

تقرير تأكيد محدود على نموذج التبليغ المقدم من مجلس إدارة الشركة والذي يتم التقرير فيه عن الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة ويكون لأحد أعضاء مجلس إدارة الشركة مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيما "التبليغ"

عن العام المالي المنتهي في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥ م

المحترمين

السادة / المساهمين

شركة صناعة البلاستيك العربية

(شركة مساهمة سعودية)

جدة ، المملكة العربية السعودية

بناءً على طلب إدارة شركة صناعة البلاستيك العربية شركة مساهمة سعودية ("الشركة") قمنا بأعمال تأكيد محدود على نموذج التبليغ المقدم لمساهمي شركة صناعة البلاستيك العربية والذي يتم التقرير فيه عن الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة ويكون لأحد أعضاء مجلس إدارة الشركة مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيما.

الموضوع محل ارتباط هذا التقرير

الموضوع محل ارتباط هذا التقرير هو نموذج التبليغ المعد وفقاً لمتطلبات المادة رقم (٧١) من نظام الشركات في المملكة العربية السعودية .

الضوابط المنطبقة

تتمثل الضوابط المنطبقة على موضوع التقرير فيما يلي:

- متطلبات المادة رقم (٧١) من نظام الشركات في المملكة العربية السعودية.
- التبليغ المقدم من مجلس إدارة الشركة وبيان التعاملات مع أعضاء مجلس الإدارة.
- السجلات والدفاتر المحاسبية للشركة عن العام المالي كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥ م.
- القوائم المالية للشركة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥ م.

مسئولية الإدارة

إن إدارة الشركة هي المسئولة عن إعداد نموذج التبليغ وفقاً للضوابط المنطبقة المذكورة بالفقرة السابقة "الضوابط المنطبقة"، كما أن إدارة الشركة هي المسئولة عن إعداد وعرض المعلومات المدرجة بالنموذج وهي المسئولة عن تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية التي تراها ضرورية لتحديد وعرض البيانات الواردة بالتبليغ بما يتوافق مع الضوابط المنطبقة والإدارة مسئولة عن إعداد وعرض المعلومات الواردة بالتبليغ وفقاً للضوابط المنطبقة وخلوها من أية تحريفات جوهرية سواء بسبب الغش أو الخطأ مع الاحتفاظ بالمستندات والسجلات والدفاتر المحاسبية المؤيدة لهذه المعاملات.

تقرير تأكيد محدود على نموذج التبليغ المقدم من مجلس إدارة شركة صناعة البلاستيك العربية لمساهمي شركة صناعة البلاستيك العربية عن العام المالي المنتهي في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥ م (تتمة)

مسئولية المراجع

تنحصر مسئوليتنا في إجراء التأكيد المحدود وإبداء استنتاج في ضوء إجراءات التأكيد المحدود التي قمنا بها وبيان ما إذا كان قد نما إلى علمنا ما يجعلنا نعتقد أن التبليغ المرفق بهذا التقرير لم يتم إعداده وعرضه وفقاً للضوابط المنطبقة. وقد قمنا بتنفيذ هذه المهمة وفقاً للمعيار الدولي لارتباط التأكيد رقم (٣٠٠٠). "ارتباطات التأكيد الأخرى بخلاف عمليات مراجعة أو فحص المعلومات المالية التاريخية" المعتمد في المملكة العربية السعودية. لقد قمنا بتصميم إجراءاتنا للحصول على تأكيد محدود وتوفير أساس مناسب لاستنتاجنا حول الإفصاح عن المصلحة الشخصية المباشرة وغير المباشرة لأعضاء مجلس إدارة الشركة وعلى هذا النحو فإنها لا تقدم جميع الأدلة المطلوبة لتوفير مستوى معقول من التأكيد.

لقد التزمنا بمتطلبات الميثاق الدولي لسلوك وأداب المهنة للمحاسبين المهنيين (بما في ذلك معايير الاستقلال الدولية)، المعتمد في المملكة العربية السعودية، وبمسؤولياتنا المسلكية الأخرى وفقاً لذلك الميثاق والتي تأسست على المبادئ الأساسية للنزاهة والموضوعية والكفاءة المهنية والعناية الواجبة والسرية والسلوك المهني.

كما أننا نقوم بتطبيق المعيار الدولي لإدارة الجودة رقم (١) "إدارة الجودة للمكاتب التي تنفذ ارتباطات مراجعة وفحص للقوائم المالية وارتباطات التأكيد الأخرى وارتباطات الخدمات ذات الصلة" الذي يتطلب من المكتب تصميم نظام لإدارة الجودة، و تطبيقه وتشغيله، بما في ذلك سياسات أو إجراءات بشأن الالتزام بالمتطلبات المسلكية والمعايير المهنية والمتطلبات النظامية والتنظيمية المنطبقة.

ملخص الإجراءات المنفذة

تضمنت الإجراءات التي قمنا بها ما يلي:

- مطابقة المعلومات المدرجة بالتبليغ مع السجلات والدفاتر المحاسبية للشركة عن العام المالي المنتهي في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥ م.
- فحص المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة على أساس العينة بالمستندات الداعمة.
- الحصول على المصادقات على أرصدة الأطراف ذات العلاقة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥ م.
- تقييم إذا ما كانت المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة قد تم الإفصاح عنها على نحو كافٍ في القوائم المالية للشركة للسنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥ م.
- الحصول على القوائم المالية للشركة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥ م.

إن الإجراءات المنفذة في ارتباط التأكيد المحدود تختلف في طبيعتها وتوقيتها عن ارتباط التأكيد المعقول وهي أقل منها في المدى وبالتالي فإن مستوى التأكيد الذي يتم الوصول إليه في ارتباط التأكيد المحدود يكون أقل بكثير من التأكيد الذي كان سيتم الوصول إليه فيما لو تم تنفيذ ارتباط تأكيد معقول.

تقرير تأكيد محدود على نموذج التبليغ المقدم من مجلس إدارة شركة صناعة البلاستيك العربية لمساهمي
شركة صناعة البلاستيك العربية عن العام المالي المنتهي في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥ م (تمة)

الاستنتاج

بناءً على إجراءات التأكيد المحدود التي قمنا بها والأدلة التي تم الحصول عليها فلم ينم إلى علمنا أمور تجعلنا نعتقد بأن
المعلومات المدرجة بالتبليغ المرفق محرفة بشكل جوهري وفقاً للضوابط المنطبقة.

تقييد الاستخدام

أعد هذا التقرير بغرض تقديمه إلى إدارة الشركة مع نموذج التبليغ المرفق والمقدم من مجلس إدارة الشركة إلى مساهمي شركة
صناعة البلاستيك العربية والذي يتم التقرير فيه عن المصلحة الشخصية المباشرة وغير المباشرة لأعضاء مجلس إدارة
الشركة. وقد لا يكون من المناسب استخدامه لأي أغراض أخرى.

أمور أخرى

ليس لدينا مسئولية لتحديث هذا التقرير بناءً على الأحداث والظروف التي تحدث بعد تاريخ هذا التقرير.
تم ختم النموذج المرفق بختم المراجع لأغراض التعريف فقط.

عن شركة الدكتور محمد العمري وشركاه

ماهر طه الخطيب

محاسب قانوني - ترخيص رقم ٥١٤

التاريخ: ١٤٤٧/١١/٣٠ هـ

الموافق: ٢٠٢٦/٠٥/١٧ م





سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة و اللجان المنبثقة
و الإدارة التنفيذية

المحتويات :

رقم الصفحة	عنوان المادة	رقم المادة
٤	مقدمة	المادة الأولى
٤	الهدف من اللائحة	المادة الثانية
٤	المعايير العامة للمكافآت	المادة الثالثة
٥	مكافأة أعضاء مجلس الإدارة و مكافأة اللجان المنبثقة	المادة الرابعة
٦	مكافأة الإدارة التنفيذية	المادة الخامسة
٧	محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف	المادة السادسة
٧	أحكام عامة	المادة السابعة

المادة الأولى: مقدمة:

تم إعداد "سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية بشركة صناعة البلاستيك العربية ("الشركة")" بهدف التوافق مع الفقرة (١) من المادة (٥٨) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٨-١٦-٢٠١٧) وتاريخ ١٦/٥/١٤٣٨ هـ الموافق ٢٠١٧/٢/١٣ م والمعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم (٨-٥-٢٣-٢٠) وتاريخ ١٤٤٤/٠٦/٢٥ هـ ، والتي نصت على أن تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بـ "إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة".

المادة الثانية: الهدف:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين وفق متطلبات الانظمة واللوائح ذات العلاقة، كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.

المادة الثالثة: المعايير العامة للمكافآت:

تختص لجنة الترشيحات و المكافآت بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:

- ٣,١. أن تكون المكافآت متناسبة مع استراتيجية الشركة وأهدافها والمهارات اللازمة لإدارتها.
- ٣,٢. أن تقدم المكافآت بغرض تشجيع أعضاء مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية على تطوير الشركة وتنميتها على المدى البعيد، بحيث يراعى ربط الجزء المتغير منها بنتائج الأداء على المدى البعيد.
- ٣,٣. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء المجلس متفاوتة المقدار بحيث تعكس خبرة العضو و اختصاصته ومؤهلاته العلمية و المهام المنوطة بها، و عدد الجلسات التي يحضرها و غيرها من الاعتبارات.
- ٣,٤. تراعى الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
- ٣,٥. تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- ٣,٦. يتم إعداد سياسة المكافآت بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات و رفع التوصية لمجلس الإدارة للموافقة عليها.
- ٣,٧. أن تكون المكافآت عادلة و متناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ٣,٨. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- ٣,٩. في حال استقال أحد الأعضاء خلال دورة المجلس وقبل نهاية السنة المالية، سيتم دفع المكافأة بعد الحصول على اعتماد أمر صرفها من قبل مجلس الإدارة

المادة الرابعة: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة:

- ٤,١. يجب أن يراعي مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من يجب عند تحديد مكافأة أعضاء المجلس مراعاة الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.
- ٤,٢. تصدر لجنة الترشيحات والمكافآت توصية بشكل سنوي عن مقدار المكافأة السنوية التي يستحقها أعضاء مجلس الإدارة ولجانها التابعة بحيث تتكون المكافأة من مبلغاً معيناً بالإضافة إلى بدل حضور عن الجلسات.
- ٤,٣. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية -بموجب ترخيص مهني- إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
- ٤,٤. 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.
- ٤,٥. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبةً من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- ٤,٦. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
- ٤,٧. 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 أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.
- ٤,٨. يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضويه لجانها المنبثقة منه – وبدلات الحضور وغيرها من الاستحقاقات بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.
- ٤,٩. عند تشكيل عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، يراعى عدد اللجان التي يمكن لعضو المجلس أن يشغلها، بحيث لا يتجاوز ما يتقاضاه العضو من مكافآت عضويته في المجلس و اللجان الحد الأعلى المنصوص عليه في نظام الشركات.
- ٤,١٠. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة مم مكافأة سنوية و بدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات كما هو موضح في الجدول أدناه على النحو التالي :

● تفاصيل المكافآت السنوية :

أعضاء مجلس الإدارة	
القيمة	بند المكافأة
١٢٠,٠٠٠ ريال سعودي	الحد الأعلى للمكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة
٦٠,٠٠٠ ريال سعودي	الحد الأعلى للمكافأة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة الغير مستقلين
١٢٠,٠٠٠ ريال سعودي	الحد الأعلى للمكافأة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة المستقلين
٥,٠٠٠ ريال سعودي	بدل حضور / الجلسة الواحدة (الرئيس و الأعضاء)
٢,٠٠٠ ريال سعودي	بدل حضور / الجلسة الواحدة (السكرتير)

أعضاء لجنة المراجعة	
القيمة	بند المكافأة
٤٠,٠٠٠ ريال سعودي	مكافأة سنوية لرئيس اللجنة
١٠,٠٠٠ ريال سعودي	مكافأة سنوية لأعضاء اللجنة
٣,٠٠٠ ريال سعودي	بدل حضور / الجلسة الواحدة

أعضاء لجنة الترشيحات و المكافآت	
القيمة	بند المكافأة
٥٠,٠٠٠ ريال سعودي	مكافأة سنوية لرئيس اللجنة
١٠,٠٠٠ ريال سعودي	مكافأة سنوية لأعضاء اللجنة
٣,٠٠٠ ريال سعودي	بدل حضور / الجلسة الواحدة

٤,١١. لا يشتمل مبلغ المكافأة السنوية على تكاليف السفر للاجتماعات لأعضاء المجلس و اللجان المقيمين خارج مدينة جدة و يتم التعويض عن هذه التكاليف ووفقا لما يلي :

- تتكفل الشركة بقيمة تذاكر درجة رجال الأعمال من المدينة المغادر منها إلى مدينة جدة
- يعوض أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان المنبثقة عن نفقات الإقامة الفندقية و النقل و المصاريف النثرية بما يصل إلى ٧٠٠ ريال سعودي عن كل يوم داخل المملكة.

المادة الخامسة : مكافأة الإدارة التنفيذية:

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي

- ٥,١. راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)؛
- ٥,٢. إضافة إلى بدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف و تذاكر سنوية و أي بدلات أخرى تقترحها لجنة المكافآت و الترشيحات و يعتمدها مجلس الإدارة
- ٥,٣. مزايا تأمين طبي له ولعائلته،
- ٥,٤. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص
- ٥,٥. يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة لمكافآت والترشيحات.

المادة السادسة: محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف:

- ٦,١. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين
- ٦,٢. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.
- ٦,٣. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين السر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.
- ٦,٤. يتم صرف بدل حضور اجتماعات المجلس ومكافآت اللجان وبدل حضور اجتماعات اللجان على دفعات بنهاية كل ربع سنة ميلادية، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع كاملة بعد اقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.

المادة السابعة : أحكام عامة :

- ٧,١. لا تعد هذه اللائحة بديلة لأحكام النظام و لوائحته التنفيذية و فيما لم يرد بشأنه نص يتم فيها الرجوع إلى النظام و عند وجود أي تعارض بينها و بين أي فقرة أو أي مادة فيها و بين النظام فإن أحكام النظام تسود و تبقى الفقرات الأخرى قيد التطبيق.
- ٧,٢. لا يجوز التعديل على هذه السياسة إلا بقرار اقتراح أو توصية من لجنة الترشيحات و المكافآت.
- ٧,٣. للشركة نشر هذه السياسة أو ملخصها منها من خلال أي وسيلة تراها مناسبة لتمكين المساهمين و أصحاب المصالح الإطلاع عليها.
- ٧,٤. تكون هذه السياسة نافذة من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة.



وعليه أيضًا إيداع هذه الوثائق وفقًا لما تحدده اللائحة التنفيذية لنظام الشركات.

المادة السابعة والخمسون : توزيع الأرباح

1. تحدد الجمعية العامة النسبة التي يجب توزيعها على المساهمين من الأرباح الصافية بعد خصم الاحتياطيات إن وجدت. 2. للجمعية العامة العادية بناءً على اقتراح مجلس الإدارة أن تجنب نسبة من صافي الأرباح لتكوين احتياطيات، وتخصيصها لغرض أو أغراض معينة، على أن يكون استخدام هذه الاحتياطيات بناءً على اقتراح من مجلس الإدارة وفي الأوجه التي تعود بالنفع على الشركة والمساهمين. 3. للجمعية العامة العادية أن تقرر تكوين احتياطيات أخرى، وذلك بالقدر الذي يحقق مصلحة الشركة أو يكفل توزيع أرباح ثابتة قدر الإمكان على المساهمين، وللجمعية المذكورة كذلك أن تقتطع من صافي الأرباح مبالغ لتحقيق أغراض اجتماعية لعاملي الشركة. 4. يجوز للشركة توزيع أرباح مرحلية على مساهميها بشكل نصف سنوي أو ربع سنوي وذلك بعد استيفاء الضوابط والمتطلبات الموضوعية من الجهات المختصة في هذا الشأن. 5. يجب على مجلس الإدارة تنفيذ قرار الجمعية العامة في شأن توزيع الأرباح على المساهمين المقيدين خلال 15 خمسة عشر يوم عمل من تاريخ استحقاق هذه الأرباح المحدد في قرار الجمعية العامة، أو في قرار مجل الإدارة القاضي بتوزيع أرباح مرحلية

المادة الثامنة والخمسون : خسائر الشركة

إذا بلغت خسائر شركة المساهمة نصف رأس المال المصدر، وجب على مجلس الإدارة الإفصاح عن ذلك وعمّا توصل إليه من توصيات بشأن تلك الخسائر خلال 60 ستين يومًا من تاريخ علمه ببلوغها هذا المقدار، ودعوة الجمعية العامة غير العادية إلى الاجتماع خلال 180 مائة وثمانين يومًا من تاريخ العلم بذلك للنظر في استمرار الشركة مع اتخاذ أي من الإجراءات اللازمة لمعالجة تلك الخسائر، أو حلّها.

المادة التاسعة والخمسون : استحقاق الأرباح

يستحق المساهم حصته في الأرباح وفقًا لقرار الجمعية العامة الصادر في هذا الشأن ويبين القرار تاريخ الاستحقاق وتاريخ التوزيع وتكون أحقية الأرباح للملكي الأسهم المسجلين في سجلات المساهمين في نهاية اليوم المحدد للاستحقاق.

الباب السابع : انقضاء الشركة وتصفيته

المادة الستون : انقضاء الشركة

1 - تنقضي الشركة بأحد أسباب الانقضاء الواردة في المادة (الثالثة والأربعون بعد المائتين) من نظام الشركات وبانقضائها تدخل في دور التصفية وفقًا لأحكام الباب الثاني عشر من نظام الشركات، وإذا انقضت الشركة وكانت أصولها لا تكفي لسداد ديونها أو كانت متعثرة وفقًا لنظام الإفلاس، وجب عليها التقدم إلى الجهة القضائية المختصة لافتتاح أي من إجراءات التصفية بموجب نظام الإفلاس.

المادة الحادية والستون : المنازعات: دعوى المسؤولية

1. للشركة أن ترفع دعوى المسؤولية على أعضاء مجلس الإدارة بسبب مخالفة أحكام نظام الشركات أو نظامها الأساسي، أو بسبب ما يصدر منهم من أخطاء أو إهمال أو تقصير في أداء أعمالهم، وينشأ عنها أضرار على الشركة، وتقرر الجمعية العامة أو المساهمون رفع هذه الدعوى وتعيين من ينوب عن الشركة في مباشرتها. وإذا كانت الشركة في دور التصفية تولى المصفي رفع الدعوى. وفي حال افتتاح أي من إجراءات التصفية تجاه الشركة وفقًا لنظام الإفلاس، يكون رفع هذه الدعوى ممن يمثلها نظامًا. 2. يجوز لكل مساهم أو أكثر يمثلون 5 خمسة في المائة من رأس مال الشركة، رفع دعوى المسؤولية المقررة للشركة في حال عدم قيام الشركة برفعها، مع مراعاة أن يكون الهدف الأساس من رفع الدعوى تحقيق مصالح الشركة، وأن تكون الدعوى قائمة على أساس صحيح، وأن يكون المدعي حسن النية، ومساهمًا في الشركة وقت رفع الدعوى. 3. يشترط لرفع الدعوى المشار إليها في الفقرة 2 من هذه المادة؛ إبلاغ أعضاء مجلس إدارتها بالعزم على رفع الدعوى قبل 14 أربعة عشر يومًا على الأقل من تاريخ رفعها. 4. للمساهم رفع دعواه الشخصية على أعضاء مجلس الإدارة إذا كان من شأن الخطأ الذي صدر منهم إلحاق ضرر خاص به

الباب الثامن : الأحكام الختامية

المادة الثانية والستون : الأحكام الختامية