



جدول مقارنة الوثيقة السابقة والوثيقة المحدثة مرفق رقم (1)

م	البند المعدل	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
1	جلسات اجتماعات المجلس	تكون مزايا وبدلات حضور جلسات اجتماعات مجلس الإدارة على النحو التالي: ح. بدل حضور اجتماعات وقدره 2,500 ريال (ألفان وخمسمائة ريال) فقط لكل عضو حاضر/ للجلسة الواحدة. خ. إذا كان العضو يقيم خارج محافظة الخبر، يتم صرف تذكرة سفر درجة رجال أعمال أو ما يعادلها (ذهابًا وإيابًا) من مكان إقامته. د. في حال انعقاد اجتماع المجلس خارج محافظة الخبر يتم صرف تذكرة سفر درجة رجال أعمال أو ما يعادلها (ذهابًا وإيابًا) لكافة الأعضاء الحاضرين للاجتماع، بما في ذلك أمين سر المجلس. ذ. في جميع الأحوال، لا يُصرف بدل تذاكر السفر في حال انعقاد الاجتماع عبر الاتصال المرئي. ر. في حال طلب رئيس المجلس من أي من اللجان الأخرى عقد اجتماع، أو مشاركة أحد أعضائها في اجتماع مجلس الإدارة، يُمنح أعضاء تلك اللجان التعويض ذاته المقرر لأعضاء مجلس الإدارة.	تكون مزايا وبدلات حضور جلسات اجتماعات مجلس الإدارة على النحو التالي: أ. بدل حضور اجتماعات بمبلغ وقدره 2,500 ريال (ألفان وخمسمائة ريال) فقط لكل عضو حاضر/ للجلسة الواحدة. ب. إذا كان العضو يقيم خارج محافظة الخبر، يتم صرف تذكرة سفر درجة رجال أعمال أو ما يعادلها (ذهابًا وإيابًا) من مكان إقامته. ت. في حال انعقاد اجتماع المجلس خارج محافظة الخبر يتم صرف تذكرة سفر درجة رجال أعمال أو ما يعادلها (ذهابًا وإيابًا) لكافة الأعضاء الحاضرين للاجتماع، بما في ذلك أمين سر المجلس. ث. في جميع الأحوال، لا يُصرف بدل تذاكر السفر في حال انعقاد الاجتماع عبر الاتصال المرئي. ج. في حال طلب رئيس المجلس من أي من اللجان الأخرى عقد اجتماع، أو مشاركة أحد أعضائها في اجتماع مجلس الإدارة، يُمنح تلك اللجان التعويض ذاته المقرر لأعضاء مجلس الإدارة.
		تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من التالي: أ. مكافأة سنوية يرفع بها اقتراح من مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة للمساهمين ويجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغًا معينًا أو بدل أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر مما سبق. ب. إضافة إلى المكافأة المذكورة أعلاه، واستنادًا إلى أحكام النظام الأساس للشركة، يحصل رئيس مجلس الإدارة بدل رئاسته للمجلس مكافأة شهرية أو سنوية يجدها له مجلس الإدارة، أو من يفوضه المجلس بذلك. ت. يراعى أن تكون المكافآت عادلة ومحفزة وتناسب مع أداء العضو وأداء الشركة ونسبة حضور العضو للاجتماعات. ث. يستحق أمين سر مجلس الإدارة مكافأة سنوية وقدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال)	مكافأة أمين سر مجلس الإدارة تكون مكافأة أمين سر مجلس الإدارة على النحو التالي: يستحق أمين سر مجلس الإدارة مكافأة سنوية قدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال)
2	المكافأة السنوية للجنة التنفيذية	تتكون مكافأة أعضاء اللجنة التنفيذية من التالي: ث. مكافأة سنوية وقدرها 25,000 (خمسة وعشرون ألف ريال) لكل عضو. ج. مكافأة السنوية يتم صرفها على أساس نسبة حضور العضو للاجتماعات. ح. يستحق أمين سر اللجنة مكافأة سنوية وقدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال)	تتكون مكافأة أعضاء اللجنة التنفيذية من التالي: أ. مكافأة سنوية وقدرها 25,000 (خمسة وعشرون ألف ريال) لكل عضو. ب. تُصرف المكافأة السنوية بناءً على نسبة حضور العضو للاجتماعات للجنة، بالإضافة إلى تقييم أدائه. ت. يستحق أمين سر اللجنة مكافأة سنوية وقدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال)
3	المكافأة السنوية لجنة المراجعة	تتكون مكافأة أعضاء لجنة المراجعة من التالي: ث. مكافأة سنوية وقدرها 25,000 (خمسة وعشرون ألف ريال) لكل عضو. ج. مكافأة السنوية يتم صرفها على أساس نسبة حضور العضو للاجتماعات. ح. يستحق أمين سر اللجنة مكافأة سنوية وقدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال)	تتكون مكافأة أعضاء لجنة المراجعة من التالي: أ. مكافأة سنوية وقدرها 25,000 (خمسة وعشرون ألف ريال) لكل عضو. ب. تُصرف المكافأة السنوية بناءً على نسبة حضور العضو للاجتماعات للجنة، بالإضافة إلى تقييم أدائه. ت. يستحق أمين سر اللجنة مكافأة سنوية وقدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال)



م	البند المعدل	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
4	المكافأة السنوية لجنة الترشيحات والمكافآت	تتكون مكافأة أعضاء اللجنة الترشيحات والمكافآت من التالي: ث. مكافأة سنوية وقدرها 25,000 (خمسة وعشرون ألف ريال) لكل عضو. ج. مكافأة السنوية يتم صرفها على أساس نسبة حضور العضو للاجتماعات. ح. يستحق أمين سر اللجنة مكافأة سنوية وقدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال)	تتكون مكافأة أعضاء اللجنة الترشيحات والمكافآت من التالي: أ. مكافأة سنوية وقدرها 25,000 (خمسة وعشرون ألف ريال) لكل عضو. ب. تُصرف المكافأة السنوية بناءً على نسبة حضور العضو لاجتماعات اللجنة، بالإضافة إلى تقييم أدائه. ت. يستحق أمين سر اللجنة مكافأة سنوية وقدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال).
5	مكافآت مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين وسقف المكافآت السنوية	تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من التالي: أ. مكافأة سنوية يرفع بها اقتراح من مجلس الإدارة الى الجمعية العامة للمساهمين ويجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً أو بدل أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر مما سبق. ب. إضافة إلى المكافأة المذكورة أعلاه، واستناداً إلى أحكام النظام الأساس للشركة، يحصل رئيس مجلس الإدارة بدل رئاسته للمجلس مكافأة شهرية أو سنوية يحددها له مجلس الإدارة، أو من يفوضه المجلس بذلك. ت. يراعى أن تكون المكافآت عادلة ومحفزة وتناسب مع أداء العضو وأداء الشركة ونسبة حضور العضو للاجتماعات. ث. يستحق أمين سر مجلس الإدارة مكافأة سنوية وقدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال)	المكافآت السنوية لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه يقترح مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة للمساهمين، بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، المكافأة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وفقاً للمعايير التالية: أ. أن تكون المكافآت متوافقة مع استراتيجية الشركة وأهدافها، وأن تسهم في تحفيز المعنيين على تحقيق نجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل. ب. أن يتم تحديد المكافآت بناءً على مستوى المنصب، والمهام والمسؤوليات المنوطة به، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء. ت. أن تكون المكافآت منسجمة مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة، مع الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت. ث. أن تستهدف المكافآت استقطاب الكفاءات المهنية وتحفيزها. ج. لا يجوز أن تتجاوز مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه سقف المكافآت المحدد في البند (6.3) من هذه السياسة.
6	مكافآت كبار التنفيذيين	يحدد مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت مكافآت كبار التنفيذيين وفقاً للمعايير التالية: ح. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها وأن تقدم المكافآت بغرض حث الموظفين على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى البعيد. خ. أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء. د. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة، مع الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت. ذ. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، وأن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عن التعيينات الجديدة.	يحدد مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت مكافآت كبار التنفيذيين وفقاً للمعايير التالية: أ. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها وأن تقدم المكافآت بغرض حث الموظفين على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى البعيد. ب. أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء. ت. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة، مع الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت. ث. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، وأن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عن التعيينات الجديدة. ج. لا يجوز أن تتجاوز مكافآت كبار التنفيذيين سقف المكافآت المحدد في البند (6.3) من هذه السياسة.



م	البند المعدل	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
7	سقف المكافآت	لا يوجد	يكون الحد الأعلى لإجمالي المكافآت السنوية لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنتهقة عنه وكبار التنفيذيين بما لا يتجاوز (3.5%) من إجمالي مبيعات السنة المالية السابقة للشركة وفقاً لما هو مثبت في القوائم المالية المعتمدة، وذلك على النحو التالي: أ. يشمل هذا السقف البدلات والمكافآت والحوافز وأي مزايا مالية أو غير مالية أخرى، ويسري ذلك على رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي وكبار التنفيذيين. ب. يستثنى من هذا السقف بدلات حضور الاجتماعات، ومكافآت أمناء سر مجلس الإدارة واللجان المنتهقة عنه، ومكافآت أعضاء اللجان. ت. يجوز تخصيص ما لا يتجاوز (0.5%) من إجمالي مبيعات السنة المالية السابقة ضمن السقف المشار إليه أعلاه كمكافأة إضافية لأي عضو في مجلس الإدارة أو اللجان يحقق إيراداً نوعياً أو قيمة مضافة للشركة، وذلك بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وموافقة مجلس الإدارة ث. يُستثنى من ذلك الأعضاء المستقلين، وتُحدد مكافأهم على نحو مستقل، بحيث لا تكون نسبةً من أرباح الشركة، ولا ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بربحية الشركة.
8	ربط المكافآت بالأداء	لا يوجد	تعتمد المكافآت ضمن السقف المحدد في هذه السياسة بنسبة (3%) على تقييم أداء كل منصب يشمل أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنتهقة عنه وكبار التنفيذيين، وذلك وفق نموذج تقييم أداء (Performance Score Sheet) تحدده لجنة الترشيحات والمكافآت مسبقاً، على أن يتم تقييم الأداء سنوياً استناداً إلى المعايير ومؤشرات الأداء المعتمدة في هذا النموذج. جوز منح مكافآت استثنائية خارج السقف المذكور وفق الضوابط التالية: أ. أن تكون مقابل تحقيق أعمال نوعية ذات أثر ربحي واضح للشركة. ب. ألا يتجاوز مجموع المكافآت الاستثنائية (0.5%) من مبيعات الشركة للسنة المالية السابقة. ت. أن تكون بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت. ث. أن يتم اعتمادها من مجلس الإدارة.
9	المكافآت الاستثنائية 0.5%	لا يوجد	جوز للشركة اعتماد برنامج للحوافز طويلة الأجل لربط مصالح الإدارة التنفيذية بمصالح المساهمين وقد يشتمل البرنامج على: أ. مكافآت مؤجلة ب. أسهم تحفيزية ت. مكافآت مرتبطة بتحقيق أهداف استراتيجية طويلة الأجل.
10	برنامج الحوافز طويلة الأجل (Long Term Incentive Plan)	لا يوجد	



م	البند المعدل	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
11	الأسهم التحفيزية (Vesting Shares)	لا يوجد	تُمنح الأسهم التحفيزية للموظفين وفقاً لبرنامج الأسهم التحفيزي المعتمد من الشركة، وذلك من خلال تخصيص أسهم من أسهم خزينة الشركة، ووفقاً لشروط المنصوص عليها في برنامج الأسهم التحفيزي للموظفين.
12	استرداد المكافآت	لا يوجد	يجوز للشركة استرداد المكافآت المصروفة لكل من أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية، وذلك بقرار من مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، في الحالات التالية: أ. إذا تبين أن المكافآت قد بُنيت على بيانات مالية أو غير مالية غير صحيحة أو مضللة. ب. في حال وجود سوء سلوك مهني جسيم أو مخالفة لواجبات الأمانة أو المسؤوليات الائتمانية. ت. في حال الإخلال بسياسات الشركة أو الأنظمة أو اللوائح ذات العلاقة. ث. إذا ترتب على القرارات أو الأفعال الصادرة عن أي منهم خسائر جسيمة للشركة نتيجة إهمال جسيم أو تقصير.
13	سياسة الترشيح	لا يوجد	تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت ما يلي: أ. اقتراح معايير الترشيح لعضوية مجلس الإدارة ب. ترشيح أعضاء مجلس الإدارة ت. ترشيح كبار التنفيذيين ث. مراجعة مؤهلات المرشحين ج. التحقق من عدم وجود تضارب مصالح
14	ترشيح الرئيس التنفيذي	لا يوجد	يكون ترشيح الرئيس التنفيذي من اختصاص لجنة الترشيحات والمكافآت ويشترط أ. موافقة أغلبية أعضاء اللجنة على المرشح. ب. رفع التوصية إلى مجلس الإدارة لاعتمادها.
15	المنافع التنفيذية	لا يوجد	تخضع جميع المنافع المقدمة لكبار التنفيذيين لموافقة لجنة الترشيحات والمكافآت ولا يجوز صرف أي مكافأة دون توصية اللجنة وتشمل ما يلي أ. أي منافع ثابتة أو متغيرة ب. المكافآت ت. الحوافز ث. الأسهم ج. أي مزايا أخرى




م	البند المعدل	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
16	إعادة التقييم المهني	لا يوجد	تقوم اللجنة بالإشراف على إعادة التقييم الدوري للوظائف التنفيذية على أن يشمل التقييم التالي: أ. مراجعة المؤهلات المهنية ب. مراجعة الأداء القيادي ت. تقييم السجل المهني ث. مراجعة الالتزام بسياسات الحوكمة
17	معايير تقييم الأداء	لا يوجد	تحدد اللجنة معايير التقييم ومؤشرات الأداء لكل منصب تنفيذي بشكل واضح ومكتوب على أن تشارك هذه المعايير مع التنفيذي المعني قبل بدء عملية التقييم وتطبيقها.
18	آلية التظلم على التقييم	لا يوجد	يحق للتنفيذي تقديم طلب للجنة مرة واحدة بإعادة النظر في التقييم بحيث تقوم اللجنة بإعادة دراسة التقييم بناءً على الملاحظات المقدمة من التنفيذي، وفي حال عدم قبول التنفيذي لنتيجة التقييم بعد إعادة النظر، يحق له تقديم تظلمه لمجلس الإدارة للفصل فيه على أن يراعى في تصويت مجلس الإدارة على التقييم التالي: أ. لا يتم احتساب أصوات أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت إذا كان أحدهم عضو مجلس إدارة ب. في حال كان التنفيذي المعني بالتقييم عضو مجلس إدارة فلا يتم احتساب صوته ت. يتم اتخاذ القرار من بقية أعضاء مجلس الإدارة لضمان الحيادية والاستقلالية على أن تتجاوز نسبة الموافقة (51%) من الأعضاء المحترسة أصواتهم
19	التخطيط القيادي	لا يوجد	تضع اللجنة خططاً للإحلال الوظيفي لضمان استمرارية القيادة على أن تشمل أ. تحديد المناصب القيادية الحرجة. ب. تحديد المرشحين المحتملين لشغلها. ت. إعداد برنامج تطوير قيادي.
20	تطوير القيادات	لا يوجد	تتولى اللجنة تحديد ما لا يزيد عن أربعة موظفين من الإدارات المتوسطة، بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية، لتهيئتهم لتولي مناصب قيادية مستقبلية، على أن يتم إعداد خطة تشتمل على الآتي: أ. إعداد برنامج تطوير مهني ب. تدريبهم لتولي مناصب قيادية مستقبلية ت. متابعة وتقييم أداؤهم بشكل دوري

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين

بيان إخلاء المسؤولية

هذا المستند ومحتوياته للاستخدام الداخلي فقط لشركة طوارنيات للعناية الطبية، ويُعامل باعتباره مادة سرية. لا يجوز نسخ أي جزء من هذا المستند أو تخزينه في أي نظام أو في أي صورة، ولا يجوز إرساله بأي شكل عبر أي وسيلة - سواء إلكترونية أو ميكانيكية أو بالتصوير الضوئي أو التسجيل أو غير ذلك، دون موافقة كتابية مسبقة من الجهة المعنية في شركة طوارنيات للعناية الطبية. ومخالفة الفقرة السابقة تعرض أي شخص أو كيان للإجراءات القانونية المعمول بها طبقاً لقوانين المملكة العربية السعودية.

عنوان الوثيقة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين	 TMC HEALTH طوارقياآت الطبفة
الفصل 1	جدول المحتويات	

3	معلومات الوثيقة.....
4	1. أحكام عامة.....
5	2. أعضاء مجلس الإدارة.....
5	2.1 جلسات اجتماعات المجلس.....
5	2.2 مكافأة أمين سر مجلس الإدارة.....
5	2.3 أحكام عامة.....
6	3. أعضاء اللجنة التنفيذية.....
6	3.1 مكافآت وبدلات أعضاء اللجنة.....
6	3.2 المكافأة السنوية.....
6	3.3 أحكام عامة.....
6	4. أعضاء لجنة المراجعة.....
6	4.1 مكافآت وبدلات أعضاء اللجنة.....
6	4.2 المكافأة السنوية.....
7	4.3 أحكام عامة.....
7	5. أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت.....
7	5.1 مكافآت وبدلات أعضاء اللجنة.....
7	5.2 المكافأة السنوية.....
7	5.3 أحكام عامة.....
7	6. مكافآت مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين وسقف المكافآت السنوية.....
7	6.1 المكافآت السنوية لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه.....
8	6.2 مكافآت كبار التنفيذيين.....
8	6.3 سقف المكافآت.....
8	6.4 ربط المكافآت بالأداء.....
8	6.5 المكافآت الاستثنائية 0.5%.....
9	6.6 أحكام عامة.....
9	7. الحوافز طويلة الأجل.....
9	7.1 برنامج الحوافز طويلة الأجل (Long Term Incentive Plan).....
9	7.2 الأسهم التحفيزية (Vesting Shares).....
9	7.3 استرداد المكافآت.....
10	8. سياسة الترشيح.....
10	8.1 ترشيح الرئيس التنفيذي.....
10	8.2 المنافع التنفيذية.....
10	8.3 إعادة التقييم المهني.....
10	8.4 معايير تقييم الأداء.....
11	8.5 آلية التظلم على التقييم.....
11	8.6 التخطيط القيادي.....
11	8.7 تطوير القيادات.....

عنوان الوثيقة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين	 طوارئ العناية TMC HEALTH
الفصل 2	معلومات الوثيقة	

معلومات الوثيقة التعديلات على الوثيقة

التاريخ	بواسطة	رقم الاصدار	طبيعة التعديل	التوقيع
2026/03/12	أ. سعود بن معلا العتيبي	GOV-POL-003-2026		

مراجعة الوثيقة

التاريخ	بواسطة	المنصب	الملاحظات	التوقيع
2026/03/12	د. طارق بن محمد الحمدان	نائب رئيس مجلس الإدارة		
	لجنة الترشيحات والمكافآت		مراجعة الإصدار	التوصية رقم


إعتماد الوثيقة:

الاسم	الجهة	التاريخ
مجلس الإدارة	شركة طوارئ للعناية الطبية	
الجمعية العامة	شركة طوارئ للعناية الطبية	

حفظ الوثيقة:

المكان	عدد النسخ	ملاحظات
أمين سر مجلس الإدارة	1	نسخة الكترونية+ نسخة ورقية
قسم المالية	1	نسخة الكترونية

رقم الصفحة	تاريخ الإصدار	رمز الوثيقة
3 of 11	2026-03-09	GOV-POL-003-2026

عنوان الوثيقة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين	 طوارئ العناية TMG HEALTH
الفصل 3	أحكام عامة	

1.1 أحكام عامة

1.1.1 المصطلحات العامة:

فيما يلي بعض المصطلحات الأساسية المستخدمة في الوثيقة وتعريفاتها:

المصطلح	التعريف
الوثيقة/ اللائحة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من المجلس وكبار التنفيذيين
الشركة	شركة طوارئ للعناية الطبية
المجلس	مجلس الإدارة شركة طوارئ للعناية الطبية
كبار التنفيذيين	الرئيس التنفيذي وكبار التنفيذيين
الجمعية	الجمعية العامة للمساهمين
اللجان	اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة
اللجنة	لجنة الترشيحات والمكافآت

1.1.1 الغرض

إن الغرض من وثيقة سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من المجلس وكبار التنفيذيين لشركة طوارئ للعناية الطبية هو بيان الإجراءات الخاصة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من المجلس وكبار التنفيذيين

1.2 الأهداف

تهدف الوثيقة إلى تحقيق ما يلي:

- تحقيق العدالة والشفافية في تحديد المكافآت.
- ربط المكافآت بالأداء الفعلي للشركة.
- استقطاب الكفاءات القيادية والمحافظة عليها.
- ضمان استمرارية القادة من خلال خطط الإحلال الوظيفي.

1.3 الاعتماد


تُرفع هذه الوثيقة إلى الجمعية العامة لاعتمادها بعد موافقة مجلس الإدارة.

1.4 نطاق تطبيق السياسة

تطبق السياسة على:

- أ. أعضاء مجلس الإدارة.
- ب. أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة.
- ت. كبار التنفيذيين.

رمز الوثيقة GOV-POL-003-2026	تاريخ الإصدار 2026-03-09	رقم الصفحة 4 of 11
---------------------------------	-----------------------------	-----------------------

عنوان الوثيقة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين	 TMC HEALTH طوارقياآت الطبفة
الفصل 4	مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه	

1.5 المراجع

- نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/132) وتاريخ 1443/12/23هـ
- لائحة حوكمة الشركات المعدلة الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب قرار رقم (8-5-2023) وتاريخ 1444/06/25هـ
- النظام الأساس للشركة.

1.6 مسؤولية الاشراف على السياسة

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت إعداد هذه السياسة ومراجعتها بشكل دوري، ورفع توصياتها لمجلس الإدارة لاعتمادها، كما تتولى اللجنة الإشراف على تنفيذ هذه السياسة ومراقبة الالتزام بها.

2. أعضاء مجلس الإدارة

2.1 جلسات اجتماعات المجلس

تكون مزايا وبدلات حضور جلسات اجتماعات مجلس الإدارة على النحو التالي:

- أ. بدل حضور اجتماعات بمبلغ وقدره 2,500 ريال (ألفان وخمسمائة ريال) فقط لكل عضو حاضر/ للجلسة الواحدة.
- ب. إذا كان العضو يقيم خارج محافظة الخبر، يتم صرف تذكرة سفر درجة رجال أعمال أو ما يعادلها (ذهاباً وإياباً) من مكان إقامته.
- ت. في حال انعقاد اجتماع المجلس خارج محافظة الخبر يتم صرف تذكرة سفر درجة رجال أعمال أو ما يعادلها (ذهاباً وإياباً) لكافة الأعضاء الحاضرين للاجتماع، بما في ذلك أمين سر المجلس.
- ث. في جميع الأحوال، لا يُصرف بدل تذاكر السفر في حال انعقاد الاجتماع عبر الاتصال المرئي.
- ج. في حال طلب رئيس المجلس من أي من اللجان الأخرى عقد اجتماع، أو مشاركة أحد أعضائها في اجتماع مجلس الإدارة، يُمنح أعضاء تلك اللجان التعويض ذاته المقرر لأعضاء مجلس الإدارة.

2.2 مكافأة أمين سر مجلس الإدارة


تكون مكافأة أمين سر مجلس الإدارة على النحو التالي:

- أ. يستحق أمين سر مجلس الإدارة مكافأة سنوية قدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال).

2.3 أحكام عامة

- أ. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة الى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت أو بدلات أو مزايا كما يشمل التقرير المذكور على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم موظفين أو اداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارية، وان يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

رمز الوثيقة	تاريخ الإصدار	رقم الصفحة
GOV-POL-003-2026	2026-03-09	5 of 11

عنوان الوثيقة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين	 TMC HEALTH طواريزيات الطبية
الفصل 4	مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه	

3. أعضاء اللجنة التنفيذية

3.1 مكافآت وبدلات أعضاء اللجنة

تتكون مكافأة أعضاء اللجنة التنفيذية على النحو التالي:

- أ. بدل حضور اجتماعات بمبلغ وقدره 2,500 ريال (ألفان وخمسمائة ريال) فقط لكل عضو حاضر وأمين سر اللجنة/ للجلسة الواحدة.
- ب. إذا كان العضو يقيم خارج محافظة الخبر، يتم صرف تذكرة سفر درجة رجال أعمال أو ما يعادلها (ذهاباً وإياباً) من مكان إقامته.
- ت. في حال انعقاد اجتماع اللجنة خارج محافظة الخبر يتم صرف تذكرة سفر درجة رجال أعمال أو ما يعادلها (ذهاباً وإياباً) لكافة الأعضاء الحاضرين للاجتماع، بما في ذلك أمين سر اللجنة.
- ث. في جميع الأحوال، لا يُصرف بدل تذاكر السفر في حال انعقاد الاجتماع عبر الاتصال المرئي.

3.2 المكافأة السنوية

تتكون مكافأة أعضاء اللجنة التنفيذية من التالي:

- أ. مكافأة سنوية وقدرها 25,000 (خمسة وعشرون ألف ريال) لكل عضو.
- ب. تُصرف المكافأة السنوية بناءً على نسبة حضور العضو لاجتماعات اللجنة، بالإضافة إلى تقييم أدائه.
- ت. يستحق أمين سر اللجنة مكافأة سنوية وقدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال)

3.3 أحكام عامة

- أ. يجب أن يتم الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن مكافآت وبدلات والمزايا التي صرفت لأعضاء اللجنة.
- ب. في حالة إعفاء عضو اللجنة لأي من الأسباب يتم احتساب المكافأة وفقاً للمدة التي قضاه في عضوية اللجنة.

4. أعضاء لجنة المراجعة

4.1 مكافآت وبدلات أعضاء اللجنة


تتكون مكافأة أعضاء لجنة المراجعة على النحو التالي:

- أ. بدل حضور اجتماعات بمبلغ وقدره 2,500 ريال (ألفان وخمسمائة ريال) فقط لكل عضو حاضر وأمين سر اللجنة / للجلسة الواحدة.
- ب. إذا كان العضو يقيم خارج محافظة الخبر، يتم صرف تذكرة سفر درجة رجال أعمال أو ما يعادلها (ذهاباً وإياباً) من مكان إقامته.
- ت. في حال انعقاد اجتماع اللجنة خارج محافظة الخبر يتم صرف تذكرة سفر درجة رجال أعمال أو ما يعادلها (ذهاباً وإياباً) لكافة الأعضاء الحاضرين للاجتماع، بما في ذلك أمين سر اللجنة.
- ث. في جميع الأحوال، لا يُصرف بدل تذاكر السفر في حال انعقاد الاجتماع عبر الاتصال المرئي.

4.2 المكافأة السنوية

تتكون مكافأة أعضاء لجنة المراجعة من التالي:

- أ. مكافأة سنوية وقدرها 25,000 (خمسة وعشرون ألف ريال) لكل عضو.
- ب. تُصرف المكافأة السنوية بناءً على نسبة حضور العضو لاجتماعات اللجنة، بالإضافة إلى تقييم أدائه.
- ت. يستحق أمين سر اللجنة مكافأة سنوية وقدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال)

عنوان الوثيقة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين	 TMC HEALTH طوارقياآت الطبفة
الفصل 4	مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه	

4.3 أحكام عامة

- يجب أن يتم الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن مكافآت وبدلات والمزايا التي صرفت لأعضاء اللجنة.
- في حالة إعفاء عضو اللجنة لأي من الأسباب يتم احتساب المكافأة وفقاً للمدة التي قضاه في عضوية اللجنة.

5. أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت

5.1 مكافآت وبدلات أعضاء اللجنة

تتكون مكافأة أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت على النحو التالي:

- بدل حضور اجتماعات بمبلغ وقدره 2,500 ريال (ألفان وخمسمائة ريال) فقط لكل عضو حاضر وأمين سر اللجنة / للجلسة الواحدة.
- إذا كان العضو يقيم خارج محافظة الخبر، يتم صرف تذكرة سفر درجة رجال أعمال أو ما يعادلها (ذهاباً وإياباً) من مكان إقامته.
- في حال انعقاد اجتماع اللجنة خارج محافظة الخبر يتم صرف تذكرة سفر درجة رجال أعمال أو ما يعادلها (ذهاباً وإياباً) لكافة الأعضاء الحاضرين للاجتماع، بما في ذلك أمين سر اللجنة.
- في جميع الأحوال، لا يُصرف بدل تذاكر السفر في حال انعقاد الاجتماع عبر الاتصال المرئي.

5.2 المكافأة السنوية

تتكون مكافأة أعضاء اللجنة الترشيحات والمكافآت من التالي:

- مكافأة سنوية وقدرها 25,000 (خمسة وعشرون ألف ريال) لكل عضو.
- تُصرف المكافأة السنوية بناءً على نسبة حضور العضو لاجتماعات اللجنة، بالإضافة إلى تقييم أدائه.
- يستحق أمين سر اللجنة مكافأة سنوية وقدرها 25,000 ريال (خمسة وعشرون ألف ريال).

5.3 أحكام عامة


- يجب أن يتم الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن مكافآت وبدلات والمزايا التي صرفت لأعضاء اللجنة.
- في حالة إعفاء عضو اللجنة لأي من الأسباب يتم احتساب المكافأة وفقاً للمدة التي قضاه في عضوية اللجنة.

6. مكافآت مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين وسقف المكافآت السنوية

6.1 المكافآت السنوية لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه

يقترح مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة للمساهمين، بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، المكافأة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وفقاً للمعايير التالية:

- أن تكون المكافآت متوافقة مع استراتيجية الشركة وأهدافها، وأن تسهم في تحفيز المعنيين على تحقيق نجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
- أن يتم تحديد المكافآت بناءً على مستوى المنصب، والمهام والمسؤوليات المنوطة به، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- أن تكون المكافآت منسجمة مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة، مع الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.
- أن تستهدف المكافآت استقطاب الكفاءات المهنية وتحفيزها.
- لا يجوز أن تتجاوز مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه سقف المكافآت المحدد في البند (6.3) من هذه السياسة.

عنوان الوثيقة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين	 طوارنيات الطبية TMC HEALTH
الفصل 5	مكافآت كبار التنفيذيين	

6.2 مكافآت كبار التنفيذيين

يحدد مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت مكافآت كبار التنفيذيين وفقاً للمعايير التالية:

- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها وأن تقدم المكافآت بغرض حث الموظفين على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى البعيد.
- أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة، مع الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.
- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظه عليها وتحفيزها، وأن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عن التعيينات الجديدة.
- لا يجوز أن تتجاوز مكافآت كبار التنفيذيين سقف المكافآت المحدد في البند (6.3) من هذه السياسة

6.3 سقف المكافآت

يكون الحد الأعلى لإجمالي المكافآت السنوية لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بما لا يتجاوز (3.5%) من إجمالي مبيعات السنة المالية السابقة للشركة وفقاً لما هو مثبت في القوائم المالية المعتمدة، وذلك على النحو التالي:

- يشمل هذا السقف البدلات والمكافآت والحوافز وأي مزايا مالية أو غير مالية أخرى، ويسري ذلك على رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي وكبار التنفيذيين.
- يستثنى من هذا السقف بدلات حضور الاجتماعات، ومكافآت أمناء سر مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، ومكافآت أعضاء اللجان.
- يجوز تخصيص ما لا يتجاوز (0.5%) من إجمالي مبيعات السنة المالية السابقة ضمن السقف المشار إليه أعلاه كمكافأة إضافية لأي عضو في مجلس الإدارة أو اللجان يحقق إيراداً نوعياً أو قيمة مضافة للشركة، وذلك بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وموافقة مجلس الإدارة.
- يُستثنى من ذلك الأعضاء المستقلين، وتُحدد مكافآتهم على نحوٍ مستقل، بحيث لا تكون نسبةً من أرباح الشركة، ولا ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بربحية الشركة.

6.4 ربط المكافآت بالأداء


تعتمد المكافآت ضمن السقف المحدد في هذه السياسة بنسبة (3%) على تقييم أداء كل منصب يشمل أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين، وذلك وفق نموذج تقييم أداء (Performance Score Sheet) تحدده لجنة الترشيحات والمكافآت مسبقاً، على أن يتم تقييم الأداء سنوياً استناداً إلى المعايير ومؤشرات الأداء المعتمدة في هذا النموذج.

6.5 المكافآت الاستثنائية 0.5%

يجوز منح مكافآت استثنائية خارج السقف المذكور وفق الضوابط التالية:

- أن تكون مقابل تحقيق أعمال نوعية ذات أثر ربحي واضح للشركة.
- ألا يتجاوز مجموع المكافآت الاستثنائية (0.5%) من مبيعات الشركة للسنة المالية السابقة.
- أن تكون بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.
- أن يتم اعتمادها من مجلس الإدارة.

رمز الوثيقة	تاريخ الإصدار	رقم الصفحة
GOV-POL-003-2026	2026-03-09	8 of 11

عنوان الوثيقة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من المجلس وكبار التنفيذيين	 TMC HEALTH طواريزيات الطبية
الفصل 5	مكافآت كبار التنفيذيين	

6.6 أحكام عامة

أ. يجب الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت والبدلات والمزايا التي صرفت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين.

7. الحوافز طويلة الأجل

7.1 برنامج الحوافز طويلة الأجل (Long Term Incentive Plan)

يجوز للشركة اعتماد برنامج للحوافز طويلة الأجل لربط مصالح الإدارة التنفيذية بمصالح المساهمين وقد يشتمل البرنامج على:

- مكافآت مؤجلة
- أسهم تحفيزية
- مكافآت مرتبطة بتحقيق أهداف استراتيجية طويلة الأجل.


7.2 الأسهم التحفيزية (Vesting Shares)

تُمنح الأسهم التحفيزية للموظفين وفقاً لبرنامج الأسهم التحفيزي المعتمد من الشركة، وذلك من خلال تخصيص أسهم من أسهم خزينة الشركة، ووفقاً لشروط المنصوص عليها في برنامج الأسهم التحفيزي للموظفين.

7.3 استرداد المكافآت

يجوز للشركة استرداد المكافآت المصروفة لكل من أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية، وذلك بقرار من مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، في الحالات التالية:

- إذا تبين أن المكافآت قد بُنيت على بيانات مالية أو غير مالية غير صحيحة أو مضللة.
- في حال وجود سوء سلوك مهني جسيم أو مخالفة لواجبات الأمانة أو المسؤوليات الائتمانية.
- في حال الإخلال بسياسات الشركة أو الأنظمة أو اللوائح ذات العلاقة.
- إذا ترتب على القرارات أو الأفعال الصادرة عن أي منهم خسائر جسيمة للشركة نتيجة إهمال جسيم أو تقصير.

عنوان الوثيقة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من المجلس وكبار التنفيذيين	 TMC HEALTH طواريزيات الطبية
الفصل 6	سياسة الترشيح	

8. سياسة الترشيح

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت ما يلي:

- اقتراح معايير الترشيح لعضوية مجلس الإدارة
- ترشيح أعضاء مجلس الإدارة
- ترشيح كبار التنفيذيين
- مراجعة مؤهلات المرشحين
- التحقق من عدم وجود تضارب مصالح

8.1 ترشيح الرئيس التنفيذي

يكون ترشيح الرئيس التنفيذي من اختصاص لجنة الترشيحات والمكافآت ويشترط

- موافقة أغلبية أعضاء اللجنة على المرشح.
- رفع التوصية إلى مجلس الإدارة لاعتمادها.

8.2 المنافع التنفيذية

تخضع جميع المنافع المقدمة لكبار التنفيذيين لموافقة لجنة الترشيحات والمكافآت ولا يجوز صرف أي مكافأة دون توصية اللجنة وتشمل ما يلي

- أي منافع ثابتة أو متغيرة
- المكافآت
- الحوافز
- الأسهم
- أي مزايا أخرى


8.3 إعادة التقييم المهني

تقوم اللجنة بالإشراف على إعادة التقييم الدوري للوظائف التنفيذية على ان يشمل التقييم التالي:

- مراجعة المؤهلات المهنية
- مراجعة الأداء القيادي
- تقييم السجل المهني
- مراجعة الالتزام بسياسات الحوكمة

8.4 معايير تقييم الأداء

تحدد اللجنة معايير التقييم ومؤشرات الأداء لكل منصب تنفيذي بشكل واضح ومكتوب على ان تشارك هذه المعايير مع التنفيذي المعني قبل بدء عملية التقييم وتطبيقها.

عنوان الوثيقة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من المجلس وكبار التنفيذيين	 TMC HEALTH طواريزيات الطبية
الفصل 7	التظلم على التقييم والتطوير القيادات	

8.5 آلية التظلم على التقييم

يحق للتنفيذي تقديم طلب للجنة مرة واحدة بإعادة النظر في التقييم بحيث تقوم اللجنة بإعادة دراسة التقييم بناءً على الملاحظات المقدمة من التنفيذي، وفي حال عدم قبول التنفيذي لنتيجة التقييم بعد إعادة النظر، يحق له تقديم تظلمه لمجلس الإدارة للفصل فيه على ان يراعى في تصويت مجلس الإدارة على التقييم التالي:

- لا يتم احتساب أصوات أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت إذا كان أحدهم عضو مجلس إدارة
- في حال كان التنفيذي المعني بالتقييم عضو مجلس إدارة فلا يتم احتساب صوته
- يتم اتخاذ القرار من بقية أعضاء مجلس الإدارة لضمان الحيادية والاستقلالية على ان تتجاوز نسبة الموافقة (51%) من الأعضاء المحتسبة أصواتهم

8.6 التخطيط القيادي

- تضع اللجنة خططاً للإحلال الوظيفي لضمان استمرارية القيادة على ان تشمل
- تحديد المناصب القيادية الحرجة.
 - تحديد المرشحين المحتملين لشغلها.
 - إعداد برنامج تطوير قيادي.

8.7 تطوير القيادات

- تتولى اللجنة تحديد ما لا يزيد عن أربعة موظفين من الإدارات المتوسطة، بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية، لتهيئتهم لتولي مناصب قيادية مستقبلية، على أن يتم إعداد خطة تشتمل على الآتي:
- إعداد برنامج تطوير مهني
 - تدريبهم لتولي مناصب قيادية مستقبلية
 - متابعة وتقييم أداءهم بشكل دوري

رمز الوثيقة GOV-POL-003-2026	تاريخ الإصدار 2026-03-09	رقم الصفحة 11 of 11
---------------------------------	-----------------------------	------------------------