شركة الف ميم ياء
للمعدات والاجهزة الطبية

# كتيب الجمعية العامة غير العادية

يـوم الأحد 27 ذو القعدة 1446 هـ
الموافق 25 مايو 2025م

# جدول أعمال الجمعية العامة غير العادية

# جدول أعمال الجمعية العامة غير العادية والمنعقد بتاريخ 11/05/2025 م

| # | المادة | المطلوب |
|---|---|---|
| 1 | التصويت على تعديل المادة رقم (12) من نظام الشركة الأساس المتعلقة بـ (إدارة مجلس الإدارة)، (مرفق) | الاعتماد |
| 2 | التصويت على تعديل المادة التاسعة عشر من نظام الشركة الأساس، المتعلقة بنصاب اجتماعات مجلس الإدارة. | الاعتماد |
| 3 | الاطلاع على تقرير مجلس الإدارة للعام المالي المنتهي في ٣١-١٢-٢٠٢٤م ومناقشته. (مرفق) | الاطلاع |
| 4 | الاطلاع على القوائم المالية للعام المالي المنتهي في ٣١-١٢-٢٠٢٤م ومناقشتها. (مرفق) | الاطلاع |
| 5 | التصويت على تقرير مراجع حسابات الشركة عن العام المالي المنتهي في ٣١-١٢-٢٠٢٤م بعد مناقشته. (مرفق) | الاعتماد |
| 6 | التصويت على إنهاء التعاقد مع مراجع حسابات الشركة الحالي، وذلك نظراً لاستنفاده الحد الأقصى للفترة النظامية المسموح بها ، وفقاً لما نصت عليه المادة (الثالثة) من اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية والمتعلقة بالشركات المساهمة المدرجة. | الاعتماد |
| 7 | التصويت على تعيين مراجع حسابات الشركة من بين المرشحين بناءً على توصية لجنة المراجعة؛ وذلك لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية للربع (الثاني والثالث) والسنوي من العام المالي ٢٠٢٥، وللربع (الأول، الثاني والثالث) والسنوي من العام المالي ٢٠٢٦، ٢٠٢٧ م، وتحديد أتعابه. (مرفق) | الاعتماد |

# جدول أعمال الجمعية العامة غير العادية والمنعقد بتاريخ 11/05/2025 م

| # | المادة | المطلوب |
|---|---|---|
| 8 | التصويت على إبراء ذمة أعضاء مجلس الإدارة للعام المالي 2024م | الاعتماد |
| 9 | التصويت على إنهاء دورة مجلس الإدارة الحالي قبل اوانها في تاريخ 30/07/2025م. | الاعتماد |
| 10 | التصويت على توصية مجلس الإدارة بتوزيع أرباح نقدية بمبلغ (14,000,000) (اربع عشر مليون) ريال على المساهمين عن الفترة المالية المنتهية في (31/12/2024) بواقع (2) (اثنين) ريال للسهم الواحد وبنسبة (20%) من رأس المال , على أن تكون الأحقية للمساهمين المالكين للأسهم بنهاية تداول يوم انعقاد الجمعية العامة والمقيدين في سجل مساهمي الشركة لدى شركة مركز إيداع الأوراق المالية (مركز الإيداع) في نهاية ثاني يوم تداول يلي تاريخ الاستحقاق , وسيُبْدَأ في صرف الأرباح بتحويلها إلى الحسابات المرتبطة بمحافظ المساهمين المستحقين اعتباراً من يوم 11/06/2025 م. | الاعتماد |
| 11 | التصويت على صرف مبلغ 660,000 ريال مكافأة لأعضاء مجلس الإدارة عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2024م. | الاعتماد |
| 12 | التصويت على تعديل سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة (مرفق) | الاعتماد |
| 13 | التصويت على سياسة معايير وإجراءات الترشح لعضوية مجلس الإدارة (مرفق) | الاعتماد |

# نموذج التوكيل

# نموذج التوكيل

السادة المساهمين الكرام

نفيدكم بأن نموذج التوكيل غير متاح بسبب عقد اجتماع الجمعية العامة غير العادية" عن بعد" عن طريق وسائل التقنية الحديثة، وعليه ندعو جميع مساهمي الشركة إلى استخدام التصويت الإلكتروني عن بعد، وذلك عبر الموقع الإلكتروني الخاص بخدمة تداولاتي:

WWW.TADAWULATY.COM.SA

# تقرير لجنة المراجعة عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2024م ومناقشتها.

**السادة / مساهمي شركة الف ميم ياء للمعدات والأجهزة الطبية الموقرين،،**

**السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،**

## الموضوع: التقرير السنوي للجنة المراجعة عن العام 2024م

يسر لجنة المراجعة في **شركة ألف ميم ياء للمعدات والأجهزة الطبية** أن تقدم تقريرها السنوي لعام **2024م**، والذي يتناول بالتفصيل دورها في تعزيز الحوكمة الفعالة داخل الشركة، والإشراف على كفاءة وفعالية الضوابط الرقابية، وضمان سلامة التقارير المالية، بما يعكس التزام الشركة بتطبيق أفضل **الممارسات في الحوكمة الرشيدة والشفافية وحماية حقوق المساهمين**.

تستمد لجنة المراجعة دورها وصلاحياتها من **لائحة حوكمة الشركات**، حيث تمارس **الإشراف المستقل** على الممارسات المالية والمحاسبية، ومراجعة أنظمة الرقابة الداخلية لضمان حماية أصول الشركة من المخاطر المالية والتشغيلية. كما تمثل اللجنة **ركيزة أساسية في الإشراف على المراجعة الداخلية والخارجية**، حيث تتابع بانتظام أعمال المراجع الخارجي، وتضمن وجود هيكل رقابي فعال داخل الشركة يسهم في تحقيق استدامة العمليات وتعزيز بيئة الأعمال.

وفي ظل التغيرات المستمرة في البيئة التنظيمية والتشغيلية، حرصت لجنة المراجعة خلال عام **2024م** على **مواكبة المتطلبات الرقابية المتجددة**، والعمل على تطوير منظومة الامتثال وإدارة المخاطر، بما يعزز من متانة المركز المالي للشركة، ويضمن استمرارها في تحقيق أداء مالي مستدام.

### تشكيل لجنة المراجعة وأعضاؤها

حرصًا من مجلس إدارة الشركة على تعزيز الاستقلالية والشفافية في عمل اللجنة، تم إعادة تشكيل لجنة المراجعة بقرار مجلس الإدارة الصادر بتاريخ **31/07/2024م**، وذلك بعد انتهاء دورة اللجنة السابقة في **06/07/2024م** .وقد تم اختيار أعضاء اللجنة بناءً على **معايير الكفاءة والخبرة المهنية في مجالات المراجعة المالية والمحاسبة وإدارة المخاطر**، وذلك لضمان ممارسة اللجنة لدورها الرقابي وفق أفضل الممارسات الدولية.

وقد جاء التشكيل الحالي للجنة على النحو التالي:

| الاسم | الصفة |
|---|---|
| الأستاذ/ محمد بن صالح العلوي الزهراني | رئيس لجنة المراجعة (مستقل) |
| الأستاذ/ عدنان بن عبد الله العليان | عضة لجنة المراجعة (مستقل) من داخل المجلس |
| الأستاذ/ حافظ فاروق العطاونة | عضو لجنة المراجعة (مستقل) |

ويتسم هذا التشكيل **بالتنوع المهني والخبرة الواسعة في المراجعة المالية والتشغيلية**، ما يتيح للجنة القدرة على **تقييم المخاطر المالية والاستراتيجية** بفعالية، وتعزيز الحوكمة في جميع جوانب الأداء المالي والتشغيلي للشركة.

### اجتماعات اللجنة خلال عام 2024م

عقدت لجنة المراجعة **ست اجتماعات خلال عام 2024م**، وفق جدول زمني محدد، وذلك لمتابعة التطورات الرقابية، وإجراء المراجعات الدورية على التقارير

المالية، وضمان التزام الشركة بسياسات الرقابة الداخلية الفعالة.

| رقم الاجتماع | التاريخ |
|---|---|
| الاجتماع الأول | 11/01/2024 |
| الاجتماع الثاني | 14/03/2024 |
| الاجتماع الثالث | 09/05/2024 |
| الاجتماع الرابع | 15/08/2024 |
| الاجتماع الخامس | 03/11/2024 |
| الاجتماع السادس | 28/12/2024 |

وقد ركزت اللجنة خلال اجتماعاتها على **مراجعة التقارير المالية الدورية**، والإشراف على أعمال المراجعة الداخلية، وضمان استقلالية المراجع الخارجي، إلى جانب **مناقشة المخاطر التشغيلية والمالية** ومخاطر الالتزام واتخاذ التدابير المناسبة لمعالجتها.

## المهام الاستراتيجية للجنة المراجعة

تتولى لجنة المراجعة مسؤوليات رقابية واسعة **استنادًا إلى لائحة حوكمة الشركات**، حيث تعمل على ضمان **سلامة التقارير المالية، وفعالية أنظمة الرقابة الداخلية، واستقلالية أعمال المراجعة الداخلية والخارجية**، وقد تضمنت مهام اللجنة خلال عام 2024م ما يلي:

1. **التأكد من نزاهة وموثوقية التقارير المالية**، من خلال مراجعة القوائم المالية الدورية والسنوية، ودراسة السياسات المحاسبية المتبعة، والتأكد من كفاءة التقديرات المحاسبية الجوهرية، ومتابعة المسائل المالية التي قد يكون لها تأثير جوهري على المركز المالي للشركة.
2. **الإشراف على المراجعة الداخلية**، لضمان قيامها بأداء مهامها وفق المعايير المهنية، والتأكد من **وجود أنظمة رقابة داخلية قوية** قادرة على التكيف مع المتغيرات التشغيلية. وقد حرصت اللجنة على متابعة أعمال المراجعة الداخلية.

3. **الإشراف على المراجع الخارجي**، والتأكد من استقلاليته وكفاءته، حيث عملت اللجنة على **تقييم الأداء الفني للمراجع الخارجي**، وضمان عدم وجود تضارب مصالح قد يؤثر على موضوعية تقاريره، كما قامت بدراسة ومراجعة مخرجات التدقيق الخارجي والتأكد من تطبيق المعايير المحاسبية بدقة ومناقشتها والتوصية بخصوصها لمجلس الإدارة.

## تقارير المراجع الخارجي ومخرجات التدقيق

تمت مراجعة تقرير المراجع الخارجي لعام **2023م**، حيث قامت اللجنة بدراسة المخرجات ومتابعة مدى التزام الشركة بالسياسات المالية. كما تابعت اللجنة عن كثب نتائج المراجعة الخارجية لعام **2024م** لضمان معالجة أي ملاحظات قد تؤثر على عدالة التقارير المالية.

## جهود اللجنة في تطوير المراجعة الداخلية وتعيين مراجع داخلي متميز

نظرًا لأهمية المراجعة الداخلية كأحد ركائز الحوكمة السليمة، قامت اللجنة بتقييم أداء المراجعة الداخلية، حيث أوصت **بتعيين شركة "إيكوفس" (Ecovis)لتقديم خدمات المراجعة الداخلية**، وذلك بعد دراسة شاملة للعروض المقدمة من الشركات المتخصصة. وتم اختيار "إيكوفس" نظرًا لكفاءتها في تنفيذ المراجعات الداخلية، وسجلها الحافل في تقديم خدمات رقابية فعالة.

**التوصيات الرئيسية للجنة المراجعة**

قدمت اللجنة مجموعة من التوصيات الاستراتيجية لدعم تطور الشركة وتعزيز بيئة الحوكمة، ومن أبرزها:

1. **تعديل لائحة لجنة المراجعة بتاريخ 2024/12/11** م تشمل عمليات **الالتزام والمخاطر**، وذلك ضمن جهود اللجنة لتطوير أعمالها بما يضمن تعزيز الدور الرقابي للجنة.
2. **إعداد سياسات متكاملة للشركة** تغطي كافة العمليات التشغيلية والمالية، بما يعزز الانضباط المؤسسي ويضمن تنفيذ العمليات وفق ضوابط تضمن أفضل الممارسات للاستدامة المالية والتشغيلية.
3. **إعداد سجل مخاطر متكامل** يساعد في **تحليل وتقييم المخاطر المحتملة**، مع وضع خطط استباقية لمعالجتها والتخفيف منها.
4. **إعداد سياسة للالتزام** تضمن التوافق مع القوانين واللوائح التنظيمية وتعزز ثقافة الامتثال داخل الشركة.
5. **إعداد سياسة للمخاطر** تحدد الآليات المتبعة لتحديد المخاطر وإدارتها.
6. **تعيين مسؤول للالتزام في الشركة** لضمان تنفيذ السياسات الرقابية بكفاءة.
7. **تعيين مسؤول للمراجعة الداخلية** لتعزيز بيئة الرقابة الداخلية ودعم كفاءة العمليات الرقابية.

**رأي اللجنة**

بعد مراجعة وتحليل الوضع الراهن لأنظمة الرقابة الداخلية خلال عام 2024م، ترى لجنة المراجعة أن **البيئة الرقابية في الشركة لا تزال بحاجة إلى تحسينات جوهرية، وتطوير مستمر لضمان تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والفعالية في إدارة المخاطر وتعزيز الضوابط الداخلية** .وقد تبيّن للجنة أن غياب أعمال المراجعة الداخلية خلال العام قد أدى إلى **ضعف القدرة على تقديم تقييم شامل لمستوى الالتزام بالضوابط الرقابية والمعايير المحاسبية المعتمدة**، مما استلزم اتخاذ **إجراءات تصحيحية استراتيجية** لضمان ترسيخ بنية رقابية متينة ومتوافقة مع أفضل الممارسات العالمية.

وفي هذا السياق، قامت اللجنة بالتوصية **بإنها التعاقد مع مكتب المراجع الداخلي السابق (شركة خارجية متعاقد معها)**بعد أن تبيّن افتقاره إلى الإمكانيات والموارد اللازمة لتنفيذ مهامه وفقاً للمعايير المهنية المعتمدة، مما انعكس سلبًا على أعمال المراجعة الداخلية وغياب التقييمات الرقابية الداخلية. واستجابةً لذلك، أوصت اللجنة بتعيين **مراجع داخلي يتمتع بخبرة عالية المستوى في المراجعة الداخلية وإدارة المخاطر والامتثال**، وهو ما يعكس التزام اللجنة برفع كفاءة الرقابة الداخلية، وتعزيز آليات الرصد والتقييم بما يواكب المتطلبات التنظيمية وأفضل المعايير الدولية.

ومن أجل إرساء بيئة رقابية أكثر شمولية ودقة، أطلقت اللجنة نطاق عمل متكامل يبدأ من تحليل أعمال الشركة وبناء خارطة للأعمال وإعداد **سجل مخاطر متكامل يُحدّد بوضوح المخاطر المالية والتشغيلية والاستراتيجية** ومخاطر الالتزام التي قد تواجه الشركة، كما شمل نطاق العمل **وضع خطة مراجعة داخلية مستندة إلى نهج استباقي مبنى على سجل المخاطر** يُعزز القدرة على فحص نظام الرقابة، والضوابط، ومدى كفايتها، وفعاليتها. وتُدرك اللجنة أن هذه الجهود ستُفضي إلى **إجراء تقييم أكثر دقة لنظام الرقابة الداخلية خلال عام 2025م**، ما سيمكنها من تقديم **تقريرها الذي سيعكس بدقة أكبر مدى فاعلية الضوابط الداخلية، ويوضح الإجراءات التصحيحية اللازمة لدعم كفاءة عمليات الشركة واستدامتها**.

وتجدر الإشارة إلى أن **نجاح هذه الجهود يعتمد بشكل أساسي على التزام الإدارة التنفيذية بتنفيذ التوصيات الصادرة عن اللجنة، والتفاعل بجدية مع متطلبات الحوكمة** .كما تؤكد اللجنة أن **المسؤولية الأولى عن تطبيق نظام الرقابة الداخلية تقع على عاتق الإدارة التنفيذية**، والتي يجب أن تعمل، تحت إشراف مجلس الإدارة ولجنة المراجعة، على **إرساء منظومة رقابية متكاملة تتسم بالشفافية والفعالية، وتمكن الشركة من مواجهة التحديات التشغيلية**

**والتنظيمية بكفاءة عالية.**

وفي هذا السياق، تجدّد اللجنة تأكيدها على التزامها **بممارسة دورها الرقابي باستقلالية تامة، وفقاً لأعلى المعايير المهنية**، وحرصها على **تعزيز آليات المراجعة الداخلية والحوكمة بما يرسّخ ثقة المساهمين، ويضمن استدامة الأداء المالي والتشغيلي للشركة على المدى البعيد** .كما تؤكد اللجنة استمرارها في تقديم التوصيات الاستراتيجية، ومتابعة تنفيذها، لضمان تحقيق أقصى درجات الانضباط المالي والرقابي، وتعزيز المكانة المؤسسية للشركة بما يتماشى مع تطلعات مساهميها وأصحاب المصالح.

**وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،**

**رئيس لجنة المراجعة**

**الأستاذ/ محمد بن صالح العلوي الزهراني**

# تعديل نظام الشركة الأساس

# تعديل نظام الشركة الأساس

| المادة قبل التعديل | المادة بعد التعديل |
|---|---|
| المادة الثانية عشر: إدارة الشركة | المادة الثانية عشر: إدارة الشركة |
| (أ) يتولى إدارة الشركة مجلس إدارة مؤلف من (5) عضوا ويشترط أن يكونوا أشخاصًا من ذوي الصفة الطبيعية تنتخبهم الجمعية العامة العادية للمساهمين لمدة لا تزيد عن أربع سنوات.<br>(ب)يحدد طريقة العمل في مجلس الادارة كالاتي 1. يجتمع مجلس الإدارة (أربع) مرات على الأقل في السنة بدعوة من رئيسه، ويجب على رئيس المجلس دعوة المجلس إلى الاجتماع متى طلب إليه ذلك كتابةً أي عضو في المجلس لمناقشة موضوع أو أكثر. 2. يحدد مجلس الإدارة مكان عقد اجتماعاته، ويجوز عقدها باستخدام وسائل التقنية الحديثة.<br>ويكون مكان انعقاد الجلسات فى يحق لعضو مجلس الإدارة المشاركة في أي اجتماع بالهاتف أو عن طريق فيديو المؤتمرات أو بأية وسائل الكترونية مماثلة والتي يستطيع جميع أعضاء مجلس الإدارة الاتصال من خلالها في نفس الوقت وتعتبر هذه المشاركة حضوراً للاجتماع.<br>ويكون النصاب الصحيح للاجتماع بحضور 51% من اعضاء مجلس الإدارة.<br>ويكون النصاب القانوني الصحيح لاتخاذ القرارات بموافقة 51% من الأعضاء.<br>ولا يجوز لأعضاء المجلس التوكيل بحضور الجلسات. | (أ) يتولى إدارة الشركة مجلس إدارة مؤلف من (7) أعضاء، يعين من بينهم عضو منتدب، ويجب أن يكون من بين الأعضاء (٤) أعضاء مستقلين على الأقل، ويشترط أن يكونوا أشخاصًا من ذوي الصفة الطبيعية تنتخبهم الجمعية العامةالعادية للمساهمين لمدة أربع سنوات.<br>(ب)يحدد طريقة العمل في مجلس الادارة كالاتى 1. يجتمع مجلس الإدارة (أربع) مرات على الأقل في السنة بدعوة من رئيسه، ويجب على رئيس المجلس دعوة المجلس إلى الاجتماع متى طلب إليه ذلك كتابةً أي عضو في المجلس لمناقشة موضوع أو أكثر. 2. يحدد مجلس الإدارة مكان عقد اجتماعاته، ويجوز عقدها باستخدام وسائل التقنية الحديثة.<br>ويكون مكان انعقاد الجلسات فى المكان المحدد في الدعوة، يحق لعضو مجلس الإدارة المشاركة في أي اجتماع بالهاتف أو عن طريق فيديو المؤتمرات أو بأية وسائل الكترونية مماثلة والتي يستطيع جميع أعضاء مجلس الإدارة الاتصال من خلالها في نفس الوقت وتعتبر هذه المشاركة حضوراً للاجتماع.<br>ويكون النصاب الصحيح للاجتماع بحضور 51% من اعضاء مجلس الإدارة.<br>ويكون النصاب القانوني الصحيح لاتخاذ القرارات بموافقة 51% من الأعضاء.<br>ولا يجوز لأعضاء المجلس التوكيل بحضور الجلسات. |
| المادة التاسعة عشر : اجتماع المجلس وقراراته | المادة التاسعة عشر : اجتماع المجلس وقراراته |
| 1.لا يكون اجتماع مجلس الإدارة صحيحًا إلا إذا حضره ما لا يقل عن (60%) من الأعضاء أصالةً أو نيابةً.<br>2.تصدر قرارات مجلس الإدارة بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين أصالةً أو نيابةً، وعند تساوي الأصوات يُرجح الجانب الذي صوت معه رئيس الاجتماع.<br>3.يسري قرار مجلس الإدارة من تاريخ صدوره، ما لم يُنص فيه على سريانه في وقتٍ آخر أو عند تحقق شروط معينة. | 1.لا يكون اجتماع مجلس الإدارة صحيحًا إلا إذا حضره ما لا يقل عن (51%) من الأعضاء أصالةً أو نيابةً.<br>2.تصدر قرارات مجلس الإدارة بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين أصالةً أو نيابةً، وعند تساوي الأصوات يُرجح الجانب الذي صوت معه رئيس الاجتماع.<br>3.يسري قرار مجلس الإدارة من تاريخ صدوره، ما لم يُنص فيه على سريانه في وقتٍ آخر أو عند تحقق شروط معينة. |
| المادة الثلاثون: | المادة الثلاثون: السنة المالية |
| تكون السنة المالية للشركة اثنى عشر شهرا ميلاديا تبدأ من يوم 01 من شهر يناير وتنتهي بنهاية يوم 31 من شهر ديسمبر. | تكون السنة المالية للشركة اثنى عشر شهرا ميلاديا تبدأ من يوم 01من شهر يناير وتنتهي بنهاية يوم 31 من شهر ديسمبر. |

# تعيين مراجع حسابات الشركة من بين المرشحين

# عروض المرشحيين

| الشركة | نطاق العمل | التكلفة |
|---|---|---|
| **ارنيست اند يونج** | ١.مراجعة القوائم المالية للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025 و2026 و2027<br>2.مراجعة أرباع 30 يونيو و30 سبتمبر من عام 2025، ومراجعة أرباع 30 يونيو و30 سبتمبر و31 مارس من الأعوام 2026 و2027 م | ١.للعام 2025: 711,000 ريال سعودي<br>٢.للعام 2026: 747,000 ريال سعودي<br>3.للعام 2027: 786,000 ريال سعودي |
| **بي دبليو سي** | | 1.للعام 2025: 1,000,000 ريال سعودي<br>2.للعام 2026: 950,000 ريال سعودي<br>3.للعام 2027: 950,000 ريال سعودي |

# إنهاء دورة مجلس الإدارة الحالي قبل اوانها

# إنهاء دورة مجلس الإدارة الحالي قبل اوانها

استناداً إلى الصلاحيات الممنوحة لمجلس إدارة شركة ألف ميم ياء للمعدات والأجهزة الطبية "مجلس الإدارة" والواردة في كل من النظام الأساسي للشركة، وكذلك دليل حوكمة الشركة ومصفوفة الصلاحيات. نفيدكم بأن مجلس الإدارة في اجتماعه الدوري الاول للعام 2025م، قد استعراض وناقش موضوع إنهاء دورة مجلس الإدارة الحالي قبل اوانها بتاريخ 30/07/2025م.

وتأسيسًا على ما تم ذكره أعلاه، ووفقًا للصلاحيات الممنوحة لمجلس الإدارة، نفيدكم بأن مجلس الإدارة بناصبه القانوني قرر الموافقة علّى الرفع للجمعية العامة العادية بالتوصية باعتماد إنهاء دورة مجلس الإدارة الحالي قبل اوانها بتاريخ 30/07/2025م .

**تاريخ القرار**: التاريخ: 23/03/2025 م الموافق: 23/09/1446 هـ
**تاريخ الاعلان في تداول**: 24/03/2025 م الموافق: 24/09/1446 هـ

# توزيع أرباح نقدية

# قرار مجلس الإدارة بشأن توزيع أرباح نقدية

بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، ووفقاً للصلاحيات الممنوحة لمجلس إدارة شركة ألف ميم ياء للمعدات والأجهزة الطبية "مجلس الإدارة" والواردة في كل من: النظام الأساسي للشركة، وكذلك دليل حوكمة الشركة ومصفوفة الصلاحيات. نفيدكم بأن مجلس الإدارة في اجتماعه الدوري الأول للعام 2025م، المنعقد بتاريخ يوم الاحد 23/09/1446هـ (حسب تقويم أم القرى) الموافق 23/03/2025م، قد استعرض وناقش توزيع أرباح الشركة نقدية على السادة المساهمين وذلك عن العام المالي المنتهي 31/12/2024م.

تأسيساً على ما سبق فإن مجلس الإدارة قد قرر بالأجماع الموافقة علّى رفع للجمعية العامة العادية التوصية باعتماد توزيع أرباح نقدية على السادة مساهمي الشركة، وذلك عن العام المالي المنتهي 31/12/2024م.، وعلى النحو التالي:

| **تاريخ قرار المجلس** | 23/09/1446هـ الموافق 23/03/2025م |
|---|---|
| فترة التوزيع | عن العام المالي المنتهي 31/12/2024م |
| إجمالي المبلغ الموزع | 14,000,000 (أربعة عشر مليون ريال سعودي). |
| عدد الأسهم المستحقة للأرباح | 7,000,000 سهم. |
| حصة السهم من التوزيع | 2 ريال سعودي لكل سهم. |
| نسبة التوزيع إلى قيمة السهم الاسمية (٪) | 20% عائد على قيمة الاسمية. |
| تاريخ الأحقية | ستكون أحقية التوزيعات النقدية للمساهمين المالكين للأسهم يوم الاستحقاق، والمقيدين في سجل مساهمي الشركة لدي مركز الإيداع في نهاية ثاني يوم تداول يلي يوم انعقاد الجمعية العامة للشركة (يوم الاستحقاق) |
| تاريخ التوزيع | خلال 15 يوماً من تاريخ اعتماد الجمعية العامة لقرار توزيع الأرباح، وفقاً لماورد في الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذا لنظام الشركات والخاصة بالشركات المساهمة المدرجة. |

# مكافأة لأعضاء مجلس الإدارة عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2024م.

## مكافأة لأعضاء مجلس الإدارة عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2024م.

| الاسم | الصفة | المكافاة الثابته | مجموع مكافات لجان | بدل حضور إجتماعات | الإجمالي |
|---|---|---|---|---|---|
| الاستاذ/ عمار بن احمد شطا | رئيس مجلس الإدارة | 120,000 ريال | 40,000 ريال | 20,000 ريال | 180,000 ريال |
| الاستاذ/ احمد بن سعود غوث | نائب رئيس مجلس الإدارة | 100,000 ريال | - | 20,000 ريال | 120,000 ريال |
| الدكتور/ علي بن محمدديب عيد | عضو مجلس الادارة المنتدب | 100,000 ريال | - | 20,000 ريال | 120,000 ريال |
| الاستاذ/ هشام بن عمر باروم | عضو مجلس الادارة | 100,000 ريال | - | 20,000 ريال | 120,000 ريال |
| الاستاذ/ عدنان بن عبد الله العليان | عضو مجلس الادارة | 100,000 ريال | - | 20,000 ريال | 120,000 ريال |
| الاجمالي | | 520,000 ريال | 40,000 ريال | 100,000 ريال | 660,000 ريال |

# مقارنة توضح التعديلات المقترح إدخالها على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

# مقارنة توضح التعديلات المقترح إدخالها على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

| المادة قبل التعديل | المادة بعد التعديل |
|---|---|
| **مسمي السياسة** | **مسمي السياسة** |
| سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة | **سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية** |
| **المقدمة:** | **تمهيد** |
| بناء على الدراسة الداخلية التي تم إعدادها من قبل إدارة الشركة والتي تضمنت اجراء مسح شامل للمكافآت والتعويضات والتي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة واعضاء اللجان التابعة له في الشركات المساهمة المدرجة في السوق المالية السعودية تداول<br><br>تم إعداد "سياسة مكافآت مجلس الإدارة" بشركة ألف ميم ياء للمعدات والأجهزة الطبية (ويشار إليها هنا فيما بعد بـ الشركة) شركة مساهمة سعودية، سجل تجاري رقم (4030186415)، ومقرها مدينة جدة. | 1) تم إعداد هذه السياسة بناء على ما ورد في كل من التالي:<br>أ) "**نظام الشركات**" الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 132 وتاريخ 1443/12/01هـ.<br>ب) "**لائحة حوكمة الشركات**" الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية والمعدلة بقرار المجلس رقم 8 - 5 - 2023 وتاريخ 1444/06/25هـ الموافق 2023/01/18م.<br>ج) "**اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة**" الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية والمعدلة بقرار المجلس رقم 2 - 26 - 2023 وتاريخ 1444/09/05هـ الموافق 2023/03/27م.<br>د) أفضل الممارسات في الحوكمة.<br>2) مع عدم الإخلال بما جاء في القوانين والأنظمة المعمول بها في المملكة، ونظام الشركات، واللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، تأتي هذه السياسة استكمالا لها، دون أن تحل محلها، وتفسَّر في ضوئها.<br>3) أي تغيير لاحق في أي من القوانين والأنظمة واللوائح ذات الصلة بنشاط الشركة يجب أن ينعكس على هذه السياسة وتعتمد من صاحب الصلاحية كما ورد في المادة الأخيرة في هذه السياسة. |
| **الهدف** | **المادة (1): الهدف من السياسة** |
| الهدف من هذه السياسة هو تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة في ضوء متطلبات نظام الشركات وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية، وكما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة في العمل من أجل مجلس الإدارة من خلال خطط محفزة وبرامج للمكافآت مرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها. | تهدف هذه السياسة إلى تقديم إطار عمل خاص بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية في الشركة لحثهم على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل. وتضع هذه السياسة القواعد والضوابط اللازمة حتى يتم صرف المكافآت بشفافية وعدالة وتناسبًا وانسجاماً مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر والوضع المالي لدى الشركة.<br>1) سياسة المكافآت في الشركة يجب أن تراعي التالي:<br>أ) الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها. |

| | |
|---|---|
| | ب) أن تقدَّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.<br>ج) أن تكون المكافآت التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية عادلة ومتناسبة مع اختصاصاتهم والأعمال والمسؤوليات التي يقومون بها ويتحملونها، بالإضافة للأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.<br>د) الانسجام مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر والوضع المالي لدى الشركة.<br>هـ) الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى العاملة في نفس النشاط أو الأنشطة الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.<br>و) أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءات مهنية وخبرات مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.<br>ز) تنظيم منح أسهم في الشركة للإدارة التنفيذية سواء كانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة وفقاً للأنظمة.<br>ح) إمكانية تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة بما يعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهمات المنوطة به وعدد الاجتماعات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.<br>ط) وجوب ألّا تشمل مكافآت عضو مجلس الإدارة المستقل نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة، أو مبنية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر على ربح الشركة.<br>هـ) مراعاة حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو لجنة منبثقة من المجلس أو عضو في الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.<br><br>2) يقوم مجلس الإدارة من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت بتقييم خطط وسياسات وبرامج مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بشكل دوري كل ثلاث سنوات، وكذلك شروط عقود العمل واتفاقات إنهاء علاقة العمل وأي مزايا خاصة أو إضافية وأي شروط أخرى مسبقة أو امتيازات أو مدفوعات تعتبر ضمن الأجور والمكافآت بموجب أي قوانين أو لوائح تنظيمية. |

| | |
|---|---|
| **المعايير العامة للمكافآت** | **المادة (2): السياسة** |
| يقوم مجلس الإدارة بالتوصية بمكافآت أعضاءه وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي: | **أولاً: مكافأة أعضاء المجلس** |
| ١ .أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها. | 1) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت برفع توصية لمجلس الإدارة بسياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، وتعتمد الجمعية العامة للشركة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ولا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة في حال كان أحد أعضاء المجلس من مساهمين الشركة. |
| ٢ .مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل. | 2) يبين نظام الشركة الأساس طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ويجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغًا معينًا، أو بدل حضور عن الجلسات، أو مزايا عينية، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر مما تقدم، ويجوز كذلك أن يحدد نظام الشركة الأساس الحد الأعلى لتلك المكافآت. |
| ٣ .تراعي الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة المخاطر لديها. | 3) يحق لأعضاء مجلس الإدارة الذين يقيمون خارج المدن التي تعقد فيها اجتماعات المجلس أن يدفع لهم جميع النفقات التي تكبدوها لحضور الاجتماعات، على أن تكون هذه النفقات معقولة ومقبولة عرفا وفقا لمعايير الأعمال مثل السفر والوجبات، وأماكن الإقامة وغيرها من النفقات التي تكبدوها. |
| ٤ .يتم إعداد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء. | 4) يراعى عدم استحقاق عضو مجلس الإدارة للمكافأة إذا قررت الجمعية العامة العادية إنهاء عضويته لعدم حضوره (3) اجتماعات متتالية أو (5) اجتماعات متفرقة خلال مدة العضوية دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق هذا العضو أي مكافأة عن المدة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك المدة. |
| ٥ .أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية. | 5) يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو. |
| ٦ .الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة. | |
| ٧ .يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاليته وعدد الجلسات التي يحضرها بعين من الإعتبار. | |
| ٨ .يتم إيقاف صرف المكافآت أو استردادها إذا تبين أنها تقررت بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة، وتحجب المكافآت عن أي عضو تغيب أكثر من 50% من اجتماعات المجلس، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة. | |
| ويجوز لأعضاء مجلس الإدارة التنازل عن هذه المكافآت لصالح الشركة في حال عدم رغبته في الحصول عليها. | |

6) يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.

7) يحق لأي عضو مجلس إدارة الحصول على مكافآت لقاء عضويته في مجلس الإدارة واللجان التابعة للمجلس.

**ثانياً: مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس**

1) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت برفع توصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة بشكل دوري.
2) تعتمد الجمعية العامة للشركة مكافئات أعضاء لجنة المراجعة، ولجنة الترشيحات والمكافآت، ويعتمد مجلس الإدارة مكافأة أعضاء باقي لجان المجلس نظير حضورهم جلسات اللجان وأية بدلات أخرى.
3) يحق لأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة الذين يقيمون خارج المدن التي تعقد فيها اجتماعات اللجنة أن يدفع لهم جميع النفقات التي تكبدوها لحضور الاجتماعات، على أن تكون هذه النفقات معقولة ومقبولة العرف وفقاً لمعايير الأعمال مثل السفر والوجبات، وأماكن الإقامة وغيرها من النفقات التي تكبدوها.
4) يراعى أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، ويراعى أيضاً أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة من الأعضاء.
5) لا يجوز الجمع بين مكافأة عضوية لجنة منبثقة من مجلس الإدارة والعمل لدى الشركة بأجر.
6) يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.
7) يجوز أن تدفع المكافأة نهاية كل ربع سنة. على أن يتم عرضها على الجمعية العامة.
8) لمجلس الإدارة مراجعة المكافآت وتعديلها وتحديد آلية وتوقيت صرفها.

**ثالثاً: مكافأة أعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة**

| | |
|---|---|
| | 1) بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت؛ يحدد مجلس الإدارة مقدار الراتب الشهري للرئيس التنفيذي، وأي تعديلات لاحقة عليه، ومقدار المكافأة السنوية بناءً على سياسة معتمدة تحدث كل ثلاث أعوم.<br>2) بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت؛ يقوم الرئيس التنفيذي للشركة برفع توصية للجنة الترشيحات والمكافآت بمكافآت باقي أعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة وفقاً للسياسة المعتمدة، وتحسب من ضمن مصروفات أجور العاملين في الشركة .<br>3) تعتمد مكافأة أعضاء الإدارة التنفيذية السنوية من لجنة الترشيحات والمكافئات وفقاً للسياسة المعتمدة مع إشعار المجلس.<br>4) من مهام لجنة الترشيحات والمكافآت تحديد المستويات الملائمة لمكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية.<br>5) يحق لعضو الإدارة التنفيذية الذي يقيم خارج المدن التي تعقد فيها الاجتماعات التي حضرها أن يدفع له جميع النفقات التي يتكبدها لحضور الاجتماعات لاي لجنة، على أن تكون هذه النفقات معقولة ومقبولة العرف وفقا لمعايير الأعمال مثل السفر والوجبات، وأماكن الإقامة وغيرها من النفقات التي تكبدها.<br><br>**رابعاً: مكافأة العاملين في الشركة**<br>1) يقترح الرئيس التنفيذي للشركة سياسة وأنواع المكافآت التي تُمنح للموظفين، مثل المكافآت الثابتة، والمكافآت المرتبطة بالأداء، والمكافآت في شكل أسهم (إن وجدت) وفق سياسة معتمدة من لجنة الترشيحات والمكافئات وتحدث كل ثلاث سنوات، ويرفعها إلى مجلس الإدارة للاعتماد ضمن الموازنة التقديرية السنوية.<br>2) تلتزم الشركة بتوفير ممارسات للأجور والمزايا الوظيفية العادلة الموحدة التي من شأنها جذب ومكافأة العاملين المؤهلين. |
| **مكافأة أعضاء مجلس الإدارة** | **المادة (3): الإفصاح عن المكافآت** |
| - تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في الشركة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين إثنتين أو أكثر من هذه المزايا وبما لا يتجاوز ما نصت عليه المادة (19) من النظام الأساسي للشركة، ونظام الشركات ولوائحه وفقاً للجدول المضمن بهذه السياسة وأي تعديلات تطرأ على هذا الجدول لاحقاً ويتم اعتمادها. | 1) يتوجب الإفصاح وفقا للضوابط الصادرة من الجهات المختصة، مع مراعاة أي تحديثات أو تعديلات قد تطلبها الجهات الرقابية.<br>2) يتضمن تقرير مجلس الإدارة السنوي للجمعية العامة تفاصيل المكافآت الممنوحة والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. على أن يشمل الإفصاح على المعلومات التالية: |

| | |
|---|---|
| - يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا.<br>- وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين، أو إداريين، أو نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات (إن وجدت) وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.<br>- في حال كانت مكافآت أعضاء مجلس الإدارة نسبة من الأرباح فيجب مراعاة أحكام الفقرة (2) من المادة (76) من نظام الشركات والمادة (19) من النظام الأساسي للشركة. بشرط ألا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة الواحد من مكافآت ومزايا مالية وعينية في جميع الأحوال مبلغ (500.000) خمسمائة ألف ريال سعودي سنوياً. | أ) السياسة المتعلقة بالمكافآت وآلية تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية أو إدارية أو استشارية.<br>ب) المكافآت الممنوحة والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ، أم منافع أم مزايا، أياً كانت طبيعتها واسمها. وإذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.<br>ج) توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.<br>د) بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل ممن يلي على حدة:<br>• أعضاء مجلس الإدارة.<br>• خمسة من كبار التنفيذيين ممن تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم العضو المنتدب والرئيس التنفيذي والمدير المالي.<br>• أعضاء اللجان.<br>• بيان لأي ترتيبات أو اتفاق تنازل بموجبه أحد أعضاء مجلس إدارة الشركة أو أحد كبار التنفيذيين عن أي مكافآت.<br>3) إذا تبيّن للجنة المراجعة أو للهيئة أن المكافآت التي صُرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمنت في تقرير المجلس السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها. |
| **محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف.** | **المادة (4): اعتماد ونشر وتنفيذ ومراجعة السياسة** |
| - لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.<br>- تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هيئة سوق المال ولوائحها التنفيذية.<br>- يستحق العضو المكافآت إعتباراً من تاريخ إنضمامه للمجلس وفقاً لمدة عضويته. | 1) تُعتمد هذه السياسة وأي تعديل لاحق عليها من الجمعية العامة العادية في الشركة، ويُعتمد العمل بهذه السياسة من تاريخ اعتمادها، ويبلغ بها جميع المعنيين في الشركة، ويسري العمل بأيّ تعديل لاحق لها ابتداءً من تاريخ ذلك التعديل.<br>2) تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت بالتنسيق مع مجلس الإدارة المراجعة كل ثلاث أعوام لهذه السياسة، والتحديث متى لزم ذلك، والرفع إلى الجمعية العامة العادية باعتماد أيّ تعديلٍ يطرأُ عليها. |

| | |
|---|---|
| - يجوز صرف بدل حضور اجتماعات المجلس على دفعات بنهاية كل ربع سنة ميلادية، أما المكافآت السنوية للمجلس فتدفع كاملة بعد إقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي. | **3) مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس السنوية بموجب توصية لجنة المكافآت والترشيحات بناءً على موافقة مجلس الإدارة:**<br>**أولاً: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نظير عضويتهم بالمجلس:**<br>يتم صرف المكافأة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وموافقة مجلس الإدارة واعتماد الجمعية العامة.<br>أ. مكافأة رئيس المجلس مبلغ وقدرة (120,000) ألف ريال.<br>ب. مكافأة أعضاء المجلس مبلغ وقدرة (100,000) ألف ريال.<br>ت. بدل حضور الجلسات يتم صرف بدل حضور الاجتماعات مبلغ وقدرة (5,000) ريال للجلسة الواحدة.<br>ث. يتم صرف بدل إضافي سفر وانتقال من هم خارج مدينة مقر الاجتماع جدة حسب المصروف الفعلي.<br><br>**ثانياً: مكافأة أعضاء لجنة المراجعة المنبثقة عن مجلس الإدارة نظير عضويتهم باللجنة بعد اطلاع الجمعية العامة على التقرير السنوي.**<br>أ. مكافأة رئيس اللجنة من داخل المجلس مبلغ وقدرة (60,000) ألف ريال.<br>ب. مكافأة رئيس اللجنة من خارج المجلس مبلغ وقدرة (100,000) ألف ريال<br>ت. مكافأة أعضاء اللجنة من داخل المجلس مبلغ وقدرة (40,000) ألف ريال.<br>ث. مكافأة أعضاء اللجنة من خارج المجلس مبلغ وقدرة (75,000) ألف ريال.<br>ج. بدل حضور الجلسات يتم صرف بدل حضور الاجتماعات مبلغ وقدرة (5,000) خمس ألاف ريال للجلسة الواحدة.<br>ح. يتم صرف بدل إضافي سفر وانتقال من هم خارج مدينة مقر الاجتماع جدة حسب المصروف الفعلي.<br><br>**ثالثاً: مكافأة أعضاء لجنة الترشيحات والمكافئات المنبثقة عن مجلس الإدارة نظير عضويتهم باللجنة بعد اطلاع الجمعية العامة على التقرير السنوي.**<br>ج. مكافأة رئيس اللجنة من داخل المجلس مبلغ وقدرة (40,000) ألف ريال.<br>ح. مكافأة رئيس اللجنة من خارج المجلس مبلغ وقدرة (75,000) ألف ريال.<br>خ. مكافأة أعضاء اللجنة من خارج المجلس مبلغ وقدرة (75,000) ألف ريال.<br>د. مكافأة أعضاء اللجنة من داخل المجلس مبلغ وقدرة (40,000) ألف ريال.<br>ذ. بدل حضور الجلسات يتم صرف بدل حضور الاجتماعات مبلغ وقدرة (5,000) ألاف ريال للجلسة الواحدة.<br>ر. يتم صرف بدل إضافي سفر وانتقال من هم خارج مدينة مقر الاجتماع جدة حسب المصروف الفعلي. |

| | |
|---|---|
| | **رابعاً: مكافأة أعضاء اللجنة التنفيذية المنبثقة عن مجلس الإدارة نظير عضويتهم باللجنة بعد اطلاع الجمعية العامة على التقرير السنوي.**<br>أ. مكافأة رئيس اللجنة من داخل المجلس مبلغ وقدرة (40,000) ألف ريال.<br>ب. مكافأة رئيس اللجنة من خارج المجلس مبلغ وقدرة (75,000) ألف ريال.<br>ت. مكافأة بقية أعضاء اللجنة من داخل المجلس مبلغ وقدرة (40,000) ألف ريال.<br>ث. مكافأة بقية أعضاء اللجنة من خارج المجلس مبلغ وقدرة (50,000) ألف ريال<br>ج. بدل حضور الجلسات يتم صرف بدل حضور الاجتماعات مبلغ وقدرة (5,000) ريال خمس ألاف ريال للجلسة الواحدة.<br>ح. يتم صرف بدل إضافي سفر وانتقال من هم خارج مدينة مقر الاجتماع جدة حسب المصروف الفعلي.<br><br>**للمعلومية:**<br>يجب ألا يتجاوز إجمالي المكافآت الثابتة (بدل حضور الجلسات مستثنى) لأي عضو مجلس إدارة لكل مشاركته في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة مبلغ 180,000 ريال سعودي. ( سيتم تعديل سياسة المكافئات بناء على هذا البند ) |
| **بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة** | **المادة (5): الملاحق** |
| **أعضاء مجلس الإدارة:**<br>بدل حضور الجلسة الواحدة:<br>• (5.000) خمسة آلاف ريال سعودي<br>بدل سفر وإنتقال إقامة – لمن هم خارج مدينة مقر الاجتماع:<br>• تأمين وسيلة السفر والمواصلات والسكن<br>مبلغ سنوي مقطوع لرئيس مجلس الادارة:<br>• (120,000) مائه وعشرون الف ريال سعودي<br>مبلغ سنوي مقطوع لرئيس مجلس الادارة:<br>• (100,000) مائه الف ريال سعودي<br><br>**التعديلات وآليات الصرف:**<br>يجوز مراجعة مبلغ المكافأة السنوية المقطوعة لعضو مجلس الإدارة المشار إليها في الفقرة (ج) أعلاه من فترة إلى أخرى وذلك في ضوء المتغيرات المتعلقة بالأداء ومن ثم أخذ موافقة الجمعية العامة للمساهمين على ذلك. | مرفق في السياسة المرافق التالية:<br>**ملحق رقم (1): نموذج الإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة**<br>**ملحق رقم (3): نموذج الإفصاح عن مكافآت أعضاء اللجان** |

| | |
|---|---|
| يتم صرف بدل حضور الإجتماعات وبدل الحضور الإضافي بصفة ربع سنوية، بينما يتم صرف المكافآت السنوية المقطوعة بعد إعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين.<br><br>**مصروفات ومزايا أخرى:**<br>• تتحمل الشركة تكاليف إقامة وتذاكر السفر لكافة أعضاء المجلس في حالة عقد الاجتماع خارج مدينة مقر الاجتماع.<br>• جميع تذاكر السفر (ذهاب وإياب) لأعضاء المجلس تكون على الدرجة الأولى أو درجة الأعمال (حسب الحجز المتوفر) | |

# سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة

# شركة ألف ميم ياء للمعدات والأجهزة الطبية

## شركة مساهمة مدرجة في السوق الموازية

**جدة – المملكة العربية السعودية**

# سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية

**ديسمبر 2024**

## جدول المحتويات


| رقم | العنوان | الصفحة |
|---|---|---|
| 1 | تمهيد | 4 |
| 2 | الهدف من السياسة | 4 |
| 3 | السياسة | 6 |
| 4 | الإفصاح عن المكافآت | 8 |
| 5 | اعتماد ونشر وتنفيذ ومراجعة السياسة | 10 |
| 6 | الملاحق | 11 |

# سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية

## تمهيد

1) تم إعداد هذه السياسة بناء على ما ورد في كل من التالي:
   أ) "**نظام الشركات**" الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 132 وتاريخ 1443/12/01هـ.
   ب) "**لائحة حوكمة الشركات**" الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية والمعدلة بقرار المجلس رقم 8 – 5 – 2023 وتاريخ 1444/06/25هـ الموافق 2023/01/18م.
   ج) "**اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة**" الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية والمعدلة بقرار المجلس رقم 2 – 26 – 2023 وتاريخ 1444/09/05هـ الموافق 2023/03/27م.
   د) أفضل الممارسات في الحوكمة.
2) مع عدم الإخلال بما جاء في القوانين والأنظمة المعمول بها في المملكة، ونظام الشركات، واللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، تأتي هذه السياسة استكمالا لها، دون أن تحل محلها، وتفسَّر في ضوئها.
3) أي تغيير لاحق في أي من القوانين والأنظمة واللوائح ذات الصلة بنشاط الشركة يجب أن ينعكس على هذه السياسة وتعتمد من صاحب الصلاحية كما ورد في المادة الأخيرة في هذه السياسة.

## المادة (1): الهدف من السياسة

تهدف هذه السياسة إلى تقديم إطار عمل خاص بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية في الشركة لحثهم على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل. وتضع هذه السياسة القواعد والضوابط اللازمة حتى يتم صرف المكافآت بشفافية وعدالة وتناسبًا وانسجاماً مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر والوضع المالي لدى الشركة.

1) سياسة المكافآت في الشركة يجب أن تراعي التالي:
   أ) الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
   ب) أن تقدَّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.

ج) أن تكون المكافآت التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية عادلة ومتناسبة مع اختصاصاتهم والأعمال والمسؤوليات التي يقومون بها ويتحملونها، بالإضافة للأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.

د) الانسجام مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر والوضع المالي لدى الشركة.

هـ) الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى العاملة في نفس النشاط أو الأنشطة الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.

و) أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءات مهنية وخبرات مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.

ز) تنظيم منح أسهم في الشركة للإدارة التنفيذية سواء كانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة وفقاً للأنظمة.

ح) إمكانية تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة بما يعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهمات المنوطة به وعدد الاجتماعات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.

ط) وجوب ألّا تشمل مكافآت عضو مجلس الإدارة المستقل نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة، أو مبنية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر على ربح الشركة.

هـ) مراعاة حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو لجنة منبثقة من المجلس أو عضو في الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

2) يقوم مجلس الإدارة من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت بتقييم خطط وسياسات وبرامج مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بشكل دوري كل ثلاث سنوات، وكذلك شروط عقود العمل واتفاقات إنهاء علاقة العمل وأي مزايا خاصة أو إضافية وأي شروط أخرى مسبقة أو امتيازات أو مدفوعات تعتبر ضمن الأجور والمكافآت بموجب أي قوانين أو لوائح تنظيمية.

**المادة (2): السياسة**

**أولاً: مكافأة أعضاء المجلس**

1) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت برفع توصية لمجلس الإدارة بسياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، وتعتمد الجمعية العامة للشركة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ولا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة في حال كان أحد أعضاء المجلس من مساهمين الشركة.
2) يبين نظام الشركة الأساس طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ويجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغًا معينًا، أو بدل حضور عن الجلسات، أو مزايا عينية، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر مما تقدم، ويجوز كذلك أن يحدد نظام الشركة الأساس الحد الأعلى لتلك المكافآت.
3) يحق لأعضاء مجلس الإدارة الذين يقيمون خارج المدن التي تعقد فيها اجتماعات المجلس أن يدفع لهم جميع النفقات التي تكبدوها لحضور الاجتماعات، على أن تكون هذه النفقات معقولة ومقبولة عرفا وفقا لمعايير الأعمال مثل السفر والوجبات، وأماكن الإقامة وغيرها من النفقات التي تكبدوها.
4) يراعى عدم استحقاق عضو مجلس الإدارة للمكافأة إذا قررت الجمعية العامة العادية إنهاء عضويته لعدم حضوره (3) اجتماعات متتالية أو (5) اجتماعات متفرقة خلال مدة العضوية دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق هذا العضو أي مكافأة عن المدة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك المدة.
5) يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.
6) يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
7) يحق لأي عضو مجلس إدارة الحصول على مكافآت لقاء عضويته في مجلس الإدارة واللجان التابعة للمجلس.

**ثانياً: مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس**

1) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت برفع توصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة بشكل دوري.
2) تعتمد الجمعية العامة للشركة مكافئات أعضاء لجنة المراجعة، ولجنة الترشيحات والمكافآت، ويعتمد مجلس الإدارة مكافأة أعضاء باقي لجان المجلس نظير حضورهم جلسات اللجان وأية بدلات أخرى.
3) يحق لأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة الذين يقيمون خارج المدن التي تعقد فيها اجتماعات اللجنة أن يدفع لهم جميع النفقات التي تكبدوها لحضور الاجتماعات، على أن تكون هذه النفقات معقولة ومقبولة العرف وفقاً لمعايير الأعمال مثل السفر والوجبات، وأماكن الإقامة وغيرها من النفقات التي تكبدوها.
4) يراعى أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، ويراعى أيضاً أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة من الأعضاء.
5) لا يجوز الجمع بين مكافأة عضوية لجنة منبثقة من مجلس الإدارة والعمل لدى الشركة بأجر.
6) يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.
7) يجوز أن تدفع المكافأة نهاية كل ربع سنة. على أن يتم عرضها على الجمعية العامة.
8) لمجلس الإدارة مراجعة المكافآت وتعديلها وتحديد آلية وتوقيت صرفها.

**ثالثاً: مكافأة أعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة**

1) بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت؛ يحدد مجلس الإدارة مقدار الراتب الشهري للرئيس التنفيذي، وأي تعديلات لاحقة عليه، ومقدار المكافأة السنوية بناءً على سياسة معتمدة تحدث كل ثلاث أعوم.
2) بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت؛ يقوم الرئيس التنفيذي للشركة برفع توصية للجنة الترشيحات والمكافآت بمكافآت باقي أعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة وفقاً للسياسة المعتمدة، وتحسب من ضمن مصروفات أجور العاملين في الشركة .
3) تعتمد مكافأة أعضاء الإدارة التنفيذية السنوية من لجنة الترشيحات والمكافئات وفقاً للسياسة المعتمدة مع إشعار المجلس.
4) من مهام لجنة الترشيحات والمكافآت تحديد المستويات الملائمة لمكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية.

5) يحق لعضو الإدارة التنفيذية الذي يقيم خارج المدن التي تعقد فيها الاجتماعات التي حضرها أن يدفع له جميع النفقات التي يتكبدها لحضور الاجتماعات لاي لجنة، على أن تكون هذه النفقات معقولة ومقبولة العرف وفقا لمعايير الأعمال مثل السفر والوجبات، وأماكن الإقامة وغيرها من النفقات التي تكبدها.

**رابعاً: مكافأة العاملين في الشركة**

1) يقترح الرئيس التنفيذي للشركة سياسة وأنواع المكافآت التي تُمنح للموظفين، مثل المكافآت الثابتة، والمكافآت المرتبطة بالأداء، والمكافآت في شكل أسهم (إن وجدت) وفق سياسة معتمدة من لجنة الترشيحات والمكافئات وتحدث كل ثلاث سنوات، ويرفعها إلى مجلس الإدارة للاعتماد ضمن الموازنة التقديرية السنوية.

2) تلتزم الشركة بتوفير ممارسات للأجور والمزايا الوظيفية العادلة الموحدة التي من شأنها جذب ومكافأة العاملين المؤهلين.

## المادة (3): الإفصاح عن المكافآت

1) يتوجب الإفصاح وفقا للضوابط الصادرة من الجهات المختصة، مع مراعاة أي تحديثات أو تعديلات قد تطلبها الجهات الرقابية.

2) يتضمن تقرير مجلس الإدارة السنوي للجمعية العامة تفاصيل المكافآت الممنوحة والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. على أن يشمل الإفصاح على المعلومات التالية:

أ) السياسة المتعلقة بالمكافآت وآلية تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية أو إدارية أو استشارية.

ب) المكافآت الممنوحة والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ، أم منافع أم مزايا، أياً كانت طبيعتها واسمها. وإذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.

ج) توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.

د) بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل ممن يلي على حدة:

- أعضاء مجلس الإدارة.

- خمسة من كبار التنفيذيين ممن تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم العضو المنتدب والرئيس التنفيذي والمدير المالي.
- أعضاء اللجان.
- بيان لأي ترتيبات أو اتفاق تنازل بموجبه أحد أعضاء مجلس إدارة الشركة أو أحد كبار التنفيذيين عن أي مكافآت.

3) إذا تبيّن للجنة المراجعة أو للهيئة أن المكافآت التي صُرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمنت في تقرير المجلس السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.

### المادة (4): اعتماد ونشر وتنفيذ ومراجعة السياسة

1) تُعتمد هذه السياسة وأي تعديل لاحق عليها من الجمعية العامة العادية في الشركة، ويُعتمد العمل بهذه السياسة من تاريخ اعتمادها، ويبلغ بها جميع المعنيين في الشركة، ويسري العمل بأيّ تعديل لاحق لها ابتداءً من تاريخ ذلك التعديل.

2) تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت بالتنسيق مع مجلس الإدارة المراجعة كل ثلاث أعوام لهذه السياسة، والتحديث متى لزم ذلك، والرفع إلى الجمعية العامة العادية باعتماد أيّ تعديلٍ يطرأُ عليها.

**3) مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس السنوية بموجب توصية لجنة المكافآت والترشيحات بناءً على موافقة مجلس الإدارة:**

**أولاً: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نظير عضويتهم بالمجلس:**

يتم صرف المكافأة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وموافقة مجلس الإدارة واعتماد الجمعية العامة.

أ. مكافأة رئيس المجلس مبلغ وقدرة (120,000) ألف ريال.

ب. مكافأة أعضاء المجلس مبلغ وقدرة (100,000) ألف ريال.

ت. بدل حضور الجلسات يتم صرف بدل حضور الاجتماعات مبلغ وقدرة (5,000) ريال للجلسة الواحدة.

ث. يتم صرف بدل إضافي سفر وانتقال من هم خارج مدينة مقر الاجتماع جدة حسب المصروف الفعلي.

**ثانياً: مكافأة أعضاء لجنة المراجعة المنبثقة عن مجلس الإدارة نظير عضويتهم باللجنة بعد اطلاع الجمعية العامة على التقرير السنوي.**

أ. مكافأة رئيس اللجنة من داخل المجلس مبلغ وقدرة (60,000) ألف ريال.

ب. مكافأة رئيس اللجنة من خارج المجلس مبلغ وقدرة (100,000) ألف ريال

ت. مكافأة أعضاء اللجنة من داخل المجلس مبلغ وقدرة (40,000) ألف ريال.

ث. مكافأة أعضاء اللجنة من خارج المجلس مبلغ وقدرة (75,000) ألف ريال.

ج. بدل حضور الجلسات يتم صرف بدل حضور الاجتماعات مبلغ وقدرة (5,000) خمس ألاف ريال للجلسة الواحدة.

ح. يتم صرف بدل إضافي سفر وانتقال من هم خارج مدينة مقر الاجتماع جدة حسب المصروف الفعلي.

**ثالثاً: مكافأة أعضاء لجنة الترشيحات والمكافئات المنبثقة عن مجلس الإدارة نظير عضويتهم باللجنة بعد اطلاع الجمعية العامة على التقرير السنوي.**

ج. مكافأة رئيس اللجنة من داخل المجلس مبلغ وقدرة (40,000) ألف ريال.

ح. مكافأة رئيس اللجنة من خارج المجلس مبلغ وقدرة (75,000) ألف ريال.

خ. مكافأة أعضاء اللجنة من خارج المجلس مبلغ وقدرة (75,000) ألف ريال.

د. مكافأة أعضاء اللجنة من داخل المجلس مبلغ وقدرة (40,000) ألف ريال.

ذ. بدل حضور الجلسات يتم صرف بدل حضور الاجتماعات مبلغ وقدرة (5,000) ألاف ريال للجلسة الواحدة.

ر. يتم صرف بدل إضافي سفر وانتقال من هم خارج مدينة مقر الاجتماع جدة حسب المصروف الفعلي.

**رابعاً: مكافأة أعضاء اللجنة التنفيذية المنبثقة عن مجلس الإدارة نظير عضويتهم باللجنة بعد اطلاع الجمعية العامة على التقرير السنوي.**

أ. مكافأة رئيس اللجنة من داخل المجلس مبلغ وقدرة (40,000) ألف ريال.

ب. مكافأة رئيس اللجنة من خارج المجلس مبلغ وقدرة (75,000) ألف ريال.

ت. مكافأة بقية أعضاء اللجنة من داخل المجلس مبلغ وقدرة (40,000) ألف ريال.

ث. مكافأة بقية أعضاء اللجنة من خارج المجلس مبلغ وقدرة (50,000) ألف ريال

ج. بدل حضور الجلسات يتم صرف بدل حضور الاجتماعات مبلغ وقدرة (5,000) ريال خمس ألاف ريال للجلسة الواحدة.

ح. يتم صرف بدل إضافي سفر وانتقال من هم خارج مدينة مقر الاجتماع جدة حسب المصروف الفعلي.

**للمعلومية:**

يجب ألا يتجاوز إجمالي المكافآت الثابتة (بدل حضور الجلسات مستثنى) لأي عضو مجلس إدارة لكل مشاركته في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة مبلغ 180,000 ريال سعودي. ( سيتم تعديل سياسة المكافئات بناء على هذا البند )

## المادة (5): الملاحق

### ملحق رقم (1): نموذج الإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

| | المكافآت الثابتة | | | | | | | المكافآت المتغيرة | | | | | | مكافآت نهاية الخدمة | المجموع الكلي | بدل مصروفات |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | مبلغ معين | بدل حضور جلسات المجلس | مجموع بدل حضور جلسات اللجان | مزايا عينية | مكافأة الأعمال الفنية والإدارية والاستشارية | مكافأة رئيس المجلس أو العضو المنتدب أو أمين السر إن كان من الأعضاء | المجموع | نسبة من الأرباح | مكافآت دورية | خطط تحفيزية قصيرة الأجل | خطط تحفيزية طويلة الأجل | الأسهم الممنوحة (يتم إدخال القيمة) | المجموع | | | |
| أولا: الأعضاء المستقلون | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1- | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2- | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3- | | | | | | | | | | | | | | | | |
| المجموع | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ثانيا: الأعضاء غير التنفيذيين | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1- | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2- | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3- | | | | | | | | | | | | | | | | |
| المجموع | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ثالثا: الأعضاء التنفيذيون | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1- | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2- | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3- | | | | | | | | | | | | | | | | |
| المجموع | | | | | | | | | | | | | | | | |

## ملحق رقم (3): نموذج الإفصاح عن مكافآت أعضاء اللجان

| | المكافآت الثابتة (عدا بدل حضور الجلسات) | بدل حضور الجلسات | المجموع |
|---|---|---|---|
| أعضاء لجنة المراجعة | | | |
| 1- | | | |
| 2- | | | |
| 3- | | | |
| المجموع | | | |
| أعضاء لجنة المكافآت | | | |
| 1- | | | |
| 2- | | | |
| 3- | | | |
| المجموع | | | |
| أعضاء اللجنة التنفيذية | | | |
| 1- | | | |
| 2- | | | |
| 3- | | | |
| المجموع | | | |
| أعضاء لجنة (...) | | | |
| 1- | | | |
| 2- | | | |
| 3- | | | |
| المجموع | | | |

# سياسة معايير وإجراءات الترشح لعضوية مجلس الإدارة

# سياسة معايير وإجراءات الترشح لعضوية مجلس الإدارة

# شركة ألف ميم ياء للمعدات والأجهزة الطبية

## شركة سعودية مساهمة عامة مدرجة في السوق الموازية

**جدة – المملكة العربية السعودية**

**الفهرس**

**مقدمة** _____ 3

**المادة (1): التعريفات** _____ 3

**المادة (2): هدف السياسة** _____ 4

**المادة (3): تكوين مجلس الإدارة** _____ 4

**المادة (4): حق المساهم في الترشح لعضوية مجلس الإدارة** _____ 4

**المادة (5): معايير وشروط العضوية في مجلس الإدارة** _____ 5

**المادة (6): عوارض الإستقلال** _____ 7

**المادة (7): إجراءات الترشيح لعضوية مجلس الإدارة** _____ 8

**المادة (8): نشر اعلان الترشح لعضوية مجلس الإدارة** _____ 10

**المادة (9): انتخاب أعضاء مجلس الإدارة المرشحين** _____ 10

**المادة (10): تعيين رئيس المجلس ونائبه** _____ 11

**المادة (11): الضوابط الخاصة بتعيين عضو اللجان من خارج مجلس الإدارة** _____ 11

**المادة (12): إنتهاء عضوية المجلس وشغور أحد المراكز** _____ 11

**المادة (13): النفاذ والمراجعة** _____ 13

## مقدمة

تم اعداد سياسة عضوية مجلس الإدارة من قبل مجلس إدارة شركة ألف ميم ياء للمعدات والأجهزة الطبية بهدف التوافق مع لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية والتي تنص على ان يقوم مجلس الإدارة بإعداد سياسة ومعايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في المجلس – بما لا يتعارض مع الأحكام الإلزامية في لائحة حوكمة الشركات – ووضعها موضع التنفيذ بعد إقرار الجمعية العامة لها.

## المادة (1): التعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني الموضحة أمامها ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك:

الهيئة: هيئة السوق المالية.

الوزارة: وزارة التجارة.

السياسة: سياسة ومعايير واجراءات العضوية في مجلس الإدارة.

لائحة الحوكمة: لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.

لائحة حوكمة الشركة: لائحة حوكمة " شركة ألف ميم ياء للمعدات والأجهزة الطبية " المعتمدة من مجلس الإدارة.

الشركة: شركة ألف ميم ياء للمعدات والأجهزة الطبية

الجمعية العامة: جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.

مجلس الادارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة ألف ميم ياء للمعدات والأجهزة الطبية.

العضو التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي يكون متفرغا في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في الأعمال اليومية لها.

العضو غير التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغا في إدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.

العضو المستقل: عضو مجلس الإدارة غير التنفيذي الذي يتمتع بالاستقلالية التامة في مركزه وقراراته ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلالية المنصوص عليها في هذه السياسة.

كبار التنفيذيين: الرئيس التنفيذي للشركة ونواب الرئيس (الإدارة التنفيذية).

التصويت التراكمي: أسلوب تصويت اختيار أعضاء مجلس الإدارة يمنح كل مساهم قدرة تصويتية بعدد الأسهم التي يملكها؛ بحيث يحق له التصويت بها لمرشح واحد أو تقسيمها بين من يختارهم من المرشحين دون تكرار لهذه الأصوات.

## المادة (2): هدف السياسة

تهدف السياسة إلى توضيح ضوابط تكوين مجلس الإدارة ومعايير وشروط العضوية وآلية وإجراءات الترشح لاختيار أعضاء مجلس الإدارة، كما تهدف إلى وضع إطار قانوني فعال من أجل انتخاب المرشحين لعضوية المجلس وفق الضوابط والمعايير المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

## المادة (3): تكوين مجلس الإدارة

1. يتولى إدارة الشركة مجلس إدارة مؤلف من خمسة أعضاء تنتخبهم الجمعية العامة للمساهمين لمدة لا تزيد على أربع سنوات كما نص عليه النظام الأساس للشركة.
2. يجب ان يكون أغلبية أعضاء مجلس الإدارة من الأعضاء غير التنفيذيين.
3. يجب ان لا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن عضوين أو ثلث أعضاء المجلس أيهما أكثر.

## المادة (4): حق المساهم في الترشح لعضوية مجلس الإدارة

يحق لكل مساهم في الشركة ترشيح نفسه، أو شخص أخر، أو أكثر من المساهمين أو من غيرهم لعضوية مجلس الإدارة وفقا لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية ولائحة الحوكمة والنظام الأساس للشركة.

## المادة (5): معايير وشروط العضوية في مجلس الإدارة

1. القدرة على القيادة: وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقيد بالقيم والأخلاق المهنية والقدرة على التواصل الفاعل والتفكير والتخطيط الاستراتيجي.
2. الكفاءة: يجب أن تتوافر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية القيادية، ومستوى تعليم مناسب جامعي على الأقل والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية والمعرفة بالإدارة، أو التسويق، أو الهندسة، أو الاقتصاد، أو المحاسبة، أو القانون، أو حوكمة الشركات، أو إدارة المخاطر، أو الإستراتيجية، أو الصناعات الرئيسية التي تعمل بها الشركة ولديه الرغبة المستمرة في التعلم والتدريب.
3. القدرة على التوجيه: وذلك بأن تتوافر فيه القدرات الفنية، والقيادية، والإدارية، والسرعة في اتخاذ القرارات، ولديه القدرة على التوجيه الإستراتيجي والتخطيط البعيد المدى واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادرا على التوجيه الإستراتيجي والتخطيط والرؤية المستقبلية الواضحة.
4. المعرفة المالية: وذلك بأن يكون قادرا على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمهما.
5. اللياقة الصحية: وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته.
6. السلوك الحسن: الالتزام المستمر بسياسات السلوك المهني وأخلاقيات العمل وبأحكام الأنظمة واللوائح ذات الصلة.
7. السمعة الحسنة: أن لا يكون المرشح لعضوية المجلس ممن سبق أن أدين بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، وأن لا يكون معسرا أو مفلسا أو غير صالح لعضوية المجلس وفقا لاي نظام في المملكة العربية السعودية.
8. أن لا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجلس إدارة أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في آن واحد.
9. أن يتمتع المرشح بالقدرة على التواصل الفعال والتفكير الإستراتيجي.

10. أن يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين، وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عمومًا وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة.
11. أن يلتزم المرشح لعضوية المجلس بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصلحته الشخصية، وتكون علاقة عضو المجلس بالشركة علاقة مهنية صادقة، والإفصاح للشركة عن أي معلومات مؤثرة قبل تنفيذ أي صفقة أو عقد مع الشركة أو إحدى شركاتها التابعة، وتجنب التعاملات التي تنطوي على تعارض في المصالح مع التحقق من عدالة التعامل ومراعات الأحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في لائحة الحوكمة، وأداء الواجبات والمسؤوليات الواردة في نظام الشركات ونظام السوق المالية والنظام الأساس للشركة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة. كما ينبغي مراعاة التنوع في التأهيل العلمي والخبرة العملية، ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة.
12. لا تعتبر ملكية عضو مجلس الإدارة لاسهم الشركة الزاما للمجلس بقبول لعضويته في مجلس الادارة، وانما يجب ان تنطبق عليه المعايير والشروط الواجب توفرها في عضو مجلس الإدارة كما هو مبين في المادة أعلاه.

13. على عضو مجلس الإدارة أن يستقيل قبل نهاية مدته في مجلس الإدارة في حال فقدانه لأهليته للعمل كعضو مجلس إدارة، أو عجزه عن ممارسة أعماله، أو عدم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازمين لأداء مهماته في المجلس، أما في حال تعارض المصالح فيكون العضو بالخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة يجدد كل سنة أو تقديم استقالته.

## المادة (6): عوارض الاستقلال

1. يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المستقل قادراً على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحياد، بما يعين مجلس الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة التي تسهم في تحقيق مصالح الشركة.
2. على مجلس الإدارة أن يجري تقييماً سنوياً لمدى تحقق استقلال العضو والتأكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن أن تؤثر فيه.
3. يتنافى مع الاستقلال اللازم توافره في عضو مجلس الإدارة المستقل – على سبيل المثال لا الحصر – ما يلي:

- أن تكون له صلة قرابة مع أي من أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها.
- أن تكون له صلة قرابة مع أي من كبار التنفيذيين في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها.
- أن يكون عضو مجلس إدارة في شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح العضوية مجلس إدارتها .
- أن يعمل أو كان يعمل موظفا خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو شركة أخرى من مجموعتها ، أو أن يكون مالكا لحصص سيطرة لدى الشركة أو أي طرف متعامل مع الشركة أو شركة أخرى من مجموعتها، كمراجعي الحسابات وكبار الموردين خلال العامين الماضيين.
- أن تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم الحساب الشركة..
- أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه تزيد عن ( ٢٠٠,٠٠٠) ريال أو عن ٥٠٪ من مكافأته في العام السابق التي تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه أيهما أقل.
- أن يشترك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن يتاجر في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة.
- أن يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات متصلة أو منفصلة في عضوية مجلس إدارة الشركة.
- تكون عضوية أعضاء مجلس الإدارة المستقلين محددة بثلاث دورات كحد اقصى.
- أن يكون مالكاً لما نسبته اكثر من 1% من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها أو له صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة.

لا تعد من قبيل المصلحة النافية لاستقلالية عضو مجلس الإدارة التي يجب لها الحصول على ترخيص من الجمعية العامة العادية، الأعمال والعقود التي تتم لتلبية الاحتياجات الشخصية إذا تمت هذه الأعمال والعقود بنفس الأوضاع والشروط التي تتبعها الشركة مع عموم المتعاقدين والمتعاملين وكانت ضمن نشاط الشركة المعتاد ، ما لم تر لجنة الترشيحات خلاف ذلك.

## المادة (7): إجراءات الترشيح لعضوية مجلس الإدارة

4. تتولى لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع أمانة سر المجلس والإدارة التنفيذية للشركة مهمة ترشيح أعضاء لمجلس الإدارة أو الإعلان عن فتح باب الترشح لعضوية مجلس إدارة الشركة وفقا لنظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات وما تقرره الهيئة من متطلبات.
5. توصي لجنة المكافآت والترشيحات لمجلس الإدارة بالمرشحين لعضوية المجلس وفقا لهذه السياسة والمعايير المقررة من الجمعية العامة.

يجب على الملاك الذين يرغبون ترشيح نفسه أو من ينوب عنهم لعضوية مجلس إدارة الشركة الإفصاح، عن رغبته في الترشح وذلك بموجب خطاب موقع يقدم لإدارة الشركة وفقا للمدة والمواعيد المنصوص عليها حسب هذه السياسة والأنظمة واللوائح المعمول بها، ويجب أن يشمل هذا الخطاب تعريفا باللغة العربية والإنجليزية من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته، وخبراته ومهاراته وخبراته العملية وما يثبتها حيث تكون كالتالي:

أ. بيان عن الشركات التي كان يعمل بها.

ب. بيان تواريخ مجالس إدارات الشركات المساهمة المدرجة واللجان التي تولى عضويتها.

ج. بيان بالشركات المساهمة المدرجة التي لايزال يتولى عضويتها.

6. بجانب تزويد الشركة بكافة الوثائق الثبوتية مثل (بطاقة الهوية الوطنية، بطاقة العائلة، جواز السفر لغير السعوديين المترشحين لعضوية المجلس وأي وثائق أخرى ذات علاقة تطلبها الشركة لاستيفاء المتطلبات النظامية).
7. تقديم نسخة موقعة من النموذج الصادر عن هيئة سوق المال للترشح لعضوية مجلس الإدارة.
8. يجب على المرشح أن يفصح عن أي حالات تعارض المصالح وفقا لإجراءات هيئة سوق المال ونماذجها المعتمدة ووفقا لسياسة تعارض المصالح الخاصة بالشركة والتي ينبغي عليه الاطلاع والتوقيع عليها.
9. على المتقدمين لعضوية المجلس تعبئة النموذج أو النماذج التي تحددها هيئة السوق المالية والتي يمكن الحصول عليها من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة.
10. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة لدى إحدى الشركات المساهمة أن يرفق بيانا بعدد مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها.
11. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة في الشركة أن يرفق بإخطار الترشيح بيانا عن تاريخ آخر دورة تولى فيها عضويته بالمجلس متضمنا على بيان عن تاريخ بداية الدورة التي تولى فيها العضوية ونهاية الدروة وهل أتم المدة المنصوص عليها بالنظام، وايضا بيان عن أي عضوية من عضويات اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو المرشح.
12. يجب توضيح صفة العضوية، أي ما إذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.
13. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بإنهاء المتطلبات النظامية وتزويد الجهات النظامية المختصة بكافة الوثائق المطلوبة.
14. يتم التصويت على اختيار أعضاء مجلس الإدارة من قبل المساهمين من خلال أسلوب التصويت التراكمي.

## المادة (8): نشر اعلان الترشح لعضوية مجلس الإدارة

على الشركة نشر اعلان الترشح على الموقع الإلكتروني للسوق المالية (تداول) وفي الموقع الإلكتروني للشركة وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة، قبل انتهاء دورة المجلس بمدة كافية بالتنسيق بين لجنة المكافآت والترشيحات وأمين سر المجلس وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يبقى باب الترشح مفتوحًا لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.

## المادة (9): انتخاب أعضاء مجلس الإدارة المرشحين

1. تعلن الشركة في الموقع الإلكتروني للسوق المالية (تداول) معلومات المرشحين لعضوية مجلس الإدارة عند نشر أو توجيه الدعوة لانعقاد الجمعية العامة على أن تتضمن تلك المعلومات وصفا لخبرات المرشحين ومؤهلاتهم ومهاراتهم ووظائفهم وعضوياتهم السابقة والحالية، وعلى الشركة توفير نسخة من هذه المعلومات في المركز الرئيسي للشركة وعلى موقعها الإلكتروني.
2. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين لعضوية مجلس الإدارة الذين أعلنت الشركة عن معلوماتهم وفق الفقرة أعلاه.
3. تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة حسب النظام والمعايير المتضمنة في هذه السياسة.
4. يتم إشعار هيئة السوق المالية بأسماء المنتخبين لمنصب عضو مجلس إدارة وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم أيهما أقرب، أو أي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.

## المادة (10): تعيين رئيس المجلس ونائبه

يقوم المجلس باختيار رئيسا له ونائب للرئيس وذلك من بين أعضائه، ولا يجوز الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب تنفيذي بالشركة ولا يجوز أن يكون رئيس مجلس الإدارة عضواً في لجنة المراجعة، وتجوز مشاركته في عضوية اللجان الأخرى، على أن لا يشغل منصب الرئيس في اللجان، ويكون للمجلس الحق في عزلهم من مناصبهم أو إعادة اختيارهم في أي وقت.

## المادة (11): الضوابط الخاصة بتعيين عضو اللجان من خارج مجلس الإدارة

1. تتلقى لجنة المكافآت والترشيحات طلبات المرشحين لعضوية اللجان من خارج مجلس الإدارة.
2. ضرورة أن يتوفر في المرشح الخبرة والكفاءة اللازمة بمهام اللجنة المرشح لعضويتها.
3. يفضل أن يكون المرشح قد عمل في شركات مساهمة أخرى.
4. ترفع لجنة المكافآت والترشيحات توصية لمجلس الإدارة بعد التأكد من توافق متطلبات المرشحين.
5. لمجلس الإدارة صلاحية قبول عضوية المرشح او رفضها بناء على تقديره الخاص.
6. لمجلس الإدارة صلاحية إنهاء العضوية لأي عضو من خارج المجلس في أي وقت.

## المادة (12): انتهاء عضوية المجلس وشغور أحد المراكز

1. تنتهي عضوية المجلس بانتهاء المدة المقررة له من تاريخ انتخابه من قبل الجمعية العامة ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء الذين انتهت مدة عضويتهم.
2. يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم ولو نص نظام الشركة الأساس على غير ذلك، وذلك دون الإخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض إذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب. ولعضو مجلس الإدارة أن يعتزل، بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب؛ وإلا كان مسؤولا امام الشركة عما يترتب على الاعتزال من أضرار.

3. إذا شغر مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة، كان للمجلس أن يعين – مؤقتا – عضوًا في المركز الشاغر على أن يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية، ويجب ان تبلغ بذلك الجهات المختصة خلال خمسة أيام عمل من تاريخ التعيين، وأن يعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها، ويكمل العضو الجديد مدة سلفه.
4. إذا لم تتوافر الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات، وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد خلال ستين يومًا، لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء.
5. يجوز للجمعية العامة – بناء على توصية من المجلس – إنهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن حضور ثلاث اجتماعات متتالية أو خمس اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة.
6. إذا استقال عضو مجلس الإدارة، وكانت لديه ملحوظات على أداء الشركة، فعليه تقديم بيان مكتوب بها إلى رئيس مجلس الإدارة، ويجب عرض هذا البيان على أعضاء مجلس الإدارة.
7. يجوز للجمعية العامة عزل أحد أعضاء مجلس الإدارة في حال ثبت به عارض من عوارض الأهلية.
8. نفاذ قرار استقالة عضو مجلس الإدارة من تاريخ إخطار رئيس مجلس الإدارة أو في أي وقت لاحق يتم الاتفاق عليه.
9. إذا ثبت إخلال عضو المجلس بواجباته بما يضر مصالح الشركة، أو قدم معلومات مضللة أو غير صحيحة عند الترشح فيجوز حينها للمجلس عزله، وتعيين عضو أخر بديلا عنه على أن يقترن التعيين بموافقة الجمعية العامة في أقرب انعقاد لها.
10. عند انتهاء عضوية عضو في مجلس الإدارة بإحدى طرق انتهاء العضوية، على الشركة أن تشعر الهيئة والسوق فورا مع بيان الأسباب التي دعت الى ذلك.

## المادة (13): النفاذ والمراجعة

1. تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين.
2. يتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية – عند الحاجة – من قبل لجنة الترشيحات والمكافئات، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها.
3. كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.

# الخاتمة

**السادة المساهمين الكرام،**

نتقدّم إليكم بجزيل الشكر والامتنان على حضوركم الكريم ومشاركتكم الفاعلة في اجتماع الجمعية العامة، وعلى دعمكم المتواصل الذي نعتز به ونراه الركيزة الأساسية في مسيرة نجاح شركتنا.

إن حضوركم وتفاعلكم محل تقدير كبير، ويعكس حرصكم واهتمامكم بمستقبل الشركة وتطورها.
نسأل الله أن يوفقنا جميعًا لما فيه الخير، ونتطلع إلى لقائكم في الجمعيات القادمة بإذن الله.

مع خالص التحية والتقدير،

**شركة الف ميم ياء للمعدات والاجهزة الطبية**