

مصرف المستشار الاسلامي
ALMUSTASHAR ISLAMIC
BANK



ميثاق لجنة الترشيح والمكافآت 2025

النسخة : V3.0

❖ إن هذه الوثيقة مصنفة على انها معلومات عالية السرية، ومن المحظور توزيعها. ستؤدي مشاركة هذه السياسة بدون تخويل (سواء بشكل كلي أو جزئي) الى التعرض لإجراء انضباطي، يمكن أن يصل الى انتهاء الخدمات.

ضبط الوثيقة

MIB-BOD-ACH-04	ترميز الوثيقة	V3.0	النسخة
09	عدد الصفحات	2025	تاريخ الاصدار

الاعداد

العنوان الوظيفي	الاسم
أمين سر مجلس الادارة	أحمد عبدالرزاق احمد

المراجعة والاعتماد

العنوان الوظيفي	الاسم
عضو المجلس	سرمد محمد علي ناصر
رئيس المجلس	عامر لؤي احمد توفيق
رئيس لجنة التدقيق	حيدر عبدالمجيد عبدالله

التسلسل التاريخي للوثيقة

ت	النسخة	التاريخ	الملاحظات
1	1.0	2023	تم اعداد هذه الوثيقة لاجراض تنظيم العمل بالاستناد على تعليمات البنك المركزي العراقي والقوانين النافذة.
2	2.0	2024	تم التحديث وفق دليل المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية لعام 2024
3	3.0	2025	تم التحديث وفق دليل المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية لعام 2025

المحتويات

ضبط الوثيقة	2
الاعداد	2
المراجعة والاعتماد	2
التسلسل التاريخي للوثيقة	2
المقدمة	4
اولاً: نطاق تطبيق السياسة	4
ثانياً: دورية المراجعة	4
ثالثاً: الاطار العام للجنة	4
رابعاً: تنظيم اعمال اللجنة	5
خامساً: صلاحية اللجنة	6
سادساً : هيكل اللجنة وشروط العضوية	6
سابعاً : مهام ومسؤوليات اللجنة	8
ثامناً : إجتماعات اللجنة	9
تاسعاً: مقرر اللجنة	10
عاشراً : التقارير	10

المقدمة

لجنة الترشيح هي احدى اللجان المنبثقة عن مجلس الادارة ولها دورا مهما في مساندة مجلس الادارة في ممارسة سلطاته وعمليات اتخاذ القرارات وهي الجهة المشرفة على العملية الرسمية لاختيار اعضاء مجلس الادارة بشفافية وترشيحهم وتعيينهم في مجلس الادارة على اساس الجدارة وجزء من الحوكمة المؤسسية للمصرف لتحقيق اهدافه وترفع تقاريرها اليه بشكل دوري لضمان فاعلية الاشراف والمراجعة ، وتعد اللجنة في الاساس هيئة اتخاذ القرار مع كونها منتدى تبادل معلومات الموارد البشرية .

الغرض

يجب تشكيل عدد مناسب من اللجان لدعم اعمال المصرف وقد تتطلب المصارف الكبيرة والمعقدة ذات الانشطة التجارية المتنوعة انشاء المزيد من لجان مجلس الادارة ، ويتضمن الميثاق واجبات ومسؤوليات وصلاحيات اللجنة للقيام بدورها بفاعلية.

اولاً: نطاق تطبيق السياسة

يطبق هذا الميثاق على جميع تشكيلات ومفاصل المصرف.

ثانياً: دورية المراجعة

تتم مراجعة ميثاق اللجنة بصورة دورية مرة واحدة سنويا على الاقل ، لتحديثه وفقا لاي مستجدات قانونية او تنظيمية بناءً على تعليمات البنك المركزي العراقي والقوانين والتعليمات النافذة او رغبة مجلس الادارة باضافة مهام جديدة يراها المجلس ضرورية .

ثالثاً : الاطار العام للجنة

1. لجنة الترشيح والمكافآت هي احدى لجان مجلس الادارة وجزء من الحوكمة المؤسسية للمصرف وهي مجموعة من الهياكل والعمليات لتحقيق اهداف المصرف وترتبط بمجلس الادارة وترفع تقاريرها اليه بشكل دوري لضمان فاعلية الرقابة والاشراف. يمكن للجنة الاستعانة عند اللزوم وعلى نفقة المصرف بخبراء خارجيين بالتنسيق مع رئيس المجلس لغرض تعويض النقص بهذا المجال من جهة ولتعزيز الرأي الموضوعي .
2. في حالة كون رئيس مجلس الادارة عضواً غير مستقل لايسمح له بالانضمام الى عضوية لجان المجلس والعكس صحيح في هذه الحالة .
3. بالرغم من تكوين مجلس الادارة للجنة المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية والاستدامة لدعم اشرافه على الجوانب المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية وقضايا المناخ ، قد يكون للجان الاخرى المنبثقة عن مجلس الادارة ايضا مسؤوليات محددة تتعلق بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية والاستدامة وقضايا المناخ .
4. بشكل عام ، من غير المعتاد ان يمنح مجلس الادارة سلطة اتخاذ القرار الى لجنة تابعة لمجلس الادارة اذ يجب ان يصادق المجلس على توصيات اللجان المنبثقة عنه، ولا يمكن لمجلس الادارة الغاء المسؤولية عن متطلبات الحوكمة التي تتولاها لجان مجلس الادارة .
5. تقوم اللجنة بالمراجعة على أنشطة وعمليات المصرف نيابة عن مجلس الادارة وتقدم توصياتها الى مجلس الادارة لاتخاذ القرار.

6. يعين مجلس الادارة اعضاء لجنة الترشيح والمكافآت على ان يكون الاعضاء من تشكيلة اعضاء مجلس الادارة فقط ، ويجوز مطالبة الادارة التنفيذية او دعوتها للحضور للمشاركة في اجتماعات لجان المجلس ولكن لايجوز لها التصويت في هذه الاجتماعات .
7. يعين مجلس الادارة رئيس اللجنة بعد النظر في توصية لجنة مجلس الادارة المعنية مع مراعاة الاحكام والفقرات المنصوص عليها في دليل المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة .
8. يحدد مجلس الادارة ويعتمد لكل لجنة ميثاق عمل يتضمن الغرض والدور والسلطة والتشكيل لتلك اللجنة ويجب نشر موثيق لجان المجلس على الموقع الالكتروني ومراجعته سنويا .
9. تجتمع كل لجنة من لجان مجلس الادارة اربع مرات على الاقل سنويا وكلما دعت الضرورة الى ذلك للوفاء بمسؤولياتها ويجب على كل لجنة تقديم تقرير فصلي على الاقل الى مجلس الادارة عن اجتماعات اللجنة والمواضيع التي تتناولها ، او في اجتماع مجلس الادارة التالي الذي يعقده المجلس بشأن الجوانب المهمة .
10. يحق لاعضاء مجلس الادارة الآخرين حضور اجتماعات اللجان ويتلقون جدول اعمال الاجتماع عند الطلب.
11. توافر لجميع لجان مجلس الادارة الموارد الكافية ، وفقا لما تحدده اللجنة لتعمل بفعالية .
12. يجوز لمجلس ادارة المصرف من وقت لآخر تحديد عمل لجنة معينة .
13. على جميع لجان المجلس اجراء تقييم سنوي لانشطتها .
14. يجب ان تتاح للجان مجلس الادارة حرية الوصول الى الادارة وتزويدها بالمعلومات الكافية من الادارة ويجوز لها الحصول على الدعم الاستشاري الخارجي ذي الصلة والضروري بموافقة مجلس الادارة .
15. يجب ان يتضمن التقرير السنوي الافصاح عن اعضاء كل لجنة من لجان مجلس الادارة مع ملخص عن اعمال كل لجنة .
16. يتولى رئاسة لجان مجلس الادارة عضو مجلس ادارة مستقل غير تنفيذي ويجب ان يكون جميع اعضاء اللجان من اعضاء مجلس الادارة غير التنفيذيين ، وان يتمتعوا بالمهارات او الخبرات المناسبة لاعمال تلك اللجان.

رابعاً : تنظيم اعمال اللجنة

1. تعقد لجنة الترشيح والمكافآت اجتماعات دورية يحدد عددها وفقا لطبيعة ونشاط اللجنة على ان لا تقل عن اربعة اجتماعات في السنة .
2. يكون للجنة مقرر يكون اما امين سر مجلس الادارة او من يمثله ضمن موظفي امانة السر ، ويقوم مقرر اللجنة بتسجيل محاضر اجتماعات اللجنة بما في ذلك التوصيات المقدمة الى مجلس الادارة ويجب ان تكون محاضر اجتماعات اللجنة متاحة لجميع اعضاء المجلس .

3. يعمم أمين سر مجلس الإدارة جدول الأعمال ووثائق الاجتماع على أعضاء اللجنة خلال فترة مناسبة (قبل عشر أيام على الأقل) من موعد انعقاد الاجتماع .
4. يجب ان يكتمل النصاب القانوني لكل لجنة من لجان مجلس الإدارة بحضور عضوين على الأقل من أعضاء اللجنة ، على ان يكونوا من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين غير التنفيذيين او أغلبية الأعضاء بمن فيهم اثنان من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين غير التنفيذيين ايهما اكبر .
5. يرفع رئيس اللجنة التوصيات المتخذة خلال اجتماع اللجنة الى مجلس الإدارة لاتخاذ القرار بشأنها .
6. يتم تشكيل لجان اضافية بقرار من مجلس الإدارة من وقت لآخر يجب ان يحدد مجلس الإدارة في ميثاق عمله هيكل اللجنة الجديدة ونطاق عملها ومسؤولياتها المدة المطلوبة لانجاز الاعمال المعنية.
7. تنشر جميع موثيق لجان مجلس الإدارة وتكون متاحة على الموقع الالكتروني للمصرف .

خامساً : صلاحية اللجنة

1. التوصية الى مجلس الإدارة لاتخاذ القرار عن الامور التي قامت اللجنة بمناقشتها في اجتماعها الدوري وتم رفعها للمجلس للمصادقة عليها واعتمادها .
2. مراجعة أنشطة وعمليات المصرف نيابة عن مجلس الإدارة وتقديم توصياتها الى مجلس الإدارة لاتخاذ القرار بشأن تلك التوصيات .
3. بالرغم من تكوين مجلس الإدارة للجنة المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية والاستدامة لدعم اشرافه على الجوانب المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية وقضايا المناخ ، قد يكون للجنة المخاطر ايضا مسؤوليات محددة تتعلق بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية والاستدامة وقضايا المناخ .
4. يحق لأعضاء اللجنة بصفتهم أعضاء مجلس الإدارة حضور اجتماعات اللجان الاخرى ويتلقون جدول اعمال الاجتماع عند طلبه .
5. يجب ان تتاح للجان مجلس الإدارة حرية الوصول الى الإدارة وتزويدها بالمعلومات الكافية من الإدارة ويجوز لها الحصول على الدعم الاستشاري الخارجي ذي الصلة والضروري بموافقة مجلس الإدارة .

سادساً : هيكل اللجنة وشروط العضوية

1. تتألف لجنة الترشيح والمكافآت من ثلاثة أعضاء على الأقل من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين وغير التنفيذيين ويجب ان تشمل اللجنة رئيس مجلس الإدارة .
2. يعين مجلس الإدارة رئيس اللجنة مع مراعاة الاحكام المنصوص عليها في دليل المعايير البيئية والاجتماعية.
3. يتولى رئاسة اللجنة عضو مجلس إدارة مستقل غير تنفيذي خال من اي عمل او ارتباط آخر بالمصرف وغير متعارض مع مصالحه عند اتخاذ القرارات.
4. مقرر اللجنة اما يكون أمين سر مجلس الإدارة او من يمثله ضمن موظفي امانة السر .

5. لايجوز لاعضاء لجنة الترشيح العمل في مجلس ادارة اكثر من ثلاث شركات .
6. في حال غياب رئيس اللجنة يقوم اعضاء اللجنة الآخرون الحاضرون بتعيين احد اعضائها ليكون رئيساً لذلك الاجتماع .

مهارات الاعضاء ومتطلبات الخبرة :

- 1- ان يكون شخصاً لائقاً وصالحاً ولديه الاهلية القانونية ولا يعتبر الشخص لائقاً اذا كان :
 - قد ادانته محكمة جنائية بجريمة حكم أو كان يمكنه أن يحكم عليه بالسجن لمدة سنة واحدة أو أكثر دون خيار بدفع غرامة.
 - تم اعلان افلاسه من قبل هيئة قضائية خلال السبع السنوات الماضية.
 - قد جردته سلطة مختصة من أهلية ممارسة مهنة أو أوقفته عن ممارسة مهنة على أساس سوء السووك الشخصي.
 - قد أعلنت هيئة قضائية انه لا يصلح الإدارة شركة أصدرت هيئة مختصة أمراً يقضي بانه لا يصلح الإدارة شركة.
- 2- ان لا يكون محكوماً بجناية أو جنحة مخلة بالشرف وعدم صدور قرار بحقه من سلطة متخصصة ينتقص من ممارسته أي وظيفة قيادية في (مصرف أو شركة).
- 3- تقديم براءة ذمة من المصرف أو الجهة التي عمل بها سابقاً بعدم حصوله على ائتمان نقدي أو تعهدي من تلك الجهات، وفي حال حصوله على الائتمان بنوعيه المذكورين أعلاه تقديم ما يثبت تسديدها مع تثبيت عبارة عدم تلوؤه بالدفع.
- 4- عدم الموافقة على المرشح لعضوية مجلس الإدارة أو لعضوية الهيئة الشرعية إذا كان يشغل منصب مدير مفوض لشركة تابعة للمصرف
- 5- اجتياز المرشحين الخاضعين للاختبار من قبل هذا البنك الاختبار الصادر عن هيئة المقابلة والاختبارات للإدارات العليا للمصارف في هذا البنك.
- 6- ان يكون جميع أعضاء المجلس حاصلين على الشهادة الجامعية الأولية في احدى التخصصات الاقتصادية القانون الإدارية العامة، إدارة أعمال، إدارة الجودة، الإدارة المالية المحاسبية العلوم المالية والمصرفية الاحصاء، إدارة المصارف إدارة الاستثمار والموارد الرقابة المالية والمحاسبية، تقنية المعلومات وكافة الاختصاصات ذات الصلة، وأن يكون ثلثا الأعضاء على الأقل خبرة وممارسة عملية مصرفية أو مالية لا تقل عن (10) سنوات، مع مراعاة أحكام المادة (17) من قانون المصارف النافذ على أن تتوافر الأهلية والخبرة المالية أو المصرفية أو القانونية.
- 7- أن لا تقل أعمارهم عن (30) سنة.
- 8- أن لا تتجاوز مدة تعيينهم على (4) سنوات قابلة للتמיד لذات المدة السابقة استناداً للفقرة (2) من المادة (17) من قانون المصارف رقم (94) لسنة 2004، وبالتالي فإنه لا يمكن الاستمرار بإنشغال منصب مدير مفوض المصرف في حال انتهاء المدة القانونية له لعضوية مجلس الإدارة.
- 9- أن لا يكون رئيس أو عضو مجلس الإدارة الحالي رئيساً أو عضواً لمجلس إدارة سابق في مصرف أو شركة مالية أعلنت إفلاسها أو وضعت تحت الوصاية سواء داخل العراق أو خارجه استناداً لأحكام المادة (20) من قانون المصارف رقم (94) لسنة 2004، وقد أجازت الفقرة (3) منها في الظروف الاستثنائية للبنك المركزي بعد اقتناعه بمؤهلات الشخص وخبرته المهنية أن يستثنى أي إداري من أحكام الفقرة (2) بعد انقضاء مدة مناسبة عقب وقوع الحدث ومن أحكام الفقرة (1) بعد انقضاء عشر سنوات عقب وقوع الحادث.
- 10- يجب أن يستوفي عضو مجلس الإدارة المتطلبات القانونية المنصوص عليها في قانون المصارف النافذ وأي اشتراطات اخرى صادرة عن البنك المركزي العراقي تتعلق بحوكمة المصارف.
- يجب أن تكون لجنة الترشيح والمكافآت في مجلس الإدارة مسؤولة عن وضع وتنفيذ الإجراءات الواجبة المناسبة لترشيح وتعيين أعضاء مجلس الإدارة.
- يجب أن يكون جميع أعضاء مجلس الإدارة حاصلين على شهادات جامعية وأن يكون ثلثا الأعضاء من ذوي الخبرة في القطاع المصرفي / المالي.

- لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يكون عضواً في مجلس الإدارة أو مديراً مفوضاً أو مديراً إقليمياً أو موظفاً في أي مصرف آخر داخل العراق، ما لم يكن المصرف المذكور تابعاً للمصرف أو كان تحت السيطرة.
- لا يجوز لعضو مجلس إدارة المصرف أن يشغل أكثر من ثلاث عضويات أخرى في مجالس إدارات مؤسسات أخرى، سواء بصفته الشخصية أو بصفته ممثلاً لكيان قانوني.
- يجوز تعيين غير المقيمين وغير العراقيين كأعضاء في مجلس الإدارة.
- يجب أن يكون جميع أعضاء مجلس الإدارة قادرين على اتخاذ قرارات مستقلة بما يحقق مصلحة المصرف في جميع الأوقات.
- يجب على كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة التأكد من عدم المشاركة في أي قرار قد يضع أو يبدو أنه يضع مصلحته أو مصالح أي طرف آخر فوق مصالح المصرف.
- يتطلب من جميع أعضاء مجلس الإدارة الالتزام بعمليات اتخاذ القرارات الجماعية لمجلس الإدارة ومناقشة القضايا بصراحة وبشكل بناء وإتاحة حرية المناقشة أو الاعتراض على الآراء المطروحة في الاجتماعات.

سابعاً : مهام ومسؤوليات اللجنة

- 1- يجب وضع سياسة للإشراف على عملية رسمية ودقيقة وشفافة لاختيار أعضاء مجلس الإدارة وترشيحهم وتعديلهم وإعادة تعيينهم في مجلس الإدارة على أساس الجدارة، والهدف هو وجود مجلس إدارة مؤهل وكفاء قادر على تحقيق استراتيجية المصرف والاستدامة على المدى الطويل.
- 2- دعم مجلس الإدارة وتقديم المشورة له لضمان أن يتألف المجلس من أفراد يستوفون جميع المتطلبات القانونية والتنظيمية ويكونون قادرين على أداء واجبات ومسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة في المصرف .
- 3- وضع سياسة ترشيح أعضاء مجلس الإدارة ومراجعة عملية الترشيح لمجلس الإدارة ولجانته للموافقة عليها من قبل المجلس (حسب الملحق 6 عملية ترشيح أعضاء مجلس الإدارة)، ويجب على لجنة الترشيح والمكافآت تحديد وتقييم وترشيح أعضاء مجلس الإدارة المناسبين لمجلس الإدارة لينظر المجلس في تعيينهم.
- 4- يوصي مجلس الإدارة بالمرشحين لعضوية مجلس الإدارة للنظر في تعيينهم من قبل المساهمين ويجب أن تنتظر لجنة الترشيح والمكافآت فقط في الأشخاص الذين يتمتعون بالكفاءة والمصدقية والذين يتمتعون بالمهارات والخبرات اللازمة لممارسة الحكم الموضوعي في القضايا الضرورية لتعزيز أهداف المصرف وأدائه في مجالات عمله.
- 5- النظر في المرشحين لعضوية مجلس الإدارة المقترحين من قبل المساهمين بما في ذلك مساهمي الأغلبية.
- 6- الإشراف على عملية مستمرة واستباقية لتخطيط وتقييم المرشحين لضمان وجود خطط التغيير المنظم لأعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة ومناصب الإدارة التنفيذية والتعيينات الأخرى داخل المصرف .
- 7- القيام على أساس سنوي بمراجعة مزيج المهارات والخبرات المطلوبة التي يتمتع بها أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيون وأعضاء مجلس الإدارة المستقلون وغير التنفيذيين في مجلس الإدارة والإفصاح عن ذلك في التقرير السنوي .

- 8- مراجعة وإدارة التقييم السنوي لأداء مجلس الإدارة ولجان المجلس والإدارة التنفيذية.
- 9- تحديد معايير الأشخاص الذين سينضمون إلى مجلس الإدارة أو الانضمام إلى الإدارة التنفيذية المصرف، باستثناء تعيينات المدقق الداخلي ومدير إدارة المخاطر التي هي من اختصاص لجنة التدقيق ولجنة المخاطر على التوالي.
- 10-مراجعة واعتماد التعيينات في الإدارة التنفيذية للمصرف بما في ذلك التعيينات المؤقتة، بناء على توصية من المدير المفوض .
- 11- مراجعة واعتماد عمليات رسمية وشفافة لوضع السياسات المتعلقة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للتوصية بها إلى مجلس الإدارة، ولا يجوز أن يشارك أي عضو من أعضاء المجلس في تحديد مكافآته الخاصة.
- 12-مراجعة سياسة المكافآت الخاصة بالمصرف والتوصية بها إلى مجلس الإدارة والإشراف على تنفيذها مع مراعاة الآتي:
 - أ. الامتثال الممارسات وسياسات حركة المصرف لضمان مراعاة أهداف المصرف على المدى الطويل وكذلك الأهداف قصيرة ومتوسطة المدى.
 - ب. تحقيق المصرف لاهدافه طويلة الأجل وفقا لخطته الاستراتيجية المعتمدة.
 - ت. موازنة جميع أنواع تعرض المصرف للمخاطر مقابل الأرباح المحققة في الأنشطة والأعمال المصرفية.
 - ث. المراجعة المنتظمة لسياسة الأجور وتعديلها حسبما يقتضى، ويجب أن يضمن التقييم المنتظم كفاية وفعالية سياسة المكافآت لضمان جذب المواهب والاحتفاظ بها.
- 13-تقديم توصية إلى مجلس الإدارة بشأن عضوية لجان مجلس الإدارة .
- 14- التأكد من وضع خطط وبرامج لتدريب وتأهيل أعضاء مجلس الإدارة بشكل مستمر لمواكبة أحدث التطورات في مجال الخدمات المصرفية والمالية (التجارية والإسلامية).
- 15-تطوير سياسة المصرف للتنوع والشمول والتوصية باعتمادها من قبل مجلس الإدارة ومراجعة ومراقبة التقدم الحاصل في تحقيق أهداف السياسة سنويا.
- 16- الإشراف على عملية التقييم السنوي لمجلس إدارة المصرف ولجانه واعضاءه وتنفيذ الإجراءات الناشئة والتقدم المحرز فيها.
- 17-الإشراف على أداء إدارة الموارد البشرية في المصرف وخاصة أداء الإدارة التنفيذية، ومراجعة تقرير الموارد البشرية وتقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بشأن تطورات الموارد البشرية.
- 18-صلاحية الوصول الى البيانات اللازمة والوثائق الضرورية للتأكد من تطبيق عمليات تخطيط القوى العاملة والتعاقب الوظيفي وتنمية المهارات وتطويرها وتقييم الاداء .

ثامناً : إجتماعات اللجنة

1. تجتمع اللجنة بشكل دوري (كل ثلاثة اشهر) على الاقل أو كلما دعت الضرورة الى ذلك للوفاء بمسؤوليتها حسب طبيعة الأعمال التي تقوم بها، وتتخذ توصياتها بأغلبية عدد أعضائها وإذا كان

- التصويت متعادلاً يكون صوت رئيس اللجنة مرجحاً، كما من الممكن طلب اجتماعات إضافية بناءً على طلب مجلس الإدارة أو عند طلب رئيس اللجنة أو احد أعضائها أو عند الحاجة.
- لجنة دعوة من تشاء من الإدارة التنفيذية أو موظفي المصرف أو المستشارين وغيرهم لحضور اجتماعات اللجنة لطلب أي معلومات أو الإجابة على أي استفسارات تخص اللجنة.
- يجب حضور أغلبية الأعضاء من أجل اكتمال النصاب القانوني للاجتماع .

تاسعاً: مقرر اللجنة

بموجب دليل المعايير البيئية يكون مقرر اللجنة إما أمين سر مجلس الإدارة أو من يمثله ضمن موظفي امانة سر المجلس ويقوم بتسجيل محاضر اجتماعات اللجنة وتنسيق اجتماعات اللجنة وإعداد جداول أعمال الاجتماعات ويفضل ان يتم تزويد الاعضاء بها قبل تاريخ عقد الاجتماع مع إعداد وتحضير وتوزيع المواد المتعلقة بالاجتماعات للأعضاء مقدماً وتسجيل وتوثيق محاضر الاجتماعات ومتابعة تنفيذ التوصيات المتخذة خلال اجتماعات اللجنة.

عاشراً : التقارير

- ترفع اللجنة عقب كل اجتماع (محضر الاجتماع الى مجلس الإدارة) توضح فيه جدول الأعمال الذي تمت مناقشته والنتائج التي توصلت لها وتوصياتها وذلك لغرض للمصادقة عليه.
- يجب على اللجنة اعداد تقرير فصلي تبين فيه ملخص اجتماعاتها خلال الفترة وأهم المواضيع والتوصيات المتخذة ويعرض على مجلس الإدارة بما جاء فيه.
- اعداد تقرير سنوي ويدرج في التقرير السنوي للمصرف .

الحادي عشر – الالتزام بميثاق السلوك المهني :

يلتزم مجلس الإدارة التزاماً كاملاً بتطبيق أحكام مدونة السلوك المهني المعتمدة في المصرف، ويؤكد على أن تكون هذه المدونة إطاراً حاكماً لسلوكيات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار الإدارة التنفيذية، بما يضمن النزاهة والشفافية والمسؤولية والمساءلة في جميع الأعمال والقرارات

ويشمل هذا الالتزام:

- الامتثال لمبادئ الأخلاق المهنية والقيم المؤسسية المعتمدة
- تجنب حالات تضارب المصالح والإفصاح عنها عند حدوثها وفق السياسات المعتمد-
- حماية سرية المعلومات وعدم استغلالها لأغراض شخصية أو غير مشروعة
- الالتزام بالقوانين والتعليمات النافذة والتعليمات الرقابية ذات العلاقة

وتتولى لجان مجلس الإدارة، كلّ ضمن نطاق اختصاصه، متابعة مدى الالتزام بمدونة السلوك المهني ورفع التقارير الدورية إلى مجلس الإدارة بشأن أي مخالفات جوهرية أو إجراءات تصحيحية متخذة .