



شركة لجام للرياضة
التقرير السنوي
2021





in the name of Allah the most merciful
the most gracious

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مَلِكُ مَوْلَاةِ الْعَرَبِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ
Kingdom of Saudi Arabia



نفوزُ معاً

منذ بداياتها المتواضعة، استمرت لجام في مسار تطورها لتصبح أكبر مشغل في المنطقة لمراكز الرياضة واللياقة البدنية. تحت إشراف نواة الشركة الحيوية والديناميكية والحيوية لموظفي الإدارة الرئيسيين، ومع خبرة واسعة في الصناعة، تمكنت لجام من زيادة تنوع عروضها لإنشاء ما يسمى بـ «متجر اللياقة البدنية الشامل» الذي يقدم أحدث المرافق الفنية لجميع المستخدمين والمواقع التي يمكن الوصول إليها في جميع أنحاء البلاد. بالإضافة إلى ذلك، تفتخر الإدارة التنفيذية بأنفسهم لمعرفة أن تطور العلامة التجارية تحت إشرافهم يتوافق بشكل مباشر مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؛ لجعل الناس يمارسون الرياضة يوميًا ويقودون نمط حياة أكثر صحة.



جدول المحتويات

ملف لجام التعريفي

- ١٢ • أبرز أحداث عام ٢٠٢١
- ١٤ • معايير الأداء
- ١٦ • عن لجام
- ١٨ • الرؤية والرسالة والقيم
- ٢٠ • علامتنا التجارية
- ٢٤ • حالة الاستثمار / عرض القيمة

الإدارة

- ٢٨ • رسالة رئيس مجلس الإدارة
- ٣٢ • رسالة الرئيس التنفيذي
- ٣٦ • مجلس الإدارة
- ٤٠ • الإدارة التنفيذية

التقرير الاستراتيجي

- ٤٤ • نظرة اقتصادية عامة
- ٤٦ • نموذج الأعمال
- ٥٠ • الاستراتيجية
- ٥٤ • إدارة المخاطر
- ٥٦ • مراجعة المدير المالي
- ٦٠ • مراجعة الأعمال
- ٦٤ • الاستدامة

الحوكمة

- ٧٤ • الحوكمة المؤسسية

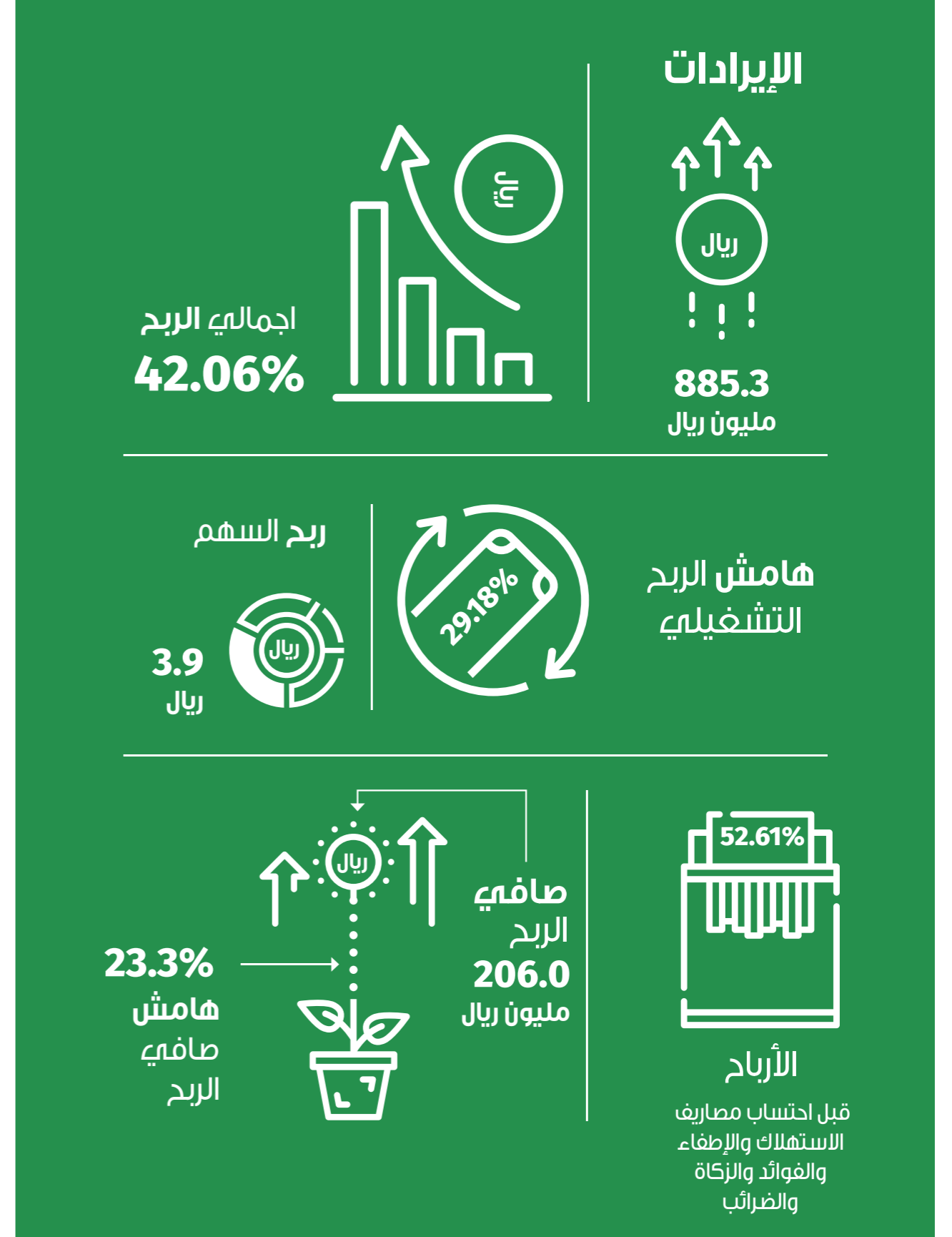
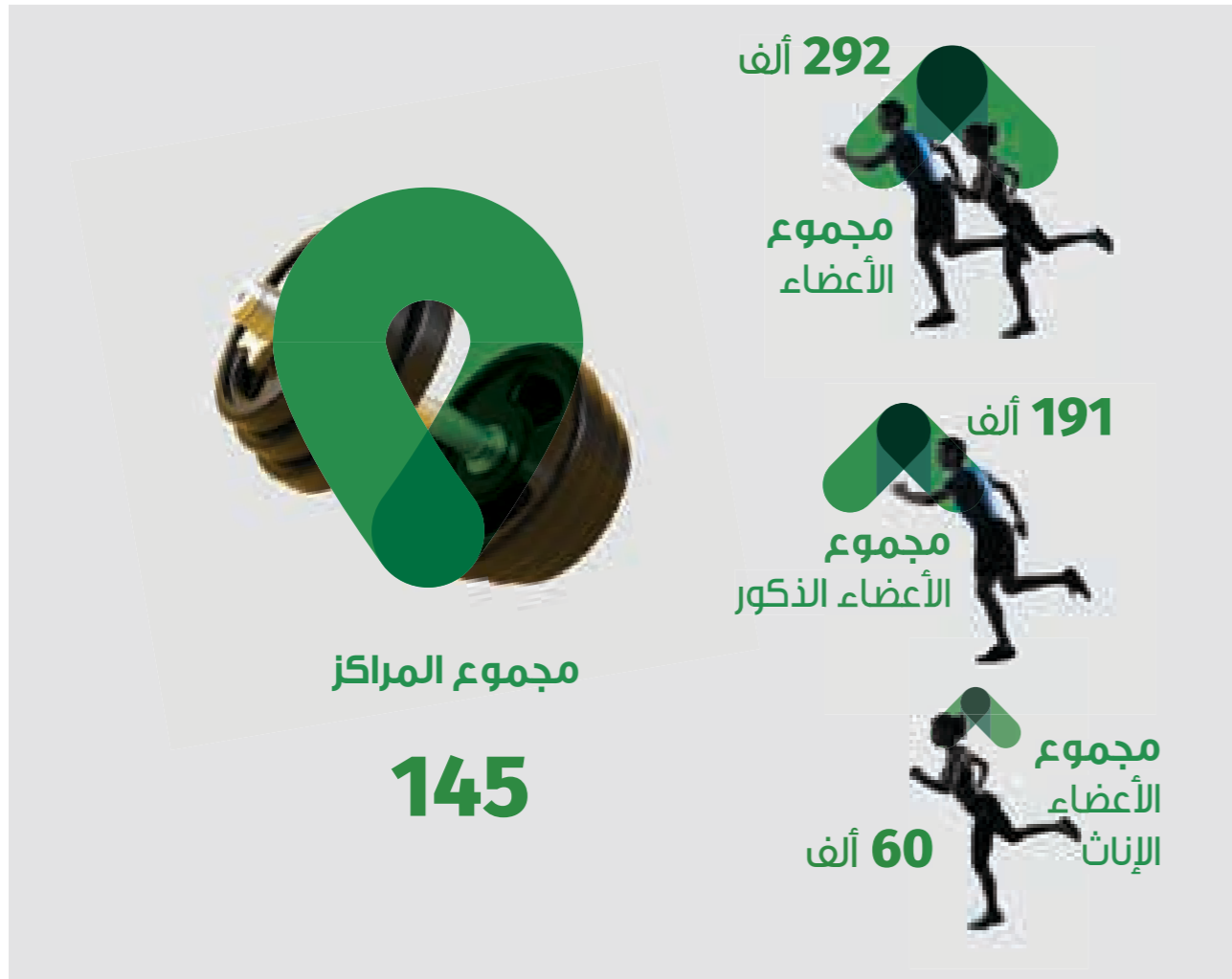
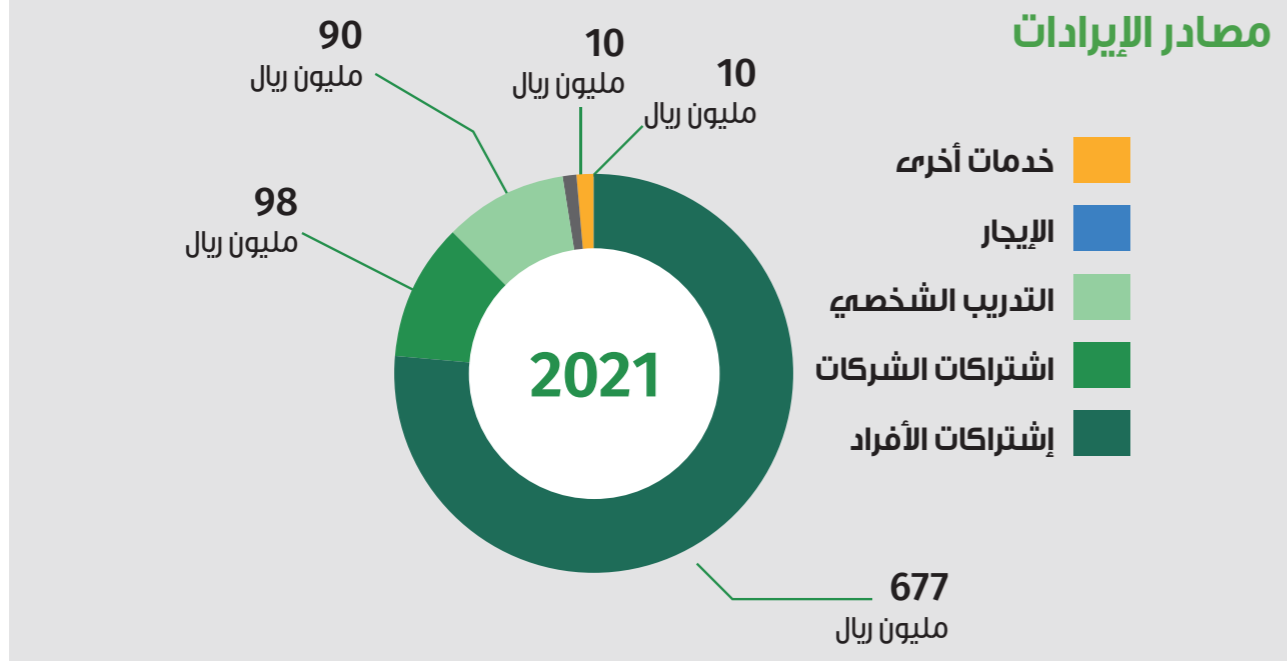


ملف لجام التعريفي

- ملف لجام التعريفي ◀
- أبرز أحداث عام ٢٠٢١
 - معايير الأداء
 - من نحن
 - الرؤية والرسالة والقيم
 - علامتنا التجارية

12
14
16
18
20





معايير الأداء

المالية والتشغيلية

يقود التميز المالي والتشغيلي مؤشرات الأداء الرئيسية للشركة. قيادة الأعمال والتحسين المستمر وضمان تنفيذ الإستراتيجية المتفق عليها.

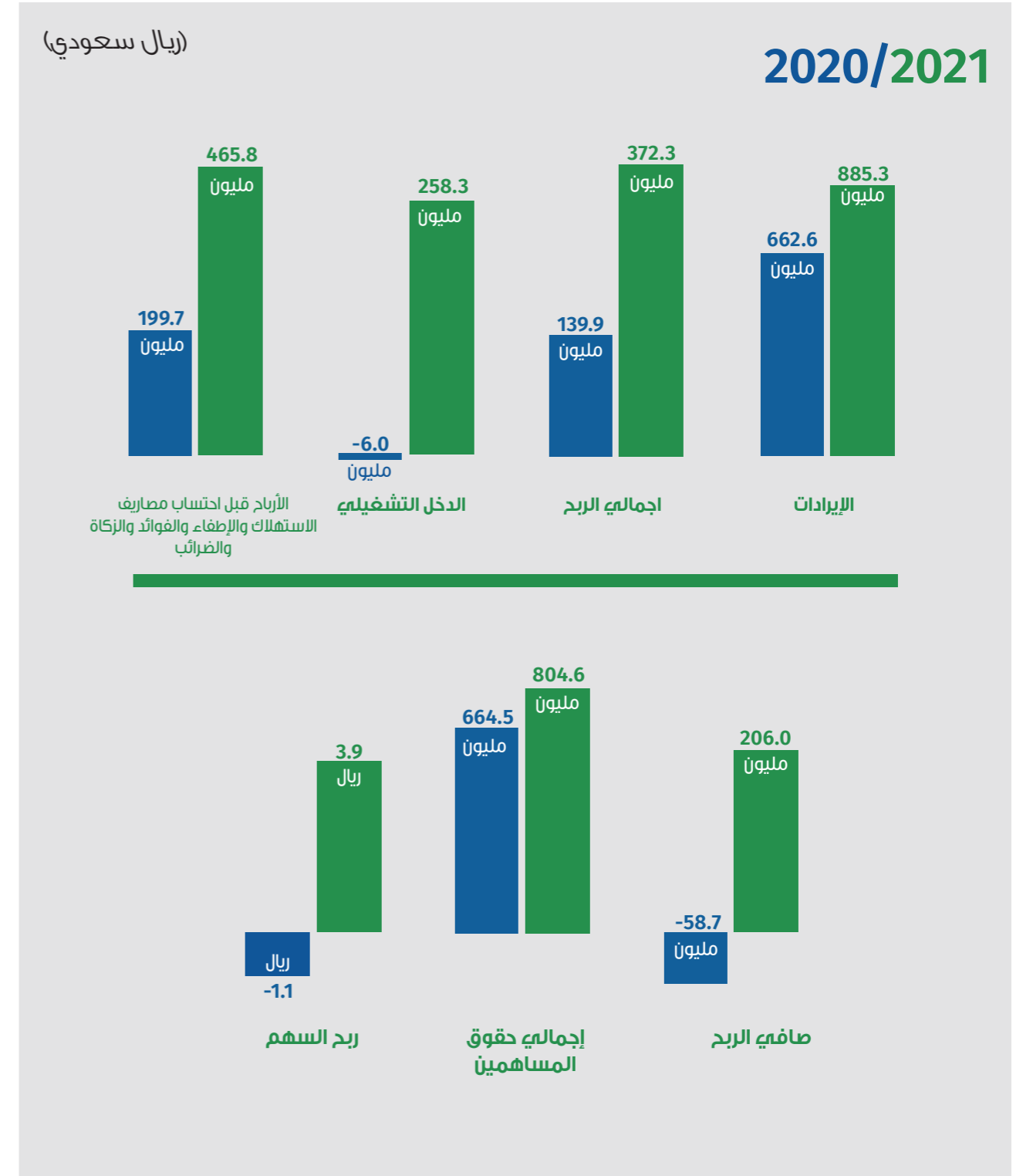
ملف لجام التعريفي

- أبرز أحداث عام ٢٠٢١
- معايير الأداء
- من نحن
- الرؤية والرسالة والقيم
- علاماتنا التجارية

المعايير التشغيلية



المعايير المالية



أبرز أحداث عام ٢٠٢١
معايير الأداء
من نحن
الرؤية والرسالة والقيم
علاماتنا التجارية



حديثاً للغاية، يوفر لعملائها مجالاً غير محدود للاستمتاع ببيئة رحيبة ونظيفة، مجهزة وفق أحدث التقنيات الرائدة في السوق، مع فريق عمل من موظفين محترفين وعلى درجة عالية من الكفاءة والتدريب، وذلك في إطار فلسفة تشغيلية تضع كل من أعضائها وموظفيها على قمة الاهتمام، بهدف تقديم مستوى من الخدمة يفوق المعايير الدولية.

يشار إليها هنا بإسم «الشركة»، تأسست شركة لجام في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية بموجب القرار الوزاري ١٤٦ / س بتاريخ ٢٩ ربيع الآخر ١٤٢٩ الموافق ٦ مايو ٢٠٠٨ بموجب السجل التجاري رقم ٤٠٣٠١٨٠٣٢٣. تم نقل المقر الرئيسي للشركة إلى مدينة الرياض بتاريخ ١٤ جمادى الآخرة ١٤٣٣ هـ الموافق ٦ مايو ٢٠١٢، حيث تم تغيير رقم سجلها التجاري إلى ١٠٠٣٣٧٩٨٦. هذا، وقد تم إدراج الشركة في السوق المالية السعودية (تداول) بتاريخ ٣٠ ذو الحجة ١٤٣٩، الموافق ١٠ سبتمبر ٢٠١٨ برقم ١٨٣٠. اعتباراً من ٣١ ديسمبر ٢٠٢١، بلغ رأس المال المدفوع لشركة لجام ٥٢٣.٨ مليون ريال سعودي، يتكون من ٥٢.٣ مليون سهم، ويصدر كل سهم بقيمة إسمية مدفوعة قدرها ١٠ ريال سعودي.

تلقت قامت شركة لجام بتعزيز مكانتها كأكبر مالك ومشغل لمراكز اللياقة البدنية في دول مجلس التعاون الخليجي، وبالتالي فقد تمكنت من توسيع محافظتها بزيادة أعداد النوادي التي تمتلكها وتقوم بتشغيلها بالكامل من ١٣٦ نادياً إلى ١٤٥ بنهاية عام ٢٠٢١، مع زيادة قاعدة العضوية إلى ٢٩٢,٠٠٠ عضواً، وتحقيق النمو المتواصل عاماً بعد عام، بالإضافة إلى ترسيخ مكانتها الرائدة في السوق في خدماتها المتميزة لشرحتي الذكور والإناث. إن ما تتميز به لجام من عقلية سباق وفكر تطويري ومرافق



رؤيتنا

أن نكون نادي اللياقة المفضل والأقرب للجميع

رسالتنا

توجيه المجتمع نحو نمط حياة صحي وسليم، وتشجيع الأفراد على ممارسة التمارين الرياضية بشكل يومي

قيمنا

- التميز في خدمة العملاء
- النزاهة
- المسؤولية
- التعاون
- الابتكار





لجام

«أكثر من مجرد صالة رياضية»

منذ بداياتها المتواضعة، استمرت لجام في مسار تطورها لتصبح أكبر مشغل في المنطقة لمراكز الرياضة واللياقة البدنية. تحت إشراف نواة الشركة الحيوية والديناميكية والحيوية لموظفي الإدارة الرئيسيين، ومع خبرة واسعة في الصناعة، تمكنت لجام من زيادة تنوع عروضها للإنشاء ما يسمى بـ «متجر اللياقة البدنية الشامل»، الذي يقدم أحدث المرافق الفنية لجميع المستخدمين والمواقع التي يمكن الوصول إليها في جميع أنحاء البلاد. بالإضافة إلى ذلك، تفتخر الإدارة التنفيذية بأنفسهم لمعرفة أن تطور العلامة التجارية تحت إشرافهم يتوافق بشكل مباشر مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؛ لجعل الناس يمارسون الرياضة يوميًا ويقودون نمط حياة أكثر صحة.



- أبرز أحداث عام ٢٠٢١
- معايير الأداء
- من نحن
- الرؤية والرسالة والقيم
- علاماتنا التجارية

العلامات التجارية التابعة

تتمثل المعادلة الرابحة لشركة لجام في المواقع الاستراتيجية المختارة لمراكز اللياقة البدنية الخاصة بها، والتي تم تصميمها لتوفير مركزاً ملائماً يسهل الوصول إليه، مع كافة التجهيزات اللازمة لخدمة مجتمع اللياقة البدنية. هذا، وتنعكس قيم لجام الأساسية في قلب كل مركز من خلال المعدات التقنية الحديثة فائقة التقدم، وكذلك في تزويد المستخدمين بتجربة عملاء بالغة التميز، والتي تكتمل بمجموعة متنوعة من عروض الشركة، من خلال التمايز الذكي والتكتيكي للعلامة التجارية، مع إتاحة الاختيار من بين مختلف العروض التي تناسب ميوليات جميع المستفيدين.

تعتز وتفتخر لجام بغريقي عالمي محترف في مجال اللياقة البدنية، والذي تم تكوينه ليحفظ من «وقت اللياقة» الصالة الرياضية المفضلة. هذا، وتقوم لجام حالياً بإدارة وتشغيل العلامات التجارية التالية:



وقت اللياقة برو / ليديز برو

توفر مراكز «وقت اللياقة برو» للمستخدمين مجموعة واسعة ومركزة من الميزات والخدمات، حيث تُوجد مساح واسعة للتدريب، أو للاسترخاء بعد التمرين، بالإضافة إلى الجاكوزي وأحواض الغطس في مواقع محددة، كما تم تجهيز جميع المراكز بأحدث التقنيات بما يساهم في رفع مستوى اللياقة البدنية للمستخدمين. بالإضافة إلى ذلك، هناك غرف مخصصة لكل نوع من أنواع التمارين الرياضية.



وقت اللياقة بلس / ليديز بلس

عش التجربة واستمتع في بيئة تجمع بين اللياقة البدنية والغضامة. تستهدف هذه العلامة التجارية الأفراد الذين يسعون للحصول على تجربة حصرية من فئة الخمس نجوم. توفر العلامات التجارية «بلس» أقصى درجات الخصوصية، مع الحفاظ على المعايير الفائقة التي تتميز بها الشركة، حيث تشمل المرافق أحواض سباحة هي الأفضل في فئتها، مع أحواض الجاكوزي وأحواض الغطس في مواقع مختارة، والصالات الرياضية كاملة التجهيز، إلى جانب مسارات داخلية للجري والمشبي، كما تشمل المرافق الإضافية غرف البخار وغرف الساونا ومرافق تصفيف الشعر، إلى جانب صالات الاسكواش، وكذلك الصالات الاجتماعية والاستراحات.



وقت اللياقة إكسبرس / ليديز إكسبرس

تُعد مراكز وقت اللياقة إكسبرس / ليديز إكسبرس من المراكز المثالية للمستخدمين الباحثين عن تمارين القوة وتقوية عضلة القلب «كارديو». حيث تتوفر تجربة رياضية سلسلة ومُمكنة رقمياً، بما يُساعد في الحصول على أقصى قيمة، وذلك في مراكزنا للرياضة واللياقة البدنية التي يسهل الوصول إليها والمراكز التي تعمل على مدار ٢٤ ساعة يومياً والخاصة بشريحة الذكور، والمجهزة تجهيزاً كاملاً بمجموعة من برامج ومعدات تمارين تقوية عضلة القلب وغيرها من معدات تمارين القوة. إضافةً إلى تجهيز جميع صالات الرياضة بأحدث المعدات التي تتميز بها شركة لجام.



وقت اللياقة / وقت اللياقة ليديز

استمتع بخدماتنا المتميزة في منشأة للرياضة واللياقة البدنية من فئة رجال الأعمال، بعلامتها التجارية التي تستهدف المستخدمين الباحثين عن منشأة خدمات متكاملة ومتطورة، دون الحاجة إلى الخصوصية الإضافية التي توفرها فئة «بلس».

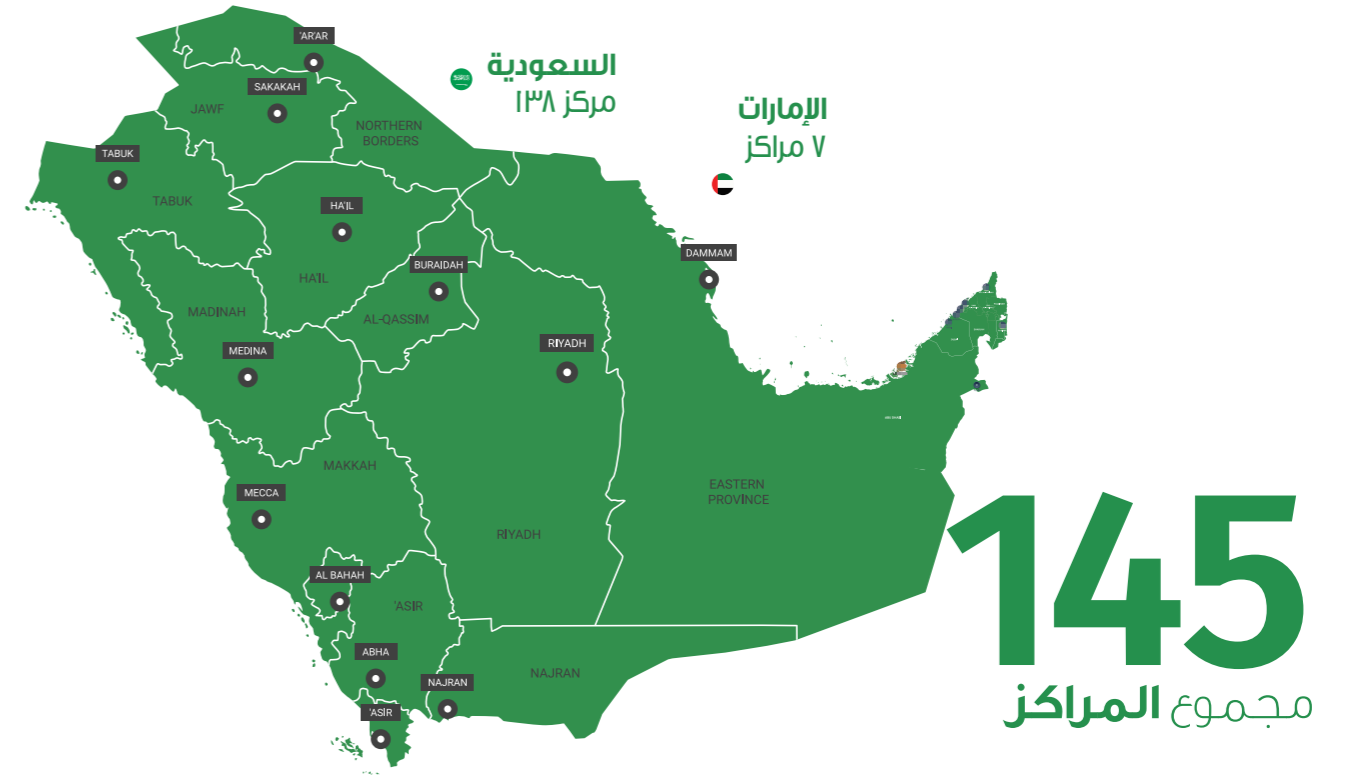
تتوفر في «وقت اللياقة» أحواض للسباحة وأحواض للغطس، وجاكوزي، إلى جانب أحدث المعدات الموجودة في جميع مراكز اللياقة البدنية، كما تستفيد بعض المراكز من المسارات الداخلية لممارسة رياضة الجري والمشبي، كما تُوفر هذه العلامة التجارية أيضاً – وفي مواقع محددة – مساحةً مناسبة بمراكز الذكور لممارسة الأنشطة الرياضية الأخرى، مثل كرة القدم والكرة الطائرة والاسكواش وتنس الطاولة.

حالة الاستثمار / عرض القيمة

عرض القيمة

تهدف لجامه إلى تقديم الحلول الناجحة لجميع عملائها، من حيث التكلفة المناسبة، وسهولة الوصول لكافة مراكز اللياقة، والمرافق الراضة على مستوى السوق، والتي تتميز باتساع نطاقها وتنوع أحجامها والمنتجات والخدمات المقدمة فيها، وذلك لخدمة جميع المستخدمين على اختلاف ميّزانياتهم ومتطلباتهم.

هذه الحلول تمنح لجامه فرصة فريدة لتحقيق أقصى قدر من الانتشار، والاستفادة من مكانتها الرائدة وخبراتها في السوق وكذلك اسمها اللامع والعريق من أجل زيادة العائد على رأس المال للمساهمين.



- إجمالي عدد الصالات الرياضية ١٤٥
- المراكز المنتشرة في أنحاء المملكة مع الفروع في الإمارات العربية المتحدة
- عدد مراكز الإناء ٤٣ – أكبر شبكة للمراكز النسائية في المملكة
- مواقع استراتيجية للوصول إلى غالبية السكان
- علامات تجارية متعددة لتلبية احتياجات جميع الشرائح من المستخدمين
- صالات رياضية ذات قيمة عالية وتكاليف منخفضة وتعمل على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع
- طاقم عمل مُدرب على أعلى مستوى
- خدمة العملاء
- أفضل المرافق والمنتجات في فئتها

أبرز أحداث عام ٢٠٢١
معايير الأداء
من نحن
الرؤية والرسالة والقيم
علاماتنا التجارية

حالة الاستثمار

الاحتياطات النقدية

احتياطات نقدية كافية لضمان الاستقرار المالي على المدى البعيد وسط حالة عدم اليقين المرتبطة بالجائحة



المؤشرات المالية القوية

واصلت الشركة إظهار نسب ومؤشرات مالية قوية خلال فترة تفشي الجائحة وحتى عام ٢٠٢١، حيث حافظت على مركزها الائتماني المتميز واحتفظت بنسبها الرئيسية.



النمو الثابت

أظهرت الشركة نمواً سنوياً في إجمالي مراكز التشغيل، إلى جانب استمرار خفض متوسط تكاليف المراكز مع زيادة الإيرادات.



توزيعات الأرباح

تلتزم الشركة بدفع توزيعات الأرباح بما يتماشى مع الأداء وسياسات الشركة.



حجم السوق

تحافظ لجامه على مكانتها الرائدة في السوق السعودية



نمو السوق بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠

باعتبار أن تحفيز الناس لممارسة الرياضة يومياً يُعد من الركائز الأساسية لرؤية المملكة ٢٠٣٠، فإن السوق يتجه إلى النمو بشكل متواصل، وانطلاقاً من مكانتها الرائدة في السوق كالياً والمدعومة باستراتيجيتها المعتمدة والمطبقة، إلى جانب خبرتها الواسعة في إنشاء وافتتاح المراكز الجديدة بسرعة وكفاءة، فإن شركة لجامه مهية وبشكل مثالي للاستفادة من هذا السوق المتنامي، في تعزيز مكانتها كأكثر شركة مالكة ومُشغلة لمراكز اللياقة البدنية على مستوى المنطقة.

رؤية
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

الإدارة

- رسالة رئيس مجلس الإدارة
- رسالة الرئيس التنفيذي
- مجلس الإدارة
- الإدارة التنفيذية

24
28
32
36



كلمة رئيس مجلس الإدارة

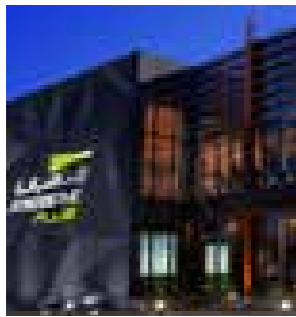
علي بن حمد الصقري

مواجهة التحديات .. باللياقة

باعتبارها من المتطلبات الأساسية لبناء الجسم السليم ، الأمر الذي يساهم في رفع الروح المعنوية وزيادة الانتاجية للأفراد والجماعات والوصول إلى المستوى المنشود من السعادة وجودة الحياة . لذلك ، فقد حرصنا على أن يكون هذا التوجه في صميم رسالتنا وقيمنا وبرامجنا التطويرية حاضراً ومستقبلاً. تتمثل الملامح الرئيسية لتقريرنا السنوي لعام ٢٠٢١م ، الذي نسعد بتقديمه لعملائنا وشركائنا وكل المهتمين بمتابعة الشأن الرياضي والصحة العامة ، في التركيز أولاً وثانياً وأخيراً ، على تحقيق كل تطلعات عملائنا الكرام ، من خلال مواصلة التطوير الشامل لمستوى الخدمات وتقديم كل مبتكر وجديد في عالم اللياقة البدنية ، كما يتضمن التقرير أيضاً ، جهود الشركة في التكيف مع تداعيات الجائحة ومواصلة تقديم الخدمات رغم كل الصعوبات و التحديات ، والتي كانت ولله الحمد ، أقل حدة من العام السابق ٢٠٢٠م ، مما ساعدنا على مضاعفة الجهود والانطلاق بقوة أكبر لتعويض فترات التراجع السابقة ، حيث تم بحمد الله ، تسجيل معدلات متميزة من الأداء وتنوع الخدمات في مراكزنا للياقة فائقة التجهيز

بحمد الله وتوفيقه ، ثم بتوجيهات كريمة من لدن خادم الحرمين الشريفين وسمو وليه عهده الأمين- أيدهم الله - تمكنت بلادنا الغالية ، ومن خلال التعاون الدولي وموقعها الريادي في مجموعة العشرين ، من تقديم نهج مثالي ونموذج يحتذى به في مواجهة جائحة كورونا . نموذج يتسم بالتوازن في إجراءات المواجهة وتحفيز الاقتصاد ودعم القطاع الخاص لتجاوز هذه التداعيات والحفاظ على الوظائف والمكتسبات والإنجازات ، مع تنفيذ واحدة من أكبر وأسرع حملات التطعيم على مستوى العالم، والتي أثمرت ولله الحمد في العودة التدريجية للحياة الطبيعية بداية من منتصف عام ٢٠٢١م وصولاً إلى العودة الكاملة مع نهاية العام، ومن ثم تحقيق نقلة كبيرة لاقتصادنا الوطني وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ .

هذه الجائحة العالمية ، بتداعياتها الصعبة وتأثيراتها العميقة والشاملة ، ليس فقط على الاقتصاد العالمي وإنما على نمط الحياة والعمل في كل مكان ، أكدت وبشكل عملي ، سلامة وعمق التوجه الاستراتيجي لشركة لجام لتحفيز الجميع على ممارسة الرياضة والتمتع باللياقة البدنية الجيدة



كلمة رئيس مجلس الإدارة

علي بن حمد الصقري

والمتوفرة في مختلف أنحاء المملكة و دولة الإمارات العربية المتحدة ، مع التوسع في إنشاء المراكز النسائية وتطبيق أحدث التقنيات والبرامج التدريبية في مجال اللياقة البدنية ، وغير ذلك من الجهود التطويرية التي شهدت المزيد من الزخم بفعل التطورات الإيجابية المتمثلة في العودة التدريجية للحياة الطبيعية في الأسواق التي نعمل بها.

وباستعراض أهم مؤشرات الأداء خلال العام المنصرم ، واصلت لجام تعزيز قدراتها وإمكانياتها بالتوازي مع العودة التدريجية للحياة الطبيعية ، ومواصلة التحول الرقمي ، والاستعداد لإنشاء وافتتاح مراكز جديدة لتتضاف إلى المراكز الحالية التي تبلغ ٤٥مركزاً ومن بينها المراكز النسائية البالغة ٤٣ مركزاً ، وتقديم حوافز تشجيعية وعروضاً جذابة لزيادة رصيدنا من الأعضاء بأكثر من المعدل الحالي البالغ ٢٩٢,٠٠٠ عضواً ، مع مواصلة برامجنا لتوظيفين الوظائف ، من خلال دعم كوادرنا الوطنية وإتاحة المجال أمامهم للتألق والنجاح في عالم الخدمات الرياضية واللياقة البدنية ، كما تحسنت الإيرادات نسبياً لتبلغ ٨٨٥,٣ مليون رس بنسبة زيادة ٢٢٢,٧ مليون رس مقارنةً بالعام السابق ٢٠٢٠م ، مع حشد كل الإمكانيات والطاقات لتحقيق طفرة غير مسبوقة في الأداء والخدمات في عام ٢٠٢٢م ، الذي نأمل أن يشهد المزيد من النجاح في التحكم والسيطرة على الجائحة ، حتى يعود الجميع وبقوة ، لممارسة النشاط الرياضي وصولاً إلى المستوى المنشود من اللياقة البدنية للجميع ، باعتبارها الطريق الأمثل لتمتع بالصحة والعافية بإذن الله.

وفي الختام .. نعبّر جميعاً في لجام ، عن اعتزازنا بثقة عملائنا الكرام ، مع فائق الشكر والتقدير لمساهمينا وأعضاء مراكزنا وشركائنا والجهات الحكومية ، سائلين المولى العليّ القدير ، أن يُديم على هذا الوطن المعطاء ، نعم الأمن والتقدم والرخاء ، ليواصل دوره الريادي ، في خدمة أبنائه الكرام والإنسانية جمعاء.

والله وليّ التوفيق ..



كلمة الرئيس التنفيذي
أنتوني إليوت

من خلال العمل الجاد والابتكار والإنجاز، تمكنت لجام من تعزيز مكانتها ليس فقط كقوة اقتصادية وطنية، ولكن كرافد متجدد يخدم الدولة من خلال نشر الوعي الاجتماعي بأهمية الصحة البدنية والعقلية.

مع أخذ ذلك في الاعتبار، نحن فخورون بمراجعة السمات الرئيسية للتقرير السنوي لعام ٢٠٢١، واستمرار الأداء والإنجازات بدعم كامل من مجلس الإدارة الموقر، والجهود الجماعية لفريق الإدارة التنفيذية والموظفين وإلى جانب هذا الجهد، كان لدينا تعاون مستمر من شركائنا وثقة عملائنا الكرام. نحن ممتنون لجميع الذين ساهموا في نجاح لجام، والتغلب على التحديات التي واجهتها خلال الـ اثني عشر شهراً الماضية، بما في ذلك بالطبع القيود خلال جائحة كوفيد-١٩. كما استفدنا من الأجواء الإيجابية الناتجة من نجاح حكومتنا الرشيدة رعاها الله في حصار الجائحة وتحقيق أفضل المستويات العالمية في معدلات التطعيم، وقد أدى التأثير الإيجابي لهذا الأمر على مدى اثني عشر شهراً الماضية إلى عودة تدريجية إلى الحياة الطبيعية.

على الرغم من التحديات، واتباعاً لإطار عمل استراتيجيتنا، فقد واصلنا الابتكار وتطوير مجالات الأعمال التي تساهم في النجاح المالي. ساعدت الجهود المشتركة والتفاني من عملائنا الداخليين والخارجيين في إدارة عملية تعزيزات المراكز والافتتاحات الجديدة. ساعد هذا الجهد الجماعي على ضمان تعزيز مكانتنا بشكل أكبر من حيث إمكانية الوصول إليها وبأسعار معقولة

لأكبر عدد ممكن من الناس. حفزت الإنتاجية المحسنة من المراجعات الشاملة للأعمال بشكل كبير على تحقيق الأهداف الشخصية التي تحدد بشكل جماعي المعايير والتوقعات للعام المقبل. يسعدنا أن نعلن عن عام حطم الأرقام القياسية. نحن الآن نمضي قدماً، ونعمل باستمرار على تحسين تميزنا التشغيلي، والاستماع إلى العملاء ومواءمة أنفسنا مع الاتجاهات العالمية داخل الصناعة لضمان تجاوز توقعات أعضائنا. في هذا السياق، نواصل تطوير منتجاتنا وخدماتنا. وشمل ذلك إطلاق موقع إلكتروني وتطبيق جديد (FT Connect) مما يتيح تجربة مستخدم أفضل تقدم حلاً كاملاً ونواصل تحديث هذه الخدمات بمبادرات جديدة مع التركيز على عملائنا في كل الخدمات المتكاملة التي نقدمها. ومع استمرار الزخم، استمرت خطتنا الطموحة للتوسع الجغرافي في جميع أنحاء المملكة من خلال افتتاح ٦ مركزاً جديداً. ١١ منها كانت وقت الياقة - إكسبرس، التي تتميز بأنها منخفضة التكلفة وذات قيمة عالية، ونموذج تشغيل فعال ٢٤ ساعة ليصل إجمالي عدد المراكز في المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة إلى ١٤٥. كما أطلقنا خدمة FT90 الخاصة بنا والمتاحة لجميع الأعضاء. توفر هذه الخدمة الجديدة للأعضاء الفرصة لإكمال برنامج بقيادة المدرب لمدة ٩٠ يوماً مع التركيز على الأهداف والغايات الشخصية.

كلمة الرئيس التنفيذي

أنتوني إليوت

جزء مهم من مستقبلنا هو تدريب وتطوير الكوادر المحلية، ذكورا وإناثا من خلال اعتماد برامج تدريبية شاملة، أطلقنا بنجاح البرنامج التدريبي «كن مدرباً» في يوليو مع العديد من المتقدمين يرغبون في المشاركة ويصبحوا مدربين مؤهلين مع شهادات معترف بها دولياً. لقد كان هذا نجاحاً كبيراً وسيشهد المزيد من التطوير والتعزيز بينما نقوم بتضمين مثل هذه المبادرات في الأعمال التجارية.

نظراً لأننا نتطلع إلى مستقبلنا بثقة وتفاؤل، فإننا في لجام لا نحدّر جهداً في عملنا المستمر لزيادة ربحيتنا وتجاوز المستويات القياسية لعام ٢٠٢١، مع تعزيز ريادتنا في المشهد العالمي للصحة واللياقة البدنية. ستوجهنا استراتيجيتنا نحو معالمنا المستهدفة حيث نسعى جاهدين نحو زيادة عدد أعضائنا من ٢٩٢ ألف عضواً إلى ٥٠٠ ألف عضواً بحلول عام ٢٠٢٥، بالإضافة إلى زيادة احتياطياتنا النقدية للتخفيف من أي صدمات أو آثار سلبية على أداؤنا وخدماتنا في أي وقت.

ولأن كل نجاح يستند بعد توفيق الله، إلى منظومة العمل الجماعي والتعاون الإيجابي والمصالح المشتركة، فإنني أتوجه بوافر التحية والتقدير للمساهمين الكرام وشركاء النجاح من الجهات الحكومية والمؤسسات، والشكر موصول إلى منسوبي هذا الصرح الرياضي الطموح، متطلعين بعون الله، إلى انطلاقة جديدة تواكب ما تشهده بلادنا الغالية من تقدم وازدهار في جميع المجالات،
والله الموفق



01

علي بن حمد الصقري
رئيس مجلس الإدارة

1. علي بن حمد الصقري

عضوية اللجان
اللجنة التنفيذية ولجنة
الترشيحات والمكافآت

المناصب الحالية

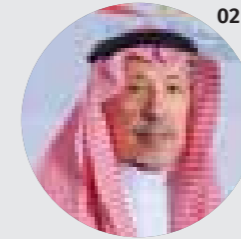
– رئيس مجلس إدارة شركة
لجام للرياضة.
– عضو منتدب لشركة حمد
بن علي الصقري القابضة.
– مدير شركة هويلان
البريطانية للاستثمارات
العقارية

المناصب السابقة

– نائب رئيس مؤسسة وُكر
العالمية.

المؤهلات

– بكالوريوس في إدارة الأعمال
الدولية – جامعة سينيكا،
تورنتو، كندا – عام ٢٠٠٦



02

حمد بن علي الصقري
نائب رئيس مجلس الإدارة
والعضو المنتدب

2. حمد بن علي الصقري

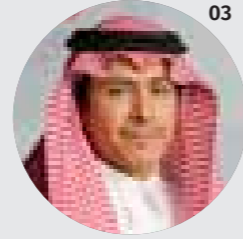
المناصب الحالية
– نائب رئيس مجلس الإدارة
والعضو المنتدب لشركة لجام
للرياضة
– رئيس مجلس إدارة شركة
حمد علي الصقري القابضة
– شريك ومساهم ورئيس
مجلس إدارة شركة بونام بارك
إس.إيه.

المناصب السابقة

– رئيس مجلس إدارة شركة
لجام للرياضة

المؤهلات

دبلوم من معهد المعلمين
١٩٧١



03

محمد بن فرج الكناني
عضو مجلس إدارة

3. محمد بن فرج الكناني

عضوية اللجان
لجنة المراجعة

المناصب الحالية

– عضو مجلس إدارة شركة
لجام للرياضة
– المؤسس المشارك والرئيس
التنفيذي لتحالف التنمية
V Consortium

المناصب السابقة

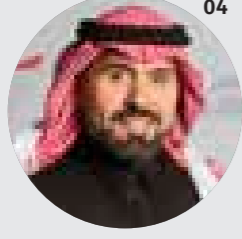
– عميد كلية إدارة الأعمال
بجامعة الملك فهد

المؤهلات

– ماجستير في العلوم المالية
– جامعة كولورادو ، دنفر ،
الولايات المتحدة الأمريكية –
عام
– دكتوراه في العلوم المالية
– جامعة ولاية أوكلاهوما ،
الولايات المتحدة الأمريكية –
عام ٢٠٠٦
– محلل مالي معتمد (CFA)

الخبرات

خبرة واسعة ، على استثمارات
وقف جامعة الملك فهد
للبيتروك والمعادن وهو عضو
في مجلس الإدارة ولجان
المخاطر والتدقيق والاستثمار
في العديد من الشركات
المدرجة وغير المدرجة.



04

طارق بن خالد العنقري
عضو مجلس إدارة

4. طارق بن خالد العنقري

عضوية اللجان
اللجنة التنفيذية

المناصب الحالية

– الرئيس التنفيذي لشركة اتصالات ديجيتال
– عضو مجلس إدارة شركة لجام للرياضة
– عضو مجلس إدارة ورئيس لجنة
المراجعة في شركة اسمنت تبوك
– المدير الإقليمي لـ (IE Business School)
في السعودية

المناصب السابقة

– رئيس مجلس الإدارة – شركة موبايلي
فينتشر
– مدير عام تنفيذي لعلاقات المستثمرين
في شركة اتحاد اتصالات (موبايلي)
– مستشار لمجلس هيئة السوق المالية
تولى العديد من المناصب في هيئة
السوق المالية

المؤهلات

– ماجستير في إدارة الأعمال من
(IE Business School Yale School of
Management)
– بكالوريوس في إدارة الأعمال جامعة
الملك فهد للبيتروك والمعادن

الخبرات

أكثر من ٢٠ عاماً من الخبرة في عمليات
سوق رأس المال والقوانين واللوائح،
بالإضافة إلى الخدمات المصرفية
للشركات، ويمتلك خبرة واسعة في
مجال الشركات الناشئة والأعمال التجارية
وتطوير العمليات.

05



هشام بن حسين الخالدي
عضو مجلس إدارة

5. هشام بن حسين الخالدي

عضوية اللجان
لجنة الترشيحات والمكافآت

المناصب الحالية
-عضو مجلس إدارة شركة لجام للرياضة
-رئيس دعم الأعمال في شركة البحري
-عضو لجنة الموارد البشرية
وسوق العمل بالغرفة التجارية بالرياض

المناصب السابقة
-مدير ادارة الموارد البشرية
بشركة الشايح الحولية للتجارة

المؤهلات
مؤهل المستوى السابع في
الموارد البشرية من معهد
تشارترد للأفراد والتنمية
المستوى الخامس جيلوم القيادة
من معهد القيادة والإدارة
بكالوريوس إدارة أعمال - ٢٠٠٨

الخبرات
خبرة واسعة تمتد لأكثر
من ٢٠ عاماً في إدارة الخدمات
المشتركة بما في ذلك (الموارد
البشرية، الإدارة، الشؤون
الحكومية، المشتريات
تكنولوجيا المعلومات
والاتصالات المؤسسية)

06



عبد الإله بن محمد النمر
عضو مجلس إدارة

6. عبد الإله بن محمد النمر

عضوية اللجان
اللجنة التنفيذية

المناصب الحالية
- عضو مجلس إدارة شركة لجام للرياضة
- الرئيس التنفيذي العمليات
في الشركة السعودية للتنمية
والاستثمار التقني (تقنية)

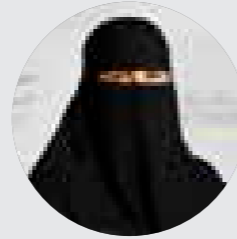
المناصب السابقة
- اخصائي تمويل شركات
- رئيس فريق الإقراض في
صندوق التنمية الصناعية
السعودي (SIDF)

المؤهلات
- بكالوريوس في المالية
والاقتصاد - جامعة الملك
فهد للبترول والمعادن

الخبرات
أكثر من ١٥ عاماً من الخبرة
في الإستراتيجية والاستشارات
في الاستثمارات النقدية
وبناء الشراكات في الأعمال
المصرفية والاستثمار وتطوير
الأعمال والمشاريع وتمويلها.

*إنتهت العضوية بتاريخ ٠٩
ديسمبر ٢٠٢١م

07



حصّة بنت حمد الصقري
عضو مجلس إدارة

7. حصّة بنت حمد الصقري

عضوية اللجان
لجنة الترشيحات والمكافآت

المناصب الحالية
- عضو مجلس إدارة شركة لجام للرياضة
- عضو مجلس إدارة في بونام إس إيه

المناصب السابقة
- رئيس مصنع التقنية
السعودية للزيوت
- رئيس شركة بونام إس إيه

المؤهلات
- بكالوريوس في اللغويات
التطبيقية - جامعة الأمير
سلطان عام ٢٠١٣م

08



مشعل بن إبراهيم المشاري
عضو مجلس إدارة

8. مشعل بن إبراهيم المشاري

عضوية اللجان
لجنة الترشيحات والمكافآت
اللجنة التنفيذية

المناصب الحالية
- عضو مجلس إدارة شركة لجام للرياضة
- عضو لجنة غرفة تجارة وصناعة الرياض
- نائب الرئيس التنفيذي في جاهز

المناصب السابقة
- مدير تطوير الأعمال بشركة
علامات الحولية
-مدير مشاريع بشركة فيديكس

المؤهلات
- بكالوريوس إدارة أعمال من
جامعة الملك سعود بالرياض -
٢٠٠٧م

**إنتدأت العضوية بتاريخ ١٠
ديسمبر ٢٠٢١م

الإدارة التنفيذية

01



أنتوني إبيوت
الرئيس التنفيذي للعمليات

1. أنتوني إبيوت

المنصب الحالي
الرئيس التنفيذي للعمليات

المناصب السابقة
مدير العمليات في مجموعة باناتالين

المؤهلات
الخبرات
٢٣ سنة

02



محمد معراج الدين
المدير المالي

2. محمد معراج الدين

المنصب الحالي
المدير المالي

المؤهلات
ماجستير في التجارة – المحاسبة
والمالية

الخبرات
٢٢ سنة



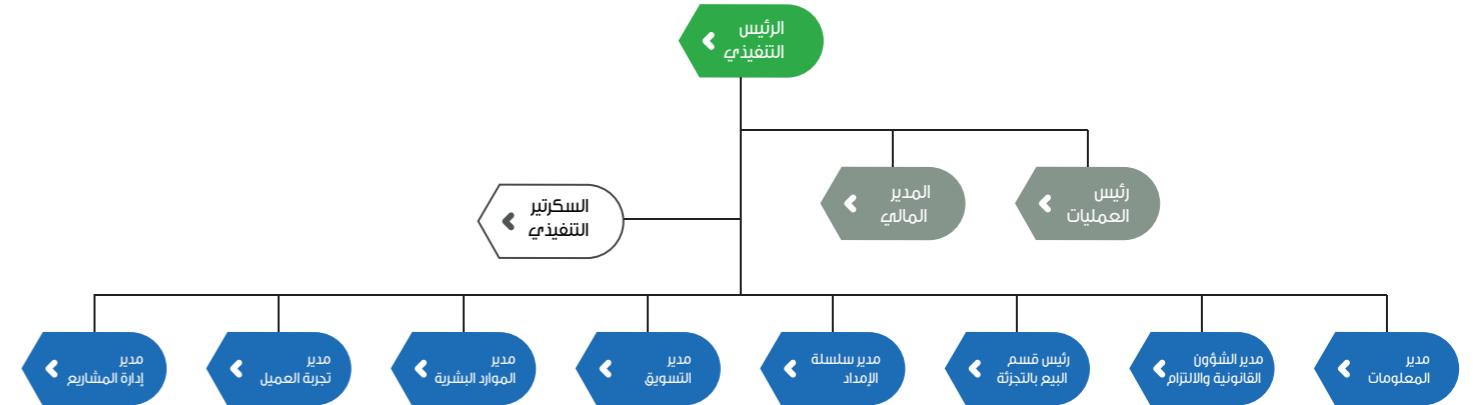
الأستاذ/ عدنان بن عبدالله الخلف
الرئيس التنفيذي

بتاريخ ٧ فبراير ٢٠٢٢م قرر مجلس إدارة شركة لجام للرياضة تعيين الأستاذ/ عدنان بن عبدالله الخلف رئيساً تنفيذياً لشركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) بدءاً من تاريخ ١٣ فبراير ٢٠٢٢م.

الأستاذ عدنان الخلف حاصل على ماجستير في إدارة الأعمال التنفيذية من جامعة الإمامة ودرجة الماجستير في إدارة الأعمال الدولية من كلية INSEEC للأعمال. يتمتع الأستاذ عدنان بخبرة إدارية تتجاوز ٢٠ عاماً.

قبل انضمامه إلى شركة لجام للرياضة، عمل الأستاذ عدنان بعدد من المناصب التنفيذية كرئيس تنفيذي ونائب للرئيس في عدد من الشركات بالقطاع الطبي والخدمي والتصنيع والتجزئة والتوزيع وكان اخرها بمجموعة الاتصالات السعودية (stc) – وتقلد عدد من المناصب بشركاتها بتجارب العملاء والمبيعات وقطاع التجزئة.

الهيكل التنظيمي



التقرير الاستراتيجي

التقرير الاستراتيجي

- نظرة عامة كلية
- نموذج الأعمال
- الاستراتيجيه
- إدارة المخاطر
- مراجعة المدير المالي
- مراجعة الأعمال
- الاستدامة

40
42
46
50
56
60
64



نظرة اقتصادية عامة

رؤية VISION 2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

نظرة عامة على السوق ورؤية المملكة ٢٠٣٠

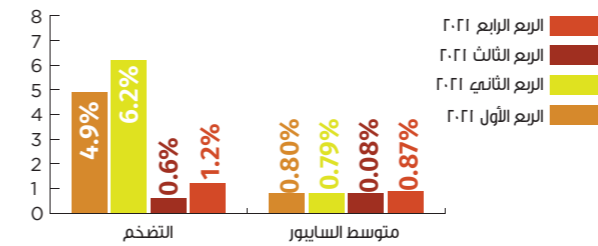
بعد الصعوبات التي شهدتها العالم في عام ٢٠٢٠، شهدت المملكة العربية السعودية انتعاشاً نسبياً خلال عام ٢٠٢١، حيث واصلت مسيرتها نحو تحقيق الرؤية المباركة ٢٠٣٠، وبمرور العام، واصلت أسعار النفط ارتفاعها لتعود إلى أعلى مستوياتها قبل خمس سنوات، الأمر الذي ساعد في انتعاش الاقتصاد المحلي، وقد تمثلت الرسالة المستفادة من هذه الفترة في الأهمية القصوى للرياضة واللياقة التي تساعد الناس على التمتع بالصحة الجيدة وبأنها بمثابة العلاج الأمثل للتغلب على كافة الصعوبات التي يواجهونها. إن المؤشرات الإيجابية التي شهدتها عام ٢٠٢١، والتقدم الذي تم إحرازه على مدار العام، سوف يساعد بكل تأكيد في الإسراع في تحقيق المراحل المختلفة من رؤية المملكة ٢٠٣٠.



تقرير الاقتصاد الكلي

بيئة التشغيل

بعد التباطؤ الذي حدث في عام ٢٠٢٠، وبفضل القيادة الطموحة والمهمة للمملكة، وقوة واستقرار الاقتصاد السعودي، تمكنت المملكة من تحقيق نمو بنسبة ٤.١٪ للناتج المحلي الإجمالي على مدار العام والذي من المتوقع أن ينمو بنسبة ٦.٣٪ في عام ٢٠٢٢، مما يمثل تحولاً كاملاً عن الخسائر التي تكبدها في العام السابق.



وبعد أن شهد عام ٢٠٢٠ تسجيل أدنى مستوى لأسعار النفط خلال عقد من الزمان، تجاوز سعر برميل نفط خام برنت - وهو مؤشر النفط العالمي - اتفاقات أوبك التي تم التوصل إليها، بمتوسط سعر ٦٩.٢٩ دولار خلال عام ٢٠٢١، مقارنةً بسعر ٤١.٩٦ دولاراً في العام السابق، الأمر الذي ساعد في تعزيز الاقتصاد وانتعاش السوق، ونظراً لزيادة الاعتماد في السنوات السابقة على نمو القطاع الخاص غير النفطي، فقد شهد هذا القطاع تباطؤاً في النمو، ومع ذلك، ومن خلال تطبيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، من المتوقع أن يستمر دفع الاقتصاد إلى الأمام في هذا الاتجاه، حيث يمثل العام القادم مرحلة حاسمة في جهود المملكة لزيادة تنويع قاعدتها الاقتصادية والابتعاد عن الاعتماد التاريخي على إيرادات النفط. ومن أجل مواصلة دعم وتعزيز الاقتصاد المحلي، وتماشياً مع المؤشرات الاقتصادية في جميع أنحاء العالم، ظل معدل الفائدة الأساسي الذي حدده البنك المركزي السعودي كما هو دون تغيير خلال عام ٢٠٢١، الأمر الذي ساعد في الحفاظ على بعض الزخم الاقتصادي من خلال الاستمرار في الحفاظ على مستوى منخفض لتكلفة الاقتراض للراغبين في الاستفادة من تسهيلات الإقراض. ومع استئناف الحياة الطبيعية نسبياً في السوق المحلية، ظل التضخم عند نفس معدل العام السابق، علماً بأن المعدل الرسمي للتضخم في عام ٢٠٢١ بلغ ٣.٢٪، وذلك نتيجة للزيادات في أسعار النقل والمواد الغذائية والمشروبات. هذا المعدل من المتوقع أن ينخفض في عام ٢٠٢٢ إلى ٢.٢٪، هذا، وقد شهد عام ٢٠٢١ عودة الطلب الإجمالي على مراكز اللياقة البدنية في المملكة إلى المعدل السابق لانتشار جائحة كورونا. ومع استمرار العالم في فهم

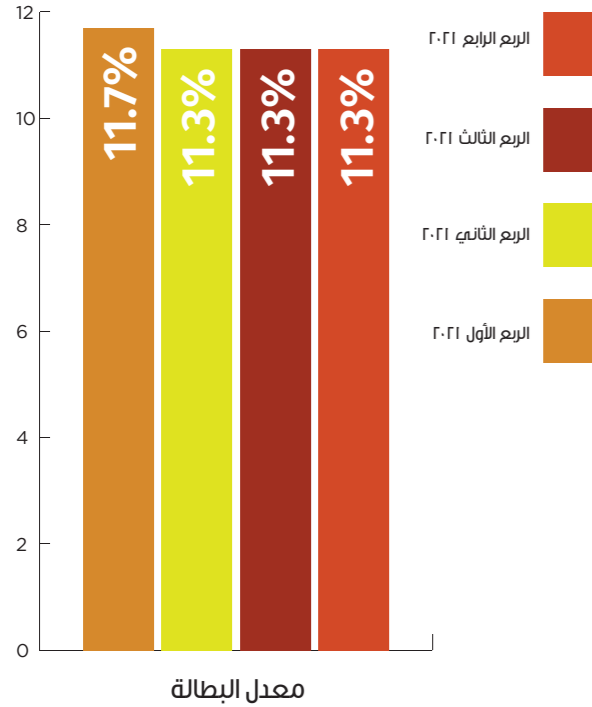
التقرير الاستراتيجي

- نظرة اقتصادية عامة
- نموذج الأعمال
- الاستراتيجية
- إدارة المخاطر
- مراجعة الأعمال
- مراجعة المدير المالي
- الاستدامة

ومواجهة الفيروس والتعامل مع آثاره بشكل أكثر فاعلية، من المتوقع أن تزداد هذه المعدلات نتيجة لإدراك الناس للتأثير الإيجابي للرياضة واللياقة على جودة حياتهم وعلى صحتهم بشكل عام. وفي ظل استمرار تعافي الاقتصاد خلال عام ٢٠٢١، انخفض معدل البطالة في المملكة إلى ١١.٣٪، مدعوماً باستمرارية الإصلاحات في سوق العمل، حيث شهدت معدلات السعودية ارتفاعات متتالية، كما زادت أعداد الشركات التي يتعين عليها توظيف السعوديين، بالإضافة إلى بعض القطاعات التي حققت معدل ١٠٠٪ في توظيف المواطنين السعوديين. وبالتوازي مع توقعات النمو الاقتصادي بالمملكة، من المتوقع أن ينخفض معدل البطالة إلى ١٠٪ في عام ٢٠٢٢.

كما قامت المملكة برفع توقعاتها بشأن إيراداتها للعام المقبل، كما تُخطط لتقليص عجز الميزانية إلى ١.٦٪ من الناتج الاقتصادي حيث يساعد ارتفاع أسعار النفط وزيادة الإنتاج على الانتعاش الاقتصادي للبلاد والتعافي من آثار الجائحة. هذا، ويتوقع أن تستمر النتائج الإيجابية لاقتصاد المملكة مدعومة بارتفاع أسعار الطاقة، وتحديدًا مع استمرار ارتفاع أسعار النفط. من جانب آخر، تضيف الزيادة في معدل ضريبة القيمة المضافة في عام ٢٠٢٠ مزيداً من الإيرادات، ومع انتهاء القواعد الانتقالية لتطبيق الضريبة في ٣٠ يونيو ٢٠٢١، يتعين على دافعي الضرائب والشركات إعادة النظر في معاملة ضريبة القيمة المضافة المطبقة وإجراء التغييرات اللازمة في أنظمتهم لاحتساب ضريبة القيمة المضافة بالمعدل القياسي البالغ ١٥٪.

وعلى جانب آخر، يعتبر برنامج جودة الحياة أكثر صلة بالقطاع الذي تعمل فيه شركة لجاه، حيث يهدف البرنامج إلى رفع مستوى المعيشة لكل من المواطنين والمقيمين. هناك أربعة أهداف للبرنامج، منها هدفان متعلقان بالرياضة وهما: ١- زيادة مشاركة الجماهير في الأنشطة الرياضية ٢- الوصول إلى التميز الإقليمي والعالم في عدد من الرياضات المختارة



هذا، وتؤكد شركة لجاه التزامها الكامل ببذل قصارى جهودها لدعم تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وذلك عن طريق الاستمرار في الابتكار وتطوير عروضها، والتطلع إلى تقديم عروض منتجات أكثر استدامة مع التشغيل الأمثل لمراكز الرياضة واللياقة بما يتوافق وعناصر هذه الرؤية. ومن خلال تطبيق أحدث التقنيات وأفضل الممارسات، وتقديم أفضل قيمة مقابل ما يُدفع من أموال، إلى جانب توفير الخبرات والمعرفة، فإن الشركة تُعد بذلك مهياً تماماً وبشكل كبير لدعم عدد من برامج تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

نموذج الأعمال

يبحث نموذج أعمال شركة لجام في الطرق المثلى التي يمكن للشركة من خلالها توليد قيمة لأصحاب المصلحة، إلى جانب الموارد المستخدمة لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية. مع الأخذ بعين الاعتبار رؤية الشركة لتكون المقصد المفضل والأكثر انتشاراً وتوفراً من بين أندية اللياقة البدنية، وكذلك مهمة الشركة في توجيه المجتمع نحو نمط حياة صحي وتشجيع الناس على ممارسة الرياضة يومياً.



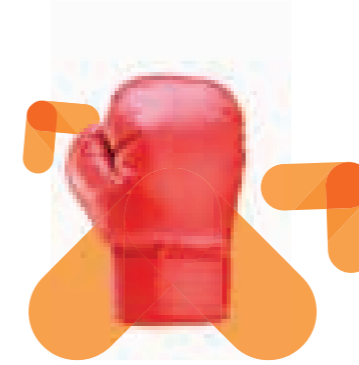
المدخلات

- المالية
- خدمة العملاء
- الموارد البشرية
- الكفاءة التشغيلية
- العلامات التجارية الممثلة



عرض القيمة

- تأجير طويل الأجل للمواقع وبناء مرافق متطورة ومتفوقة تقنياً
- عضوية ذات قيمة عالية
- المواقع الاستراتيجية
- مدربون وخبراء معتمدون
- العلامات التجارية المنتشرة جغرافياً لتلبية مختلف الفئات السكانية في المملكة
- برامج تدريبية معتمدة دولياً
- توفير الفرص للمرأة.



النهج

- الانتباه والإلمام بالمخاطر في عملية اتخاذ القرار
- مركزية العملاء
- مجموعة مبتكرة ومتنوعة من المنتجات والخدمات المصممة لتلبية احتياجات العملاء.
- التركيز على الجودة والكفاءة



تحقيق القيمة لعملائنا

- النمو في حجم العضوية وتعزيز الولاء
- العوائد المستدامة للمساهمين
- توجيه المجتمع نحو أسلوب حياة صحي
- الاستمرار في زيادة الحصة السوقية



المرافق

- الجاكوزي
- الساونا
- غرف البخار
- الملاعب
- الاسكواش
- الصالات
- مراكز الأعمال
- أماكن الاستحمام
- الخزائن
- المناشف
- النعال



الخدمات والمميزات

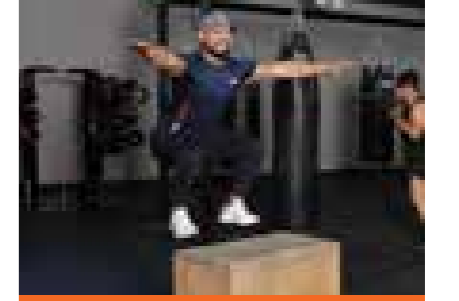
- اللياقة
- القوة
- جلسات PT
- تدريبات كروس فيت
- HIIT
- الملاكمة القصوى



الاستراتيجية

بعناية فائقة، قامت لجام بصياغة خطتها الاستراتيجية للثلاث سنوات القادمة، بهدف تمكين الشركة من مواصلة مسارها التصاعدي الذي يستند على النمو السريع والتوسع والتنوع والتطور. وسوف تتمكن الشركة من خلال التطبيق العملي لركائزها الاستراتيجية من تحقيق رؤيتها بأن تصبح نادي اللياقة المفضل والأقرب لكل الناس. وعبر مواءمة أنشطتها اليومية مع استراتيجيتها، تؤكد الشركة تصميمها على تحقيق قيمة كبيرة ومستدامة للوطن الغالي ولكافة أعضائها ومساهميها وموظفيها.

ركائز الإستراتيجية



التركيز على الناس

- أن تصبح لجام جهة العمل المفضلة من خلال السمعة الطيبة والقيادة الملهمة.
- أن توفر الشركة هياكل تنظيمية واضحة وفعالة حيث يتم مكافأة وتقدير العمل الجاد من خلال النجاح المشترك وتوفير ثقافة عمل تتسم بالديناميكية والإيجابية والتحفيز المستمر.
- أن تقوم الشركة باستقطاب أفضل العناصر والاحتفاظ بهم وتحقيق النمو من الداخل من خلال سياسات التطوير والتعاقب الوظيفي وتحسين المرافق الخاصة بالموظفين.
- أن يتم العمل على تطوير أكاديمية لجام لتقديم أفضل البرامج التدريبية للموظفين. بالإضافة إلى تعزيز ثقافة التواصل وروح الفريق والسعي لتحقيق الأهداف من خلال الارتقاء بالروح المعنوية للموظفين وتعزيز ارتباطهم بالعلامة التجارية، من خلال تمارين الاستماع المنظمة والمحددة.
- أن تصبح لجام جهة العمل المفضلة، التي تقدم ثقافة عمل إيجابية ومحفزة.

الريادة الرقمية

- أن تحقق الشركة موقع الريادة الرقمية، وأن تكون بمثابة «يوم» لقطاع اللياقة البدنية، وأن تقوم بتطوير تطبيق رقمي للعملاء هو «الأفضل من نوعه» لتعزيز التواصل بين الشركة والأعضاء الحاليين والمحتملين، مع توفير إمكانية الدمج والاتصال عبر الأجهزة الذكية المختلفة.
- أن يتم اعتماد مركز اللياقة الذكي، وتعزيز تجربة تقنيات الاتصال المتطورة للأعضاء، مع توفير بيئة ملائمة وإتاحة خدمة الدفع الإلكتروني.
- أن يتم تحقيق التكامل لكافة البيانات والعمليات الرقمية من خلال نظام Oracle وجميع الأنظمة الأخرى ذات العلاقة.
- الانتقال إلى الأنظمة السحابية المتكاملة لإدارة الأعمال، وتوفير أعلى درجات الكفاءة والتفاعل، إلى جانب تطوير تطبيق ذكي خاص بالموظفين بهدف تحسين الاتصال ودعم التدريب وتوفير قاعدة بيانات لحفظ وتداول كافة المعلومات ذات الأهمية.
- أن تكون لجام في موقع الريادة في مجال الحوكمة الثلاثية ESG من خلال تبني مصادر الطاقة المستدامة والمتجددة.

تجربة عملاء لا تُضاهى

- أن تتميز الشركة بتقديم تجربة عملاء فريدة ولا مثيل لها، من خلال مستوى يفوق توقعات وتطلعات العملاء في كل الجوانب، إضافة إلى توفير قنوات اتصال رائدة، مع التركيز بشكل خاص على سهولة الاستخدام وإمكانية الوصول إلى الدعم الشامل والسريع في مختلف مراكز وقت اللياقة، كما تحرص الشركة على توفير عملية استقبال وتعريف مميزة للعضو الجديد لتحقيق أقصى استفادة وأفضل النتائج أثناء التواجد في النادي.
- أن تكون الشركة سباقة في الاستماع إلى الأعضاء من خلال الاستطلاعات المتكررة لقياس رضا العملاء، إلى جانب غرس وترسيخ ثقافة مركزية العملاء لدى الموظفين بشكل متكامل من خلال السياسات والممارسات الخاصة بالتوظيف والتدريب والتعليم الإلكتروني والتقييم المستمر.

تحقيق النمو

- زيادة معدل التوسع في مراكز اللياقة البدنية عن طريق:
 - 1) الأندية التقليدية الجديدة
 - 2) الشراكات المؤسسية
 - 3) مفهوم الصالات الرياضية الصغيرة للذكور والإناث.
- العمل على تحقيق التوازن بين التوسع والحفاظ على جودة ومكانة العلامة التجارية والاستثمار والتميز التشغيلي.
- إضافة مصادر دخل ثانوية مثل الأندية الصحية (SPA)، والمقهى، والبيع بالتجزئة، والمكملات الغذائية والبروتين، وخدمات التغذية عبر الإنترنت مثل «دايت سنتر»، والملابس والإكسسوارات الرياضية من أديداس.
- تحليل سياسات التسعير لتفادي الخسارة لأي من مراكز اللياقة وتعظيم فرص زيادة الدخل.
- العمل على زيادة عدد الأعضاء النشطين إلى ٥٠٠ ألف عضو بحلول عام ٢٠٢٥.
- التوسع في الأبحاث والدراسات لضمان تحقيق النجاح والتطلعات المنشودة خلال عمليات حياة المواقع الجديدة.
- تحقيق التوازن بين تركيز أعمال الشركة على المبيعات وبين جهودها للاحتفاظ بالعملاء.

تحقيق أعلى معدلات الجودة

- بناء أنظمة تضمن درجة عالية من معايير مراقبة الجودة في جميع أنحاء العمل (إدارة الجودة الشاملة). وإدخال تدابير مراقبة الجودة المعتمدة من قبل جهات خارجية متخصصة، بما في ذلك اختبارات المتسوق الضفي، وصافي نقاط الترويج (NPS)، وذلك لتقييم مستوى الأداء بشكل مستمر وتطوير إدارة الشركة وسياسة المكافآت.
- الابتكار المستمر للتمارين الجماعية وركوب الدراجات في الصالات المغلقة واستوديوهات التمارين عالية الكثافة HIIT وصلات الألعاب الرياضية، وذلك لتعزيز مكانة لجام كشركة رائدة في السوق.
- الدخول في شراكة مع العلامات التجارية المختارة التي تضيف سمعة طيبة وقيمة لجميع الأعضاء.
- الحفاظ على سمعة لجام النموذجية التي تتميز بأعلى مستويات ومعايير السلامة الصحية.
- تزويد عمليات الشركة بأحدث أنظمة تحليل البيانات المتطورة من أجل دعم اتخاذ القرارات المفيدة للأعضاء والأعمال على حد سواء.

إطار الإستراتيجية

في سعيها لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، تحرص لجام على تبني إطار عمل واضح ومختصر يحدد الطريقة التي يمكن للشركة من خلالها التخطيط لتنفيذ استراتيجيتها وتحقيق أهدافها.



ضمان الكفاءة التنظيمية والعملية

- تنفيذ التحسينات والتعزيزات المختلفة دون أي قيود، بما يتوافق مع استراتيجية الشركة. بالإضافة إلى فحص ومتابعة السوق باستمرار محلياً ودولياً، لاعتماد ما هو مفيد للنمو المستقبلي.
- التركيز على التطور والتتويج والابتكار والرقمنة.



إدارة أداء الأعمال

- التأكد من تحديد جميع مؤشرات الأداء الرئيسية للأداء المالي وتوزيعها على الفرق في الإدارات المختلفة، ومراقبتها على أساس شهري، ووضع خطة عمل فورية لمعالجة أي انحراف.
- التأكد من أن مؤشرات الأداء الرئيسية الأخرى (العملاء، والمتطلبات التنظيمية، والعمليات) يتم توضيحها أيضاً لجميع الفرق.
- بالنسبة للمشاريع والتوسعات الاستراتيجية، يجب أن يكون أصحاب المصلحة مسؤولين عن التنفيذ ضمن الأطر الزمنية المخصصة لهم.



أن تكون لجام مثلاً يُحتذى به

- تقديم الصورة المثلى عن القيم الأساسية لشركة لجام في جميع أنشطتها بدءاً من القيادة ومروراً بكامل إدارات الشركة وجميع منسوبيها.
- تبني نهج التدريب والتقييم المستمر في كافة المستويات الوظيفية، واختيار المواهب الواعدة من جميع الفرق لتشكيل مجموعة من المتميزين.
- عقد الاجتماعات الداخلية بأسلوب منظم ومخطط جيداً، وإجراء الاجتماعات الثنائية المجدولة، وكذلك الاجتماعات المنتظمة لكامل الفريق.
- تقديم الصورة المناسبة للشركة في جميع قطاعاتها وكافة مواقعها، حيث أن صورة الشركة تُعد انعكاساً لصورة ونهج القيادة لديها.

تسعى لجام إلى حماية مساهميها وسمعتها وقيمة أصولها من خلال فعاليتها في التعرف إلى المخاطر والحد من أثارها. كما تلتزم الشركة بالتطوير المستمر لثقافة إدارة المخاطر من خلال سياسة وإطار عمل إدارة المخاطر إلى جانب التطوير المتواصل لفريق العمل.



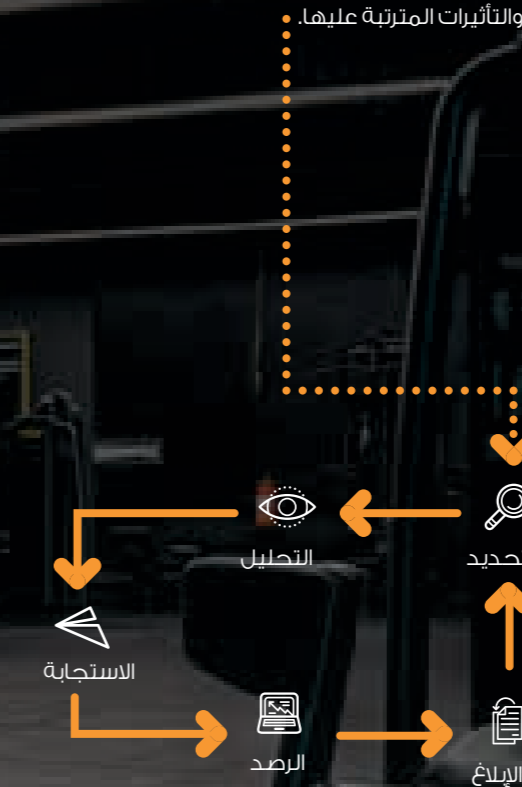
سياسة إدارة المخاطر

تتمثل سياسة إدارة المخاطر لدى لجام في تحديد وتقييم وتحليل كافة المخاطر والاستجابة المناسبة لها، بناءً على مستوى الأولوية الذي يتحدد طبقاً لاحتمالية وقوعها والآثار المترتبة عليها. وتتسم عملية إدارة المخاطر بالاستمرارية، كما تتوافق مع استراتيجية الشركة وأهداف الأعمال والأهداف التشغيلية. وتطبق الشركة نظاماً متكاملًا من السياسات والإجراءات والعمليات، يتم من خلاله تحديد المخاطر والإبلاغ عنها وإدارتها بشكل منظم واستباقي وبالتنسيق بين كافة الأطراف ذات الصلة.



عملية وإطار إدارة المخاطر

يمكن تعريف المخاطر بأنها أية أحداث أو متغيرات محتملة يمكن أن تمنع الشركة من تحقيق أهدافها. ويتم قياس المخاطر من حيث احتمالية وقوعها والتأثيرات المترتبة عليها.



إدارة وضوابط المخاطر

في هذا السياق، تعمل الشركة على تبسيط وتنظيم إجراءات الموظفين، سواء بشكل جماعي أو فردي، بهدف تحقيق أهداف الأعمال. وهو ما يستلزم الموازنة بين الأهداف والمخاطر والضوابط عبر المؤسسة. كما تشمل إدارة المخاطر أيضاً العمليات التجارية والأنشطة التشغيلية التي يصرّح بها الموظفون على مختلف المستويات.

فريق الإدارة العليا

- التخطيط الاستراتيجي
- تأكيد ملف المخاطر

فريق الإدارة

- مواءمة الأهداف مع الاستراتيجية
- تحديد المخاطر الرئيسية والآثار المترتبة عليها

الصواقم التشغيلية

- مواءمة الأداء مع الأهداف الاستراتيجية للإدارة
- تحديد المخاطر المحتملة والآثار المترتبة عليها
- إبلاغ الإدارة بالنتائج



إطار عمل إدارة المخاطر

مجلس الإدارة

لجنة المراجعة

- تحديد مستوى المخاطر ومنظومة التحكم
- تحديد المسؤوليات وإبلاغ مجلس الإدارة ولجنة المراجعة بالمخاطر

- تحديد وسائل وإجراءات الضبط واختبارها
- إبلاغ فريق الإدارة العليا بالمخاطر

مراجعة الأعمال

تتمثل أهم العوامل الأساسية التي ساهمت في الأداء الاستثنائي للشركة في استكمال التطور الذي بدأ سابقاً، فمع حالة عدم الاستقرار والغموض التي أحدثتها جائحة كوفيد-١٩ منذ بداية العام، والتي تفاقمت بسبب فترة إغلاق قصيرة فرضتها الحكومة، كان من الضروري علي "لجام" أن تمضي قدماً في مواصلة تطوير عروضها استناداً علي آراء الناس والاستماع اليهم في المقام الأول.

انطلق إله حيث تريد

بدأ العام بتفاؤل كبير بعودة الحياة إلى طبيعتها. ولكن علي عكس التوقعات، فرضت الحكومة إغلاقاً مؤقتاً وتاماً للعمليات. ومع ذلك، نجحت لجام في إظهار شخصيتها المعتادة وفعل ما كانت تفعله دائماً، فلقد تابرت وتحملت لتتج في النهاية. لقد كانت وعكة طفيفة لعام مميز، حيث شهد عودة العمليات إلى مستويات ما قبل الفيروس وإن كان بدرجة مختلفة، كما اختلقت أيضاً أمات العودة. فعلي سبيل المثال، كانت عودة قطاع السيدات أبداً من المعتاد وهو أمر طبيعي، حيث يرجع ذلك بشكل اساسي إلى عدم عودة المدارس بشكل كامل.

وتماشياً مع التقديرات التي تم تقديمها العام الماضي، تمكنت الشركة من افتتاح ٣٠ مركزاً جديداً من فئة إكسبريس بإجمالي ٣٨ مركزاً جديداً. ونتيجة لعدم الاستقرار في السوق، وجدت لجام نفسها مرة أخرى مطالبة من قبل المنافسين بالاستحواذ على بعض المراكز التي لم تعد قادرة على تلبية احتياجات السوق. وبعبارها الشركة الرائدة في السوق، شهدت الشركة زيادة كبيرة على أعداد المشتركين طوال فترة الجائحة. وعلى الرغم من بطء استجابة السوق للعودة إلى الوضع الطبيعي، حققت لجام تقدماً كبيراً من خلال إطلاق مراكز إكسبريس وعرض مؤشرات الميزانية التي أكدت نجاح الشركة إلى حد كبير في مواجهة مختلف التحديات. وقد ساعد علي ذلك أيضاً ازدياد وعي الناس خلال الجائحة بأهمية الحفاظ على الصحة، حيث يتطلعون إلى استعادة عافيتهم مرة أخرى بعد الإصابة، وكذلك تطلعهم لحياة ينعمون فيها بصحة أفضل وتجنب الأمراض الخطيرة، الأمر الذي ساعد في زيادة أعداد المقبلين على ممارسة الرياضة.

تطورات رئيسية

كما تم التطرق إليه سابقاً، واصلت لجام تطوير مراكزها إلى مستوى إكسبريس، مُنهية العام بعدد ٣٠ مركزاً جديداً من هذه الفئة. كما تمكنت أيضاً من فتح إجمالي عدد ٣٨ مركزاً جديداً، بما يُطابق التقديرات المقدمة سابقاً بهذا الخصوص في عام ٢٠٢٠. هذا، وتجدر الإشارة إلى أنه تم أيضاً في عام ٢٠٢١ تطوير جميع الأندية الصغيرة المتبقية.

ولتعزيز تجربة العملاء مع لجام، تم إطلاق برنامج **FT90**، في ٨٤ نادياً رياضياً، ويتيح هذا البرنامج للأعضاء فرصة الحصول علي برنامج لياقة بحدية متكامل خلال ٩٠ يوماً. بالإضافة إلى ذلك، تم طرح نظام **Box 12** في ٣ نوادي أخرى، وهي خدمة جديدة تُقدم بمفهوم حديث للعناية حيث تجمع بين التكنولوجيا الحديثة واللياقة البدنية، والتي لاقت إقبالاً كبيراً من الأعضاء في الأندية السبعة التي تم فيها تطبيق هذه الخدمة، حيث تُعزز تجربة الأعضاء من خلال دمج برامج **HIIT** (التدريب المتقطع عالي الكثافة) مع كل من الملاكمة والتمارين العادية. كما تم إطلاق أول **Spin Studio** بأنظمة الإضاءة والصوت الجديدة وشاشات **LED** الكبيرة وتقنية **Myzone** في أحد مراكز ليديز بلس، ومن المتوقع في هذا الشأن أن يتم إطلاق المزيد من الاستوديوهات.



تطوير الشراكات والاتفاقيات الموقعة

لقد أثمرت الاتفاقية الموقعة بين لجام وتكنولوجيا عن إحداث تطور هائل فيما يتعلق بالآلات المستخدمة في جميع المراكز الخاصة بالشركة، حيث تم تجهيز المراكز، سواء الجديدة أو التي تم تحديثها، بأحدث معدات تكنولوجياهم، الأمر الذي مكّن الشركة من خفض رسوم الصيانة حيث أن جميع المعدات خاضعة للضمان. هذا، وسوف نواصل خلال السنوات القادمة برنامج التحديث المستمر، بما يضمن استمرار لجام في توفير أحدث المعدات المتطورة لجميع أعضائها لتعزيز تجربة العملاء وكذلك خفض التكاليف.

انطلقت الشراكة مع علامة **Squatwolf** في عدد المراكز كتجربة حيث أثبتت هذه العلامة الشهيرة أنها إضافة كبيرة لعروض الشركة في مجال تتطلع لجام لتنميته في السنوات القادمة، كما تم إطلاق صالونين للسيدات، حيث تعاونت الشركة مع أفضل العلامات التجارية العالمية **Elemis** و **Kestase** لتقديم مستويات بالغة الفخامة من خدمات العناية والتجميل لأعضائها. كما تم إطلاق المنتج الجديد **Myzone Switches** في ٨٤ نادياً والذي يُعد الأحدث في ابتكارات التكنولوجيا الذكية، حيث يقوم بقياس معدل ضربات القلب ومستويات اللياقة القلبية وجهود التمرين وكثافة التدريب. ومن المتوقع أن يتم تقديم هذا المنتج بالأندية المتبقية في المستقبل القريب. حرصاً منّا علي مواصلة عروضنا عبر جميع مراكز الشركة، وقعت لجام في شهر مارس مذكرة تفاهم مع وزارة الصحة السعودية لإطلاق برنامج **EIM**، وهو برنامج طبي في الأساس حيث ستقوم الشركة بتوفير جلسات العلاج الطبيعي للمستفيدين، حيث يتمثل الهدف الرئيسي من تقديم هذه الخدمة في مساعدة الأشخاص على العودة إلى صالة الألعاب الرياضية، بما يساعد الشركة على مواكبة أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.



مراجعة الأعمال

العمل في المقام الاول

بالاستعانة بمقدمه خدمة خارجي، تم تصميم مركز اتصال العملاء لتعزيز العلاقة بين العميل والشركة، ولكن للأسف، لم يكن أداء مركز الاتصال خلال عام ٢٠٢١ على قدر الطموحات، مما اضطر الشركة إلى اتخاذ قرار بإنهاء هذا التعاقد وإعادة خدمة اتصال العملاء لداخل الشركة لتكون تحت المراقبة والتقييم، مع العمل على تحسينها باستمرار لخدمة العملاء وتلبية احتياجاتهم، ولتحقيق ذلك، تعمل لجاه بشكل مكثف على تحسين وتسهيل التواصل بين الإدارات والقطاعات المختلفة، من خلال الاجتماعات الإدارية المنتظمة للعمل على تحقيق الأهداف المتعلقة بخدمة العملاء وتحقيق رضاهم.

يتم التفاعل مع الشكاوى المنشورة على وسائل التواصل الاجتماعي بشكل يومي داخل الشركة، حيث تقوم الإدارة العليا بمناقشة التعليقات أسبوعياً بهدف حل جميع الشكاوى بطريقة سريعة وفعالة، بما يؤكد الالتزام عملياً بنهج الشركة الذي يضع العميل في المقام الاول، ولضمان الوصول لأعلى مستويات التميز في خدمة العملاء، تقوم الشركة بتقييم أداء الموظفين بشكل مستمر، وفي هذا السياق، أطلقت الشركة خدمة المتسوق الخفي، حيث يتم تقييم الموظفين وفق مقياس موحد بناءً على أدائهم أثناء التعامل مع عميل مُحدد سلفاً.

آفاق عام ٢٠٢٢

في عالم يتجه إلى الرقمنة بشكل مستمر، تتبنى لجاه نهج التغيير، مع تحول متسارع نحو الجدول الزمني الرقمي لجميع المستخدمين بسبب جائحة كوفيد ١٩، حيث تمت إعادة تصميم وإطلاق جدول زمني جديد للتمارين الجماعية، وفي جانب آخر، ستواصل الشركة استقطاب وتعيين كوادر جديدة لمهام محددة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر - دعم اللياقة البدنية، وتعزيز المدربين المتخصصين في التمارين الجماعية والمدربين الرئيسيين في كل من المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة، من أجل حصولهم على التراخيص المعتمدة وفق المعايير الدولية، وستواصل الشركة أيضاً تطوير خدماتها التي أطلقتها مؤخراً فيما يتعلق بالنادي الصحية وصالونات التجميل وأحدث خطوط الملابس.

وخلال عام ٢٠٢٢، تهدف لجاه إلى تجديد عدد ٢٥ نادياً آخر على أقل تقدير، والمجهزة بالكامل بأحدث المعدات. وستشمل هذه الجهود التطويرية أيضاً التركيز على نمو وزيادة أعداد مراكز اللياقة البدنية من فئة إكسبريس، والتطوير الشامل لما يسمى بمركز **Big Box**، مع التطلع لأبعد من ذلك، حيث تأمل الشركة في أن يكون لديها عدد ٥٠٠٠٠ عضو مسجل.

التقرير الاستراتيجي

نظرة اقتصادية عامة
نموذج الأعمال
الاستراتيجية
إدارة المخاطر
مراجعة الأعمال
مراجعة المدير المالي
الاستدامة

المواقع



2021

2020

مجموع المراكز

145

136

مجموع مراكز الإناث

43

38

مجموع مراكز الذكور

102

98

المرافق



نكود	نكود	نكود	نكود	إناث	إناث	إناث	إناث	الفئة
٢٥+ سنة	١٦+ سنة	١٦+ سنة	١٦+ سنة	٢٥+ سنة	١٦+ سنة	١٦+ سنة	١٦+ سنة	
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	اللياقة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	القوة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	السباحة
✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	جاكوزي، ساونا، بخار
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	الملاعب
✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	الاسكواش
✓	✓	-	-	✓	-	-	-	المناشف والتعالي
✓	✓	-	-	✓	-	-	-	مركز الأعمال
✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	صالة الضيافة



التقرير الاستراتيجي

نظرة اقتصادية عامة
نموذج الأعمال
الاستراتيجي
إدارة المخاطر
مراجعة الأعمال
مراجعة المدير المالي
الاستدامة

رسالة الرئيس التنفيذي للشؤون المالية محمد معراج الدين

التقدم للأمام بأسلوب



بعد التجارب والمحن في عام ٢٠٢٠، كان عام ٢٠٢١ يحور حول إظهار للعالم عقلية الانتصار للجاه. حتى مع الإغلاق الكلي للعمليات مرة أخرى في فبراير لمدة ٢٠ يوماً، فقد تحدينا الصعاب وأنهينا العام بطريقة محطمة للأرقام القياسية. مع مرور الأيام ومع تخطي آثار ذلك الوباء، لم نعد فقط إلى مستويات ما قبل الجائحة، بل تجاوزناها بالفعل من خلال أعلى صافي أرباح سنوية تم تسجيلها على الإطلاق، حيث بلغ صافي الربح ٢٦ مليون ريال سعودي على مدار عام ٢٠٢١، مقارنة بصافي خسارتها ٥٨.٧ مليون ريال سعودي في عام ٢٠٢٠ مدفوعة بشكل أساسي بنمو الإيرادات وانخفاض التكلفة المترتبة على تلك الإيرادات وصافي الانخفاض في جميع التكاليف الأخرى.

بشكل عام، شهدت جميع أرقامنا الرئيسية نمواً مذهلاً؛ حيث سجلت الإيرادات ارتفاعاً بنسبة ٤٣٣٪ على أساس سنوي لتصل إلى ٨٨٥.٣ مليون ريال سعودي، في حين سجل إجمالي الربح ارتفاعاً من ١٣٩.٩ مليون ريال سعودي إلى ٣٧٢.٣ مليون ريال سعودي بزيادة بلغت ٢٦٦.٢٪، كما ارتفع إجمالي حقوق المساهمين بنسبة ٢١.١٪ ليبلغ ٨٠٤.٦ مليون

ريال سعودي في عام ٢٠٢١ من ٦٦٤.٥ مليون ريال سعودي. كان فهم عادات الإنفاق الاستهلاكي هو مفتاح نجاحنا، وكنا في وضع مثالي لتحقيق أقصى قدر من الاستفادة من عودة المجتمع إلى ما كان معتاداً عليه. تعود أسباب ارتفاع الإيرادات إلى زيادة اشتراكات العضوية إلى جانب انضمام أعضاء جدد، وبما أن الصالات الرياضية كانت مفتوحة لعدد أكبر من الأيام مقارنة بالعام الماضي، فقد تم عقد عدد أكبر من جلسات التدريب الشخصية لزيادة دخل التدريب الشخصي لدينا. واقترن ارتفاع الإيرادات بانخفاض تكلفة الإيرادات بنسبة ١.٨٦٪، لتصل إلى ٩.٧٥ مليون ريال سعودي، والتي تراجعت بسبب زيادة الامتيازات الإيجارية البالغة ١.٨٢ مليون ريال.

والتي تقلصت بما يتماشى مع زيادة انخفاض العقود التجارية البالغة ١.٨٢ مليون ريال سعودي، وانخفاض النفقات الاستهلاكية نتيجة للمبادرات المتخذة على مدار عام ٢٠٢١، على الرغم من أنه تم تعويض ذلك من خلال زيادات في الرواتب والمزايا والتكاليف الحكومية ذات الصلة.

في حين أن المصاريف العمومية والإدارية

قد ارتفعت بنسبة ١٤.٨٤٪ لتصل إلى ١١.٤١ مليون ريال سعودي نتيجة لارتفاع تكاليف الموظفين وتكاليف تقنية المعلومات، وفي الجانب الآخر انخفضت خسائر انخفاض القيمة والخسائر الائتمانية المتوقعة وشطب الأصول غير المالية بمقدار ٤١.٢٩ مليون ريال سعودي خلال العام، كما تمكنا أيضاً من الانتفاع من معدلات SAIBOR المنخفضة لخفض تكاليف التمويلات القائمة.

ومن هذا المنطلق، أعرب عن تقديري لمجلس الإدارة الذي واصل تقديم دعمه المتواصل لنا. وبسبب الأسس التي بنيناها بتوجيهاتهم، تخطينا ذلك الوباء وتمكنا من إنهاء العام بنتائج مثالية. واصلنا التقدم من قوة إلى أخرى، وعززنا توسعنا في خط مراكز Xpress لضمان احتفاظ الشركة بمكانتها الرائدة في السوق. بالتطلع إلى عام ٢٠٢٢ وما بعده،

سنواصل خططنا الجريئة والطموحة لتنمية الأعمال التجارية، ومواصلة دعم المملكة العربية السعودية في تحقيق أحد ركائزها في رؤية ٢٠٣٠. نحن نعمل على تسريع خطط التنويع الخاصة بنا لتقديم الملبوسات والمنتجات الصحية وآلات البيع في الفروع، مع تأجير الأماكن العامة في المراكز، مثل المحلات التجارية والأكشاك ومنافذ المأكولات والمشروبات التي يجب أن يكون لها تأثير إيجابي على أرقامنا في السماح لنا بالاستمرار في نمو العائد لمساهميننا الكرام.



التقرير
الاستراتيجي

نظرة اقتصادية عامة
نموذج الأعمال
الاستراتيجي
إدارة المخاطر
مراجعة الأعمال
مراجعة المدير المالي
الاستدامة

رسالة الرئيس التنفيذي للشؤون المالية
محمد معراج الدين

ملخص الأصول والمطلوبات ونتائج الأعمال

ملخص بيان الدخل (ريال سعودي)

التفصيل	2017	2018	2019	2020	2021
الإيرادات	732,878,928	799,946,833	942,075,242	662,599,232	885,283,139
تكاليف الإيرادات	454,479,095	494,612,578	582,772,726	522,708,769	512,960,369
إجمالي الربح	278,399,833	305,334,255	359,302,516	139,890,463	372,322,770
صافي الربح	174,198,884	180,092,445	205,920,845	(58,723,592)	206,020,219

ملخص الميزانية العمومية (ريال سعودي)

التفصيل	2017	2018	2019	2020	2021
الأصول المتداولة	198,663,780	169,267,944	152,981,680	325,206,571	250,195,299
الأصول غير المتداولة	1,306,270,825	1,439,364,522	2,363,317,658	2,242,110,666	2,343,622,797
إجمالي الأصول	1,504,934,605	1,608,632,466	2,516,299,338	2,567,317,237	2,593,818,096
إجمالي حقوق الملكية	628,943,203	713,668,450	721,774,096	664,484,064	804,569,669
الخصوم المتداولة	443,210,072	430,323,001	574,294,408	664,162,755	648,203,797
الخصوم غير المتداولة	432,781,330	464,641,015	1,220,230,834	1,238,670,418	1,141,044,630
إجمالي الخصوم	875,991,402	894,964,016	1,794,525,242	1,902,833,173	1,789,248,427
إجمالي حقوق الملكية والخصوم	1,504,934,605	1,608,632,466	2,516,299,338	2,567,317,237	2,593,818,096

التحليل الجغرافي لإجمالي إيرادات الشركة (ريال سعودي)

التفصيل	2020	2021
المقر والمنطقة الوسطى	314,235,232	391,363,826
المنطقة الغربية	239,413,000	337,655,008
المنطقة الشرقية	95,590,000	138,732,101
الإمارات العربية المتحدة	13,361,000	17,532,204
إجمالي الإيرادات	662,599,232	885,283,139

القروض

(ريال سعودي)

اسم الجهة المقرضة	المبلغ الأساسي	فترة القرض	مبالغ تم دفعها خلال العام	المبلغ المتبقي	إجمالي ديون الشركة والشركات التابعة
البنك الأهلي السعودي	15,728,828	٥ سنوات	(15,723,783)	0	364,950,591
بنك الجزيرة	25,000,000	٥ سنوات		25,000,000	
البنك السعودي الفرنسي	235,000,000	٥ سنوات	(55,000,000)	180,000,000	
البنك السعودي البريطاني	211,857,638	٥ سنوات	(51,906,469)	159,951,169	

الشركات التابعة

اسم الشركة	رأس المال	حصة الشركة	النشاط الرئيسي	الدولة/المقر الرئيسي	الدولة/عنوان التأسيس
وقت اللياقة للتجارة المحدودة	50,000	95%	غير نشط (بحون نشاط)	-	المملكة العربية السعودية

تفاصيل الأسهم وأدوات الدين لكل شركة تابعة

اسم الشركة	دولة التأسيس	الحصة المباشرة	الحصة غير المباشرة	حصة الملكية المتبقية
وقت اللياقة للتجارة المحدودة	المملكة العربية السعودية	95%	-	5%

نقطة انطلاق نحو الحوكمة الثلاثية (ESG)

تلتزم لجام التزاماً تاماً بضمان تحقيق قيمة مضافة لأصحاب المصلحة من خلال الأداء الإيجابي للأعمال، بينما يتم التحكم بها وإدارتها من خلال سياسة الحوكمة الخاصة بها. كما تعزز الشركة بتأكيد التزامها بتوافق أعمالها مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث يتم مراعاة الاعتبارات البيئية والاستدامة في مكان العمل.

نهج الحوكمة الثلاثية (ESG)

تحرص الشركة دائماً على نشر الوعي البيئي بين أعضائها وفي جميع المواقع، حيث تساهم هذه المسؤوليات في بناء سياسة الاستدامة كنقطة انطلاق نحو التزام لجام بممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG). ومن خلال وضع موظفيها وأصحاب المصلحة وجمهور عملاتها في الاعتبار، تنظر الشركة بعين الاهتمام إلى بيئة العمل التي تعمل فيها، من منطلق أن ضمان صحة ورفاهية المجتمع يُعد أحد الركائز الأساسية لأداء الشركة واستراتيجيتها.

إدارة الحوكمة الثلاثية (ESG)

في حين قامت الشركة بدمج مبادئ الحوكمة الثلاثية في عملية اتخاذ القرارات، بما في ذلك تقييم المخاطر والفرص، ينبغي عليها مواصلة السعي إلى الالتزام بالمعايير المتقدمة المتوقعة منها في هذا القطاع. ولأن الاتساق من أهم مفااتيح النجاح، يتعين على الشركة بذل المزيد من الجهد لمواصلة تبني المبادرات التي من شأنها ضمان معالجة المسائل الأكثر أهمية بالنسبة لأصحاب المصلحة والأعمال التجارية. ومن ثم، يتوجب على الشركة العمل على تحقيق التوافق والاتصال بين أسلوب الإدارة والأهداف والأداء وبين التقدم حول قضايا الحوكمة الثلاثية. وستواصل لجام التركيز على العناصر الرئيسية ذات الأولوية بالنسبة لفريق الإدارة العليا في رفع مستوى معايير الاستدامة للشركة، والتي من شأنها أن تؤدي إلى سياسة أكثر تنظيماً وفعالية في مجال إدارة الحوكمة الثلاثية.

إدارة تأثيراتنا البيئية

من منطلق التزام الشركة القوي والمتجدد بمواكبة الرؤية المباركة للمملكة ٢٠٣٠، نحو بيئة أكثر تطوراً واستدامة، تهدف لجام إلى تقليل التأثير البيئي لأنشطتها التشغيلية، والإسهام في حماية مستقبل كوكبنا من خلال تقليص الانبعاثات والبصمة الكربونية إلى الحد الأدنى. وفي تأكيد عملي على التزامنا في هذا الشأن، يتم في كافة المواقع توفير صنابير المياه القابلة لإعادة التدوير، بهدف توعية الأعضاء والموظفين بأهمية إعادة تدوير المخلفات بالنسبة للبيئة.

المسؤولية تجاه علاقات العملاء

تعد حماية مصالح العملاء أهمية قصوى بالنسبة إلى الشركة. حيث تلتزم لجام بأعلى درجات الاحترافية تجاه عملاتها، كما تهدف باستمرار إلى تحسين مستوى الخدمة المقدمة وتجربة العملاء على نحو شامل، وعن طريق مركز الاتصال الخارجي، يمكن للعملاء مناقشة أي ملاحظات وإحاطة الشركة بأي انطباعات يرون أنها ضرورية. وتهدف الشركة من هذه الخدمة إلى إتاحة الفرصة للعملاء للتحدث مع الإنسان بدلاً من الشاشة. وعلى هذا النحو، لدى موظفي الاستقبال أيضاً أهدافاً لتحقيقها فيما يتعلق بالتعامل مع الشكاوى، كما أن هناك مؤشرات ومعايير لقياس مستوى الأداء في هذا المجال . تتميز شركة لجام بوجود فريق متخصص في جودة الخدمة والذي يتولى مسؤولية تطوير نوعية الخدمات لضمان تقديمها على أفضل مستوى، أخذين في الاعتبار أن بيئة العمل بالشركة تُشجع وتحفز جميع الموظفين على تعزيز مركزية العملاء وتطوير تجربتهم.

إدارة المخاطر

إن ضمان استمرارية العمل والحد من أي اضطراب يتطلب تحديد المخاطر في وقت مبكر. في هذا السياق، يتم وضع خطط وضوابط لاستمرارية الأعمال وضمان الحد الأدنى من التأثير إن وجد. هذا، وتطبيق لجام أنظمة وسياسات وإجراءات محددة ودقيقة في هذا الشأن، مع وجود سجلات للمخاطر لرصد وتحليل وتقييم المخاطر ذات الصلة.

وقد شهدت الشركة هذه المخاطر خلال عام ٢٠٢٠ مع انتشار جائحة كوفيد-١٩. ومع ذلك، فقد تمكنت من خلال تطبيق خطتها القوية لاستمرارية الأعمال من نشر الوعي وتثقيف موظفيها وعملاتها حول أهمية إجراءات السلامة والتباعد الاجتماعي خلال إدارة الأعمال.

كما تمكنت الشركة أيضاً من تلبية العديد من طلبات عملاتها عبر القنوات الرقمية والتي تم إنشاؤها نتيجةً لجائحة كورونا، في تأكيد على أن لجام ستظل دائماً بعيدة عن المخاطر، حريصة على مصالح جميع أصحاب المصلحة.

حوكمة الشركات

ملاحظة: يقدم هذا القسم لمحة موجزة عن ممارسات حوكمة الشركة . لمزيد من التفاصيل ، راجع فصل «حوكمة الشركات» من هذا التقرير (الصفحات ٧٠-١١٩) يمكن مراقبة أداء الشركة وإنتاجيتها والتحكم فيها من خلال الحوكمة الفعالة للشركات. وتهدف لجام إلى ضمان أفضل الممارسات في حوكمة الشركات، ووضع سياسات وإجراءات موثوقة تعكس وتؤكد هذا الالتزام.

يتكون إطار حوكمة الشركات من ثلاث لجان تابعة لمجلس الإدارة: اللجنة التنفيذية، ولجنة الترشيحات والمكافآت، ولجنة المراجعة والتدقيق. وتدار هذه اللجان من خلال سياسة حوكمة مناسبة لضمان معرفة كل عضو من أعضاء اللجنة لمسؤولياته، كما تتبع ميثاقاً ونظاماً مُحكمًا في هذا الشأن.

التقرير الاستراتيجي

- نظرة اقتصادية عامة
- نموذج الأعمال
- الاستراتيجيه
- إدارة المخاطر
- مراجعة الأعمال
- مراجعة المدير المالي
- الاستدامة

التقرير
الاستراتيجي

نظرة اقتصادية عامة
نموذج الأعمال
الاستراتيجية
إدارة المخاطر
مراجعة الأعمال
مراجعة المدير المالي
الاستدامة

موظفونا

فريق متطور و متنوع

تسعى لجام إلى تأسيس فريق متطور ومتنوع يتكون من أكثر من ٢٨٠٠ شخص، جميعهم ملتزمون بتحقيق هدف واحد يتمثل في ضمان أن كافة مراكز اللياقة البدنية متوفرة ومتاحة لغالبية السكان. يُعتبر الموظفون هم الواجهة الأساسية التي تعكس فكر وهوية شركة لجام، حيث يشكلون معاً فريقاً يتكون من مزيج غني ومتنوع من الذكور والإناث ومن الجنسيات والخلفيات المختلفة.

الصحة والسلامة أولاً

تأخذ لجام على عاتقها وبكل الجدية مسؤولية الحفاظ على صحة وسلامة جميع الموظفين والأعضاء والزوار والمتعاقدين. ولقد كان عام ٢٠٢٠ اختباراً حقيقياً لهذا الالتزام. فمع انتشار جائحة كوفيد-١٩ وما صاحبها من المبادرات والإجراءات الحكومية، كان للشركة السبق والريادة في الالتزام بكافة المتطلبات ذات الصلة، حيث حرصت على مراعاة صحة وسلامة الموظفين والأعضاء في كافة أعمالها ومواقعها، ومن أمثلة ذلك:

- العمل من المنزل للموظفين الذين يمكن لهم ذلك.
- نشر الوعي حول مفاهيم وتعليمات الصحة والسلامة في جميع المواقع
- تجهيز المراكز بالمواد اللازمة مثل الأقنعة والمطهرات وكذلك توفير عدد كافٍ من العاملين لتعقيم المعدات بعد كل استخدام.
- تقديم الإرشادات والنصائح للأعضاء حول أهمية التباعد الاجتماعي.
- تدريب جميع الموظفين على خدمة الأعضاء وتقديم أي مساعدة قد يحتاجها أي من أصحاب المصلحة.
- سيستمر التواصل والدعم بشأن استراتيجية الحفاظ على الصحة والسلامة لضمان استيعاب وترسيخ هذه المفاهيم بوضوح والعمل على تطبيقها باستمرار وبكل دقة من قبل جميع أعضاء الفريق.

نظرة عامة على الموظفين

تحليل القوي العاملة	2019	2020	2021
اجمالي عدد الموظفين	2868	2773	2865
النسبة المئوية للموظفات	21%	22%	33%
النسبة المئوية للموظفين السعوديين	28%	29%	30%
عدد الموظفين المغادرين			
النسبة المئوية	22%	24%	24%

إناث			ذكور			الموظفون حسب الدرجة و النوع
2019	2020	2021	2019	2020	2021	
1	1	4	14	15	17	الإدارة العليا
3	3	8	63	49	48	الإدارة الوسطية
584	608	825	2203	2097	1963	أخرى

الوظائف

تعتبر لجام موظفيها جزءاً من أسرة واحدة، وتتطلع إلى إلهامهم لتطوير أنفسهم وحياتهم المهنية مع الشركة. ومع استمرار نمو الشركة، يتم التركيز على جذب أفضل المواهب في هذه الصناعة، والاحتفاظ بقوة العمل الحالية، مع التركيز بشكل رئيسي على جذب وتطوير المواهب السعودية.

إناث			ذكور			عدد سنوات الخدمة
2019	2020	2021	2019	2020	2021	
588	612	837	1725	1527	1648	0-5
			496	542	325	6-10
			59	92	55	11-15

أكثر من ٣٠ سنة			من ١٨ إلى ٣٠ سنة			إجمالي التعيينات الجديدة حسب الفئة العمرية والجنس
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
74	27	47	211	97	114	2020
246	76	170	455	186	269	2019
205	76	129	565	306	259	2018
209	29	180	392	67	325	2017
216	-	216	519	-	519	2016

التقرير
الاستراتيجي

نظرة اقتصادية عامة
نموذج الأعمال
الاستراتيجية
إدارة المخاطر
مراجعة الأعمال
مراجعة المدير المالي
الاستدامة

موظفونا

تنمية المواهب

التركيز على الأفراد هو أحد الركائز الأساسية الاستراتيجية لجام الجديدة، حيث تهدف الشركة لأن تصبح جهة العمل المفضلة في القطاع، فمن خلال القيادة المستنيرة والعلامة التجارية القوية، وكذلك من خلال توفير هيكل وظيفية واضحة وفعالة، ومكافأة العمل المتميز ضمن منظومة النجاح المشترك وتبني ثقافة عمل ديناميكية وإيجابية وتحفيزية، سوف تتمكن لجام من استقطاب المواهب المتميزة في السوق والاحتفاظ بها

تلتزم لجام بتعزيز وتطوير المواهب من العاملين طوال رحلتهم الوظيفية، وذلك من خلال برامج التطوير المهني المتواصلة والتخطيط الجيد للتعاقب الوظيفي

ساعات التدريب حسب الدرجة

الدرجة	اجمالي عدد الساعات	عدد ساعات التدريب	%
الادارة العليا	388	52	13.4%
الادارة الوسطية	388	68	17.52%
أخرى	388	247	69.08%

برنامج التدريب وعدد المشاركين والوقت

	2019	2020	2021
عدد برامج التدريب	288	476	495
اجمالي عدد المشاركين	3532	4940	5104
اجمالي عدد الايام	939	100	950
عدد ساعات التدريب	1900	2104	1912
اجمالي عدد الموظفين المدربين	3532	4940	5104

عدد ساعات التدريب التي خضع لها موظفو الشركة خلال العام ، حسب الجنس وفتة الموظف ونوع المهارات

عدد ساعات التدريب لكل شخص	اجمالي عدد الموظفين			المجموع	نوع المهارات
	ذكور	إناث	المجموع		
7	3.5	3.5	236	182	اجباري
11	5.5	5.5	1006	513	اختياري
25	12.5	12.5	1763	1258	التعلم الالكتروني

عدد ساعات التدريب لكل شخص	اجمالي عدد الموظفين			الدرجة
	ذكور	إناث	المجموع	
10	5	5	115	الادارة العليا
10	5	5	140	الادارة الوسطية
9	4.5	4.5	1001	أخرى

نوع المهارات	عدد الاشخاص المدربين	عدد ساعات التدريب
مهارات تقنية	522	150
مهارات شخصية	329	110

التقرير الاستراتيجي

- نظرة اقتصادية عامة
- نموذج الأعمال
- الاستراتيجيه
- إدارة المخاطر
- مراجعة الأعمال
- مراجعة المدير المالي
- الاستدامة

موظفونا

التعويضات والمزايا

كما ذُكر سابقاً، ينبغي تمييز أصحاب الأداء العالي من الموظفين، ويتم أخذ ذلك في الاعتبار في سياسة التعويضات والحوافز للشركة.

هذا، وتشجع لجام تطوير الأداء والاحترافية والعمل الجماعي. هذه هي العناصر التي تدخل في حساب التعويض المتغير للشركة بدلاً من التعويض

الثابت، لأنها تختلف بناءً على الأداء ويتم ترجمتها إلى مكافآت الأداء في نهاية العام.

وتتبنى لجام مبدأ المساواة في الأجور مع تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء حيث لا يوجد أي تمييز على أساس الجنس.

النزاهة

تفخر لجام بسياساتها الخاصة بقواعد السلوك، والتي تنطبق على الشركة بأكملها وعبر جميع أنشطتها. ويتضمن ذلك جميع القواعد واللوائح التي

يجب على الجميع اتباعها لضمان الالتزام بالنزاهة والشفافية في جميع أعمال الشركة.

ومن جانبه، يقوم قسم الموارد البشرية بإحاطة جميع الموظفين بأية تغييرات في سياسة الشركة، ويقدم لهم التدريب عند الحاجة.

الارتباط الوظيفي

تحرص شركة لجام دائماً على تعزيز التنافس بين العاملين وضمان الاحترافية والمهنية في جميع الأوقات، بينما تعمل طوال الوقت على الحفاظ على

كواردها من الموظفين الموهوبين والمهرة.

هذا، وتمنح لجام التقدير المستحق للموظفين الملتزمين بقيم الشركة والعاملين بموجبهها، وذلك من أجل تعزيز التفاعل بين المجموعات المتنوعة

للموظفين، كما تتبع لجام سياسة الباب المفتوح وتشجع التواصل والحوار المتبادل، حيث يتم سماع جميع الأصوات والآراء، السلبية منها قبل الإيجابية،

وذلك لضمان تحقيق العدالة بين جميع الموظفين على جميع المستويات.

وخلال عام ٢٠٢١، قدمت لجام باقة من التحسينات والمبادرات لدعم أعضاء الفرق المختلفة بالشركة وتعزيز تفاعلهم بخافة القطاعات والأقسام.

كما يعمل قسم الموارد البشرية دائماً على تشجيع التواصل المفتوح وتكوين الانطباعات والأفكار ومناقشة أي موضوعات تهم الموظفين. وتتضمن

هذه القناة آلية عملية وواضحة للإبلاغ عن المشكلات وحلها، وكذلك للإبلاغ عن المخالفات إن وجدت، مع تطبيق مبدأ السرية التامة في هذا الشأن.

وكجزء من رحلة التحول بالشركة لتحقيق رضا العاملين وتحسين جودة الحياة، تم اعتماد ساعات عمل جديدة بالمكتب الرئيسي في كل من المملكة

العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة بهدف توفير المزيد من المرونة لأعضاء الفريق.



حوكمة الشركة

تلتزم شركة لجام بالحفاظ على معايير عالية من الحوكمة المؤسسية، حيث تُعد الحوكمة الجيدة للشركات بمثابة أداة أساسية لتعزيز قيمة المساهمين على المدى الطويل، كما تعتبر قواعد حوكمة الشركة من القواعد الإلزامية لجميع المديرين والموظفين في لجام، ولا يمكن تعديلها إلا بقرار من مجلس الإدارة.

تُعرّف حوكمة الشركات بأنها «النظام الذي يتم من خلاله توجيه ومراقبة الشركات التجارية»، حيث يتم وفق هيكل حوكمة الشركة توزيع الصلاحيات والمسؤوليات بين مختلف المشاركين، مثل مجلس الإدارة والمديرين والمساهمين وغيرهم، وكذلك تحديد القواعد والإجراءات اللازمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الشركة. هذا، ويوفر نظام حوكمة الشركات أيضاً وعبر تلك الإجراءات الهيكل الذي يتم من خلاله تحديد أهداف الشركة ووسائل تحقيقها بالإضافة إلى مراقبة الأداء. كما يعتبر مجلس الإدارة هو المسؤول عن قواعد حوكمة الشركات في لجام.

يتمثل دور المساهمين في الحوكمة في تعيين أعضاء مجلس الإدارة ولجنة المراجعة والمراجعين المستقلين، بالإضافة إلى التأكد من وجود هيكل حوكمة مناسب، كما تشمل مسؤوليات مجلس الإدارة تحديد الأهداف الإستراتيجية للشركة، وتوفير القيادات اللازمة لوضعها موضع التنفيذ، مع الإشراف على إدارة الأعمال وتقديم التقارير إلى المساهمين بشأن هذا الإشراف. وتخضع إجراءات مجلس الإدارة للقوانين واللوائح والمساءلة أمام المساهمين في اجتماعات الجمعية العمومية. لقد تم إعداد قواعد حوكمة الشركات في لجام وفقاً للمتطلبات التنظيمية المحلية، وعلى وجه التحديد، لوائح حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، حيث يجب النظر إلى ذلك على أنه بمثابة وضع إطار لمتطلبات حوكمة الشركات داخل لجام.

لا ينبغي أن يُنظر إلى نظام حوكمة الشركات على أنه بديل للأحكام السليمة والمعاملات النزيهة والمستقلة من قبل أعضاء مجلس الإدارة وموظفي الشركة، كما يجب أن يُنظر إلى نظام حوكمة الشركات في سياق الإطار التشريعي الأوسع للمملكة العربية السعودية، وعلى وجه الخصوص، يجب أن تُؤخذ الشروط التالية، والتي لم يتم إدراجها في هذه القواعد، في الاعتبار عند النظر في قضايا حوكمة الشركات:

- نظام الشركات السعودي والتوجيهات الوزارية المرتبطة به والصادرة عن وزارة التجارة
- لائحة هيئة السوق المالية والسوق المالية السعودية (تداول).
- لوائح شركة لجام

يضع مجلس الإدارة قواعد الحوكمة للشركة ويراقب تنفيذها، ويتحقق من فعاليتها ويعديلها حسب الاقتضاء، وذلك بما يتوافق مع أحكام هذه اللوائح.

حقوق المساهمين والجمعية العمومية

تضمن لوائح لجام ودليل حوكمة الشركات تمتع المساهمين بجميع الحقوق المتعلقة بأسهمهم؛ خاصةً الحق في الحصول على حصة من مدفوعات الأرباح المعتمدة، والحق في الحصول على حصة من أصول الشركة عند التصفية، وكذلك الحق في حضور اجتماعات الجمعية العمومية والمشاركة في مداولاتها والتصويت على جدول أعمالها، بالإضافة إلى حق التصرف في الأسهم، وحق الإشراف على عمل مجلس الإدارة ورفع دعاوى المسؤولية ضد أعضاء المجلس، إلى جانب الحق في الاستعلام وطلب المعلومات بما لا يضر بمصالح الشركة ولا يتعارض مع أحكام ولوائح الهيئة العامة لسوق المال.

يتمتع مساهمو لجام بأقصى قدر من المشاركة في اجتماعات الجمعية العمومية، حيث تحرص الشركة على اختيار الوقت والمكان المناسبين بما يضمن لهم المشاركة الكاملة، هذا، وقد اعتمدت الشركة نظام التصويت الإلكتروني لتسهيل ممارسة المساهمين لحقوقهم في التصويت إذا لم يتمكنوا من الحضور شخصياً، كما تحتوي لوائح لجام وقواعد حوكمة الشركات أيضاً على أحكام تتعلق بالجمعية العمومية، بما في ذلك الإجراءات والاحتياطات اللازمة لضمان ممارسة جميع المساهمين لحقوقهم العادية. تُعتبر الجمعية العمومية هي أعلى سلطة في الشركة، وتنفرد بالعديد من الصلاحيات بما في ذلك: تعيين أعضاء مجلس الإدارة وإنهاء خدماتهم، والموافقة على البيانات المالية الموحدة، وكذلك تعيين لجنة المراجعة والمراجع الخارجي وتحديد أتعابه، بالإضافة إلى

الموافقة على ميثاق «لجنة المراجعة» بما في ذلك إجراءاتها وواجباتها وقواعد اختيار أعضائها وطرق ترشيحهم ومدة عضويتهم ومكافاتهم، مع تحديد آلية تعيين الأعضاء المؤقتين في حال شغور أي مقعد في اللجنة، كما تتضمن صلاحيات الجمعية العمومية أيضاً الموافقة على ميثاق «لجنة المكافآت والترشيحات» بما في ذلك إجراءات اللجنة وواجباتها وقواعد اختيار أعضائها ومدة عضويتهم ومكافاتهم، والموافقة على توزيع الأرباح على النحو الذي يُوصي به مجلس الإدارة، وكذلك زيادة أو تخفيض رأس مال الشركة وتعديل اللوائح. توفر شركة لجام لمساهميها الإطلاع على محضر اجتماع الجمعية العمومية، كما تزود هيئة السوق المالية بنسخة من

محضر الاجتماع خلال عشرة أيام من تاريخ الاجتماع. هذا ، ويتم إحاطة مجلس الإدارة بمخاوف المساهمين من خلال القنوات المناسبة، وذلك للنظر فيها واتخاذ مايلزم من إجراءات بشأنها إذا لزم الأمر، حيث يتم رفع هذه المخاوف إلى سكرتير مجلس الإدارة الذي يقوم بدوره بإبلاغ المجلس بأية مخاوف جوهرية قد تؤثر على الشركة أو وضعها المالي.

حوكمة الشركة

اجتماعات الجمعية العمومية للمساهمين:

عقدت الشركة اجتماعين للجمعية العامة خلال عام ٢٠٢١:

اجتماع الجمعية العامة الأول:

دعا مجلس إدارة الشركة مساهمي الشركة لحضور اجتماع الجمعية العامة الغير عادية في ٢٩ أبريل ٢٠٢١. ناقش المساهمون في الشركة جدول أعمال الاجتماع وأصدروا القرارات التالية:

١. الموافقة على تقرير مجلس الإدارة للسنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٠.
٢. الموافقة على تقرير المراجع المالي عن حسابات الشركة للسنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٠.
٣. الموافقة على البيانات المالية للسنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٠.
٤. الموافقة على تحرير أعضاء مجلس الإدارة من المسؤولية عن السنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٠.
٥. الموافقة على دفع مبلغ ٢,٢٠٠,٣٦٠ ريال سعودي كمكافآت لأعضاء مجلس الإدارة عن السنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٠.
٦. الموافقة على تعيين «إرنست ويونغ» ليكون مراجع حسابات للشركة من بين المرشحين، بناء على توصية لجنة المراجعة. يقوم المدقق المعين بفحص ومراجعة ومراجعة بيانات الربع الثاني والثالث والربع والبيانات المالية السنوية للسنة المالية ٢٠٢١، والربع الأول من السنة المالية ٢٠٢٢، وتحديد مكافأة المراجع.
٧. الموافقة على الأعمال والعقود التي سيهتم إیرامها بين الشركة والأستاذ حمد بن علي الصقري، والتي يكون لعضو مجلس الإدارة الأستاذ حمد بن علي الصقري مصلحة مباشرة فيها، وعضوي مجلس الإدارة الأستاذ علي بن حمد الصقري والأستاذة حصة بنت حمد الصقري غير مباشرة فيها. والتي تتمثل في عقد إيجار للأرض التي يقع عليها المكتب الرئيسي للشركة، وقد تم تنفيذه بمعايير تجارية دون شروط تفضيلية. علماً بأن قيمة المعاملات في عام ٢٠٢٠ كانت ٣٤٠,٠٠٠ ريال سعودي.
٨. الموافقة على الأعمال والعقود التي سيهتم إیرامها بين الشركة ومجموعة حمد الصقري، والتي يكون لعضو مجلس الإدارة الأستاذ حمد بن علي الصقري مصلحة مباشرة فيها، ولعضوي مجلس الإدارة الأستاذ علي بن حمد الصقري والأستاذة حصة بنت حمد الصقري مصلحة غير مباشرة فيها. وتتمثل في عقد مبيعات الشركات التي نفذت على أسس تجارية دون شروط تفضيلية. علماً بأن قيمة المعاملات في

الاجتماع الثاني للجمعية العامة:

دعا مجلس إدارة الشركة مساهمي الشركة لحضور اجتماع الجمعية العامة العادية في ١٤ أكتوبر ٢٠٢١. ناقش المساهمون في الشركة جدول أعمال الاجتماع وأصدروا القرارات التالية:

١. الموافقة على انتخاب أعضاء المجلس من بين المرشحين للفترة المقبلة، بدءاً من ١٠ ديسمبر ٢٠٢١ لمدة ثلاث سنوات، تنتهي في ٩ ديسمبر ٢٠٢٤، على النحو التالي:
أ-الأستاذ/ حصة بنت حمد الصقري
ب-الأستاذ/ حمد بن علي الصقري
ج-الأستاذ/ طارق بن خالد العنقري
د-الأستاذ/ علي بن حمد الصقري
هـ- محمد بن فرج الكناني
و-الأستاذ/ مشعل بن إبراهيم المشاري
ز-الأستاذ/ هشام بن حسين الخالدي
٢. الموافقة على تشكيل لجنة المراجعة وتحديد مهامها وأنظمة عملها ومكافآت أعضائها للفترة الجديدة، بدءاً من ١٠ ديسمبر ٢٠٢١، حتى نهاية الفترة في ٩ ديسمبر ٢٠٢٤، وفقاً للآتي:
أ-د. محمد فرج الكناني رئيس مجلس الإدارة
ب-الأستاذ عبدالعزيز بن عبدالله الحيدري عضو
ج-السيد وسام بن حسين الفريحي عضو

٩. عام ٢٠٢٠ كانت ١٤٣٧١٧١ ريال سعودي.
١٠. الموافقة على تفويض مجلس الإدارة بتوزيع أرباح مؤقتة على أساس نصف سنوي أو ربع سنوي للسنة المالية ٢٠٢١.
١١. الموافقة على تفويض مجلس الإدارة بصلاحيات التفويض الصادرة عن الجمعية العامة المنصوص عليها في الفقرة (١) من المادة ٧١ من قانون الشركات، لمدة سنة تبدأ من تاريخ موافقة الجمعية العامة أو حتى نهاية مدة تفويض مجلس الإدارة، أيهما أبكر، وفقاً للشروط المنصوص عليها في القواعد والإجراءات التنظيمية الصادرة عملاً بقانون الشركات المتعلقة بالشركات المساهمة المدرجة.
١٢. الموافقة على سياسة «معايير الأعمال المتنافسة».
١٣. الموافقة على «السياسات والمعايير والإجراءات الخاصة بالعضوية في مجلس الإدارة».
١٤. الموافقة على تعديل المادة (٣) من اللوائح الداخلية للشركة المتعلقة بأهداف الشركة.

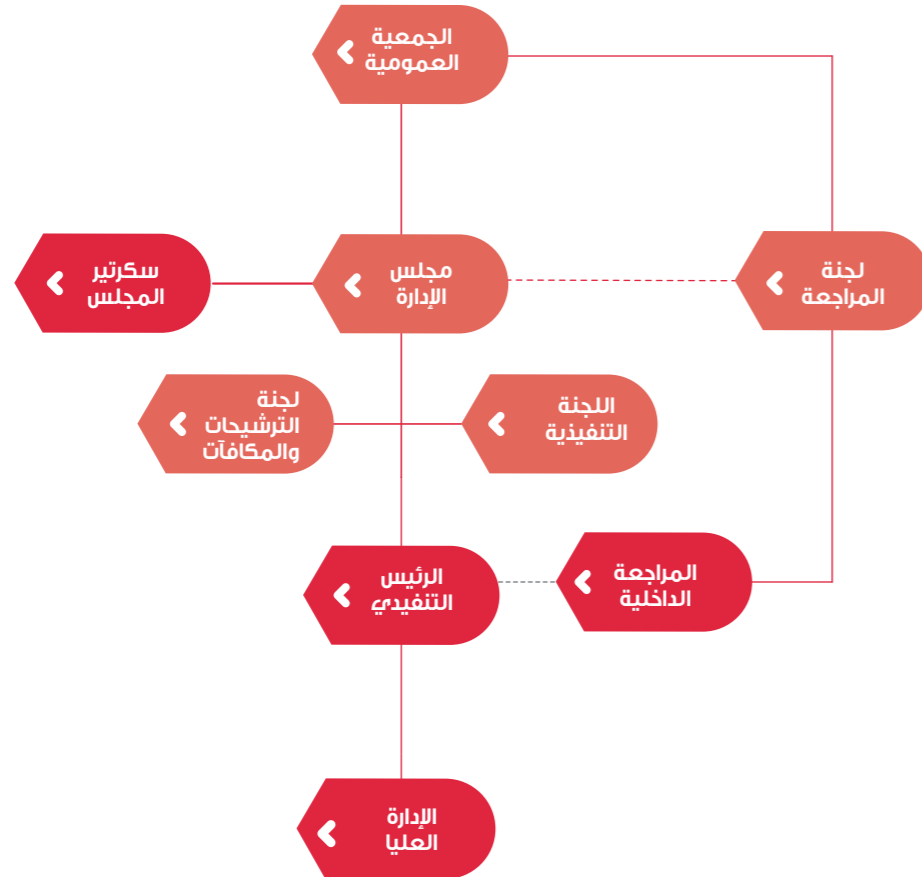
- تعديل المادة (٣) من اللوائح الداخلية للشركة بإضافة الأنشطة التجارية التالية إلى أهداف الشركة:
١. الأنشطة البريدية، بما في ذلك: أنشطة نقل البريد والطرود في الأمتعة، وأنشطة استلام وتسليم ونقل الطرود البريدية والبريد، وتوفير خدمات إدارة غرف البريد، وتوفير خدمات المناولة والتخزين للمواد البريدية والطرود وإعادة توزيعها، وتوفير الخدمات اللوجستية البريدية، وأنشطة شركات النقل بالبريد الخاص.
٢. مراكز التغذية.
٣. الإعلان، بما في ذلك وكالات الإعلان، وغيرها من الأنشطة المتعلقة بالإعلانات التجارية وبحوث السوق.
٤. أنشطة التصوير، بما في ذلك أنشطة التصوير الفوتوغرافي، وأنشطة التصوير الجوي، وأنشطة التصوير التجاري والسياحي بجميع وسائل وأساليب التصوير الفوتوغرافي، والتطوير السريع للأفلام، وتطوير العروض التقديمية، وأنشطة المصورين الصحفيين، وأنشطة تصوير الوثائق باستخدام الميكروفيلم، وغيرها من الأنشطة المتعلقة بالتصوير الفوتوغرافي وتشغيل الطائرات بدون طيار لأغراض التصوير الجوي.

حوكمة الشركة

الهيكل التنظيمي:

مقترحات المساهمين

تحافظ إدارة علاقات المستثمرين في شركة لجام على قنوات اتصال منتظمة ومستدامة مع مساهمي الشركة، حيث يتم عند استلام أي اقتراح أو استفسار من المساهمين، مراجعة تلك الاقتراحات أو الاستفسارات وإبلاغها لمجلس الإدارة بالكامل. كما يتم إتاحة الفرصة للمساهمين لتقديم المقترحات والاستفسارات مباشرة إلى أعضاء مجلس الإدارة خلال اجتماعات الجمعية العمومية، حيث يتم تخصيص وقت كافٍ للمناقشات وإجابة على الأسئلة.



حوكمة الشركة

تشكيل مجلس الإدارة واختصاصاته

تُعد لوائح شركة لجام وسياسات حوكمة الشركات ، هي الأساس لتعيين أعضاء مجلس (المكون من سبعة أعضاء) وكذلك هي الأساس فيما يتعلق بالاستقالة ومدة العضوية والصلاحيات ومكافآت الأعضاء . وقد تم تلخيص المتطلبات الرئيسية في هذا التقرير.

يُعتبر مجلس الإدارة هو الهيئة الإدارية العليا داخل الشركة ويتم تعيينه من قبل المساهمين خلال انعقاد الجمعية العمومية بهدف تمثيل وحماية مصالح الشركة ، كما أن مجلس الإدارة هو المسؤول عن قيادة الشركة والتحكم بها ، حيث يطلع بهذه المسؤولية من خلال الموافقة على تنفيذ استراتيجيات الشركة وأهدافها. هذا، ويقوم المجلس بتكليف إدارة الشركة بإدارة الأعمال ومراقبة الأداء ضمن معايير محددة . بينما يفوض مجلس الإدارة الصلاحيات لإدارة الشركة تحت إشراف الرئيس التنفيذي، وذلك لمتابعة سير الأعمال الروتينية ، هذا ، و يحتفظ مجلس الإدارة بالمسؤولية الائتمانية النهائية للمساهمين لضمان التشغيل السليم للشركة. ويتم تعيين أعضاء مجلس الإدارة من قبل المساهمين بهدف تشغيل الشركة بما يحقق مصالحهم على المدى الطويل، كما يتحمل مجلس الإدارة أيضاً مسؤولية توجيه وتحديد أطر واضحة للإدارة التنفيذية للشركة للعمل بموجبها. كما يتضمن ذلك أيضاً وضع رؤية واستراتيجية واضحة للشركة وتحديد الصلاحيات والسياسات التي يسمح للإدارة بالعمل في إطارها.

ويقوم مجلس الإدارة بتحقيق ذلك من خلال:

اعتماد الخطط الاستراتيجية والأهداف الرئيسية للشركة

والإشراف على تنفيذها ، بما يشمل:

- وضع إستراتيجية شاملة للشركة وخطط العمل الرئيسية والسياسة المتعلقة بإدارة المخاطر ومراجعة هذه السياسة وتحديثها.
- تحديد الهيكل الرأسمالي الأنسب للشركة واستراتيجياتها وأهدافها المالية واعتماد ميزانياتها السنوية
- الإشراف على المصاريف الرأسمالية الرئيسية للشركة وامتلاك الأصول أو التخلص منها
- تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها والإشراف على تنفيذها وكذلك الإشراف على الأداء العام للشركة
- مراجعة واعتماد الهياكل التنظيمية والوظيفية للشركة بشكل دوري

وضع القواعد الخاصة بأنظمة الرقابة الداخلية والإشراف

على تلك الأنظمة ، و يشمل ذلك :

- وضع سياسة مكتوبة لتنظيم تعارض المصالح ومعالجة أي حالات تعارض محتملة من قبل أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمساهمين. ويشمل ذلك إساءة استخدام أصول الشركة ومرافقها والتصرف التعسفي الناتج عن التعامل مع الأطراف ذات العلاقة
- التأكد من سلامة الإجراءات المالية والمحاسبية بما في ذلك الإجراءات المتعلقة بإعداد التقارير المالية
- ضمان تنفيذ إجراءات الرقابة المناسبة لإدارة المخاطر من خلال التنبؤ بالمخاطر التي يمكن أن تواجهها الشركة والإفصاح عنها بشفافية
- المراجعة السنوية لغاوية أنظمة الرقابة الداخلية

صياغة قواعد حوكمة الشركة بما لا يتعارض مع أحكام القوانين والأنظمة القائمة والإشراف والرقابة

بشكل عام على فاعلية القواعد وتعديلها عند الضرورة.

وضع سياسات ومعايير وإجراءات محددة وواضحة لأعضاء مجلس الإدارة وتنفيذها بعد اعتمادها من قبل

الجمعية العمومية.

تحديد سياسة مكتوبة تنظم العلاقة مع أصحاب المصلحة بهدف حماية حقوق كل منهم ، حيث يجب أن

تغطي هذه السياسة ما يلي:

- آليات تعويض أصحاب المصلحة في حالة انتهاك حقوقهم بموجب القانون والعقود الخاصة بهم
- آليات تسوية الشكاوى أو الخلافات التي قد تنشأ بين الشركة وأصحاب المصلحة
- آليات مناسبة للحفاظ على علاقات جيدة مع العملاء والموردين وحماية سرية المعلومات المتعلقة بهم
- مدونة قواعد سلوك للمديرين التنفيذيين والموظفين في الشركة متوافقة مع المعايير المهنية والأخلاقية المناسبة وتنظم علاقتهم مع أصحاب المصلحة
- تحديد إجراءات الإشراف من قبل مجلس الإدارة
- اتخاذ القرارات بشأن السياسات والإجراءات لضمان امتثال الشركة للقوانين واللوائح والتزام الشركة بالإفصاح عن المعلومات الجوهرية للمساهمين والدائنين وأصحاب المصلحة الآخرين
- إعداد القوائم المالية والتقرير السنوي عن أنشطة الشركة ووضعها المالي لآخر سنة مالية متضمناً الطريقة المقترحة لدفع الأرباح.
- التوصية للجمعية العمومية للمساهمين بتعيين وعزل ومكافأة مراجعي الحسابات الخارجيين

حوكمة الشركة

نبذة عن أعضاء مجلس الإدارة:

تتضمن الجداول أدناه أسماء أعضاء مجلس الإدارة ووظائفهم وعضويتهم في مجالس إدارات الشركات الأخرى. وأيضاً سجل حضور الاجتماعات لمجلس الإدارة المنعقدة خلال العام ٢٠٢١م.

دورة مجلس الادارة المنتهية في ٩ ديسمبر ٢٠٢١:

اسم العضو	المنصب	صفة العضوية	(مدرجة / غير مدرجة)	العضوية في مجالس إدارات الشركات الأخرى	
				داخل المملكة	خارج المملكة
الأستاذة/ حصة بنت حمد الصقري	عضو مجلس إدارة	غير تنفيذي	غير مدرجة	شركة حمد الصقري القايزة،	شركة بوناها بارك
الأستاذ/ حمد بن علي الصقري	نائب رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب	تنفيذي	غير مدرجة	مجموعة الصقري القايزة	شركة بوناها بارك
الأستاذ/ هشام بن حسين الخالدي	عضو مجلس إدارة	مستقل	غير مدرجة	-	-
الأستاذ/ عيد الإله بن محمد النمر	عضو مجلس إدارة	مستقل	غير مدرجة	-	-

اسم العضو	المنصب	صفة العضوية	(مدرجة / غير مدرجة)	العضوية في مجالس إدارات الشركات الأخرى	
				داخل المملكة	خارج المملكة
رئيس مجلس الإدارة (الحالي)	رئيس مجلس الإدارة	غير تنفيذي	مدرجة	-	هوويلان (المملكة المتحدة) المحدودة.
الدكتور محمد بن فرج الكناني	عضو مجلس إدارة	مستقل	غير مدرجة	شركة حمد الصقري القايزة	-
الأستاذ/ طارق بن خالد العنقري	عضو مجلس إدارة	مستقل	مدرجة	البنك العربي الوطني. شركة الأهلي للتكافل.	-
			غير مدرجة	الشركة السعودية لإعادة التمويل العقاري. شركة وادي الظهران للتقنية. شركة الصكوك الوطنية.	-
			مدرجة	شركة أسمنت تبوك.	-
			غير مدرجة	-	-

حوكمة الشركة

دورة مجلس الادارة الجديدة المبتدئة في ١٠ ديسمبر ٢٠٢١:

اسم العضو	المنصب	صفة العضوية	(مدرجة / غير مدرجة)	العضوية في مجالس إدارات الشركات الأخرى	
				داخل المملكة	خارج المملكة
الأستاذة/ حصة بنت حمد الصقري	عضو مجلس إدارة	غير تنفيذي	مدرجة	-	-
			غير مدرجة	شركة حمد الصقري القاضة،	شركة بوناها بارك
الأستاذ/ حمد بن علي الصقري	نائب رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب	تنفيذي	غير مدرجة	مجموعة الصقري القاضة	شركة بوناها بارك
الأستاذ/ هشام بن حسين الخالدي	عضو مجلس إدارة	مستقل	مدرجة	غرفة الرياض	-
الأستاذ/ مشعل إبراهيم المشاري	عضو مجلس إدارة	مستقل	مدرجة	-	-

اسم العضو	المنصب	صفة العضوية	(مدرجة / غير مدرجة)	العضوية في مجالس إدارات الشركات الأخرى	
				داخل المملكة	خارج المملكة
رئيس مجلس الإدارة (الحالي)	رئيس مجلس الإدارة (الحالي)	غير تنفيذي	مدرجة	-	هوويلان (المملكة المتحدة) المحدودة.
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	رئيس مجلس الإدارة (الحالي)	غير تنفيذي	غير مدرجة	شركة حمد الصقري القاضة	-
الدكتور محمد بن فرج الكناني	عضو مجلس إدارة	مستقل	مدرجة	البنك العربي الوطني. شركة الأهلي للتكافل.	-
الأستاذ/ طارق بن خالد العنقري	عضو مجلس إدارة	مستقل	غير مدرجة	الشركة السعودية لإعادة التمويل العقاري. شركة وادي الظهران للتقنية. شركة الصكوك الوطنية.	-
	عضو مجلس إدارة	مستقل	مدرجة	شركة أسمنت تبوك.	-
	عضو مجلس إدارة	مستقل	غير مدرجة	-	-

حكومة الشركة

اجتماعات مجلس الإدارة خلال العام ٢٠٢١م

عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي عقدت خلال السنة المالية الأخيرة، وتواريخ انعقادها، وسجل حضور كل اجتماع موضحاً فيه أسماء الحاضرين.

اسم العضو	الاجتماع الأول ١٧ فبراير ٢٠٢١	الاجتماع الثاني ٢٧ إبريل ٢٠٢١	الاجتماع الثالث ٢ أغسطس ٢٠٢١	الاجتماع الرابع ٢٥ أكتوبر ٢٠٢١	الاجتماع الخامس ٨ ديسمبر ٢٠٢١
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	✓	✓	✓	✓	✓
الدكتور/ محمد بن فرج الكناني	✓	✓	✓	✓	✓
الأستاذ/ طارق بن خالد العنقري	✓	✓	✓	✓	✓
الأستاذة/ حصة بنت حمد الصقري	✓	✓	✓	✓	✓
الأستاذ/ حمد بن علي الصقري	✓	X	✓	✓	✓
الأستاذ/ هشام بن حسين الخالدي	X	✓	✓	✓	✓
الأستاذ/ عبد الإله بن محمد النمر	X	✓	✓	✓	✓

لم يتم عقد اجتماعات خلال دورة مجلس الإدارة الجديدة المبتدئة في ١٠ ديسمبر ٢٠٢١م

ملكية أعضاء مجلس الإدارة لأسهم الشركة وأقاربهم:

الاسم	بداية العام	نهاية العام	التغيير	نسبة التغيير
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	379,696	379,696	-	0.00%
د. محمد بن فرج الكناني	-	-	-	-
الأستاذ/ طارق بن خالد العنقري	500	3,789	3,289	657.80%
الأستاذة/ حصة بنت حمد الصقري	-	-	-	-
الأستاذ/ حمد بن علي الصقري	31,671,950	26,771,950	(4,900,000)	-15.47%
الأستاذ/ هشام بن حسين الخالدي	-	-	-	-
الأستاذ/ عبد الإله بن محمد النمر	-	100	100	-
مشعل بن ابراهيم بن سالم المشاري	-	-	-	-
الأستاذة/ جواهر بنت عبدالعزيز الحقباني – زوجة الأستاذ عبد الإله بن محمد النمر	4,392	5,046	654	14.89%

يوضح البيان التالي الجمعيات العامة للمساهمين المنعقدة خلال السنة المالية الأخيرة وأسماء أعضاء مجلس الإدارة الحاضرين.

اسم العضو	الاجتماع الاول ٢٩ إبريل ٢٠٢١	الاجتماع الثاني ١٤ أكتوبر ٢٠٢١
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	✓	✓
الدكتور/ محمد بن فرج الكناني	✓	✓
الأستاذ/ طارق بن خالد العنقري	✓	✓
الأستاذة/ حصة بنت حمد الصقري	✓	✓
الأستاذ/ حمد بن علي الصقري	X	✓
الأستاذ/ هشام بن حسين الخالدي	✓	✓
الأستاذ/ عبد الإله بن محمد النمر	X	✓

حوكمة الشركة

دورة مجلس الادارة المنتهية في ٩ ديسمبر ٢٠٢١:

اسم العضو	المنصب	صفة العضوية	(مدرجة / غير مدرجة)	العضوية في مجالس إدارات الشركات الأخرى	
				داخل المملكة	خارج المملكة
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	رئيس اللجنة التنفيذية	غير تنفيذي	مدرجة	-	-
الأستاذ/ طارق بن خالد العنقري	عضو اللجنة التنفيذية	مستقل	مدرجة	شركة أسمنت تبوك	-
الأستاذ/ عبد الإله بن محمد النمر	عضو اللجنة التنفيذية	مستقل	مدرجة	-	-
			غير مدرجة		

دورة مجلس الادارة الجديدة المبتدئة في ١٠ ديسمبر ٢٠٢١:

اسم العضو	المنصب	صفة العضوية	(مدرجة / غير مدرجة)	العضوية في مجالس إدارات الشركات الأخرى	
				داخل المملكة	خارج المملكة
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	رئيس اللجنة التنفيذية	غير تنفيذي	غير مدرجة	شركة حمد الصقري القابضة	حويلان المتحدة (المملكة المتحدة)
الأستاذ/ طارق بن خالد العنقري	عضو اللجنة التنفيذية	مستقل	مدرجة	شركة أسمنت تبوك	-
الأستاذ/ مشعل بن إبراهيم المشاري	عضو اللجنة التنفيذية	مستقل	مدرجة	-	-
			غير مدرجة		

- متابعة استراتيجيات الشركة قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى ومراجعتها من حين لآخر لتقديم اقتراحات لمجلس الإدارة لتحديد أو تعديل الاستراتيجيات حسب الحاجة.
- العمل كدليل إرشادي لإدارة الشركة لفرص الاستثمار والحالات المستجدة.
- مراجعة القضايا القانونية القائمة والمستجدة.
- الموافقة على تعيين اللجان الاستشارية في الحالات التي تتجاوز فيها صلاحيات إدارة الشركة تلك الممنوحة للجان.
- رفع التقارير إلى أعضاء مجلس الإدارة مع توضيح القرارات أو العمليات التي تتخذها اللجنة والتي تتطلب موافقة مجلس الإدارة.
- مراجعة أي مقترحات لمواقع جديدة.
- الموافقة على تغيير الفروع المخصصة للرجال لتصبح فروعاً للسيدات وبالعكس.
- أي مهام أخرى يكلف بها مجلس الإدارة.

لجان الشركة

باستثناء لجنة المراجعة ، التي يتم تشكيلها بقرار من الجمعية العمومية للشركة ، يجوز لمجلس الإدارة في أي وقت تشكيل لجان متخصصة حسب الحاجة ، بهدف تمكين الشركة من أداء مهامها وواجباتها بفعالية . يتم تشكيل اللجان وفقاً للإجراءات العامة التي يضعها المجلس والتي تحدد مهام ومدى وصلاحيات كل لجنة ، والطريقة التي يراقب بها المجلس أنشطة كل لجنة. على اللجان إبلاغ المجلس بنتائجها أو قراراتها بشفاوية تامة. يتابع المجلس بانتظام أعمال هذه اللجان للتأكد من أداء المهام الموكلة إليها. تكون كل لجنة مسؤولة أمام مجلس الإدارة عن أنشطتها ؛ هذا لا يعفي مجلس الإدارة من مسؤوليته عن الأنشطة والواجبات والصلاحيات التي تم تفويضها لهذه اللجان قائمة اللجان:

- اللجنة التنفيذية
- لجنة الترشيحات والمكافآت
- لجنة المراجعة

مهام واختصاصات اللجنة التنفيذية

مخاطبة جميع السلطات المشار إليها من مجلس الإدارة فيما يتعلق بالإدارة والتعليمات المحددة لعمل الشركة وشؤونها. ويستثنى منها:

- تعديل السياسات الرئيسية للشركة.
- الموافقة على أو تعديل ميزانية الشركة، باستثناء ما هو مسموح به بناء على تفويض الشركة المرجعي.
- إجراء تغييرات جوهرية في هيكل الشركة، على سبيل المثال تغيير رأس مال الشركة والاندماج والاستحواذ وبيع أصول الشركة والمشاريع المشتركة أو أي استعدادات أخرى مماثلة أو تصفية أو إيقاف أنشطة الشركة وحلها.
- الحصول على القروض.
- رفض أو تعديل أو الاعتراض على أي قرار صادر عن المجلس.
- أي صلاحيات أو مسؤوليات أخرى تبلغ بها اللجنة صراحة.
- أي أمور أخرى يمكن التصريح بها من مجلس الإدارة بناء على النظام أو السياسة الرئيسية للشركة.
- مراجعة التقارير الدورية المتعلقة باستراتيجية الشركة في تشغيل فروعها والترويج لها والتوسع في تقديم الخدمات والأنشطة وتقديم الاقتراحات في هذا الشأن.

حوكمة الشركة

اجتماعات اللجنة التنفيذية:

اسم العضو	المنصب	الاجتماع الأول ٣١ يناير ٢٠٢١	الاجتماع الثاني ٤ إبريل ٢٠٢١	الاجتماع الثالث ٤ يوليو ٢٠٢١	الاجتماع الرابع ١٠ أكتوبر ٢٠٢١	الاجتماع الخامس ٨ نوفمبر ٢٠٢١	الاجتماع السادس ٢٤ نوفمبر ٢٠٢١	الاجتماع السابع ٥ ديسمبر ٢٠٢١
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	رئيس اللجنة	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓
الأستاذ/ طارق بن خالد العنقري	عضو اللجنة	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
الأستاذ/ عبد الإله بن محمد النمر	عضو اللجنة	✓	X	✓	✓	✓	✓	X

لم يتم عقد اجتماعات خلال دورة مجلس الإدارة الجديدة المبتدئة في ١٠ ديسمبر ٢٠٢١م

حوكمة الشركة

لجنة الترشيحات والمكافآت

مهام واختصاصات لجنة الترشيحات والمكافآت

١. الترشيحات

- إعداد سياسات ومعايير فيما يتعلق بترشيح وتعيين أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية للشركة، واقتراحها لمجلس الإدارة والإشراف على تنفيذها.
- مقابلة جميع مرشحي مجلس الإدارة والقيام بالاستفسارات اللازمة والمناسبة في شأنهم بالإضافة إلى مراجعة مؤهلاتهم قبل تقديم توصية بشأن ترشيحهم لمجلس الإدارة.
- التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء في مجلس الإدارة وإعادة ترشيحهم وفقاً للأنظمة واللوائح والقواعد المعمول بها والسياسات والمعايير المعتمدة بما في ذلك ما ورد في لائحة عمل هذه اللجنة.
- مراجعة وتقييم وتقديم التوصيات لمجلس الإدارة بشأن القدرات والمؤهلات والخبرات اللازمة والمناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية للشركة بصورة سنوية على الأقل. ويشمل ذلك تحديد الوقت الذي يتعين على عضو مجلس الإدارة تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة وإعداد وصف وظيفي وللقدرات والمؤهلات المطلوبة لأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين وغير التنفيذيين والمستقلين لإدارة التنفيذية للشركة.
- التحقق بشكل سنوي من استقلال أعضاء مجلس الإدارة المستقلين وفقاً للأنظمة واللوائح والقواعد المعمول بها، وعدمه وجود أي تعارض في المصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.
- المراجعة الدورية لخطط تعاقب أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين وتقديم التوصيات بشأنها لمجلس الإدارة، مع الأخذ في الاعتبار التحديات والفرص التي تواجه الشركة إلى جانب الاحتياجات اللازمة من القدرات والمهارات والخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.
- تقييم المرشحين المحتملين لشغل مناصب الإدارة التنفيذية بالشركة وتقديم توصيات بشأنهم

- لمجلس الإدارة، وعلى وجه الخصوص مساعدة مجلس الإدارة في اختيار وتطوير وتقييم المرشحين المحتملين لشغل منصب الرئيس التنفيذي.
- وضع الإجراءات الخاصة في حال شعور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية ومراجعتها بشكل دوري، والتوصية لمجلس الإدارة بخصوص اختيار واعتماد المرشحين لشغل تلك المراكز.

٢. المراجعة والتقييم

- مراجعة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للشركة وحجمهما وتشكيلهما وجوانب قوتهم وضعفهما بصفة دورية (بما في ذلك المهارات والمعرفة والخبرات) وتقديم التوصيات واقتراح الحلول المناسبة لمجلس الإدارة بما يتفق مع مصلحة الشركة.
- وضع برنامج تعريفي لأعضاء مجلس الإدارة الجدد، وبرنامج تعليم مستمر لأعضاء مجلس الإدارة الحاليين والإشراف على تلك البرامج ومراجعتها وتحديثها بشكل دوري حسب الاقتضاء.
- تطوير عملية سنوية للتقييم الذاتي لأعضاء مجلس الإدارة وبعض كبار التنفيذيين بالشركة وتقديم التوصيات لمجلس الإدارة بشأنها والإشراف على تلك العملية.

٣. المكافآت

- إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية في الشركة سياسة المكافآت، لاعتمادها من الجمعية ورفعها إلى مجلس الإدارة تهفيداً العامة، والإفصاح عنها والإشراف والتحقق من تنفيذها.
- إعداد تقرير سنوي عن المكافآت والمدفوعات الأخرى (النقدية أو العينية) الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، مع توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت (بما في ذلك بيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة) («التقرير السنوي عن المكافآت»)، وذلك لعرضه على مجلس الإدارة للنظر فيه.

- المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى ملاءمتها وفعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها والتوصية لمجلس الإدارة فيما يتعلق بذلك.
- التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية (بما في ذلك طبيعة ومقدار المكافأة) وفقاً لسياسة المكافآت المعتمدة.
- مراجعة خطط الشركة الخاصة بتحفيز أعضاء مجلس الإدارة والموظفين في الشركة والتوصية بشأنها لمجلس الإدارة، بما في ذلك فيما يتعلق باعتماد هذه الخطط وتعديلها وإنهاؤها
- اعداد الإفصاحات المطلوبة بموجب سياسات الشركة وأي أنظمة أو لوائح أو قواعد توضع لها الشركة، بما في ذلك كحد أدنى، الإفصاحات المتعلقة بسياسة المكافآت والتقرير السنوي عن المكافآت، الإفصاحات المتعلقة بالمكافآت في التقرير السنوي لمجلس الإدارة.

٤. حوكمة الشركة

- الإشراف على سياسات وقواعد وممارسات وإجراءات حوكمة الشركة ومراجعتها وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الإدارة، بما في ذلك تحديد أفضل الممارسات واقتراح أي تعديلات عليها لمجلس الإدارة، بما في ذلك النظام الأساسي للشركة ولائحة الحوكمة الداخلية للشركة، وذلك بصفة سنوية على أقل تقدير.
- المراقبة والتحقق من التزام الشركة بلائحة الحوكمة الداخلية للشركة وسياسات الحوكمة الداخلية ومتطلبات الحوكمة المعمول بها بموجب الأنظمة واللوائح والقواعد ذات الصلة.
- تطوير ومراجعة قواعد السلوك المهني التي تمثل قيم الشركة، وغيرها من السياسات والإجراءات الداخلية بما يلبي حاجة الشركة ويتفق مع المتطلبات النظامية وأفضل الممارسات، والتوصية لمجلس الإدارة في هذا الشأن.
- إطلاع أعضاء مجلس الإدارة بانتظام على التغييرات الجوهرية في متطلبات الحوكمة المعمول بها وما يطرأ من تطورات في مجال حوكمة الشركات وأفضل الممارسات.

حكومة الشركة

دورة مجلس الإدارة المنتهية في ٩ ديسمبر ٢٠٢١ م:

اسم العضو	المنصب	صفة العضوية	العضوية في مجالس إدارات الشركات الأخرى	
			مدرجة / غير مدرجة (مدرجة)	داخل المملكة / خارج المملكة
الأستاذ/ هشام بن حسين الخالدي	رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت	مستقل	مدرجة	-
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	عضو لجنة الترشيحات والمكافآت	غير تنفيذي	غير مدرجة	حويلان المتحدة (المملكة المتحدة)
الأستاذة/ حصة بنت حمد الصقري	عضو لجنة الترشيحات والمكافآت	غير تنفيذي	مدرجة	-
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	عضو لجنة الترشيحات والمكافآت	غير تنفيذي	غير مدرجة	شركة بونام بارك

دورة مجلس الإدارة الجديدة المبتدئة في ١٠ ديسمبر ٢٠٢١ م:

اسم العضو	المنصب	صفة العضوية	العضوية في مجالس إدارات الشركات الأخرى	
			مدرجة / غير مدرجة (مدرجة)	داخل المملكة / خارج المملكة
الأستاذ/ مشعل بن إبراهيم المشاري	رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت	مستقل	مدرجة	-
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	عضو لجنة الترشيحات والمكافآت	غير تنفيذي	غير مدرجة	حويلان المتحدة (المملكة المتحدة)
الأستاذة/ حصة بنت حمد الصقري	عضو لجنة الترشيحات والمكافآت	غير تنفيذي	مدرجة	-
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	عضو لجنة الترشيحات والمكافآت	غير تنفيذي	غير مدرجة	شركة بونام بارك

اجتماعات لجنة الترشيحات والمكافآت

اسم العضو	صفة العضوية	الاجتماع الأول ٢٠ يناير ٢٠٢١	الاجتماع الثاني ٢٨ مارس ٢٠٢١	الاجتماع الثالث ٥ أبريل ٢٠٢١	الاجتماع الرابع ١٩ أبريل ٢٠٢١	الاجتماع الخامس ٢٦ مايو ٢٠٢١	الاجتماع السادس ٢٧ مايو ٢٠٢١	الاجتماع السابع ٣٢ مايو ٢٠٢١	الاجتماع الثامن ٢٠ يونيو ٢٠٢١	الاجتماع التاسع ١٢ سبتمبر ٢٠٢١	الاجتماع العاشر ١ ديسمبر ٢٠٢١
الأستاذ/ هشام بن حسين الخالدي	مستقل	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
الأستاذة/ حصة بنت حمد الصقري	غير تنفيذي	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	غير تنفيذي	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓

حوكمة الشركة

لجنة المراجعة

مهام واختصاصات لجنة المراجعة

تتخصص لجنة المراجعة بمراقبة أعمال الشركة والتحقق من سلامة ونزاهة التقارير والقوائم المالية وأنظمة الرقابة الداخلية فيها. وتشمل مهام اللجنة بصفة خاصة ما يلي:

١. التقارير المالية:

يتمثل دور لجنة المراجعة فيما يخص عملية التقارير المالية وذلك من خلال:

- دراسة القوائم المالية الأولية والسنوية للشركة قبل عرضها على مجلس الإدارة وإبداء رأيها والتوصية في شأنها؛ لضمان نزاهتها وعدالتها وشفافيتها.
- إبداء الرأي الفني بناء على طلب مجلس الإدارة فيما إذا كان تقرير مجلس الإدارة والقوائم المالية للشركة عادلة ومتوازنة ومفهومة وتتضمن المعلومات التي تتيح للمساهمين والمستثمرين تقييم المركز المالي للشركة وأدائها ونموذج عملها واستراتيجيتها.
- دراسة أي مسائل مهمة أو غير مألوفة تتضمنها التقارير المالية
- البحث بدقة في أي مسائل يثيرها المدير المالي للشركة أو من يتولى مهامه أو مسؤول الالتزام في الشركة أو المراجع الخارجي.
- التحقق من التقديرات المحاسبية في المسائل الجوهرية الواردة في التقارير المالية.
- دراسة السياسات المحاسبية المتبعة في الشركة وإبداء الرأي والتوصية لمجلس الإدارة في شأنها.

٢. المراجعة الداخلية

يتمثل دور اللجنة فيما يتعلق بالمراجعة الداخلية كالتالي:

- دراسة ومراجعة نظم الرقابة الداخلية والمالية وإدارة المخاطر في الشركة
- دراسة تقارير المراجعة الداخلية ومتابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية للملاحظات الواردة فيها.
- الرقابة والإشراف على أداء وأنشطة إدارة المراجعة الداخلية في الشركة؛ للتحقق من توافر الموارد اللازمة وفعاليتها في أداء الأعمال والمهام المنوطة بها.
- التوصية لمجلس الإدارة بتعيين مدير وحدة أو إدارة المراجعة الداخلية أو المراجع الداخلي واقتراح مكافآته

٣. المراجع الخارجي

يتمثل دور اللجنة فيما يتعلق بالمراجع الخارجي كالتالي:

- التوصية لمجلس الإدارة بترشيح المراجع الخارجي وعزله وتحديد أتعابه وتقييم أدائه، بعد التحقق من استقلاله ومراجعة نطاق عمله وشروط التعاقد معه
- التحقق من استقلال المراجع الخارجي وموضوعية وعدالة، ومدى فعالية أعمال المراجعة، مع الأخذ في الاعتبار القواعد والمعايير ذات الصلة.
- مراجعة خطة المراجع الخارجي للشركة وأعماله، والتحقق من عدم تقديمه أعمال فنية أو إدارية تخرج عن نطاق من عدم تقديمه أعمالاً أعمال المراجعة، وإبداء مرنياها حيال ذلك.
- الإجابة عن استفسارات مراجع حسابات الشركة.
- دراسة تقرير مراجع الحسابات وملاحظات على القوائم المالية ومتابعة ما اتخذ بشأنها.

٤. ضمان الامتثال

تقع مسؤولية لجنة المراجعة على الإشراف على الالتزام المالي ويشمل ذلك مراجعة التقارير المالية والإفصاح للمستثمرين، وكذلك الإشراف على الالتزام غير المالي ويشمل برامج الالتزام للشركة ككل والسياسات والإجراءات والتعرض للالتزام القانوني.

- مراجعة نتائج تقارير الجهات الرقابية والتحقق من اتخاذ الشركة الإجراءات اللازمة بشأنها.
- التحقق من التزام الشركة بالأنظمة واللوائح والسياسات والتعليمات ذات العلاقة.
- مراجعة العقود والتعاملات المقترح أن تجريها الشركة ومراجعة العقود والتعاملات مع الأطراف ذوي العلاقة، وتقديم مرنياها حيال ذلك إلى مجلس الإدارة
- رفع ما تراه من مسائل ترى ضرورة اتخاذ إجراء بشأنها إلى مجلس الإدارة، وإبداء توصياتها بالإجراءات التي يتعين اتخاذها.

حوكمة الشركة

تشكيل لجنة المراجعة (من خارج مجلس الإدارة):

الأستاذ / عبدالعزيز عبدالله الحيدري

عضو لجنة المراجعة – من خارج مجلس الإدارة

يشغل الأستاذ عبد العزيز منصب رئيس المراجعة الداخلية في شركة علم ، وحاصل على عدد من الشهادات المهنية في هذا المجال ، مثل شهادة المحاسبين القانونيين السعودية وشهادة المراجعين الداخليين الأمريكية وشهادة إدارة المخاطر ، وأيضاً حاصل على درجتي البكالوريوس والماجستير في المحاسبة من جامعة الملك سعود ، وعلى درجة الماجستير في تقنية المعلومات من جامعة كاليفورنيا. سابقاً شغل الأستاذ عبد العزيز عدة مناصب منها مدير إدارة المراجعة الداخلية في شركة علم .

الاستاذ / وسام بن حسين الفريحي

عضو لجنة المراجعة – من خارج مجلس الإدارة

يشغل الأستاذ وسام منصب رئيس الخدمات المصرفية الاستثمارية في شركة السعودي الفرنسي كابيتال ، وقد شغل سابقاً عدة مناصب قيادية في هيئة السوق المالية ، وعمل مستشاراً في المنظمة الدولية لهيئات الأوراق المالية ، وهو حاصل على درجة البكالوريوس في تخصص إدارة نظم معلومات – اقتصاد تجاري ، وعلى درجة الماجستير في تخصص إدارة نظم معلومات . سابقاً ، شغل الأستاذ وسام عدة وظائف منها مدير إدارة الطرح والاندماج والاستحواذ ، ومدير وحدة الطرح العام ، ومدير وحدة الطرح الخاص في هيئة السوق المالية ، كما عمل أيضاً مستشار لجنة الأسواق الناشئة والنامية في المنظمة الدولية لهيئات الأوراق المالية.

اسم العضو	المنصب	صفة العضوية	(مدرجة / غير مدرجة)	العضوية في مجالس إدارات الشركات الأخرى	
				داخل المملكة	خارج المملكة
			مدرجة	البنك العربي الوطني شركة الأهلي للتكافل	-
الدكتور محمد بن فرج الخناني	رئيس لجنة المراجعة	مستقل	غير مدرجة	الشركة السعودية لإعادة التمويل العقاري شركة وادي الظهران للتقنية شركة وادي الظهران لخدمات الاعمال شركة مجمع واحة الاعمال شركة الصكوك الوطنية	-
الأستاذ/ عبدالعزيز عبدالله الحيدري	عضو لجنة المراجعة	من خارج مجلس الإدارة	مدرجة	شركة مهارة،	-
			غير مدرجة	شركة ماسك اللوجستية، الهيئة العامة للجمارك	-
الأستاذ/ وسام بن حسين الفريحي	عضو لجنة المراجعة	من خارج مجلس الإدارة	مدرجة	-	-
			غير مدرجة	-	-

حوكمة الشركة

اجتماعات لجنة المراجعة خلال الدورة السابقة:

اسم العضو	المنصب	الاجتماع الأول ١٠ فبراير ٢٠٢١	الاجتماع الثاني ١٨ أبريل ٢٠٢١	الاجتماع الثالث ٤ أغسطس ٢٠٢١	الاجتماع الرابع ٢٧ أكتوبر ٢٠٢١	الاجتماع الخامس ٢٤ نوفمبر ٢٠٢١
الدكتور محمد بن فرج الكناني	رئيس لجنة المراجعة	✓	✓	✓	✓	✓
الأستاذ/ عبدالعزيز عبدالله الحيدري	عضو لجنة المراجعة	✓	✓	✓	✓	✓
الأستاذ/ وسام بن حسين الفريحي	عضو لجنة المراجعة	✓	✓	✓	✓	✓

اجتماعات اللجنة خلال الدورة الجديدة:

اسم العضو	المنصب	الاجتماع السادس ٢٣ ديسمبر ٢٠٢١
الدكتور محمد بن فرج الكناني	رئيس لجنة المراجعة	✓
الأستاذ/ عبدالعزيز عبدالله الحيدري	عضو لجنة المراجعة	✓
الأستاذ/ وسام بن حسين الفريحي	عضو لجنة المراجعة	✓

ملكية أعضاء الإدارة التنفيذية لأسهم الشركة وأقاربهم:

الاسم	بداية العام	نهاية العام	التغير	نسبة التغير
الأستاذ أنتوني إليوت	-	-	-	-
الأستاذ محمد معراج الدين	-	-	-	-

المعايير المحاسبية المطبقة في البيانات المالية

تشمل البيانات المالية المعلومات المالية للشركة. وقد تم إعداد هذه البيانات المالية وفقاً للمعايير الدولية للتقارير المالية (IFRS) والمعتمدة في المملكة العربية السعودية، وغيرها من المعايير والتصريحات الصادرة عن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين («SOCPA»).

وقد أعيد ترتيب بعض الأرقام المقابلة في البيانات المالية وأعيد تصنيفها، حيثما اقتضى الأمر، لتحسين العرض والإفصاح. غير أن أثر هذه التعديلات ليس جوهرياً في البيانات المالية.

وقد قام مجلس الإدارة بإصدار البيانات المالية في ٥ فبراير ٢٠٢٢م، الموافق ٤ رجب ١٤٤٣هـ.

حوكمة الشركة

سياسات لجام

لدى لجام أربع سياسات رئيسية تحكم علاقتها مع جميع الجهات المعنية:

- سياسة المكافآت
- سياسة توزيع الأرباح
- سياسة تضارب المصالح
- سياسة الإفصاح

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين:

سياسة المكافآت

تتضمن سياسة المكافآت على تحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بما يحقق الأهداف التالية:

- تمكين الشركة من المحافظة على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين الذين يتمتعون بالمستوى اللازم من الخبرة والمؤهلات.
- إنجاح الشركة وتمييزها على المدى الطويل لتحقيق مصالح مساهميها مع استقطاب المواهب التي تحتاجها الشركة لتحقيق أهدافها التجارية فضلا عن استبقاء تلك المواهب وتحفيزها.
- دعم الشركة في عملية التكيف مع الضغوط التنافسية للقطاعات التي تزاول فيها الشركة نشاطها.
- تحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار المسؤولين التنفيذيين وفق المبادئ التالية:
- يجب أن تكون المكافآت متوافقة ومنسجمة مع أهداف الشركة واستراتيجيتها، وحجم وطبيعة ودرجة المخاطر بالشركة
- يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين المستوى الوظيفي والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات والجهود ونطاق العمل ومستوى الأداء.
- يجب أخذ القطاعات التي تزاول فيها الشركة نشاطها وحجم الشركة ودرجة المخاطر المعرضة لها – وبالقدر

المناسب – ممارسات الشركات الأخرى المشابهة المتعلقة بالمكافآت بعين الاعتبار عند تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين.

- يجب أن تكون المكافآت عادلة ومنتاسبة وكافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين الذين يتمتعون بالمستوى الملائم من الخبرة والمؤهلات، والمحافظة عليهم وتحفيزهم

قواعد تحديد المكافآت

مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

- تضمن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة فيما يلي:
- تكون المكافأة السنوية لرئيس مجلس الإدارة (٣٥٠,٠٠٠) ريال سعودي.
- تكون المكافأة السنوية لنائب رئيس مجلس الإدارة (٣٠٠,٠٠٠) ريال سعودي.
- تكون المكافأة السنوية لعضو مجلس الإدارة (٢٥٠,٠٠٠) ريال سعودي.
- يكون بدل حضور جلسات المجلس بمبلغ (٣,٠٠٠) ريال سعودي عن كل جلسه يحضرها العضو؛ بما لا يتجاوز عدد ١٢ جلسة سنويا، غير شاملة مصاريف السفر والإقامة.
- إذا كلف المجلس أي من أعضاءه بالقيام بمهمة رسمية خارج مدينة الرياض، فيعوض العضو حسب التكلفة لسياسة الشركة لقواعد السفر.
- تقدم خدمة تأمين الطبي لجميع أعضاء المجلس وأسرههم كجزء من المزايا العينية.
- تقدم خدمة تأمين المخاطر المهنية لجميع أعضاء المجلس كجزء من المزايا العينية.
- يمنح أعضاء المجلس وأحد أفراد أسرهم اشتراك سنوي لدخول الأندية الرياضية كجزء من المزايا العينية.
- يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة مبلغا معيناً أو مزايا عينية أو بدل حضور عن الجلسات أو نسبة معينة من صافي أرباح الشركة السنوية، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.
- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد المكافأة السنوية الإجمالية عن نسبة (١٠%) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات ذات العلاقة، وبعد توزيع أرباح على مساهمي الشركة بما لا يقل عن (٥%) من رأس مال الشركة المدفوع
- في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو

مكافآت اللجان

- تكمن مكافآت أعضاء اللجان فيما يلي:
- تكون المكافأة السنوية لرؤساء اللجان المنيثقة عن المجلس بمبلغ (١٢٠,٠٠٠) ريال سعودي، بما في ذلك الأعضاء المستقلين من خارج المجلس.
- تكون المكافأة السنوية لأعضاء اللجان المنيثقة عن المجلس بمبلغ (١٠٠,٠٠٠) ريال سعودي، بما في ذلك الأعضاء المستقلين من خارج المجلس.
- يكون بدل حضور جلسات اللجان المنيثقة عن المجلس بمبلغ (٢,٥٠٠) ريال سعودي عن كل جلسة يحضرها العضو؛ بما لا يتجاوز عدد ١٢ جلسة سنويا، غير شاملة مصاريف السفر والإقامة.
- إذا كلف المجلس أي من أعضاء اللجان بالقيام بمهمة رسمية خارج مدينة الرياض، فيعوض العضو حسب التكلفة الفعلية ووفقا لسياسة الشركة لقواعد السفر
- يمنح أعضاء اللجان وأحد أفراد أسرهم اشتراك سنوي لدخول الأندية الرياضية كجزء من المزايا العينية.
- تقسم قيمة المكافآت السنوية على أربعة أرباح؛ بحيث تبلغ فترة كل ربع ثلاثة أشهر، وتدفع إلى أعضاء اللجان على أساس ربع سنوي.
- وينطبق ذلك على بدل حضور جلسات اللجان حسب سجل حضور كل عضو.
- مع مراعاة الفقرة (١) اعلاه، تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت أعضاء اللجان وتقدم توصياتها بشأنها لمجلس الإدارة.

مكافآت كبار التنفيذيين

- يحدد مجلس الإدارة – بناء على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت – مكافآت لجميع كبار التنفيذيين وفقا لعقود العمل والسياسات وخطط المكافآت والتعويضات الداخلية ذات الصلة.
- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة واعتماد عقود العمل مع كبار التنفيذيين، بما في ذلك العقود المراد إيرادها مع المعينين حديثا. كما يجب عليها مراجعة واعتماد أي عقد يبرم مع موظف مقابل أجر أو مكافأة تعادل أجور كبار التنفيذيين.

الاختلاف في المكافأة الممنوحة عن سياسة المكافآت:

لا يوجد أي اختلاف جوهري في الأجر الممنوح وفقا للسياسة. وتبين الجداول التالية تفاصيل التعويضات والأجور لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجنة وكبار المسؤولين التنفيذيين.

حوكمة الشركة

مكافأة أعضاء مجلس الإدارة

يوضح الجدول أدناه الأجر المدفوع لأعضاء مجلس الإدارة خلال عام ٢٠٢١

المجموع الكلي	مكافأة نهاية الخدمة	المكافآت المتغيرة (ريال)							المكافآت الثابتة (ريال)			مكافآت العام المالي ٢٠٢١			
		المجموع	الأسهم الممنوحة	خطط تحفيزية طويلة الأجل	خطط تحفيزية قصيرة الأجل	مكافآت دورية	نسبة من الأرباح	المجموع	مكافأة رئيس المجلس أو العضو المنتدب أو أمين السر إن كان من الاعضاء	مكافأة الأعمال الفنية والإدارية والاستشارية	مزايا عينية		مجموع بدل حضور جلسات اللجان	بدل حضور جلسات المجلس	مبلغ معين
أولاً: الأعضاء المستقلين															
287,000	-	-	-	-	-	-	-	287,000	-	-	-	25,000	12,000	250,000	الأستاذ/ هشام بن حسين الخالدي
256,432	-	-	-	-	-	-	-	256,432	-	-	-	12,500	9,000	234,932	الأستاذ/ عبد الإله بن محمد النمر +
280,000	-	-	-	-	-	-	-	280,000	-	-	-	15,000	15,000	250,000	الدكتور/ محمد بن فرج الكناني
282,500	-	-	-	-	-	-	-	282,500	-	-	-	17,500	15,000	250,000	الأستاذ/ طارق بن خالد العنقري
15,068	-	-	-	-	-	-	-	15,068	-	-	-	0	0	15,068	الأستاذ/ مشعل بن إبراهيم المشاري**
ثانياً: الأعضاء غير التنفيذيين															
405,000	-	-	-	-	-	-	-	405,000	-	-	-	40,000	15,000	350,000	الأستاذ/ علي بن حمد الصقري
290,000	-	-	-	-	-	-	-	290,000	-	-	-	25,000	15,000	250,000	الأستاذة/ حصة بنت حمد الصقري
ثالثاً: الأعضاء التنفيذيين															
315,000	-	-	-	-	-	-	-	315,000	-	-	-	-	15,000	300,000	الأستاذ/ حمد بن علي الصقري
2,131,000	-	-	-	-	-	-	-	2,131,000	-	-	-	135,000	96,000	900,000	المجموع

أجور الإدارة التنفيذية

يوضح الجدول أدناه الأجر المدفوع للأعضاء التنفيذيين الخمسة الأقدم في الشركة (بما في ذلك الرئيس التنفيذي وكبير الموظفين الماليين) خلال عام ٢٠٢١

المجموع الكلي	مجموع مكافأة التنفيذيين عن المجلس إن وجدت	مكافأة نهاية الخدمة	المكافآت المتغيرة (ريال)					المكافآت الثابتة (ريال)			Year			
			المجموع	الأسهم الممنوحة	خطط تحفيزية طويلة الأجل	خطط تحفيزية قصيرة الأجل	نسبة من الأرباح	مكافآت دورية	المجموع	مزايا عينية		بدلات	رواتب	
4,046,098	-	152,101	0	-	-	-	-	-	-	3,893,997	-	1,362,731	2,531,266	٢٠٢١

حوكمة الشركة

مكافأة أعضاء اللجنة

ويوضح الجدول أدناه الأجر المدفوع لأعضاء اللجان خلال عام ٢٠٢١

لجان ٢٠٢١	الأجر الثابت (باستثناء البديل المخصص لحضور اجتماعات المجلس)	بديل حضور الاجتماعات	مجموع
أعضاء لجنة المراجعة			
الدكتور/ محمد بن فرج الخناني	120,000	15,000	135,000
الأستاذ/ عبد العزيز بن عبد الله الحيدري	100,000	15,000	115,000
الأستاذ/ وسام بن حسين الفريحي	100,000	15,000	115,000
الإجمالي	320,000	45,000	365,000
أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت			
الأستاذ/ هشام بن حسين الخالدي *	112,767	25,000	137,767
الأستاذ/ مشعل بن إبراهيم المشاري**	7,233	-	7,233
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	25,000	22,500	47,500
الأستاذة/ حصة بنت حمد الصقري	100,000	25,000	125,000
الإجمالي	239,022	72,500	311,522
اللجنة التنفيذية:			
الأستاذ/ عبد الإله بن محمد النمر *	93,973	12,500	106,473
الأستاذ/ طارق بن خالد العنقري	100,000	17,500	117,500
الأستاذ/ علي بن حمد الصقري	70,000	17,500	87,500
الأستاذ/ مشعل بن إبراهيم المشاري**	6,027	-	6,027
الإجمالي	264,022	47,500	311,522

سياسة الشركة في توزيع أرباح الأسهم

بموجب المادة ١٠ من نظام الشركات، تثبت لكل مساهم جميع حقوق الأسهم، والتي تشمل على وجه الخصوص الحق في الحصول على نسبة من الأرباح المقرر توزيعها.

ويتولى مجلس الإدارة التوصية بتوزيع أية أرباح قبل إقرارها من قبل المساهمين في اجتماع الجمعية العامة. ولا تلتزم الشركة بالإعلان عن أي أرباح، ويعتمد أي قرار بتوزيع أرباح على عدد من العوامل من بينها أرباح الشركة السابقة والمتوقعة والتدفقات النقدية، والتمويل ومتطلبات رأس المال، ومعطيات السوق والعوامل الاقتصادية بشكل عام، والزكاة، فضلا عن الاعتبارات القانونية والنظامية الأخرى.

الأرباح السنوية

- توزع الأرباح السنوية بناء على موافقة الجمعية العامة بعد توصية مجلس الإدارة فيما يتعلق بصافي أرباح الشركة، ومبلغ الأرباح الذي تم حسابه والتخصيص المقترح.
- تحتفظ الجمعية العامة بحقها في رفض توزيع الأرباح في أي سنة من السنوات إذا كان في اعتقادها أن هذا التوزيع سيضر بالوضع المالي للشركة، ومتطلبات رأس المال.
- يقوم مجلس الإدارة بتنفيذ قرار الجمعية العامة وتوزيع الأرباح خلال ١٥ يوماً من تاريخ الاستحقاق الموضح في القرار.

حساب مبلغ الأرباح

- يتم تخصيص توزيع الأرباح السنوية بعد خصم المصاريف العامة مثل الزكاة وضريبة الدخل، كما يلي:
- تجنيب ١٠٪ من صافي الأرباح السنوية لتكوين احتياطي نظامي. ويجوز للجمعية العامة أن تقرر وقف تجنيب هذه النسبة إذا بلغ الاحتياطي المذكور ٣٠٪ من رأس المال المدفوع
- يدفع من باقي صافي الأرباح ما لا يقل عن ٥٪ من رأس المال المدفوع كأرباح للمساهمين
- بناء على توصية مجلس الإدارة، يجوز للجمعية العامة تجنيب ٢٠٪ من صافي الأرباح لتكوين احتياطي اتفاقي يخصص لأغراض معينة.
- يوزع الفائض من صافي الأرباح السنوية على المساهمين ما لهم تقرر الجمعية العامة العادية خلاف ذلك.
- عند تخصيص مبلغ توزيع الأرباح من الصافي، يجوز للجمعية العامة العادية أن تقرر أخذ احتياطات أخرى كالاتي:
- أن تخدم مصالح الشركة أو أن تتضمن توزيع أرباح ثابتة على المساهمين
- توزع الأرباح على المساهمين بالتناسب مع عدد الأسهم التي يملكها كل منهم في الشركة.
- توزع الأرباح بشكل نقدي أو كأسهام مجانية أو كليهما معاً
- على مجلس الإدارة أن يضمن في تقريره السنوي المقدم للجمعية العامة للشركة مقدار الأرباح الموزعة على المساهمين خلال الفترات المختلفة من السنة المالية بالإضافة إلى مقدار الأرباح الموصى بتوزيعها في نهاية السنة المالية ومبالغ توزيعات الأرباح المتراكمة أيضاً.

الأرباح المرحلية

- يجوز للشركة توزيع الأرباح المرحلية على مساهميها بشكل ربع سنوي أو نصف سنوي في حالة الإلتزام بالمتطلبات التالية: لتفويض الجمعية العامة مجلس الإدارة بتوزيع الأرباح المرحلية بموجب قرار يحدد سنويا
- تحقيق الشركة لأرباح جيدة ومنظمة
- توفر سيولة معقولة لدى الشركة وامتلاكها القدرة على التوقع مستوى أرباحها
- توافر أرباح قابلة للتوزيع وفقاً لأخر قوائم المالية المراجعة للشركة، كافية لتغطية الأرباح المقترح توزيعها، بعد خصم ما تم توزيعه ورسمته من تلك الأرباح بعد تاريخ هذه القوائم المالية
- إذا اتخذ مجلس الإدارة قراراً بتوزيع الأرباح المؤقتة، تقوم الشركة بالإفصاح والإعلان عنه، وتزويد هيئة السوق المالية بنسخة منه فوراً

مساهمون المستحقون والمؤهلون

- يحدد قرار الجمعية العامة الذي اعتمد توزيع الأرباح السنوية تاريخ استحقاق الأرباح وتاريخ توزيعها.
- تحدد أهلية المساهمين للأرباح وفقاً للقواعد واللوائح ذات الصلة، وإعلان الشركة في الموقع الإلكتروني لشركة السوق المالية السعودية (تداول).

حوكمة الشركة

سياسة الإفصاح

تسعى اللجنة إلى توفير معلومات دقيقة ومحدثة بانتظام لجميع أصحاب المصلحة والأطراف المعنية الأخرى. وتعكس هذه السياسة الأنشطة الحالية، وسيتم تحديثها عندما تتغير تلك الأنشطة. تقوم الشركة بنشر وتحديث المعلومات بانتظام حول هيكل الشركة وعملياتها والشركاء والاستثمارات والنشاط التجاري والمعلومات المتعلقة بالأداء، وكشركة مدرجة في البورصة، تعترف لجام بالتزامها بالرد بشكل مناسب على الأسئلة المشروعة من المستهلكين والعملاء والحكومة ووسائل الإعلام وأصحاب المصلحة الآخرين. المعلومات التي كشفت عنها لجام بموجب هذه السياسة متاحة على مواقع مختلفة بما في ذلك موقع الشركة (www.LEEJAM.com) وموقع شركة السوق المالية السعودية (تداول) (www.tadawul.com.sa).

معلومات سجل الأرباح

الأرباح الموزعة مقارنة بصافي الدخل:

السنة / الربع	صافي الدخل	الربح الموزع	النسبة من صافي الربح	رأس المال	النسبة من رأس المال	المبلغ لكل سهم
الربع الثالث و الرابع من عام ٢٠١٨	93,524,279	50,225,640	53.7%	523,833,610	9.95%	0.96
الربع الرابع من عام ٢٠١٨	53,857,534	28,179,613	52.3%	523,833,610	5.38%	0.5379
الربع الأول من عام ٢٠١٩	39,596,703	21,052,304	53.2%	523,833,610	4.02 %	0.4019
الربع الثاني من عام ٢٠١٩	49,590,562	26,448,359	53.3%	523,833,610	5.05 %	0.5049
الربع الثالث من عام ٢٠١٩	48,813,216	26,029,222	53.3%	523,833,610	4.97 %	0.4969
النصف الأول من عام ٢٠٢١	43,920,320	23,572,512	53.7%	523,833,610	4.50 %	0.45
الربع الثالث من عام ٢٠٢١	76,194,684	40,859,022	53.6%	523,833,610	7.80 %	0.78

تواريخ الأرباح الموزعة

السنة / الربع	تاريخ الإعلان	تاريخ الإستحقاق	تاريخ التوزيع	الربح الموزع للسهم	طريقة التوزيع
الربع الثالث و الرابع من عام ٢٠١٨	٢٨ أكتوبر ٢٠١٨	١ نوفمبر ٢٠١٨	١٥ نوفمبر ٢٠١٨	0.96	تحويل بنكي
الربع الرابع من عام ٢٠١٨	٢٧ فبراير ٢٠١٩	٤ مارس ٢٠١٩	٢٠ مارس ٢٠١٩	0.5379	تحويل بنكي
الربع الأول من عام ٢٠١٩	٣ مايو ٢٠١٩	١٩ مايو ٢٠١٩	١٢ يونيو ٢٠١٩	0.4019	تحويل بنكي
الربع الثاني من عام ٢٠١٩	٤ سبتمبر ٢٠١٩	٩ سبتمبر ٢٠١٩	٢٢ سبتمبر ٢٠١٩	0.5049	تحويل بنكي
الربع الثالث من عام ٢٠١٩	٢ ديسمبر ٢٠١٩	٨ ديسمبر ٢٠١٩	١٩ ديسمبر ٢٠١٩	0.4969	تحويل بنكي
النصف الأول من عام ٢٠٢١	٨ أغسطس ٢٠٢١	١٥ أغسطس ٢٠٢١	١٦ أغسطس ٢٠٢١	0.45	تحويل بنكي
الربع الثالث من عام ٢٠٢١	٧ نوفمبر ٢٠٢١	١٤ نوفمبر ٢٠٢١	٢٥ نوفمبر ٢٠٢١	0.78	تحويل بنكي

الجزء الأول: الإفصاح والشفافية

١. الأحكام العامة

- تلتزم الشركة بقواعد وشروط وإجراءات الإفصاح المعمول بها بموجب القوانين واللوائح والقواعد ذات الصلة
- تضمن الشركة أن تكون جميع الإفصاحات كاملة وواضحة ودقيقة وغير مضللة وأن يتم تقديمها لجميع المساهمين بالتساوي ودون تمييز.
- أي معلومات تتطلب الإفصاح وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها تعتبر سرية حتى يتم الكشف عن المعلومات لهيئة السوق المالية (CMA) والجمهور. وبناءً على ذلك، يجب على الشركة اتخاذ جميع التدابير اللازمة لمنع تسرب أي معلومات غير معلنة، ويجب ألا تكشف عن هذه المعلومات للأطراف غير الملزمة بالتزام السرية.

- إذا كان الكشف عن أي مسألة مطلوبة بموجب اللوائح والتعليمات المعمول بها الصادرة عن هيئة السوق المالية سيكون، في رأي الشركة، ضاراً بالشركة وبشكل غير ملائم، ويعتبر إغفالها من غير المرجح أن يضلل المستثمرين في ضوء الحقائق والظروف (التي يتم تحديدها على أساس كل حالة على حدة)، فقد تطلب الشركة بشكل سري أن تتنازل هيئة السوق المالية عن شرط الإفصاح ذي الصلة وفقاً للأنظمة والتعليمات المعمول بها.

٢. الإفصاح عن التطورات المادية

- يجب على الشركة إبلاغ هيئة السوق المالية والجمهور دون تأخير بأي تطورات مادية في مجال نشاطها قد تؤثر على سعر أوراقها المالية. وعلاوة على ذلك، يجب على

الشركة إخطار هيئة السوق المالية والجمهور دون تأخير، عن أي تطورات مادية في مجال نشاطها والتي قد لا تكن معلومة بشكل عام والتي قد يكون لها تأثير على أصول الشركة والتزاماتها، أو الوضع المالي، أو على المسار العام لأعمال الشركة أو الشركات التابعة لها، والتي قد تؤدي بشكل معقول إلى تحركات كبيرة في سعر أوقافها المالية.

- عند تحديد ما إذا كان حدث ما يُشكل تطوراً مادياً وفقاً للفقرة ٢.١ أعلاه، يجب على الشركة تقييم ما إذا كان المستثمر الحصيف سينظر على الأرجح في معلومات حول الحدث عند اتخاذ قرار الاستثمار.
- يجب على الشركة تحديد ضرورة نشر إعلان للجمهور للتوضيح والرد على الشائعات المتعلقة بأي تطور مادي وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها.

٣. الإفصاح في تقارير مجلس الإدارة

- يصدر مجلس الإدارة تقريراً سنوياً يتضمن (من بين أمور أخرى) مراجعة لعمليات الشركة خلال السنة المالية الماضية وجميع العوامل ذات الصلة التي تؤثر على أعمالها والتي يتطلبها المستثمر من أجل تقييم أصول الشركة والتزاماتها ومركزها المالي.
- يتضمن التقرير السنوي للمجلس المعلومات المطلوبة بموجب القوانين والأنظمة والقواعد المعمول بها.
- يجب تقديم التقرير السنوي للمجلس إلى هيئة السوق المالية والإعلان عنه للمساهمين خلال الفترة التي تحددها القوانين واللوائح المعمول بها.

حوكمة الشركة

٤. الإفصاح في تقارير لجنة المراجعة

- تصدر لجنة المراجعة تقريراً سنوياً يتضمن (من بين أمور أخرى) توصياتها ورأيها بشأن مدى كفاية أنظمة الرقابة الداخلية والمالية ونظم إدارة المخاطر في الشركة وكذلك المهام التي تضطلع بها لجنة المراجعة ضمن اختصاصها. يجب إعداد هذا التقرير والكشف عنه وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها والقواعد المنصوص عليها في ميثاق لجنة المراجعة وميثاق التدقيق الداخلي للشركة.

١٢. الإفصاح عن المعلومات المالية

يتم أدناه استعراض الشروط والقيود العامة المتعلقة بالكشف عن المعلومات المالية:

متطلبات الإفصاح

- تعلن الشركة عن بياناتها المالية المرحلية والسنوية للجمهور وتقدم هذه البيانات إلى هيئة السوق المالية فور الموافقة عليها. لا يسمح للشركة بالكشف عن بياناتها المالية المرحلية والسنوية لمساهميها أو لأطراف ثالثة قبل إعلانها للجمهور وتقديمها إلى هيئة السوق المالية.
- يجب على الشركة تزويد هيئة السوق المالية والإعلان لمساهميها عن البيانات المالية المؤقتة (التي يجب إعدادها ومراجعتها وفقاً لمعايير المحاسبة والتدقيق المعتمدة من قبل الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين) خلال الفترة التي تحددها القوانين واللوائح المعمول بها.
- يجب على الشركة تزويد هيئة السوق المالية والإعلان لمساهميها عن القوائم المالية السنوية (التي يجب إعدادها ومراجعتها وفقاً لمعايير المحاسبة والتدقيق المعتمدة من قبل الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين) خلال الفترة التي تحددها القوانين واللوائح المعمول بها. كما يجب تقديم البيانات المالية السنوية للشركة إلى هيئة السوق المالية والإعلان عنها لمساهمي الشركة وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها.
- تقوم الشركة بالكشف عن بيانها المالي المؤقت والسنوي من خلال النظام الإلكتروني المحدد لهذا الغرض من قبل البورصة.

الموافقة على البيانات المالية

- يجب أن تتم الموافقة على البيانات المالية المؤقتة للشركة من قبل مجلس الإدارة وتوقيعها من قبل: (١) المدير المفوض من قبل المجلس، و (٢) الرئيس التنفيذي، و (٣) المدير المالي قبل نشرها وتعميمها على المساهمين والجمهور.
- يجب أن تتم الموافقة على القوائم المالية السنوية للشركة وفقاً لأحكام قانون الشركات.

فترات تعميم التداول

- لا يجوز للمديرين وكبار التنفيذيين وأعضاء لجنة المراجعة (وأي شخص له علاقة) التعامل في أي من الأوراق المالية خلال الفترة التي تحددها القوانين واللوائح المعمول بها.
- إذا استقال عضو مجلس الإدارة أو مدير إدارة أو مدير تنفيذي أو عضو في لجنة المراجعة خلال فترة انقطاع التداول، فإنه يستمر تطبيق فترات التعميم هذه عليهم وعلى (أي شخص له صلة بأي منهم).
- كاستثناء مما سبق، لا تنطبق فترات الحجب التجاري في حالة ممارسة، أو بيع، حق الاشتراك في إصدار الحقوق.

١٣. إفصاحات مجلس الإدارة

ينظم المجلس عمليات الإفصاح عن كل عضو بالمجلس وكل

مدير إدارة ومدير تنفيذي من خلال:

- الاحتفاظ بسجل للإفصاحات التي يقدمها المديرين وكبار المديرين التنفيذيين وتحديثه بانتظام على النحو المطلوب بموجب القوانين واللوائح المعمول بها
- إتاحة هذا السجل للمراجعة من قبل المساهمين مجاناً.

١٤. الإفصاحات الأخرى

- تقوم الشركة بإجراء جميع عمليات الإفصاح المتعلقة بأحداث محددة تتطلب الإفصاح وفقاً للقواعد واللوائح المعمول بها.
- تقدم الشركة إلى هيئة السوق المالية نسخاً من أي إشعارات أو معلومات أو مستندات يتم إرسالها أو إتاحتها لمساهميها، ما لم تكن غير لازمة بموجب القوانين واللوائح المعمول بها، إذا تم الكشف عنها في البورصة.

الجزء ٢: الإخطار، المتحدثون الرسميون ، والإعلان

٤. طريقة الإعلام المطلوب

- يجب أن تأخذ الإخطارات للجمهور شكل إعلان من خلال البورصة (أو أي طريقة أخرى تحددها هيئة السوق المالية أو البورصة من وقت لآخر).
- يجب أن تكون جميع عمليات الإفصاح التي تقدمها الشركة للجمهور وهيئة السوق المالية متوافقة مع القواعد واللوائح والتعليمات المعمول بها (بما في ذلك التعليمات التي تحكم إعلانات الشركات التي تنشرها هيئة السوق المالية).

٥. المتحدثون الرسميون المعينون

- يجوز للشركة تعيين متحدث رسمي واحد أو أكثر ليكون مسؤوياً عن التواصل مع مجتمع الاستثمار أو المنظمين أو وسائل الإعلام. يتم تعيين المتحدثين الرسميين للشركة وتفويضهم من قبل رئيس مجلس الإدارة. يجب على أي فرد معين كمتحدث رسمي مراجعة جميع وثائق الإفصاح الخاصة بالشركة والالتزامات المستمرة وإعلام نفسه بها بشكل مناسب.
- يجب على الموظفين الذين لا يتم تعيينهم كمتحدثين رسميين، عدم الرد تحت أي ظرف من الظروف على استفسارات من مجتمع الاستثمار ووسائل الإعلام أو غيرها، ما لم يطلب منهم ذلك على وجه التحديد من قبل المتحدث المعتمد.

٦. التفاعل مع مجتمع الاستثمار

- يجب أن يتم تنسيق أي إفصاحات عن المعلومات غير العامة مع مدير الامتثال القانوني للشركة ("مدير الامتثال").
- تدرك الشركة أن الاجتماعات والمؤتمرات مع المحللين والمستثمرين هي عنصر هام في علاقة الشركة مع المستثمرين. سوف تجتمع الشركة مع المحللين والمستثمرين على أساس فردي أو مجموعة صغيرة حسب الحاجة، وسوف تبدأ الاتصالات أو تستجيب لمكالمات المحللين والمستثمرين في الوقت المناسب، وبطريقة متسقة ودقيقة وفقاً لهذه السياسة. لا يجوز للشركة الكشف عن أو مناقشة المعلومات غير العامة في مثل هذه الاجتماعات والمؤتمرات.
- ينبغي أن يحضر ممثلان أو أكثر من ممثلي الشركة كل الاجتماعات مع المستثمرين أو المحللين أو مجموعاتهم، قدر الإمكان، بحيث يكون واحداً منهم على الأقل متحدثاً باسم الشركة.

قنوات الاتصال بالشركة

للتواصل مع إدارة علاقات المستثمرين عن طريق البريد الإلكتروني:

investor.relations@Leejam.com.sa

كما يمكن للأطراف المعنية الاتصال بالشركة من خلال أرقام

الهاتف التالية:

+٩٦٦ (١١) ٢١٠ ١٠٥

أو عن طريق البريد الإلكتروني: info@Leejam.com.sa

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة موقع الشركة على الإنترنت:

www.Leejam.com.sa

حوكمة الشركة

قائمة إعلانات لجام في تداول

خلال عام ٢٠٢١، شهدت شركة لجام (وقت اللياقة) العديد من الفعاليات والقرارات التي تم الإعلان عنها لإبقاء المساهمين على اطلاع دائم. وقد تم الإعلان عن تلك الأحداث والقرارات على موقع السوق المالية السعودية (تداول)، وبلغ مجموعها ٣٩ إعلاناً كما هو مفصل في الجدول التالي:

الرقم	تاريخ الإعلان	نوع الإعلان	عنوان الإعلان
١	٢٨ يناير ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة "وقت اللياقة" عن اغلاق مركز رياضي للرجال بمدينة تبوك
٢	٤ فبراير ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن تطور جوهري متعلق بإغلاق الصالات والمراكز الرياضية
٣	١٤ فبراير ٢٠٢١	نتائج مالية	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن النتائج المالية للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٠م
٤	١٤ فبراير ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن تطور جوهري متعلق بإغلاق الصالات والمراكز الرياضية (تمديد الاغلاق)
٥	٧ مارس ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن آخر التطورات المتعلقة بإغلاق مراكزها الرياضية والمتضمنة إعادة افتتاحها
٦	١١ مارس ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن اخر التطورات في ملكية رأس مال الشركة
٧	٥ أبريل ٢٠٢١	دعوة جمعية عامة	تدعو شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) مساهميها إلى حضور اجتماع الجمعية العامة غير العادية (الاجتماع الأول) عن طريق وسائل التقنية الحديثة
٨	١٨ أبريل ٢٠٢١	دعوة جمعية عامة	تدعو شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) مساهميها إلى حضور اجتماع الجمعية العامة غير العادية (الاجتماع الأول) عن طريق وسائل التقنية الحديثة (إعلان تذكيري)
٩	٢٠ أبريل ٢٠٢١	نتائج مالية	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن النتائج المالية الأولية الموجزة للفترة المنتهية في ٣١ مارس ٢٠٢١ (ثلاثة أشهر)
١٠	٢٢ أبريل ٢٠٢١	تاريخ بداية التصويت الإلكتروني - جمعية عامة	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن تاريخ بدء التصويت الإلكتروني على بنود اجتماع الجمعية العامة غير العادية (الاجتماع الأول)
١١	٢ مايو ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن افتتاح مركز رياضي اكسبرس جديد للرجال منخفض التكلفة ويعمل على مدار ٢٤ ساعة في مدينة حائل
١٢	٢ مايو ٢٠٢١	نتائج جمعية عامة	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن نتائج اجتماع الجمعية العامة غير العادية (الاجتماع الأول)
١٣	٢ مايو ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	إعلان تصحيحي من شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) بخصوص اعلان نتائج اجتماع الجمعية العامة غير العادية (الاجتماع الأول)

الرقم	تاريخ الإعلان	نوع الإعلان	عنوان الإعلان
١٤	١٠ مايو ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن استقالة الرئيس التنفيذي، وتكليف رئيس تنفيذي جديد
١٥	١٧ مايو ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن افتتاح مركز رياضي اكسبرس جديد للسيدات في مدينة بريدة
١٦	١٧ مايو ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن افتتاح مركز رياضي اكسبرس جديد للرجال في مدينة الرياض
١٧	٢١ مايو ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن توقيع مذكرة تفاهم غير ملزمة مع وزارة الصحة لتحقيق اهداف مبادرة التمرين علاج (0000000000 00 0000000000).
١٨	٣٠ يونيو ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن افتتاح مركز رياضي اكسبرس جديد للسيدات في مدينة الرياض
١٩	٣٠ يونيو ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن فتح باب الترشح لعضوية مجلس الادارة
٢٠	٦ يوليو ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن افتتاح مركز اكسبرس جديد للرجال في مدينة الرياض
٢١	٦ يوليو ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن افتتاح مركز رياضي اكسبرس جديد للسيدات في مدينة الرياض
٢٢	٧ يوليو ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن افتتاح مركز اكسبرس للرجال في مدينة الدوادمي
٢٣	١٥ يوليو ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة "وقت اللياقة" عن افتتاح مركز جديد للسيدات بمدينة الرياض
٢٤	٨ أغسطس ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلمن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن افتتاح مركز اكسبرس جديد للرجال في مدينة الرياض

حوكمة الشركة

قائمة إعلانات لجام في تداول

الرقم	تاريخ الإعلان	نوع الإعلان	عنوان الإعلان
٢٥	٨ أغسطس ٢٠٢١	نتائج مالية	تعلن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن النتائج المالية الأولية الموجزة للفترة المنتهية في ٣٠ يونيو ٢٠٢١ (سنة أشهر)
٢٦	٨ أغسطس ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلن شركة لجام للرياضة "وقت اللياقة" عن توزيع أرباح نقدية عن النصف الأول من عام ٢٠٢١م
٢٧	٣١ أغسطس ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلن شركة لجام للرياضة "وقت اللياقة" عن افتتاح مركز جديد للسيدات بمدينة الرياض ضمن فئة وقت اللياقة بلس الفاخرة
٢٨	١٥ سبتمبر ٢٠٢١	دعوة جمعية عامة	تدعو شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) مساهميها إلى حضور اجتماع الجمعية العامة العادية (الاجتماع الأول) عن طريق وسائل التقنية الحديثة
٢٩	٧ أكتوبر ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن افتتاح مركز اكسبرس جديد للرجال في مدينة الرياض
٣٠	١٠ أكتوبر ٢٠٢١	تاريخ بداية التصويت الإلكتروني - جمعية عامة	تعلن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن تاريخ بدء التصويت الإلكتروني على بنود اجتماع الجمعية العامة العادية (الاجتماع الأول)
٣١	١٧ أكتوبر ٢٠٢١	نتائج جمعية عامة	تعلن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن نتائج اجتماع الجمعية العامة العادية (الاجتماع الأول)
٣٢	٢٨ أكتوبر ٢٠٢١	نتائج مالية	تعلن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن النتائج المالية الأولية الموجزة للفترة المنتهية في ٣٠ سبتمبر ٢٠٢١ (تسعة أشهر)
٣٣	٧ نوفمبر ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلن شركة لجام للرياضة "وقت اللياقة" عن توزيع أرباح نقدية عن الربع الثالث من عام ٢٠٢١م
٣٤	١٥ نوفمبر ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلن شركة لجام للرياضة "وقت اللياقة" عن افتتاح مركز جديد للرجال بمدينة الشارقة
٣٥	١٥ نوفمبر ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلن شركة لجام للرياضة "وقت اللياقة" عن افتتاح مركز جديد للسيدات بمدينة الشارقة

الرقم	تاريخ الإعلان	نوع الإعلان	عنوان الإعلان
٣٦	١٢ ديسمبر ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن قرار مجلس إدارتها تعيين رئيس لمجلس الإدارة ونائب للرئيس وتشكيل اللجان للدورة الجديدة
٣٧	٢٢ ديسمبر ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن افتتاح مركز اكسبرس جديد للرجال في مدينة الدمام
٣٨	٢٢ ديسمبر ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلن شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة) عن افتتاح مركز اكسبرس جديد للرجال في مدينة الرياض
٣٩	٢٩ ديسمبر ٢٠٢١	إشعار للمساهمين	تعلن شركة لجام للرياضة "وقت اللياقة" عن افتتاح مركز جديد للسيدات في المدينة المنورة

حوكمة الشركة

سعر السهم ومعلومات عن المساهمين

اعتباراً من ٣١ ديسمبر ٢٠٢١، بلغ عدد مساهمي لجام (وقت اللياقة) ٩٥١١ مستثمراً، ويمثل المستثمرون من الشركات ٣١.٠٪ من إجمالي ملكية الأسهم، بينما مثلت أسهم المستثمرين الأفراد ٦٩.٠٪ من إجمالي الأسهم. هناك ٥٢ مساهماً يمتلكون ١٠٠,٠٠٠ سهم أو أكثر في لجام، وهو ما يمثل ٨٢.٨٪ من الأسهم المصدرة. توفر الجداول التالية لمحة عامة عن المساهمين.

٣١ ديسمبر ٢٠٢١		مستثمرو لجام (وقت اللياقة) حسب حجم الملكية
عدد المستثمرين	نسبة الملكية	
3	58.2%	مليون سهم وأكثر
6	7.7%	من ٥٠ ألف إلى أقل من مليون
43	16.9%	من ١٠٠ ألف إلى أقل من ٥٠ ألف
36	4.7%	من ٥٠ ألف إلى أقل من ١٠ ألف
170	7.2%	من ١٠ ألف إلى أقل من ٥٠ ألف
129	1.7%	من ٥ آلاف إلى أقل من ١٠ آلاف
523	2.2%	من ألف إلى أقل من ٥ آلاف
8,601	1.4%	أقل من ألف سهم
9,511	100%	مجموع

٣١ ديسمبر ٢٠٢١		نسبة الملكية	مستثمرو لجام (وقت اللياقة) حسب الفئة (مختصر)
عدد الأسهم المملوكة	عدد المستثمرين		
16,214,570	297	31.0%	شركات
36,168,791	9,214	69.0%	أفراد
52,383,361	9,511	100%	مجموع

٣١ ديسمبر ٢٠٢١		نسبة الملكية	مستثمرو لجام (وقت اللياقة) حسب الفئة
عدد المستثمرين	نسبة الملكية		
1	51.1%		السيد حمد علي الصقري
9,213	17.9%		أفراد آخرون
104	10.9%		صناديق
5	0.1%		اتفاقيات المبادلة
188	20.0%		الشركات الأخرى
9,511	100%		مجموع

٣١ ديسمبر ٢٠٢٠		نسبة الملكية	مستثمرو لجام (وقت اللياقة) حسب الجنسية
عدد الأسهم المملوكة	عدد المستثمرين		
41,935,594	8,962	80.1%	سعودي
10,447,767	549	19.9%	جنسيات أخرى
52,383,361	9,511	100%	مجموع

حوكمة الشركة

إخطار الملكية

وفقاً للمادة ٦٨ من «قواعد عرض الأوراق المالية والالتزامات المستمرة» الصادرة عن هيئة سوق المال، تلقت شركة لجام للرياضة خلال عام ٢٠٢١ إخطاراً بالتغيير في نسبة الملكية بأكثر من ٥.٠٪ من الأسهم المصدرة. يوضح الجدول التالي ملكية ٥.٠٪ أو أكثر من الأسهم المصدرة:

اسم المساهم	بداية السنة		نهاية السنة	
	عدد الأسهم	نسبة الملكية	عدد الأسهم	نسبة الملكية
الأستاذ/ حمد بن علي الصقري	31,671,950	60.46%	26,771,950	51.11%

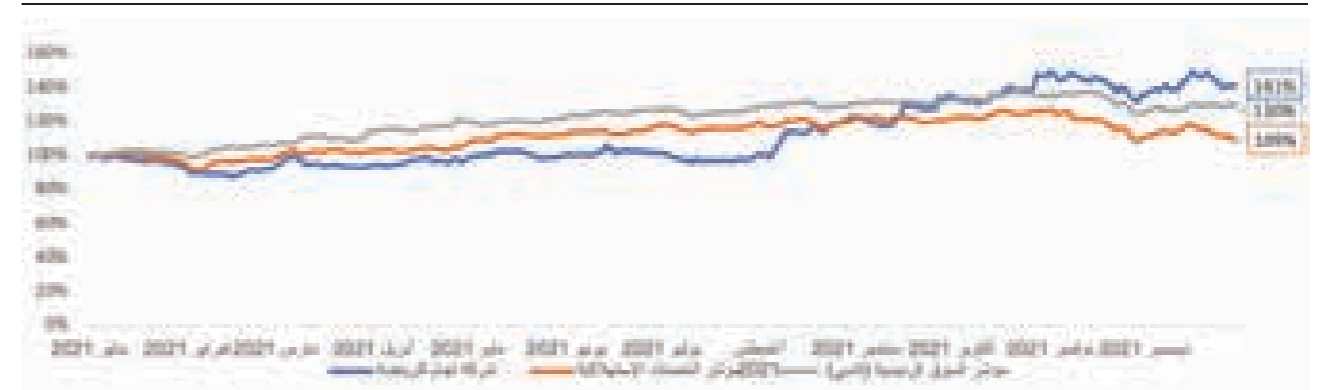
المدفوعات النظامية

يوضح الجدول التالي المدفوعات النظامية المدفوعة والمستحقة من الزكاة والضرائب والرسوم أو أي مبالغ أخرى لم يتم سدادها حتى نهاية الفترة المالية:

البيان	المسدد	المستحق	الوصف	بيان الأسباب
هيئة الزكاة والضريبة والجمارك	94,297,937	5,910,965	المبالغ المدفوعة أو المحملة كرسوم جمركية على الواردات أو المخصصة كزكاة وضريبة استقطاع وضريبة قيمة مضافة وفقاً للقوانين المختلفة	متطلب نظامي
المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	12,821,349	1,201,714	المبالغ المدفوعة أو المحملة كمصروفات للتأمينات الاجتماعية، وفقاً لنظام العمل السعودي	متطلب نظامي
جهات تنظيمية أخرى	25,585,994	-	المبالغ المدفوعة أو المحملة كرسوم مكتب العمل، التأشيرة، جواز السفر، وغيرها	متطلب نظامي

بيانات أداء السهم خلال عام ٢٠٢١ (ريال سعودي)

سعر السهم بتاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠٢٠ م	أعلى سعر خلال السنة	أدنى سعر خلال السنة	سعر السهم بتاريخ ٣٠ ديسمبر ٢٠٢١ م	نسبة التغيير بنهاية السنة
77.3	115.2	66.9	109	141%



عدد طلبات الشركة لسجل المساهمين:

الطلب	تاريخ الطلب	السبب
الطلب الأول	٥ يناير ٢٠٢١	التقارير الداخلية
الطلب الثاني	٥ يناير ٢٠٢١	التقارير الداخلية
الطلب الثالث	٧ أبريل ٢٠٢١	التقارير الداخلية
الطلب الرابع	٢٩ أبريل ٢٠٢١	الجمعية العامة
الطلب الخامس	١٠ يونيو ٢٠٢١	جمعية التقارير الداخلية
الطلب السادس	١٣ يونيو ٢٠٢١	التقارير الداخلية
الطلب السابع	١٥ يونيو ٢٠٢١	التقارير الداخلية
الطلب الثامن	١٦ أغسطس ٢٠٢١	تقارير توزيعات الأرباح
الطلب التاسع	١٢ سبتمبر ٢٠٢١	التقارير الداخلية
الطلب العاشر	٤ أكتوبر ٢٠٢١	التقارير الداخلية
الطلب الحادي عشر	٧ أكتوبر ٢٠٢١	التقارير الداخلية
الطلب الثاني عشر	١٦ نوفمبر ٢٠٢١	تقارير توزيعات الأرباح
الطلب الثالث عشر	١٦ نوفمبر ٢٠٢١	تقارير توزيعات الأرباح

حوكمة الشركة

العقوبات والجزاءات

يوضح بيان التالي أي عقوبة أو جزاء أو تحيير احترازي أو قيد احتياطي مفروض على الشركة من الهيئة أو من أي جهة إشرافية أو تنظيمية أو قضائية:

العقوبات والجزاءات والقيود الاحتياطية	المبلغ (ريال سعودي)	السبب	الجهة الموقعة للمخالفة	سبل تفادي وقوعها في المستقبل
بعض المخالفات للوائح البلدية	909,654	"مخالفات تصاريح البلدية، التأخير في تجديد الترخيص والشهادات الصحية ومخالفات السلامة"	وزارة الشؤون البلدية والقروية والاسكان	سيتم اتخاذ التدابير التصحيحية للامتثال والمتابعة الاستباقية للتغييرات في الأنظمة واللوائح.
مخالفات التأخير في تغيير المهنة لبعض الموظفين	60,000	التأخر في تغيير المهنة لبعض الموظفين.	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	سيتم اتخاذ التدابير التصحيحية للامتثال والمتابعة الاستباقية للتغييرات في الأنظمة واللوائح.
أخرى	137,952	مخالفات من جهات تنظيمية أخرى	جهات تنظيمية أخرى	سيتم اتخاذ التدابير التصحيحية للامتثال والمتابعة الاستباقية للتغييرات في الأنظمة واللوائح.

سياسة تضارب المصالح

الغرض من هذه السياسة هو ضمان أن مديري الشركة، والموظفين، يتصرفون بشكل أخلاقي وصادق في جميع الأوقات، بما يحقق مصالح الشركة، وأن يمثلوا للمتطلبات القانونية المعمول بها، وألا يتأثروا بالمصالح الشخصية غير المبررة عند إصدار الأحكام والقرارات التجارية نيابة عن الشركة. أحكام هذه السياسة إلزامية. يشرف مجلس إدارة الشركة وكل مدير على تنفيذ الإجراءات المطلوبة لضمان امتثال الشركة لهذه السياسة. يجب على جميع الموظفين الامتثال وقراءة وفهم وتوقيع اتفاقيات التوظيف مع الشركة والتي تتطلب الالتزام بالسرية في جميع أمور الشركة وسياساتها. تهدف هذه السياسة إلى تنفيذ وتكميل الأحكام والقوانين ذات العلاقة. في حالة التعارض بين هذه السياسة والقانون، يكون القانون هو السائد.

نطاق هذه السياسة

تحدد هذه السياسة سياسات وإجراءات الشركة التي تحكم تحديد حالات تعارض المصالح الفعلي أو المحتمل، سواء كان مباشراً أو غير مباشر، والكشف عنها ومراجعتها والموافقة عليها، وذلك في المعاملات أو العقود المبرمة للشركة من قبل مديريها وموظفيها، فضلاً عن وضع مبادئ توجيهية للسلوك المهني وقواعد أخلاقيات العمل.

- المديرون والموظفون الذين لهم دور في اتخاذ قرار بتسهيل التعاقد مع شركة تجارية تابعة لأفراد الأسرة، أو يتمتعون بسلطة إدارية على قريب مباشر.
- استخدام أصول الشركة وممتلكاتها من أجل مصلحة شخصية قد يشكل تضارباً فعلياً أو محتملاً في المصالح. ويشمل ذلك استغلال ساعات العمل، وموظفي الشركة، والمعدات أو التسهيلات لمصالح أخرى غير مصالح الشركة أو أهدافها، وإساءة استخدام المعلومات المكتسبة من خلال العلاقة مع الشركة، لتحقيق مكاسب شخصية أو عائلية أو مهنية.
- يمكن اعتبار تقديم أي نوع من القروض لمديري الشركة أو مساهميها، أو إعطاء ضمان للقروض المقدمة من طرف ثالث، مظهراً من مظاهر تضارب الفوائد، باستثناء القروض والضمانات الممنوحة من قبل الشركة وفقاً لبرنامج حوافز الموظفين، الذي وافقت عليه الإدارة.
- الهدايا التي يقدمها عميل الشركة إلى موظف أو إلى أفراد عائلته المقربين أو إلى آخرين بناء على طلبه قد تحمل تضارباً فعلياً أو محتملاً في المصالح. بموجب هذه السياسة، فإن أي هدية (بسيطة أو قيمة، باهظة الثمن أو رخيصة، مادية أو معنوية) ستعتبر تضارباً فعلياً في المصالح وخرقاً للأمانة إذا تم تقديم هذه الهدية لأداء أو إلغاء إجراء معين.

- الأمثلة عن تضارب المصالح والمبادئ التوجيهية ليس من العملي ولا من الممكن تعداد كافة الحالات التي قد تقع ضمن هذه السياسة. ومع ذلك، فإن الأمثلة التالية تمثل حالات تضارب في المصالح:
- الاستثمار المتعلق بالمدرء أو الموظفين، الذين لهم شخصياً أو أقاربهم مصلحة استثمارية مع منافس حالي أو محتمل أو مع أي من موردي الشركة أو مقاوليها أو استشارييها أو عملائها. حيث يحمل هذا الاستثمار تضارباً في المصالح إذا كسب الشخص «مصلحة كبيرة» مرتبطة به شخصياً أو بأفراد أسرته المقربين، أو إذا كانت النسبة المئوية التي يملكها هذا الشخص أو أقاربه المباشرين تساوي أو تتجاوز أكثر من ٥% في شركة مدرجة أو ٣٠% في شركة غير مدرجة.
- المديرون والمسؤولون وموظفي الشركة ممن هم على صلة بأي مجلس إدارة سواء كان مريحاً أو غير مريح أو لجنة، سواء كانت خيرية أو مهنية، حيث قد تنطوي هذه العلاقة، بشكل مباشر أو غير مباشر على تضارب فعلي أو محتمل في المصالح.
- المشاركة في عمل أو تقديم خدمات إلى كيان تنافسي آخر أو إلى كيان يقدم أو يتاجر في أي من أنشطة الشركة، جزئياً أو كلياً، قد تعني، بشكل مباشر أو غير مباشر، تضارباً فعلياً أو محتملاً في المصالح.

حوكمة الشركة

- عقود العمل الموقعة مع أفراد عائلة مقربين لمدير أو موظف و أي ترقية أو تعويضات أو فوائد يحصل عليها هذا الموظف تعتبر تضارباً في المصالح.

وتشمل المبادئ التوجيهية التالية الأنشطة المحظورة التي يجب الكشف عنها:

- يحظر على المديرين والموظفين وأفراد أسرهم المقربين (أ) أن يأخذوا بأنفسهم الفرص التي يتم اكتشافها من خلال استخدام ممتلكات الشركة أو معلوماتها أو مركزها . (ب) استخدام ممتلكات الشركة أو معلوماتها أو مركزها لتحقيق مكاسب شخصية . (ج) التنافس مع الشركة. تبقى هذه الالتزامات سارية المفعول بالكامل حتى بعد مغادرة المدير أو الموظف للشركة وفقاً للقوانين ذات الصلة والعقود التي تخضع لها. على المديرين والموظفين واجب والتزام تجاه الشركة بالعمل على لتعزيز مصالحها المشروعة عندما تسنح الفرصة للقيام بذلك.
- يحظر على المديرين والموظفين وأفراد أسرهم المقربين ، الحصول على العقارات أو المرافق (سواء بشكل مباشر أو غير مباشر ، من خلال الملكية أو الإيجار) أو التداول في أسهم أو سندات الشركات (باستثناء الاستثمارات السلبية) التي يعتقد أن للشركة مصلحة نشطة أو محتملة في ذلك
- يجب على المديرين والمسؤولين والموظفين حماية أصول الشركة وضمان استخدامها الفعال لأغراض تجارية مشروعة.

- يجب على المديرين والمسؤولين والموظفين التعامل بشكل عادل مع عملاء الشركة ومورديها ومنافسيها وموظفيهم . تحظر الشركة الاستفادة غير العادلة من عملائها الحاليين أو المحتملين، والموردين، والمنافسين، والموظفين من خلال التلاعب، الإخفاء، إساءة استخدام المعلومات المتميزة، تحريف الحقائق المادية، أو أي ممارسة أخرى للتعامل غير العادل.

- يحظر على المديرين والمسؤولين والموظفين إخفاء تضارب المصالح المحتمل والفعلي عن طريق تزييف أي دفتر أو سجل أو حساب أو مستند شركة بشكل مباشر أو غير مباشر أو التسبب في تزويره.
- أي إذن يعطى لموظف الشركة لأداء عمل آخر لا يمثل تضارباً فعلياً أو محتملاً في المصالح مع الشركة.

٦. الالتزامات والمحظورات

علمه المدير أو الموظف الالتزام بما يلي:

- إبلاغ المجلس بأي تضارب حالي أو محتمل في المصالح بمجرد علمه به وتسجيل هذا الإخطار في محضر اجتماع المجلس
- أداء واجباته بأمانة ونزاهة، وتقديم أولويات مصالح الشركة على مصلحته الخاصة، وعدم استخدام منصبه لتحقيق المصالح الشخصية
- تجنب حالات تضارب المصالح وإخطار المجلس بحالات التضارب التي قد تؤثر على حياده عند النظر في المسائل المعروضة على المجلس. ولا يسمح لمجلس الإدارة لهذا المدير بالمشاركة في المداولات ولا يحتسب صوته عند التصويت على هذه الأمور في اجتماعات المجلس وجمعيات المساهمين.
- حماية سرية المعلومات المتعلقة بالشركة وأنشطتها، خاصة تلك التي تعتبر من أسرار الشركة، وعدم الكشف عن أي من هذه المعلومات لأي شخص حتى بعد مغادرته الشركة وفقاً للقوانين ذات الصلة والعقود السابق توقيعها مع الشركة والتي توجب الالتزام بالحفاظ على سرية المعلومات .

يحظر علمه كل مدير أو موظف:

- التصويت على قرار يتخذه مجلس الإدارة أو الجمعية العامة فيما يتعلق بالمعاملات والعقود التي يتم تنفيذها لحساب الشركة، إذا كان له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيه
- إساءة استخدام أو الاستفادة بشكل مباشر أو غير مباشر من أي من أصول الشركة أو المعلومات أو فرص الاستثمار المقدمة للشركة أو له بصفته الوظيفية أو بحكم صلاحيات منصبه كمدير أو مسؤول . ويشمل ذلك الفرص الاستثمارية التي تقع ضمن أنشطة الشركة، أو التي ترغب الشركة في الاستفادة منها. ويشمل هذا الحظر المدير الذي يستقيل، بشكل مباشر أو غير مباشر، باستخدام فرص الاستثمار التي ترغب الشركة في استخدامها، والتي وصلت إلى علمه أثناء عضويته في مجلس الإدارة
- قبول هدايا من أي شخص دخل في معاملات تجارية مع الشركة إذا كان قبول الهدايا قد يؤدي إلى تضارب في المصالح
- التصويت أو التصرف بشأن المسائل المتعلقة بتعويض المدير أو الموظف.

٧. كشف تضارب المصالح

قبل انتخاب عضو لمجلس الإدارة، أو تعيين موظف من قبل الشركة، يجب أن يقدموا إلى المجلس كتاباً ، وبعد ذلك على أساس سنوي ، بيان الإفصاح الذي يتضمن ما يلي:

- أي كيان يكون هذا الشخص مديراً أو موظفاً أو وصياً أو عضواً أو مالكا (كمالك وحيد أو شريك) أو موظفاً، والذي تربط الشركة به علاقة
- أي معاملة تكون الشركة مشاركة فيها ، وأي معاملات قد يكون لهذا الشخص مصلحة متضاربة (بما في ذلك أي مصلحة مالية قد يكون لهذا الشخص تعامل مع طرف ذي صلة)
- أي كيان يكون فيه لهذا الشخص أو أحد أقاربه مصلحة مالية كبيرة، والذي قد يكون لدى الشركة تعامل أو تفكر في معاملة الطرف المعني به
- أي مشاركة في الأعمال التي قد تتنافس مع الشركة أو أي من أنشطتها
- جميع الحقائق المادية المتعلقة بأي تضارب حالي أو محتمل في المصالح.
- يجب أن يتضمن بيان الإفصاح أيضاً تأكيداً على أن الشخص (١) قد تلقى نسخة من هذه السياسة ، '٢' قراءة وفهم السياسة ، (٣) وافق على الامتثال لهذه السياسة. تقدم إدارة علاقات الموظفين جميع البيانات المكتملة إلى لجنة التدقيق. يجب أن يتم الاحتفاظ بنسخة من كل بيان إفصاح في ملفات الشركة وإتاحتها لأي مدير أو مسؤول عند الطلب.

٨. المراجعة والموافقة

- يجب أن تتم مراجعة جميع معاملات الأطراف ذات الصلة، وأية مسائل أخرى تنطوي على تضارب في المصالح والتي من شأنها أن تعرض عادة على المجلس، من قبل المجلس أو لجنة معتمدة، والتي تحدد ما إذا كان سيتم الموافقة على أي من هذه المسائل أو التصديق عليها وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في هذه السياسة.
- لا يجوز لمجلس الإدارة أو أي لجنة معتمدة ، الموافقة على مسألة تنطوي على تضارب في المصالح إلا إذا قررت أن هذه المسألة عادلة ومعقولة ولمصلحة الشركة. تتطلب الموافقة على الأقل ، أغلبية أصوات المديرين أو اللجنة المفوضة الحاضرة والمصوتة في الاجتماع. بالإضافة إلى ذلك، إذا كانت المسألة تتعلق بمعاملة طرف ذي صلة تكون فيها مصلحة الطرف ذي الصلة كبيرة، وقبل الدخول

في أي معاملة ذات صلة من هذا القبيل ، يجب على المجلس أو اللجنة المعتمدة أن يقررا أن قيمة المنفعة الاقتصادية المقدمة من الشركة لا تتجاوز قيمة الاعتبارات التي تتلقاها الشركة من خلال الحصول على المعلومات ومراجعة بيانات المقارنة المناسبة أو المعاملات البديلة إلى أقصى حد ممكن.

- إذا رفضت الجمعية العمومية تجديد الترخيص الممنوح بموجب المادتين (٧١) و (٧٢) من قانون الشركات والمادة (٤٦) من لائحة إدارة الشركات، يستقيل عضو مجلس الإدارة أو المسؤول المعني ، خلال فترة تحددتها الجمعية العمومية ، وإلا فإن عضويته في المجلس تعتبر منتهية ما لم يقرر سحب هذا العقد أو المعاملة أو المشروع المنافس أو تنظيم وضعه وفقاً لقانون الشركات قبل نهاية الفترة التي تحددتها الجمعية العمومية
- لا يجوز للشخص الذي لديه تضارب في المصالح:
- الحضور أو المشاركة في المداولات أو التصويت فيما يتعلق بالموضوع الذي يؤدي إلى هذا النزاع. ومع ذلك، يجوز للمجلس أو لجنة المعتمدة أن يطلب من الشخص الذي تنازع في المصالح ، تقديم معلومات كخلفية أو كإجابة على أسئلة قبل المداولات والتصويت على هذا الموضوع .
- التأثير أو محاولة التأثير بشكل غير سليم في المداولات أو التصويت فيما يتعلق بالمسألة أو الموضوع الذي يؤدي إلى نشوب مثل هذا النزاع.

حوكمة الشركة

معاملات مع الأطراف ذات الصلة:

الطرف ذو العلاقة	نوع علاقته بالشركة	نوع الصفقة	مدتها / نوع المصلحة	قيمتها (ريال سعودي)
عقد تأجير المركز الرئيسي مدفوع للأستاذ حمد بن علي الصقري	الأرض مملوكة من قبل الأستاذ حمد بن علي الصقري، عضو مجلس الإدارة ومن كبار المساهمين،	تأجير الأرض – هذا التعامل تم بناء على أسس تجارية دون شروط تفضيلية	العام المالي ٢٠٢١ / مصلحة مباشرة	2,487,123
مجموعة الصقري	الشركة مملوكة لعضو مجلس الإدارة ومساهم رئيسي، الأستاذ حمد الصقري، كما ان الأستاذ علي الصقري يشغل منصب نائب رئيس مجلس إدارة المجموعة.	عقد مبيعات الشركات – هذا التعامل تم بناء على أسس تجارية دون شروط تفضيلية	العام المالي ٢٠٢١ / مصلحة مباشرة وغير مباشرة	197,831

إفصاحات مجلس الإدارة

يقر مجلس إدارة شركة لجام للرياضة (وقت اللياقة)

بما يلي:

- أن سجلات الحسابات أعدت بالشكل الصحيح
- أن نظام الرقابة الداخلية أعد على أسس سليمة ونفذ بفاعلية.
- أنه لا يوجد لدى المجلس أي شك يذكر بشأن قدرة الشركة على مواصلة نشاطها.
- أن المراجع الخارجي للشركة قد أبدى رأيه دون تحفظ على القوائم المالية الموحدة لعام ٢٠٢١
- لم يوصي مجلس الإدارة باستبدال المراجع الخارجي قبل انتهاء الفترة الزمنية المعين من أجلها.
- أنه تم اعداد القوائم المالية الموحدة للسنة المنتهية ٣١ ديسمبر ٢٠٢١ وفقاً للمعايير الدولية للتقارير المالية المعتمدة في المملكة العربية السعودية.
- لا يوجد أسهم خزينة محتفظ بها من قبل الشركة
- لا توجد أي ترتيبات أو اتفاقيات تنازل بموجبه أحد عن أي مكافآت لأي من أعضاء مجلس إدارة الإدارة أو أحد كبار التنفيذيين العاملين في الشركة
- لا توجد أي ترتيبات أو اتفاقيات تنازل بموجبه أحد مساهمي الشركة عن أي حقوق في الأرباح.
- لا توجد أدوات دين للشركة، ولا توجد مصلحة وأوراق تعاقدية وحقوق اكتتاب تعود لكبار التنفيذيين وأقربائهم في أسهم أو أي من شركاتها التابعة.
- لا يوجد لدى الشركة أي استثمارات أو احتياطات أنشئت لمصلحة موظفي الشركة.

التقرير السنوي لأنشطة وإجراءات الرقابة الداخلية

لقد راعت شركة لجام على النحو الواجب متطلبات حوكمة الشركات على ما هو منصوص عليه في لوائح هيئة السوق المالية في تشكيل لجنة المراجعة من حيث تكوينها وارتباطها المباشر بمجلس الإدارة. تختص لجنة المراجعة بمراقبة أعمال الشركة والتحقق من سلامة ونزاهة التقارير والقوائم المالية وأنظمة الرقابة الداخلية فيها، والإشراف على عمل إدارة المراجعة الداخلية والمراجعين الخارجيين. وقد عقدت لجنة المراجعة ستة اجتماعات خلال العام ٢٠٢١.

أبرز أعمال لجنة المراجعة

لجنة المراجعة قامت بتنفيذ الأعمال الهامة التالية خلال العام ٢٠٢١:

- مراجعة واعتماد خطة المراجعة الداخلية للعام، وتوصية مجلس الإدارة باعتماد ميزانية المراجعة الداخلية للعام، والتحقق من توفر الموارد اللازمة لضمان إنجاز أعمالها.
- الإشراف على إدارة المراجعة الداخلية ومتابعة تنفيذ خطة المراجعة الداخلية الخاصة بها.
- مناقشة ومتابعة تقارير المراجعة الداخلية الصادرة خلال العام والتحقق من سير تنفيذ التوصيات من قبل الإدارات المختصة.
- تقييم العروض المقدمة من المراجعين الخارجيين والتوصية بتعيين المراجع الخارجي.
- الإشراف على عمل المراجعين الخارجيين والاجتماع الدوري بهم والتأكد من استقلاليتهم وموضوعيتهم وعدائهم في إعداد التقارير.
- مراجعة القوائم المالية السنوية والربعية ورفع توصياتها إلى مجلس الإدارة.
- مراجعة «خطاب الإدارة» الصادر من المراجعين الخارجيين والتحقق من تنفيذ التوصيات المنبثقة منه.
- ضمان توفير التدابير اللازمة لأصحاب المصلحة في الشركة (بما في ذلك الموظفين) للإبلاغ عن ملاحظاتهم من خلال آلية الإبلاغ عن المخالفات بسرية تامة والتأكد من التحقيق في هذه الملاحظات بموضوعية وإنصاف.
- الإشراف على المهام الاستشارية المختلفة التي تقوم بها إدارة المراجعة الداخلية لإضافة قيمة للأعمال ومساعدة الإدارة في تحسين الحوكمة والرقابة الداخلية وإدارة المخاطر وأنشطة الامتثال.

نظام الرقابة الداخلية

يهدف نظام الرقابة الداخلية لضمان تحقيق أهداف الشركة بفاعلية وكفاءة ويشمل إصدار تقارير مالية موثوق بها، والامتثال للوائح والسياسات والإجراءات؛ وإدارة المخاطر المحتملة للحد من آثار المخاطر على تحقيق أهداف الشركة.

كما يقوم نظام الرقابة الداخلية بدور هام في منع واكتشاف الاحتيال وحماية أصول الشركة وإدارة مواردها. تتولى الشركة مسؤولية إعداد نظام رقابي شامل وفعال يتناسب مع مستوى المخاطر التي قد تتعرض لها الشركة ويقدر معقول من التكلفة، من أجل تقديم تأكيدات مقبولة لتفادي الأخطاء الجوهرية والخصائر التي قد تنجم عنها.

تقوم لجنة المراجعة بشكل مستمر بمراجعة التقارير الدورية التي يعدها المراجعين الداخليين والخارجيين، وبناءً على تقارير المراجع الداخلي الصادرة وفقاً لخطة المراجعة الداخلية المعتمدة قد حقق نظام الرقابة في الشركة تحسينات هامه خلال العام. ستواصل الشركة تحت إشراف لجنة المراجعة في التقييم والمراجعة الدورية للنظام الرقابي لديها لضمان تحقيق أهداف الرقابة الداخلية من تحسين كفاءة العمليات وفعاليتها، مع الامتثال بكافة القوانين واللوائح ذات العلاقة.

حوكمة الشركة

النقاط التي لم تطبق من أحكام لائحة حوكمة الشركات وأسبابها:

تم تطبيق جميع أحكام لائحة حوكمة الشركات باستثناء النقاط الموضحة في الجدول أدناه:

المادة	الفقرة	نص المادة/الفقرة	أسباب عدم التطبيق
٢٥	٨	وضع خطط التعاقب على مجلس إدارة الشركة.	تقوم الشركة بتطوير خطط وسياسات التعاقب الوظيفي بما يتماشى مع هذه المادة الإرشادية.
٣٠	٨	المشاركة في وضع خطة التعاقب والإحلال خاصة بالوظائف الشركة التنفيذية.	تقوم الشركة بتطوير خطط وسياسات التعاقب الوظيفي بما يتماشى مع هذه المادة الإرشادية.
٣٩	٢٠١	يتوجب على الشركة إبلاء الاهتمام الكافي بتدريب وتأهيل أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، ووضع البرامج اللازمة لذلك، مع مراعاة ما يلي: -الاعداد برامج لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية المعيّنين حديثاً للتعريف بسريان عمل الشركة وأنشطتها، والتي تشمل ما يلي: أ- استراتيجيات الشركة وأهدافها. ب- الجوانب المالية والتشغيلية لأنشطة الشركة. ج- التزامات أعضاء مجلس الإدارة ومهامهم ومسؤولياتهم وحقوقهم. د- مهام واختصاصات لجان الشركة. -وضع الآليات اللازمة لحصول كل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على برامج ودورات تدريبية بشكل مستمر، بهدف تنمية مهاراتهم ومعارفهم في المجالات تخص أنشطة الشركة. أ- يضع مجلس الإدارة، بناءً على اقتراح لجنة الترشيحات، الآليات اللازمة لتقييم أداء المجلس وأعضائه ولجانته والإدارة التنفيذية سنوياً، وذلك من خلال مؤشرات قياس أداء مناسبة ترتبط بمدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وجودة إدارة المخاطر وكفاية أنظمة الرقابة الداخلية وغيرها لديها، على أن تحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتوافق مع مصلحة الشركة. ب- يجب أن تكون إجراءات تقييم الأداء مكتوبة وواضحة وأن يفضح عنها لأعضاء مجلس الإدارة والأشخاص المعيّنين بالتقييم. ج- تطبيق أنظمة رقابية مناسبة لقياس وإدارة المخاطر، وذلك بوضع تصور عام عن المخاطر التي قد تواجه الشركة وإنشاء بيئة ملمة بثقافة الحد منها على مستوى الشركة، وطرحها بثقافية مع مجلس الإدارة وغيرهم من أصحاب المصالح. د- يراعى في التقييم الفردي لأعضاء مجلس الإدارة مدى المشاركة الفعالة للأعضاء والتزام بأداء الواجبات والمسؤوليات بما في ذلك حضور جلسات المجلس ولجانه، وتخصيص الوقت اللازم لها. هـ- يتخذ مجلس الإدارة الترتيبات اللازمة للحصول على تقييم جهة خارجية مختصة لأداء الأعضاء كل ثلاث سنوات. و- يجري أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين تقييماً دورياً لأداء رئيس المجلس بعد أخذ وجهات نظر الأعضاء التنفيذيين، من دون حضور رئيس المجلس على أن تحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتوافق مع مصلحة الشركة.	تقوم الشركة بتطوير سياسات وإجراءات تتماشى مع هذه المادة الإرشادية.
٤١	أ، ب، ج، د، هـ، و	أ- يضع مجلس الإدارة، بناءً على اقتراح لجنة الترشيحات، الآليات اللازمة لتقييم أداء المجلس وأعضائه ولجانته والإدارة التنفيذية سنوياً، وذلك من خلال مؤشرات قياس أداء مناسبة ترتبط بمدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وجودة إدارة المخاطر وكفاية أنظمة الرقابة الداخلية وغيرها لديها، على أن تحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتوافق مع مصلحة الشركة.	تقوم الشركة بتطوير خطط وسياسات التعاقب الوظيفي بما يتماشى مع هذه المادة الإرشادية

ب- يجب أن تكون إجراءات تقييم الأداء مكتوبة وواضحة وأن يفضح عنها لأعضاء مجلس الإدارة والأشخاص المعيّنين بالتقييم.	
ج- تطبيق أنظمة رقابية مناسبة لقياس وإدارة المخاطر، وذلك بوضع تصور عام عن المخاطر التي قد تواجه الشركة وإنشاء بيئة ملمة بثقافة الحد منها على مستوى الشركة، وطرحها بثقافية مع مجلس الإدارة وغيرهم من أصحاب المصالح.	
د- يراعى في التقييم الفردي لأعضاء مجلس الإدارة مدى المشاركة الفعالة للأعضاء والتزام بأداء الواجبات والمسؤوليات بما في ذلك حضور جلسات المجلس ولجانه، وتخصيص الوقت اللازم لها.	٤١
هـ- يتخذ مجلس الإدارة الترتيبات اللازمة للحصول على تقييم جهة خارجية مختصة لأداء الأعضاء كل ثلاث سنوات.	
و- يجري أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين تقييماً دورياً لأداء رئيس المجلس بعد أخذ وجهات نظر الأعضاء التنفيذيين - من دون حضور رئيس المجلس على أن تحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتوافق مع مصلحة الشركة.	

يجب أن تكون عمليات الإفصاح الواردة في هذه المقالة وفي تقرير مجلس الإدارة وفقاً للجدول الزمني الملحق ب

شركة لجام للرياضة تجذب الكفاءات في اللياقة و الإدارة التشغيلية للصالات الرياضية و مراكز اللياقة البدنية ، والتي هي من بين التخصصات النادرة في سوق العمالة السعودية لهم تفصح الشركة بشكل مفصل ، مكافآت كبار المديرين التنفيذيين (كما في الملحق رقم ١ من لوائح حوكمة الشركات) لحماية مصالح الشركة والمساهمين من الخسائر المتوقعة من تسرب الكفاءات ، حيث أن شركة لجام للرياضة هي الشركة الوحيدة في مجال تأسيس وإدارة نوادي اللياقة البدنية وصلات الألعاب الرياضية المحرجة في سوق الأسهم السعودية تداول

