

القاهرة في: ١٩ سبتمبر ٢٠٢٤

السيد/ رئيس مجلس إدارة

بنك

تحية طيبة وبعد،،،

في ضوء حرص البنك المركزي على اختيار كوادر مصرفية متميزة ذات خبرة وكفاءة عالية لشغل مناصب المسؤولين الرئيسيين المتمثلة في رؤساء وأعضاء مجالس إدارة البنوك والمدراء التنفيذيين، الأمر الذي ينعكس ايجابياً على كفاءة أداء القطاع المصرفي وبالتالي الحفاظ على استقراره وسلامته.

وعملاً على التأكد من توافر معايير الجدارة والصلاحية الفنية المطلوبة التي تتمثل أساساً في المصداقية والنزاهة وحسن السمعة، وتوافر الخبرة والمؤهلات والكفاءة، وكذا سلامة الوضع المالي، أخذاً في الاعتبار الاستقلالية وتجنب تعارض المصالح، والتي يتم على أساسها اختيار مُرشحي الوظائف الرئيسية بالبنوك ليتم الموافقة عليهم من قبل البنك المركزي بعد استيفاء الإجراءات اللازمة لتعيينهم، لذا فقد قرر مجلس إدارة البنك المركزي بجلسته المُنعقدة بتاريخ ١٧ سبتمبر ٢٠٢٤ اصدار التعليمات المرفقة بشأن "شروط الجدارة والصلاحية الفنية للمسؤولين الرئيسيين بالبنوك".

برجاء التكرم بالتنبيه نحو الالتزام التام بالتعليمات المرفقة.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام،،،

حسن عبدالله

شروط الجدارة والصلاحية الفنية

للمسؤولين الرئيسيين بالبنوك

المحتويات

١	التعريفات.....
٣	المقدمة.....
٣	نطاق التطبيق.....
٣	أحكام عامة.....
٤	أولاً: الوظائف الرئيسية:.....
٥	ثانياً: معايير الجدارة والصلاحيّة للمسؤولين الرئيسيين.....
٦	ثالثاً: إجراءات ترشّح المسؤولين الرئيسيين:.....
٨	رابعاً: النماذج والإقرارات المطلوب استيفؤها.....
٩	خامساً: متطلبات نقل المهام.....
٩	سادساً: الموافقة الصادرة عن البنك المركزي المصري.....

التعريفات

يقصد في تطبيق أحكام هذه التعليمات بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:

- شروط الجدارة والصلاحية الفنية: المعايير الفنية التي يشترط توافرها في المسؤولين الرئيسيين لموافقة البنك المركزي على تعيينهم.
- المسؤولون الرئيسيون: رؤساء وأعضاء مجالس إدارة البنوك والمدراء التنفيذيون المسؤولون عن القطاعات التنفيذية والقطاعات الداعمة والقطاعات الرقابية.
- الوظائف الرئيسية: هي الوظائف التي يتعين على المرشحين لشغلها الحصول على موافقة مسبقة من البنك المركزي قبل توليهم تلك الوظائف بالبنوك، وتتمثل في المستوى الإشرافي، والمستوى التنفيذي، والمستوى الرقابي.
- مسئولو الإدارة العليا: رؤساء كل من القطاعات التنفيذية، والقطاعات الداعمة، والقطاعات الرقابية بالبنوك.
- القطاعات التنفيذية: قطاع تمويل الشركات الكبرى - قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة - قطاع التجزئة المصرفية - قطاع الاستثمار - قطاع المؤسسات المالية - قطاع الخزانة والمبادلات.
- القطاعات الداعمة: القطاع المالي - قطاع نظم وتكنولوجيا المعلومات - قطاع الأمن - القطاع القانوني - قطاع العمليات المركزية - قطاع الموارد البشرية.
- القطاعات الرقابية: هي وظائف الرقابة الداخلية المتمثلة في قطاع المخاطر - قطاع المراجعة الداخلية - قطاع الالتزام.
- ميثاق سلوك العمل المصرفي: هي وثيقة توضح قواعد التعامل السليمة والمباديء الأخلاقية والمثل التي يتعين على كافة العاملين الالتزام بها على مختلف المستويات الوظيفية بالبنك متضمناً الإدارة العليا وأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين.
- رئيس مجلس الإدارة غير التنفيذي: عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتم اختياره من قبل أعضاء المجلس لتولى مسئولية رئاسة مجلس إدارة البنك.
- عضو مجلس الإدارة غير التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة البنك ولا يتقاضى راتباً شهرياً أو سنوياً من البنك ولا يقدم له استشارات مدفوعة الأجر.
- عضو مجلس الإدارة غير التنفيذي المستقل: عضو مجلس إدارة غير تنفيذي تتوافر فيه شروط الاستقلالية (وفقاً لما ورد بتعليمات الحوكمة والرقابة الداخلية للبنوك).
- عضو مجلس الإدارة (التنفيذي): عضو مجلس الإدارة المتفرغ للقيام بمهام تنفيذية محددة بصفة يومية ويتقاضى عليها أجراً ومكافأة شهرية.

- الرئيس التنفيذي أو العضو المنتدب: عضو مجلس الإدارة التنفيذي الذي يتولى الإشراف على إدارة أعمال وأنشطة البنك مقابل أجر ومكافأة شهرية أو سنوية، وذلك تحت إشراف مجلس الإدارة.
- المدير المسئول عن فرع البنك الأجنبي: هو المسئول الذي يتولى مهام ومسئولية إدارة كافة أعمال وأنشطة فرع البنك الأجنبي.
- أمين سر المجلس: يكون شخص من ذوي الكفاءة وعلى دراية وفهم كافٍ بالأعمال المصرفية ويُعهد إليه بمسئولية أمانة سر المجلس، حيث يتولى مهام الإعداد لاجتماعات المجلس والموضوعات التي تُطرح في الجلسة (جدول الأعمال)، ومتابعة تنفيذ قرارات المجلس وحفظها وتوثيقها، إلى جانب إعداد محاضر الاجتماعات وتوقيعها وإرسال نسخة منها لأعضاء مجلس الإدارة لاعتمادها.

المقدمة

إعمالاً لصلاحيات البنك المركزي المصري المقررة بموجب قانون البنك المركزي والجهاز المصرفي الصادر بالقانون رقم ١٩٤ لسنة ٢٠٢٠، التي تقضى أحكامه بضرورة الحصول على موافقة مُسبقة من البنك المركزي قبل تعيين أي مرشح لشغل أحد الوظائف الرئيسية بالبنوك؛ وذلك عقب التأكد من مدى جدارته وصلاحيته لشغل المنصب المرشح له، تم إعداد هذه التعليمات لتتضمن الأسس والمعايير التي يتم على أساسها اختيار المرشحين لشغل الوظائف القيادية الرئيسية بالبنوك، وكذلك الإجراءات المتبعة لتعيينهم.

نطاق التطبيق

تسري هذه التعليمات على جميع البنوك المسجلة لدى البنك المركزي، ومكاتب تمثيل البنوك الأجنبية في جمهورية مصر العربية كما تسري على فروع ومكاتب تمثيل البنوك المصرية في الخارج، وذلك وفقاً لما تقضي به القوانين واللوائح والتعليمات الرقابية ذات الصلة.

أحكام عامة

١. يتعين على البنوك التقدم للحصول على موافقة مُسبقة للترشح لشغل أحد الوظائف الرئيسية لديهم من البنك المركزي والتحقق من مدى جدارة وصلاحيته المرشح لشغل الوظيفة قبل البدء في ممارسة مهام ومسؤوليات هذا المنصب.
٢. يتعين أن يتوافر لدى كل بنك آلية تتضمن الإجراءات اللازمة لاختيار وتعيين المسؤولين الرئيسيين على أن يتم مراجعتها بصفة دورية وتحديثها إذا لزم الأمر.
٣. يقع على عاتق مجلس الإدارة تقييم مدى جدارة وصلاحيته المرشحين لشغل الوظائف الرئيسية بالبنك.
٤. التأكد من عدم وجود أي شبهة تعارض مصالح لدى تعيين الشخص المرشح لشغل أي وظيفة رئيسية بالبنك.
٥. يتم عرض الهيكل التنظيمي للبنك على مجلس الإدارة لاعتماده، وذلك لإتاحة الفرصة للمجلس لتحديد العدد المطلوب من مسؤولي الإدارة العليا وفقاً لحجم البنك ومدى تعقد أنشطته، أخذاً في الاعتبار الخبرات والمهارات المطلوبة، كما ينبغي موافاة البنك المركزي بالهيكل موضحاً به الوظائف الرئيسية القائمة وشاغليها وتلك الشاغرة منها، وكذا في حالة إجراء أي تعديل عليه.
٦. يتعين على البنوك التأكد من مدى جدارة وصلاحيته المسؤولين الرئيسيين الحاليين بها، وفي حالة وجود أي دلائل حول عدم جدارة وصلاحيته أحد المسؤولين الرئيسيين الحاليين؛ يقوم البنك بإبلاغ البنك المركزي كتابياً خلال ثلاثة أيام عمل بحد أقصى من تاريخ اكتشاف الأمر والتحقق منه.
٧. يجب على المسؤولين الرئيسيين الإفصاح للمستوى الإداري المناسب حال حدوث أي أمر قد يؤثر على جدارتهم وصلاحيتهم لشغل وظائفهم الرئيسية بالبنك.

٨. الإبلاغ عن أي مخالفات أو ممارسات غير مشروعة ارتكبتها أحد المسؤولين الرئيسيين وتوفير الحماية للمبلغ مع الحفاظ على سرية هذه المعلومات وفقاً للسياسات الداخلية للبنك.
٩. يجوز للبنك المركزي تنحية شاغل الوظيفة الرئيسية بالبنك إذا لم يثبت جدارته للاستمرار بمنصبه أو في حالة حدوث أي تغيير في أي من معايير الجدارة والصلاحية الفنية الخاصة به.

أولاً: الوظائف الرئيسية:

يشغل المسؤولون الرئيسيون الوظائف الرئيسية الموضحة أدناه على كلٍ من المستوى الإشرافي والتنفيذي والرقابي، ويتعين على شاغلي تلك الوظائف الحصول على موافقة البنك المركزي قبل تعيينهم، وعلى البنوك إخطار البنك المركزي كتابياً عند مباشرة شاغلي تلك الوظائف لمهامهم ومسئولياتهم، وعند قبول الاستقالة أو ترك العمل أو إنهاء الخدمة لأية أسباب خلال ثلاثة أيام عمل، كما يتعين الإفصاح عن أسباب الموافقة على قرار استقالة أو إقالة كلٍ من مسئول قطاع المخاطر والمراجعة الداخلية والالتزام وفقاً لما ورد بتعليمات الحوكمة والرقابة الداخلية للبنوك.

١. المستوى الإشرافي يتمثل في الوظائف الآتية:

رئيس مجلس الإدارة (غير التنفيذي) / عضو مجلس الإدارة (غير التنفيذي) / عضو مجلس الإدارة (غير التنفيذي المستقل).

٢. المستوى التنفيذي يتمثل في الوظائف الآتية:

الرئيس التنفيذي أو العضو المنتدب / عضو مجلس الإدارة (التنفيذي) / أمين سر المجلس / ممثلي البنوك المصرية التنفيذيين في عضوية مجالس إدارة البنوك في الخارج سواء كانت مساهمات في بنوك تابعة أو شقيقة / المدير المسئول عن فرع البنك الأجنبي في مصر / المدير المسئول عن مكتب تمثيل البنك المصري في الخارج / المدير المسئول عن فرع بنك مصري في الخارج / المدير المسئول عن مكتب تمثيل البنك الأجنبي في جمهورية مصر العربية / مسؤولي القطاعات الداعمة / مسؤولي القطاعات التنفيذية.

٣. المستوى الرقابي يتمثل في الوظائف الآتية:

مسئول قطاع المخاطر / مسئول قطاع المراجعة الداخلية / مسئول قطاع الالتزام / مسئول قطاع أمن المعلومات.

ثانياً: معايير الجدارة والصلاحية للمسئولين الرئيسيين

تعد تلك المعايير الحد الأدنى من الشروط والمتطلبات الأساسية الواجب توافرها لدى المرشحين لشغل وظائف رئيسية بالبنك، وذلك للتأكد من تمتعهم بالقدر الكافي من المصداقية والنزاهة والكفاءة والالتزام والخبرات اللازمة التي تؤهلهم للقيام بالمهام والمسئوليات الموكلة إليهم وفقاً لوظائفهم الحالية أو الوظائف المرشحين لشغلها، وتتمثل هذه المعايير فيما يأتي:

١. المصداقية والنزاهة وحسن السمعة

يشترط أن يتوافر في المرشح المصداقية والنزاهة وحسن السمعة؛ وذلك من خلال التأكد مما يلي كحد أدنى:

- ١-١ ألا يكون قد صدر ضده حكم نهائي في جنائية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة.
- ٢-١ ألا يكون قد سبق فصله أو تنحيته من العمل بإحدى الوظائف أو شطبه من إحدى النقابات المهنية بقرار أو بحكم تأديبي نهائي.
- ٣-١ ألا يكون قد ثبت قيامه بممارسات احتيالية أو تصرفات مخلة بالشرف أو الأمانة.

٢. الخبرة والمؤهلات والكفاءة

يتم تقييم المرشح وفقاً للمؤشرات التالية، وذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- ١-٢ كفاءة المرشح وتوافر الخبرات المتخصصة والعملية الكافية التي تؤهله لشغل هذا المنصب.
- ٢-٢ قدرة المرشح على أداء مهام الوظيفة الرئيسية المرشح لها وكذا الوفاء بالواجبات والالتزامات المرتبطة بهذه الوظيفة على أكمل وجه.
- ٣-٢ الحصول على المؤهلات اللازمة من شهادات أكاديمية بالإضافة إلى برامج تدريبية وشهادات متخصصة وأخرى في مجالات مختلفة ذات الصلة.
- ٤-٢ معرفة المرشح بالسوق المصرفي وإدراكه لمتطلبات وظيفته والمخاطر المصاحبة لها وقدرته على اتخاذ القرارات السليمة في التوقيت المناسب.
- ٥-٢ توافر المهارات القيادية والاتصال الفعال والقدرة على حل المشاكل وإدارة الأزمات غير المتوقعة.

٣. الوضع المالي

يتم تقييم الوضع المالي للمرشح من خلال التأكد من عدم تعرضه لأي مما يأتي:

- ١-٣ عدم القدرة على الوفاء بالتزاماته المالية أو التخلف عنها بشكل قد يؤثر على سلامة الوضع المالي للمرشح، على سبيل المثال لا الحصر: تصنيفه عميل غير منظم.
- ٢-٣ شهر الإعسار أو الإفلاس.
- ٣-٣ إذا كان طرفاً ضمن أي تسوية مع دائنين أو ما شابه من إجراءات مازالت قائمة و/ أو لم يتم تسويتها في فترة زمنية مناسبة.

٤. الاستقلالية وتجنب تعارض المصالح

يجب أن يتمتع المرشح بالاستقلالية اللازمة لأداء المهام والواجبات المنوطة بالوظيفة الرئيسية المرشح لها، وألا يكون لديه مصالح شخصية أو التزامات وظيفية أو أي ظروف أخرى قد تؤدي إلى وجود تعارض في المصالح أو قد تؤثر بأي شكل على قدرته على أداء مهام هذا المنصب باستقلالية، ويتم تقييم هذا المعيار وفقاً للمعلومات الواردة ببيان الحالة الذي يقوم المرشح باستيفائه وأية مصادر أخرى.

يتعين ألا يكون لدى المرشح صلة قرابة حتى الدرجة الثالثة بأحد المسؤولين الرئيسيين بالبنك مما قد يؤثر على حيادية القرارات المتخذة من جانبه بعد تولي مهام منصبه، كما يجب على البنك إخطار البنك المركزي بأي حالات بها شبهة تعارض مصالح مع المرشح.

ثالثاً: إجراءات ترشح المسؤولين الرئيسيين:

١. إجراءات ترشح أعضاء مجلس الإدارة:

١-١ يتعين على كل بنك موافاة البنك المركزي بأسماء المرشحين لعضوية مجلس الإدارة ورناسته، مرفقاً بها بيان الحالة والإقرارات، وذلك قبل انعقاد الجمعية العامة بـ ٦٠ يوماً على الأقل.

٢-١ تقوم لجنة الحوكمة والترشيحات بعرض الترشيحات لعضوية مجلس إدارة البنك على مجلس الإدارة للموافقة عليها، ثم يتم ارسال قائمة الترشيحات إلى البنك المركزي للحصول على موافقته المسبقة عليها قبل العرض على الجمعية العامة في أول اجتماع لها للاعتماد باستثناء ما يسري في شأن البنوك المملوك أسهمها بالكامل للدولة والتي يصدر بتعيين أعضاء مجالس إدارتها قرار من رئيس مجلس الوزراء بعد موافقة المحافظ.

٣-١ يتم موافاة البنك المركزي بخطاب مرفقاً به ما يأتي:

١-٣-١ سيرة ذاتية تفصيلية للمرشح، وخطاب ترشيح في حالة تمثيل أشخاص اعتبارية.

٢-٣-١ موافقة مجلس إدارة البنك على الترشيح.

٣-٣-١ بيان الحالة والمستندات اللازمة.

٤-١ يجوز للبنك المركزي دعوة عضو مجلس الإدارة المرشح لإجراء مقابلة شخصية، وفي حالة الموافقة عليه بعد استيفاء كافة إجراءات الترشح، يتم ارسال الموافقة للبنك المعني، وفي حالة عدم الموافقة، يجب أن يكون القرار مسيئاً.

٥-١ يقوم البنك بتقديم أوراق المرشحين لشغل عضوية مجلس الإدارة كاملة إلى البنك المركزي الذي يقوم بدوره باعتماد المرشحين.

٦-١ يتم تقديم نموذج "طلب تعديل بيانات التسجيل" اللازم في هذا الشأن للحصول على الموافقة لكل عضو من أعضاء مجلس إدارة البنك من البنك المركزي على أن يتم إحاطة مجلس الإدارة والجمعية العامة للبنك لإقرار هذا التعيين.

٢. إجراءات ترشح مسئولى الإدارة العليا

- ١-٢ فيما يتعلق بالوظائف التنفيذية والداعمة، يقوم قطاع الموارد البشرية بالتنسيق مع الرئيس التنفيذي بالبنك لترشيحهم، ويتم عرض هذه الترشيحات على مجلس الإدارة للموافقة.
- ٢-٢ فيما يتعلق بالوظائف الرقابية، يقوم قطاع الموارد البشرية بعرض المرشحين لشغلها على لجان المجلس ذات الصلة للموافقة عليها، حيث تقوم لجنة المراجعة بالموافقة على كل من مسئول قطاع المراجعة الداخلية ومسئول قطاع الالتزام، كما تقوم لجنة المخاطر بالموافقة على مسئول قطاع المخاطر، ثم يتم عرض تلك الترشيحات على مجلس الإدارة للموافقة.
- ٣-٢ بالنسبة لممثلي البنوك المصرية التنفيذيين وغير التنفيذيين في عضوية مجالس إدارة البنوك في الخارج سواء كانت مساهمات في بنوك تابعة أو شقيقة، وكذا المديرين التنفيذيين لفروع البنوك المصرية بالخارج، فإنه يتعين حصولهم على موافقة مسبقة من البنك المركزي ثم الحصول على موافقة الجهة الرقابية المختصة بالخارج وذلك قبل شغلهم ووظائفهم.
- ٤-٢ يتم موافاة البنك المركزي بخطاب من البنك مرفقاً به ما يأتي:
- ١-٤-٢ سيرة ذاتية تفصيلية للمرشح، وشهادة خبرة تفصيلية.
- ٢-٤-٢ موافقة مجلس الإدارة على اختيار المرشح.
- ٣-٤-٢ هيكل تنظيمي حديث.
- ٤-٤-٢ المستندات اللازمة.
- ٥-٢ يتم إجراء مقابلة شخصية بالبنك المركزي، وفي حالة الموافقة عليه بعد استيفاء كافة اجراءات الترشح، يتم ارسال الموافقة للبنك المعني وفي حالة عدم الموافقة، يجب أن يكون القرار مسبباً.
- ٦-٢ يقوم البنك بتقديم أوراق المرشحين لشغل أحد وظائف الادارة العليا كاملة إلى البنك المركزي الذي يقوم بدوره باعتماد المرشحين، وفي حالة مرور ٦٠ يوماً من تاريخ تقديم الطلب مستوفياً كافة الأوراق والمستندات المطلوبة قبل الانتهاء من إستكمال كافة الإجراءات يقوم البنك المركزي باصدار موافقة مبدئية لحين إستكمال الإجراءات ما لم يرى مانعاً من ذلك.
- ٧-٢ يتم تقديم نموذج "طلب تعديل بيانات التسجيل" اللازم للحصول على موافقة البنك المركزي فى حالة ترشح أحد الكوادر من داخل البنك لشغل أحد وظائف الإدارة العليا الشاغرة ممن لديهم درجة كافية من الخبرة والمعرفة والدراية.
- ٨-٢ في حالة قيام البنك بتكليف المرشح كقائم بتسيير الأعمال، يتم تقديم أوراقه كاملة إلى البنك المركزي لحين استكمال إجراءات تعيينه بصفة دائمة والحصول على موافقة البنك المركزي، على أن يقوم البنك بتقديم طلب الترشيح للبنك المركزي خلال مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر من تاريخ خلو المنصب، ويجوز مد هذه المدة لفترة أخرى أو لفترتين بحد أقصى شريطة موافقة البنك المركزي.

رابعاً: النماذج والإقرارات المطلوب استيفؤها

١. يجب على البنك مُقدم الطلب استيفاء النماذج التالية من قبل كل مرشح وفقاً للوظيفة المرشح لها: بيان الحالة، وجدول توزيع الصلاحيات، وبيان المهام والمسئوليات، وتحليل فجوة المهارات وخطة التدريب والتطوير، وشهادة خبرة تفصيلية^١، والإقرار المطلوب وفقاً للوظيفة المرشح لها.
٢. يتعين تقديم جميع المعلومات والمستندات المتعلقة بالطلب إلى البنك المركزي.
٣. يجب على البنك مُقدم الطلب إجراء استعلام وافي والتحقق من المعلومات المقدمة من قبل المرشح، ويكون كلٌّ منهما مسئولاً عن استيفاء المعلومات والتأكيد على صحتها قبل تقديمها إلى البنك المركزي.
٤. إذا نُمى إلى علم البنك مقدم الطلب أو المرشح - بعد تقديم النماذج المستوفاة - أي معلومات جوهرية ذات صلة بالطلب قد تؤثر على دقة واكتمال أي منها، فإنه يتعين تقديم هذه المعلومات إلى البنك المركزي خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أيام عمل من التاريخ الذي علم فيه البنك أو المرشح بذلك.
٥. يحق للبنك المركزي طلب أي معلومات إضافية من البنك مقدم الطلب بعد استلام الطلب وقبل منح الموافقة.
٦. إذا ثبت عدم صحة أي من البيانات أو المستندات المقدمة يتم استبعاد المرشح على الفور، ويتم اتخاذ إجراءات أوجزاءات ضده وضد البنك إذا ثبت أنه كان على علم بذلك ولم يَقم باخطار البنك المركزي.

٧. بيان المهام والمسئوليات:

- ٧-١ يجب أن يتوافر لكل مسئول رئيسي بالبنك بيان يوثق بدقة وإيجاز المهام والمسئوليات والواجبات المحددة لشاغلي الوظائف الرئيسية، على أن يتسم بالوضوح وعدم التعقيد.
- ٧-٢ يتعين على البنوك التأكيد من تحديث هذا البيان بصفة مستمرة وإخطار البنك المركزي بأي تغييرات جوهرية مقترحة، ويحق للبنك المركزي المصري رفض أي من هذه التغييرات إذا كانت غير متوافقة مع مهام ومسئوليات الوظيفة الرئيسية المعنية.
- ٧-٣ يجب أن يكون طلب ترشيح كل مسئول رئيسي مصحوباً بهذا البيان موقع من قبل البنك المعني والمرشح، على أن يتوافق البيان المذكور مع النماذج والإقرارات سالفة الذكر.

٨. المرجعية:

- ٨-١ يجب على البنك الحصول على مرجع للمرشحين الجدد لشغل الوظائف الرئيسية عند تقديم الطلب.
- ٨-٢ يجب على البنك توفير مثل هذا المرجع للمسؤولين الرئيسيين عند طلب بنك آخر، كما يجب أن يتوافق المرجع بشكل أساسي مع شهادة الخبرة المقدمة ضمن طلبات الموافقة، ويتعين الإفصاح عن جميع المعلومات المطلوبة عن فترة ست سنوات سابقة للمرشح قبل تاريخ تقديم الطلب.
- ٨-٣ يتعين على البنك التأكيد من صحة الشهادات الأكاديمية والمهنية المقدمة من قبل المرشح.

^١ يجوز تقديم شهادة الخبرة في خلال شهر من موافقة البنك المركزي الصادرة بشأنه.

٤-٨ في حالة تعذر حصول المرشح على هذا المرجع، يجوز أن يوقع إقراراً للبنك المركزي بصحة البيانات الواردة بالنماذج والمستندات المقدمة له.

خامساً: متطلبات نقل المهام

- ١- يتعين على كل بنك إعداد خطة للتعاقب الوظيفي لتحديد وتنمية قدرات الموظفين وتطوير مهاراتهم بهدف منحهم الفرصة لشغل الوظائف القيادية الرئيسية حال توافرها، ويتم مراجعتها من قبل لجنة الحوكمة والترشيحات وعرضها على مجلس الإدارة.
- ٢- يجب على البنك التأكد من إتاحة كافة المعلومات للمسؤولين الرئيسيين الجدد عند البدء في تولي مهام وظائفهم الجديدة، أو حال تغيير وظيفة أو مسؤوليات أحد المسؤولين الرئيسيين الحاليين، مع اتخاذ كافة الإجراءات لضمان تمكينهم من ممارسة أعمالهم بسهولة ودقة ووضوح.
- ٣- يتعين التأكد من وجود إجراءات منظمة لنقل المهام في حالة توقف مسئول رئيسي عن أداء وظيفة محددة وتولي مسئول رئيسي آخر هذه الوظيفة، حيث يتعين أن يقوم المسئول الرئيسي تارك الوظيفة بإعداد مجموعة وافية من مذكرات التسليم للمسئول الرئيسي الجديد متضمنة أي موضوعات معلقة قائمة أو مستمرة حتى يكون المسئول الرئيسي الجديد على دراية بها ليتمكن من أداء مهام وظيفته بفعالية وكفاءة.

سادساً: الموافقة الصادرة عن البنك المركزي المصري

١. يجوز أن يصدر البنك المركزي موافقته بصفة مؤقتة مُحددة المدة أو مصحوبة بشروط محددة لبعض المرشحين المتقدمين لشغل أحد الوظائف الرئيسية شريطة قيامهم باجتياز الدورات التدريبية اللازمة، كما يجوز أن تكون الموافقة مشروطة بمتابعة القطاعات المعنية بالبنك المركزي لأداء المرشح لفترة محددة وإذا لم يتم استيفاء تلك الشروط خلال الفترة المشار إليها تعتبر الموافقة لاغية.
٢. يجوز للبنك المركزي إلغاء موافقته أو تعديلها أو تغييرها إلى موافقة مؤقتة لحين إعادة التقييم خلال الفترة الزمنية التي يحددها البنك المركزي، وذلك بناءً على المعلومات والبيانات الواردة من قطاعات البنك المركزي المختلفة.
٣. للبنك المركزي أن يصدر قراراً مسبباً برفض الموافقة على تعيين المسئول الرئيسي، ويجوز للبنك إعادة تقديم الطلب إذا تمكن من تدارك أسباب الرفض.