



# سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

## Remuneration Policy for Board, its Committees and Executive Management

ننبض برعايتك

Caring with every  
heartbeat

---

# سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

## Remuneration Policy for Board, its Committees and Executive Management

الاعتماد: اجتماع الجمعية العامة المنعقد بتاريخ ٢٠٢٤/٠٩/١٨م

Approved: AGM Meeting Held on 18/09/2024

This Policy has been executed in both Arabic and English Language. In the event of any contradiction between the Arabic text and the English text, the Arabic text shall prevail.

تم إعداد هذه السياسة باللغة العربية واللغة الإنجليزية. وفي حال وجود تعارض بين النص العربي والنص الإنجليزي، فيكون النص العربي هو المتخذ.

## Article 1: Definitions

In this Policy, the following terms and expressions shall have the meaning they bear as follows unless the contrary intention appears:

- **CMA:** Capital Market Authority.
- **Board:** Board of Directors.
- **Policy:** Remuneration Policy for Board, its Committees and Executive Management
- **Committees:** Nomination & Remuneration Committee, Audit Committee & Executive Committee.
- **“Company” or “Care”:** National Medical Care Company.
- **Member:** Any of the Board & Committee members
- **Non-Director:** A committee member who is not a member of the Board.
- **Executive Management or Senior Executives:** Persons responsible for managing the daily operations of the Company, and proposing and executing strategic decisions, such as the Chief Executive Officer (CEO) and his/her delegates and the Chief Financial Officer (CFO).
- **Task force:** A committee / group formed by the board to perform a specified task. Members of the task force may be from the Board or its Committees.

## Article 2: Purpose

The purpose of this Policy is to regulate the remunerations in a manner that attracts Board and Committee members who possess appropriate academic qualifications and technical and administrative expertise that enable them to carry out their functions and duties at the highest standards of professionalism and efficiency, taking into consideration the Company's business sectors and the skills and capabilities required to manage them.

The Company aims to create an attractive work environment through which it can attract and retain talents with the required skills and expertise to secure its sustainable growth and achieve its vision. This is attainable through the remuneration framework for Executive Management, which is consistent with the relevant laws, regulations, legislations, and best practices.

## Article 3: Scope of Application

This policy applies to all Board of Directors, Committee members (including Audit Committee members), Non-Directors, and the Company's Executive Management.

## Article 4: General Criteria for Remuneration

When determining the remuneration, the following criteria shall be taken into consideration:

1. Be consistent with the Company's strategy and objectives
2. Be consistent with the magnitude, nature and level of risks faced by the Company.
3. Provide remunerations with the aim of encouraging the Board members and Executive Management to achieve the

## المادة الأولى: التعريفات

في هذه السياسة، يقصد بالكلمات والعبارات الآتية، المعاني الموضحة إزاء كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

- **الهيئة:** هيئة السوق المالية.
- **المجلس:** مجلس إدارة الشركة.
- **السياسة:** سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية.
- **اللجان المنبثقة:** لجنة الترشيحات والمكافآت، لجنة المراجعة، واللجنة التنفيذية.
- **الشركة:** الشركة الوطنية للرعاية الطبية.
- **العضو:** أي من أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة.
- **عضو من خارج المجلس:** عضو في اللجنة وليس في مجلس الإدارة.
- **الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين:** الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.
- **فرق العمل:** لجنة / فريق يشكلها مجلس الإدارة لأداء مهمة محددة. يمكن أن يكون أعضاء فرق العمل من مجلس الإدارة أو لجانه المنبثقة.

## المادة الثانية: الهدف

يكون الهدف من سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة هو تنظيم المكافآت لاستقطاب أعضاء مجلس أو لجان ذوي كفاءة علمية وفنية وإدارية وخبرة متناسبة، وبما يمكنهم من تأدية مهامهم وواجباتهم بمهنية وكفاءة عالية، مع مراعاة القطاع الذي تعمل فيه الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.

كما تهدف الشركة الى خلق بيئة جاذبة للعمل فيها، تستطيع من خلالها استقطاب الموارد البشرية ذات المهارات والخبرات المطلوبة والإبقاء عليهم لاستدامة نموها وتحقيق رؤيتها، وذلك من خلال الإطار التنظيمي لمكافآت كبار التنفيذيين في الشركة، بحيث يتوافق مع الأنظمة والتشريعات والتطبيقات ذات العلاقة.

## المادة الثالثة: نطاق التطبيق

تطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة (بما فيها أعضاء لجنة المراجعة)، والأعضاء من خارج المجلس، والإدارة التنفيذية بالشركة.

## المادة الرابعة: المعايير العامة للمكافآت

يراعي عند تحديد المكافآت المعايير الآتية:

١. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
٢. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
٣. أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان، والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل،

success of the Company and its long-term development, by for example making the variable part of the remuneration linked to the long-term performance.

4. Determine remuneration based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills and level of performance.
5. Take into consideration the practices of other companies in respect of the determination of remunerations, and avoid the disadvantages of such comparisons in leading to unjustifiable increases in remunerations and compensations.
6. Attract talented professionals and retain and motivate them without exaggeration.
7. Be prepared in coordination with the Nomination & Remuneration Committee in respect of new appointments.
8. If the company established a program to grant some of its shares to Board members, Committee members, and Executive management, whether a new issue or shares purchased by the company, the Nomination & Remuneration Committee shall supervise this program in alliance to the company's By-laws and the relevant laws and regulations.

#### **Article 5: Board of Directors Remuneration & Compensation**

1. A Board member is entitled to an annual remuneration in accordance with the relevant laws and regulations, in return for his membership in the Board based on a recommendation from the Nominations and Remuneration Committee.
2. When approving the Board members' remuneration, the member's contribution, attendance and participation on the matters raised, and any contributions that serve the interest of the company, are taken into consideration.
3. The Board members' remuneration may be approved in a variable manner according to the tasks, responsibilities and achievements.
4. An additional remuneration may be paid to a Board member if she/he is assigned other additional tasks, based on a recommendation from the Nominations and Remuneration Committee and after obtaining the approval of the Board of Directors.
5. Board members shall not vote on the agenda item relating to the remuneration of the Board of Directors at the General Assembly meeting.
6. The total remuneration, allowances and benefits a Board member receives from his membership in the Board and Committees must not exceed the amount stated in the rules and regulations set by the competent authority, and in accordance to the Companies' Law and Regulations.

*(The detailed Remuneration & Compensation is set forth in Table 1)*

كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.

٤. أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
٥. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
٦. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
٧. أن تكون مبنية على توصية لجنة الترشيحات و المكافآت.
٨. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان، والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة الترشيحات والمكافآت وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة والأنظمة واللوائح ذات العلاقة.

#### **المادة الخامسة: مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة**

١. يستحق عضو مجلس الإدارة مكافأة سنوية بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، وذلك مقابل عضويته في المجلس بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.
٢. يتم الأخذ بعين الاعتبار عند إقرار مكافآت أعضاء مجلس الإدارة مساهمة العضو وحضوره ومشاركته فيما يطرح من مواضيع، وأي إسهامات تخدم مصلحة الشركة.
٣. يجوز أن تقر مكافآت أعضاء مجلس الإدارة بشكل متفاوت تبعاً للمهام والمسؤوليات والإنجازات المتحققة.
٤. يجوز صرف مكافأة إضافية لعضو مجلس الإدارة في حال تم تكليفه بمهام إضافية أخرى وذلك بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وبعد أخذ موافقة مجلس الإدارة.
٥. لا يحق لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
٦. لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت وبدلات ومزايا عن عضويته في المجلس واللجان ما تقضي به الأنظمة والضوابط التي تضعها الجهة المختصة، وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحها.

*(المكافآت والتعويضات التفصيلية مذكورة في الجدول 1)*

## Article 6: Committee Members Remuneration & Compensation

1. A Committee member is entitled to an annual remuneration in accordance with the relevant laws and regulations, in return for his membership in the Committee based on a recommendation from the Nominations and Remuneration Committee.
2. When approving the Committee members' remuneration, the member's contribution, attendance and participation on the matters raised, and any contributions that serve the interest of the company, are taken into consideration.
3. The Committee members' remuneration may be approved in a variable manner according to the tasks, responsibilities and achievements.
4. An additional remuneration may be paid to a committee member if she/he is assigned other additional tasks, based on a recommendation from the Nominations and Remuneration Committee and after obtaining the approval of the Board of Directors.

*(The detailed Remuneration & Compensation is set forth in Table 2 & 3)*

## Article 7: Taskforce Remuneration

1. The company offers remuneration to each member of the task force, based on a recommendation from the Nomination and Remuneration Committee and after obtaining the approval of the Board of Directors.
2. The tasks assigned to the task force, the number of meetings and the outcome are taken into consideration.

## Article 8 :Executive Management Remuneration

**Based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee, the Board determines the remunerations of the Executive Management according to the following principles:**

**Remuneration and compensation shall:**

1. Be consistent with the Company's strategic objectives and be as a motivating factor for the Executive Management to achieve these objectives, and to enhance the Company's ability to grow and sustain its business.
2. Be consistent with the nature of the Company's business and size as well as with the required skills and expertise.
3. Enable the Company to attract senior executives with skills and qualifications necessary to enable the Company to achieve its objectives.
4. Not raise any conflict of interest that might adversely impact the Company's interests and ability to achieve its objectives.

## Article 9: Situations of Suspending or Reclaiming Remunerations

**The Company is entitled to claim compensation for damage to its reputation and to recover any remuneration, compensation, allowance or any other costs incurred by the**

## المادة السادسة: مكافآت وتعويضات أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس

١. يستحق عضو اللجنة مكافأة سنوية بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، وذلك مقابل عضويته في اللجنة بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.
٢. يتم الأخذ بعين الاعتبار عند إقرار مكافآت أعضاء اللجان مساهمة العضو وحضوره ومشاركته فيما يطرح من مواضيع، وأي اسهامات تخدم مصلحة الشركة.
٣. يجوز أن تقر مكافآت أعضاء اللجان بشكل متفاوت تبعاً للمهام والمسؤوليات والإنجازات المتحققة.
٤. يجوز صرف مكافأة إضافية لعضو اللجنة في حال تم تكليفه بمهام إضافية أخرى وذلك بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وبعد أخذ موافقة مجلس الإدارة.

*(المكافآت والتعويضات التفصيلية مذكورة في الجدول ٢ و ٣)*

## المادة السابعة: مكافآت وتعويضات فرق العمل

١. تقدم الشركة مكافأة لكل عضو من أعضاء فرق العمل، وذلك بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وبعد أخذ موافقة مجلس الإدارة.
٢. يتم الأخذ في الاعتبار المهام المنوطة بفريق العمل وعدد الاجتماعات والمخرجات.

## المادة الثامنة: مكافآت كبار التنفيذيين

يحدد مجلس الإدارة مكافآت كبار التنفيذيين، بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت، علن أن تكون المكافآت والبدلات وفقاً للمبادئ التالية:

١. متوافقة مع أهداف الشركة الإستراتيجية، وعاملاً لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة في تنمية أعمالها واستدامتها.
٢. أن تكون ملائمة لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.
٣. أن تمكن الشركة من استقطاب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمؤهلات اللازمة لتمكين الشركة من تحقيق أهدافها.
٤. ألا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.

## المادة التاسعة: حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها

يحق للشركة المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي يلحق بسمعتها واسترداد ما صرف من مكافآت وتعويضات وأي تكاليف أخرى تحملتها

#### Company, in the event:

- The member commits an offence of dishonesty, breach of trust, forgery, or violation of the laws and regulations of the Kingdom of Saudi Arabia or any other country.
- The member fails to carry out his/her responsibilities and duties to the extent that results in damage to the interest of the Company.
- Membership is terminated by a resolution of the General Assembly due to the absence of the member from three consecutive meetings within one year without a legitimate excuse acceptable to the Board.
- The member or the executive management provided inaccurate information

#### Article 10: Disclosure

The Annual Board of Directors report shall provide an accurate, transparent and detailed disclosures on the following:

1. The remunerations granted to the Board members and Executive Management, directly or indirectly, without any omission or misleading information, and whether these were in cash or other benefits of any nature. In case they were shares of the Company, the value of the shares is the market value on the due date.
2. Explain the relationship between remunerations granted and applicable remuneration policy, highlighting any significant deviation from such policy.
3. Description of the necessary details with respect to the remunerations and compensations granted to the Board members, Committee members, and five Senior Executives who have received the highest remuneration from the Company, provided that the chief executive officer and chief financial officer are among them.
4. The detailed disclosures of the remuneration and compensation shall be pursuant to the appended schedule in the Corporate Governance Regulations issued by the Capital Market Authority.

#### Article 11: Adoption and Changes to the Policy

This Policy and any changes thereof shall be approved by the General Assembly.

#### الشركة وذلك في حال:

- ارتكاب العضو عمل مذل بالشرف والأمانة أو بالتزوير أو بمخالفة الأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر.
- إخلال العضو من القيام بمسؤولياته ومهامه وواجباته مما يترتب عليه ضرر بمصلحة الشركة.
- إنهاء العضوية – بقرار من الجمعية العامة – بسبب تغييب العضو عن ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته بدون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة.
- إذا قدم العضو أو الإدارة التنفيذية معلومات غير صحيحة أو مضللة.

#### المادة العاشرة: الإفصاح

يجب الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة بما يلي:

١. المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أيًا كانت طبيعتها واسمها. وإذا كانت المزايا أسهمًا في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
٢. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
٣. بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة، أعضاء اللجان، وخمسة من كبار التنفيذيين ممن تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.
٤. أن يكون الإفصاح عن تفاصيل المكافآت والتعويضات وفقًا للملحق الخاص بالمكافآت الوارد في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

#### المادة الحادية عشرة: اعتماد السياسة وتعديلاتها

تعتمد هذه السياسة وأي تعديلات عليها من قبل الجمعية العمومية.

Table 1

Board of Directors Remuneration & Compensation	
Attendance Allowance	Three Thousand Saudi Riyal (3000 SAR)
Additional Allowance (Travel & Transportation) for members who are based outside Riyadh	As per the Company's policy
Annual Remuneration as a Specific Sum for the members	Three-Hundred Thousand Saudi Riyal (300,000 SAR)
Chairman Annual Remuneration*	Five-Hundred Thousand Saudi Riyal (500,000 SAR)
1. Remuneration shall be paid on an annual basis after obtaining the General Assembly's approval. 2. Compensation shall be paid after each meeting. 3. Training compensation and expenses, not exceeding Five-Hundred thousand Saudi Riyal (500,000 SAR), shall be paid and allocated after the General Assembly's approval. * The Chairman of the board is entitled to an annual Remuneration Five-Hundred Thousand Saudi Riyals (500,000 SAR), along with the annual remuneration for the board membership.	

الجدول ١

مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة	
بدل حضور	ثلاثة آلاف ريال سعودي (٣٠٠٠ ريال سعودي)
بدل إضافي (سفر وانتقال) لمن هم من خارج مدينة مقر الاجتماع (الرياض)	طبقاً لسياسة الشركة
المكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء المجلس	ثلاثمائة ألف ريال سعودي (٣٠٠,٠٠٠ ريال سعودي)
المكافأة السنوية لرئيس المجلس*	خمسمائة ألف ريال سعودي (٥٠٠,٠٠٠ ريال سعودي)
١. يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة بشكل سنوي بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة. ٢. يتم صرف البدلات بعد كل اجتماع. ٣. يتم صرف بدلات ومصاريف التدريب الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة والتي لا تتجاوز خمسمائة ألف ريال سعودي (٥٠٠,٠٠٠ ريال سعودي)، ويتم تخصيصها بعد موافقة الجمعية العامة. * يتحصل رئيس المجلس على مكافأة سنوية قيمتها خمسمائة ألف ريال سعودي (٥٠٠,٠٠٠ ريال سعودي) بالإضافة للمكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء المجلس.	

Table 2

Committee Members Remuneration & Compensation (Excluding Audit Committee)	
Attendance Allowance	Three Thousand Saudi Riyal (3000 SAR)
Additional Allowance (Travel & Transportation) for members who are based outside Riyadh	As per the Company's policy
Annual Remuneration as a Specific Sum for Committee Chairman*	one-Hundred Thousand Saudi Riyal (100,000 SAR)
Annual Remuneration as a Specific Sum for the members	one-Hundred Thousand Saudi Riyal (100,000 SAR)
Annual Remuneration as a Specific Sum for the non-directors	one-Hundred and Fifty Thousand Saudi Riyal (150,000 SAR)
1. Remuneration shall be paid after the end of the fiscal year. 2. Compensation shall be paid after each meeting. * The Chairman of the Committee is entitled to an annual one-Hundred Thousand Saudi Riyals (100,000 SAR), along with the annual remuneration for the Committee membership.	

الجدول ٢

مكافآت وتعويضات أعضاء اللجان (باستثناء لجنة المراجعة)	
بدل حضور	ثلاثة آلاف ريال سعودي (٣٠٠٠ ريال سعودي)
بدل إضافي (سفر وانتقال) لمن هم من خارج مدينة مقر الاجتماع (الرياض)	طبقاً لسياسة الشركة
المكافأة السنوية المقطوعة لرئيس اللجنة*	مئة ألف ريال سعودي (١٠٠,٠٠٠ ريال سعودي)
المكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء اللجنة من داخل المجلس	مئة ألف ريال سعودي (١٠٠,٠٠٠ ريال سعودي)
المكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء اللجنة من خارج المجلس	مئة وخمسون ألف ريال سعودي (١٥٠,٠٠٠ ريال سعودي)
١. يتم صرف المكافأة السنوية بعد نهاية السنة المالية. ٢. يتم صرف البدلات بعد كل اجتماع. * يتحصل رئيس اللجنة على مكافأة سنوية قيمتها مئة ألف ريال سعودي (١٠٠,٠٠٠ ريال سعودي) بالإضافة للمكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء اللجنة.	



Table 3

Audit Committee Members Remuneration & Compensation	
Attendance Allowance	Three Thousand Saudi Riyal (3000 SAR)
Additional Allowance (Travel & Transportation) for members who are based outside Riyadh	As per the Company's policy
Annual Remuneration as a Specific Sum for Committee Chairman*	one-Hundred Thousand Saudi Riyal (100,000 SAR)
Annual Remuneration as a Specific Sum for the members	Two-Hundred Thousand Saudi Riyal (200,000 SAR)
Annual Remuneration as a Specific Sum for the non-directors	Two-Hundred and fifty Thousand Saudi Riyal (250,000 SAR)
1. Remuneration shall be paid after the end of the fiscal year. 2. Compensation shall be paid after each meeting. * The Chairman of the Committee is entitled to an annual one-Hundred Thousand Saudi Riyals (100,000 SAR), along with the annual remuneration for the Committee membership.	

الجدول ٣

مكافآت وتعويضات أعضاء لجنة المراجعة	
بدل حضور	ثلاثة آلاف ريال سعودي (٣٠٠٠ ريال سعودي)
بدل إضافي (سفر وانتقال) لمن هم من خارج مدينة مقر الاجتماع (الرياض)	طبقاً لسياسة الشركة
المكافأة السنوية المقطوعة لرئيس اللجنة*	مئة ألف ريال سعودي (١٠٠,٠٠٠ ريال سعودي)
المكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء اللجنة من داخل المجلس	مئتان ألف ريال سعودي (٢٠٠,٠٠٠ ريال سعودي)
المكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء اللجنة من خارج المجلس	مئتان وخمسون ألف ريال سعودي (٢٥٠,٠٠٠ ريال سعودي)
١. يتم صرف المكافأة السنوية بعد نهاية السنة المالية. ٢. يتم صرف البدلات بعد كل اجتماع. * يتحصل رئيس اللجنة على مكافأة سنوية قيمتها مئة ألف ريال سعودي (١٠٠,٠٠٠ ريال سعودي) بالإضافة للمكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء اللجنة.	





## **Care Medical**

### **Investor Relations**

Riyadh, Ar Rayyan, Al Imam Ahmad Ibn hanbal St.  
Kingdom of Saudi Arabia  
+966 11 493 1881 Ext. 289  
[care.ir@care.med.sa](mailto:care.ir@care.med.sa)