

# بنك رأس الخيمة الوطني سياسة إختيار ، تعيين ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة

قائمة المحتويات

1	الغرض
1	نطاق التطبيق
3	تعريفات
5	إرشادات عامة
5	أساس النظر في المرشحات المحتملون
6	التنوع بين الجنسين
7	عملية تحديد الهوية، الترشيح و تعيين أعضاء مجلس الإدارة
9	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
10	الإفصاحات
10	المراجعة
-	الملاحق
10	الملحق 1: انتخاب أعضاء مجلس الإدارة معايير الملاءمة والكفاءة
13	الملحق 2: المستندات المطلوبة من المرشحات كجزء من طلب الترشيح

## 1 - الغرض

تحدد سياسة الاختيار والتعيين والمكافآت في بنك رأس الخيمة الوطني ("السياسة") الأساس لعملية واضحة وعادلة وصارمة لتحديد واختيار جميع المرشحين لمجلس إدارة البنك ، وإذا لزم الأمر للمجموعة ، بهدف:

- وجود مجلس إدارة فعال ومتنوع بدرجة كافية في تكوينه ، مع التوازن المناسب في المهارات والتنوع والخبرة بما يتناسب مع حجم وتعقيد وملف المخاطر في بنك رأس الخيمة الوطني ومجموعته.
- الامتثال للوائح المعمول بها والإفصاحات المطلوبة فيما يتعلق بانتخابات أعضاء مجلس الإدارة وتعييناتهم.

تحدد السياسة أيضًا المبادئ التوجيهية لدفع المكافآت إلى رئيس وأعضاء مجلس الإدارة. يفوض مجلس الإدارة لجنة الترشيحات والمكافآت لتحقيق أهداف السياسة وتنفيذ الإجراءات ذات الصلة.

## 2. نطاق التطبيق

تهدف السياسة كما وافق عليها مجلس إدارة بنك رأس الخيمة الوطني إلى التطبيق على مستوى المجموعة. ومع ذلك ، تقع على عاتق مجالس الكيانات الفردية للمجموعة مسؤولية تقييم توافق السياسة مع المتطلبات القانونية والتنظيمية الأخرى ، لتأييد السياسة لكياناتها أو إدخال التغييرات اللازمة حسب الحاجة بشكل مناسب.

## 3. التعاريف

في هذه السياسة ، يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه:

شركة تابعة	كيان مملوك من قبل كيان آخر بأكثر من 25٪ وأقل من 50٪ من رأسمالها
القوانين واللوائح المعمول بها	قانون الشركات التجارية الاتحادي المعمول به ، ولوائح ومعايير حوكمة الشركات للبنك المركزي لدولة الإمارات العربية المتحدة (CB UAE) ، وقرار هيئة الأوراق المالية والسلع (SCA) رقم (R.M3) لعام 2020 بشأن معايير الانضباط المؤسسي وحوكمة الشركات المساهمة العامة وتعديلاتها والتعاميم ذات الصلة من وقت لآخر ، والقوانين واللوائح الأخرى ذات الصلة كما يتم تعديلها من وقت لآخر
النظام الأساسي	النظام الأساسي لبنك رأس الخيمة الوطني كما هو منشور على موقع البنك
بنك	بنك رأس الخيمة الوطني (ش.م.ع) ، بنك رأس الخيمة الوطني
مجلس إدارة	مجلس الإدارة ، المجلس

<p>مساهم لديه القدرة على التأثير أو التحكم بشكل مباشر أو غير مباشر في تعيين أغلبية أعضاء مجلس الإدارة ، أو القرارات التي يتخذها المجلس أو الجمعية العامة للكيان ، من خلال ملكية نسبة من الأسهم أو الأسهم أو بموجب اتفاقية أو ترتيب آخر ينص على هذا التأثير</p>	<p>المساهم المسيطر</p>
<p>والذي الفرد والأشقاء والأولاد مجموعة من الكيانات تشمل راك بنك، و: أ. أي مساهم متحكم في راك بنك؛</p>	<p>أقرباء من الدرجة الأولى مجموعة</p>
<p>ب. أي شركة تابعة لراك بنك أو أي مساهم متحكم في راك بنك ؛ ج. أي شركة منتسبة ومشروع مشترك وشركة شقيقة وعضو آخر في المجموعة عضو مجلس الإدارة ليس له علاقة بالبنك أو المجموعة يمكن أن تؤدي إلى منفعة قد تؤثر على قراره. يجب ألا يكون تحت أي تأثير آخر لا داعي له، داخلياً أو خارجياً ، أو ملكية أو سيطرة ، مما قد يعيق ممارسة العضو للحكم الموضوعي. يفقد عضو مجلس الإدارة المستقل استقلالته في الحالات المحددة في القوانين واللوائح المعمول بها</p>	<p>عضو مجلس إدارة مستقل</p>
<p>سياسة اختيار أعضاء مجلس الإدارة وتعيينهم ومكافآتهم المجموعة وأعضاء مجلس الإدارة والمساهمين المسيطرين فيها (وأقاربهم من الدرجة الأولى) والأشخاص الذين لديهم سيطرة أو سيطرة مشتركة أو تأثير كبير على البنك (وأقاربهم من الدرجة الأولى)</p>	<p>سياسة اطراف ذات صلة</p>
<p>والمديرين الإدارة التنفيذية مسؤولة وخاضعة للمساءلة أمام مجلس الإدارة عن الإدارة اليومية السليمة والحكيمة للبنك، بما في ذلك الرئيس التنفيذي للمجموعة وجميع التقارير المباشرة للرئيس التنفيذي للمجموعة كيان مملوك من قبل كيان آخر بأكثر من 50٪ من رأس مالها، أو تحت السيطرة الكاملة لذلك الكيان فيما يتعلق بتعيين مجلس الإدارة</p>	<p>الإدارة العليا التنفيذيين شركة فرعية</p>
<p>جميع الأشخاص (بما في ذلك التعهد، ومع الترتيبات التعاقدية الأخرى) العاملين في البنك بما في ذلك أعضاء الإدارة العليا ولكن باستثناء أعضاء مجلس الإدارة.</p>	<p>الموظفون</p>

4.1 وفقًا للنظام الأساسي لبنك رأس الخيمة الوطني ، يتألف مجلس الإدارة من سبعة (7) أعضاء ، مدة عضوية كل منهم ثلاث (3) سنوات كحد أقصى قابلة للتجديد. يجب أن يكون جميع أعضاء مجلس الإدارة غير تنفيذيين ، ويجب أن يكون ثلث أعضاء مجلس الإدارة على الأقل أعضاء مستقلين. يجب أن يكون غالبية أعضاء مجلس الإدارة ، بمن فيهم الرئيس ، من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة.

4.2 يجب على لجنة المكافآت و الترشيحات مراجعة التكوين والتنوع في مجلس الإدارة لضمان التوازن المناسب في المهارات والتنوع والخبرة والاستقلالية وتلبية المتطلبات التنظيمية والتوصية بالتغييرات إلى مجلس الإدارة كلما لزم الأمر.

4.3 يجب على لجنة المكافآت و الترشيحات المراقبة للتأكد من أن أعضاء مجلس الإدارة يظلون مؤهلين بشكل فردي وجماعي لمناصبهم وضمان الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها.

4.4 تهدف لجنة المكافآت و الترشيحات إلى الاحتفاظ بقائمة المرشحين المحتملين لعضوية مجلس الإدارة ومراجعة القائمة بشكل دوري كجزء من تخطيط تعاقب و إحلال مجلس الإدارة. يتعين على مجلس الإدارة الدخول في مناقشات مفتوحة مع المساهمين الرئيسيين فيما يتعلق بالملف الشخصي المرغوب والصفات والمهارات والمؤهلات المطلوبة.

#### 5. أسس النظر في المرشحين المحتملين

5.1 تتولى لجنة المكافآت و الترشيحات قيادة عملية تحديد وتقييم وترشيح المرشحين لمجلس الإدارة. يجب أن تأخذ الاعتبارات الأولية للمرشحين المحتملين لمجلس إدارة البنك في الاعتبار الملف الشخصي الفردي للمرشح ؛ مدى ملاءمته أو ملاءمتها داخل مجلس الإدارة ولجانه ، مقابل مصفوفة مجموعة المهارات ؛ تلبية الاحتياجات المتوقعة في المستقبل من حيث المهارات والخبرة والملف الشخصي التي قد يحددها مجلس الإدارة والبنك ؛ المساهمة في تنوع مجلس الإدارة (بما في ذلك الجنس والعمر والجنسية) ؛ والامتثال للمتطلبات التنظيمية خاصة فيما يتعلق بالاستقلالية.

يرجى الرجوع إلى الملحق 1: اختيار أعضاء مجلس الإدارة المناسبين والمعايير المناسبة لمزيد من التفاصيل حول معايير التقييم.

## 6. التنوع بين الجنسين

6.1 يقر مجلس الإدارة بفوائد التنوع ، ولا سيما التنوع بين الجنسين على أداء مجلس الإدارة والبنك. يتمثل أحد المكونات الرئيسية لسياسة الاختيار والتعيين والمكافآت في تطوير إطار عمل لإدراج وتعزيز التنوع بين الجنسين على مستوى مجلس الإدارة.

6.2 يلتزم مجلس الإدارة بتعزيز التنوع بين الجنسين وقد وضع هدفاً قابلاً للقياس وهو أن تكون نسبة 20% على الأقل من المرشحين لعضوية مجلس الإدارة من الإناث. يتماشى الهدف مع متطلبات المصرف المركزي ، وسيعمل مجلس الإدارة بشكل مستمر من أجل تحديد أهداف أخرى قابلة للقياس لزيادة تمثيل المرأة في المجلس بمرور الوقت.

6.3 لتحقيق الهدف الذي حدده لنفسه ، يجب على مجلس الإدارة من خلال لجنة المكافآت و الترشيحات اتخاذ الخطوات التالية:

6.3.1 الإفصاح عن التزام مجلس الإدارة بالعمل على تعزيز التنوع بين الجنسين واعتباره أحد معايير الاختيار.

6.3.2 دعم الترويج لثقافة شاملة قائمة على الإنصاف والجدارة والاحترام وغرس هذه القيم في ثقافة البنك المؤسسية.

6.3.3 تشجيع على ترشيح المرشحات لانتخاب مجلس الإدارة ، من خلال السعي للحصول على توصيات من المساهمين ، و / أو عن طريق تحديد مرشحات من خلال شركات بحث مهنية خارجية .

6.3.4 الحرص على ضمان أن 20% على الأقل من المرشحين لعضوية مجلس الإدارة من الإناث.

6.3.5 تضمين المرشحات في قائمة المرشحين المحتملين التي تحتفظ بها لجنة المكافآت و الترشيحات على أساس مستمر كجزء من خطط الإحلال و التعاقب.

6.3.6 تقدم المرشحات بين المرشحين ذوي المهارات والخبرات المماثلة.

6.3.7 خلق الوعي والتصدي للتحيزات المحتملة أثناء عملية التقييم.

6.3.8. المراقبة والإبلاغ السنوي عن التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة.

7. عملية تحديد وترشيح وتعيين أعضاء مجلس الإدارة

7.1 يمكن تحديد المرشحين المناسبين لعضوية مجلس الإدارة من خلال مصادر مختلفة بما في ذلك ترشيحات المساهمين ، والمرشحين الذين يتم الحصول عليهم من خلال شركات البحث الاحترافية التابعة لجهات خارجية ، والتعيينات الحكومية المباشرة. يجب أن يكون ما لا يقل عن عشرين بالمائة (20٪) من المرشحين لعضوية مجلس الإدارة من الإناث.

7.2 يجب فتح باب الترشيح لعضوية مجلس الإدارة والإعلان عنه ، مع دعوة الجمعية العامة للمساهمين ، أو حسب ما تحدده الجهات المختصة ، مع مراعاة ما يلي:

7.2.1. يظل باب الترشيح لعضوية مجلس الإدارة مفتوحًا لمدة عشرة أيام على الأقل من تاريخ الإعلان ؛

7.2.2. تُنشر أسماء وتفصيل المرشحين على لوحة الإعلانات الخاصة بالبنك وعلى الموقع الإلكتروني للبنك قبل يومين على الأقل من الاجتماع العام المعلن عنه ؛

7.2.3. بعد إغلاق باب الترشيح ، لا يجوز للمرشح التنازل عن ترشيحه لشخص آخر ؛ و

7.2.4. تزود الهيئة والسوق بقائمة بأسماء المرشحين في اليوم التالي لإغلاق باب الترشيح.

7.3. يتعين على لجنة المكافآت و الترشيحات النظر في جميع المرشحين المتقدمين للحصول على ترشيح لعضوية مجلس الإدارة. كما يجب أن تتبع لجنة المكافآت و الترشيحات عملية عادلة في تقييم الأعضاء مقابل معاييرها الملائمة والمناسبة ومصفوفة مجموعة المهارات من خلال المقابلات والتحقق من الخلفية ومراجعة التقديمات والإعلانات المكتوبة والمراجع.

7.4. يرسل البنك قائمة المرشحين لعضوية مجلس الإدارة إلى دائرة التنمية الاقتصادية في رأس الخيمة قبل الاجتماع العام المقرر للتحقق من النزاهة والسمعة الجيدة والكفاءة والامتثال لمعايير حوكمة الشركات للمرشحين. يقتصر التصويت على المرشحين المعتمدين من قبل دائرة التنمية الاقتصادية في رأس الخيمة والجهات المختصة الأخرى ذات الصلة.

7.5 وبالمثل ، يجب الحصول على عدم ممانعة من المصرف المركزي قبل تعيين أو ترشيح أو تجديد أي شخص لعضوية مجلس الإدارة.

7.6. يجب على لجنة المكافآت و الترشيحات تقديم قائمة المرشحين المناسبين إلى مجلس الإدارة للتوصية بها إلى المساهمين في اجتماع الجمعية العامة ، مع تحديد أن هؤلاء المرشحين موصى بهم من قبل مجلس إدارة البنك.

7.7 يتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة بقرار من الجمعية العامة عن طريق التصويت السري التراكمي ، شريطة موافقة السلطات المختصة ذات الصلة ووفقًا للشروط والمعايير المعمول بها التي تحددها السلطات المختصة ذات الصلة.

7.8 أعضاء مجلس الإدارة مؤهلون لإعادة الانتخاب. يجب أن يستمر أعضاء مجلس الإدارة في البقاء مؤهلين بشكل فردي لشغل مناصبهم ، بالإضافة إلى تلبية معايير الملاءمة والملاءمة التي حددها البنك والمتطلبات التنظيمية ، يجب على لجنة المكافآت و الترشيحات النظر في الأداء العام للعضو المرشح لإعادة الانتخاب والتزامه/إلتزامها بتخصيص ما يكفي الوقت المناسب لدور في مجلس الإدارة ، والتزامه أو التزامها ببرنامج التدريب و التطوير.

7.9. يحق لحكومة رأس الخيمة ، التي تمتلك أكثر من 5٪ من رأس مال البنك ، تعيين أشخاص لتمثيلها في مجلس الإدارة بنفس النسبة إلى عدد أعضاء مجلس الإدارة مع شخص واحد (1) على الأقل. يجب أن يسمح تكوين مجلس الإدارة بممارسة الحكم الموضوعي والمستقل. يتعين على لجنة المكافآت و الترشيحات التعامل مع الحكومة في هذه الحالة ، في حوار مفتوح لمناقشة المهارات والصفات والمؤهلات المرغوبة المحددة ، بالتنسيق مع الحكومة لدعم ضمان مساهمة العضو المعين في مجلس إدارة فعال.

7.10. يجوز للمجلس أن يعين ، في غضون 30 يومًا ، عضوًا في مجلس الإدارة لملء شاغر ناشئ في المجلس. يجب تقديم هذا التعيين إلى أول اجتماع عمومي لتأكيد التعيين أو تعيين شخص آخر. يجب على عضو مجلس الإدارة الجديد إكمال مدة العضو السابق. في حالة عدم تعيين مجلس الإدارة عضوًا جديدًا لملء الشاغر خلال الفترة المذكورة أعلاه ، يجب على المجلس فتح باب الترشيح لانتخاب عضو لوظيفة شاغرة في مجلس الإدارة في أول اجتماع عام. يجب على عضو مجلس الإدارة الجديد إكمال مدة العضو السابق.

7.11. في حالة وصول عدد الوظائف الشاغرة إلى ربع أعضاء مجلس الإدارة ، يتعين على باقي أعضاء مجلس الإدارة الدعوة لعقد اجتماع الجمعية العمومية خلال 30 يومًا على الأكثر من تاريخ آخر منصب شاغر لانتخاب أعضاء مجلس الإدارة لهذه المناصب.

7.12. يجوز للحكومة تغيير العضو المعين (المديرين) من خلال إصدار خطاب رسمي موجه إلى البنك في هذا الصدد يحدد اسم العضو الجديد لإكمال فترة سلفه.



## 8. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

### 8.1 إرشادات عامة بشأن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:

8.1.1. تتكون مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة من تعويض ثابت يشمل دفع مبلغ ثابت سنوي معتمد من قبل الجمعية العمومية السنوية. لا يجوز أن تزيد المكافأة عن 10٪ من صافي أرباح هذه السنة المالية بعد خصم كل الاستهلاك والاحتياطيات.

8.1.2. يجب أن يشمل دفع المبلغ الثابت لعضو مجلس الإدارة جزءًا يتعلق بخدمتهم في مجلس الإدارة وجزءًا آخر يتعلق بخدمتهم في لجان المجلس ، مع تطبيق ترجيح أكبر على رئاسة اللجان. قد يشمل الدفع أيضًا قيمة المزايا غير النقدية الأخرى (مثل التأمين والرعاية الصحية كمثال) ، وفقًا للتفاصيل الواردة في خطاب التعيين الموقع من قبل كل عضو في مجلس الإدارة.

8.1.3. يجوز للبنك أيضًا دفع المصاريف والرسوم والمكافآت الإضافية على شكل راتب شهري لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة ، بما يتوافق مع السياسات المقترحة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ، والتي يراجعها مجلس الإدارة وتوافق عليها الجمعية العامة. إذا كان هذا العضو يعمل في أي لجنة ، أو يبذل جهودًا خاصة أو يقوم بعمل إضافي لخدمة البنك بما يتجاوز مهامه المعتادة كعضو في مجلس إدارة البنك.

8.1.4. يتم تعويض أعضاء مجلس الإدارة عن التكاليف ذات الصلة المباشرة التي يتم تكبدها للاضطلاع بمسؤولياتهم.

### 8.2 الاستثناءات المتعلقة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة

8.2.1. يجب استبعاد المكافأة أو أي آليات قائمة على الحوافز تستند إلى أداء البنك.

8.2.2. لا يجوز صرف بدل الحضور لرئيس أو عضو مجلس الإدارة لحضور اجتماعات مجلس الإدارة.

### 8.3 أحكام أخرى تتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة

8.3.1. يجب أن يؤدي الأداء المالي السلبي أو صافي الخسارة المعلن عنها من قبل البنك في سنة مالية بشكل عام إلى تقليص إجمالي تعويضات مجلس الإدارة حيث كان الأداء المالي السلبي ناتجًا عن عدم الامتثال للوائح أو الإغفالات أو الأخطاء من قبل مجلس الإدارة. مع مراعاة موافقة الجمعية العامة ، يجوز دفع مبلغ لا يتجاوز مائتي ألف درهم (200.000) لكل عضو في مجلس الإدارة في نهاية السنة المالية. إذا لم يحقق البنك ربحًا خلال تلك السنة أو إذا حقق البنك ربحًا ولكن حصة عضو مجلس الإدارة من هذا الربح تقل عن مائتي ألف درهم (200.000) ، في هذه الحالة لا يجوز استلام كل من المكافئة و الدفعة.

8.3.2. تخصم من المكافأة الغرامات التي قد تكون قد فرضت على البنك من قبل الهيئة أو الجهة المختصة ذات الصلة بسبب مخالفة القانون أو النظام الأساسي خلال السنة المالية. وللجمعية العامة أن تقرر عدم خصم هذه الغرامات أو بعضها إذا رأت أن هذه الغرامات لم تكن نتيجة تقصير أو خطأ من المجلس.

#### 8.4 المراجعة السنوية للمكافآت

يتم مراجعة مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة سنويًا. تشارك لجنة الترشيحات والمكافآت في مجلس الإدارة توصياتها مع مجلس الإدارة ، للحصول على موافقة مساهمي بنك رأس الخيمة الوطني في اجتماع الجمعية العمومية السنوي.

#### 9. الإفصاحات

يفصح المجلس ، في بيان حوكمة الشركات السنوي الخاص به ، عن معلومات حول السياسة والأرقام الفعلية لاعتبار المرشحات وتمثيلهن في المجالس.

#### 10. المراجعة

تتم مراجعة سياسة اختيار أعضاء مجلس الإدارة وتعيينهم ومكافآتهم من قبل مجلس الإدارة على أساس سنوي أو قبل ذلك ، إذا لزم الأمر.

الملحق 1: معايير اختيار أعضاء مجلس الإدارة - معايير الجدارة و الملائمة

حددت لجنة المكافآت و الترشيحات معايير الجدارة و الملائمة أدناه في تحديد وتقييم واختيار المرشحين لمجلس الإدارة.

1. يجب على المرشحين كحد أدنى على المستوى الفردي:

1.1 امتلاك المعرفة والمهارات والخبرة اللازمة ، مع خبرة لا تقل عن خمس سنوات في مجالات أنشطة البنك ؛

1.2 أن يكون لديه/لديها سجل من النزاهة والسمعة الحسنة ؛

1.2.1. ألا يكون قد حُكم عليه/عليها سابقًا بعقوبة جنائية أو جريمة تنطوي على انتهاك للشرف أو الأمانة إلا إذا تم إثبات شخصيته ؛

1.2.2. ألا يكون/تكون خاضعًا لحكم إبراء ذمة أو عزل من مجلس إدارة أي من الشركات المساهمة المدرجة في السوق المالية خلال العام السابق للترشيح ؛

1.2.3. أن يكون سجله المدني الصادر من هيئة الأوراق المالية والسلع خاليًا من العقوبات الإدارية ؛

1.2.4. لا يخضع لأي دعاوى قضائية أو تقارير أو تحقيقات مقاضاة تتعلق بأي جريمة تنطوي على انتهاك الأمانة والنزاهة ؛ و

1.3 لديه الوقت الكافي للاضطلاع بمسؤولياتهم بالكامل ؛

1.4 توفير ملاءمة جماعية وقيمة مضافة لمجلس الإدارة ؛

1.5 ليس لديه/لديها أي تضارب في المصالح المالية أو غير المالية ؛

1.6 أن يكون لديه/لديها سجل من السلامة المالية ؛ و

1.7 يجب أن تستوفي أي شروط أخرى منصوص عليها في قانون الشركات أو النظام الأساسي للبنك.

1.8 ألا يتجاوز الحد الأقصى لعدد العضويات المسموح به وهو:

- تملك ما يصل إلى خمس (5) شركات مساهمة عامة (PJSC) في الإمارات العربية المتحدة (تنطبق على الشركات المساهمة العامة داخل المجموعة).

- عضوية في مجلس إدارة بنك واحد (1) في دولة الإمارات العربية المتحدة وما يصل إلى أربعة (4) بنوك خارج الدولة.

- أن يكون رئيسًا أو نائبًا لرئيس أكثر من شركتين في الدولة. لا يجوز أن يكون هذا الشخص مديرًا إداريًا لأكثر من شركة مقرها في الدولة

1.9 تلبية المتطلبات الأخرى بموجب قوانين ولوائح التطبيقات.

2. عند تقييم الملاءمة الجماعية للمرشحين ، تشمل العوامل التي يجب أن يأخذها المجلس في الاعتبار على سبيل المثال لا الحصر:

2.1. ما إذا كان أعضاء مجلس الإدارة لديهم مجموعة من المعرفة والخبرة في المجالات ذات الصلة وخلفيات متنوعة لتعزيز تنوع وجهات النظر؛

2.2. مجالات الكفاءة الفردية ذات الصلة والتي قد تشمل ، على سبيل المثال لا الحصر ، أسواق رأس المال ، والتحليل المالي ، والاستقرار المالي ، وإعداد التقارير المالية ، وتكنولوجيا المعلومات ، والتخطيط الاستراتيجي ، وإدارة المخاطر ، والتعويضات ، واللوائح ، وحوكمة الشركات ، والإدارة ، والمحاسبة ، والتدقيق ، وقواعد ومبادئ الشريعة.

2.3. ما إذا كان مجلس الإدارة يتمتع بشكل جماعي بفهم جيد للقوى الاقتصادية والسوقية المحلية والإقليمية والعالمية ، والبيئة القانونية والتنظيمية المطبقة على عمليات البنك ؛ و

2.4. ما إذا كان بإمكان أعضاء مجلس الإدارة الفرديين المساهمة في التواصل الفعال والتعاون والمناقشة الحاسمة في اجتماعات مجلس الإدارة ولجانه.

3. سيتم تقييم المرشحين أيضًا على أساس وجود تضارب في المصالح قد يعيق قدرتهم على أداء واجباتهم في مجلس الإدارة بشكل مستقل وموضوعي ، أو يخضعون لأي تأثير غير مبرر .

3.1. يفقد عضو مجلس الإدارة استقلاليتته في الحالات التالية:

3.1.1. إذا كانت مدة عضويته كعضو مستقل في البنك قد تجاوزت اثني عشر (12) سنة متتالية من تاريخ تعيينه.

3.1.2. إذا كان هو/هي أو أي من أقاربه من الدرجة الأولى قد عمل كموظفين في البنك أو الشركات التابعة له خلال السنتين الماضيتين.

3.1.3. إذا كان قد عمل و / أو كان شريكًا في شركة تقوم بأعمال استشارية للبنك أو لمجموعته ، أو كنت قد عملت بهذه الصفة خلال العامين الماضيين (2).

3.1.4. إذا كان لديه أي عقود خدمات شخصية مع البنك أو مجموعته خلال العامين الماضيين (2).

3.1.5. إذا كان منتسبًا إلى أي منظمة غير ربحية تتلقى تمويلًا كبيرًا من البنك أو مجموعته.

3.1.6. إذا كان هو / هي أو أي من أقاربه من الدرجة الأولى شريكًا أو موظفًا لمدقق حسابات البنك خلال العامين الماضيين (2).

3.1.7. إذا كان له / هي أو أي من أقاربه من الدرجة الأولى مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في عقود ومشاريع البنك والشركات التابعة له خلال السنتين (2) الماضيين ، وكان إجمالي هذه المعاملات يتجاوز أقل من 5٪ من رأس مال البنك المدفوع أو مبلغ خمسة ملايين درهم أو ما يعادله بعملة أجنبية ، ما لم تكن هذه العلاقة جزءًا من طبيعة أعمال البنك ولا تنطوي على شروط تفضيلية.

3.1.8. إذا كان هو / هي أو أي من أقاربه من الدرجة الأولى (فرديًا أو جماعيًا) يمتلك بشكل مباشر أو غير مباشر 10 ٪ أو أكثر من رأس مال البنك أو كان ممثلًا لمساهم يمتلك بشكل مباشر أو غير مباشر أكثر من 10 ٪ من عاصمة راكم بنك.

لا تنطبق الأحكام الواردة في البنود من 3.1.2 إلى 3.1.8 أعلاه على أعضاء مجلس الإدارة المعيّنين من قبل مساهم حكومي.

الملحق 2: المستندات المطلوبة من المرشحين كجزء من طلب الترشيح

1. يجب على المرشحين تزويد أمان السر في البنك بالوثائق التالية من:

1.1 السيرة الذاتية للمرشح بما في ذلك الخبرة في العمل والمؤهلات ومقعد مجلس الإدارة الذي تم التقدم بطلب للحصول عليه (على سبيل المثال مستقل).

1.2 تعهد بالامتثال لأحكام قانون الشركات والقرارات الصادرة تنفيذًا له والنظام الأساسي للبنك ، وأن المرشح سوف يراعي واجب الولاء وواجب العناية وواجب السرية عند أداء واجباته.

1.3 بيان بأسماء الشركات والمؤسسات التي يعمل المرشح لها أو يعمل كعضو في مجالس الإدارة فيها ، بالإضافة إلى أي أعمال أخرى يؤديها المرشح بشكل مباشر أو غير مباشر والتي قد تتنافس مع عمليات البنك.

1.4 شهادة بحث الحالة الجنائية.

1.5 نسخة ملونة من جواز السفر أو التأشيرة أو خلاصة القيد سارية المفعول وبطاقة الهوية الإماراتية.

1.6 صورتان بحجم جواز السفر.

1.7 استكمال طلب المصرف المركزي لتعيين أعضاء مجلس الإدارة .

1.8 في حالة الترشيح من قبل أحد المساهمين ، يجب تقديم خطاب رسمي من المساهم يتضمن أسماء مرشحيهم لعضوية مجلس الإدارة.