



رئيس الهيئة

## قرار مجلس إدارة الهيئة العامة للرقابة المالية

رقم (٢٠٥) لسنة ٢٠٢١ بتاريخ ٢٠٢١/١٢/٢١

بشأن قواعد وضوابط وتطبيق مبادئ التناسب والملائمة في ترشيح أو استمرارية شغل الأشخاص

للوظائف التنفيذية الرئيسية بشركات التأمين وإعادة التأمين

## مجلس إدارة الهيئة العامة للرقابة المالية

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون الإشراف والرقابة على التأمين في مصر؛

وعلى القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٩ بتنظيم الرقابة على الأسواق والأدوات المالية غير المصرفية؛

وعلى النظام الأساسي للهيئة العامة للرقابة المالية الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٢ لسنة ٢٠٠٩؛

وعلى موافقة مجلس إدارة الهيئة بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠٢١/١٢/٢١.

### قرر

(المادة الأولى)

### الأهداف

تهدف هذه القواعد والضوابط إلى تحديد الحد الأدنى من الشروط لاختيار وتعيين المديرين المسؤولين الرئيسيين بشركات التأمين وإعادة التأمين (الوظائف التنفيذية الرئيسية).

(المادة الثانية)

### تعريف التناسب والملائمة

تعتبر معايير التناسب والملائمة هي الأساس القانوني والفني لتقييم النزاهة والخبرة والكفاءة وتحديد العلاقات للأشخاص ذوي الصلة.

(المادة الثالثة)

### نطاق التطبيق

يشمل نطاق التطبيق الوظائف التنفيذية الرئيسية بشركات التأمين وإعادة التأمين، وتتضمن المديرين المسؤولين عن الإدارات أو عمليات:

(١) الاكتتاب

(٢) التعويضات



٤٦٠٧٦



رئيس الهيئة

(٣) إعادة التأمين

(٤) الاستثمار

وذلك فضلا عن العمليات والإدارات التالية:

(١) المراجعة الداخلية

(٢) الشئون المالية

(٣) إدارة المخاطر

(٤) الإلتزام

(٥) الإبلاغ عن شبهات غسل الأموال

(٦) الخبراء الاكتواريين

(٧) خبراء المعاينة وتقدير الأضرار سواء من داخل الشركة أو من خارجها

(٨) رؤساء المناطق.

وتتولى الهيئة مراجعة الشركات للتأكد من تطبيق معايير التناسب والملائمة بصفة دورية مستمرة، ويجب إجراء التقييمات في الحالات التالية :-

- أن تشير أو تكشف نتائج الفحص الميداني عن معلومات قد تؤثر على استمرار مناسبة وملائمة الشخص المعني.
- استجابة لطلب التعاون الرقابي.
- أن يتم أخطار الهيئة بمعلومات قد تؤثر سلباً على تناسب وملائمة الشخص.

(المادة الرابعة)

الإخطار

دون إخلال بنص المادة (٣١) من القانون رقم (١٠) لسنة ١٩٨١ تلتزم شركة التأمين أو إعادة التأمين بإبلاغ رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للرقابة المالية في الحالات التالية:

- ١- الترشيحات للأشخاص المزمع تعيينهم بالوظائف التنفيذية الرئيسية.
- ٢- الإقالة أو الاستقالة أو ترك العمل بتلك الوظيفة لأي سبب.
- ٣- إنهاء خدمة أي من شاغري تلك الوظائف لأي سبب كان.
- ٤- أية ظروف تجعل أي شخص ذي صلة غير صالح لشغل الوظيفة.

وذلك خلال أسبوع من تاريخ الترشيح أو الإقالة أو الاستقالة أو ترك العمل أو قرار إنهاء الخدمة أو حالات عدم الصلاحية، وكذا جميع البيانات المتعلقة بهم على النموذج الذي تضعه الهيئة لهذا الغرض.





رئيس الهيئة

وتلتزم شركة التأمين أو إعادة التأمين بإخطار الهيئة بالسياسة المعتمدة من مجلس إدارتها بشأن قواعد وضوابط ملائمة وتناسب الأشخاص المرشحين أو الشاغلين للوظائف التنفيذية الرئيسية والواردة بالمادة الخامسة من هذا القرار وذلك فور التصديق عليها من مجلس إدارة الشركة.

(المادة الخامسة)

التقييم الدوري

تلتزم شركة التأمين أو إعادة التأمين بعمل تقييم دوري سنوي لمدى استمرار وتناسب الأشخاص المعنيين في الوظائف التنفيذية الرئيسية بالشركة.

تلتزم شركة التأمين أو إعادة التأمين بإخطار الهيئة العامة للرقابة المالية فوراً بأية معلومات أو ملاحظات أو بيانات تبين لها من خلال التقييم الدوري السنوي أنها ذات تأثير جوهري على استيفاء الشاغلين لتلك الوظائف التنفيذية الرئيسية للقواعد والضوابط الواردة بهذا القرار.

(المادة السادسة)

مسئولية ودور مجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة منه

يقع على عاتق مجلس إدارة شركة التأمين أو إعادة التأمين ولجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة منه - إن وجدت - مسئولية التأكد من أن كل الأشخاص المرشحين لشغل الوظائف التنفيذية الرئيسية هم بالفعل وسيظلوا أشخاصاً مناسبين وملائمين، ومتوافقين مع القواعد والضوابط والشروط والسياسات والإجراءات المعتمدة من الهيئة في هذا الشأن، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر الآتي:

١- وجود وثيقة معتمدة من المجلس بسياسة الشركة لترشيح واختيار الأشخاص المؤهلين لشغل الوظائف التنفيذية الرئيسية بالشركة، وإجراءات أخذ الموافقات المطلوبة من الهيئة حسب الأحوال وأن تكون هذه السياسة مستقلة ولكنها مكملة للوائح التوظيف بالشركة.

٢- وجود وثيقة معتمدة من المجلس بسياسة الشركة لضمان واستمرارية ملائمة وتناسب الأشخاص المرشحين أو الشاغلين للوظائف التنفيذية الرئيسية بالشركة، وأن تتضمن على سبيل المثال، المعايير التالية:

- أ- الحد الأدنى من شروط الملائمة والتناسب على النحو الوارد في هذا القرار.
- ب- التحقق من دقة وصحة المعلومات المقدمة من الأشخاص المرشحين / أو الشاغلين لأحدى الوظائف التنفيذية الرئيسية من مصادر مستقلة مع ضرورة المحافظة على سرية تلك المعلومات، ونتائج التحقق.

ت- إجراءات التقييم السنوي لمدى استمرارية ملائمة وتناسب الأشخاص الشاغلين لتلك الوظائف.





## رئيس الهيئة

- ث- تحديد الإجراءات وتوفير أدوات الرقابة الداخلية الكافية للتأكد من استيفاء كافة الوظائف التنفيذية الرئيسية لقواعد وضوابط التناسب والملائمة الواردة في هذا القرار، وكذا استمرار استيفائهم لها طوال فترة شغلهم لتلك الوظائف.
- ج- تحديد العوامل الواجب أخذها في الاعتبار عند تقييم الملائمة والتناسب لكل وظيفة من الوظائف التنفيذية الرئيسية.
- ح- الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة عدم ملائمة وتناسب الشخص سواء المرشح أو الشاغر لأحدى الوظائف التنفيذية الرئيسية.
- خ- دورية مراجعة وتحديث السياسة من فترة لأخرى أو حسب الحاجة.

## الفصل الثاني

### قواعد وضوابط التناسب والملائمة

- تنقسم قواعد وضوابط التناسب والملائمة للأشخاص سواء المرشحين أو الشاغلين للوظائف التنفيذية الرئيسية بشركات التأمين وإعادة التأمين إلى ثلاثة أجزاء رئيسية هم:
- (١) الأمانة والنزاهة والسمعة الحسنة وعدم تعارض المصالح.
  - (٢) القدرة والكفاءة
  - (٣) الملاءة المالية

### (المادة السابعة)

### الأمانة والنزاهة والسمعة

- يجب أن يتمتع الشخص المرشح أو الشاغر لإحدى الوظائف التنفيذية الرئيسية بشركات التأمين وإعادة التأمين بصفات الأمانة، والنزاهة والسمعة الحسنة، ويتم إثبات النزاهة من خلال السلوك الشخصي للفرد وسلوك العمل والأدلة المتعلقة بشخصيته.
- عند تقييم النزاهة، يجب النظر إلى الممارسات أو السلوكيات السابقة للشخص والتي يمكن أن تشير إلى نقص أو افتقار النزاهة مثل تلك الأفعال غير النزاهة أو غير الأخلاقية.
- تشمل الأمور التي يمكن أن ينطوي عليها الافتقار إلى النزاهة ويعتبر الشخص غير مناسب وملائم وغير مستوفي للقواعد والضوابط الحالات التالية :

- إذا وقعت على الشخص أياً من العقوبات أو التدابير الواردة بالقانون رقم (١٠) لسنة ١٩٨١.
- إذا كان الشخص يخضع أو خضع لأي إجراءات تأديبية من قبل صاحب العمل (الحالي أو السابق) أو الجمعيات المهنية وما إلى ذلك، أو تم إصدار تحذير أو توبيخ أو لوم أو عقوبة إدارية أخرى من قبل أي سلطة تنظيمية أو رقابية.





رئيس الهيئة

- إذا كان الشخص سبباً مباشراً في اعسار أو إفلاس أو تصفية إحدى المؤسسات المالية سواء داخل أو خارج مصر.
  - إذا كان الشخص مسئولاً عن إدارة عمليات تم توقيع مخالفات رقابية و/أو اتخاذ تدابير رقابية بسببها سواء في شركته الحالية أو السابقة وسواء من الهيئة العامة للرقابة المالية أو أي هيئة مثيلة سواء داخل مصر أو خارجها.
  - إذا تم فصل الشخص أو طلب منه الاستقالة واستقال من أي مهنة أو حرفة أو منصب أو وظيفة، سواء كان مقابل أجر أم لا.
  - إذا أُدين الشخص بالآتي:
    - بجرime غسل الأموال أو تمويل الإرهاب (أو ما يعادلها)
    - بجرime قد تكون مخلة بالشرف أو ذات صلة بقدرة ذلك الشخص على أداء الوظيفة ذات الصلة.
  - أو
  - لديه نتيجة أو حكم أو أمر صدر ضده يتضمن احتيالا أو تزويراً أو خيانة للأمانة أو كان يخضع لأي إجراءات حالية بسبب الاحتيال أو التزوير أو عدم الأمانة أو خيانة الأمانة.
  - كان الشخص غير صادق أو قدم معلومات خاطئة أو مضللة سواء إلى الشركة أو الهيئة.
  - إذا ثبت أن الشخص، من خلال أي سلطة تنظيمية، أنه قد ارتكب أو شارك في أي عمل أو ممارسة مهنية تنطوي على إهمال أو خداع أو عدم أمانة.
- ويتم إجراء تقييم للنزاهة كعنصر التناسب والملائمة، وذلك بالنظر في جميع الظروف ذات الصلة، وعلى أساس كل حالة على حده.

(المادة الثامنة)

سياسة عدم تعارض المصالح

يجب على شركة التأمين وإعادة التأمين الفصل التام بين الوظائف التنفيذية الرئيسية لعمليات الاكتتاب وتسوية التعويضات وإعادة التأمين، حيث لا يجب أن يجمع شخص واحد بين تلك الوظائف التنفيذية في آن واحد، ولا يجب أن يكون هؤلاء الأشخاص تحت إدارة أو مسئولية شخص واحد.

يجب أن تتضمن سياسة التناسب والملائمة لشغل الوظائف التنفيذية الرئيسية على قواعد وضوابط واضحة لتعارض المصالح والافصاح عنه وإزالته فوراً متى علمت إدارة الشركة التنفيذية عنه.

يجب أن يفصح كل من يشغل تلك الوظائف الرئيسية عن علاقات القرابة أو المصاهرة لأي من العاملين بمجال الوساطة التأمينية، أو مع أي من المديرين الرئيسيين أو كبار الموظفين أو المساهمين بالشركة.





(المادة التاسعة)

القدرة والكفاءة

يجب على شركة التأمين وإعادة التأمين التأكد من أن جميع الأشخاص الذين يتولون أو مرشحون لتولي إحدى الوظائف الرئيسية الواردة بهذا القرار يتمتعون بالمعارف والمهارات والخبرات الضرورية اللازمة لوظائفهم الحالية والمستقبلية، وأن لديهم القدرة (أي الوقت الكافي) لأداء المهام والوفاء بمسؤوليات دورهم بفاعلية. يجب أن يكون الشخص حاصلًا على درجة البكالوريوس في التأمين أو إدارة الأعمال أو المحاسبة أو التمويل أو أي مؤهل عالي مناسب للوظيفة - المرشح لها أو الشاغر لها - من إحدى الجامعات المصرية المعتمدة أو ما يعادلها من الدول الأخرى بشرط أن تكون معتمدة لدى جمهورية مصر العربية، ويفضل الحاصلين على الشهادات أعلى (درجة ماجستير أو دكتوراه أو رفيق أو زمالة المعاهد المتخصصة).

يجب أن يكون لدى الشخص خبرة لا تقل عن ٥ سنوات في ذات تخصص الوظيفة التنفيذية الرئيسية المقترح أن يشغلها أو التي يشغلها بالفعل، وذلك فيما عدا الوظائف المرتبطة بفروع البترول والطيران والهندسي فيتطلب أن تكون الخبرة الفعلية لا تقل عن ١٠ سنوات في التخصص المطلوب.

بشكل عام، يجب أن يتمتع الأشخاص الذين يشغلون أو يتقدمون لشغل إحدى الوظائف التنفيذية الرئيسية بما يلي:

- الدراسة الفنية والقدرة على أداء الواجبات والمسئوليات المقررة التي عينوا من أجلها، وكذا معرفة ممتازة بإعمال الشركة المختلفة وبهيكلها التنظيمي بمستوياته المختلفة ومتطلبات التقرير والإخطار، من خلال التدريب أو الخبرة، والمسئوليات المحددة التي يتعين الاطلاع بها في الوظيفة ذات الصلة.
- فهم واضح وشامل ومعرفة جيدة للبيئة التشريعية والقانونية المناسبة للوظيفة ذات الصلة.
- المهارات والخبرة المناسبين لفهم وتنفيذ وإدارة أو الإشراف على الأنشطة المرتبطة بالوظيفة.
- المؤهلات المهنية أو غيرها من المؤهلات المناسبة للوظيفة ذات الصلة.

(المادة العاشرة)

المؤهلات الأكاديمية والمهنية والتدريب

تقوم الهيئة بإصدار إطار عمل للتدريب والكفاءات يُحدد المؤهلات الأكاديمية أو المهنية أو الدورات التدريبية المتخصصة أو العامة، والتي تعتبر الحد الأدنى من المتطلبات اللازمة لشغل كل من الوظائف التنفيذية الرئيسية.



*(Handwritten signature)*





## المادة الحادية عشر

### المادة المالية

عند تقييم الملاءة المالية للشخص، يجب الأخذ في الاعتبار مسائل مثل ما إذا كان الشخص (سواء داخل مصر أو خارجها) قد تم إعلان إفلاسه في أي وقت مضى أو إفلاسه حالياً دون إبراء ذمة. يجب الإفصاح عن أي حكم بدين تم الحصول عليه ضد الشخص، وذلك وفقاً للنموذج المعد لذلك من الهيئة

## الفصل الثالث

### سياسة الإبلاغ وحماية المبلغين والإجراءات التصحيحية

## المادة الثانية عشر

### سياسة الإبلاغ

يجب أن تتضمن سياسة التناسب والملائمة والمعتمدة من شركة التأمين وإعادة التأمين - والمصدق عليها من الهيئة العامة للرقابة المالية - أحكاماً تنص على قدرة الموظفين والمديرين لتقديم تقرير إلى الهيئة العامة للرقابة المالية في الحالات التالية:

- (١) الحالات التي يكون فيها الشخص المسئول غير لائق ومناسب ولا يزال يعمل بالشركة.
- (٢) حالات نقاعس الشركة عن التصرف تجاه شخص مسئول سبق وأن أعلنت الهيئة أنه غير لائق ومناسب وأنه لا يزال يعمل لدى شركة التأمين وإعادة التأمين، وبصفة خاصة أولئك الذين يتمتعون بصلاحيات لأحدى الوظائف التنفيذية الرئيسية دون موافقة الهيئة.
- (٣) إذا لم تمثل شركة التأمين وإعادة التأمين لسياسة التناسب والملائمة.
- (٤) إذا لم تلتزم شركة التأمين وإعادة التأمين بأي سياسات أخرى صادرة عن الهيئة.

## المادة الثالثة عشر

### سياسة حماية المبلغين

يجب أن تتضمن سياسة التناسب والملائمة والمعتمدة من مجلس إدارة شركة التأمين وإعادة التأمين آليات حماية الموظفين الذين يقومون بالإفصاح بحسن نية أو بأي إخطار لمجلس إدارة الشركة أو الهيئة يتوافق





### رئيس الهيئة

مع متطلبات سياسة التناسب والملائمة المشار إليها أو بأي ممارسات تقع تحت مسؤولية الشاغلين للوظائف التنفيذية الرئيسية وتخالف القواعد والضوابط الرقابية الصادرة من الهيئة في هذا الشأن، وذلك لضمان عدم تعرضهم للضرر أو التهديد به.

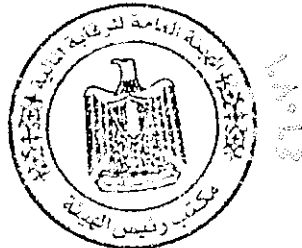
### المادة الرابعة عشر

#### توفيق الأوضاع

تلتزم شركات التأمين وإعادة التأمين بتطبيق القواعد والضوابط الواردة بهذا القرار وتوفيق أوضاعها فيما يخص مدي استيفاء الشاغلين للوظائف التنفيذية الرئيسية لديها بها، وذلك بحد أقصى ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢.

### المادة الخامسة عشر

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية والموقع الإلكتروني للهيئة ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ النشر، وعلى القطاعات والإدارات المعنية تنفيذه كل فيما يخصه.



٤٦٠٧٦

رئيس مجلس إدارة الهيئة

د. محمد عمران