

ثروة  
THARWAH

**التقرير السنوي**  
لمجلس الإدارة  
شركة الثروة البشرية

**2025**



ولي العهد صاحب السمو الملكي الأمير

محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

حفظه الله

طموحننا أن نبني وطناً أكثر ازدهاراً، يجد فيه كل مواطن ما يتمناه، فمستقبل وطننا الذي نبنيه معاً لن نقبل إلا أن نجعله في مقدمة دول العالم.



خادم الحرمين الشريفين الملك

سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

حفظه الله

هدفي الأول أن تكون بلادنا نموذجاً ناجحاً ورائداً في العالم على كافة الأصعدة وسأعمل معكم على تحقيق ذلك.





## كلمة العضو المنتدب والرئيس التنفيذي

السيدات والسادة / مساهمي شركة الثروة البشرية الكرام،  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أضع بين أيديكم تقرير الإدارة عن العام المالي 2025م، وهو عام ركّزنا خلاله على تعزيز النمو ورفع الكفاءة التشغيلية، مع المحافظة على انضباط الموارد وتطوير القدرات المؤسسية بما يتناسب مع متطلبات الحوكمة والمأسسة المرورية. لقد عملنا على تحويل أولوياتنا الاستراتيجية إلى مبادرات عملية، وحرصنا على أن تكون نتائج أعمالنا مرتبطة بقيمة حقيقية نقدمها للعميل وبأثر قابل للقياس.

وخلال 2025م، واصلنا تعزيز موقعنا من خلال منظومة خدمات متكاملة تدعم المؤسسات في مساراتها المختلفة، والتي تساعد العملاء على تحسين الأداء وبناء النماذج التشغيلية وتطوير الحوكمة والتحول المؤسسي، إلى جانب التدريب والتطوير الذي يستهدف بناء القدرات. كما دعمنا العملاء بالتوازي في تنمية حلول التقنية والذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي بوصفها رافعة لتسريع الأداء وتحسين القرار ورفع الإنتاجية. ونود الإشارة إلى أن البيئة التشغيلية خلال العام 2025م لم تكن خالية من التحديات؛ إذ أثر تباطؤ التوجه في الإنفاق في مجالات الشركة على بعض مشاريعنا، فيما تحمّلنا تكاليف التحول المؤسسي لنموذج المجموعة المتكاملة، غير أن هذه التحديات كانت فرصة لمراجعة الأولويات وضبط التكاليف واتخاذ خيارات أكثر انتقائية وعمقاً.

نتطلع إلى المرحلة المقبلة بأولويات واضحة تتمحور حول تعميق التخصص في مجالاتنا، وتوسيع قاعدة العملاء والشراكات والتوسع المدروس، وتسريع توظيف التقنية والذكاء الاصطناعي ضمن خدماتنا. إن ثقتنا بالمستقبل تنطلق من قوة الأساس الذي بيناه، ومن قدرة فرقنا على التنفيذ، ومن وضوح ما نهدف إلى تقديمه للسوق من حلول عملية ومستدامة.

خاتماً، أتقدم بالشكر لمجلس الإدارة على دعمه وتوجيهه، ولمساهميننا على ثقتهم، ولعملائنا وشركائنا على تعاونهم، ولجميع منسوبي الشركة على ما قدموه من جهود خلال عام 2025م. ونؤكد التزامنا بمواصلة العمل بمهنية وشفافية لتحقيق نمو مستدام يعود بالنفع على جميع أصحاب المصلحة.

الأستاذ عبدالله بن مرضي الزهراني  
العضو المنتدب والرئيس التنفيذي



## كلمة رئيس مجلس الإدارة

السيدات والسادة / مساهمي شركة الثروة البشرية الكرام،  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يسرّني أن أضع بين أيديكم تقرير مجلس الإدارة عن العام المالي 2025م. في عام 2025، واصلنا تطوير نموذج أعمالنا القائم على التكامل بين خدمات متنوعة، مما يتيح تقديم قيمة شاملة للعميل من التخطيط إلى التنفيذ. وقد انعكس ذلك في تعزيز باقة خدمات الشركة وتوسيع نطاقها لتشمل الاستشارات الإدارية، والتدريب والتطوير، وخدمات الموارد البشرية، إضافة إلى حلول التقنية والذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي. وقد اختارت الشركة الإستثمار في تحويل جميع خدماتها لتكون مدعومة بتقنيات الذكاء الاصطناعي وذلك استشرافاً للمستقبل.

إن هذا التكامل لم يكن هدفاً بحد ذاته، بل خياراً استراتيجياً يهدف إلى بناء علاقة طويلة الأجل مع العميل، وتعظيم الأثر، ورفع جودة المخرجات وقابليتها للقياس.

وفي جانب الحوكمة، واصل مجلس الإدارة جهوده لتعزيز منظومة الرقابة الداخلية وتطوير السياسات والإجراءات ذات العلاقة، بما يدعم سلامة القرارات ووضوح المسؤوليات ورفع كفاءة الامتثال، والتأكد من جاهزية الشركة للتعامل مع التغيرات السوقية، وحماية السمعة المؤسسية بوصفها أحد أهم أصول الشركة.

وإذ ننظر إلى المرحلة المقبلة بثقة تستند إلى وضوح رؤيتنا، وتنامي الطلب على حلول تطوير رأس المال البشري والتحسين المؤسسي والتحول، وإلى قدرتنا على تقديم خدمات نوعية تحقق أثراً ملموساً لعملائنا وتنعكس إيجاباً على نتائج الشركة واستدامتها، سيواصل مجلس الإدارة دعم المبادرات التي تعزز النمو، وترفع الكفاءة، وتبني قيمة طويلة الأجل لجميع أصحاب المصلحة.

خاتماً، أتقدم بالشكر لمساهميننا الكرام، ولعملائنا وشركائنا على ثقتهم، ولأعضاء مجلس الإدارة على دعمهم وللإدارة التنفيذية وكافة منسوبي الشركة على ما بذلوه من جهود خلال عام 2025. ونؤكد التزامنا بمواصلة العمل لتحقيق تطلعاتكم وتعزيز مكانة الشركة، وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

الدكتور صالح بن خلف الحارثي  
رئيس مجلس الإدارة



## جدول المحتويات

<	الأهداف الاستراتيجية للفترة 2026-2028	55
<	الركائز الاستراتيجية 2026-2028	56
<	أولويات عام 2026	60
<	<b>القسم الرابع: الاستدامة</b>	<b>62</b>
<	الاستدامة	64
<	إدارة المخاطر	65
<	المساهمات الاجتماعية	67
<	القسم الخامس: الحوكمة	68
<	المساهمون	70
<	وحدة علاقات المستثمرين	73
<	توزيع أرباح الأسهم	74
<	مجلس الإدارة	77
<	لجان مجلس الإدارة	89
<	الإدارة التنفيذية	111
<	الحوكمة والالتزام	116
<	<b>القسم السادس: الأداء المالي</b>	<b>132</b>
<	أصول الشركة وخصومها ونتائج أعمالها في السنوات الخمس	134
<	مقارنة نتائج الأعمال	135
<	المعلومات المتعلقة بالقروض	137

<	<b>القسم الأول: لمحة عن الشركة</b>	<b>10</b>
<	نظرة عامة عن التقرير	12
<	الالتزام	13
<	الرؤية والرسالة والقيم	13
<	المسار الاستراتيجي لشركة ثروة	14
<	أهم الأحداث خلال العام 2025	16
<	الهيكل التنظيمي	21
<	توزيع قطاعات الأعمال	22
<	رأس المال البشري في مجموعة ثروة	26
<	<b>القسم الثاني: الخدمات والحلول</b>	<b>28</b>
<	الاستشارات الإدارية	30
<	التدريب والتطوير	32
<	خدمات الموارد البشرية	36
<	التقنية والذكاء الاصطناعي	38
<	تنظيم الفعاليات والمعارض والمؤتمرات	40
<	المنتجات الرقمية	42
<	<b>القسم الثالث: الاستراتيجية</b>	<b>50</b>
<	الاستراتيجية 2026-2028	52
<	منطلقات الاستراتيجية والسياق العام	52
<	مواءمة الاستراتيجية مع رؤية المملكة 2030	54



# القسم الأول لمحة عن الشركة



## نظرة عامة عن التقرير



### الالتزام

أعدّ مجلس الإدارة هذا التقرير السنوي لشركة الثروة البشرية وفقاً للأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية. كما تتوافق القوائم المالية للسنة المنتهية في 31 ديسمبر 2025م مع المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) المعتمدة في المملكة العربية السعودية، ومع المعايير الصادرة عن الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، واللوائح المنظمة لعمل الشركات في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك نظام الشركات وما يصدر تنفيذاً له من ضوابط وإجراءات تنظيمية ذات صلة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة الشركات.

يستعرض هذا التقرير السنوي لشركة الثروة البشرية أداء الشركة خلال السنة المالية المنتهية في 31 / 12 / 2025م، وما تحقق من إنجازات ضمن نطاق الإفصاح المتاح ووفق الأنظمة واللوائح والتعليمات ذات الصلة. كما يتضمن التقرير عرضاً موجزاً وشاملاً لأبرز الأنشطة والتطورات خلال العام، واستعراضاً لإطار الحوكمة والممارسات ذات العلاقة، إضافةً إلى القوائم المالية السنوية الموحدة عن العام المالي 2025م.



### الرسالة

تمكين الأفراد والمنظمات للوصول إلى تطلعاتهم من خلال بناء أفضل المنظمات وتيسير التغيير وتطوير المواهب لتحقيق الأداء العالي المستدام.



### الرؤية

تحقيق أثر إيجابي مستدام للأفراد والمنظمات والمجتمعات.

### اللغة

تم إصدار هذا التقرير باللغة العربية. وفي حال إصدار نسخة باللغة الإنجليزية، فإنه عند وجود أي تعارض أو اختلاف في التفسير بين النسختين العربية والإنجليزية، تُعدّ النسخة العربية هي النسخة المعتمدة.

### الفترة التي يشملها التقرير

يشمل هذا التقرير أداء شركة الثروة البشرية ويُشار إليها لأغراض هذا التقرير بـ «شركة الثروة البشرية» أو «الشركة» أو «ثروة» (ما لم يُذكر خلاف ذلك)، وإنجازاتها وحوكمتها وبياناتها المالية. ويغطي التقرير السنوي فترة (12) شهراً من 01/01/2025م حتى 31/12/2025م، وذلك وفقاً لدورة إعداد التقارير المالية السنوية المعتمدة في شركة الثروة البشرية.

## القيم



### التميز

نسعى دومًا إلى التحسين المستمر من خلال البحث والتطوير، لتقديم أفضل الحلول التي تتناسب مع عملائنا.



### التمكين

نعمل مع عملائنا جنبًا لجنب لتطوير الحلول سوياً لضمان استدامة نجاح الحلول لديهم.



### التركيز على العميل

نسعى دومًا لنجاح عملائنا ونقدم النتائج لهم ونسعى جاهدين لتجاوز توقعاتهم.



## 14 عاماً من الأثر والنمو



## المسار الاستراتيجي لشركة ثروة (رحلة التطور)



تأسست شركة الثروة البشرية كشركة ذات مسؤولية محدودة في عام 2017م بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، وتهدف إلى بناء علامة تجارية قوية ومميزة مع الالتزام بالجودة، والإسهام في دعم مستهدفات التنمية الوطنية من خلال تنفيذ مشاريع نوعية ذات أثرٍ عالٍ ومستدام، تدار بكفاءة ومرونة، بما يعزز القيمة المقدمة للعملاء وأصحاب المصلحة.

ويتمثل نشاط الشركة في تقديم خدمات احترافية متكاملة تصمم لتلبية احتياجات العملاء، وتشمل هذه الحزمة الاستشارات الإدارية في مجالات رأس المال البشري وإدارة المواهب والتقييمات وتطوير الاستراتيجيات والجودة والتميز المؤسسي، إلى جانب التدريب والتطوير عبر أكاديمية ثروة للتدريب من خلال برامج وحلول تدريبية معتمدة وشراكات مهنية. كما تقدم الشركة خدمات الموارد البشرية بما يتوافق مع احتياجات الجهات ومتطلباتها، إضافة إلى حلول التقنية والتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي بما يدعم رفع كفاءة الأداء وتحسين جودة المخرجات.

وضمن منظومة شركاتها، تقدم شركة أمجاد وطن خدمات متخصصة لصناعة التجارب المؤسسية وبناء الحضور؛ وتشمل تنظيم وإدارة الفعاليات والمعارض والمؤتمرات، وتصميم وتنفيذ الأجنحة والبوئات، والتسويق الإبداعي والحملات، إلى جانب منتجات وهدايا الشركات.

# أهم الأحداث خلال العام 2025



## تحويل معهد ثروة العالي للتدريب إلى شركة تابعة باسم "شركة معهد ثروة العالي للتدريب"

استكملت شركة الثروة البشرية خلال عام 2025م إجراءات تحويل معهد ثروة العالي للتدريب (أكاديمية ثروة) من كونه فرعاً تابعاً للشركة إلى شركة ذات مسؤولية محدودة (شركة شخص واحد) مملوكة بالكامل لشركة الثروة البشرية. ويهدف هذا التحول إلى تعزيز المرونة التشغيلية ورفع كفاءة إدارة الأنشطة التدريبية، إلى جانب ترسيخ وضوح الأدوار والمسؤوليات وتعزيز الحوكمة، بما يمكن من قياس أداء النشاط التدريبي بصورة أدق ويدعم إدارة المخاطر المرتبطة به ضمن إطار مؤسسي أكثر تخصصاً.

ويأتي هذا الإجراء في إطار دعم مسار النمو والتوسع في القطاع التدريبي والاستجابة لمتطلبات السوق، وتطوير القدرة على بناء الشراكات وإطلاق المبادرات التدريبية بشكل أكثر كفاءة، بما يساهم في تقديم خدمات تدريبية متخصصة بجودة عالية، وبما يتسق مع مستهدفات رؤية المملكة 2030.

## افتتاح فرع لشركة معهد ثروة العالي للتدريب (المنطقة الشرقية - الدمام)

افتتحت شركة معهد ثروة العالي للتدريب (أكاديمية ثروة) - إحدى الشركات التابعة والمملوكة بالكامل لشركة الثروة البشرية - فرعاً جديداً في مدينة الدمام بالمنطقة الشرقية، وذلك ضمن توجه المجموعة للتوسع الجغرافي وتعزيز توافر خدمات التدريب والتطوير المهني بالقرب من عملائها. ويهدف افتتاح الفرع إلى تلبية احتياجات التدريب في المنطقة الشرقية وتقديم برامج تدريبية متخصصة تتوافق مع متطلبات سوق العمل وبما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة 2030، إلى جانب دعم نمو نشاط التدريب وتوسيع قاعدة العملاء.

## إطلاق المواقع الإلكترونية للشركة والشركات التابعة

أطلقت الشركة خلال عام 2025م المواقع الإلكترونية للشركة ولشركاتها التابعة، بما يشمل: ثروة للاستشارات، أكاديمية ثروة، ثروة للتقييمات وإدارة المواهب، خدمات الموارد البشرية، ثروة للتكنولوجيا، وأمجاد وطن للفعاليات. ويأتي ذلك ضمن جهود التحول الرقمي لتعزيز حضور الشركة ومنظومتها الخدمية، وتسهيل وصول العملاء إلى معلومات الخدمات والتواصل معها بصورة أكثر فاعلية.



## استكمال إجراءات الاستحواذ على شركة أمجاد وطن للمعارض والمؤتمرات

استكملت شركة الثروة البشرية خلال عام 2025م إجراءات الاستحواذ على شركة أمجاد وطن، بما عزز نطاق أعمال المجموعة. وقد أسهم هذا الاستحواذ في توسيع قاعدة العملاء ودعم نمو الإيرادات، وتعزيز التكامل بين خدمات المجموعة، بما يعزز قدرتها على تقديم حلول أكثر شمولاً وفعالية لعملائها في هذا القطاع الحيوي.

## الحصول على التصنيف الذهبي لأفضل الشركات الاستشارية لعام 2025

حصلت شركة ثروة خلال عام 2025م على التصنيف الذهبي ضمن أحد التصنيفات المهنية المتخصصة الصادرة عن منصة Consultan-cy-me في مجال شركات الاستشارات. ويعكس هذا التصنيف التزام الشركة بمعايير التميز المهني وجودة المخرجات، وتركيزها على تقديم خدمات استشارية ذات قيمة مضافة لعملائها في المملكة.



## تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت

وافق مجلس الإدارة بتاريخ 27 أغسطس 2025م على تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت، على أن تستمر أعمال اللجنة حتى نهاية دورة مجلس الإدارة الحالية في ديسمبر 2027م. ويأتي هذا التشكيل في إطار تعزيز منظومة الحوكمة بالشركة من خلال إيجاد آلية متخصصة تُسهم في رفع كفاءة وموضوعية عمليات الترشيح والتعيين لأعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين، ودعم تخطيط التعاقب الوظيفي وضمان توافر الكفاءات المناسبة لاستمرارية الأعمال.

## حصول أكاديمية ثروة على شهادتي الآيزو (ISO 9001:2015) و (ISO 29993:2017)

حصلت أكاديمية ثروة—التابعة لشركة الثروة البشرية والمملوكة لها بالكامل—على شهادة شهادة ISO 9001:2015 لنظام إدارة الجودة، وشهادة ISO 29993:2017 الخاصة بخدمات التعلم خارج التعليم الرسمي، وذلك بعد استيفاء متطلبات ومعايير الاعتماد ذات الصلة. ويعكس هذا الإنجاز التزام الأكاديمية بتطبيق ممارسات جودة منهجية، ورفع موثوقية العمليات، وتعزيز اتساق الخدمة المقدمة للمتدربين والجهات المستفيدة.



ثروة  
THARWAH  
CONSULTING

## تحويل فرع الاستشارات إلى شركة تابعة باسم " شركة ثروة كونسولتينج "

استكملت شركة الثروة البشرية (ثروة) خلال عام 2025م إجراءات تحويل فرعها إلى شركة تابعة ذات مسؤولية محدودة (شركة شخص واحد) باسم " شركة ثروة كونسولتينج - Tharwah Consulting"، والمملوكة بالكامل لشركة الثروة البشرية. ويهدف هذا التحول إلى تعزيز الحوكمة ورفع الكفاءة التشغيلية وتمكين الشركات التابعة، بما يدعم خطط الشركة في النمو والتوسع، لا سيما في مجال الاستشارات والتحول.

ويأتي هذا الإجراء ضمن توجه الشركة لتطوير أعمالها الاستشارية عبر كيان متخصص يركز على تقديم حلول استشارية تشمل—على سبيل المثال لا الحصر—الاستشارات الإدارية والتنظيمية والاستراتيجية، تطوير نماذج التشغيل، تحسين العمليات ورفع الكفاءة، تطوير رأس المال البشري، استشارات التحول والتطوير التنظيمي، ودعم تنفيذ الاستراتيجيات، مع الاستفادة من التقنيات الحديثة والتحليلات المتقدمة وأدوات الذكاء الاصطناعي والحلول الرقمية لتعزيز جودة المخرجات وكفاءة تقديم الخدمات.

## الهيكل التنظيمي

تعتمد الشركة هيكلًا تنظيميًا حسب أفضل الممارسات العالمية لكفاءة التشغيل ومراعاة أعلى متطلبات الحوكمة والالتزام، حسب ما هو موضح بالشكل التالي.



تمارس الشركة نشاطها بموجب السجل التجاري رقم (1010929460) وتاريخ 03 / 04 / 1439 هـ (الموافق 21 / 12 / 2017 م) الصادر من مدينة الرياض والذي ينتهي بتاريخ 03 / 04 / 1448 هـ (الموافق 14 / 09 / 2026 م)، ورخصة تدريب للرجال الصادرة من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني برقم (8/1/222942) وتاريخ 28 / 10 / 1444 هـ (الموافق 18 / 05 / 2023 م) والتي تنتهي بتاريخ 27 / 10 / 1449 هـ (الموافق 24 / 03 / 2028 م)، ورخصة تدريب إلكتروني صادرة من المركز الوطني للتعليم الإلكتروني برقم (1120028173100691) وتاريخ 28 / 02 / 1445 هـ (الموافق 13/09/2023 م) والتي تنتهي بتاريخ 12 / 04 / 1449 هـ (الموافق 13 / 09 / 2027 م)، وترخيص شركة توظيف صادرة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم (485) وتاريخ 03 / 06 / 1444 هـ (الموافق 27 / 12 / 2022 م) والذي ينتهي بتاريخ 30 / 06 / 1449 هـ (الموافق 29 / 11 / 2027 م).

وتتمثل أنشطة الشركة كما في سجلها التجاري في إعادة تأهيل وهيكلية العمليات الإدارية والمالية والتشغيلية للمنشآت، تقديم خدمات الاستشارات الإدارية العليا، معاهد التدريب العالي، معاهد تعليم اللغات ومهارات المحادثة، معاهد التدريب، مراكز التدريب، التدريب الإلكتروني، التوسط في توظيف السعوديين، أنشطة وكالات التشغيل المؤقت للسعوديين، تنظيم وإدارة المعارض والمؤتمرات، تحليل النظم، تصميم واجهة وتجربة المستخدم، تطوير التطبيقات، تقنيات الذكاء الاصطناعي.

### وتتمثل بعض أنشطة الشركة كما في النظام الأساسي بمزاولة وتنفيذ الأغراض التالية:

- الخدمات الإدارية وخدمات الدعم.
- الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية.
- المعلومات والاتصالات.
- أنشطة صحة الانسان والعمل الاجتماعي.
- الفنون والترفيه والتسليّة.

وتمارس الشركة أنشطتها وفق الأنظمة المتبعة وبعد الحصول على التراخيص اللازمة من الجهات المختصة إن وجدت.

تزاوّل شركة الثروة البشرية (ثروة) أعمالها من خلال منظومة خدمات مترابطة تستهدف تمكين الجهات من تحسين الأداء المؤسسي ورفع كفاءة رأس المال البشري، عبر تقديم حلول تبدأ من التشخيص والتخطيط، وتمتد إلى بناء القدرات والتنفيذ وقياس الأثر. وتُقدّم هذه الخدمات عبر قطاعات وأذرع متخصصة ضمن المجموعة تشمل: ثروة للاستشارات، أكاديمية ثروة، ثروة للتقييمات وإدارة المواهب، خدمات الموارد البشرية، ثروة للتكنولوجيا، وأمجاد وطن للفعاليات.



## توزيع قطاعات الأعمال

قطاعات الأعمال	ملخص الأنشطة	نسبة ملكية شركة الثروة البشرية	رقم السجل التجاري	الهيكل القانوني	الشركة
الإيرادات من قطاع الفعاليات والمعارض والمؤتمرات	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنظيم وإدارة المعارض والمؤتمرات</li> <li>تنظيم الفعاليات الترفيهية</li> <li>تقنيات الذكاء الاصطناعي</li> <li>إعادة تأهيل وهيكلية العمليات الإدارية والمالية والتشغيلية للمنشآت</li> </ul>	%100.00	1010469088	شركة تابعة	شركة امجاد وطن لتنظيم المعارض والمؤتمرات
تقديم خدمات الموارد البشرية من خلال شركة ثروة الاسناد للتوظيف وتستهدف الشركة تقديم خدمات التوسط في توظيف السعوديين وتعهيدهم للشركات.	<ul style="list-style-type: none"> <li>التوسط في توظيف السعوديين.</li> <li>أنشطة الخدمات العامة.</li> <li>أنشطة وكالات التشغيل المؤقت للسعوديين.</li> </ul>	%100.00	1010797017	فرع شركة مساهمة	شركة ثروة الاسناد للتوظيف

قطاعات الأعمال	ملخص الأنشطة	نسبة ملكية شركة الثروة البشرية	رقم السجل التجاري	الهيكل القانوني	الشركة
لا ينطبق	<ul style="list-style-type: none"> <li>تصميم وبرمجة البرمجيات الخاصة.</li> <li>تطوير التطبيقات.</li> <li>منح شهادات المطابقة لنظم الإدارة.</li> <li>أنشطة الاستشارات الإدارية.</li> <li>أنشطة الاستشارات العمالية.</li> <li>تقديم خدمات الاستشارات الإدارية العليا.</li> <li>إعادة تأهيل وهيكلية العمليات الإدارية والمالية والتشغيلية للمنشآت.</li> </ul>	لا ينطبق	1010929460	شركة مساهمة	شركة الثروة البشرية شركة مساهمة مدرجة
الإيرادات من قطاع الأكاديمية والتدريب.	<ul style="list-style-type: none"> <li>معاهد التدريب العالي.</li> <li>التدريب الإلكتروني.</li> </ul>	%100.00	1010477904	شركة تابعة	شركة معهد ثروة العالي للتدريب
الإيرادات من قطاع الاستشارات	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقديم خدمات الاستشارات الإدارية العليا.</li> <li>إعادة تأهيل وهيكلية العمليات الإدارية والمالية والتشغيلية للمنشآت.</li> </ul>	%100.00	1009084144	شركة تابعة	شركة ثروة كونسولتينج
تقديم خدمات توظيف مدعومة بتقييمات سيكومترية والذكاء الاصطناعي.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تصميم واجهة وتجربة المستخدم.</li> <li>تطوير التطبيقات.</li> <li>تقنيات الذكاء الاصطناعي.</li> </ul>	%100.00	1010951063	شركة تابعة	شركة ثروة لتقنية المعلومات





## الموارد البشرية



224 موظفًا

إجمالي عدد الموظفين  
بلغ عدد موظفي ثروة خلال عام 2025م

18 متدرِّبًا

برنامج تطوير الخريجين  
بلغ عدد المتدرِّبين الملتحقين  
بالبرنامج خلال عام 2025م

58.11%

نسبة التوطين  
بلغت نسبة الموظفين  
السعوديين خلال عام 2025م

الاستقطاب والتخريج ضمن برنامج تطوير الخريجين (بما يشمل التدريب على رأس العمل)  
بلغ عدد المستقطبين/الخريجين ضمن البرنامج خلال عام 2025م



26 متدرِّبًا

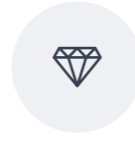
# رأس المال البشري في مجموعة ثروة



## إدارة الأداء

تطبق شركة ثروة نظاماً لإدارة وتقييم الأداء يهدف إلى مواءمة أداء الأفراد مع الأهداف الاستراتيجية، من خلال تحديد مؤشرات أداء واضحة وقابلة للقياس بحسب طبيعة الدور. ويتم دعم ذلك عبر تقييمات دورية تمكن من متابعة التقدم وتحديد فرص التحسين، مع تقديم تغذية راجعة بناءة تركز على تعزيز نقاط القوة ومعالجة جوانب التطوير.

كما تحرص الشركة على أن يكون تقييم الأداء مدخلاً لتطوير القدرات وتحسين الممارسات، وأن يرتبط بصورة منضبطة ببرامج الحوافز والتطوير المهني، بما يعزز العدالة والاتساق ويُسهم في رفع جودة القرارات المتعلقة بالتطوير والترقية.



## المكافآت والمزايا

تدرك الشركة أن المكافآت والمزايا تُعد عنصراً مهماً في استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بالموهب وتحفيز الأداء. وبناءً على ذلك، تتضمن منظومة المكافآت والمزايا—وفق السياسات المعمول بها—مجموعة من الممارسات التي تهدف إلى تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الإنتاجية ودعم الولاء المؤسسي، وتشمل ما يتناسب مع السوق وطبيعة الأدوار، مثل الرواتب التنافسية، وبرامج المنافع، والتأمين الصحي للموظفين (وحسب السياسة المعتمدة قد يشمل أفراد الأسرة)، إضافة إلى الحوافز والمكافآت المرتبطة بالأداء، ودعم التطوير المهني والشهادات، وخيارات المرونة في العمل بما يحقق توازناً أفضل بين العمل والحياة.



## برامج منافع الموظفين

تقديم برامج منافع تنافسية مقارنة بالسوق المحلي، مع مراعاة خبرة الموظف والمهارات التي يقدمها، ووفق السياسات المعتمدة لدى الشركة.

## التأمين الصحي

توفير تغطية تأمين صحي للموظفين وعائلاتهم، بما يدعم حصولهم على الرعاية الصحية اللازمة وفق الضوابط المعمول بها.

## الحوافز والمكافآت

تطبيق برامج حوافز ومكافآت (مادية وغير مادية) للموظفين الذين يحققون مستهدفات محددة أو يقدمون أداءً متميزاً، بما يعزز ثقافة الإنجاز ويرتبط بمعايير أداء واضحة.

## فرص التطوير المهني

إتاحة فرص للتدريب والتطوير، ودعم الحصول على الشهادات المهنية، بما يسهم في تعزيز مهارات الموظفين ورفع جاهزيتهم لمسارات نموهم الوظيفي.

## المرونة في العمل

توفير خيارات عمل مرنة، مثل ساعات العمل المرنة والعمل عن بُعد حيثما تسمح طبيعة الدور ومتطلبات العمل، بما يدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

## التمكين والتدريب



تُعد مفاهيم التمكين وبرامج التدريب والتطوير جزءاً أصيلاً من استراتيجية الشركة لتطوير موظفيها داخل الشركة وشركاتها التابعة، وتتمحور هذه الجهود حول بناء القدرات الفنية والسلوكية والإدارية، ورفع جاهزية الموظفين لمتطلبات العمل الحالية والمستقبلية، بما يعزز قدرتهم على الإسهام بفاعلية في تحقيق أهداف الشركة. ويُدار هذا التوجه من خلال مبادرات وأنشطة تدريبية مستمرة تُصمم وفق احتياجات الإدارات، وتستهدف تطوير المهارات ذات الأولوية وربط التعلم بمخرجات قابلة للتطبيق في بيئة العمل.

وفي هذا السياق، تولي الشركة اهتماماً بتوفير مزيج متوازن من التدريب الداخلي والخارجي، بما يضمن نقل المعرفة وتعزيز الممارسات المهنية، مع دعم الموظفين للحصول على الشهادات المهنية المعتمدة وفق الاحتياج وطبيعة الأدوار، وتبني مبدأ التعلم المستمر لترسيخ ثقافة التطوير الذاتي والارتقاء بالأداء.

## التمكين الوظيفي وبيئة العمل



ترتكز الشركة في تمكين موظفيها على توفير بيئة عمل محفزة تتيح مساحة مناسبة من الاستقلالية والمسؤولية ضمن نطاق كل دور، مع تعزيز ثقافة المبادرة والابتكار والمشاركة. كما تحرص على إتاحة فرص للنمو الوظيفي والتطور المهني بما يتسق مع الأداء والكفاءة والاحتياج التنظيمي، وبما يدعم بناء مسارات واضحة ترفع مستوى الانتماء والاستقرار الوظيفي.

وتولي الشركة اهتماماً بمبادئ التنوع والشمول بما يضمن بيئة عمل عادلة، ويعزز تكافؤ الفرص، ويرسخ الممارسات المهنية التي تدعم الاحترام المتبادل والإنصاف والالتزام.



# القسم الثاني الخدمات والحلول



## الاستشارات الإدارية ثروة للاستشارات

تقدم ثروة للاستشارات خدمات استشارية تستهدف تمكين المؤسسات وتحويل توجهاتها إلى نتائج قابلة للقياس، عبر حلول تركز على التكامل بين قوة الإنسان ووضوح الاستراتيجية وتمكين التقنية. وتعمل الشركة على مرافقة عملائها من مرحلة التشخيص وتحديد الأولويات، مروراً بتصميم الحلول وبناء الأطر، وصولاً إلى دعم التنفيذ وتعزيز الاستدامة المؤسسية.



### استشارات رأس المال البشري

تقدم ثروة خدمات استشارية تهدف إلى مواءمة استراتيجية الموارد البشرية مع أهداف الأعمال، وتطوير السياسات والأطر التنظيمية والعمليات الداعمة، بما يعزز فاعلية القوى العاملة ويرفع كفاءة الأداء المؤسسي ويحسن تجربة الموظف.



### الجودة والتميز المؤسسي

تركز الخدمة على رفع نضج المنظمات وترسيخ ثقافة التحسين المستمر عبر تطوير المنهجيات والعمليات والسياسات، وبناء أطر قياس ومؤشرات أداء تدعم الاتساق التشغيلي وجودة الخدمات وتعزز الكفاءة.



### إدارة المواهب

تعمل الشركة على تمكين الجهات من إدارة دورة حياة المواهب بفاعلية، من خلال حلول تدعم الاستقطاب والتقييم والتطوير والاحتفاظ، وتعزز مسارات النمو المهني والتعاقب الوظيفي، بما يضمن استدامة القدرات الحرجة وتقليل فجوات المهارات.



### مؤشر الصحة السلوكية التنظيمية والتحول الثقافي (OHBI)

تقدم ثروة أدوات ومنهجيات تساعد على قياس وفهم العوامل السلوكية المؤثرة في بيئة العمل، وتحديد فرص التحسين، وتصميم برامج تحول ثقافي تعزز الانسجام التنظيمي وترفع الإنتاجية وتحسن استقرار الأداء.



### نمو الأفراد وبناء القدرات

تستهدف الخدمة تطوير القيادات والكوادر عبر حلول مبنية على الاحتياج، ترفع الجاهزية لمتطلبات الأعمال ومهارات المستقبل، وتحوّل الاستثمار في الإنسان إلى أثر ملموس داخل المنظمة.



### الاستشارات التقنية والذكاء الاصطناعي

تدعم ثروة الجهات في مسارات التحول الرقمي عبر حلول تقنية وتطبيقات للذكاء الاصطناعي تساهم في تحسين العمليات وجودة البيانات ورفع كفاءة اتخاذ القرار، بما يعزز الابتكار ويرفع جودة المخرجات.

# التدريب والتطوير

معهد ثروة العالي للتدريب



يمثل قطاع التدريب والتطوير أحد المحركات الرئيسية في نموذج أعمال شركة ثروة، وتضطلع أكاديمية ثروة بدور الذراع المتخصص في تصميم وتقديم حلول تعليمية وتطويرية تستهدف رفع جاهزية الأفراد وبناء قدرات المنظمات وفق احتياجات عملية ومتغيرة. وتقوم فلسفة الأكاديمية على تحويل التدريب من نشاط منفصل إلى مسار تطوير مؤسسي منظم، يبدأ بتحديد الاحتياج بدقة، ويمر بتصميم الحلول الملائمة، وينتهي بقياس الأثر والتحسين المستمر، بما يضمن مواءمة الاستثمار في التدريب مع أولويات الأداء ومتطلبات سوق العمل.

وتلتزم الأكاديمية بتقديم خدماتها عبر مسارات متكاملة تجمع بين البرامج التدريبية المباشرة والحلول التعليمية المصممة للجهات، بما يعزز القيمة المضافة للعميل ويضمن اتساق المخرجات مع الأهداف. كما تعكس شراكات الأكاديمية المهنية مع جهات ومعاهد تدريبية متخصصة حرصها على تقديم محتوى موثوق ومنهجيات حديثة، مع مراعاة ملاءمة المحتوى للسياق المحلي واحتياجات القطاعات المختلفة.



## تطوير القادة

تقدم الأكاديمية برامج تطوير قيادي تستهدف بناء مهارات القيادة وإدارة التغيير واتخاذ القرار والتواصل المؤثر، بما يدعم إعداد قيادات قادرة على قيادة فرق العمل وتحقيق الأولويات الاستراتيجية في الجهات المستفيدة. ويبنى تصميم هذه البرامج على احتياج الجهة ومستوى المشاركين، مع توظيف أساليب تعلم تطبيقية تعزز قابلية نقل المعرفة إلى واقع العمل.



## التوجيه والإرشاد

توفر الأكاديمية خدمات التوجيه والإرشاد كحل داعم لتطوير القيادات والكوادر، بما يساهم في تسريع التعلم وتعزيز السلوكيات المهنية ورفع مستوى النضج الوظيفي. ويأتي هذا المسار كجزء من رحلة تطوير أوسع تركز على تمكين الأفراد وتحسين الأداء عبر متابعة منظمة وأهداف واضحة.



## تصميم المحتوى والتعلم الإلكتروني

تقدم الأكاديمية حلولاً لتصميم وتطوير المحتوى التدريبي، بما في ذلك المحتوى الإلكتروني، بما يتيح للجهات توسيع نطاق التعلم ورفع كفاءة الوصول إلى المستفيدين. ويركز هذا المسار على بناء محتوى منظم وقابل للتحديث، يدعم الاتساق في الرسائل التدريبية ويعزز جودة تجربة التعلم.



## تطوير المهارات المهنية ومهارات المستقبل

تقدم الأكاديمية برامج لتطوير المهارات المهنية والمهارات السلوكية ومهارات المستقبل، بما يخدم احتياجات الوظائف المختلفة ويعزز الإنتاجية والجاهزية للتحويلات المتسارعة. وتبنى هذه البرامج بما يراعي تنوع المستويات الوظيفية ومتطلبات القطاعات، مع التركيز على التطبيق العملي ورفع قابلية القياس للأثر.



## تطوير حديثي التخرج

توفر الأكاديمية برامج تأهيل تستهدف تجهيز حديثي التخرج لسوق العمل عبر تنمية المهارات الأساسية والسلوكيات المهنية ومهارات العمل ضمن فرق، بما يساعد الجهات على تقليص فجوة الانتقال من التعليم إلى بيئات العمل. ويراعي هذا المسار بناء أساس مهني يمكّن المشاركين من الانخراط بفاعلية وتحقيق أداء مستقر خلال مراحلهم الأولى.



## استشارات التدريب وبناء منظومة التعلم

إلى جانب تنفيذ البرامج، تقدم الأكاديمية خدمات استشارية تساعد الجهات على تطوير قدراتها التدريبية بصورة مؤسسية، بما يشمل تقييم الاحتياجات التدريبية وربطها بالأدوار والكفاءات، وتصميم خطط وبرامج تدريبية سنوية، وابتكار حقائق تدريبية متخصصة. كما تشمل هذه الخدمات دعم الجهات في إدارة وتنفيذ المشاريع التدريبية بكفاءة، ورفع جودة الممارسات المرتبطة بالتخطيط والمتابعة والتقييم.



## الدبلومات والمسارات التدريبية والشهادات المهنية

توفر الأكاديمية دبلومات ومسارات تدريبية وشهادات مهنية ضمن مجالات تخصصية متنوعة، بما يلبي احتياجات التطوير المهني ويعزز التأهيل المعرفي والعملي للمشاركين. وتحرص الأكاديمية على أن تكون مخرجات هذه المسارات مرتبطة بمتطلبات العمل وقابلة للتطبيق، بما يحقق قيمة ملموسة للمتدرب والجهة على حد سواء.

# تحقيق أثر إيجابي مستدام

تمكين الأفراد

دعم المنظمات

إثراء المجتمعات

## بعض الدبلومات والشهادات والبرامج لدى أكاديمية ثروة

مؤشرات قياس الأداء

عمليات الموارد البشرية

التطوير التنظيمي

تطبيقات الذكاء الاصطناعي  
في الموارد البشرية

تدريب المتدربين

تحليل الاحتياجات التدريبية

التدريب على شهادة محترف إدارة المشاريع

التدريب على شهادة مساعد معتمد  
في إدارة المشاريع

التدريب على شهادة إدارة المخاطر الاحترافية

التدريب على شهادة المحترف المعتمد  
في إدارة التغيير

التدريب على شهادة أخصائي  
مايكروسوفت أوفيس

دبلوم إدارة الموارد البشرية

دبلوم الامن السيبراني

دبلوم الذكاء الاصطناعي

دبلوم المحاسبة

دبلوم السلامة و الصحة المهنية

التدريب على الشهادة المتقدمة  
في إدارة الموارد البشرية

التدريب على الاعتماد المهني  
في الموارد البشرية

التدريب على شهادة المحترف المعتمد  
في تنمية المواهب

التدريب على شهادة المساعد المحترف  
في تنمية المواهب

المقابلات المبنية على الجدارات - عن بعد

المقابلات المبنية على الجدارات

تحليل البيانات باستخدام Power BI

### المجتمعات

ندعم الأثر الاجتماعي الإيجابي، ونعمل على تحقيق ازدهار مشترك ومستدام.



### المنظمات

نُساهم في تطوير الأداء المؤسسي من خلال تحسين العمليات وتعزيز الحوكمة.



### الأفراد

نُعزز المهارات ونرسخ الثقة، وندعم رفاهية الأفراد وجودة حياتهم.

# خدمات الموارد البشرية

HRS

الثروة  
THARWAH  
HR SERVICES

يمثل هذا القطاع الذراع المتخصص في تقديم حلول موارد بشرية تشغيلية ومرنة تمكّن الجهات من التركيز على أولوياتها الاستراتيجية، بينما تتولى الشركة تنفيذ المهام الأساسية للموارد البشرية باحترافية ومنهجية واضحة. ويرتكز القطاع على دمج الخبرة المحلية بأفضل الممارسات المهنية، مع عناية خاصة بجودة التنفيذ واتساق الإجراءات وسرعة الاستجابة، وبما يدعم استمرارية الأعمال ورفع كفاءة إدارة القوى العاملة.

وتُقدّم خدمات القطاع عبر باقة مترابطة تغطي احتياجات التوظيف والبحث التنفيذي، والتعهد والتعاقدات، والإسناد المؤقت، مع نموذج تشغيل عملي يتيح للعميل اختيار مستوى المشاركة؛ سواءً عبر مرشحين يرشحهم العميل أو عبر مرشحين يتم استقطابهم من خلال الشركة، وبما يضمن انسيابية إجراءات التجهيز والانضمام ووضوح المسؤوليات.

## خدمة البحث عن الكوادر التنفيذية

تدعم هذه الخدمة الجهات في الوصول إلى القيادات التنفيذية المناسبة التي تتوافق مع احتياجاتها وثقافة أعمالها، بدءاً من المناصب التنفيذية وصولاً إلى قيادات الصف الأول، بما يعزز جودة قرارات الاختيار ويرفع ملاءمة التعيين للمتطلبات القيادية والتنظيمية.



## خدمات التعهد والتعاقدات والعمل عن بُعد

توفر الشركة حلول تعهد وتشغيل متكاملة لإدارة وظائف الموارد البشرية، بما يشمل نطاقاً واسعاً من المهام التشغيلية المرتبطة بالموارد البشرية. ويغطي ذلك—بحسب احتياج الجهة—عمليات مثل الربط مع المنصات الحكومية، وتنسيق التأمين الطبي، وإجراءات الانضمام والمغادرة، وإدارة شؤون الموظفين وكشوف الرواتب، وتنظيم السفر، وتوثيق العمليات ومتابعة الالتزام التنظيمي، بما يعزز كفاءة التشغيل واتساق الإجراءات.



## استقطاب المواهب بشكل مؤقت (الإسناد)

تقدم الشركة حلول توظيف مرنة قصيرة الأمد لدعم الجهات في تلبية متطلبات المشاريع المحددة والمهام العاجلة، بما يتيح مرونة أعلى في إدارة القوى العاملة وتقليل فجوات الموارد عند تغير حجم الطلب أو تسارع الجداول الزمنية للمشاريع.

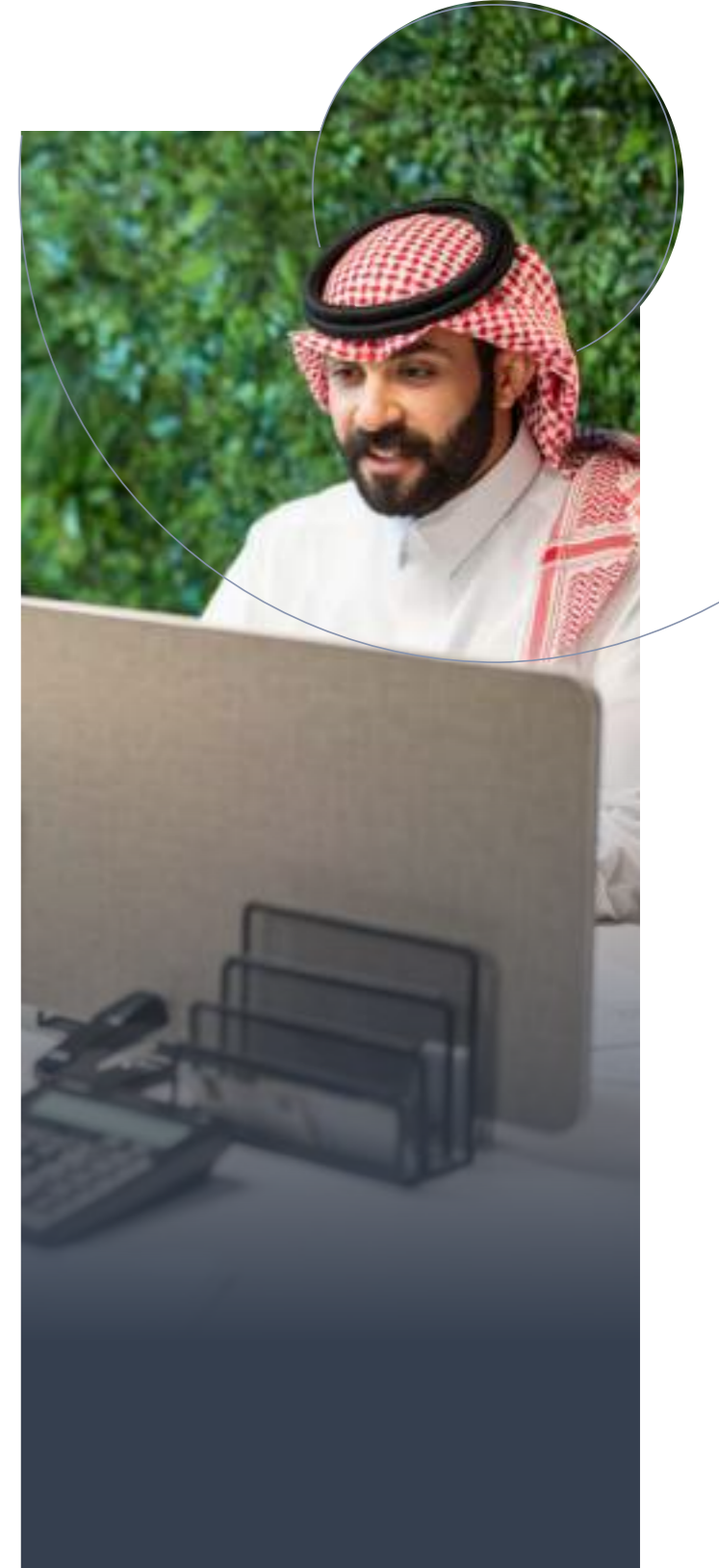


## التقنية والذكاء الاصطناعي

### ثروة للتكنولوجيا

يمثل هذا القطاع ذراع ثروة للتكنولوجيا المتخصص في تمكين الجهات من تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي بصورة منهجية وقابلة للتوسع، بما يدعم رفع الكفاءة وتحسين جودة القرار وتعزيز جاهزية التحول الرقمي. ويرتكز نهج القطاع على المواءمة الاستراتيجية مع أولويات الجهة، وربط مبادرات الذكاء الاصطناعي بأثر قابل للقياس، مع مراعاة متطلبات الحوكمة والامتثال ذات العلاقة.

كما يستند القطاع إلى مزيج يجمع بين العمق الاستراتيجي والخبرة التطبيقية، مع توجيه الخدمات لتغطي مراحل "رحلة الذكاء الاصطناعي" داخل المؤسسة من التقييم والتجهيز، إلى البناء والتمكين، وصولاً إلى الاستشارات ودعم التنفيذ على نطاق واسع.



### تحليل جاهزية تبني الذكاء الاصطناعي

تقدم ثروة للتكنولوجيا تحليلاً شاملاً لقياس جاهزية الجهة لتبني الذكاء الاصطناعي وتوسيع نطاق استخدامه، عبر تقييم عناصر محورية تشمل البنية التحتية والبيانات والكفاءات والسياسات التنظيمية. ويغطي التحليل أبعاداً مثل الجاهزية الاستراتيجية والهيكليّة ونضج البيانات والتبني، بما في ذلك مواءمة القيادات وحوكمة الذكاء الاصطناعي وجودة وتوافر البيانات وقدرة المنظمة على إدارة التغيير، بهدف تحديد ما يعمل بفاعلية وما يحتاج إلى تطوير قبل الانتقال لمبادرات أوسع.



### تدريب فرق العمل على تبني الذكاء الاصطناعي

تركز هذه الخدمة على تمكين القيادات والفرق بالمهارات والعقلية اللازمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي بثقة في سير العمل واتخاذ القرار. وتقدم بصيغة تطبيقية "مرتبطة بالأدوار" لسد الفجوة بين الأدوات والتطبيقات الواقعية؛ حيث يحصل القادة على رؤى تساعد على مواءمة الذكاء الاصطناعي مع مؤشرات الأداء، وتستفيد الفرق من تمارين ومحاكاة عملية تدعم تبني الحلول على المستويين التقني وغير التقني.



### بناء موظفين الذكاء الاصطناعي

تصمم هذه الخدمة لبناء قوة عاملة رقمية عبر تطوير وتدريب وكلاء/موظفين رقميين مدعومين بالذكاء الاصطناعي لتنفيذ مهام محددة داخل الجهة، بما يقلل الأعباء اليدوية ويرفع الكفاءة التشغيلية ويحسن مستوى تقديم الخدمات. كما تتضمن الخدمة تمكين الفرق البشرية لقيادة نموذج عمل يتعايش فيه الإنسان مع وكلاء الذكاء الاصطناعي ضمن العمليات اليومية.



### استشارات تطبيقات الذكاء الاصطناعي للمؤسسات

تقدم ثروة للتكنولوجيا استشارات متخصصة تغطي دورة حياة الذكاء الاصطناعي من صياغة الرؤية وتحديد فرص الاستخدام ذات القيمة، إلى تصميم النهج ودعم التنفيذ والتوسع. وتركز الخدمة على توفير الوضوح والبنية اللازمة لدمج مستدام للذكاء الاصطناعي يتسق مع أهداف الأعمال ومعايير الامتثال، عبر العمل مع القيادات والفرق الرقمية وفرق البيانات لضمان قابلية التطبيق وتحقيق الأثر.



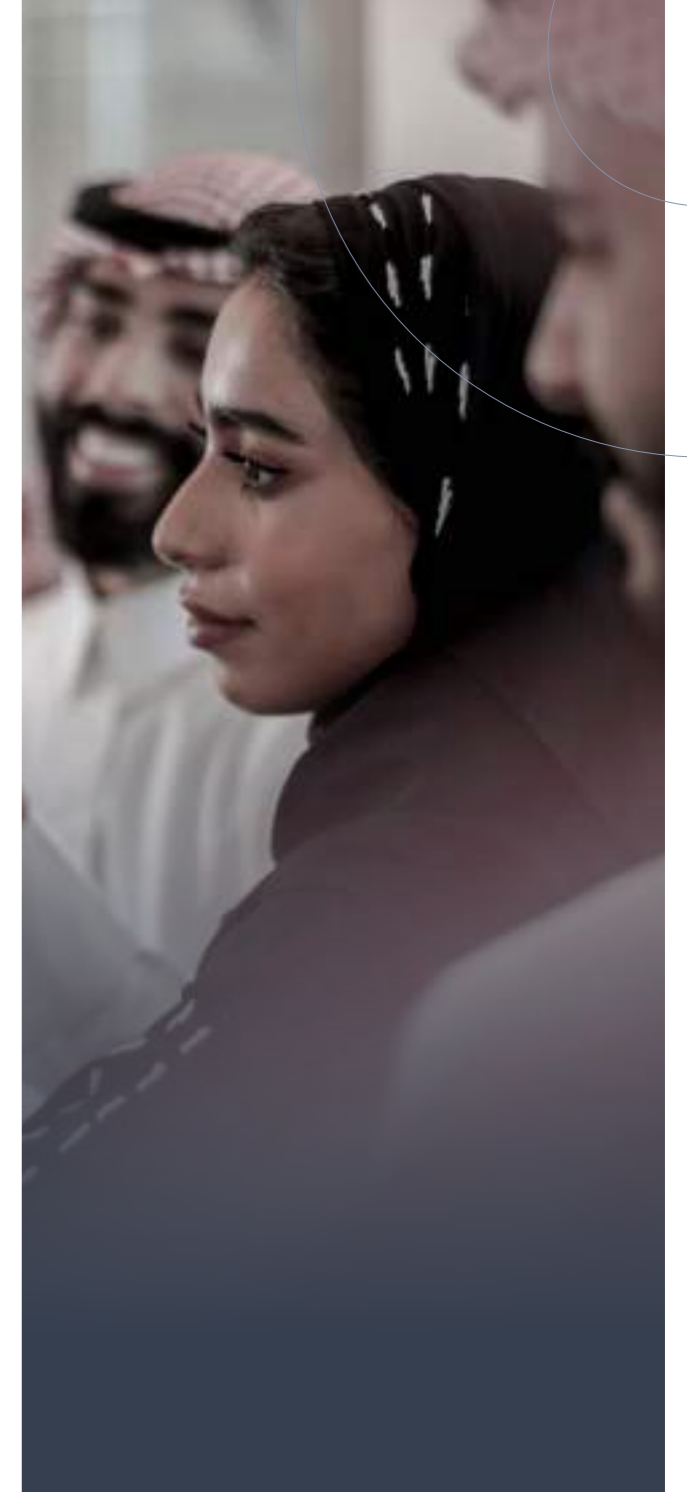
### المنتجات والحلول الرقمية ضمن منظومة القطاع

يدعم القطاع تقديم خدماته عبر منظومة من المنتجات الرقمية التي تشمل — ضمن ما هو معروض في منصاتنا — حلولاً مثل Amjad AI، ومنصة ICM لقياس تجربة الموظف، وأداة نوبا (NOVA) للتقييمات السيكومترية، ومنصة ثروتي للتوظيف والتقييم.

## تنظيم الفعاليات والمعارض والمؤتمرات أمجاد وطن



يمثل هذا القطاع ذراع المجموعة المتخصصة في صناعة التجارب وإدارة الفعاليات من خلال شركة أمجاد وطن، حيث تقدم خدمات متكاملة تستهدف تمكين الجهات من تحويل أهدافها الاتصالية والتسويقية إلى تجارب واقعية ذات أثر واضح على الجمهور. وتشمل خدمات أمجاد وطن نطاقاً متصلاً يبدأ من الفكرة وتطوير الرسالة الإبداعية، ويمتد إلى التخطيط التشغيلي والتنفيذ الميداني، بما يضمن اتساق الهوية وجودة التنفيذ ورفع كفاءة التجربة من البداية حتى الإغلاق.



### تنظيم المعارض والمؤتمرات والفعاليات

تقدم أمجاد وطن خدمات تنظيم وإدارة الفعاليات والمعارض والمؤتمرات عبر منهجية عمل تغطي مراحل الحدث من التصور والتخطيط إلى التشغيل والمتابعة، مع القدرة على تنفيذ الفعاليات بصيغ حضورية أو افتراضية وفق متطلبات الجهة. كما تشمل الخدمة توفير الفرق اللازمة، والحلول التقنية، والتغطية الإعلامية بما يدعم تكامل التجربة وتحقيق أهدافها.

### التسويق الإبداعي والحملات

تقدم الشركة خدمات التسويق الإبداعي والحملات بهدف تعزيز حضور العلامات التجارية وصياغة الرسائل الاتصالية بشكل يدعم أهداف الجهات، وبما يكمل تجربة الحدث ويرفع أثره على الجمهور المستهدف ضمن إطار متكامل يجمع بين الفكرة والتنفيذ.

### منتجات وهدايا الشركات

توفر أمجاد وطن حلول منتجات وهدايا الشركات بما يساعد الجهات على تجسيد هويتها وتعزيز تواصلها مع أصحاب المصلحة، من خلال منتجات مرتبطة بالهوية ويمكن مواءمتها بحسب طبيعة المناسبة والغرض الاتصالي.

### تصميم وتنفيذ البوئات والأجنحة

تتولى أمجاد وطن تصميم وتنفيذ البوئات والأجنحة بما يعكس هوية العلامة التجارية ويعزز الحضور والتفاعل داخل المعارض والفعاليات، مدعوماً بخدمات تقنية ولوجستية تساعد على تقديم تجربة حضور أكثر تميزاً. وتشمل مراحل العمل إعداد التصاميم والمخططات (ومنها النمذجة ثلاثية الأبعاد) واعتماد التفاصيل قبل التنفيذ بما يرفع مستوى الدقة ويضمن اتساق المخرجات مع متطلبات العميل.

ثروتني  
Thrwtly

## منصة ثروتني Thrwtly

تُعد "ثروتني" منصة رقمية تساهم في تطوير تجربة التوظيف والبحث عن الفرص من خلال منهج يركّز على مواءمة الجدارات والقدرات مع متطلبات الأدوار الوظيفية. وتدعم المنصة بناء سيرة ذاتية موثقة والتحقق من البيانات والمؤهلات بما يعزز موثوقية المعلومات المتاحة لأصحاب العمل ويرفع جودة المفاضلة بين المرشحين. كما تركز "ثروتني" على توظيف التقنيات الحديثة لرفع كفاءة إجراءات الاستقطاب وتمكين قرارات توظيف أكثر اتساقاً مع احتياج الجهة، وبما يدعم بناء قوى عاملة قادرة على تحقيق النتائج.



المنتجات  
الرقمية



OHBI

## مؤشر الصحة التنظيمية OHBI Organizational Health Behavior Index

يُعد OHBI إطاراً تشخيصياً ومنهجياً لقياس الصحة التنظيمية والثقافة والرفاهية، ويعتمد على أدوات استطلاع مُحكمة والتحقق السيكومتري لتقديم "صورة شاملة" عن واقع المنظمة عبر سبعة أبعاد رئيسية تشمل -على سبيل المثال- الثقة، ومواءمة الغاية، وتمكين القيادة، والتعاون، والنمو، وبُنَى دعم الرفاهية. ويتيح النهج الجمع بين التحليل الكمي والكيفي وربط النتائج بمسارات تنفيذ عملية تُحوّل البيانات إلى توصيات وخرائط عمل قابلة للتطبيق، مع توفير سياق مقارنات مرجعية بأفضل الممارسات. كما يتضمن OHBI مسار "الاعتماد/ الشهادة" الذي يعزز صورة جهة العمل ويبرز التزامها بثقافة عمل صحية ومستدامة، إلى جانب الاستفادة من التحليلات المتقدمة -بما في ذلك التحليلات المدعومة بالذكاء الاصطناعي- لدعم قرارات الاستبقاء وتحسين تجربة الموظف.



ICM

People Experience Platform

## منصة ICM

تمثل منصة ICM حلاً رقمياً متخصصاً في قياس وتحليل وتطوير تجربة الموظف والصحة الثقافية للمنظمات، اعتماداً على منهجيات علمية تجمع بين علم النفس التنظيمي والصناعي وعلوم تحليل البيانات. وتقدم المنصة حزمة مؤشرات تغطي محاور متعددة مثل الثقافة التنظيمية، وقياس تجربة الموظف عبر دورة حياته الوظيفية، ومؤشرات تميز الأداء، إضافةً إلى مؤشرات استشرافية تُسهم في فهم التوجهات والتحديات قبل تفاقمها. كما تتيح ICM لوحات تحكم قابلة للتخصيص وتقارير تلقائية ورؤى قائمة على الأدلة، بما يدعم القيادات في تحديد نقاط القوة والفجوات وبناء خطط عمل موجهة، مع إمكانية إجراء المقارنات المرجعية وفق معايير عالمية وقياس أثر مبادرات الثقافة والرفاهية على الأداء والتفاعل.



nova.

## منصة نوبا Nova للتقييمات

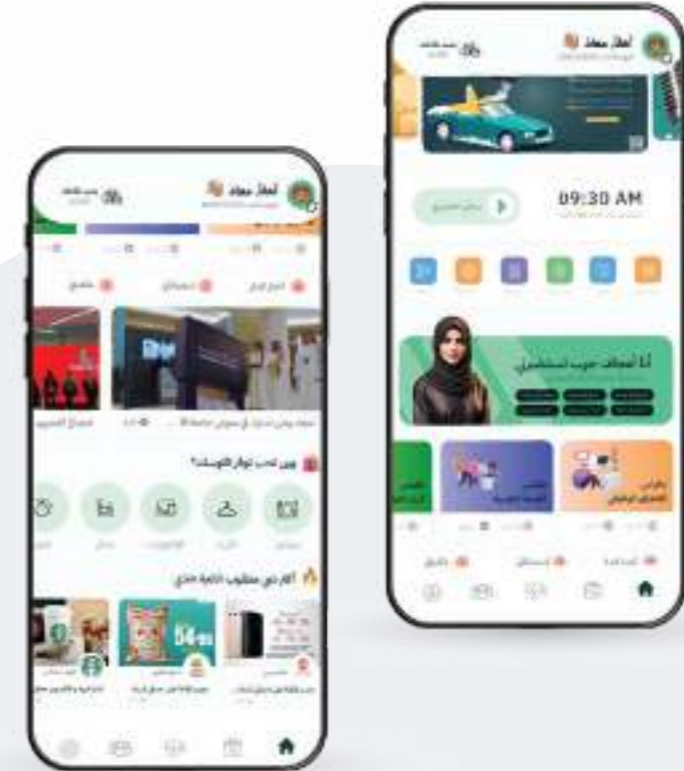
تُعد "نوبا" منصة تقييم سيكومتري متكاملة صُممت لتطوير قرارات التوظيف والاختيار وتطوير القيادات والتعلم والتطوير، عبر منظومة تقييمات تجمع بين قياس الشخصية والدوافع، والقدرات العقلية، والذكاء العاطفي، واختبارات الحكم بالمواقف، إلى جانب مواءمة الكفاءات والأدوار وتقييمات 360° و 180°. وتم تطوير المنصة باللغتين العربية والإنجليزية وبمرجعية تراعي سياق منطقة الخليج؛ بما يدعم عدالة القياس وملاءمته الثقافية ودقته. كما تتضمن "نوبا" ضوابط متقدمة لتعزيز نزاهة التقييم والحد من الممارسات غير العادلة، مع قابلية الاندماج ضمن عمليات إدارة المواهب بما يخدم اتخاذ قرارات أكثر موضوعية واتساقاً على مستوى دورة حياة الموظف.



مجاد وطن  
AMJAD WATAN

## تطبيق Amjad AI

يقدم Amjad AI حلاً رقمياً تُعنى بتعزيز تجربة الموظف ودعم بيئات العمل الإيجابية عبر حزمة خدمات تمتد من تحليل تجربة الموظف وقياس الأداء والصحة التنظيمية، إلى تقديم الاستشارات النفسية والمهنية، وأدوات التواصل الداخلي. كما يتضمن التطبيق مسارات تُعنى بالجوانب التحفيزية والرفاهية ورفع الولاء والانتماء، من خلال برامج وأدوات مثل المكافآت وبرامج الرفاهية المالية، وبما يساند الجهات في بناء بيئة عمل أكثر دعماً وجاذبية للمواهب مع مراعاة سرية البيانات وخصوصيتها وفق الأطر التنظيمية ذات الصلة.



## شركاؤنا

## شركاؤنا الأكاديمية الدولية

## عملاؤنا



# القسم الثالث الاستراتيجية



# الاستراتيجية 2026-2028

## 1. منطلقات الاستراتيجية والسياق العام

ترتكز استراتيجية شركة ثروة للفترة 2026-2028 على ترسيخ نموذج "المجموعة المتكاملة" بوصفه محركاً رئيسياً للقيمة والتميز التنافسي. ويقوم هذا النموذج على تقديم منظومة حلول وخدمات مترابطة تشمل الاستشارات الإدارية، التدريب والتطوير، خدمات الموارد البشرية، حلول التقنية والتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي، وخدمات الفعاليات عبر شركاتها وقطاعاتها المتخصصة، بما يتيح تقديم حلول شاملة تبدأ من التشخيص وبناء الرؤية، وتتم بتصميم الحلول وتطوير القدرات، وصولاً إلى التنفيذ وقياس الأثر والتحسين المستمر.

ويعكس هذا التوجه قراءة عملية لطبيعة السوق في المملكة والمنطقة، حيث تتسارع احتياجات الجهات نحو رفع كفاءة الأداء المؤسسي، وتطوير رأس المال البشري، وتحقيق التحول الرقمي، وبناء تجارب تواصل مؤسسي مؤثرة. ومن هذا المنطلق، تركز ثروة على نمو منضبط قائم على الجودة والاتساق، مع تعزيز القدرة على تقديم قيمة قابلة للقياس لدى العميل، وبناء علاقات مستدامة مدفوعة بالثقة وجودة التنفيذ.

## 2. التميز التنافسي عبر التنوع والتكامل

تؤمن ثروة أن التنوع في الخدمات لا يمثل "اتساعاً" فقط، بل يمثل تميزاً تنافسياً عندما يُدار بوصفه منظومة متكاملة لا خدمات متفرقة. وتتمثل القيمة المتحققة من هذا النموذج في أن العميل لا يتعامل مع مزود واحد لكل جزء من الرحلة، بل يحصل على حل مترابط يعالج الاحتياج من جذوره: تشخيص التحدي، تصميم الحل، بناء القدرات اللازمة، تفعيل الأدوات والمنهجيات، ثم القياس والتحسين.

### كما يدعم هذا النموذج:

توحيد منهجيات العمل وتقليل فجوات التسليم بين مراحل الاستشارة والتنفيذ وبناء القدرات.



رفع جودة المخرجات واتساقها من خلال انتقال منظم بين مسارات الأعمال داخل المجموعة.



تعميق العلاقة مع العميل عبر تقديم حلول متعددة تلبي احتياجات متدرجة ومتغيرة بدل التعاملات القصيرة المحدودة.



تنويع مصادر الدخل بما يعزز الاستدامة ويحد من مخاطر الاعتماد على خط خدمة واحد.



تعزيز الحواجز التنافسية عبر الأصول الرقمية والمنصات والمنتجات المدعومة بالتقنية والذكاء الاصطناعي، بما يرفع قابلية التوسع ويحسن تجربة العميل وكفاءة التشغيل.





## الأهداف الاستراتيجية للفترة 2026-2028

تستهدف ثروة خلال الفترة 2026-2028 تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية عالية المستوى، بما يعزز استدامة الأعمال ويرسخ موقع المجموعة في أسواقها، وتشمل بصورة عامة ما يلي:

ترسيخ نموذج المجموعة المتكاملة وتقديم قيمة مترابطة عبر مسارات الأعمال وفق احتياج العميل.

رفع جودة التسليم واتساق المخرجات وتعميق التخصص في مجالات الخدمات الأساسية للمجموعة.

تعزيز الحضور في الأسواق ذات الأولوية داخل المملكة والتوسع الإقليمي بصورة مرحلية منضبطة.

تطوير الحلول الرقمية والمنتجات المدعومة بالذكاء الاصطناعي كرافعة للنمو والكفاءة.

بناء قدرات بشرية وتنظيمية داعمة للنمو، وترسيخ الحوكمة وإدارة المخاطر المصاحبة للتوسع والتقنية.

### 3. مواءمة الاستراتيجية مع رؤية المملكة 2030

تلتزم ثروة بمواءمة استراتيجيتها مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 من خلال تركيزها على محاور تمس جوهر الرؤية على مستوى الاقتصاد والمجتمع والحوكمة، ويتجسد ذلك عملياً عبر دعم الجهات في تطوير الأداء المؤسسي والحوكمة ورفع الكفاءة التشغيلية، وبناء القدرات الوطنية وتنمية المهارات ومهارات المستقبل، وتمكين التحول الرقمي وتبني التقنيات الناشئة والذكاء الاصطناعي بصورة منهجية، ونقل المعرفة وصناعة تجارب نوعية من خلال الفعاليات والمعارض والمؤتمرات بما يعزز التواصل والتأثير وبناء الشراكات. وتحرص الشركة على أن تكون هذه المواءمة جزءاً من تصميم الحلول المقدمة للعملاء وتطوير المنتجات والمنصات الرقمية بما يخدم توجهات التنمية الوطنية، من خلال:

تطوير الأداء المؤسسي والحوكمة ورفع الكفاءة التشغيلية.



بناء القدرات الوطنية وتنمية المهارات ومهارات المستقبل.



تمكين التحول الرقمي وتبني التقنيات الناشئة والذكاء الاصطناعي بصورة منهجية.



نقل المعرفة وصناعة تجارب نوعية من خلال الفعاليات والمعارض والمؤتمرات، بما يعزز التواصل والتأثير وبناء الشراكات.



وتحرص الشركة على أن تكون مواءمة الرؤية جزءاً من تصميم الحلول المقدمة للعملاء وتطوير المنتجات والمنصات الرقمية، بما يعزز الأثر ويخدم توجهات التنمية الوطنية.

## ركائز الاستراتيجية 2026-2028

تركز ثروة خلال الفترة 2026-2028 على ركائز مترابطة تُدار كمنظومة واحدة لضمان الاتساق وتحقيق الأثر:

### أولاً: تعظيم التكامل وتحويل التنوع إلى "حلول شاملة"

تركز الشركة على بناء عروض متكاملة تجمع بين القطاعات المختلفة في المجموعة، بحيث تتحول مخرجات الاستشارات إلى برامج تدريب وبناء قدرات، وتُدعم بآليات تقييم وإدارة مواهب وخدمات موارد بشرية احترافية، وتُفَعّل عبر حلول رقمية وذكاء اصطناعي، مع توظيف الفعاليات كمنصة لصناعة التجربة وتعزيز التواصل وإطلاق المبادرات ونقل المعرفة وفق احتياج العميل. وتهدف هذه الركيزة إلى رفع قيمة الحل، وتحسين جودة التسليم، وتعزيز الاستمرارية.

### ثانياً: نمو منضبط قائم على الجودة وقابلية التنبؤ

يتمثل توجه الشركة في نمو متوازن يعزز الاستدامة عبر توسيع نطاق العقود المتكررة والاتفاقيات الإطارية وتعميق الأعمال لدى العملاء الحاليين، بالتوازي مع استقطاب عملاء جدد في القطاعات ذات الأولوية. ويتم تنفيذ ذلك وفق نهج يوازن بين النمو وبين القدرة على التسليم وجودة التنفيذ وتوفير الكفاءات، بما يحافظ على موثوقية المخرجات وسمعة المجموعة.

### مبادرات رئيسية مرتبطة بالركيزة

تطوير قنوات الوصول للسوق، وتحديد القطاعات ذات الأولوية، وتحسين كفاءة دورة المبيعات والتسعير وإدارة العروض، وتعزيز الانضباط التشغيلي بما يحافظ على جودة التسليم مع نمو حجم الأعمال.

### ثالثاً: التوسع الجغرافي المدروس

تعمل ثروة على تعزيز حضورها في الأسواق ذات الأولوية عبر توسع مرحلي داخل المملكة والتوسع الإقليمي في أسواق مختارة ضمن دول مجلس التعاون. ويراعي هذا التوسع القرب من العملاء، وجاهزية التشغيل، واستدامة الجودة، بما يوسع قاعدة العملاء وينوع مصادر الإيرادات ويعزز قدرة المجموعة على دعم جهات متعددة عبر نطاق جغرافي أوسع.

### مبادرات رئيسية مرتبطة بالركيزة

بناء نموذج تشغيل مرحلي للتوسع، وتحديد متطلبات الموارد والكفاءات لكل سوق/منطقة، وتعزيز الشراكات الداعمة للوصول، وتطوير آليات متابعة أداء الفروع/الأسواق الجديدة.



### مبادرات رئيسية مرتبطة بالركيزة

تطوير عروض خدمات مترابطة حول احتياج العميل، وتعزيز آليات التنسيق بين القطاعات عند تقديم أكثر من مسار ضمن نطاق واحد، وتوحيد الممارسات الأساسية التي تضمن اتساق تجربة التسليم.



**رابعاً: التقنية والذكاء الاصطناعي كرافعة نمو وكفاءة**  
تستهدف الشركة تسريع تطوير الحلول الرقمية والمنتجات والمنصات المدعومة بالذكاء الاصطناعي لتحقيق هدفين متلازمين: (1) خلق مصادر دخل قابلة للتوسع، و(2) تحسين كفاءة التشغيل داخلياً ولدى العملاء. ويشمل ذلك تطوير المنتجات، ورفع نضج البيانات والتحليلات، وتقديم حلول مؤسسية تساعد العملاء على تبني الذكاء الاصطناعي بصورة متزنة وقابلة للقياس، مع مراعاة متطلبات الحوكمة والخصوصية وأمن المعلومات ذات العلاقة.

#### مبادرات رئيسية مرتبطة بالركيزة

إدماج التقنية والذكاء الاصطناعي داخل دورة العمل الاستشاري (التشخيص والتحليل وقياس الأثر)، وتطوير منتجات رقمية مرتبطة بتجربة الموظف والتقييمات والتوظيف والتعلم، وتعزيز التكامل بين الأدوات والبيانات حيثما كان مناسباً، ورفع نضج ضوابط الخصوصية وأمن المعلومات.

#### خامساً: النمو غير العضوي الانتقائي لتعزيز التكامل

تتعامل ثروة مع الاستحواذ كأداة لتسريع بناء "المجموعة المتكاملة" عند توافر فرص ذات منطق قيمة واضح، من حيث إضافة قدرات تخصصية، أو فتح أسواق وقنوات جديدة، أو تعميق التكامل بين الخدمات. ويُدار هذا المسار وفق معايير تركز على العائد المتوقع، وإمكانية التكامل التشغيلي، والحفاظ على الجودة، والاتساق مع شهية المخاطر المعتمدة.

#### مبادرات رئيسية مرتبطة بالركيزة

تطوير إطار تقييم الفرص، وخطة تكامل بعد الاستحواذ تشمل التشغيل والموارد البشرية والأنظمة والحوكمة، ومتابعة تحقيق الانسجام التشغيلي دون التأثير على جودة التسليم.

# أولويات عام 2026

في إطار تنفيذ الاستراتيجية، تركز الشركة خلال عام 2026 على أولويات تنفيذية استراتيجية مختصرة تدعم الاتساق والنمو المنضبط:

## أولاً: تعميق التخصص ورفع جودة المخرجات

تركّز الشركة على تعزيز عمقها التخصصي في قطاعاتها الرئيسية، مع رفع اتساق وجودة المخرجات عبر تطوير الممارسات المهنية، وتعزيز مراجعات الجودة، وضمان وضوح نطاقات العمل وتوقعات التسليم، بما يحافظ على مستوى ثابت من الاحترافية مع تنوع الأعمال واتساعها.

## ثانياً: تطوير المنهجيات وأدوات التسليم وقياس الأثر

تعمل الشركة على تطوير وتحديث منهجيات العمل وأطر التنفيذ وأدوات التسليم وقوالب المخرجات، بما يعزز قابلية القياس والمتابعة، ويحسن جودة اتخاذ القرار داخلياً ولدى العملاء، ويرسخ ثقافة التحسين المستمر المبنية على بيانات ومؤشرات.

## ثالثاً: توظيف التقنية والذكاء الاصطناعي كرافعة داخل الخدمات

تسعى الشركة إلى إدماج التقنية والذكاء الاصطناعي بصورة منهجية داخل تقديم خدماتها—خصوصاً الاستشارات والتقييمات والتدريب—بما يدعم كفاءة التحليل وجودة التشخيص، ويحسن تجربة المستفيد، ويعزز قابلية التوسع، مع الالتزام بالضوابط ذات العلاقة بالحوكمة والخصوصية وأمن المعلومات.

## رابعاً: نمو مدروس يوازن بين التوسع وجودة التنفيذ

تعتمد الشركة نهج نمو مرحلي يراعي جاهزية التشغيل وتوفير الكفاءات وقدرة التسليم، بهدف تعزيز الحضور في الأسواق ذات الأولوية دون الإخلال بجودة الخدمة أو اتساق المخرجات، وبما ينسجم مع توجهات الشركة ومسارات أعمالها.

## خامساً: تنمية رأس المال البشري ورفع جاهزية القيادات والفرق

تركّز الشركة على بناء قدرات فرقها واستقطاب الكفاءات والمحافظة عليها، مع تطوير المسارات المهنية والبرامج التطويرية وربطها باحتياجات الأعمال الفعلية، بما يدعم الاستفادة التشغيلية ويرفع القدرة على تنفيذ مشاريع أكثر تنوعاً وتعقيداً.

## سادساً: ترسيخ الحوكمة وإدارة المخاطر المصاحبة للنمو والتقنية

تستمر الشركة في تعزيز أطر الحوكمة والالتزام وإدارة المخاطر، لا سيما ما يرتبط بجودة التسليم، وتوسع نطاق الأعمال، والتعامل مع البيانات والحلول الرقمية، بما يعزز الشفافية والانضباط ويحد من المخاطر التشغيلية والتنظيمية.

## سابعاً: تعظيم الاستفادة من تنوع مسارات الأعمال داخل المجموعة

تركّز الشركة على إدارة التنوع كميزة تنافسية عبر تنسيق التخطيط بين القطاعات وتطوير حلول مترابطة تتمحور حول احتياج العميل، بما يعزز وضوح الهوية الخدمية للمجموعة ويرسخ موقعها كشريك شامل عند الحاجة.

## ثامناً: إطلاق مبادرات تواصل تجمع قادة الفكر والمبتكرين

تعمل الشركة على تصميم وإطلاق مبادرات تواصل نوعية تجمع قادة الفكر والمبتكرين وصنّاع القرار وأصحاب المصلحة ضمن منصات حوار وتبادل معرفة منظمة، بهدف دعم بناء الشبكات المهنية وتعزيز نقل الخبرات وتحفيز النقاش حول أولويات التحول والتطوير وفق موضوعات ذات أثر واحتياج فعلي.

## تاسعاً: دمج التقنيات الذكية في التجربة والخدمات

تركّز الشركة على دمج التقنيات الذكية ضمن مراحل تصميم وتنفيذ الخدمات—وبالأخص في الفعاليات والحلول المرتبطة بتجربة المستفيد—بما يدعم جودة التجربة وكفاءة التشغيل ويرفع مستوى القياس والتحليل، عبر توظيف أدوات رقمية وتحليلات بيانات وتقنيات ذكاء اصطناعي حيثما كانت ملائمة، وبما يساعد على تطوير الخدمات بصورة مستمرة بناءً على مؤشرات واضحة.

## حوكمة تنفيذ الاستراتيجية ومبادئ المتابعة

تُنفذ الاستراتيجية وفق نهج حوكمي يركز على وضوح الأدوار والمسؤوليات، وتحديد مؤشرات متابعة على مستوى المجموعة والقطاعات، والمتابعة الدورية لمستوى الإنجاز وجودة التسليم، مع إدارة المخاطر المصاحبة للنمو. كما يتم تعزيز التنسيق بين الشركات التابعة عبر ممارسات تشغيلية وخدمات مشتركة حيثما يحقق ذلك كفاءة أعلى واتساقاً أكبر، وبما يحافظ على موثوقية الأداء ويعزز الاستفادة.



القسم الرابع  
الاستدامة



## الاستدامة

## قائمة المخاطر

فيما يلي قائمة المخاطر التي قد تواجه الشركة خلال تنفيذ أعمالها وكيفية استجابة الشركة لهذا الخطر:

المخاطر	تفاصيل المخاطر	خطة الإستجابة
 <p><b>المخاطر المتعلقة بعدم القدرة على تنفيذ الاستراتيجية</b></p>	<p>يعتمد أداء الشركة في المستقبل على قدرتها على تنفيذ أهدافها وتحقيق استراتيجيتها الحالية بنجاح، وتخضع قدرة الشركة على تنفيذ أهدافها على المدى البعيد لعوامل مختلفة منها ما هو خارج عن سيطرتها، وفي حال لم تتمكن الشركة من تحقيق أهدافها واستراتيجيتها، أو لأي سبب من الأسباب، فسيؤثر ذلك سلباً وبشكل جوهري على أعمال الشركة ووضعها المالي ونتائج عملياتها وتوقعاتها المستقبلية.</p>	<p>تعمل الشركة على ضمان تنفيذ استراتيجيتها من خلال متابعة الأداء بانتظام، وتطوير خطط بديلة لمواجهة التحديات، وتعزيز دور القيادة في دعم التنفيذ. كما تركز على تأهيل الكفاءات، وتعزيز التواصل مع أصحاب المصلحة، وتبني التحسين المستمر لضمان المرونة والتكيف مع المتغيرات.</p>
 <p><b>مخاطر التغييرات والتعديلات في التشريعات والقوانين والأنظمة الحكومي</b></p>	<p>تخضع الشركة لمخاطر التغييرات في الأنظمة واللوائح والتعاميم والسياسات في المملكة، وفي حالة وجود أي تغييرات على الأنظمة أو اللوائح الحالية أو إصدار قوانين أو لوائح جديدة، فإن عدم أخذ التغييرات الجديدة على التنظيم بعين الاعتبار سيؤدي إلى تكبد الشركة مصروفات مالية إضافية غير متوقعة من غرامات وغيرها.</p>	<p>تسعى الشركة لضمان الالتزام التام بكافة التشريعات والقوانين الحكومية المنظمة للأعمال والتعديلات التي تطرأ عليها من خلال ما تقوم به إدارة الالتزام بالتحقق من ضمان تقييد الشركة التام بجميع الأنظمة واللوائح والسياسات والتعليمات من الجهات التنظيمية ذات العلاقة ومتابعة خطط الالتزام بتلك التشريعات والتواريخ المتوقعة لذلك.</p>
 <p><b>مخاطر السوق والمنافسة</b></p>	<p>تعمل الشركة في سوق يتميز بتغيرات سريعة في التقنيات ومتطلبات العملاء، مما يفرض تحديات مستمرة للحفاظ على تنافسيتها. قد تؤدي المنافسة القوية إلى ضغوط على الأسعار وارتفاع التكاليف التشغيلية، بالإضافة إلى إمكانية دخول منافسين جدد في شركات استراتيجية تعزز من قدراتهم وتسريع من تطوير منتجاتهم وخدماتهم، كما أن توسع العروض المنافسة قد يؤثر على حصة الشركة في السوق، مما قد ينعكس سلباً على أدائها المالي ونتائج أعمالها.</p>	<p>تعمل الشركة على التطوير والتنوع المستمر في المنتجات والخدمات مع الحفاظ على أعلى معايير الجودة وخدمة العملاء لتعزيز ميزتها التنافسية. كما تسعى إلى مراقبة السوق وتحليل توجهاته لضمان الاستجابة السريعة للمتغيرات والتحديات. بالإضافة إلى ذلك، تركز على تبني أحدث التقنيات والابتكارات لتعزيز كفاءتها وتحسين تجربة العملاء، وتعتمد الشركة استراتيجية مرنة تتيح لها التكيف مع تحركات المنافسين، إلى جانب بناء شراكات استراتيجية تساهم في توسيع نطاق خدماتها وتعزيز حصتها السوقية.</p>

### إدارة الجودة



تلتزم شركة الثروة البشرية. باعتماد أعلى المعايير للحفاظ على الجودة والدقة في العمل وتتطلع إلى المحافظة باستمرار على أعلى المستويات من الإنتاجية والنمو بهدف التميّز والمنافسة، كما أنها تحافظ على روابط العمل الجماعي وروح التعاون بين موظفيها من أجل استقرار العمل وديمومته والحدّ من المخاطر، كما تحرص على تطبيق أعلى معايير الجودة.

### عوامل المخاطر



تواجه شركة الثروة البشرية. عدداً من المخاطر المختلفة وتقوم لجنة المراجعة بتحديد وتقييم المخاطر واحتماليات حدوثها وتقدير ما قد يترتب عليها من آثار والية التحوط لها، ومن ثم يتم اتخاذ التدابير اللازمة من الإدارة التنفيذية للحد من تلك المخاطر أو تجنبها أو احتوائها قدر الإمكان لتلافي أي أضرار قد تتسبب فيها حال وقوعها.

### إدارة المخاطر



يمنح مفهوم إدارة المخاطر إمكانية تحديد المخاطر التي تنشأ عن العمل وتقييمها وتقليل احتمال حدوثها وتجنبها ووضع منهجية للتعامل معها وتطبيقاً لهذا المفهوم، تعمل شركة الثروة البشرية. على تأسيس نهج لتوقع وتفادي وإدارة المخاطر عبر توضيح أدوار ومسؤوليات مجلس الإدارة، ولجانته المنبثقة، والموظفين كما تقوم إدارة الالتزام بتقديم الإرشاد للموظفين و تفعيل أنظمة الرقابة لتجنب المخاطر في الشركة ورفع تقاريرها للإدارة التنفيذية في حال وجود أي مخالفة كما أن لجنة المراجعة تقوم بالإشراف ومراقبة مدى كفاية الضوابط الرقابية لغرض الحد من احتمالية وتأثير المخاطر والتحكم بها وتعتمد إلى تقديم تقارير سنوية إلى مجلس الإدارة والجمعية العامة بهدف تجنّب المخاطر حاضراً ومستقبلاً، واستدراك تأثيراتها، ونتائجها.



## المساهمات الاجتماعية

تحرص شركة الثروة البشرية على أداء مسؤولياتها الاجتماعية على نحو صحيح، ولذا تسعى الشركة من خلال المساهمات إلى تأسيس علاقات متينة ودائمة مع الجهات غير الربحية، وذلك بتوفير الدعم من خلال المشاركة والمساهمة بتقديم منتجات الشركة لها.

### أبرز المساهمات الاجتماعية لشركة ثروة في العام 2025

- **مشاركة ثروة في برنامج أكاديمية طويق للتوظيف**  
قدّمت ثروة مساهمة فعّالة في برنامج أكاديمية طويق للتوظيف عبر إجراء مقابلات للمرشحين مستندة إلى خبرتها في الموارد البشرية وتقييم الجدارات. جاءت المشاركة ضمن مبادرة جمعت آلاف المقابلات ومئات الفرص التقنية، بما يعزز مواءمة الكفاءات الوطنية مع متطلبات سوق العمل الحديث.
- **شراكة استراتيجية مع جامعة دار العلوم**  
شاركت ثروة كشريك رئيسي في إطلاق نادي الموارد البشرية بجامعة دار العلوم، حيث تم توقيع شراكة تهدف إلى تطوير برامج تدريبية تساهم في تمكين الطلاب وتعزيز جاهزيتهم المهنية. تخلل الحفل جلسات حوارية مع خبراء مختصين، إضافة إلى استعراض مبادرات ثروة في تنمية رأس المال البشري.
- **المشاركة في معرض مهن المستقبل – جامعة الإمامة**  
جاءت مشاركة ثروة في معرض مهن المستقبل وريادة الأعمال 2025 تأكيداً لالتزامها بدعم الكفاءات الوطنية. أتاحت المشاركة فرصة للتواصل مع الطلبة والتعريف بخدماتها في تطوير المواهب، بما يعزز تكامل الجهود الوطنية الهادفة لإعداد جيل قادر على تلبية احتياجات سوق العمل المتغير.
- **ورشة عمل لطلاب جامعة الملك سعود – معهد ثروة العالي للتدريب**  
استضاف معهد ثروة العالي للتدريب ورشة تفاعلية بعنوان "أنماط التواصل... من تكون؟" ضمن مبادرات المجموعة لتعزيز المهارات السلوكية والمهنية للطلاب. تهدف المبادرة إلى دعم الأجيال الصاعدة وتمكينها من اكتساب أدوات التواصل الفعّال، بما يعزز جاهزيتها لتحقيق أثر إيجابي في المجتمع.

المخاطر	تفاصيل المخاطر	خطة الإستجابة
مخاطر أمن المعلومات	تعتمد الشركة على أنظمة البرمجية والتقنية لإدارة أعمالها ومرافقها، مما يعرض الشركة لمخاطر تعطل هذه الأنظمة كانهيار النظام، أو فشل أنظمة الحماية، أو اختراق أنظمة الشركة أو الفيروسات الإلكترونية أو الانقطاع المفاجئ في الاتصال بالإنترنت، والتي قد تؤثر بشكل سلبي على أعمال الشركة ونتائجها المالية والتشغيلية.	لدى الشركة كوادر متخصصة في تقنية المعلومات قاموا بوضع عدد من الأنظمة وذلك بهدف حماية معلومات وبيانات وبرامج الشركة، بالإضافة لقيامها بأخذ نسخ احتياطية يومية من جميع العملاء التي تتم على أنظمة الشركة حيث تقوم بتخزينها على خوادم خاصة وفي أكثر من مكان.
الاعتماد على موظفين رئيسيين	تعتمد الشركة على قدرات وخبرات الموظفين الرئيسيين العاملين لديها، لذلك فإن نجاح الشركة في تحقيق أهدافها يعتمد على المحافظة على موظفيها واستقطاب وتوظيف الكفاءات وأصحاب المؤهلات للعمل لديها.	تقوم الشركة بإطلاق برامج التطوير والتدريب المستمر، وخصوصاً لقيادات الصف الثاني والموظفين الجدد، لضمان الحصول على المهارات اللازمة عند الترشيح للمناصب القيادية، كما تقوم بتطبيق عدة برامج للمحافظة على الموظفين واستقطاب الكفاءات من السوق، كما تسعى لحوكمة إجراءاتها الإدارية لتسهيل نقل المعرفة لكافة المستويات الإدارية لديها.





# القسم الخامس الحكومة



## 1. المساهمون



تحرص شركة الثروة البشرية، ممثلة بمجلس إدارتها والإدارة التنفيذية على حماية وحفظ حقوق مساهميها بما يضمن العدالة والمساواة بينهم وعدم التمييز بين المساهمين والتواصل الفعال والمستمر معهم وإطلاعهم على آخر المستجدات والتطورات وتطبيق مبدأ الشفافية المطلقة معهم وعدم حجب أي حق من حقوقهم وتأكيد حقهم بحضور اجتماعات الجمعيات العامة والخاصة إن وجدت، والاشتراك في مداوماتها، والتصويت على قراراتها، وحق التصرف في أسهمهم وفق أحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية والأحكام ذات العلاقة، والاستفسار وطلب الاطلاع على سجلات الشركة ووثائقها على أن تشمل جميع البيانات والمعلومات الخاصة بنشاط الشركة واستراتيجيتها التشغيلية والاستثمارية بما لا يضر بمصالح الشركة ولا يتعارض مع نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.

### 1.1 الجمعية العامة للمساهمين

الجمعية العامة للمساهمين هي السلطة الأعلى في الشركة وتمثل الجمعية العامة المنعقدة وفقاً للإجراءات النظامية لجميع المساهمين في ممارسة اختصاصاتهم المتعلقة بالشركة، حيث تختص الجمعيات العامة للمساهمين بجميع الأمور المتعلقة بالشركة وتؤكد على تعزيز المشاركة الفعالة بين المساهمين ومجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، كما تؤدي دورها وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحها التنفيذية ونظام الشركة الأساس وتحصر الشركة على اختيار المكان والزمان اللذين يتيحان المشاركة الكاملة للمساهمين لمناقشة الموضوعات المدرجة في جدول أعمال الجمعية وفتح المجال لطرح الأسئلة والمقترحات.

### 2.1 اجتماعات الجمعية العامة المنعقدة خلال العام 2025

عقدت الجمعية العامة للمساهمين (اجتماعين) خلال عام 2025م، ونورد فيما يلي بياناً بتاريخ هذا الاجتماع وأسماء أعضاء مجلس الإدارة الحاضرين لها:

الاسم	المنصب	الاجتماع الاول الجمعية العادية 2025/02/17	الاجتماع الثاني الجمعية العادية 2025/06/19
الدكتور صالح بن خلف الحارثي	رئيس مجلس الإدارة	✓	✓
الأستاذ عبدالله بن سعود الدبلان	نائب رئيس مجلس الإدارة	✓	✓
الأستاذ عبدالله بن مرضي الزهراني	العضو المنتدب والرئيس التنفيذي	✓	✓
معالي المهندس أسامة بن عبدالعزيز الزامل	عضو مجلس الإدارة	✓	
الأستاذ فهد بن سعد بن معمر	عضو مجلس الإدارة	✓	



## 2. وحدة علاقات المستثمرين

### 2.1 أنشطة علاقات المستثمرين

تتيح شركة الثروة البشرية من خلال علاقات المستثمرين التواصل الدائم مع المساهمين والمستثمرين طوال العام، والتي تعمل بمثابة حلقة الوصل بين المستثمرين ومجلس إدارة الشركة والإدارة التنفيذية، ويتلقى مجلس الإدارة آراء المساهمين واقتراحاتهم وملاحظاتهم حول الشركة وأدائها بشكل منتظم، وذلك بهدف تعزيز الحوار مع أصحاب المصلحة وتحقيق التوازن في مشاركتهم.

### 2.2 وسائل الاتصال مع المساهمين

يحرص مجلس إدارة شركة الثروة البشرية على التواصل الدائم والمستمر مع جميع المساهمين والوضوح في عمليات الإفصاح المنشورة في صفحة الشركة بكل شفافية وانتظام، ويحث جميع المساهمين على المشاركة في اجتماعات الجمعية العامة، ويرحب مجلس إدارة الشركة بتلقي اقتراحاتكم وملاحظاتكم وآراءكم عبر البريد الإلكتروني [jihad.shalola@tharwah.net](mailto:jihad.shalola@tharwah.net)



### 3.1 عدد طلبات الشركة لسجل المساهمين:

قامت شركة الثروة البشرية بطلب سجل المساهمين (8) مرات خلال العام المالي 2025م، وذلك للأغراض التالية:

ميررات الطلب	تاريخ طلب سجل المساهمين
أخرى	27/11/2025
أخرى	08/09/2025
أخرى	28/07/2025
أخرى	24/06/2025
الجمعية العامة	19/06/2025
أخرى	14/05/2025
الجمعية العامة	17/02/2025
أخرى	13/01/2025

كما يؤكد مجلس إدارة الشركة على ضرورة مشاركة المساهمين في اجتماعات الجمعيات العامة من خلال الحضور والتصويت سواء بالأصالة عن أنفسهم أو بالوكالة عنهم وذلك من خلال:

اختيار المكان والزمان المناسبين للذين يتيحان المشاركة الكاملة للمساهمين.

تخصيص الوقت الكافي للمساهمين أثناء حضور الجمعية العامة لمناقشة الموضوعات المدرجة في جدول أعمالها وطرح الأسئلة والمقترحات.

إتاحة التصويت الإلكتروني على بنود الأعمال من خلال منصة تداولتي.



### 3.4 توقيت توزيع الأرباح

يجب على مجلس الإدارة تنفيذ قرار الجمعية العامة العادية في شأن توزيع الأرباح على المساهمين المقيدون في نهاية تداول اليوم المحدد للاستحقاق خلال مدة لا تزيد عن (خمس عشرة) يوماً من تاريخ استحقاق تلك الأرباح المحدد في قرار الجمعية أو قرار مجلس الإدارة بتوزيع أرباح مرحلية بحسب الأحوال.

### 3.5 تكوين الاحتياطات

للجمعية العامة العادية بناءً على اقتراح مجلس الإدارة أن تجنب نسبة معينة من صافي الأرباح لتكوين احتياطي أو احتياطات معينة لأغراض محددة تحدد في قرار الجمعية العامة وللجهة المختصة وضع ضوابط تكوين هذه الاحتياطات.

للجمعية العامة العادية - عند تحديد نصيب الأسهم في صافي الأرباح - أن تقرر تكوين احتياطات أخرى، وذلك بالقدر الذي يحقق مصلحة الشركة أو يكفل توزيع أرباح ثابتة قدر الإمكان على المساهمين. وللجمعية المذكورة كذلك أن تقتطع من صافي الأرباح مبالغ لتحقيق أغراض اجتماعية لعاملين الشركة لإنشاء مؤسسات اجتماعية لعاملين الشركة أو لمعاونة ما يكون قائماً من هذه المؤسسات.

### 3.6 ضوابط توزيع الأرباح

- توزع الشركة الأرباح الصافية السنوية بعد خصم جميع المصروفات والتكاليف الأخرى والاحتياطات مع مراعاة الضوابط التالية:
1. تحدد الجمعية العامة النسبة التي توزع على المساهمين من الأرباح الصافية بعد خصم الاحتياطات، إن وجدت.
  2. يجب على مجلس الإدارة توزيع أرباح الأسهم بما يحقق مصالح المساهمين والشركة وفقاً لنظام الشركة الأساس.
  3. يستحق المساهم حصته في الأرباح وفقاً لقرار الجمعية العامة الصادر في هذا الشأن، ويبين القرار تاريخ الاستحقاق وتاريخ التوزيع. وتكون أحقية الأرباح لمالكي الأسهم المسجلين في سجلات المساهمين في نهاية اليوم المحدد للاستحقاق. ويجب على مجلس الإدارة أن ينفذ قرار الجمعية العامة في شأن توزيع الأرباح على المساهمين.
  4. يحق للجمعية العامة عند تحديد نصيب السهم في صافي الأرباح بأن تقرر تكوين احتياطات إضافية بطريقة تمكنها من تحقيق مصلحة الشركة أو يضمن توزيع أرباح ثابتة على المساهمين، وللجمعية الحق في أن تخصص من صافي الأرباح مبالغ إضافية لتحقيق أغراض اجتماعية للموظفين في الشركة أو لتخصيصه لأغراض معينة.

## 3. توزيع أرباح الأسهم

لدى شركة الثروة البشرية سياسة واضحة تتعلق بتوزيعات الأرباح وبطريقة تحقق مصالح المساهمين والشركة، بما يتماشى مع نظام الشركة الأساس ونظام الشركات ولائحته التنفيذية ولائحة حوكمة الشركات، وذلك على الوجه الآتي:

### 3.1 اختصاص تحديد الأرباح الموزعة

يقدم مجلس الإدارة مقترحاته بشأن توزيع الأرباح للجمعية العامة العادية، ويكون البت في هذه الاقتراحات من اختصاص الجمعية، وتحدد الجمعية النسبة التي يجب توزيعها على المساهمين من الأرباح الصافية بعد خصم الاحتياطات، إن وجدت، كما فوضت الجمعية العامة الغير عادية المجلس بتوزيع الأرباح وذلك لمدة عام من تاريخ موافقة الجمعية العامة.

### 3.2 التقارير والافصاح

1. يجب على مجلس الإدارة في نهاية كل سنة مالية للشركة أن يعد القوائم المالية للشركة وتقريراً عن نشاطها ومركزها المالي عن السنة المالية المنقضية ويضمن هذا التقرير الطريقة المقترحة لتوزيع الأرباح، ويضع المجلس هذه الوثائق تحت تصرف مراجع الحسابات الخارجي، قبل الموعد المحدد لانعقاد الجمعية العامة العادية السنوية بواحد وعشرين يوماً على الأقل.
2. يجب أن يوقع رئيس مجلس إدارة الشركة والرئيس التنفيذي، والمدير المالي الوثائق المشار إليها في هذه الفقرة من هذه المادة، وتودع نسخ منها في مركز الشركة الرئيس تحت تصرف المساهمين.

### 3.3 استحقاق الأرباح

يستحق المساهم حصته في الأرباح وفقاً لقرار الجمعية العامة الصادر في هذه الشأن، ويبين القرار تاريخ الاستحقاق وتاريخ التوزيع. وتكون أحقية الأرباح لمالكي الأسهم المسجلين في سجلات المساهمين في نهاية اليوم المحدد للاستحقاق. ويجب على مجلس الإدارة أن ينفذ قرار الجمعية العامة في شأن توزيع الأرباح على المساهمين.

## 4. مجلس الإدارة

### 4.1 تكوين مجلس الإدارة

يتولى إدارة الشركة مجلس إدارة مؤلف من (5) أعضاء من ذوي الصفة الطبيعية انتخبهم الجمعية العامة للمساهمين لمدة (4) سنوات اعتباراً من تاريخ 10/12/2023م وحتى 09/12/2027م.



الاسم	المنصب	صفة العضوية	تاريخ التعيين
الدكتور صالح بن خلف الحارثي	رئيس مجلس الإدارة	مستقل	10/12/2023م
الأستاذ عبدالله بن سعود الدبلان	نائب رئيس مجلس الإدارة	غير تنفيذي	10/12/2023م
معالي المهندس أسامة بن عبدالعزيز الزامل	عضو مجلس الإدارة	غير تنفيذي	17/02/2025م
الأستاذ فهد بن سعد بن معمر	عضو مجلس الإدارة	مستقل	17/02/2025م
الأستاذ عبدالله بن مرضي الزهراني	العضو المنتدب والرئيس التنفيذي	تنفيذي	10/12/2023م

## 3.7 متطلبات توزيع أرباح مرحلية

- يجوز للشركة توزيع أرباح مرحلية نصف سنوية وربع سنوية على المساهمين، بعد استيفاء المتطلبات التالية:
  - أن تفوض الجمعية العامة مجلس الإدارة في توزيع أرباح مرحلية بموجب قرار يصدر رسمياً.
  - أن تتوافر لدى الشركة سيولة معقولة وتستطيع التوقع بدرجة معقولة بمستوى أرباحها.
  - أن تتوافر لدى الشركة أرباح قابلة للتوزيع وفقاً لآخر قوائم مالية تكفي لتغطية الأرباح المقترح توزيعها بعد حسم ما تم توزيعه ورسمته من هذه الأرباح بعد تاريخ تلك القوائم.
  - تتكون الأرباح القابلة للتوزيع من رصيد الأرباح المبقاة الظاهر في قائمة المركز المالي المعدة في آخر الفترة التي تسبق مباشرة الفترة التي يتخذ خلالها قرار التوزيع بالإضافة إلى رصيد أي احتياطات قابلة للتوزيع.
  - يعد من قبيل الاحتياطات القابلة للتوزيع الاحتياطات المكونة من الأرباح ولم تخصص لأغراض معينة أو التي تقرر إلغاء الغرض التي كونت من أجله.
  - على مجلس الإدارة أن يضمن تقريره السنوي المقدم للجمعية العامة للشركة نسب الأرباح التي تم توزيعها على المساهمين خلال الفترات المختلفة من السنة المالية إضافة إلى نسبة الأرباح المقترح توزيعها في نهاية السنة المالية وإجمالي هذه الأرباح.
  - تلتزم الشركة عند اتخاذ قرار توزيع الأرباح المرحلية بالإفصاح والإعلان عن ذلك فوراً وتزويد الهيئة بنسخة منه فور صدوره إذا كانت الشركة مدرجة في السوق المالية.

## 3.8 الأرباح الموزعة على المساهمين خلال عام 2025

قامت شركة الثروة البشرية بتوزيع أرباح نقدية على المساهمين عن النصف الأول من عام 2025م، وذلك بواقع (0.60) ريال لكل سهم ما يمثل نسبته (12%) من القيمة الاسمية للسهم وبإجمالي قدره (2,823,441) ريال سعودي، وذلك لمساهمي الشركة.

### أرباح نقدية على المساهمين



0.60  
ريال لكل سهم

إجمالي

2,823,441 ريال



12%  
من القيمة الاسمية للسهم



## تنويه هام على التعديلات التي حصلت في 23 ديسمبر 2025م على تشكيل مناصب مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية:

اعتمدت شركة الثروة البشرية (ثروة) بتاريخ 23 / 12 / 2025م إجراء تعديلات على تشكيل مناصب مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للدورة الحالية (2023/ 12 / 10م إلى 2027/ 12 / 09م)، على أن يبدأ العمل بها اعتباراً من 01 / 01 / 2026م. وشملت التعديلات على التالي:

1. قبول طلب الدكتور/ صالح بن خلف الحارثي - بعدم استمراره في منصب رئيس مجلس الإدارة مع استمراره كعضو في مجلس الإدارة.
2. الموافقة على تعيين الأستاذ/ عبدالله بن سعود الدبلان - رئيساً لمجلس الإدارة.
3. الموافقة على تعيين الأستاذ/ فهد بن سعد بن معمر نائباً لرئيس مجلس الإدارة.
4. قبول استقالة الأستاذ/ عبدالله بن مرضي الزهراني - من منصب الرئيس التنفيذي اعتباراً من تاريخ 01 / 01 / 2026م مع استمراره في عضوية مجلس الإدارة كعضو مجلس إدارة منتدب، وسيتم الإعلان عن ذلك بإعلان منفصل التزاماً باللوائح والسياسات الصادرة عن هيئة السوق المالية.
5. الموافقة على تعيين الدكتور/ صالح بن خلف الحارثي رئيساً تنفيذياً اعتباراً من تاريخ 01 / 01 / 2026م وسيتم الإعلان عن ذلك بإعلان منفصل التزاماً باللوائح والسياسات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

## وبناءً على ما سبق، أصبح تشكيل مناصب أعضاء مجلس الإدارة بعد التعديل اعتباراً من 01 / 01 / 2026م على النحو الآتي:

- الأستاذ / عبدالله بن سعود الدبلان - رئيس مجلس الإدارة (غير تنفيذي)
- الأستاذ / فهد بن سعد بن معمر - نائب رئيس مجلس الإدارة (عضو مستقل)
- معالي المهندس / أسامة بن عبدالعزيز الزامل - عضو مجلس إدارة (عضو غير تنفيذي)
- الأستاذ/ عبدالله بن مرضي الزهراني - عضو مجلس إدارة منتدب (عضو تنفيذي)
- الدكتور / صالح بن خلف الحارثي - عضو مجلس إدارة والرئيس التنفيذي (عضو تنفيذي)



## الدكتور صالح بن خلف الحارثي رئيس مجلس الإدارة



### المؤهلات العلمية

- حاصل على درجة الدكتوراه في الهندسة الكهربائية من جامعة كاليفورنيا سان دييغو - كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية عام 2001م.
- حاصل على الماجستير في الهندسة الكهربائية من جامعة ولاية كولورادو فورث كولينز - كولورادو بالولايات المتحدة الأمريكية عام 1994م.
- حاصل على درجة البكالوريوس في الهندسة الكهربائية (مع مرتبة شرف الأولى) من جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية عام 1990م.

### الخبرات العملية

- يشغل حالياً منصب الرئيس التنفيذي وعضو مجلس الإدارة في شركة الثروة البشرية اعتباراً من 01/01/2026م.
- شغل منصب رئيس مجلس الإدارة في شركة الثروة البشرية شركة مساهمة مدرجة، منذ 10/12/2023م وحتى 31/12/2025م.
- شغل منصب الرئيس التنفيذي لقطاع الاستراتيجية في شركة "قو" اتحاد عذيب للاتصالات (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال الاتصالات والرقمنة) منذ عام 2023م وحتى 2025م.
- شغل منصب الرئيس التنفيذي لقطاع دعم الأعمال في شركة "قو" اتحاد عذيب للاتصالات (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال الاتصالات والرقمنة) منذ عام 2020م وحتى 2023م.
- شغل منصب عضو مجلس إدارة في المركز الوطني للدراسات الاستراتيجية التنموية (قطاع حكومي) خلال الفترة من عام 2017م وحتى عام 2019م.
- شغل منصب الرئيس التنفيذي في شركة أيون هيويت السعودية (وهي شركة مساهمة مغلقة، تعمل في مجال تقديم الاستشارات الإدارية) خلال الفترة من عام 2014م وحتى عام 2017م.

- شغل منصب المدير العام لتطوير القيادات والمكافآت والأداء - قطاع رأس المال البشري في مجموعة الاتصالات السعودية (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال التقنية والرقمنة) خلال الفترة من عام 2011م وحتى عام 2013م.
- شغل منصب المدير العام لمركز التنمية لتطبيقات الاتصالات - مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، أثناء العمل في شركة الاتصالات السعودية (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال التقنية والرقمنة) خلال الفترة من عام 2009م وحتى عام 2013م.
- شغل منصب المدير العام للتخطيط والأداء - وحدة أعمال خدمات الشركات في شركة الاتصالات السعودية (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال التقنية والرقمنة) خلال الفترة من عام 2008م وحتى عام 2011م.
- شغل منصب مدير التخطيط والاستراتيجية - وحدة داتا لخدمات الشركات في شركة الاتصالات السعودية (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال التقنية والرقمنة) خلال الفترة من عام 2006م وحتى عام 2008م.
- شغل منصب مدير قسم ضمان الجودة الفنية - وحدة سعودي داتا لخدمات الشركات في شركة الاتصالات السعودية (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال التقنية والرقمنة) خلال الفترة من عام 2004م وحتى عام 2006م.
- شغل منصب باحث دراسات عليا (بعد الدكتوراه) في معهد كاليفورنيا للإتصالات وتقنية المعلومات (كال-آي تي 2)، جامعة كاليفورنيا - سان دييغو - الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة من عام 2002م وحتى عام 2003م.
- شغل منصب مهندس كهربائي مقيم، شركة باث 1 نتورك تكنولوجيز إنك، سان دييغو - الولايات المتحدة الأمريكية (وهي شركة خاصة، تعمل في مجال البث الإعلامي) خلال الفترة من عام 2000م وحتى عام 2002م.
- شغل منصب مهندس أبحاث في مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية (وهي مؤسسة علمية حكومية، تعمل في مجال العلوم والتقنية) خلال الفترة من عام 1990م وحتى عام 2001م.

## الأستاذ عبدالله بن سعود الدبلان نائب رئيس مجلس الإدارة



### المؤهلات العلمية

- حاصل على درجة البكالوريوس في العلوم الإدارية من جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية عام 2007م.

### الخبرات العملية

- يشغل منصب رئيس مجلس الإدارة في شركة الثروة البشرية شركة مساهمة مدرجة، منذ تاريخ 01/01/2026م.
- يشغل منصب مدير عام الموارد البشرية في الهيئة الملكية لمدينة مكة المكرمة والمشاعر المقدسة منذ عام 2023م وحتى الآن.
- شغل منصب نائب رئيس مجلس الإدارة في شركة الثروة البشرية شركة مساهمة مدرجة، منذ 10/12/2023م وحتى 31/12/2025م.
- شغل منصب مستشار ومدرب في الموارد البشرية (مستقل) خلال الفترة من عام 2019م وحتى عام 2023م.

- شغل منصب مدير إدارة الموارد البشرية في شركة نسيج للاتصالات وتقنية المعلومات (نسيج) (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال تكنولوجيا المعلومات) خلال الفترة من عام 2018م وحتى عام 2019م.
- شغل منصب مدير تنفيذي في شركة اتحاد الراجحي (وهي شركة مساهمة مغلقة، تعمل في مجال الخدمات المالية) خلال الفترة من عام 2011م وحتى عام 2017م.
- شغل منصب كبير مسؤول شؤون الموظفين في شركة الراجحي القابضة (وهي شركة ذات مسؤولية محدودة، تعمل في مجال إدارة الاستثمارات) خلال الفترة من عام 2009م وحتى عام 2010م.
- شغل منصب مسؤول موارد بشرية في شركة سدافكو (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال خدمات الأغذية والمشروبات) خلال الفترة من عام 2002م وحتى عام 2009م.



## معالي المهندس أسامة بن عبدالعزيز الزامل عضو مجلس الإدارة

### المؤهلات العلمية

- يشغل حاليًا منصب عضو مجلس إدارة في الشركة السعودية الألمانية NGS (شركة ذات مسؤولية محدودة تعمل في مجال المنتجات غير المغزولة)، منذ عام 2023م وحتى الآن
- شغل منصب نائب وزير الصناعة والثروة المعدنية في المملكة العربية السعودية (وزارة حكومية تُعنى بتطوير قطاعي الصناعة والثروة المعدنية)، خلال الفترة من 2019م حتى 2023م.
- شغل منصب نائب رئيس تطوير الأعمال ورئيس مجموعة الزامل لمكتب الرياض (تعمل في مجال تطوير الأعمال والاستثمار)، خلال الفترة من 2000م حتى 2019م.
- عمل محلل تسويقي ومحلل أعمال في شركة سابك (شركة مساهمة مدرجة تعمل في مجال الصناعات البتروكيمياوية)، عام 2000م.

- حاصل على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة هيوستن، الولايات المتحدة الأمريكية عام 1998م.
- حاصل على درجة البكالوريوس في الهندسة الصناعية من جامعة الملك فهد للبترول والمعادن عام 1995م.

### الخبرات العملية

- يشغل حاليًا منصب مؤسس ورئيس مجلس إدارة في شركة أسامة بن عبدالعزيز عبدالله الزامل للاستشارات المهنية (شركة ذات مسؤولية محدودة تعمل في مجال الاستشارات المهنية)، منذ عام 2023م وحتى الآن.
- يشغل حاليًا منصب عضو مجلس إدارة في شركة ثروة شركة مساهمة مدرجة، منذ 17/02/2025م وحتى الآن.
- يشغل حاليًا منصب عضو مجلس إدارة في شركة البوانتي السعودية الدولية المحدودة (شركة مساهمة مغلقة تعمل في مجال المقاولات)، منذ عام 2023م وحتى الآن.



## الأستاذ عبدالله بن مرضي الزهراني العضو المنتدب والرئيس التنفيذي

### المؤهلات العلمية

- حاصل على شهادة ممارس معتمد في الموارد البشرية من جمعية إدارة الموارد البشرية الأمريكية عام 2017م.
- حاصل على شهادة مقيم معتمد في الشخصية والقدرات من جمعية علم النفس البريطانية عام 2017م.
- حاصل على شهادة ممارس معتمد إدارة التغيير من بروساي الأمريكية عام 2013م.
- حاصل على درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية والعلاقات الصناعية من جامعة ولاية مينيسوتا بولاية مينيسوتا بالولايات المتحدة الأمريكية عام 2011م.
- حاصل على درجة البكالوريوس في علوم الحاسب الآلي من جامعة ولاية كاليفورنيا بولاية كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية عام 2003م.

### الخبرات العملية

- يشغل منصب العضو المنتدب في شركة الثروة البشرية شركة مساهمة مدرجة، منذ عام 2023م وحتى الآن.
- شغل منصب الرئيس التنفيذي في شركة الثروة البشرية شركة مساهمة مدرجة، منذ عام 2017م وحتى 31/12/2025م.
- شغل منصب مستشار تطوير المواهب في شركة صدارة للكيمائيات (وهي شركة ذات مسؤولية محدودة، تعمل في مجال المنتجات الكيماوية ذات الجودة العالية والبولي إيثيلين) خلال الفترة من عام 2014م وحتى عام 2016م.

- شغل منصب مدير قسم تطوير الموظفين في شركة الزيت العربية السعودية "أرامكو السعودية" (وهي شركة مساهمة عامة، تعمل في مجال النفط والغاز الطبيعي والبتروكيمياويات والأعمال المتعلقة بها) خلال الفترة من عام 2013م وحتى عام 2014م.
- شغل منصب أخصائي تطوير استراتيجية في شركة الزيت العربية السعودية "أرامكو السعودية" (وهي شركة مساهمة عامة، تعمل في مجال النفط والغاز الطبيعي والبتروكيمياويات والأعمال المتعلقة بها) خلال الفترة من عام 2012م وحتى عام 2013م.
- شغل منصب مدير وحدة الابتعاث لموظفي الشركة في شركة الزيت العربية السعودية "أرامكو السعودية" (وهي شركة مساهمة عامة، تعمل في مجال النفط والغاز الطبيعي والبتروكيمياويات والأعمال المتعلقة بها) خلال الفترة من عام 2009م وحتى عام 2011م.
- شغل منصب مستشار في التوظيف والمحتوى المحلي في شركة الزيت العربية السعودية "أرامكو السعودية" (وهي شركة مساهمة عامة، تعمل في مجال النفط والغاز الطبيعي والبتروكيمياويات والأعمال المتعلقة بها) خلال الفترة من عام 2005م وحتى عام 2009م.
- شغل منصب أخصائي تطوير البرامج والخطط في شركة الزيت العربية السعودية "أرامكو السعودية" (وهي شركة مساهمة عامة، تعمل في مجال النفط والغاز الطبيعي والبتروكيمياويات والأعمال المتعلقة بها) خلال الفترة من عام 2003م وحتى عام 2005م.

## 5. أسماء الشركات التي يكون عضو المجلس عضواً فيها:

الاسم	أسماء الشركات التي يكون عضو مجلس الإدارة عضواً حالياً في مجلس إدارتها أو من مديريها	داخل المملكة / خارج المملكة
الدكتور صالح بن خلف الحارثي	شركة دار المركبة لتأجير السيارات	داخل المملكة
معالي المهندس أسامة بن عبدالعزيز الزامل	شركة البواني	داخل المملكة
	الشركة السعودية الالمانية SGN	داخل المملكة
الأستاذ فهد بن سعد بن معمر	شركة المعمر لانظمة المعلومات	داخل المملكة
	شركة دار التمليك	داخل المملكة



**الأستاذ فهد بن سعد بن معمر**  
عضو مجلس الإدارة

### المؤهلات العلمية

- حاصل على درجة البكالوريوس في التأمين وإدارة العقارات من جامعة ولاية أركنساس، الولايات المتحدة الأمريكية عام 1997م.

### الخبرات العملية

- يشغل منصب نائب رئيس مجلس الإدارة في شركة ثروة شركة مساهمة مدرجة ، منذ 01/01/2026م.
- يشغل منصب الرئيس التنفيذي للاستثمار في شركة التعاونية للتأمين (شركة مساهمة مدرجة تعمل في مجال التأمين)، منذ عام 2014م وحتى الآن.
- شغل منصب مدير عام الاستثمار في شركة السوق المالية السعودية - تداول (شركة مساهمة مدرجة تعمل في مجال إدارة وتشغيل السوق المالية)، خلال الفترة من 2008م حتى 2012م.
- شغل منصب مدير عام الخزينة في بنك الإمارات (بنك تجاري)، خلال الفترة من 2005م حتى 2008م.
- شغل منصب مساعد نائب الرئيس للخزينة الإسلامية في بنك الرياض (بنك تجاري)، خلال الفترة من 1997م حتى 2005م.



## 6. ملكية أعضاء مجلس الإدارة من أسهم وأدوات الدين للشركة

الاسم	بداية العام المالي 2025		نهاية العام المالي 2025	
	عدد الأسهم	نوع الملكية	عدد الأسهم	نوع الملكية
الدكتور صالح بن خلف الحارثي	0	-	25,000	مباشرة
الأستاذ عبدالله بن سعود الدبلان	0	-	0	-
معالي المهندس أسامة بن عبدالعزيز الزامل	0	-	0	-
الأستاذ فهد بن سعد بن معمر	0	-	0	-
الأستاذ عبدالله بن مرضي الزهراني	2,400,000	مباشرة	2,375,000	مباشرة

## 7. إجراءات المجلس لإحاطة الأعضاء

### الإجراءات التي اتخذها مجلس الإدارة لإحاطة الأعضاء:

يحرص مجلس إدارة الشركة على التواصل الدائم مع المساهمين حيث يتلقى آراء مساهميهما واقتراحاتهم وملاحظاتهم حول الشركة وأدائها بشكل منتظم، وذلك بهدف تعزيز الحوار مع أصحاب المصلحة وتحقيق التوازن في مشاركتهم.

## 8. اجتماعات مجلس الإدارة

تطبيقاً لنظام الأساس يجتمع مجلس الإدارة (4) مرات على الأقل في السنة بدعوة من رئيسه، وفيما يلي بيان لاجتماعات مجلس إدارة شركة الثروة البشرية المنعقدة خلال عام 2025م وأسماء أعضاء مجلس الإدارة الحاضرين لهذه الاجتماعات:

### جدول اجتماعات مجلس الإدارة:

الاسم	المنصب	الاجتماع الاول 2025/01/02 م	الاجتماع الثاني 2025/01/19 م	الاجتماع الثالث 2025/03/05 م	الاجتماع الرابع 2025/04/17 م	الاجتماع الخامس 2025/05/15 م	الاجتماع السادس 2025/07/13 م	الاجتماع السابع 2025/08/27 م	الاجتماع الثامن 2025/11/01 م	الاجتماع التاسع 2025/12/23 م	نسبة الحضور
الدكتور صالح بن خلف الحارثي	رئيس مجلس الإدارة	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100%
الأستاذ عبدالله بن سعود الدبلان	نائب رئيس مجلس الإدارة	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100%
معالي المهندس أسامة بن عبدالعزيز الزامل	عضو مجلس الإدارة	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100%
الأستاذ فهد بن سعد بن معمر	عضو مجلس الإدارة	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100%
الأستاذ عبدالله بن مرضي الزهراني	العضو المنتدب والرئيس التنفيذي	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100%

## 9. إقرارات مجلس الإدارة

17. لم يتم إصدار أو منح أي أدوات دين قابلة للتحويل وأي أوراق مالية تعاقدية أو مذكرات حق اكتتاب أو حقوق من قبل الشركة خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2024م.
18. لم يتم إصدار أو منح حقوق تحويل أو اكتتاب بموجب أدوات دين قابلة للتحويل، أو أوراق مالية نقدية، أو مذكرات حق اكتتاب، أو حقوق مشابهة من قبل الشركة خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م.
19. لم يتم استرداد أو شراء أو إلغاء من جانب الشركة لأي أدوات دين قابلة للاسترداد خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م.
20. لا توجد أي عقوبة أو جزاء أو قيد احتياطي مفروض على الشركة من أي جهة إشرافية، أو تنظيمية أو قضائية.
21. لم يكن هناك أي توصيات من لجنة المراجعة تتعارض مع قرارات مجلس الإدارة، أو أي توصيات رفض المجلس الأخذ بها.
22. لم تقدم الشركة قروضاً أو تسهيلات ائتمانية لأي من أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية.
23. لم تتلقَ الشركة أي ملاحظات من المساهمين خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2024م.
24. وافقت الجمعية العامة بتاريخ (19/06/2025م) على على اشتراك عضو مجلس الإدارة معالي المهندس / أسامة عبدالعزيز عبدالله الزامل- في عمل منافس لأعمال الشركة.
25. وافقت الجمعية العامة بتاريخ (19/06/2025م) على تعديل لائحة عمل لجنة المراجعة.

## 10. اللجان المنبثقة من المجلس:

ينبثق عن مجلس إدارة الشركة لجنة المراجعة والتي سُكّلت وفقاً لأحكام لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية، لدعم مجلس الإدارة، وتم تحديد مهام ومسؤوليات اللجنة في اللوائح الداخلية لعمل اللجنة على ألا يقل عدد أعضاء اللجنة عن ثلاثة أعضاء، وتتقدم اللجنة بتوصياتها ومرئياتها إلى مجلس الإدارة، بالإضافة إلى لجنة المكافآت والترشيحات التي سُكّلت بقرار مجلس الإدارة بتاريخ 27 / 08 / 2025م.

1. أن سجلات الحسابات أُعدت بالشكل الصحيح.
2. أن نظام الرقابة الداخلية أُعدّ على أسس سليمة ونُفذ بفاعلية.
3. أنه لا يوجد أي شك يُذكر في قدرة الشركة على مواصلة نشاطها.
4. تعتبر جميع المعلومات التي نشرتها الشركة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، بيانات حقيقية وصحيحة حول حقائق جوهرية أو بيان رأي، ولا تهدف إلى التأثير في سعر السهم.
5. لم يكن هناك أي أحداث مهمة تؤثر في سلامة المركز المالي للشركة تتطلب الإفصاح عنها، بخلاف المعلومات المتاحة والمعلن عنها.
6. تم إعداد القوائم الموحدة للشركة للعام المالي المنتهي في 31 ديسمبر 2025م وفقاً للمعايير المعتمدة من الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين.
7. لا يوجد أي اختلاف عن معايير المحاسبة المعتمدة والمطبقة في المملكة العربية السعودية خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م.
8. لم يتم إصدار أي أدوات دين لأي شركة تابعة.
9. لا توجد تحفظات في تقرير مراجع الحسابات على القوائم المالية السنوية خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م.
10. لا توجد توصية من مجلس الإدارة بتغيير مراجع الحسابات قبل انتهاء الفترة المعينة من أجلها خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م.
11. لم تستلم الشركة من مراجع الحسابات طلباً لدعوة الجمعية العامة للانعقاد خلال السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2025م.
12. لم تتلقَ الشركة طلباً من المساهمين الذين يملكون (5%) أو أكثر من رأس مال الشركة لدعوة الجمعية العامة للانعقاد خلال السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2024م.
13. لا توجد أي إجراءات قد تؤدي إلى عرقلة حقوق المساهمين في التصويت.
14. لا يوجد أي تعارض جوهري في المصالح خلال السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2025م، بخلاف ما تم الإفصاح عنه.
15. لا توجد أي ترتيبات أو اتفاق تنازل بموجب أحد أعضاء مجلس إدارة الشركة أو أحد كبار التنفيذيين عن أي مكافآت.
16. لا توجد أي ترتيبات أو اتفاق تنازل بموجب أحد مساهمي الشركة عن أي حق في الأرباح.

## 11. لجنة المراجعة:

تتكون لجنة المراجعة من 3 أعضاء تم تعيينهم بموجب قرار مجلس الإدارة بتاريخ 29/05/1445هـ الموافق 13/12/2023م، الذي أعتد فيه تشكيل لجنة المراجعة وتحديد مهامها وضوابط عملها ومكافآت أعضائها ومدة عضويتهم.

### 11.1 تشكيل لجنة المراجعة ودورها:

تشكل اللجنة بقرار من المجلس، وتتكون من ثلاثة (3) أعضاء على الأقل وخمسة (5) أعضاء على الأكثر، ويتم تسمية رئيس اللجنة بموجب قرار تشكيلها، على أن تراعى الاعتبارات التالية:

1. يستثنى من عضوية اللجنة رئيس المجلس، وأعضاء المجلس التنفيذي والرئيس التنفيذي والإدارة التنفيذية العليا في الشركة وما يتبعها من جهات وشركات، وكبار العملاء والموردين.

2. على أن يكون من بينهم عضو واحد (1) مستقل على الأقل.

3. على أن يكون من بينهم عضو واحد (1) متخصصاً في المحاسبة والمراجعة.

4. على أن يكون من بينهم عضو واحد (1) متخصصاً في المراجعة الداخلية/إدارة المخاطر.

5. يجب أن يكون لدى الأعضاء المؤهلات والخبرات العملية اللازمة لأداء عملها.

6. ألا يكون عضو اللجنة ممن عملوا في الشركة أو لدى مراجعي حسابات الشركة خلال السنتين الماضيتين.

7. ألا يكون هناك تعارض مصلحة، أو مصلحة مالية، أو عملية، أو شخصية بين أعضاء اللجنة وأي ممن يقومون بعمل فني أو تنفيذي في الشركة.

8. في حال شغور أحد المقاعد في اللجنة، تقوم اللجنة بالتوصية للمجلس بتعيين عضو بديل خلال أقرب اجتماع للمجلس للاعتماد.

تتكون لجنة المراجعة من 3 أعضاء تم تعيينهم بموجب قرار مجلس الإدارة بتاريخ 29/05/1445هـ الموافق 13 / 12 / 2023م، الذي أعتد فيه تشكيل لجنة المراجعة وتحديد مهامها وضوابط عملها ومكافآت أعضائها ومدة عضويتهم.

### 11.2 اختصاصات ومهام لجنة المراجعة:

تتولى لجنة المراجعة في شركة الثروة البشرية المسؤوليات التالية:

1. مراجعة المهام والمسؤوليات والصلاحيات والقواعد المنصوص عليها في اللائحة وتحديث اللائحة بشكل سنوي على الأقل أو وفق ما تقتضيه الحاجة.
2. التوصية للمجلس بأي تغييرات أو تحديثات مقترحة على أن يتم تضمينها في التقرير السنوي لمجلس الإدارة للاعتماد.
3. بالإضافة إلى ما سبق، تشمل مسؤوليات اللجنة ما يلي:

## التقارير المالية

1. دراسة التقارير المالية الدورية التي تعدها الإدارة، مسودة القوائم المالية السنوية، القوائم المالية السنوية النهائية، والتحقق من إعدادها بشكل متكامل وخلوها من أي تحريف أو حذف أو أخطاء ذات أهمية بصورة نسبية قد ينتج عنها أي نوع من التضليل.
2. مناقشة الأمور ذات الصلة مع الإدارة و/أو مراجعي الحسابات و/أو المراجعين الداخليين.
3. مراجعة السياسات والممارسات المحاسبية التي تتبناها الشركة، وأي تغييرات في هذه السياسات مع معايير المحاسبة المعتمدة في المملكة العربية السعودية وملاءمتها للشركة، بالإضافة إلى دراسة أي انحراف عن هذه المعايير وتحديد أسبابه والآثار المترتبة عليه، والتوصية للمجلس بالاعتماد.
4. البدائل المقترحة من الإدارة و/أو مراجعي الحسابات لمعالجة العمليات المالية، وتأثير استخدام هذه البدائل على القوائم المالية، ومدى اتفاتها مع المحاسبة المنطبقة وملاءمتها للشركة.
5. أي ترتيبات أو أحداث أو معاملات مالية مهمة لا تتطلب طبيعتها أن يتم عرضها في صلب القوائم المالية (Off-balance sheet transactions) وأي إفصاحات ضرورية تتعلق بها.
6. التحقق من التقديرات والافتراضات المحاسبية المهمة التي تم على أساسها إعداد القوائم المالية.
7. الأنظمة واللوائح ومعايير المحاسبة الصادرة حديثاً وتأثيرها على القوائم المالية.

- أي قيود أو محددات على نطاق عمل مراجعي الحسابات والوصول الكامل وغير المقيّد إلى جميع الجهات والأفراد والمعلومات التي يرى مراجع الحسابات الأهمية للوصول إليها بما في ذلك موظفي الشركة والسجلات المحاسبية والوثائق والمستندات ذات الصلة والأصول.
- المواضيع المختلف عليها بين كل من الإدارة ومراجع الحسابات و/أو المراجعة الداخلية.
- تنسيق الجهود بين مراجعي الحسابات والمراجعين الداخليين.
- 1. يجب على اللجنة استيفاء الآتي:
  - دراسة خطة المراجعة السنوية ومراجعة نطاق العمل قبل البدء بعملية المراجعة من قبل مراجعي الحسابات
  - الإشراف على العلاقة بين مراجعي الحسابات والإدارة، فضلاً عن التعاون والتنسيق فيما بينهم.
  - تقييم إجراءات مراجعي الحسابات لتحديد النقاط الرئيسية للمراجعة والمخاطر الرئيسية للرقابة الداخلية وكذلك مراجعة القضايا المحاسبية الهامة معهم.
  - يحق للجنة تكليف مراجعي الحسابات بأعمال أو خدمات أخرى خارجة عن نطاق أعمال المراجعة أثناء قيامهم بأعمالهم بما لا يتعارض مع المعايير والقواعد المهنية المعتمدة في المملكة.
  - مراجعة التعديلات المحاسبية المقترحة من قبل مراجعي الحسابات واتخاذ الإجراء الملائم بشأنها.
  - في حالة إقالة أو استقالة أحد المراجعين الخارجيين يجب على اللجنة التحقق من أسباب القرار ووضع الحلول المناسبة، كما يجب التعامل معها بسرية تامة.
  - التأكد من أن مراجعي الحسابات يعملون بشكل إيجابي ومستقل عن الإدارة ويعبرون عن آرائهم بوضوح وشفافية ومهنية كافية وفقاً للمعايير المعتمدة وأفضل الممارسات المتبعة في هذا المجال.
  - التحقق من استقلالية مراجعي الحسابات بما في ذلك مراجعة طبيعة كل الخدمات المقدمة من مراجعي الحسابات والأتعاب المدفوعة لهم والوصول على تأكيد سنوي من مراجعي الحسابات يؤكدون فيه استقلاليتهم وفقاً للأنظمة وللمعايير المهنية المتبعة.
  - تقييم أداء واستقلالية مراجعي الحسابات بعد مراجعة التقارير المالية واكتمال الأعمال المناطة بهم.
  - مناقشة المراجع الخارجي وطلب الاستفسارات اللازمة منه والإجابة عن استفساراته ودراسة ملاحظاته على القوائم المالية والتوصية فيما يخص هذه الملاحظات.

8. السياسات المتعلقة بالمعاملات مع الجهات ذات العلاقة، والحصول على قائمة بجميع المعاملات، وتقييم مدى كفاية الإفصاحات ذات الصلة بها في القوائم المالية، والتأكد من اتباع الإجراءات المناسبة فيما يخصها.
9. التأكد من استخدام أنظمة معلومات ملائمة لإعداد معلومات مالية دقيقة وموثوقة وفي الوقت المناسب، ووجود ضوابط تقنية فعالة قادرة على ضبط تسجيل وترحيل القيود.
10. مراجعة التقارير والملاحظات المقدمة من مراجعي الحسابات وردود الإدارة بشأنها ومدى ملائمة الإجراءات التي اتخذتها الإدارة لمعالجة الملاحظات.
11. مراجعة التقارير والملاحظات الواردة من الجهات الرقابية والإشرافية.
12. التأكد من دقة واكتمال المعلومات الواردة في أي تقارير مالية أخرى للشركة معدة للإيداع لدى الجهات الرقابية أو للنشر، وذلك قبل إصدارها و/أو نشرها.
13. دراسة ملاحظات المراجعة الداخلية ذات الصلة بالتقارير المالية ومتابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية.
14. وترفع اللجنة ما تتوصل إليه من توصيات بشأن القوائم المالية والمواضيع أعلاه إلى مجلس الإدارة.

## مراجعي الحسابات

1. ترشيح عدد من مكاتب المراجعة المرخص لها بالعمل في المملكة العربية السعودية ودعوتهم لتقديم عروض لمراجعة القوائم المالية للشركة.
2. التوصية للمجلس فيما يخص تعيين أو إعادة تعيين مراجعي الحسابات على ألا تزيد مدة تعيين مكتب المراجعة عن خمسة سنوات متتالية.
3. التوصية للمجلس بأتعاب مراجعي الحسابات ومدة عملهم.
4. التوصية للمجلس بعزل مراجعي الحسابات في أي وقت إذا تبين لها ما يستدعي ذلك مع بيان الأسباب.
5. الاجتماع مع مراجعي الحسابات بشكل دوري، على الأقل مرة واحدة في السنة، أو بحسب ما تقتضيه الحاجة، ومناقشة الأمور ذات الصلة بالقوائم المالية المشار إليها في قسم "التقارير المالية" من هذه المادة وأي أمور أخرى ترى اللجنة أنها ذات أهمية بما في ذلك:
  - اقتصار الخدمات التي يقدمها مراجعي الحسابات على ما تحدده الأنظمة ذات الصلة.
  - المشاكل أو الصعوبات التي واجهت مراجعي الحسابات أثناء قيامهم بأعمال المراجعة.

## المراجعة الداخلية

9. النظر في الحاجة للاستعانة بمقدمي خدمات خارجيين لتنفيذ أعمال المراجعة الداخلية بشكل جزئي أو كلي، وتحديد مقدمي الخدمات الخارجيين الذين يتم دعوتهم والإشراف على تبليغ الدعوة لهم وتقييم عروض خدمات المراجعة الداخلية ومناقشتها مع مقدمي الخدمات الخارجيين بما في ذلك نطاق العمل والتغطية وفريق المراجعة ومنهجية التنفيذ والأتعاب والتكاليف وترشيح مقدم الخدمات الخارجي الذي يتم اختياره.

## الرقابة الداخلية وأمن وتقنية المعلومات

1. النظر في مدى كفاية وفاعلية نظم الرقابة الداخلية بالشركة بما في ذلك أمن تقنية المعلومات والرقابة عليها.  
2. التأكد من أن كل من المراجعة الداخلية ومراجعي الحسابات على دراية وفهم كامل لنطاق الرقابة الداخلية والتنسيق بينهما بما يمكن من تغطية كاملة للضوابط الرقابية الرئيسية وجوانب المخاطر، والحصول على تقارير منهم بالملاحظات والتوصيات المهمة ذات الصلة بالرقابة الداخلية وإجابة الإدارة عليها، بما في ذلك الجدول الزمني لتنفيذ التوصيات لمعالجة نقاط الضعف والمخاطر الجوهرية وتفعيل إجراءات رقابية للحد من هذه المخاطر.

## إدارة المخاطر

1. التحقق من توفر كل من الإطار العام، ونموذج التشغيل، والسياسات والإجراءات وأدوات إدارة المخاطر الخاصة بالشركة ومراجعتها ورفع التوصية بها إلى المجلس.  
2. الإشراف على مواءمة التوجه الاستراتيجي لقسم إدارة المخاطر (من حيث القدرات والخبرات وغيرها) مع التوجه العام للشركة.  
3. التحقق من أن إدارة المخاطر تحظى بما يلزمها من موارد مالية وبشرية والدعم اللازم الذي يمكنه من تأدية مسؤولياتها بفاعلية.  
4. الإشراف على مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بإدارة المخاطر، وتقييم أداء الإدارة فيما يتعلق بمؤشرات أداء إدارة المخاطر المعتمدة.  
5. دراسة الخطة الاستراتيجية والخطة السنوية لأعمال إدارة المخاطر .  
6. دراسة التقارير الدورية المرفوعة من إدارة المخاطر عن أنشطة إدارة المخاطر والتحقق من فاعلية عملية تحديد وتقييم وإدارة المخاطر.

1. الإشراف على أعمال المراجعة الداخلية، ومراجعة الأمور ذات الصلة ومناقشتها في اجتماعات دورية يحضرها مدير المراجعة الداخلية وغيره من ذوي الصلة بالأمور التي يتم مناقشتها وفقاً لما تستدعيه الحاجة لذلك.  
2. مراجعة كل من لائحة المراجعة الداخلية ودليل السياسات والإجراءات والهيكل التنظيمي والموافقة عليها وإحاطة المجلس بما تتوصل إليه.  
3. التأكد من مواءمة توجه المراجعة الداخلية الاستراتيجي (من حيث القدرات والخبرات وغيرها) مع التوجه العام للشركة.  
4. دراسة والموافقة على خطة المراجعة الداخلية بما في ذلك تقييم المخاطر الذي تستند إليه بالإضافة إلى الموازنة والموارد البشرية التي تتطلبها الخطة السنوية وأي تغييرات لاحقة تطرأ على الخطة والتحقق من أن إدارة المراجعة الداخلية تحظى بما يلزمها من موارد مالية وبشرية والدعم اللازم الذي يمكنه من تأدية مسؤولياتها بفاعلية وبتكلفة معقولة.  
5. دراسة التقارير الدورية التي تعدها المراجعة الداخلية عن الأعمال التي قامت بها خلال الفترة مقارنة بخطتها السنوية بما في ذلك الإجراءات التي تقوم بها المراجعة الداخلية لمتابعة ما تضمنته تقارير المراجعة من توصيات.  
6. دراسة نتائج برنامج تقييم وتأكيد جودة المراجعة الداخلية بما في ذلك عمليات تقييم ذاتية ومستمرة وعملية تقييم من قبل جهة خارجية مستقلة كل خمس (5) سنوات.  
7. عقد اجتماعات دورية وكلما دعت الحاجة مع مدير المراجعة الداخلية لمناقشة أية أمور ترى اللجنة أو المراجعة الداخلية ضرورة مناقشتها، وبالإضافة إلى ذلك، التحقق من عدم وجود قيود على عمل المراجعة الداخلية. والنظر في أي صعوبات تؤثر على نطاق عمل واستقلال المراجعة الداخلية والعمل على تسويتها، والتأكد من أن المراجعة الداخلية مستقلة شكلاً وموضوعاً، وأن لمدير المراجعة الداخلية صلاحية الوصول غير المقيد باللجنة والمجلس إذا تبين له ما يستدعي ذلك.  
8. ترشيح مدير المراجعة الداخلية، واقتراح أجره وأي مزايا أخرى يتمتع بها وأي تعديلات لاحقة عليها، وتقييم أدائه دورياً، والتوصية بإعفائه ورفع ما تتوصل إليه من توصيات إلى المجلس، والموافقة على تعيين أو إعفاء مشرفي المراجعة المرتبطين مباشرة برئيس الإدارة.

5. النظر في مدى فاعلية إجراءات مراقبة الالتزام بالمتطلبات النظامية ومدونة السلوك وأي تعديلات عليها.
6. دراسة التقارير الدورية التي تعدها إدارة الالتزام عن الأعمال التي قامت بها خلال الفترة مقارنة بخطته السنوية.
7. مراجعة تقارير إدارة الالتزام والإجراءات التصحيحية المتفق عليها وتاريخها، والعمل على تسوية الملاحظات التي لم يتم الاتفاق عليها.
8. عقد اجتماعات دورية وكلما دعت الحاجة مع مدير إدارة الالتزام لمناقشة أية أمور ضرورية للمناقشة.
9. التحقق من عدم وجود قيود على عمل الالتزام والبحث عن أي صعوبات تؤثر على نطاق عمل واستقلال الالتزام.
10. دراسة التقارير والملاحظات ذات الصلة بالالتزامات (إن وجدت) الناتجة عن أعمال الفحص التي تقوم بها جهات داخلية أو حتى خارجية أخرى (على سبيل المثال لا الحصر، الإدارة القانونية، الجهات الرقابية الخارجية، وغيرها).
11. دراسة آليات تبليغ لائحة السلوك المهني لمنسوبي الشركة والأطراف الخارجية التي تتعامل معها، وإجراءات تلقي وحفظ ومعالجة الشكاوى والبلاغات التي ترد للشركة بشأن أي مخالفات أو تجاوزات داخلية، بما في ذلك الإجراءات الداخلية التي تتيح لموظفي الشركة الإبلاغ عن أي مخالفات أو تجاوزات بشكل سري ودون الكشف عن هوية المبلغ.
12. دراسة نتائج عمليات التحقيق في المخالفات أو التجاوزات، والإجراءات المتخذة بحق المخالفين.
13. دراسة أي مسائل قانونية قد يكون لها تأثير مهم على القوائم المالية للشركة أو على التزام الشركة بالمتطلبات النظامية أو الرقابية.
14. وترفع اللجنة ما تتوصل إليه من توصيات بشأن الالتزام إلى مجلس الإدارة.
15. التأكد من وجود نظام رقابي على العقود و التعاملات المقترح أن تجريها الشركة مع الأطراف ذات العلاقة.
16. مراجعة أي تعاملات مع اطراف ذات العلاقة و حالات تعارض المصالح المحتملة ان وجدت أو أي ممارسات من شأنها وضع شكوك حول النزاهة تبرز في الشركة و تقديم توصياتها للمجلس بشأنها.

7. دراسة مستويات المخاطر المقبولة وحدود مؤشرات المخاطر والرفع بما يتم التوصل إليه من توصيات إلى مجلس الإدارة للاعتماد (مشملة مخاطر الالتزام).
8. دراسة خطة استمرارية الأعمال وتعديلاتها والرفع بما يتم التوصل إليه من توصيات إلى مجلس الإدارة للاعتماد.
9. مراجعة سجل المخاطر المؤسسية دورياً ومناقشته مع إدارة المخاطر والرفع بالتوصيات إلى المجلس.
10. مراجعة ميزانيات علاج المخاطر التي تتطلب تمويل إضافي تحديداً الذي يكون خارج الميزانية التنظيمية المعتمدة والتوصية بها للمجلس للاعتماد.
11. مراجعة تجاوزات مستويات المخاطر المقبولة المحددة لحدود مؤشرات المخاطر والإجراءات المقترحة التي من شأنها تخفيض المخاطر إلى المستويات المقبولة (إن وجدت).
12. مراجعة المخاطر التي قد تهدد استمرار مشاريع الشركة خلال الاثني عشر (١٢) شهراً القادمة والرفع بالتوصيات إلى المجلس.
13. عقد اجتماعات دورية وكلما دعت الحاجة مع مدير إدارة المخاطر لمناقشة أية أمور ضرورية للمناقشة بخصوص إدارة المخاطر.
14. التحقق من عدم وجود قيود على عمل إدارة المخاطر، والبحث عن أي صعوبات تؤثر على نطاق عمل واستقلال الإدارة.
15. التحقق من أن الشركة تحتوي على برامج/ضوابط ملائمة لمكافحة الغش والاختلاس، والتحقق اللازم إذا تم الكشف عن أي حالات غش محتملة.
16. الإشراف على عمليات التواصل مع الأطراف الخارجية بشأن المخاطر المتعلقة بالشركة.
17. وترفع اللجنة ما تتوصل إليه من توصيات بشأن إدارة المخاطر إلى مجلس الإدارة.

## إدارة الالتزام

1. التحقق من توفر كل من الإطار العام، ونموذج التشغيل والسياسة، وأدوات إدارة الالتزام الخاصة بالشركة ومراجعتها ورفع التوصية بها إلى المجلس.
2. التحقق من مواءمة التوجه الاستراتيجي لإدارة الالتزام (من حيث القدرات والخبرات وغيرها) مع التوجه العام للشركة.
3. التحقق من أن إدارة الالتزام تحظى بما يلزمها من موارد مالية وبشرية والدعم اللازم الذي يمكنها من تادية مسؤولياتها بفاعلية وغير متأثرة بتضارب في المصالح.
4. دراسة خطة إدارة الالتزام.



### الأستاذ خالد بن علي عتين رئيس لجنة المراجعة

#### المؤهلات العلمية

- حاصل على زمالة معهد المحاسبين الإداريين (CMA) من معهد المحاسبين الإداريين بدولة استراليا عام 2006م.
- حاصل على زمالة جمعية المحاسبين القانونيين السعوديين (SOCPA) من الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين بالمملكة العربية السعودية عام 2003م.
- حاصل على زمالة جمعية مدققي الغش والتحايل (CFE) من جمعية مدققي الغش والتحايل بالولايات المتحدة الأمريكية عام 2002م.
- حاصل على درجة البكالوريوس في المحاسبة من جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية عام 1993م.
- يشغل حالياً منصب رئيس لجنة المراجعة في شركة الثروة البشرية (وهي شركة مساهمة مدرجة، تعمل في مجال التدريب والاستشارات الإدارية للموارد البشرية) منذ عام 2023م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب مالك ومدير عام في شركة المحاسبين الدوليون (وهي شركة مهنية، تعمل في مجال المراجعة وتدقيق الحسابات) منذ عام 2009م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب عضو مجلس الإدارة في جمعية الرسوم المتحركة (وهي جمعية أهلية تقنية، تعمل في مجال تطوير منتجات ومحتوى الرسوم المتحركة) منذ عام 2021م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب عضو لجنة المراجعة في شركة تصنيع مواد التعبئة والتغليف "فيبكو" (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال تصنيع مواد التعبئة والتغليف) منذ عام 2022م وحتى الآن.
- شغل منصب شريك رئيسي في شركة ارنست ويونغ (وهي شركة مهنية، تعمل في مجال المراجعة وتدقيق الحسابات) خلال الفترة من عام 2018م وحتى عام 2019م.
- شغل منصب مدير في شركة ارنست ويونغ (وهي شركة مهنية، تعمل في مجال المراجعة وتدقيق الحسابات) خلال الفترة من عام 2007م وحتى عام 2009م.
- شغل منصب مالك في مركز الرأي المهني للتدريب (وهي مؤسسة فردية، تعمل في مجال الاستشارات المالية والإدارية والتدريب) خلال الفترة من عام 2006م وحتى عام 2007م.
- شغل منصب شريك في شركة طلال أبو غزالة (وهي شركة مهنية، تعمل في مجال المراجعة وتدقيق الحسابات) خلال الفترة من عام 2005م وحتى عام 2006م.
- شغل منصب أخصائي مهام خاصة في شركة تكساكو العربية السعودية "شيفرون السعودية" (فرع شركة أمريكية، تعمل في مجال استخراج وتكرير النفط) خلال الفترة من عام 1998م وحتى عام 2000م.
- شغل منصب مدير في شركة ارنست ويونغ (وهي شركة مهنية، تعمل في مجال المراجعة وتدقيق الحسابات) خلال الفترة من عام 1993م وحتى عام 1998م.
- شغل منصب عضو لجنة المراجعة في شركة الخطوط السعودية للتموين (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال خدمات تموين الرحلات الجوية) خلال الفترة من عام 2017م وحتى عام 2018م.
- شغل منصب عضو لجنة المراجعة في شركة محمد بن عبدالعزيز الراجحي وأولاده (وهي شركة مساهمة مغلقة، تعمل في مجال الاستثمار) خلال الفترة من عام 2006م وحتى عام 2007م.
- شغل منصب عضو لجنة الإختبارات في الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين (جمعية مهنية ذات شخصية اعتبارية، تعمل في مجال المراجعة الداخلية) خلال العام 2013م.

#### الخبرات العملية

### 11.3 أسماء أعضاء لجنة المراجعة ووظائفهم الحالية والسابقة ومؤهلاتهم وخبراتهم:

الاسم	المنصب	تاريخ التعيين
الأستاذ خالد بن علي عتين	رئيس لجنة المراجعة	13/12/2023م
الأستاذ أسامة بن صالح الحديثي	عضو لجنة المراجعة	13/12/2023م
الدكتور عبدالله بن محمد الملحم	عضو لجنة المراجعة	13/12/2023م





## الدكتور عبدالله بن محمد الملحم عضو لجنة المراجعة

### المؤهلات العلمية

- حاصل على درجة الدكتوراه في المحاسبة المالية وحوكمة الشركات من كلية رويال هولوي جامعة لندن بالمملكة المتحدة عام 2014م.
- حاصل على درجة الماجستير في المحاسبة والمالية من جامعة ساوثهامبتون بالمملكة المتحدة عام 2009م.
- حاصل على درجة البكالوريوس في المحاسبة من جامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية عام 2005م.

### الخبرات العملية

- يشغل حالياً منصب عضو لجنة المراجعة في شركة الثروة البشرية (وهي شركة مساهمة مدرجة، تعمل في مجال التدريب والاستشارات الإدارية للموارد البشرية) منذ عام 2023م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب عضو هيئة تدريس في قسم المحاسبة - جامعة الملك فيصل (وهي مؤسسة تعليمية حكومية تابعة لوزارة التعليم، تعمل في مجال التعليم) منذ عام 2014م وحتى الآن.
- شغل حالياً منصب عضو في اللجنة التجارية في غرفة الاحساء (وزارة التجارة - جهة حكومية) منذ عام 2023م وحتى 2024م.
- يشغل حالياً منصب عضو في الجمعية السعودية للحوكمة (جمعية تابعة لجامعة الملك خالد - وزارة التعليم) منذ عام 2023م وحتى الآن.



## الأستاذ أسامة بن صالح الحديشي عضو لجنة المراجعة

### المؤهلات العلمية

- حاصل على درجة الماجستير في علوم الحاسب ونظم المعلومات من جامعة ديترويت بالولايات المتحدة الأمريكية عام 1997م.
- حاصل على درجة البكالوريوس في المحاسبة من جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية عام 1992م.

### الخبرات العملية

- يشغل حالياً منصب عضو لجنة المراجعة في شركة الثروة البشرية (وهي شركة مساهمة مدرجة، تعمل في مجال التدريب والاستشارات الإدارية للموارد البشرية) منذ عام 2023م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب عضو لجنة المراجعة في مؤسسة تطوير جزيرة دارين وتاروت، منذ عام 2024م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب عضو مجلس الإدارة في شركة ميرال، منذ عام 2024م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب عضو لجنة المراجعة في بنك الراجحي، منذ عام 2024م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب رئيس لجنة المراجعة في شركة ميرال، منذ عام 2024م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب عضو لجنة المراجعة في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومراكز الأبحاث، منذ عام 2024م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب عضو لجنة المراجعة في ممتلكات، منذ عام 2023م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب رئيس الإدارة العامة للمراجعة الداخلية في الهيئة الملكية لمدينة الرياض (وهي مؤسسة حكومية، تعمل في مجال التطوير الشامل لمدينة الرياض) منذ عام 2022م وحتى الآن.

- يشغل حالياً منصب عضو لجنة المراجعة في شركة السودة للتطوير، منذ عام 2020م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب عضو لجنة المراجعة في شركة سرك، منذ عام 2020م وحتى الآن.
- يشغل حالياً منصب عضو لجنة المراجعة في الأول للإستثمار من عام 2017م وحتى الآن.
- شغل منصب عضو لجنة المراجعة في صندوق التنمية العقارية، منذ عام 2022م وحتى 2024م.
- شغل منصب رئيس إدارة المراجعة الداخلية في شركة سالك (وهي شركة شخص واحد مساهمة مغلقة، والتي تعمل في مجال الأمن الغذائي) خلال الفترة من عام 2020م وحتى عام 2022م.
- شغل منصب رئيس إدارة المراجعة الداخلية في صندوق تنمية الموارد البشرية (وهي مؤسسة حكومية، تعمل في مجال دعم التوظيف) خلال الفترة من عام 2019م وحتى عام 2020م.
- شغل منصب رئيس إدارة المراجعة الداخلية في شركة التعاونية للتأمين (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال التأمين) خلال الفترة من عام 2018م وحتى عام 2019م.
- شغل منصب رئيس إدارة المراجعة الداخلية في شركة ميد غلف (وهي شركة مساهمة عامة مدرجة، تعمل في مجال التأمين) خلال الفترة من عام 2017م وحتى عام 2018م.
- شغل منصب رئيس إدارة المراجعة الداخلية والالتزام في هيئة السوق المالية (وهي جهة حكومية، تعمل في مجال الإشراف على تنظيم وتطوير السوق المالية) خلال الفترة من عام 2005م وحتى عام 2013م.

## 11.4 اجتماعات لجنة المراجعة:

تعقد لجنة المراجعة اجتماعاتها بصفة دورية أو عند الضرورة لمتابعة أعمالها ومراجعة البيانات المالية وغير ذلك من المواضيع ذات الصلة.:

## جدول اجتماعات لجنة المراجعة:

الاسم	المنصب	الاجتماع الاول م 2025/03/04	الاجتماع الثاني م 2025/07/07	الاجتماع الثالث م 2025/08/24	الاجتماع الرابع م 2025/10/02	الاجتماع الخامس م 2025/12/09	نسبة الحضور
الأستاذ خالد بن علي عتين	رئيس لجنة المراجعة	☑	☑	☑	☑	☑	100%
الأستاذ أسامة بن صالح الحديثي	عضو اللجنة	☑	☑	☑	☑	☑	100%
الدكتور عبدالله بن محمد الملحم	عضو اللجنة	☑	☑	☑	☑	☑	100%

## 12. لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت 12.1 اختصاصات لجنة الترشيحات والمكافآت

تتولى اللجنة دراسة الموضوعات التي تختص بها أو التي تحاول إليها من مجلس الإدارة، وترفع توصياتها إلى المجلس لاتخاذ القرارات بشأنها، أو تتخذ القرارات إذا فوّض إليها المجلس لذلك.

### تشمل مهام ومسؤوليات اللجنة بصفة خاصة ما يلي:

- إعداد سياسة واضحة للمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.
- توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
- المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.
- التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.
- اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص ثبتت إدانته بجريمة مخلة بالأمانة.
- إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.
- تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة.
- المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.
- مراجعة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتقديم التوصيات بشأن التغييرات التي يمكن إجراؤها.
- التحقق بشكل سنوي من استقلال الأعضاء المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.



## مهام ومسؤوليات رئيس اللجنة

### تشمل المسؤوليات الأساسية للرئيس ما يلي:

- الإشراف على أعمال اللجنة وضمان الالتزام بلائحتها.
- التخطيط لعقد اجتماعات اللجنة.
- إعداد جدول أعمال اجتماعات اللجنة مع الأخذ بعين الاعتبار أي مسألة يطرحها أحد أعضاء اللجنة.
- الموافقة النهائية على جداول الأعمال والمحاضر.
- تمثيل اللجنة أمام المجلس والجمعية العامة.
- طلب المعلومات اللازمة من الإدارة التنفيذية لتمكين اللجنة من القيام بمسؤولياتها.
- إدارة أعمال اللجنة ومتابعتها بمساعدة أمين السر.
- ضمان سلامة القرارات والتوصيات التي تتخذها اللجنة، وأنها مبنية على أسس معرفية وتصب في مصلحة تحقيق أهداف الشركة وخططها الاستراتيجية.
- التأكد من تنفيذ قرارات اللجنة وتوصياتها.

## مهام ومسؤوليات رئيس اللجنة المكلف

يتولى الرئيس المكلف القيام بعمل الرئيس ومهامه في حال غيابه.

## مهام ومسؤوليات الأعضاء

- التعاون على تحقيق أهداف اللجنة.
- الحرص على الحضور والمشاركة الفاعلة في اجتماعات اللجنة.
- المساهمة بالآراء والتعبير عن وجهة النظر بمسؤولية وحيادية، مع أخذ المصلحة العامة للشركة في الاعتبار.

• وضع إجراءات خاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين.

• تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يحقق مصلحة الشركة.

• وضع وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين والأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين.

• مراجعة وتقييم الأداء لمهامها ومسؤولياتها مرة واحدة على الأقل كل عام، على أن ترسل نتائج التقييم مع اقتراحات لتحسين فعاليتها الى المجلس.

• الموافقة على تعيين/فصل/انهاء التعاقد مع كبار التنفيذيين.

• الإشراف على خطط التعاقب الإداري للإدارة التنفيذية على مستوى الشركة.

• التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء من خارج المجلس للعمل في لجان المجلس الأخرى.

• التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء في مجالس إدارات الشركات التابعة أو الزميلة وإعادة ترشيحهم، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبق إدانته بجريمة مخلة بالأمانة.

• تقترح لجنة الترشيحات والمكافآت - بناء على طلب مجلس الإدارة - الآليات لتقييم أداء المجلس وأعضائه ولجانه والإدارة التنفيذية سنوياً وذلك من خلال مؤشرات قياس أداء مناسبة ترتبط بمدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وجودة إدارة المخاطر وكفاية أنظمة الرقابة الداخلية وغيرها، على أن تحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.

• أي مهام إضافية أو صلاحيات يتم تكليفها بها من قبل المجلس أو تضمينها في مصفوفة صلاحيات الشركة.





### سياسة المكافآت

- دون إخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية يجب أن يراعى في سياسة المكافآت ما يلي:
- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاز الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
- أن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجديدة.
- حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم اسهماً اشترتها الشركة.

### إجراءات الترشيح

- على لجنة الترشيحات عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد في هذه اللائحة من شروط وأحكام، وما تقررته الهيئة من متطلبات.
- يجب أن يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة الذين تُطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوافرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين.

### المكافآت والتعويضات

- يستحق الأعضاء وأمين السر المكافآت بناءً على سياسة المكافآت المعتمدة من قبل الجمعية العامة.

### مهام ومسؤوليات أمين سر اللجنة

- تقوم اللجنة بتعيين أمين سر اللجنة من بين أعضائها أو من موظفي الشركة للقيام بمهامها الإدارية، وتتمثل مسؤولياته في الآتي:
- التحضير والتنسيق للإجتماعات، بما في ذلك إعداد جدول الأعمال بالتنسيق مع رئيس اللجنة، مع الأخذ في الاعتبار أي موضوعات ترغب الإدارة التنفيذية في مناقشتها مع اللجنة.
- تحديد موعد إجتماعات اللجنة بالتنسيق مع الرئيس.
- تزويد أعضاء اللجنة بمواد الاجتماع قبل موعد الاجتماع بمدة كافية.
- إعداد محاضر الاجتماعات، والتأكد من توقيع جميع الأعضاء الحاضرين عليها.
- تزويد أعضاء اللجنة بنسخ من محاضر الاجتماعات.
- متابعة القرارات والتوصيات التي اتخذتها اللجنة.
- الاحتفاظ بجميع مستندات اللجنة، بما في ذلك جداول الأعمال، والمحاضر، وسجلات متابعة تنفيذ قراراتها وتوصياتها.



## السير الذاتية لأعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت

**الأستاذ فهد بن سعد بن معمر**  
رئيس لجنة المكافآت والترشيحات

تاريخ التعيين 27/08/2025م

### الخبرات العملية

- عضو مجلس إدارة مستقل في شركة الثروة البشرية. يشغل حالياً منصب الرئيس التنفيذي للاستثمار في شركة التعاونية للتأمين، وعضوية مجلس إدارة في كل من شركة المعمر لأنظمة المعلومات، وشركة دار التمليك، إضافة إلى عضوية مجالس إدارات شركات خارج المملكة. كما تولى سابقاً مناصب قيادية في شركة منافع القابضة والشركة السعودية المالية "تداول".

### المؤهلات العلمية

- بكالوريوس في علوم التأمين والعقار من جامعة كانساس - الولايات المتحدة الأمريكية



**الأستاذ عبدالله بن سعود الدبلان**  
عضو لجنة المكافآت والترشيحات

تاريخ التعيين 27/08/2025م

### الخبرات العملية

- نائب رئيس مجلس الإدارة في شركة الثروة البشرية. يشغل حالياً منصب مدير عام الموارد البشرية في الهيئة الملكية لمدينة مكة المكرمة والمشاعر المقدسة. ويمتلك خبرة واسعة في الموارد البشرية والقيادة التنفيذية من خلال مناصب سابقة في شركة نسيج للاتصالات وتقنية المعلومات، وشركة اتحاد الراجحي، والراجحي القابضة، وشركة سدافكو، إضافة إلى عمله مستشاراً ومدرّباً مستقلاً في الموارد البشرية.

### المؤهلات العلمية

- حاصل على درجة البكالوريوس في العلوم الإدارية من جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية عام 2007م.

## 12.2 أسماء أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت ووظائفهم الحالية والسابقة ومؤهلاتهم وخبراتهم:

الاسم	المنصب	تاريخ التعيين
الأستاذ فهد بن سعد بن معمر	رئيس لجنة المكافآت والترشيحات	27/08/2025م
الأستاذ عبدالله بن سعود الدبلان	عضو لجنة المكافآت والترشيحات	27/08/2025م
الأستاذ عبدالله بن سعد اليميني	عضو لجنة المكافآت والترشيحات	27/08/2025م



## 13. الإدارة التنفيذية:

يضم فريق العمل التنفيذي في شركة الثروة البشرية مجموعة من الخبرات المتنوعة التي تجمع بين المعرفة العالمية والمحلية، وذلك من خلال العمل لدى أبرز مؤسسات الأعمال والاستشارات. وقد اكتسب أعضاء الفريق مهاراتهم وخبراتهم عبر قيادة وتخطيط وتنفيذ العديد من المبادرات والبرامج التحولية التي تهدف إلى تحقيق تأثير تنموي ملموس ومستدام.

الاسم	المنصب	تاريخ الالتحاق
الأستاذ عبدالله بن مرضي الزهراني	الرئيس التنفيذي حتى تاريخ 31/12/2025م	2017
الأستاذ عجب بن عوض العتيبي	الرئيس التنفيذي لأكاديمية ثروة	2025
الأستاذ أحمد بن سعد الشهراني	مدير إدارة حلول الأعمال	2022
الدكتور معاذ بن ابراهيم جعفري	الرئيس التنفيذي للإستشارات	2025
الأستاذ جهاد علي شلوله	مدير إدارة الحوكمة والمخاطر والالتزام	2024
الأستاذ حازم بسيوني خضر	مدير الإدارة المالية	2024



### الأستاذ عبدالله بن سعد اليمني عضو لجنة المكافآت والترشيحات

تاريخ التعيين 27/08/2025م

#### الخبرات العملية

- يُعد من الخبراء في مجال الموارد البشرية، بخبرة عملية تتجاوز عشرين عاماً. وشغل مناصب قيادية مؤثرة في إدارة رأس المال البشري. كما كان عضواً في مجلس إدارة نادي الدرعية، وقدم استشارات للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. ويتمتع بخبرة واسعة في مجالات الحوكمة، وإدارة المواهب، وتصميم سياسات المكافآت والترقيات، إضافة إلى قيادة مشاريع التحول وإعادة الهيكلة في القطاعين الحكومي والخاص.

#### المؤهلات العلمية

- ماجستير في إدارة الأعمال – جامعة انجلترا روسكين، كامبردج
- بكالوريوس في إدارة الأعمال

## 12.3 جدول اجتماعات لجنة الترشيحات والمكافآت:

الاسم	المنصب	اليوم 2025/09/15م	اليوم 2025/11/18م	نسبة الحضور
الأستاذ فهد بن سعد بن معمر	رئيس لجنة المكافآت والترشيحات	☑	☑	100%
الأستاذ عبدالله بن سعود الديلان	عضو لجنة المكافآت والترشيحات	☑	☑	100%
الأستاذ عبدالله بن سعد اليمني	عضو لجنة المكافآت والترشيحات	☑	☑	100%

## السيرة الذاتية لكبار التنفيذيين



### الدكتور معاذ بن ابراهيم جعفري

الرئيس التنفيذي للاستشارات  
منذ 2025م وحتى الآن.

- مؤسس شركة أمجاد وطن، المدير التنفيذي سابقاً.
- باحث أكاديمي بمجال بيئة العمل ومؤلف لمعيار OHBI والمستخدم بأكثر من 120 منشأة.
- مؤسس أنظمة موظفي الذكاء الاصطناعي ICM.
- ناشر عالمي وعضو الجمعية الأوروبية والأمريكية لعلم النفس التنظيمي والصناعي.
- مستشار التواصل المؤسسي بهيئة التخصصات الصحية سابقاً.
- مستشار تجربة الموظف ببنك الإنماء.



### الأستاذ عبدالله بن مرضي الزهراني

الرئيس التنفيذي في الثروة البشرية  
منذ عام 2017م وحتى 31/12/2025م.

- شغل منصب مستشار تطوير المواهب في شركة صدارة للكيماويات.
- شغل منصب مدير قسم تطوير الموظفين في شركة ارامكو السعودية.
- شغل منصب أخصائي تطوير استراتيجية في شركة ارامكو السعودية.
- شغل منصب مدير وحدة الابتعاث لموظفي الشركة في ارامكو السعودية.
- شغل منصب مستشار في التوطين والمحتوى المحلي في شركة ارامكو السعودية.
- شغل منصب أخصائي تطوير البرامج والخطط في شركة ارامكو السعودية.



### الأستاذ أحمد بن سعد الشهراني

مدير إدارة حلول الأعمال  
منذ 2022م وحتى الآن

- شغل منصب مستشار أول حلول الأعمال في شركة الثروة البشرية، من عام 2021م وحتى عام 2022م.
- شغل منصب مستشار حلول الأعمال في شركة الثروة البشرية، من عام 2020م وحتى عام 2021م.
- شغل منصب مدير حسابات كبار عملاء أول في شركة رايت كليك، خلال العام 2020م.
- شغل منصب مدير حسابات كبار العملاء في شركة الأمر الذكية لتقنية المعلومات، من عام 2018م وحتى عام 2020م.



### الأستاذ عجب بن عوض العتيبي

الرئيس التنفيذي لأكاديمية ثروة  
منذ 2025م وحتى الآن.

- شغل عدة مناصب خلال 19 سنة في مجال المبيعات وحلول الأعمال وتشغيل المشاريع في القطاعين الخاص والحكومي بالجهات التالية: (شركة موبايلا، شركة سماسكو، شركة سواعد)



### الأستاذ حازم بسيوني خضر

مدير الإدارة المالية  
منذ 2024م وحتى الآن

- شغل منصب المراقب المالي في شركة الثروة البشرية، من عام 2023م وحتى عام 2024م.
- شغل منصب قائد الحسابات في شركة الثروة البشرية، من عام 2021م وحتى عام 2022م.
- شغل منصب محاسب أول في شركة الثروة البشرية، من عام 2019م وحتى عام 2021م.
- شغل منصب محاسب أول في شركة وخم للمقاولات، من عام 2017م وحتى عام 2019م.
- شغل منصب محاسب في شركة وخم للمقاولات، من عام 2015م وحتى عام 2017م.
- شغل منصب محاسب في شركة الخليج للاستيراد والتصدير، من عام 2012م وحتى عام 2013م.



### الأستاذ جهاد علي شلولة

مدير إدارة الحوكمة والمخاطر والالتزام  
منذ عام 2024م وحتى الآن.

- شغل منصب مستشار أول في شركة الثروة البشرية، من عام 2023م وحتى عام 2024م.
- شغل منصب مستشار أول في مؤسسة تدبير للاستشارات الادارية، من عام 2015م وحتى عام 2023م.
- شغل منصب مستشار في مؤسسة تدبير للاستشارات الادارية، من عام 2012م وحتى عام 2014م.
- شغل منصب مستشار في شركة الخازن للبرامج والتطوير في سوريا، من عام 2008م وحتى عام 2012م.



## 14. الحوكمة والالتزام:

تهدف الحوكمة إلى وضع قواعد وأسس واعتماد مفاهيم وسياسات وضوابط تعمل على تحقيق الأهداف المحددة للعمل بشكل مهني يضمن كفاءة وفعالية الأداء ويمكن من الرقابة المستمرة وينظم العلاقات بين أصحاب المصلحة. ونحرص على تطبيق الحوكمة وفقاً لأعلى المعايير والممارسات المتبعة والامتثال لجميع اللوائح والأنظمة والقرارات الصادرة من جهات الاختصاص في المملكة العربية السعودية واعتماد مبادئ أساسية كالعدل والشفافية والمساواة، الأمر الذي من شأنه أن يحد من الممارسات الخاطئة ويحمي حقوق المساهمين ويضمن استدامة الأعمال.

### سياسات المكافآت:

تم إعداد سياسة المكافآت لمجلس الإدارة ولجانته والإدارة التنفيذية والتي تهدف إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس إدارة شركة الثروة البشرية وكذلك أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركات، وذلك وفقاً للآتي:

### 14.1 المعايير العامة للمكافآت:

تختص لجنة الترشيحات والمكافآت - إن وجدت - بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للمعايير التالية:

1. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
2. أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاز الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كان تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
3. أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية. والمهارات، ومستوى الأداء.
4. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
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. حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

### 14.2 مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة:

1. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في شركة الثروة البشرية من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا..
2. تتكون مكافأة أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة في شركة الثروة البشرية من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.
3. يقوم مجلس الإدارة باقتراح مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت إن وجدت وبما يتوافق مع الأنظمة واللوائح والتعليمات ذات العلاقة ومع أي شروط معتمدة من الجمعية العامة والا تعتمد أي من المكافآت والتعويضات المقترحة لرئيس وأعضاء المجلس إلا بعد موافقة الجمعية العامة عليها.
4. عند تشكيل عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، يراعى عدد اللجان التي يمكن لعضو المجلس أن يشغلها، بحيث لا يتجاوز إجمالي ما يتقاضاه العضو من مكافآت عن عضويته في المجلس واللجان الحد الأعلى المنصوص عليه في نظام الشركات.

### 14.3 مكافأة الإدارة التنفيذية:

1. تحدد المكافأة السنوية للرئيس التنفيذي للشركة بناءً على تحقيقه للأهداف السنوية والإستراتيجية.
2. تحتسب المكافأة السنوية لإدارة التنفيذية في الشركة وفق تحقيقهم للأهداف السنوية والإستراتيجية.
3. يتم تحديد الرواتب والمزايا المخصصة للإدارة التنفيذية بناءً على السياسة المعتمدة في الشركة لتشمل:
  - الراتب الأساسي.
  - البدلات.
  - المزايا.
  - العمولات.
  - ما يتم الموافقة عليه من قبل مجلس الإدارة.

#### 14.4 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:

مبلغ مقطوع كمكافأة لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م وذلك وفقاً للجدول أدناه:

الاسم	الصفة	المكافأة الثابتة	بدول حضور جلسات	المجموع	المكافآت المتغيرة						المكافآت الثابتة							
					مكافأة نهاية الخدمة	المجموع الكلي	بدول المصروفات	مكافأة رئيس المجلس أو العضو المنتدب أو أمين السر إن كان من الأعضاء	مكافأة الأعمال الفنية والإدارية والاستشارية	مزايا عينية	مجموع بدل حضور جلسات اللجان	بدول حضور جلسات المجلس	مبلغ معين	نسبة من الأرباح	مكافآت دورية	خطط تحفيزية قصيرة الأجل	خطط تحفيزية طويلة الأجل	الأنسوم الممنوحة (بم إنخال القيمة)
<b>أولاً: الأعضاء المستقلون</b>																		
1. الدكتور صالح بن خلف الحارثي		100,000		100,000														
2. الأستاذ فهد بن سعد بن معمر		65,342		65,342														
<b>ثانياً: الأعضاء غير التنفيذيين</b>																		
1. الأستاذ عبدالله بن سعود الدبلان		75,000		75,000														
2. معالي المهندس أسامة بن عبدالعزيز الزامل		65,342		65,342														
<b>ثالثاً: الأعضاء التنفيذيين</b>																		
الأستاذ عبدالله بن مرضي الزهراني		75,000		75,000														

#### 14.5 مكافآت أعضاء لجنة المراجعة:

مبلغ مقطوع كمكافأة لرئيس وأعضاء لجنة المراجعة عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م وذلك وفقاً للجدول أدناه:

الاسم	الصفة	المكافأة الثابتة	بدول حضور جلسات	المجموع
الأستاذ خالد بن علي عتيق	رئيس لجنة المراجعة	25,000	-	25,000
الأستاذ أسامة بن صالح الحديثي	عضو اللجنة	25,000	-	25,000
الدكتور عبدالله بن محمد الملحم	عضو اللجنة	25,000	-	25,000

#### 14.6 مكافآت أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت:

مبلغ مقطوع كمكافأة لرئيس وأعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025م وذلك وفقاً للجدول أدناه:

الاسم	الصفة	المكافأة الثابتة	بدول حضور جلسات	المجموع
الأستاذ فهد بن سعد بن معمر	رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت	8,699	-	8,699
الأستاذ عبدالله بن سعود الدبلان	عضو اللجنة	8,699	-	8,699
الأستاذ عبدالله بن سعد اليمني	عضو اللجنة	8,699	-	8,699

## 14.7 الأعمال المنافسة وتعاملات الأطراف ذات العلاقة:

وافقت الجمعية العامة بتاريخ (19/06/2025م) على على اشتراك عضو مجلس الإدارة معالي المهندس / أسامة عبدالعزيز عبدالله الزامل- في عمل منافس لأعمال الشركة.

## 14.8 بيان بمعاملات الأطراف ذات العلاقة

الطرف ذو العلاقة	نوع علاقته بالشركة	طبيعة المعاملة	قيمتها
الدكتور معاذ بن ابراهيم جعفري	المالك السابق لشركة تابعة (شركة أمجاد وطن لتنظيم المعارض والمؤتمرات).	تمويل	1,214,651
شركة التعاونية للتأمين	عضو مجلس الإدارة في شركة الثروة البشرية حتى تاريخ 31 ديسمبر 2025م، ونائب رئيس مجلس الإدارة في شركة الثروة البشرية منذ تاريخ 01 يناير 2026م. ويشغل منصب الرئيس التنفيذي للاستثمار في شركة التعاونية للتأمين.	مصاريف تأمين	1,725,518

## 14.9 رواتب ومكافآت كبار التنفيذيين بالشركة لعام 2025:

المجموع لخمسة من كبار التنفيذيين من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.

المجموع الكلي	مجموع مكافأة التنفيذيين عن المجلس إن وجدت	مكافأة نهاية الخدمة	المكافآت المتغيرة							المكافآت الثابتة				
			المجموع	الأسهام الممنوحة	خطط تحفيزية طويلة الأجل	خطط تحفيزية قصيرة الأجل	أرباح	مكافآت دورية	مخصص الاجازات	التأمين الطبي	المجموع	مزايا عينية	بدلات	رواتب
4,002,273	75,000	220,525	798,989	-	-	-	-	179,194	350,895	268,900	2,907,759	-	753,863	2,153,896

## 15. العقوبات والجزاءات:

لا يوجد

## 16. نتائج المراجعة السنوية لفعالية إجراءات الرقابة الداخلية بالشركة، إضافة إلى رأي لجنة المراجعة في مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية في الشركة.

نطاق العمل والإشراف: خلال العام المالي المنتهي في 31 ديسمبر 2025م، عقدت لجنة المراجعة عدد 5 اجتماعات دورية. وقد قامت اللجنة من خلال هذه الاجتماعات بالإشراف على إدارة المراجعة الداخلية ودراسة تقاريرها، بالإضافة إلى مناقشتها الدورية مع الإدارة التنفيذية والمراجع الخارجي لحسابات الشركة (شركة مهام للاستشارات المهنية). كما راجعت اللجنة القوائم المالية الموحدة لشركة الثروة البشرية للعام المالي 2025م، والتي أصدر المراجع الخارجي حولها رأياً غير متحفظ. رأي اللجنة: بناءً على نتائج التقييم المستمر، وما تم تزويد اللجنة به من تقارير من قبل كل من المراجعة الداخلية والمراجع الخارجي، ومناقشتها لتلك التقارير مع الإدارة التنفيذية؛ لم يتبين للجنة المراجعة وجود أي ضعف أو خلل جوهري في نظام الرقابة الداخلية أو إدارة المخاطر بالشركة خلال العام المالي 2025م.

حدود التأكيد والاعتماد: تود اللجنة الإشارة إلى أن أي نظام للرقابة الداخلية، مهما بلغت درجة كفاءته وفاعليته، صُمم ليقدم تأكيدات معقولة وليست مطلقة بشأن تجنب الأخطاء الجوهرية أو التجاوزات، ومدى سلامة وفاعلية الرقابة المالية والتشغيلية.

التوصيات: توصي اللجنة الإدارة التنفيذية بالاستمرار في نهج التطوير المستمر، وتحديث الأنظمة والسياسات والإجراءات الآلية واليدوية بما يتواءم مع حجم عمليات الشركة والمخاطر المصاحبة لها، وبما يعزز من متانة بيئة الرقابة الداخلية بشكل عام.

## 17. ما طبق من احكام لائحة حوكمة الشركات وما لم يُطبَّق وأسباب ذلك: (تم ذكرها بملف نتائج تقييم الحوكمة)

تم إعداد دليل سياسات حوكمة الشركة ليشمل اللوائح والأنظمة المتعلقة بحقوق المساهمين، ومجلس الإدارة ولجانه، ونظام الإفصاح والشفافية، ومعالجة تعارض المصالح، بالإضافة إلى الأنظمة واللوائح الداخلية، وذلك بما يتوافق مع أنظمة هيئة السوق المالية، ونظام الشركات، والنظام الأساسي للشركة.

وتحرص الشركة على تطبيق كافة الأحكام الواردة في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، باستثناء بعض الأحكام الاسترشادية المتعلقة بتشكيل لجان إضافية لمجلس الإدارة - غير اللجان الإلزامية - مثل لجنة إدارة المخاطر ولجنة الحوكمة، حيث لم تبرز الحاجة إلى إنشائها في الوقت الراهن. وتؤكد شركة الثروة البشرية التزامها المستقبلي بتطبيق كافة المواد الاسترشادية الواردة في اللائحة متى ما دعت الحاجة، إيماناً منها بأهمية الحوكمة ودورها الحيوي في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الكفاءة والشفافية في أعمالها.

تقر الشركة بتطبيق جميع الأحكام الواردة في لائحة حوكمة الشركات باستثناء التالي:

رقم المادة	الفقرة	نص المادة/الفقرة	أسباب عدم التطبيق
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• يجب أن يشتمل تقييم الأداء على المهارات والخبرات التي يمتلكها المجلس، وتحديد نقاط الضعف والقوة فيه، مع العمل على معالجة نقاط الضعف بالطرق الممكنة كترشيح كفايات مهنية تستطيع تطوير أداء المجلس، ويجب أيضاً أن يشمل تقييم الأداء على تقييم آليات العمل في المجلس بشكل عام.</li> <li>• يراعى في التقييم الفردي لأعضاء مجلس الإدارة مدى المشاركة الفعالة للعضو والتزامه بأداء واجباته ومسؤولياته، بما في ذلك حضور جلسات المجلس ولجانه وتخصيص الوقت اللازم لها.</li> <li>• يتخذ مجلس الإدارة الترتيبات اللازمة للحصول على تقييم جهة خارجية مختصة لأدائه كل ثلاث سنوات.</li> <li>• يجري أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين تقييماً دورياً لأداء رئيس المجلس، بعد أخذ وجهات نظر الأعضاء التنفيذيين - من دون أن يحضر رئيس المجلس النقاش المخصص لهذا الغرض - على أن تحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.</li> </ul>	أسباب عدم التطبيق
67,68,69		<ul style="list-style-type: none"> <li>• تشكيل لجنة المخاطر</li> </ul>	مادة استرشادية
82	1,2,3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تضع الشركة برامج تطويرية وتحفيز المشاركة والأداء للعاملين في الشركة، على أن تتضمن - بصفة خاصة - ما يلي: (1) تشكيل لجان أو عقد ورش عمل متخصصة للاستماع إلى آراء العاملين في الشركة ومناقشتهم في المسائل والموضوعات محل القرارات المهمة. (2) برامج منح العاملين أسهماً في الشركة أو نصيباً من الأرباح التي تحققها وبرامج التقاعد، وتأسيس صندوق مستقل للإنفاق على تلك البرامج. (3) إنشاء مؤسسات اجتماعية للعاملين في الشركة.</li> </ul>	مادة استرشادية

رقم المادة	الفقرة	نص المادة/الفقرة	أسباب عدم التطبيق
37	1.2	<p>تدريب وتأهيل أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• إعداد برامج لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية المعيّنين حديثاً للتعريف بسير عمل الشركة وأنشطتها، وبخاصة ما يلي: <ul style="list-style-type: none"> <li>• استراتيجية الشركة وأهدافها.</li> <li>• الجوانب المالية والتشغيلية لأنشطة الشركة.</li> <li>• التزامات أعضاء مجلس الإدارة ومهامهم ومسؤولياتهم وحقوقهم.</li> <li>• مهام لجان الشركة واختصاصاتها.</li> </ul> </li> <li>• وضع الآليات اللازمة لحصول كل من أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية على برامج ودورات تدريبية بشكل مستمر؛ بغرض تنمية مهاراتهم ومعارفهم في المجالات ذات العلاقة بأنشطة الشركة.</li> </ul>	مادة استرشادية
39	أ، ب، ج، د، هـ، و	<p><b>التقييم:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يضع مجلس الإدارة - بناءً على اقتراح لجنة الترشيحات - الآليات اللازمة لتقييم أداء المجلس وأعضائه ولجانه والإدارة التنفيذية سنوياً؛ وذلك من خلال مؤشرات قياس أداء مناسبة ترتبط بمدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وجودة إدارة المخاطر وكفاية أنظمة الرقابة الداخلية وغيرها، على أن تحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.</li> <li>• يجب أن تكون إجراءات تقييم الأداء مكتوبة وواضحة، وأن يفصح عنها لأعضاء مجلس الإدارة والأشخاص المعيّنين بالتقييم.</li> </ul>	مادة استرشادية

رقم المادة	الفقرة	نص المادة/الفقرة	أسباب عدم التطبيق
84		المسؤولية الاجتماعية	مادة استرشادية
85		مبادرات العمل الاجتماعي	مادة استرشادية
92		تشكيل لجنة حوكمة الشركات	مادة استرشادية

## 18. وصف لخطط وقرارات الشركة المهمة للعام الحالي والتوقعات المستقبلية لأعمال الشركة:

1. الموافقة على القوائم المالية عن السنة المنتهية في 31/12/2024م.
2. الموافقة على التقرير السنوي لمجلس الإدارة عن السنة المنتهية في 31/12/2024م.
3. الموافقة على تقرير مراجع حسابات الشركة عن العام المالي المنتهي في 31 ديسمبر 2024م بعد مناقشته.
4. الموافقة على إبراء ذمة أعضاء مجلس الإدارة عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2024م.
5. الموافقة على تعيين شركة مهام للاستشارات المهنية - كمراجع حسابات للشركة من بين المرشحين بناءً على توصية لجنة المراجعة، وذلك لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية السنوية للشركة المنتهية في 2025-12-31م والقوائم المالية الأولية للشركة للنصف الأول المنتهي في 2025-06-30م ، بأتعاب وقدرها مبلغ (410.000) اربعمائة وعشرة الاف ريال سعودي.
6. الموافقة على تفويض مجلس الإدارة بتوزيع أرباح مرحلية على المساهمين بشكل نصف أو ربع سنوي عن العام المالي المنتهي في 31 ديسمبر 2025م.
7. الموافقة على تفويض مجلس الإدارة بصلاحيه الجمعية العامة العادية بالترخيص الوارد في الفقرة (1) من المادة السابعة والعشرين من نظام الشركات، وذلك لمدة عام من تاريخ موافقة الجمعية العامة أو حتى نهاية دورة مجلس الإدارة المفوض أيهما أسبق، وفقاً للشروط الواردة في اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.
8. الموافقة على اشتراك عضو مجلس الإدارة معالي المهندس / أسامة عبدالعزيز عبدالله الزامل- في عمل منافس لأعمال الشركة.
9. الموافقة على تعديل لائحة عمل لجنة المراجعة.

10. الموافقة على القوائم المالية الأولية للفترة المنتهية في 30/06/2025م.
11. الموافقة على انتخاب عضوين بمجلس الإدارة من بين المرشحين لشغل المقعدين الشاغرين وذلك اعتباراً من تاريخ الجمعية في 17/02/2025م وحتى انتهاء دورة المجلس بتاريخ 09/12/2027م وهم كلاً من :-
  - الأستاذ فهد بن سعد بن معمر
  - معالي المهندس أسامة بن عبدالعزيز الزامل
12. الموافقة على تعديلات لائحة عمل لجنة المراجعة الصادرة بتاريخ 15/05/2025م واعتماده من الجمعية العامة المنعقدة بتاريخ 22/06/2025م.
13. الموافقة على إبرام اتفاقية الاستحواذ الملزمة والمشروطة للاستحواذ على نسبة 100% من رأس مال شركة "أمجاد وطن".
14. الموافقة على سياسة ضوابط ومعايير المنافسة.
15. وافق مجلس الإدارة على التوصية للجمعية العامة غير العادية بالموافقة على شراء الشركة لعدد من أسهمها بحد أقصى (200,000) سهم والاحتفاظ بها كأسهم خزينة لأغراض المبادلة ضمن صفقة الاستحواذ على شركة أمجاد وطن، وتخصيص جزء منها مستقبلاً ضمن برنامج أسهم الموظفين، وتمويل عملية الشراء من الموارد الذاتية، مع ضرورة موافقة الجمعية العامة غير العادية على عملية الشراء، وكذلك استيفاء شروط الملاءة المالية المنصوص عليها في المادة (17) من اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، واتخاذ ما يلزم نظاماً في هذا الشأن.
16. قرار مجلس الإدارة بإلغاء التوصية المعلن عنها سابقاً (البند 15)، وذلك نظراً لظروف مرتبطة بالتوصية، وحرصاً من الشركة على الالتزام بالمتطلبات النظامية المعمول بها.
17. وافق مجلس الإدارة على مقترح رسملة جزء من علاوة الإصدار بما يعادل 10% من رأس المال، وتخصيصها كأسهم خزينة للأغراض المذكورة أعلاه، وذلك مشروطاً بالحصول على الموافقات اللازمة من الجهات التنظيمية والجمعية العامة غير العادية.
18. الموافقة على عقد جمعية عامة غير عادية بتاريخ 17/02/2025م.
19. الموافقة على عقد جمعية عامة غير عادية بتاريخ 19/06/2025م.
20. الموافقة على تشكيل لجنة المكافآت والترشيحات اعتباراً من تاريخ 27/08/2025م وحتى نهاية دورة المجلس الحالية والتي تنتهي في 09/12/2027م،
21. الموافقة على إجراء تعديلات في تشكيل مناصب أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للدورة الحالية التي بدأت من 10/12/2023م، وتنتهي في 09/12/2027م، على أن يسري ذلك اعتباراً من 01/01/2026م.

22. الموافقة على قبول استقالة الأستاذ/ عبدالله بن مرضي الزهراني من منصب الرئيس التنفيذي اعتباراً من تاريخ 01/01/2026م.

23. الموافقة على تعيين الدكتور/ صالح بن خلف الحارثي رئيساً تنفيذياً للشركة اعتباراً من تاريخ 01/01/2026م.

### 19. تقييم أداء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية

لا يوجد

### 20. توصية لجنة المراجعة بتعيين مراجع داخلي في الشركة في حال أوصت بتعيينه خلال السنة المالية الأخيرة

لا يوجد

### 21. وصف لأي مصلحة في فئة الأسهم ذات الأحقية في التصويت

لا يوجد

### 22. بيان بقيمة أي استثمارات أو احتياطات أنشئت لمصلحة موظفي الشركة

لا يوجد

### 23. العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها

توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة:

أعدت شركة الثروة البشرية سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان، تنفيذاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (59) من لائحة حوكمة الشركات، ولا يوجد أي انحراف جوهري عن سياسة المكافآت.

### 24. بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات

لا يوجد

### 25. وصف لأي صفقة بين الشركة وطرف ذي علاقة

شركة التعاونية للتأمين: مصاريف تأمين (التأمين الطبي) لصالح الشركة بقيمة إجمالية (1,725,518) ريال سعودي. وتعد معاملة مع طرف ذي علاقة لوجود مصلحة غير مباشرة لعضو مجلس الإدارة الأستاذ/ فهد بن سعد بن معمر لكونه يشغل منصباً قيادياً في شركة التعاونية للتأمين بالتزامن مع عضويته في مجلس إدارة الشركة.

السيد/ معاذ إبراهيم بن علي جعفري: معاملة تمويل بقيمة (1,214,651) ريال سعودي، وتعد معاملة مع طرف ذي علاقة لكونه المالك السابق لشركة تابعة (شركة أمجاد وطن لتنظيم المعارض والمؤتمرات).

## قائمة بإعلانات شركة الثروة البشرية لعام 2025:

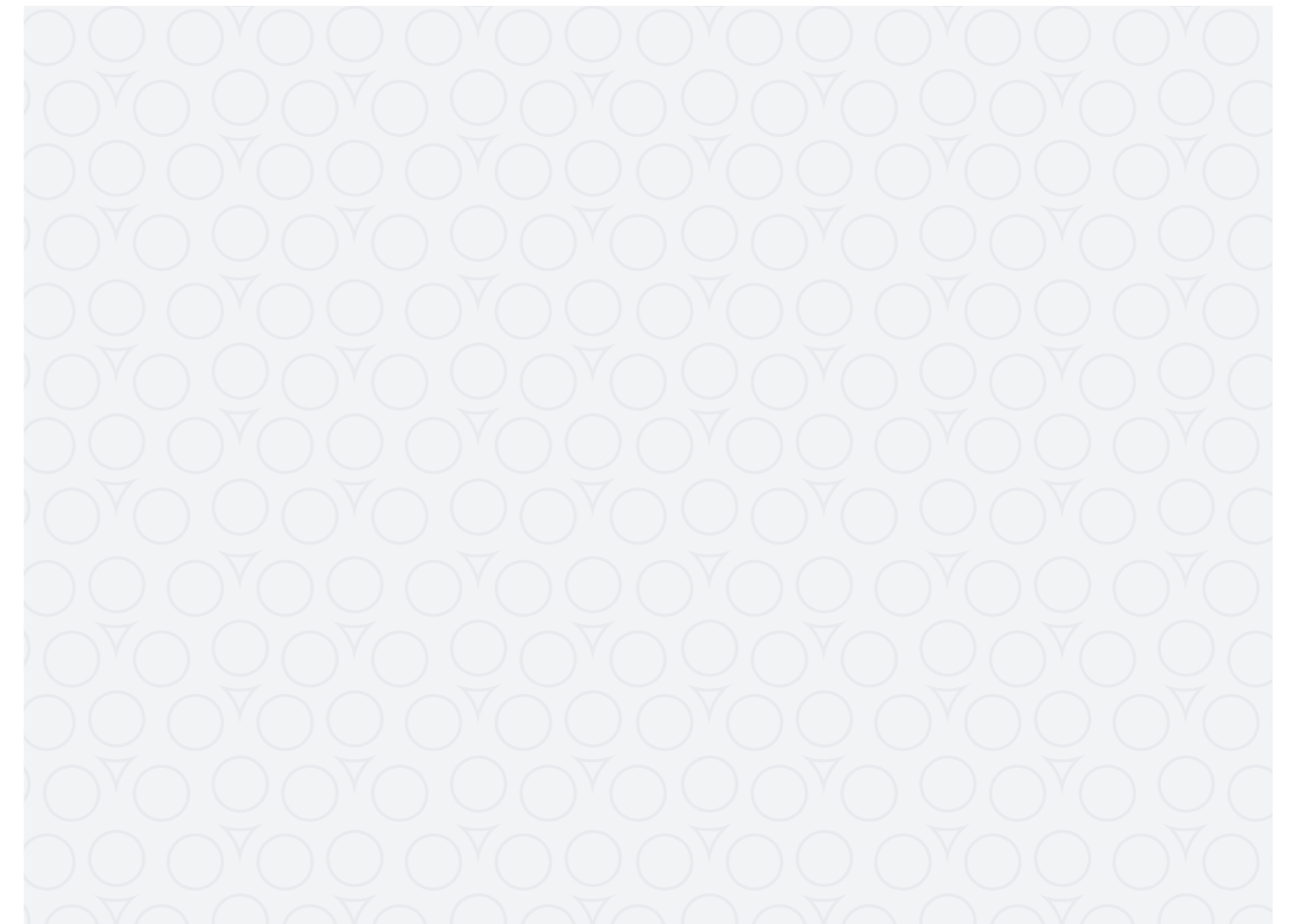
تاريخ الإعلان	الإعلان
2025-01-15م	إعلان شركة الثروة البشرية عن توقيع اتفاقية تسهيلات بنكية متوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية مع البنك الأهلي السعودي بقيمة التمويل: 10,000,000 ريال سعودي (عشرة ملايين ريال سعودي)
2025-01-22م	إعلان شركة الثروة البشرية عن حصولها على إشعار ترسية مشروع مع جهة حكومية بقيمة إجمالية 9,828,383.00 ريال سعودي (فقط تسعة ملايين وثمانمائة وثمانون ألفاً وثلاثمائة وثلاثة وثمانون ريال سعودي) شامل ضريبة القيمة المضافة
2025-01-22م	إعلان شركة الثروة البشرية عن تجديد اتفاقية التسهيلات البنكية المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية مع بنك الرياض بقيمة التمويل: 8,000,000 ريال سعودي (ثمانية ملايين ريال سعودي)
2025-01-23م	إعلان مجلس إدارة شركة الثروة البشرية دعوة السادة المساهمين الكرام للمشاركة والتصويت في اجتماع الجمعية العامة العادية (الاجتماع الأول) والمقرر انعقادها عن طريق وسائل التقنية الحديثة بمشيئة الله تعالى في تمام الساعة (20:00) يوم الاثنين بتاريخ 18/08/1446 هـ الموافق 17/02/2025م
2025-01-29م	إعلان شركة الثروة البشرية عن توقيعها عقد مشروع مع المركز الوطني للتعليم الإلكتروني بقيمة إجمالية 13,845,837.85 ريال سعودي (فقط ثلاثة عشر مليوناً وثمانمائة وخمسة وأربعون ألفاً وثمانمائة وسبعة وثلاثون ريالاً وخمسة وثمانون هلالاً) شاملاً ضريبة القيمة المضافة
2025-02-03م	إعلان شركة الثروة البشرية عن حصولها على إشعار ترسية مشروع مع المركز الوطني لنظم الموارد الحكومية بقيمة إجمالية 4,799,998 ريال سعودي (فقط أربعة ملايين وسبعمائة وتسعة وتسعون ألفاً وتسعمائة وثمانية وتسعون ريال سعودي لا غير) شامل ضريبة القيمة المضافة
2025-02-10م	إعلان شركة الثروة البشرية عن آخر التطورات بخصوص توقيعها مذكرة تفاهم ملزمة للاستحواذ على 49% من شركة أمجاد وطن لتنظيم المعارض والمؤتمرات (شركة شخص واحد) وتعديل نسبة الاستحواذ من 49% إلى 100%
2025-02-13م	إعلان شركة الثروة البشرية لمساهميها عن بداية التصويت الإلكتروني على بنود الجمعية العامة العادية (الاجتماع الأول) (إعلان تذكيري)
2025-02-18م	إعلان شركة الثروة البشرية عن نتائج اجتماع الجمعية العامة العادية (الاجتماع الأول)

إعلان شركة الثروة البشرية عن توصية مجلس الإدارة للجمعية العامة غير العادية بزيادة رأس المال من خلال رسملة جزء من علاوة الإصدار وتخصيصها كأسهم خزينة	2025-07-14م
إعلان شركة الثروة البشرية عن استلامها خطاب ترسية الاتفاقية الاطارية لتنفيذ البرامج التدريبية الفنية لمنسوبي هيئة الزكاة والضريبة والجمارك 2025م	2025-07-15م
إعلان شركة الثروة البشرية عن إطلاق مجموعة من المواقع الإلكترونية الجديدة بهدف تعزيز تجربة العملاء وتحقيق توجهاتها الاستراتيجية	2025-08-05م
إعلان شركة الثروة البشرية عن تحويل فرع الشركة (معهد ثروة العالي للتدريب) إلى شركة تابعة ذات مسؤولية محدودة (شركة شخص واحد) بإسم " شركة معهد ثروة العالي للتدريب " والمملوكة بالكامل لشركة الثروة البشرية	2025-08-24م
إعلان شركة الثروة البشرية عن استلامها إشعار ترسية مشروع مع الهيئة الوطنية للأمن السيبراني	2025-08-25م
إعلان شركة الثروة البشرية عن النتائج المالية الأولية للفترة المنتهية في 30-06-2025 (ستة أشهر)	2025-08-28م
إعلان شركة الثروة البشرية عن قرار مجلس الإدارة بتوزيع أرباح نقدية على المساهمين عن النصف الأول من عام 2025م	2025-08-28م
إعلان شركة الثروة البشرية عن قرار مجلس الإدارة بتشكيل لجنة المكافآت والترشيحات	2025-08-28م
إعلان شركة الثروة البشرية (ثروة) عن توقيع اتفاقية اطارية مع هيئة الزكاة والضريبة والجمارك	2025-09-03م
إعلان شركة الثروة البشرية (ثروة) عن حصول شركة معهد ثروة العالي للتدريب (أكاديمية ثروة) شركة تابعة مملوكة بالكامل لشركة الثروة البشرية، على رخصة تدريب من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في المنطقة الشرقية – مدينة الدمام	2025-09-04م
إعلان شركة الثروة البشرية (ثروة) عن توقيع شركة معهد ثروة العالي للتدريب (أكاديمية ثروة) شركة تابعة مملوكة بالكامل لشركة الثروة البشرية، مذكرة تفاهم مع شركة الجيل الرقمي لتقنية المعلومات (جيل باي)	2025-09-29م
إعلان شركة الثروة البشرية (ثروة) عن توقيع عقد مشروع مع جهة حكومية	2025-10-07م
إعلان شركة الثروة البشرية (ثروة) عن افتتاح شركة معهد ثروة العالي للتدريب (أكاديمية ثروة) شركة تابعة مملوكة بالكامل لشركة الثروة البشرية – فرع أكاديمية ثروة في المنطقة الشرقية – مدينة الدمام	2025-11-09م

اعلان شركة الثروة البشرية عن النتائج المالية السنوية المنتهية في 31-12-2024	2025-03-06م
إعلان شركة الثروة البشرية عن توقيعها عقد مشروع مع جهة حكومية بقيمة إجمالية 9,828,383.00 ريال سعودي (فقط تسعة ملايين وثمانمائة وثمانية وعشرون ألفاً وثلاثمائة وثلاثة وثمانون ريال سعودي) شامل ضريبة القيمة المضافة	2025-03-26م
إعلان شركة الثروة البشرية عن إبرامها اتفاقية الإستحواذ والإكتتاب الملزمة والمشروطة للإستحواذ على 100% من رأس مال شركة أمجاد وطن لتنظيم المعارض والمؤتمرات شركة شخص واحد، على أن يتم سداد جزء من قيمة الصفقة نقداً بالإضافة إلى إصدار أسهم جديدة من خلال زيادة رأس مال شركة الثروة البشرية بعد الحصول على موافقة هيئة السوق المالية والجمعية العامة غير العادية للمساهمين والأطراف ذات العلاقة	2025-04-20م
إعلان شركة الثروة البشرية عن إطلاق خدماتها الجديدة في مجال الذكاء الاصطناعي عبر ذراعها التقني " سدرًا للذكاء الاصطناعي " ضمن استراتيجيتها التوسعية	2025-05-14م
إعلان شركة الثروة البشرية عن توصية مجلس إدارة الشركة بشراء أسهمها	2025-05-18م
إعلان شركة الثروة البشرية عن آخر التطورات بخصوص إبرامها اتفاقية الإستحواذ والإكتتاب الملزمة والمشروطة للإستحواذ على 100% من رأس مال شركة أمجاد وطن لتنظيم المعارض والمؤتمرات (شركة شخص واحد)	2025-05-18م
إعلان مجلس إدارة شركة الثروة البشرية مساهميتها إلى حضور اجتماع الجمعية العامة العادية (الاجتماع الاول) عن طريق وسائل التقنية الحديثة	2025-05-27م
إعلان شركة الثروة البشرية لمساهميتها عن بداية التصويت الإلكتروني على بنود الجمعية العامة العادية (الاجتماع الأول) (إعلان تذكيري)	2025-06-15م
إعلان شركة الثروة البشرية عن آخر التطورات بخصوص إبرامها اتفاقية الإستحواذ والإكتتاب الملزمة والمشروطة للإستحواذ على 100% من رأس مال شركة أمجاد وطن لتنظيم المعارض والمؤتمرات شركة شخص واحد	2025-06-19م
إعلان شركة الثروة البشرية عن نتائج اجتماع الجمعية العامة العادية ( الاجتماع الأول )	2025-06-22م
إعلان شركة الثروة البشرية عن انتهائها من اجراءات الاستحواذ على 100% من رأس المال في شركة أمجاد وطن لتنظيم المعارض والمؤتمرات شركة شخص واحد	2025-06-24م
إعلان شركة الثروة البشرية عن آخر التطورات بخصوص توصية مجلس إدارة الشركة بشراء أسهمها	2025-07-14م



إعلان شركة الثروة البشرية (ثروة) عن افتتاح فرع للشركة في المنطقة الشرقية - مدينة الدمام	2025-11-10م
إعلان شركة الثروة البشرية (ثروة) عن توقيع مذكرة تعاون مع الجمعية العمانية لإدارة الموارد البشرية (OSHRM)	2025-11-11م
إعلان شركة الثروة البشرية (ثروة) عن استلامها إشعار ترسية مشروع مع جهة حكومية	2025-11-17م
إعلان شركة الثروة البشرية (ثروة) عن توقيع مذكرة تفاهم مع شركة شمائل للتنمية والتطوير	2025-11-18م
إعلان شركة الثروة البشرية (ثروة) عن حصول شركة معهد ثروة العالي للتدريب (أكاديمية ثروة) التابعة والمملوكة بالكامل لشركة الثروة البشرية على اعتماد ISO 9001:2015 وشهادة ISO 29993:2017	2025-11-25م





القسم السادس  
تقرير الأداء المالي



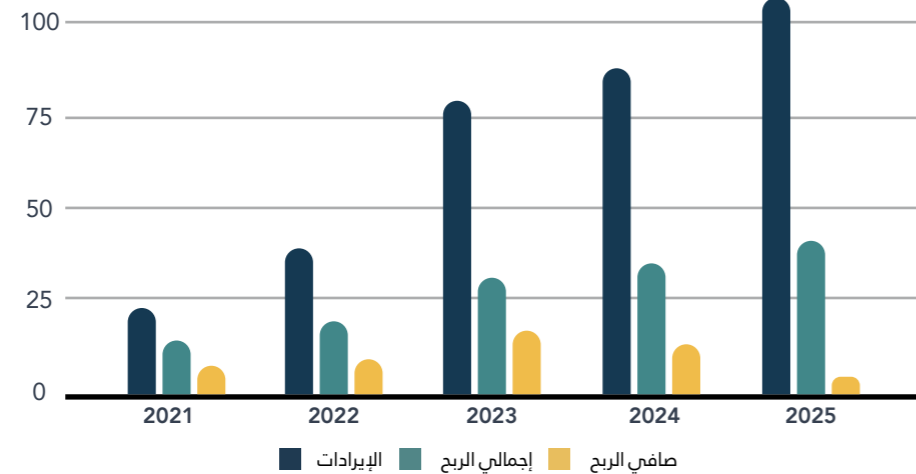
## تحليل جغرافي لإجمالي إيرادات الشركة وشركاتها التابعة

2024		2025		البيان
النسبة %	مليون ريال سعودي	النسبة %	مليون ريال سعودي	
0.00%	0	0.00%	0	المنطقة الشرقية
98.03%	85,982,772	98.65%	116,029,260	المنطقة الوسطى
0.00%	0	0.00%	0	المنطقة الجنوبية
1.97%	1,724,036	0.78%	922,165	المنطقة الغربية
0.00%	0	0.57%	669,000	المنطقة الشمالية
100.00%	87,706,808	100.00%	117,620,425	المجموع

## مقارنة نتائج الأعمال

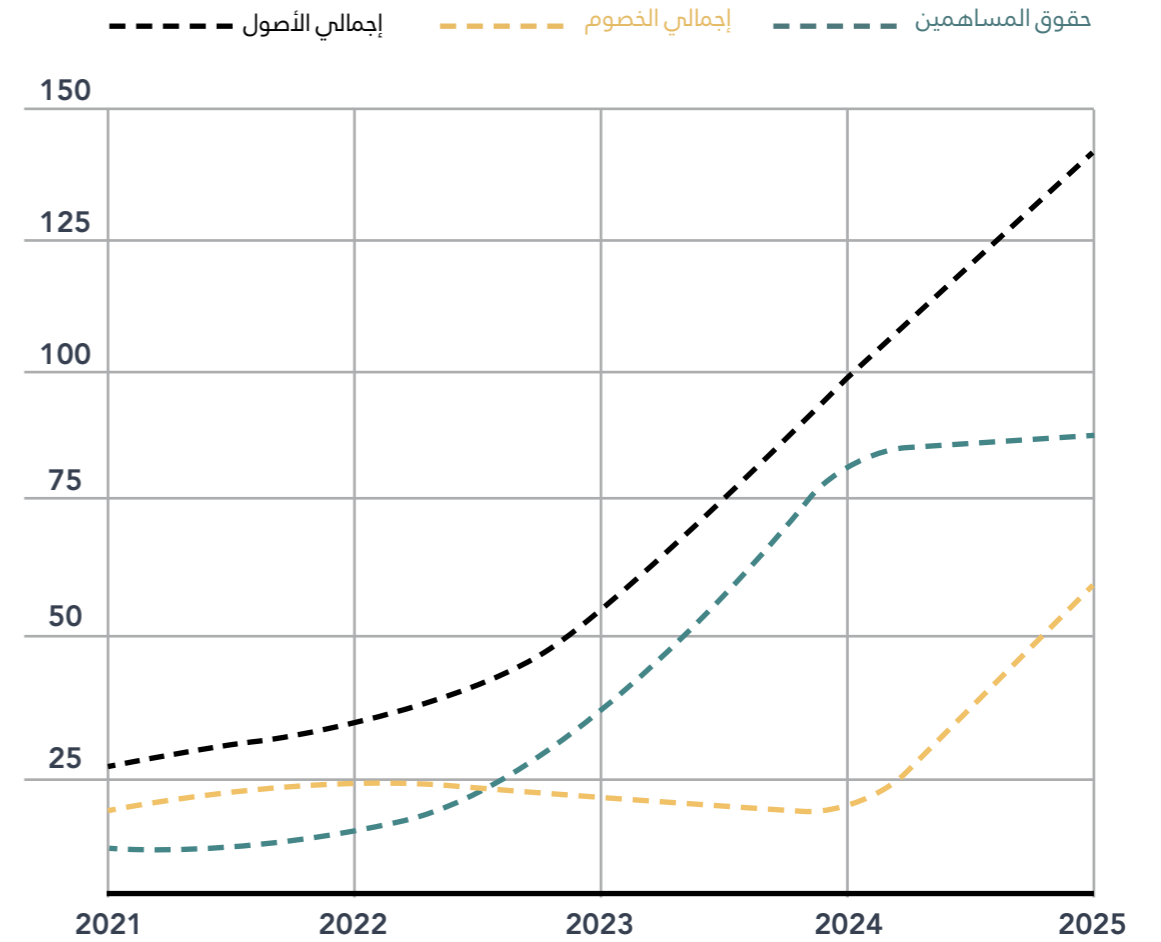
استعراض نتائج العمليات والتشغيل في الشركة للسنوات المالية الخمس الأخيرة.

2021	2022	2023	2024	2025	البيان
22,598,779	39,972,435	79,397,824	87,706,808	117,620,425	الإيرادات
(8,040,874)	(19,752,324)	(47,431,633)	(51,936,477)	(78,919,404)	تكلفة الإيرادات
14,557,905	20,220,111	31,966,191	35,770,331	38,701,021	إجمالي الربح
7,167,708	10,172,340	17,060,439	14,327,100	1,772,377	الربح التشغيلي
7,066,087	10,117,757	17,009,193	14,381,042	3,688,983	الربح قبل الزكاة
6,854,702	9,827,762	16,538,010	12,490,514	2,157,305	صافي الربح
6,919,952	9,793,063	16,536,036	12,111,143	1,749,801	إجمالي الدخل الشامل



## أصول الشركة وخصومها ونتائج أعمالها في السنوات المالية الخمس الأخيرة

2021	2022	2023	2024	2025	البيان
887,729	5,584,822	6,263,339	9,107,303	41,641,898	الأصول غير المتداولة
21,768,645	24,429,663	42,031,556	80,386,519	91,217,791	الأصول المتداولة
22,656,374	30,014,485	48,294,895	89,493,822	132,859,689	إجمالي الأصول
10,197,753	11,656,879	2,748,745	3,406,460	18,093,913	الخصوم غير المتداولة
4,574,121	7,914,543	13,650,066	8,822,336	37,125,150	الأصول المتداولة
14,771,874	19,571,422	16,398,811	12,228,796	55,219,063	إجمالي الخصوم
7,884,500	10,443,063	31,896,084	77,265,026	77,640,626	حقوق المساهمين
22,656,374	30,014,485	48,294,895	89,493,822	132,859,689	إجمالي الخصوم وحقوق المساهمين



## الفروقات الجوهرية في النتائج التشغيلية عن نتائج السنة السابقة أو أي توقعات أعلنتها الشركة

البيان	2025	2024	التغيرات (+) أو (-)	نسبة التغير %
الإيرادات	117,620,425	87,706,808	29,913,617	34.11%
تكلفة الإيرادات	78,919,404	51,936,477	26,982,927	51.95%
إجمالي الربح	38,701,021	35,770,331	2,930,690	8.19%
الربح التشغيلي	1,772,377	14,327,100	(12,554,723)	-87.63%
صافي الربح	2,157,305	12,490,514	(10,333,209)	-82.73%

## بيان بقيمة المدفوعات النظامية المسددة والمستحقة لسداد أي زكاة أو ضرائب أو رسوم أو أي مستحقات أخرى ولم تسدد حتى نهاية الفترة المالية السنوية

البيان	المسدد	المستحق حتى نهاية الفترة المالية السنوية ولم يسدد	وصف موجز لها	بيان الأسباب
الزكاة	2,133,066	1,519,688		
الضريبة	7,844,425	2,721,395		
المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	2,378,117	356,648		
تكاليف تأشيرات وجوازات	8,400	-		
رسوم مكتب العمل	498,479	-		
رسوم جمركية	-	-		
المجموع	12,862,487	4,597,731		

## تفاصيل عن أسهم الخزينة المحتفظ بها من قبل الشركة وتفاصيل عن استخدامات هذه الأسهم

يتكون احتياطي أسهم خزينة الشركة من تكلفة أسهم الشركة المحتفظ بها من قبل المجموعة، كما في 31 ديسمبر 2025م تحتفظ الشركة بـ 64,808 سهم بمبلغ 3,435,072 ريال (31 ديسمبر 2025م، تحتفظ المجموعة بـ 92,138 سهم بمبلغ 4,883,668 ريال سعودي).

## اسم كل شركة تابعة ورأس مالها ونسبة ملكية الشركة فيها ونشاطها الرئيسي، والدولة المحل الرئيس لعملياتها، والدولة محل تأسيسها

اسم الشركة	رأس مال الشركة	نسبة الملكية (مباشرة وغير مباشرة)	النشاط الرئيسي للشركة	الدولة التي تم تأسيس محل	الدولة التي تمارس فيها نشاطها	عدد الأسهم/الحصص
شركة معهد ثروة العالي للتدريب - شركة ذات مسؤولية محدودة	500.000 ريال سعودي	100%	معاهد التدريب العالي - معاهد تعليم اللغات ومهارات المحادثة - التدريب الإلكتروني	المملكة العربية السعودية	المملكة العربية السعودية	
شركة ثروة كونسولتينج - شركة ذات مسؤولية محدودة	500.000 ريال سعودي	100%	"تقديم خدمات الاستشارات الإدارية العليا. إعادة تأهيل وهيكلية العمليات الإدارية والمالية والتشغيلية للمنشآت."	المملكة العربية السعودية	المملكة العربية السعودية	
شركة امجاد وطن لتنظيم المعارض والمؤتمرات - شركة ذات مسؤولية محدودة	500.000 ريال سعودي	100%	"تنظيم وإدارة المعارض والمؤتمرات - تنظيم الفعاليات الترفيهية - تقنيات الذكاء الاصطناعي - إعادة تأهيل وهيكلية العمليات الإدارية والمالية والتشغيلية للمنشآت"	المملكة العربية السعودية	المملكة العربية السعودية	
شركة ثروتي لتقنية المعلومات - شركة ذات مسؤولية محدودة	500.000 ريال سعودي	100%	"تصميم واجهة وتجربة المستخدم. تطوير التطبيقات. تقنيات الذكاء الاصطناعي."	المملكة العربية السعودية	المملكة العربية السعودية	
شركة الثروة البشرية للاستشارات - شركة ذات مسؤولية محدودة	1,752,000 جنيه مصري	100%	"تقديم الاستشارات إقامة وتشغيل مركز للإعداد والتدريب وتنمية الموارد البشرية تقديم خدمات الترجمة تقديم خدمات التجهيد (الأوت سورس)"	جمهورية مصر العربية	جمهورية مصر العربية	

## المعلومات المتعلقة بالقروض

اسم الدائن	شروط القرض	كما في نهاية العام السابق	الإضافات خلال العام	المسدد خلال العام	كما في نهاية العام الحالي	فترة سداد القرض
بنك الرياض	تسهيلات وضمانات للمشاريع الحكومية والشبه حكومية والخاص	4,735,840	3,114,369	3,306,804	4,543,405	حسب المشروع
بنك الأهلي	تمويل رواتب الموظفين	0	8,998,189	9,220,529	0	ربع سنوي
البنك العربي الوطني	تمويل مشاريع	0	2,430,556	694,445	1,736,111	شهري لمدة سنتين
البنك العربي الوطني	تمويل مشاريع	0	2,134,728	609,922	1,524,806	شهري لمدة سنتين
البنك العربي الوطني	تمويل مشاريع	0	244,542	62,892	181,650	شهري لمدة سنتين

## وفي الختام

يتقدم مجلس الإدارة بالشكر إلى المساهمين الكرام على دعمهم وثقتهم الغالية وإلى منسوبي الشركة على جهودهم المتميزة والمثمرة وسوف تواصل الشركة بإذن الله تحقيق أهدافها وخططها المستقبلية التي تسعى إليها والتي نسعى من خلالها تلبية توقعات مساهمي الشركة.

### أعضاء مجلس الإدارة

عنهم رئيس مجلس الإدارة

# تَهْرَواہ THARWAH

