

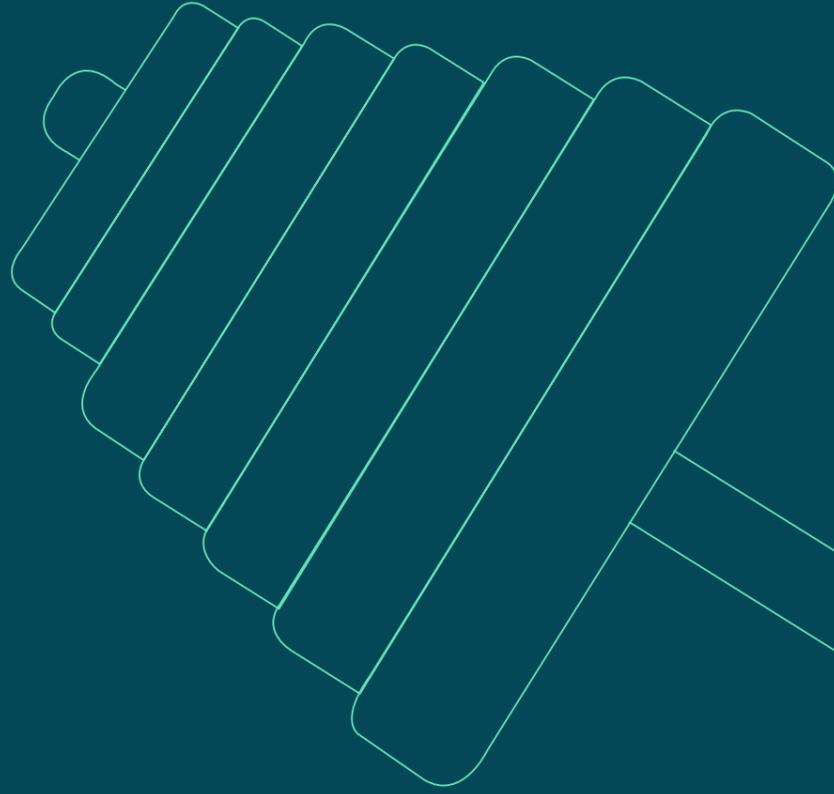


نمضي نحو الأفضل

التقرير السنوي  
2025

# ففي طريقنا إلى 50

ناديًا بحلول عام 2030م



البداية

01

من أجل وطن  
أفضل

رسالة رئيس مجلس الإدارة  
رسالة الرئيس التنفيذي  
عام من التميّز  
استراتيجيتنا نحو الأفضل  
ركائز التوسع المالي

02

بناء قواعد  
أقوى

أسهم التوجه الاستراتيجي  
علامات أرماع  
قيادتنا الملهمة  
مسار الوصول إلى 50 ناديًا  
استراتيجية التوسع المتوازن

04

ثقة راسخة

الحكومة

النهاية

03

تفوّق  
في الأداء

رأس المال الثقافي  
تجربة ذكية متكاملة  
في خدمة الوطن والمواطن

# نمضي نحو الأفضل

اعتمدت "أرماح" في مسيرتها خلال عام 2025م على رؤية واضحة تهدف إلى تمكين المجتمع من خلال اللياقة البدنية، عبر توفير بيئة تجمع بين الحلول الصحية المبتكرة والتقنيات الحديثة. ويمثل شعار "نمضي نحو الأفضل" تحول الشركة من مبادرة طموحة إلى شركة وطنية رائدة تساهم في تعزيز نمط الحياة الصحي وتطوير الكفاءات السعودية في قطاع اللياقة، مع توسيع نطاق مجتمعاتنا الرياضية لتشمل أجياء جديدة في الرياض و جدة.

لقد اتسم أداء الشركة هذا العام بخطوات استراتيجية هادفة، حيث ركزنا على تعزيز ثقة المشتركين وتطوير الابتكارات والبرامج التي تترك أثراً مستداماً في حياتهم اليومية. نحن لا نكتفي بتقديم الخدمات الرياضية، بل نعمل على ترسيخ عادات صحية وبناء بنية تحتية للعافية تخدم الأجيال القادمة.

تتماشى توجهاتنا بشكل مباشر مع تطلعات رؤية المملكة 2030، حيث نمثل جسراً يربط بين طموحات الوطن والإنجازات الملموسة على أرض الواقع. و نلتزم برفع معايير التميز في الصحة الجسدية والنفسية، مع المساهمة بفعالية في النمو الاقتصادي والاستدامة البيئية وتعزيز الفخر الوطني. إن فلسفة "نمضي نحو الأفضل" هي التزامنا الفعلي بتحويل الرؤية إلى تنفيذ دقيق، لبناء مجتمعات أقوى وأكثر ترابطاً في كافة أرجاء المملكة.

# نطاق التقرير

يغطي التقرير السنوي لشركة أرماح مجمل عملياتنا ومبادراتنا الاستراتيجية. ويقدم نظرة شاملة وواضحة على أدائنا خلال العام المالي، مع تسليط الضوء على أبرز المنجزات والمحطات المهمة في مسيرتنا، وتقديمنا الملموس نحو أهدافنا الاستراتيجية.

يهدف هذا التقرير إلى إيصال معلومات دقيقة وذات صلة بجميع أصحاب المصلحة، بما فيهم مشتركينا وشركائنا ومستثمرينا، بلغة واضحة وسلسة تجمع بين الإيجاز والعمق. ويتناول مواضيع جوهرية تشمل بيئة العمل التي ننشط فيها، والأداء المالي، والأهداف الاستراتيجية، والهيكل التنظيمي، ومبادرات الاستدامة والمسؤولية المجتمعية، وتطلعاتنا المستقبلية.

## نطاق التغطية

يغطي هذا التقرير أداء وعمليات شركة أرماح للفترة المالية من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2025م، ويشمل جميع الأنشطة التي تنفذها الشركة في سياق رسالتها الطموحة، وهي جعل المملكة العربية السعودية رائدة عالمياً في مجال اللياقة البدنية، من خلال ابتكارات تلامس تجربة العملاء والمشاركين، وتعزز جودة الحياة بفضل التقنية المتطورة.

## إطار الإعداد

يتم إعداد هذا التقرير وفق معايير عالمية معتمدة، أبرزها المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS)، والتزاماً تاماً بأنظمة الحوكمة الصادرة عن هيئة السوق المالية السعودية. كما يستند إلى مبادئ التقارير المتكاملة والاستدامة لتقديم صورة متكاملة تعكس واقع عملياتنا وأهدافنا الاستراتيجية.

## الامتثال التنظيمي

تلتزم أرماح بالامتثال الكامل لجميع الأنظمة واللوائح السارية في المملكة العربية السعودية، وتتبنى أفضل الممارسات العالمية في الحوكمة والشفافية والمسؤولية المؤسسية، بما يرسخ مبادئ الثقة والنزاهة في كافة عملياتها.

## للاستفسارات

نرحب بملاحظاتكم واستفساراتكم حول هذا التقرير. يرجى التواصل معنا عبر:

الهاتف: +966 11 000 86

البريد الإلكتروني: IR@armahsports.com

01



من أجل  
وطن أفضل



# رسالة رئيس مجلس الإدارة

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على رسول الله، نبينا محمد، وعلى  
آله وصحبه أجمعين

السادة المساهمون والشركاء الكرام،

تواصل المملكة بخطى وثيقة تحويل طموحات رؤية  
المملكة 2030 إلى واقع ملموس، حيث أصبحت  
جودة الحياة والصحة أولوية وطنية. ويأتي شعار تقريرنا  
السنوي لعام 2025م "نمضي نحو الأفضل" ليجسد دور  
"أرماج" في مواكبة هذا الحراك، من خلال تقديم تجربة  
رياضية متطورة ترضي احتياجات المشتركين في المقدمة  
وتساهم في تحسين نمط حياتهم اليومي.

بالنسبة لنا، يتمثل مفهوم "الأفضل" في القيمة  
الحقيقية التي نقدمها: قيمة صحية لمشتركينا، بيئة  
عمل محفزة لفريق عملنا وعوائد مستدامة وطويلة  
الأمد لمساهمينا.

لقد كان عام 2025م محطة هامة في التحول المؤسسي،  
حيث ركزنا على رفع معايير الحوكمة والشفافية وتحديث  
أنظمتنا الجوهرية. إن وجودنا في سوق "نمو" بالسوق  
العالية السعودية هو التزام أمام مستثمرينا بنمو مدروس  
وأداء تشغيلي منضبط. وخلال العام، عملنا على تطوير  
نماذج التوسع لضمان تنفيذ "خارطة الطريق للوصول إلى  
50 نادياً" بحلول عام 2030م، بناءً على استراتيجية مرنة  
توازن بين الفرص السوقية والكفاءة المالية.

وعلى الرغم من تحول "أرماج" إلى شركة مساهمة رائدة،  
إلا أننا متمسكون بقيمتنا القائمة على الطموح والابتكار  
والاهتمام والاحترام. نؤمن أن هذه الثقافة هي ميزتنا  
التنافسية التي تمنحنا القدرة على القيادة بمسؤولية  
وخدمة مشتركينا بمهنية عالية. إن هويتنا المرتبطة بـ  
"الرمح" تظل رمزاً لتوجهنا نحو التميز وتحويل الطموحات  
الوطنية إلى سلوك صحي مستدام.

إن أهدافنا مرتبطة بشكل مباشر ببرنامج جودة الحياة  
ضمن رؤية المملكة 2030. ومن خلال بناء شبكة أندية  
متميزة، نحن لا نتوسع جغرافياً فحسب، بل نستثمر في  
بناء مجتمع أكثر صحة وإنتاجية، لضمان أن يكون كل  
موقع جديد إضافة نوعية للاقتصاد الوطني.

في العام المقبل، سنمضي قدماً في تنفيذ استراتيجيتنا  
بما يترجم مستهدفاتنا إلى نتائج تشغيلية ومالية  
ملموسة، تعزز القيمة المستدامة للمشاركين وأصحاب  
المصلحة، مع الحفاظ على القيم الجوهرية لعلامة  
"أرماج".

ختاماً، وبإسم مجلس الإدارة، أتقدم بالشكر  
الجزيل لمساهمينا على ثقتهم المستمرة، ولفريق عملنا  
على جهودهم المخلصة وتفانيهم في خدمة المشتركين  
وتحقيق رسالة الشركة.

عبدالمحسن الحقباني

رئيس مجلس الإدارة

يتمثل مفهوم "الأفضل"  
في القيمة الحقيقية  
التي نقدمها: قيمة صحية  
لمشتركينا، بيئة عمل محفزة  
لفرقنا، وعوائد مستدامة  
وطويلة الأمد لمساهمينا.



# كلمة الرئيس التنفيذي

## الخصوصية والأمان

تمثل الثقة أساس علاقتنا مع المشتركين، لذا حرصنا على دمج معايير الأمان في كافة تفاصيل الرحلة، بدءًا من الدخول عبر البصمة البيومترية وصولاً إلى بروتوكولات المتابعة الصحية. نطبق في أحدثنا أعلى معايير الخصوصية وأنظمة حماية البيانات لضمان بيئة رياضية آمنة وموثوقة للجميع.

## رأس المال البشري وثقافة الأداء

تظل كوادرنال البشرية هي المحرك الحقيقي لنجاحنا. نفخر بوجود 380 زميلًا وزميلة، تشكل النساء منهم 45%، مع وصول معدل التوظيفين إلى 44%. وخلال عام 2025م، أكمل 62% من موظفينا برامج تدريبية متخصصة شملت مجالات التشغيل، والإدارة، واللياقة، والكفاءات الوظيفية، والإسعافات الأولية. ومن خلال تطبيق إطار كفاءات يربط السلوك بالأداء، نضمن تقديم تجربة موحدة وعالية الجودة في جميع أندية شبكتنا، بما يضمن الحفاظ على تميز "أرماح" في كافة فروعها.

## بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على رسول الله، نبينا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين

## إلى عائلة أرماح ومشتركينا والشركاء الكرام،

يسرني أن أقدم لكم التقرير السنوي لشركة أرماح لعام 2025م تحت شعار "نمضي نحو الأفضل". يعكس هذا التقرير التزامنا برفع جودة الحياة من خلال نموذج عمل يركز على ثلاثة محاور استراتيجية: تقديم تجربة مشترك بمعايير عالمية، تحقيق انضباط تشغيلي يضمن التميز، وبناء جاهزية مؤسسية تدعم طموحاتنا في التوسع.

## أداء تشغيلي متميز

لم يكن عام 2025م مجرد عام للنمو، بل كان تأكيدًا على فاعلية نموذج أعمالنا. من خلال تشغيل 12 ناديًا، أثبتت "أرماح" قدرتها كمحرك نمو عالي الأداء، حيث ارتفعت إيراداتنا إلى 225 مليون مقارنة بـ 178 مليون في العام السابق، كما ارتفع صافي الربح إلى 62 مليون. هذه النتائج تعكس نجاح استراتيجيتنا في الجمع بين الجودة والكفاءة التشغيلية، وقدرتنا على بناء ولاء مستدام لدى المشتركين.

## التحول الرقمي وتجربة المشترك

نواصل الاستثمار في التقنية لتعزيز كفاءة الخدمة، حيث يتم الآن معالجة أكثر من 60% من استفسارات العملاء عبر تقنيات الذكاء الاصطناعي، مما أتاح لفريق عملنا التركيز بشكل أكبر على تقديم تجربة مميزة للمشاركين والتفاعل المباشر داخل الأندية. كما يدمج برنامج تهيئة المشتركين الجدد بين الدعم التقني والمتابعة للأداء والنتائج، حيث يرافق مدربونا المشتركين الجدد في رحلة مخصصة خلال أول 28 يومًا، مدعومة بأدوات رقمية لتنظيم خططهم الرياضية بدقة وضمان حصولهم على أفضل النتائج.

يعكس هذا التقرير التزامنا برفع جودة الحياة من خلال نموذج عمل يركز على ثلاثة محاور استراتيجية: تقديم تجربة مشترك بمعايير عالمية، تحقيق انضباط تشغيلي يضمن التميز، وبناء جاهزية مؤسسية تدعم طموحاتنا في التوسع.



# 225 مليون

إجمالي الإيرادات لعام 2025م

## بناء مؤسسي مستدام

ركزنا في عام 2025م على تعزيز البنية التحتية والأنظمة لضمان استمرار التحكم أثناء التوسع. كشركة مدرجة في السوق، عملنا على تطوير سلاسل الإمداد عبر نظام "أوراكل" وتعزيز الضوابط المالية وأطر الحوكمة. تسهم هذه المبادرات في ترسيخ استدامة نمونا وضمان ثبات مستوى الجودة في كل موقع جديد؛ فالتوسع بالنسبة لنا لا يقتصر على زيادة عدد الأندية، بل يمتد إلى الحفاظ على معايير التميز في كل نادٍ.

## تطلعات عام 2026م

تتمثل أولوياتنا للعام القادم في التوسع المدروس، والحفاظ على البصمة الفريدة لعلامتنا التجارية وتطوير خدمات جديدة على طراز عالمي. نهدف إلى اتخاذ قرارات استراتيجية تعزز القيمة المقدمة للمشركين وترفع كفاءة الأداء التشغيلي، بما يدعم تحقيق عوائد مستدامة لمساهميننا.

أشكر مشركينا على ثقتهم بنا كشركاء في رحلتهم الرياضية والصحية، كما أشكر فريق عملنا على احترافيتهم، ومساهمينا وشركاءنا على دعمهم المستمر لمسيرتنا.

## فهد الحقباني

نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي



# عام من التميز

أبرز المؤشرات المالية (بـ مليون)



## الأندية وعلامتنا التجارية

12 ناديًا قيد التشغيل

نموذجان متكاملان OPTIMO للرفاهية المطلقة و B\_FIT للحيوية

## تجربة المشترك والتقنية

معالجة أكثر من 60% من استفسارات خدمة العملاء عبر وكيل الذكاء الاصطناعي



## الكوادر وثقافة الشركة



62%

من الموظفين أكملوا برامج تدريبية متنوعة خلال 2025م



نسبة النساء

45%

في فريق العمل



معدل التوطين:

44%



إجمالي الموظفين:

380

## الحوكمة و الأنظمة



سير عمل مدعوم بالذكاء الاصطناعي  
إفصاحات أسرع وأكثر دقة



أتمتة العمليات المكتبية الخلفية  
تفعيل نظام أوراكل للمشتريات حتى السداد (P2P)



الامتثال الكامل لمتطلبات الإدراج  
تعزيز الإفصاح والضوابط الداخلية

## أركان النجاح الأربعة

تستند استراتيجيتنا إلى أربعة مرتكزات جوهرية توّجه جميع قراراتنا، بدءاً من اختيار المواقع الاستراتيجية وصولاً إلى تجربة المشترك اليومية. تضمن هذه الركائز اتساق الأداء وتحقيق أهدافنا تحت شعار "نمضي نحو الأفضل":

1. التوسع المدروس واختيار المواقع الاستراتيجية	نعمد "نموذجًا متوازنًا" يهدف إلى رفع كفاءة رأس المال وتسريع وتيرة الوصول إلى المواقع الحيوية دون المساس بجودة التنفيذ. يضمن هذا النهج مسارًا تشغيليًا واضحًا لتحقيق هدفنا بالوصول إلى 50 ناديًا بحلول عام 2030م.
2. كفاءة التصميم وتجربة النادي	نلتزم بمعايير إنشائية وفنية موحدة في كافة أنديةنا، تشمل توفير مساحات واسعة وتجهيزات رياضية عالية الجودة. كما ندمج التقنيات المستدامة والأنظمة الموفرة للطاقة والتشغيل الرقمي الكامل، لضمان كفاءة العمليات التشغيلية وصدقتها للبيئة.
3. التركيز على تجربة وولاء المشترك	تعد تجربة المشترك المحرك الأساسي لقراراتنا الاستراتيجية. نحن نلتزم بمبادرات مستمرة لرفع مستويات الرضا وبناء الولاء، مما يضمن استدامة العلاقة مع قاعدة مشتركينا ويعزز مكانتنا الريادية في السوق.
4. الريادة عبر الابتكار	نعمل على تعزيز تجربة اللياقة البدنية من خلال تقديم خدمات مكملة تشمل العلاج الطبيعي، التغذية المخصصة، وبرامج التعافي. كما نوظف حلول الذكاء الاصطناعي لتحسين النتائج الفردية للمشاركين ورفع الكفاءة التشغيلية بشكل ملموس.

## الأسس الاستراتيجية لإضافة القيمة لأصحاب المصلحة:

ارتكزت استراتيجيتنا على أربعة محاور رئيسية، نجحنا خلال عام 2025م في ترجمتها إلى إنجازات تشغيلية ملموسة. وتعد النتائج المحققة هذا العام الركيزة الأساسية لضمان نمو مستدام وتوسيع نطاق أعمالنا في السنوات القادمة.

# استراتيجيتنا نحو الأفضل

## رؤيتنا الاستراتيجية

نعمل في "أرماج" على تطوير مفهوم اللياقة البدنية من خلال التركيز على تحقيق نتائج ملموسة للمشاركين. حرصنا على تصميم مرافقنا لضمان انسيابية الحركة والحفاظ على الخصوصية، مع تعزيز دور مدربينا في تقديم دعم متخصص، واستخدام أنظمة ذكية تساعد المشتركين على تبني نمط حياة صحي ومستدام.

تتمثل رسالتنا في تعزيز مكانة المملكة العربية السعودية كرائدة في صناعة اللياقة البدنية، عبر ابتكارات نوعية وتوظيف التقنية لتحسين جودة الحياة، بما يتوافق مع أهداف رؤية المملكة 2030 لبناء مجتمع حيوي وصحي.

وبعد نجاحنا في بناء قاعدة مؤسسية متينة، نتقل الآن إلى مرحلة التوسع المدروس، حيث نستهدف تسريع وتيرة النمو وتعزيز انتشارنا الجغرافي، مع الالتزام الكامل بمعايير الجودة والكفاءة التي رسخت ثقة المشتركين والمستثمرين في علامة "أرماج".

### 1. المساهمون

#### تحقيق النمو في الأداء المالي

نركز على تحقيق "نمو مستدام" من خلال تحسين الهوامش الربحية، وتوسيع نطاق خدمات التدريب الشخصي، وتعظيم العائد على رأس المال المستثمر عبر "النموذج المتوازن" الذي يمحنا مرونة عالية في التوسع.

### 3. المشاركون

#### توفير أفضل تجربة لياقة للمشاركين

نوظف تحليل البيانات لفهم احتياجات المشاركين وتقديم تجربة مخصصة. يتضمن ذلك برنامج تهيئة المشاركين الجدد لمدة 28 يومًا لضمان اندماج المشترك وبناء عادات صحية مستدامة، مما يعزز الولاء للعلامة التجارية ويرفع معدلات استمرار المشاركين.

### 2. فريق العمل

#### التطوير والتميز المؤسسي

نعمل على بناء منظومة متكاملة تشمل مسارات وظيفية واضحة، وتخطيطًا للتعاقد الوظيفي، وبرامج تدريبية فعالة. هدفنا هو إعداد فريق مؤهل لإدارة خطط التوسع بكفاءة، مع الحفاظ على ثقافة الاهتمام بالفرد التي تميز بيئة العمل في "أرماج".

### 4. المجتمع

#### المسؤولية الاجتماعية والاستدامة

سنستمر في خدمة شركائنا في المسؤولية الاجتماعية وننتقل إلى اتفاقيات استراتيجية جديدة تعود بالنفع على المجتمع. ونلتزم بتطبيق معايير بيئية متطورة لتعزيز الاستدامة في عملياتنا، ونساهم في نشر ثقافة النشاط البدني في المجتمع، للمساهمة في بناء جيل أكثر صحة وحيوية تماشيًا مع الأهداف الوطنية.

## نموذج أعمالنا

تعمل "أرماج" كمنظومة متكاملة تهدف إلى تمكين المشتركين، حيث نقدم مستويات جودة تتجاوز معايير السعر والموقع الجغرافي. ويتم تصميم كل تفصيل، بدءًا من اختيار المواقع وصولًا إلى التقنيات المعتمدة، لضمان استمرارية وكفاءة التجربة التي يعيشها المشترك يوميًا.

إن توازننا الاستراتيجي بين تطوير الكوادر البشرية وتحديث البنية التحتية يساهم في تحقيق نتائج تشغيلية قوية؛ حيث نركز على استدامة قاعدة المشتركين، مما يضمن نموًا ماليًا مستدامًا يعتمد على جودة الخدمة وولاء المشتركين، بالتوازي مع خطط التوسع الجغرافي.

### وجهتنا دائمًا نحو الأفضل

تتمحور كافة عملياتنا حول تمكين المشترك من تحقيق أهدافه الصحية، حيث صُممت أنديتنا لتوفير رحلة تطوير سلسلة وأمنة وفعالة. نحن نلتزم بإعادة استثمار العوائد الناتجة عن ولاء المشتركين في تطوير مرافقنا وخدماتنا، مما يضمن استمرارية التميز التشغيلي وتحقيق نمو متوازن يركز على الجودة وكفاءة الأداء.

## 01

### الأساس: بيئة تشغيلية متكاملة

نوظف "النموذج المتوازن" لاختيار مواقع استراتيجية، مع احتفاظنا بالسيطرة الكاملة على تصميم الأندية لضمان مطابقتها لمعاييرنا التشغيلية والفنية.

تتميز أندية "أرماج" بمساحات واسعة وتجهيزات عالية الجودة توفر بيئة رياضية احترافية للمشتركين. وعبر تطبيق خطط صيانة استباقية ونظام دقيق لإدارة دورة حياة المعدات، نضمن الحفاظ على مستويات التميز والجودة في كافة مرافقنا.

## 02

### الحماية أولاً: السلامة والأمان

تمثل التقنية لدينا أداة أساسية لتعزيز الأمان؛ حيث نطبق مبدأ "الخصوصية في التصميم"، مع بناء منظومة أمنية متكاملة تعمل على مدار الساعة لحماية بيانات وسلامة المشتركين.

كما يهدف برنامج تهيئة المشتركين الجدد (28 يومًا) إلى ما هو أبعد من الإرشاد، حيث يركز على توجيه المشتركين لتبني ممارسات رياضية آمنة تقلل من مخاطر الإصابات وتعزز ثقتهم في جودة الخدمة المقدمة.

## 03

### التواصل البشري: ثقافة نعيشها يوميًا

نعتمد هيكلاً تنظيمياً مرناً وواضحاً يضمن كفاءة الأداء وتوفير بيئة عمل محفزة، حيث نجتمع بين التدريب المتخصص والرواتب التنافسية لضمان استقطاب الكفاءات وتفرغ الموظفين لتقديم خدمة استثنائية للمشتركين.

يركز مدربونا على تحقيق نتائج ملموسة للمشتركين بأسلوب مهني يعتمد على الاهتمام المباشر، مما يساهم في بناء علاقة قوية تجعل منها محركاً أساسياً لنمو قاعدة المشتركين وتفوقها على الحملات التسويقية التقليدية.

## 04

### العائد المادي: نمو يذوم

عندما تتكامل الجودة التشغيلية مع ثقافة التميز، تتحقق نتائج مالية قوية تشمل: ارتفاع معدلات استمرار المشتركين، وزيادة الإيرادات من الخدمات الإضافية وتوليد تدفقات نقدية مستقرة ومتوقعة.

هذا النموذج يضمن تحقيق عوائد قوية على رأس المال المستثمر، مما يمنح أعمالنا استدامة ومرونة عالية في مواجهة تقلبات السوق والحفاظ على وتيرة نمو ثابتة.

# ركائز التوسع المالي

## التحول المؤسسي: من 2024 م إلى 2025 م

### الريادة السوقية:

رفع مستوى الإفصاح والامتثال بما يتوافق تماشيًا مع متطلبات السوق والهيئة، بما يعزز الشفافية وثقة المستثمرين.

### توسيع الأتمتة:

دمج أنظمة أوراكل في عمليات المشتريات وحسابات الدفع لتمكين بيئة عمل رقمية متكاملة وخالية من المعاملات الورقية.

### العمليات المالية المدعومة بالذكاء الاصطناعي:

أتمتة إجراءات الدفع وربط الموردين ببوابة رقمية ذكية لتسريع الموافقات وتعزيز دقة المعاملات.

### كفاءات تكلفة ممتدة لعدة سنوات:

إعادة التفاوض على عقود الموردين واتفاقيات الإيجار بما يحافظ على الهوامش التشغيلية ويحد من أثر تقلبات التضخم على الأداء.

### حوكمة قابلة للتوسع:

الانتقال من الامتثال كمطلب أساسي إلى الحوكمة كمنظومة داعمة للنمو السريع، توجّه التوسع دون التفريط في الضبط المؤسسي.

ساهمت هذه الخطوات في تعزيز كفاءة أنظمتنا الداخلية، مما يضمن دقة التنفيذ وموثوقية العمليات في كافة قطاعات الشركة.

## الامتثال المؤسسي والحوكمة الرشيدة

### متانة في الهيكل وثقة في التطبيق.

شهدت حوكمة "أرماج" تطورًا نوعيًا خلال عام 2025م، حيث نجحنا في تحديث الأنظمة الرقابية وآليات المتابعة لتعزيز الكفاءة الإدارية. ومن خلال تبني تقارير أكثر شفافية، وضوابط دقيقة، وسير عمل رقمي متكامل، تحولنا إلى بيئة عمل مؤتمتة بالكامل (خال من الورق)، تضمن دقة وسرعة الامتثال للمعايير المؤسسية.



يعكس أداء "أرماج" في عام 2025م تحولًا استراتيجيًا نحو الريادة المستدامة، حيث يركز النمو المالي للشركة على جودة التجربة المقدمة للمشاركين. وتعد كافة المبادرات والمؤشرات والشراكات دليلاً على قدرة الشركة في تحويل قوتها المالية إلى نتائج ملموسة تساهم في تعزيز رفاهية المجتمع وتحقيق أثر وطني مستدام.

إن نمو الشركة يتسم بالانضباط التشغيلي والتوسع المدروس، مدفوعًا برؤية استراتيجية تعتبر اللياقة البدنية محركًا اقتصاديًا واجتماعيًا يسهم بفعالية في بناء مجتمع أكثر صحة وحيوية، تماشيًا مع الطموحات الوطنية للمملكة.

## التمويل الاستراتيجي لنمو راسخ

### نُحْرِكُ التقدّم بخطى واثقة.

## نُحْرِكُ التقدّم بخطى واثقة.

وخلال هذا العام، تسارعت وتيرة التحول نحو "النموذج المتوازن" للتوسع؛ حيث ساهمت الشراكات التمويلية، والتعاون مع المطورين العقاريين، وعقود الإيجار طويلة الأجل، في تمكين الشركة من دخول مواقع استراتيجية مميزة بمرونة عالية، بما يضمن حماية وتعزيز قيمة حقوق المساهمين.

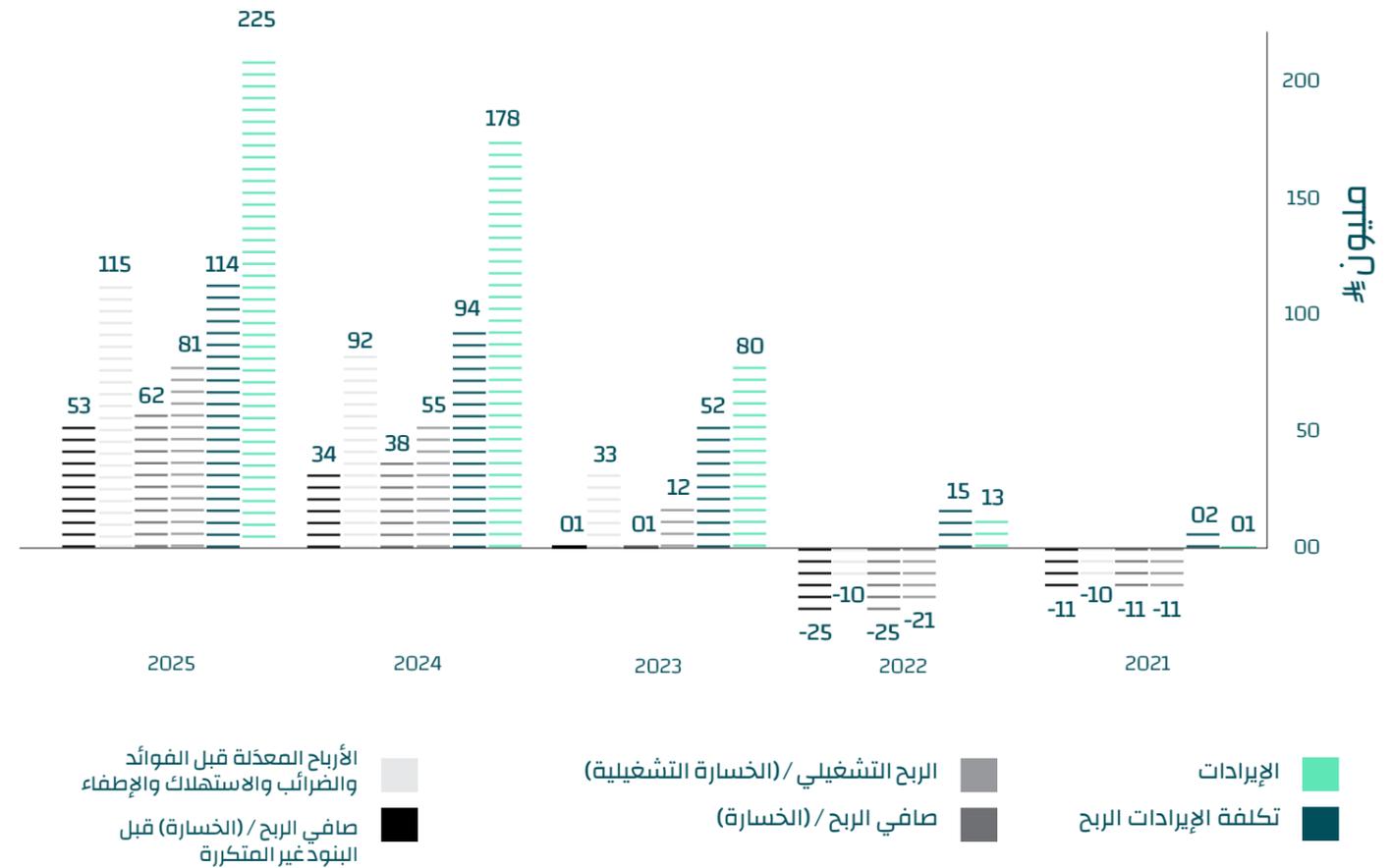
تعتمد "أرماج" استراتيجية تمويل منضبطة تجمع بين التدفقات النقدية التشغيلية القوية والشراكات الاستراتيجية لتمويل التوسع بكفاءة. ونولي أولوية قصوى للكفاءة الرأسمالية والنمو المعتمد على الموارد الذاتية، مما يتيح لنا زيادة انتشارنا الجغرافي مع الاستمرار في تطوير الخدمات وضمان جودة تجربة المشترك.



## نمو الإيرادات والأرباح

يعكس أداء "أرماح" في عام 2025م صلابة الأداء المالي للشركة والانضباط في التنفيذ التشغيلي. وقد واصلت الأرباح المعدلة قبل الفوائد والضرائب والاستهلاك والإطفاء، وصافي الربح قبل البنود غير المتكررة، على مسارها التصاعدي، مدعومة بالأداء القوي للأندية القائمة، والنمو المستقر في قاعدة المشتركين، والتوسع في الخدمات ذات الهوامش الربحية المرتفعة، بالإضافة إلى الإدارة الفعالة للتكاليف وسياسات التسعير المنضبطة.

تؤكد هذه النتائج قدرة نموذج أعمالنا على التوسع المستدام، ومرونته على مواجهة تقلبات السوق. مستنداً إلى هيكل تشغيلي متين يركز على تعزيز ولاء المشتركين بالتوازي مع تنفيذ خطط توسع جغرافي مدروسة.



تعكس مؤشرات الأداء التي تحددتها الإدارة مسار نمو متصاعد تحققه "أرماح" بشكل مستمر. ويؤكد التحسن الملحوظ في الإيرادات والربح التشغيلي وصافي الربح لعام 2025م، مقارنة بالعام السابق، فعالية الاستراتيجية المتبعة ودعمها لاستدامة النمو. تمثل هذه النتائج قاعدة قوية للتوسع المستقبلي، مستندة بنموذج تشغيلي مرن وقابل للتوسع بكفاءة، إلى جانب الطلب المتنامي على خدماتنا التي أصبحت جزءاً أساسياً من نمط حياة شريحة واسعة من المشتركين، مما يعزز التدفقات النقدية والنمو على المدى الطويل.

### الإيرادات

معدل التغيير 2024-2025: 26%  
معدل التغيير 2023-2024: 123%

معدل التغيير 2022-2023: 515%  
معدل التغيير 2021-2022: 2500%



### تكلفة الإيرادات

معدل التغيير 2024-2025: 23%  
معدل التغيير 2023-2024: 81%

معدل التغيير 2022-2023: 247%  
معدل التغيير 2021-2022: 650%



### الربح التشغيلي / (الخسارة التشغيلية)

معدل التغيير 2024-2025: 47%  
معدل التغيير 2024-2023: 358%

معدل التغيير 2022-2023: 157-  
معدل التغيير 2021-2022: 91%



### صافي الربح / (الخسارة)

معدل التغيير 2024-2025: 63%  
معدل التغيير 2024-2023: 3700%

معدل التغيير 2022-2023: 104-  
معدل التغيير 2021-2022: 127%



تحقق هذا الأداء نتيجة لانضباط في إدارة التكاليف والتحسين المستمر في الكفاءة التشغيلية، بما يعكس جودة التنفيذ التي واكبت مبادرات التوسع التي أطلقتها "أرماح" خلال العام.

تعتمد أرماح مؤشر "صافي الدخل المعدل" كمقياس أداء داخلي لتقييم نتائجها التشغيلية. ويتم الإفصاح عن هذا المؤشر ضمن إطار العرض والإفصاح المعتمد، بما يتماشى مع متطلبات المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية رقم 18 المتعلقة بعرض القوائم المالية والإفصاحات ذات الصلة.

ويهدف هذا المؤشر إلى تقديم رؤية أوضح للأداء التشغيلي الأساسي للشركة، من خلال استبعاد البنود غير المتكررة أو غير التشغيلية التي لا تعكس كفاءة الأنشطة المستمرة. وتلتزم الشركة بالإفصاح عن جدول تسوية يربط بين صافي الدخل المعدل وصافي الربح وفقاً للمعايير الدولية للتقارير المالية كما هو معروض في القوائم المالية المراجعة.

# المحركات الرئيسية للإيرادات والربحية: التوسع في الأندية ونمو أعداد المشتركين

توسيع نطاق أثرنا.

ترتكز استراتيجية النمو لدينا حول ركيزتين أساسيتين: التوسع الجغرافي المدروس لشبكة الأندية، والتطوير المستمر لتجربة المشتركين.

## نمو الأندية

حافظت "أرماج" خلال عام 2025م على شبكة تضم 12 نادياً، مع تركيز جهودها على رفع الكفاءة التشغيلية للأصول القائمة، وتطوير الأنظمة الداخلية، وتوحيد منصة العمليات. ويهدف هذا التوجه إلى ترسيخ قاعدة تشغيلية متينة تدعم تحقيق عوائد مستدامة عند الانتقال إلى المرحلة التالية من النمو.

وتماشياً مع مستهدفنا الاستراتيجي للوصول إلى 50 نادياً بحلول عام 2030م، نستعد لإطلاق مرحلة توسع جديدة في عام 2026م تستهدف افتتاح 6 أندية إضافية. وقد جرى اختيار هذه المواقع بدقة في مناطق ذات مقومات اقتصادية واعدة، بما يعزز انتشارنا الجغرافي ويدعم مكانتها التنافسية وفق جدول زمني منضبط.



## الإيرادات المتنوعة

يُجسد هيكل إيرادات "أرماج" لعام 2025م استراتيجية متوازنة تركز على استدامة الإيرادات المتكررة من الاشتراكات، وتنويع المصادر عبر خدمات إضافية ذات هوامش ربحية مرتفعة، مثل التدريب الشخصي، والمنتجات الرقمية، ومبيعات التجزئة.

وبينما تمثل الاشتراكات الركيزة الأساسية لتعزيز الوضوح المالي واستقرار التدفقات النقدية، يتنامى دور القنوات الإضافية في دعم الهوامش الربحية وإثراء تجربة المشترك، مما يساهم في تحويل العلاقة مع المشترك إلى شراكة مستدامة تدعم أهدافه الصحية.

## الاشتراكات والعضويات (بمليون جنيه)



## التدريب الشخصي (بمليون جنيه)



## أخرى (بمليون جنيه)



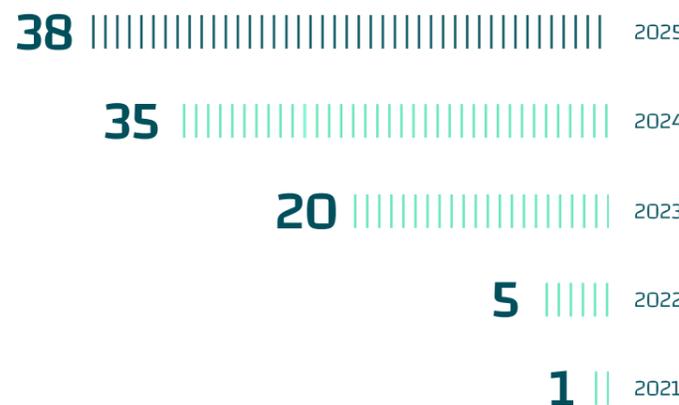
شكّل نمو إيرادات التدريب الشخصي، التي بلغت نحو 11% من إجمالي الإيرادات في عام 2025م، مؤشراً على فاعلية استراتيجية الشركة في تعظيم القيمة المستمدة من علاقتها مع المشتركين. ونركز في هذا الإطار على تعميق ارتباط المشتركين من خلال تجارب مخصصة تساهم في تنويع مصادر الإيرادات وتعزيز استدامتها.

ويسهم هذا التنويع في مصادر الدخل في تعزيز مرونة الهيكل المالي والحد من مخاطر الاعتماد على مصدر إيرادات واحد، بما يدعم استقرار الأداء على المدى الطويل. ومن ثم، يمثل التنويع ركيزة استراتيجية تعزز متانة نموذج أعمالنا وقدرته على التكيف مع مختلف الظروف السوقية.

## نمو قاعدة المشتركين

واصلت قاعدة المشتركين توسعها لتشكيل ركيزة أساسية للإيرادات والربحية، مستندة إلى أدوات تقنية فعالة وبرامج منهجية لتهيئة المشتركين الجدد ترافقهم خلال مراحلهم الأولى، إلى جانب منظومة متكاملة من مبادرات التفاعل التي تغطي مختلف مراحل علاقتهم بالشركة.

وترتكز هذه الجهود على تعزيز القيمة الممتدة للعلاقة مع المشترك وتحويلها إلى علاقة طويلة الأمد، بما يدعم مستويات الولاء ويسهم في استدامة النمو على المدى الطويل.



## مراحل نمو واستقرار الأندية

العام	أندية المنطقة الوسطى	أندية المنطقة الغربية	إجمالي الأندية المشغلة	الأندية الناضجة (24 شهراً فأكثر)
2025	9	3	12	8
2024	9	3	12	5
2023	7	1	8	1
2022	4	1	5	-
2021	-	1	1	-

يسهم التوسع الاستراتيجي في شبكة الأندية وتعزيز التفاعل مع المشركين في تحقيق نتائج مالية قوية، انعكست في نمو الإيرادات، وتنويع مصادر الدخل، وتحسن مستويات الربحية على أساس سنوي. كما يدعم هذا التوجه بناء قاعدة نمو مستدام، يمتد أثرها الإيجابي ليعزز مساهمة الشركة في دعم نمط الحياة الصحي بالمجتمع.

## العائد على رأس المال المستثمر (ROCE)



## نمو مركز وأثر متصاعد

تستند استراتيجية "أرماج" إلى توزيع رأسمالي مدروس يركز على المناطق ذات الطلب المرتفع وكثافة الإيرادات الأعلى. ويهدف هذا التوجه إلى توجيه الاستثمارات نحو المناطق الواعدة التي تدعم تحقيق عوائد مستدامة، وتوازن تشغيلي، وقابلية للتوسع بكفاءة.

ولا يعد هذا التركيز الجغرافي نهجاً مؤقتاً، بل يمثل ركيزة في استراتيجيتنا الأساسية والاستدامة المالية حيث توازن بين طموحات النمو ومعطيات السوق، وتتماشى مع التحولات الاقتصادية والديموغرافية طويلة الأمد في المملكة. ويُنظر إلى كل نادٍ جديد بوصفه استثماراً استراتيجياً يعزز ارتباطنا بالمجتمع المحلي، ويدعم استقرار الأداء المالي على المدى الطويل.

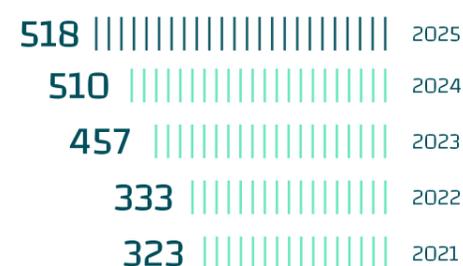
العام	إجمالي الإيرادات (مليون)	المنطقة الوسطى (مليون)	المنطقة الغربية (مليون)	مساهمة المنطقة الوسطى (مليون)	مساهمة المنطقة الغربية (مليون)
2025	225	191	34	85%	15%
2024	178	160	18	90%	10%
2023	80	70	10	88%	12%
2022	13	6	7	46%	54%
2021	1	0	1	7%	93%

حافظت "أرماج" على مركز مالي قوي خلال العام، حيث ارتفع إجمالي الأصول إلى 1.07 مليار، بما يعكس استمرار الاستثمارات الاستراتيجية الهادفة إلى رفع الكفاءة التشغيلية ودعم التوسع المدروس. كما نمت حقوق ملكية المساهمين لتصل إلى 552 مليون، مدعومة بنمو الأرباح وإدارة رأسمالية منضبطة توازن بين متطلبات النمو وتعزيز قيمة المساهمين. وفي المقابل، استمرت الالتزامات ضمن هيكل تمويلي يتماشى مع احتياجات التشغيل والتوسع، بما يعزز توازن الهيكل المالي ومرونته. ويسهم هذا الإطار في دعم خطط الشركة التوسعية مع الحفاظ على الاستقرار المالي، وترسيخ قاعدة نمو مستدام على المدى الطويل.

## الأصول (مليون)



## الالتزامات (مليون)



## حقوق الملكية (مليون)

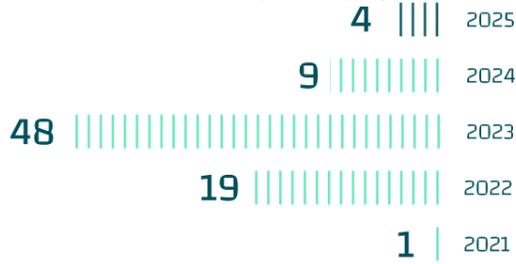


## إدارة الديون والتمويل

تحتفظ "أرماح" كما في 31 ديسمبر 2025م بمحفظة تمويل متنوعة تضم التزامات قصيرة وطويلة الأجل، جميعها مُهيكلت وفقاً لأحكام التمويل الإسلامي ومتوافقة كلياً مع معايير الشريعة. ويسهم هذا الهيكل التمويلي في دعم نموذج أعمال الشركة القائم على توليد تدفقات نقدية تشغيلية، بما يعزز قدرتها على إدارة التزاماتها التمويلية بكفاءة عالية ومواءمتها مع التدفقات النقدية المتوقعة. ومن خلال هذا الإطار، تواصل الشركة تنفيذ خططها الاستثمارية وفق نهج منضبط، مع المحافظة على إدارة متوازنة للسيولة والالتزامات المالية.

ويُفصّل الجدول التالي هيكل الديون القائم:

### القروض قصيرة الأمد<sup>1</sup> (بـ مليون)



### القروض طويلة الأجل (بـ مليون)



سددت "أرماح" خلال العام 81 مليون من الديون القائمة، مما أسهم في خفض إجمالي المطلوبات إلى 219 مليون بنهاية عام 2025م. وقد تم تمويل هذا السداد بالكامل من التدفقات النقدية التشغيلية، وهو ما يعكس قدرة نموذج أعمال الشركة في توليد السيولة النقدية، ويعزز جودة الأرباح المحققة وقدرتها على دعم النمو المستدام من خلال مركز نقدي سليم.

الجدول التالي يُفصّل حركات القروض خلال العام حسب الجهات التمويلية:

### الإجمالي (بـ مليون)



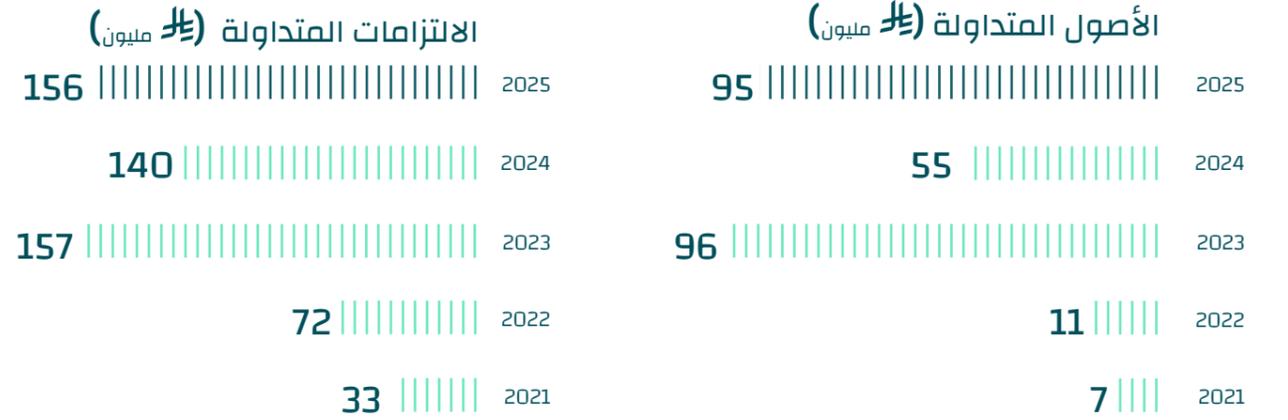
البنك	المبلغ الأصلي	القروض خلال العام	التسويات خلال العام	الرصيد المتبقي	المدة
بنك الجزيرة	225	75	81	219	7 سنوات

<sup>1</sup> تشمل الفوائد المتراكمة

## تحليل هيكل الأصول والالتزامات

تتسم الميزانية العمومية لشركة "أرماح" بكثافة الأصول، وهو ما يتماشى مع نموذج أعمال الأندية الرياضية القائم على استثمارات رأسمالية طويلة الأجل. وتشكل الأصول غير المتداولة المكون الأساسي المدخل، إذ تشمل مرافق الأندية والمعدات وأصول حق الاستخدام، وهي الركايز التي تضمن استمرارية تدفق الإيرادات التشغيلية على المدى الطويل. أما الالتزامات، فتتنوع بين الالتزامات التشغيلية والتعاقدات طويلة الأجل المرتبطة بتطوير الأندية وتجهيزها، ويخلق هذا التوازن منظومة مالية متناغمة قادرة على توليد تدفقات نقدية مستقرة طوال دورة حياة الأصول، مما يدعم طموحات النمو الاستراتيجي للشركة مع الحفاظ على مرونتها التشغيلية واستدامتها المالية.

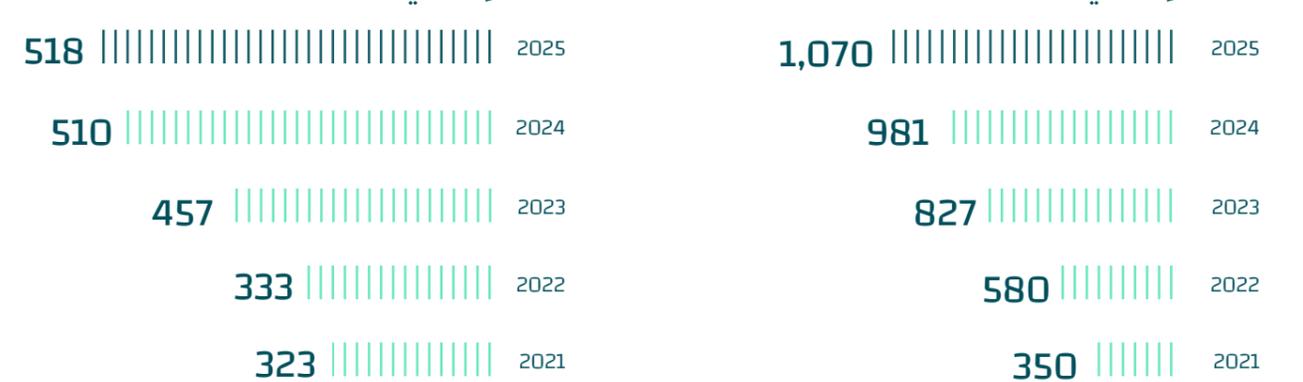
### الأصول المتداولة (بـ مليون)



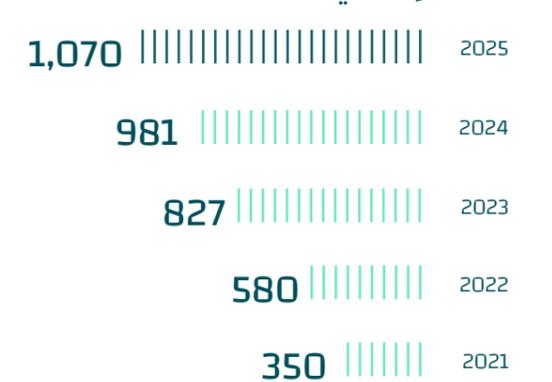
### الالتزامات غير المتداولة (بـ مليون)



### إجمالي الالتزامات (بـ مليون)



### إجمالي الأصول (بـ مليون)

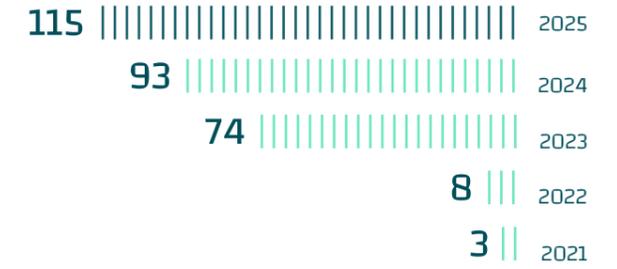


## التدفقات النقدية والأنشطة الاستثمارية

حققت "أرماح" تدفقات نقدية تشغيلية بلغت 115 مليون خلال العام، مدعومة بنمو الربحية والإدارة الفعالة لرأس المال العامل. وقد أسهمت هذه السيولة في تمويل استثمارات رأسمالية بقيمة 53 مليون، ووجهت لتطوير العقارات والمعدات والحلول التقنية، بهدف تعزيز جودة العمليات التشغيلية ودعم خطط النمو.

وفي الوقت ذاته، واصلت الشركة في تعزيز هيكلها المالي عبر سداد 40 مليون من القروض طويلة الأجل، و 11 مليون من تكاليف التمويل، إضافة إلى 30 مليون من الالتزامات قصيرة الأجل. وتعكس هذه الإجراءات نهجًا متوازنًا يجمع بين الاستثمار في الأصول الرأسمالية وخفض المديونية، بما يدعم متانة المركز المالي للشركة.

### الأنشطة التشغيلية (مليون)



### الأنشطة الاستثمارية (مليون)



### الأنشطة التمويلية (مليون)



## نظرة مستقبلية

يستمر تركيز "أرماح" الاستراتيجي على الحفاظ على جودة الهوامش المالية، مدعومًا بنمو منضبط وتوليد تدفقات نقدية تشغيلية مستدامة. وتسير الشركة حاليًا وفق خطة عمل خماسية معتمدة ترسم إطارًا واضحًا للتوسع التدريجي في شبكة الأندية.

ولتحقيق هذه المستهدفات، نواصل إعطاء الأولوية لثلاثة محاور رئيسية: تعزيز الكفاءة التشغيلية لضمان استقرار هوامش الربح، والتحول الرقمي لرفع مستوى تجربة المشتركين، واعتماد استثمارات انتقائية تركز على استدامة اقتصاديات الوحدة بالتوازي مع مراحل التوسع.

ويدعم هذا التوجه نموذج تشغيلي فعال في توليد السيولة وميزانية عمومية تتسم بالمتانة؛ ما يعزز قدرة "أرماح" من تنفيذ أهدافها طويلة الأمد مع الحفاظ على كفاءة رأس المال والمرونة اللازمة في مواجهة تقلبات السوق.

# 02



## بناء قواعد أقوى

FOR THE PEOPLE

# أُسهم التوجه الاستراتيجي

تنطلق كل مسيرة ناجحة من رؤية واضحة، وقد تأسست "أرماح" منذ اليوم الأول على هدفٍ راسخ: صنع أثرٍ مستدام، فمن بداياتنا المتواضعة إلى طموحاتنا الكبيرة، رسمنا مساراً جديداً لقطاع اللياقة في المملكة؛ مساراً لا يهتم بالصحة الجسدية فحسب، بل يعيد تعريف مفهوم الحياة النشطة والصحية بشموليتها. تُبرز هذه الصفحات جوهر رحلتنا: الغاية التي شكّلت هويتنا، والقيادة التي ترجمت الرؤية إلى واقع ملموس، خطوة بخطوة، وأثراً تلو الآخر.



## من نحن

نُؤدُّ أحدث فرقاً،  
مشارك فاعل،  
حركة ملهمة.

تأسست "أرماج" في عام 2019م انطلاقاً من رؤية تهدف إلى جعل اللياقة البدنية ركيزة أساسية لتحسين جودة الحياة، من خلال بناء منظومة تجمع بين الكفاءة التشغيلية والأثر المجتمعي الملموس. واليوم، نجحت "أرماج" في التحول إلى منصة رائدة تقود التغيير الإيجابي، حيث يسهم كل برنامج وابتكار في تعزيز أنماط الحياة الصحية والمساهمة الفاعلة في بناء مجتمع حيوي.

وتتماشى استراتيجية الشركة في توسعها وأهدافها مع مستهدفات رؤية المملكة 2030، وذلك عبر المساهمة في بناء مجتمع نابض بالحياة ودعم مسيرة الازدهار الاقتصادي؛ مما يرسخ دور "أرماج" كشريك وطني طموح يسهم في تشكيل مستقبل قطاع الرياضة والصحة في المملكة.

## رؤيتنا

تمكين القدرات البشرية السعودية من خلال اللياقة البدنية.

## مهمتنا

ترسيخ مكانة السعودية كدولة رائدة عالمياً في مجال اللياقة البدنية، وذلك من خلال الابتكارات في تجربة المشتركين والتكنولوجيا وجودة الحياة.

## قيمنا الأساسية

قيمنا هي الأسهم التي تُوجّه كل خطوة على دربنا:

- الابتكار: لا نكتفي باستكشاف الغد، بل نصنعه. نخلق تجارب فريدة تلامس الفرد وتنعكس على المجتمع.
- الشغف: شغفنا نبض لا يهدأ، لبناء مجتمعات نابضة تجمع بين الروح المحلية والتميز العالمي.
- الطموح: طموحنا رؤيئة لا تعرف المستحيل، فنحن نوسع الآفاق برؤيئة واضحة ونرفع سقف التميز.
- العائلة: نحن نسيج واحد من الثقة والاحترام والتعاون.
- العزم: اللياقة عند أرماع احتفاءً بالحياة وأنديتنا نُحول الحركة إلى لحظات فرح.

## أدلة على الهدف

تُصاغ مبادرات "أرماع" بعناية لضمان تحقيق أثر ملموس، بدءاً من الحصول على شهادات الاستدامة العالمية، ومروراً بتطوير التجارب الرقمية الذكية التي تهدف لتمكين المشتركين من تحقيق أهدافهم بكفاءة، وصولاً إلى تقديم حلول مخصصة تلبي احتياجات شرائح متنوعة مع الحفاظ على أعلى معايير الجودة. وتؤكد كل مرحلة من مراحل تطورها ثبات المسار الاستراتيجي للشركة نحو تعزيز جودة الحياة، وبناء مجتمعات أكثر صحة وتماسكاً، وضمان أثر إيجابي مستدام.

تُصاغ مبادرات  
"أرماع" بعناية  
لضمان تحقيق  
أثر ملموس.



# علامات أرماح

علامتان.  
هدف واحد.  
اتجاه مشترك.

تنبثق شبكة أندية "أرماح" من رؤية استراتيجية تهدف إلى تعزيز جودة الحياة، حيث صُممت محفظتنا التشغيلية بتوازن دقيق يعكس التنوع الديموغرافي واحتياجات أنماط الحياة المختلفة في المملكة، مما يجعلها نموذجًا يجمع بين الأصالة والنمو المدروس.

اليوم ينتشر

12

ناديًا

في مدينتي الرياض وجدة،  
تعمل كمراكز حيوية لتعزيز  
النشاط البدني والترابط  
المجتمعي

6  
أندية  
رجالية

تُعيد رسم مفاهيم التميز  
في الأداء الراقى والعافية  
الشاملة

6  
أندية  
نسائية

تُضفي طاقةً متجددة على من  
يخطون خطواتهم اليومية  
نحو الصحة

## تجربتان برؤية موحدة

OPTIMO

حيث يكون التميز نقطة البداية

تُجسد OPTIMO تجربة اللياقة البدنية الفاخرة، حيث تدمج بين معايير الضيافة الراقية ودقة الأداء الرياضي الاحترافي. وقد صُممت هذه العلامة لتبني تطلعات الفئات التي تنشأ التميز والانضباط، مقدّمة تعريفًا جديدًا لمفهوم العافية المتكاملة التي تجمع بين بيئة التدريب النوعية وأعلى مستويات الخدمة والرعاية.

تتبنى أندية OPTIMO معايير الضيافة الفاخرة، حيث يتم تصميم كل تفصيل بدقة متناهية لضمان تجربة استثنائية؛ وتتجسد هذه الفخامة في الجوانب التالية:

- وصول رقمي سلس بلا عوائق
- خدمات استجمام بمعايير السبا العالمي
- إرشادٌ خبيرٌ مُصممٌ خصيصًا لاحتياجات كل فرد

B\_FIT

طاقة للرياضي اليومي

تُمثل B\_FIT علامة "أرماح" لنمط الحياة الحيوي، حيث صُممت بأسلوب عصري يلبي تطلعات الأجيال الصاعدة. وتهدف B\_FIT إلى تحويل ممارسة الرياضة إلى أسلوب حياة يومي، عبر توفير بيئة تفاعلية تجعل من الأندية مراكز للارتباط الاجتماعي، حيث تلتقي مستهدفات اللياقة البدنية بروح المجتمع، مما يعزز من تجربة المشترك ويجعل من البيئة المحيطة محفزًا أساسيًا للأداء.

مستوحاة من إيقاع الحياة الحضرية وروح التقدّم:

- حصص جماعية ديناميكية تفيض حيوية
- أجهزة ذكية تواكب أحدث التقنيات
- خدمات متكاملة وابتكارات رائدة تسبق الزمن

B\_FIT تمنح المشتركين القوة ليتحركوا  
بثقة ويعيشوا حياة أكثر إشراقًا.

في OPTIMO، يصبح التميز لغة يومية،  
والإنسان محور كل لحظة.

تُشكل علامتا B\_FIT و OPTIMO معًا المحرك الأساسي لاستراتيجية الانتشار الوطني لشركة "أرماح"، حيث يركز نموها وتوسعتها على رؤية واضحة تلتزم بأعلى معايير الأمانة والنزاهة المؤسسية. وتتشارك العلامتان هدفًا استراتيجيًا واحدًا يتمثل في تمكين أبناء وبنات المملكة من استثمار طاقاتهم، عبر توفير بيئة تشجع على ممارسة الرياضة بوعي وبناء قدرات بدنية دائمة، بما يساهم في تحقيق الازدهار الصحي والمجتمعي الشامل.

# قيادتنا الملهمّة

## خبرة تُشكّل، وغاية تُحرّك

تستند القيادة في "أرماج" إلى رؤية استراتيجية راسخة تؤمن بأنّ الياقة البدنية هي وسيلة لتمكين الفرد وتعزيز تماسك المجتمع، بما يتماشى مع التوجهات الوطنية نحو مستقبل أكثر ازدهارًا. ويقود فريقنا التنفيذي هذا المسار بثقة، مستندًا إلى خبرة تراكمية تتجاوز 150 عامًا صقلتنا التجارب العميقة في القطاع، ووجهتها غاية ثابتة نحو تحقيق التميز المؤسسي والأثر المستدام.

## فلسفتنا القيادية

كل قرارٍ نتخذه يضع المشترك في قلب الاعتبار. كل مبادرة تُطلقها تُصاغ برؤية استراتيجية تمتدّ أبعد من اللحظة، نحو أثرٍ يدوم.

## لمحة عن الفريق التنفيذي



ناثان كُوت  
الرئيس التنفيذي  
للاستراتيجية



عبدالملك  
الحقباني  
الرئيس التنفيذي  
التجاري



سليمان القاضي  
الرئيس التنفيذي  
للتشغيل



فهد الحقباني  
نائب رئيس مجلس الإدارة  
والرئيس التنفيذي



إبراهيم غريبه  
الرئيس التنفيذي  
العالي

يتولى هؤلاء القياديون توجيه رسالة "أرماح" برؤية استراتيجية ثابتة، لضمان موافقة كافة القرارات والخطط التشغيلية مع أهداف الشركة وتطلعات المملكة الطموحة.

## نحو 50 ناديًا

تستهدف "أرماج" بحلول عام 2030م تشغيل 50 ناديًا في مختلف مناطق المملكة، لتشكل شبكة وطنية تنسجم مع أهداف رؤية المملكة 2030 في تعزيز الصحة العامة وتحسين جودة الحياة وتحقيق النمو المستدام.

وسيحمل كل نادٍ جديد بصمة نهجنا الاستراتيجي الذي يضع الإنسان في مقدمة أولوياته:

تصميم هادف ← تحليلات مبنية على البيانات ← انسجام مع المجتمع

### مسار النمو

2030م (مستهدف)

إجمالي عدد الأندية **50**

2026م (مخطّط)

إجمالي عدد الأندية **18**

2025م

إجمالي عدد الأندية **12**

أثبت عام 2025م أن تجربة المشترك الاستثنائية تُشكّل الركيزة الأساسية لنمو مستدام قابل للتوسّع.

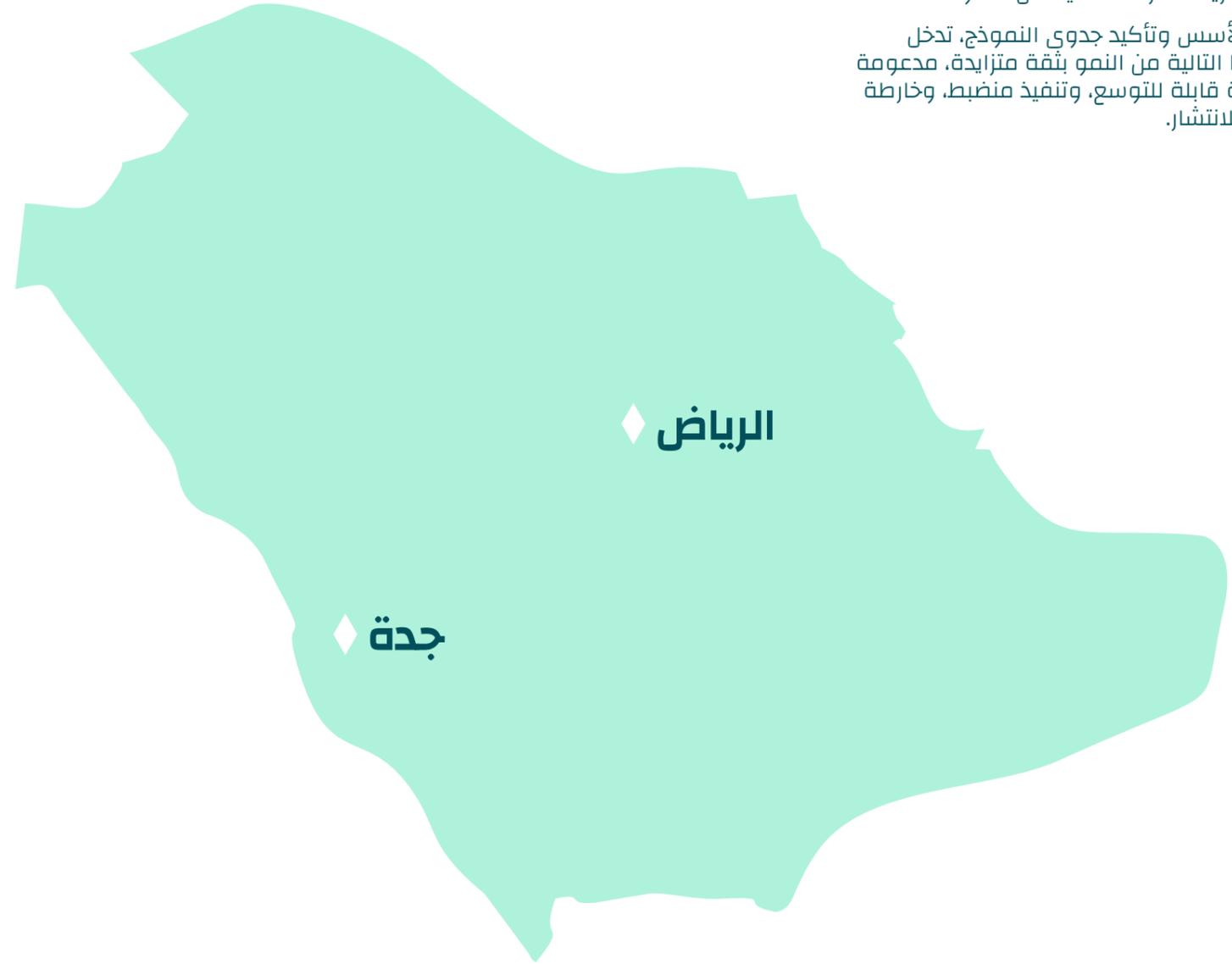
خطوات  
محسوبة  
وتقدّم  
مضمون

# مسار الوصول إلى 50 ناديًا

### خطوات محسوبة وتقدّم مضمون

كان عام 2025م عامًا تأكيدًا لشركة "أرماج"، حيث مثّل وقفة استراتيجية لتعزيز الأداء، وصل التجربة التشغيلية، والاستعداد للتوسع بثبات. ومع وجود اثني عشر ناديًا قيد التشغيل، ركزت الشركة على اختبار مائة نموذجها التشغيلي وجاهزيته للمرحلة التالية من النمو.

وبتثبيت هذه الأسس وتأكيد جدوى النموذج، تدخل "أرماج" مرحلتها التالية من النمو بثقة متزايدة، مدعومة بمنصة تشغيلية قابلة للتوسع، وتنفيذ منضبط، وخارطة طريق واضحة للانتشار.



# استراتيجية التوسع المتوازن

يسير النمو في "أرماع" بخطى دقيقة ومنضبطة تركز على الشراكات الاستراتيجية؛ حيث صُمم نموذج أعمالنا المتوازن لتسريع وتيرة التوسع مع حماية رأس المال، وضمان تقديم كل نادٍ جديد لتجربة استثنائية للمشاركين، وتميز تشغيلي ملموس، وعوائد مالية قابلة للقياس.

ومن خلال التركيز على المحاور الجوهرية التي تشمل تجربة المشترك والحلول التقنية المبتكرة وتعزيز الموثوقية، نبني منصة تشغيلية مرنة وقابلة للتوسع، تمنح المستثمرين فرصة واعدة للمشاركة في قطاع اللياقة البدنية المتنامي، ضمن إطار مؤسسي يتسم بالشفافية والاحترافية.

ويساهم هذا النهج في تعزيز مرونة الميزانية العمومية ورفع معدل العائد على رأس المال المستثمر (ROIC)، مما يدعم تحقيق نمو مستدام على المدى الطويل، وهو نمو لا يركز على التوسع الكمي فحسب، بل يضع جودة الأثر الاستراتيجي في مقدمة أولوياته.

## لماذا النموذج المتوازن؟

يتبع توسعنا مبدأً استراتيجيًا ثابتًا يركز على النمو النوعي بكفاءة رأسمالية عالية.

فبدلاً من الاستحواذ المباشر على الأصول العقارية، نستثمر في شراكات استراتيجية مع كبار المطورين و عقود إيجار مهيكلة تتيح لنا:

- تسريع الجدول الزمني لافتتاح الأندية الجديدة.
- تقليل المخاطر والتعرض الرأسمالي المباشر.
- الحفاظ على المعايير الراقية لتجربة "أرماج" وضمان استدامتها.
- وعلى غرار البرامج التدريبية المتقنة التي تجمع بين الأداء المحسوب والدعم لتحقيق النتائج المرجوة، نطبق ذات المبادئ على مسار النمو والاستثمار، حيث تندمج دقة التخطيط مع حكمة التنفيذ لضمان توسع مرن وقابل للاستمرار.

## استراتيجية مرنة

يستند نموذجنا المتوازن إلى ثلاث ركائز متكاملة: جودة التصميم، والكفاءة التشغيلية، والرشد في إدارة رأس المال.

وُطبّق هذا النهج عبر ثلاثة نماذج تطويرية:

النهج	آلية التنفيذ	ما يحسنه	النسبة المستهدفة
شراء الأرض والبناء	تستحوذ أرماج على الأرض، وتُصمّم وتنشئ المرفق وفق معاييرها وتكون الأصول مملوكة بالكامل للشركة.	أقصى درجات التحكم والقيمة طويلة الأجل للأصل.	غير مُستخدم في الخطة الحالية (0%18 - 0%20)
استئجار الأرض والبناء	تستأجر أرماج قطعة أرض، وتتولى التصميم والإشراف على الإنشاء وفق مواصفاتها التشغيلية.	الكفاءة الرأسمالية مع الحفاظ الكامل على تجربة أرماج.	النسبة الأساسية: (0%48 - 0%50)
التطوير العقاري بالشراكة (بناء حسب المواصفات)	يستأجر الشريك العقاري الأرض ويطوّر المبنى وفق مواصفات أرماج، ومن ثم تستأجر أرماج المرفق المكتمل.	السرعة في الافتتاح وانخفاض رأس المال المبدئي مع الحفاظ على المعايير.	النسبة المكثفة: (0%34 - 0%36)

بتكثيف نماذج التوسع لموازنة النمو مع الجودة والكفاءة، تضمن أرماج أن يقدم كل نداء تجريبية استثنائية لعضويه، ويولد قيمة ملموسة للمستثمرين.

## من الاستراتيجية إلى القيمة الاستثمارية

- خفض رأس المال المبدئي المطلوب: نشر فَعَال دون المساس بالجودة
- تقليل المخاطر التشغيلية: مرونة النماذج تحدّ من التعرّض للمخاطر
- استقراراً مالي أقوى وتحفيزات نقدية قابلة للتنبؤ: التوسع المنضبط يرسّخ الثقة المالية

## الإنجاز المتضاعف من خلال الشراكات

تُسهّم التعاونات طويلة الأمد مع نخبة من المطورين العقاريين، بما في ذلك مذكرة تفاهم استراتيجية تهدف لافتتاح 10 أندية خلال السنوات الخمس القادمة، في تمكين "أرماج" من التوسع بكفاءة تشغيلية عالية. ويضمن هذا النهج الحفاظ على القيمة المقدمة للمستثمرين وتقديم تجربة متميزة للمشاركين وفق أعلى المعايير.

### الآثار الاستراتيجية



وتنسجم هذه المبادرات تمامًا مع مستهدفات رؤية المملكة 2030، لتشكل فرصة استثمارية واعدة تجمع بين معدلات النمو المتسارعة، وخفض المخاطر وتحقيق الأثر المجتمعي المستدام.



03



تفوّق في الأداء

# رأس المال الثقافي

يوم في أرماح

أبواب مفتوحة، قرارات سريعة

”لا أرسل بريدًا إلكترونيًا؛ أدخل وأُنهي الأمر في عشر دقائق“

— بدر

”هنا تجد فريقًا يعمل بقلبٍ واحد. كل منا جزءٌ من النجاح.“

— تركي

## الجميع يَدًا واحدة في حل التحديات

”حين تظهر عقبة، يتأهب الفريق بأكمله لمواجهتها دون تردد.“

— فارس

”إذا واجه زميل ما مشكلة، يبادر آخر بتغطية مهامه فورًا، بدون أسئلة.“

— رؤى

تُعد الثقافة المؤسسية الميزة التنافسية الأبرز لشركة "أرماح"، فهي القوة الموجهة لكافة القرارات، والتي يتجاوز أثرها الملموس حدود المعدات والمرافق والتقنيات. وتتجذر هذه الثقافة في القيم الجوهرية التي وضعها المؤسسون، والمتمثلة في العناية والكرم والاحترام، مما يُمكن كل موظف من وضع تجربة المشترك في مقام الأولوية القصوى. وانطلاقًا من مبدأ "نمضي نحو الأفضل"، نؤمن بأن التغيير يبدأ من الداخل عبر توفير بيئة عمل محفزة ترفع من قيم المبادرة والانتماء.

وتسهم هذه الثقافة في تسريع عمليات اتخاذ القرار وتوحيد جهود الفرق، مع ضمان بقاء تجربة المشترك في قلب الأولويات التشغيلية. ويتجلى هذا الإيقاع الموحد في كافة مرافقنا من خلال التواصل المباشر والسرعة في المعالجة، حيث تتبنى الفرق منهجية حل التحديات أولاً ثم تطوير الإجراءات لضمان عدم تكرارها. وفي ظل قيادة تتسم بالقرب والتمكين، تبرز بيئة عمل آمنة تشجع على الابتكار، مما يولد زخمًا ينعكس بوضوح على التطور المهني للمدريين، وثقة الفرق الميدانية، والتميز النوعي الذي يلمسه المشتركون في تجربتهم اليومية.

فخرٌ وانتماء

”أتحمس بشدة  
حين أُعرض النادي،  
لدرجة أنني أكاد  
أُسجّل المشترك  
بنفسي!“

— مايك

”حين أُدرجت الشركة في سوق نمو،  
امتلأت فخرًا، فكان إنجازًا جماعيًا  
نتشاركه جميعاً.“

— عبدالله

أمانٌ نفسي يُطلق الطاقات

”لا لوم هنا. إن أخطأت، تعلّم وامض قُدّمًا.“

— خوليو

”رأيتي يُسَقِّع، أتحدّث بحرية، وأشعر أن  
موقفني يُقدَّر.“

— روابي

المشترك أولًا: استجابة تلقائية

”من يجسّدون روح أرماح هم من يضعون  
أيديهم في العمل ويبادرون بالمساعدة  
دون تردد، مهما كانت الظروف.“

— محمد

”اعمل بجد، وثق أن التقدير سيأتي في  
وقته.“

— سامي



## ميثاق ثقافة أرماع

أبدي رأيك	تحمل المسؤولية	الإنسان أولاً، دائماً
كل صوت يُسمع؛ الأفكار هي وقود التقدم.	إن أثر الأمر على التجربة، تتحرك فوراً دون انتظار.	رفاهية المشتركين ورفاهية الفريق تسبق المؤشرات والأرقام.
فخرٌ بما نُقدّم	تطور يومي	ساعد دون تردّد
نعرض أنديةنا بحماس لأنها صُممت بعناية لإضفاء تجربة لا مثيل لها.	التخطيطات، المعدات، الإجراءات، كل شيء قابل للتحسين.	إن احتاج زميلٌ إلى دعم، يبادر آخر بتغطية الموقف فوراً.

## تجربة المشترك

مصممة خصيصاً لك

لا تقتصر تجربة "أرماع" على كونها مجرد مجموعة من المرافق الرياضية، بل هي رحلة متكاملة صُممت بدقة لتحويل نية التغيير لدى المشترك إلى عادة صحية مستدامة. وتنطلق فلسفتنا في هذا الجانب من قناعة راسخة بأن المشترك هو المحور الحقيقي للتجربة، والشريك الأساسي في نجاح النموذج التشغيلي.

إن كل قرار نتخذه، بدءاً من أدق تفاصيل التصميم الإنشائي وصولاً إلى استراتيجيات توزيع الكوادر البشرية داخل الأندية، يمثل استثماراً استراتيجياً يهدف إلى ترسيخ قيم الأمان، والجدارة، والانتماء لدى المشتركين، بما يضمن تقدم حقيقي وملموس في رحلتهم نحو حياة أفضل.

1.

### الواقع الملموس

#### نُصمّ النتائج، لا المساحات فحسب

في "أرماع"، نُهندس بيئات تهدف لتعزيز الثقة والانسيابية والاستقرار التشغيلي. ويرتكز توجيهنا الاستراتيجي للفريق على مبدأ صياغة النتائج النهائية وضمان جودتها، بدلاً من الاكتفاء بوضع المخططات التقليدية.

#### معيّار الاتساع (VAST)

أسقف عالية، ممراتٌ بصرية مفتوحة، إضاءة طبيعية، ومناطق تدريب واسعة، كلها تُقلّل الشعور بالتردد والازدحام. ولهذا نحافظ على السعة القصوى ونرفض البيع فوق السعة، حتى في أوقات الذروة.

#### انسيابية الفخامة

استقبالٌ يليق بضيافة الفنادق، صالاتٌ واسعة، وغرف خزائن مُتسعة تُرسّخ الانطباع الأول والأخير؛ مشترك يشعر بالترحيب حين يدخل، وبالارتياح حين يغادر.

#### دورة منظمة لحياة الأصول

نحافظ على معدّاتنا ومرافقنا بمعايير تشغيلية عالية عبر خطط صيانة دورية وتحديثات منتظمة. نُجدّد التخطيطات ونُستبدل المعدات وفق دورات مُخطّط لها، لضمان تجربة متناسقة الجودة مع كفاءة رأسمالية مستدامة.

#### أسس الحفاظ على أفضل تجربة

حين يحدد الازدحام في المواقف راحة الزيارة، يتم تفعيل خدمة صف السيارات. وحين تصبح المرافق عُرضة للازدحام، نُعيد التوازن في التخطيط أو نوسع المساحة حيث أمكن.

2.

### النظام البشري التشغيلي

#### الثقافة في ممارسات يومية

ليست المساحات وحدها من تولّد الولاء، بل الكوادر البشرية أيضاً. نحن نُحوّل ثقافتنا إلى قواعد إجرائية واضحة، وإيقاعات عمل ثابتة، وأدوار متناغمة، تضمن أن تكون كل زيارة تجربة هادئة ومُوجّهة، وتجعل من العودة للنادي خياراً أساسياً ومستداماً.

#### المسؤولية على أرض الواقع

يتمتع المدراء بسلطة "الإصلاح الفوري". تُسجّل المشكلات وتُغلق خلال 24 ساعة.

#### نظافة دائمة

دورات تنظيف مستمرة، بروتوكولات واعية بالروائح، ومتابعة مستمرة، تحافظ على نظافة بأعلى المعايير.

#### ملاحظات تُحدث فرقاً

استبيانات سريعة في لحظات محورية، متابعة الأحداث تُعدّي قائمة أسبوعية بعنوان "نغيّر لأنك طلبت"، ليشهد المشتركون كيف تتحوّل ملاحظاتهم إلى إجراءات ملموسة.

#### تقدير يُرسّخ السلوك الصحيح

نحتفي بالقرارات التي تضع المشترك أولاً، بالمساعدة السريعة، بالإرشاد الواضح، وبحل المشكلات بهدوء، ليصبح هذا السلوك معياراً يسري في كل نادٍ.

## مصممة للأمان والخصوصية والثقة

الأمن غائبٌ عن الأنظار، لكنه حاضرٌ في جوهر التجربة. ونموذجنا الثلاثي "الوقاية ← الحماية ← الاستجابة" يُصمّم بعناية فائقة لضمان خصوصية المرأة ومنحها الطمأنينة الكاملة.

## المنع (التصميم والكوادِر)

أمن خارجي على مدار الساعة، أندية النساء تُدار بأمنيات في نقاط الوصول إلى الطوابق السفلية، فحوصات أمان يومية مدمجة في إجراءات الفتح والإغلاق.

## الحماية (سلامة الدخول)

بوابات دخول فردية في المواقع السفلية (لمنع الدخول غير المصرح به)، تحقّق عبر سوار المعصم ومطابقة الوجه. وفي أندية النساء، لا تُحزّن الصور، فالخصوصية عند أرماع غير قابلة للتفاوض.

## الاستجابة (الرعاية بعد الحدث)

إن وقعت حادثة، تأتي رعاية المشترك أولاً. يتلقى كل مشترك مصاب مكالمة متابعة خلال 24 ساعة. وفي أندية النساء، تتوفر أكياس الجلوكوز سريعة المفعول للتعامل الفعّال مع انخفاض السكر.

## إشرافٌ مؤهّل

منقذون بمؤهلات عالية، ومدبرو الأندية يجرون فحوصات أمان يومية، وإدارة التشغيل تُجري زيارات مفاجئة للحفاظ على المعايير.

## من لحظة الدخول الأولى إلى شريكٍ دائمٍ في رحلتك نحو الحياة الأفضل

نحوّل الزيارة الأولى إلى عادةٍ راسخة عبر برنامج توجيهي مُحكم، وتذكيرات ذكية في التوقيت الأمثل، وإرشادٍ بشري مخصّص. ثم نوسع الأفق ليشمل خدمات عافية متكاملة تلامس كافة أبعاد الرفاه.

## أول 28 يوماً

يرافق المشترك خلال هذه المرحلة برنامج توجيهي يبني روتيناً آمناً ومستقراً. ففي هذه النافذة الذهبية، تُرسخ العادة التي تضمن استمرارية الرحلة وولاءً طويل الأمد.

## ذكاءٌ رقمي بلمسةٍ بشرية

تذكيرات مخصصة عبر التطبيق والرسائل والمكالمات لتحفيز الالتزام، وعروض تدريب شخصي تمهيدية لتحويل الأهداف إلى مهارة ونتائج ملموسة. والذكاء الاصطناعي يوسع نطاق الخدمة على مدار الساعة، ليتفرّع الكوادِر البشرية للتفاعل في اللحظات التي تحتاج لمسة إنسانية عميقة.

## قيمة تُرى وتلمس

الارتفاع المطرد في الإقبال على جلسات التدريب الشخصي ضمن نفس الأندية يُجسّد ثقة المشتركين: فهم يبحثون عن تفاعل ذي معنى، لا مجرد اشتراك.

## صحةٌ شاملة في مكانٍ واحد

نتجاوز حدود التمرين عبر خدمات مكّلة وفعّالة: إرشاد غذائي مخصص، وفحوصات علاج طبيعي أولية. ليصبح النادي محطة واحدة تعتني بالجسد والعقل معاً.

لماذا ينتصر التسويق عبر التوصية؟

حين يشعر المشتركون بالأمان والتقدير والتقدّم، يشاركون تجربتهم. وتظل هذه التوصية أقوى محركٍ لاكتساب مشتركين جدد، لأنها تُكتسب يومياً عبر تنفيذٍ دوّوب، لا عبر وعود.

## تجربة أرماج

البوابة تفتح لك فوراً، تعرفك من ملامح وجهك دون تخزين صورة. يلوّح لك المدرب بلطف، والمساحات مصممة لتمنحك اتساعاً وهدوءاً. خطّتك المخصصة للأسبوع الأول تنتظرك في التطبيق. قبل أن تغادر، رسالة دافئة: "نتتظرك بعد يومين". وإن احتجت لأي دعم، نتصل بك خلال 24 ساعة. لأن الإنسان هنا دائماً يأتي أولاً.

في "أرماح"، تُعد الثقافة نظامًا حيويًا يُحفز الكوادر على تقديم أفضل أداء، بينما تمثل إدارة رأس المال البشري الآلية التي تُرسخ هذه الثقافة كنموذج عمل مستدام وقابل للتكرار؛ وذلك عبر تحديد أدوار واضحة، ووضع أهداف قابلة للقياس، وتبني معايير تقييم عادلة وتعلّم سريع، إضافة إلى انتهاج سياسة توظيف دقيقة تضمن وضع الكفاءة المناسبة في المكان والوقت المناسبين.

وفي ممارستنا اليومية، نلتزم بوعدين جوهريين:

## الإِنسان أوَّلًا ← المشترك أوَّلًا

حين يشعر فريقنا بالأمان والتدريب والدعم، يقدمون تجربة استثنائية يلمسها المشترك في كل لحظة داخل النادي.

## الوضوح بدل العشوائية

الهيكلية، والأهداف والنتائج الرئيسية (OKRs)، والمراجعات القائمة على الكفاءة تُزيل التخمين وتُوجّه جهود الفرق نحو النتائج التي تصنع الفرق.

## ما بنيناه في 2025م

### 1) الأداء و الإنسجام

#### أهداف ونتائج رئيسية على مستوى الشركة

أصبح كل قسم يعمل وفق أهداف ونتائج رئيسية (OKRs) مُعتمدة، تربط العمل اليومي بالاستراتيجية الكلية. يرى القادة التقدّم لحظيًا، ويُزيلون العقبات بسرعة، ويُعدّلون المسار دون انتظار نهاية الربع.

#### إطار أداء موّجّد

أطلقنا مؤشرات أداء الموظفين (KPIs) في بوابة الموظفين بنظامٍ موّجّد للأهداف وأوزانها وقواعد القياس. وأصبحت التقييمات تدمج بين النتائج (المؤشرات) والسلوكيات (الكفاءات)، لنكافئ ليس فقط ما أنجزناه، بل كيف أنجزناه، محافظين على ثقافتنا كلما اتّسعت رقعتنا.

#### إطار الكفاءات

حوّلنا "طريقة أرماح في العمل" إلى سلوكياتٍ مُشاهدة وقابلة للقياس: عقلية التدريب، الهوس بتجربة المشترك، تحمل المسؤولية، التعاون، والانضباط في تطبيق معايير السلامة.

وئوازن التقييم اليوم بين عنصرين جوهريين:

- مؤشرات أداء مرتبطة بأهداف الدور الوظيفي
- كفاءات سلوكية منسجمة مع قيمنا الجوهريّة

**الوضوح في المعايير يجعل الملاحظات عادلة، والتقدّم ملحوظًا، والتميّز مهارّة تُكتسب.**

### 2) الأدوار، والهيكل، والقوى العاملة

#### 83 وصفًا وظيفيًا جديدًا

أعدنا بناء وضوح الأدوار في جميع أرجاء الشركة، وأدخلنا مسقّيات وظيفية محورية تعكس طبيعة العمل الفعلي على أرض الواقع، منها: محلل تخطيط مالي، مشرف تشغيل مسؤول الأصول الثابتة، مشرف وسائل التواصل الاجتماعي، مشرف الموارد البشرية، مدير عمليات مساعد، موظف استقبال، مدير إدارة التسويق، مدير الإدارة المالية، ومدير المحاسبة.

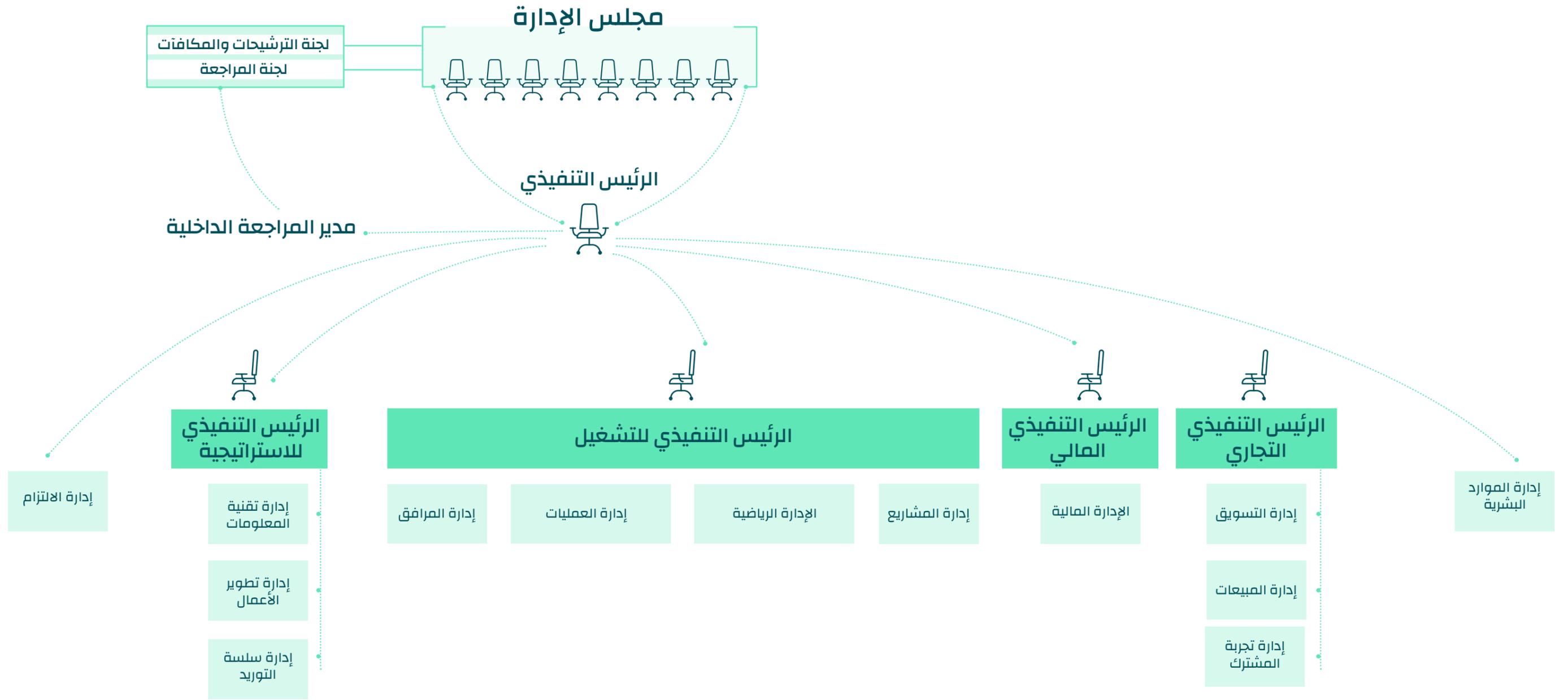
ونتيجةً لذلك، وّحدنا المسؤوليات وصلاحيات اتخاذ القرار ومتطلبات الكفاءة، فتقلّص التدخل الوظيفي، وتحسّن التنسيق بين الفرق، واتّسقت خطط القوى العاملة وإدارة الأداء مع مبدأ المساءلة الواضحة ومؤشرات الأداء القابلة للقياس المرتبطة بكل دور.

#### خطة القوى العاملة لعام 2026م

بُنيت الخطة من الأسفل إلى الأعلى انطلاقًا من احتياجات الأقسام وخريطة التوسّع في الأندية لضمان توفّر الكفاءات المناسبة في المواقع الصحيحة، بالضبط حين تدخل الطاقات الجديدة حيز التشغيل. وتنسّق هذه الخطة موجات التوظيف وفترات التوجيه والتدرّب مع الجدول الزمني التشغيلي بدقة.

#### إعادة تصميم الهيكل التنظيمي

حدّثنا التصميم التنظيمي ليكون انعكاسًا أمينًا للاستراتيجية، ويُحدّد بوضوح نقاط التماس بين الفرق، ويدعم التحوّل المؤسسي الطموح.



قدّمنا هذا العام عددًا من برامج التدريب لنحو 62% من موظفي أرامكو، بما في ذلك فريق اللياقة البدنية، في الأندية والمقر الرئيسي، ركّزت على المهارات التي تتراكم لتصنع فارقًا ملموسًا في تجربة المشتركين:

البرنامج	الجهة المنفذة	الأثر الملموس على أرض الواقع
تدريب الأهداف والنتائج الرئيسية (OKRS) لمدراء الإدارات	ذا نوليدج أكاديمي	يبني المدراء مؤشرات أدق، ويُحدّدون التحديات مبكرًا، ويُصلحونها بسرعة أكبر
تدريب المهارات الناعمة	ذا نوليدج أكاديمي	تعزز التعاطف والتواصل واحتواء المواقف عند الفرق الميدانية، ركيزة الثقة مع الأعضاء
تدريب المؤشرات الرئيسية للأداء (C-KPI)	إيفوري ترينينج	وعي مشترك بالمؤشرات عبر الفرق؛ ربط أوثق بين الجهد والنتيجة
تدريب الإسعافات الأولية	الهلل الأحمر السعودي	استجابات أسرع وأكثر أمانًا داخل الأندية؛ توليد ثقة متبادلة بين الأعضاء والكوادر

خارطة التعلّم للعام المقبل تستهدف بناء قادة المستقبل، وتعميق الكفاءات التقنية، وتعزيز المهارات الأساسية. وُئيت انطلاقًا من تحليل فجوات المهارات، لضمان أن كل ساعة تدريب تعود أثرها مباشرة على تجربة المشترك.

### موظفونا بالأرقام

380



إجمالي الموظفين:

44%



نسبة التوطين:

45%



نسبة النساء من القوى العاملة:

### التركيز القادم

- تستعد إدارة رأس المال البشري في السنوات المقبلة لـ:
- توسيع إطار الكفاءات عبر تزويد المدراء بأدوات عملية وجلسات معايرة دورية، لضمان عدالة التقييمات كلما اتسعت المنظمة.
- تعزيز مسارات القيادة لمدراء الأندية والمدربين الرئيسيين، لتحويل أبرز الممارسين الميدانيين إلى قادة بارعين في إدارة الفرق.
- دمج التعلّم المستمر في بوابة الموظفين عبر وحدات تعليمية مصغرة (لسلامة العمل، خدمة المشتركين، والتدريب) تُتاح في أي وقت.
- زيادة استقطاب الكفاءات بما ينسجم مع جدول افتتاح الأندية الجديدة، لضمان توفّر الكوادر المؤهلة في التوقيت والمكان المناسبين.

### (4) إدارات تعمل على تحقيق أهداف واضحة

- **التشغيل:** نسبة التشغيل المستمر، انسيابية الحركة، فحوصات السلامة، والالتزام بمستويات خدمة الاستجابة
- **التدريب الشخصي:** الالتزام بخطط التدريب، إكمال البرامج، وجودة جلسات التدريب
- **خدمة المشتركين:** حل المشكلات من أول اتصال، تحقيق أهداف تهيئة المشتركين الجدد (خلال أول ٢٨ يومًا)، ونتائج صافي نقاط الترويج (NPS) حسب مراحل رحلة المشترك
- **المرافق والصيانة:** نسبة تشغيل الأصول والالتزام بدورة التحديث قبل بدء التدهور
- **الموارد البشرية:** مدة التعيين، سرعة الوصول إلى الإنتاجية، التّنقل الوظيفي الداخلي، وفعالية المدراء

وحدنا الأدوار والمؤشرات الرئيسية (KPIs) على مستوى الإدارات، ليكون لكل فريق وضوح تام في مهمته وطريقة قياس نجاحه. وهذا الوضوح يمكّننا من ممارسة ما تُتقنه أرامكو بأفضل ما يكون: التحرك الفوري، ثم تحسين النظام لاحقًا. ومن أبرز الأمثلة:

# تجربة ذكية متكاملة

تؤمن "أرامح" بأن التقنية ليست بديلاً عن التواصل الإنساني، بل هي شريك أصيل في رحلة التحول البشري؛ وقد شهد عام 2025م تقدماً نوعياً في هذا المسار عبر دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي والأنظمة الذكية والحلول القائمة على البيانات، بهدف رفع جودة التفاعل المباشر، وتعزيز الكفاءة التشغيلية، وتمكين المشتركين من تحقيق أهدافهم بسلاسة وموثوقية.

وتنسجم هذه الحلول الرقمية مع رحلة اللياقة البدنية منذ لحظة الدخول، حيث توفر أنظمة التعرف على الوجه وصولاً فورياً للمرافق، بينما تتيح الأجهزة اللوحية لمشرفي الصالات استعراض الملفات الشخصية للمشاركين وتقديم الدعم المخصص في ثوانٍ معدودة. لقد ضمم كل تفصيل تقني لضمان استجابة سريعة وتجربة مخصصة تُلبّي احتياجات المشترك وتُحفزه نحو مستويات أداء جديدة.

## المحور التقني الأساسي

اتخذت "أرامح" من الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي ركيزة محورية لإعادة تعريف مفهوم اللياقة البدنية المخصصة، حيث ضمنت أنظمتنا لتوقع احتياجات المشتركين، وتبسيط العمليات التشغيلية، والتعلم المستمر من كل تفاعل. وفي عام 2025م، وسعنا نطاق تطبيقات الذكاء الاصطناعي عالية التأثير، حيث نجح وكيل الذكاء الاصطناعي في معالجة أكثر من 60% من استفسارات مركز الاتصال، مما وفر دعماً فورياً ومستقراً على مدار الساعة. وقد أتاح ذلك لفرقنا البشرية التفرغ الكامل للتعامل مع التفاعلات المعقدة التي تحقق أعلى قيمة مضافة للمشارك.

المكالمات  
المُعالجة في

1,800 مكالمات  
OPTIMO

المكالمات  
المُعالجة في

6,600 مكالمات  
B\_FIT



ملاحظات المشتركين



تجربة التوجيه الآلي  
بالذكاء الاصطناعي

## المبادرات المحورية

### • وكيل الذكاء الاصطناعي لمركز الاتصال:

يعمل بنموذج هجين يُدير خلاله الذكاء الاصطناعي الاستفسارات خارج أوقات الدوام، مُبني على الأسئلة الروتينية آلياً ويُحرر الكوادر البشرية للتركيز على التفاعلات المعقدة ذات القيمة العالية.

### • البنية التحتية الذكية للأندية:

نوادينا مُصممة كأنظمة بيئية متكاملة تجمع بين المساحات المادية، والأدوات الرقمية، والمدربين الافتراضيين، لتشكل واحدة من أكثر بيئات اللياقة ذكاءً على مستوى العالم.

### • التفاعل مع الأعضاء بذكاء اصطناعي:

أدوات التوجيه الرقمي وإدارة دورة حياة العضوية تُولد تجارب مخصصة مدعومة بالبيانات، تربط المشترك بالموارد المناسبة في اللحظة المناسبة بدقة تنبؤية.

### • التميز التشغيلي عبر الأنظمة الرقمية:

التشغيل الآلي حجر الأساس لتوسّعنا المنضبط. ورغم أن دمج الذكاء الاصطناعي في سير العمل الإداري مُخطّط له في المستقبل، فقد حققت العمليات المكتبية في 2025م توفير مالي ملموس وشفافية تشغيلية عبر التكامل الشامل مع نظام أوراقك للموارد المؤسسية (ERP)، الأتمتة الكاملة للاعتراف بالإيرادات، بيئة خالية من الأوراق في جميع أرجاء الشركة منذ أوائل 2024م.

يضمن مساعدنا الذكي دعماً متواصلًا لمشاركينا، في أي وقت، وفي كل مكان.

## حماية ما يهّمك: خصوصية البيانات وأمنها

تُصان الثقة في "أرماح" بذات الدقة التي تُصمّم بها تجارب العافية العالمية، فهي امتدادٌ طبيعي لالتزامنا تجاه المشتركين، يتجاوز حدود اللياقة البدنية ليشمل حماية بياناتهم الشخصية بكل أمانة ومسؤولية.

إننا نتعامل مع بياناتكم بصفتها مفتاحًا لرحلتكم معنا، لذا نضمن أن تكون كل خطوة محميّة، ومُدارّة بخصوية تامة، ومصوّنة بعناية فائقة.

الطبعة	النهج
<b>التحكم في الوصول</b> 	تُشفّر البيانات البيومترية وتُخزّن في قواعد بيانات معتمدة وفق معيار أيزو 27001، ولا يُسمح بالوصول إليها إلا عبر المصادقة متعددة العوامل (MFA).
<b>المعالجة الآمنة</b> 	تمّ المطابقة البيومترية في الذاكرة المؤقتة دون أي تسجيل، لضمان خصوصية كل تفاعل وطابعه المؤقت.
<b>الامتثال التنظيمي</b> 	انسجامٌ تام مع أنظمة GDPR و PDPL، مع إشعارات خصوصية واضحة تُطّلع المشتركين بدقة على كيفية استخدام بياناتهم.
<b>المتانة التشغيلية</b> 	خمسة مراكز بيانات تضمن توفر النظام بنسبة 100%، لاستمرارية رحلتك دون انقطاع حتى في ظل التحديات التشغيلية.

تقنيتنا تحمي خصوصيتك بنفس الحرص الذي توليه لدعم رحلتك نحو اللياقة البدنية.

## خارطة الطريق المستقبلية: 2026م وما بعده

ستوسّع أرماح نطاق التجربة الذكية على مستوياتٍ متعددة، مُحقّقة تناغمًا بين البصيرة الإنسانية ودقة الذكاء الاصطناعي:

### الابتكار الموجّه للمشارك

- التفاعل التنبؤي:** يسبق الذكاء الاصطناعي احتياجات المشتركين وتفضيلاتهم قبل أن يعبروا عنها.
- تجربة مخصصة داخل النادي:** وجية واقتراحات مصممة خصيصًا لكل مشترك في الوقت المناسب.
- التعرّف التلقائي عند الدخول:** دخولٌ سلس مع ترحيبٍ شخصي يحمل اسمك.
- تخصيص ديناميكي طوال فترة الاشتراك:** تواصلٌ ذكي يضمن تفاعلات ذات صلة وتوقيتٍ مثالي.

### أتمتة العمليات الداخلية

- الذكاء الاصطناعي للمشتريات والدفع (AI-AP)** يعزز الحوكمة، ويُسرّع المعالجة، ويُحسّن الدقة— ليدعم عمليات مالية أكثر ذكاءً وكفاءة.

### الموارد البشرية وإدارة المواهب

- منصات تقييم مدعومة بالذكاء الاصطناعي:** تحسّن عمليات التوظيف والتطوير والترقيات عبر مطابقة المهارات والإمكانات مع احتياجات الأندية بدقة.

### التحليلات والتحسين المستمر

- تحليلات داخل النادي:** مراقبة تدفق الحركة، الأجواء، ومستوى التفاعل لاتخاذ قرارات تشغيلية ذكية وتحسين تجربة المشترك باستمرار.
- تستعد "أرماح" لتوسيع التجربة الذكية لتشمل العمليات الداخلية عبر استثمارات نوعية في عام 2026م، تتضمن أنظمة الذكاء الاصطناعي للمشتريات والمدفوعات ومنصات تقييم المواهب. وفي الوقت ذاته، تواصل الشركة تمكين المشتركين من التحرك والتفاعل والازدهار ضمن مساحات ذكية تضع العافية في صميم أولوياتها.

اللياقة البدنية  
دافعٌ للتحوُّل  
الوطني



## في خدمة التَّوطين والمواطنين

الحركة ليست مجرد خطوات، بل نبض التقدم الوطني نفسه. تُسهم أرواح في تحقيق ركائز رؤية 2030 من خلال أربعة مساراتٍ محورية: توسيع الوصول إلى حياة نشطة، واستثمار طاقات الأفراد، وتحفيز الاقتصاد المحلي، وتعزيز الاستدامة عبر الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، لنجعل من اللياقة البدنية رافدًا حيًا لازدهار الوطن.



تسهم أرماح في هدف المملكة لبناء مجتمع أكثر حيوية وعافية من خلال:

### 1. تعزيز النشاط البدني

بتوسيع شبكة الأندية عالية الجودة التي تجمع بين التدريب الاحترافي وتنوع الخيارات المتاحة، تمكن أرماح أعدادًا متزايدة من اعتماد اللياقة البدنية كأسلوب حياة يومي، لتتفجر طاقة إيجابية، ويتحسن النوم، وتراجع مؤشرات السمنة والسكري، وينتقل المجتمع تدريجيًا من العلاج إلى الوقاية كركيزة للصحة الوطنية.



### المشركون النشطون

2025م 38 ألف مشترك

2024م 36 ألف مشترك

### 2. تعزيز العافية النفسية

صُممت كل أنديةنا لتكون مراكز حيوية تولد الطاقة، وتبني الثقة، وتعزز المرونة النفسية. وعبر برامج متخصصة ومساحات مجتمعية دافئة، تمكن الأفراد من نسج روابط اجتماعية عميقة وتحسين جودة حياتهم الشاملة.

### 3. دفع النمو الاقتصادي

تسهم أرماح في بناء القدرات الوطنية من خلال:

- خلق فرص وظيفية نوعية في مجالات الصحة واللياقة وخدمة العملاء.
- تنمية الكفاءات السعودية في قطاع اللياقة عبر برامج شهادات احترافية معتمدة (SCW و ISSA).
- الاستثمار في بنية تحتية مستدامة تخدم الأجيال القادمة.
- الالتزام التام بمتطلبات برنامج نطاقات لتوطين الوظائف.

### الاستدامة البيئية

الاستدامة ركيزة جوهرية في استراتيجية أرماح، وتجسيد لريادتنا الإقليمية في تشغيل مرافق اللياقة:

#### الحد من البصمة البيئية

- نادبان من منشأتنا حصلنا علي شهادة ليد جولد (LEED Gold)، ليكونا الأندية الرياضية الوحيدة المعتمدة في المنطقة.
- التحوّل الكامل إلى بيئة خالية من الأوراق في جميع الأندية والعمليات المكتبية، تقليلًا للنفايات وتعزيزًا للكفاءة.
- دمج تقنيات موفرة للطاقة، وحلول الطاقة المتجددة، وبرامج إعادة تدوير مبتكرة لتخفيف الأثر البيئي.

#### تعزيز الاستهلاك المسؤول

- التخلّص التدريجي من البلاستيك أحادي الاستخدام، لتحفيز المشتركين على اعتماد خيارات أكثر وعيًا واستدامة.

## المسؤولية المجتمعية

الرياضة تُوحد الناس. وأرماح تبنّت شراكات هادفة تلائم احتياجات المجتمع مباشرة، وتدعم أهداف المملكة الاجتماعية بوضوح وتأثير:

### شهر التوعية بمرض ألزهايمر

في كل سبتمبر، تقود الجمعية السعودية لمرض ألزهايمر حملة وطنية بالتعاون مع الجهات الحكومية والخاصة. وساهمت أرماح في توسيع نطاق هذه المبادرة عبر عرض عناصر الحملة الرسمية في عددٍ من أندية OPTIMO و B\_FIT ونشر رسائلها عبر قنواتنا الرقمية. وبتفاعلنا مع المشتركين والمجتمعات المحلية، ساهمنا في رفع الوعي حول العلامات المبكرة للمرض، ودعم مقدّمي الرعاية، وأهمية دعم المجتمع للأسر المتضررة.

### جمعية لأجلهم (خدمة ذوي الإعاقة)

وقّعت أرماح اتفاقية تعاون مع جمعية لأجلهم لتعزيز الشمول في عالم اللياقة. وتركز الشراكة على ثلاثة محاور: التوعية، التبرعات من خلال عرض الكود على الشاشات في الأندية، والمشاركة الفعلية من خلال دعم الحملات التثقيفية، وتدريب الكوادر على دعم المشتركين من ذوي الإعاقة، وتنظيم جلسات مخصصة تجعل أنديةنا أكثر ترحيبًا وانفتاحًا.



### التفاعل المجتمعي

تستضيف أنديةنا فعاليات متنوّعة مثل حصص السبينغ بمناسبة اليوم العالمي للدراجة، لخلق تجارب مشتركة تُعزز الترابط الاجتماعي وتبني شعورًا بالانتماء.



### مبادرات تعزز العافية الشاملة

نُخرج اللياقة البدنية من حدود التمرين عبر مبادراتٍ مثل فحوصات العلاج الطبيعي وبرامج الإرشاد الغذائي، لنعني بالجسد كاملًا، ونرفع من جودة الحياة الشاملة لمشاركينا.



### تدابير تحمي السلامة

نُطبّق تدابير عملية ترفع من سلامة المشتركين، مثل توفير أكياس الجلوكوز في أندية النساء للتعامل الفوري مع انخفاض السكر أثناء التدريب، لأن سلامتكم أولوية لا تُفاوض.

## التوعية الصحية والمسؤولية المجتمعية

### جمعية زهرة

بالشراكة مع جمعية زهرة، تدعم أرماح مبادرات التوعية بسرطان الثدي والكشف المبكر عنه. هذه الشراكة تجسّد التزامنا بتمكين المرأة بالمعرفة، وتشجيع الرعاية الوقائية، والمساهمة الفاعلة في أجندة الصحة العامة الوطنية.

## الاستثمار في الإنسان

عند أرماح، الإنسان هو المحور الذي تدور حوله كل مبادراتنا. كل مدّرب، موظف، وقائدٍ يجسّد التميّز، ويسهم في دفع عجلة التقدّم ليس لذاته فحسب، بل خدعة للمجتمعات التي ننتمي إليها.



### التوطين ومؤشرات القوى العاملة:

نحافظ على نسبة توطين تبلغ 44%، مع متابعة دقيقة لمؤشرات التنوّع بين الجنسين، وتنمية القيادات، والترقيات الداخلية، دعماً لبناء مؤسسة وطنية مستدامة وقوية.



### استراتيجية المواهب وتمكين الكفاءات:

نستقطب أبرز الكفاءات مع أولوية واضحة للجودة على الكم، ونوقر رواتب تنافسية لضمان تقديم تدريب احترافي وتجربة استثنائية للمشاركين. وممارساتنا اليومية تُعزز المرونة النفسية، والعافية الشاملة، والتطور المهني المستمر.



### تنمية القيادات:

مسارات وظيفية واضحة، وتخطيط دقيق للتعاقد، وفرص تعلّم مستمرة، لبناء قوة عاملة مؤهلة، ملتزمة، ومستعدة لقيادة المستقبل. وفي عام 2025م، استفاد 62% من الموظفين من برامج تدريبية مُوجّهة تلي احتياجاتهم بدقة.

## مسارٌ مشترك نحو الغد

نمضي قدماً في ترسيخ التزامنا تجاه الوطن والإنسان عبر: دمج مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وتوسيع برامج تنمية المواهب، ورواية القصص المجتمعية المؤثرة، وتوطين ممارسات الاستدامة في كل تفاصيل منشأتنا. ومع مسارات وظيفية منهجية، وتصاميم فعّالة في استهلاك الطاقة، وتوازن دقيق بين الأثر الإنساني ومؤشرات الأداء، تسعى أرماح لتحويل نموّها إلى رافدٍ لبناء أمةٍ أكثر صحّة ومرونة، حيث تصبح اللياقة قوّة دافعة للتأثير الإيجابي في المجتمع والبيئة معاً.

قد تكون مسؤوليتنا المجتمعية اليوم متواضعة الحجم، لكنها غنيّة بالإنسانية. نُعدّي المجتمعات التي ننتمي إليها، وتُجسّد إيماننا الراسخ: أن صحّة أفضل تصنع حياةً أجمل.

# 04

الحوكمة



# الحوكمة

## ما تم تطبيقه من أحكام لأئحة حوكمة الشركات

طبقت الشركة بنجاح كافة أحكام لأئحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، باستثناء بعض المواد الاستراتيجية وغير الملزمة. ومع ذلك، فإن هذه الاستثناءات -الموضحة في الجدول أدناه- تخضع للمراقبة والمراجعة الدورية لضمان التوافق مع أفضل الممارسات المتقدمة.

### لوائح حوكمة الشركات

رقم المادة	نص المادة (البند)	أسباب عدم التطبيق
المادة (67)	تكوين لجنة إدارة المخاطر	الشركة غير ملتزمة بهذه المواد كونها مواد استراتيجية.
المادة (68)	اختصاصات لجنة إدارة المخاطر	
المادة (69)	اجتماعات لجنة إدارة المخاطر	
المادة (82)	حوافز الموظفين	
المادة (85)	المبادرات الاجتماعية	
المادة (92)	تشكيل لجنة حوكمة الشركات	

## الالتزامات الأخلاقية

تلتزم "أرماج" التزامًا راسدًا بالحفاظ على أعلى معايير النزاهة والسلوك الأخلاقي في جميع عملياتها. ولتعزيز هذه القيم، طبقت الشركة سياسات وأطرًا عمل متينة تُعلي من شأن الشفافية والعدل والمساءلة.

فسياسة الإبلاغ عن المخالفات (التحدث بصراحة) تمكّن الموظفين وأصحاب المصلحة والشركاء من الإبلاغ عن أي سلوك غير أخلاقي أو سوء تصرف أو انتهاك لسياسات الشركة دون خوف من الانتقام، مما يضمن بيئة آمنة وشفافة لمعالجة المخاوف وترسيخ ثقافة المساءلة.

كما توفر سياسة تضارب المصالح إرشادات واضحة لتحديد والكشف عن وتخفيف أي تضارب محتمل قد ينشأ أثناء عمليات اتخاذ القرار، لضمان أن جميع الإجراءات والقرارات تتخذ بما يصب في المصلحة العليا للشركة وأصحاب مصالحها.

وإضافة إلى ذلك، أرسيت "أرماج" أطر عمل شاملة للحفاظ على الاعتبارات الأخلاقية، بما يضمن توافق الممارسات التجارية مع معايير الحوكمة الدولية والمتطلبات التنظيمية في المملكة العربية السعودية. وتدعم هذه الأطر اتخاذ القرارات الأخلاقية، وتعزز المعاملة العادلة، وتقوي سمعة الشركة كمؤسسة موثوقة وذات مبادئ راسخة.

ومن خلال دمج هذه الالتزامات الأخلاقية في نسيج عملياتها، تجدد "أرماج" تأكيد تفانيها في بناء أعمال مستدامة ومسؤولة تلهم الثقة لدى الموظفين والشركاء والمجتمع على نطاق أوسع.

تعدّ حوكمة الشركات في "أرماج" ركيزة أساسية في عملياتنا وتوجهنا الاستراتيجي. ومن خلال الالتزام بأعلى معايير الشفافية والمساءلة والسلوك الأخلاقي، نسعى جاهدين لحماية مصالح أصحاب المصلحة وبناء قيمة مستدامة طويلة الأمد. وقد صُغت ممارسات الحوكمة لدينا لتعزيز ريادتنا في قطاع اللياقة البدنية، والإسهام الفاعل في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية الأوسع للمملكة.

## الالتزام بالشفافية

تجسد هذه المبادرات تفاني "أرماج" في ترسيخ الثقة والمساءلة والعدل. وتضمن الشركة أن تكون جميع الإفصاحات المتعلقة بالحوكمة، بما في ذلك المكافآت ومعاملات الأطراف ذات العلاقة، متوافقة تمامًا مع لوائح هيئة السوق المالية (CMA)، مما يعزز مكانتها كرائدة في مجال الشفافية والتميز في الحوكمة.

## أعضاء مجلس الإدارة السيرة الذاتية لعضو مجلس الإدارة

**الاسم:** عبدالمحسن بن علي بن محمد الحقباني  
**المنصب:** رئيس مجلس الإدارة  
**الجنسية:** سعودي  
**الصفة:** غير تنفيذي



### المؤهلات الأكاديمية والمهنية

- درجة البكالوريوس في العلوم العسكرية، كلية الملك عبد العزيز الحربية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1989م.

### تاريخ التعيين (الدورة الحالية):

- 12 أكتوبر 2022م.

### المناصب الحالية:

- رئيس مجلس إدارة الشركة، منذ عام 2022م.
- عضو لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة، منذ عام 2022م.
- رئيس مجلس المديرين - شركة جياذ يونايتد للتطوير العقاري منذ عام 2019م

### أبرز الخبرات المهنية السابقة:

- عضو لجنة المراجعة بالشركة، من عام 2022م حتى عام 2025م.
- رئيس مجلس المديرين بالشركة، من عام 2019م حتى عام 2022م.
- نائب رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، شركة لجام للرياضة (شركة مساهمة عامة)، قطاع اللياقة البدنية، من عام 2017م حتى عام 2018م.
- رئيس مجلس الإدارة، شركة لجام للرياضة (شركة مساهمة عامة)، قطاع اللياقة البدنية، من عام 2008م حتى عام 2017م.
- الرئيس التنفيذي، شركة الأندية الرياضية (شركة ذات مسؤولية محدودة)، قطاع اللياقة البدنية، من عام 1993م حتى عام 2005م.

### أسماء الشركات التي يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجالس إدارتها الحالية أو من مديريها:

- رئيس مجلس المديرين - شركة جياذ المتحدة للتطوير العقاري، منذ عام 2019م.

## مجلس الإدارة

يتولى مجلس الإدارة الإشراف الفاعل على إطار حوكمة الشركات، مع اعتماد التعديلات الدورية لضمان المواءمة مع المتطلبات القانونية وأفضل الممارسات. وفي الحالات التي تتطلب موافقة المساهمين، يضمن المجلس عرض التعديلات اللازمة على الجمعية العامة للمصادقة عليها. ويؤكد هذا النهج الاستباقي تفاني "أزماج" في الإدارة الرشيدة، وممارسات الحوكمة، وخلق قيمة مستدامة طويلة الأمد.

يتألف مجلس الإدارة من ثمانية أعضاء متميزين، تنتخبهم الجمعية العامة العادية لمدة أربع سنوات، باستثناء اجتماع الجمعية التحويلية الذي انتخب أعضاء الدورة الأولى للمجلس لمدة خمس سنوات، تبدأ في عام 2022م وتنتهي في عام 2027م. وقد تم تعيين هذا المجلس الأول رسمياً خلال اجتماع الجمعية العامة المنعقد في 12 أكتوبر 2022م، مما يشكل خطوة محورية في تعزيز إطار الحوكمة لشركة أزماج، مع الالتزام التام بالتنمية.



**الاسم:** فهد بن علي بن محمد الحقباني  
**المنصب:** نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي  
**الجنسية:** سعودي  
**الصفة:** تنفيذي



**الاسم:** سليمان بن خالد بن سليمان القاضي  
**المنصب:** عضو مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للتشغيل  
**الجنسية:** سعودي  
**الصفة:** تنفيذي

#### المؤهلات الأكاديمية والمهنية

- ماجستير إدارة الأعمال التنفيذي من جامعة HEC Paris، تخصص حوكمة مجالس الإدارة، 2025م.
- درجة البكالوريوس في نظم المعلومات الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2001م.

#### تاريخ التعيين (الدورة الحالية):

- 12 أكتوبر 2022م.

#### المناصب الحالية:

- عضو مجلس إدارة، شركة كالو (CALO)، شركة بحرينية ذات مسؤولية محدودة، منذ عام 2025م.
- عضو مجلس إدارة، شركة نادي الهلال منذ عام 2023م.
- عضو لجنة المرأة في اللجنة الأولمبية والبارالمبية السعودية، منذ عام 2023م.
- نائب رئيس مجلس إدارة الشركة، منذ عام 2022م.
- الرئيس التنفيذي للشركة، منذ عام 2019م.
- عضو مجلس المديرين، شركة جياذ المتحدة للتطوير العقاري، منذ عام 2019م.

#### أبرز الخبرات المهنية السابقة:

- رئيس مجلس إدارة شركة نبض اللياقة (شركة ذات مسؤولية محدودة - قطاع اللياقة البدنية) خلال الفترة (2019-2023م).
- الرئيس التنفيذي لشركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) خلال الفترة من 2015م وحتى 2018م.
- عضو مجلس إدارة شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) خلال الفترة من 2008م وحتى 2018م.
- الرئيس التنفيذي للتشغيل لشركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) خلال الفترة من 2008م وحتى 2015م.
- مدير إدارة سياسات أمن المعلومات، شركة الاتصالات السعودية (STC)، خلال الفترة من 2001م وحتى 2007م.
- مدير التشغيل، شركة الأندية الرياضية (بودي ماسترز)، خلال الفترة من 1996م وحتى 2005م.

#### أسماء الشركات التي يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجالس إدارتها الحالية أو من مديريها:

- عضو مجلس إدارة، شركة كالو (CALO)، منذ عام 2025م.
- عضو مجلس إدارة، شركة نادي الهلال (شركة مساهمة مغلقة - قطاع رياضي)، منذ عام 2023م.
- عضو لجنة المرأة، اللجنة الأولمبية والبارالمبية السعودية (جهة حكومية سعودية - قطاع رياضي)، منذ عام 2023م.
- نائب رئيس مجلس إدارة الشركة، منذ عام 2022م.
- عضو مجلس المديرين، شركة جياذ المتحدة للتطوير العقاري، منذ عام 2019م.

#### المؤهلات الأكاديمية والمهنية

- درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال ونظم المعلومات، جامعة أكسفورد بروكس، أكسفورد، المملكة المتحدة، 2009م.

#### تاريخ التعيين (الدورة الحالية):

- 12 أكتوبر 2022م.

#### المناصب الحالية:

- عضو مجلس إدارة الشركة، منذ عام 2022م.
- الرئيس التنفيذي للتشغيل للشركة، منذ عام 2019م.
- عضو مجلس المديرين - شركة جياذ يونايتد للتطوير العقاري منذ عام 2019م.

#### أبرز الخبرات المهنية السابقة:

- عضو مجلس المديرين بالشركة، من عام 2019م حتى عام 2022م.
- الرئيس التنفيذي للتشغيل، شركة لجام للرياضة (شركة مساهمة عامة)، قطاع اللياقة البدنية، من عام 2015م حتى عام 2018م.
- مساعد نائب رئيس العمليات، شركة لجام للرياضة (شركة مساهمة عامة)، قطاع اللياقة البدنية، من عام 2013م حتى عام 2015م.
- مدير مشروع، شركة L.C.C (شركة ذات مسؤولية محدودة)، مسجلة في الولايات المتحدة الأمريكية، قطاع الاتصالات، من عام 2010م حتى عام 2013م.
- مدير تسويق، مؤسسة القاضي الدولية، مؤسسة فردية، قطاع التجارة، من عام 2004م حتى عام 2006م.

#### أسماء الشركات التي يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجالس إدارتها الحالية أو من مديريها:

- عضو مجلس المديرين - شركة جياذ المتحدة للتطوير العقاري، منذ عام 2019م.



**الاسم:** عبد الملك بن عبد الله بن محمد الحقباني  
**المنصب:** عضو مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي التجاري  
**الجنسية:** سعودي  
**الصفة:** تنفيذي



**الاسم:** أسماء بنت خالد بن سليمان القاضي  
**المنصب:** عضو مجلس الإدارة وعضو لجنة الترشيحات والمكافآت  
**الجنسية:** سعودية  
**الصفة:** غير تنفيذي

#### المؤهلات الأكاديمية والمهنية

- درجة البكالوريوس في الإدارة المالية والتسويق، جامعة اليمامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2010م.

#### تاريخ التعيين (الدورة الحالية):

- 12 أكتوبر 2022م.

#### المناصب الحالية:

- عضو مجلس إدارة الشركة، منذ عام 2022م.
- الرئيس التنفيذي التجاري للشركة، منذ عام 2019م.
- عضو مجلس المديرين - شركة جياذ يونايتد للتطوير العقاري منذ عام 2019م.

#### أبرز الخبرات المهنية السابقة:

- عضو مجلس المديرين بالشركة، من عام 2019م حتى عام 2022م.
- مساعد الرئيس التنفيذي، شركة لجام للرياضة (شركة مساهمة عامة)، قطاع اللياقة البدنية، من عام 2015م حتى عام 2018م.
- مدير فرع، البنك السعودي البريطاني (ساب)، شركة مساهمة عامة، قطاع الخدمات المصرفية والمالية، من عام 2014م حتى عام 2015م.

#### أسماء الشركات التي يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجالس إدارتها الحالية أو من مديريها:

- عضو مجلس المديرين - شركة جياذ المتحدة للتطوير العقاري، منذ عام 2019م.

#### المؤهلات الأكاديمية والمهنية

- درجة الدكتوراه في القيادة التنظيمية والتربوية، جامعة بنسلفانيا، فيلادلفيا، بنسلفانيا، الولايات المتحدة الأمريكية، 2020م.
- درجة الماجستير في القيادة التعليمية العالمية، جامعة ليهاي، بيت لحم، ولاية بنسلفانيا، الولايات المتحدة الأمريكية، 2010م.
- درجة البكالوريوس في الآداب لغة إنجليزية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004م.

#### تاريخ التعيين (الدورة الحالية):

- 12 أكتوبر 2022م.

#### المناصب الحالية:

- عضو مجلس إدارة الشركة، منذ عام 2022م.
- عضو لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة، منذ عام 2022م.
- الرئيس التنفيذي وعضو مجلس إدارة مدارس التربية الإسلامية، شركة ذات مسؤولية محدودة، القطاع التعليمي، منذ عام 2022م.

#### أبرز الخبرات المهنية السابقة:

- مدير مشروع بمؤسسة مسك، منظمة غير ربحية، القطاع التعليمي، من عام 2021م حتى عام 2022م.
- مدير الجودة والتطوير بمدارس التربية الإسلامية، شركة ذات مسؤولية محدودة، القطاع التعليمي، من عام 2017م حتى عام 2021م.
- مديرة القسم الدولي للمرحلة الثانوية بمدارس الرياض، شركة ذات مسؤولية محدودة، القطاع التعليمي، من عام 2012م حتى عام 2017م.
- نائب رئيس البرامج، برنامج (CfBT) التعليمي بجامعة الملك سعود، جهة حكومية سعودية، القطاع التعليمي، من عام 2011م حتى عام 2012م.
- منسق قسم مهارات اللغة الإنجليزية بجامعة الملك سعود، جهة حكومية سعودية، القطاع التعليمي، من عام 2010م حتى عام 2011م.
- مستشار برنامج (BELL) التعليمي بجامعة الملك سعود، جهة حكومية سعودية، القطاع التعليمي، عام 2010م.
- معلمة لغة إنجليزية بمدارس الظهران الأهلية للبنات، جهة غير ربحية، القطاع التعليمي، من عام 2004م حتى عام 2010م.

#### أسماء الشركات التي يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجالس إدارتها الحالية أو من مديريها:

- الرئيس التنفيذي وعضو مجلس إدارة مدارس التربية الإسلامية، شركة ذات مسؤولية محدودة، القطاع التعليمي، منذ عام 2022م.



**الاسم:** داغ لي

**المنصب:** عضو مجلس الإدارة ورئيس لجنة الترشيحات والمكافآت

**الجنسية:** نرويجي

**الصفة:** مستقل

#### المؤهلات الأكاديمية والمهنية

- درجة الماجستير في الإدارة المالية، جامعة كولورادو بولدر، كولورادو، الولايات المتحدة الأمريكية، 1988م.
- درجة البكالوريوس في الأعمال، جامعة هيريوت وات، إدنبرة، اسكتلندا، المملكة المتحدة، 1987م.

#### تاريخ التعيين (الدورة الحالية):

- 12 أكتوبر 2022م.

#### المناصب الحالية:

- عضو مجلس إدارة الشركة، منذ عام 2022م.
- رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة، منذ عام 2022م.
- مستثمر بنظام النقابة (Syndicate Investor)، شركة بار إيكويتي (Par Equity)، شركة ذات مسؤولية محدودة، مسجلة في المملكة المتحدة، قطاع الاستثمار، منذ عام 2013م.
- رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي، شركة نايل إتش كيو (Nile HQ)، شركة ذات مسؤولية محدودة، مسجلة في المملكة المتحدة، قطاع الاستشارات، منذ عام 2012م.

#### أبرز الخبرات المهنية السابقة:

- عضو مجلس الإدارة، شركة إن تاتش تكنولوجي (InTouch Technology Inc)، شركة خاصة مسجلة في كندا، قطاع اللياقة البدنية، من عام 2010م حتى عام 2022م.
- عضو مجلس إدارة، شركة فوس (FOSS)، شركة ذات مسؤولية محدودة، مسجلة في النرويج، قطاع استشارات الأعمال، من عام 2005م حتى عام 2020م.
- عضو مجلس إدارة ومستثمر، شركة فيتنس وورلد (Fitness World)، شركة ذات مسؤولية محدودة، مسجلة في الدنمارك، قطاع اللياقة البدنية، من عام 2015م حتى عام 2020م.
- عضو مجلس إدارة، مجموعة كولوسيوم سمايل (Colosseum Smile Group)، شركة ذات مسؤولية محدودة، مسجلة في النرويج، قطاع الخدمات الصحية، من عام 2012م حتى عام 2014م.
- عضو مجلس إدارة ومستثمر، شركة أكتيك (ACTIC)، شركة مساهمة عامة سويدية، قطاع اللياقة البدنية، من عام 2009م حتى عام 2012م.
- عضو مجلس إدارة، شركة إلبس القابضة (Ellipse Holding)، شركة ذات مسؤولية محدودة، مسجلة في النرويج، قطاع خدمات التجميل والصحة، من عام 2009م حتى عام 2012م.
- الرئيس التنفيذي، مجموعة ساتس (SATS Group)، شركة مساهمة عامة نرويجية، قطاع اللياقة البدنية، من عام 2000م حتى عام 2009م.
- الشريك المؤسس ورئيس مجلس الإدارة، شركة شبكة دي بي أي (DBI Network Company)، شركة خاصة مسجلة في الولايات المتحدة الأمريكية وتعمل في قطاع الاستشارات، من عام 2015 إلى عام 2026.
- مستشار، شركة إف إس إن كابيتال (FSN Capital Company)، شركة ذات مسؤولية محدودة مسجلة في النرويج وتعمل في قطاع الاستثمار، من عام 2011 إلى عام 2020.

#### أسماء الشركات التي يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجالس إدارتها الحالية أو من مديريها:

- رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي، شركة نايل إتش كيو (Nile HQ)، شركة ذات مسؤولية محدودة، مسجلة في المملكة المتحدة، قطاع الاستشارات، منذ عام 2012م.



**الاسم:** أميت كابور

**المنصب:** عضو مجلس الإدارة ورئيس لجنة المراجعة

**الجنسية:** كندي

**الصفة:** مستقل

#### المؤهلات الأكاديمية والمهنية

- ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة كورنيل، إيثاكا، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية، 2008م
- بكالوريوس تجارة مع مرتبة الشرف، جامعة ماك ماستر، هاميلتون، كندا، 1998م
- برنامج الإدارة المتقدمة، كلية هارفارد للأعمال، بوسطن، الولايات المتحدة الأمريكية، 2025م
- شهادة عضو مجلس إدارة معتمد، كلية هارفارد للأعمال، بوسطن، الولايات المتحدة الأمريكية، 2025م
- محلل مالي معتمد (CFA)، معهد محلي البيانات المالية المعتمدين، شارلوتسفيل، فيرجينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، 2003م
- محاسب عام معتمد (CPA)، رابطة المحاسبين المهنيين المعتمدين دوليًا، شيكاغو، إلينوي، الولايات المتحدة الأمريكية، 2003م
- محاسب قانوني معتمد (CA)، محاسبون مهنيون معتمدون في كندا، تورونتو، كندا، 2001م.

#### تاريخ التعيين (الدورة الحالية):

- 12 أكتوبر 2022م.

#### المناصب الحالية:

- عضو مجلس إدارة الشركة، منذ عام 2022م.
- رئيس لجنة المراجعة بالشركة، منذ عام 2022م.
- كلية شيريدان (Sheridan College) عضو مجلس إدارة، من أكتوبر 2024م حتى الآن.
- مؤسسة هاميلتون للعلوم الصحية (Hamilton Health Sciences Corporation) عضو مجلس إدارة ورئيس لجنة المراجعة، من يونيو 2022 حتى الآن.

#### أبرز الخبرات المهنية السابقة:

- مدير مالي، شركة "دي آر آي هيلث كير تراست" (DRI Healthcare Trust)، شركة ذات مسؤولية محدودة مسجلة في كندا وتعمل في قطاع التقنية الحيوية، من عام 2024م حتى عام 2025م

- مدير مالي، شركة "إنوفيف إنرجي" (Enwave Energy Corporation)، شركة ذات مسؤولية محدودة مسجلة في كندا وتعمل في قطاع خدمات الطاقة، من عام 2022م حتى عام 2024م
- نائب الرئيس وأمين الخزينة، شركة "إيه تي إس" (ATS Corporation)، شركة ذات مسؤولية محدودة مسجلة في كندا وتعمل في قطاع الأتمتة الصناعية، من عام 2018م حتى عام 2022م
- مدير مالي، مجموعة "كاناكسيد المالية" (Canaccede Financial Group)، شركة ذات مسؤولية محدودة مسجلة في كندا وتعمل في قطاع الخدمات المصرفية والمالية، من عام 2015م حتى عام 2017م.
- مستشار أول، شركة الزيت العربية السعودية (أرامكو السعودية)، شركة مساهمة عامة، القطاع الصناعي، من عام 2014م حتى عام 2015م.
- العضو المنتدب، شركة "جنرال إلكتريك كابتال" (General Electric Capital)، شركة مساهمة عامة أمريكية، القطاع الصناعي، من عام 2011م حتى عام 2015م.
- نائب الرئيس وأمين الخزينة، شركة "جورج ويستون المحدودة" (George Weston Limited)، شركة مساهمة عامة كندية، قطاع التجارة، من عام 2010م حتى عام 2011م.
- مدير مالي، شركة "جنرال إلكتريك كندا - تقنيات المياه والعمليات" (General Electric Canada - Water & Process Technologies)، شركة مساهمة كندية، القطاع الصناعي، من عام 2005م حتى عام 2010م.
- مدير التقارير المالية، شركة "سيرز روبك وشركاه" (Sears Roebuck and Co)، شركة مساهمة عامة أمريكية، قطاع التجزئة، من عام 2002م حتى عام 2003م.
- محاسب أول، شركة "إرنست ويونغ" (Ernst and Young)، شركة ذات مسؤولية محدودة، قطاع الاستشارات، من عام 2000م حتى عام 2002م
- محاسب، شركة "إرنست ويونغ" (Ernst and Young)، شركة ذات مسؤولية محدودة، قطاع الاستشارات، من عام 1998م حتى عام 2000م.

#### أسماء الشركات التي يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجالس إدارتها الحالية أو من مديريها:

- كلية شيريدان (Sheridan College) عضو مجلس إدارة، من أكتوبر 2024 حتى الآن.
- مؤسسة هاميلتون للعلوم الصحية (Hamilton Health Sciences Corporation) عضو مجلس إدارة ورئيس لجنة المراجعة، من يونيو 2022 حتى الآن.



**الاسم:** سعد بن محمد بن عبد العزيز الغريري  
**المنصب:** عضو مجلس الإدارة وعضو لجنة المراجعة  
**الجنسية:** سعودي  
**الصفة:** مستقل

#### المؤهلات الأكاديمية والمهنية

- درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة ستانفورد، كاليفورنيا، الولايات المتحدة الأمريكية، 2011م.
- درجة البكالوريوس في التمويل والعقارات والقانون، جامعة كاليفورنيا، كاليفورنيا، الولايات المتحدة الأمريكية، 2005م.

#### تاريخ التعيين (الدورة الحالية):

- 12 أكتوبر 2022م.

#### المناصب الحالية:

- عضو مجلس إدارة الشركة، منذ عام 2022م.
- عضو لجنة المراجعة بالشركة، منذ عام 2022م.
- الرئيس التنفيذي، شركة الراجحي وشركاؤه، شركة مساهمة مقفلة، قطاع الاستثمار، منذ عام 2022م.
- عضو مجلس إدارة، شركة بدوة كابيتال (Badwa Capital)، شركة ذات مسؤولية محدودة، مسجلة في دولة الإمارات العربية المتحدة، قطاع الاستثمار، منذ عام 2017م.
- عضو مجلس إدارة، شركة أرتال كابيتال (فاليو كابيتال بارتنرز سابقاً)، شركة مساهمة مقفلة، قطاع الاستثمار، منذ عام 2021م.
- عضو مجلس إدارة، شركة الطازج فقيه للدواجن، شركة مساهمة مقفلة تعمل في قطاع الأغذية والمشروبات، منذ عام 2025م.

#### أبرز الخبرات المهنية السابقة:

- مدير عام، شركة الراجحي وشركاؤه، شركة مساهمة مقفلة، قطاع الاستثمار، من عام 2019م حتى عام 2022م.
- مدير عام، شركة الراجحي المتحدة، شركة مساهمة مقفلة، قطاع الاستثمار، من عام 2013م حتى عام 2019م.
- قائد فريق، شركة الزيت العربية السعودية (أرامكو السعودية)، شركة مساهمة عامة، قطاع النفط والغاز، عام 2013م.
- رئيس إدارة الاستثمار في دول مجلس التعاون الخليجي، شركة أرامكو السعودية لإدارة الاستثمار، شركة ذات مسؤولية محدودة، قطاع الاستثمار، من عام 2011م حتى عام 2013م.
- محلل مالي، شركة الزيت العربية السعودية (أرامكو السعودية)، شركة مساهمة عامة، قطاع النفط والغاز، من عام 2005م حتى عام 2009م.

#### أسماء الشركات التي يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجالس إدارتها الحالية أو من مديريها:

- الرئيس التنفيذي، شركة الراجحي وشركاؤه، شركة مساهمة مقفلة، قطاع الاستثمار، منذ عام 2022م.
- عضو مجلس إدارة، شركة أرتال كابيتال، شركة مساهمة مقفلة، قطاع الاستثمار، منذ عام 2021م.
- عضو مجلس إدارة، شركة الطازج فقيه للدواجن، شركة مساهمة مقفلة تعمل في قطاع الأغذية والمشروبات، منذ عام 2025م.
- عضو مجلس إدارة، شركة بدوة كابيتال (Badwa Capital)، شركة ذات مسؤولية محدودة، مسجلة في دولة الإمارات العربية المتحدة، قطاع الاستثمار، منذ عام 2017م.



**الاسم:** إبراهيم فكري إبراهيم بدير  
**المنصب:** أمين سر مجلس الإدارة  
**الجنسية:** مصري

## خبرات ومؤهلات ومناصب أعضاء الإدارة التنفيذية:

### فريق الإدارة العليا

الاسم	المناصب الحالية	المناصب السابقة	المؤهلات	الخبرة
فهد بن علي بن محمد الحقباني	نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي	عضو مجلس إدارة، شركة لجام للرياضة	ماجستير إدارة أعمال تنفيذي من جامعة HEC Paris، تخصص حوكمة مجالس الإدارة	+25 عامًا في قطاع اللياقة البدنية
سليمان بن خالد بن سليمان القاضي	الرئيس التنفيذي للتشغيل	الرئيس التنفيذي للتشغيل، شركة لجام للرياضة	بكالوريوس في إدارة الأعمال، جامعة أكسفورد بروكس	+15 عامًا في العمليات التشغيلية
عبد الملك بن عبد الله بن محمد الحقباني	الرئيس التنفيذي التجاري	مساعد الرئيس التنفيذي، شركة لجام للرياضة	بكالوريوس في التسويق، جامعة الإمامة	+15 عامًا في المبيعات والتسويق
ناثان كلوت	الرئيس التنفيذي للاستراتيجية	الرئيس التنفيذي للاستراتيجية، شركة لجام للرياضة	ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة كورنيل	+20 عامًا في الاستراتيجية
إبراهيم أكرم غربية	الرئيس التنفيذي المالي	الرئيس التنفيذي المالي، شركة تمكين للصناعة والتجارة	محاسب قانوني معتمد (CPA)، بكالوريوس في المحاسبة	+20 عامًا في المالية

### المؤهلات الأكاديمية والمهنية

- درجة البكالوريوس في المحاسبة، جامعة طنطا، طنطا، جمهورية مصر العربية، عام 1992م.
- دبلوم في الحوكمة والمخاطر والالتزام، مركز ليرون للتدريب، دبي، الإمارات العربية المتحدة، عام 2019م.

### تاريخ التعيين (الدورة الحالية):

- مارس 2025م.

### المناصب الحالية:

- أمين سر مجلس إدارة الشركة، منذ عام 2025م.
- مدير الالتزام بالشركة، منذ عام 2025م.
- مدير المراجعة الداخلية المكلف بالشركة، منذ عام 2025م.
- عضو لجنة المراجعة، شركة الخزامى التجارية، شركة مساهمة عامة، قطاع الضيافة، منذ عام 2021م.

### أبرز الخبرات المهنية السابقة:

- مدير الالتزام وأمين سر مجلس الإدارة، شركة المسواك لطب الأسنان، شركة مساهمة مغلقة، قطاع الخدمات الطبية، من عام 2019م حتى عام 2025م.
- مدير الالتزام وأمين سر مجلس الإدارة، شركة لجام للرياضة، شركة مساهمة عامة، قطاع اللياقة البدنية، من عام 2013م حتى عام 2019م.
- مراجع داخلي، شركة المنتجات الغذائية، شركة مساهمة عامة، قطاع التصنيع الغذائي، من عام 1995م حتى عام 2013م.

## تكوين مجلس الإدارة وتصنيف أعضائه

الاسم	المنصب	الاستقلالية
عبدالمحسن بن علي بن محمد الحقباني	رئيس مجلس الإدارة	غير تنفيذي
فهد بن علي بن محمد الحقباني	نائب رئيس مجلس الإدارة	تنفيذي
سليمان بن خالد بن سليمان القاضي	عضو مجلس إدارة	تنفيذي
عبد الملك بن عبد الله بن محمد الحقباني	عضو مجلس إدارة	تنفيذي
أسماء بنت خالد بن سليمان القاضي	عضو مجلس إدارة	غير تنفيذي
داغ لي	عضو مجلس إدارة	مستقل
أميت كابور	عضو مجلس إدارة	مستقل
سعد بن محمد بن عبد العزيز الغريزي	عضو مجلس إدارة	مستقل

## مسؤوليات مجلس الإدارة

- تخضع الشركة لإشراف مجلس إدارة يتألف من أعضاء مهنيين وذوي خبرة عالية.
- مع مراعاة اختصاصات الجمعية العامة، يتمتع مجلس الإدارة بأوسع الصلاحيات في إدارة الشركة من أجل تحقيق أهدافها داخل المملكة وخارجها، وتشمل صلاحيات ومسؤوليات مجلس الإدارة ما يلي:
  - المشاركة في التوجه العام للشركة وإدارتها.
  - التصرف نيابة عن الشركة بصفة الوكيل.
- الإشراف على اللجان بما يتماشى مع سياسات وأهداف الشركة.
- الموافقة على تعيين الرئيس التنفيذي، والرئيس التنفيذي المالي، ورئيس إدارة المراجعة الداخلية.
- وضع استراتيجية شاملة للشركة، وخطط العمل الرئيسية، والسياسة المتعلقة بإدارة المخاطر.
- تحديد هيكل رأس المال المناسب للشركة واستراتيجياتها وأهدافها المالية واعتماد موارزاتها السنوية.

- الإشراف على النفقات الرأسمالية الرئيسية للشركة والاستحواذ على الأصول أو التصرف فيها.
- تحديد أهداف الأداء المراد تحقيقها والإشراف على تنفيذها.
- مراقبة الأداء العام للشركة.
- مراجعة واعتماد الهياكل التنظيمية والوظيفية للشركة.
- تطوير سياسة مكتوبة تنظم تعارض المصالح ومعالجة أي حالات تعارض محتملة من قبل أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمساهمين.
- تطوير سياسات مكتوبة تنظم علاقة الشركة مع المساهمين، بما في ذلك السياسات المتعلقة بتعويض المساهمين وتسوية الشكاوى أو النزاعات بين الشركة والمساهمين.
- وضع ميثاق لقواعد السلوك المهني للإدارة التنفيذية والموظفين بما يتماشى مع المعايير المهنية والأخلاقية السليمة.
- وضع السياسات والإجراءات لضمان امتثال الشركة للأنظمة واللوائح ذات الصلة والتزام الشركة المستمر بالإفصاح عن المعلومات الجوهرية للمساهمين والأطراف الأخرى ذات العلاقة.
- وضع السياسات والمعايير والإجراءات المتعلقة بعضوية مجلس الإدارة وتنفيذها.
- ضمان مواءمة الاستراتيجية والخطة مع موارد الشركة الحالية والمخاطر والظروف الاقتصادية وظروف السوق والنمو.
- الدخول في المعاملات المالية نيابة عن الشركة.
- ضمان سلامة الإجراءات المالية والمحاسبية، بما في ذلك الإجراءات المتعلقة بإعداد التقارير المالية.
- ضمان تنفيذ إجراءات الرقابة المناسبة لإدارة المخاطر من خلال التنبؤ بالمخاطر التي قد تواجهها الشركة والإفصاح عنها بشفافية.
- عقد اجتماع في الربع الأخير من كل عام لاعتماد ميزانية العام التالي.
- تشكيل لجان تابعة لمجلس الإدارة باختصاصات محددة، واعتماد لوائح عملها، وتعيين أعضائها، باستثناء لجنة المراجعة التي يتم تشكيلها بقرار من الجمعية العامة العادية.
- تقييم أداء كبار التنفيذيين في الشركة فيما يتعلق

- بتحقيق الاستراتيجية.
- مراجعة فعالية أنظمة الرقابة الداخلية للشركة.
- ضمان الالتزام بلوائح حوكمة الشركات في الشركة وسياساتها وإجراءاتها.
- اعتماد مصفوفة تفويض الصلاحيات والموازنات والقوائم المالية.
- تحديد الصلاحيات التي سيتم تفويضها لكبار التنفيذيين في الشركة.
- الموافقة على مبادرات الأعمال الجديدة وإغلاق الأعمال.
- مراجعة أداء اللجان التي شكلها مجلس الإدارة.
- ضمان الإفصاح عن معاملات الأعمال الرئيسية ومعاملات الأطراف ذات العلاقة في التقرير السنوي لمجلس الإدارة.
- الدعوة لعقد اجتماع الجمعية العامة مرة واحدة على الأقل في السنة خلال الأشهر الستة التالية لنهاية السنة المالية للشركة.
- مراجعة لوائح حوكمة الشركات بشكل دوري، وتقييم ما إذا كانت هناك حاجة لأي تغييرات في ضوء اللوائح المحدثة والتغيرات في الممارسات، وإبلاغ أمين سر مجلس الإدارة بهذه التغييرات.
- تقديم التوصيات للمساهمين بشأن الأرباح التي سيتم توزيعها وفقاً لسياسة توزيع الأرباح في الشركة وعن أي استبقاء للأرباح.

## حضور اجتماعات مجلس الإدارة

يوضح الجدول أدناه ملخصًا لحضور كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة في الاجتماعات الأربعة التي عُقدت خلال السنة المالية 2025م، مما يسلط الضوء على التزامهم بأداء مسؤولياتهم بفعالية.

الوصف	الاجتماع الأول 04 فبراير 2025م	الاجتماع الثاني 29 أبريل 2025م	الاجتماع الثالث 05 أغسطس 2025م	الاجتماع الرابع 01 ديسمبر 2025م
عبدالمحسن بن علي بن محمد الحقباني	✓	✓	✓	✓
فهد بن علي بن محمد الحقباني	✓	✓	✓	✓
سليمان بن خالد بن سليمان القاضي	✓	✓	✓	✓
عبد الملك بن عبد الله بن محمد الحقباني	✓	✓	✓	✓
أسماء بنت خالد بن سليمان القاضي	✓	✓	✓	✓
داغ لي	✓	✓	✓	✓
أميت كابور	✓	✓	✓	✓
سعد بن محمد بن عبد العزيز الغريبي	✓	✓	✓	✓

## الإجراءات المتخذة من قبل الشركة لاستقبال مقترحات المساهمين ومعالجة شكاوهم

اعتمدت إدارة الشركة سياسة واضحة لاستقبال مقترحات وشكاوى المساهمين عبر عدة قنوات اتصال من خلال:

- الموقع الإلكتروني للشركة: [www.armahsports.com](http://www.armahsports.com)
  - إرسال بريد إلكتروني إلى المسؤول عن علاقات المستثمرين عبر: [IR@armahsports.com](mailto:IR@armahsports.com)
- كما يحرص مجلس الإدارة على استقبال استفسارات وشكاوى المساهمين خلال اجتماعات الجمعيات العامة والرد عليها أثناء الاجتماعات أو لاحقًا من خلال إدارة علاقات المساهمين، مع التأكيد على ضرورة دراسة وتحليل أسباب الشكاوى لضمان عدم تكرارها.
- كما يقوم مجلس الإدارة بإطلاع أعضائه غير التنفيذيين على أي استفسارات أو مقترحات واردة من المساهمين خلال اجتماعات المجلس.

## عدد طلبات الشركة لسجل المساهمين وتواريخها وأسبابها

### طلبات الشركة لسجل المساهمين

التاريخ	السبب
25/12/22	إجراءات الشركة
25/12/11	إجراءات الشركة
25/12/09	إجراءات الشركة
25/12/08	إجراءات الشركة
25/12/03	إجراءات الشركة
25/12/02	إجراءات الشركة
25/11/30	إجراءات الشركة
25/11/26	إجراءات الشركة
25/11/24	إجراءات الشركة
25/11/19	إجراءات الشركة
25/11/17	إجراءات الشركة
25/11/12	إجراءات الشركة

## الشفافية والتقارير

تلتزم شركة أرماح بالحفاظ على تواصل فعال مع مساهميها، وضمان معالجة مخاوفهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم بشفافية وسرعة. وتماشياً مع متطلبات هيئة السوق المالية، اتخذت الشركة الإجراءات التالية:

### إدارة مخصصة لعلاقات المساهمين

يتولى موظف مختص الإشراف على علاقات المساهمين، ومعالجة الاستفسارات والشكاوى والآراء والمقترحات عبر قنوات اتصال متعددة، تشمل الهاتف والبريد الإلكتروني.

### التواصل مع مجلس الإدارة

يتم إطلاع مجلس الإدارة بانتظام على اتصالات وملاحظات المساهمين من خلال تقارير دورية موجزة تفصل شؤون المساهمين، والاستفسارات الواردة، والإجراءات المتخذة لتقديم ردود مرضية. تُعرض هذه التحديثات بشكل ربع سنوي، مما يضمن اتخاذ إجراءات في الوقت المناسب حيال مخاوف المساهمين.

### اتخاذ قرارات مدروسة

يتم إطلاع جميع أعضاء مجلس الإدارة، بما في ذلك الأعضاء غير التنفيذيين، بشكل كامل على مقترحات وملاحظات المساهمين المتعلقة بأداء الشركة. يضمن ذلك أن تساهم مرئيات المساهمين في عمليات صنع القرار وتعزيز المواءمة مع أهداف الشركة الاستراتيجية.

## الجمعية العامة

تُعد الجمعية العامة أعلى سلطة في شركة أرماح، وهي المسؤولة عن الإشراف على كافة المسائل الجوهرية المتعلقة بالشركة. كما تمثل مصالح جميع المساهمين، وتضمن حماية حقوقهم وممارستها بما يتوافق مع الأنظمة المعمول بها والنظام الأساسي للشركة.

تتعدد اجتماعات الجمعية العامة بدعوة من مجلس الإدارة، مع ضمان الالتزام بكافة المتطلبات التنظيمية. ويتوجب على المجلس تنظيم اجتماع للجمعية العامة العادية مرة واحدة على الأقل سنوياً، وذلك خلال الأشهر الستة التالية لنهاية السنة المالية للشركة.

بالإضافة إلى ذلك، يجب الدعوة لعقد اجتماع غير عادي خلال 30 يوماً بناءً على طلب من:

1. مراجع الحسابات.
2. لجنة المراجعة.

3. المساهمين الذين يملكون 10% على الأقل من الأسهم التي لها حق التصويت.

4. الجهات التنظيمية المختصة.

يتم نشر الدعوة للاجتماع قبل 21 يوماً على الأقل من تاريخ الانعقاد عبر الموقع الإلكتروني للشركة وموقع "تداول"، وذلك لضمان الشفافية ومنح مهلة كافية للمساهمين للمشاركة.

ويلتزم مجلس الإدارة بتسهيل مشاركة المساهمين من خلال تفعيل حقوق التصويت، وضمان المشاركة الشاملة، واختيار أماكن وأوقات ملائمة لعقد الاجتماعات.

وقد أكد هذا الاجتماع التزام شركة أرماح بتعزيز التواصل الفعال مع المساهمين، وضمان الشفافية، والحفاظ على مستويات عالية من حوكمة الشركات.

## اجتماعات الجمعية العامة لعام 2025م

عقدت الجمعية العامة خلال عام 2025م اجتماعين، وذلك بتاريخ 03 يونيو 2025م و 29 أكتوبر 2025م. وتوضح الجداول أدناه تفاصيل الاجتماعات، بما في ذلك سجل حضور أعضاء مجلس الإدارة:

عضو مجلس إدارة	03 يونيو 2025م	29 أكتوبر 2025م
	الحضور	الحضور
عبدالمحسن بن علي بن محمد الحقباني	X	X
فهد بن علي بن محمد الحقباني	✓	✓
سليمان بن خالد بن سليمان القاضي	✓	✓
عبد الملك بن عبد الله بن محمد الحقباني	✓	✓
أسماء بنت خالد بن سليمان القاضي	✓	✓
داغ لي	✓	✓
أميت كابور	✓	✓
سعد بن محمد بن عبد العزيز الغريبي	✓	✓

**الأساليب التي استخدمها المجلس لتقييم أدائه وأداء لجانته وأعضائه، والجهة الخارجية (إن وجدت) التي قامت بالتقييم وعلاقتها بالشركة.**

تستخدم الشركة نماذج التقييم الذاتي لتقييم أداء مجلس الإدارة، ولجانته، وأمين السر. وتتم تعبئة هذه النماذج بشكل مجهول (بدون ذكر أسماء) لتعزيز الشفافية. بالإضافة إلى ذلك، تقوم الشركة بتقييم استقلالية أعضاء المجلس باستخدام نماذج تقييم تطبيقية تتضمن معايير الاستقلالية وفقاً لأفضل الممارسات والمتطلبات التنظيمية.

## لجان مجلس الإدارة

شكل مجلس الإدارة لجاناً متخصصة تماشياً مع لأئحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية. وقد تم تشكيل هذه اللجان لمساندة المجلس في أداء مسؤولياته بفعالية، وبما يتوافق مع احتياجات الشركة وطبيعة أعمالها.

وقد تم تكوين كل لجنة بناءً على إجراءات عامة وضعها المجلس، تشمل تحديد مهامها، ومدة عملها، والصلاحيات المفوضة إليها، وآليات رقابة المجلس عليها. ويقوم مجلس الإدارة بمراجعة أنشطة وتوصيات اللجان بشكل دوري لضمان قيامها بالمهام الموكلة إليها بكفاءة وفعالية.

# لجنة المراجعة

## مسؤوليات لجنة المراجعة

تتولى لجنة المراجعة الإشراف على ما يلي:

1. سلامة وفعالية ودقة القوائم والتقارير المالية للشركة ونظام الرقابة الداخلية.
2. التزام الشركة بالمتطلبات القانونية والتنظيمية وقواعد السلوك المهني.
3. مؤهلات واستقلالية مراجعي الحسابات الخارجيين للشركة.
4. أداء إدارة المراجعة الداخلية ومراجعي الحسابات الخارجيين للشركة.
5. تقييم والإشراف على نظام إدارة المخاطر في الشركة والإجراءات ذات الصلة في هذا الشأن.

تم اعتماد آخر تعديل للأئحة عمل لجنة المراجعة من قبل الجمعية العامة بناء على القرار الصادر عن الجمعية العامة بتاريخ 29 أكتوبر 2025م.

## تتضمن مسؤوليات لجنة المراجعة أيضًا ما يلي:

### القوائم والتقارير المالية

1. مراجعة القضايا الجوهرية المتعلقة بالمسائل المحاسبية والتقارير، بما في ذلك المعاملات المعقدة أو غير العادية، والمجالات التقديرية الحرجة، والإصدارات المهنية والرقابية المستجدة، وتقييم أثرها على القوائم المالية.
2. مراجعة المسائل الهامة أو غير العادية الواردة في القوائم والتقارير المالية للشركة، ومراجعة المسائل

التي يثيرها الرئيس التنفيذي المالي (أو من ينوب عنه)، أو مدير عام الالتزام، أو مراجع الحسابات الخارجي.

3. مراجعة نتائج المراجعة الخارجية مع الإدارة ومراجعي الحسابات الخارجي، بما في ذلك أي صعوبات تمت مواجهتها.
4. دراسة القوائم المالية الأولية والسنوية للشركة، وإبداء الرأي بشأنها، وتقديم التوصيات لمجلس الإدارة قبل عرضها عليه لضمان نزاهتها وسلامتها وشفافيتها؛ والنظر فيما إذا كانت مكتملة ومتسقة مع المعلومات المتوفرة للأعضاء وتعكس السياسات والمبادئ المحاسبية المناسبة.
5. مراجعة الأقسام الأخرى من التقرير السنوي والملفات الرقابية ذات الصلة قبل نشرها، والنظر في دقة واكتمال المعلومات.
6. مراجعة جميع المسائل المطلوب إحالتها إلى اللجنة في ضوء معايير المراجعة المتعارف عليها، بالتعاون مع الإدارة ومراجعي الحسابات الخارجي.
7. النظر في السياسات المحاسبية المتبعة في الشركة، وإبداء الرأي والتوصية للمجلس بشأنها.
8. تحديد كيفية إعداد الإدارة للمعلومات المالية التقديرية (Pro forma)، وطبيعة ومدى مشاركة إدارة المراجعة الداخلية ومراجعي الحسابات الخارجي في ذلك.
9. تقديم رأي فني، بناءً على طلب المجلس، حول ما إذا كان تقرير المجلس والقوائم المالية للشركة عادلة ومتوازنة ومفهومة، وتتضمن المعلومات التي تتيح للمساهمين والمستثمرين تقييم المركز المالي للشركة وأدائها ونموذج عملها واستراتيجيتها.
10. فحص التقديرات المحاسبية المتعلقة بالمسائل الجوهرية الواردة في القوائم والتقارير المالية.

### الرقابة الداخلية

1. دراسة ومراجعة أنظمة الرقابة الداخلية والمالية وإدارة المخاطر في الشركة ومدى فعاليتها، بما في ذلك أمن وأنظمة تكنولوجيا المعلومات.
2. فهم نطاق المراجعة الداخلية للتقارير المالية من قبل إدارة المراجعة الداخلية، والحصول على تقارير تتضمن النتائج والتوصيات الهامة، وملاحظات الإدارة وردودها.

### المراجعة الداخلية

1. اعتماد ميثاق المراجعة الداخلية.
2. مراجعة أداء وأنشطة مدير إدارة المراجعة الداخلية، وضمان عدم وجود قيود غير مبررة على أنشطته، وتقديم التوصيات للمجلس بشأن تعيينه وعزله ومكافئته السنوية وراتبه.
3. الرقابة والإشراف على أداء وأنشطة إدارة المراجعة الداخلية بالشركة للتحقق من توفر الموارد اللازمة وفعاليتها في أداء المهام الموكلة إليها وفق المعايير المهنية المناسبة.

4. اعتماد خطة المراجعة السنوية وكافة التغييرات عليها، ومراجعة أداء وأنشطة إدارة المراجعة الداخلية مقارنة بالخطة الموضوعة لها.

5. العمل مع مدير إدارة المراجعة الداخلية لمراجعة ميزانية المراجعة الداخلية، وخطة الموارد، والأنشطة، والهيكل التنظيمي لوظائف المراجعة الداخلية.

6. مراجعة إجراءات المراجعة الداخلية في الشركة.

7. فحص تقارير المراجعة الداخلية، ومتابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية بشأن الملاحظات الواردة فيها.

8. الاجتماع بشكل منفصل مع مدير إدارة المراجعة الداخلية بصفة دورية لمناقشة أي مسائل ترى اللجنة أو إدارة المراجعة الداخلية ضرورة مناقشتها في جلسات خاصة.

### المراجعة الخارجية

1. مراجعة نطاق ومنهج وخطة المراجعة المقترحة من مراجعي الحسابات الخارجيين وتقديم الرأي بشأنها، بما في ذلك تنسيق جهود المراجعة مع أنشطة المراجعة الداخلية.
2. التوصية للمجلس بترشيح وعزل مراجع الحسابات الخارجي وتحديد أتعابه، ومراجعة نطاق عمله وشروط التعاقد معه، على أن تراعى في التوصية استقلالية المراجع.
3. مراجعة أداء مراجع الحسابات الخارجي، والإشراف على أنشطته، والموافقة على أي نشاط خارج نطاق أعمال المراجعة الموكلة إليه أثناء أداء مهامه.
4. دراسة تقرير مراجع الحسابات الخارجي وملاحظاته وتحفظاته على القوائم المالية، ومتابعة الإجراءات المتخذة بشأنها.
5. التحقق من استقلالية مراجع الحسابات الخارجي وموضوعيته وعدائته، وفعالية أعمال المراجعة، مع مراعاة القواعد والمعايير ذات الصلة، وتقديم التوصيات للمجلس بهذا الشأن.
6. ضمان عدم قيام مراجع الحسابات الخارجي بتقديم خدمات فنية أو إدارية خارج نطاق أعمال المراجعة، وتقديم التوصيات للمجلس بهذا الخصوص.
7. الاجتماع بشكل منفصل مع مراجع الحسابات الخارجي بصفة دورية لمناقشة أي مسائل ترى اللجنة أو المراجع ضرورة مناقشتها في جلسات خاصة.
8. الرد على استفسارات مراجع الحسابات الخارجي.
9. تسوية أي نزاعات تنشأ بين الإدارة ومراجع الحسابات الخارجي فيما يتعلق بالتقارير المالية.

## الالتزام

1. التحقق من التزام الشركة بالأنظمة واللوائح والسياسات والتعليمات المعمول بها ومراقبة ذلك.
2. مراجعة فعالية نظام الرقابة، وضمان الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها، ونتائج التحقيقات التي تجريها الإدارة، ومتابعة أي حالات عدم التزام (بما في ذلك اتخاذ إجراءات تأديبية).
3. مراجعة التقارير ونتائج التحقيقات التي تجريها الجهات الرقابية أو الإشرافية المختصة، بالإضافة إلى أي ملاحظات يقدمها مراجع الحسابات الخارجي أو المراجعون الداخليون، والتحقق من اتخاذ الشركة للإجراءات اللازمة بهذا الشأن.
4. مراجعة عملية إبلاغ ميثاق قواعد السلوك المهني لموظفي الشركة ومراقبة الالتزام به.
5. مراجعة العقود والمعاملات التي تعتمده الشركة إبرامها مع أي طرف ذي علاقة، وتقديم التوصيات للمجلس بشأنها.
6. ضمان وضع وتنفيذ ترتيبات مناسبة تسمح لموظفي الشركة بتقديم مخاوفهم بشأن أي مسائل مالية أو محاسبية أو مراجعة أو أي حالات عدم التزام بشكل سري ومجهول الهوية من خلال آلية معقولة.
7. الحصول على تحديثات دورية من إدارة الشركة والمستشار القانوني فيما يتعلق بمسائل الالتزام.

## إعداد التقارير

1. تقديم تقارير دورية للمجلس حول أنشطة اللجنة والقضايا المحددة، وتقديم أي توصيات تراه مناسبة في أي مسألة تدخل ضمن اختصاصاتها، حسب الضرورة.
2. توفير قنوات اتصال مفتوحة بين إدارة المراجعة الداخلية ومراجع الحسابات الخارجي ومجلس الإدارة.
3. تقديم تقرير سنوي للمساهمين يصف تشكيل اللجنة ومهامها وأدائها لتلك المهام، بالإضافة إلى المعلومات الأخرى التي قد تتطلبها القواعد المعمول بها، بما في ذلك الموافقة على الخدمات خارج نطاق المراجعة.
4. مراجعة أي تقارير أخرى صادرة عن الشركة تتعلق بمسؤوليات اللجنة.
5. إعداد تقرير سنوي مكتوب يقيم كفاية وفعالية أنظمة الرقابة الداخلية والمالية وإدارة المخاطر في الشركة - بما في ذلك أمن وأنظمة تكنولوجيا المعلومات - وتوصياتها بهذا الشأن، والمهام التي قامت بها اللجنة ضمن اختصاصها. ويجب توفير نسخ كافية من التقرير في مقر الشركة الرئيسي ليتمكن المساهمون من الحصول عليها، ونشره على الموقع الإلكتروني للشركة وموقع (تداول) وقت نشر الدعوة لانعقاد الجمعية العامة

السنوية ذات الصلة، مع قراءة ملخص للتقرير خلال الاجتماع.

6. إعداد تقرير مكتوب للمجلس بشأن إجراءات المراجعة الداخلية للشركة وتوصيات اللجنة بهذا الشأن.

## مسؤوليات أخرى

1. القيام بالأنشطة الأخرى المتعلقة بميثاق لجنة المراجعة حسب طلب المجلس.
2. بدء والإشراف على تحقيقات خاصة عند الحاجة.
3. مراجعة وتقييم مدى كفاية وملاءمة ميثاق لجنة المراجعة بشكل سنوي، وتقديم التوصية للمجلس بهذا الشأن، وضمان إجراء الإفصاحات اللازمة وفقاً للأنظمة واللوائح ذات الصلة.
4. التأكيد، بشكل سنوي، على أداء جميع المسؤوليات المنصوص عليها في ميثاق لجنة المراجعة.
5. تقييم أداء اللجنة وكل عضو فيها بصفة دورية.

## أعضاء لجنة المراجعة

تُشكل لجنة المراجعة بموجب قرار من مجلس الإدارة، وتتألف من ثلاثة أعضاء على الأقل ولا تزيد عن خمسة أعضاء من المساهمين أو غيرهم، على أن تتوفر فيهم الشروط التالية: (1) أن يكون عضو واحد على الأقل عضواً مستقلاً؛ (2) ألا يكون من بينهم أي عضو تنفيذي سواء كعضو أو كرئيس للجنة؛ (3) أن يكون أحد أعضائها متخصصاً في الشؤون المالية والمحاسبية؛ (4) ألا يكون عضواً في اللجنة من عمل خلال العامين الماضيين في الإدارة التنفيذية أو المالية للشركة أو لدى مراجع حسابات الشركة؛ (5) ألا يشغل عضو لجنة المراجعة عضوية لجان مراجعة في أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في آن واحد. وتجتمع

لجنة المراجعة بصفة دورية، على ألا تقل اجتماعاتها عن أربعة اجتماعات خلال السنة المالية للشركة. ويجوز للمراجع الداخلي ومراجع الحسابات الخارجي طلب الاجتماع مع لجنة المراجعة في أي وقت عند الضرورة.

تم تشكيل لجنة المراجعة وتعيين أعضائها بموجب قرارات مجلس الإدارة الصادرة بتاريخ 25 أكتوبر 2022م، وتستمر عضويتهم حتى نهاية دورة المجلس الحالية. وتضم لجنة المراجعة الأعضاء التاليين:

الاسم	الصفة	الدور
أميت كابور	عضو مجلس إدارة مستقل	رئيس لجنة المراجعة
سعد بن محمد بن عبد العزيز الغريري	عضو مجلس إدارة مستقل	عضو لجنة المراجعة
عبدالمحسن بن علي بن محمد الحقباني	رئيس مجلس الإدارة	عضو لجنة المراجعة حتى تاريخ 08 نوفمبر 2025م
محمد جاويد منظور أحمد	عضو من خارج مجلس الإدارة	عضو لجنة المراجعة من تاريخ 09 نوفمبر 2025م

# السيرة الذاتية لعضو لجنة المراجعة



**الاسم:** محمد جاويد منظور أحمد

**المنصب:** عضو لجنة المراجعة

**الجنسية:** باكستاني

**الصفة:** عضو لجنة المراجعة

## أبرز الإنجازات في عام 2025م:

- التعاون مع مراجعي الحسابات الخارجيين لضمان إعداد القوائم المالية بدقة وفي المواعيد المحددة، بما يتوافق مع المعايير الدولية للتقارير المالية (IFRS).
- مراجعة ومعالجة المخاطر الجوهرية التي تم تحديدها خلال عملية المراجعة الخارجية.

- تعزيز بيئة الرقابة الداخلية في الشركة من خلال تنفيذ التوصيات المقدمة من مراجع الحسابات الخارجي.
- ضمان الامتثال لجميع المتطلبات والأنظمة الرقابية.
- توصية لجنة المراجعة إلى مجلس الإدارة بإنشاء إدارة للمراجعة الداخلية في الشركة خلال عام 2025م.

## المؤهلات الأكاديمية والمهنية

- بكالوريوس في الاقتصاد، جامعة البنجاب، لاهور، جمهورية باكستان الإسلامية، عام 2003م.
- محاسب قانوني معتمد (CA)، معهد المحاسبين القانونيين في باكستان، كراتشي، جمهورية باكستان الإسلامية، عام 2013م.
- مُراجع داخلي معتمد (CIA)، معهد المراجعين الداخليين، ولاية نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية، عام 2020م.

## تاريخ التعيين (الدورة الحالية):

09 نوفمبر 2025م.

## المناصب الحالية:

- عضو لجنة المراجعة في الشركة، منذ عام 2025م.
- مدير المراجعة الداخلية، شركة "جرونيفيلدر سعدي" القابضة (شركة مساهمة عامة، قطاع أنظمة التبريد)، منذ عام 2025م.

## أبرز الخبرات المهنية السابقة:

- رئيس الحوكمة والمخاطر والالتزام، شركة المطاحن الرابعة (شركة مساهمة عامة، قطاع إنتاج الدقيق والأعلف)، من عام 2024م حتى 2025م.
- الرئيس التنفيذي للمراجعة الداخلية، شركة الحصان المحدودة (شركة ذات مسؤولية محدودة، قطاع الحلول المكتبية)، من عام 2020م حتى 2024م.
- الرئيس التنفيذي للمراجعة الداخلية، شركة لجام للرياضة (شركة مساهمة عامة، قطاع اللياقة البدنية)، من عام 2018م حتى 2020م.
- مدير فريق الالتزام المالي، الشركة العربية لصناعة الورق (شركة مساهمة مقفلة، قطاع صناعة الورق والكرتون)، من عام 2017م حتى 2018م.
- مدير المراجعة الداخلية، شركة أنابيب العربية (شركة مساهمة عامة، قطاع صناعة الأنابيب)، من عام 2015م حتى 2017م.
- مدير المراجعة الداخلية، شركة محمود للمنسوجات المحدودة (شركة مساهمة عامة مدرجة في جمهورية باكستان الإسلامية، قطاع صناعة المنسوجات)، من عام 2010م حتى 2015م.
- مراجع حسابات خارجي، شركة إرنست ويونغ (Ernst & Young) (شركة ذات مسؤولية محدودة، قطاع المحاسبة والاستشارات)، من عام 2006م حتى 2010م.

## أسماء الشركات التي يشغل عضو اللجنة عضوية مجالس إدارتها أو لجانها الحالية

- رئيس لجنة المراجعة (مستقل)، شركة سدره للمشاريع (SEEDRA Ventures)، شركة مساهمة مقفلة، مدير صندوق، منذ عام 2024م.



## لجنة الترشيحات والمكافآت

### اجتماعات لجنة المراجعة خلال عام 2025م

#### تتضمن مسؤوليات لجنة الترشيحات والمكافآت التفصيلية ما يلي:

##### الترشيحات

1. إعداد والتوصية للمجلس بسياسات ومعايير تعيين أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية (سياسة الترشيح)، والإشراف على تنفيذها بعد عرضها على المجلس.
2. ضمان إجراء كافة التحريات اللازمة والمناسبة حول خلفيات ومؤهلات المرشحين قبل التوصية بترشيحهم للمجلس.
3. التوصية للمجلس بأسماء المرشحين لعضوية المجلس (وإعادة الترشيح) وفقاً للأنظمة المعمول بها وميثاق اللجنة.
4. مراجعة وتقييم المهارات والمؤهلات المطلوبة لعضوية المجلس والإدارة التنفيذية سنوياً على الأقل، بما في ذلك تحديد الوقت اللازم للعضوية والوصف الوظيفي للأعضاء التنفيذيين وغير التنفيذيين والمستقلين.

#### مسؤوليات لجنة الترشيحات والمكافآت

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت الإشراف على ترشيح أعضاء مجلس الإدارة ومكافآت أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية. وتتمثل مهام ومسؤوليات اللجنة بشكل رئيسي في الآتي:

1. قيادة عملية ترشيح وتقييم أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين في الشركة.
2. ضمان فعالية وسلامة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالشركة، والسياسات والإجراءات الداخلية ذات الصلة.
3. مساعدة مجلس الإدارة في مراجعة وتحديد (أو التوصية، حسب الاقتضاء) مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء لجان المجلس، وكبار التنفيذيين، وموظفي الشركة.

تم اعتماد لأحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت من قبل الجمعية العامة بتاريخ 05 أكتوبر 2023م.

الملاحظات	الاجتماع الرابع	الاجتماع الثالث	الاجتماع الثاني	الاجتماع الأول	العضو
	26 أكتوبر 2025م	17 يوليو 2025م	27 أبريل 2025م	26 فبراير 2025م	
	✓	✓	✓	✓	أميت كابور
	✓	✓	✓	✓	سعد بن محمد بن عبد العزيز الغريبي
	✓	✓	✓	✓	عبدالمحسن بن علي بن محمد الحقباني
تم تعيينه بتاريخ 09 نوفمبر 2025م	X	X	X	X	محمد جاويد منظور أحمد

## أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت

تم تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت وتعيين أعضائها بموجب قرار مجلس الإدارة الصادر بتاريخ 25 أكتوبر 2022م، وتستمر عضويتهم حتى نهاية دورة المجلس الحالية. وتضم لجنة الترشيحات والمكافآت الأعضاء التاليين:

الاسم	الصفة	الدور
داغ لي	عضو مجلس إدارة مستقل	رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت
عبدالمحسن بن علي بن محمد الحقباني	رئيس مجلس الإدارة	عضو لجنة الترشيحات والمكافآت
أسماء بنت خالد بن سليمان القاضي	عضو مجلس إدارة غير تنفيذي	عضو لجنة الترشيحات والمكافآت

### أبرز الإنجازات في عام 2025م:

- إجراء مراجعة شاملة لتكوين مجلس الإدارة وتقديم توصيات بخصوص التحسينات اللازمة لتعزيز فعاليته.
- مراجعة واعتماد هيكل المكافآت لكبار التنفيذيين وأعضاء اللجان، لضمان مواءمتها مع ممارسات السوق.
- التحقق من استقلالية جميع الأعضاء المستقلين والتأكد من الامتثال لمعايير الحوكمة المعمول بها.
- التوصية بسياسات لتعزيز استبقاء المواهب وخطط التعاقد الوظيفي للمناصب القيادية الرئيسية.

## اجتماعات لجنة الترشيحات والمكافآت خلال عام 2025م

العضو	الاجتماع الأول	الاجتماع الثاني
	19 فبراير 2025م	13 أغسطس 2025م
داغ لي	✓	✓
عبدالمحسن بن علي بن محمد الحقباني	✓	✓
أسماء بنت خالد بن سليمان القاضي	✓	✓

- التحقق سنويًا من استقلالية الأعضاء المستقلين وفقًا للأنظمة، والتأكد من عدم وجود أي تعارض في المصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة في شركة أخرى.
- المراجعة الدورية وتقديم التوصيات للمجلس بشأن خطط الإحلال والتعاقب لكبار التنفيذيين، مع مراعاة التحديات والفرص التي تواجه الشركة والمهارات المطلوبة مستقبلاً.
- تقييم والتوصية للمجلس بالمرشحين المحتملين لمناصب الإدارة التنفيذية، بما في ذلك منصب الرئيس التنفيذي.
- وضع ومراجعة إجراءات شغل المناصب الشاغرة في المجلس والإدارة العليا بصفة دورية وتقديم التوصيات اللازمة بشأنها.

## المراجعة والتقييم

- المراجعة الدورية لهيكل المجلس وحجمه وتكوينه ونقاط القوة والضعف فيه (بما في ذلك المهارات والمعرفة والخبرة)، وكذلك هيكل الإدارة التنفيذية، وتقديم التوصيات المناسبة التي تخدم مصالح الشركة.
- تطوير والإشراف على برنامج تعريفي لأعضاء مجلس الإدارة الجدد.
- تطوير والتوصية بعملية التقييم الذاتي السنوية لأعضاء المجلس وكبار التنفيذيين والإشراف عليها.

## المكافآت

- إعداد والتوصية بسياسة مكافآت أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين وأعضاء اللجان ("سياسة المكافآت")، والإشراف على تنفيذها والإفصاح عنها، وعرضها على الجمعية العامة للاعتماد.
- إعداد تقرير سنوي عن المكافآت والمدفوعات الأخرى (نقدية أو عينية) المستلمة من قبل الأعضاء والإدارة التنفيذية، وأسس تلك المكافآت وفقًا للسياسة المعتمدة، وعرضه على المجلس للنظر فيه.
- المراجعة الدورية لفعالية وملاءمة سياسة المكافآت وتقديم التوصيات للمجلس بشأنها.

## مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

يرفع مجلس الإدارة توصياته إلى الجمعية العامة بشأن المكافآت الممنوحة لجميع أعضاء المجلس للموافقة السنوية عليها، وذلك وفقاً لسياسة المكافآت المعتمدة في الشركة. وتستند هذه التوصيات إلى المقترح المقدم من لجنة الترشيحات والمكافآت.

قد تشمل مكافآت أعضاء المجلس مكافآت ثابتة مثل مبالغ محددة، وبدلات حضور اجتماعات المجلس أو اللجان، وتعويضات مقابل خدمات فنية أو إدارية أو استشارية. بالإضافة إلى ذلك، قد يستحق الأعضاء مكافآت متغيرة مثل حصص من الأرباح أو خطط تحفيزية، وذلك وفقاً للأنظمة المعمول بها.

• يجب ألا ترتبط مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين بشكل مباشر أو غير مباشر بربحية الشركة.

• كما قد تختلف المكافآت بين الأعضاء بناءً على خبراتهم، ومؤهلاتهم، والمسؤوليات المنوطة بهم، ومستوى استقلاليتهم، ومدى التزامهم بحضور الاجتماعات.

وتخضع جميع ممارسات صرف المكافآت للامتثال التام لسياسة المكافآت المعتمدة في الشركة، بما يضمن العدالة والشفافية والمواءمة مع معايير الحوكمة.

مكافآت أعضاء مجلس الإدارة														
بدلات المصاريف	المجموع الكلي	مكافأة نهاية الخدمة	المكافآت المتغيرة (بـ)					المكافآت الثابتة (بـ)						
			الإجمالي	الأسهم الممنوحة	خطط تحفيزية طويلة الأجل	خطط تحفيزية قصيرة الأجل	مكافآت دورية	نسبة من الأرباح	الإجمالي	بيان بمكافآت أعضاء المجلس مقابل أعمال فنية أو إدارية أو استشارية	إجمالي بدلات حضور جلسات اللجان	بدل حضور جلسات المجلس	مبلغ محدد	
<b>الأعضاء المستقلون</b>														
-	200,000	-	-	-	-	-	-	-	200,000	-	100,000	100,000	-	داغ لي
-	150,000	-	-	-	-	-	-	-	150,000	-	50,000	100,000	-	أميت كابور
-	150,000	-	-	-	-	-	-	-	150,000	-	50,000	100,000	-	سعد بن محمد بن عبد العزيز الغريزي
<b>الأعضاء غير التنفيذيين</b>														
-	292,639	-	-	-	-	-	-	-	292,639	-	92,639	200,000	-	عبدالمحسن بن علي بن محمد الحقباني
-	100,000	-	-	-	-	-	-	-	100,000	-	-	100,000	-	أسماء بنت خالد بن سليمان القاضي
<b>الأعضاء التنفيذيون</b>														
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	فهد بن علي بن محمد الحقباني
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	سليمان بن خالد بن سليمان القاضي
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	عبد الملك بن عبد الله بن محمد الحقباني
-	892,639	-	-	-	-	-	-	-	892,639	-	292,639	600,000	-	الإجمالي

## مكافآت كبار التنفيذيين

بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت، يحدد مجلس الإدارة مكافآت جميع كبار التنفيذيين وفقاً لعقود العمل، وسياسات المكافآت المعتمدة، وخطط التحفيز والتعويضات الداخلية.

يوضح الجدول التالي المكافآت الممنوحة لخمسة من كبار التنفيذيين الذين تلقوا أعلى المكافآت، بمن فيهم الرئيس التنفيذي والرئيس التنفيذي المالي خلال عام 2025م:

كبار التنفيذيين	المكافآت الثابتة (ٳ)	الرواتب (ٳ)	البدلات (ٳ)	المكافآت المتغيرة (ٳ)	خطط تحفيزية قصيرة الأجل (ٳ)	مكافأة نهاية الخدمة (ٳ)	الإجمالي الكلي (ٳ)
الرئيس التنفيذي	1,472,944	1,472,944	-	-	302,772	162,135	1,937,851
الرئيس التنفيذي للتشغيل	916,827	916,827	-	-	188,459	101,557	1,206,843
الرئيس التنفيذي للاستراتيجية	1,007,002	1,007,002	-	-	204,528	51,405	1,262,935
الرئيس التنفيذي التجاري	753,121	753,121	-	-	154,808	92,824	1,000,753
الرئيس التنفيذي المالي	683,700	683,700	-	-	138,072	31,959	853,731

## مكافآت أعضاء اللجان

يتقاضى أعضاء اللجان مكافآتهم بما يتماشى مع ميثاق عمل كل لجنة. وتتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة مكافآت أعضاء اللجان ورفع توصياتها بهذا الشأن إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها.

الوصف	المكافآت الثابتة (ٳ)	بدل حضور الجلسات والمصاريف الأخرى (ٳ)	الإجمالي (ٳ)
أعضاء لجنة المراجعة			
أميت كابور	50,000	-	50,000
سعد بن محمد بن عبد العزيز الغريزي	50,000	-	50,000
عبدالمحسن بن علي بن محمد الحقباني	42,639	-	42,639
محمد جاويد منظور أحمد	7,361	-	7,361
الإجمالي	150,000	-	150,000
أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت			
داغ لي	100,000	-	100,000
عبدالمحسن بن علي بن محمد الحقباني	50,000	-	50,000
أسماء بنت خالد بن سليمان القاضي	-	-	-
الإجمالي	150,000	-	150,000

# الالتزام الأنظمة والجزاءات

## نتائج المراجعة السنوية لفعالية إجراءات الرقابة الداخلية للشركة، بالإضافة إلى رأي لجنة المراجعة حول كفاية نظام الرقابة الداخلية

تقييم ومراجعة نظام الرقابة لديها بشكل دوري لضمان تحقيق أهداف الرقابة الداخلية المتمثلة في تحسين كفاءة وفعالية العمليات، مع الالتزام بكافة القوانين والأنظمة ذات العلاقة.

تتمتع اللجنة بكامل الصلاحيات المناسبة للحصول على المعلومات والمستندات، بالإضافة إلى إجراء المقابلات مع جميع الموظفين.

ومن الجدير بالذكر أنه قد تم اتخاذ التدابير اللازمة لمتابعة الملاحظات الواردة في التقارير، كما تقوم إدارة الشركة بتطوير الأنظمة والسياسات بشكل دوري ومنتظم.

يهدف نظام الرقابة الداخلية إلى ضمان تحقيق أهداف الشركة بكفاءة وفعالية، ويشمل ذلك إصدار تقارير مالية موثوقة، والالتزام بالأنظمة والسياسات والإجراءات، وإدارة المخاطر المحتملة للحد من آثارها على تحقيق أهداف الشركة. كما يلعب نظام الرقابة الداخلية دورًا رئيسيًا في منع واكتشاف حالات الاحتيال، وحماية أصول الشركة، وإدارة مواردها. وتتحمل الشركة مسؤولية إعداد نظام رقابة شامل وفعال يتناسب مع مستوى المخاطر التي قد تتعرض لها وتكلفة معقولة، وذلك لتقديم تأكيدات معقولة لتجنب الأخطاء الجوهرية والخسائر التي قد تنتج عنها.

تقوم لجنة المراجعة بمراجعة التقارير الدورية التي يعدها مراجعو الحسابات الخارجيون بصفة مستمرة؛ وقد حقق نظام الرقابة في الشركة تحسينات ملحوظة خلال العام، وستواصل الشركة، تحت إشراف لجنة المراجعة،

غرامات وجزاءات نتيجة لبعض أوجه القصور التنظيمية أو التشغيلية.

يوضح الجدول أدناه ملخصًا لهذه الجزاءات، بما في ذلك طبيعتها، وأثرها المالي، والإجراءات التصحيحية التي اتخذت لمنع تكرارها. وتظل الإدارة ملتزمة بتعزيز تدابير الامتثال وتحسين الرقابة الداخلية للحد من المخاطر المستقبلية.

نلتزم في "أرماج" بالتمسك بأعلى معايير الامتثال التنظيمي والنزاهة التشغيلية وسلامة العملاء، وكجزء من التزامنا بالشفافية والتقيد بالقوانين المحلية واللوائح المعمول بها في القطاع، فإننا نعمل باستمرار على مراقبة إطار الامتثال الخاص بنا لضمان موافقته مع الإرشادات الصادرة عن الجهات ذات العلاقة في المملكة العربية السعودية. ورغم بذل قصارى جهدنا، فقد كانت هناك حالات فُرضت فيها

العقوبة أو الغرامة أو التذبير الاحترازي أو القيد	المبلغ (ر.س.)	أسباب العقوبة	الجهة الموقعة للعقوبة	سبل معالجتها وتفادي وقوعها مستقبلاً
غرامات	109,000	مخالفات تتعلق بالإجراءات والتشغيل	أمانة منطقة الرياض	تم تنفيذ تدابير تصحيحية لضمان الامتثال الاستباقي (جولات تفتيش شهرية، وسجل خاص بالتصاريح، وتعيين موظف مسؤول عن المتابعة).

## رأي لجنة المراجعة حول كفاية نظام الرقابة الداخلية

بناءً على التقارير الدورية التي عُرضت على اللجنة خلال عام 2025م من قبل مراجعي الحسابات الداخليين والخارجيين، ترى لجنة المراجعة أن ضوابط الرقابة المالية والتشغيلية سليمة وفعالة، وأنه لا توجد فجوات رقابية أو نقاط ضعف جوهرية في النظام الرقابي خلال السنة المالية 2025م من شأنها التأثير على سلامة وعدالة القوائم المالية للشركة.

وعليه، تؤيد لجنة المراجعة التأكيدات والإقرارات السنوية المقدمة من الإدارة التنفيذية ومراجعي الحسابات الخارجيين بعدم وجود أي أوجه قصور قد تؤثر على التقارير المالية للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م.

## إقرارات اللجنة

لا توجد أي توصيات من لجنة المراجعة تتعارض مع قرارات مجلس الإدارة، كما لم يرفض المجلس أي توصية تتعلق بتعيين مراجع الحسابات الخارجي، أو عزله، أو تحديد أتعابه، أو تقييم أدائه، أو تعيين مراجع الحسابات الداخلي.

## مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركة

المبادرات	التاريخ
جمعية زهرة لسرطان الثدي	مارس 2025م
جمعية لأجلهم (لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة)	مارس 2025م
شهر التوعية بمرض الزهايمر	سبتمبر 2025م

## إدارة المخاطر

كما أن التقارير المرفوعة للجنة لم تتضمن أي نقاط جوهرية تؤثر على أنظمة الرقابة الداخلية أو عدالة القوائم المالية، أو على أنظمة الرقابة المالية والداخلية وأنظمة إدارة المخاطر في الشركة.

ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن لأي نظام رقابة داخلي، بغض النظر عن سلامة تصميمه وفعالية تطبيقه، أن يقدم تأكيداً مطلقاً.

وتؤكد الشركة أن لجنة المراجعة قد أوصت مجلس الإدارة بإنشاء إدارة للمراجعة الداخلية وتعيين مراجع داخلي خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م.

طورت شركة أرماج إطاراً شاملاً لإدارة مخاطر المنشأة، مستمداً من الأطر العالمية ذات الصلة ومصمماً ليتماشى مع الممارسات المحلية. يتضمن هذا الإطار سياسة قوية لإدارة المخاطر تهدف إلى تحديد وتقييم ومراقبة المخاطر في كافة قطاعات الشركة. وتعمل "أرماج" بنشاط على مراقبة المخاطر المحددة مقابل مقاييس معتمدة، وتطبق استجابات الإدارة للتعامل مع تلك المخاطر أو تخفيفها أو قبولها بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للشركة.

### المخاطر الجوهرية المؤثرة على المركز المالي والعمليات

1. العوامل الاقتصادية وتقلبات الإنفاق الاستهلاكي.

يُعد قطاع اللياقة البدنية حساساً بشكل خاص للتقلبات الاقتصادية والتغيرات في أنماط الإنفاق الاستهلاكي. إن تراجع الدخل المتاح للإنفاق بسبب التحديات الاقتصادية، مثل تقلب أسعار النفط أو ارتفاع أسعار الفائدة، قد يؤدي إلى انخفاض مستويات العضوية والإيرادات.

استراتيجيتنا للحد من المخاطر: تنفيذ استراتيجية شاملة لإدارة المخاطر لمراقبة التوجهات الاقتصادية وتعديل عروض العضوية، وتنويع مصادر الإيرادات لتقليل الاعتماد على الإنفاق الاستهلاكي، وتقديم حزم عضويات مرنة لجذب شريحة أوسع من الجمهور.

2. الاعتماد على التمويل البنكي والاستئجار طويل الأجل.

يتم تمويل توسع الشركة بشكل كبير من خلال القروض البنكية، مما يعرضها لتقلبات أسعار الفائدة. بالإضافة إلى ذلك، يتم بناء معظم الأندية الرياضية على أراضٍ مستأجرة بعقود طويلة الأجل تصل إلى 20 عامًا. أي تغيير في شروط الإيجار أو صعوبات في الحصول على معدلات تمويل مواتية قد يؤثر على الربحية والنمو.

استراتيجيتنا للحد من المخاطر: استكشاف خيارات تمويل بديلة لتقليل الاعتماد على القروض البنكية، والتفاوض على اتفاقيات إيجار مواتية مع الملاك، والحفاظ على مركز مالي قوي للحصول على أسعار تمويل تنافسية.

3. تحديات تطوير الأندية الجديدة

تُعد القدرة على إنشاء أندية جديدة أمرًا ضروريًا للنمو. وتشمل التحديات تأمين المواقع المناسبة، وإدارة الجداول الزمنية للإنشاءات، والالتزام بالميزانية. قد تؤدي التأخيرات أو تجاوز التكاليف في بناء الأندية إلى عرقلة خطط التوسع.

استراتيجيتنا للحد من المخاطر: وضع معايير اختيار صارمة للمواقع لضمان اختيار أماكن ذات إمكانات عالية، وتطبيق ممارسات قوية لإدارة المشاريع لتجنب التأخير وتجاوز التكاليف، وبناء شراكات مع مقاولين موثوقين.

# سياسة توزيع الأرباح

لم تقم الشركة بتوزيع أرباح عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م، مما يعكس تركيزها على إعادة استثمار الأرباح لدعم النمو والتوسع المستقبلي. ومع استمرار الشركة في تنفيذ أهدافها الاستراتيجية، فإنها تظل ملتزمة بتقييم توزيعات الأرباح سنويًا، بما يوازن بين عوائد المساهمين والاستدامة طويلة الأجل لأعمال الشركة.

ووفقًا للمادة (30) من النظام الأساسي للشركة، تحدد الجمعية العامة نسبة توزيع الأرباح بعد تغطية صافي الأرباح السنوية والاحتياطيات والمصاريف العمومية والتكاليف الأخرى. كما يجوز توزيع أرباح مرحلية على المساهمين وفقًا للشروط التالية:

- الحصول على تفويض من الجمعية العامة العادية بموجب قرار سنوي.
- توفر سيولة كافية وتوقعات ربحية معقولة.
- أن تكون الأرباح القابلة للتوزيع الظاهرة في أحدث قوائم مالية كافية لتغطية الأرباح المقترحة وأي أرباح تم توزيعها أو رسمتها سابقًا.

## 7. المخاطر القانونية ومخاطر الامتثال

قد تؤدي التغييرات في قوانين العمل أو الضرائب أو الأنظمة الأخرى إلى زيادة التكاليف التشغيلية. كما أن عدم الامتثال للالتزامات التعاقدية أو المتطلبات التنظيمية قد يؤدي إلى غرامات مالية أو ضرر بالسمعة.

استراتيجيتنا للحد من المخاطر: وضع إطار لمراقبة الامتثال لضمان التقيد بالمتطلبات القانونية والتنظيمية، وتدريب الموظفين بانتظام على التزامات الامتثال، والحفاظ على علاقات قوية مع المستشارين القانونيين.

## 8. التوجهات الموسمية وسلوك المستهلك

يشهد قطاع اللياقة البدنية تقلبات موسمية، مع فترات من انخفاض التفاعل خلال العطلات وأشهر الصيف. يعد فهم هذه التوجهات والتخفيف من آثارها أمرًا رئيسيًا للحفاظ على تدفقات إيرادات ثابتة.

استراتيجيتنا للحد من المخاطر: تطوير حملات تسويقية مستهدفة خلال فترات الركود لجذب أعضاء جدد، وتقديم عروض موسمية وعضويات مرنة لتشجيع التفاعل المستمر للأعضاء على مدار العام.

## 4. ارتفاع تكاليف الصيانة والتشغيل

تتطلب صيانة مرافق اللياقة البدنية الحديثة استثمارات كبيرة في ترقية المعدات، وكفاءة الطاقة، والصيانة الدورية. وقد تؤدي الزيادات غير المتوقعة في هذه التكاليف إلى التأثير على الأداء المالي.

استراتيجيتنا للحد من المخاطر: الاستثمار في تقنيات الصيانة التنبؤية لتحسين عمر المعدات، وتبني حلول كفاءة الطاقة، والتفاوض على صفقات شراء بالجملة مع الموردين لخفض التكاليف.

## 5. ضغوط المنافسة في السوق

يشهد قطاع اللياقة البدنية منافسة متزايدة مع دخول منافسين جدد وتطور تفضيلات المستهلكين. الفشل في الابتكار أو تقديم خدمات متميزة قد يؤثر على الحصة السوقية ومكانة العلامة التجارية.

استراتيجيتنا للحد من المخاطر: الابتكار المستمر في حلول اللياقة البدنية وتجارب الأعضاء، وتميز العلامة التجارية من خلال تقديم خدمات فريدة، والاستفادة من التكنولوجيا، وتعزيز التفاعل مع العملاء.

## 6. المخاطر البيئية ومخاطر الاستدامة

يعد تشغيل المرافق بشكل مستدام أمرًا بالغ الأهمية. قد تشكل التغييرات التنظيمية، أو ارتفاع تكاليف الطاقة، أو متطلبات الامتثال البيئي تحديات إضافية.

استراتيجيتنا للحد من المخاطر: دمج حلول الطاقة المتجددة والحصول على شهادات الاستدامة، ومراقبة التغييرات التنظيمية بشكل استباقي ومواءمة العمليات مع أفضل الممارسات البيئية.

## أدوات الدين القابلة للاسترداد

لم تقم الشركة أو أي من شركاتها التابعة خلال العام المالي بأي عمليات استرداد أو شراء أو إلغاء لأي أدوات دين قابلة للاسترداد، وبناءً عليه، لا يوجد رصيد متبقي لهذه الأدوات يتطلب الإفصاح عنه.

## المدفوعات النظامية

خلال العام المالي 2025م، أوفت شركة أرماف بالتزاماتها النظامية وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها. يوضح الجدول أدناه ملخصاً للمدفوعات النظامية التي سددتها الشركة، بالإضافة إلى المبالغ المستحقة كما في 31 ديسمبر 2025م:

الوصف	المبلغ المسدد (ر.ع.)	المستحق كما في 31 ديسمبر 2025م	التفاصيل
الزكاة	1,004,622	1,490,171	مخصص الزكاة للسنة المالية 2025م المستحق السداد في أبريل 2026م
ضريبة القيمة المضافة (VAT)	20,859,219	-	-
المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (GOSI)	3,342,216	299,630	تأمينات شهر ديسمبر 2025م تم سدادها في يناير 2026م

## ملكية أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين للأسهم

يوضح الجدول أدناه ملخصاً لملكية كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للأسهم في بداية ونهاية السنة المالية 2025م:

الاسم	عدد الأسهم في بداية عام 2025م	عدد الأسهم في نهاية عام 2025م	نسبة التغيير
عبدالمحسن بن علي بن محمد الحقباني	5,914,707	5,914,707	0%
فهد بن علي بن محمد الحقباني	1,957,875	1,957,875	0%
سليمان بن خالد بن سليمان القاضي	1,077,141	1,077,141	0%
عبد الملك بن عبد الله بن محمد الحقباني	654,010	654,010	0%
أسماء بنت خالد بن سليمان القاضي	-	-	0%
داغ لي	-	-	0%
أميت كابور	-	-	0%
سعد بن محمد بن عبد العزيز الغريزي	-	-	0%
<b>كبار التنفيذيين</b>			
ناثان كلوت	-	-	0%
إبراهيم غربية	0	85	100%
إبراهيم بدير	-	-	0%

# إقرارات مجلس الإدارة

يقر مجلس إدارة الشركة بما يلي، وذلك وفقاً للمتطلبات التنظيمية وأعلى معايير حوكمة الشركات:

1. سجلات المحاسبة قد أُعدت بالشكل الصحيح والدقيق وفقاً لمعايير المحاسبة المتعارف عليها في المملكة العربية السعودية.
2. تم وضع نظام رقابة داخلية سليم وفعال، وجرى تنفيذه ومراقبته بانتظام لضمان النزاهة التشغيلية والامتثال للأنظمة المعمول بها.
3. لا يوجد أي شك جوهري حول قدرة الشركة على الاستمرار في ممارسة نشاطها.
4. عدم وجود أي تعارض بين توصيات لجنة المراجعة وقرارات مجلس الإدارة.
5. لم يرفض مجلس الإدارة أي توصيات مقدمة من لجنة المراجعة بشأن تعيين مراجع حسابات الشركة الخارجي، أو عزله، أو تحديد آتباعه، أو تقييم أدائه.
6. لم يتضمن تقرير مراجع الحسابات الخارجي أي تحفظات أو لفت انتباه بشأن القوائم المالية السنوية لعام 2025م.
7. لا يوجد لدى الشركة حالياً برنامج لادخار الموظفين أو برنامج رسمي للمساهمات الاجتماعية.
8. يظل المجلس ملتزماً بالتمسك بمبادئ الشفافية والمساءلة والامتثال لكافة لوائح الحوكمة المعمول بها، بما يعزز ثقة أصحاب المصلحة.
9. التزم مجلس الإدارة بضوابط وسياسة المكافآت والترشحات الصادرة عن الشركة فيما يخص مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية، ويؤكد المجلس عدم وجود أي انحراف عن هذه السياسة.
10. لم يتم إصدار أي أدوات دين، ولم يتم منح أي تفويض بإصدار أي أدوات من هذا القبيل.

11. عدم وجود أي حقوق تحويل أو اكتتاب بموجب أدوات دين قابلة للتحويل، أو أوراق مالية تعاقدية، أو مذكرات حق اكتتاب، أو حقوق مماثلة أصدرتها أو منحها الشركة.
12. عدم وجود أي ترتيبات أو اتفاقيات تنازل بموجبها أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين عن أي مكافآت.
13. عدم وجود أي ترتيبات أو اتفاقيات تنازل بموجبها أي من مساهمي الشركة عن أي حقوق في الأرباح.
14. عدم وجود أي استثمارات أو احتياطات أخرى أنشئت لمصلحة موظفي الشركة.
15. عدم وجود أي أسهم خزينة محتفظ بها من قبل الشركة.
16. خلال السنة المالية 2025م، لم يقدم مراجع الحسابات الخارجي للشركة أي خدمات ذات طبيعة استشارية ولم يتسلم أي أتعاب بهذا الخصوص.
17. لا توجد أي توصية من مجلس الإدارة خلال عام 2025م بتغيير مراجع الحسابات قبل انتهاء الفترة المعين لها.
18. القوائم المالية لشركة أرماح قد أُعدت وفقاً للمعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) المعتمدة في المملكة العربية السعودية، والمعايير والإصدارات الأخرى المعتمدة من الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين (SOCPA).
19. وجود توصيات من لجنة المراجعة بتعيين مراجع داخلي خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م.

20. ليس لدى الشركة حالياً أي شركات تابعة.

21. عدم وجود أي مصلحة في فئة الأسهم ذات حق التصويت لأي أشخاص (بخلاف أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين وأقاربهم)، ولم تتلق الشركة أي إشعارات وفقاً للمادة (85) من قواعد طرح الأوراق المالية والالتزامات المستمرة.
22. عدم وجود أي أعمال منافسة خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م.
23. عدم وجود أي تعاملات مع أطراف ذات علاقة خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م.
24. عدم وجود أي أعمال أو عقود تكون الشركة طرفاً فيها وكانت أو توجد فيها مصلحة لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين في الشركة أو لأي شخص ذي علاقة بأي منهم.
25. لا توجد فروق جوهرية في النتائج التشغيلية مقارنة بنتائج العام السابق، أو أي توقعات أعلنت عنها الشركة.

## الكلمة الختامية

بينما تستعرض شركة أرماح رحلة التحول التي شهدتها في عام 2025م، فقد حققت الشركة نمواً قوياً في الإيرادات وربحية مرنة، حيث بلغت الإيرادات 225 مليون (مقارنة بـ 178 مليون في عام 2024م)، وصافي ربح قدره 62 مليون (مقارنة بـ 38 مليون في عام 2024م). كما شهدت الشركة تحسناً في اقتصاديات الوحدة رغم ارتفاع تكلفة الإيرادات إلى 114 مليون (مقارنة بـ 94 مليون في عام 2024م).

وبالنظر إلى المستقبل، تتطلع "أرماح" إلى تسريع وتيرة نموها مع التخطيط للعديد من المشاريع التطويرية في عام 2026م، مع التركيز على المناطق الواعدة وتعزيز سهولة الوصول لخدماتها، مستفيدة من الشراكات الاستراتيجية وتبني نماذج أعمال مبتكرة لبناء مستقبل أكثر صحة واستدامة.

إن هذه الإنجازات هي شهادة على تفاني فريق عملنا، وثقة مشركينا والدعم الراسخ من مساهميننا. ومع استمرار رحلتنا، تظل "أرماح" ثابتة في مهمتها لإلهام أنماط حياة صحية وخلق قيمة مستدامة للمساهمين. ومعاً، نبني إرثاً من الصحة والابتكار والاستدامة يلهم الأجيال القادمة.

