



شركة العبد اللطيف للاستثمار الصناعي
Al Abdullatif Industrial Investment Co.

سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس ادارة الشركة

تمهيد:

تهدف هذه السياسات إلى وضع معايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في مجلس إدارة شركة العبد اللطيف للاستثمار الصناعي (الشركة) وذلك تطبيقاً لأحكام الفقرة (٣) من المادة الثانية والعشرون من لائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٢٠١٧-١٦-٨) وتاريخ ١٦/٥/١٤٣٨ هـ.

و يقصد بالكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني الموضحة أمام كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

اللائحة:

سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة.

الشركة :

شركة العبد اللطيف للاستثمار الصناعي (شركة مساهمة مدرجة).

المجلس :

مجلس إدارة شركة العبد اللطيف للاستثمار الصناعي، وهو الجهة الموكول إليها إدارة الشركة بما يحقق مصالح المساهمين وأصحاب المصالح بعدل.

الأعضاء :

أعضاء مجلس إدارة الشركة التنفيذيين وغير التنفيذيين والمستقلين ، كما يعني عضو المجلس أحد أعضاء مجلس الإدارة.

العضو التنفيذي:

أحد أعضاء مجلس إدارة الشركة الذي يكون متفرغاً لإدارة الشركة و يمارس عملاً تنفيذياً بالشركة، ويتقلض راتباً شهرياً أو سنوياً منها.

العضو غير التنفيذي:

عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.

العضو المستقل:

هو عضو مجلس الإدارة الذي يتمتع بالاستقلالية التامة ويكون قادراً على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحياد بما يُعين مجلس الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة التي تسهم في تحقيق مصالح الشركة، ومما يناهز الاستقلالية على سبيل المثال لا الحصر أي من الآتي:

- ١ . ملكية العضو (٥٪) أو أكثر من أسهم الشركة ، أو في شركة من مجموعتها ، أو أن يكون ممثلاً لشخص ذي صفة اعتبارية يملك ما نسبته (٥ ٪) أو أكثر من أسهم الشركة ، أو في أي شركة من مجموعتها.
- ٢ . أن يملك حصة سيطرة في شركة العبد اللطيف للاستثمار الصناعي ، أو في أي شركة من مجموعتها.
- ٣ . أن يكون من كبار التنفيذيين خلال العامين الماضيين في شركة العبد اللطيف للاستثمار الصناعي ، أو في أي شركة من شركاتها.
- ٤ . أن تكون له صلة قرابة من الدرجة الأولى مع أي من أعضاء مجلس الإدارة أو أي من كبار التنفيذيين في شركة العبد اللطيف للاستثمار الصناعي ، أو أي شركة من شركاتها التابعة.
- ٥ . أن يعمل أو كان موظفاً خلال العامين الماضيين لدى شركة العبد اللطيف للاستثمار الصناعي أو بأي شركة من شركاتها ، أو لدى أي من الأطراف المرتبطة بالشركة كالمحاسبين وكبار الموردين أو أن يكون مالكاً لحصص سيطرة لدى أي من تلك الأطراف خلال العامين الماضيين.
- ٦ . أن يكون عضو مجلس إدارة في شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح لعضوية مجلس إدارتها.
- ٧ . أن تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.
- ٨ . أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانها.
- ٩ . أن يشترك في عمل من شأنه منافسة الشركة ، أو أن يتجرى في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة.
- ١٠ . أن يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات متصلة أو منفصلة في عضوية مجلس إدارة الشركة .

السيطرة:

الأمكانية أو القدرة على التأثير على أفعال أو قرارات شخص آخر بشكل مباشر أو غير مباشر منفرداً أو مجتمعاً مع قريب، أو تابع من خلال أي من الآتي :

- امتلاك نسبة تساوي ٣٠ ٪ أو أكثر من حقوق التصويت في الشركة.
- حق تعيين ٣٠ ٪ أو أكثر من أعضاء الجهاز الإداري بالشركة ، وتفسر كلمة (المسيطر) وفقاً لذلك.

الهيئة:

هيئة سوق المال السعودية

لجنة الحوكمة:

لجنة المكافآت والترشيحات

أولاً : تكوين مجلس الإدارة:

يراعى في تكوين مجلس الإدارة ما يلي:

- ١ . تناسب عدد أعضائهم لحجم الشركة وطبيعة نشاطها، دون إخلال بما ورد في النظام الأساسي للشركة.
- ٢ . أن تكون أغلبيته من الأعضاء غير التنفيذيين.
- ٣ . أن لا يقل عدد أعضائه المستقلين عن عضوين ، أو عن ثلث أعضاء المجلس ، أيهما أكثر.

ثانياً : تعيين أعضاء مجلس الإدارة:

- ١ . يُحدد نظام الشركة الأساس عدد أعضاء مجلس الإدارة ، على أن لا يقل عن ثلاثة ولا يزيد على أحد عشر.
- ٢ . تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات ، ويجوز إعادة انتخابهم ما لم ينص نظام الشركة الأساس على غير ذلك.
- ٣ . يشترط أن لا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في آن واحد.
- ٤ . تقوم إدارة الشركة بإشعار هيئة السوق المالية بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضو يتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم أيهما أقرب وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.

ثالثاً: شروط عضوية مجلس الإدارة :

- ١ . **القدرة على القيادة:** وذلك بأن يتمتع بمهارة بمهارات قيادية وتؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقيد بالقيم والأخلاق المهنية.
- ٢ . **الكفاءة:** وذلك بأن تتوفر فيها لمؤهلات العلمية ، والمهارات المهنية ، والشخصية المناسبة ، ومستوى التدريب ، والخبرات العلمية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية أو بالإدارة أو الأقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة ، فضلاً عن الرغبة في التعلم والتدريب.
- ٣ . **القدرة على التوجيه:** وذلك بأن تتوفر فيه القدرات الفنية ، القيادية ، والإدارية ، والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل ، وأن يكون قادراً على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط والرؤية المستقبلية الواضحة.
- ٤ . **المعرفة المالية:** وذلك بأن يكون قادر على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمهم.
- ٥ . **اللياقة الصحية:** وذلك لأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه و اختصاصاته.
- ٦ . أن لا يكون موظفا لدى القطاع الحكومي أو المختلط.
- ٧ . أن لا يكون قد صدر بحقه حكم في قضية مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأداب أو حكم جنائي.

٨ . أن لا يكون قد سبق إدانته من خلال أي لجان بالتلاعب في سوق الأسهم ، أو إفشاء أي بيانات تخص أي شركة بفرض رفع أسهمها.

وعلى الجمعية العامة أن تراعي عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصية لجنة المكافآت والترشيحات وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال وفق ما ورد في هذه المادة.

رابعاً :- إجراءات العضوية في مجلس إدارة الشركة:

١ . تتولى لجنة المكافآت والترشيحات التنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة للإعلان عن فتح باب الترشيح لعضوية مجلس إدارة الشركة وفقاً لنظام الشركات ولأئحة حوكمة الشركات.

٢ . تقدم لجنة المكافآت والترشيحات للسياسات توصيتها لمجلس الإدارة بشأن الترشيح لعضوية المجلس وفقاً

٣ . يجب على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية مجلس إدارة الشركة إعلان رغبته بموجب إخطار لإدارة الشركة وفقاً للمدد والمواعيد المنصوص عليها لأنظمة واللوائح والتعميمات والقرارات السارية ، ويجب أن يشملها ذا الإخطار تعريفاً ف باب المرشح من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته ، وخبراته العملية.

٤ . يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة بيان عدد و تاريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها.

٥ . يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة الشركة أن يرفق بإخطار الترشيح بياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية:

- عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة.
- عدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالة ، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.
- اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو، وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة، وعدد الاجتماعات التي حضرها، ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات.
- يجب توضيح صفة العضوية ، أي ما إذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.
- يجب توضيح طبيعة العضوية ، أيما إذا كان العضو مترشحاً بصفته الشخصية أم أنه ممثل عن شخص اعتباري.

تقوم لجنة

٦ . تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة بتزويد هيئة السوق المالية بالسيرة الذاتية للمرشحين لعضوية مجلس إدارة الشركة وفقاً لنموذج السيرة الذاتية للمرشح لعضوية مجلس إدارة شركة مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية.

٧ . يجب على لجنة المكافآت والترشيحات تنفيذ أي ملاحظات ترد من الجهات المختصة حول أي مرشح.

٨ . يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا أنفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدم ذكرها.

خامساً : انتهاء عضوية المجلس:

- ١ . تنتهي العضوية في مجلس الإدارة طبقاً للمادة ١٨ من النظام الأساسي للشركة بأحد الأسباب التالية:
 - أنتهاء مدة العضوية بالمجلس .
 - إذا أصبح العضو غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة.
 - استقالة العضو من عضويته بالمجلس أو وفاته أو فقدان أهليته.
 - إذا أدين بجريمة مخلة بالشرف والأمانة.
 - إذا حكم بإفلاسه.
 - إذا تم عزل العضو بقرار من الجمعية العامة العادية بأغلبية ٥١٪ من الأسهم الممثلة في الاجتماع.
 - فقدان العضو لشروط أو أكثر من شروط العضوية.
 - غياب العضو عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع.
- ٢ . إذا شغل مركز أحد الأعضاء أثناء السنة يعين المجلس عضواً في المركز الشاغر على أن يعرض هذا التعيين على أول جمعية عامة عادية لإقراره ويكمل العضو المعين مدة سلفه وإذا نزل عدد أعضاء مجلس الإدارة عن النصاب اللازم لعقد اجتماعاته (وهو نصف الأعضاء) وجب دعوة الجمعية العامة العادية في أقرب وقت ممكن لتعيين العدد اللازم من الأعضاء.
- ٣ . يجوز للجمعية العامة في كل وقت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم.

سادساً: مهام وأهداف مجلس الإدارة:

- من مهام مجلس الإدارة بالإضافة للمهام المنصوص عليه في النظام الأساسي للشركة ما يلي على سبيل المثال لا الحصر:
- ١ . تنمية استثمارات مساهمي الشركة واستمرار نموها على المدى البعيد ، والعمل على تأكيد الدور الذي تقوم به الشركة من أجل خدمة عملائها وموظفيها ، وغيرهم من الأفراد والمؤسسات التي تعتمد عليها.
 - ٢ . متابعة أداء الشركة العام وكذلك أداء الرئيس التنفيذي ، وكبار المدراء التنفيذيين بها ، وتقديم التوجيهات والنصائح والإرشادات البناءة.
 - ٣ . إقرار التوجهات الإستراتيجية ، وتقييم ما يترتب عليها من نتائج.
 - ٤ . القيام بالأعمال الإشرافية التي تضمن ممارسة الشركة لنشاطها في إطار قانوني وأخلاقي واجتماعي مسؤل.
 - ٥ . تقديم النصائح الضرورية للرئيس التنفيذي ، وكبار المسؤولين التنفيذيين ، وتقييم مستوى أدائهم.
 - ٦ . مراجعة وإقرار مهمة الشركة ، واستراتيجياتها المالية الأساسية ، والإستراتيجيات الخاصة بأنشطتها ، وأهدافها وسياساتها كما وضعتها الإدارة.
 - ٧ . مراجعة الأداء المالي للشركة بصفة دورية مع التركيز بوجه خاص على مقارنة الشركة بتمثيلاتها من الشركات الأخرى ، وغيرها من الشركات المنافسة ، وسوف تتضمن تلك المراجعات آراء الإدارة ، وكبار المستثمرين والمحللين.

- ٨ . مراجعة إستراتيجية وخطط الشركة بعيدة المدى وتوجيهها وإقرارها وتقييم أدائها الإستراتيجي والمالي والتنافسي ومقارنة ذلك بممارسات وسياسات مثيلاتها من الشركات الأخرى والمنافسين.
- ٩ . مراجعة الميزانيات التقديرية، وخطط العمل السنوية، وتوجيهها وإقرارها.
- ١٠ . تحديد الأهداف المرجوة من الأداء، ومراقبة أداء الشركة.
- ١١ . الإشراف على الهيكل المالي للشركة، وسياساتها وممارساتها المالية.
- ١٢ . الإشراف على ضوابط الإفصاح، وإجراءاته والرقابة الداخلية على التقارير المالية بما في ذلك المراجعة المستقلة التي يكون الهدف منها إعداد تقارير كاملة ونزيهة ودقيقة ومفهومة في موعدها.
- ١٣ . التأكد من وجود نظم الرقابة الملائمة لإدارة المخاطر، والإلتزام بالنظام والمعايير المرتبطة به.
- ١٤ . اختيار كبار مسؤولي الشركة، وتقييمهم وتحديد المقابل المادي لهم وإعداد الخطة الخاصة بتعاقب كبار مسؤولي الإدارة على تولي مناصبهم، وضع برنامج مكافآت كبار المسؤولين التنفيذيين بما يتماشى مع المصالح بعيدة المدى للشركة ومساهمتها.
- ١٥ . مراجعة وإقرار رواتب ومكافآت رئيس الشركة والرئيس التنفيذي، وغيرهم من الأعضاء التنفيذيين مقابل ما يقوموا به من خدمات بصفتهن تنفيذيين أو موظفين بالشركة.
- ١٦ . مراجعة التقديرات الخاصة بالمخاطر الجسيمة والأمور التي تعترض سبيل الشركة وتقديم النصح والإرشاد للإدارة بشأنها إلى جانب مراجعة الخيارات المتاحة للتخفيف من وطأتها.
- ١٧ . التأكد من إنشاء الأساليب والأجراءات الكفيلة بضمان نزاهة تصرفات الشركة بما في ذلك علاقاتها بعملائها ومورديها وجميع المواطنين، ومتابعة الإلتزام بتلك الأساليب.
- ١٨ . مراجعة النتائج التي حققتها الإدارة على ضوء فلسفة الشركة، وأهدافها السنوية وأهدافها بعيدة المدى.
- ١٩ . تعيين اللجان التابعة لمجلس الإدارة (عدا لجنة المراجعة التي يتم تعيين أعضائها من قبل الجمعية العامة العادية بعد ترشيحهم من لجنة الترشيحات والمجلس)، وتقييم مستوي أدائها.
- ٢٠ . التأكد من أنه قد تم إحاطة مجلس الإدارة ولجانه التابعة علماً في حينه، وبشكل واف، بوضع الشركة وعملياتها من خلال التقارير وغيرها من الأساليب الأخرى.
- ٢١ . التأكد من مدي فاعلية ممارسات الحوكمة التي تقوم بها الشركة وقياسها، ومتابعتها وإجراء التغييرات عند الضرورة.
- ٢٢ . ضمان أن التقارير المنشورة تعطي إنعكاساً صادقاً للنتائج التشغيلية للشركة ومركزها المالي.
- ٢٣ . التحقق من وضع السياسات المناسبة لتعريف والتعرف على تعارض المصالح بالشركة وعرضها، ومعالجة الأمر إلى جانب مراقبة أي تعارض مصالح محتمل من الإدارة وأعضاء المجلس والمساهمين بما في ذلك إساءة استخدام أصول الشركة، أو إساءة التصرف في معاملات الأطراف ذوي المصلحة.
- ٢٤ . التأكد من وضع سياسة مكتوبة تحكم العلاقة بأصحاب المصالح يكون الهدف منها توفير الحماية اللازمة لحقوقهم، والتي ينبغي أن تتضمن ما يلي:
- آليات لتعويض أصحاب المصالح في حالة انتهاك حقوقهم التي تضمنها النظم المطبقة، والاتفاقات المبرمة في هذا الصدد.

- آليات لتسوية الشكاوي أو المنازعات التي قد تنشأ بين الشركة وأي من أصحاب المصالح بها.
- آليات للحفاظ على وجود علاقات طيبة بين الشركة وعملائها ومورديها ، وحماية سرية المعلومات الخاصة بهم.
- قواعد السلوك المهني للمسؤولين التنفيذيين للشركة ، وموظفيها ، وتنظيم علاقاتهم بأصحاب المصالح .
- ويقوم المجلس باتخاذ الإجراءات الكفيلة بمتابعة تنفيذ تلك القواعد والالتزام بها.
- آليات لتعويض أصحاب المصالح في حالة انتهاك حقوقهم التي تضمنها النظم المطبقة ، والاتفاقات المبرمة في هذا الصدد.
- آليات لتسوية الشكاوي أو المنازعات التي قد تنشأ بين الشركة وأي من أصحاب المصالح بها.
- آليات للحفاظ على وجود علاقات طيبة بين الشركة وعملائها ومورديها ، وحماية سرية المعلومات الخاصة بهم.
- إرساء قواعد السلوك المهني للمسؤولين التنفيذيين للشركة ، وموظفيها ، وتنظيم علاقاتهم بأصحاب المصالح .ويقوم المجلس باتخاذ الإجراءات الكفيلة بمتابعة تنفيذ تلك القواعد والالتزام بها.
- مسؤولية الشركة الاجتماعية.
- ٢ ٥ . مراجعة الأعمال الرئيسية التي تقوم بها الشركة ، وإقرارها ، وهي على سبيل المثال :
 - الإشراف على الرقابة الداخلية في الشركة.
 - النفقات الرأسمالية على جميع المشروعات بما يتجاوز الحدود المصرح بها للإدارة.
 - عمليات الاستحواذ ، أو بيع الاستثمارات ، أو إتباع استراتيجيات جديدة.
 - التوصية باقتراح توزيع أرباح الأسهم لاعتماده من الجمعية العامة.
 - الاستثمارات الجوهرية ، والتسهيلات الائتمانية التي تحصل عليها الشركة ، والعمليات الاستراتيجية ، والتعاملات المهمة الأخرى التي لا تدخل ضمن نطاق النشاط المعتاد للشركة.
- ٢ ٦ . التصرف بناء على معرفتهم التامة بشؤون الشركة ، وبما يعود بالنفع عليها مع الأخذ في الاعتبار خدمة مصالح بقية المساهمين.
- ٢ ٧ . الحفاظ على عنصرين رئيسيين هما واجب بذل العناية اللازمة ، وواجب الولاء.
- ٢ ٨ . الالتزام بتنفيذ المهام الموكلة إليهم بدون تحيز لمساهم أو فئة من المساهمين دون غيرهم من المساهمين مسؤولياتهم بفعالية.
- ٢ ٩ . إصدار أحكام مستقلة وموضوعية فيما يخص شؤون الشركة.
- ٣ ٠ . الإشراف على إدارة مالية الشركة ، وتدفقاتها النقدية ، وعلاقاتها المالية والأئتمانية مع الغير.
- ٣ ١ . الاقتراح للجمعية العامة غير العادية بما يراه حيال ما يلي :
 - أ . زيادة رأ مال الشركة أو تخفيضه.
 - ب . حل الشركة قبل الأجل المعين في نظام الشركة الأساس أو تقرير استمرارها.
- ٣ ٢ . الاقتراح للجمعية العامة غير العادية بما يراه حيال ما يلي :
 - أ . استخدام الاحتياطي الاتفاقي للشركة في حال تكوينه من قبل الجمعية العامة غير العادية وعدم تخصيصه لغرض معين.

ب. تكوين احتياطات أو مخصصات مالية إضافية للشركة.

ج. طريقة توزيع أرباح الشركة الصافية.

إعداد القوائم المالية الأولية والسنوية للشركة واعتمادها قبل نشرها.

٣ ٣ . إعداد تقرير مجلس الإدارة واعتماده قبل نشره.

٣ ٤ . ضمان دقة وسلامة البيانات والمعلومات الواجب الإفصاح عليها وذلك وفق سياسات ونظم عمل الإفصاح والشفافية المعمول بها.

٣ ٥ . إرساء قنوات اتصال فعالة تتيح للمساهمين الأطلاع بشكل مستمر ودوري على أوجه الأنشطة المختلفة للشركة وأي تطورات جوهرية.

٣٦ . تشكيل لجان متخصصة منبثقة عنه بقرارات يحدّد فيها مدة اللجنة وصلاحياتها ومسؤولياتها، وكيفية رقابة المجلس عليها، عل أن يتضمن قرار التشكيل تسمية الأعضاء وتحديد مهامهم وحقوقهم وواجباتهم، مع تقييم أداء وأعمال هذه اللجان وأعضائها.

٣ ٧ . تحديد أنواع المكافآت التي تُمنح للعاملين في الشركة، مثل المكافآت الثابتة، والمكافآت المرتبطة بالأداء، والمكافآت في شكل أسهم، بما لا يتعارض مع الضوابط والأجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.

٣ ٨ . وضع القيم والمعايير التي تحكم العمل في الشركة.

سابعاً: إفصاح المرشح عن تعارض المصالح:

على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح وفق الاجراءات المقررة من هيئة السوق المالية، وتشمل:

١ . وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.

٢ . اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله.

ثامناً: الإلتزام

يلتزم أعضاء المجلس بصورة شخصية وتضامنية بحسن إدارة الشركة وتحدد مهامهم ومسؤولياتهم وفقاً للأنظمة المرعية.

تاسعاً: تاريخ النفاذ

من تاريخ إجازتها من الجمعية العامة الثانية عشر المنعقدة بتاريخ ١١/٠٤/٢٠١٧م