

سعادة رئيس مجلس الإدارة  
والسادة أعضاء المجلس  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،  
حفظه الله  
حفظهم الله

## الموضوع : تقرير لجنة المراجعة لعام ٢٠٢٥ م إلى مجلس الإدارة والجمعية العامة لشركة ميرال لطب الأسنان

مقدمة :

تم إعداد هذا التقرير بهدف تقديم ملخص إلى مجلس إدارة شركة ميرال للعيادات الطبية عن أعمال لجنة المراجعة خلال عام ٢٠٢٥ م، بما في ذلك حضور الاجتماعات والمواضيع الرئيسية التي تناولتها اللجنة، ونتائج إشرافها على المجالات الرقابية، ورأها بشأن بيئة الرقابة الداخلية في الشركة.

حضور الاجتماعات :

تم عقد ستة اجتماعات بحضور كافة الأعضاء خلال عام ٢٠٢٥ م، وذلك وفق التواريخ الآتية :

الاجتماع احتمال الحضور	الاجتماع (٦) ٠٩ نوفمبر م ٢٠٢٥	الاجتماع (٥) ٠٦ أغسطس م ٢٠٢٥	الاجتماع (٤) ٢٦ أبريل م ٢٠٢٥	الاجتماع (٣) ١٢ مارس م ٢٠٢٥	الاجتماع (٢) ١٣ فبراير م ٢٠٢٥	الاجتماع (١) ١٩ يناير م ٢٠٢٥	المصوب	الاسم
٦	✓	✓	✓	✓	✓	✓	رئيس اللجنة	أ/ أسامة صالح الحديدي
٦	✓	✓	✓	✓	✓	✓	عضو	أ/ بلال توفيق محمد
٦	✓	✓	✓	✓	✓	✓	عضو	أ/ عبد المنعم عبد الله المبيريك
٤	-	-	✓	✓	✓	✓	أمين سر اللجنة	أ/ هنية العارني
١	✓	-	-	-	-	-	أمين سر اللجنة (المكلف)	أ/ عفراء عبدالله

أبرز المواضيع التي تناولتها اللجنة خلال عام ٢٠٢٥ م :

١. التقارير المالية :

- مراجعة القوائم المالية السنوية لعام ٢٠٢٤ م، والقوائم المالية الأولية (الربعية والنصف سنوية) لعام ٢٠٢٥ م والتوصية باعتمادها.
- مراجعة الموازنة التقديرية لعام ٢٠٢٥ م والتوجيه بتحديثها بناءً على بيانات سنة كاملة لضمان الدقة.
- متابعة تحسين كفاءة دورة التحصيل وسعالجة ارتفاع الذمم المدينة التجارية.

٢. المراجعة الداخلية والالتزام :

- مناقشة تقارير المراجعة الداخلية لقطاعات (الإدارة المالية، دورة الإيرادات، الخدمات الطبية، التمريض والتعقيم)، متابعة تنفيذ الخطص التصحيحية الملاحظات عالية المخاطر وإغلاقها فوراً.

Page 1 of 2

- التشديد على تصحيح أوضاع تراخيص الممارسين الصحيين لضمان الامتثال التام للأنظمة.

٣. إدارة المخاطر:

- الإشراف على تحديث سجل المخاطر بالتعاون مع شركة "عمر الهوشان".
- التوصية برفع مستوى تصنيف مخاطر "مكافحة العدوى" و"الجودة" إلى عالية الخطورة وتطوير خطط وقائية لها.

٤. المراجع الخارجي:

- دراسة العروض الفنية والمالية والتوصية بتعيين شركة "مهام للاستشارات المهنية" كمراجع خارجي للشركة لعام ٢٠٢٥ م.

- الاجتماع الدوري مع المراجع الخارجي لمناقشة ملاحظات الفحص والتدقيق لضمان شفافية التقارير المالية.

٥. قرارات استراتيجية ورقابية:

- إقرار آلية جديدة لمعالجة المديونيات القديمة (تصحيح الأرصدة بدلاً من الإعدام المباشر).
- التوصية بربط العملاء المتعثرين بنظام "سمة" لتحسين جودة التحصيل المالي.

رأي اللجنة في بيئة الرقابة الداخلية للشركة:

استناداً إلى التقارير الدورية التي عرضت على لجنة المراجعة في عام ٢٠٢٥ م من قبل إدارة المراجعة الداخلية، والمراجع الخارجي، وشركة إدارة المخاطر، ترى لجنة المراجعة سلامة وفعالية كفاءة الضوابط المالية والتشغيلية والداخلية، وأنه لا توجد ثغرات رقابية أو ضعف جوهري يؤثر على سير الأعمال.

كما ترى اللجنة أن نظم الرقابة الداخلية والمالية وإدارة المخاطر المطبقة خلال العام المالي ٢٠٢٥ م ذات فاعلية وكفاية مناسبة لنشاط الشركة، وتوصي باستمرار تحديث السياسات والإجراءات لمواكبة التوسع في العمليات.

ترى لجنة المراجعة أن القوائم المالية سليمة وتعكس بصورة عادلة المركز المالي للشركة

وتفضلوا بقبول خالص التحية والتقدير،،

رئيس لجنة المراجعة

أ/ أسامة صالح الحديثي



## توصية

التاريخ 5 / 11 / 1447 هـ - الموافق 2026/4/22م

بالإشارة إلى مهام ومسؤوليات لجنة المراجعة المنبثقة عن مجلس الإدارة، والمتعلقة بالتوصية بتعيين مراجع الحسابات الخارجي للشركة، فقد قامت اللجنة بدراسة وتقييم عدد من العروض المقدمة من مكاتب المحاسبة القانونية المعتمدة، وذلك وفقاً للمعايير المهنية المعتمدة، والتي تشمل الكفاءة المهنية، الخبرة في نفس المجال و السمعة المهنية، والقدرة على تقديم خدمات مراجعة عالية الجودة .

وبعد مراجعة العروض المقدمة و استكمال اجراءات التقييم والمفاضلة، توصي لجنة المراجعة بترشيح مكتب مهام وذلك لتولي مهام مراجعة القوائم المالية للشركة للسنة المالية المنتهية في 31 / 12 / 2026 لما يتمتع به المكتب من خبرة مهنية وكفاءة عالية، إضافة إلى توافق عرضه مع متطلبات الشركة ومناسبة العرض المهني والعالي

كما توصي اللجنة بتفويض الإدارة التنفيذية باستكمال الاجراءات النظامية اللازمة للتعاقد مع المكتب المشار اليه، وذلك وفقاً للأنظمة واللوائح ذات العلاقة .

- مرفق قيمة الاتعاب

رئيس لجنة المراجعة

اسامة الخنيسي





شركة ميرال للعيادات الطبية  
MIRAL MEDICAL CLINICS CO.

عروض أسعار التدقيق			
اسماء الشركات			
شركة ارسام	النحيد والنجدي	شركة مهام	الخدمات المقدمة
40,000.00	35,000.00	35,000.00	ميزانية الربع الاول
40,000.00	35,000.00	35,000.00	ميزانية النصف سنوي
40,000.00	35,000.00	35,000.00	ميزانية الربع الثالث
170,000.00	180,000.00	180,000.00	الميزانية السنوية
15,000.00	20,000.00	20,000.00	أخرى
15,000.00	25,000.00	10,000.00	تقرير محدود حول نموذج الزملاء - اطراف ذو علاقة
<b>320,000.00</b>	<b>330,000.00</b>	<b>315,000.00</b>	<b>الاجمالي</b>

السادة / مساهمي شركة ميرال للعيادات الطبية المحترمين  
تحية طيبة وبعد ،،،،

الموضوع : تليغ مجلس الإدارة للمعاملات مع الأطراف ذات العلاقة للسنة المنتهية في 31 ديسمبر 2025م

بناء على متطلبات المادة (71) من نظام الشركات والتي تتطلب أن يبلغ عضو مجلس الإدارة المجلس بما له من مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة، فنود إبلاغكم بأن الشركة قد نفذت عدد من المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة والتي يوجد مصلحة لبعض أعضاء مجلس الإدارة مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها ، يود مجلس الإدارة إبلاغ جمعيتكم الموقرة بها وتسعى الشركة للحصول على ترخيص السادة المساهمين عليها .

وفيما يلي بيان بالمعاملات مع الأطراف ذات العلاقة للسنة المنتهية في 31 ديسمبر 2025م والتي يوجد مصلحة لبعض أعضاء مجلس الإدارة مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها :

conqueror

(بالريال السعودي)		أ/ التعامل مع الأطراف ذات العلاقة الدائنة						
الرصيد نهاية العام	المعاملات الدائنة	المعاملات المدينة	الرصيد بداية العام	مدة العقد	طرف ذو علاقة	نوع المعاملات	طبيعة العلاقة	صاحب العلاقة
(30,231)	1,220,823	1,244,957	(54,365)	سنة	الرئيس التنفيذي والعضو المنتدب	اجور وعمولات و مكافآت	طرف ذات علاقة	1-الدكتور سامي عبدالله السعيد

9/

ونود الإفادة بأن المجلس اتخذ الإجراءات النظامية اللازمة و تأكد بعدم وجود تقضيل للشركات المذكورة أعلاه في هذه التعاملات، وقد تبين بعد المراجعة أن التعامل قد تم وفق السياسات والإجراءات المعتمدة في الشركة. كما تبين للمجلس عدم حصول أي أضرار على المساهمين بسبب ذلك، وقد تم تعيين مراجع حسابات الشركة لتقديم تقريرهم حيال هذه الحالة حسب المتطلبات النظامية وفقا للمعايير الصادرة من الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، ويقترح المجلس على جمعيتكم الموافقة على تلك المعاملات.

والله الموفق.

أعضاء مجلس الإدارة

الاسم	المنصب	التوقيع
الدكتور/بندر برجس حميدي العبد الكريم	رئيس مجلس ادارة	
الدكتور/ياسر ابراهيم عبد الكريم العبيدء	نائب الرئيس	
الدكتور/سامي عبدالله دخيل الله السعيد	العضو المنتدب والرئيس التنفيذي	
الاستاذ/ اسامة صالح ابراهيم الحديثي	عضو مجلس إدارة	
الاستاذ/ علي عبدالله علي الصقيه	عضو مجلس إدارة	
الاستاذ/ احمد محمد فتحي دحدوح	امين سر المجلس	

تقرير تأكيد محدود الى مساهمي  
شركة ميرال للعيادات الطبية  
(شركة مساهمة سعودية)

لقد قمنا بتنفيذ ارتباط تأكيد محدود لبيان فيما إذا كان قد لفت انتباهنا امر يجعلنا نعتقد بأن ما تم تفصيله في فقرة الموضوع أدناه ("الموضوع") لم يتم إعداده بشكل سليم، من كافة النواحي الجوهرية، وفقاً للضوابط ذات الصلة المشار إليها أدناه.

### الموضوع

لقد تم تعييننا من قبل شركة ميرال للعيادات الطبية ("الشركة") لتنفيذ "ارتباط تأكيد محدود" وفقاً لما نصت عليه المعايير الدولية لارتباطات التأكيد المعتمدة في المملكة العربية السعودية، والمشار إليه فيما بعد بـ "الارتباط"، للتقرير حول التزام الشركة بمتطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات ("الموضوع") الوارد في تبليغ الشركة المرفق (الملحق أ) المقدم من قبل مجلس إدارة الشركة إلى الجمعية العامة العادية بشأن الأعمال والعقود التي يكون لبعض أعضاء مجلس إدارة الشركة مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة فيها والمؤرخ في تاريخ ١٨ شوال ١٤٤٧هـ (الموافق: ٦ إبريل ٢٠٢٦م).

### الضوابط ذات الصلة

عند اعداد الموضوع، طبقت إدارة الشركة الضوابط التالية ("الضوابط"). صُممت هذه الضوابط خصيصاً للتبليغ المقدم من قبل مجلس إدارة الشركة إلى الجمعية العامة العادية (الملحق أ). وعليه، فإن معلومات الموضوع قد لا تكون ملائمة لغرض آخر.

- المادة (٧١) من نظام الشركات الصادر عن وزارة التجارة ("الوزارة") (١٤٤٣هـ - ٢٠٢٢م).
- التبليغ المقدم من مجلس إدارة الشركة إلى الجمعية العامة العادية (الملحق أ) في تاريخ ١٨ شوال ١٤٤٧هـ (الموافق: ٦ إبريل ٢٠٢٦م).
- محاضر اجتماعات مجلس الإدارة التي تتضمن افصاحات بعض أعضاء مجلس إدارة الشركة عن الأعمال والعقود التي يكون من أو بعض أعضاء مجلس إدارة الشركة مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة فيها.

### مسؤولية الإدارة

إن الإدارة هي المسؤولة عن إعداد وعرض المعلومات الواردة في فقرة الموضوع أعلاه وفقاً للضوابط ذات الصلة، ومسؤولة أيضاً عن اختيار أساليب تطبيق تلك الضوابط. كما إن الإدارة هي المسؤولة عن تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية التي تراها ضرورية لإعداد وعرض المعلومات الواردة في فقرة الموضوع أعلاه وخلوها من أية تحريفات جوهرية، سواء كانت ناتجة عن غش أو خطأ، واختيار وتطبيق الضوابط الملائمة والاحتفاظ بسجلات كافية وعمل تقديرات معقولة تبعاً للظروف والأحداث ذات الصلة.

### مسؤوليتنا

إن مسؤوليتنا هي تقديم استنتاج تأكيد محدود حول الموضوع أعلاه بناء على ارتباط التأكيد الذي قمنا به وفقاً للمعيار الدولي لارتباطات التأكيد (٣٠٠٠) "ارتباطات التأكيد الأخرى بخلاف عمليات مراجعة أو فحص المعلومات المالية التاريخية"، المعتمد في المملكة العربية السعودية، والشروط والأحكام المتعلقة بهذا الارتباط التي تم الاتفاق عليها مع إدارة الشركة.

لقد صُممت إجراءاتنا للحصول على مستوى محدود من التأكيد كافي لتوفير أساس لإبداء استنتاجنا، وعليه، لم نقم بالحصول على جميع الأدلة المطلوبة لتوفير مستوى معقول من التأكيد. تعتمد الإجراءات المنفذة على حكمنا المهني بما في ذلك مخاطر وجود تحريفات جوهرية في الموضوع، سواء كانت ناتجة عن غش أو خطأ. كما أخذنا بالاعتبار فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية عند تحديد طبيعة ومدى إجراءاتنا، ولم يكن ارتباطنا مصمماً لتقديم تأكيد حول فعالية تلك الأنظمة.

### سلوكيات وآداب المهنة وإدارة الجودة

لقد التزمنا بالمتطلبات المسلكية والمتطلبات الواردة في الميثاق الدولي لسلوك وآداب المهنة للمحاسبين المهنيين (بما في ذلك معايير الاستقلال الدولية) المعتمد في المملكة العربية السعودية ذي الصلة. كما أننا التزمنا بمسؤولياتنا الأخلاقية الأخرى وفقاً لذلك الميثاق.

كما تطبق شركة مهام للاستشارات المهنية المعيار الدولي لإدارة الجودة (١). "إدارة الجودة للمكاتب التي تنفذ ارتباطات مراجعة أو فحص القوائم المالية أو ارتباطات التأكيد الأخرى أو ارتباطات الخدمات ذات العلاقة"، المعتمد في المملكة العربية السعودية، وعليه، فإننا نحافظ على نظام شامل لإدارة الجودة يضم سياسات وإجراءات موثقة بشأن الالتزام بالمتطلبات المسلكية والمعايير المهنية والمتطلبات النظامية والتنظيمية المنطبقة.

تقرير تقييد محدود إلى مساهمي  
شركة ميرال للمعدات الطبية  
(شركة مساهمة مصرية) (تتمة)

#### مسؤوليات إدارة الشركة

إن إدارة الشركة هي المسؤولة عن اختيار الضوابط وعرض الموضوع وفقاً لتلك الضوابط من كافة النواحي الجوهرية. تتضمن هذه المسؤولية إنشاء أنظمة الرقابة الداخلية والمحافظة عليها، والاحتفاظ بسجلات كافية وإجراء تقديرات ذات صلة بأعداد الموضوع، بحيث يكون خالي من أي تحريف جوهري، سواء كان ناتج عن غش أو خطأ.

#### مبنى الإجراءات العامة

إن الإجراءات المطبقة في ارتباط التأكيد المحدود تختلف في طبيعتها وتوقيتها وأقل في مداها عن تلك المطبقة في ارتباط التأكيد المعقول. ونتيجة لذلك، فإن مستوى التأكيد الذي يتم الحصول عليه في ارتباط التأكيد المحدود أقل بكثير من التأكيد الذي قد يتم الحصول عليه لو تم إجراء ارتباط تأكيد معقول.

تضمنت إجراءاتنا التي قمنا بتنفيذها - لكنها لم تقتصر - على ما يلي:

- الحصول على التبليغ المقدم من مجلس إدارة الشركة إلى الجمعية العامة العادية (ملحق أ) عن الأعمال والعقود المبرمة مع الشركة والتي يكون لأحد أعضاء مجلس الإدارة مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة فيها بتاريخ ١٨ شوال ١٤٤٧ هـ (الموافق: ٦ إبريل ٢٠٢٦م).
- الحصول على محاضر اجتماعات مجلس الإدارة التي تشير إلى تبليغ أعضاء مجلس الإدارة عن الأعمال والعقود المبرمة مع الشركة والتي يكون لأحد أعضاء مجلس إدارة الشركة مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة فيها.
- مناقشة الإدارة بالأعمال والعقود المبرمة مع الشركة والتي يكون لبعض أعضاء مجلس الإدارة مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة فيها خلال السنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥م.

#### نتيجة التأكيد المحدود

بناءً على إجراءات التأكيد المحدود التي قمنا بها والأدلة التي تم الحصول عليها، لم يلفت انتباهنا أمر يجعلنا نعتقد بأن ما تم تفصيله في فقرة الموضوع أعلاه لم يتم إعداده بشكل سليم، من كافة النواحي الجوهرية، وفقاً للضوابط ذات الصلة.

#### الأمر الآخر

تم ختم التبليغ (الملحق أ) المرفق من قبلنا لأغراض التعريف فقط.

عن شركة مهام للاستشارات المهنية



عبد العزيز سعود الشيبيني  
محاسب قانوني  
قيد سجل المحاسبين القانونيين رقم ٣٣٩  
التاريخ: ٢٤ شوال ١٤٤٧ هـ  
الموافق: ١٢ إبريل ٢٠٢٦م



مقترح تعديل بعض مواد سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

شركة ميرال للعيادات الطبية

بعد التعديل	قبل التعديل
<p><b>المقدمة</b></p> <p>تمت صياغة هذه السياسة طبقاً لنظام أحكام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية، وذلك لمكافأة أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس، والإدارة التنفيذية بصورة عادلة ومنصفة، ولوائمة تطلعات الموارد البشرية بما يتفق مع أهداف الشركة، وتختص لجنة الترشيحات والمكافآت ان وجدت او مجلس الإدارة حسب الاحوال بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها، وكذلك توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة، وكذلك المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها، وكذلك توصية لجنة الترشيحات والمكافآت ان وجدت لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة</p>	<p><b>المادة (1) التعريفات</b></p> <p>يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني الموضحة أمامها ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك:</p> <p>الهيئة: هيئة السوق المالية.</p> <p>السياسة: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.</p> <p>لائحة الحوكمة: لائحة الحوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.</p> <p>نظام حوكمة الشركات: نظام حوكمة شركة ميرال للعيادات الطبية (لائحة حوكمة شركة ميرال للعيادات الطبية)</p> <p>الشركة: شركة ميرال للعيادات الطبية</p> <p>الجمعية العامة: جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي.</p> <p>مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة ميرال للعيادات الطبية</p> <p>الإدارة التنفيذية / كبار التنفيذيين: تشمل الرئيس التنفيذي للشركة وباقي أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية في الشركة.</p> <p>المدعوون: أي شخص يتم دعوته لحضور اجتماع اللجنة من غير أعضائها.</p> <p>المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل وأي مزايا عينية أخرى باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.</p>
<p><b>المادة (1) التعريفات</b></p> <p>يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني الموضحة أمامها ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك:</p> <p>الهيئة: هيئة السوق المالية.</p> <p>السياسة: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.</p> <p>لائحة حوكمة الشركات / اللائحة: لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.</p> <p>نظام حوكمة الشركة: نظام حوكمة الشركة</p> <p>الشركة: شركة ميرال للعيادات الطبية</p> <p>الجمعية العامة: جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.</p> <p>مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة ميرال للعيادات الطبية</p> <p>الإدارة التنفيذية / كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية و اقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها وتشمل الرئيس التنفيذي للشركة وباقي أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية في الشركة.</p>	

<p>اللجان : أي من اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة ميرال للعيادات الطبية  أمين السر: أمين سر مجلس إدارة شركة ميرال للعيادات الطبية والمُعَيَّن بقرار من مجلس الإدارة.  العضو أو عضو المجلس: عضو مجلس إدارة شركة ميرال للعيادات الطبية المُعَيَّن بقرار من الجمعية العامة.  العضو المستقل: هو العضو الذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المذكورة في لائحة  حوكمة الشركات.  المدعوون: أي شخص يتم دعوته لحضور اجتماع اللجنة من غير أعضائها  المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل  وأي مزايا عينية أخرى باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.  الأنظمة: جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها.  النظام الأساس: النظام الأساس لشركة ميرال للعيادات الطبية</p>	
<p>المادة (٢) معايير المكافآت</p>	<p>المادة (٢) معايير المكافآت</p>
<p>تشكل دون الاخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساس للشركة ومتطلبات لائحة حوكمة الشركات تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة  واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للمعايير التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.</li> <li>٢. ان تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.</li> <li>٣. أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات  ومستوى الأداء.</li> <li>٤. انسجامها مع حجم طبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.</li> <li>٥. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت  والتعويضات.</li> <li>٦. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.</li> <li>٧. ان تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة.</li> <li>٨. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت اصدار جديد أم أسهما اشتريتها الشركة.</li> </ol>	<p>تشكل دون الاخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساسي للشركة ومتطلبات لائحة الحوكمة  تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للمعايير التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.</li> <li>٢- ان تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح  الشركة وتنميتها على المدى الطويل.</li> <li>٣- أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها  والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.</li> <li>٤- انسجامها مع حجم طبيعة ورجة المخاطر لدى الشركة.</li> <li>٥- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ  عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.</li> <li>٦- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة  فيها.</li> </ol>

٩. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
١٠. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
١١. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي يعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة وممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت ، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
١٢. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي خبرة وكفاءة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم مع عدم المبالغة فيها لتعزيز قدرة الشركة على تحقيق أهدافها.
١٣. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة ، أو مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية ، أو فنية أو إدارية أو استشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات والنظام الأساسي
١٤. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
١٥. إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي فيجب إعادتها للشركة ويحق للشركة مطالبتة بردها.
١٦. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت – أو مجلس الإدارة - حسب الأحوال - مراجعة مدى توافق المكافآت الممنوحة مع هذه السياسة، والكشف عن أي انحراف جوهري عن السياسة، على أن يتم ذلك من خلال مدير المراجعة الداخلية دون أي تدخل من إدارة الشركة.
١٧. يحق لكل عضو في اللجنة الحصول على المكافآت والتعويضات المقررة والمعتمدة من المجلس بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

- ٧- ان تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة.
- ٨- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت اصدار جديد أم أسهما اشتريتها الشركة.
- ٩- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ١٠- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية.
- ١١- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
- ١٢- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي يعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
- ١٣- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي خبرة وكفاءة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- ١٤- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية ، أو فنية أو إدارية أو استشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات والنظام الأساسي
- ١٥- يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- ١٦- إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي فيجب إعادتها للشركة ويحق للشركة مطالبتة بردها.

المادة (٣) مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

- ١- تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة وجميع المزايا التي يحصل عليها - ان وجدت - كما تقرها الجمعية العامة العادية وذلك بما يتوافق مع القرارات والتعليمات الرسمية الصادرة في هذا الشأن وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه.
- ٢- يجوز أن تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.
- ٣- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (١٠٪) من صافي الأرباح وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (٥٪) من رأس مال الشركة المدفوع على أن تكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
- ٤- في جميع الأحوال لا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف ريال سنوياً وفق الضوابط التي تضعها الجهة المختصة.
- ٥- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- ٦- يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:

جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأمين سر المجلس

مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأمين سر المجلس	بدل حضور جلسات المجلس
يصرف لرئيس مجلس الإدارة ولعضو مجلس الإدارة أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (٢٠٠٠) الفان ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس.	بدل حضور جلسات المجلس
يصرف لرئيس لجنة المراجعة وعضو اللجنة وأمين اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (١٥٠٠) ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة	بدل حضور جلسات اللجان المنبثقة عن المجلس

المادة (٣) مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

- ١- تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة وجميع المزايا التي يحصل عليها - ان وجدت - كما تقرها الجمعية العامة العادية بهذه السياسة وذلك بما يتوافق مع القرارات والتعليمات الرسمية الصادرة في هذا الشأن وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه.
- ٢- يجوز أن تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.
- ٣- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (١٠٪) من صافي الأرباح وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس على أن تكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
- ٤- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- ٥- يجب تعويض أعضاء مجلس الإدارة ولجانته عن مصروفاتهم الفعلية التي يتكبدها في سبيل حضور الاجتماعات بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة، أو الاستعاضة عن ذلك بقيام الشركة بترتيبه للعضو، شريطة أن يعقد الاجتماع في مدينة أخرى غير مدينة الإقامة الحالية للعضو.
- ٦- في حالة اعتزال أحد أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان أو انتهاء فترة العضوية، فيحق لأي منهم الحصول على مكافأته السنوية على أساس تناسبي وفقاً لعدد الأيام أو حضور الجلسات التي قضاها أو حضرها في مجلس الإدارة / أو في اللجان
- ٧- يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:

جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأمين سر المجلس

مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأمين سر المجلس	بدل حضور جلسات المجلس
يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (٢٠٠٠) ألفان ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس , كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء عن القرارات بالتمرير	بدل حضور جلسات المجلس
تصرف مكافأة سنوية لرئيس المجلس مقدرها (٦٠,٠٠٠) فقط ستون ألف ريال سعودي لا غير ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية	مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة
تصرف مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة مقدرها (٦٠,٠٠٠) فقط ستون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط	مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة

<p>مجلس الادارة</p> <p>صرفها بعدد الجلسات التي حضرها عضو مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء مجلس إدارة جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>	<p>مجلس الادارة</p> <p>صرفها بعدد الجلسات التي حضرها عضو مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء مجلس إدارة جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>	<p>مكافأة سنوية لعضوية مجلس الإدارة</p> <p>تصرف مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة وعضو مجلس الإدارة مقدارها (٥٠,٠٠٠) فقط خمسون ألف ريال سعودي لا غير ويصرف مكافأة سنوية لامين سر المجلس مقدارها (٢٠,٠٠٠) عشرون ألف ريال لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء مجلس إدارة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين</p>	<p>مكافأة سنوية لعضوية لجنة المراجعة</p> <p>تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة وعضو لجنة المراجعة مقدارها (١٠,٠٠٠) فقط عشرة الاف ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها من مجموع الجلسات التي عقدها لجنة المراجعة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء لجنة مراجعة جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين</p>
<p>مكافأة سنوية لامين سر المجلس</p> <p>تصرف مكافأة سنوية لامين سر المجلس مقدارها (٢٥,٠٠٠) فقط خمسة وعشرون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها امين سر المجلس من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين امين سر جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>	<p>مكافأة سنوية لامين سر المجلس</p> <p>تصرف مكافأة سنوية لامين سر المجلس مقدارها (٢٥,٠٠٠) فقط خمسة وعشرون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها امين سر المجلس من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين امين سر جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>	<p>مواعيد صرف المكافآت لعضوية مجلس الإدارة</p> <p>يصرف بدل حضور الجلسات للأعضاء الحاضرين بعد كل جلسة يعقدها المجلس تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس على الأعضاء بشكل سنوي</p>	<p>مواعيد صرف المكافآت السنوية لعضوية مجلس الإدارة واللجان المنبثقة</p> <p>تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس ولعضوية اللجان على الأعضاء بشكل سنوي.</p>
<p>مكافآت أعضاء لجنة المراجعة</p>		<p>مكافآت لعضوية مجلس الإدارة</p> <p>يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (١٥٠٠) الف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء عن القرارات بالتمرير</p>	<p>موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا ولجانته</p> <p>تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء المجلس ولجانته اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي ٢٠٢٢م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة</p>
<p>بدل حضور جلسات اللجنة</p> <p>يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (١٥٠٠) الف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء عن القرارات بالتمرير</p>	<p>بدل حضور جلسات اللجنة</p> <p>يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (١٥٠٠) الف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء عن القرارات بالتمرير</p>	<p>مواعيد صرف المكافآت لعضوية مجلس الإدارة</p> <p>يصرف بدل حضور الجلسات للأعضاء الحاضرين بعد كل جلسة تعقدها اللجنة تصرف المكافآت السنوية لعضوية اللجنة على الأعضاء بشكل سنوي</p>	<p>موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا ولجانته</p> <p>تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء المجلس ولجانته اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي ٢٠٢٢م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة</p>
<p>مكافأة سنوية للجنة المراجعة</p> <p>تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مقدارها (١٥,٠٠٠) فقط خمسة عشرة الف ريال سعودي لا غير وتصرف مكافأة سنوية ثابتة مقدارها (١٥,٠٠٠) فقط خمسة عشرة الف ريال لا غير لكل عضو من أعضاء لجنة المراجعة، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة وعضو اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء للجنة جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>	<p>مكافأة سنوية للجنة المراجعة</p> <p>تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مقدارها (١٥,٠٠٠) فقط خمسة عشرة الف ريال سعودي لا غير وتصرف مكافأة سنوية ثابتة مقدارها (١٥,٠٠٠) فقط خمسة عشرة الف ريال لا غير لكل عضو من أعضاء لجنة المراجعة، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة وعضو اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء للجنة جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>	<p>موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا ولجانته</p> <p>تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي ٢٠٢٢م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة</p>	<p>موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا ولجانته</p> <p>تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي ٢٠٢٢م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة</p>

المادة (٤) مكافآت الإدارة التنفيذية	المادة (٤) مكافآت الإدارة التنفيذية
<p>تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيها – وفقاً للإجراءات والمعايير التي يعتمدها مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات ان وجدت- مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن على ان يراعى فيها ما يلي :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• توافقها مع أهداف الشركة الاستراتيجية، ومحفزة لتحقيقها، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها. وأن تكون جاذبة لاستقطاب التنفيذيين ذوي الكفاءة والخبرة العلمية والعملية.</li> <li>• ملائمتها لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.</li> <li>• ألا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.</li> </ul> <p>وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:</p> <p>أ- راتب أساسي شهري يصرف كل نهاية كل شهر ميلادي.</p> <p>ب- المزايا التأمينية</p> <p>ج- البدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر "بدل سكن – بدل مواصلات – بدل هاتف".</p> <p>د- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.</p> <p>هـ- الخطط التحفيزية قصيرة الأجل/ طويلة الأجل على أساس البرامج المعتمدة.</p> <p>و- أي مكافأة أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.</p> <p>كما يجوز للشركة ان تقدم فرص ملكية لأسهم الشركة من خلال برنامج اسهم الموظفين ويخضع ذلك لتوصية من لجنة الترشيحات والمكافآت او مجلس الإدارة – حسب الأحوال- والموافقات المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح والتعليمات ذات الصلة.</p>	<p>١- تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيها – وفقاً للإجراءات والمعايير التي يعتمدها مجلس الإدارة</p> <p>– مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:</p> <p>أ- راتب أساسي</p> <p>ب- تأمين طبي له.</p> <p>ت- بدل نقل.</p> <p>ث- بدل سكن.</p> <p>ج- مكافأة سنوية.</p> <p>ح- أي مكافأة أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.</p>
المادة (٥) الإفصاح	المادة (٥) الإفصاح
<p>يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة الذي يعرض على الجمعية العامة العادية السنوية على تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت، وكيفية تحديدها وعلى بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا وأن تشمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو اداريين أو ما قبضوه نظير اعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد التي حضرها كل عضو من تاريخ أخر اجتماع للجمعية العامة , بالإضافة الى الإفصاح عن مكافآت اللجان والإدارة التنفيذية وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة من هيئة السوق المالية.</p>	<p>١- يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة الذي يعرض على الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا وأن تشمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو اداريين أو ما قبضوه نظير اعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد التي حضرها كل عضو من تاريخ أخر اجتماع للجمعية العامة.</p>

	<p>٢- دون الاخلال بما ورد في فقرة (١) من هذه المادة تفصح الشركة عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية فيما وفقاً للمتطلبات النظامية المحدودة في لائحة الحوكمة.</p>
<p>المادة (٦) دفع المكافآت</p>	<p>المادة (٦) دفع المكافآت</p>
<p>تدفع المكافآت بالريال السعودي أو ما يعادله بأي عملة أخرى ويتم الدفع من خلال قيد مباشر في الحسابات البنكية المحددة من جانب الشخص المعني.</p>	<p>تدفع المكافآت بالريال السعودي أو ما يعادله بأي عملة أخرى ويتم الدفع من خلال قيد مباشر في الحسابات البنكية المحددة من جانب الشخص المعني.</p>
<p>المادة (٧) عدم استحقاق المكافأة أو اعادتها</p> <p>١- اذا قررت الجمعية العامة العادية انتهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة لعدم حضوره (ثلاثة) اجتماعات متتالية أو (خمسة) اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة فلا يستحق هذا العضو أي مكافأة عن المدة التي تلي آخر اجتماع حضره , ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك المدة .</p> <p>٢- اذا تبين ان المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة وبناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة , يجب على عضو المجلس ردها الى الشركة ولها مطالبته بردها .</p> <p>٣- إذا بنيت المكافآت المقررة لأي موظف بالإدارة التنفيذية على معلومات غير صحيحة أو مضللة، فإنه يتم الرفع بالحالة إلى مجلس الإدارة، لإيقاف صرف المكافأة أو استردادها</p> <p>٤- يطبق الحالات الواردة في الفقرة (١,٢) أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لشروط كل لجنة</p>	
<p>المادة (٨) أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة)</p>	<p>المادة (٧) أحكام عامة</p>
<p>١- تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات.</p> <p>٢- تعد هذه السياسة مكملة للنظام الأساسي للشركة ونظام حوكمة الشركة ولائحة الحوكمة.</p> <p>٣- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.</p> <p>٤- تلغي هذه السياسة وتحل محل كل ما يتعارض معها من إجراءات وقرارات ولوائح داخلية للشركة.</p>	<p>١- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة العادية.</p> <p>٢- تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات.</p> <p>٣- تعد هذه السياسة مكملة للنظام الأساسي للشركة ونظام حوكمة الشركة ولائحة الحوكمة.</p>

- ٤- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.
- ٥- تلغي هذه السياسة وتحل محل كل ما يتعارض معها من إجراءات وقرارات ولوائح داخلية للشركة.

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

والإدارة التنفيذية لشركة ميرال للعيادات الطبية

معلومات الاعتماد		
التاريخ	العنوان	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية لشركة ميرال للعيادات الطبية
	الإعداد - التوصية	الرئيس التنفيذي
	المراجعة	مجلس إدارة الشركة
	الاعتماد	الجمعية العامة العادية
	النسخة	٢

## المحتويات

رقم الصفحة	البيان
٣	المقدمة.....
٣	المادة الأولى :تعريفات .....
٤	المادة الثانية : معايير المكافآت.....
٥	المادة الثالثة : مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.....
٥	جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.....
٦	المادة الرابعة : مكافآت الإدارة التنفيذية.....
٧	المادة الخامسة : الإفصاح.....
٧	المادة السادسة : دفع المكافآت.....
٧	المادة السابعة : عدم استحقاق المكافأة أو اعادتها.....
٧	المادة الثامنة : أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة).....

تمت صياغة هذه السياسة طبقاً لنظام أحكام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية، وذلك لمكافأة أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس، والإدارة التنفيذية بصورة عادلة ومنصفة، ولموائمة تطلعات الموارد البشرية بما يتفق مع أهداف الشركة، وتختص لجنة الترشيحات والمكافآت ان وجدت او مجلس الإدارة حسب الاحوال بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها، وكذلك توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة، وكذلك المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها، وكذلك توصية لجنة الترشيحات والمكافآت ان وجدت لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة

### المادة (١) التعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني الموضحة أمامها ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك :  
الهيئة: هيئة السوق المالية.

السياسة: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.

لائحة حوكمة الشركات / اللائحة : لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.

نظام حوكمة الشركة : نظام حوكمة الشركة

الشركة: شركة ميرال للعيادات الطبية

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

مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة ميرال للعيادات الطبية

الإدارة التنفيذية / كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها وتشمل الرئيس التنفيذي للشركة وباقي أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية في الشركة.

اللجان : أي من اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة ميرال للعيادات الطبية

أمين السر: أمين سر مجلس إدارة شركة ميرال للعيادات الطبية والمُعَيّن بقرار من مجلس الإدارة.

العضو أو عضو المجلس: عضو مجلس إدارة شركة ميرال للعيادات الطبية المُعَيّن بقرار من الجمعية العامة.

العضو المستقل: هو العضو الذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المذكورة في لائحة حوكمة الشركات.

المدعوون: أي شخص يتم دعوته لحضور اجتماع اللجنة من غير أعضائها

المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل وأي مزايا عينية أخرى باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.

الأنظمة: جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها.

النظام الأساس: النظام الأساس لشركة ميرال للعيادات الطبية

## المادة (٢) معايير المكافآت

تشكل دون الاخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساس للشركة ومتطلبات لائحة حوكمة الشركات تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للمعايير التالية:

- ١- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- ٢- ان تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
- ٣- أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.
- ٤- انسجامها مع حجم طبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- 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- ان تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة.
- ٨- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت اصدار جديد أم أسهما اشترتها الشركة.
- ٩- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ١٠- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
- ١١- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي يعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة وممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت ، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- ١٢- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي خبرة وكفاءة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم مع عدم المبالغة فيها لتعزيز قدرة الشركة على تحقيق أهدافها.
- ١٣- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة ، أو مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية ، أو فنية أو إدارية أو استشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات والنظام الأساسي
- ١٤- يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- ١٥- إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي فيجب إعادتها للشركة وبحق للشركة مطالبتة بردها.
- ١٦- تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت – أو مجلس الإدارة - حسب الأحوال - مراجعة مدى توافق المكافآت الممنوحة مع هذه السياسة، والكشف عن أي انحراف جوهري عن السياسة، على أن يتم ذلك من خلال مدير المراجعة الداخلية دون أي تدخل من إدارة الشركة.

١٧- يحق لكل عضو في اللجنة الحصول على المكافآت والتعويضات المقررة والمعتمدة من المجلس بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

### المادة (٣) مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

- ١- تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة وجميع المزايا التي يحصل عليها - ان وجدت - كما تقرها الجمعية العامة العادية بهذه السياسة وذلك بما يتوافق مع القرارات والتعليمات الرسمية الصادرة في هذا الشأن وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه.
- ٢- يجوز أن تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.
- ٣- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (١٠٪) من صافي الأرباح وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس على أن تكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
- ٤- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- ٥- يجب تعويض أعضاء مجلس الإدارة ولجانته عن مصروفاتهم الفعلية التي يتكبدها في سبيل حضور الاجتماعات بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة، أو الاستعاضة عن ذلك بقيام الشركة بترتيبه للعضو، شريطة أن يعقد الاجتماع في مدينة أخرى غير مدينة الإقامة الحالية للعضو.
- ٦- في حالة اعتزال أحد أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان أو انتهاء فترة العضوية، فيحق لأي منهم الحصول على مكافأته السنوية على أساس تناسبي وفقاً لعدد الأيام أو حضور الجلسات التي قضاها أو حضرها في مجلس الإدارة / أو في اللجان
- ٧- يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:

جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه	
مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وامين سر المجلس	
بدل حضور جلسات المجلس	يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (٢٠٠٠) ألفان ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس , كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء عن القرارات بالتمرير
مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة	تصرف مكافأة سنوية لرئيس المجلس مقدارها (٦٠,٠٠٠) فقط ستون ألف ريال سعودي لا غير ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية
مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة	تصرف مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة مقدارها (٦٠,٠٠٠) فقط ستون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها عضو مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء مجلس إدارة جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.
مكافأة سنوية لامين سر المجلس	تصرف مكافأة سنوية لامين سر المجلس مقدارها (٢٥,٠٠٠) فقط خمسة وعشرون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها امين سر المجلس من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين امين سر جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.
مواعيد صرف المكافآت لعضوية مجلس الإدارة	يصرف بدل حضور الجلسات للأعضاء الحاضرين بعد كل جلسة يعقدها المجلس تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس على الأعضاء بشكل سنوي.

مكافآت أعضاء لجنة المراجعة	
بدل حضور جلسات اللجنة	يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضوره (١٥٠٠) الف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء عن القرارات بالتمير
مكافأة سنوية للجنة المراجعة	تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مقدارها (١٥,٠٠٠) فقط خمسة عشرة الف ريال سعودي لا غير وتصرف مكافأة سنوية ثابتة مقدارها (١٥,٠٠٠) فقط خمسة عشرة الف ريال لا غير لكل عضو من أعضاء لجنة المراجعة، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة وعضو اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء للجنة جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.
مواعيد صرف المكافآت لعضوية لجنة المراجعة	يصرف بدل حضور الجلسات للأعضاء الحاضرين بعد كل جلسة تعقدها اللجنة تصرف المكافآت السنوية لعضوية اللجنة على الأعضاء بشكل سنوي.
موعد تطبيق السياسة	
موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته	تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء المجلس ولجانته اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي ٢٠٢٦ م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة

#### المادة (٤) مكافآت الإدارة التنفيذية

تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيها - وفقاً للإجراءات والمعايير التي يعتمدها مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات ان وجدت- مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن على ان يراعى فيها ما يلي :

- توافقها مع أهداف الشركة الاستراتيجية، ومحفزة لتحقيقها، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها. وأن تكون جاذبة لاستقطاب التنفيذيين ذوي الكفاءة والخبرة العلمية والعملية.
- ملائمتها لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.
- ألا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.

وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

- أ- راتب أساسي شهري يصرف كل نهاية كل شهر ميلادي.
- ب- المزايا التأمينية
- ج- البدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر "بدل سكن - بدل مواصلات - بدل هاتف".
- د- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.
- هـ- الخطط التحفيزية قصيرة الأجل/ طويلة الأجل على أساس البرامج المعتمدة.
- و- أي مكافأة أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.

كما يجوز للشركة ان تقدم فرص ملكية لأسهم الشركة من خلال برنامج اسهم الموظفين ويخضع ذلك لتوصية من لجنة الترشيحات والمكافآت او مجلس الإدارة - حسب الأحوال- والموافقات المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح والتعليمات ذات الصلة.

## المادة (٥) الإفصاح

يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة الذي يعرض على الجمعية العامة العادية السنوية على تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت، وكيفية تحديدها وعلى بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا وأن تشمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو اداريين أو ما قبضوه نظير اعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة , بالإضافة الى الإفصاح عن مكافآت اللجان والإدارة التنفيذية وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة من هيئة السوق المالية.

## المادة (٦) دفع المكافآت

تدفع المكافآت بالريال السعودي أو ما يعادله بأي عملة أخرى ويتم الدفع من خلال قيد مباشر في الحسابات البنكية المحددة من جانب الشخص المعني.

## المادة (٧) عدم استحقاق المكافأة أو اعادتها

- ١- اذا قررت الجمعية العامة العادية انهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة لعدم حضوره (ثلاثة) اجتماعات متتالية أو (خمسة) اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة فلا يستحق هذا العضو أي مكافأة عن المدة التي تلي آخر اجتماع حضره , ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك المدة .
- ٢- اذا تبين ان المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة وبناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة , يجب على عضو المجلس ردها الى الشركة ولها مطالبتة بردها .
- ٣- إذا بنيت المكافآت المقررة لأي موظف بالإدارة التنفيذية على معلومات غير صحيحة أو مضللة , فإنه يتم الرفع بالحالة إلى مجلس الإدارة, لإيقاف صرف المكافأة أو استردادها
- ٤- يطبق الحالات الواردة في الفقرة (١,٢) أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لشروط كل لجنة

## المادة (٨) أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة)

- ١- تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات.
- ٢- تعد هذه السياسة مكملة للنظام الأساس للشركة ونظام حوكمة الشركة ولائحة الحوكمة.
- ٣- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.
- ٤- تلغي هذه السياسة وتحل محل كل ما يتعارض معها من إجراءات وقرارات ولوائح داخلية للشركة.