سياسة ترشيح أعضاء مجلس الإدارة

LB-IMS-BOD-07، مراجعة رقم 3 | 2024

إخلاء المسؤولية

تُعدّ المعلومات الواردة في هذه الوثيقة للاستخدام الداخلي فقط من قبل بنك لِشا ذ.م.م عامة ("بنك لِشا" أو "البنك"). وبما أن هذه الوثيقة سرية وملكية البنك، لا يحق للأطراف الثالثة الاعتماد عليها بأي شكل من الأشكال. لا يُعلن بنك لِشا أمام الأطراف الثالثة عن توصيته باستخدام المعلومات الواردة في هذه الوثيقة أو الاعتماد عليها دون موافقته المسبقة، ولا يقدم أي ضمانات على صحة المعلومات أو الاقتراحات الواردة فيها. ولا يقدم بنك لِشا أي تأكيدات أو ضمانات بشأن اكتمال هذه الوثيقة، ويُبرّئ ذمته من جميع الضمانات، الصريحة أو الضمنية. ومن خلال إصدار هذه الإرشادات للاستخدام الداخلي، لا يتعهد بنك لشا ولا يتحمل أي واجب تجاه أي عمل تجاري فردي، ولا يتحمل أي مسؤولية عن استخدام هذه الوثيقة أو الاعتماد عليها من قبل أطراف ثالثة. تم إصدار هذه الوثيقة باللغة الإنجليزية.

تمت الموافقة على الوثيقة

في 24 يناير 2024

1 مقدمة

2 عضوية مجلس الإدارة

3 المتطلبات القانونية

4 مؤهلات أعضاء مجلس الإدارة

5 تحديد المرشحين

6 مرشحو المساهمين

7 تقييم المرشحين

8 تعديلات

ملحق 1:إرشادات ترشيح أعضاء مجلس الإدارة (معايير الأهلية والملاءمة)

1 تعريف الأهلية والملاءمة

2 تقييم الأهلية(الوضع المالي)

3 تقييم الملاءمة

4 السمعة والشخصية والموثوقية والنزاهة المالية

1 مقدمة

1.1 مقدمة

1.1.1 تحدد سياسة ترشيح أعضاء مجلس إدارة بنك لِشا ذ.م.م عامة ("بنك لِشا" أو "البنك" أو "الشركة") العملية التي يجب على المرشحين الالتزام بها ليتم اختيارهم وتقييمهم وتعيينهم أو انتخابهم كأعضاء في مجلس إدارة البنك ("المجلس"). وتتولى لجنة الترشيح والمكافآت وحوكمة الشركات ("اللجنة") مسؤولية إدارة هذه السياسة.

1.1.2 تهدف هذه السياسة إلى توجيه اللجنة عند التوصية بمديرين جدد، وعند اتخاذ قرار بشأن التوصية بإعادة ترشيح المديرين الحاليين. ومن سياسة اللجنة أنه بينما قد لا يخضع المدير الحالي لمستوى التدقيق نفسه مثل المدير الجديد عند النظر في توصيات الترشيح، فإن اللجنة ستنظر بعناية في مؤهلات ومساهمات أي مدير حالي قبل تقديم توصية بإعادة الترشيح.

1.1.3 لتجنب أي شك، فإن قيام اللجنة بترشيح أعضاء مجلس الإدارة لا يمنع أي مساهم من ممارسة حقه في ترشيح شخص آخر أو ترشيح نفسه لعضوية المجلس.

1.1.4 يُعتبر مصطلح "مدير" و"عضو مجلس الإدارة" مترادفين ويمكن استخدامهما بشكل متبادل في هذه السياسة.

1.1.5 يجب قراءة هذه السياسة بالاقتران مع وثائق الحوكمة الأخرى الخاصة بالبنك.

1.2 هذه الوثيقة مكمّلة للقانون والنظام الأساسي

1.3 تم إعداد هذه السياسة لتتوافق مع أحكام النظام الأساسي للبنك. وتُعتبر أحكام هذه السياسة مكملة للأحكام المنصوص عليها في ميثاق لجنة الترشيح والمكافآت وحوكمة الشركات وأحكام مدونة حوكمة الشركات والكيانات القانونية المدرجة في السوق الرئيسية ("المدونة") الصادرة عن هيئة قطر للأسواق المالية بموجب القرار رقم (5) لعام 2016 (كما قد يتم تعديله أو إعادة سنّه من وقت لآخر)، ووفقًا لقوانين وأنظمة هيئة مركز قطر للمال وهيئة تنظيم مركز قطر للمال.

2 عضوية مجلس الإدارة

2.1 يتكون مجلس الإدارة من تسعة (9) أعضاء ما لم يُنص خلاف ذلك في النظام الأساسي. ويجب أن يكون غالبية أعضاء المجلس أعضاء غير تنفيذيين. ويتكون الأعضاء التسعة من خمسة (5) أعضاء غير مستقلين وأربعة (4) أعضاء مستقلين، كما هو مفصل في النظام الأساسي (وقد يتم تعديله من وقت لآخر).

2.2 تتولى لجنة الترشيح والمكافآت وحوكمة الشركات مسؤولية إدارة عملية ترشيح أعضاء مجلس الإدارة والإشراف عليها. وتحدد اللجنة قائمة متطلبات عضوية مجلس الإدارة وفقًا للوائح المعمول بها واحتياجات البنك ومتطلباته من حيث المهارات والمعرفة.

2.3 يتم الإعلان عن عملية تقديم الترشيحات للعامة وعلى موقع البنك الإلكتروني، مع إدراج جميع المتطلبات والشروط التي يجب أن يستوفيها المرشحون. ويجب تقديم جميع الطلبات إلى اللجنة عن طريق أمين سر مجلس الإدارة. تراجع اللجنة الطلبات مع الأخذ بعين الاعتبار المتطلبات المحددة، وتقدم إلى مجلس الإدارة توصياتها بشأن المرشحين الذين تلبي مؤهلاتهم تلك المتطلبات. ثم يقوم مجلس الإدارة بمراجعة طلبات المرشحين الذين أوصت بهم اللجنة ليقدم بعدها المرشحين الذين تم اختيارهم إلى الجمعية العمومية للمساهمين ("الجمعية العمومية") للانتخاب والتعيين.

2.4 يحق للمساهمين الاستراتيجيين (كما هو محدد من وقت لآخر بموجب النظام الأساسي للبنك) ترشيح مرشحَين اثنين (2) لانتخابات مجلس الإدارة.

2.5 بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة الذين يعيّنوهم المساهمين الاستراتيجيين، يلتزم كل مساهم استراتيجي بتقديم خطاب موجه إلى اللجنة في بداية فترة الترشيح، يحدد فيه عضو مجلس الإدارة

الذي سيمثلهم في المجلس. يتم الإعلان عن أعضاء مجلس الإدارة المرشحين من جانب المساهمين الاستراتيجيين في الجمعية العمومية للموافقة عليهم. ويجب تقديم الخطاب إلى اللجنة في موعد لا يتجاوز تاريخ انتهاء فترة الترشيح.

2.6 إذا قرر أي مساهم استراتيجي عدم ترشيح عضو مجلس إدارة ليمثله في المجلس، أو انقضى موعد الترشيح من دون تقديم الخطاب المذكور إلى اللجنة بترشيح ممثله، فيتم فتح باب الترشيح في الجمعية العمومية، حيث يتم التصويت لاختيار عضو مجلس إدارة لهذا المقعد.

2.7 في كل جمعية عمومية، يتم انتخاب عدد من الأعضاء يساوي عدد الأعضاء الذين تنتهي ولايتهم في تاريخ انعقاد تلك الجمعية. ويبقى الأعضاء المنتخبون حديثًا في مناصبهم حتى موعد انعقاد ثالث اجتماع سنوي لاحق للمساهمين.

2.8 يتم إجراء عملية الانتخاب في اجتماع الجمعية العمومية، وذلك من خلال تصويت سري بالاقتراع من قبل جميع الأعضاء الحاضرين.

2.9 تتعهد اللجنة بضمان توافق تشكيلة المجلس مع أحكام النظام الأساسي وميثاق المجلس.

2.10 تماشيًا مع قواعد وأنظمة هيئة قطر للأسواق المالية (كما قد يتم تعديلها من وقت لآخر)، يمكن عقد انتخابات منفصلة لاختيار أعضاء مجلس الإدارة غير المستقلين والمستقلين المتبقين من قبل الجمعية العمومية. وهذا الإجراء يضمن تمثيلاً دائمًا لثلث أعضاء المجلس على الأقل بأعضاء مستقلين. وهذا يعني أنه يمكن إجراء كل من انتخابات الأعضاء غير المستقلين وانتخابات الأعضاء المستقلين بشكل منفصل، وذلك لضمان أن تفي الانتخابات بالمتطلبات وتكوين المجلس كما هو منصوص عليه في النظام الأساسي (مع مراعاة أي تعديلات قد تطرأ عليه لاحقًا).

3 المتطلبات القانونية

يجب أن يستوفي عضو مجلس الإدارة المعايير التالية لغرض اختياره وتقييمه وانتخابه أو تعيينه في مجلس الإدارة:

3.1.1 ألا يقل عمره عن 21 عامًا وأن يكون كامل الأهلية القانونية.

3.1.2 ألا يكون قد حكم عليه بعقوبة جنائية، أو بجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو في أي من الجرائم المنصوص عليها في المادة (40) من القانون رقم (8) لسنة 2012 بشأن هيئة قطر للأسواق المالية، والمادتين (334) و(335) من قانون رقم (11) لسنة 2015 بإصدار قانون الشركات التجارية، أو مُنع من ممارسة أي عمل في الجهات الخاضعة لسلطة الهيئة بموجب المادة (35 الفقرة 12) من القانون رقم (8) لسنة 2012 المشار إليه، أو تعرض للإفلاس، ما لم يتم رد الاعتبار إليه؛ و

3.1.3 أن يكون من المساهمين المالكين لـ مليون سهم من أسهم البنك، عند تقديم طلب الترشيح إلى مجلس الإدارة.

3.1.4 يتم إيداع هذه الأسهم لدى أمين الحفظ خلال ستين (60) يومًا من تاريخ بدء العضوية مع حظر تداولها أو رهنها أو حجزها حتى نهاية فترة العضوية المعتمدة في آخر ميزانية للسنة المالية. كما تخصص هذه الأسهم لضمان حقوق البنك والمساهمين والدائنين والجهات الخارجية من أي مسؤولية قد تقع على عاتق أعضاء مجلس الإدارة بسبب أدائهم لمهامهم. إذا لم يقدم العضو الضمان المذكور، تصبح عضويته غير صالحة. يُعفى العضو المستقل من هذا الشرط.

4 مؤهلات أعضاء مجلس الإدارة

4.1 ترشّح اللجنة أعضاء مجلس الإدارة وتستعرض بانتظام المهارات والخصائص المناسبة المطلوبة منهم، بالإضافة إلى تكوين مجلس الإدارة ككل. إلى جانب ذلك، يشمل الاستعراض استقلالية أعضاء مجلس الإدارة بموجب المعايير والقواعد المعمول بها، بالإضافة إلى النظر في التنوع والمهارات والعمر والخبرة والاحتياجات العامة للمجلس. تشمل أهداف اللجنة، بموجب ميثاقها، ضمان تكوين مجلس الإدارة بشكل صحيح لتلبية التزاماته الائتمانية تجاه البنك ومساهميه، والتوصية للمجلس بمرشحين مؤهلين ليتم ترشيحهم للانتخاب كأعضاء مجلس إدارة.

4.2 تضمن اللجنة، بعد التشاور مع مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، أن يمتلك المرشحون للمجلس الحد الأدنى من المؤهلات التالية:

4.2.1 يجب أن يكون كل مرشح للمجلس ملتزمًا بنجاح أعمال البنك على المدى الطويل بما يتماشى مع أعلى معايير المسؤولية والأخلاق، وأن يمثّل المصالح الفضلى لجميع مساهمي البنك وليس أي فئة معينة.

4.2.2 يجب على كل مرشح مساهم، أن يلتزم بتمثيل جميع المساهمين، وأن يتعهد بتنفيذ كل ما يصب في مصلحة البنك، وليس في مصلحة المجموعة التي يمثلها.

4.2.3 يتعين على كل مرشح للمجلس أن يستعد بجدية للحضور والمشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة ولجان الفرعية التابعة له، ويجب عليه الحرص على أنه لا يلتزم بالتزامات شخصية أو مهنية أخرى من شأنها أن تحد أو تتدخل في قدرته على القيام بواجباته بشكل صحيح، أو تتعارض مع التزاماته تجاه البنك ومساهميه.

4.2.4 يجب أن يكون لكل مرشح للمجلس سجل حافل بالإنجازات المهنية في مجاله المختار. بالإضافة إلى ذلك، تدرس اللجنة أيضًا ما إذا كان المرشحون للمجلس يمتلكون الصفات أو المهارات التالية:

- يُشترط على المرشح لعضوية مجلس الإدارة أن يتمتع بسمعة راسخة في النزاهة والأخلاق على المستوى الشخصي والمهني، وأن يملك حكمًا رصينًا، وقدرة على العمل التعاوني مع الأعضاء الآخرين في المجلس.
- يجب أن يساهم المرشح للمجلس في تنوع المجلس بشكل عام، حيث يتم تفسير التنوع على نطاق واسع ليشمل مجموعة متنوعة من الخبرات الشخصية والمهنية والتعليم والآراء ووجهات النظر والخلفيات.

4.2.5 يجب أن يمتلك المرشح لعضوية مجلس الإدارة خبرة وتخصصًا مهنيًا وشخصيًا يرتبطان بدور عضو مجلس الإدارة. تشمل الخبرات ذات الصلة الخبرة في مجالات الأعمال أو الأعمال الأساسية للبنك، والخبرة والممارسة العليا في مجال أو أكثر من المجالات.

4.3 لتحديد ما إذا كان الشخص مناسبًا للتعيين كعضو مجلس إدارة، يرجى الرجوع إلى الملحق الأول من هذه السياسة.

5 تحديد المرشحين

5.1 تستعين اللجنة بأفكار حول مرشحين محتملين لمجلس الإدارة من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: أعضاء مجلس الإدارة، المديرين التنفيذيين في البنك، المساهمين، الأفراد المعروفين شخصياً لأعضاء مجلس الإدارة أو المديرين التنفيذيين للبنك من خلال العلاقات الشخصية أو المهنية، أو البحث العام.

5.2 يجوز للجنة أيضًا، من وقت لآخر، بموجب سلطتها الوحيدة، أن تقوم بتعيين وإنهاء خدمات الاستشاريين وشركات البحث أو مستشارين آخرين، كما تراه اللجنة مناسبًا، للقيام بمسؤولياتها على نفقة البنك. إذا استعانت اللجنة بأي من شركات البحث المماثلة، فيجوز لها، وفقًا لتقدير اللجنة وحدها، طلب خدمات منها مثل تحديد المرشحين المحتملين لمجلس الإدارة الذين يستوفون المؤهلات المنصوص عليها في هذه السياسة، ومقابلة هؤلاء المرشحين، وإجراء تحقيقات مناسبة في الخلفية والمراجع، وأن تكون متاحة للتشاور حسب الحاجة من قبل اللجنة ومجلس الإدارة.

6 مرشحو المساهمين

6.1 يحق لأي مساهم في البنك اقتراح مرشح واحد أو أكثر للانتخاب كعضو مجلس إدارة البنك في اجتماع الجمعية العمومية السنوية للمساهمين. تحرص اللجنة بعد ذلك على أن المرشح يلتزم بأحكام ترشيح أعضاء مجلس الإدارة. في حال لم يستوف المرشح المقترح معايير الترشيح، فلن يتم ترشيحه.

7 تقييم المرشحين

7.1 ستنظر اللجنة في جميع المرشحين الذين تم تحديدهم بشكل صحيح من خلال العمليات الموضحة أعلاه، وستقيّم كل منهم، بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة الحاليين، استنادًا إلى المعايير نفسها.

7.2 إذا استمر المرشح لعضوية مجلس الإدارة في إثارة اهتمام اللجنة بناءً على التقييم الأولي للجنة، فسوف يجري رئيس اللجنة مقابلة مع المرشح ويبلغ الآخرين من أعضاء اللجنة والمجلس والإدارة التنفيذية بتقييمه.

إذا كان التقييم الأولي لرئيس اللجنة إيجابيًا، فسيتم إجراء مقابلة مع المرشح من قبل أعضاء اللجنة الآخرين و/أو أعضاء مجلس الإدارة الآخرين.

7.3 إذا كانت نتائج هذه المقابلات إيجابية، فسوف يقوم رئيس اللجنة بالترتيبات اللازمة لإجراء التحقيقات المناسبة في الخلفية والمراجع وسيبلغ الآخرين من أعضاء اللجنة وأعضاء مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي وأي عضو آخر من الإدارة التنفيذية، كما يرى الرئيس مناسبًا أو مستحسنًا.

7.4 ستجتمع اللجنة بعد ذلك لمراجعة قائمتها المرشحة لعضوية مجلس الإدارة وإجراء أي تعديلات ضرورية قبل تقديمها إلى مجلس الإدارة للمناقشة.

7.5 باستثناء ما قد يفرضه القانون أو القواعد أو اللوائح المعمول بها، لن يكون للجنة أي التزام بمناقشة نتائج عملية التقييم أو أسباب توصيات اللجنة، مع أي مساهم تقدم باقتراح.

7.6 سيتم طرح جميع مرشحي مجلس الإدارة (سواء تم تحديدهم داخليًا أو من قبل مساهم مؤهل أو غير ذلك) والذين، بعد التقييم، أوصت بهم اللجنة ووافق عليهم مجلس الإدارة، أمام المساهمين للتعيين أو الانتخاب (حسب الحالة) في اجتماع الجمعية العمومية.

8 تعديلات

8.1 سوف تتم مراجعة هذه السياسة دوريًا، أو على الأقل كل ثلاث (3) سنوات.

ملحق 1: إرشادات ترشيح أعضاء مجلس الإدارة (معايير الأهلية والملاءمة)

1 تعريف الأهلية والملاءمة

1.1 يُعتبر الشخص "مؤهلاً" إذا كان يتمتع بوضع أو مركز مالي قوي. بالإضافة إلى ذلك، يُعتبر الشخص "ملائمًا" إذا كان موثوقًا به بسبب صفاته الشخصية الجيدة، مثل الكفاءة المهنية والنزاهة والسمعة الحسنة.

1.2 عند تقييم مدى أهلية وملاءمة أي شخص، يجب على اللجنة مراعاة ما يلي:

- المركز المالي
- المؤهلات التعليمية أو غيرها، أو الخبرات ذات الصلة بمهام منصب عضو مجلس الإدارة.
- القدرة على القيام بالنشاط بكفاءة وصدق وبطريقة ملائمة.
- التوفر لأداء مهام عضو مجلس الإدارة.
- السمعة والشخصية والنزاهة

1.3 يجب تقييم المؤهلات المذكورة أعلاه بالنسبة للشخص نفسه (إذا كان المرشح شخصًا طبيعيًا)، أو بالنسبة للشركة وأي من مسؤوليها (إذا كان المرشح شخصًا اعتباريًا).

2 تقييم الأهلية (الوضع المالي)

2.1 من المستبعد أن تعتبر اللجنة أن الشخص مؤهل إذا كان هذا الشخص مفلسًا أو معسرًا ماليًا ولم تُبرأ ذمته، أو يخضع حاليًا لإجراءات الإفلاس، أو كان مفلسًا تم تبرئة ذمته خلال الثلاث (3) سنوات السابقة.

2.2 عند النظر في ترشيح شخص مفلس تم تبرئة ذمته، ستأخذ اللجنة في الاعتبار ظروف التبرئة وما إذا كان تاريخ التبرئة حديثًا.

2.3 يجب على اللجنة أن تضع في اعتبارها ظروف عدم سداد دين محكوم به، ومتى يكون الشخص مرتبطًا بكيان أصبح معسرًا، أو دخل في إجراءات الإدارة المُؤقتة (حراسة قضائية)، أو كان تحت سيطرة مصفٍ معين من قبل المحكمة، أو عجز عن تلبية التزاماته المالية تجاه الدائنين أو المستفيدين. ففي هذه الحالات قد يُشكك في كفاءة هذا الشخص وصدقه ونزاهته. هذا لا يعني بالضرورة أن حالة من ماضي الشخص، مثل ارتباطه على مستوى مبتدئ جدًا، ستستبعده من التقييم.

2.4 يمكن للجنة إجراء مزيد من التحقيق في الأمر لتحديد ما إذا كانت الظروف تعكس نزاهة الشخص أو كفاءته، حيث من المهم بالنسبة للجنة أن تكون على علم بأي من هذه الحالات، حتى عندما تتخذ قرارًا بترشيح هذا الشخص.

3 تقييم الملاءمة

3.1 يعتمد تقييم ملاءمة الشخص على أساس مؤهلاته الأكاديمية والمهنية، إلى جانب الخبرة ذات الصلة، حيث يجب أن يتوفر لدى الشخص المعرفة والمهارات والاحترافية اللازمة لأداء واجباته على أكمل وجه. يختلف مستوى المعرفة المطلوبة وفقًا لمستوى المسؤولية الملقاة على عاتق الشخص. وبشكل عام، يُتوقع من الشخص أن يظهر فهمًا لما يلي:

3.1.1 الهيكل العام للإطار التنظيمي الذي ينطبق على أنشطة البنك المقترحة.

3.1.2 التشريعات والقوانين والمبادئ والقواعد الرقابية الخاصة بسوق الأسهم.

3.1.3 الالتزامات المترتبة تجاه العملاء والالتزامات العامة تجاه الوكلاء أو أصحاب العمل.

3.1.4 لمنتجات المالية التي يتعامل فيها أو يقدم المشورة بشأنها، والسوق الذي يقدم فيه الخدمة.

3.2 يجب على الشخص أن يثبت قدرته على ممارسة النشاط المنظم بكفاءة وصدق وإنصاف، وبما يتوافق مع جميع القوانين والمدونات والمبادئ التوجيهية ذات الصلة الصادرة عن هيئة قطر للأسواق المالية وغيرها من الجهات التنظيمية (إن وجدت).

3.3 من المستبعد أن تقنع اللجنة بأن الشخص ملائم إذا:

3.3.1 يعاني من اضطراب عقلي.

3.3.2 تتوافر أدلة على عدم كفاءته أو إهماله أو سوء إدارته. وقد تشمل الأدلة تأديب الشخص من قبل هيئة مهنية أو تجارية أو هيئة تنظيمية، أو فصله أو مطالبته بالاستقالة من أي منصب أو مكتب بسبب الإهمال أو عدم الكفاءة أو سوء الإدارة.

4 السمعة والشخصية والموثوقية والنزاهة المالية

4.1 من المستبعد أن تقنع اللجنة بأن الشخص ملائم إذا:

4.1.1 يتمتع بسمعة سيئة، أو غير جدير بالثقة، أو يفتقر إلى الملاءة المالية.

4.1.2 صدر بحقه حكم إدانة من محكمة أو سلطة مختصة أخرى بتهمة الاحتيال أو عدم الأمانة أو مخالفة القانون.

4.1.3 صدر بحقه حكم إدانة بجريمة أو يخضع لتُهم جنائية لم يتم البت فيها بعد والتي لها صلة مباشرة بالملاءمة.

4.1.4 تعرض للانتقاد أو التأديب أو الشطب من قبل أي هيئة مهنية أو تنظيمية فيما يتعلق بأي مهنة أو تجارة أو عمل.

4.1.5 مُنع أو قُيد حقه في مزاولة أي مهنة أو تجارة أو عمل يتطلب ترخيصًا أو تسجيلاً أو تفويضًا محددًا بموجب القانون.

4.1.6 فُصل من منصب عضو مجلس الإدارة بقرار من محكمة مختصة.

4.1.7 أدين بسوء السلوك في السوق من قبل بورصة قطر أو هيئة تنظيمية أخرى، أو لم يلتزم بأي مدونات وقواعد توجيهية صادرة عن بورصة قطر أو هيئات تنظيمية أخرى أو أي بورصات ذات صلة في قطر أو خارجها (إن وجدت).

4.1.8 بالنسبة لعضو مجلس إدارة أو مساهم رئيسي أو مدير شركة أو مؤسسة:

- تمت تصفيتها (بخلاف الحل السلمي غير المرتبط بالملاءة المالية)، أو كانت معسرة بطريقة أخرى أو تم تعيين مدير قانوني أو حارس قضائي عليها.
- أدينت بالاحتيال.
- لم تفِ بجميع التزاماتها تجاه العملاء، أو صناديق التعويض التي أنشئت لحماية المستثمرين، أو صناديق الضمان المشترك.
- ثبت أنها ارتكبت الأفعال المذكورة في (4.1.2) أو (4.1.3) أو (4.1.4) أو (4.1.5) أو (4.1.7) أعلاه.
- كانت طرفًا في ترتيب إعسار أو دخلت في أي شكل من أشكال التسوية مع دائن فيما يتعلق بمبلغ كبير.