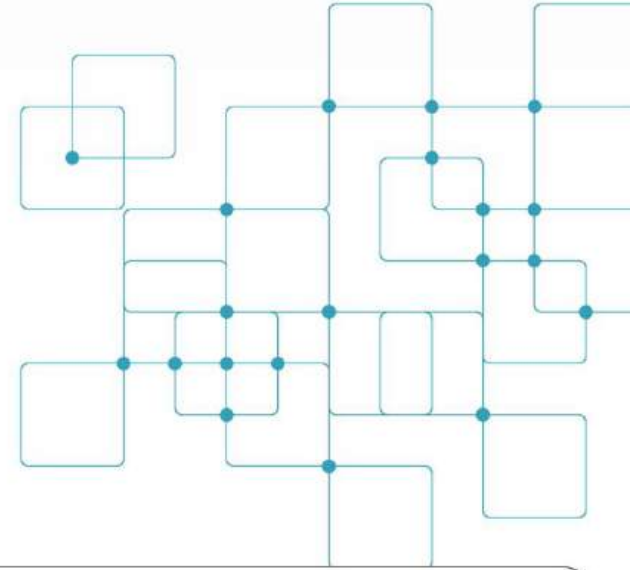


المرفق المتعلق بالبند 2 - برنامج أسهم الموظفين (خطة الحوافز طويلة الأجل)



شركة مستشفى الدكتور سليمان عبد القادر فقيه مجموعة فقيه للرعاية الصحية

خطة الحوافز طويلة الأجل ٢٠٢٥

1. المقدمة والهدف

تقوم فقيه للرعاية الصحية بإطلاق خطة الحوافز طويلة الأجل (LTIP) لتعزيز المشاركة المستدامة للموظفين المؤهلين في نجاح الشركة ونموها. ومن خلال هذه المبادرة، تهدف الشركة إلى تحفيز القيادات التنفيذية لتحقيق الأهداف المؤسسية مع دعم الاحتفاظ بالمواهب القيادية الاستثنائية.

سُفَعِلَت الخطة كأداة تحفيزية اعتبارًا من 1 يناير 2025، ومن المخطط أن تستمر لمدة ثلاث سنوات ما لم يُنهِها مجلس الإدارة مبكرًا. تخضع أي دورات إضافية لموافقة لجنة الترشيحات والمكافآت والمجلس. تشمل عملية الموافقة على الخطة السنوية أيضًا الموافقة على الميزانية الإجمالية للجوائز، مع تحديد قيمة كل دورة من قِبَل المجلس.

عادةً ما تبدأ دورة جديدة بعد ثلاث سنوات من انتهاء الدورة السابقة، إلا إذا قرر المجلس خلاف ذلك بناءً على توصية الرئيس ولجنة الترشيحات والمكافآت.

2. معايير الأهلية والمشاركة

يشمل الموظفون المؤهلون فئتين:

- القيادات التنفيذية: الرئيس وموظفو المستوى الإداري الأول (N-1)

- موظفو المستويات الإدارية الثانية والثالثة (N-2) و (N-3)

يجب أن تتم الموافقة على جميع المرشحين من قبل الرئيس، ثم لجنة الترشيحات والمكافآت، وأخيرًا مجلس الإدارة، مع ألا يتجاوز إجمالي المشاركين 50 موظفًا.

لا يُسمح بالمشاركة إذا لم يُكْمَل الموظف الفترة الأدنى للخدمة أو لم يحقق التقييم المطلوب في آخر دورة تقييم أداء. يمكن إدراج الموظفين الجدد المؤهلين في دورة قائمة مع احتساب جوائزهم بنظام النسبة والتناسب، مع جواز إعفائهم من شروط الخدمة بموافقة استثنائية من المجلس.

ستقوم لجنة الترشيحات والمكافآت باعتماد قائمة المشاركين في دورة خطة الحوافز طويلة الأجل، وسيقرها مجلس الإدارة. ويجوز لمجلس الإدارة تفويض صلاحية الموافقة على المشاركة للجنة الترشيحات والمكافآت.

لا تضمن المشاركة في دورة واحدة المشاركة في الدورات المستقبلية، حيث تُعتبر الخطة اختيارية ولا تُمنح الجوائز تلقائيًا.

3. هيكل البرنامج وآلية المنح

تتخذ جائزة الحوافز طويلة الأجل (LTIP) شكل أسهم في مجموعة فقيه للرعاية الصحية (الرمز في تداول: 4017)، وهي أسهم مُصدرة مسبقاً (وفقاً لموافقة الجمعية العامة غير العادية في نوفمبر 2023 التي أقرت إصدار مليوني سهم عبر رسملة الأرباح المبقاة) أو سيتم شراؤها مستقبلاً كأسهم خزينة. لا يُسمح بدفع مبالغ نقدية بدلاً عن الأسهم، ويُتحمل الموظف المسؤولية الكاملة لتسوية أي التزامات ضريبية أو رسوم اجتماعية مرتبطة بالجائزة ما لم تكن الشركة مُلزماً قانونياً بالتحمل.

تُصرف الجوائز خلال فترة تتراوح بين شهرين إلى ثلاثة أشهر من تاريخ الاستحقاق، بعد الحصول على موافقة مجلس الإدارة أو المفوضين (مثل لجنة الترشيحات والمكافآت أو الرئيس، باستثناء جوائز الشخصية). يتم الصرف فقط إذا كان الموظف لا يزال في الخدمة الفعلية أو ليس في فترة إشعار الاستقالة، وتُعدّل قيمة الجائزة بناءً على المتوسط المرجح لتحقيق جميع مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).

سياسة الاسترداد:

تحتفظ الشركة بحق استرداد كلي أو جزئي للجوائز المدفوعة خلال 12 شهراً من تاريخ الصرف إذا ثبت أن الدفع تم بناءً على:

1. بيانات أو حسابات مالية تحتوي على أخطاء جوهرية وواضحة أدت إلى تشويه النتائج.
2. أخطاء إدارية أو مالية في عملية حساب الجائزة.
3. سلوك الموظف خلال فترة الأداء (إذا كان هذا السلوك، لو اكتُشف خلال تلك الفترة، كان سيؤدي إلى فصله من الشركة).
4. انتهاك حدود المخاطر المُحددة من قِبَل مجلس الإدارة أو إدارة المخاطر.

الفعاليات المؤسسية:

في حال حدوث تغيير في السيطرة على الشركة (مثل الاستحواذ أو الاندماج)، يُحوّل مجلس الإدارة تحديد ما إذا كانت الجوائز غير المستحقة ستُدفع بشكل معجل أو تبقى خاضعة لجدول الاستحقاق الأصلي. كما تظل دورات الحوافز سارية المفعول في حال التغييرات الجوهرية في حجم أو نطاق الشركة (مثل التقسيم أو عمليات الاستحواذ)، ما لم يقرر المجلس خلاف ذلك.

الإلغاء أو التعديل:

يحق لمجلس الإدارة إلغاء الخطة أو تعديلها عبر قرار رسمي، على ألا يؤثر ذلك على حقوق المشاركين الممنوحة قبل التعديل دون موافقتهم الخطية. يُمنع إجراء أي تعديلات تُضعف شروط الجوائز الممنوحة للموظفين إلا بموافقة كتابية مسبقة منهم.

4. قيمة الجائزة وتحديدها

تتمد دورة الخطة لثلاث سنوات (قد تكون متتالية ما لم تمنع ظروف مالية أو تنظيمية). تُمنح الجوائز بناءً على الراتب الشهري الثابت للموظف المؤهل، وتتراوح قيمتها بين 3 إلى 8 رواتب سنوية حسب المستوى الوظيفي. تُنقل قيمة الراتب عند منح الجائزة ويُشار إليها في خطاب الجائزة. تُحوّل القيمة إلى أسهم وفقاً للقيمة السوقية لتعزيز مصالح المساهمين. يُحدد تاريخ المنح عادةً في أبريل من سنة الدورة، وللمجلس صلاحية منح جوائز بديلة بناءً على توصيات الرئيس ولجنة الترشيحات والمكافآت.

5. شروط الاستحقاق

يتم استحقاق الجوائز في نهاية السنة الثالثة من فترة الأداء، ولا تُحتسب سنة منح الجائزة كجزء من سنوات الأداء. ومع ذلك، يجوز استحقاق الجوائز في وقت أبكر من الموعد المحدد في حالات استثنائية تشمل وفاة الموظف، أو الفصل الطبي بسبب إعاقة دائمة، أو التقاعد، أو الاتفاق المتبادل بين الموظف والشركة، أو حدوث تغيير جوهري في هيكل الشركة (مثل تغيير السيطرة أو عمليات الدمج أو التقسيم) أو حالات أخرى معقولة يتم تحديدها من قبل المجلس. يعتمد استحقاق الجوائز على متوسط أداء الشركة على مدى ثلاث سنوات فيما يتعلق بمؤشرين رئيسيين للأداء: الأرباح قبل الفوائد والضرائب والاستهلاك والإطفاء (EBITDA) بنسبة 50%، والإيرادات بنسبة 50%. يجب تحقيق عتبتين إلزاميتين لتشغيل الخطة:

1. العتبة الأولى: تحقيق 90% من الأهداف الإجمالية كمتوسط خلال فترة الثلاث سنوات. إذا لم يتم تحقيق هذه العتبة، لا يتم تفعيل الخطة.

2. العتبة الثانية: تحقيق 80% من الأهداف سنويًا. إذا فشلت الشركة في تحقيق هذه النسبة في أي سنة من السنوات الثلاث، لا يتم تفعيل الخطة لتلك السنة.

يتم تحديد عدد الأسهم المستحقة بناءً على مضاعف أداء يتراوح بين صفر (عدم الاستحقاق) إلى 1.2 ضعف قيمة الجائزة الأساسية. على سبيل المثال، إذا تجاوزت نسبة تحقيق الأهداف 120%، يحصل الموظف على 1.2 ضعف الجائزة المحددة. مع زيادة النسبة عن 90%، تقل الزيادة في المضاعف تدريجيًا لضمان التوازن بين الأداء والمكافأة.

6. دخول الخطة وانتهاء الخدمة

وفقًا لخطة السياسة، إذا تم إدراج موظف مؤهل في دورة خطة الحوافز طويلة الأجل (LTIP) بعد منحها للمشاركين الأصليين، يتم تعديل جائزته بشكل متناسب عند الاستحقاق لتعكس عدد الأشهر التقويمية التي عملها خلال فترة الاستحقاق، مع الاحتساب بدءًا من الشهر الذي مُنحت فيه الجائزة.

يملك مجلس الإدارة الصلاحية لتحديد ما إذا كانت جائزة الحوافز غير المستحقة سَتُعدّل أم لا، وفي حال التعديل، تحديد طريقة الحساب، إذا لم تُوضح التفاصيل في السياسة تحت بنود «المغادرين الجيدين أو السيئين»، بما في ذلك حالات الوفاة، الفصل الطبي / الإعاقة، التقاعد، الاتفاق المتبادل، الاستقالة، أو الفصل لأسباب تأديبية.

7. إدارة الخطة

تخضع خطة الحوافز طويلة الأجل لإشراف مجلس الإدارة، الذي يتمتع بصلاحية تعديل أي بند في الخطة، أو تعليقها، أو إنهائها في أي وقت، شريطة ألا يؤثر ذلك على حقوق الموظفين الممنوحة قبل التعديل. ومع ذلك، لا يجوز إدخال تغييرات سلبية على شروط الجوائز الممنوحة للمشاركين دون الحصول على موافقتهم الخطية المسبقة.

تتولى إدارة الموارد البشرية المهام التشغيلية اليومية للخطة، بما في ذلك تحديث قوائم المشاركين، ومتابعة تواريخ الاستحقاق، وإعداد التقارير الدورية لمجلس الإدارة حول التقدم المحرز والمخاطر المحتملة. بالإضافة إلى ذلك، تخضع السياسة لمراجعة سنوية إلزامية من قبل مجلس الإدارة لضمان توافقها مع الأهداف الاستراتيجية للشركة، والمتطلبات التشريعية الجديدة، وأفضل الممارسات السوقية. تُقدّم نتائج هذه المراجعة مع توصيات محددة للمجلس للتصويت عليها.

