

البند الأول

Item 1

تقرير لجنة المراجعة
المقدم لمساهمي شركة رعاية الطبية
للعام 2023م



السادة مساهمي شركة رعاية الطبية المحترمين

الموضوع: التقرير السنوي لأعمال لجنة المراجعة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يوضح هذا التقرير الاعمال التي قامت بها لجنة التدقيق خلال عام 2023، متسقة مع الواجبات والمسؤوليات المحددة في لائحة لجنة المراجعة المعتمدة في شركة رعاية الطبية ، والتي قد تم اعدادها وفقاً للمتطلبات النظامية الصادرة عن وزارة الاستثمار ولوائح حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية السعودية.

تدعم اللجنة نشاط مجلس الإدارة في أداء مسؤولياته العامة، مع التركيز بشكل خاص على ضمان فعالية وكفاءة نظام الرقابة الداخلي للشركة وتقديم التوصيات إلى المجلس بما يضمن تعزيز هذه الأنظمة وتطويرها لتحقيق أهداف الشركة ، وحماية مصالح المساهمين والمستثمرين.

علوة على ذلك، تركز لجنة التدقيق جهودها لتعزيز استقلالية وموضوعية نشاط المراجعة الداخلية ومراجع الحسابات الخارجي ، وفيما يلي ملخص موجز لأبرز المهام التي يتضمنها هذا التقرير:

أولاً/ تشكيل اللجنة:

إعتمدت الجمعية العمومية في اجتماعها بتاريخ 6 سبتمبر 2022 اسما المرشحين كأعضاء للجنة المراجعة للدورة الحالية وتحديد مهامها ومسؤولياتها ونطاق اعمالها وسياسة مكافأتها السنوية لفترة ثلاث سنوات تبدأ من 15 سبتمبر 2022 و تنتهي في 14 سبتمبر 2025.

تتكون لجنة المراجعة من ثلاثة أعضاء منهم عضوين مستقلين وعضو غير تنفيذي من أعضاء مجلس الإدارة، يتميز اعضاء اللجنة الحالية بخبرات متنوعة في الشؤون المالية والمحاسبة والالتزام.

ثانياً/ اجتماعات اللجنة:

عقدت لجنة المراجعة لشركة رعاية الطبية خلال العام 2023م (5) اجتماعات من أجل التأكد من تطبيق المهام الموكلة اليها حسب أفضل الممارسات الدولية في هذا المجال ووفقاً للمسؤوليات والمهام المذكورة في لائحة الحوكمة في الشركة والتي تم إعدادها بناءً على نظام الشركات الصادر من وزارة التجارة والاستثمار و كذلك لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية.

وفيما يلي ملخص لأبرز الأعمال التي قامت بها اللجنة خلال العام:

(1) دراسة العروض المقدمة من قبل مكاتب المراجعة بشأن مراجعة القوائم المالية الربع سنوية والسنوية للعام المالي 2023م ، حيث تقدم للمناقصة كل من مكتب برايس وتر هاوس ومكتب الدكتور العمري وشركاؤة ومكتب كرو ، وبعد تقييمها فنيا وماليا أوصت اللجنة بتكليف مراجع الحسابات الخارجي مكتب

- برايس ووتر هاوس (PwC) لمراجعة قوائم الشركة عن العام المالي 2023 م كأنسب العروض الفنية والمالية والموافقة عليه من قبل الجمعية العمومية.
- (2) دراسة القوائم المالية السنوية المدققة للعام 2022م وكذلك القوائم المالية الأولية للعام 2023م والإعلانات المتعلقة بها للتحقق من عدالتها وشفافيتها ومطابقتها للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها بالمملكة قبل نشرها في موقع الشركة لدى "تداول" في التاريخ المحدد من قبل هيئة السوق المالية إضافة إلى رفع التوصية لمجلس الإدارة للموافقة على القوائم المالية المراجعة تمهيداً لعرضها على الجمعية العامة لإقرارها .
- (3) مناقشة واعتماد منهجية تحديث واعداد خطة المراجعة الداخلية لعام 2023م
- (4) اعتماد خطة المراجعة الداخلية المبنة على أساس المخاطر للعام 2023م واعتماد الميزانية اللازمة لدعم نشاط المراجعة للعمل بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.
- (5) متابعة تنفيذ خطة المراجعة الداخلية للعام 2023م ومناقشة التقارير الدورية المقدمة من ادارة المراجعة الداخلية عن نتائج أعمالها.
- (6) متابعة تنفيذ توصيات المراجعة الداخلية من قبل إدارات الشركة المختلفة والتحقق من تنفيذ الاجراءات التصحيحية اللازمة لمعالجتها وفقاً لخطط العمل المتفق عليها.
- (7) دراسة التقارير المقدمة من المراجع الخارجي وعقد اجتماعات لمناقشة القوائم المالية قبل الموافقة عليها من أجل التحقق من استقلاليتها وموضوعيته ومدى فعالية أعمال المراجعة وكذلك الإجابة عن استفساراته والتأكد من عدم وجود أي معوقات قد تؤثر على سير أعماله.
- (8) متابعة تنفيذ الاجراءات التصحيحية لمعالجة ملاحظات المراجع الخارجي بشأن النظام الرقابي مع الادارة التنفيذية للشركة.
- (9) التحقق من استقلالية وموضوعية نشاط المراجعة الداخلية داخل الشركة بشكل دوري، والتوصية بالاجراءات التي تكفل تحقيق ذلك اذا تطلب الامر.
- (10) التحقق من إلتزام الشركة باللوائح والانظمة والسياسات والتعليمات ذات العلاقة ومراجعة تقارير الإلتزام من الجهات الاشرافية والتحقق من اتخاذ الاجراءات اللازمة بشأنها
- (11) مراجعة الهيكل التنظيمي لادارة المراجعة الداخلية ومدى اتساقه مع توجهات واهداف الشركة ، واعتماد الترتيبات التنظيمية اللازمة لهيكله الادارة.
- (12) تعيين رئيس المراجعة الداخلية وتكليفه كأمين سر لجنة المراجعة ابتداء من 12 نوفمبر 2023م.
- (13) مراجعة العقود والتعاملات التي أبرمتها الشركة مع الأطراف ذوي العلاقة فيما يتعلق بعملية الاستحواذ على مستشفى جوار بمكة وشركة كرونك بجدة ، وتقديم مريباتها حيال ذلك إلى مجلس الإدارة

ثالثاً/ رأي اللجنة في مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية في الشركة:

بناء على مراجعة نتائج الأعمال التي تم تنفيذها من قبل المراجعة الداخلية والخارجية خلال عام 2023م ، لم يتبين للجنة المراجعة وجود خلل او قصور جوهري في نظم وإجراءات الرقابة الداخلية من الممكن ان تؤثر على استمرارية الشركة او تحقيق اهدافها ، علما بأن النظام المحاسبي والرقابي الحالي ملائم الى حد ما بالنظر الى حجم وأنشطة الشركة.

وتجدر الاشارة الى انه لم يتم الكشف للجنة المراجعة عن وقوع أي حالات احتيال او تجاوزات من شأنها التأثير على صحة وسلامة التقارير المالية للشركة خلال العام المالي 2023م .

كما توصي اللجنة مجلس الادارة بضرورة المتابعة المستمرة مع الادارة التنفيذية لتحسين كفاءة وفاعلية الضوابط الداخلية وتنفيذ الاجراءات التصحيحية الواردة من المراجع الداخلي والخارجي والتحديث المستمر لسياسات الشركة وإجراءاتها بما يتوافق مع متغيرات الاعمال الداخلية والخارجية.

وتقبلوا خالص التحية والتقدير،،

لجنة المراجعة:

عضو لجنة المراجعة

الاستاذ/ بشار عبدالعزيز صالح أبالخيل

عضو لجنة المراجعة

الاستاذ/ فراج سعد القباني

رئيس لجنة المراجعة

الاستاذ/ سامي سليمان علي الخشان

البند الثاني

Item 2

رأينا

في رأينا، أن القوائم المالية الموحدة تظهر بصورة عادلة، من جميع النواحي الجوهرية، المركز المالي الموحد للشركة الوطنية للرعاية الطبية ("الشركة") وشركاتها التابعة (مجتمعين "المجموعة") كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣م، وأداءها المالي الموحد وتدفقاتها النقدية الموحدة للسنة المنتهية في ذلك التاريخ وفقاً للمعايير الدولية للتقرير المالي المعتمدة في المملكة العربية السعودية والمعايير والإصدارات الأخرى الصادرة عن الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.

ما قمنا بمراجعته

تتألف القوائم المالية الموحدة للمجموعة مما يلي:

- قائمة الربح أو الخسارة والدخل الشامل الآخر الموحدة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣م؛
- قائمة المركز المالي الموحدة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣م؛
- قائمة التغيرات في حقوق الملكية الموحدة للسنة المنتهية في ذلك التاريخ؛
- قائمة التدفقات النقدية الموحدة للسنة المنتهية في ذلك التاريخ؛
- إيضاحات حول القوائم المالية الموحدة التي تتضمن المعلومات ذات الأهمية النسبية عن السياسات المحاسبية والمعلومات التفسيرية الأخرى.

أساس الرأي

لقد قمنا بمراجعتنا وفقاً لمعايير المراجعة الدولية المعتمدة في المملكة العربية السعودية. إن مسؤوليتنا بموجب هذه المعايير تم توضيحها في تقريرنا بالتفصيل ضمن قسم مسؤوليات المراجع حول مراجعة القوائم المالية الموحدة.

نعتقد أن أدلة المراجعة التي تم الحصول عليها كافية ومناسبة كأساس لإبداء رأينا.

الاستقلال

إننا مستقلون عن المجموعة وفقاً للميثاق الدولي لسلوك وأداب المهنة للمحاسبين المهنيين (بما في ذلك معايير الاستقلال الدولية) المعتمد في المملكة العربية السعودية ("الميثاق") المتعلق بمراجعتنا للقوائم المالية الموحدة، كما التزمنا بمسؤولياتنا الأخلاقية الأخرى وفقاً لهذا الميثاق.

منهجنا في المراجعة

نظرة عامة

الأمر الرئيسي للمراجعة الاعتراف بالإيرادات - تقدير المقابل المتغير المتعلق بحالات الرفض الطبي

في إطار عملية تصميم مراجعتنا، قمنا بتحديد الأهمية النسبية وتقييم مخاطر التحريفات الجوهرية في القوائم المالية الموحدة. بالتحديد، أخذنا بعين الاعتبار الاجتهادات التي اتخذتها الإدارة، على سبيل المثال، فيما يتعلق بالتقديرات المحاسبية الهامة التي شملت وضع افتراضات ومراعاة الأحداث المستقبلية غير المؤكدة بطبيعتها. كما هو الحال في جميع عمليات مراجعتنا، تناولنا أيضاً مخاطر تجاوز الإدارة للرقابة الداخلية، ويشمل ذلك من بين أمور أخرى النظر في ما إذا كان هناك دليل على التحيز الذي يمثل مخاطر التحريفات الجوهرية الناتجة عن غش.

لقد قمنا بتصميم نطاق عملية مراجعتنا بهدف تنفيذ أعمال كافية تمكننا من إبداء رأي حول القوائم المالية الموحدة ككل، مع الأخذ بعين الاعتبار هيكل المجموعة، والعمليات والضوابط المحاسبية، وقطاع الأعمال الذي تزاوّل المجموعة نشاطها فيه.

الأمر الرئيسية للمراجعة

إن الأمر الرئيسية للمراجعة هي الأمور التي، وفقاً لتقديرنا المهني، كانت لها أهمية كبيرة أثناء مراجعتنا للقوائم المالية الموحدة للفترة الحالية. وتم التطرق إلى هذه الأمور في سياق مراجعتنا للقوائم المالية الموحدة ككل، وعند إبداء رأينا حولها، لا نبدي رأياً منفصلاً حول هذه الأمور.

الاعتراف بالإيرادات - تقدير المقابل المتغير المتعلق بحالات الرفض الطبي

- خلال السنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣م، سجلت المجموعة إيرادات بلغت ١,٠٨١.٨ مليون ريال سعودي.
- تتعترف المجموعة بالإيرادات عند الوفاء بالتزامات الأداء المتعلقة بالخدمات الطبية والخدمات ذات الصلة بالقيمة العادلة للمقابل المستلم أو المستحق، بعد خصم المقابل المتغير..
- تتضمن بعض العقود المبرمة مع العملاء عنصراً للمقابل المتغير الضمني، والذي يتعلق أساساً بالرفض الطبي ضد المطالبات المقدمة.
- لقد أخذنا في الاعتبار تقدير المقابل المتغير المتعلق بالرفض الطبي كأمر رئيسي للمراجعة لأن هذا التقدير ينطوي على أحكام هامة من جانب الإدارة..
- يرجى الرجوع للإيضاح رقم ٣-٢ للسياسة المحاسبية المتعلقة بتقدير المقابل المتغير، والإيضاح رقم ٤-٢ (أ) للتقديرات المحاسبية حول القوائم المالية الموحدة المرفقة.**
- قمنا بالإجراءات التالية فيما يتعلق بتقييم الإدارة لتقدير المقابل المتغير المتعلق بالرفض الطبي:
- قيّمنا مدى ملاءمة السياسات المحاسبية لإثبات الإيرادات للمجموعة في سياق المقابل المتغير، من خلال مراعاة متطلبات المعيار الدولي للتقرير المالي رقم ١٥؛
- حصلنا على فهم مفصل لتصميم عملية الإدارة الموضوعية لتقدير المقابل المتغير المتعلق بالرفض الطبي؛
- قيّمنا مدى ملاءمة الأحكام والتقديرات المحاسبية الهامة التي قامت بها الإدارة لتحديد المقابل المتغير؛
- أجرينا فحصاً بآثر رجعي للمطالبات الفعلية التي تمت تسويتها (على أساس العينة) مقابل إجمالي المطالبات لتقييم مدى معقولية معدلات الرفض المستخدمة من قبل الإدارة؛ و
- أخذنا بعين الاعتبار مدى كفاية الإفصاحات ذات الصلة حول القوائم المالية الموحدة المرفقة.

معلومات أخرى

إن الإدارة مسؤولة عن المعلومات الأخرى. تتألف المعلومات الأخرى من المعلومات المدرجة في التقرير السنوي للمجموعة، لكنها لا تتضمن القوائم المالية الموحدة وتقريرنا حولها، والتي من المتوقع توفيرها لنا بعد تاريخ تقريرنا هذا.

إن رأينا حول القوائم المالية الموحدة لا يغطي المعلومات الأخرى ولن نبيدي أي نوع من أنواع التأكيد حولها.

وفيما يتعلق بمراجعتنا للقوائم المالية الموحدة، تقتصر مسؤوليتنا على قراءة المعلومات الأخرى المحددة أعلاه، وعند قراءتها نأخذ بعين الاعتبار ما إذا كانت المعلومات الأخرى لا تتوافق بصورة جوهرية مع القوائم المالية الموحدة أو مع المعلومات التي تم الحصول عليها خلال عملية المراجعة، أو خلافاً لذلك تتضمن تحريفات جوهرية.

فيما لو استنتجنا، عند قراءة التقرير السنوي للمجموعة أنه يحتوي على تحريفات جوهرية، فيجب علينا إبلاغ المكلفين بالحوكمة بهذا الأمر.

مسؤوليات الإدارة والمكلفين بالحوكمة عن القوائم المالية الموحدة

إن الإدارة مسؤولة عن الإعداد والعرض العادل للقوائم المالية الموحدة وفقاً للمعايير الدولية للتقرير المالي المعتمدة في المملكة العربية السعودية والمعايير والإصدارات الأخرى الصادرة عن الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين ومتطلبات نظام الشركات والنظام الأساسي الشركة، وعن نظام الرقابة الداخلي الذي تراه الإدارة ضرورياً لتتمكن من إعداد قوائم مالية موحدة خالية من التحريفات الجوهرية، سواء كانت ناتجة عن غش أو خطأ.

عند إعداد القوائم المالية الموحدة، فإن الإدارة مسؤولة عن تقييم قدرة المجموعة على الاستمرار في أعمالها والإفصاح - عند الضرورة - عن الأمور المتعلقة بالاستمرارية، واستخدام مبدأ الاستمرارية المحاسبي ما لم تنو الإدارة تصفية المجموعة أو وقف عملياتها أو عدم وجود بديل حقيقي بخلاف ذلك.

إن المكلفين بالحوكمة، أي مجلس الإدارة، مسؤولون عن الإشراف على عملية إعداد التقارير المالية للمجموعة.

مسؤوليات المراجع حول مراجعة القوائم المالية الموحدة

تتمثل أهدافنا في الحصول على تأكيد معقول حول ما إذا كانت القوائم المالية الموحدة ككل خالية من التحريفات الجوهرية، سواء كانت ناتجة عن غش أو خطأ، وإصدار تقرير المراجع الذي يتضمن رأينا. يُعد التأكيد المعقول مستوى عالٍ من التأكيد، ولكنه لا يضمن أن عملية المراجعة التي تم القيام بها وفقاً لمعايير المراجعة الدولية المعتمدة في المملكة العربية السعودية، ستكشف دائماً عن تحريف جوهرية عند وجوده. يمكن أن تنتج التحريفات من غش أو خطأ، وتُعد جوهرية، بمفردها أو في مجموعها، إذا كان من المتوقع إلى حد معقول أن تؤثر على القرارات الاقتصادية التي يتخذها المستخدمون بناءً على هذه القوائم المالية الموحدة.

وفي إطار عملية المراجعة التي تم القيام بها وفقاً لمعايير المراجعة الدولية المعتمدة في المملكة العربية السعودية، نمارس الاجتهاد المهني ونحافظ على الشك المهني خلال عملية المراجعة. كما نقوم أيضاً بما يلي:

- تحديد وتقييم مخاطر وجود تحريفات جوهرية في القوائم المالية الموحدة، سواء كانت ناتجة عن غش أو خطأ، وتصميم وتنفيذ إجراءات مراجعة لمواجهة هذه المخاطر، والحصول على أدلة مراجعة كافية ومناسبة كأساس لإبداء رأينا. إن مخاطر عدم اكتشاف أي تحريفات جوهرية ناتجة عن الغش يعد أكبر من المخاطر الناتجة عن الخطأ حيث قد ينطوي الغش على تواطؤ أو تزوير أو حذف متعمد أو إفادات مضللة أو تجاوز نظام الرقابة الداخلي.
- الحصول على فهم لأنظمة الرقابة الداخلية المتعلقة بعملية المراجعة لغرض تصميم إجراءات مراجعة ملائمة للظروف، وليس لغرض إبداء رأي حول فعالية أنظمة الرقابة الداخلية للمجموعة.
- تقييم مدى ملاءمة السياسات المحاسبية المستخدمة ومدى معقولية التقديرات المحاسبية والإفصاحات ذات العلاقة التي قامت بها الإدارة.
- استنتاج مدى ملاءمة استخدام الإدارة لمبدأ الاستمرارية المحاسبي، وبناءً على أدلة المراجعة التي تم الحصول عليها، تحديد ما إذا كان هناك عدم تأكد جوهرية يتعلق بأحداث أو ظروف يمكن أن تشير إلى وجود شك كبير حول قدرة المجموعة على الاستمرار في أعمالها. وإذا توصلنا إلى وجود عدم تأكد جوهرية، يجب علينا أن نلفت الانتباه في تقريرنا إلى الإفصاحات ذات العلاقة في القوائم المالية الموحدة، أو تعديل رأينا إذا كانت هذه الإفصاحات غير كافية. تستند استنتاجاتنا إلى أدلة المراجعة التي تم الحصول عليها حتى تاريخ تقريرنا. ومع ذلك، فإن الأحداث أو الظروف المستقبلية قد تؤدي إلى عدم استمرار المجموعة في أعمالها.
- تقييم العرض العام وهيكل ومحتوى القوائم المالية الموحدة، بما في ذلك الإفصاحات، وتحديد ما إذا كانت القوائم المالية الموحدة تمثل المعاملات والأحداث ذات العلاقة بطريقة تحقق العرض العادل.
- الحصول على أدلة مراجعة كافية ومناسبة فيما يتعلق بالمعلومات المالية للمنشآت أو الأنشطة التجارية داخل المجموعة، لإبداء رأي حول القوائم المالية الموحدة. كما أننا مسؤولون عن التوجيه والإشراف والقيام بعملية المراجعة للمجموعة، ونظل المسؤولين الوحيديين عن رأينا.

تقرير المراجع المستقل (تتمة)
إلى السادة / مساهمي الشركة الوطنية للرعاية الطبية المحترمين

مسؤوليات المراجع حول مراجعة القوائم المالية الموحدة (تتمة)

نقوم بإبلاغ المكلفين بالحوكمة - من بين أمور أخرى - بالنطاق والتوقيت المخطط لعملية المراجعة ونتائج المراجعة الجوهرية، بما في ذلك أي أوجه قصور هامة في نظام الرقابة الداخلي التي نكتشفها خلال مراجعتنا.

كما نقدم للمكلفين بالحوكمة بياناً نوضح فيه أننا قد التزمنا بالمتطلبات الأخلاقية المناسبة المتعلقة بالاستقلال، ونقوم بإبلاغهم بجميع العلاقات والأمور الأخرى التي يُعتقد إلى حد معقول أنها قد تؤثر على استقلالنا، وإن لزم الأمر، التصرفات المتخذة للقضاء على التهديدات أو التدابير الوقائية المطبقة.

ومن بين الأمور التي نقوم بإبلاغ المكلفين بالحوكمة عنها، نقوم بتحديد تلك الأمور التي كانت لها أهمية كبيرة خلال عملية مراجعة القوائم المالية الموحدة للفترة الحالية ولذلك هي الأمور الرئيسية للمراجعة. تم توضيح هذه الأمور في تقريرنا باستثناء ما تمنع الأنظمة أو اللوائح الإفصاح العام عنه أو إذا قررنا - في حالات نادرة جداً - أن أمر ما لا ينبغي الإفصاح عنه في تقريرنا لأنه من المتوقع إلى حد معقول بأن الإفصاح عن هذا الأمر سوف يؤدي إلى نتائج سلبية تفوق منافع المصلحة العامة من هذا الإفصاح.

برايس وترهاوس كوبرز



وليد بن عبدالعزيز الحيدري
ترخيص رقم ٥٥٩



١٧ شعبان ١٤٤٥ هـ
(٢٧ فبراير ٢٠٢٤)

البند السابع

Item 7



سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

Remuneration Policy for Board, its Committees and Executive Management

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

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

Article 1 – Definitions

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

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

Article 2- Purpose

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

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

Article 3- Scope of Application

المادة 1- التعريفات

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

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

المادة 2- الهدف

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

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

المادة 3- نطاق التطبيق

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

Article 4- General Criteria for Remuneration

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

1. Be consistent with the Company's strategy and objectives
2. Be consistent with the magnitude, nature and level of risks faced by the Company
3. Provide remunerations with the aim of encouraging the Board members and Executive Management to achieve the success of the Company and its long-term development, by for example making the variable part of the remuneration linked to the long-term performance;
4. Determine remuneration based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills and level of performance
5. Take into consideration the practices of other companies in respect of the determination of remunerations, and avoid the disadvantages of such comparisons in leading to unjustifiable increases in remunerations and compensations
6. Attract talented professionals and retain and motivate them without exaggeration;
7. Be prepared in coordination with the Nomination & Remuneration Committee in respect of new appointments
8. If the company established a program to grant some of its shares to Board members, Committee members, and Executive management, whether a new issue or shares purchased by the company, the Nomination & Remuneration Committee shall supervise this program in alliance to the company's By-laws and the relevant laws and regulations.

Article 5- Board of Directors Remuneration & Compensation

1. A Board member is entitled to an annual remuneration in accordance with the relevant laws and regulations, in return for his membership in the Board based on a recommendation from the Nominations and Remuneration Committee.
2. When approving the Board members' remuneration, the member's contribution, attendance and participation on the matters raised, and any contributions that serve the interest of the company, are taken into consideration.

تُطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنتبقة (بما فيها أعضاء لجنة المراجعة)، الأعضاء من خارج المجلس، والإدارة التنفيذية بالشركة.

المادة 4- المعايير العامة للمكافآت

يراعي عند تحديد المكافآت المعايير الآتية:

1. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
2. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
3. أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان، والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
4. أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
5. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
6. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
7. أن تكون مبنية على توصية لجنة الترشيحات و المكافآت .
8. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان، والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة الترشيحات والكافآت وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة والأنظمة واللوائح ذات العلاقة.

المادة 5- مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة

1. يستحق عضو مجلس الإدارة مكافأة سنوية بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، وذلك مقابل عضويته في المجلس بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.
2. يتم الأخذ بعين الاعتبار عند إقرار مكافآت أعضاء مجلس الإدارة مساهمة العضو وحضوره ومشاركته فيما يطرح من مواضيع، وأي اسهامات تخدم مصلحة الشركة.
3. يجوز أن تقر مكافآت أعضاء مجلس الإدارة بشكل متفاوت تبعاً للمهام والمسؤوليات والإنجازات المتحققة.

3. The Board members' remuneration may be approved in a variable manner according to the tasks, responsibilities and achievements.
4. An additional remuneration may be paid to a Board member if she/he is assigned other additional tasks, based on a recommendation from the Nominations and Remuneration Committee and after obtaining the approval of the Board of Directors.
5. Board members shall not vote on the agenda item relating to the remuneration of the Board of Directors at the General Assembly meeting.
6. The total remuneration, allowances and benefits a Board member receives from his membership in the Board and Committees must not exceed the amount stated in the rules and regulations set by the competent authority, and in accordance to the Companies' Law and Regulations.

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

Article 6- Committee Members Remuneration & Compensation

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

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

4. يجوز صرف مكافأة إضافية لعضو مجلس الإدارة في حال تم تكليفه بمهام إضافية أخرى وذلك بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وبعد أخذ موافقة مجلس الإدارة.
 5. لا يحق لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
 6. لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت وبدلات ومزايا عن عضويته في المجلس واللجان ما تقضي به الأنظمة والضوابط التي تضعها الجهة المختصة، وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه.
- (المكافآت والتعويضات التفصيلية مذكورة في الجدول 1)*

المادة 6- مكافآت وتعويضات أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس

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

(المكافآت والتعويضات التفصيلية مذكورة في الجدول 2 و 3)

Article 7 – Taskforce Remuneration

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

Article 8- Executive Management Remuneration

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

Remuneration and compensation shall:

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

Article 9- Situations of Suspending or Reclaiming Remunerations

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

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

المادة 7- مكافآت وتعويضات فرق العمل

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

المادة 8- مكافآت كبار التنفيذيين

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

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

المادة 9- حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها

يحق للشركة المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي يلحق بسمعتها واسترداد ما صرف من مكافآت وتعويضات وأي تكاليف أخرى تحملتها الشركة وذلك في حال:

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

Article 10- Disclosure

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

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

Article 11- Adoption and Changes to the Policy

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

المادة 10- الإفصاح

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

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

المادة 11- اعتماد السياسة وتعديلاتها

تتعتمد هذه السياسة وأي تعديلات عليها من قبل الجمعية العمومية.

Table 1

Board of Directors Remuneration & Compensation	
Attendance Allowance	Three Thousand Saudi Riyal (3000 SR)
Additional Allowance (Travel & Transportation) for members who are based outside Riyadh	As per the Company's policy
Annual Remuneration as a Specific Sum	Two-Hundred Thousand Saudi Riyal (200,000 SR)
Chairperson Annual Remuneration	One-Hundred Thousand Saudi Riyal (100,000 SR)
<ol style="list-style-type: none"> The annual remuneration sum is subject to change based on the Nomination & Remuneration Committee recommendation. Remuneration shall be paid on an annual basis after obtaining the General Assembly's approval Compensation shall be paid after each meeting. 	

الجدول 1

مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة	
بدل حضور	ثلاثة آلاف ريال سعودي (3000 ريال سعودي)
بدل إضافي (سفر وانتقال) لمن هم من خارج مدينة مقر الاجتماع (الرياض)	طبقاً لسياسة الشركة
المكافأة السنوية المقطوعة	مئتان ألف ريال سعودي (200,000 ريال سعودي)
المكافأة السنوية لرئيس المجلس	مئة ألف ريال سعودي (100,000 ريال سعودي)
<ol style="list-style-type: none"> المكافأة السنوية قابلة للتغيير بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت. يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة بشكل سنوي بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة. يتم صرف البدلات بعد كل اجتماع. 	

Table 2

Committee Members Remuneration & Compensation (Excluding Audit Committee)	
Attendance Allowance	Three Thousand Saudi Riyal (3000 SR)
Additional Allowance (Travel & Transportation) for members who are based outside Riyadh	As per the Company's policy
Annual Remuneration as a Specific Sum	Fifty Thousand Saudi Riyal (50,000 SR)
<ol style="list-style-type: none"> The annual remuneration sum is subject to change based on the Nomination & Remuneration Committee recommendation. Remuneration shall be paid on an annual basis after obtaining Board's approval Compensation shall be paid after each meeting. 	

الجدول 2

مكافآت وتعويضات أعضاء اللجان (باستثناء لجنة المراجعة)	
بدل حضور	ثلاثة آلاف ريال سعودي (3000 ريال سعودي)
بدل إضافي (سفر وانتقال) لمن هم من خارج مدينة مقر الاجتماع (الرياض)	طبقاً لسياسة الشركة
المكافأة السنوية المقطوعة	خمسون ألف ريال سعودي (50,000 ريال سعودي)
<ol style="list-style-type: none"> المكافأة السنوية قابلة للتغيير بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت. يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة بشكل سنوي بعد اعتمادها من قبل المجلس. يتم صرف البدلات بعد كل اجتماع. 	

+

Table 3

Audit Committee Members Remuneration & Compensation	
Attendance Allowance	Three Thousand Saudi Riyal (3000 SR)
Additional Allowance (Travel & Transportation) for members who are based outside Riyadh	As per the Company's policy
Annual Remuneration as a Specific Sum	One-Hundred and Twenty Thousand Saudi Riyal (120,000 SR)
1. Remuneration shall be paid after the end of the fiscal year. 2. Compensation shall be paid after each meeting.	

الجدول 3

مكافآت وتعويضات أعضاء لجنة المراجعة	
بديل حضور	ثلاثة آلاف ريال سعودي (3000 ريال سعودي)
بديل إضافي (سفر وانتقال) لمن هم من خارج مدينة مقر الاجتماع (الرياض)	طبقاً لسياسة الشركة
المكافأة السنوية المقطوعة	مائة وعشرين ألف ريال سعودي (120,000 ريال سعودي)
1. يتم صرف المكافأة السنوية بعد نهاية السنة المالية. 2. يتم صرف البدلات بعد كل اجتماع.	

البند التاسع

Item 9



خطة الحوافز طويلة المدى

الأهداف



تحفيز وتقدير الأداء التنفيذي في تحقيق الإستراتيجية وخطة العمل من خلال مكافأة كبيرة قائمة على
الأسهم، وتعزيز التوافق القوي مع نمو الشركة ونجاحها على المدى الطويل.



الفئات المستهدفة

- ◀ تنطبق هذه السياسة على الرئيس التنفيذي وكبار المديرين التنفيذيين المعتمدين من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوافق مع المديرين التنفيذيين. يشرف مجلس الإدارة على إستراتيجية اللجنة ويعتمدها.
- ◀ يمكن إضافة أعضاء إضافيين وفقاً لما تقره لجنة الترشيحات والمكافآت ويوافق عليه مجلس الإدارة من وقت لآخر.



مبّر الحوافز القائمة على الأسهم

القدرة التنافسية في السوق

- يعد تقديم الحوافز القائمة على الأسهم ممارسة شائعة في السوق.
- ويضمن هذا النهج أن تظل الشركة قادرة على المنافسة في جذب أفضل المواهب التنفيذية واستبقاءها.

الاستبقاء والالتزام

- يشجع جدول منح جوائز الأسهم المديرين التنفيذيين على البقاء مع الشركة ومواصلة المساهمة في نجاحها على مدى فترة أطول.

توافق طويل الأمد

- إن منح الأسهم يربط مكافآت المديرين التنفيذيين بسلامة الشركة ونجاحها على المدى الطويل.
- فهو يضمن أن مصالحهم تتماشى مع مصالح المساهمين، حيث أن مكاسبهم الشخصية ترتبط مباشرة بأداء أسهم الشركة.

يتماشى الأساس المنطقي مع توصيات مستشار مشروع الموارد البشرية خلال عام 2023 (AON)



هيكـل الحوافـز

شكل الحافـز

- ستكون المكافأة حصرياً على شكل أسهم الشركة (منحة السهم)، مما يعكس المساهمة المباشرة للمدير التنفيذي في نمو الشركة.
- يغطي البرنامج الفترة من 1 يناير 2024 وحتى 31 ديسمبر 2027 (متضمناً).
- تخضع منحة الأسهم لشرط الاسترداد وشروط المنحة وآلية المنحة.



هيكل الحوافز

تاريخ المنحة

- مع مراعاة شرط الاسترداد وشروط المنحة وآلية المنحة سيتم منح الأسهم في أقرب الأجلين إما 30 يونيو 2028 أو تاريخ الاندماج والاستحواذ (تاريخ المنحة).
- يقع تاريخ الاندماج والاستحواذ في تاريخ التوقيع على مستندات المعاملة النهائية الملزمة في أي من التالي:
 - الاستحواذ على الشركة (بالكامل أو بالأغلبية) من قبل كيان أو شخص آخر
 - دمج الشركة في شركة أخرى.

ستُضاف المزيد من التفاصيل التي تغطي أحداثاً محددة بما في ذلك الوفاة والعجز والظروف الأخرى.

تاريخ الاستحقاق

- باستثناء حالة تفعيل عمليات الاندماج والاستحواذ، يكون تاريخ الاستحقاق بعد 12 شهرًا من تاريخ المنحة، بشرط عدم تفعيل شرط الاسترداد.
- في حالة تفعيل عمليات الاندماج والاستحواذ، يكون تاريخ الاستحقاق هو تاريخ المنحة.



هيكل الحوافز

الأسهم المتاحة

- الأسهم المتاحة بموجب هذه السياسة هي [160,000] سهم.
- تمثل الأسهم المتاحة الحد الأقصى لعدد الأسهم المتاحة بموجب خطة الحوافز طويلة المدى هذه.

تخصيص الأسهم المتاحة

- تم تفصيل تخصيص الأسهم المتاحة للتوزيع بين المديرين التنفيذيين المسجلين في خطة الحوافز طويلة المدى في الجدول أدناه:
- لا يعد تخصيص الأسهم المتاحة ضماناً لمنح أي أسهم في تاريخ المنحة أو تاريخ الاستحقاق. ويخضع منح الأسهم لشروط الاسترداد وشروط المنحة وآلية المنحة.



هيكل الحوافز

شروط المنح

- إذا لم يتم استيفاء أي من الشروط التالية، فلن يحق للمسؤولين التنفيذيين الحصول على أي أسهم وفق خطة الحوافز طويلة المدى.
- باستثناء حالة تفعيل عمليات الاندماج والاستحواذ، يكون منح الأسهم مشروطاً بكل ما يلي:
 - اكتمال المرحلة 1 من المستشفى الجديد بالرياض قبل نهاية عام 2027.
 - اكتمال المرحلة 1 من المستشفى الجديد بالرياض وفقاً للميزانية (مع 5% من الفرق المسموح به).
 - يبلغ عائد الاستثمار على الاستثمار للسنة المالية 2027 []% على الأقل بحلول نهاية 31 ديسمبر 2027 (الصيغة في الملحق 1).
 - توظف الشركة المدير التنفيذي قبل تاريخ المنحة.

(شروط المنح)

في حالة تفعيل عمليات الاندماج والاستحواذ قبل 31 ديسمبر 2027، سيتم التغاضي عن شروط المنح.



آلية المنح

- سيتم حساب أسهم المنحة لكل مدير تنفيذي عن طريق ضرب الأسهم المخصصة لذلك المدير التنفيذي في نسبة المنح.
- تعتمد نسبة المنح، باستثناء حالة تفعيل عمليات الاندماج والاستحواذ، على الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك التي تحققت في السنة المالية 2027 مقارنةً بالأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك في السنة المالية 2027 المستهدفة البالغة [] بالريال السعودي (الصيغة في الملحق 2) مع الأخذ في الاعتبار نموذج الإنجاز المتدرج التالي:
 - نسبة المنح 1.0 إذا تم تحقيق أرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك للسنة المالية 2027 تساوي أو تتجاوز الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك للسنة المالية 2027 المستهدفة.
 - تتراوح نسبة المنح بين 0.85 و1.0 إذا تم تحقيق الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك للعام المالي 2027 أكبر من 85% من الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك المستهدفة للعام المالي 2027 ولكنها أقل من 100%. سيتم حساب نسبة المنح بناءً على نسبة الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك التي تم تحقيقها في السنة المالية 2027 إلى الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك في السنة المالية 2027 المستهدفة.
 - نسبة المنح صفر إذا تحققت أرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك للعام المالي 2027، بحيث تكون أقل من 85% من الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك للسنة المالية 2027 المستهدفة.

في حالة تفعيل عمليات الاندماج والاستحواذ قبل 31 ديسمبر 2027، سيتم اعتبار نسبة المنح 1.0.



شرط الاسترداد

• ستتضمن خطة الحوافز طويلة المدى إجراءات استرداد وإلغاء الأهلية لخطة الحوافز طويلة الأجل للمساءلة، بما في ذلك في الظروف التالية:

- إعادة صياغة جوهرية للنتائج المالية لعام 2027 بين تاريخ المنح وتاريخ الاستحقاق؛ أو
- سوء السلوك فيما يتعلق بدور المدير التنفيذي في الشركة



إعادة شراء أسهم الشركة

- ◀ مع مراعاة الموافقات الداخلية والخارجية المطلوبة (بما في ذلك أي موافقات تنظيمية).
- ◀ ستقوم الشركة بإعادة شراء الأسهم المطلوبة لإجمالي الأسهم المتاحة لتمويل هذه الحوافز طويلة الأجل في أقرب وقت ممكن بشكل معقول وعملي في عام 2024.



المتطلبات التنظيمية

- ◀ موافقة لجنة الترشيحات والمكافآت مطلوبة لصياغة الخطة والحصول على موافقة مجلس الإدارة
- ◀ بعد موافقة مجلس الإدارة، يلزم رفع توصية إلى الجمعية العمومية للموافقة
- ◀ يشترط الحصول على شهادة الملاءة المالية من المدقق الخارجي للشركة
- ◀ سيدعو مجلس الإدارة لجمعية عمومية عامة للموافقة عليها
- ◀ بمجرد الموافقة، يتعين على الشركة البدء في خطة إعادة الشراء لمدة 12 شهرًا
- ◀ يجوز للشركة طلب الرأي الاستشاري القانوني أو المالي اللازم أثناء تنفيذ البرنامج، بشرط موافقة لجنة الترشيحات والمكافآت



الملحق 1

ROIC (العائد على رأس المال المستثمر)

$$ROIC = \frac{NOPAT}{IC}$$

NOPAT (صافي الدخل التشغيلي بعد الضريبة)

سيتم حساب صافي الدخل التشغيلي بعد الضريبة باستخدام الصيغة التالية:

$$NOPAT = \text{Operating income} \times (1 - T)$$

بحيث يكون:

الدخل التشغيلي هو الأرباح قبل الفوائد والضرائب/الزكاة على أساس ما قبل المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية رقم 16 (أي بعد خصم جميع عقود الإيجار) ويتم تعديله وفق ما يلي (على أساس ما بعد الضريبة):

- مصاريف ما قبل التشغيل من أي مشروع جديد
- الخسائر التشغيلية من أي منشأة مضي على تشغيلها أقل من 12 شهرًا
- البنود غير المتكررة أو غير العادية

و؛

I هو المعدل الفعلي للضريبة والزكاة المحسوبة كنسبة مئوية من صافي الدخل قبل الضريبة في آخر سنة مشمولة بالتقرير باستثناء أي بنود غير متكررة أو غير عادية.



الملحق 2

IC (رأس المال المستثمر)

سيتم احتساب رأس المال المستثمر باستثناء (1) أي أصول ثابتة للمشاريع الجديدة؛ (2) الأصول الثابتة التي تم تشغيلها لمدة تقل عن 12 شهرًا بحلول 31 ديسمبر 2027؛ (3) عقود الإيجار بموجب المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية رقم 16

IC

$= \text{Total Debt} + \text{Total Equity} - \text{Capitalized leases under IFRS 16}$

$- \text{Work in Progress from green field projects} - \text{Fixed Assets operational for less than 12 months}$

EBITDA (الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك)

سيتم حساب الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك باستخدام الصيغة التالية:

$$EBITDA = \text{Operating income} + \text{Depreciation} + \text{Amortization}$$

بحيث يكون:

الدخل التشغيلي هو الأرباح قبل الفوائد والضرائب/الزكاة على أساس ما قبل المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية رقم 16 (أي بعد خصم جميع عقود الإيجار) وتعديلها وفق ما يلي (على أساس ما قبل الضريبة):

- مصاريف ما قبل التشغيل من أي مشروع جديد
- الخسائر التشغيلية من أي منشأة مضي على تشغيلها أقل من 12 شهرًا
- البنود غير المتكررة أو غير العادية
- لا يشمل الإهلاك والاستهلاك أي تأثير للمعيار الدولي لإعداد التقارير المالية رقم 16

شكرًا لكم

Article Twelve: Company's Purchase, Sale and Pledge of it's Shares

المادة الثانية عشرة: شراء الشركة لأسهمها وبيعها وارتهاها

1. The Company may purchase, sell or pledge its shares in accordance with the regulations issued by the competent authority. The shares purchased by the Company do not have voting rights in the Shareholders' Assemblies.

1- يجوز للشركة شراء أسهمها أو رهنها، أو بيعها وفقاً لضوابط تضعها الجهة المختصة، ولا يكون للأسهم التي تشتريها الشركة أصوات في جمعيات المساهمين.
2. The Company may purchase its shares as an allocation to the Company's employees within the employee shares program in accordance with the regulations issued by the competent authority.

2- يجوز للشركة القيام بشراء أسهمها لغرض تخصيصها لموظفيها ضمن برنامج أسهم الموظفين ووفقاً للضوابط الصادرة عن الجهة المختصة.

البند العاشر

Item 10

شركة رعاية الطبية
(شركة مساهمة سعودية)

تقرير الملاءة المالية لشركة رعاية الطبية

(لخطة حوافر طويلة الأجل للموظفين)



بيان بالمعلومات المالية المتعلقة بامتنال المجموعة لمتطلبات الملاءة المحددة الجزء السادس - إعادة شراء الأسهم وبيعها ورهنها، الفصل الأول - قواعد إعادة شراء الأسهم، المادة ١٧،٣ من اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة المدرجة الصادرة عن هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية بتاريخ ٢٧ مارس ٢٠٢٣ .

المعلومات المالية المتعلقة بامتنال المجموعة لمتطلبات الملاءة:

(أ) كفاية رأس المال العامل

تاريخ إتمام عملية إعادة شراء الأسهم: ٢١ مايو ٢٠٢٥ (مدة أقصاها ١٢ شهراً من تاريخ اجتماع الجمعية العامة غير العادية والمقرر عقده في ٢٢ مايو ٢٠٢٤) المبالغ بالآلاف الريالات السعودية

الوصف	*٢٠٢٥	*٢٠٢٦
رأس المال العامل المتوقع كما في ٣١ ديسمبر**	٧٨٠,٧٨٥	٢٥٠,٣٦١

* يستند رأس المال العامل المتوقع إلى المعلومات المالية الموحدة المتوقعة غير المدققة للمجموعة للسنتين المنتهيتين في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥ و٢٠٢٦.
** تم احتساب رأس المال العامل المتوقع عن طريق إضافة المخزون والذمم المدينة التجارية والأخرى وخصم الذمم الدائنة التجارية والأخرى والمصروفات المستحقة كما تمت الموافقة عليها من قبل مجلس الإدارة كجزء من أحدث خطة عمل موحدة للمجموعة.

(ب) ملخص الموجودات والمطلوبات بما في ذلك المطلوبات المحتملة

المبالغ بالآلاف الريالات السعودية

مجموع الموجودات كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣	مجموع المطلوبات كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣	صافي الموجودات	مجموع المطلوبات المحتملة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣	مجموع الموجودات كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣	مجموع فائض الموجودات
أ	ب	د = أ - ب - ج	ج	هـ	و = د - هـ
٢,٢١٤,٣٦٥	٧٦٠,٩٢٩	١,٤٥٠,٣٣٦	٥٣,١٠٠	٣٠,٤٣٢	١,٣٦٩,٩٠٤

* المطلوبات المحتملة تمثل الالتزامات المحتملة والتي تم الإفصاح عنها في القوائم المالية المدققة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣. تتضمن المطلوبات المحتملة ضمانات بمبلغ ٥٣,١ مليون ريال سعودي. المطلوبات المحتملة لا تشمل الالتزامات الرأسمالية.

** قرر مجلس إدارة شركة رعاية الطبية في قراره بتاريخ ٤ أبريل ٢٠٢٤ على شراء ١٦٠,٠٠٠ سهماً من أسهمها العادية بسعر السوق اعتماداً على وقت الشراء، ولكن خلال فترة أقصاها إثني عشر شهراً من تاريخ موافقة الجمعية العامة غير العادية، وبسعر شراء إجمالي ٣٠,٤٣٢ مليون ريال سعودي على أساس سعر السهم كما في ٤ أبريل ٢٠٢٤. تمت الموافقة على هذا القرار من قبل جميع أعضاء مجلس الإدارة بتاريخ ٤ أبريل ٢٠٢٤.



المعلومات المالية المتعلقة بامتثال المجموعة لمتطلبات الملاءة: (تتمة)

(ج) أسهم الخزينة

المبالغ بالآلاف الريالات السعودية

قيمة أسهم الخزينة المحتفظ بها كما في تاريخ هذا الجدول	الأرباح المبقاة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣	فائض الأرباح المبقاة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣	قيمة أسهم الخزينة التي سيتم شراؤها في ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥	فائض الأرباح المبقاة بعد شراء الأسهم
أ	ب	ج = ب - أ	د	هـ = ج - د
٠	٨١٨,٩١٤	٨١٨,٩١٤	٣٠,٤٣٢	٧٨٨,٤٨٢

* كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣، لم تكن تمتلك المجموعة أي أسهم خزينة.

عبد العزيز العبيد

الرئيس التنفيذي لشركة رعاية الطبية



جهانزيب احمد خان
الرئيس التنفيذي للإدارة المالية

إلى السادة/ مجلس إدارة
الشركة الوطنية للرعاية الطبية،
شارع أحمد بن حنبل
حي الريان، ٢٩٣٩٣،
الرياض، ١١٤٥٧،
المملكة العربية السعودية

تقرير تأكيد محدود مستقل حول جدول المعلومات المُعد وفقاً لللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة فيما يتعلق بإعادة شراء الأسهم المقترحة

قمنا بتنفيذ ارتباط تأكيد محدود حول الجدول المرفق المتعلق بإعادة شراء الأسهم المقترحة ("الجدول") للشركة الوطنية للرعاية الطبية ("الشركة") وشركاتها التابعة ("المجموعة") كما في ٤ أبريل ٢٠٢٤، والذي تم إعداده وفقاً للضوابط المطبقة المذكورة أدناه.

الموضوع

إن موضوع ارتباط تأكيدنا المحدود هو الجدول المُعد من قبل إدارة المجموعة كما هو مرفق بهذا التقرير والمقدم إلينا.

الضوابط

الضوابط هي المتطلبات المطبقة والواردة في الباب السادس، الفصل الأول، المادة ١٧ - ٣ من اللائحة التنفيذية لنظام الشركات المتعلق بالشركات المساهمة المدرجة الصادرة عن هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية بتاريخ ٢٧ مارس ٢٠٢٣ (بصيغتها المُعدلة) ("اللائحة التنفيذية" أو "الضوابط")

مسؤولية الإدارة

إن إدارة المجموعة مسؤولة عن:

- إعداد الجدول وفقاً للضوابط والتأكد من اكتماله ودقته؛ و
- تصميم وتنفيذ والحفاظ على نظام الرقابة الداخلي المتعلق بإعداد الجدول بشكل خالٍ من التحريفات الجوهرية سواء كانت ناتجة عن غش أو خطأ؛ و
- احتساب متطلبات رأس المال وكفاية رأس المال العامل وفقاً للضوابط.

آداب المهنة وإدارة الجودة

لقد التزمنا بمتطلبات الاستقلال الواردة في الميثاق الدولي لسلوك وآداب المهنة للمحاسبين المهنيين (بما في ذلك معايير الاستقلال الدولية)، المعتمد في المملكة العربية السعودية ("الميثاق")، المتعلق بارتباط تأكيدنا المحدود، كما التزمنا بمسؤولياتنا الأخلاقية الأخرى وفقاً لهذا الميثاق.

تُطبق الشركة المعيار الدولي لإدارة الجودة رقم ١، المعتمد في المملكة العربية السعودية، والذي يتطلب من الشركة تصميم وتنفيذ وتفعيل نظام إدارة الجودة، يتضمن سياسات أو إجراءات حول الالتزام بالمتطلبات الأخلاقية والمعايير المهنية والمتطلبات النظامية والتنظيمية المُطبقة.

مسؤوليتنا

إن مسؤوليتنا هي إبداء استنتاج التأكيد المحدود حول الجدول بناءً على الإجراءات التي قمنا بتنفيذها والأدلة التي حصلنا عليها. لقد قمنا بتنفيذ ارتباط تأكيدنا المحدود وفقاً للمعيار الدولي لارتباطات التأكيد رقم ٣٠٠٠ (المُحدث)، "ارتباطات التأكيد بخلاف عمليات مراجعة أو فحص المعلومات المالية التاريخية"، المعتمد في المملكة العربية السعودية. يتطلب هذا المعيار أن نخطط وننفذ هذا الارتباط للحصول على تأكيد محدود حول ما إذا لفت انتباهنا أي أمر يجعلنا نعتقد أن الجدول لم يتم إعداده، من جميع النواحي الجوهرية، وفقاً للمتطلبات المُطبقة من القواعد والإجراءات التنظيمية المتعلقة بإعادة شراء الأسهم المقترحة.

نعتقد أن الأدلة التي حصلنا عليها كافية ومناسبة كأساس لإبداء استنتاجنا للتأكيد المحدود.

ملخص الأعمال المنفذة

قمنا بتخطيط وتنفيذ الإجراءات التالية للحصول على تأكيد محدود حول التزام المجموعة بمتطلبات اللائحة التنفيذية الصادرة عن هيئة السوق المالية عند إعداد الجدول:

- فحص محضر اجتماع مجلس إدارة الشركة المنعقد بتاريخ ٣ أبريل ٢٠٢٤، والذي تمت الموافقة فيه على القرار المتعلق بإعادة شراء الأسهم المقترحة.
- الحصول على الجدول كما في ٤ أبريل ٢٠٢٤، والذي يوضح تفاصيل أعمال المجموعة وحساباتها التي تدعم المتطلبات المحددة في القواعد والإجراءات التنظيمية المتعلقة بإعادة شراء الأسهم المقترحة.
- مقارنة عدد الأسهم المقترحة لإعادة الشراء من قبل المجموعة على النحو المبين في الجدول مع عدد الأسهم المعتمدة في قرار مجلس إدارة الشركة بتاريخ ٣ أبريل ٢٠٢٤.
- الحصول على سعر السهم للمجموعة في السوق السائدة في تاريخ الجدول من تداول، وموافقته مع الحسابات ذات العلاقة التي تم إجراؤها في الجدول لحساب تكلفة الشراء المُقدرة لمعاملة إعادة شراء الأسهم المقترحة.
- مطابقة رأس المال العامل (فائض الأصول على المطلوبات بما في ذلك المطلوبات المحتملة) التي تظهر في الجدول، والمستحقة خلال الاثني عشر شهراً القادمة اعتباراً من تاريخ اتمام معاملة إعادة الشراء (متوقع مايو ٢٠٢٥)، مع التفاصيل الواردة في المعلومات المالية الموحدة المتوقعة غير المراجعة للمجموعة كما في ولفترة السنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥ و ٢٠٢٦.
- مطابقة مجموع الموجودات والمطلوبات والمطلوبات المحتملة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣، كما هو موضح في الجدول مع القوائم المالية الموحدة المراجعة للمجموعة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣.

- التحقق من الدقة الحسابية في احتساب فائض الموجودات كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ كما هو مدرج في الجدول (أي مبلغ مجموع الموجودات المتبقي بعد خصم مجموع المطلوبات والمطلوبات المحتملة وتكلفة الشراء المقدرة للأسهم التي سيعاد شرائها من قبل المجموعة)
- مطابقة مبلغ الأرباح المبقاة للمجموعة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣، كما هو مبين في الجدول مع القوائم المالية الموحدة الموجزة غير المراجعة للمجموعة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣.
- التحقق من الدقة الحسابية في احتساب فائض الأرباح المبقاة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ (أي فائض الأرباح المبقاة بعد خصم أسهم الخزينة التي ستحتفظ بها المجموعة بعد إعادة شراء الأسهم المقترحة) كما هو مبين في الجدول .

قيود ملازمة

تخضع إجراءاتنا لقيود ملازمة، وعليه فقد تحدث أخطاء أو مخالفات لا يتم اكتشافها.

علاوة على ذلك، ونظراً لمتطلبات الإفصاح من قبل هيئة السوق المالية، صدر تقريرنا قبل التاريخ المتوقع لإعادة شراء الأسهم المقترحة. نتيجة لذلك، قد يختلف سعر سهم الشركة في التاريخ الفعلي لتنفيذ معاملة إعادة شراء الأسهم المقترحة اختلافاً جوهرياً عن سعر السهم المستخدم في الوصول إلى تكلفة الشراء المقدرة لمعاملة إعادة شراء الأسهم المقترحة في الجدول كما في التاريخ الذي أعدته الإدارة والمرفق بتقريرنا. علاوة على ذلك، فإن رأس المال العامل بعد معاملة إعادة شراء الأسهم المقترحة قد يختلف أيضاً بشكل جوهري عن الحساب الذي أعدته الإدارة والموضح في الجدول.

يُعد ارتباط التأكيد المحدود أقل بشكل جوهري في نطاقه من ارتباط التأكيد المعقول بموجب المعيار الدولي لارتباطات التأكيد ٣٠٠٠ (المُحدّث)، المعتمد في المملكة العربية السعودية. نتيجة لذلك، كانت طبيعة وتوقيت ومدى الإجراءات المبينة أعلاه لجمع الأدلة الملائمة والكافية محدودة بشكل متعمد مقارنةً بارتباط التأكيد المعقول، وبالتالي تم الحصول على قدر أقل من التأكيد من خلال ارتباط التأكيد المحدود مقارنةً مع ارتباط التأكيد المعقول.

لم تتضمن إجراءاتنا أعمال مراجعة أو فحص تم القيام بها وفقاً للمعايير الدولية للمراجعة أو المعايير الدولية لارتباطات الفحص المعتمدة في المملكة العربية السعودية، وعليه فإننا لا نبدي رأي مراجعة أو استنتاج فحص فيما يتعلق بكفاية الأنظمة والرقابة. علاوة على ذلك، لم تتضمن إجراءاتنا اختبار أو تقييم أي قوائم مستقبلية أو معلومات أخرى.

يتعلق هذا الاستنتاج فقط بالجدول كما في ٤ ابريل ٢٠٢٤، ولا يجب أن يُعتقد بأن يقدم تأكيداً لأي تواريخ أو فترات مستقبلية، حيث قد تطرأ تغييرات على الأنظمة والرقابة يمكن أن تؤثر على صحة استنتاجنا.

لفت انتباه

نود أن نلفت الانتباه إلى الجزء "أ" من الجدول الذي ينص على أن مبلغ رأس المال العامل المتوقع المعروض في الجدول تم احتسابه بناءً على المعلومات المالية الموحدة غير المراجعة للمجموعة للسنوات المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥ و٢٠٢٦. إن استنتاجنا غير معذل فيما يتعلق بهذا الأمر.

استنتاج التأكيد المحدود

استناداً إلى الإجراءات التي قمنا بها والأدلة التي حصلنا عليها، لم يلفت انتباهنا أي شيء يجعلنا نعتقد أن الجدول المرفق كما في ٤ أبريل ٢٠٢٤ لم يتم إعداده، من جميع النواحي الجوهرية، وفقاً للمتطلبات المطبقة من اللائحة التنفيذية المتعلقة بإعادة شراء الأسهم المقترحة.

قيود الاستخدام

تم إعداد هذا التقرير، الذي يشمل استنتاجنا، بناءً على طلب مجلس إدارة الشركة فقط، وذلك لمساعدة مجلس الإدارة في الوفاء بالتزامها المتعلق برفع التقارير إلى هيئة السوق المالية وفقاً للوائح التنفيذية. ولا ينبغي استخدام التقرير لأي غرض آخر أو توزيعه باستثناء ما هو مسموح بموجب شروط اتفاقيتنا. إلى الحد المسموح به نظامياً، لا نقبل أو نتحمل أي مسؤولية تجاه أي طرف خارجي.

برايس وترهاوس كوبرز



وليد بن عبدالعزيز الحيدري

ترخيص رقم ٥٥٩

٢٥ رمضان ١٤٤٥ هـ

(٤ أبريل ٢٠٢٤)