تبدلهم جميعاً أو أي منهم دون أن يكون لها الحق في المشاركة في إنتخاب الأعضاء الآخرين. ويتم هذا التعيين أو التبدل بقرار يصدره مجلس إدارة شركة هونج كونج وشنغهاي المصرفية القابضة (بي في)، ويتولى إبلاغه بكتاب يوجه إلى مجلس الإدارة للبنك.</p>

<p>مع عدم الإخلال بالمادة (6.2.2) أعلاه فيما يتعلق بحق (مجموعة إتش إس بي سي القابضة بي سي) في تعيين أعضاء مجلس الإدارة المعينين، يحق لكل مساهم بخلاف (مجموعة إتش إس بي سي القابضة بي سي)، ترشيح شخص واحد (1) أو أكثر، بما في ذلك ترشيح نفسه أو أي شخص آخر لعضوية مجلس الإدارة وفقاً لنسبة ملكية المساهمين في رأس مال البنك.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>يجب على أي شخص يرغب في الترشح لعضوية مجلس الإدارة تقديم نماذج الترشيح التالية عن طريق أمين عام مجلس الإدارة إلى لجنة المكافآت والترشيحات:</p> <p>(1) نموذج البنك (2) نموذج البنك المركزي السعودي للملائمة "Fit & Proper" (3) نموذج هيئة السوق المالية</p>	<p>ولكل مساهم الحق في ترشيح نفسه أو شخص آخر أو أكثر لعضوية مجلس الإدارة. ويراعي كل شخص يرغب الترشح لعضوية مجلس إدارة البنك أن يوافي لجنة الترشيحات والمكافآت من خلال الأمانة العامة لمجلس إدارة البنك بنماذج الترشح المعتمدة من كل من:</p> <p>(1) نموذج البنك : بحيث يتم التبعيه والتوقيع على نموذج الترشح. (2) مؤسسة النقد العربي السعودي : بحيث يتم التبعيه والتوقيع على نموذج الملاءمة. (3) هيئة السوق المالية : بحيث يتم التبعيه والتوقيع على النموذج المخصص للسيرة الذاتية للمرشح لعضوية مجلس إدارة شركة مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية.</p>
<p>يجب على أي شخص يرغب في ترشيح نفسه أن يفصح لمجلس الإدارة والجمعية العامة عن وجود أي من حالات تعارض المصالح التالية:</p> <p>(1) إذا كان لديه / لديها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود المبرمة لصالح البنك - و / أو (2) إذا تعاقد بخصوص أي عمل من شأنه منافسة البنك أو أي من أنشطته.</p>	
<p>يجب أن يتحقق أمين عام مجلس الإدارة من أن جميع الطلبات مكتملة وتم تعبئتها وفقاً للمتطلبات التنظيمية، بما في ذلك:</p> <p>(1) إكمال النماذج والتوقيع عليها من قبل المرشح شخصياً. (2) إرفاق نسخة واضحة من الهوية الشخصية والعائلية للمرشح (رقم الهوية الوطنية ورقم كرت العائلة والإقامة ورقم جواز السفر). (3) إرفاق نسخة من السيرة الذاتية للمرشح توضح الخبرات والمهارات في الأعمال المصرفية (إن وجدت). (4) تقديم قائمة بعضويات مجالس إدارات الشركات المساهمة السابقة والحالية وتاريخ كل منها.</p>	<p>وعلى الأمانة العامة لمجلس الإدارة بإشراف من لجنة الترشيحات والمكافآت التأكد من توفير النماذج أعلاه لمن يرغب في الترشح خلال فترة الترشح عبر الوسائط المتاحة ومن ضمان إستكمال وشمول طلبات الترشح للمسوغات النظامية، مع مراعاة المتطلبات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • استيفاء وتوقيع إستمارات الترشح من قبل المرشح للعضوية شخصياً، ويجب على الأمانة العامة لمجلس الإدارة توفير هذه النماذج وإتاحتها للمرشحين عبر الوسائط والوسائط المختلفة. • أن يرفق المرشح طلب الترشح نسخة واضحة من الهوية الشخصية والعائلية الخاصة به (بطاقة الهوية الوطنية، بطاقة العائلة، بطاقة الإقامة، جواز السفر). • أن يرفق المرشح بياناً بسيرته الذاتية والمؤهلات والخبرات في مجال أعمال وأنشطة البنوك (إن وجدت)، بحيث تسلم إلى البنك قبل وقت كاف من إجتماع الجمعية العامة للبنك 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 إدارتها، وتواريخ شغله العضوية.

<p>في حال كان المرشح عضواً في مجلس إدارة أحد البنوك المحلية خلال الثلاث (3) سنوات الماضية، فيجب أيضاً تقديم المعلومات التالية:</p> <p>(1) عدد اجتماعات مجلس الإدارة المنعقدة خلال فترة عضويته.</p> <p>(2) عدد الاجتماعات التي حضرها بصفته الشخصية ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات.</p> <p>(3) لجان مجلس الإدارة التي كان عضواً فيها، وعدد الاجتماعات التي عُقدت خلال فترة عمله وحضوره لهذه الاجتماعات.</p> <p>(4) ملخص للنتائج المالية التي حققها البنك في كل سنة من عضويته في مجلس الإدارة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • في حال سبق للمرشح أن كان عضواً في مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني ، فعليه تقديم بيان من إدارة البنك لأخر دورة شغلها وأن يتضمن ذلك : <ul style="list-style-type: none"> - 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 حققها البنك خلال كل سنة من سنوات عضويته.
<p>يجب على أمين عام مجلس الإدارة إرسال الطلبات المكتملة إلى لجنة الترشيحات والمكافآت لمراجعتها وتقييم المرشحين والحصول على "عدم ممانعة" كتابة من البنك المركزي السعودي .</p> <p>على أمين عام مجلس الإدارة تقديم طلبات عدم ممانعة البنك المركزي السعودي الخطية على ترشيح المرشحين في عضوية مجلس الإدارة و / أو لجان مجلس الإدارة، مصحوبة بالمستندات المطلوبة، خلال فترة لا تتجاوز ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ انعقاد اجتماع الجمعية العامة الذي سيتم خلاله انتخاب أعضاء مجلس الإدارة و / أو لجان المجلس.</p> <p>يفضل أن يكون عدد المرشحين لعضوية مجلس الإدارة المقدمين إلى الجمعية العامة أكبر من عدد المقاعد المتاحة.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>التصويت</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>عند دعوة الجمعية العامة، ينشر البنك على مواقع السوق المالية السعودية والبنك معلومات حول المرشحين لعضوية مجلس الإدارة و / أو لجنة المراجعة. ويجب أن تتضمن هذه المعلومات السير الذاتية للمرشحين التي تعرض خبراتهم ومؤهلاتهم ومهاراتهم ووظائفهم السابقة والحالية وعضويات مجلس الإدارة. يجب على البنك أيضاً إتاحة معلومات المرشحين في مقره الرئيسي، كما يجب أن تتيح المعلومات للمساهمين لاجل تقييم مدى ملاءمة المرشحين للعضوية في مجلس الإدارة و / أو لجنة المراجعة. يتم إنتخاب أعضاء مجلس الإدارة عن طريق التصويت التراكمي.</p> <p>يقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين الذين تم الإعلان عن معلوماتهم وفقاً للفقرة (6.3.1) أعلاه.</p> <p>تضع الجمعية العامة في الاعتبار عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت والقدرات الشخصية والمهنية المطلوبة من المرشحين لأداء واجباتهم بفعالية.</p>	<p>فقرة جديدة</p>

<p>حذف الفقرة</p>	<p>المتطلبات المتعلقة بتشكيل المجلس ولجانه</p> <p>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 والمباذء الرئيسة للحوكمة في البنوك السعودية الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي.</p> <p>موافقة مؤسسة النقد العربي السعودي وإبلاغ الجهات الإشرافية</p> <p>يجب أن يحظى المرشح لعضوية مجلس إدارة البنك على عدم ممانعة مؤسسة النقد العربي السعودي على إختياره قبل طرح ترشيحه على الجمعية العامة للبنك أو تعيينه.</p>
<p>التعيين</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>تخضع جميع التعيينات الموضحة في هذا القسم للموافقة الكتابية المسبقة وعدم الممانعة من قبل البنك المركزي السعودي</p> <p>يتعين على مجلس الإدارة بعد انتخابه تعيين رئيس ونائب رئيس من بين أعضائه غير التنفيذيين. يجب أن يكون رئيس المجلس سعودي الجنسية ويفضل أن يكون عضوًا مستقلًا⁴³</p> <p>تماشياً مع النظام الأساسي للبنك، يجب على مجلس الإدارة تعيين عضو منتدب من بين من قبل مجموعة إتش إس بي سي القابضة بي في. أعضاء مجلس الإدارة المعيّنين يتولى العضو المنتدب تنفيذ المهام الموكلة إليه كعضو تنفيذي ورئيس تنفيذي بموجب النظام الأساسي للبنك</p> <p>باستثناء أعضاء لجنة المراجعة الذين تم انتخابهم من قبل الجمعية العامة، يقوم مجلس الإدارة بتعيين أعضاء لجان المجلس. ويجب أن تتماشى هذه التعيينات مع الأحكام المنصوص عليها في لوائح واختصاصات لجان مجلس الإدارة والمتطلبات التنظيمية، إن وجدت، ويجب أن تأخذ في الاعتبار توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت.</p> <p>على أمين عام مجلس الإدارة أن يقوم بإبلاغ هيئة السوق المالية والبنك المركزي السعودي كتابةً بتعيين أعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة خلال خمسة (5) أيام عمل من تاريخ بدء دورة المجلس أو من تاريخ تعيينهم - أيهما أقرب - إضافة لأي تغييرات قد تؤثر على عضويتهم في غضون خمسة (5) أيام عمل من حدوث هذه التغييرات</p> <p>في حالة علم البنك بأي معلومات تتعلق بملاءمة أي من المرشحين لعضوية مجلس الإدارة و / أو لجان مجلس الإدارة، وكانت هذه المعلومات تؤثر على صلاحية أو ملاءمة المرشح (المرشحين)، فيتوجب على أمين عام مجلس الإدارة إبلاغ البنك المركزي السعودي كتابيًا في غضون خمسة (5) أيام عمل من تاريخ إطلاعها على هذه</p>	<p>فقرة جديدة</p>

المعلومات، حتى لو حدث ذلك بعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي الكتابية على المرشح (المرشحين).	
شروط العضوية	فقرة جديدة
يتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة للمدة المنصوص عليها في النظام الأساسي للبنك، والتي لا تتجاوز ثلاث (3) سنوات.	
وفقاً للوائح الأساسية، يجوز إعادة تعيين أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة لفترة جديدة ويخضع ذلك لحسن الأداء وموافقة الجمعية العامة والحصول على عدم ممانعة البنك المركزي الخطية حسبما ينطبق ذلك.	فقرة جديدة
شغور منصب عضو مجلس الإدارة و / أو لجان مجلس الإدارة و الاحلال	فقرة جديدة
في حالة شغور منصب عضو مجلس إدارة منتخب أو عضو اللجنة الخارجي خلال فترة مجلس الإدارة القائمة لأي من الأسباب الموضحة أدناه، يجوز لمجلس الإدارة، بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت، تعيين عضو ذي خبرة وكفاءة مؤقتاً لشغل هذا المنصب شريطة إستيفاء المتطلبات التنظيمية لهذا التعيين والإفصاح عن ذلك، على أن يتم عرض هذا التعيين على الجمعية العامة التالية للتصديق عليه ويكمل العضو المعين فترة سلفه.	وإذا شغل مركز أحد أعضاء المجلس أثناء دورة المجلس لأي 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.
تماشياً مع الأحكام المنصوص عليها في البند (6.6.1)، يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت البقاء على اطلاع بذوي الخبرة والكفاءة الذين يمكن تعيينهم من قبل مجلس الإدارة لملء الشواغر في مجلس الإدارة و/ أو لجان المجلس. على أن تستوفي معظم المعايير المنصوص عليها في سياسة الترشيح والاختيار، وأن تتوفر لديهم الخبرة والمعرفة والمهارات المطلوبة للوفاء بشكل مناسب بالأدوار والمسؤوليات المطلوبة منهم.	فقرة جديدة
يشغر منصب العضو بإحدى الطرق التالية:	تنتهي عضوية عضو مجلس إدارة البنك حين
(1) بانتهاء مدتها	1. انتهاء مدتها النظامية.
(2) عند استقالة العضو	2. باستقالة العضو.
(3) إذا أصبح العضو غير مؤهل للعضوية وفقاً لأحكام أي نظام نافذ في المملكة العربية السعودية	3. إذا أصبح العضو غير صالح للعضوية وفقاً لأحكام أي نظام نافذ في المملكة العربية السعودية.
(4) إذا تم عزله من منصبه بموجب قرار صادر عن الجمعية العامة:	4. في حال عزل العضو بقرار من الجمعية العامة يصدر بأغلبية الثلثين، اذا لم يكن العزل يطلب من مجلس الإدارة، وبالأغلبية البسيطة اذا كان العزل بناء على طلب من مجلس الإدارة.
(A) بأغلبية الثلثين (3/2) إذا لم يتم العزل بطلب من مجلس الإدارة أو (B) بأغلبية بسيطة ، في حالة كان العزل بطلب من مجلس الإدارة.	
(5) إذا وجد أنه غير سليم العقل أو غير لائق صحياً.	5. إذا أصبحت قوى العضو العقلية أو صحته غير سليمة.

<p>6) إذا حُكِمَ بإدانة العضو في جريمة مخلة بالأمانة أو غش أو ماسة بالشرف أو نتج عنها تضليل.</p> <p>7) إذا أصبح العضو مفلساً أو أجرى أي ترتيبات أو عقد صلحاً مع دائنيه ؛ أو إذا كان عضواً في مجلس إدارة بنك آخر في المملكة العربية السعودية.</p>	<p>6. إذا حُكِمَ بإدانة العضو في جريمة مخلة بالأمانة أو تمس بالشرف، أو ترتب عليها غش واحتيال.</p> <p>7. إذا حُكِمَ بإفلاس العضو أو أجرى ترتيبات أو صلح مع دائنيه.</p> <p>8. في حال أصبح العضو، عضواً في مجلس إدارة بنك آخر في المملكة.</p>
<p>على إذا أصبح منصب العضو (بخلاف أعضاء مجلس الإدارة المعيّنين) شاغراً - النحو المنصوص عليه في النظام الأساسي للبنك - ونتيجة لذلك انخفض عدد الأعضاء إلى أقل من ستة (6)، فيتم عقد اجتماع للجمعية العامة خلال ستين (60) يوماً لتعيين العدد اللازم من أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>إذا أصبح مقعد العضو المعين شاغراً، يجب على (إتش إس بي سي القابضة بي في) تعيين بديل مناسب على الفور.</p> <p>يجب على أمين عام مجلس الإدارة إبلاغ هيئة السوق المالية والبنك المركزي السعودي كتابة بأي تغييرات في عضوية مجلس الإدارة و / أو لجان مجلس الإدارة بعد استقالة و/أو إنهاء العضوية، أو في حالة فقدان استقلالية أحد أعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال خمسة (5) أيام عمل من مثل هذه التغييرات.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>حذف الفقرة</p>	<p>اختيار وتعيين العضو المنتدب:</p> <p>وفق ما ينص عليه نظام البنك الأساسي فإن مجلس إدارة البنك يقوم بتعيين عضواً منتدباً للبنك من بين أعضاء مجلس الإدارة الذين يتم إختيارهم وتعيينهم من قبل شركة هونج كونج وشنغهاي المصرفية القابضة (بي في).</p> <p>ويكون العضو المنتدب للبنك في ذلك عضواً تنفيذياً ومسئولاً تنفيذياً ليمارس المهام الموكلة له في حدود ونطاق ما تضمنه النظام الأساسي للبنك.</p>
<p>الجزء السابع - المسؤوليات التالية للتعيين</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>خطاب التعيين</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>بعد تعيين أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس بوجب تزويد العضو بـ "خطاب التعيين".</p> <p>يجب أن يتضمن الخطاب الأدوار ومسؤوليات وواجبات وحقوق العضو، وشروط وأحكام تعيينه / تعيينها كما يجب الالتزام بالوقت المتوقع للوفاء بشكل كاف بجميع المسؤوليات بالإضافة إلى موافقة العضو على تعيينه / تعيينها في مجلس الإدارة و/ أو لجان مجلس الإدارة.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>برنامج التدريب الداخلي والتطوير المهني</p>	<p>فقرة جديدة</p>

<p>يجب على أعضاء مجلس الإدارة المعيّنين حديثاً وأعضاء لجان مجلس الإدارة المشاركة الإدارة التنفيذية في برنامج داخلي شامل للتعرف على أعمال البنك و</p>	
<p>يجب أن يكون البرنامج شاملاً ويتضمن عروضاً تقديمية من قبل الإدارة التنفيذية وأنشطة أخرى حسبما تراه لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة. ويجب أن يعمل البرنامج على إعداد الأعضاء للمساهمة عاجلاً في مناقشات مجلس الإدارة ولجان المجلس، وكحد أدنى، يجب أن يغطي البرنامج الموضوعات التالية:</p> <p>(1) رسالة البنك واستراتيجيته وأهدافه.</p> <p>(2) الجوانب المالية والتشغيلية لأنشطة البنك.</p> <p>(3) أدوار ومسؤوليات وواجبات وحقوق أعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة.</p> <p>(4) اختصاصات وسياسات وإجراءات مجلس الإدارة وكل لجنة من لجانه.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>من المتوقع فور تعيين عضو مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه أن يواصل العضو تطويره المهني للإطلاع على التغييرات المهمة في القطاع والإستمرار في المواكبة لأداء الأدوار والمسؤوليات المنوطة به. لذلك يلتزم ساب بتسهيل ودعم التطوير المهني من خلال تحديد وتوفير الخيارات والفرص المناسبة للتعليم المستمر.</p>	
<p>الجزء الثامن - التقييمات السنوية</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>تقييم الاستقلالية</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تقييم حالة استقلالية أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس، بما في ذلك أعضاء اللجنة الخارجيين. ويجب أن تتحقق لجنة الترشيحات والمكافآت أيضاً من عدم وجود أي تعارض في المصالح.</p> <p>عند تقييم استقلالية أعضاء لجنة المراجعة، يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تأخذ في الاعتبار المعايير الإضافية للبنك المركزي السعودي المطبقة على هؤلاء الأعضاء والموضحة في هذه السياسة تحت البند (5.3.3).</p> <p>يتعين على لجنة الترشيحات والمكافآت إعداد تقرير موجز يلخص تقييمها وأسس تصنيف أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الخارجيين على أنهم "مستقلين" أو "غير مستقلين".</p> <p>من الممكن أن يقوم رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة نتائج التقييم مع رئيس مجلس الإدارة وأمين عام مجلس الإدارة ومناقشة ومواءمة التصنيف النهائي للأعضاء والآثار المترتبة - إن وجدت - على تشكيل مجلس الإدارة و / أو لجانه المنبثقة.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>تقييم الملاءمة</p>	

<p>يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تقييم ملاءمة أعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة سنويًا.</p>	
<p>في حال قادت هذه التقييمات إلى أي معلومات أو نتائج قد تؤثر بشكل جوهري لملاءمة الأعضاء، فيجب على لجنة الترشيحات والمكافآت إبلاغ رئيس مجلس الإدارة وأمين عام مجلس الإدارة بذلك.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>تقييم الأداء</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>يرى ساب أن تقييمات الأداء المستقلة تضيف قيمة ليس فقط لمجالس الإدارة وأعضاء المجلس ولكن أيضًا للشركات. وفي الواقع فإن مجالس الإدارة جيدة الأداء يكون لها تأثير إيجابي على الأداء المالي للشركات التي يشرف المجلس على إدارة شؤونها، كما إن مراجعة فعالية مجلس الإدارة التي تجرى بشكل دوري من قبل طرف ثالث مستقل تشكل أحد أكثر الأسس فعالية لتحسين أداء مجلس الإدارة وأداء الشركة في الوقت المناسب.</p>	
<p>تماشياً مع هذه المبادئ والمتطلبات التنظيمية⁵⁷، يقوم ساب بتقييم عام لفعالية مجلس إدارته على أساس سنوي. ويجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تقديم الدعم إلى مجلس الإدارة من خلال تقديم توصيات بشأن نطاق ومنهجية التقييم والجدول الزمني، وما إذا كان يتوجب إجراء التقييم داخلياً أو عن طريق طرف ثالث مستقل.</p>	
<p>يحدد التقييم نقاط القوة والضعف، ويتم من خلاله تقديم توصيات لمعالجة الثغرات - إن وجدت. ويجب أن يعمل المجلس بشكل استباقي في تنفيذ التوصيات التي تمكنه من تعزيز أدائه.</p>	
<p>يجب أن تغطي مراجعة الفعالية السنوية كحد أدنى النواحي التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) تكوين مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة وكفاءة الأعضاء. (2) مدى تطبيق أعضاء مجلس الإدارة للتفكير المستقل في تقييم شؤون البنك وما يحقق بالشكل الأفضل مصلحة البنك وليس مصالح أي من أصحاب المصلحة أو المساهمين عند اتخاذ القرارات. (3) هيكل وإجراءات مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة . (4) كفاءة تدفق المعلومات والتفاعل بين أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس، وبين مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين. (5) كفاءة مناقشات اجتماعات مجلس الإدارة ولجانه وعملية صنع القرار. (6) أهمية متابعة السياسات والإجراءات وممارسات حوكمة الشركات، وما إذا كانت تتطلب أي تحسينات أو تعديلات. 	<p>فقرة جديدة</p>

<p>الجزء التاسع - أحكام عامة</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>يعتبر مجلس الإدارة مسؤولاً عن ضمان التنفيذ السليم وفي الوقت المناسب والالتزام بالمبادئ المنصوص عليها في هذه السياسة. تتم مراجعة سياسة الترشح والاختيار هذه من قبل أمين عام مجلس الإدارة سنويًا على الأقل أو عند تعديل أو تحديث أي من الأنظمة المطبقة. يقدم أمين عام مجلس الإدارة توصية إما بإجراء تعديلات على سياسة الترشح والاختيار هذه - إذا لزم الأمر أو إقرارها سياسة مناسبة - . وفي حال تم تعديل سياسة الترشح والاختيار من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة، فيجب تقديمها بعد ذلك إلى الجمعية العامة للمصادقة عليها. ولا يتم اعتماد تعديل سياسة الترشح والاختيار إلا بعد مصادقة الجمعية العامة عليها. يسعى ساب للتأكد دائمًا من تطبيق جميع القوانين السارية. وفي حال وجود أي تعارض بين سياسة الترشح والاختيار هذه وأي قوانين أخرى سارية تكون القوانين السارية هي السائدة.</p>	<p>فقرة جديدة</p>
<p>حذف الفقرة</p>	<p>القسم الرابع: الواجبات الرئيسية المناطة بأعضاء مجلس الإدارة</p>
<p>حذف الفقرة</p>	<p>وفق ما نص عليه وتضمنه نظام البنك الأساسي، فإن أعضاء مجلس إدارة البنك يتولون الصلاحيات والمسؤوليات والسلطات اللازمة لإدارة البنك، ويحكم ممارستهم لمهامهم ومسؤولياتهم واجبات الأمانة والموثوقية والولاء وتغليب مصلحة البنك ومساهميه، والحرص على التماشي التام والالتزام نصاً وروحاً بكافة النظم المنظمة للعمل المصرفي. يقوم مجلس الإدارة بالإشراف على أعمال البنك، بما في ذلك الموافقة والإشراف على تنفيذ الأهداف الاستراتيجية للبنك، واعتماد استراتيجية تطبيقها، وسياسة تقبل المخاطر، جوانب الحوكمة ومبادئ السلوك المهني. كما أن مجلس الإدارة مسؤول أيضا عن الإشراف على أعمال الإدارة العليا للبنك والإشراف على جوانب المخاطر. 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 مسؤوليات أعضاء المجلس التي يتعين مراعاتها ما يلي: الالتزام بتكريس الوقت تقتضي أعمال مجلس إدارة البنك ولجانه أن يكرس عضو مجلس الإدارة الوقت الكافي للإيفاء بالواجبات والمسؤوليات المناطة به ويشمل ذلك حضور وعدم التخلف لإجتماعات المجلس واللجان وأعمالهما وكذلك إجتماع الجمعية العامة للبنك. تعارض المصالح</p>

	<p>كقاعدة عامة ووفق ما تقضي به "سياسة تعارض المصالح" التي اقرها مجلس إدارة ساب، فإنه يتوقع من كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة ممارسة دورة بكل أمانه ونزاهة، من خلال الحرص دوماً على تفضيل مصلحة البنك على مصالحه الشخصية، ومن عدم إستغلال موجودات البنك، ومن تجنب أي تعارض أو تضارب محتمل للمصالح لتحقيق أهداف شخصية.</p> <p>الخصوصية وسرية المعلومات</p> <p>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.</p> <p>مبادئ السوك وأخلاقيات العمل</p> <p>يلتزم أعضاء مجلس إدارة البنك ومنسوبيها بقواعد السلوك المهني والقيم الأخلاقية في الشركة.</p> <p>ينبغي على كل عضو من أعضاء مجلس إدارة البنك التأكيد خطياً وبصفة سنوية للمجلس وأعضاء اللجان ولجنة الترشيحات والمكافآت على إلتزامه بمحددات ونطاق مبادئ السلوك وأخلاقيات العمل.</p> <p>تأكيد جوانب الاستقلالية</p> <p>عضو مجلس الإدارة المستقل هو الشخص المصنف أنه عضو مستقل وفق ما تقضي بذلك محددات الإستقلالية التي تضمنتها الجهات الإشرافية ، وبأنه لا يوجد لدى العضو علاقة مادية مع البنك (إما مباشرة أو كمساهم وشريك أو موظف في مؤسسة لديها علاقات جوهرية مع البنك).</p> <p>ووفق ما تنص عليه وثيقة حوكمة البنك فإن على الأعضاء المصنفين كأعضاء مستقلين في مجلس إدارة البنك التأكيد خطياً وبصفة سنوية للمجلس ولجنة الترشيحات والمكافآت على إستقلاليتهم.</p>
حذف الفقرة	<p>القسم الخامس: سياسة الإحلال</p>
حذف الفقرة	<p>سياسة الإحلال</p> <p>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 وضمان أن يتم شغل العضوية في تناوب متناغم بحيث تراعى متطلبات توافر المهارات اللازمة لشغل المراكز في المجلس ولجانه.</p>

وتشمل سياسة الإحلال التي ينفجها البنك لعضوية مجلس الإدارة، وأيضاً عضوية اللجان المنبثقة عن المجلس (لجنة الترشيحات والمكافآت، لجنة المراجعة، اللجنة التنفيذية، ولجنة الممتلكات).

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 ينفجها 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.

تشتمل عملية تفعيل سياسة الإحلال التي ينفجها 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 الإمكانيات العالية الذين يمكن أن يشاركون في الإحلال، ويراعى :
 - تحديد الفجوة فيما بين الأشخاص ذوي الإمكانيات العالية القادرون على القيام في الوقت الحاضر وما يجب عليهم القيام به
 - إنشاء خطة تطوير لكل عضو ذا إمكانيات عالية لإعداده للمنصب المحتمل
- تنفيذ الأنشطة التطويرية مع كل عضو ذا إمكانيات عالية
- مقابلة وتقييم الأعضاء المحتملين للمنصب
- تقييم جهود الإحلال والعمل على إجراء التغييرات وفق برنامج محدد يهدف لإستقطاب المرشح وإحلاله.

SABB  ساب

The Saudi British Bank "SABB" البنك السعودي البريطاني "ساب"

**SELECTION POLICY FOR
BOARD AND BOARD
COMMITTEE MEMBERS**

**سياسة الترشح والاختيار
لأعضاء مجلس الإدارة
واللجان المنبثقة عنه**

December, 2022

ديسمبر، 2022

**SELECTION POLICY
FOR BOARD AND
BOARD COMMITTEE MEMBERS**

Contents

المحتويات

PART 1 – DEFINITIONS

الجزء الأول - التعاريف

PART 2 – PREAMBLE

الجزء الثاني - تمهيد

PART 3 – POLICY OVERVIEW

الجزء الثالث - لمحة عامة عن السياسة

**PART 4 – COMPOSITION OF THE BOARD &
BOARD COMMITTEES**

الجزء الرابع - تكوين المجلس واللجان المنبثقة

**PART 5 – QUALIFICATIONS OF DIRECTORS
& COMMITTEE MEMBERS**

الجزء الخامس - مؤهلات أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة

**PART 6 – NOMINATION & APPOINTMENT
PROCEDURES**

الجزء السادس - إجراءات الترشيح والتعيين

**PART 6 – RESPONSIBILITIES FOLLOWING
APPOINTMENT**

الجزء السابع - المسؤوليات التالية للتعيين

PART 7 – ANNUAL ASSESSMENTS

الجزء الثامن - التقييمات السنوية

PART 8 – GENERAL PROVISIONS

الجزء التاسع - أحكام عامة

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

PART 1 – DEFINITIONS

الجزء الأول - التعاريف

The definitions mentioned below and used throughout this Policy shall have the following meanings:

يقصد بالعبارات الآتية - أينما ورد في هذه السياسة - المعاني المبينة أمام كل منها:

Applicable Laws: The laws and regulations listed in section 3.1 herein (as amended and supplemented from time to time).

الأنظمة المطبقة: الأنظمة واللوائح المذكورة في القسم 1-3 من هذه السياسة (بصيغتها المعدلة والمكملة من وقت لآخر).

Appointed Director¹: A member of the SABB Board who is appointed by the shareholder HSBC Holdings B.V.

عضو مجلس الإدارة المعين¹: عضو مجلس إدارة ساب المعين من قبل المساهم إتش إس بي سي القابضة بي في.

Bank Corporate Governance Framework: The document which sets forth the Bank's policy in complying with the governance arrangements approved by the Board.

نظام حوكمة الشركات بالبنك: هي الوثيقة التي تحدد سياسة البنك للإلتزام بترتيبات الحوكمة المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.

Banking Control Law or BCL: The law issued under Royal decree to regulate the banking business and establishment and operation of banks in the Kingdom of Saudi Arabia.

نظام مراقبة البنوك: نظام صادر بموجب مرسوم ملكي لتنظيم الأعمال المصرفية وإنشاء وتشغيل البنوك في المملكة العربية السعودية.

CMA: The Capital Market Authority of Saudi Arabia.

هيئة السوق المالية: هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.

Companies Law or Law: The law issued by Ministry of Commerce for regulating the requirements regarding the establishment and operation of companies in the Kingdom of Saudi Arabia.

نظام الشركات أو النظام: النظام الصادر من وزارة التجارة المعني بتنظيم متطلبات تأسيس وعمل الشركات في المملكة العربية السعودية.

Company Secretary: The company secretary of SABB.

أمين عام مجلس الإدارة: أمين عام مجلس إدارة ساب.

Conflict of Interest Policy: The Bank's policy to identify and manage conflicts of interest.

سياسة تعارض المصالح: سياسة البنك لتحديد وإدارة تعارض المصالح.

Corporate Governance Regulations or CGRs: The regulations issued by the CMA setting forth the governance requirements for companies listed on the Saudi Exchange.

لائحة حوكمة الشركات: اللائحة الصادرة عن هيئة السوق المالية والتي تحدد متطلبات الحوكمة للشركات المدرجة في السوق المالية السعودية.

Director: A member of the SABB Board.

عضو مجلس الإدارة: عضو مجلس إدارة ساب.

¹ As per the definition provided in the Bank's bylaws, Art. 17

¹ كما ينص التعريف الموضح في النظام الأساسي للبنك مادة 17

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

Elected Director²: A member of the SABB Board who is appointed by the General Assembly.

Executive Director: A member of the SABB Board who is also a member of the executive management of the Bank and participates in the management of its daily affairs and earns a monthly salary in return thereof.

External Committee Member³: A member of a SABB board committee who is not a member of the SABB Board.

General Assembly: Assembly consisting of the shareholders of SABB duly convened in accordance with the provisions of the Companies Law and the Bank's bylaws.

Independent director: As per the definition provided in the Key Principles.⁴

Key Principles of Governance in Financial Institutions or Key Principles: The principles issued by SAMA setting forth the governance requirements financial institutions must observe.

MOC: The Ministry of Commerce of Saudi Arabia.

Non-Executive Director: A member of the Board who provides opinions and technical advice to the Bank but is not involved in any way in the management of its daily affairs and does not receive a monthly or annual salary.

Selection Policy for Board and Board Committee Members or Selection Policy: The policy for the selection and nomination of SABB board and board committee members.

العضو المنتخب²: عضو مجلس إدارة ساب المعين من قبل الجمعية العامة.

عضو مجلس الإدارة التنفيذي: عضو مجلس إدارة ساب وهو أيضاً عضو في الإدارة التنفيذية للبنك ويشارك في إدارة شؤونه اليومية ويتقاضى راتباً شهرياً مقابل ذلك.

عضو اللجنة الخارجي³: هو عضو للجنة المنبثقة من مجلس الإدارة، ولا يكون عضواً في مجلس إدارتها.

الجمعية العامة: جمعية مكونة من مساهمي ساب تتعقد وفقاً لأحكام نظام الشركات والنظام الأساسي للبنك.

العضو المستقل: حسب التعريف الوارد في المبادئ الأساسية⁴.

المبادئ الأساسية للحوكمة في المؤسسات المالية - أو المبادئ الأساسية: المبادئ الصادرة عن البنك المركزي السعودي التي تحدد متطلبات الحوكمة التي يجب على المؤسسات المالية الإلتزام بها.

وزارة التجارة: وزارة التجارة السعودية.

العضو غير التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي يبدي الآراء ويقدم المشورة الفنية للبنك ولكنه لا يشارك بأي شكل من الأشكال في إدارة شؤونه اليومية ولا يتقاضى أجراً شهرياً أو سنوياً.

سياسة الترشح والاختيار لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه: هي سياسة إختيار أعضاء مجلس إدارة ساب واللجان المنبثقة عنه.

² As per the definition provided in the Bank's bylaws, Art.17

³ As per the Key Principles (opening paragraph of the 5th Principle), the members of Board Committees can be appointed from within or outside the Board.

'External Committee Members' refer to the Board Committees' members from outside the Board.

⁴ Both the CMA and SAMA provide a definition of independence, however, the SAMA definition being more comprehensive, it is the definition applied herein.

² كما ينص التعريف الموضح في النظام الأساسي للبنك مادة 17

³ وفقاً للمبادئ الأساسية (بداية المبدأ الخامس)، يمكن تعيين أعضاء لجان مجلس الإدارة من داخل أو خارج المجلس. يُشار إلى أعضاء اللجنة من خارج المجلس بـ "أعضاء اللجنة الخارجيين"

⁴ يقدم كل من البنك المركزي السعودي وهيئة السوق المالية تعريفاً للاستقلالية. يطبق تعريف البنك المركزي هنا لشموليته.

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

Relatives: Fathers, mothers, grandfathers and grandmothers (and their ancestors), children, grandchildren and their descendants, siblings, maternal and paternal half-siblings, husbands, and wives.

Requirements for Appointments to Senior Positions in Financial Institutions Supervised by SAMA or The Requirements: SAMA circular(s) setting forth the requirements and terms to be met when selecting and appointing Board directors and senior executives in the Banks operating in Saudi Arabia.

Saudi Exchange (“Tadawul”): The stock exchange of Saudi Arabia.

SABB or Bank: The Saudi British Bank.

SABB Board of Directors or SABB Board or Board: The board of directors of SABB.

SABB Board Committees or Board Committees: The committees of the SABB Board.

SABB NRC or NRC: The Nomination and Remuneration Committee of the SABB Board.

SAMA: The Saudi Central Bank.

Supervisory Authorities: The regulatory bodies in Saudi Arabia, including but not limited to, the CMA, SAMA and the MC.

الأقارب: الآباء، والأمهات، والأجداد والجدات (وإن علو)، والأولاد وأولادهم وإن نزلوا، والإخوة والأخوات الأشقاء أو لأب أو لأم، والأزواج والزوجات.

متطلبات التعيين في المناصب العليا في المؤسسات المالية التي يشرف عليها البنك المركزي السعودي - أو المتطلبات: تعميم (تعاميم) البنك المركزي السعودي الذي يحدد المتطلبات والشروط الواجب استيفؤها عند اختيار وتعيين أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين في البنوك العاملة في المملكة العربية السعودية.

السوق المالية السعودية (“تداول”): السوق المالية في المملكة العربية السعودية.

ساب أو البنك: البنك السعودي البريطاني.

مجلس إدارة ساب أو مجلس الإدارة أو مجلس إدارة ساب: مجلس إدارة ساب.

لجان مجلس إدارة ساب أو اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة: اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة ساب.

لجنة الترشيحات والمكافآت في ساب: لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس إدارة ساب.

ساما: البنك المركزي السعودي.

الجهات الإشرافية: الجهات الرقابية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك هيئة السوق المالية، والبنك المركزي السعودي، ووزارة التجارة.

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

PART 2 – PREAMBLE

الجزء الثاني - تمهيد

- 2.1 SABB is of the view that good governance is good business. Well-governed companies are better positioned to make high-quality decisions that benefit the company and ultimately its shareholders and other key stakeholders.
- 2.1 يرى ساب أن الحوكمة الرشيدة تعني أعمالاً جيدة. والشركات التي يتم إدارتها بشكل جيد تكون في وضع أفضل لاتخاذ قرارات فعالة تحقق المنفعة للشركة والمساهمين و بالتالي أصحاب المصلحة الرئيسيين.
- 2.2 Well-governed companies are invariably led by effective boards. Effective boards, in turn, are comprised of individuals that bring a diversity of skills, competencies, experience and leadership styles required to assume the duties and responsibilities entrusted to them. High quality boards are also characterized by individuals who demonstrate independent thinking, sound and objective judgement when assessing company matters and making decisions. Consequently, the procedures in place to select, nominate and appoint board members must enable the selection of individuals who bring these attributes.
- 2.2 الشركات التي تدار بشكل جيد تقودها دائماً مجالس إدارات عالية الفعالية. وتتألف المجالس الفعالة بدورها من أعضاء بمهارات وكفاءات وخبرات متنوعة، وأساليب القيادة المطلوبة لتولي المهام والمسؤوليات الموكلة إليهم. وتتميز مجالس الإدارات الجيدة أيضاً بأفراد من ذوي التفكير المستقل والتقدير السليم الموضوعي عند تقييمهم لأموال الشركة واتخاذ القرارات. وبالتالي ، فإن الإجراءات المعمول بها لاختيار أعضاء مجلس الإدارة وترشيحهم وتعيينهم يجب أن تتيح اختيار الأفراد الذين يتمتعون بهذه الصفات.
- 2.3 the Bank, being a Saudi company licensed to conduct banking business in the Kingdom and listed on the Saudi Exchange, operates in a highly regulated environment. The Supervisory Authorities have enacted several laws, rules and regulations that contain various requirements that must be fulfilled by financial institutions, such as the nomination and selection of board and board committee members, including the development and adoption of a policy that govern these activities.
- 2.3 إن البنك باعتباره شركة سعودية مرخصة لممارسة الأعمال المصرفية في المملكة ومدرجة في السوق المالية السعودية يعمل في بيئة عالية التنظيم. وقد قامت هذه الجهات الإشرافية بسن العديد من القوانين والقواعد واللوائح تتضمن العديد من المتطلبات التي يتوجب أن تفي بها المؤسسات المالية، مثل ترشيح واختيار أعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة ، وأيضاً تطوير واعتماد سياسة تدار بها هذه المتطلبات.
- 2.4 In line with global best practices and regulatory requirements, this Selection Policy was prepared and approved by the NRC and the Board to guide the selection and nomination of Board and Board Committee members
- 2.4 تماشياً مع أفضل الممارسات العالمية والمتطلبات التنظيمية فقد تم إعداد سياسة الترشح والاختيار والموافقة عليها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة للإسترشاد بها في عمليات

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

and shall be enforced following ratification by the General Assembly.⁵

الاختيار وترشيح أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس ، ويجب الإلتزام بتنفيذها بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة.⁵

PART 3 – POLICY OVERVIEW

الجزء الثالث - لمحة عامة عن السياسة

3.1 Legislative Background

3.1 الخلفية التشريعية

3.1.1 This Selection Policy has been developed in accordance with all applicable laws and regulations from the Supervisory Authorities, such as:

3.1.1 تم تطوير سياسة الترشيح و الاختيار هذه مع مراعاة لكافة القوانين واللوائح السارية الصادرة من السلطات الإشرافية، مثل:

- 1) The Companies Law issued pursuant to the Royal Decree No. M/3 dated 28/01/1437H (corresponding to 10/11/2015) as amended; (1) نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 1437/1/28 هـ (الموافق 2015/11/10 م) وتعديلاته.
- 2) The Banking Control Law issued pursuant to the Royal Decree No. M/5 dated 22/02/1386H (corresponding to 12/6/1966G) as amended; (2) نظام مراقبة البنوك الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/5 وتاريخ 1386/02/22 هـ (الموافق 12/12/1966) وتعديلاته.
- 3) The Key Principles of Governance in Financial Institutions, issued by SAMA, dated 6/1442H (corresponding to 6/2021G) as amended; (3) المبادئ الأساسية للحوكمة في المؤسسات المالية الصادر عن البنك المركزي السعودي بتاريخ 1442/06 هـ (الموافق 2021/06) وتعديلاتها.
- 4) The Requirements for Appointments to Senior Positions in Financial Institutions Supervised by SAMA, as amended; and (4) شروط التعيين في المناصب العليا في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي وتعديلاته.
- 5) The Corporate Governance Regulations issued by the Board of the CMA dated 16/5/1438H (corresponding to 13/2/2017G) as amended. (5) لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية بتاريخ 1438/05/16 هـ (الموافق 2017/02/13) وتعديلاتها.

⁵CGRs, Art.22.3

⁵لائحة حوكمة الشركات، فقرة 3 من مادة 22

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

3.2 Policy Objectives

3.2.1 SABB recognizes that having the right mix of directors on a board and its committees enhances the board's ability to oversee and govern the affairs of the company and fulfil its overarching responsibility to ensure the company's long-term success.

3.2.2 SABB is committed to selecting Board and Board Committee members from diverse backgrounds to ensure a wide range of competencies, experience, personal attributes, and skills relevant for the Board and Board Committees and to instill a culture of good governance throughout the Bank.

3.2.3 This Selection Policy has been developed by the Company Secretary, reviewed and approved by the NRC and the Board for ratification by the General Assembly, in order to:

- 1) Establish principles that enable the Bank to identify desired director profiles;
- 2) Facilitate the Board and Board Committees' selection and nomination activities; and
- 3) Ensure that the criteria and procedures for selecting and nominating Board and Board Committee members support the specific mandates and needs of the Board and Board Committees, while meeting all applicable regulatory requirements.⁶

3.2.4 In order to achieve these objectives, the Board has delegated certain responsibilities to the NRC.⁷

3.2 أهداف السياسة

3.2.1 يدرك ساب أهمية الانسجام بين أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كونه يعزز قدرة مجلس الإدارة على الإشراف على شؤون الشركة وإدارتها والقيام بمسؤولياته بشكل كامل لضمان نجاح الشركة على المدى الطويل.

3.2.2 يلتزم ساب باختيار أعضاء مجلس الإدارة ولجانه من خلفيات متنوعة تشمل مجموعة واسعة من الكفاءات والخبرات والصفات الشخصية والمهارات ذات العلاقة في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وغرس ثقافة الحوكمة الرشيدة في جميع أقسام البنك.

3.2.3 تم تطوير سياسة الترشح والاختيار هذه من قبل أمين عام مجلس الإدارة ، كما تمت مراجعتها والموافقة عليها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة وإ اعتمادها من قبل الجمعية العامة بهدف:

- (1) وضع المبادئ التي تمكّن البنك من تحديد المعايير المطلوبة للعضوية.
- (2) تسهيل عملية الاختيار والترشيح لمجلس الإدارة ولجان المجلس.
- (3) التأكد من أن المعايير والإجراءات الخاصة باختيار وترشيح أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة تدعم المهام والمتطلبات المحددة لمجلس الإدارة ولجان المجلس مع تلبية جميع المتطلبات التنظيمية المطبقة.⁶

3.2.4 فوض مجلس الإدارة بعض المسؤوليات المحددة إلى لجنة الترشيحات والمكافآت لأجل تحقيق هذه الأهداف.⁷

⁶ CGRs, Art.65.1) & 3) & Key Principles, Art.9 & Art.73

⁷ Key Principles, Art.87

⁶ لائحة حوكمة الشركات فقرة 1 و 3 من مادة 65، المبادئ الأساسية مادة 9 و 73.

⁷ المبادئ الرئيسية، مادة 87

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

PART 4 – COMPOSITION OF THE BOARD & BOARD COMMITTEES

الجزء الرابع - تكوين المجلس ولجان مجلس الإدارة

4.1 Composition of the Board

4.1 تكوين مجلس الإدارة

4.1.1 The NRC shall periodically review the structure, size and composition of the Board to ensure it is adequate and reflects the strategic objectives, risk profile and overall complexity of the Bank's operations. The NRC shall also review the number and mandate of Board Committees, to verify that they remain relevant and enable the Board to effectively discharge its duties and responsibilities.⁸

4.1.1 يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة هيكل وحجم وتشكيل مجلس الإدارة بشكل دوري للتأكد من كفايته وأنه يعكس الأهداف الإستراتيجية وبيانات المخاطر ومستوى التعقيدات لعمليات البنك. كما يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة عدد لجان مجلس الإدارة وصلاحياتها للتحقق من أنها لا تزال ملائمة وتدعم مجلس الإدارة لأداء واجباته ومسؤولياته بشكل فعال⁸.

4.1.2 As per the provisions set forth in the Bank's bylaws, the Bank is managed by a Board of Directors comprising eleven (11) Directors⁹ appointed¹⁰ for a three-year (3-year) term, as follows:

4.1.2 وفقاً للأحكام المنصوص عليها في النظام الأساسي للبنك، يدير البنك مجلس إدارة يتألف من أحد عشر (11) عضواً⁹ يتم تعيينهم¹⁰ لمدة ثلاث سنوات (3 سنوات) على النحو التالي:

- 1) Eight (8) Directors shall be appointed by the General Assembly by way of election pursuant to the cumulative voting method (the "Elected Directors"); and
- 2) Three (3) Directors shall be appointed by the shareholder HSBC Holdings B.V. (the "Appointed Directors").

1) ثمانية (8) أعضاء تعيينهم الجمعية العامة عن طريق الانتخاب وفقاً لأسلوب التصويت التراكمي (الأعضاء المنتخبين).

2) ثلاثة (3) أعضاء يتم تعيينهم من قبل المساهم {إتش إس بي سي القابضة بي في} (الأعضاء المعينون).

4.1.3 The composition of the Board shall also reflect the following regulatory requirements applicable to SABB:

4.1.3 يجب أن يعكس تشكيل مجلس الإدارة المتطلبات التنظيمية التالية المطبقة على ساب:

- 1) The number of Independent Directors shall not be less than two (2) members, or one third (1/3) of the Board of Directors, whichever is greater.¹¹

1) يجب ألا يقل عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين عن عضوين، أو ثلث (3/1) أعضاء مجلس الإدارة، أيهما أكثر.¹¹

⁸CGRs, Art.65.6) & Key Principles, Art.73

⁹Bank's bylaws, Art.17 & CGRs, Art.17.a).

¹⁰SAMA's written non objection must be obtained prior to any appointment and/or re-appointment.

¹¹ Key Principles, Art.7.b & CGRs, Art.16.3

⁸لائحة حوكمة الشركات فقرة 6 من المادة 65 والمبادئ الرئيسية مادة 73.

⁹النظام الأساسي للبنك، مادة 17 ولائحة حوكمة الشركات فقرة أ من مادة 17

¹⁰يجب الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي قبل أي تعيين و/أو إعادة تعيين.

¹¹ المبادئ الأساسية، فقرة ب) من مادة 7 ولائحة حوكمة الشركات مادة 16.3

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

2) The number of Executive Directors shall not exceed two (2) members.¹²

4.1.4 The Board shall elect one (1) of its members as the Chair and another (1) as its Vice Chair. Both shall be Non-Executive Directors. Preferably, the Chair shall be an Independent Director, in line with best practice¹³.

4.2 Composition of the Board Committees

The Bank's four (4) Board Committees are:

- 1) Executive Committee "EXCOM"
- 2) Audit Committee "AUCOM"
- 3) Nomination and Remuneration Committee "NRC"
- 4) Board Risk Committee "BRC".

4.2.1 The Board Committees support the Board in discharging its duties and responsibilities by delving more deeply into specific issues and making recommendations to the Board. They also enable the Board to engage in more robust discussions with management and as a result, help enhance its decision-making effectiveness.¹⁴ Thus, it is critical that Board Committees are comprised of individuals that bring a range of skills, expertise, and competencies relevant to their respective committee's mandate. To this end, the NRC should engage in a dialogue with the chairmen of the Board Committees to identify their requirements and help address any potential and/or identified gaps.

4.2.2 The composition of each of the Board Committees shall be in line with all applicable regulatory requirements from the Supervisory Authorities, as well as the provisions set forth in the Bank's bylaws. These requirements and provisions include the presence of a

2) يجب ألا يزيد عدد الأعضاء التنفيذيين عن اثنين.¹²

4.1.4 ينتخب المجلس واحداً (1) من أعضائه كرئيس والآخر (1) نائباً للرئيس ويجب أن يكون كلاهما من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين. ويفضل أن يكون الرئيس عضواً مستقلاً بما يتماشى مع أفضل الممارسات¹³.

4.2 تشكيل لجان مجلس الإدارة

4.2.1 لجان مجلس إدارة البنك الأربعة هي:

- 1) اللجنة التنفيذية "EXCOM"
- 2) لجنة المراجعة "AUCOM"
- 3) لجنة الترشيحات والمكافآت "NRC"
- 4) لجنة المخاطر "BRC".

4.2.2 يساهم تشكيل اللجان في المجلس ضمان فاعلية أداء مجلس الإدارة، و مساعدة المجلس في أداء مهامه ومسؤولياته من خلال التعمق بدرجة أكبر في مسائل محددة ورفع التوصيات إلى مجلس الإدارة. كذلك، تدعم هذه اللجان مجلس الإدارة من خلال المشاركة في مناقشات فنية عميقة مع الإدارة التنفيذية، لضمان فاعلية اتخاذ القرار.¹⁴ لذا فمن الأهمية أن تتكون لجان مجلس الإدارة من أشخاص يتمتعون بمجموعة من المهارات والخبرات والكفاءات ذات الصلة باختصاصات اللجان. ولتحقيق هذه الغاية، يجب أن تشارك لجنة الترشيحات والمكافآت في حوار مع رؤساء لجان مجلس الإدارة لتحديد متطلباتهم والمساعدة في معالجة أثارها المحتملة و/أو محددة.

4.2.3 يجب أن يتماشى تشكيل كل لجنة من لجان مجلس الإدارة مع جميع المتطلبات التنظيمية المطبقة من قبل السلطات الإشرافية، بالإضافة إلى الأحكام المنصوص عليها في اللوائح الأساسية للبنك. وتتضمن هذه المتطلبات والأحكام وجود عدد كافٍ من الأعضاء غير التنفيذيين و /

¹² Key Principles, Art.7.c. (The CGRs (Art 16.2) provide for a majority of board members to be non-executives. The provisions set forth in the Key Principles are more restrictive and thus are applied herein.)

¹³ Key Principles, Art.10

¹⁴ Key Principles, 5th Principle (opening paragraph)

¹² المبادئ الأساسية، فقرة ج) من مادة 7 (تنص مادة 16.2) من لائحة حوكمة الشركات على أن يكون أغلبية أعضاء مجلس الإدارة من غير التنفيذيين. تعتبر الأحكام المنصوص عليها في المبادئ الأساسية صارمة أكثر ولذا تُطبق هنا.)

¹³ المبادئ الأساسية، مادة 10

¹⁴ المبادئ الأساسية، المبدأ الخامس (الفقرة الاستهلالية)

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

sufficient number of Non-Executive and/or Independent Directors as well as External Committee Members, subject to the specific mandate of each committee.

4.2.3 The Bank has adopted Terms of Reference for each of its Board Committees which cover their mandate, formation, composition, responsibilities, and meeting administrative procedures, in line with applicable regulatory requirements from the Supervisory Authorities.

أو المستقلين بالإضافة إلى أعضاء اللجنة الخارجيين، وفقاً للتفويض والإختصاصات المحددة لكل لجنة.

4.2.4 اعتمد البنك لوائح وإختصاصات لكل لجنة من لجان مجلس الإدارة تغطي إختصاصاتها وتشكيلها وتكوينها ومسؤولياتها وإستيفاء الإجراءات الإدارية، بما يتماشى مع المتطلبات التنظيمية المحددة من قبل السلطات الإشرافية.

PART 5 – QUALIFICATIONS OF DIRECTORS & COMMITTEE MEMBERS

الجزء الخامس - مؤهلات أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

5.1 General Principles

5.1 المبادئ العامة

5.1.1 As a general principle, Directors should collectively possess a wide range of backgrounds, skills, competencies, experience, and leadership quality required to provide the appropriate guidance and oversight of the Bank's affairs and contribute to its long-term success.¹⁵

5.1.1 كمبدأ عام يجب أن يكون أعضاء مجلس الإدارة من خبرات ومهارات وكفاءات متنوعة ولديهم مهارات القيادة المطلوبة لتقديم التوجيه والإشراف المناسبين على شؤون البنك والمساهمة في نجاحه على المدى الطويل.¹⁵

5.1.2 Individually, Directors and Committee Members should be of high repute and integrity and demonstrate the following attributes:

5.1.2 على المستوى الفردي يتوجب أن يتمتع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان بحسن السمعة والنزاهة وإظهار الصفات التالية:

- 1) Ability to apply sound business judgement;
- 2) Propensity to bear complex responsibilities; and
- 3) Desire for continuous professional development.

- (1) القدرة على التقدير والحكم السليم على الأعمال.
- (2) القدرة على تحمل المسؤوليات المعقدة.
- (3) الرغبة في التطوير المهني المستمر.

5.1.3 The NRC shall develop a "Board Competency Matrix" to support and guide its activities in evaluating and recommending candidates for membership in the Board and/or Board Committees. The NRC shall use this matrix to conduct a gap analysis to ensure that:

5.1.3 يتعين على لجنة الترشيحات والمكافآت إعداد "مصفوفة متطلبات كفاءة مجلس الإدارة" لدعم وتوجيه نشاطه في التقييم والتوصية بالمرشحين لعضوية مجلس الإدارة و / أو لجان المجلس. ويجب على لجنة الترشيحات والمكافآت استخدام هذه المصفوفة لإجراء تحليل للفجوات للتأكد مما يلي:

¹⁵ Key Principles, 1st Principle (opening paragraph)

¹⁵ المبادئ الرئيسية، المبدأ الأول (الفقرة الافتتاحية)

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 1) Candidate profiles bring a diversity of skills, experiences, and qualifications, which complement those of incumbent members;
 - 2) Composition of the Board and Board Committees is aligned with their respective mandates; and
 - 3) Applicable regulatory requirements are met for the Board and all Board Committees.
- 5.1.4 The NRC shall review all the applications received, and present to the Board the list of the candidates it recommends for membership in the Board and/or Board Committees¹⁶.

5.2 Selection Criteria

- 5.2.1 As a minimum, candidates for membership in the Board and/or Board Committees shall meet the following criteria¹⁷:
- 1) **Leadership:** shall possess leadership skills that enable him/her to delegate powers in order to promote performance, to apply best practices in effective management, and to disseminate professional values and ethics;
 - 2) **Competence:** shall have the academic qualifications and proper professional and personal skills as well as an appropriate level of training and practical experience related to the current and future businesses of SABB, including knowledge of management, economics, accounting, law, or governance;
 - 3) **Ability to Guide:** shall demonstrate the ability to provide strategic orientation, long-term planning, and a clear future vision;
- 5.2.1 كحد أدنى يجب أن يستوفي المرشحون لعضوية مجلس الإدارة و / أو لجان المجلس المعايير التالية¹⁷:
- 1) **القدرة على القيادة:** يجب أن يمتلك المهارات القيادية التي تمكنه/ تمكنها من تفويض الصلاحيات من أجل تعزيز الأداء ، وتطبيق أفضل الممارسات في الإدارة الفعالة، وغرس القيم والأخلاقيات المهنية.
 - 2) **الكفاءة:** يجب أن يتمتع بالمؤهلات الأكاديمية والمهارات المهنية والشخصية المناسبة بالإضافة إلى المستوى المناسب من التدريب والخبرة العملية المتعلقة بأعمال ساب الحالية والمستقبلية ، بما في ذلك المعرفة بالإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة.
 - 3) **القدرة على التوجيه:** يجب إثبات القدرة على توفير التوجيه الاستراتيجي والتخطيط طويل الأجل مع رؤية مستقبلية واضحة.
 - 4) **المعرفة المالية:** يجب أن يكون قادراً على قراءة وفهم البيانات والتقارير المالية وكذلك النسب المستخدمة لقياس الأداء.

¹⁶ CGRs, Art.65.2)

¹⁷ Key Principles, Art.5

¹⁶ لائحة حوكمة الشركات، فقرة 2 من مادة 65

¹⁷ المبادئ الأساسية، مادة 5

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 4) **Financial Literacy:** shall be adept at reading and understanding financial statements and reports as well as ratios used to measure performance;
- 5) **Independence:** must demonstrate the capability to exercise independent judgement, and shall not have situations which might give rise to conflict of interests, or which could, in any way, impair the candidate's ability to independently perform his/her duties and responsibilities;
- 6) **Time commitment:** shall be able and willing to devote sufficient time for the fulfillment of duties and responsibilities assigned to him/her, including attendance of board and committee meetings and the company's general assemblies;
- 7) **Ability (Physical Fitness):** should be in good health and able to carry out his/her duties;
- 8) **Honesty, Integrity, Good Reputation and Fairness:** must have personal qualities, such as honesty, integrity, good reputation, and fairness, and must not have been convicted of any crime impinging on honor or integrity, unless rehabilitated; and
- 9) **Care:** shall perform his/her duties and responsibilities effectively and shall be keen to provide all the information that would ensure that the decisions made are in the best interest of the company.
- (5) **الاستقلالية:** يجب إثبات القدرة على ممارسة الحكم المستقل ، ويجب ألا تكون هناك مواقف قد تؤدي إلى تعارض في المصالح ، أو قد تؤدي بأي شكل من الأشكال إلى إضعاف قدرة المرشح على أداء واجباته ومسؤولياته بشكل مستقل .
- (6) **القدرة على تخصيص الوقت:** يجب أن يكون قادرًا وراغبًا في تخصيص وقت كافٍ لأداء الواجبات والمسؤوليات الموكلة إليه / لها بما في ذلك حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان والجمعيات العامة للشركة.
- (7) **اللياقة البدنية:** يجب أن يكون بصحة جيدة وقادر على القيام بواجباته.
- (8) **الصدق والنزاهة والسمعة الحسنة والإنصاف:** يجب أن يتمتع بصفات شخصية ، مثل الصدق والنزاهة والسمعة الحسنة والإنصاف ، ويجب ألا يكون قد أدين بأي جريمة تمس الشرف أو الأمانة ، ما لم يتم رد الاعتبار له.
- (9) **الاهتمام والعناية:** يجب أن يؤدي واجباته ومسؤولياته بشكل فعال وأن يحرص على توفير جميع المعلومات التي من شأنها أن تضمن أن القرارات المتخذة في مصلحة الشركة.

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 5.2.2 In selecting candidates, the NRC shall:
- 1) Review the number of the board and/or committee roles currently filled by the candidates, and evaluate whether they have sufficient time to take on additional board and/or committee roles, in light of their executive roles and responsibilities, if any;¹⁸ and
 - 2) Assess their overall experience, qualifications, and ability to fulfill the board and/or board committee roles and responsibilities for which they are being considered.¹⁹
- 5.2.3 Additionally, all candidates for membership in the Board and/or Board Committees shall meet the “fit & proper form” requirements of SAMA.²⁰
- 5.2.4 The Board shall not serve on the board of similar financial institutions in Saudi Arabia.²¹
- 5.2.5 Directors shall not simultaneously serve on the board of more than five (5) joint stock companies listed in the Saudi Exchange. In the event of a conflict of interest, conflicted Directors shall be subjected to the Bank’s Conflict of Interest Policy.²²
- 5.2.2 عند اختيار المرشحين، يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت:
- (1) أن تقوم بمراجعة عدد المهام والأدوار التي يعمل بها المرشحون لعضوية مجلس الإدارة و/أو اللجان حاليًا، وتقييم ما إذا كان بإمكانهم تخصيص الوقت الكافي لتولي أدوار إضافية في مجلس الإدارة و/أو اللجان في ضوء الأدوار التنفيذية والمسؤوليات التي يتولونها - إن وجدت.¹⁸
 - (2) تقييم خبراتهم بشكل عام ومؤهلاتهم وقدرتهم على أداء أدوار ومسؤوليات مجلس الإدارة و / أو لجان مجلس الإدارة التي يجري النظر فيها.¹⁹
- 5.2.3 إضافة إلى ذلك، يجب على جميع المرشحين لعضوية مجلس الإدارة و / أو لجان مجلس الإدارة إستيفاء متطلبات "نموذج الملائمة" المطلوب من قبل البنك المركزي السعودي والحصول على عدم الممانعة.²⁰
- 5.2.4 لا يجوز أن يشغل عضو المجلس عضوية مجلس إدارة مؤسسة مالية مماثلة تعمل داخل المملكة.²¹
- 5.2.5 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة العمل في وقت واحد في مجلس إدارة أكثر من خمس (5) شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية. وفي حالة وجود تعارض مصالح، يجب أن يتم النظر في الأعضاء الذين لديهم تعارض مصالح وفقا لسياسة تعارض المصالح في البنك.²²

¹⁸ CGRs, Art.65.4)

¹⁹ CGRs, Art.65.3)

²⁰Key Principles, Art.12 & The Requirements, Art.7

²¹ Key Principles, Art.13

²²Key Principles, Art.14 & CGRs Art.17.c)

¹⁸لائحة حوكمة الشركات، فقرة 4 من مادة 65

¹⁹لائحة حوكمة الشركات، فقرة 3 من مادة 65

²⁰المبادئ الأساسية، مادة 12. والمتطلبات مادة 7

²¹المبادئ الأساسية، مادة 13

²²المبادئ الأساسية، مادة 14 ولائحة حوكمة الشركات فقرة ج) من مادة 17

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

5.2.6 It is preferable for Board and/or Board Committee members to retain their membership for a period not exceeding twelve (12) consecutive or inconsecutive years.²³

5.2.6 يُفضل ألا تتجاوز خدمة أي عضو في المجلس أو اللجان المنبثقة منه أكثر من (اثني عشر) سنة متواصلة أو غير متواصلة.²³

5.3 Specific Criteria for Board Committees

5.3 المعايير المحددة للجان مجلس الإدارة

5.3.1 A Board Committee member shall preferably not be a member of more than two (2) mandatory Board Committees as per the Key Principles.²⁴

5.3.1 يفضل ألا يكون عضو اللجنة عضوًا في أكثر من لجتين (2) من لجان مجلس الإدارة الإلزامية المقررة في المبادئ الأساسية.²⁴

5.3.2 The Audit Committee members shall have relevant academic qualifications and professional experience in financial, banking, compliance, audit and/or risk management. Members must be knowledgeable of accounting and auditing standards, be able to understand financial reports, and possess an acceptable understanding of the laws, regulations and instructions issued by the Supervisory Authorities.²⁵ At least one (1) of the Audit Committee members must be a specialist in finance and accounting.²⁶

5.3.2 يجب أن يتمتع أعضاء لجنة المراجعة بالمؤهلات الأكاديمية والخبرة المهنية ذات الصلة في الشؤون المالية والمصرفية والالتزام والتدقيق و / أو إدارة المخاطر وأن يكون الأعضاء على دراية بمعايير المحاسبة والمراجعة ، وأن يكونوا قادرين على فهم التقارير المالية ، ولديهم فهم مقبول للقوانين واللوائح والتعليمات الصادرة عن السلطات الإشرافية.²⁵ كما يجب أن يكون عضو واحد (1) على الأقل من أعضاء لجنة المراجعة متخصصًا في المالية والمحاسبة.²⁶

5.3.3 All members of the Audit Committee shall be Independent, and neither of them shall have a credit relationship with the Bank in his/her name or in the name of one of his/her relatives, or in any capacity with the Bank, its Board members, or Senior Executives. Additionally, the Audit Committee shall be comprised of a majority of External Committee Members.²⁷

5.3.3 يجب أن يكون جميع أعضاء لجنة المراجعة مستقلين، ولا يكون لأي منهم علاقة انتمائية مع البنك باسمه أو باسم أحد أقاربه أو بأي صفة مع البنك أو مع أعضاء مجلس إدارته أو كبار التنفيذيين بالبنك. إضافة إلى ذلك، يجب أن تكون غالبية أعضاء لجنة المراجعة من أعضاء اللجنة الخارجيين.²⁷

²³Key Principles, Art.15

²⁴Key Principles, Art.69

²⁴Key Principles, Art.69

²⁵Key Principles, Art.82

²⁶CGRs, Art.54.a)

²⁷ Key Principles, Art.78

²³المبادئ الأساسية، مادة 15

²⁴المبادئ الأساسية، مادة 69

²⁴المبادئ الأساسية، مادة 69

²⁵المبادئ الأساسية، مادة 82

²⁶لائحة حوكمة الشركات فقرة أ) من مادة 54

²⁷المبادئ الأساسية، مادة 78

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 5.3.4 Any person who works or has worked in the Bank's finance department, the Executive Management team or for the Bank's external auditor during the preceding two (2) years may not be a member of the Audit Committee.²⁸
- 5.3.5 The Board Risk Committee members shall have an appropriate level of knowledge of risk management and shall include a member with experience in cyber and technical risks.²⁹
- 5.3.4 لا يجوز لأي شخص يعمل أو عمل في الإدارة المالية للبنك أو ضمن فريق الإدارة التنفيذية أو لدى مراجع الحسابات الخارجي للبنك خلال السنتين (2) السابقتين أن يكون عضوًا في لجنة المراجعة.²⁸
- 5.3.5 يجب أن يكون لدى أعضاء لجنة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة مستوى مناسب من المعرفة بإدارة المخاطر وأن تشمل عضوًا ذو خبرة في المخاطر السيبرانية والفنية.²⁹

5.4 Disqualifying Criteria

5.4 معايير عدم التأهل للعضوية

- 5.4.1 The NRC, upon reviewing the nomination documents, shall not accept the nomination of any candidate who has been³⁰:
- 5.4.1 على لجنة الترشيحات والمكافآت عند مراجعة وثائق الترشيح عدم قبول ترشيح أي مرشح سبق أن:³⁰
- 1) Convicted of dishonesty or a "breach of good faith" crime, or if any entity he/she owns or participates in, whether in or out of the Kingdom of Saudi Arabia, is convicted of such crime;
 - 2) In a leading position or a member of the board of any banking institution which has been liquidated or declared bankrupt or suffered any reputational damages due to regulatory or supervisory violations; or
 - 3) Dismissed from the directorship of any financial or banking institution or his/her services terminated for regulatory or organizational reasons.
- 1) أدين بجريمة خيانة الأمانة أو "نقض التعهدات" ، أو إذا تمت إدانة أي كيان يمتلكه أو يشارك فيه ، سواء داخل المملكة العربية السعودية أو خارجها بارتكاب هذه الجريمة.
 - 2) عمل في مركز قيادي أو كان عضواً في مجلس إدارة أي مؤسسة مصرفية تم تصفيتها أو إعلان إفلاسها أو تعرضت سمعتها للأضرار بسبب انتهاكات تنظيمية أو رقابية
 - 3) تم فصله من عضوية مجلس إدارة أي مؤسسة مالية أو مصرفية أو تم إنهاء خدماته لأسباب رقابية أو تنظيمية.

²⁸ CGRs, Art.54.d)

²⁹ Key Principles, Art.91

³⁰ As per the requirements of the Banking Control Law

²⁸لائحة حوكمة الشركات فقرة د) من مادة 54

²⁹المبادئ الأساسية، مادة 91

³⁰كما يقتضي نظام مراقبة البنوك

**PART 6 – NOMINATION & APPOINTMENT
PROCEDURES**

الجزء السادس - إجراءات الترشيح والتعيين

6.1 Nomination Announcement

6.1 إعلان الترشيح

6.1.1 The announcement of the commencement of the nomination period for the membership of the Board shall be published on the Saudi Exchange and the Bank's website, and through any other medium specified by the CMA. The nomination period shall remain open for at least one (1) month from the date of the announcement.³¹

6.1.1 يجب نشر الإعلان عن بدء فترة الترشيح لعضوية مجلس الإدارة في السوق المالية السعودية والموقع الإلكتروني للبنك إضافة لأي وسيلة أخرى تحددها هيئة السوق المالية السعودية. ويجب أن تظل فترة الترشيح مفتوحة لمدة شهر واحد (1) على الأقل من تاريخ الإعلان.³¹

6.1.2 The Bank may elect to retain the services of consultants or others, to help identify suitable candidates and further increase the pool of potential nominees for membership in the Board.

6.1.2 يجوز للبنك الاستعانة بخدمات مستشارين أو غيرهم للمساعدة في تحديد المرشحين المناسبين وزيادة مجموعة المرشحين المحتملين لعضوية مجلس الإدارة.

6.2 Nomination Procedures

6.2 إجراءات الترشيح

6.2.1 The Company Secretary shall provide support to the NRC and the Bank throughout the nomination and appointment process. He/she shall be responsible to ensure that all documents pertaining to the selection, nomination and appointment of Directors and External Committee Members are duly obtained, filed, and distributed to all relevant parties, and as per applicable regulatory requirements.

6.2.1 على أمين عام مجلس الإدارة تقديم الدعم إلى لجنة الترشيحات والمكافآت والبنك طوال عملية الترشيح والتعيين. وتقع على أمين عام مجلس الإدارة مسؤولية التأكد من أن جميع الوثائق المتعلقة باختيار وترشيح وتعيين أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الخارجيين قد تم الحصول عليها على النحو المطلوب وتم حفظ وتوزيع هذه الوثائق على جميع الأطراف ذات الصلة ووفقاً للمتطلبات الرقابية المطبقة.

6.2.2 As per the Bank's bylaws, HSBC Holding B.V. shall have the right to appoint three (3) Directors only, and to replace all or any of them, and it shall not be entitled to nominate, elect and/or appoint any other directors. Such appointment or replacement shall be made by the board of directors of HSBC Holding B.V. and communicated by a letter addressed to the Bank's Company Secretary.³²

6.2.2 وفقاً لنظام البنك الأساسي يحق لـ (مجموعة إتش إس بي سي القابضة بي في) تعيين ثلاثة (3) فقط من أعضاء مجلس الإدارة المعينين كما يحق لها استبدالهم جميعاً أو أيًا منهم، ولا يحق لها ترشيح أي أعضاء آخرين أو انتخابهم أو تعيينهم. ويجب أن يتم هذا التعيين أو الاستبدال من قبل مجلس إدارة (مجموعة إتش إس بي سي القابضة بي في) و يبلغ برسالة موجهة إلى أمين عام مجلس الإدارة للبنك.³²

³¹ CGRs, Art.68

³²Bank's bylaws, Art.17

³¹لائحة حوكمة الشركات، مادة 68

³²النظام الأساسي للبنك، مادة 17

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 6.2.3 Without prejudice to Article 6.2.2 above regarding HSBC Holding B.V.'s right to appoint the Appointed Directors, each shareholder, other than HSBC Holding B.V., is entitled to nominate one (1) or more person, including him/herself or others for membership of the Board in accordance with such shareholder's ownership percentage in the Bank's share capital.³³
- 6.2.4 Any person wishing to run for the Board membership must provide the NRC, through the Company Secretary, the following nomination forms³⁴:
- 1) Bank's Form
 - 2) SAMA's "Fit & Proper" Form
 - 3) CMA's Form
- 6.2.5 Any person wishing to nominate him/herself must also disclose to the Board and the General Assembly the presence of any of the following conflict of interests:³⁵
- 1) If he/she has a direct or indirect interest in the businesses and contracts made for the benefit of the Bank; and/or
 - 2) If he/she engages in a business that may compete with the Bank or with any of its activities.
- 6.2.6 The Company Secretary must verify that all applications are complete and filled in line with the regulatory requirements, including:
- 1) The forms were completed and signed by the candidate personally;
- 6.2.3 مع عدم الإخلال بالمادة (6.2.2) أعلاه فيما يتعلق بحق (مجموعة إنتش إس بي سي القابضة بي بي) في تعيين أعضاء مجلس الإدارة المعينين، يحق لكل مساهم بخلاف (مجموعة إنتش إس بي سي القابضة بي بي)، ترشيح شخص واحد (1) أو أكثر، بما في ذلك ترشيح نفسه أو أي شخص آخر لعضوية مجلس الإدارة وفقاً لنسبة ملكية المساهمين في رأس مال البنك.³³
- 6.2.4 يجب على أي شخص يرغب في الترشح لعضوية مجلس الإدارة تقديم نماذج الترشيح التالية عن طريق أمين عام مجلس الإدارة إلى لجنة المكافآت والترشيحات:³⁴
- (1) نموذج البنك
 - (2) نموذج البنك المركزي السعودي للملائمة "Fit & Proper"
 - (3) نموذج هيئة السوق المالية
- 6.2.5 يجب على أي شخص يرغب في ترشيح نفسه أن يفصح لمجلس الإدارة والجمعية العامة عن وجود أي من حالات تعارض المصالح التالية:³⁵
- (1) إذا كان لديه / لديها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود المبرمة لصالح البنك - و / أو
 - (2) إذا تعاقد بخصوص أي عمل من شأنه منافسة البنك أو أي من أنشطته.
- 6.2.6 يجب أن يتحقق أمين عام مجلس الإدارة من أن جميع الطلبات مكتملة وتم تعبئتها وفقاً للمتطلبات التنظيمية، بما في ذلك:
- (1) إكمال النماذج والتوقيع عليها من قبل المرشح شخصياً.

³³CGRs, Art.69

³⁴The Company Secretary shall see that such forms are available to candidates through the different channels available for this purpose.

³⁵Key Principles, Art.16 & CGRs, Art.45

³³لائحة حوكمة الشركات، مادة 69
³⁴يتأكد أمين عام مجلس الإدارة من توافر هذه النماذج للمرشحين عبر مختلف القنوات المتاحة لهذا الغرض.
³⁵المبادئ الأساسية، مادة 16 ولائحة حوكمة الشركات مادة 45

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 2) A clear copy of the candidate's personal and family ID (National ID, Family ID, Iqama, and Passport) is attached; إرفاق نسخة واضحة من الهوية الشخصية والعائلية للمرشح (رقم الهوية الوطنية ورقم كرت العائلة والإقامة ورقم جواز السفر).
- 3) A copy of the candidate's CV showing experience and skills in the banking business (if any) is attached; and إرفاق نسخة من السيرة الذاتية للمرشح توضح الخبرات والمهارات في الأعمال المصرفية (إن وجدت).
- 4) A list of past and present board membership(s) in joint-stock companies, and respective dates, is provided. تقديم قائمة بعضويات مجالس إدارات الشركات المساهمة السابقة والحالية وتاريخ كل منها.
- 6.2.7 Where the candidate has held board membership in other local Banks over the last three (3) years, the following information shall also be provided: في حال كان المرشح عضواً في مجلس إدارة أحد البنوك المحلية خلال الثلاث (3) سنوات الماضية، فيجب أيضاً تقديم المعلومات التالية:
- 1) Number of board meetings held during his/her membership term; عدد اجتماعات مجلس الإدارة المنعقدة خلال فترة عضويته.
- 2) Number of meetings he/she attended in his/her personal capacity and percentage of attendance of all meetings; عدد الاجتماعات التي حضرها بصفته الشخصية ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات.
- 3) The board committees in which he/she was a member, the number of meetings held during his/her tenure and his/her attendance as such meetings; and لجان مجلس الإدارة التي كان عضواً فيها، وعدد الاجتماعات التي عُقدت خلال فترة عمله وحضوره لهذه الاجتماعات.
- 4) A summary of the financial results achieved by the bank in each year of his/her board membership. ملخص للنتائج المالية التي حققها البنك في كل سنة من عضويته في مجلس الإدارة.
- 6.2.8 The Company Secretary shall send those applications that are complete to the NRC for its review and evaluation of the candidates, and to obtain SAMA's written no objection.³⁶ يجب على أمين عام مجلس الإدارة إرسال الطلبات المكتملة إلى لجنة الترشيحات والمكافآت لمراجعتها وتقييم المرشحين والحصول على "عدم ممانعة" كتابة من البنك المركزي السعودي.³⁶
- 6.2.9 The Company Secretary shall submit the requests for SAMA's written non-objection on the nomination of the candidates to the Board and/or Board Committees, accompanied by the required documents, within a period not exceeding thirty (30) business days from the date of على أمين عام مجلس الإدارة تقديم طلبات عدم ممانعة البنك المركزي السعودي الخطية على ترشيح المرشحين في عضوية مجلس الإدارة و / أو لجان مجلس الإدارة، مصحوبة بالمستندات المطلوبة، خلال فترة لا تتجاوز ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ انعقاد اجتماع الجمعية

³⁶Key Principles, Art.12

³⁶المبادئ الأساسية، مادة 12

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

holding the General Assembly meeting during which the members of the Board and/or Board Committees will be elected.³⁷

6.2.10 The number of nominees to the Board presented to the General Assembly should preferably be more than the number of available seats.³⁸

6.3 Elections

6.3.1 Upon calling the General Assembly, the Bank shall publish on the Saudi Exchange's and the Bank's websites, information about the nominees for the membership of the Board and/or Audit Committee. This information shall include the nominees' CVs presenting their experience, qualifications, skills and their previous and current jobs and board memberships. The Bank shall also make the candidates' information available at its Head Office. The information shall facilitate and support the shareholders in assessing the candidates' suitability for membership in the Board and/or Audit Committee.³⁹

6.3.2 Directors shall be elected by way of cumulative voting.⁴⁰

6.3.3 Voting in the General Assembly shall be confined to the candidates whose information has been announced as per paragraph 6.3.1. above.⁴¹

العامّة الذي سيتم خلاله انتخاب أعضاء مجلس الإدارة و / أو لجان المجلس.³⁷

6.2.10 يفضل أن يكون عدد المرشحين لعضوية مجلس الإدارة المقدمين إلى الجمعية العامة أكبر من عدد المقاعد المتاحة.³⁸

6.3 التصويت

6.3.1 عند دعوة الجمعية العامة، ينشر البنك على مواقع السوق المالية السعودية والبنك معلومات حول المرشحين لعضوية مجلس الإدارة و/أو لجنة المراجعة. ويجب أن تتضمن هذه المعلومات السير الذاتية للمرشحين التي تعرض خبراتهم ومؤهلاتهم ومهاراتهم ووظائفهم السابقة والحالية وعضويات مجلس الإدارة. يجب على البنك أيضًا إتاحة معلومات المرشحين في مقره الرئيسي، كما يجب أن تتيسر المعلومات للمساهمين لاجل تقييم مدى ملاءمة المرشحين للعضوية في مجلس الإدارة و / أو لجنة المراجعة.³⁹

6.3.2 يتم إنتخاب أعضاء مجلس الإدارة عن طريق التصويت التراكمي.⁴⁰

6.3.3 يقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين الذين تم الإعلان عن معلوماتهم وفقًا للفقرة (6.3.1) أعلاه.⁴¹

³⁷The Requirements, Art.10

³⁸CGRs, Art.66.b (guiding paragraph)

³⁹ CGRs, Art.8.a)

⁴⁰CGRs, Art.8.b) & Key Principles, Art.98.d)

⁴¹CGRs, Art.8.c)

³⁷المتطلبات، مادة 10

³⁸لائحة حوكمة الشركات، فقرة ب) من مادة 66 (الفقرة التوجيهية)

³⁹لائحة حوكمة الشركات، فقرة أ) من مادة 8

⁴⁰لائحة حوكمة الشركات، فقرة ب) من مادة 8 والمبادئ الأساسية، فقرة د) من مادة 98

⁴¹لائحة حوكمة الشركات، فقرة ج) من مادة 8

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 6.3.4 The General Assembly shall take into account, when electing Directors, the recommendations of the NRC, and the personal and professional capabilities required of the candidates to perform their duties effectively.⁴² 6.3.4 تضع الجمعية العامة في الاعتبار عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت والقدرات الشخصية والمهنية المطلوبة من المرشحين لأداء واجباتهم بفعالية.⁴²
- 6.4 Appointments** **التعيين 6.4**
- 6.4.1 All appointments described in this section are subjected to SAMA's prior written non-objection approval. 6.4.1 تخضع جميع التعيينات الموضحة في هذا القسم للموافقة الكتابية المسبقة وعدم الممانعة من قبل البنك المركزي السعودي.
- 6.4.2 The Board, after being elected, shall appoint a Chair and Vice Chair from among its Non-Executive directors. The Chair shall be a Saudi national⁴³ and preferably an Independent Director⁴⁴. 6.4.2 يتعين على مجلس الإدارة بعد انتخابه تعيين رئيس ونائب رئيس من بين أعضائه غير التنفيذيين. يجب أن يكون رئيس المجلس سعودي الجنسية⁴³ ويفضل أن يكون عضواً مستقلاً⁴⁴.
- 6.4.3 In line with to the Bank's bylaws, the Board shall appoint a Managing Director from amongst the Directors Appointed by HSBC Holdings B.V.⁴⁵ The Managing Director shall act as an executive director and executive officer to carry out the duties entrusted to him under the Bank's bylaws. 6.4.3 تماشياً مع النظام الأساسي للبنك، يجب على مجلس الإدارة تعيين عضو منتدب من بين أعضاء مجلس الإدارة المعينين من قبل مجموعة إتش إس بي سي القابضة بي.في.⁴⁵ يتولى العضو المنتدب تنفيذ المهام الموكلة إليه كعضو تنفيذي ورئيس تنفيذي بموجب النظام الأساسي للبنك.
- 6.4.4 Except for the members of the Audit Committee which are elected by the General Assembly, the Board shall appoint the members of the Board Committees. These appointments shall be in line with the provisions set forth in the Board Committees' Terms of Reference, regulatory requirements, if any, and shall take into consideration the recommendations of the NRC. 6.4.4 باستثناء أعضاء لجنة المراجعة الذين تم انتخابهم من قبل الجمعية العامة، يقوم مجلس الإدارة بتعيين أعضاء لجان المجلس. ويجب أن تتماشى هذه التعيينات مع الأحكام المنصوص عليها في لوائح واختصاصات لجان مجلس الإدارة والمتطلبات التنظيمية، إن وجدت، ويجب أن تأخذ في الاعتبار توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 6.4.5 The Company Secretary shall inform, in writing, the CMA and SAMA of the appointment of the members 6.4.5 على أمين عام مجلس الإدارة أن يقوم بإبلاغ هيئة السوق المالية والبنك المركزي السعودي كتابةً بتعيين أعضاء مجلس الإدارة

⁴²CGRs, Art.18

⁴³Bank's bylaws, Art. 22

⁴⁴Key Principles, Art.10

⁴⁵Bank's bylaws, Art.22

⁴²لائحة حوكمة الشركات، مادة 18

⁴³النظام الأساسي للبنك ، مادة 22

⁴⁴المبادئ الأساسية، مادة 10

⁴⁵النظام الأساسي للبنك، مادة 22

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

of the Board and Board committees, within five (5) business days from the commencement date of the Board term, or from the date of their appointment, whichever is shorter, as well as any changes that may affect their membership within five (5) business days from the occurrence of such changes.⁴⁶

ولجان مجلس الإدارة خلال خمسة (5) أيام عمل من تاريخ بدء دورة المجلس أو من تاريخ تعيينهم - أيهما أقرب - إضافة لأي تغييرات قد تؤثر على عضويتهم في غضون خمسة (5) أيام عمل من حدوث هذه التغييرات.⁴⁶

6.4.6 In the event that the Bank becomes aware of any information regarding the suitability of any of the candidates for the membership of the Board and/or Board Committees, and this information affects the validity or suitability of the candidate(s), the Company Secretary shall inform SAMA in writing within five (5) business days from the date of finding out the information, even if this finding occurs after obtaining SAMA's written non-objection to nominate the candidate(s) concerned.⁴⁷

6.4.6 في حالة علم البنك بأي معلومات تتعلق بملاءمة أي من المرشحين لعضوية مجلس الإدارة و / أو لجان مجلس الإدارة، وكانت هذه المعلومات تؤثر على صلاحية أو ملاءمة المرشح (المرشحين)، فيتوجب على أمين عام مجلس الإدارة إبلاغ البنك المركزي السعودي كتابيًا في غضون خمسة (5) أيام عمل من تاريخ إطلاعه على هذه المعلومات، حتى لو حدث ذلك بعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي الكتابية على المرشح (المرشحين).⁴⁷

6.5 Membership Terms

6.5 شروط العضوية

6.5.1 Directors shall be elected for the term provided in the Bank's bylaws, which does not exceed three (3) years.⁴⁸

6.5.1 يتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة للمدة المنصوص عليها في النظام الأساسي للبنك، والتي لا تتجاوز ثلاث (3) سنوات.⁴⁸

6.5.2 As per the Bank's bylaws, Directors and Board Committee members may be reappointed for new terms, subject to adequate performance, the General Assembly's approval and SAMA's written non-objection, as applicable.⁴⁹

6.5.2 وفقًا للوائح البنك الأساسية، يجوز إعادة تعيين أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة لفترة جديدة ويخضع ذلك لحسن الأداء وموافقة الجمعية العامة والحصول على عدم ممانعة البنك المركزي الخطية حسبما ينطبق ذلك.⁴⁹

⁴⁶Key Principles, Art.12 & CGRs, Art.17.d)

⁴⁷The Requirements, Art.16

⁴⁸Bank's bylaws, Art.17 7 CGRs, Art.17.b)

⁴⁹Bank's bylaws, Art.17 & CGRs, Art.17.b)

⁴⁶المبادئ الأساسية، مادة 12 ولائحة حوكمة الشركات، فقرة د) من مادة 17

⁴⁷المتطلبات، مادة 16

⁴⁸النظام الأساسي للبنك، فقرة 7 من مادة 17. لائحة حوكمة الشركات فقرة ب) من مادة 17

⁴⁹النظام الأساسي للبنك، مادة 17 ولائحة حوكمة الشركات فقرة ب) من مادة 17

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 6.6 Board and/or Board Committee Vacancies and Succession**
- 6.6.1 In the event of a vacancy of an Elected Director or External Committee Member position during the existing Board term for any of the reasons stated below, the Board may, based on a recommendation by the NRC, temporarily appoint an experienced and competent member⁵⁰ to fill this position subject to the regulatory requirements for this appointment, and disclosure of such appointment, and provided that such appointment shall be presented to the next General Assembly for ratification. The so appointed member shall complete the term of his/her predecessor.
- 6.6.2 line with the provisions set forth in 6.6.1, the NRC should keep in mind experienced and competent candidates who could be appointed by the Board to fill vacancies on the Board and/or Board Committees. These candidates shall meet most of the criteria set forth in this Selection Policy, and bring the specific experience, expertise and skills required of them to adequately fulfil the roles and responsibilities for which they are considered
- 6.6.3 The office of a Director shall be vacated in the following ways⁵¹:
- 1) At the end of its term;
 - 2) Upon resignation of the Director;
- 6.6.1 شغور منصب عضو مجلس الإدارة و / أو لجان مجلس الإدارة والاحلال
- 6.6.2 في حالة شغور منصب عضو مجلس إدارة منتخب أو عضو اللجنة الخارجي خلال فترة مجلس الإدارة القائمة لأي من الأسباب الموضحة أدناه، يجوز لمجلس الإدارة، بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت، تعيين عضو ذي خبرة وكفاءة مؤقتاً لشغل هذا المنصب⁵⁰ شريطة إستيفاء المتطلبات التنظيمية لهذا التعيين والإفصاح عن ذلك، على أن يتم عرض هذا التعيين على الجمعية العامة التالية للتصديق عليه ويكمل العضو المعين فترة سلفه.
- 6.6.2 تماشياً مع الأحكام المنصوص عليها في البند (6.6.1)، يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت البقاء على اطلاع بذوي الخبرة والكفاءة الذين يمكن تعيينهم من قبل مجلس الإدارة لملء الشواغر في مجلس الإدارة و / أو لجان المجلس. على أن تستوفى معظم المعايير المنصوص عليها في سياسة الترشيح والاختيار، وأن تتوفر لديهم الخبرة والمعرفة والمهارات المطلوبة للوفاء بشكل مناسب بالأدوار والمسؤوليات المطلوبة منهم.
- 6.6.3 يشغر منصب العضو بإحدى الطرق التالية⁵¹:
- 1) بانتهاء مدتها
 - 2) عند استقالة العضو

⁵⁰ Bank's bylaws, Art.19. & CGRs, Art.65.9). Additionally, and as per the provisions set forth in Article 70 of the Companies Law, such member may be selected from the pool of candidates to the board, according to the order of the number of votes received by candidates, and provided that such member is a competent person.

⁵¹ Bank's bylaws, Art.19 & CGRs, Art.19.a)

⁵⁰النظام الأساسي للبنك، مادة 19 ولائحة حوكمة الشركات فقرة (9) من مادة 65. بالإضافة إلى ذلك، ووفق الأحكام المنصوص عليها في مادة 70 من نظام الشركات فمن الممكن اختيار عضو من قاعدة المرشحين لمجلس الإدارة حسب ترتيب عدد الأصوات التي حصل المرشحون عليها بشرط أن يكون العضو المختار كفؤاً.

⁵¹النظام الأساسي للبنك، مادة 19 ولائحة حوكمة الشركات فقرة (أ) من مادة 19

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 3) If the Director becomes disqualified from holding office under any law in force in the Kingdom of Saudi Arabia;
- 4) If he/she is removed from his/her office by a resolution passed by the General Assembly:
- a. by a majority of two thirds (2/3), in case such removal is not requested by the Board; or
- b. by a simple majority, in case the removal is requested by the Board.
- 5) If he/she is found to be of unsound mind or unhealthy;
- 6) If the Director is convicted of an offence involving dishonesty, fraud, moral turpitude or resulted in deception;
- 7) If he/she becomes bankrupt or makes any arrangement or compounds with his/her creditors; or If he/she is a Director of another bank's board of director in the Kingdom of Saudi Arabia.⁵²
- 6.6.4 As set forth in the Bank's bylaws⁵³, if the position of a Director (other than the Appointed Directors) becomes vacant and, as a result, the number of Directors fell below six (6), a meeting of the General Assembly would be convened within sixty (60) days to appoint the necessary number of Directors.
- 6.6.5 If the position of an Appointed Director becomes vacant, HSBC Holding B.V. shall promptly appoint a suitable replacement.
- 6.6.6 The Company Secretary shall inform, in writing, the CMA and SAMA of any changes in the membership of the Board and/or Board Committees following
- (3) إذا أصبح العضو غير مؤهل للعضوية وفقاً لأحكام أي نظام نافذ في المملكة العربية السعودية
- (4) إذا تم عزله من منصبه بموجب قرار صادر عن الجمعية العامة:
- أ. بأغلبية الثلثين (3/2) إذا لم يتم العزل بطلب من مجلس الإدارة أو
- ب. بأغلبية بسيطة، في حالة كان العزل بطلب من مجلس الإدارة.
- (5) إذا وجد أنه غير سليم العقل أو غير لائق صحياً.
- (6) إذا حُكم بإدانة العضو في جريمة مخلة بالأمانة أو غش أو ماسة بالشرف أو نتج عنها تضليل.
- (7) إذا أصبح العضو مفلساً أو أجرى أي ترتيبات أو عقد صلحاً مع دائنيه؛ أو إذا كان عضواً في مجلس إدارة بنك آخر في المملكة العربية السعودية.⁵²
- 6.6.4 إذا أصبح منصب العضو (بخلاف أعضاء مجلس الإدارة المعيّنين) شاغراً - على النحو المنصوص عليه في النظام الأساسي للبنك⁵³ - ونتيجة لذلك انخفض عدد الأعضاء إلى أقل من ستة (6)، فيتم عقد اجتماع للجمعية العامة خلال ستين (60) يوماً لتعيين العدد اللازم من أعضاء مجلس الإدارة.
- 6.6.5 إذا أصبح مقعد العضو المعين شاغراً، يجب على (إتش إس بي سي) القابضة بي (في) تعيين بديل مناسب على الفور.
- 6.6.6 يجب على أمين عام مجلس الإدارة إبلاغ هيئة السوق المالية والبنك المركزي السعودي كتابة بأي تغييرات في عضوية مجلس الإدارة و / أو لجان مجلس الإدارة بعد استقالة و/أو إنهاء العضوية، أو في

⁵² Key Principles, Art.13

⁵³ Bank's bylaws, Art.19

⁵²المبادئ الأساسية، مادة 13
⁵³النظام الأساسي للبنك، مادة 19

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

resignation from and/or termination of such membership, or to the loss of the independence of an Independent member, within five (5) business days of such changes.⁵⁴

حالة فقدان استقلالية أحد أعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال خمسة (5) أيام عمل من مثل هذه التغييرات.⁵⁴

PART 7 – RESPONSIBILITIES FOLLOWING APPOINTMENT

الجزء السابع - المسؤوليات التالية للتعين

- | | |
|---|--|
| 7.1 Appointment Letter | خطاب التعيين 7.1 |
| 7.1.1 Following their appointment, members of the Board and Board Committees shall be provided with a “Letter of Appointment”. | 7.1.1 بعد تعيين أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس بجب تزويد العضو بـ "خطاب التعيين". |
| 7.1.2 The letter shall set out the roles, responsibilities, duties, and rights of the member, the terms and conditions of his/her appointment, the expected time commitment required to adequately fulfill all responsibilities as well as his/her consent to his/her appointment to the Board and/or Board Committees. | 7.1.2 يجب أن يتضمن الخطاب الأدوار ومسؤوليات وواجبات وحقوق العضو، وشروط وأحكام تعيينه / تعيينها كما يجب الالتزام بالوقت المتوقع للوفاء بشكل كاف بجميع المسؤوليات بالإضافة إلى موافقة العضو على تعيينه / تعيينها في مجلس الإدارة و/ أو لجان مجلس الإدارة. |
| 7.2 On-boarding Program & Professional Development⁵⁵ | برنامج التدريب الداخلي والتطوير المهني⁵⁵ 7.2 |
| 7.2.1 Newly appointed Directors and members of Board Committees shall participate in a comprehensive on-boarding program to familiarize themselves with the Bank’s affairs and key stakeholders. | 7.2.1 يجب على أعضاء مجلس الإدارة المعينين حديثاً وأعضاء لجان مجلس الإدارة المشاركة في برنامج داخلي شامل للتعرف على أعمال البنك و الإدارة التنفيذية. |
| 7.2.2 The program shall be comprehensive and include presentations by management, and other activities as deemed fit by the NRC and the Board. The program shall serve to prepare the members to swiftly contribute to Board and Board Committee discussions and, as a minimum, should cover the following topics: | 7.2.2 يجب أن يكون البرنامج شاملاً ويتضمن عروضاً تقديمية من قبل الإدارة التنفيذية وأنشطة أخرى حسبما تراه لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة. ويجب أن يعمل البرنامج على إعداد الأعضاء للمساهمة عاجلاً في مناقشات مجلس الإدارة ولجان المجلس، وكحد أدنى، يجب أن يغطي البرنامج الموضوعات التالية:
(1 رسالة البنك واستراتيجيته وأهدافه. |

⁵⁴ Key Principles, Art.12 & CGRs, Art.17.d)

⁵⁵ Key Principles, Art.19 & CGRs, Art.39 (guiding article)

⁵⁴المبادئ الأساسية، مادة 12 ولانحة حوكمة الشركات فقرة د) من مادة 17
⁵⁵المبادئ الأساسية، مادة 19 ولانحة حوكمة الشركات مادة 39 (المادة التوجيهية)

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 1) The Bank's mission, strategy, and objectives;
- 2) The financial and operational aspects of the Bank's activities;
- 3) The roles, responsibilities, duties, and rights of the members of the Board and Board Committees; and
- 4) The mandate, policies and procedures of the Board and each Board Committee.

- 7.2.3 Once appointed, it is SABB's expectations that its Directors and members of Board Committees will continue their professional development to stay abreast of significant changes in the industry and to remain relevant in the performance of their roles and responsibilities. As such, SABB is committed to facilitate and support professional development by identifying and providing suitable options and opportunities for continuing education.
- 7.2.3 من المتوقع فور تعيين عضو مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه أن يواصل العضو تطويره المهني للإطلاع على التغييرات المهمة في القطاع والإستمرار في المواكبة لأداء الأدوار والمسئوليات المنوطة به. لذلك يلتزم ساب بتسهيل ودعم التطوير المهني من خلال تحديد وتوفير الخيارات والفرص المناسبة للتعليم المستمر.

PART 8 – ANNUAL ASSESSMENTS

الجزء الثامن - التقييمات السنوية

8.1 Independence Assessment

8.1 تقييم الاستقلالية

- 8.1.1 The NRC shall annually assess the independence status of the members of the Board and Board Committees, including the External Committee Members. The NRC shall also verify the presence of any conflicts of interest.⁵⁶
- 8.1.1 يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تقييم حالة استقلالية أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس، بما في ذلك أعضاء اللجنة الخارجية. ويجب أن تتحقق لجنة الترشيحات والمكافآت أيضًا من عدم وجود أي تعارض في المصالح.⁵⁶
- 8.1.2 In assessing the independence of the Audit Committee members, the NRC shall take into consideration SAMA's additional criteria applicable to these members and which are presented herein in 5.3.3.
- 8.1.2 عند تقييم استقلالية أعضاء لجنة المراجعة، يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تأخذ في الاعتبار المعايير الإضافية للبنك المركزي السعودي المطبقة على هؤلاء الأعضاء والموضحة في هذه السياسة تحت البند (5.3.3).

⁵⁶Key Principles, Art. 11 & CGRs, Art.65.7)

⁵⁶المبادئ الأساسية، مادة 11 ولائحة حوكمة الشركات، فقرة 7) من مادة 65

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 8.1.3 The NRC shall prepare a short report summarizing its assessment and grounds for the classification of the Directors and External Committee Members as either “Independent” or “Non-Independent”. يتعين على لجنة الترشيحات والمكافآت إعداد تقرير موجز يلخص تقييمها وأسس تصنيف أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الخارجيين على أنهم "مستقلين" أو "غير مستقلين". 8.1.3
- 8.1.4 The chair of the NRC may review the results of the assessment with the chair of the Board and the Company Secretary, to discuss and align on the final classification of the members, and the implications, if any, on the Board and/or Board Committees' composition. من الممكن أن يقوم رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة نتائج التقييم مع رئيس مجلس الإدارة وأمين عام مجلس الإدارة ومناقشة ومواءمة التصنيف النهائي للأعضاء والآثار المترتبة - إن وجدت - على تشكيل مجلس الإدارة و / أو لجانه المنبثقة. 8.1.4
- 8.2 Fit and Proper Assessment⁵⁷** **تقييم الملاءمة⁵⁷** **8.2**
- 8.2.1 The NRC shall annually assess the suitability of the members of the Board and the Board Committees. يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تقييم ملاءمة أعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة سنويًا. 8.2.1
- 8.2.2 In the event that such assessments lead to any information or findings that may materially compromise the fitness and propriety of the members, the NRC shall inform the chair of the Board and the Company Secretary. في حال قادت هذه التقييمات إلى أي معلومات أو نتائج قد تؤثر بشكل جوهري لملاءمة الأعضاء، فيجب على لجنة الترشيحات والمكافآت إبلاغ رئيس مجلس الإدارة وأمين عام مجلس الإدارة بذلك. 8.2.2
- 8.3 Performance Assessment** **تقييم الأداء** **8.3**
- 8.3.1 SABB is of the view that independent performance assessments create value not only for the boards and their directors but also for the companies. Indeed, high-performing boards have a positive impact on the financial performance of the companies whose affairs they are entrusted to oversee. A board effectiveness review, periodically conducted by an independent third-party, constitutes one the most effective levers to enhance the performance of a board and, in time, of the company. يرى ساب أن تقييمات الأداء المستقلة تضيف قيمة ليس فقط لمجلس الإدارة وأعضاء المجلس ولكن أيضًا للشركات. و في الواقع فإن مجالس الإدارة جيدة الأداء يكون لها تأثير إيجابي على الأداء المالي للشركات التي يشرف المجلس على إدارة شؤونها، كما إن مراجعة فعالية مجلس الإدارة التي تجرى بشكل دوري من قبل طرف ثالث مستقل تشكل أحد أكثر الأسس فعالية لتحسين أداء مجلس الإدارة وأداء الشركة في الوقت المناسب. 8.3.1

⁵⁷ The Requirements, Art.21

⁵⁷ المتطلبات، مادة 21

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 8.3.2 In line with these principles and regulatory requirements⁵⁸, SABB shall assess the overall effectiveness of its Board on an annual basis. The NRC shall provide support to the Board by making recommendations for the scope, methodology and timeline, and whether the assessment should be conducted internally or by an independent third-party.
- 8.3.3 The evaluation shall serve to identify areas of strengths and weaknesses, and provide recommendations to address gaps, if any. The Board shall be proactive in implementing the recommendations that will enable it to further enhance its performance.
- 8.3.4 At a minimum, the annual effectiveness review should cover the following dimensions:
- 1) The composition of the Board and Board Committees, and the effectiveness of the individual members;
 - 2) The extent to which Directors apply independent thinking in assessing the Bank's matters, and represent the best interest of the Bank, and not those of any specific stakeholder(s) or shareholder(s), in making decisions;
 - 3) The structure and procedures of the Board and Board Committees;
 - 4) The quality of the information flows and interactions amongst the members of the Board and Board Committees, and between the Board and Senior Executives;
 - 5) The quality of the Board and Board Committee meeting discussions and decision-making process; and
- 8.3.2 تماشياً مع هذه المبادئ والمتطلبات التنظيمية⁵⁸، يقوم ساب بتقييم عام لفعالية مجلس إدارته على أساس سنوي. ويجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تقديم الدعم إلى مجلس الإدارة من خلال تقديم توصيات بشأن نطاق ومنهجية التقييم والجدول الزمني، وما إذا كان يتوجب إجراء التقييم داخلياً أو عن طريق طرف ثالث مستقل.
- 8.3.3 يحدد التقييم نقاط القوة والضعف، ويتم من خلاله تقديم توصيات لمعالجة الثغرات - إن وجدت. ويجب أن يعمل المجلس بشكل استباقي في تنفيذ التوصيات التي تمكنه من تعزيز أدائه.
- 8.3.4 يجب أن تغطي مراجعة الفعالية السنوية كحد أدنى النواحي التالية:
- (1) تكوين مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة وكفاءة الأعضاء.
 - (2) مدى تطبيق أعضاء مجلس الإدارة للتفكير المستقل في تقييم شئون البنك وما يحقق بالشكل الأفضل مصلحة البنك وليس مصالح أي من أصحاب المصلحة أو المساهمين عند اتخاذ القرارات.
 - (3) هيكل وإجراءات مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة.
 - (4) كفاءة تدفق المعلومات والتفاعل بين أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس، وبين مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين.
 - (5) كفاءة مناقشات اجتماعات مجلس الإدارة ولجانه وعملية صنع القرار.

⁵⁸Key Principles, Art.45 & CGRs, Art. 41 (guiding article)

⁵⁸المبادئ الأساسية، مادة 45 ولائحة حوكمة الشركات، مادة 41 (المادة التوجيهية)

SELECTION POLICY FOR BOARD AND BOARD COMMITTEE MEMBERS

- 6) The ongoing relevance of the corporate governance policies, procedures, and practices, and whether they require any improvements or modifications.
- 6) أهمية متابعة السياسات والإجراءات وممارسات حوكمة الشركات، وما إذا كانت تتطلب أي تحسينات أو تعديلات.

PART 9 – GENERAL PROVISIONS

الجزء التاسع - أحكام عامة

- 9.1 The Board is responsible to ensure the proper and timely implementation and compliance with the principles set forth in this Policy.
- 9.1 يعتبر مجلس الإدارة مسؤولاً عن ضمان التنفيذ السليم وفي الوقت المناسب والإلتزام بالمبادئ المنصوص عليها في هذه السياسة.
- 9.2 This Selection Policy shall be revised by the Company Secretary at least annually⁵⁹ or should any of the Applicable Laws be amended or replaced.
- 9.2 تتم مراجعة سياسة الترشح والاختيار هذه من قبل أمين عام مجلس الإدارة سنويًا على الأقل⁵⁹ أو عند تعديل أو تحديث أي من الأنظمة المطبقة.
- 9.3 The Company Secretary shall recommend amendments to this Selection Policy, if necessary or deemed appropriate. Should the Selection Policy be amended by the NRC and the Board, it shall thereafter be submitted to the General Assembly for ratification. This Selection Policy shall only be amended following ratification by the General Assembly.⁶⁰
- 9.3 يقدم أمين عام مجلس الإدارة توصية إما بإجراء تعديلات على سياسة الترشح والاختيار هذه - إذا لزم الأمر أو إقرارها سياسة مناسبة - . وفي حال تم تعديل سياسة الترشح والاختيار من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة، فيجب تقديمها بعد ذلك إلى الجمعية العامة للمصادقة عليها. ولا يتم اعتماد تعديل سياسة الترشح والاختيار إلا بعد مصادقة الجمعية العامة عليها.⁶⁰
- 9.4 SABB will seek to ensure that it always implement all Applicable Laws. In the event of any conflict between this Selection Policy and any Applicable Laws, the Applicable Laws shall prevail.
- 9.4 يسعى ساب للتأكد دائمًا من تطبيق جميع القوانين السارية. وفي حال وجود أي تعارض بين سياسة الترشح والاختيار هذه وأي قوانين أخرى سارية تكون القوانين السارية هي السائدة.

⁵⁹Key Principles, Art.45.c)

⁶⁰CGRs, Art.22.3)

⁵⁹المبادئ الأساسية، فقرة ج) من مادة 45
⁶⁰لائحة حوكمة الشركات، فقرة 3) من مادة 22