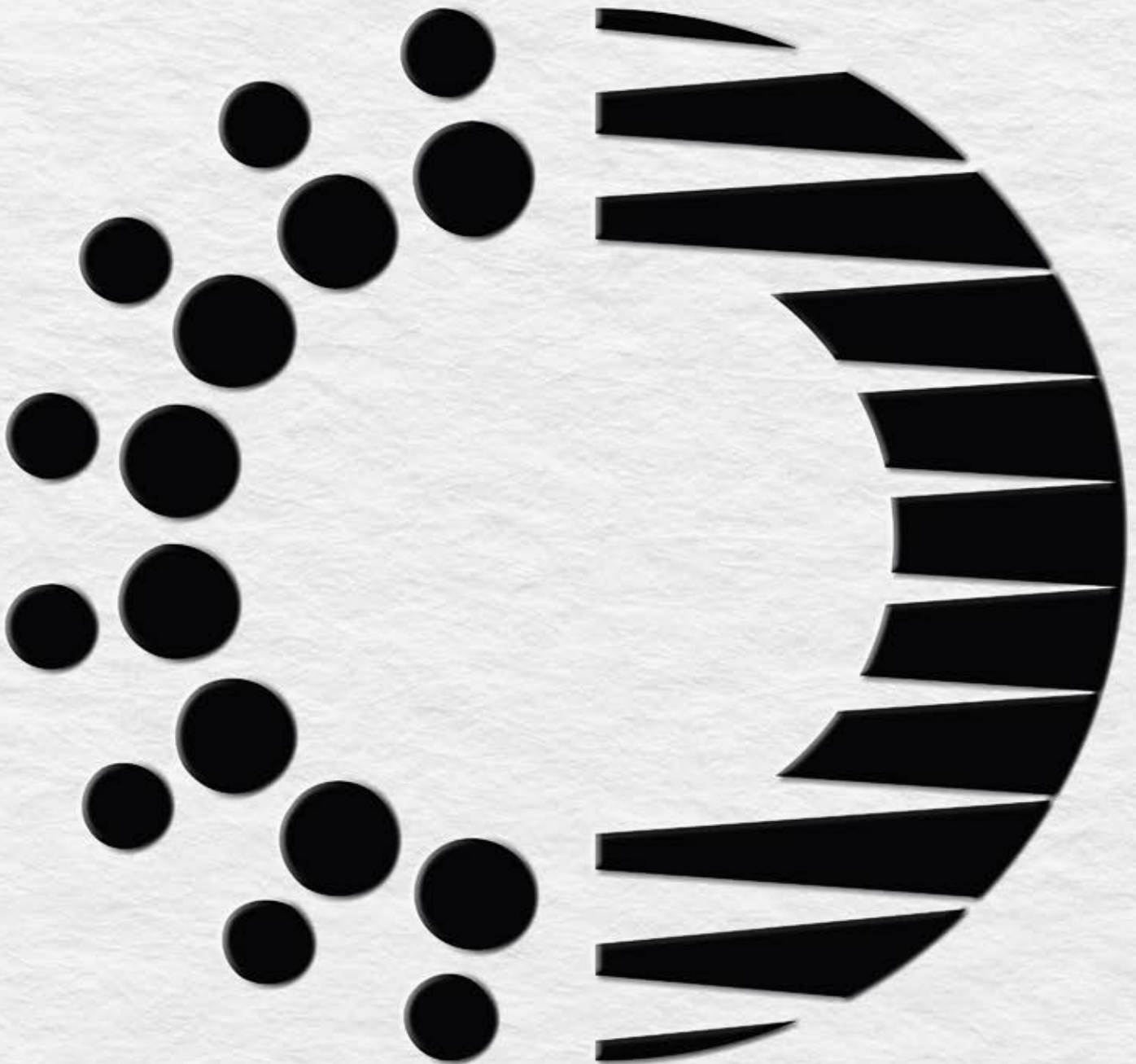


# 20

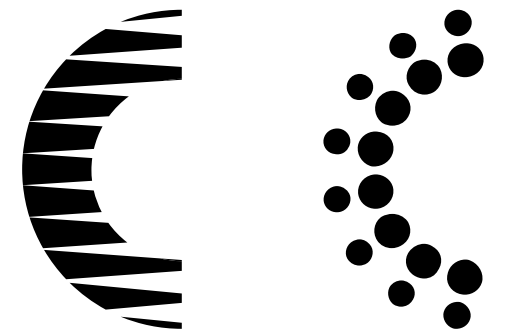
طاقة. مستهلك. ذكاء اصطناعي

تقرير العوامل البيئية والاجتماعية  
وحوكمة الشركات 2025



# المحتويات

نبذة عن هذا التقرير	4
أبرز ملامح العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات	5
رسالة القيادة	6
لمحة عامة عن مجموعة 2 بونت زيرو	8
رحلة الاستدامة	10
أسس متينة	16
تنمية رأس المال البشري	24
إدارة التأثير	31
الاستثمار في مستقبل مستدام	37
نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية	40
الإفصاحات التفصيلية	56
فهرس محتوى معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) ومؤشر سوق أبوظبي للأوراق المالية	98



## نبذة عن هذا التقرير

تقدّم مجموعة 2بوينت زيرو ش.م.ع (ويُشار إليها بـ «2بوينت زيرو» أو «الشركة» أو «المجموعة» في هذا التقرير) تقرير الاستدامة الخاص بها لعام 2025، والذي يمثل العام الرابع لإعداد تقارير العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للمجموعة، والأول بعد اندماجها الاستراتيجي في عام 2025.

واستنادًا إلى الأسس التي أُرسِت في ظل مجموعة ملتبيلاي، يقدّم هذا التقرير لمحة عامة عن نهج الاستدامة لدى 2بوينت زيرو، وأطر الحوكمة المعتمدة، والأداء المحقق خلال عام اتسم بتغييرات هيكلية واستراتيجية جوهرية.

وخلال عام 2025، انصبّ التركيز الرئيسي للمجموعة على توحيد محافظتها الموسعة بنجاح، وتأسيس هيكل تشغيلي وحوكمي جديد، وترسيخ مكانة 2بوينت زيرو كمنصة استثمارية قابلة للتوسع وجاهزة للمستقبل. وبناءً على ذلك، يعكس هذا التقرير عامًا من الاستمرارية في ممارسات الاستدامة القائمة، إلى جانب وضع توجه استراتيجي متجدد يهدف إلى تعزيز دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على مستوى المجموعة خلال السنوات المقبلة.

### نطاق وحدود التقرير

يغطي هذا التقرير عمليات مجموعة 2بوينت زيرو خلال الفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2025، سواء في دولة الإمارات العربية المتحدة أو في الدول الرئيسية التي تنشط فيها محافظة المجموعة، وعلى وجه الخصوص إسبانيا والبرتغال.

ويشمل نطاق التقرير مجموعة 2بوينت زيرو على مستوى الشركة القابضة، إضافة إلى الشركات التابعة الرئيسية التي تسهم بشكل جوهري في إجمالي إيرادات المجموعة، والتي تمثل مجتمعة أكثر من 80% من إيراداتها. وتشمل هذه الشركات ما يلي:

- شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.
- شركة تندام (Tendam Brands S.A.U و Tendam Retail, S.A).
- مجموعة أومورفيا ذ.م.م.
- ملتبيلاي ميديا جروب (MMG)

وتندرج الشركات التابعة الرئيسية الأربع المحددة ضمن قطاع المستهلكين لدى 2بوينت زيرو، ويتم توضيح نطاق التقرير الخاص بكل شركة تابعة رئيسية بشكل مفصل في فصل الإفصاحات التفصيلية.

أما الشركات التابعة غير الرئيسية، فيتم عرضها كدراسات حالة في مواضع مختلفة من التقرير، لإبراز جهود استثنائية في مجالات محددة. وتشمل الشركات التابعة غير الرئيسية الواردة في التقرير ما يلي:

- شركة فيولا للاتصالات ذ.م.م.، وهي مجموعة مقرها دولة الإمارات العربية المتحدة ومتخصصة في تقديم حلول متكاملة وشاملة في مجالات التسويق والاتصالات.
- شركة غذاء القابضة ش.م.ع.، وهي شركة قابضة تنشط بشكل جماعي في قطاعات الألبان والدواجن والأسماك والزراعة والسلع الغذائية والزيوت الصالحة للأكل والتجارة والتوزيع. ويشمل ذلك الجهود المبذولة على مستوى الشركة، إضافة إلى جهود شركاتها التابعة الرئيسية ان. ار. تي. سي. دبي انترناشونال لتجارة الفواكه والخضراوات (ش.ذ.م.م.) ومجموعة مزارع العين

ويركّز العرض الكمي للبيانات الواردة في المتن الرئيسي للتقرير على البيانات الرئيسية على مستوى الشركة القابضة فقط، في حين يتم عرض بيانات الشركات التابعة الرئيسية والبيانات الكاملة على مستوى الشركة القابضة ضمن فصل الإفصاحات التفصيلية في نهاية التقرير.

### أطر ومعايير إعداد التقرير

تم إعداد هذا التقرير وفقًا لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI). وتمت مواءمة التقرير مع أهداف التنمية المستدامة الجوهريّة، وإرشادات الإفصاح عن العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الصادرة عن سوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX)، والرؤية الاقتصادية 2030 لإمارة أبوظبي.

ويُشار إلى مدى المواءمة مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير، وأهداف التنمية المستدامة، والرؤية الاقتصادية 2030 لإمارة أبوظبي في بداية كل قسم، بالإضافة إلى ذلك، يتضمن الملحق فهارس توضح بشكل أكثر تفصيلًا مستوى التوافق مع مختلف المعايير والأطر.

### مسؤولية مجلس الإدارة

يقرّ مجلس الإدارة بمسؤوليته عن ضمان نزاهة هذا التقرير، ويؤكد أن المعلومات المفصّل عنها تعكس بصورة عادلة أداء مجموعة 2بوينت زيرو، وقد تم إعداده وفقًا للمعايير والأطر المعمول بها.

### ضمان نزاهة التقارير

تلتزم مجموعة 2بوينت زيرو بالشفافية والدقة في إعداد تقاريرها، وقد تمت مراجعة المعلومات المفصّل عنها في هذا التقرير من قبل الإدارات الداخلية المعنية، وكذلك من قبل شركة استشارية مستقلة ذات سمعة مرموقة في مجال الاستدامة، وذلك بما يتماشى مع معايير إعداد التقارير وفق معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير، وبما يضمن الموثوقية والشفافية والتمثيل العادل لبيانات ومعلومات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

### بيانات تطلعيه

تتضمن البيانات التطلعيه حالة من عدم اليقين بالنظر إلى العديد من العوامل الخارجية التي يمكن أن تؤثر على البيئة التي تعمل فيها المجموعة، حيث لا تتحمل المجموعة أي التزام بتحديث أو مراجعة بياناتها التطلعيه علنًا طوال السنة المالية القادمة باستثناء ما تقتضيه القوانين واللوائح المعمول بها، وبالتالي، ليس من نطاق عمل فريق التدقيق الداخلي تكوين رأي حول هذه البيانات.

### الملاحظات

لأية استفسارات أو ملاحظات حول هذا التقرير، يرجى التواصل مع:

الاسم: لما البشر

بريد إلكتروني: lama@2PointZero.com

هاتف: +971 (0) 54 2172873

# أبرز ملامح العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات



## إنشاء وظيفة امتثال مخصصة

بدعم من مستشار امتثال خارجي، والذي ساهم أيضًا في تنفيذ عدد من السياسات الجديدة



## إدخال سياسة لمكافحة الاحتيال

وإنشاء إطار منظم لمنع الاحتيال والكشف عنه والتخفيف من آثاره



## إدخال سياسة رسمية للعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

لدعم دمج مبادئ الاستدامة



## استضافة منتدى رفيع المستوى بالتعاون مع مجلة The Economist

بعنوان «تحويل التغيير إلى فرص: مستقبل الاستثمار والأعمال في عالم غير واضح».



## تم إطلاق Innovation Labs

كمنصة جديدة لدفع النمو الرقمي وخلق القيمة المدعومة بالذكاء الاصطناعي



83.25%

من الإنفاق على المشتريات كان مع موردين محليين



39.06%

نسبة التمثيل النسائي الإجمالية، و

44.44%

نسبة التمثيل النسائي في مجلس الإدارة



الوصول إلى أكثر من 11,000 طفل في دولة الإمارات العربية المتحدة

من خلال مبادرة «القراءة للقيادة» المجتمعية



AED 317,000+

تمت المساهمة بها في مبادرات دعم المجتمع

GROW  
OR GO

## إطلاق مبادرة Grow or Go

على مستوى المجموعة، وهي مبادرة تعليمية تهدف إلى ترسيخ التطوير المستمر ضمن العمليات اليومية



## الحفاظ على تصنيف مخاطر العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

الصادر عن Sustainalytics عند مستوى

15.9

بما يضع المجموعة ضمن فئة المخاطر المنخفضة

## سامية بوعدة

الرئيسة التنفيذية وعضو مجلس الإدارة  
مجموعة 2 بوينت زيرو

المقبلة. ومع تجاوز مرحلة الاندماج، سيمكنا هذا الإطار من تحقيق تركيز أعمق وتعزيز التعاون مع شركائنا التابعه، مع تقدمها في مساراتها الخاصة بالاستدامة.

ونؤكد التزامنا بإحداث أثر اجتماعي إيجابي إلى جانب دفع تبني التكنولوجيا. ففي عام 2025، عززنا جهودنا في تنمية المجتمع بما يتماشى مع الأولويات الوطنية وعام المجتمع في دولة الإمارات العربية المتحدة. ومن خلال شراكات مع مؤسسة كلمات ومنظمة «بوك إيد» الدولية والهلال الأحمر الإماراتي، قمنا بتنفيذ مبادرات مستهدفة ركزت على التعليم والمساعدات الإنسانية والرفاه الاجتماعي. وعبر برنامجنا الرئيسي «القراءة للقيادة» وحملات رمضان المجتمعية، تمكنا من الوصول إلى أكثر من 11,000 طفل في مدارس دولة الإمارات، وتوزيع أكثر من 5,360 كتاباً للأطفال في المجتمعات المحرومة والمتأثرة بالأزمات. إضافة إلى توفير الدعم الغذائي الأساسي من خلال 3,000 وجبة إفطار و 45,000 صندوق إفطار خلال شهر رمضان.

وبالنسبة لي، ولبقية أعضاء الفريق، فإن 2 بوينت زيرو ليست مجرد اسم، بل هي عقلية، فهي تمثل نسخة مطوّرة من أنفسنا ومن نهج عملنا لعصر الذكاء الاصطناعي، قائمة على التقدم وإعادة الابتكار والتحسين المستمر. وتمتد هذه العقلية عبر جميع أبعاد أعمالنا، بما في ذلك الطريقة التي نتعامل بها مع الاستدامة.

يسرّني أن أقدم أول تقرير للاستدامة بعد تطورنا إلى مجموعة 2 بوينت زيرو. ويمثل هذا الاندماج إنشاء منصة متنوعة وقادرة على الصمود، صُممت للاستفادة من محركات النمو المحورية في عصرنا.

وأطلقنا في عام 2025 Innovation Labs التابعة لمجموعة 2 بوينت زيرو، كمحرك مركزي ليدفع النمو الرقمي، يجمع بين علم البيانات، والتحليلات المتقدمة، وتمكين المنصات، بهدف تسريع خلق القيمة على مستوى المجموعة.

ولا يقل عن ذلك أهمية تطوير كوادرننا البشرية. فعلى مدى أكثر من عقدين، شكّل التعلم عنصرًا أساسيًا في منظومة قيمنا. وتعد فرقنا العامل الحقيقي الذي يُحوّل التكنولوجيا إلى واقع ملموس ويُدمج الابتكار في عملية اتخاذ القرار اليومية. وفي عام 2025، أطلقنا مبادرة Grow or Go على مستوى المجموعة، وهي مبادرة تهدف إلى ترسيخ التعلم المستمر في نسيج مؤسستنا، إذ إن التوقف عن التطور في عالم يتسم بالتغير السريع لم يعد خيارًا ممكنًا.

وتواصل الاستدامة تطورها بالتوازي مع منصتنا. ففي عام 2025، قمنا بإدخال سياسة رسمية للعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لترسيخ نهجنا، وتوفير إطار واضح يوجّه الاستثمار المسؤول والحوكمة وممارسات الإشراف على المحفظة خلال السنوات



وعلى هذا الأساس، وكما هو الحال دائمًا، فإن الأفضل لم يأت بعد.



# لمحة عامة عن مجموعة 2 بوينت زيرو

حول المجموعة

تُعدّ مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع منصة استثمارية من الجيل الجديد تستثمر وتعمل في قطاعي الطاقة والمستهلك، وهما قطاعان تبلغ قيمتهما عدة تريليونات من الدولارات ويخدمان متطلبات الحياة اليومية ويدعمان تطور الاقتصاد العالمي. وقد صُممت محفظتها الاستثمارية المتنوعة والمدعومة بالذكاء الاصطناعي لتعزيز الكفاءة، وبناء أوجه التكامل، وتحقيق عوائد تراكمية.

وانطلاقًا من شركات تتمتع بمراكز قيادية، تُعزز مجموعة 2 بوينت زيرو النمو المستدام من خلال تخصيص منضبط لرأس المال، والتميز التشغيلي، والتكامل الرقمي. ويُساهم هذا النهج في إنشاء منصة استثمارية مرنة قادرة على تحقيق أداء مستدام وتوليد قيمة طويلة الأجل لمساهميها.

تحدد مجموعة 2 بوينت زيرو فرص النمو وتستفيد منها ضمن المجالات التي تعمل فيها.

وتقوم المجموعة بإنشاء قطاعات أعمال تتماشى مع هذه الفرص، وتستفيد من رأس المال والتكنولوجيا وشبكاتها الموثوقة من خبراء القطاع لتمكين أعمالها من تحقيق أقصى إمكاناتها.

## الفلسفة



يضم فريق قيادة مجموعة 2 بوينت زيرو مهنيين ذوي خبرة واسعة وسجل حافل في بناء شركات عالمية عبر قطاعات ودول متعددة.

ويجلبون معهم رؤى استراتيجية عميقة وخبرة تجارية راسخة، ويدفعون النمو من خلال تأمين الوصول إلى رأس المال، وترسيخ استخدام الذكاء الاصطناعي وأدوات التكنولوجيا المتقدمة التي تسهم في خلق القيمة وتعزيز الكفاءة.

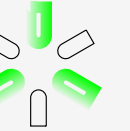
## القيادة



ترسخ مجموعة 2 بوينت زيرو ثقافة قائمة على الثقة وقيم مشتركة تركز على النمو.

وتلتزم المجموعة باستقطاب أفضل الكفاءات وإطلاق إمكانات كوادرها البشرية، بما يدعم تحقيق قيمة مستدامة لجميع أصحاب المصلحة.

## الثقافة



## رحلة الاستدامة

في عام 2025، انصبّ التركيز الرئيسي لمجموعة 2 بوينت زيرو على استكمال الاندماج الهام، وبينما استمرت مبادرات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات إلى حد كبير وفق السياسات القائمة، شكّل هذا العام محطة محورية في تحديد التوجه الاستراتيجي للمجموعة وشركاتها التابعة.

واستنادًا إلى إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الذي تم إرساؤه في عام 2024، والذي قام بتريسيخ العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن عملية تحليل الاستثمارات، وإجراءات العناية الواجبة، واتخاذ القرارات التشغيلية، وأنشطة الإشراف، واصلت مجموعة 2 بوينت زيرو الحفاظ على أجندة الاستدامة الخاصة بها خلال عام 2025. كما تم تشجيع الشركات التابعة على البدء في جرد انبعاثات غازات الدفيئة، وضمان استمرار مراعاة اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، حتى في ظل الاندماج الكبير وإعادة الهيكلة التنظيمية.

وبالنظر إلى عام 2026، تتمتع مجموعة 2 بوينت زيرو بموقع يؤهلها لتبسيط مبادرات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات عبر محفظتها الموسعة. وستركز الجهود على توسيع مبادرات الأثر الاجتماعي، وتريسيخ الاستدامة عبر جميع العمليات والشركات التابعة. وقد أتاح الاندماج منصة استراتيجية لتعزيز عملية دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، بما يعكس التزام المجموعة بالنمو المسؤول وخلق قيمة طويلة الأجل.

يوضح هذا القسم التزام 2 بوينت زيرو المستمر بخلق قيمة مستدامة، مع الإقرار بأن عام 2025 كان عاقًا محوريًا من حيث التوحيد الهيكلي والاستعداد لأجندة استدامة تركز على المستقبل.

### إطار الاستدامة

تم تطوير إطار الاستدامة في عام 2022 في ظل مجموعة ملتبلاي، ولا يزال يشكّل هذا الإطار الأساس لنهج 2 بوينت زيرو في مجال الاستدامة عقب الاندماج الاستراتيجي والتحول الذي شهدته المجموعة.

وقد تم تصميم الإطار باعتباره هيكلًا رفيع المستوى وموجّهًا نحو التنفيذ، لدعم الإدارة الفعّالة للمخاطر والفرص الجوهرية المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على مستوى المجموعة، ويرتكز الإطار على أربعة محاور استراتيجية، ويوفر خارطة طريق متسقة لتوجيه عملية اتخاذ القرار وتعزيز خلق قيمة مستدامة وطويلة الأجل عبر محفظة 2 بوينت زيرو المتنوعة.

ويبقى إطار الاستدامة متماسيًا مع القيم الأساسية للمجموعة، إلى جانب المعايير المحلية والدولية ذات الصلة بالاستدامة والمبادرات الاستراتيجية المرتبطة بها.

يوضح الجدول أدناه كلاً من المحاور الأربعة.

## الركيزة 1: أسس متينة

تلتزم 2 بوينت زيرو بالحفاظ على هياكل حوكمة قوية، بما يتماشى مع المعايير العالمية، ودمج اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن نهج المجموعة في إدارة المخاطر.

وتعمل 2 بوينت زيرو على بناء ثقة أصحاب المصلحة من خلال ترسيخ ثقافة تقوم على السلوك الأخلاقي في الأعمال، والنزاهة، واحترام حقوق الإنسان.

## الركيزة 3: الاستثمار في مستقبل مستدام

تُعدّ 2 بوينت زيرو مستثمرًا ومالك أصول مسؤولًا، حيث تقوم بدمج العوامل الجوهرية المتعلقة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن عملية اتخاذ القرارات الاستثمارية، والتفاعل مع شركات المحفظة لضمان توافقها مع نهج المجموعة في هذا المجال.

كما تستثمر 2 بوينت زيرو في التكنولوجيا والابتكار لتعزيز مسيرتها في الاستدامة.

## الركيزة 2: تنمية رأس المال البشري

تستثمر 2 بوينت زيرو في تطوير كوادرها البشرية، إدراكًا للدور المحوري الذي يضطلع به الأفراد في دفع النمو المستدام والابتكار، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمجموعة.

وتهدف المجموعة إلى ترسيخ مكانتها كجهة عمل مفضلة، من خلال إعطاء الأولوية للتنوع والشمول، والصحة والسلامة، والرفاه في بيئة العمل.

## الركيزة 4: إدارة التأثير

تسعى 2 بوينت زيرو إلى تحقيق آثار بيئية واجتماعية إيجابية، بما يتماشى مع المبادرات المحلية والعالمية الرامية إلى التصدي لأبرز التحديات التي تواجه العالم، بما في ذلك تغير المناخ.

وتعمل المجموعة على إدارة هذه الآثار من خلال عملياتها الخاصة، وكذلك من خلال عمليات سلسلة التوريد التابعة لها.

### تقييم الأهمية النسبية ومشاركة أصحاب المصلحة

بدأت 2 بوينت زيرو أول عملية لتقييم الأهمية النسبية في عام 2022 في ظل مجموعة ملتبلاي، باعتبارها خطوة محورية أولى نحو تطوير استراتيجية استدامة مركّزة، وتم تنفيذ عملية تقييم صارمة لتحديد وترتيب أولويات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الأكثر ارتباطًا بعمليات المجموعة، مع مراعاة محاور اهتمام أصحاب المصلحة.

وشملت هذه العملية إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين لفهم القضايا الأكثر أهمية بالنسبة لهم، ويُسهّم مواءمة هذه القضايا مع استراتيجية الأعمال في ضمان تركيز جهود الاستدامة على معالجة القضايا الأكثر تأثيرًا وارتباطًا بعمليات المجموعة.

وفي عام 2023، تم الارتقاء بهذه العملية خطوة إضافية، من خلال تبسيط أولويات الاستدامة لدى المجموعة ضمن 11 موضوعًا رئيسيًا، بما يضمن بقاء استراتيجية الاستدامة شاملة وفي الوقت ذاته مركّزة بقوة على القضايا الأكثر أهمية لأصحاب المصلحة. وقد ظلت هذه الموضوعات دون تغيير مع اندماج المجموعة ضمن 2 بوينت زيرو.

مُتة أصحاب المصلحة	أساليب الإشارك
المساهمين	<ul style="list-style-type: none"><li>موقع الشركة الإلكتروني</li><li>علاقات المساهمين</li><li>التقارير العامة</li><li>الاجتماعات العامة السنوية</li><li>التصريحات الصحفية</li></ul>
الموظفين	<ul style="list-style-type: none"><li>تقييمات الأداء</li><li>استبيانات رضا الموظفين</li><li>فعاليات الشركة</li><li>الاجتماعات العامة</li><li>التقارير العامة</li><li>جلسات لرفع الوعي بقضايا العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات</li></ul>
المجتمع	<ul style="list-style-type: none"><li>موقع الشركة الإلكتروني</li><li>الفعاليات الاجتماعية</li><li>التقارير العامة</li></ul>
الحكومة والجهات التنظيمية	<ul style="list-style-type: none"><li>التقارير العامة</li><li>اجتماعات رفيعة المستوى</li><li>الالتزام بالمتطلبات القانونية والتنظيمية</li></ul>
الشركات التابعة	<ul style="list-style-type: none"><li>المشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة</li><li>التقارير الدورية</li><li>الدعم في مجال الأعمال</li><li>التقارير العامة</li><li>الإرشاد حول متطلبات البيانات واعداد التقارير</li></ul>
الشركاء الماليين	<ul style="list-style-type: none"><li>التقارير العامة</li><li>متطلبات التقارير المالية الدورية</li><li>اجتماعات رفيعة المستوى</li></ul>
شركاء الأعمال	<ul style="list-style-type: none"><li>التقارير العامة</li><li>عملية المناقصات</li><li>العلاقات مع الموردين</li><li>موقع الشركة الإلكتروني</li></ul>

وقد وفرت الرؤى المستخلصة من عملية إشراك أصحاب المصلحة مدخلات أساسية لعملية تقييم الأهمية النسبية، وأسفرت عن تحديد وترتيب أولويات أحد عشر موضوعًا تُعد الأكثر أهمية لعمليات أعمال 2 بوينت زيرو، ويوضح الجدول أدناه الموضوعات التي ظلت دون تغيير مقارنة بتقرير العام الماضي.

البيئية	الاجتماعية	الحوكمة
<ul style="list-style-type: none"><li>تغير المناخ</li><li>إدارة التأثيرات البيئية</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>التنوع والشمول وإدارة المواهب</li><li>مشاركة الموظفين ورفاهيتهم</li><li>دعم وتنمية المجتمع</li><li>سلسلة التوريد المسؤولة</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>الملكية المسؤولة والاستثمار</li><li>الحوكمة المتينة</li><li>الابتكار والتكنولوجيا</li><li>الخصوصية وأمان المعلومات</li><li>الأداء المالي والاقتصادي</li></ul>

### استراتيجية العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وخارطة الطريق

يتم مواومة كل موضوع من الموضوعات الجوهرية مع إحدى الركائز الأربع لإطار الاستدامة لدى 2بوينت زيرو. وقد تم تحديد أهداف استراتيجية ضمن كل ركيزة، إلى جانب مجموعة من المبادرات ذات الصلة، والمدمومة بأهداف ومؤشرات أداء رئيسية ضُمت لدفع التقدم في موضوعات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ذات الأولوية خلال السنوات المقبلة. وتشكل هذه العناصر مجتمعة استراتيجية وخارطة طريق شاملة للعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، تُوجّه عملية اتخاذ القرار، وتعزز دمج اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن نموذج أعمال 2بوينت زيرو، بما يدعم الاستثمار المسؤؤل.

وتلتزم 2بوينت زيرو بإجراء تقييم مستمر ونهج متجدد لدمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، بما يسهم في تحقيق أثر اجتماعي وبيئي إيجابي، وفي الوقت ذاته توليد قيمة طويلة الأجل لجميع أصحاب المصلحة. ويوضح الجدول أدناه مواومة ركائز العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مع الأهداف الاستراتيجية والموضوعات الجوهرية، فضلًا عن كيفية توافق نهج 2بوينت زيرو في الاستدامة مع 12 هدفًا من أهداف التنمية المستدامة.

## الأسس المتينة

**الأهداف الاستراتيجية:**

تعزز هياكل الحوكمة لدعم الأداء المستدام والأخلاقي، مع دمج مخاطر العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في إدارة المخاطر التنظيمية. تعزز ثقافة النزاهة والأخلاق وحقوق الإنسان كقيم أساسية، وضمان أمن البيانات والمرونة ضد الفساد.

**المواضيع الجوهرية:**

حوكمة متينة

الخصوصية وأمان المعلومات

**المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة:**

الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة، العمل اللائق ونمو الاقتصاد

الهدف 16 من أهداف التنمية المستدامة، السلام والعدل والمؤسسات القوية

**المبادرات:**

تم الاستعانة بمستشار امتثال لدعم إنشاء وظيفة امتثال مخصصة.

تمت مراجعة السياسات والإجراءات القائمة لتحديد الفجوات، وتقييم المخاطر الناشئة، والتوصية بتدابير التخفيف المناسبة.

تم تطوير سياسات إضافية لتعزيز إبطار الامتثال والحوكمة.

تم إعادة تشكيل مجلس الإدارة عقب الاندماج، حيث ارتفع عدد أعضاء المجلس إلى تسعة أعضاء. ويضم المجلس حاليًا نسبة تمثيل نسائي تبلغ %44، بما في ذلك العضو المنتدب والرئيس التنفيذي.

## الاستثمار في مستقبل مستدام

**الأهداف الاستراتيجية:**

دمج معايير تتمركز حول العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في القرارات الاستثمارية والارتقاء بمعايير العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في محفظة الشركات التابعة.

موازنة النمو المالي مع التزامات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وتعزيز الحلول التكنولوجية للتحديات البيئية عند الاقتضاء.

**المواضيع الجوهرية:**

الملكية المسؤولة والاستثمار

الأداء المالي والاقتصادي

الابتكار والتكنولوجيا

**المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة:**

الهدف 7 من أهداف التنمية المستدامة، طاقة نظيفة وبأسعار معقولة

الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة، العمل اللائق ونمو الاقتصاد

الهدف 9 من أهداف التنمية المستدامة، الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية

**المبادرات:**

تم إطلاق Innovation Labs لدعم مسيرة التحول الرقمي للمجموعة، لتكون بمثابة محرك مركزي للنمو المدفوع بالذكاء الاصطناعي، والابتكار، وخلق القيمة.

## تنمية رأس مالنا البشري

**الأهداف الاستراتيجية:**

ترسيخ مكانة المجموعة كجهة عمل مفضلة، حيث تعطي الأولوية للتنوع والشمول، والصحة والسلامة، ورفاهية الموظفين في بيئة العمل.

**المواضيع الجوهرية:**

التنوع والشمول وإدارة المواهب

مشاركة الموظفين ورفاهيتهم

**المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة:**

الهدف 3 من أهداف التنمية المستدامة، الصحة الجيدة والرفاه

الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة، التعليم الجيد

الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة، المساوات بين الجنسين

الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة، العمل اللائق ونمو الاقتصاد

الهدف 10 من أهداف التنمية المستدامة، الحد من أوجه عدم المساواة

**المبادرات:**

تم إطلاق مبادرة Grow or Go، التي تركز على النمو الفردي، وبناء القدرات، وتوضيح المسؤولية عن التطور الشخصي والمهني.

تم تعزيز رفاه الموظفين من خلال إتاحة خدمات الاستشارات، وتقديم دعم نفسي فردي وسري عبر برنامج «معك»، إلى جانب تنظيم سلسلة من الندوات الافتراضية المعنية بالرفاه، والتي تناولت الصحة النفسية، وإدارة الضغوط، والرفاه المالي، والصحة الشمولية.

## إدارة تأثيرنا

**الأهداف الاستراتيجية:**

دفع المواءمة مع المبادرات المناخية والبيئية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

تشجيع التنمية المجتمعية، وضمان سلسلة توريد أخلاقية ومرنة.

**المواضيع الجوهرية:**

تغير المناخ

إدارة التأثيرات البيئية

دعم وتنمية المجتمع

سلسلة التوريد المسؤولة

**المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة:**

الهدف 11 من أهداف التنمية المستدامة، مدن ومجتمعات محلية مستدامة

الهدف 12 من أهداف التنمية المستدامة، الاستهلاك والإنتاج المسؤولن

الهدف 13 من أهداف التنمية المستدامة، العمل المناخي

الهدف 17 من أهداف التنمية المستدامة، عقد الشراكات لتحقيق الأهداف

**المبادرات:**

تم إشراك الشركات التابعة بفاعلية في حوارات تهدف إلى تعزيز نهجها في الاستدامة، والمشاركة في جلسات توعوية حول إعداد تقارير الاستدامة.

تم الوصول إلى أكثر من 11,000 طفل في مختلف أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال مبادرة «القراءة للقيادة».

تمت المساهمة بأكثر من 317,000 درهم إماراتي في مبادرات مجتمعية محلية على مدار العام.

### إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

يحدد إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدى 2بوينت زيرو كيفية إدماج اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بشكل منهجي عبر دورة حياة الاستثمار لدى المجموعة، بما في ذلك تحليل الاستثمارات، وإجراءات العناية الواجبة، واتخاذ القرارات التشغيلية، وأنشطة الإشراف المستمرة. ويوفر هذا الإطار نهجًا منظمًا ومتسقًا لتحديد وإدارة ومتابعة المخاطر والفرص المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات عبر المحفظة.

وتؤمن المجموعة بأن اعتماد هذا النهج المتكامل يحقق فوائد ملموسة، تشمل ما يلي:

- تعزز إدارة المخاطر من خلال الحد من المخاطر والمسؤوليات المحتملة المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.
- الحفاظ على قيمة المؤسسة وتعزيزها من خلال تحديد الفرص المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.
- معالجة التحديات البيئية والاجتماعية مع دعم تحقيق عوائد تنافسية معدلة حسب المخاطر.
- تعزز السمعة المؤسسية من خلال ترسيخ ممارسات أعمال مسؤولة وشفافة.

ويتكون إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من مكونين أساسيين، يركز المكون الأول على تعزيز نموذج حوكمة العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدى 2بوينت زيرو. من خلال إرساء أساس متين يدمج هذه الاعتبارات ضمن هياكل الحوكمة وآليات الإشراف على مستوى المجموعة. أما المكون الثاني، فيتمحور حول دمج أولويات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن السياسات والعمليات الرئيسية التي توجه كلاً من اتخاذ القرارات الاستثمارية وإدارة أصول محفظة الاستثمارات القائمة من خلال ممارسات الإشراف الفعال.

وفي إطار هذه العملية، عززت 2بوينت زيرو حوكمتها بشكل إضافي من خلال اعتماد سياسات الاستثمار المسؤؤل والملكية المسؤولة، وذلك لضمان إدراج اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في عملية اتخاذ القرار على أعلى مستويات المؤسسة، وبما يدعم الأثر العام لإطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

**إدخال سياسة العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات**

في عام 2025، أقرت 2بوينت زيرو سياسة رسمية للعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، في خطوة مهمة لتعزيز استراتيجية المجموعة في هذا المجال وأطر الحوكمة ذات الصلة. وتحدد هذه السياسة التزام المجموعة بدمج مبادئ العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن استراتيجياتها الاستثمارية وعملياتها وأنشطتها التجارية الأوسع، بما يدعم نهجًا متسقًا ومنظمًا للاستثمار المسؤؤل عبر المحفظة.

وتم تصميم سياسة العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لتعزيز ممارسات الاستثمار المسؤؤل، والحد من المخاطر المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وتحديد الفرص التي تتيح تحقيق نتائج بيئية واجتماعية إيجابية إلى جانب قيمة مالية طويلة الأجل. كما تتماشى السياسة مع المعايير والأطر المعترف بها دوليًا، بما في ذلك مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤؤل وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

**نهجنا في إدارة المخاطر المرتبطة بالاستدامة**

يتم دمج اعتبارات الاستدامة ضمن عملية إدارة المخاطر المؤسسية من خلال تقييم العوامل الجوهرية المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، بما يشمل:

- الآثار المرتبطة بالمناخ
- متطلبات الكربون الناشئة
- الثقافة ومخاطر الموارد البشرية
- التعرضات المالية والتشغيلية

وتخضع هذه المحاور لمراجعة من خلال عمليات تقييم مخاطر منظمة، ويتم إدماجها ضمن آليات الإشراف الشهري والربع سنوي على المحفظة، بما يتيح رصدًا مبكرًا للقضايا التي قد تؤثر على التدفقات النقدية أو الامتثال أو خلق القيمة على المدى الطويل. كما تُعدّدي الرؤى المستخلصة المتعلقة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وملاحظات المناخ، والمؤشرات التنظيمية، بشكل مباشر خطط التخفيف وقرارات الاستثمار، بما يضمن التطبيق المتسق لمبادئ الاستدامة على مستوى المجموعة. ولمزيد من المعلومات حول نهجنا الأوسع في إدارة المخاطر، يُرجى الرجوع إلى القسم 6.3: إدارة المخاطر.

#### تحويل نموذج 2بوينت زيرو الخاص بحوكمة العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

منذ عام 2021، عملت المجموعة على تعزيز أجندة الاستدامة الخاصة بها بشكل تدريجي، من خلال توسيع نطاق أنشطتها المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، ورفع مستوى نضجها، وقد اضطلع كبار المديرين من الوظائف الرئيسية، بما في ذلك المالية والاستراتيجية والشؤون القانونية، بدور محوري في صياغة إطار الاستدامة وتطوير السياسات المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعرضها على مجلس الإدارة لاعتمادها. وأسهمت هذه الجهود في دمج اعتبارات الاستدامة بشكل أكثر انساقًا ضمن آليات عمل المجموعة بصفتها 2بوينت زيرو.

وبالتوازي مع ذلك، قامت المجموعة بتحديد مسؤوليات وظيفية واضحة لتنفيذ الأنشطة المرتبطة بالاستدامة، وذلك في إطار خطة تطوير استراتيجية تمتد لثلاث سنوات، واليوم، يضطلع فريق إدارة 2بوينت زيرو بدور نشط وعملي في التفاعل مع شركات المحفظة، ودعم بناء الوعي بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وتطوير القدرات، وتعزيز الجاهزية لإعداد التقارير. ويشمل ذلك تقديم جلسات تعريفية للعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات التابعة المستحوذ عليها حديثًا، تركز على المخاطر والفرص الرئيسية ومتطلبات إعداد التقارير، فضلًا عن تنظيم جلسات سنوية لتحديد الوعي بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على مستوى المحفظة.

واستنادًا إلى اعتماد إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، تم تعزيز ممارسات الحوكمة بشكل إضافي في عام 2025، لضمان إدراج اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن عملية اتخاذ القرار على أعلى مستويات المؤسسة. ويوفر هذا النهج المعزز في الحوكمة مستويات أوضح من الإشراف والمساءلة والمواءمة بين أهداف الاستدامة والأولويات الاستراتيجية.

وبناءً على ذلك، اعتمدت 2بوينت زيرو نهجًا من ثلاث خطوات لدمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن إطار الحوكمة الخاص بها:

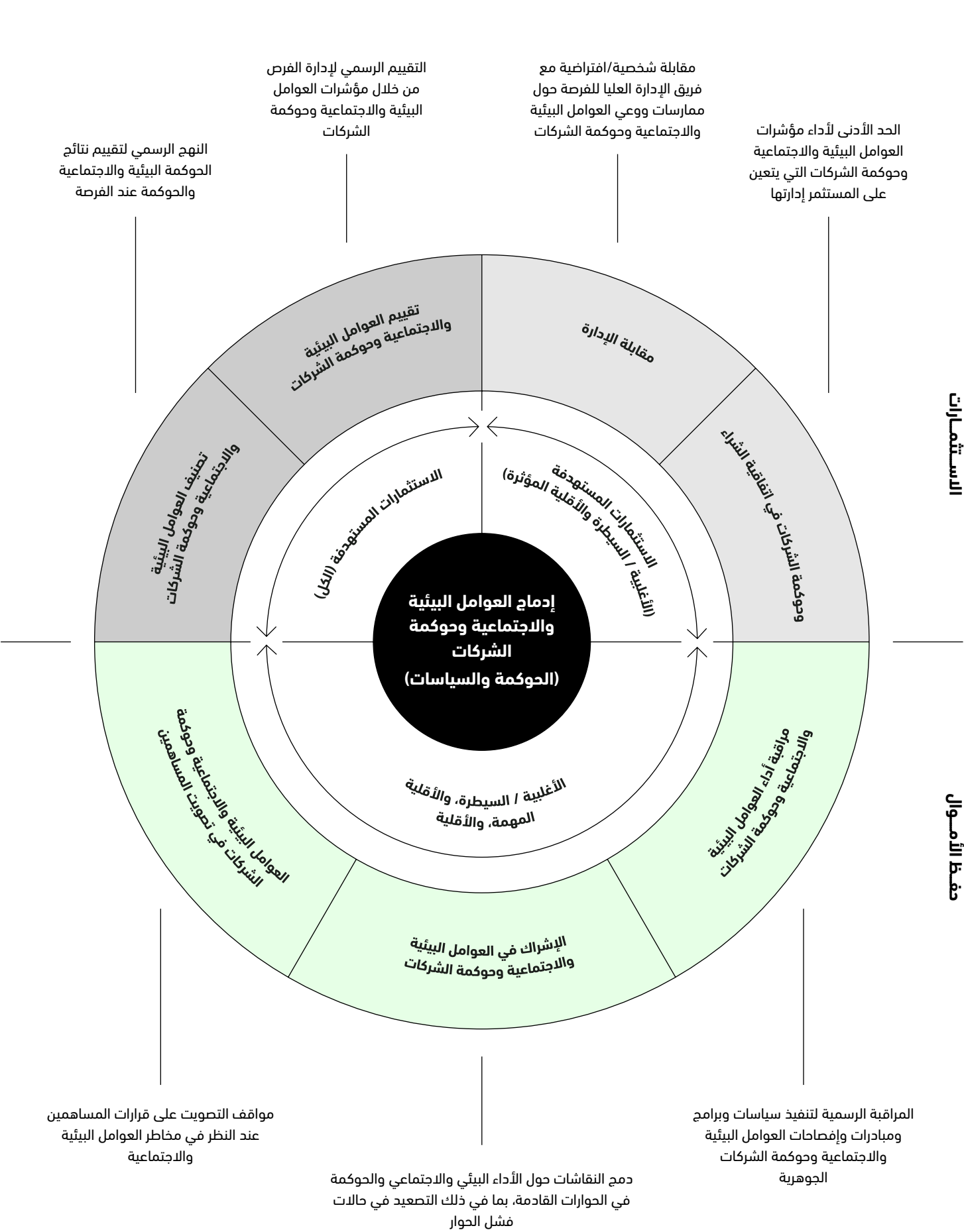
1	إرساء سياسات جديدة	2	إعداد بيانات موقف بشأن العوامل الجوهرية المتعلقة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات	3	تفويض مهام ومسؤوليات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بين اللجان التنفيذية
---	--------------------	---	--	---	--

قام مجلس الإدارة بتفويض مسؤولية الإشراف على الأنشطة المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات إلى لجنة متابعة المحفظة على مستوى الإدارة التنفيذية، وتشرف هذه اللجنة على أداء الشركة في مجال العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والتقدم المحقق في الشركات التابعة التي تمتلك فيها المجموعة أغلبية أو حصص سيطرة أو حصص أقلية مؤثرة، إضافة إلى مسؤوليات أساسية أخرى.

وعلى مستوى المجلس، تتابع لجنة التدقيق التابعة للمجلس جانب الامتثال وإدارة المخاطر والإفصاحات. وبالإضافة إلى ذلك، اعتمد المجلس في نهاية عام 2025 إعادة تشكيل لجنة الاستثمار من لجنة إدارية إلى لجنة تابعة للمجلس. وتواصل هذه اللجنة، بصيغتها الجديدة، الإشراف على تنفيذ إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن عملية الاستثمار.

## تحويل أولويات 2بوينت زيرو في العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في الاستثمارات والاشراف

يوفر إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدى 2بوينت زيرو نهجًا رسميًا ومنظمًا، ويُراعي دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من منظورين رئيسيين:



وفي حين يتطلب الامتثال للإطار تنفيذ الخطوات الموضحة أدناه، فإنه يمكن تعديل هذه الخطوات على أساس كل حالة على حدة، مع مراعاة العوامل الجوهرية القائمة في حينه. إضافة إلى ذلك، تخضع أي قرارات ناتجة عن تطبيق الإطار لموافقة لجان الإدارة المعنية ومجلس الإدارة، حسبما يكون ذلك مناسبًا.

## الاستثمار

تعتمد 2بوينت زيرو عملية متعددة المراحل لدمج اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن عملية تقييم فرص الاستثمار الجديدة المحتملة. وعند إجراء العناية الواجبة من قبل أطراف خارجية على الاستثمارات الجديدة، يتم إدراج اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات كعنصر أساسي ضمن عملية المراجعة. وفي حال كانت هذه العوامل جوهرية، يتم إعداد شريحة مخصصة توضح المخاطر المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، بما يضمن إجراء تقييم شامل ومتكامل للفرص المحتملة، ويُسهّم هذا النهج في تعزيز دمج عوامل الاستدامة إلى جانب الاعتبارات المالية والتشغيلية ضمن عملية اتخاذ القرارات الاستثمارية.

وتتمثل الخطوات الأربع فيما يلي:

### الخطوة 1: الفحص الأولي

المتاحة علنًا (إذا كانت متوفرة) لتحديد ما إذا كانت درجة التصنيف الخاصة بالفرصة تفي بالحدود الدنيا للإطار المعتمد.

### الخطوة 2: تقييم العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

إذا لم يتم تحقيق الحدود الدنيا في الخطوة 1 أو إذا لم تكن التصنيفات المتاحة علنًا متوفرة، يتم استخدام مجموعة من الاستبيانات الخاصة بالقطاع وغير الخاصة بالقطاع لتقييم كيفية إدارة الاستثمار المستهدف للعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الجوهرية.

### الخطوة 3: مقابلة الإدارة

إذا لم يتم تحقيق الحدود الدنيا في الخطوة 2، تقوم 2بوينت زيرو بالتواصل مع الإدارة التنفيذية للشركة المستهدفة للوصول إلى فهم أفضل للفجوات في إدارة العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والخطط الحالية أو الملتزم بها لمعالجة هذه الفجوات.

### الخطوة 4: إدراج بنود خاصة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في الاتفاقيات

تسعى 2بوينت زيرو إلى الحد من المخاطر من خلال التفاعل مع الجهة المستهدفة، لضمان الحفاظ على أدائها في مجالات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات أو تحسينه، وذلك عبر إدراج بنود تعاقدية تخضع للردع والمتابعة المستمرة.

ويختلف تطبيق هذه الخطوات بحسب حجم الاستحواذ المحتمل، إذ لا تنطبق الخطواتان الثالثة والرابعة على الفرص التي يجري النظر فيها كاستثمارات أقلية.

وعقب مقابلة الإدارة، يتم النظر بعناية في المعلومات المستخلصة من تقييم العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، إلى جانب المناقشات التي أُجريت مع الإدارة، وذلك لتقييم أداء الجهة المستهدفة في هذا المجال والمخاطر المحتملة المرتبطة به.

وعند تحديد فجوات في إدارة العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، تحتفظ 2بوينت زيرو بسلطة إدراج هذه النتائج ضمن تحليل الاستثمار، وقد يشمل ذلك، كأحد الخيارات المتاحة، تعديل تقييم الجهات المستهدفة ذات الأداء الضعيف. ولا تُعد هذه التعديلات إلزامية، إذ تحتفظ المجموعة بالمرونة الكاملة في كيفية توظيف الرؤى المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن عملية اتخاذ القرارات الاستثمارية.

## الأداة التنبئي للتحقق من الاستثمارات والفرص (PIVOT):

تشكل PIVOT جوهر القدرات الاستثمارية المتطورة لدى 2بوينت زيرو، وهي منصة مملوكة ومدعومة بالذكاء الاصطناعي، تقع في صميم Innovation Labs التي تم إطلاقها حديثًا. وقد صُممت المنصة لدمج البيانات في الوقت الفعلي، والتطبيقات التنبئية، والرؤى الشاملة عبر دورة حياة الاستثمار بالكامل، بما يدعم اتخاذ قرارات مدروسة بدءًا من نشأة الصفقات وإجراءات العناية الواجبة، وصولًا إلى خلق القيمة ومرحلة الخارج. ومن خلال إدماج التحليلات المتقدمة والرؤى المدعومة بالذكاء الاصطناعي ضمن عمليات الاستثمار وإدارة المحفظة، يُتوقع أن تسهم المنصة في تعزيز الانضباط الاستثماري، وتقوية تقييم المخاطر والفرص، ودعم الدمج الأكثر منهجية لاعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات عبر دورة حياة الاستثمار. ولمزيد من المعلومات حول جهودنا الموسعة في مجالي التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك نظرة أكثر تفصيلًا على إطلاق Innovation Labs، يُرجى الرجوع إلى القسم 9.3: الابتكار والتكنولوجيا.

## الإشراف

تمارس 2بوينت زيرو الملكية المسؤولة من خلال الإشراف الفعّال على شركات المحفظة التابعة لها.

وخلال السنوات السابقة، شمل هذا النهج متابعة أداء شركات المحفظة في مجالات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والتفاعل المباشر مع الجهات المستثمر فيها لتعزيز الوعي والالتزام بالممارسات المناسبة في هذا المجال، وكذلك، حيثما ينطبق ذلك، ممارسة حقوق المستثمر الخاصة بالمجموعة لتشجيع دمج اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن عمليات اتخاذ القرار الاستراتيجي وأطر الحوكمة. ويتم تحديد نطاق وعمق هذه الأنشطة بما يتناسب مع موقع الملكية لدى المجموعة، بما يعكس اختلاف مستويات التأثير المرتبطة بالاستثمارات ذات الحصص الأغلبية، وحصص الأقلية الجوهرية، والاستثمارات الأقلية.

وخلال عام 2025، نُفذت أنشطة الإشراف في سياق عملية اندماج تحولي وإعادة هيكلة تنظيمية واسعة النطاق، وعلى الرغم من هذه المستجدات، واصلت 2بوينت زيرو دعم بناء الوعي بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وتطوير القدرات عبر محفظتها. وتم تقديم جلسات تعريفية بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للجهات التي أعدت تقاريرها للمرة الأولى، مع التركيز على تعزيز فهم المبادئ الأساسية، ومتطلبات إعداد التقارير، وأهمية الاستدامة في خلق قيمة طويلة الأجل.

وبالإضافة إلى ذلك، تحرص المجموعة عادةً على تقديم نظرة عامة على مستوى المحفظة حول الموضوعات الجوهرية المتعلقة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن أيام الاستراتيجية السنوية، بما يدعم المواءمة وتوحيد الفهم عبر المحفظة. ونظرًا لتوقيت الاندماج، تم تأجيل جلسة عام 2025، على أن تُعقد لاحقًا في يناير 2026.

## استضافة منتدى رفيع المستوى بالتعاون مع The Economist بعنوان: «تحويل التغيير إلى فرص: مستقبل الاستثمار والأعمال في عالم غير واضح»

كجزء من نهجها الأوسع في الإشراف، تضطلع 2بوينت زيرو بدور نشط في جمع الأطراف المعنية وإطلاق الحوار حول مستقبل الاستثمار، ومرونة الأعمال، وخلق القيمة على المدى الطويل.

وفي عام 2025، جمعت 2بوينت زيرو قادة بارزين من القطاعين العام والخاص في أبوظبي ضمن منتدى رفيع المستوى بعنوان «تحويل التغيير إلى فرص: مستقبل الاستثمار والأعمال في عالم غير واضح» وذلك بالتعاون مع The Economist. وقد جمع الحدث أصحاب مصلحة عالميين لاستكشاف العوامل الاقتصادية والتكنولوجية والجيوسياسية التي تشكل مستقبل الاستثمار والأعمال. وفي كلمتها الافتتاحية، استعرضت سامية بوعرّة، الرئيسة التنفيذية للمجموعة، الاستراتيجية الاستثمارية المنضبطة والقائمة على اغتنام الفرص لدى المجموعة، ووصفت 2بوينت زيرو بأنها «مضادة للهشاشة»، أي قادرة على الخروج أكثر قوة من فترات التقلب، من خلال بناء محفظة استثمارية مرنة ومتنوعة تتماشى مع التحولات العالمية طويلة الأجل.

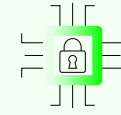
وتضمن جدول أعمال المنتدى مقابلات رئيسية، وجلسات حوارية، ونقاشات مغلقة تناولت موضوعات من بينها الدور المتطور لدول مجلس التعاون الخليجي في اقتصاد عالمي معقد، والفرص المتاحة في الأسواق العامة والخاصة، وإعادة الاصطاف الجيوسياسي، وتحول قطاع المستهلك، ودور الذكاء الاصطناعي في إعادة تشكيل القطاعات واستراتيجيات الاستثمار. وشارك في المنتدى متحدثون ومشاركون من البنك الدولي، ومؤسسات دولية معنية بالتنمية والسياسات، وشركات تكنولوجيا عالمية، ومؤسسات خدمات مالية، إلى جانب قادة استثمار إقليميين. وقد عزز المنتدى دور 2بوينت زيرو كمحفز للحوار عند تقاطع رأس المال والابتكار وخلق القيمة طويلة الأجل.



أسس متينة



حوكمة متينة



الخصوصية وأمان المعلومات

## الحوكمة المسؤولة

تُعد الحوكمة القوية والفعّالة عنصراً أساسياً في قدرة 2 بويونت زيرو على خلق قيمة طويلة الأجل عبر محفظة متنوعة ومتنامية. وخلال فترة تشهد تحولات جوهرية وعمليات دمج واسعة النطاق، توفر الحوكمة المسؤولة أساساً لاتخاذ قرارات رشيدة وتعزيز المساءلة، بما يتماشى مع المعايير الدولية والمتطلبات التنظيمية.

وترتكز الحوكمة في 2 بويونت زيرو على أربعة مبادئ أساسية وجهت أعمال المجموعة منذ تأسيسها. ولا تزال توجه كيفية إشراف مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على الاستراتيجية والأداء والاستدامة على مستوى المؤسسة.

## مبادئ حوكمة الشركات

### مبادئ حوكمة الشركات



#### المسؤولية

إظهار سلوكيات تُرسّخ الثقافة والقيم والنبرة المؤسسية المناسبة، وتعزيز تطبيقها وتنفيذها.



#### الشفافية

ضمان الإفصاح في الوقت المناسب وبصورة دقيقة عن جميع القضايا الجوهرية، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالجوانب المالية وغير المالية والتشغيلية.



#### النزاهة والعدالة

التطبيق المتسق للمعايير الأخلاقية والسلوكية بما يضمن حماية مصالح أصحاب المصلحة.



#### المساءلة

ضمان مساءلة الإدارة أمام مجلس الإدارة، ومساءلة مجلس الإدارة أمام المساهمين.

## نظرة عامة على حوكمة الشركات

تُدمج مبادئ الحوكمة ضمن دليل حوكمة الشركات لدى 2 بويونت زيرو، إلى جانب مجموعة واسعة من سياسات الأعمال، والتي تدعم مجتمعة الامتثال للمتطلبات التنظيمية المعمول بها، بما في ذلك تلك الصادرة عن هيئة الأوراق المالية والسلع في دولة الإمارات العربية المتحدة، والقوانين الاتحادية المتعلقة بالشركات التجارية، وسوق أبوظبي للأوراق المالية، وغيرها من الأنظمة ذات الصلة.

وخلال عام 2025، أولت 2 بويونت زيرو أولوية للاستمرارية والاتساق في ممارسات الحوكمة، في ظل دمج محفظة موسعة عقب الاندماج الاستراتيجي. وفي هذا السياق، واصلت المجموعة مراجعة وتعزيز إطار الحوكمة الخاص بها، بما يدعم ممارسات الأعمال المسؤولة والأخلاقية، ويعزز الشفافية والمساءلة، ويحمي المصالح طويلة الأجل للمجموعة وأصحاب المصلحة الرئيسيين.

ويشرف من مجلس الإدارة والإدارة العليا، تم تصميم إطار الحوكمة لدعم الإشراف الفعّال، والإدارة الرشيدة للمخاطر، والامتثال لجميع القوانين والأنظمة المعمول بها. ويتم مراجعة الإطار وتحديثه بشكل دوري لضمان ملائمته للعرض بشكل مستمر، مع مواصلة تطور المجموعة في مرحلة ما بعد الاندماج.

## الرؤية الاقتصادية 2030 لإمارة أبوظبي

إنشاء بنية تحتية كافية ومرنة تلبى احتياجات النمو الاقتصادي المتوقع



## معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

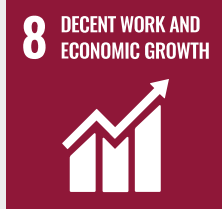
البند الخاص بالمبادرة العالمية للتقارير رقم 206 - السلوك المناهض للمنافسة

البند الخاص بالمبادرة العالمية للتقارير رقم 205 - مكافحة الفساد

البند الخاص بالمبادرة العالمية للتقارير رقم 2 - الإفصاحات العامة

البند الخاص بالمبادرة العالمية للتقارير رقم 418 - خصوصية العميل

## أهداف التنمية المستدامة (SDGs)



## وثائق الحوكمة الرئيسية

يحدد دليل حوكمة الشركات الهياكل والسياسات والإجراءات وآليات الإشراف التي تشكّل مجتمعاً إطار الحوكمة لدى 2بوينت زيرو. واستناداً إلى الأسس التي تم إرساؤها في ظل مجموعة ملتبليدي، يواصل الدليل توجيه ممارسات الحوكمة على مستوى المجموعة عقب الاندماج والتحول الاستراتيجي.

وفي عام 2025، تم الاستعانة بمستشار امتثال خارجي لدعم إنشاء وظيفة امتثال مخصصة. وكجزء من هذه العملية، تمت مراجعة السياسات والإجراءات القائمة لتحديد الفجوات، وتقييم المخاطر الناشئة، والتوصية بتدابير التخفيف المناسبة. وبناءً على هذه المراجعة، تم تطوير واعتماد سياسات إضافية لتعزيز إطار الامتثال والحوكمة.

وفيما يلي قائمة بالسياسات والوثائق الرئيسية الداعمة لجهود الحوكمة، والسارية حالياً عقب عملية المراجعة:

سياسة الوصول وأمن الشبكات	سياسة مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد	سياسة مكافحة الاحتيال	سياسة مكافحة التحرش وسياسة منع التحرش الجنسي (POSH)
سياسة مكافحة غسل الأموال	سياسة مكافحة الاحتكار	سياسة الذكاء الاصطناعي	ميثاق لجنة التدقيق
مدونة السلوك	سياسة إدارة الامتثال	سياسة تضارب المصالح	سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات
دليل حوكمة الشركات	سياسة سلامة البيانات وإدارتها	إطار سياسة تفويض الصلاحيات	مصفوفة تفويض الصلاحيات
سياسة الإفصاح والشفافية	سياسة توزيع الأرباح	دليل الموظفين	سياسة الامتثال لقانون العمل
مذكرة إجراءات الامتثال لمكافأة نهاية الخدمة (EOSB)	سياسة إدارة المخاطر المؤسسية	سياسة العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات	سياسة تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز
سياسة تعويض المصروفات	سياسة الهدايا	سياسة الامتثال للصحة والسلامة	سياسة أمن المعلومات
ميثاق لجنة الإشراف على تداولات المطلعين	سياسة علاقات المستثمرين	سياسة التسجيل والمراقبة	ميثاق لجنة الترشيحات والمكافآت
سياسة المشتريات	سياسة إدارة السجلات	ميثاق لجنة إدارة المخاطر	سياسة تداول الأوراق المالية
سياسة الإبلاغ عن المخالفات			

وتخضع جميع الشركات التابعة الجديدة في المجموعة لبرنامج تعريف يمتد لمدة 100 يوم، يشمل تدريباً توعوياً حول جميع سياسات مجموعة 2بوينت زيرو.

## هيكل مجلس الإدارة

يتحمل مجلس إدارة 2بوينت زيرو مسؤولية الإشراف على الأداء المالي للمجموعة، وتحديد وتوجيه توجهها الاستراتيجي، وتقديم الإشراف والتوجيه للإدارة التنفيذية فيما يتعلق بتنفيذ استراتيجية المجموعة.

وتلتزم المجموعة بالحفاظ على تشكيل لمجلس الإدارة يعكس الاستقلالية والتنوع، وتوازناً مناسباً بين المهارات والخبرات والكفاءات، بما يتماشى مع القوانين المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة ولوائح هيئة الأوراق المالية والسلع. ويشمل ذلك التركيز المستمر على التنوع بين الجنسين، وضمان امتلاك أعضاء مجلس الإدارة، مجتمعين، المعرفة والكفاءات والقدرة على إيداء الحكم المستقل اللازم لدعم الحوكمة الفعّالة وخلق قيمة طويلة الأجل.

وشهد تشكيل مجلس الإدارة تطوراً خلال عام 2025 ليعكس الاندماج الاستراتيجي للمجموعة وتوسع محفظتها. وقد ارتفع عدد أعضاء المجلس إلى تسعة أعضاء، بنسبة تمثيل نسائي بلغت 44.44%. بما في ذلك الرئيس التنفيذي والعضو المنتدب. ويشكل أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين غالبية أعضاء المجلس.

وخلال عام 2025، عقد مجلس الإدارة 6 اجتماعات، بمعدل حضور إجمالي بلغ 98%.

وتظل مهام رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي منفصلة، وفقاً لسياسة 2بوينت زيرو، بما يعزز مبدأ الفصل بين السلطات، ويوفر ضوابط وتوازنات مناسبة، ويدعم فعالية الإشراف على الحوكمة.

## مجلس الإدارة



صاحب السمو الشيخ زايد بن حمدان  
بن زايد آل نهيان

رئيس مجلس الإدارة



معالي مريم عيد المهيري

عضو مجلس الإدارة،  
رئيسة مكتب أبوظبي الإعلامي



معالي محمد حسن السويدي

عضو مجلس الإدارة، وزير الاستثمار في دولة  
الإمارات العربية المتحدة، العضو المنتدب  
والرئيس التنفيذي للمجموعة في شركة  
أبوظبي التنموية القابضة



معالي مريم المهيري

نائب رئيس مجلس الإدارة،  
العضو المنتدب لمجموعة 2بوينت زيرو



سيد بصر شعيب

عضو مجلس الإدارة، الرئيس التنفيذي  
والعضو المنتدب للشركة العالمية القابضة



صوفيه عبد اللطيف العسكي

عضو مجلس الإدارة، عضو مجلس إدارة  
الشركة العالمية القابضة



محمد سومر أجليقين

عضو مجلس الإدارة، نائب رئيس مجلس إدارة  
الشركة العالمية القابضة



سامية بوعزة

عضو مجلس الإدارة، الرئيس التنفيذي  
لمجموعة 2بوينت زيرو



ريتشارد غيرسون

عضو مجلس الإدارة، الرئيس التنفيذي لشركة  
ألفا ويف جلوبال



مكافحة الفساد، والسلوك المناهض للمنافسة وانتهاكات تشريعات مكافحة الاحتكار والاحتكار التجاري			
إجمالي عدد حوادث الفساد المؤكدة	إجمالي عدد الحوادث المؤكدة التي تم فيها فصل الموظفين أو معاقبتهم بتهمة الفساد	إجمالي عدد الحوادث المؤكدة التي تم فيها إنهاء العقود مع شركاء الأعمال أو عدم تجديدها بسبب الانتهاكات المتعلقة بالفساد	عدد الإجراءات القانونية المتعلقة أو المكتملة المتعلقة بحالات السلوك المناهض للمنافسة وانتهاكات تشريعات مكافحة الاحتكار والاحتكار التجاري
2023	0	0	0
2024	0	0	0
2025	0	0	0

عدد أعضاء هيئة الحوكمة الذين تم إبلاغهم بسياسات وإجراءات مكافحة الفساد الخاصة بمجموعة 2بوينت زيرو والذين تلقوا تدريبًا عليها	
2024	5
2025	3

ملاحظة: يمثل هذا لعام 2024 نسبة 100% من أعضاء هيئات الحوكمة، ولعام 2025 نسبة 33.33%. ونظرًا للتغييرات في تشكيلة المجلس خلال عام 2025 نتيجة الاندماج، لم يكمل جميع أعضاء المجلس التواصل والتدريب الخاص بسياسات مكافحة الفساد خلال عام 2025. ومن المخطط تنفيذ تدريب لضمان تغطية بنسبة 100% خلال الربع الأول من عام 2026.

عدد الموظفين الذين تم إبلاغهم بسياسات وإجراءات مكافحة الفساد الخاصة بمجموعة 2بوينت زيرو والذين تلقوا تدريبًا عليها			
2024	مستوى المبتدئين	المستوى المتوسط	الإدارة العليا
2025	13	18	12
2025	17	31	16

ملاحظة: هذا يمثل 100% من الموظفين

ملاحظة: تم اعتماد 100% من الموظفين رسميًا في مجال الامتثال وفقًا لسياسة الأخلاقيات و/أو منع الفساد الخاصة بـ 2بوينت زيرو، ويتم تزويد جميع الموظفين الجدد بحزمة تعريفية تتضمن مدونة السلوك الخاصة بـ 2بوينت زيرو، والتي تغطي معايير مكافحة الفساد والسلوك الأخلاقي، ويُطلب منهم التوقيع على إقرار يؤكد أنهم قرأوا السياسة وفهموها وسيلتزمون بها.

## الإبلاغ عن المخالفات

تلتزم 2بوينت زيرو بسياسة الإبلاغ عن المخالفات التي تشجّع الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين على الإبلاغ عن أي سلوك غير أخلاقي فعلي أو مشتبه به، أو ممارسات غير سليمة، أو احتيال، أو فساد، أو مخالفات لسياسات وإجراءات المجموعة أو القوانين واللوائح المعمول بها لدى 2بوينت زيرو والشركات التابعة لها.

يمكن تقديم البلاغات من خلال قناة الإبلاغ المخصّصة المتاحة عبر موقعنا الإلكتروني، سواء بصورة معلنة أو مجهولة الهوية، ودون الخوف من أي أعمال انتقامية أو مضايقة، شريطة أن تكون البلاغات مقدمة بحسن نية، وتقتصر إمكانية الوصول إلى البلاغات على المدير القانوني ومدير الامتثال المخوّلين، مع اتخاذ جميع التدابير المعقولة لحماية سرية وهوية المبلّغين، وفقًا للقوانين المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة.

وخلال عام 2025، واصل نظام الإبلاغ عن المخالفات عمله عبر المجموعة، حيث جرى مراجعة البلاغات الواردة ومعالجتها وفقًا للإجراءات المعتمدة، مع مراعاة السرية وضمان معالجة المسائل المطروحة في الوقت المناسب.

### مدونة قواعد سلوك الموردين

تتوقع 2بوينت زيرو من مورديها وجميع الأطراف الثالثة المتعاملة معها الالتزام بالمعايير الأخلاقية والقانونية ومعايير الاستدامة المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمجموعة والسياسات ذات الصلة. وتشمل هذه التوقعات، ضمن مجالات أخرى، حقوق الإنسان وممارسات العمل، ومكافحة الاحتيال، ومكافحة الرشوة ومكافحة الفساد، والمسؤولية البيئية، وتسري عبر محفظة المجموعة.

وفي عام 2025، وضمن الجهود الموسعة لتعزيز الحوكمة والامتثال عقب التحول الاستراتيجي للمجموعة، تم اعتماد مدونة قواعد سلوك محدثة تنطبق على المورّدين والمقاولين والاستشاريين ومقدمي الخدمات من الأطراف الثالثة، وبموجب هذه المدونة، يُطلب من الأطراف الثالثة المعنية بالإقرار بأنها قد قرأت وفهمت ووافقت على الالتزام بالمعايير الواردة فيها.

وتعزّز المدونة الالتزام بممارسات الأعمال القانونية والأخلاقية، والشفافية في السجلات، والمشتريات المسؤولة، وضوابط مكافحة الاحتيال ومكافحة الفساد. كما تؤكد على أهمية قنوات فعالة للتحدث الصريح، بما في ذلك إمكانية الإبلاغ عن المخاوف بشكل مجهول ودون الخوف من الانتقام.

## إدارة المخاطر

تقرّ 2بوينت زيرو بأن الإدارة الفعّالة للمخاطر تُعد عنصرًا رئيسيًا لتمكين خلق القيمة على المدى الطويل وتعزيز القدرة على الصمود. ويتولى مجلس الإدارة مسؤولية الإشراف على إطار إدارة المخاطر وتحديد تقبل المخاطر، بدعم من لجنة التدقيق. وفي عام 2025، تم اتخاذ خطوات لتأسيس لجنة مخصّصة لإدارة المخاطر ستقوم برفع تقاريرها إلى لجنة التدقيق، ويجري حاليًا استكمال تشكيل هذه اللجنة.

وبعد الاندماج الاستراتيجي، أصبحت محفظة 2بوينت زيرو منظمة عبر ثلاثة قطاعات رئيسية: الطاقة والبنية التحتية، المستهلكين، والاستثمارات. وتُسنَد مسؤولية المخاطر إلى إدارة كل قطاع، لضمان تحديد المخاطر وتقييمها وإدارتها بما يتماشى مع حد تقبل المخاطر المعتمد للمجموعة. وتخضع المخاطر للمراجعة بصورة دورية، ويُنظر إليها عند اللزوم في سياق الفرص المحتملة لدعم اتخاذ قرارات مستنيرة وتعزيز القدرة التنافسية.

وتُطبق 2بوينت زيرو إطارًا لإدارة مخاطر المؤسسة لتعزيز نهج متسق ومنظم في تحديد المخاطر وتقييمها وتخفيفها عبر المجموعة. وتشمل العناصر الرئيسة للإطار عمليات تحديد المخاطر، وورش عمل لإدارة المخاطر المؤسسية، واستخدام أدوات إدارة المخاطر لتعزيز المواءمة والشفافية وترسيخ ثقافة قوية لإدارة المخاطر على مستوى المؤسسة.

كما وضع مجلس الإدارة إطارًا للرقابة الداخلية لدعم الحوكمة الفعّالة والنزاهة التشغيلية. ويجري دمج هذا الإطار ضمن عمليات المجموعة لضمان التوثيق المناسب، والالتزام بالسياسات والإجراءات، والامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها. ومن خلال المراجعة المستمرة والتحسين، تهدف المجموعة إلى تعزيز الضوابط وممارسات إدارة المخاطر بما يتماشى مع أهدافها الاستراتيجية.

### الخصوصية وأمن المعلومات

تلتزم 2بوينت زيرو بالإدارة المسؤولة للبيانات وبالامتثال لقوانين حماية البيانات المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة، والتي تحكّم جمع البيانات واستخدامها ومشاركتها والاحتفاظ بها ونقلها، بما في ذلك البيانات التي تتم مشاركتها مع الأطراف الثالثة.

وبموجب سياسات المجموعة، بما في ذلك سياسة أمن المعلومات، وسياسة سلامة وإدارة البيانات، التي أُدخلت حديثًا في عام 2025، يتم جمع البيانات ومعالجتها لأغراض محددة ومشروعة فقط، وبطريقة قانونية وشفافة. وعند اللزوم، يتم الحصول على الموافقات المناسبة، كما يُلزم الأطراف الثالثة التي تتولى معالجة البيانات نيابةً عن المجموعة بالامتثال لمتطلبات حماية البيانات والخصوصية المتفق عليها تعاقديًا.

وتحافظ المجموعة على عمليات وإجراءات مصممة لإدارة حوادث أمن البيانات، ووفقًا للمتطلبات القانونية المعمول بها، توجد آليات لإخطار أصحاب البيانات المتأثرين والجهات المختصة عند الضرورة، في حال حدوث أي تغييرات جوهرية على السياسات أو أي خروقات للبيانات. وتُطبق إجراءات التحقيق والتأديب عند ارتباط الحوادث بسلوك الموظفين، كما يتم الالتزام ببروتوكولات رسمية للاستجابة للحوادث والتصعيد لضمان الاستجابة الفعّالة وفي الوقت المناسب.

وخلال عام 2025، واصلت 2بوينت زيرو تعزيز ثقافة وعي بأمن المعلومات عبر المؤسسة، وتشجيع الموظفين على تعزيز الوعي والمساءلة فيما يتعلق بممارسات حماية البيانات، كما تقدّم برامج تدريب وتوعية موجهة بشكل سنوي للموظفين المعنيين لدعم الامتثال لسياسات وإجراءات المجموعة.

وبناءً على الإجراءات التي تم اعتمادها في السنوات السابقة بما يتماشى مع مبادئ اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR)، تواصل المجموعة إدارة البيانات وتأمينها من خلال قدراتها الداخلية في تكنولوجيا المعلومات والأمن السيبراني، بالإضافة إلى ذلك، بدأت 2بوينت زيرو خلال عام 2025 إجراءات الحصول على شهادة ISO/IEC 27001، تعزيزًا للالتزاما بتطوير ممارسات إدارة أمن المعلومات والمواءمة مع المعايير الدولية المعترف بها، تزامنًا مع عملية الاندماج الاستراتيجي وتوسّع عملياتها.

الخصوصية والسرية وأمن المعلومات			
إجمالي عدد الشكاوى الواردة من أطراف خارجية والموثقة من قبل المؤسسة	إجمالي عدد الشكاوى المقدمة من الهيئات التنظيمية	إجمالي عدد حالات تسريب أو سرقة أو فقدان بيانات العملاء التي تم تحديدها	
2023	0	0	
2024	0	0	
2025	0	0	

التدريب على أمن البيانات			
نوع التدريب المقدم	عدد الموظفين الذين أكملوا التدريب	إجمالي عدد ساعات التدريب المكافئة	
2023	43	50	
2024	43	43	أمن البيانات/الأمن السيبراني
2025	60	90	

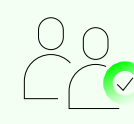
# تنمية رأس المال البشري

## ركائز الاستدامة



تنمية رأس المال البشري

## المواضيع الجوهرية



مشاركة الموظف ورفاهيته



التنوع والشمول وإدارة المواهب

## الرؤية الاقتصادية 2030 لإمارة أبوظبي



دفع تحسن ملحوظ في كفاءة سوق العمل



تطوير قوة عاملة متخصصة ومنتجة للغاية

## معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

البند الخاص بالمبادرة العالمية للتقارير رقم 2 - الإفصاحات العامة

البند الخاص بالمبادرة العالمية للتقارير رقم 401 - التوظيف

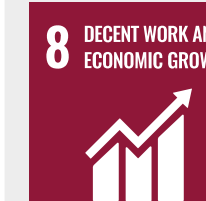
البند الخاص بالمبادرة العالمية للتقارير رقم 403 - الصحة والسلامة المهنية

البند الخاص بالمبادرة العالمية للتقارير رقم 404 - التدريب والتعليم

البند الخاص بالمبادرة العالمية للتقارير رقم 405 - الشمول وتكافؤ الفرص

البند الخاص بالمبادرة العالمية للتقارير رقم 406 - عدم التمييز

## أهداف التنمية المستدامة (SDGs)



## ثقافة بيئة العمل والقيم

تدرك 2بوينت زبرو أن كوادرها البشرية تمثّل العنصر المحوري في نمو المجموعة ومرونتها ونجاحها على المدى الطويل. وتشكل ثقافة عمل قوية قائمة على القيم الأساس الذي يُمكن المجموعة من تنفيذ استراتيجيتها بفعالية والتكيف مع التغيير.

وتسعى المجموعة إلى ترسيخ بيئة عمل ديناميكية وشاملة وعالية الأداء تُمكن المواهب من الازدهار. ويُمنح الموظفون على جميع المستويات القدرة على اتخاذ المبادرة، ويُشجّعون على تحمل المسؤولية، كما يُوفّر لهم الوصول إلى المهارات والموارد اللازمة للنجاح في بيئة تشغيلية سريعة التطور.

إجمالي عدد الموظفين	2023	2024	2025
	43	43	64

ملاحظة: جميع الموظفين دائمين (أي موظفين دائمين وبدوام كامل تم التعاقد معهم بموجب عقود محددة المدة)

## إجمالي العمال غير الموظفين رسميًا ولكن يخضع عملهم لرقابة المؤسسة

إناث	ذكور	2023
1	4	2023
1	4	2024
0	4	2025

يشمل ذلك المستشارين العاملين بموجب عقود استشارية غير مرتبطة بمشاريع محددة، بالإضافة إلى معار واحد في عام 2025. ولا يُدرج العمال غير الموظفين، ولكن الذين يخضع عملهم لرقابة شركة 2بوينت زبرو، ضمن إفصاح القوى العاملة الإجمالية. ووفقًا لإفصاحات مؤشر سوق أبوظبي المالي S5، لا تتوفر بيانات عن المتعاقدين والمستشارين العاملين على أساس المشاريع.

## إجمالي الموظفين حسب الجنس

إناث	ذكور	إناث %	ذكور %	2023
17	26	39.53%	60.47%	2023
17	26	39.53%	60.47%	2024
25	39	39.06%	60.94%	2025

## إطلاق مبادرة Grow or Go

يُعدّ التعلم المستمر والنمو في 2بوينت زبرو عنصرين أساسيين للحفاظ على الأداء ضمن بيئة تشغيلية تتطور بوتيرة متسارعة. ويتطلب الحفاظ على القدرة التنافسية تطويرًا مستمرًا للمهارات وأساليب العمل والممارسات القيادية.

وانطلاقًا من هذا النهج، أطلقت المجموعة في عام 2025 مبادرة Grow or Go، وهي مبادرة على مستوى المجموعة تهدف إلى ترسيخ ثقافة التعلم والتطوير المستمر ضمن صميم العمل اليومي. وتحول هذه المبادرة هذا التوجه الثقافي إلى خطوات عملية منظمة، بما يضمن أن يبقى التعلم جزءًا أصيلًا من طريقة عمل المؤسسة.

وتتبنى مبادرة Grow or Go نهجًا استراتيجيًا وشاملًا للتطوير الشخصي والمهني، يتطلب تخصيص 2.5% من وقت كل موظف لهذا الغرض. ويقوم البرنامج على ثلاثة محاور رئيسية للدعم والالتزام بالتعلم المنتظم والتفكير وتبادل المعرفة:



أسبوعيًا

جلسات نمو لمدة 20 دقيقة



كل شهرين

جلسات تعزيز لمدة ساعتين



ربع سنويًا

جلسات تسليط الضوء على «أفضل المتعلمين» لمدة 30 دقيقة

وتجمع المبادرة بين أساليب التعلم الرسمية وغير الرسمية، بما يخلق فِرصًا للتدريب المنهجي، والنقاش التعاوني، والتعلم التجريبي بما يتماشى مع أولويات العمل.



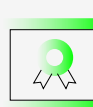
أسبوعيًا



أسبوعيًا



أسبوعيًا



أسبوعيًا

## جلسات النمو

تُعدّ جلسات النمو أولى نقاط التفاعل الثلاث الرئيسة التي يتم إطلاقها ضمن المبادرة. وهي جلسات تعلّم يقودها الزملاء داخل الأقسام، وتهدف إلى ترسيخ التعلم المستمر والقدرة على التكيف ضمن العمل اليومي. وتجتمع كل إدارة أسبوعيًا للمشاركة في نقاشات منظمة تستند إلى محفزات متغيرة تهدف إلى دعم التفكير وتبادل الحوار المفتوح. وتتراوح هذه المحفزات بين تحدي الافتراضات، واستخلاص الدروس المستفادة، وتحديد الاتجاهات الناشئة، والمخاطر التي تم خوضها، والإنجازات الصغيرة.

وتهدف المبادرة إلى تسريع التعلم الجماعي، لا سيما في سياق التوسع المتزايد في التجربة مع الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا. ومن خلال توفير مساحة للفضول والتفكير الصريح، تمكّن جلسات النمو الموظفين على جميع المستويات من تولي ملكية الأفكار وإبراز الرؤى المحلية التي قد لا تصل عادة إلى القيادة. وتشير النتائج الأولية إلى تعزيز أكبر للتفاعل بين الفرق وترسيخ ثقافة تتجاوز معالجة القضايا الظاهرة نحو تحديد كيفية تحسين أساليب العمل.

وبناءً على هذا الزخم، يجري التخطيط لإطلاق صيغ إضافية في عام 2026، بما في ذلك دراسات حالة شهرية وعروض مشتركة ربع سنوية بين الإدارات، بما يعزز التعلم المشترك على مستوى المؤسسة.

## السياسات الداعمة لرأس المال البشري

يستند نهج 2بوينت زيرو في حوكمة الموارد البشرية إلى مجموعة واضحة من السياسات والإجراءات المصممة لتعزيز العدالة والاحترام داخل مكان العمل. وتدعم هذه السياسات بيئة عمل شاملة وآمنة ومحفّزة، مع توفير آليات لمعالجة السلوك غير اللائق.

- سياسة مكافحة التحرش وسياسة منع التحرش الجنسي (POSH)
- سياسة تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز
- سياسة الامتثال للصحة والسلامة
- دليل الموظفين
- سياسة الامتثال لقوانين العمل
- مذكرة إجراءات الامتثال لمكافأة نهاية الخدمة

## إدارة المواهب والاحتفاظ بالموظفين

في عام 2025، ركّزت 2بوينت زيرو على الاحتفاظ بالمواهب الرئيسية، مع استقطاب مجموعة مختارة من ذوي المهارات لدعم توسّع المجموعة وأولوياتها الاستراتيجية المتطورة. وخلال العام، نجحت المجموعة في استقدام 25 من المهنيين المؤهلين بدرجة عالية، حيث عززت التعيينات الرئيسة القدرات في مجالات الذكاء الاصطناعي ومختبرات الابتكار، وإدارة المحفظة، والامتثال، وهي مجالات بالغة الأهمية لدعم النمو المنضبط، والحوكمة الفعّالة، ودمج التقنيات المتقدمة على مستوى المؤسسة.

ونظرًا للمرحلة المقبلة، تتمثل أولوية المجموعة في مواصلة استقطاب أفضل الكفاءات، مع ترسيخ بيئة تدعم التعلم المستمر، وتطوير المسارات المهنية طويلة الأجل، وتعزيز الاحتفاظ بالمواهب. ومع استمرار توسّع 2بوينت زيرو، تم تبني نهج مدروس للحفاظ على هيكل تنظيمي مرن يمكّن من اتخاذ القرارات بكفاءة، والاستجابة السريعة، والمرونة التشغيلية.

وتقدم 2بوينت زيرو حزم تعويضات تنافسية مصممة لاستقطاب وتحفيز والاحتفاظ بالمواهب عالية الكفاءة، وتشمل هذه الحزم الرواتب الأساسية، والاستحقاقات القانونية، ومجموعة شاملة من المنافع، بما في ذلك توفير أعلى مستوى متاح من الرعاية الصحية لجميع الموظفين.

وبحسب الدرجة الوظيفية، قد تشمل المنافع الإضافية بدل السكن وبدل التعليم، بما يعكس نطاق وأدوار القيادة. كما قد تُمنح مكافآت قائمة على الأداء، وذلك وفقًا لأداء الفرد والأداء المؤسسي والدرجة الوظيفية وتقدير الإدارة.

إجمالي التعيينات الجديدة (حسب الجنس)			
	إناث	ذكور	إناث %
2023	6	14	35.29%
2024	4	1	23.53%
2025	9	146	36.00%

Total New Hires (Age Group)					
	تحت ال 30 عاماً	بين ال 30 و ال 50	فوق ال 50 عاماً	تحت ال 30 عاماً %	فوق ال 50 عاماً %
2023	4	15	1	100.00%	40.54%
2024	2	3	0	33.33%	8.82%
2025	4	20	1	50.00%	38.46%

إجمالي الموظفين الذين رطوا (حسب الجنس)			
	إناث	ذكور	إناث %
2023	3	6	17.65%
2024	4	1	23.53%
2025	3	1	12.00%

إجمالي الموظفين الذين رطوا (حسب الفئة العمرية)					
	تحت ال 30 عاماً	بين ال 30 و ال 50	فوق ال 50 عاماً	تحت ال 30 عاماً %	فوق ال 50 عاماً %
2023	3	5	1	75.00%	13.51%
2024	1	4	0	16.67%	11.76%
2025	2	2	0	25.00%	3.85%

معدل دوران وتعيين الموظفين	
معدل الدوران %	معدل التوظيف %
2023	20.93%
2024	11.63%
2025	6.25%

ملاحظة: بما أن جميع موظفي مجموعة 2بوينت زيرو هم موظفون بدوام كامل، فإن معدل توظيف الموظفين يوضح النسبة المئوية للتغير السنوي للموظفين بدوام كامل. لا ينطبق التغير السنوي للموظفين بدوام جزئي على مجموعة 2بوينت زيرو حيث لا يوجد موظفون بدوام جزئي. ووفقًا لإفصاحات مؤشر سوق أبوظبي المالي S5، لا تتوفر بيانات عن التغير السنوي للمقاولين والمستشارين.

## تكافؤ الفرص والشمول في القوى العاملة

تلتزم 2بوينت زيرو بترسيخ بيئة عمل عادلة ومحترمة وشاملة، يُعامل فيها جميع الموظفين بكرامة وإنصاف. وتؤكد مدونة قواعد السلوك والسياسات الداعمة لها، كما هو موضح في هذا القسم، نهج عدم التسامح مطلقًا تجاه أي شكل من أشكال التمييز أو التحرش أو السلوك المسيء، بما في ذلك التحرش الجنسي، مع تحديد توقعات واضحة للسلوك المهني على مستوى المؤسسة.

وتدرك 2بوينت زيرو القيمة التي تضيفها وجهات النظر والخبرات المتنوعة إلى المؤسسة، وتعمل بنشاط على تعزيز قوة عاملة شاملة، وتوظف المجموعة مهنيين يمثلون 23 جنسية، مما يعكس تنوع المجتمعات التي تعمل ضمنها. كما تواصل المجموعة التزامها بتعزيز التنوع بين الجنسين، حيث تشكّل النساء 9.06% من القوة العاملة لعام 2025.

إجمالي عدد الموظفين حسب الفئة الوظيفية والجنس %					
	مستوى المبتدئين		المستوى المتوسط		الإدارة العليا
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
2023	57.14%	42.86%	60.00%	40.00%	64.29%
2024	61.54%	38.46%	55.56%	44.44%	66.67%
2025	58.82%	41.18%	54.84%	45.16%	75.00%

معدل إجمالي الموظفين حسب فئة الوظيفة وحسب الفئة العمرية %								
	مستوى المبتدئين %			المستوى المتوسط %			الإدارة العليا %	
	تحت ال 30 عاماً	بين ال 30 و ال 50	فوق ال 50 عاماً	تحت ال 30 عاماً	بين ال 30 و ال 50	فوق ال 50 عاماً	تحت ال 30 عاماً	بين ال 30 و ال 50
2023	21.43%	78.57%	0.00%	6.67%	80.00%	13.33%	0.00%	100.00%
2024	30.77%	69.23%	0.00%	11.11%	77.78%	11.11%	0.00%	91.67%
2025	23.53%	76.47%	0.00%	12.90%	80.65%	6.45%	0.00%	87.5%

### تعزيز الحوكمة المرتبطة بالموارد البشرية: سياسة جديدة لتكافؤ الفرص ومكافحة التمييز

في إطار التحول المؤسسي الأوسع، عززت 2بوينت زيرو حوكمة الموارد البشرية خلال عام 2025 من خلال اعتماد سياسة تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز. وتُرسخ هذه السياسة التزام المجموعة بتوفير بيئة عمل عادلة ومحترمة وشاملة، وتحدد مبادئ واضحة تتعلق بعدم التمييز، وتكافؤ الفرص، والتنوع والشمول.

وتعرّف السياسة السلوكيات غير المقبولة والمحرّمة، بما في ذلك التمييز والتحرش والانتقام، كما تضع توقعات واضحة للسلوك داخل المؤسسة. وتوضح كذلك آليات الإبلاغ عن المخاوف والإجراءات المعتمدة لضمان التعامل مع جميع البلاغات بصورة متسقة ومحايدة وفي الوقت المناسب.

وتخضع الحوادث المُبلغ عنها للتقييم والتحقيق من قبل مختصين مؤهلين، مع اتخاذ الإجراءات وفقاً للسياسات المعتمدة. وقد يشمل ذلك، عند الاقتضاء، إجراءات تأديبية أو تدابير تصحيحية أخرى، بما يضمن المساءلة والنزاهة في معالجة هذه القضايا. وخلال عام 2025، لم تُسجَل أي حوادث تمييز على مستوى المجموعة.

إجمالي عدد حوادث التمييز	
2023	0
2024	0
2025	0

## الصحة والسلامة والرفاهية

تلتزم 2بوينت زيرو بحماية صحة وسلامة ورفاهية جميع الموظفين. وفي إطار جهود تعزيز حوكمة الموارد البشرية خلال العام، اعتمدت المجموعة في عام 2025 سياسة الامتثال للصحة والسلامة، والتي تحدد المبادئ التوجيهية للصحة والسلامة وتوضح مجالات التركيز الرئيسية لدعم بيئة عمل آمنة وداعمة، وتشمل:

- السلامة البدنية في مكان العمل
- الصحة النفسية
- الصحة المهنية
- سلامة المتعاقدين والأطراف الثالثة
- السلامة أثناء السفر والعمل عن بُعد

ويُعد التدريب ورفع الوعي عنصراً أساسيًا في نهج المجموعة، حيث يخضع جميع الموظفين لتدريب إلزامي على الصحة والسلامة عند الانضمام إلى المؤسسة، إلى جانب توفير تدريب متخصص للوظائف التي تنطوي على مخاطر محددة، مثل العمل على ارتفاعات أو التعامل مع مواد خطرة. كما يتم تنفيذ حملات توعوية مستمرة لتعزيز السلوكيات الآمنة وزيادة الوعي بموضوعات رئيسة، بما في ذلك الصحة النفسية وبيئة العمل المريحة.

وتلتزم 2بوينت زيرو بالامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها في مجال الصحة والسلامة والبيئة في الولايات القضائية التي تعمل فيها، بما في ذلك قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة (المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021)، وعند الاقتضاء، تُوائم المجموعة ممارساتها مع المعايير الدولية المعترف بها، بما في ذلك المعيار ISO 45001 الخاص بأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية.

ويخضع إطار إدارة الصحة والسلامة المهنية للمراجعة الدورية، ويدعمه خطط عمل واضحة وأهداف قابلة للقياس. وبالتعاون مع الموظفين، تنفذ 2بوينت زيرو مبادرات الصحة والسلامة المهنية عبر عملياتها لتعزيز بيئة عمل آمنة وصحية وداعمة.

### رفاهية الموظفين

استكمالًا لجهود الصحة والسلامة ودعم رفاهية الموظفين على نطاق أوسع، تقدم المجموعة مبادرات متنوعة، بما في ذلك:

<p><b>مبادرة «معك»:</b></p> <p>تتيح هذه المبادرة لموظفي المجموعة فرصة حضور جلسات شهرية فردية وسرية عبر الإنترنت مع أحد الأخصائيين النفسيين المرخصين المتاحين. يجمع هذا النهج بين مبادئ علم النفس الإيجابي، والإرشاد، والتوجيه. كلمة «Ma’ak» تعني باللغة العربية «معك» للإشارة إلى الدعم والمساندة.</p>	<p><b>ندوات الرفاهية:</b></p> <p>تغطي موضوعات الصحة النفسية، وإدارة الضغوط، والرفاهية المالية، و الاختراق البيولوجي، وطول العمر، والرفاهية الشاملة.</p>
<p><b>محطات عمل مريحة:</b></p> <p>استمرار الاستثمار في المكاتب القابلة للتعديل، وجوالم الشاشات، والأدوات المريحة، للحد من الإجهاد البدني وتعزيز الراحة في بيئة العمل.</p>	<p><b>الدعم الغذائي:</b></p> <p>توفير وجبات إفطار صحية ووجبات خفيفة في المساحات المشتركة لجميع الموظفين.</p>

#### الشراكة مع «ماي بنيفيتس»:

إتاحة الوصول إلى مجموعة واسعة من العروض والخصومات الحصرية في مجالات الأغذية والمشروبات، والعناية الشخصية، ورعاية الأطفال، وغيرها من الخدمات.

إصابات الموظفين المتعلقة بالعمل										
عدد الوفيات	معدل الوفيات	عدد الإصابات المؤدية إلى وقت ضائع	نسبة الإصابات المؤدية إلى وقت ضائع	عدد الإصابات المرتبطة بالعمل ذات العواقب الوخيمة	نسبة الإصابات المرتبطة بالعمل ذات العواقب الوخيمة	عدد الإصابات المتعلقة بالعمل القابلة للتسجيل	نسبة الإصابات المتعلقة بالعمل القابلة للتسجيل	إصابات العمل الرئيسية	عدد ساعات العمل	
2023	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	لا ينطبق	لا ينطبق	
2024	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	لا ينطبق	لا ينطبق	
2025	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	لا ينطبق	لا ينطبق	

اعتلال صحة الموظف المتعلق بالعمل										
عدد الوفيات نتيجة لاعتلال الصحة المتعلق بالعمل	عدد حالات اعتلال الصحة المتعلق بالعمل والذي يمكن تسجيلها	الأنواع الرئيسية لاعتلال الصحة المتعلق بالعمل								
2023	0	لا ينطبق								
2024	0	لا ينطبق								
2025	0	لا ينطبق								

## التدريب والتطوير

ترسخ 2بوينت زيرو ثقافة تقوم على التعلم المستمر والتطوير المهني، وتشجّع الموظفين على تحمّل مسؤولية نموهم بما يتماشى مع تطعاتهم المهنية الفردية وأولويات المجموعة المتطورة.

كما تعزّز المجموعة التعاون وتبادل المعرفة بين الفرق والوظائف لدعم فهم أكثر تكاملًا وشمولية لعملياتها. وبناءً على الممارسات التي تم تقديمها في السنوات السابقة، بما في ذلك تدوير الوظائف بشكل غير رسمي، يواصل الموظفون في وظائف الاستثمار وإدارة المحفظة الاستفادة من التعرّف على مختلف مراحل دورة حياة الأعمال.

ويُدعى الموظفون إلى اقتراح الدورات التدريبية التي يرون أنها ستضيف قيمة لأدوارهم وللمؤسسة، بما يعزز نهجًا استباقيًا وفعّالًا في بناء القدرات. وتُحدّد الاحتياجات التدريبية بالتعاون مع المديرين المباشرين، وتُعتمد من قبل الرئيس التنفيذي، ويتم إضافؤها رسميًا من خلال اتفاقية تكلفة تدريب، بما يضمن مواءمة أهداف التطوير مع متطلبات العمل. ولتمكين التعلم طويل الأجل، يحق للموظفين الحصول على بدل تدريب منظم يرتبط بمدة الخدمة، مما يتيح الاستثمار المستمر في تطوير المهارات بمرور الوقت.

ويظل التفاعل والحوار المفتوح عنصرين أساسيين في ثقافة التعلم لدى المجموعة. إذ تتفاعل 2بوينت زيرو مباشرة مع الموظفين من خلال جلسات دورية على مستوى المؤسسة، لتقديم رؤى حول بيئة الأعمال الأوسع، والاتجاهات الاقتصادية الكلية، والتطورات الجيوسياسية التي قد تؤثر على الاستراتيجية والعمليات. وتسهم هذه المنتديات في دم الفهم المشترك والتفكير النقدي واتخاذ القرارات المستندة إلى المعرفة عبر المؤسسة.

وبالإضافة إلى ذلك، تقدّم المجموعة ورش عمل موجهة لتعزيز القدرات الأساسية داخل الوظائف الرئيسية. وفي عام 2025، شمل ذلك تدريبًا متخصصًا قُدّم من خبراء خارجيين لتعزيز مهارات تنفيذ الصفقات، والتحليل المالي، واتخاذ القرارات الاستثمارية. ودعمت هذه البرامج الفرق في تعزيز فهمها لهيكل الصفقات والتقييم وإدارة المخاطر، مما عزز التميز التقني والاتساق عبر وظائف المالية والاستثمار.

### تسليط الضوء على الشركات التابعة: شركة فيولا للاتصالات ذ.م.م.

التوظيف الشمولي قيد التطبيق

في عام 2025، أطلقت شركة فيولا للاتصالات برنامج تدريب داخلي مخصص لمواطني الإمارات من أصحاب الهمم، تعزيزًا لالتزامها بالتوظيف الشمولي وتطوير المهارات. وقد أتاح البرنامج للمشاركين خبرة عملية مباشرة في بيئة العمل، وتدريبًا في المهارات الرقمية، وإرشادًا مهنيًا، وفرصًا لبناء الثقة ضمن بيئة مهنية. وبالإضافة إلى تقديم نتائج ملموسة للمشاركين، وضعت المبادرة نموذجًا قابلًا للتوسّع يمكن أن توجّه مبادرات التوظيف الشمولي وبرامج التطوير المستقبلية على مستوى المحفظة.

كما واصلت فيولا للاتصالات طوال العام إعطاء الأولوية لرفاهية الموظفين وتعزيز مستويات المشاركة. وفي عام 2025، حققت الشركة معدل رضا ومشاركة إجمالي للموظفين بلغت نسبته %80، مما يعكس ثقافة عمل إيجابية ومستويات عالية من الارتباط والشمول والدعم.

## إدارة التأثير



### معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)



### أهداف التنمية المستدامة (SDGs)



### الحفاظ على الموارد الطبيعية والتعامل مع تغير المناخ

تلتزم 2 بوبنت زيرو بالامتثال للقوانين واللوائح البيئية المعمول بها، وبالعامل على تحقيق التحسين المستمر في الأداء البيئي عبر المجموعة.

وتحافظ المجموعة على ممارسات إدارة بيئية تركز على الحد من تأثيرات تغيّر المناخ، وإدارة الموارد بشكل مسؤول، وتجنب النتائج البيئية الضارة، بما في ذلك إزالة الغابات. وكما هو موضح في سياسة العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة للمجموعة، تشمل التزاماتها البيئية ما يلي:

- مراقبة الالتزام باللوائح البيئية المحلية
- تشجيع الشركات التابعة على تنبّع انبعاثات الغازات الدفيئة، إضافة إلى النفايات واستهلاك المياه
- تعزيز الإدارة المسؤولة للموارد بهدف تقليل البصمة البيئية

وفي إطار رحلتها المتطورة في مجال الاستدامة، تواصل 2 بوبنت زيرو تعزيز نهجها في إدارة الأداء البيئي، ويشمل ذلك:

- المضي قدماً في تطوير الأهداف والمؤشرات الرامية إلى تقليل البصمة البيئية للمجموعة بما يتماشى مع الالتزامات البيئية المحلية
- رفع مستوى الوعي البيئي بين أصحاب المصلحة
- توفير التدريب المناسب للموظفين
- إعداد التقارير المتعلقة بالأداء البيئي بما يتماشى مع معايير التقارير العالمية في مجال الاستدامة المعترف بها

وتتبع 2 بوبنت زيرو وتبلغ عن مجموعة من المؤشرات البيئية الرئيسية، بما في ذلك استهلاك الطاقة وانبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 1 والنطاق 2، بهدف بناء فهم شامل لتأثيرها البيئي، وبناءً على هذه المعلومات، يجري تطوير استراتيجيات ومبادرات ومؤشرات أداء لدعم إدارة أكثر فعالية لمخاطر البيئة وتغير المناخ على المدى الطويل.

إجمالي ساعات التدريب حسب الجنس			
	إناث	ذكور	إجمالي
2023	1,520	2,000	3,520
2024	1,610	2,150	3,760
2025	1,895	2,768	4,663

متوسط ساعات التدريب لكل موظف حسب الجنس			
	إناث	ذكور	إجمالي
2023	89.41	76.92	81.86
2024	94.71	82.69	87.44
2025	75.80	70.97	72.86

إجمالي ساعات التدريب حسب الفئة الوظيفية			
	مستوى المبتدئين	المستوى المتوسط	الإدارة العليا
2023	367	1,450	1,703
2024	405	1,530	1,825
2025	750	3,508	405

متوسط ساعات التدريب حسب الفئة الوظيفية			
	مستوى المبتدئين	المستوى المتوسط	الإدارة العليا
2023	26.21	96.67	121.64
2024	31.15	85.00	152.08
2025	44.12	113.16	25.31

نسبة الموظفين الذين حصلوا على تقييم الأداء السنوي			
	إناث %	ذكور %	
2023	100.00%	100.00%	
2024	100.00%	100.00%	
2025 <sup>1</sup>	96.00%	100.00%	

ملاحظة: كانت إحدى الموظفين في إجازة أمومة خلال دورة تقييم الأداء لعام 2025، ويمثل ذلك أيضاً نسبة 100% عبر جميع الفئات الوظيفية، باستثناء نسبة 96.77% في الفئة المتوسطة لعام 2025 وفقاً للملاحظة السابقة.

## نهج استثماري يراعي المناخ

تُدمج الاعتبارات البيئية ضمن أنشطة الاستثمار والإشراف من خلال إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة، الذي يضمن تقييم المخاطر والفرص البيئية، بما في ذلك تغيير المناخ، كجزء من عملية اتخاذ القرارات الاستثمارية والإشراف المستمر على الشركات التابعة. ومن خلال هذا الإطار، تتعاون 2 بوينت زيرو مع الشركات التابعة لدعم الإدارة الفعّالة لمخاطر المناخ والآثار البيئية لعملياتها.

ويشمل هذا التعاون العمل مع الشركات التابعة على تطوير وتحسين جرد انبعاثات الغازات الدفيئة، مما يوفر أساسًا للإدارة الاستراتيجية وتقليل البصمة البيئية على مستوى المجموعة. وبالتوازي، تواصل 2 بوينت زيرو الاستثمار في التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي لتعزيز الكفاءة التشغيلية ودعم الاستخدام الأكثر مسؤولية للموارد، بما يسهم في الحد من الانبعاثات المرتبطة.

## تعزيز الاستدامة البيئية لدى الشركات التابعة: التطلعات لعام 2026

بعد الاندماج وإعادة الهيكلة التنظيمية للمجموعة، تعتزم 2 بوينت زيرو تعزيز نهجها تجاه الاستدامة البيئية عبر محفظتها في عام 2026. وبناءً على العمل الأساسي الذي تم على مستوى المجموعة، ستركز الجهود على دعم الشركات التابعة في تطوير خطوط أساس لجرد انبعاثات الغازات الدفيئة.

وبما يتماشى مع الهيكل المؤسسي المحدّث ونهج إعداد التقارير الجديد، من المتوقع أن يتم تصنيف البيانات البيئية، بما في ذلك الانبعاثات، بشكل أكبر وإدراجها على مستوى قطاعات الأعمال. ومن المخطط اعتماد نهج أكثر دقة وثباتًا في الإفصاحات البيئية في الدورات القادمة من التقارير، مع تحسن جودة البيانات واتساع نطاق تغطيتها.

ملاحظة: (1) اعتبارًا من عام 2024، لم تتمكن المجموعة من تتبع استهلاك الكهرباء والمياه على مستوى المقر الرئيسي بشكل مباشر بسبب الانتقال إلى مبنى مستأجر تُدرج فيه المرافق ضمن ترتيبات الإيجار دون إتاحة بيانات استهلاك تفصيلية. (2) وفقًا لمعيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير 2: الإفصاحات العامة 2021، الإفصاح 2-4، تقدم مجموعة 2 بوينت زيرو إعادة الصياغة التالية للمعلومات: تم تعديل بعض الأرقام المُبلّغ عنها سابقًا ضمن قسم «إدارة الأثر» نتيجة تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات.

إجمالي الانبعاثات (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)			
	2023	2024	2025
النطاق 1	12.19	32.24	28.82
النطاق 2	14.59	لا يوجد <sup>1</sup>	لا يوجد <sup>1</sup>
إجمالي الانبعاثات	26.76	32.24	28.82

إجمالي الانبعاثات (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل موظف)			
	2023	2024	2025
كثافة النطاق 1	0.28	0.75 <sup>2</sup>	0.45
كثافة النطاق 2	0.34	لا يوجد <sup>1</sup>	لا يوجد <sup>1</sup>
إجمالي كثافة الانبعاثات	0.62	0.75 <sup>2</sup>	0.45

استهلاك الطاقة (جيجا جول)			
	2023	2024	2025
استهلاك الوقود	174.23	479.87	429.41
استهلاك الكهرباء	132.67	لا يوجد <sup>1</sup>	لا يوجد <sup>1</sup>
إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة	174.23	479.87	429.41
إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشرة	132.67	لا يوجد <sup>1</sup>	لا يوجد <sup>1</sup>
<b>إجمالي استهلاك الطاقة</b>	<b>306.90</b>	<b>479.87<sup>1</sup></b>	<b>429.41</b>

ملاحظة: جميعها مصادر طاقة غير متجددة

كثافة الطاقة (جيجا جول لكل موظف)			
	2023	2024	2025
كثافة الطاقة المباشرة	4.05	11.16	6.71
كثافة الطاقة غير المباشرة	3.09	لا يوجد <sup>1</sup>	لا يوجد <sup>1</sup>
كثافة الطاقة الإجمالية	7.14	11.16 <sup>1</sup>	6.71

## دعم وتطوير المجتمع

خلال عام 2025، واصلت 2 بوينت زيرو تعزيز زيرها لاجتماعية لدعم المجتمع من خلال تقوية الشراكات الاستراتيجية مع منظمات تُعنى بالتعليم والمساعدات الإنسانية والرفاهية الاجتماعية. وشمل ذلك التعاون مع مؤسسة كلمات ومنظمة دعم الكتاب العالمية والهلال الأحمر الإماراتي، مما مكّن من تنفيذ مبادرات تُلبي الاحتياجات الفورية ونُسهم في تحقيق أثر اجتماعي طويل الأجل.

### أبرز نتائج دعم المجتمع

 <p>تم توزيع <b>أكثر من 45,000</b> صندوق إفطار</p>	 <p>تم تقديم <b>أكثر من 3,000</b> وجبة من خلال خيمة الإفطار الرمضاني</p>	 <p>تم إيصال <b>أكثر من 5,360</b> كتاب عبر لبنان وفلسطين</p>	 <p>تم الوصول إلى <b>أكثر من 11,000</b> طفل في مدارس دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال برنامج «القراءة للقيادة»</p>
---	---	---	--

## جديد في عام 2025: سياسة ونهج المسؤولية الاجتماعية للشركات لمجموعة 2 بوينت زيرو (CSR)

في عام 2025، اعتمدت 2 بوينت زيرو سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات على مستوى المجموعة، بهدف تعزيز الجهود القائمة ووضع أساس واضح وموحد للمبادرات بعد الاندماج. وتوضح السياسة نهج المجموعة في ترسيخ الاستدامة والمسؤولية الأخلاقية والمشاركة المجتمعية ضمن استراتيجية أعمالها وقراراتها الاستثمارية وعلاقاتها مع أصحاب المصلحة.

وتعكس سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات التزام 2 بوينت زيرو بخلق قيمة مشتركة من خلال تقديم نتائج اجتماعية وبيئية إيجابية إلى جانب الأداء التجاري طويل الأجل. وتوفر إطارًا موحدًا لتوجيه أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات عبر المجموعة، بما يضمن مواءمتها مع أولويات الأثر الأوسع والتوقعات الوطنية والدولية.

ويرتكز نهج المسؤولية الاجتماعية للشركات الخاص بالمجموعة على أربعة أهداف رئيسة تُحدد مجالات التركيز لأنشطة المسؤولية الاجتماعية، وتوجّه تصميم وتنفيذ وتقييم المبادرات:

برامج داعمة لتعزيز التعليم، وتنمية المهارات، والرعاية الصحية، والرفاهية الاجتماعية.	<b>تنمية المجتمع</b>
تطبيق ممارسات عمل مستدامة، وتقليل البصمة الكربونية، ودعم المبادرات الصديقة للبيئة.	<b>الاستدامة البيئية</b>
تعزيز بيئة عمل إيجابية، وتشجيع التنوع والشمول، ودعم برامج التطوع للموظفين.	<b>رفاهية الموظفين</b>
الالتزام بأعلى معايير حوكمة الشركات، والشفافية، والامتثال للأنظمة والتشريعات.	<b>الحوكمة الأخلاقية</b>

## مبادرة «القراءة للقيادة»

«القراءة للقيادة» هي مبادرة المسؤولية الاجتماعية للشركات الرائدة لدى 2بوينت زيرو والموجهة للتعليم، والتي أطلقت في عام 2024 وتم توسيعها في عام 2025 كجزء من التزام المجموعة بتنمية المجتمع وتحقيق أثر اجتماعي طويل الأجل. وانسجاقًا مع عام المجتمع في دولة الإمارات العربية المتحدة، تركز المبادرة على تحسين الوصول إلى الكتب وموارد التعلم للأطفال والشباب في المجتمعات ذات الاحتياجات العالية والمتأثرة بالأزمات.

وخلال عام 2025، تم تنفيذ مبادرة «القراءة للقيادة» من خلال سلسلة من الشراكات داخل دولة الإمارات وعلى المستوى الدولي:

• بالتعاون مع مؤسسة كلمات، دعمت 2بوينت زيرو توزيع مكثبات متنقلة تحتوي على 2,000 كتاب باللغة العربية لـ 15 مدرسة خيرية في دولة الإمارات العربية المتحدة، لتصل إلى أكثر من 11,000 طالب، وتعزيز الوصول إلى مواد تعليمية مرتبطة ثقافيًا.

• ومن خلال شراكة ثانية مع مؤسسة كلمات، تمت رعاية مكثبات مدمجة للأطفال الفلسطينيين في مدينة الإمارات الإنسانية في فبراير 2025. وقد دعمت المبادرة وصول الأطفال النازحين إلى التعلم، وشهدت زيارة رسمية حضرتها معالي الشيخة لبنى بنت خالد القاسمي.

• وعلى المستوى الدولي، واصلت 2بوينت زيرو دعم التعليم من خلال منظمة دعم الكتاب العالمي، مما مخّن من شحن 5,360 كتابًا إلى شركاء من المنظمات غير الحكومية في لبنان وفلسطين. وشمل ذلك أول شحنة كتب إلى فلسطين خلال عامين، عقب النزاع الأخير. وتم توزيع الكتب عبر ثمانية شركاء من المنظمات غير الحكومية على المدارس والمكتبات والجامعات والمراكز المجتمعية وبرامج اللاجئين والمتضررين من الحرب.



### حملة رمضان ويوم زايد للعمل الإنساني

كجزء من التزامها المستمر لدعم المجتمع والتضامن الاجتماعي، نفذت 2بوينت زيرو حملة رمضان ويوم زايد للعمل الإنساني لعام 2025 بالشراكة مع الهلال الأحمر الإماراتي. وقد عكست المبادرة قيم الرحمة والعتاء والمسؤولية المشتركة التي تشكل أساس شهر رمضان المبارك وإرث يوم زايد للعمل الإنساني.

وخلال شهر رمضان، ركزت الحملة على توفير الدعم الغذائي الأساسي للأفراد والأسر المحتاجة، بما يضمن حصولهم على وجبات إفطار يومية بطريقة تحفظ الكرامة:

• **خيمة إفطار رمضان:** تمت رعاية خيمة إفطار لمدة 30 يومًا، حيث تم تقديم الإفطار لـ 100 صائم يوميًا، بإجمالي 3,000 وجبة خلال الشهر.

• **توزيع صناديق الإفطار اليومية (مارس 2025):** بالتوازي، تم توزيع 1,500 صندوق إفطار يوميًا لمدة 30 يومًا، بإجمالي 45,000 صندوق إفطار للمستفيدين على مستوى المجتمع.



## نظرة مستقبلية: دعم المجتمع

وفيما يتعلق بالمرحلة المقبلة، ستواصل استراتيحية المجموعة المتطورة في تنمية المجتمع إعطاء الأولوية للتعليم باعتباره ركيزة أساسية للتقدم الاجتماعي. واستنادًا إلى نجاح البرامج الحالية، تعتزم 2بوينت زيرو توسيع مبادرة «القراءة للقيادة»على المستوى الإقليمي، وزيادة الوصول إلى الموارد التعليمية باللغة العربية والإنجليزية، وتوسيع نطاق الدعم ليشمل المجتمعات المتأثرة بالنزوح والكوارث. وبالتوازي، تسعى المجموعة إلى التركيز بشكل أكبر على تنمية الشباب ومهارات المستقبل، من خلال دعم التعليم الرقمي، وتوفير الوصول إلى موارد التعلم، وبرامج تعليمية مجتمعية تعزز قابلية التوظيف والمرونة.

وعلى المدى المتوسط والطويل، تهدف 2بوينت زيرو إلى توسيع مشاركتها من خلال شراكات طويلة الأجل مع منظمات دولية وإقليمية، مع التركيز على نماذج أثر قابلة للتوسع ومستدامة. وسيظل تعزيز التعاون ضمن منظومة العمل المجتمعي والإنساني في دولة الإمارات أولوية، بما يضمن مواءمة مبادرات المجموعة مع الأولويات الوطنية ومساهمتها الفعالة في التنمية الاجتماعية خلال السنوات المقبلة.

### تسليط الضوء على الشركات التابعة: شركة فيولا للاتصالات ذ.م.م.

تمكين الشمول والإبداع ورفاهية المجتمع

في عام 2025، نفذت شركة فيولا للاتصالات سلسلة من المبادرات المجتمعية التي تعكس التزامًا قويًا بإحداث أثر اجتماعي داخل المجتمع. ومن خلال الاستخدام الاستراتيجي لخبراتها الإبداعية، والشراكات مع منظمات إنسانية ومجتمعية معترف بها، دعمت فيولا للاتصالات عددًا من أفراد المجتمع على مدار العام، بما في ذلك أصحاب الهمم والأطفال المحتاجين.

### دعم المجتمع

شملت إحدى المبادرات الرئيسة تنفيذ فيديو احترافي متكامل على أساس تطوعي كامل لصالح مركز للعيش المستقل مسجل، ويُعنى بدعم أصحاب الهمم من مواطني دولة الإمارات. وقد أسهم الفيديو في إبراز رسالة المركز، واستعراض برامجه، وتعزيز قدرته على التفاعل مع الجهات الرسمية وأصحاب المصلحة، دعماً لمسيرته نحو الحصول على الاعتماد الرسمي كمركز معتمد.

كما تعاونت فيولا للاتصالات مع الهلال الأحمر الإماراتي لتنفيذ برنامج Hearts of Hope للتبرعات، حيث تم تحفيز الموظفين على المساهمة بالملابس والمواد التعليمية والألعاب ومستلزمات الدعم للأطفال المحتاجين.

### تسليط الضوء على شركة تابعة: غذاء القابضة – ان. ار. تي. سي. دبي انترناشونال لتجارة الفواكه والخضراوات (NRTC)

تحقيق الأثر من خلال الأمن الغذائي والاستدامة

ان. ار. تي. سي. دبي انترناشونال لتجارة الفواكه والخضراوات (NRTC) مؤسسة قائمة على تحقيق الأثر، وتسهم في تعزيز أجندة الأمن الغذائي والاستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومن خلال التوريد المسؤول، والتتبع الرقمي، ومبادرات الحد من فقد وهدر الغذاء، تسهم ان. ار. تي. سي. دبي انترناشونال لتجارة الفواكه والخضراوات في بناء أنظمة غذائية أكثر كفاءة وتركيزًا على المجتمع.

### إرساء الأساس لحملة ان. ار. تي. سي. دبي انترناشونال لتجارة الفواكه والخضراوات للحد من فقد وهدر الغذاء المنزلي

يُعد هدر الغذاء المنزلي أكبر مساهم منفرد في فقد وهدر الغذاء على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، ما يشكل تحديًا بيئيًا وفرصة ضائعة لتعزيز الأمّ الغذائي الوطني. وإدراكًا لذلك، بادرت ان. ار. تي. سي. دبي انترناشونال لتجارة الفواكه والخضراوات بتصميم وتطوير حملة وطنية استراتيجية للحد من فقد وهدر الغذاء المنزلي، والمقرر إطلاقها الكامل في عام 2026.

وخلال عام 2025، نجحت ان. ار. تي. سي. دبي انترناشونال لتجارة الفواكه والخضراوات في الحصول على الموافقات الداخلية للمضي قدمًا في الإطلاق الكامل للحملة في عام 2026. وتم تطوير نموذج برنامج منظم وقابل للتوسع، مصمم لدعم الإطلاق الوطني وإمكانية تكراره على المدى الطويل. ومن المتوقع أن ينجح العمل التأسيسي المنجز خلال هذا العام تفاعلًا غير مباشر مع أكثر من 1,000 أسرة من خلال أنشطة التوعية والاتصال والمشاركة المجتمعية عند إطلاق الحملة.

### النظرة المستقبلية: الإطلاق في عام 2026

في عام 2026، ستنتقل المبادرة إلى مرحلة التنفيذ الكامل. وتشمل الخطوات التالية المخطط لها الإطلاق على مستوى الدولة، وبرامج إشراك المدارس، ونشر الأدوات التعليمية، وفعاليات توعوية مجتمعية، وإدخال آليات قياس الأثر لتتبع التغييرات السلوكية ونتائج الحد من الهدر بمرور الوقت. «يمكن لهذه الحملة أن تصبح واحدة من أكثر مبادرات الاستدامة المنزلية تأثيرًا في دولة الإمارات العربية المتحدة، وكان عام 2025 مخصصًا لبناء الأساس الصحيح لها.»

- محمد الرفاعي، الرئيس التنفيذي للمجموعة، ان. ار. تي. سي. دبي انترناشونال لتجارة الفواكه والخضراوات

## المشتريات المسؤولة

يُنظر إلى المشتريات في 2بوينت زيرو بوصفها وظيفة استراتيجية تسهم في خلق قيمة طويلة الأجل، ولا تقتصر على كفاءة التكاليف فحسب، بل تشمل أيضًا الاستدامة وإدارة المخاطر والامتثال التنظيمي.

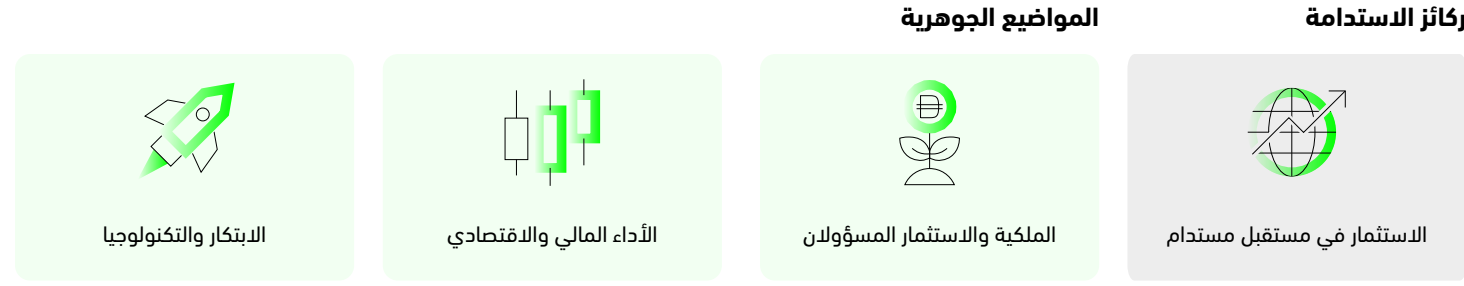
ولتعزيز جهود الحوكمة في هذا المجال، اعتمدت المجموعة في عام 2025 سياسة المشتريات، وتهدف هذه السياسة إلى توفير إطار عمل متسق وشفاف لعمليات الشراء، بما يضمن تنفيذ جميع عمليات شراء السلع والخدمات والأعمال بطريقة تحافظ على القيمة للمساهمين، وتعزز ثقة السوق، وتتماشى مع متطلبات الحوكمة والامتثال.

وكما هو موضح في مدونة قواعد سلوك الموردين، تتوقع 2بوينت زيرو من الموردين وأي طرف ثالث تتعامل معه الالتزام بمعايير مماثلة للعوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، احترام حقوق الإنسان، ومعايير العمل، وممارسات الصحة والسلامة، ومعالجة البصمة البيئية. ولمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى القسم 6.1 الحوكمة المسؤولة، مدونة قواعد سلوك الموردين.

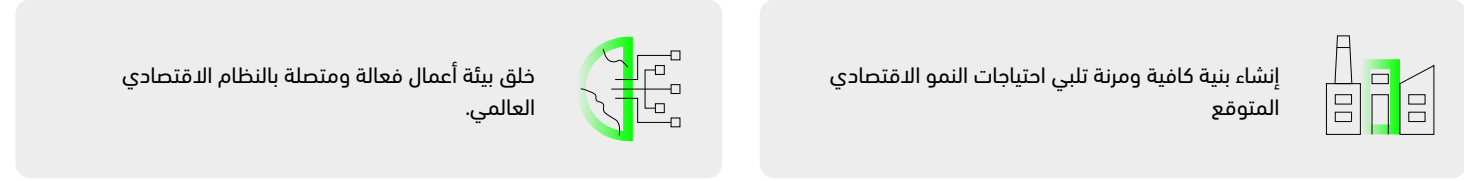
وعلاوة على ذلك، تتوقع 2بوينت زيرو من الأطراف الثالثة اعتماد معايير مكافحة الاحتيال والفساد والرشوة، ولضمان الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها، وتوفير قنوات للإبلاغ عن المخالفات تتيح للمبلّغين الإبلاغ بشكل مجهول ودون خوف من الانتقام.

وترى المجموعة أن عليها مسؤولية دعم مجتمع الأعمال المحلي والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال إعطاء الأولوية للموردين المحليين كلما أمكن ذلك، كما تقوم بتقييم جميع الموردين المحتملين من خلال عملية مناقصات وعطاءات شاملة وعادلة وشفافة.

## الاستثمار في مستقبل مستدام



### الرؤية الاقتصادية 2030 لإمارة أبوظبي

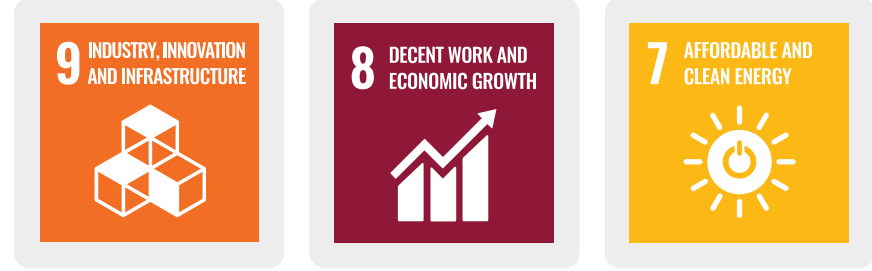


### معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

**البند الخاص بالمبادرة العالمية للتقارير رقم 203 -**  
التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة

**البند الخاص بالمبادرة العالمية للتقارير رقم 201 -**  
الأداء الاقتصادي

### أهداف التنمية المستدامة (SDGs)



### خلق قيمة اقتصادية

في يوليو 2025، أنهت مجموعة 2 بونيت زيرو الاستحواذ على حصة أغلبية في شركة تendam، وهي إحدى أبرز شركات الأزياء الأوروبية متعددة القنوات. وشكلت عملية الاستحواذ أول استثمار رئيسي للمجموعة في قطاع التجزئة والملابس. وبلغت قيمة الصفقة 5.6 مليار درهم إماراتي (1.3 مليار يورو) من حيث قيمة المنشأة، ما يمنح مجموعة 2 بونيت زيرو حصة مسيطرة بنسبة 67.91% في شركة Castellano Investments S.A.R.L المألقة لعلامة تendam. ومن خلال هذا الاستثمار، ستقود مجموعة 2 بونيت زيرو المرحلة التالية من نمو شركة تendam، من خلال التوسع الدولي وتعميق دمج الذكاء الاصطناعي عبر سلسلة القيمة. وسيُسهّم دمج الذكاء الاصطناعي في مجالات التوريد والعمليات والتفاعل مع العملاء في الاستفادة من البنية الرقمية القائمة لتتقدم ودعم نمو قابل للتوسع قائم على البيانات.

وفي أكتوبر 2025، أعلنت مجموعة 2 بونيت زيرو نيتها الاستحواذ على حصة أغلبية في ISEM، وهي مجموعة أوروبية رائدة في مجال حلول التغليف، وذلك رهناً بالحصول على الموافقات التنظيمية. وعند إتمام الصفقة، ستمتلك مجموعة 2 بونيت زيرو حصة بنسبة 60.8%، في حين يحتفظ كل من Peninsula Capital وصغار المستثمرين بنسبة 39.2% المتبقية. وستدعم هذه الشراكة التوسع العالمي لشركة ISEM مع الحفاظ على قيمها الراسخة في الحرفية والتميز في التصميم والعلاقات الوثيقة مع العملاء، بما يعزز مكانتها الريادية في طول التغليف الفاخرة.

وخلال الفترة نفسها، أنهت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات (EDC)، وهي شركة تابعة لمجموعة 2 بونيت زيرو، الاستحواذ على حصة بنسبة 22.5% في شركة مواصلات القابضة ومقرها أبوظبي، مع خيار زيادة نسبة الملكية إلى 50.6%. ويمثل هذا الاستثمار الاستراتيجي الدخول الرسمي لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات إلى قطاع التنقل الأوسع، ويعزز دورها بوصفها رائدة وطنية في مجال التنقل في دولة الإمارات العربية المتحدة، بما يدعم الابتكار والسلامة والاستدامة عبر أنظمة النقل في دولة الإمارات العربية المتحدة والمنطقة.

وبالتوازي، أنهت مجموعة 2 بونيت زيرو عملية الترخار من كامل حصتها البالغة 100% في بال القابضة للتبريد مقابل 3.871 مليار درهم إماراتي لصالح اتحاد يضم شركة تبريد و CVC DIF. وتعكس هذه الصفقة استراتيجية مدروسة لتحسين المحفظة وإعادة تخصيص رأس المال، بما يمكن المجموعة من تعزيز تركيزها على القطاعات الاستهلاكية وقطاعات الطاقة الأساسية ذات إمكانات أعلى لخلق قيمة طويلة الأجل.

وعلى نحو جوهري، وخلال العام ذاته، استحوذت مجموعة ملتيليا على شركة تو بونيت زيرو هولدينج آر أس سي ليميتيد وشركة غذاء القابضة ش.م.ع. من خلال صفقة مبادلة أسهم، وقد جمع هذا الاندماج الاستراتيجي منصات متكاملة ذات إمكانات نمو طويلة الأجل تحت اسم مجموعة 2 بونيت زيرو.

### الإفناق على المشتريات من الموردين المحليين

2025	2024	2023	
109	87	79	إجمالي عدد الموردين الذين تم التعاقد معهم
87	69	67	إجمالي عدد الموردين المحليين الذين تم التعاقد معهم
79.82%	79.31%	84.81%	نسبة الموردين المحليين الذين تم التعاقد معهم
46.46	31.71	30.17	إجمالي النفقات على المشتريات (مليون درهم إماراتي)
38.68	26.40	25.93	نفقات المشتريات على الموردين المحليين (مليون درهم إماراتي)
83.25%	83.25%	85.95%	نسبة النفقات المخصصة للموردين المحليين (%)

### تسليط الضوء على الشركات التابعة: غذاء القابضة - مجموعة مزارع العين (AAFG)

تعزيز الأمن الغذائي من خلال الخدمات اللوجستية المستدامة

في عام 2025، وقّعت مجموعة مجموعة مزارع العين اتفاقية استراتيجية مع وادي تكنولوجيا الغذاء لتطوير مركز لوجستي متطور بمساحة 260,000 قدم مربع في دبي، مما يمثل استثماراً مهماً في منظومة الأمن الغذائي والبنية التحتية لسلاسل الإمداد المستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وقد جرى الإعلان عن المشروع رسمياً خلال منتدى مستقبل الغذاء 2025، تأكيداً لأهميته الوطنية والإقليمية.

وَصُمم المركز اللوجستي لتعزيز كفاءة توزيع المواد الغذائية الطازجة في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث سيسهم في تقليص أوقات التوصيل، وتقليل مسافات النقل، وتحسين استخدام أسطول النقل، ومن المتوقع أن تحقق هذه التحسينات فوائد بيئية ملموسة، بما في ذلك خفض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بما يقارب 2,500 طن سنوياً، وتقليل الانبعاثات المرتبطة بالأساطيل بنسبة تصل إلى 35%. وبالإضافة إلى أثره البيئي، من المتوقع أن يوفر المركز أكثر من 100 وظيفة في مجالات الخدمات اللوجستية والعمليات، بما يدعم التوظيف المحلي ويعزز مرونة الاقتصاد. ويعكس هذا المشروع دور مجموعة مزارع العين في دعم منظومات غذائية مستدامة وفعّالة وجاهزة للمستقبل، بما يتماشى مع الأولويات الوطنية.



## تسليط الضوء على الشركات التابعة: شركة غذاء القابضة

تعزيز الأمن الغذائي في دولة الإمارات العربية المتحدة

تلعب شركة غذاء القابضة ش.م.ع (غذاء) دورًا استراتيجيًا في دفع أجندة الأمن الغذائي لدولة الإمارات العربية المتحدة، بوصفها منصة متنوعة للأغذية الزراعية ذات أثر يمتد عبر كامل سلسلة القيمة الغذائية. ومن خلال شركات محفظتها، تدمج غذاء التكنولوجيا والإنتاج المحلي وممارسات سلاسل الإمداد المسؤولة والقابلة للتتبع لتحقيق قيمة مستدامة، وتعزيز قابلية صمود الأمن الغذائي الوطني، ودعم الاكتفاء الذاتي على المدى الطويل.

وتُعد التكنولوجيا والتحول الرقمي ركيزتين أساسيتين في نهج غذاء تجاه الاستدامة. فعبر الشركات التابعة الرئيسية، يتم توظيف التحليلات المتقدمة والأتمتة والأنظمة المدعومة بالذكاء الاصطناعي لتحسين الكفاءة التشغيلية، بما يعزز الحوكمة، والحد من الأثر البيئي.

ومن خلال شراكات مع مؤسسات مثل المبادرة الوطنية للحد من فقد وهدر الغذاء (نعمة) وفود أي كيو (FoodIQ) وشركة مشاريع جامعة خليفة وأدنوك للتوزيع، تواصل غذاء وشركاتها التابعة تحديث منظومة الغذاء في دولة الإمارات العربية المتحدة، والحد من فقد وهدر الغذاء، وتعزيز قدرات الإنتاج المحلي بما يتماشى مع الأولويات الوطنية.

### أبرز المبادرات ضمن المحفظة

تشمل المبادرات البارزة ضمن محفظة غذاء تطوير «مزرعتي»، وهي مخطط رقمي للتتبع من المزرعة إلى المستهلك تقوده شركة ان. ار. تي. سي. دبي انترناشونال لتجارة الفواكه والخضراوات، تم تصميمها لتعزيز الجاهزية في مجال العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والشفافية، وسلامة البيانات عبر سلاسل الإمداد الزراعية المحلية. وبنهاية عام 2025، بلغت جاهزية النظام نحو 70%، مع مؤشرات أولية تظهر إمكانية خفض المعالجة اليدوية بنسبة تصل إلى 25%.

وضمن مجموعة مزارع العين، تدعم غذاء إنشاء منصة وطنية موحّدة لإنتاج الغذاء، تجمع كبار منتجي الألبان والدواجن والبيض والعصائر في دولة الإمارات العربية المتحدة ضمن هيكل متكامل واحد.

## الاستثمار المسؤول وحفظ الأموال

يوجّه إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدى 2بوينت زيرو دور المجموعة بصفتها مستثمرًا مسؤولًا ومالًا مسؤولًا للأصول، بما يضمن دمج اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات عبر كامل دورة حياة الاستثمار. ويشمل ذلك تقييم مخاطر وفرص العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات خلال مرحلة ما قبل الاستثمار، إضافة إلى دمجها ضمن عمليات الإشراف بعد الاستحواذ وإدارة المحفظة.

وتعتبر المجموعة هذا النهج عنصرًا أساسيًا لخلق قيمة طويلة الأجل، إذ يدعم إدارة أكثر فعالية للمخاطر ويُمكن من تحقيق نتائج بيئية واجتماعية إيجابية عبر محفظتها.

ويمكن الحصول على تفاصيل إضافية حول نهج 2بوينت زيرو في دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في القسم 5.4. إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

## الابتكار والتكنولوجيا

مع قيام المجموعة بدمج محفظة موسعة عقب الاندماج الاستراتيجي، تواصل 2بوينت زيرو التزامها برعاية الابتكار ودفع التحول الرقمي عبر عملياتها وشركاتها التابعة.

ويواصل فريق إدارة المحفظة لدى المجموعة الاضطلاع بدور نشط في تحديد الفرص ضمن مشهد التكنولوجيا والرقمنة المتطور. وتدعم الخبرات الرقمية المتخصصة شركات المحفظة في تعزيز استراتيجياتها التكنولوجية، في حين يسهم التواصل المستهدف مع خبراء خارجيين في بناء القدرات المستمرة وتعزيز الوعي باتجاهات التكنولوجيا الناشئة على مستوى المؤسسة.

### تسريع النمو وخلق القيمة المدفوعين بالذكاء الاصطناعي من خلال إطلاق Innovation Labs

أطلقت 2بوينت زيرو في عام 2025 Innovation Labs لدعم رحلة التحول الرقمي للمجموعة. وتعمل Innovation Labs كمحرّك مركزي للنمو والابتكار وخلق القيمة المدفوعة بالذكاء الاصطناعي، بما يدعم وظائف الشركة القابضة وشركات المحفظة على حد سواء.

وقد أُنشئت Innovation Labs لتطوير مجموعة من القدرات الرقمية وقدرات الذكاء الاصطناعي، بما في ذلك علم البيانات، وهندسة النماذج، وتمكين المنصات. ومن خلال هذه الأنشطة، صُممت المختبرات لدعم الكفاءة التشغيلية والابتكار وتطوير مصادر إيرادات جديدة، إلى جانب تعزيز قدرة المجموعة على توسيع طول تقودها التكنولوجيا عبر قطاعات متنوعة.

وعند الإطلاق، استقطبت Innovation Labs عددًا من الشركاء العالميين في مجال التكنولوجيا لدعم تطويرها وتنفيذها. وتعتمد المختبرات على منصة Aleria للذكاء الاصطناعي الوكيل، والتي تُمكن من اعتماد موحّد ومتسارع للذكاء الاصطناعي عبر محفظة المجموعة. ومن خلال هذا التعاون، تحصل 2بوينت زيرو على أولوية الوصول إلى بنية تحتية متقدمة للذكاء الاصطناعي، بما في ذلك وحدات المعالجة الرسومية (GPUs) وأطر العمل والمنظومة الخاصة بشركة NVIDIA. ما يتيح لشركات المحفظة تصميم وتدريب ونشر طول ذكاء اصطناعي عالية الأداء بكفاءة وعلى نطاق واسع.

ويقع في صميم Innovation Labs الأداة التنبئي للتحقق من الاستثمارات والفرص (PIVOT)، وهي منصة مملوكة من قبل 2بوينت زيرو لإدارة الاستثمارات والمحفظة والمدعومة بالذكاء الاصطناعي. ويقوم PIVOT بدمج البيانات في الوقت الفعلي، والتحليلات التنبؤية، والرؤى الشاملة عبر دورة حياة الاستثمار بالكامل، بما يدعم اتخاذ قرارات مدروسة بدءًا من إنشاء الصفقات وصولًا إلى خلق القيمة والتخارج. ولمزيد من المعلومات عن هذه المبادرة، يرجى الرجوع إلى القسم 5.4.2: تحويل أولويات 2بوينت زيرو في العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في الاستثمارات والاشراف. PIVOT: أداة التحقق التنبؤي من الاستثمارات والفرص.

## نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع (EDC)



شهادة ESG1000



تأسست شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات في عام 2000، وهي المزود الوحيد لتعليم قيادة السيارات قبل الحصول على رخصة القيادة في إمارة أبوظبي، وشريك حكومي موثوق في تعزيز السلامة على الطرق والتنقل والرفاه المجتمعي. وقد وسّعت الشركة نطاق عملياتها وخدماتها من خلال استحواذها على شركة إكسلنس بريمير للاستثمار (EPI)، وهو ما يمثل محطة مهمة في مسيرة تطورها. وقد عزّز هذا التوسع مكائنها كمجموعة متخصصة في حلول التنقل والخدمات، من خلال توسيع نطاق عملها ليشمل تعليم السائقين، وخدمات التوصيل، وخدمات الليموزين، وتعليم القيادة للسيارات.

يوفر هذا القسم نظرة عامة عالية المستوى لنهج شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات في مجال الاستدامة، إضافة إلى عرض موجز للتقدم المحرز في الجوانب الرئيسية لتأثيرات المناخ والمشتريات المسؤولة، وللإطلاع على عرض أكثر تفصيلاً لجهود الاستدامة الشاملة للشركة عبر عدد أكبر من المواضيع الجوهرية، يمكن الرجوع إلى التقرير المتكامل 2025 لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات.

وفي عام 2025، قامت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بتحديث إطارها الاستراتيجي من خلال أولوياتها الاستراتيجية الست، والمدعومة بأهداف واضحة ومبادرات مركزة ومؤشرات أداء، ويوفّر هذا الإطار المعزز رابطاً واضحاً بين الاستراتيجية والتنفيذ والنتائج، بما يمكن من اتخاذ قرارات أكثر فعالية وضمان متابعة متسقة للتقدم عبر جميع أنحاء المؤسسة. وتشمل الأولويات الاستراتيجية الست ما يلي:

- الأولوية 1:** تقديم تجارب استثنائية تتمحور حول المتعامل
- الأولوية 2:** قيادة التحول الرقمي ودمج تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحقيق الكفاءة التشغيلية
- الأولوية 3:** التنويع من خلال تقديم خدمات استشارية في مجال السلامة على الطرق
- الأولوية 4:** الريادة من خلال الابتكار
- الأولوية 5:** التوسع في الأسواق لتحقيق نمو مستدام
- الأولوية 6:** التقدّم نحو الريادة في مجالات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

### تقدير الشركة في الحوكمة والريادة في مجالات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

انعكست قوة وثبات استراتيجية شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات وتنفيذها من خلال عدد من التقديرات الخارجية خلال العام.

ففي عام 2025، تمّ الاعتراف بالتزام الشركة بأعلى معايير الحوكمة من خلال جائزة البطولة العالمية للحوكمة الرشيدة في مجال إعداد تقارير حوكمة الشركات، المقدمة من مؤسسة كامبريدج للاستشارات المالية والتحليلية (Cambridge IFA)، وهو اعتراف يبرز فعالية إطار الحوكمة لدى الشركة والتزامها بالسلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية.

كما حققت الشركة تصنيف (AAA Leader) من MSCI للعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للعام الثاني على التوالي، مع تسجيل تحسّن عبر ركائز البيئة والمجتمع والحوكمة، ما أسفر عن حصولها على درجة إجمالية قدرها 9.7 من 10. بالإضافة إلى ذلك، حصلت الشركة على جائزة الختم الذهبي للأثر من مجرا، تقديراً لتميزها في المسؤولية الاجتماعية للشركات والعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

وفي خطوة تعزز سجلها في مجالات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، أصبحت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات أول شركة في الشرق الأوسط تحصل على شهادة ESG1000 في عام 2025. وقد أقيمت مراسم منح الشهادة رسمياً في أكتوبر 2025 بحضور ممثلين كبار من المجموعة الدولية للتمويل المستدام وCOFICERT. وجاء هذا الإنجاز بعد عملية تقييم شاملة ودقيقة تضمنت جمع بيانات موشغاً عبر أكثر من عشرة أقسام، وتوحيد أكثر من خمسين سجلاً متعلقاً بالاستدامة والحوكمة ضمن نظام مركزي لإدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات.



## مسار موثوق نحو الحياد الكربوني

في عام 2024، تم اعتماد أهداف خفض الانبعاثات الخاصة بشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات رسميًا من قبل مبادرة الأهداف القائمة على العلم (SBTi)، مما يؤكد موثقتنا مع أحدث ما توصل إليه العلم في مجال المناخ. ويُعيد الاستحواذ على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار وإعادة احتساب خط الأساس لجرد غازات الدفيئة، اعتمدت الشركة نهجًا حذرًا ومسؤولًا يتمثل في إعادة تقييم هذه الأهداف لضمان استمرار امتثالها لطموحات مبادرة الأهداف القائمة على العلم ومتطلبات نطاق الحدود.

وفي إطار هذه العملية، قامت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بتحديث كل من أهداف خفض الانبعاثات قصيرة الأجل وطويلة الأجل لتعكس سنة الأساس المُعاد احتسابها والهيكُل التنظيمي الموسع. وقد تم اعتماد الأهداف المحدثة من قبل المبادرة، ويعكس هذا التقييم التزام مجلس الإدارة بالحفاظ على أهداف مناخية موثوقة ومستندة إلى العلم تعكس بدقة نطاق العمليات وتدعم المرونة طويلة الأجل.

## خطة رسمية لإزالة الكربون

يسترشد انتقال الشركة المناخي بمسار منظم من ثلاث مسارات: اتخاذ الإجراءات، وتسريع التغيير، وتحقيق الحياد الكربوني بحلول عام 2050. وتقع في صميم هذا المسار الخطة الرسمية لإزالة الكربون الخاصة بالشركة، والتي تحدد إجراءات مستهدفة لخفض الانبعاثات عبر نطاق 1، ونطاق 2، والانبعاثات ذات الصلة من نطاق 3، وتشمل العمليات المباشرة وسلسلة القيمة الأوسع.

وتجمع خطة إزالة الكربون بين مجموعة من الإجراءات المتكاملة التي تشمل الطاقة، وإدارة الأسطول، والمشتريات، وتنقل الموظفين، والبنية التحتية. وتتضمن هذه الإجراءات التحول نحو الوقود منخفض الانبعاثات الكربونية، وتسريع الانتقال نحو المركبات الهجينة والكهربائية، وتقليل الاعتماد على الغازات المبردة عالية التأثير المناخي، وتحسين كفاءة الطاقة في المرافق، وزيادة استهلاك الكهرباء النظيفة من خلال التوليد الشمسي في الموقع وشراء شهادات الطاقة النظيفة (CECs)، وبالتوازي مع ذلك، تدمج الشركة الاعتبارات المناخية في جهود المشتريات، وتعزز مبادئ الاقتصاد الدائري وتشجع الموردين على اتباع ممارسات منخفضة الكربون.

## المشتريات المسؤولة والمساهمة الاقتصادية المحلية

تبقى المشتريات المسؤولة والمستدامة ركيزة أساسية في نهج الاستدامة لدى شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات، بما يعكس التزامها بالتوريد الأخلاقي والتنمية الاقتصادية المحلية. وفي عام 2025، عززت الشركة ممارسات المشتريات لديها عبر إطلاق برنامج المشاركة المستدامة، وهي مبادرة استراتيجية تهدف إلى دمج اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بشكل أكثر منهجية عبر سلسلة التوريد.

وتم تطوير البرنامج بما يتماشى مع إجراءات المشتريات المستدامة الخاصة بالمجموعة، مما يعزز قدرة الشركة على تقييم ومتابعة والتأثير على الأداء في مجال الاستدامة عبر موردي الفئة الأولى. وأتبع التنفيذ نهجًا مرحليًا قائمًا على المخاطر، بدءًا من تحديد الموردين الرئيسيين للفئة الأولى بناءً على الأهمية الاستراتيجية، والتعرض للمخاطر، واعتبارات الجودة، وطلب من الموردين المشاركين تعبئة استبيان التقييم الذاتي للمورد، والذي يغطي موضوعات رئيسية في العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بالموائمة مع أولويات الشركة في مجال الاستدامة.

ولضمان الاتساق والشفافية وقابلية المقارنة، تم تقييم ردود الموردين باستخدام منهجية تقييم موحدة، ويُمكن هذا النهج الشركة من مقارنة أداء الموردين عبر مختلف القطاعات وتتبع التقدم بمرور الوقت، إضافة إلى توفير أساس منظم للتواصل والتحسين. وفي مرحلته الأولى، شمل البرنامج نحو 20% من قاعدة موردين الشركة، مما أسس قاعدة قوية لتوسيع التغطية في السنوات المقبلة.

وإلى جانب تركيزها على المشتريات المسؤولة، أظهرت الشركة التزامًا قويًا بدعم الاقتصاد المحلي. ففي عام 2025، حققت الشركة نسبة إنفاق محلي بلغت 96.15%. أي ما يعادل 83,426,280.73 درهمًا إماراتيًا، مما عزز مساهمتها في الاقتصاد الوطني ودعم مرونة وتطور سلاسل التوريد المحلية.

## التحول الرقمي وتمكين التكنولوجيا

يمثل التحول الرقمي أولوية استراتيجية لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات، حيث يدعم جهود تعزيز تجربة المتعاملين، وتحسين الكفاءة التشغيلية، وتحقيق نمو مستدام.

وفي عام 2025، قدمت الشركة عددًا من الإجراءات الرقمية الجديدة، بما في ذلك بروتوكولات معززة للعمليات المتعلقة باسترداد المبالغ عبر الإنترنت، واستخدام المحافظ الرقمية، وآليات تصعيد شكاوى المتعاملين.

وبالتوازي مع هذه التحديثات، أكملت الشركة خارطة طريق التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي 2026-2030، والتي ترسي خطة واضحة وموجهة لاعتماد التقنيات المتقدمة عبر عمليات التدريب، والإجراءات التشغيلية، والتفاعل مع المتعاملين. وعلى الرغم من أن تنفيذ خارطة مقرر للبدء في عام 2026، فقد أسهمت الاستثمارات المبكرة في الأنظمة الرقمية خلال 2025 في تحقيق فوائد ملموسة.

## أبرز نتائج جهود التحول الرقمي لعام 2025 تشمل:

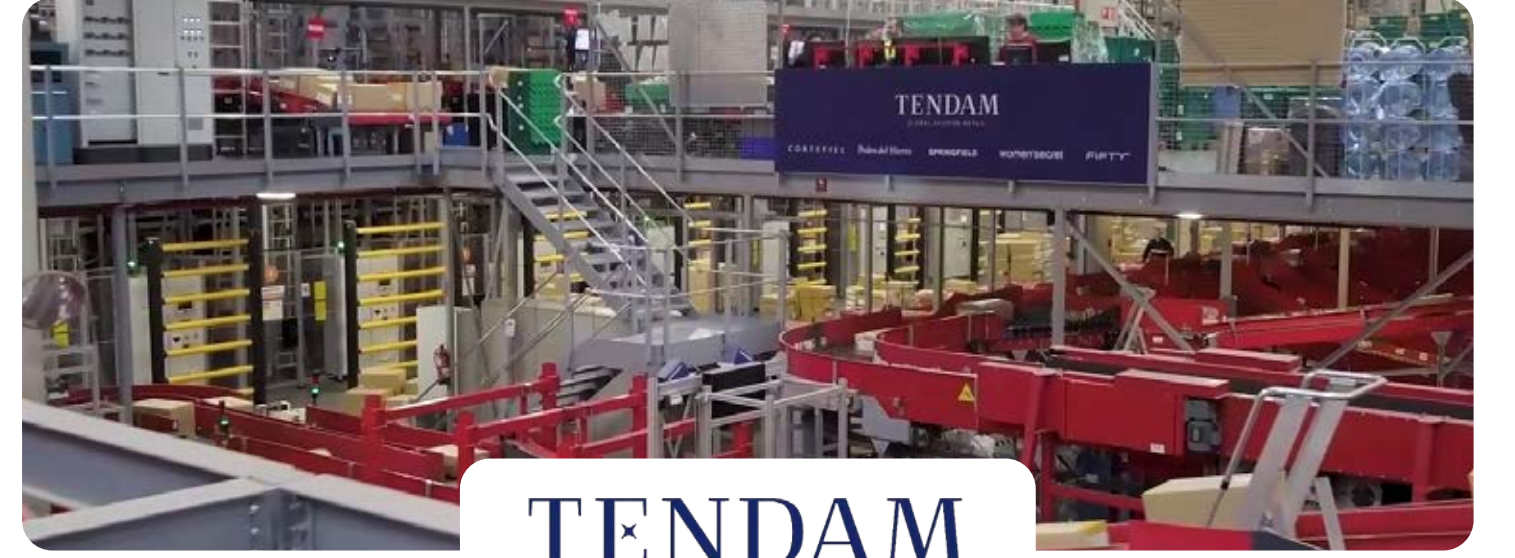
- 95% من الطلاب قاموا بالتسجيل عبر القنوات الإلكترونية
- خفض متوسط وقت الانتظار بمقدار 108 دقائق (من 120 دقيقة إلى 12 دقيقة)
- نمو سنوي بنسبة 30% في أعداد الطلاب
- نمو سنوي بنسبة 28% في الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك (الأرباح التشغيلية)



ختم التحقق من الاستدامة للمشتريات المستدامة

# نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية

شركة تندام (Tendam Retail, S.A و Tendam Brands S.A.U)



**TENDAM**  
GLOBAL FASHION RETAIL

تُعد تندام شركة رائدة في تجارة الأزياء عبر قنوات البيع الموحدة، وهي شركة تعتمد نموذجًا متكاملًا رأسيًا يعتمد على منظومة مدفوعة بالبيانات و متمحورة حول المتعامل. وتُدير الشركة محفظة متنوعة تضم 12 علامة تجارية مملوكة، وهي: وومنز سيكريت، وسبرينغفيلد، وكورنيل، وبيدرو ديل هيررو، وهوس إيتروپيا، وسلو لوف، وهاي سيريرس، وداش أند ستازر، وهاي أند باي، وسبرينغفيلد كيدز، وميلانو، إلى جانب أكثر من 200 علامة تجارية من علامات طرف ثالث مختارة.

ومن خلال استراتيجيتها متعددة العلامات التجارية، تخدم شركة تندام مجموعة واسعة من شرائح العملاء، بدءًا من السوق الشامل ووصولًا إلى الفئة الفاخرة بأسعار معقولة، عبر فئات منتجات متعددة وأنماط حياة وفئات عمرية متنوعة. ويُمكن هذا التنوع شركة تندام من الاستجابة بفعالية لتغير تفضيلات المستهلكين، مع الحفاظ على الكفاءة التشغيلية والمرونة والقدرة على تحقيق النمو عبر الأسواق.

## الحوكمة الاستراتيجية للاستدامة

تدمج شركة تندام الاستدامة في استراتيجيتها الأساسية للأعمال وعمليات اتخاذ القرار من خلال سياسات وإجراءات داخلية وخطة الحوكمة الاستراتيجية للاستدامة، التي تُعد خارطة الطريق لإدارة الأثرين البيئي والاجتماعي عبر سلسلة القيمة.

وأقرت الشركة أول خطة استراتيجية للاستدامة للفترة 2019-2021، وتم تحديث هذا الإطار لاحقًا من خلال خطة العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للفترة 2022-2025، بما يعكس التطورات التنظيمية والتغيرات الهيكلية في قطاع الأزياء. ويجري حاليًا مراجعة الخطة لتوجيه المرحلة التالية من مسيرة شركة تندام في الاستدامة، مع تطوير خطة جديدة للعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للسنوات المالية 2026-2030.

وتتولى إدارة الاستدامة، ضمن الإدارة المؤسسية، مسؤولية تصميم وتنفيذ الاستراتيجية بالتعاون مع الإدارات المعنية. ويشرف على ذلك لجنة الاستدامة والمخاطر البشرية على مستوى الإدارة، ولجنة الاستدامة على مستوى مجلس الإدارة، بما يضمن المساءلة والموائمة مع هياكل الحوكمة المؤسسية.

وبالتوازي، تُظهر الشركة التزامًا قويًا بالشفافية والمساءلة من خلال تقارير استدامة مستقلة. وللحصول على نظرة أكثر تفصيلًا حول أداء الشركة في مجال الاستدامة ومبادراتها ونتائجها خلال العام، يمكن الرجوع إلى تقرير العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات 2025 الخاص بشركة تندام.

## العمل المناخي وإزالة الكربون

تماشيًا مع التزامها بالعمل المناخي وأهداف اتفاق باريس، وضعت شركة تندام خارطة طريق خاصة بالمناخ ضمن خطتها للاستدامة للفترة 2022-2025. ويُوفر إطار العمل هذا نهجًا منطقيًا ومتكاملًا لإدارة الآثار المناخية عبر الأعمال وسلسلة القيمة. وترتكز الاستراتيجية على خمسة محاور رئيسية: حوكمة الشركات واستراتيجية المناخ، وخفض الانبعاثات، والاقتصاد الدائري، ومشاركة أصحاب المصلحة، والتقارير الشفافة.

وتولي الشركة أهمية كبيرة للقياس الدقيق والمساءلة والتحسين المستمر. وقد وضعت الشركة أهداف خفض انبعاثات مستندة إلى العلم، تم اعتمادها من قبل مبادرة الأهداف القائمة على العلم في السنة المالية 2021 باستخدام 2019 كسنة الأساس 2019. وتشكل هذه الأهداف الأساس للانتقال للشركة نحو نموذج أعمال منخفض الكربون، وتوجّه التحولات التشغيلية وتدخلات سلسلة القيمة.

عززت شركة تندام مصداقية وموثوقية بياناتها المناخية من خلال عملية تحقق خارجي مستقل أجرتها شركة SGS Tecnos S.A.U. وقد حصلت المجموعة على تقرير التحقق من غازات الدفيئة وفقًا لمعيار ISO 14064-3:2019. ويعزز هذا التحقق الخارجي الثقة في دقة بيانات انبعاثات غازات الدفيئة لدى الشركة، ويدعم الإفصاح الشفاف بما يتماشى مع أفضل الممارسات الدولية. وبالإضافة إلى ذلك، حصل Tendam Illescas Logistics Center على شهادة LEED Platinum، بما يعكس أداءً رائدًا في كفاءة استهلاك الطاقة، وإدارة استهلاك المياه، وتصميم المباني المستدامة.

وبالإضافة إلى ذلك، تُظهر شركة تندام تكاملًا قويًا بين الاستدامة والإدارة المالية والتشغيلية. فقد حصلت الشركة على قرض مرتبط بالاستدامة من بنوك إسبانية رائدة، مع ربط شروط التمويل بالأداء مقابل مؤشرات رئيسية في مجالات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، بما في ذلك خفض البصمة الكربونية وشراء المنتجات التي تتمتع بخصائص مستدامة.

كما حققت الشركة درجة B في مشروع الإفصاح عن الكربون، بما يعكس إدارة بيئية قوية، ووجدت حصولها على الميدالية البلاطينية من إيكوفاديس، مما يؤكد مكانتها ضمن الشركات العالمية الرائدة في أداء الاستدامة.

وإدراكًا منها أن العمل المناخي الفعّال يتطلب التعاون، تشارك تندام بنشاط في مبادرات وشراكات قطاعية، بما في ذلك ميثاق الموضة وصفر تصريف للمواد الكيميائية الخطرة وكاسكال، وفي إسبانيا، تُعد الشركة أحد المؤسسين في Re-viste إلى جانب ديكاتلون وأتش أند ام وإنديتكس وإيكيا وكياي ومانغو. وتُعد RE-viste مبادرة رائدة تهدف إلى تنظيم وتمويل جمع وفرز وإعادة تدوير النفايات النسيجية ما بعد الاستهلاك، وتعزيز ثقافة الاقتصاد الدائري وتقليل النفايات.

وفي المستقبل، تعمل الشركة على تطوير خطة لإزالة الكربون لتحديد إجراءات ملموسة تهدف إلى تحسين كفاءة استهلاك الطاقة، وخفض التكاليف التشغيلية، والتخفيف من المخاطر المرتبطة بالمناخ. وسيبقى تغيّر المناخ ركيزة أساسية في خطة العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الجديدة للفترة 2026-2030.



صورة من إعلانات بيدرو ديل هيررو

تلتزم شركة تendam بالعمل لصالح المجتمع من خلال الاستثمار المستمر في مبادرات تنمية المجتمع والإدماج الاجتماعي. وتحقق المجموعة أثرًا اجتماعيًا إيجابيًا من خلال مزيج من المساهمات المالية، والتبرعات العينية، والتطوع المؤسسي، والشراكات طويلة المدى، بما يعزز دورها كشريك مسؤول وفاعل في المجتمعات التي تعمل فيها.

وتتولى إدارة الاستدامة، التي تعمل تحت الإدارة المؤسسية، تنسيق مبادرات دعم المجتمع بالتعاون الوثيق مع فرق الاتصال التابعة للعلامات التجارية ومؤسسة Lealtad التي توفر إشرافاً وتوجيهاً مستقلاً. وتستخدم الشركة إطار الاعتماد الخاص بمؤسسة Lealtad لاختيار الجمعيات الخيرية والمشاريع الاجتماعية، لضمان أن الشركاء يمتثلون لمعايير قوية في الحوكمة والشفافية والإدارة المالية.

ويُعد Proyeto Involucrados حجر الزاوية في مشاركة الشركة الاجتماعية، وهو البرنامج الاجتماعي الرئيسي للمجموعة، الذي احتفل بعامه العشرين في 2025. ويتم كل عام اختيار أربعة مشاريع اجتماعية وطنية ودولية من قبل لجنة من الخبراء الخارجيين وممثلي العلامات التجارية. ويتم جمع التمويل من خلال سوقين خريين سنويين يعرضان منتجات من علامات تendam، ومنذ انطلاقه، جمع البرنامج أكثر من 2 مليون يورو للأعمال الاجتماعية، وشهد عام 2025 رقماً قياسيًا في حجم الأموال المجموعة.

وبالتوازي، تقود علامات تendam مبادرات اجتماعية خاصة بكل علامة تجارية، تتماشى مع هويتها وقيمتها. وتُطور هذه المبادرات تحت إرشاد مؤسسة Lealtad، وتنفذ من قبل فرق الاتصال والمسؤولية الاجتماعية للعلامات، مما يسمح لكل علامة بدعم قضايا تتوافق بشكل أصيل مع عملاتها ومجتمعاتها.

كما تحافظ الشركة على شراكات استراتيجية لتعزيز الشمول الاجتماعي وفرص العمل. ومن أبرز إنجازات عام 2025 ما يلي:

- توقيع ملحق لاتفاقية التعاون مع مبادرة Foro Inserta التابعة لمؤسسة Fundación ONCE، تعزيزاً لالتزامها بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تجديد شراكتها مع مؤسسة Fundación Quiero Trabajo لدعم توظيف النساء عبر التطوع والتبرعات بالملابس في مراكز مدريد ومالابغا وبرشلونة.
- التبرع بحوالي 350,000 يورو من خلال برامج العمل الاجتماعي.
- توزيع أكثر من 16,000 قطعة ملابس على أكثر من 65 منظمة اجتماعية، لدعم الفئات الضعيفة والوصول إلى أكثر من 2,500 مستفيد مباشر وغير مباشر.
- الحفاظ على إطار عالمي مع النقابات العمالية الدولية، لضمان الامتثال لمبادئ واتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO).



تطوير المجتمع والأثر الاجتماعي لدى شركة تendam

تواصل شركة تendam تعزيز الاستدامة من خلال الابتكار والبحث، ويلعب مختبر الاستدامة لدى الشركة (TSL) دوراً محورياً في هذا الجهد، حيث يساهم في تقديم رؤى تستند إلى الأدلة ومعرفة قطاعية، ويركز المختبر أنشطته على التصميم الصديق للبيئة، وإمكانية التتبع، والاقتصاد الدائري، من خلال نهج قائم على البحوث التطبيقية وتطوير حلول ملموسة لتحويل نموذج الإنتاج والاستهلاك في قطاع الأزياء.

وفي عام 2025، نُشر مقال علمي يستند إلى أبحاث أجراها المختبر بعنوان: «البصمة الكربونية للمستهلك في التجارة الإلكترونية للأزياء: تحليل مقارن بين نماذج قنوات البيع الموحدة والنماذج الإلكترونية البحثية في إسبانيا» في مجلة Sustainability التي تتم مراجعتها من قبل النظراء، مما يعزز قيادة الشركة في البحث التطبيقي في مجال الاستدامة. وتُظهر النتائج أن متوسط البصمة الكربونية للخدمة في نموذج قنوات البيع الموحدة أقل بشكل ملحوظ من نماذج المتاجر الإلكترونية الخاصة.

وقد حظي النهج العام للشركة بالاعتراف من خلال جوائز وشراكات متعددة، بما في ذلك تكريم من الصليب الأحمر الإسباني لدعمها مبادرات التوظيف، وجوائز لتعزيز تكافؤ الفرص، وتقدير قطاعي للابتكار في الاستدامة. كما حصدت الشركة اعترافاً إضافياً عقب استثمار 2 بونيت زيرو في الشركة، بما يعكس الأهمية الاستراتيجية والمالية للصفحة.



مختبر الاستدامة لدى شركة تendam

# نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية

مجموعة أمورفيا ذ.م.م.



تمثل شركة أمورفيا ذ.م.م (أمورفيا) محفظة من العلامات التجارية المتخصصة في قطاع التجميل والعناية الشخصية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتُعدّ لاعباً إقليمياً بارزاً يتمتع بإمكانات للنمو الأوسع على المستوى الدولي. وتضم محفظتها علامات تجارية راسخة مثل تيبس آند توز و باداشنج بيوتي لاونج، و جاز لاونج سبا وفيزيو وجوس بيوتي و ان بار و 1847 وسيستيز بيوتي لاونج و جت ست وكرياتف بيوتي سورس كشركة توزيع تابعة لها. وقد شهد عام 2025 توسع باداشنج في المملكة العربية السعودية مع افتتاح موقعين جديدين.

وفي ظل عملها ضمن قطاع يعتمد بصورة كبيرة على العنصر البشري والتعامل المباشر مع العملاء، تركز منهجية الاستدامة لدى أمورفيا على تطوير رأس المال البشري، والتوظيف الشامل، والمشاركة المجتمعية، إدراكاً بأن نجاح الأعمال على المدى الطويل يرتبط بشكل جوهري برفاه الأشخاص الذين تخدمهم.

## الأفراد والشمول ضمن أولوية استراتيجية

في عام 2025، واصلت أمورفيا الاستثمار في موظفيها باعتبارهم أولوية استراتيجية. وعبر العلامات التجارية والشركات التابعة ووظائف الدعم، عززت المجموعة نهجها في تطوير المواهب والرعاية والشمول، دعماً للنمو المستدام للأعمال وتقديم تجربة متميزة للعملاء.

وتم التركيز بشكل خاص على صحة الموظفين ورفاههم النفسي. وخلال العام، أطلقت أمورفيا أول دفعة من «المسعفون المعتمدون للإسعافات الأولية للصحة النفسية»، مع تدريب أعضاء الفرق من مختلف الإدارات والوظائف والعلامات التجارية. ويضمن هذا النهج المشترك بين الوظائف تعزيز الوصول بشكل عام وترسيخ ثقافة الرعاية والمسؤولية المشتركة.

وأصبح المسعفون للإسعافات الأولية للصحة النفسية يشكّلون نقطة الاتصال الأولى الموثوقة للزملاء، مما يساهم في تعزيز بيئة عمل آمنة نفسياً. وتشجيع التدخل المبكر، والحوار المفتوح، ورفع الوعي بالصحة النفسية. وقد تم تدريب المسعفين خصيصاً على تقديم الاستماع السري وغير المتحيّز، ودعم الزملاء خلال فترات الضغط أو التحديات أو الصعوبات العاطفية، وتوجيه الأفراد نحو الموارد المهنية المناسبة عند الحاجة.

ومنذ إطلاق البرنامج، استفاد ما يقارب اثني عشر موظفاً بالفعل من هذا الدعم. ويستمر الإقبال بالارتفاع مع زيادة الوعي وتعزز ثقة الموظفين بصرّة الخدمة وسهولة الوصول إليها وقيمتها.

كما أطلقت أمورفيا أول «أسبوع تقدير الموظفين» عبر جميع الشركات التابعة، احتفالاً بالإبداع وروح الفريق والمشاركة المجتمعية. وشملت الأنشطة جلسات امتنان وبقطة ذهنية وجلسات للعافية ومسابقات ومكافآت، مما أسهم في تعزيز ثقافة التقدير والانتماء، وقد لاقى هذا الحدث ردود فعل إيجابية واسعة، وسيتم تكراره سنوياً.



اعتماد أول دفعة من المسعفون المعتمدون للإسعافات الأولية للصحة النفسية (MHFA)

## التوظيف الشامل في عام 2025

واصلت أمورفيا توسيع ممارسات التوظيف الشامل، مع تركيز خاص على توظيف وتطوير أصحاب الهمم. وقد حققت المجموعة عدة إنجازات مهمة خلال عام 2025، تعكس التزامها ببناء بيئة عمل شاملة ومتاحة للجميع:

- عززت المجموعة شراكاتها مع برنامج «أطمح» ومنصة Inclusive دعماً لتوظيف وانضمام وتطوير أصحاب الهمم عبر عدة شركات تابعة.
- تم تنفيذ جلسات رفع الوعي وبناء القدرات للمديرين والفرق الأمامية، مع التركيز على التواصل باحترام، ومبادئ الإتاحة، وترتيبات العمل الملائمة.
- حصلت أمورفيا على الجائزة الذهبية لأفضل استراتيجية شمول لأصحاب الهمم ضمن جوائز سعادة الموظفين في الإمارات العربية المتحدة لعام 2025، تقديراً لنهجها المنهجي والمستدام في دعم ذوي الهمم.

وخلال العام، تم بنجاح توظيف ثلاثة من أصحاب الهمم في أدوار دعم تشغيلي عبر المجموعة، شملت علاقات العملاء والدعم في الواجهة الأمامية، وتنسيق عمليات الفروع، والدعم التشغيلي والمساندة الإدارية. وقد تمت مواءمة هذه الأدوار بعناية مع قدرات كل فرد، بما يضمن مشاركة فعالية في العمليات اليومية ودعم الاندماج والمساهمة على المدى الطويل.

## النتائج والأثر:

- توظيف مستدام وليس برامج قصيرة الأجل، مع تحديد واضح للمهام وتوقعات الأداء.
- تأثير إيجابي على الثقافة التنظيمية، مما عزز التعاطف والشمول ومساءلة القيادة عبر الفرق.
- زيادة ثقة المديرين في توظيف أصحاب الهمم في أدوار تشغيلية وداعمة مستقبلية.

بالإضافة إلى ذلك، ورغم عملها ضمن قطاع يغلب عليه الطابع النسائي، بذلت أمورفيا جهوداً مدروسة لإعطاء الأولوية لتوظيف مصقّفي شعر رجال، حيث سمحت التشريعات والأعراف الثقافية، بما يعكس الطلب المتطور من العملاء والتزام المجموعة الأوسع بالشمول في تقديم الخدمات وممارسات التوظيف.

## الأثر المجتمعي

واصلت أومورفيا تعزيز شراكاتها طويلة الأمد مع فري الأطفال SOS، من خلال توسيع المبادرات الداعمة لتوظيف الشباب وتمكينهم اجتماعيًا. وبالاستناد إلى نجاح برنامج تشكيل المستقبل للتدريب على تصفيف الشعر والمقدم بالشراكة مع شوارزكوف، أطلقت المجموعة برنامج أومورفيا رايز للتدريب على العناية بالأظافر خلال عام 2025.

ويوفر البرنامج للشباب من الخلفيات الهشة عبر فري SOS في الإمارات العربية المتحدة تدريبًا تقنيًا، وإرشادًا وظيفيًا، ومسارات نحو فرص توظيف ضمن علامات أومورفيا. ومن خلال توفير المؤهلات وفرص العمل الفعلية، يساهم البرنامج في انتقال شباب SOS نحو التوظيف المستدام والاستقلال طويل الأجل. وقد أسفر برنامج التدريب على تصفيف الشعر عن أكثر من 40 توظيفًا ناجحًا عبر علامات أومورفيا، مع أداء متميز للمشاركين في أدوارهم. وبناءً على هذا الزخم، تم إطلاق برنامج التدريب على العناية بالأظافر في ديسمبر 2025، على أن تبدأ عمليات وضع المرشحين في الربع الأول من 2026.

## المشاركة المجتمعية عبر المحفظة

واصلت علامات أومورفيا التزامها برفع الوعي ودعم القضايا الاجتماعية طوال عام 2025، بالاستناد إلى شراكات جديدة وقائمة. وشاركت العلامات التجارية في مبادرات للتوعية وجمع التبرعات، مما يعكس هدفًا مشتركًا يتمثل في التأثير الإيجابي على المجتمعات المحلية من خلال عمل هادف.

## تسليط الضوء على شركة تابعة | تيبس أند توز

نفذت تيبس أند توز سلسلة من مبادرات مجتمعية والمسؤولية الاجتماعية للشركات عبر جميع فصول عام 2025، توضح كيف تساهم مشاركة العلامات التجارية في الأثر الاجتماعي الأوسع لأومورفيا:

- **دعم الطلاب من أصحاب الهمم:** تقديم خدمات التصفيف لطلاب مركز دبي لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة لحفلهم السنوي، بما يساهم في احتفال مجتمعي ذو طابع شامل وهادف.
- **حملة «لمسة لون... قطرة أمل»:** بيع أوعية زجاجية مدهونة يدويًا من قبل طلاب مركز دبي لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة في فروع دبي، وجمع 18,000 درهم إماراتي، حيث خصصت جميع العائدات مباشرة لدعم برامج المركز.
- **التعليم ومشاركة الشباب:** التعاون مع المدرسة الأمريكية لتقديم قسائم تجميل لطلاب التخرج، احتفاءً بمرحلة انتقالية مهمة في حياتهم.
- **تمكين المرأة والتوعية الصحية:** شراكات بمناسبة يوم المرأة الإماراتية، ومبادرات دعم التعليم بالتعاون مع «مقا»، والتعاون بما يخص صحة المرأة مع ميدكليك العين.
- **التوعية بسرطان الثدي والكشف المبكر:** المشاركة في عدد من الحملات والفعاليات التوعوية، بما في ذلك فعالية بنك ران، وأنشطة في مراكز التسوق، وحملة «تشيك إت» مع هيئة الصحة بدبي، وتوزيع طلاء أظافر من تيتو باللون الوردي المرفق برموز استجابة سريعة للتوعية، مما أسهم في الوصول المباشر لأكثر من 6,000 امرأة.
- **التوعية البيئية:** تنفيذ مشروع شجرة عيد الميلاد المستدامة عبر جميع الفروع البالغ عددها 44 فرعًا، من خلال استبدال الأشجار البلاستيكية بتركيبات مصنوعة من مواد معاد تدويرها ومستدامة يتم جمعها من داخل الفروع، دعمًا لجهود الحد من النفايات وتعزيز المسؤولية البيئية.

التوعية بسرطان الثدي والكشف المبكر في تيبس أند توز

## دمج مبادئ العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في العلاقات مع الموردين

في عام 2025، ركزت أومورفيا على دمج مبادئ العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في علاقاتها مع الموردين، إدراكًا للدور المحوري للمشتريات المسؤولة في الحفاظ على جودة الخدمات، وتعزيز المرونة التشغيلية، ودعم الاستدامة طويلة المدى عبر سلسلة القيمة.

وبناءً على إطار فحص الموردين الذي تم تقديمه في عام 2024، قامت الشركة بإضفاء الطابع الرسمي على عملية التأهيل المسبق للموردين ودمجها في دورة اعتماد الموردين. ويشمل الإطار المحسن تقييمات بيئية واجتماعية منظمة ومتماشية على وجه التحديد مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 1-GRI 308 (الممارسات البيئية) ومعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 1-GRI 414 (المعايير الاجتماعية)، لضمان تقييم اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وتوثيقها والتحقق منها باستمرار قبل اعتماد أي مورد. ويساهم هذا النهج المعزز في ترسيخ مبدأ المساءلة في جميع التعاملات مع الموردين.

وبالإضافة إلى الامتثال، تبنت أومورفيا نهجًا تعاونيًا لتعزيز الاستدامة ضمن سلسلة التوريد. فمن خلال الشراكة مع موردين استراتيجيين، دعمت المجموعة مبادرات تقلل الأثر البيئية مع الحفاظ على معايير الخدمة العالية. وشملت أبرز المبادرات تعاونًا مع شركة لوربال أدى إلى طرح عبوات شامبو قابلة لإعادة التعبئة، مما أسهم في تقليل استخدام العبوات وتعزيز الاستهلاك المسؤول عبر عدد من العلامات التجارية المختارة.



دعم الطلاب من أصحاب الهمم في تيبس أند توز

## نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية

مجموعة أمورفيا ذ.م.م.



**MMG<sup>x</sup>**  
MULTIPLY MEDIA GROUP

تم إطلاق ملتبيلاي ميديا جروب (MMG) في عام 2025 كمنصة إعلانية موحدة متخصصة في الإعلانات الخارجية ضمن محافظة 2 بونت زيرو، حيث جمعت باك لايت ميديا وفيوولا أوتدور وشركة ميديا 247 تحت هيكل تشغيلي واحد. وبينما يشكل تأسيس ملتبيلاي ميديا جروب عملية توحيد استراتيجية للأصول الإعلامية، تمحور تركيز المجموعة على العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات خلال العام حول ترسيخ الابتكار، وتحسين الأداء البيئي، وتقوية ممارسات الموارد البشرية وتنمية المواهب عبر الكيانات المدمجة.

وعلى المستوى التشغيلي، تتولى فريق القيادة في ملتبيلاي ميديا جروب مسؤولية دفع الابتكار في المنتجات، وقدرات البيانات، وأشكال الإعلانات الخارجية عبر المحفظة. وتتمثل استراتيجية ملتبيلاي ميديا جروب المعلنة في «تحفيز النمو من خلال الابتكار»، من خلال توحيد الأصول عالية الإمكانيات في قطاع الإعلانات الخارجية واستخدام البيانات والتقنية والقدرات المتنامية لبناء شبكة إعلامية أكثر ترابطاً وذكاءً داخل دولة الإمارات العربية المتحدة وفي الأسواق الدولية.

### الموظفون، وتنمية المواهب، والشمولية

يقود قسم الموارد البشرية نهج ملتبيلاي ميديا جروب في التنوع والشمول وإدارة المواهب، بدعم قوي من الإدارة العليا وبمساهمة مجموعة العمل الخاصة بالاستدامة، ويركز هذا النهج على بناء بيئة عمل تُقدّر وجهات النظر المتنوعة وتوفّر فرصاً عادلة للموظفين للتطور والنجاح.

وتعتمد ممارسات التوظيف على تقليل التحيز وتعزيز تكافؤ الفرص، بدعم من شركاء توظيف خارجيين وأدوات فرز تعتمد على الذكاء الاصطناعي. كما يُعترف برفاهية الموظفين كعامل رئيسي في الأداء والاحتفاظ بالموظفين، مع توفير الدعم النفسي، ومبادرات الرفاه، وترتيبات العمل المرنة كلما كان ذلك ممكناً تشغيلياً.

وفي عام 2025، حصلت ملتبيلاي ميديا جروب على شهادة أفضل بيئة عمل، استناداً إلى تقييمات إيجابية من الموظفين فيما يتعلق بالثقة والشمول وثقافة بيئة العمل، مما يوفر اعتماداً خارجياً لممارسات الشركة المرتكزة على الإنسان خلال عام من التكامل التنظيمي والنمو.

وتحافظ ملتبيلاي ميديا جروب على التواصل المنتظم مع الموظفين من خلال الاستطلاعات، والنقاشات المفتوحة، وجلسات مع الفرق، مما يتيح جمع التغذية الراجعة وتحسين تجربة العمل والمساعدة في تحديد مجالات التحسين. وشملت النتائج الأولية تعزيز تمثيل المرأة في المناصب القيادية، وارتفاع مستويات التفاعل الوظيفي، وزيادة المشاركة في برامج التدريب والتطوير. ومن المتوقع إطلاق عدد من السياسات الرسمية في عام 2026 ضمن أجندة الاستدامة الخاصة بالمجموعة.

وتقوم ملتبيلاي ميديا جروب بتطوير برنامج للمسؤولية الاجتماعية للشركات سيتم إطلاقه في عام 2026، مدعوماً بأجندة سنوية للمبادرات المجتمعية وأنشطة مشاركة الموظفين، ويهدف البرنامج إلى إرساء نهج أكثر تنسيقاً للأثر الاجتماعي وضمان المواثمة مع الأولويات المجتمعية للمجموعة.

### فعالية «يوم من أجل الاستدامة» في ملتبيلاي ميديا جروب

في نوفمبر 2025، استضافت ملتبيلاي ميديا جروب فعالية يوم من أجل الاستدامة، وهو برنامج تفاعلي للتوعية والمشاركة في مجال العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات تم تقديمه بالتعاون مع SEE&G Advisory. وُضمت المبادرة لبناء فهم مشترك للاستدامة عبر المؤسسة، وتعزيز مشاركة الموظفين في التزامات ملتبيلاي ميديا جروب تجاه العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وتشجيع ممارسات عملية وسلوكية متماسكة مع أولويات المجموعة.

وجمعت الفعالية موظفين عبر مختلف عمليات ملتبيلاي ميديا جروب في تجربة تمتد ليوم كامل، شملت التعلم، والزيارات الميدانية، وورش العمل التفاعلية. واستكشف المشاركون تطبيقات عملية للاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية من خلال زيارة ميدانية إلى المدينة المستدامة في دبي، تلتها زيارة إلى قرية سند، مسلطة الضوء على التنمية المجتمعية الشاملة والتأثير الاجتماعي. وقد استُكملت هذه التجارب بورشة عمل مُصممة خصيصاً، ركزت على الاستدامة في قطاع الإعلانات الخارجية، وشملت الاتجاهات العالمية في القطاع، وطموحات ملتبيلاي ميديا جروب في مجال الاستدامة، ودور الابتكار والتكنولوجيا، مثل اللوحات الإعلانية الذكية المعتمدة على تقنيات الذكاء الاصطناعي، في دعم طول إعلامية أكثر مسؤولية.

وشملت العناصر التفاعلية اختبارات في الاستدامة، وتمارين تصميم لوحات إعلانية قائمة على الأثر، وجلسة سلوكية تربط ممارسات مكان العمل بالخيارات اليومية المتعلقة بالاستدامة، مما ساعد على تحويل مفاهيم العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات إلى إجراءات عملية. ويجري الاستفادة من الرؤى المستخلصة خلال هذا اليوم في تطوير مبادرات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الجارية وأنشطة إشراك الموظفين مع استمرار المجموعة في تعزيز رطلتها نحو الاستدامة.



«يوم من أجل الاستدامة» في ملتبيلاي ميديا جروب



«يوم من أجل الاستدامة» في ملتبيلاي ميديا جروب

### تسليط الضوء على شركات التابعة | المسؤولية البيئية لدى باك لايت ميديا

تعد المسؤولية البيئية مجال تركيز ناشئ لملتبلاي ميديا جروب. وضمن المحفظة، تتولى باك لايت ميديا دوراً ريادياً في تعزيز الممارسات المتعلقة بالمناخ. وقد شمل ذلك إجراء تقييم سنوي شامل للقيمة الكربونية، يغطي الانبعاثات ضمن النطاق 1 والنطاق 2 والنطاق 3 ذات الصلة، إضافة إلى التخطيط طويل الأجل لإزالة الكربون.

وفي عام 2024، استكملت باك لايت ميديا خط الأساس لبعثتها الكربونية وطورت خارطة طريق لإزالة الكربون على مستوى الكيان، مع إيلاء الأولوية لخفض الانبعاثات المباشرة ضمن العمليات وسلسلة القيمة. وتستخدم الأدوات القائمة على السوق فقط لمعالجة الانبعاثات المتبقية، وذلك كعنصر مكمل لعمليات خفض التشغيلية. وتراجع بيانات الانبعاثات والافتراضات وفرض خفض سنوياً لضمان التحسين المستمر والمواءمة مع الحوكمة المعتمدة على مستوى المجموعة.

وخلال فترة التقرير، قامت الشركة بإعادة تهيئة عدد من اللوحات الإعلانية المتميزة في دبي بتقنيات LED عالية الكفاءة، مما أدى إلى تحقيق خفض كبير في استهلاك الطاقة والانبعاثات الكربونية المرتبطة بها في مواقع مختارة على شارع الشيخ زايد.

كما تعتمد كل من باك لايت ميديا و فيولا أوت دور أسلوب شراء برمجي للإعلانات الخارجية الرقمية، مما يتيح تحسين الحملات في الوقت الفعلي بناءً على البيانات، ودعم الاستخدام الأكثر كفاءة للمخزون الإعلاني، وتحسين الاستهداف، وتقليل الهدر التشغيلي، مع تحقيق قيمة أكبر للعملاء من خلال حملات أكثر تفاعلاً وقابلاً للقياس.

أبرز نتائج جهود باك لايت ميديا البيئية في 2025:

- انخفاض بنسبة 19.57% في المواد المستلمة، نتيجة قلة الحملات وقصر دورات العرض
- إعادة استخدام 7 أطنان من المواد
- منع ما يعادل 530.68 كجم من مكافئ ثاني أكسيد الكربون عبر استعادة المواد وإعادة استخدامها
- خفض بنسبة 40% في الشحنات نتيجة تحسين عمليات التوحيد اللوجستية والتخطيط الذكي للنقل
- خفض بنسبة 66.7% في تدفقات المواد نتيجة الترشيد الاستراتيجي لتبسيط العمليات

### تعزيز الممارسات المسؤولة لسلسلة التوريد

تعمل ملتبلاي ميديا جروب حالياً على تطوير برنامج للمسؤولية لدى الموردين وسلسلة التوريد يُطبّق على جميع الموردين. وسيشمل ذلك إدخال مدونة قواعد سلوك للموردين ومتطلبات سلامة مُعززة، بما يرسخ توقعات واضحة بشأن السلوك الأخلاقي والمسؤولية البيئية وسلامة مكان العمل. ويهدف البرنامج إلى دعم مواءمة أكبر بين عمليات ملتبلاي ميديا جروب ومعايير العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، مع تعزيز الممارسات المسؤولة عبر سلسلة القيمة.



## الإفصاحات التفصيلية

تقدم الجداول الخاصان بالإفصاحات أدناه بيانات شركة 2بوينت زيرو على مستوى الشركة القابضة، بالإضافة إلى البيانات الخاصة بالشركات التابعة الرئيسية التي تسهم بشكل كبير في إجمالي إيرادات المجموعة، والتي تمثل مجتمعةً أكثر من 80% من إيرادات 2بوينت زيرو. وهذه الشركات هي:

- شركة الإمارات لتعليم القيادة ش.م.ع.
- شركة تندام (Tendam Retail, S.A و Tendam Brands S.A.U)
- مجموعة أمورفيا المحدودة المسؤولة
- ملتبلاي ميديا جروب (MMG)

تنتمي الشركات التابعة الأربع المحددة إلى القطاع الاستهلاكي ضمن 2بوينت زيرو. وفيما يتعلق ببيانات الشركات التابعة الفردية، تمثل الأرقام الواردة عملية توحيد لجميع الشركات التابعة الثانوية لكل شركة تابعة، بما يتماشى مع عملية التوحيد المعتمدة في التقرير المالي لمجموعة 2بوينت زيرو.

ويشمل نطاق التقرير لكل شركة تابعة رئيسية ما يلي:

- يشمل نطاق تقرير **شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.** العمليات الموحدة للشركة، بما في ذلك عملية الاستحواذ على شركة إكسلنس بريمير للاستثمار خلال عام 2024. وتقوم شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بالإفصاح وفقاً للسنة الميلادية (يناير - ديسمبر)، مع تركيز عملياتها الاستراتيجية داخل دولة الإمارات العربية المتحدة. ونظرًا لعملية التوحيد الخاصة بشركة إكسلنس بريمير للاستثمار اعتبارًا من يونيو 2024، تمت إعادة عرض الأرقام المعلنة سابقا ضمن جميع الإفصاحات التفصيلية، عند الاقتضاء.

- شركة تندام (Tendam Retail, S.A و Tendam Brands S.A.U):** تم الاستحواذ على شركة تندام في يوليو 2025 من قبل 2بوينت زيرو. وتقوم الشركة بإعداد تقاريرها وفقاً لسنة مالية غير ميلادية تمتد من مارس إلى فبراير. وبناءً عليه، فإن البيانات المعلنة لعامي 2023 و2024 تعكس السنة المالية لشركة تندام (مارس - فبراير). أي أن بيانات عام 2023 تغطي الفترة من 1 مارس 2023 إلى 29 فبراير 2024، وبيانات عام 2024 تغطي الفترة من 1 مارس 2024 إلى 28 فبراير 2025. أما بيانات عام 2025، فيتم الإبلاغ عنها وفقاً للسنة الميلادية (يناير - ديسمبر)، ما لم يُذكر خلاف ذلك. وعندما تشمل البيانات جميع الشركات التابعة ضمن النطاق العالمي (وفقًا للبيانات المالية لشركة تندام)، يتم الإشارة إلى النطاق بـ «العالمي» (المجموعة). وعندما تركز البيانات على العمليات المادية في إسبانيا والبرتغال فقط، يتم توضيح ذلك على النحو المناسب. ويتم توضيح نطاق الإبلاغ المعتمد في الحواشي الخاصة بكل جدول.

- يشمل نطاق التقارير الموحدة **لمجموعة أمورفيا ذ.م.م.** كلًا من تيبس آند توز وبداشنج بيوتي لاونج وجاز لاونج سبا وفيزيو (تم إطلاقها في 2023) وجوس بيوتي (تم الاستحواذ عليها في 2023) وذا غرومينغ كومباني هولدنغ (ان بار و 1847 وسيسترز بيوتي وجت ست؛ تم الاستحواذ عليها في 2024). وعندما تشمل البيانات جميع الكيانات المذكورة أعلاه، يتم الإشارة إليها باسم مجموعة أمورفيا. وتشير أمورفيا إلى البيانات الموحدة لكل من تيبس آند توز وبداشنج بيوتي لاونج وجاز لاونج سبا وفيزيو وجوس بيوتي، باستثناء ذا غرومينغ كومباني هولدنغ. ويتم توضيح نطاق التقرير المعتمد في الحواشي الخاصة بكل جدول.

- تم إطلاق ملتبلاي ميديا جروب (MMG) في عام 2025 كمنصة موحدة جديدة للإعلانات الخارجية ضمن محفظة 2بوينت زيرو، حيث جمعت تحت هيكلتها باك لايت ميديا وفيولا أوت دور وميديا 247 القابضة ذ.م.م. ضمن هيكل تشغيلي واحد. ونظرًا لحدثة الإطلاق وقيود التوحيد، يتم الإفصاح عن البيانات الكمية لعام 2025 فقط، وذلك عبر مسارين منفصلين: الأول يتعلق بميديا 247 القابضة ذ.م.م. ويتضمن البيانات الموحدة لكل من 24 ميديا ذ.م.م. وميديا 20-4 دي أم سي سي و27-7 ميديا أس بي ذ.م.م.، والثاني يتعلق بالبيانات الموحدة لكل من باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور.

يتم توضيح التفاصيل الإضافية المتعلقة بنطاق الإبلاغ، والملاحظات الخاصة بكل نقطة بيانات، أو أي اندرافات عن نطاق الإبلاغ القياسي، بشكل واضح في الحواشي الخاصة بكل جدول.

### الإفصاحات المجتمعية

#### تفصيل الاستثمارات المجتمعية والمشاركة المجتمعية

إجمالي المبلغ المستثمر بالدرهم الإماراتي	المساهمة الرئيسية	
	<b>مجموعة 2بوينت زيرو ش.م.ع.</b>	
	<b>الشركة القابضة بما في ذلك الشركات التابعة ضمن نطاق الإبلاغ</b>	
<b>2025</b>		~ 1,763,043.00
	<b>على مستوى الشركة القابضة فقط</b>	
<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>برنامج القراءة للقيادة</li> <li>فعالية تنظيف الشاطئ</li></ul>	64,595.00
<b>2025</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>مؤسسة كلمات (القراءة للقيادة)</li> <li>الهلل الأحمر (حملة رمضان)</li> <li>منظمة دعم الكتاب الدولية (القراءة للقيادة)</li></ul>	317,000.00
	<b>مجموعة أمورفيا ذ.م.م.<sup>1</sup></b>	
<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>مركز دبي لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة</li> <li>نسبة التبرعات من الخدمات المتعلقة بتصاميم أظافر للتوعية بسرطان الثدي</li> <li>قسائم التبرع لتصفيف الشعر لمركز المستقبل لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة</li></ul>	76,239.00
<b>2025</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>تبرعات للتوعية بسرطان الثدي ولأصحاب الهمم</li> <li>حملة التوعية بسرطان الثدي من خلال حملة طلاء أظافر من تيتو باللون الوردي (هام)</li></ul>	209,814.00
	<b>شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.</b>	
<b>2023</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>حفظ النعمة</li> <li>معاً (لحظات أوطبي)</li> <li>منحة دراسية للطلاب بهدف دعم التعليم وتطوير المهارات داخل المجتمع المحلي</li></ul>	232,660.00
<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>هيئة الهلال الأحمر الإماراتي</li> <li>دريفت X</li> <li>رعاية كرة القدم الشتوية</li> <li>رعاية حفظ النعمة</li> <li>منحة دراسية للطلاب لدعم التعليم، إلى جانب أنشطة مشاركة مجتمعية تشمل دعم المنظمين، والأدوات، والمرطبات، والهدايا، وحملة زراعة أشجار الغاف</li></ul>	385,000.00
<b>2025</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>إفطار شهر رمضان برعاية الهلال الأحمر</li> <li>منحة دراسية ومبادرات لتنمية المجتمع تشمل التوعية بالسلامة على الطرق، وتوزيع وجبات رمضان، وتوزيع خوذات مجانية، وتنظيف الشواطئ</li></ul>	³49,905.00
	<b>شركة تندام<sup>2</sup></b>	
<b>2023</b>		~ 1,110,032.00
<b>2024</b>	أكبر مساهمة مالية تقدمها شركة تندامهي من خلال مشروع Involvedos، الذي يتمثل في تمويل مبادرات خيرية يتم اختيارها سنويًا. ويشرك المشروع الموظفين والعملاء لدعم قضايا في مجالات التعليم والصحة والشمول الاجتماعي. وتحصل المبادرة الفائزة على أعلى تبرع، مما يعزز التزام شركة تندام بالاستدامة والأثر الاجتماعي.	~ 1,397,535.68.00
<b>2025</b>		~ 1,186,324.00

1. نطاق عام 2024 لمجموعة أمورفيا باستثناء جت ست، ونطاق عام 2025 يشمل مجموعة أمورفيا. 2. تم الإفصاح عن مساهمات شركة تندام بالأصل باليورو (277,508.00 يورو لعام 2023، و 349,383.92 يورو لعام 2024، و 296,581 يورو لعام 2025). وقد تم تحويل هذه الأرقام إلى الدرهم الإماراتي باستخدام سعر صرف 1 يورو = 4 دراهم إماراتي، وذلك لضمان الاتساق وإمكانات المقارنة ضمن هذا التقرير. النطاق: عالمي (المجموعة). 3. يعكس هذا الانخفاض تحولًا في نهج المسؤولية الاجتماعية للشركة خلال عام 2025، مع تركيز أكبر على أشكال الدعم المجتمعي غير المالية إلى جانب المساهمات المالية المستهدفة.

تفصيل المشتريات المسؤولة															
2025		2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023		
ملتيللي ميديا جروب (MMG)															
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.		باك لايت ميديا ذ.م.م. و فيولا أوت دور		شركة تندام <sup>3</sup>			شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع. <sup>4</sup>			مجموعة أمورفيا ذ.م.م.			مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.		
23	32	3,245	3,980	3,977	2,792	2,725	2,218	507	914	625	109	87	79	إجمالي عدد الموردّين الذين تم التعامل معهم	
23	32	1,918	2,389	2,263	2,752	2,718	2,212	441	833	543	87	69	67	إجمالي عدد الموردّين المحليين الذين تم التعامل معهم	
100.00%	100.00%	59.11%	60.03%	56.90%	98.28%	100.00%	100.00%	86.98%	91.14%	86.88%	79.82%	79.31%	84.81%	نسبة الموردّين المحليين الذين تم التعاقد معهم	
13.06	17.51	3,565	3,375	3,167	156.19	111.97	64.09	82.49	89.57	79.36	46.46	31.71	30.17	إجمالي الإنفاق على المشتريات (مليون درهم إماراتي)	
13.06	17.51	1,519	1,400	1,298	152.85	111.42	62.72	61.25	81.23	68.07	38.68	26.40	25.93	إنفاق المشتريات على الموردّين المحليين (مليون درهم إماراتي)	
100.00%	100.00%	42.62%	41.50%	41.00%	97.87%	100.00%	97.87%	74.25	90.69%	85.77%	83.25%	83.25%	85.95%	نسبة الإنفاق على الموردّين المحليين (%)	
0.00%	0.00%	100.00%	100.00%	100.00%	86.68%	15.01%	9.92%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة الموردّين الذين تم تقييمهم وفقاً لمحدونة قواعد السلوك الخاصة بالمشتريات (%)	

1. النطاق: مجموعة أمورفيا باستثناء جت ست؛ 2. النطاق: مجموعة أمورفيا؛ 3. تشمل البيانات التوريد وموردّين المشتريات. تم الإفصاح عن أرقام شركة تندام بالأصل باليورو. وقد تم تحويل هذه الأرقام إلى الدرهم الإماراتي باستخدام سعر صرف 1 يورو = 4 دراهم إماراتي، وذلك لضمان الاتساق وإمكانات المقارنة في هذا التقرير. وينطبق النطاق كما يلي: (i) إجمالي عدد الموردّين الذين تم التعامل معهم؛ النطاق عالمي (المجموعة). (ii) إجمالي عدد الموردّين المحليين الذين تم التعامل معهم؛ النطاق: إسبانيا والبرتغال. (iii) إجمالي الإنفاق على المشتريات؛ النطاق عالمي (المجموعة). (iv) إنفاق المشتريات على الموردّين المحليين بمليون درهم إماراتي؛ النطاق: إسبانيا والبرتغال. 4. يعكس إجمالي الإنفاق على المشتريات (بالدرهم الإماراتي) لشركة إكسلنس بريمر للاستثمار لعام 2024 الفترة الممتدة منذ تأسيس الشركة في 9 يونيو 2024.

## التقييم البيئي والاجتماعي للموردين

تقييم الموردين من حيث الأثر الاجتماعي والبيئي			
2025	2024	2023	
شركة تندام <sup>1</sup>			
228	195	192	عدد الموردين الذين تم تقييمهم من حيث الآثار البيئية
12	31	25	عدد الموردين الذين تم تحديد أن لديهم آثارًا بيئية سلبية كبيرة فعلية ومحتملة
6	5	9	عدد الموردين الذين تم تحديد أن لديهم آثارًا بيئية سلبية كبيرة فعلية ومحتملة وتم الاتفاق معهم على إدخال تحسينات نتيجة للتقييم
1	3	2	عدد الموردين الذين تم تحديد أن لديهم آثارًا بيئية سلبية كبيرة فعلية ومحتملة وتم إنهاء العلاقة معهم نتيجة للتقييم (مع ذكر السبب)
50.00%	16.13%	36.00%	نسبة الموردين الذين تم تحديد أن لديهم آثارًا بيئية سلبية كبيرة فعلية ومحتملة وتم الاتفاق معهم على إدخال تحسينات نتيجة للتقييم (%)
8.33%	9.68%	8.00%	نسبة الموردين الذين تم تحديد أن لديهم آثارًا بيئية سلبية كبيرة فعلية ومحتملة وتم إنهاء العلاقة معهم نتيجة للتقييم (%)

1. يتم الإفصاح عن بيانات أعوام 2023 و2024 و2025 وفقًا للسنة الميلادية (يناير - ديسمبر). تعتمد البيانات على عدد المصانع لتكييف المعلومات مع قطاع المنسوجات. تم إنهاء العلاقة مع المصانع التي تم تحديد أن لديها آثارًا بيئية سلبية كبيرة لأنها. على الرغم من تلقيها خطة عمل تصحيحية، لم تنفذ الإجراءات المطلوبة. النطاق: عالمي (المجموعة).

تقييم الموردين من حيث الأثر الاجتماعي والبيئي				
2025	2024	2023	2025	
شركة تندام <sup>1</sup>		مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>2</sup>		
374	364	344	6	عدد الموردين الذين تم تقييمهم من حيث الآثار الاجتماعية
2	0	1	6	عدد الموردين الذين تم تحديد أن لديهم آثارًا اجتماعية سلبية كبيرة فعلية ومحتملة
2	0	1	4	عدد الموردين الذين تم تحديد أن لديهم آثارًا اجتماعية سلبية كبيرة فعلية ومحتملة وتم الاتفاق معهم على إدخال تحسينات نتيجة للتقييم
0	0	0	2	عدد الموردين الذين تم تحديد أن لديهم آثارًا اجتماعية سلبية كبيرة فعلية ومحتملة وتم إنهاء العلاقة معهم نتيجة للتقييم (مع ذكر السبب)
100.00%	0.00%	100.00%	66.67%	نسبة الموردين الذين تم تحديد أن لديهم آثارًا اجتماعية سلبية كبيرة فعلية ومحتملة وتم الاتفاق معهم على إدخال تحسينات نتيجة للتقييم (%)
0.00%	0.00%	0.00%	33.33%	نسبة الموردين الذين تم تحديد أن لديهم آثارًا اجتماعية سلبية كبيرة فعلية ومحتملة وتم إنهاء العلاقة معهم نتيجة للتقييم (%)

1. يتم الإفصاح عن بيانات أعوام 2023 و2024 و2025 وفقًا للسنة الميلادية (يناير - ديسمبر). تعتمد البيانات على عدد المصانع لتكييف المعلومات مع قطاع المنسوجات. تم إنهاء العلاقة مع المصانع التي تم تحديد أن لديها آثارًا اجتماعية سلبية كبيرة لأنها. على الرغم من تلقيها خطة عمل تصحيحية، لم تنفذ الإجراءات المطلوبة. النطاق: عالمي (المجموعة). 2. النطاق: مجموعة أمورفيا.

المورّدون الجدد الذين خضعوا لمعايير الفحص البيئي والاجتماعي								
2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	
شركة تندام <sup>2</sup>		شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.		مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>1</sup>				
45	41	36	221	269	367	70	28	إجمالي عدد الموردين الجدد في السنة المحددة
0	0	0	114	114	225	12	5	إجمالي عدد الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص البيئي
0.00%	0.00%	0.00%	51.68%	42.38%	61.31%	17.14%	17.86%	إجمالي نسبة الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص البيئي
45	41	36	221	269	367	12	5	إجمالي عدد الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص الاجتماعي
100%	100%	100%	100%	100%	100%	17.14%	17.86%	إجمالي نسبة الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص الاجتماعي

المورّدون الجدد الذين خضعوا لمعايير الفحص البيئي والاجتماعي								
2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	
شركة تندام <sup>2</sup>		شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.		مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>1</sup>				
45	41	36	221	269	367	12	5	إجمالي عدد الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص البيئي
0.00%	0.00%	0.00%	51.68%	42.38%	61.31%	17.14%	17.86%	إجمالي نسبة الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص البيئي
45	41	36	221	269	367	12	5	إجمالي عدد الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص الاجتماعي
100%	100%	100%	100%	100%	100%	17.14%	17.86%	إجمالي نسبة الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص الاجتماعي

1. نطاق عام 2024 يشمل أمورفيا، ونطاق عام 2025 يشمل مجموعة أمورفيا. 2. يتم الإفصاح عن بيانات أعوام 2023 و2024 و2025 وفقًا للسنة الميلادية (يناير - ديسمبر)، وتشمل البيانات موردين جدد في التوريد، النطاق: عالمي (المجموعة).

إجمالي عدد الشكاوى المثبتة والمتعلقة بانتهاكات خصوصية العملاء															
2025		2025	2024	2023	2025			2024	2023	2025			2024	2023	
ملتبيلي ميديا جروب (MMG)															
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.		باك لايت ميديا ذ.م.م. و فيولا أوت دور		شركة تندام <sup>2</sup>			شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>1</sup>			مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.		
0	0	14	21	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	إجمالي عدد الشكاوى الواردة من جهات خارجية والتي تم إثباتها من قبل المؤسسة
0	0	3	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	إجمالي عدد الشكاوى الواردة من الهيئات التنظيمية
0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	إجمالي عدد حالات التسريب أو السرقة أو فقدان بيانات العملاء التي تم تحديدها

1. نطاق أعوام 2023 و2024 يشمل أمورفيا، ونطاق عام 2025 يشمل مجموعة أمورفيا. 2. يتم الإفصاح عن بيانات أعوام 2023 و2024 وفقاً للسنة الميلادية (يناير - ديسمبر)، وتشمل بيانات عام 2025 المعلومات حتى 30 نوفمبر 2025. تشمل الجهات الخارجية جميع شكاوى الخصوصية من العملاء (من دون جهات تنظيمية) التي تم إثباتها خلال الفترة ذات الصلة، وتشمل الهيئات التنظيمية أي جهة ذات سلطة (ولا تشمل العملاء). النطاق: عالمي (المجموعة).

## تفصيل الموظفين

إجمالي عدد الموظفين (حسب الجنس)					
	الإناث	الذكور	الإجمالي	الإناث %	الذكور %
<b>مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع. 4.2.6</b>					
2023	17	26	43	39.53%	60.47%
2024	17	26	43	39.53%	60.47%
2025	25	39	64	39.06%	60.94%
<b>مجموعة أمورفيا ذ.م.م. 5.1</b>					
2023	2,614	209	2,823	92.60%	7.40%
2024 <sup>9</sup>	3,597	374	3,971	90.58%	9.42%
2025	3,561	376	3,937	90.42%	9.58%
<b>شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع. 3.4.7</b>					
2023	201	1,404	1,605	12.52%	87.48%
2024	215	1,542	1,757	12.24%	87.76%
2025	228	2,013	2,241	10.17%	89.83%
<b>ملتيللي ميديا جروب (MMG)</b>					
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور <sup>2.4.8</sup>					
2025	22	146	168	13.10%	86.90%
<b>ميديا 247 القابضة ذ.م.م. 4.2</b>					
2025	21	36	57	36.84%	63.16%

1. يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا. 2. جميع الموظفين موظفون دائمون، والنسبة لمجموعة 2 بوينت زيرو، يتم تصنيفهم كموظفين دائمين بدوام كامل بموجب عقود محددة المدة وقابلة للتجديد. 3. شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات؛ يمثل إجمالي عدد الموظفين في بيانات الشركة الموظفين الدائمين فقط. ولا تشمل هذه الإفصاحات الموظفين المؤقتين أو العاملين بموجب عقود. وفي عام 2023 كان هناك موظفان مؤقتان، وفي عام 2024 كانت هناك موظفة واحدة مؤقتة، وفي عام 2025 كان هناك أربعة موظفين مؤقتين (موظفة واحدة، وثلاثة موظفين). 4. جميع الموظفين موظفون بدوام كامل. 5. مجموعة أمورفيا ذ.م.م.: في عام 2023 كان هناك موظفة واحدة بدوام جزئي وثلاثة موظفين مؤقتين (موظفان وموظف واحد). وفي عام 2024، كان جميع الموظفين موظفون دائمون وبدوام كامل، وفي عام 2025، كان جميع الموظفين موظفون دائمون و10 موظفات بدوام جزئي. 6. قامت 2 بوينت زيرو بتوظيف متعاقدين/استشاريين لا يُعتبرون جزءًا من القوى العاملة الإجمالية، ولا يشمل هذا الجدول المستشارين العاملين بموجب عقود استشارية غير مرتبطة بمشاريع محددة. وفي 2023 و2024، تم التعاقد مع خمسة متعاقدين/استشاريين (موظفة واحدة وأربعة موظفين). وفي عام 2025، وظفت الشركة ثلاثة متعاقدين/استشاريين من الذكور بالإضافة إلى معار واحد من الذكور. العمال غير الموظفين رسميًا ولكن يخضع عملهم لرقابة 2 بوينت زيرو لا يُعتبرون جزءًا من إفصاح القوى العاملة. ووفقًا لمتطلبات مؤشر سوق أبوظبي المالي S5، لا تتوفر بيانات عن المتعاقدين والاستشاريين العاملين على أساس المشاريع. 7. شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات: تقوم الشركة كذلك بالتعاقد مع متعاقدين/استشاريين خارجيين لا يُعتبرون جزءًا من القوى العاملة الدائمة. ففي عام 2023 كان العدد 153 (13 إناث، 140 ذكور)، وفي عام 2024 كان العدد 151 (13 إناث، 138 ذكور)، وفي عام 2025 كان العدد 153 (14 إناث، 139 ذكور). 8. في عام 2025، قامت باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور بالتعاقد مع مستشارة واحدة، وتم تضمينها ضمن إجمالي عدد الموظفين. 9. إعادة الصياغة بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات.

تفصيل تدريب الموظفين على أمن البيانات	
عدد الموظفين الذين أكملوا التدريب	إجمالي عدد ساعات التدريب المكافئة
<b>مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.</b>	
2023	43
2024	43
2025	60
<b>مجموعة أمورفيا ذ.م.م. 1</b>	
2023	0
2024	0 <sup>3</sup>
2025	700
<b>شركة تندام<sup>2</sup></b>	
2023	5,863
2024	6,100
2025	6,189

1. يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا. 2. تم تدريب 100% من الموظفين على أمن البيانات من خلال دورة تدريبية واحدة على الأقل سنويًا، النطاق: إسبانيا. 3. إعادة صياغة الرقم لتصحيح إفصاح سابق غير صحيح.

## تفصيل التعيينات الجديدة

إجمالي التعيينات الجديدة (حسب الجنس)					
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور %
<b>مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.</b>					
2023	14	6	35.29%	53.85%	
2024	1	4	23.53%	3.85%	
2025	16	9	36.00%	41.03%	
<b>مجموعة أمورفيا ذ.م.م.<sup>2</sup></b>					
2023	57	559	21.38%	27.27%	
2024	100	758	21.07% <sup>3</sup>	26.74% <sup>3</sup>	
2025	52	579	16.26%	13.79%	
<b>شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.</b>					
2023	168	64	31.84%	11.97%	
2024	338	47	21.86%	21.92%	
2025	718	61	26.75%	35.67%	
<b>شركة تندام<sup>1</sup></b>					
2023	124	884	17.89%	13.49%	
2024	132	976	18.89%	14.13%	
2025	125	901	17.15%	13.43%	
<b>ملتيللي ميديا جروب (MMG)</b>					
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور					
2025	54	9	40.91%	36.99%	
<b>ميديا 247 القابضة ذ.م.م.</b>					
2025	10	6	28.57%	27.78%	

1. النطاق: إسبانيا، 2. يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا. 3. إعادة صياغة بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات.

إجمالي عدد الموظفين (شركة تندام عالمياً <sup>1</sup> )					
إجمالي الموظفين حسب الجنس					
	2025	2024	2023		
	%	الإجمالي	%	الإجمالي	%
الإناث	85.24%	7,263	85.07%	7,097	84.77%
الذكور	14.76%	1,258	14.93%	1,246	15.23%
الإجمالي	100.00%	8,520	100.00%	8,343	100%
<b>إجمالي عدد الموظفين حسب نوع العقد</b>					
دائم	85.60%	7,293	85.92%	7,168	86.69%
مؤقت	14.40%	1,227	14.08%	1,175	13.31%
الإجمالي	100.00%	8,520	100%	8,343	100.00%
<b>إجمالي عدد الموظفين حسب نظام الدوام</b>					
دوام كامل	50.31%	4,287	50.68%	4,228	50.85%
دوام جزئي	49.69%	4,233	49.32%	4,115	49.15%
الإجمالي	100.00%	8,520	100.00%	8,343	100.00%

1. النطاق: عالمي (المجموعة)

إجمالي عدد الموظفين (شركة تندام عالمياً <sup>1</sup> )					
إجمالي عدد الموظفين حسب الجنس					
	2025	2024	2023		
	%	Total	%	Total	%
الإناث	84.92%	5,255	84.71%	5,167	84.29%
الذكور	15.08%	933	15.29%	933	15.71%
الإجمالي	100.00%	6,189	100.00%	6,100	100.00%
<b>إجمالي عدد الموظفين حسب نوع العقد</b>					
دائم	90.50%	5,601	91.35%	5,573	92.27%
مؤقت	9.50%	588	8.65%	527	7.73%
الإجمالي	100.00%	6,189	100.00%	6,100	100.00%
<b>إجمالي عدد الموظفين حسب نظام الدوام</b>					
دوام كامل	46.19%	2,858	46.45%	2,834	46.10%
دوام جزئي	53.81%	3,330	53.55%	3,266	53.90%
الإجمالي	100.00%	6,189	100.00%	6,100	100.00%

1. النطاق: إسبانيا.

## تفصيل معدل دوران الموظفين

إجمالي عدد الموظفين الذين تركوا العمل (حسب الجنس)				
الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور %
مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.				
23.08%	17.65%	6	3	2023
3.85%	23.53%	1	4	2024
2.56%	12.00%	1	3	2025
مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>2</sup>				
44.98%	25.82%	94	675	2023
<sup>3</sup> 25.67%	<sup>3</sup> 21.99%	96	791	2024
13.53%	15.90%	78	772	2025
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.				
11.25%	20.40%	158	41	2023
10.05%	14.88%	155	32	2024
12.87%	21.05%	259	48	2025
شركة تندانم <sup>1</sup>				
16.24%	22.18%	150	1,096	2023
15.14%	21.79%	141	1,126	2024
14.87%	18.10%	139	951	2025
ملتيللي ميديا جروب (MMG)				
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور				
8.22%	13.64%	12	3	2025
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.				
13.89%	23.81%	5	5	2025

1. يشمل الاستقالات الطوعية وغير الطوعية. النطاق: إسبانيا. 2. يشمل نطاق عامي 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا. 3. إعادة صياغة بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات.

## إجمالي التعيينات الجديدة (حسب الفئة العمرية)

أقل من 30 سنة	بين 30-50 سنة	أكثر من 50 سنة	أقل من 30 سنة (%)	بين 30-50 سنة (%)	أكثر من 50 سنة (%)
مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.					
4	15	1	50.00%	40.54%	100.00%
2	3	0	0.00%	8.82%	33.33%
4	20	1	25.00%	38.46%	50.00%
مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>2</sup>					
310	306	0	0.00%	16.82%	31.79%
428	423	7	<sup>3</sup> 5.11%	<sup>3</sup> 15.20%	<sup>3</sup> 40.68%
304	323	4	3.10%	11.81%	28.36%
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.					
99	130	3	3.19%	11.55%	25.85%
162	216	7	5.38%	16.24%	55.10%
265	502	8	5.67%	30.91%	56.03%
شركة تندانم <sup>1</sup>					
672	330	6	1.24%	8.97%	39.52%
750	348	11	1.99%	9.24%	41.66%
677	324	25	4.07%	8.57%	37.77%
ملتيللي ميديا جروب (MMG)					
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور					
27	35	1	11.11%	31.82%	55.10%
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.					
9	6	1	25.00%	16.22%	56.25%

1. النطاق: إسبانيا. 2. يشمل نطاق عامي 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا. 3. إعادة صياغة بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات.

معدل دوران الموظفين ومعدل التعيين (%)		
معدل دوران الموظفين (%)	معدل التعيين (%)	
<b>مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.<sup>1</sup></b>		
20.93%	46.51%	2023
11.63%	11.63%	2024
6.25%	39.06%	2025
<b>مجموعة أمورفا ذ.م.م.<sup>3</sup></b>		
27.24%	21.82%	2023
22.34% <sup>4</sup>	21.61% <sup>4</sup>	2024
15.67%	16.03%	2025
<b>شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.</b>		
12.40%	14.45%	2023
10.64%	21.91%	2024
13.70%	34.76%	2025
<b>شركة تندانم<sup>2</sup></b>		
21.25%	17.20%	2023
20.77%	18.16%	2024
17.62%	16.59%	2025
<b>ملتيللي ميديا جروب (MMG)</b>		
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور		
8.93%	37.50%	2025
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.		
17.54%	28.07%	2025

1. بما أن جميع موظفي مجموعة 2 بوينت زيرو موظفون بدوام كامل، فإن معدل التعيين يعكس التغير السنوي في عدد الموظفين بدوام كامل، ولا ينطبق التغير السنوي في عدد الموظفين بدوام جزئي على مجموعة 2 بوينت زيرو، نظراً لعدم وجود موظفين بدوام جزئي. ولا تتوفر بيانات لمتطلبات مؤشر سوق أبوظبي المالي S3 والمتعلقة بالمتقاعدين والاستشاريين العاملين على أساس المشاريع. 2. النطاق: إسبانيا، ويشمل الاستقالات الطوعية وغير الطوعية. 3. يشمل نطاق عام 2023 أمورفا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفا. 4. إعادة صياغة بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات.

إجمالي عدد الموظفين الذين تركوا العمل (حسب الفئة العمرية)					
أقل من 30 سنة	بين 30-50 سنة	أكثر من 50 سنة	أقل من 30 سنة (%)	بين 30-50 سنة (%)	أكثر من 50 سنة (%)
<b>مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.</b>					
3	5	1	75.00%	13.51%	50.00%
1	4	0	16.67%	11.76%	0.00%
2	2	0	25.00%	3.85%	0.00%
<b>مجموعة أمورفا ذ.م.م.<sup>2</sup></b>					
270	474	25	27.69%	26.06%	86.21%
251	622	14	23.86% <sup>3</sup>	22.36% <sup>3</sup>	10.22% <sup>3</sup>
194	637	19	17.44%	15.10%	13.18%
<b>شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.</b>					
61	131	7	15.93%	11.63%	7.45%
54	128	5	18.37%	9.62%	3.85%
74	225	9	15.64%	13.85%	6.38%
<b>شركة تندانم<sup>1</sup></b>					
713	511	22	41.90%	13.90%	4.54%
728	507	33	40.43%	13.46%	6.13%
630	426	33	35.15%	11.27%	5.47%
<b>ملتيللي ميديا جروب (MMG)</b>					
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور					
6	7	2	12.24%	6.36%	22.22%
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.					
6	4	0	37.50%	10.81%	0.00%

1. يشمل الاستقالات الطوعية وغير الطوعية، النطاق: إسبانيا. 2. يشمل نطاق عام 2023 أمورفا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفا. 3. إعادة صياغة بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات.

متوسط ساعات التدريب لكل موظف حسب الجنس			
الإجمالي	الذكور	الإناث	
مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.			
81.86	76.92	89.41	2023
87.44	82.69	94.71	2024
72.86	70.97	75.80	2025
مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>2</sup>			
16.77	4.98	17.71	2023
20.393	6.413	21.843	2024
65.30	38.39	68.15	2025
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			
16.28	14.91	25.85	2023
6.44	5.78	11.12	2024
7.30	6.93	10.63	2025
شركة تندام <sup>1</sup>			
13.76	12.20	14.06	2023
14.55	14.44	14.57	2024
13.95	12.67	14.18	2025
ملتبيلاي ميديا جروب (MMG)			
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.			
24.00	24.00	24.00	2025

إجمالي ساعات التدريب حسب الجنس			
الإجمالي	الذكور	الإناث	
مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.			
3,520	2,000	1,520	2023
3,760	2,150	1,610	2024
4,663	2,768	1,895	2025
مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>2</sup>			
47,336	1,040	46,296	2023
80,972	2,396	78,576	2024
257,087	14,473	242,614	2025
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			
26,132	20,937	5,195	2023
11,310	8,918	2,392	2024
16,367	13,944	2,422	2025
شركة تندام <sup>1</sup>			
80,703	11,232	69,471	2023
88,743	13,469	75,274	2024
86,357	11,825	74,532	2025
ملتبيلاي ميديا جروب (MMG)			
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.			
1,368	864	504	2025

1. النطاق: إسبانيا؛ يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا. 3. إعادة صياغة بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات.

1. النطاق: إسبانيا؛ يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا.

متوسط ساعات التدريب لكل موظف حسب الفئة الوظيفية			
المديرون التنفيذيون	المستوى المتوسط	المستوى المبتدئ	العمالة
مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.			
121.64	96.67	26.21	لا ينطبق
152.08	85.00	31.15	لا ينطبق
25.31	113.16	44.12	لا ينطبق
مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>2</sup>			
0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	<sup>3</sup> 5.58	<sup>3</sup> 5.50	0.00
34.66	23.76	67.88	0.00
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			
0.08	6.46	26.43	13.46
0.14	4.38	12.03	4.82
0.20	5.19	20.33	4.44
شركة تندانم <sup>1</sup>			
4.66	12.20	لا ينطبق	14.29
10.74	15.22	لا ينطبق	14.46
7.91	12.84	لا ينطبق	14.28
ملتبيلي ميديا جروب (MMG)			
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.			
24.00	24.00	24.00	لا ينطبق

إجمالي ساعات التدريب حسب الفئة الوظيفية			
المديرون التنفيذيون	المستوى المتوسط	المستوى المبتدئ	العمالة
مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.			
1,703	1,450	367	لا ينطبق
1,825	1,530	405	لا ينطبق
405	3,508	750	لا ينطبق
مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>2</sup>			
0	0	0	0
0	1,586	20,045	0
1,213	4,847	251,027	0
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			
7	1,118	6,212	18,795
14	859	3,116	7,320
23	1,335	6,385	8,623
شركة تندانم <sup>1</sup>			
387	13,387	لا ينطبق	66,929
874	16,328	لا ينطبق	71,541
622	13,345	لا ينطبق	72,390
ملتبيلي ميديا جروب (MMG)			
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.			
120	936	312	لا ينطبق

1. النطاق: إسبانيا. 2. يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا، ويستثنى عام 2024 أمورفيا. 3. إعادة صياغة بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات.

1. النطاق: إسبانيا. 2. يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا، ويستثنى عام 2024 أمورفيا.

تقييم الأداء حسب الجنس (%)			
الاجمالي	الذكور	الإناث	
مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.			
100.00%	100.00%	100.00%	2023
100.00%	100.00%	100.00%	2024
298.44%	100.00%	296.00%	2025
مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>2</sup>			
36.78%	44.83%	35.93%	2025
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			
43.74%	40.46%	66.67%	2023
41.95%	39.56%	59.07%	2024
34.98%	33.13%	50.88%	2025
شركة تندانم <sup>1</sup>			
39.31%	53.86%	36.60%	2023
34.33%	52.95%	30.96%	2024
32.02%	49.28%	28.96%	2025
ملتيللي ميديا جروب (MMG)			
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.			
82.46%	86.11%	76.19%	2025

تقييم الأداء حسب الفئة الوظيفية (%)			
العمالة	المستوى المبتدئ	المستوى المتوسط	المديرون التنفيذيون
مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.			
لا ينطبق	100%	100%	100%
لا ينطبق	100%	100%	100%
لا ينطبق	296.77%	100%	100%
مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>2</sup>			
لا ينطبق	45.59%	35.91%	77.14%
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			
39.97%	84.00%	69.94%	66.67%
39.26%	67.86%	60.20%	33.33%
32.42%	79.41%	41.63%	20.00%
شركة تندانم <sup>1</sup>			
29.77%	لا ينطبق	77.72%	69.78%
25.33%	لا ينطبق	71.50%	90.95%
23.78%	لا ينطبق	68.69%	78.85%
ملتيللي ميديا جروب (MMG)			
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.			
لا ينطبق	53.85%	92.31%	80.00%

1. النطاق: إسبانيا. 2. كانت إحدى الموظفين من المستوى المتوسط في إجازة أمومة خلال دورة تقييم الأداء لعام 2025. 3. النطاق: مجموعة أمورفيا.

1. النطاق: إسبانيا. 2. كانت إحدى الموظفين من المستوى المتوسط في إجازة أمومة خلال دورة تقييم الأداء لعام 2025. 3. النطاق: مجموعة أمورفيا.

نسبة الموظفين حسب الفئة الوظيفية والجنس									
المديرون التنفيذيون		المستوى المتوسط		المستوى المبتدئ		العمالة			
الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
<b>مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.</b>									
35.71%	64.29%	40.00%	60.00%	42.86%	57.14%	لا ينطبق	لا ينطبق	2023	
33.33%	66.67%	44.44%	55.56%	38.46%	61.54%	لا ينطبق	لا ينطبق	2024	
25.00%	75.00%	45.16%	54.84%	41.18%	58.82%	لا ينطبق	لا ينطبق	2025	
<b>مجموعة أمورفا ذ.م.م.<sup>2</sup></b>									
88.76%	11.24%	93.71%	6.29%	92.58%	7.42%	لا ينطبق	لا ينطبق	2023	
74.42%	25.58%	73.94%	26.06%	92.07%	7.93%	لا ينطبق	لا ينطبق	2024 <sup>3</sup>	
65.71%	34.29%	75.49%	24.51%	91.59%	8.41%	لا ينطبق	لا ينطبق	2025	
<b>شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.</b>									
22.22%	77.78%	4.00%	96.00%	39.31%	60.69%	9.30%	90.70%	2023	
16.67%	83.33%	7.14%	92.86%	37.76%	62.24%	9.01%	90.99%	2024	
20.00%	80.00%	8.82%	91.18%	32.30%	67.70%	7.22%	92.78%	2025	
<b>شركة تندام<sup>1</sup></b>									
52.30%	47.70%	79.65%	20.35%	لا ينطبق	لا ينطبق	86.03%	13.97%	2023	
49.41%	50.59%	79.33%	20.67%	لا ينطبق	لا ينطبق	86.45%	13.55%	2024	
49.01%	50.99%	79.35%	20.65%	لا ينطبق	لا ينطبق	86.62%	13.38%	2025	
<b>ملتيللي ميديا جروب (MMG)</b>									
<b>باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور</b>									
25.00%	75.00%	16.67%	83.33%	24.19%	75.81%	0.00%	100.00%	2025	
<b>ميديا 247 القابضة ذ.م.م.</b>									
40.00%	60.00%	38.46%	61.54%	30.77%	69.23%	لا ينطبق	لا ينطبق	2025	

1. النطاق: إسبانيا. 2. يشمل نطاق عام 2023 أمورفا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفا. 3. إعادة صياغة بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات.

## نسبة الموظفين حسب الفئة الوظيفية والفئة العمرية

المديرون التنفيذيون		المستوى المتوسط				المستوى المبتدئ			العمالة			
أكثر من 50 سنة	بين 50-30 سنة	أقل من 30 سنة	أكثر من 50 سنة	بين 50-30 سنة	أقل من 30 سنة	أكثر من 50 سنة	بين 50-30 سنة	أقل من 30 سنة	أكثر من 50 سنة	بين 50-30 سنة	أقل من 30 سنة	
<b>مجموعة 2 بونيت زيرو ش.م.ع.</b>												
0.00%	100.00%	0.00%	13.33%	80.00%	6.67%	0.00%	78.57%	21.43%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	2023
8.33%	91.67%	0.00%	11.11%	77.78%	11.11%	0.00%	69.23%	30.77%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	2024
12.50%	87.50%	0.00%	6.45%	80.65%	12.90%	0.00%	76.47%	23.53%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	2025
<b>مجموعة أمورفيا ذ.م.م.<sup>2</sup></b>												
2.25%	86.52%	12.36%	0.90%	62.28%	37.13%	1.00%	63.92%	35.03%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	2023
18.60%	79.07%	2.33%	3.17%	81.34%	15.49%	3.29%	69.07%	27.63%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	2024
17.14%	80.00%	2.86%	2.94%	86.27%	10.78%	3.16%	68.47%	28.37%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	2025
<b>شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.</b>												
22.22%	77.78%	0.00%	4.00%	96.00%	0.00%	6.94%	81.50%	11.56%	5.65%	68.24%	26.11%	2023
8.33%	91.67%	0.00%	14.29%	85.71%	0.00%	11.22%	77.04%	11.73%	6.78%	75.20%	18.03%	2024
10.00%	90.00%	0.00%	11.76%	88.24%	0.00%	8.56%	70.82%	20.62%	5.88%	72.16%	21.96%	2025
<b>شركة تندام<sup>1</sup></b>												
40.47%	58.33%	1.20%	9.92%	80.25%	9.83%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	7.33%	58.66%	34.01%	2023
40.35%	59.34%	0.31%	11.45%	80.34%	8.21%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	7.72%	57.68%	34.60%	2024
48.96%	51.04%	0.00%	13.95%	80.25%	5.80%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	8.41%	57.40%	34.19%	2025
<b>ملتبيللي ميديا جروب (MMG)</b>												
<b>باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور</b>												
0.00%	100.00%	0.00%	5.56%	86.11%	8.33%	8.06%	64.52%	27.42%	3.03%	53.03%	43.94%	2025
<b>ميديا 247 القابضة ذ.م.م.</b>												
20.00%	80.00%	0.00%	5.13%	71.79%	23.08%	7.69%	38.46%	53.85%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	2025

1. النطاق: إسبانيا. 2. يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا. 3. إعادة صياغة بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات.

معدل التوطين	
مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.	
0.00%	2023
0.00%	2024
3.13%	2025
مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>1</sup>	
0.53%	2023
<sup>2</sup> 1.36%	2024
1.79%	2025
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.	
3.9%	2023
3.8%	2024
3.4%	2025
ملتبيلي ميديا جروب (MMG)	
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور	
0.00%	2025
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.	
3.51%	2025

1. يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا. 2. إعادة صياغة بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات.

## إجمالي عدد حوادث التمييز

مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.	
0	2023
0	2024
0	2025
مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>1</sup>	
0	2023
0	2024
0	2025
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.	
0	2023
0	2024
0	2025
شركة تندام <sup>2</sup>	
41	2023
69	2024
32	2025
ملتبيلي ميديا جروب (MMG)	
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور	
0	2025
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.	
0	2025

1. يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا. 2. تم الحصول على بيانات الشكاوى عبر «خط الأخلاقيات»، تشمل البيانات كلاً من التحرش والتمييز، ولا يمكن فصل حوادث التمييز فقط لأن بلاغات ضمن «خط الأخلاقيات» تأتي بشكل موحد ولا يسمح بالحصول على بيانات مفصلة حسب كل حالة. النطاق: إسبانيا. تغطي بيانات عام 2025 الفترة من يناير إلى ديسمبر، والمتاحة حتى 4 ديسمبر.

## تفصيل الصحة والسلامة

المشاكل الصحية الناتجة عن العمل - الموظفين			
أهم أنواع الأمراض المهنية	عدد المشاكل الصحية الناتجة عن العمل القابلة للتسجيل	عدد الوفيات الناتجة عن المشاكل الصحية الناتجة عن العمل	
<b>مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.</b>			
لا ينطبق	0	0	2023
لا ينطبق	0	0	2024
لا ينطبق	0	0	2025
<b>مجموعة أمورفيا ذ.م.م.<sup>1</sup></b>			
لا ينطبق	0	0	2023
لا ينطبق	0	0	2024
لا ينطبق	0	0	2025
<b>شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.</b>			
	0	0	2023
الدوار، والاضطرابات العظمية، وإصابات الإجهاد المتكرر	0	0	2024
الدوار، ومشكلات تنفسية، والتعرض للمواد البيولوجية، ومشكلات صحية	0	0	2025
<b>شركة تندام<sup>2</sup></b>			
عضلي عظمي	2	0	2023
عضلي عظمي	1	0	2024
عضلي عظمي	1	0	2025
<b>ملتيللي ميديا جروب (MMG)</b>			
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور			
	0	0	2025
<b>ميديا 247 القابضة ذ.م.م.</b>			
	0	0	2025

1. يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا. 2. النطاق: إسبانيا، لا ينطبق على شركة تندام لعدم وجود عمليات لها في دولة الإمارات العربية المتحدة.

## نسبة الموظفين المواطنين حسب الفئة الوظيفية

العمالة	المستوى المبتدئ	المستوى المتوسط	المديرون التنفيذيون	
<b>مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.</b>				
0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2023
0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2024
0.00%	0.00%	5.88%	6.25%	2025
<b>مجموعة أمورفيا ذ.م.م.<sup>1</sup></b>				
لا ينطبق	0.54%	0.30%	1.12%	2023
لا ينطبق	1.40%	0.71%	2.33%	2024
لا ينطبق	1.88%	0.00%	2.86%	2025
<b>شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.<sup>2</sup></b>				
2.37%	12.76%	14.29%	16.67%	2024
1.03%	19.07%	11.76%	20.00%	2025
<b>ملتيللي ميديا جروب (MMG)</b>				
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور				
0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2025
<b>ميديا 247 القابضة ذ.م.م.</b>				
لا ينطبق	15.38%	0.00%	0.00%	2025

1. يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا، لا ينطبق على شركة تندام لعدم وجود عمليات لها في دولة الإمارات العربية المتحدة.

الإصابات المرتبطة بالعمل - الموظفون

عدد ساعات العمل	أهم أنواع إصابات العمل	معدل إصابات العمل القابلة للتسجيل	عدد إصابات العمل القابلة للتسجيل	معدل الإصابات التي تؤدي إلى فقدان وقت العمل	عدد الإصابات التي تؤدي إلى فقدان وقت العمل	معدل الإصابات الجسيمة المرتبطة بالعمل	عدد الإصابات الجسيمة المرتبطة بالعمل	معدل الوفيات	عدد الوفيات	
<b>مجموعة 2 بوننت زيرو ش.م.ع.</b>										
لا ينطبق	لا ينطبق	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2023
لا ينطبق	لا ينطبق	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2024
لا ينطبق	لا ينطبق	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2025
<b>مجموعة أمورفيا ذ.م.م.<sup>1</sup></b>										
لا ينطبق	لا ينطبق	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2023
لا ينطبق	لا ينطبق	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2024
لا ينطبق	لا ينطبق	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2025
<b>شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.</b>										
لا ينطبق	لا ينطبق	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2023
لا ينطبق	لا ينطبق	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2024
لا ينطبق	لا ينطبق	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2025
<b>شركة تندانم<sup>2</sup></b>										
9,642,177	خلوع / التواءات / إجهادات	29.87	288	16.49	159	0.00	0	0.00	0	2023
9,842,015	خلوع / التواءات / إجهادات	25.71	253	14.43	142	0.00	0	0.00	0	2024
10,137,037	خلوع / التواءات / إجهادات	22.00	223	13.51	137	0.1	1	0.00	0	2025
<b>ملتبلاي ميديا جروب (MMG)</b>										
<b>باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور</b>										
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2025
<b>ميديا 247 القابضة ذ.م.م.</b>										
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2025

1. يشمل نطاق عام 2023 أمورفيا، ويشمل نطاق عامي 2024 و2025 مجموعة أمورفيا. 2. النطاق: إسبانيا. يتم احتساب معدل إصابات العمل القابلة للتسجيل و معدل الإصابات التي تؤدي إلى فقدان وقت العمل من خلال ضرب الرقم في 1.000.000 وفقاً للمعيار 9-GRI 403.

كثافة النطاق			
2025	2024	2023	
مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.			
0.45	0.75 <sup>2</sup>	0.28	النطاق 1
0.00 <sup>1</sup>	لا ينطبق <sup>1</sup>	0.34	النطاق 2
0.00	لا ينطبق	لا ينطبق	النطاق 3
0.45	0.75 <sup>2</sup>	0.62	إجمالي كثافة الانبعاثات (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل موظف)
شركة تندام <sup>7</sup>			
0.22	0.26	0.26	النطاق 1
0.48 <sup>7</sup>	0.48 <sup>7</sup>	0.73 <sup>7</sup>	النطاق 2
لا ينطبق <sup>4</sup>	134.66	128.34	النطاق 3
0.69 <sup>5</sup>	135.40	129.33	إجمالي كثافة الانبعاثات (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل موظف)
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			
10.84	7.65	6.67	النطاق 1
2.75	4.51	3.13	النطاق 2
6.27	6.02	6.20	النطاق 3
19.86	18.18	16.00	إجمالي كثافة الانبعاثات (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل موظف)
2025			
ملتيللي ميديا جروب (MMG)			
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور			
	8.85		النطاق 1
	5.09 <sup>3</sup>		النطاق 2
	7.68		النطاق 3
	21.62		إجمالي كثافة الانبعاثات (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل موظف)

1. اعتبارًا من عام 2024، لم تتمكن مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع. من تتبع استهلاك الكهرباء بسبب انتقالها إلى مبنى جديد يكون فيه استهلاك الكهرباء جزءًا من الإيجار دون شفافية في الاستخدام. 2. إعادة صياغة أرقام مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع. بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات. 3. حسب الموقع. 4. غير متوفر حسب الموقع: (2023 = 21,124.20؛ 2024 = 22,013.80). 5. غير متوفر بعد بسبب دورة إعداد تقارير شركة تندام المالية. 6. باستثناء النطاق 3. 6. النطاق: عالمي (المجموعة). عند عدم توفر البيانات الكاملة، يتم استخدام القيم الموحدة والتقديرية للبيانات السنوية.

النطاق (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)			
2025	2024	2023	
مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع.			
28.82	32.24 <sup>2</sup>	12.19	النطاق 1
لا ينطبق <sup>1</sup>	لا ينطبق <sup>1</sup>	14.59	النطاق 2
لا ينطبق <sup>1</sup>	لا ينطبق	لا ينطبق	النطاق 3
28.82	32.24 <sup>2</sup>	26.76	إجمالي الانبعاثات (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
شركة تندام <sup>7</sup>			
1,891.11	2,180.15	2,112.00	النطاق 1
4,057.76	3,978.48 <sup>4</sup>	5,898.27	النطاق 2
لا ينطبق <sup>5</sup>	1,123,486.40	1,036,394.14	النطاق 3
5,948.87 <sup>6</sup>	1,129,645.02	1,044,404.41	إجمالي الانبعاثات (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			
24,289.03	13,448.61	10,707.07	النطاق 1
6,162.08	7,916.78	5,017.03	النطاق 2
14,044.90	10,581.35	9,957.33	النطاق 3
44,496.01	31,946.74	25,681.42	إجمالي الانبعاثات (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
2025			
ملتيللي ميديا جروب (MMG)			
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور			
	1,487.35		النطاق 1
	855.50 <sup>3</sup>		النطاق 2
	1,289.72		النطاق 3
	3,632.57		إجمالي الانبعاثات (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

1. اعتبارًا من عام 2024، لم تتمكن مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع. من تتبع استهلاك الكهرباء بسبب انتقالها إلى مبنى جديد يكون فيه استهلاك الكهرباء جزءًا من الإيجار دون شفافية في الاستخدام. 2. إعادة صياغة أرقام مجموعة 2 بوينت زيرو ش.م.ع. بسبب تغييرات في منهجيات القياس وممارسات إدارة البيانات. 3. حسب الموقع. 4. وفقًا للسوق. حسب الموقع: (2023 = 21,124.20؛ 2024 = 22,013.80). 5. غير متوفر بعد بسبب دورة إعداد تقارير شركة تندام المالية. 6. باستثناء النطاق 3. 7. النطاق: عالمي (المجموعة). عند عدم توفر البيانات الكاملة، يتم استخدام القيم الموحدة والتقديرية للبيانات السنوية.

تفصيل انبعاثات النطاق 3

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			ملتيللي ميديا جروب (MMG) باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور			شركة تendam <sup>3</sup>		
2025	2024	2023	2025	2025 <sup>2</sup>	2024	2023		
1,723.80	1,178.15	1,780.14	لا ينطبق	لا ينطبق	523,736.41	477,958.21	الفئة 1 - السلع والخدمات المشتراة (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
2,891.43	2,067.50	1,414.36	1,122.00	لا ينطبق	13,006.41	25,040.75	الفئة 2 - السلع الرأسمالية (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
5,323.72	3,492.02	3,431.02	33.00	لا ينطبق	1,580.04	1,446.49	الفئة 3 - الأنشطة المرتبطة بالوقود والطاقة (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
241.21	285.58	136.32	8.401	لا ينطبق	10,985.62	10,749.18	الفئة 4 - النقل والتوزيع في سلسلة القيمة (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
86.97	212.44	217.47	0.231	لا ينطبق	51.34	54.13	الفئة 5 - النفايات المتولدة من العمليات (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
20.27	32.79	31.57	59.30	لا ينطبق	1,722.75	1,598.10	الفئة 6 - رحلات العمل (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
3,041.50	2,561.63	2,310.74	66.79	لا ينطبق	9,507.35	11,666.74	الفئة 7 - تنقل الموظفين (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
0.00	34.03	17.11	لا ينطبق	لا ينطبق	170.87	187.46	الفئة 8 - الأصول المستأجرة في سلسلة القيمة (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	12,714.94	8,574.67	الفئة 9 - النقل والتوزيع في سلسلة التوزيع (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	الفئة 10 - معالجة المنتجات المباعة	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	533,772.99	483,482.03	الفئة 11 - استخدام المنتجات المباعة (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
0.00	1.60	0.19	لا ينطبق	لا ينطبق	12,236.90	11,164.24	الفئة 12 - معالجة المنتجات المباعة في نهاية دورة حياتها (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
716.00	716.00	618.00	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	الفئة 13 - الأصول المستأجرة (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	4,000.78	4,472.14	الفئة 14 - الامتيازات التجارية (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	الفئة 15 - الاستثمارات	
<b>14,044.90</b>	<b>10,581.75</b>	<b>9,956.93</b>	<b>1,289.72</b>	<b>لا ينطبق</b>	<b>1,123,486.40</b>	<b>1,036,394.14</b>	<b>إجمالي انبعاثات النطاق 3 (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)</b>	

1. تم تطبيق نسبة مشاريع الإنفاق الرأسمالي (CAPEX) من عام 2024 إلى 2025. 2. غير متوفر بعد بسبب دورة إعداد تقارير شركة تendam المالية. 3. النطاق: عالمي (المجموعة). عند عدم توفر البيانات الكاملة، يتم استخدام القيم الموحدة والتقديرات للبيانات السنوية.

تفصيل استهلاك الطاقة

تفاصيل استهلاك الطاقة			
2025	2024	2023	الوحدة
شركة تendam <sup>3</sup>			
0.00	0.00	0.00	بنزين جيجا جول
0.00	4,038.84	0.00	ديزل جيجا جول
34,362.63	36,127.31	68,058.46	استهلاك الكهرباء غير المتجددة جيجا جول
259,997.37	250,765.22	220,018.37	استهلاك الكهرباء المتجددة جيجا جول
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	المياه الباردة جيجا جول
<b>0.00</b>	<b>4,038.84</b>	<b>0.00</b>	<b>إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة</b>
<b>294,360.00</b>	<b>286,892.53</b>	<b>288,076.83</b>	<b>إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشرة</b>
<b>294,360.00</b>	<b>290,931.37</b>	<b>288,076.83</b>	<b>إجمالي استهلاك الطاقة</b>
2025	الوحدة		
ملتيلدي ميديا جروب (MMG)			
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور			
	714.58		بنزين جيجا جول
	18,987.00		ديزل جيجا جول
	7,982.21		استهلاك الكهرباء غير المتجددة جيجا جول
	لا ينطبق		استهلاك الكهرباء المتجددة جيجا جول
	لا ينطبق		المياه الباردة جيجا جول
	<b>19,692.58</b>		<b>إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة</b>
	<b>7,982.21</b>		<b>إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشرة</b>
	<b>27,674.80</b>		<b>إجمالي استهلاك الطاقة</b>
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.			
	1,562.84		بنزين جيجا جول
	17,777.80		ديزل جيجا جول
	1,793.26		استهلاك الكهرباء غير المتجددة جيجا جول
	لا ينطبق		استهلاك الكهرباء المتجددة جيجا جول
	لا ينطبق		المياه الباردة جيجا جول
	<b>19,340.64</b>		<b>إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة</b>
	<b>1,793.26</b>		<b>إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشرة</b>
	<b>21,133.90</b>		<b>إجمالي استهلاك الطاقة</b>

جميع مصادر الطاقة المباشرة هي غير متجددة فقط.

1. النطاق: أمورفيا. تشمل بيانات عامي 2023 و2024 استهلاك البنزين والديزل للسيارات المملوكة، بينما يشمل نطاق عام 2025 أيضًا استهلاك السيارات المؤجرة. 2. اعتبارًا من عام 2024، لم تتمكن مجموعة 2 بويونت زيرو ش.م.ع. من تتبع استهلاك الكهرباء بسبب انتقالها إلى مبنى جديد يكون فيه استهلاك الكهرباء جزءًا من الإيجار دون شفافية في الاستخدام. 3. النطاق: عالمي (المجموعة). عند عدم توفر البيانات الكاملة، يتم استخدام القيم الموحدة والتقديرات للبيانات السنوية. 4. استخدمت شركة تendam مولدات للطاقة بشكل متقطع بسبب تغيير مواقع أحد مراكز الخدمات اللوجستية.

تفاصيل استهلاك الطاقة			
2025	2024	2023	الوحدة
مجموعة 2 بويونت زيرو ش.م.ع.			
429.41	479.87	174.23	بنزين جيجا جول
0.00	لا ينطبق	لا ينطبق	ديزل جيجا جول
لا ينطبق <sup>2</sup>	لا ينطبق <sup>2</sup>	132.67	استهلاك الكهرباء غير المتجددة جيجا جول
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	استهلاك الكهرباء المتجددة جيجا جول
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	المياه الباردة جيجا جول
<b>429.41</b>	<b>479.87</b>	<b>174.23</b>	<b>إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة</b>
<b>0.00</b>	<b>لا ينطبق<sup>2</sup></b>	<b>132.67</b>	<b>إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشرة</b>
<b>429.41</b>	<b>479.87</b>	<b>306.90</b>	<b>إجمالي استهلاك الطاقة</b>
مجموعة أمورفيا ذ.م.م. 1.			
4,898.49	1,718.67	136.64	بنزين جيجا جول
0.00	284.72	856.83	ديزل جيجا جول
5,655,560.00	6,317,144.72	جيجا جول	استهلاك الكهرباء غير المتجددة جيجا جول
0.00	لا ينطبق	جيجا جول	استهلاك الكهرباء المتجددة جيجا جول
0.00	لا ينطبق	جيجا جول	المياه الباردة جيجا جول
<b>4,898.49</b>	<b>2,003.39</b>	<b>993.47</b>	<b>إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة</b>
<b>5,655,560.00</b>	<b>6,317,144.72</b>	<b>6,764,458.81</b>	<b>إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشرة</b>
<b>5,660,458.49</b>	<b>6,319,148.11</b>	<b>6,765,452.28</b>	<b>إجمالي استهلاك الطاقة</b>
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			
111,289.79	104,934.53	103,605.45	بنزين جيجا جول
26,674.23	26,131.62	17,708.54	ديزل جيجا جول
58,577.77	70,622.83	44,321.82	استهلاك الكهرباء غير المتجددة جيجا جول
1,411.75	0.00	0.00	استهلاك الكهرباء المتجددة جيجا جول
0.00	0.00	0.00	المياه الباردة جيجا جول
<b>137,964.02</b>	<b>131,066.15</b>	<b>121,313.99</b>	<b>إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة</b>
<b>59,989.52</b>	<b>72,014.66</b>	<b>44,321.82</b>	<b>إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشرة</b>
<b>197,953.54</b>	<b>203,080.81</b>	<b>165,635.81</b>	<b>إجمالي استهلاك الطاقة</b>

## إجمالي النفايات المتولدة

إجمالي وزن النفايات المولدة بالطن المتري			
الاجمالي	وزن النفايات الخطرة	وزن النفايات غير الخطرة	
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			
293.51	8.95	284.56	2023
359.04	17.85	341.19	2024
334.55	10.74	323.81	2025
شركة تendam <sup>2</sup>			
1,590.96	1.64	1,589.32	2023
2,134.58	0.89	2,133.69	2024
1,674.95	1.88	1,673.07	2025
ملتيللي ميديا جروب (MMG)			
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور <sup>1</sup>			
61.54	0.00	61.54	2025

1. بناءً على إرشادات بروتوكول تقدير نفايات غازات الدفيئة: تم تقدير نفايات الخرسانة ناةً على بيانات مفترضة لعام 2024؛ تشمل النفايات الأخرى نفايات البولي فينيل كلوريد، ولم تتم تغطية نفايات المكاتب الجافة غير المصنفة ضمن الفئات الأخرى. 2. النطاق: إسبانيا. عند عدم توفر البيانات الكاملة، تُستخدم القيم الموحدة والتقديرات للبيانات السنوية.

## تفصيل إدارة النفايات

إجمالي وزن النفايات المولدة حسب الفئة بالطن المتري				
ورق/كرتون	نفايات الطعام/النفايات غير القابلة للتحلل	نفايات الخرسانة	الكيميائية الخطرة	نفايات أخرى
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع. <sup>4</sup>				
2.92	24.00	لا ينطبق	8.95	257.64
9.31	71.26	لا ينطبق	17.85	260.62
3.59	11.54	لا ينطبق	10.74	308.68
شركة تendam <sup>2,3</sup>				
1,244.37	43.99	0.00	1.64	300.96
1,271.23	71.47	0.00	0.90	790.99
1,312.91	64.71	0.00	1.88	295.46
ملتيللي ميديا جروب (MMG)				
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور <sup>1</sup>				
10.86	5.34	36.10	0.00	9.25

1. بناءً على إرشادات بروتوكول تقدير نفايات غازات الدفيئة: تم تقدير نفايات الخرسانة ناةً على بيانات مفترضة لعام 2024؛ تشمل النفايات الأخرى نفايات البولي فينيل كلوريد، ولم تتم تغطية نفايات المكاتب الجافة غير المصنفة ضمن الفئات الأخرى. 2. النطاق: إسبانيا. عند عدم توفر البيانات الكاملة، تُستخدم القيم الموحدة والتقديرات للبيانات السنوية. 3. تشمل فئة «النفايات الأخرى» البلاستيك ومواد التغليف، والحديد والصلب، والخشب، والنفايات كبيرة الحجم، والمنسوجات، وخرابيش الحبر والطباعة، والبطاريات، ومختلف تدفقات نفايات المعدات الكهربائية والإلكترونية (4). (WEEE). بالنسبة لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات، تشمل فئة «النفايات الأخرى» في بيانات الشركة الركام والمعادن والأخشاب والإطارات والنفايات العامة والنفايات البلاستيكية. أما بالنسبة لبيانات شركة إكسلنس بريمير للاستثمار، فتشمل فئة «النفايات الأخرى» النفايات العامة (نفايات الطعام، والورق، والكرتون، والبلاستيك، والمناديل الورقية، ونفايات المكاتب)، بالإضافة إلى المعادن والإطارات، نظرًا لعدم توفر بيانات مفصلة حسب الفئات. أما في فئة «المواد الكيميائية الخطرة»، فتشمل بيانات شركة إكسلنس بريمير للاستثمار أيضًا النفايات الإلكترونية والبطاريات القديمة، بما يتماشى مع فئات الإفصاح المعتمدة لدى 2بوينت زيرو.

كثافة الطاقة (جيجا جول لكل موظف)		
2023	2024	2025
مجموعة 2بوينت زيرو ش.م.ع.		
4.05	11.16	6.71
3.09	لا ينطبق <sup>1</sup>	10.00
<b>7.14</b>	<b>11.16</b>	<b>6.71</b>
مجموعة أمورفيا ذ.م.م. <sup>2</sup>		
0.35	0.64	1.61
2,396.20	2,2024.08	1,859.77
<b>2,396.55</b>	<b>2,024.72</b>	<b>1,861.38</b>
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.		
75.59	74.60	61.56
27.61	40.99	26.77
<b>103.20</b>	<b>115.58</b>	<b>88.33</b>
شركة تendam <sup>3</sup>		
0.00	0.48	0.00
35.67	34.39	34.55
<b>35.67</b>	<b>34.87</b>	<b>34.55</b>
2025		
ملتيللي ميديا جروب (MMG)		
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور		
117.22		
47.51		
<b>164.73</b>		
ميديا 247 القابضة ذ.م.م.		
339.31		
31.46		
<b>370.77</b>		

جميع مصادر الطاقة المباشرة هي غير متجددة فقط.

1. اعتبارًا من عام 2024، لا تتمكن مجموعة 2بوينت زيرو ش.م.ع. من تتبع استهلاك الكهرباء بسبب انتقالها إلى مبنى جديد يكون فيه استهلاك الكهرباء جزءًا من الإيجار دون شفافية في الاستخدام. 2. النطاق: أمورفيا. 3. النطاق: عالمي (المجموعة). عند عدم توفر البيانات الكاملة، يتم استخدام القيم الموحدة والتقديرات للبيانات السنوية. 4. استخدمت شركة تendam مولدات للطاقة بشكل متقطع بسبب تغيير مواقع أحد مراكز الخدمات اللوجستية.

## إجمالي النفايات المعاد تدويرها

إجمالي وزن النفايات المعاد تدويرها بالطن المتري				
وزن النفايات غير الخطرة	وزن النفايات الخطرة	إجمالي النفايات المعاد تدويرها	معدل إعادة التدوير	
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.				
42.36	8.60	50.96	17.36%	2023
85.78	17.85	103.63	29.86%	2024
57.92	10.74	68.66	20.52%	2025
شركة تندام <sup>2</sup>				
1,336.53	0.66	1,337.19	84.05%	2023
1,400.80	0.00	1,400.80	65.62%	2024
1,394.07	1.25	1,395.33	83.31%	2025
ملتيلبي ميديا جروب (MMG)				
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور <sup>1</sup>				
7.04	0.00	7.04	11.44%	2025

1. بناءً على إرشادات بروتوكول تقدير نفايات غازات الدفيئة: تم تقدير نفايات الخرسانة ناء على بيانات مفترضة لعام 2024؛ تشمل النفايات الأخرى نفايات البولي فينيل كلوريد، ولم تتم تغطية نفايات المكاتب الجافة غير المصنفة ضمن الفئات الأخرى. 2. النطاق: إسبانيا. عند عدم توفر البيانات الكاملة، تُستخدم القيم الموحدة والتقديرات للبيانات السنوية.

## إجمالي النفايات المعاد تدويرها

إجمالي وزن النفايات المعاد تدويرها بالطن المتري					
ورق/كرتون	نفايات الألومنيوم/الخردة المعدنية	الفلاتر المستعملة والنفايات الزيتية	الخشب/الأثاث المكسور	النفايات الزراعية	نفايات أخرى
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع. <sup>3</sup>					
2.92	1.44	7.85	14.00	24.00	0.75
9.31	0.09	16.70	5.12	71.26	1.15
3.59	0.20	10.14	33.55	11.54	9.64
شركة تندام <sup>2,4</sup>					
1,244.37	0.00	0.00	62.34	0.00	30.48
1,271.23	0.00	0.00	105.75	0.00	23.83
1,312.91	3.41	0.00	64.76	1.18	13.07
ملتيلبي ميديا جروب (MMG)					
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور <sup>1</sup>					
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	7.04

1. بناءً على إرشادات بروتوكول تقدير نفايات غازات الدفيئة: تم تقدير نفايات الخرسانة ناء على بيانات مفترضة لعام 2024؛ تشمل النفايات الأخرى نفايات البولي فينيل كلوريد، ولم تتم تغطية نفايات المكاتب الجافة غير المصنفة ضمن الفئات الأخرى. 2. النطاق: إسبانيا. عند عدم توفر البيانات الكاملة، تُستخدم القيم الموحدة والتقديرات للبيانات السنوية. 3. بالنسبة لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات، تشمل فئة «النفايات الأخرى» في بيانات الشركة النفايات العامة والنفايات البلاستيكية والإطارات. أما بالنسبة لبيانات شركة إكسلنس بريمير للاستثمار، فتشمل فئة «النفايات الأخرى» النفايات الإلكترونية والبطاريات القديمة. 4. تشمل فئة «النفايات الأخرى» البلاستيك ومواد التغليف، والحديد والصلب، والخشب، والنفايات كبيرة الحجم، والمنسوجات، وخرائطيش الحبر والطباعة، والبطاريات، ومختلف تدفقات نفايات المعدات الكهربائية والإلكترونية (WEEE).

## استهلاك المياه

استهلاك المياه			
2025	2024	2023	
مجموعة 2بوينت زيرو ش.م.ع.			
لا ينطبق <sup>1</sup>	لا ينطبق <sup>1</sup>	50,135.00	سحب المياه (م <sup>3</sup> )
كثافة سحب المياه (م <sup>3</sup> لكل موظف)			
لا ينطبق <sup>1</sup>	لا ينطبق <sup>1</sup>	1,165.93 <sup>2</sup>	
مجموعة أمورفا ذ.م.م. <sup>4</sup>			
63,189.74	70,499.310	59,490.22	سحب المياه (م <sup>3</sup> )
كثافة سحب المياه (م <sup>3</sup> لكل موظف)			
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.			
2,648,280.50	2,209,439.00	1,935,109.00	سحب المياه (م <sup>3</sup> )
كثافة سحب المياه (م <sup>3</sup> لكل موظف)			
1,181.74	1,257.51	1,205.68	
2025			
ملتيلبي ميديا جروب (MMG)			
باك لايت ميديا ذ.م.م. وفيولا أوت دور			
		3,509.92 <sup>3</sup>	سحب المياه (م <sup>3</sup> )
كثافة سحب المياه (م <sup>3</sup> لكل موظف)			
	14.94		

1. اعتبارًا من عام 2024، لم تتمكن مجموعة 2بوينت زيرو ش.م.ع. من تتبع استهلاك المياه بسبب انتقالها إلى مبنى جديد يكون فيه الاستهلاك جزءًا من الإيجار دون شفافية في الاستخدام. 2. إعادة صياغة الرقم لتصحيح الإفصاح غير الصحيح السابق. 3. تقديرات مبنية على إرشادات هيئة كهرباء ومياه دبي (DEWA) بواقع 60 لتر/يوم/فرد في المكاتب. 4. يشمل نطاق عام 2023 أمورفا، ويشمل نطاق عام 2024 أمورفا وذا غرومينغ كومباني (فقط سيسترز بيوتي لاونج وأن بار و1847)، ويشمل نطاق عام 2025 مجموعة أمورفا.

# فهرس محتوى معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) ومؤشر سوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX)

لفهرس - معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

GRI 1: الأساسيات لعام 2021

## بيان الاستخدام:

قامت مجموعة 2 بويونت زيرو بالإفصاح عن المعلومات الواردة في هذا الملحق الخاص بمحتوى معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) للفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2025 حسب معايير المبادر العالمية لإعداد التقارير

## GRI 2: الإفصاحات العامة

معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير	المحتوى	القسم	ملاحظات
<b>المنظمة وممارساتها الخاصة بتقديم التقارير</b>			
1-2	التفاصيل المؤسسية		1. نبذة عن هذا التقرير 4. لمحة عامة عن مجموعة 2 بويونت زيرو 11. الإفصاحات التفصيلية
2-2	كيانات مُتضمنة في تقرير الاستدامة للمنظمة		1. نبذة عن هذا التقرير 4. لمحة عامة عن مجموعة 2 بويونت زيرو 11. الإفصاحات التفصيلية
3-2	الفترة المشمولة بالتقرير، والوتيرة، ونقطة الاتصال		1. نبذة عن هذا التقرير
4-2	إعادة صياغة المعلومات		في حال اختلاف الأرقام تلك المنشورة في التقارير السابقة، فإن ذلك يعود إلى التحديثات التي أجريت بهدف تحسين دقة البيانات أو إدخال تعديلات منهجية. يُرجى اعتبار الأرقام الواردة هنا بوصفها الأكثر حداثة وموثوقية. وقد تمت إضافة البيانات التوضيحية في الأقسام ذات الصلة.
5-2	التحقيق الخارجي		1. نبذة عن هذا التقرير
<b>الأنشطة والعمال</b>			
6-2	الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى		4. لمحة عامة عن مجموعة
7-2	الموظفون		7. تنمية رأس المال البشري 11. الإفصاحات التفصيلية
8-2	العمال غير الموظفين		7. تنمية رأس المال البشري 11. الإفصاحات التفصيلية
<b>الحوكمة</b>			
9-2	هيكل الحوكمة وتكوينه		5.4. إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات 6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة
10-2	ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة		6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة
11-2	رئيس أعلى هيئة إدارة		6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة
12-2	دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة الأثر		5.4. إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات 6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة
13-2	تفويض مسؤولية إدارة الآثار		5.4. إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات 6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة
14-2	دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقرير الاستدامة		5.4. إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات 6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة
15-2	تضارب المصالح		6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة
16-2	التواصل حول المخاوف الحرجة		6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة

## GRI 2: الإفصاحات العامة (يتبع)

معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير	المحتوى	القسم	ملاحظات
<b>الحوكمة</b>			
17-2	المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة		6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة
18-2	تقييم أداء أعلى هيئة إدارة		تقرير حوكمة الشركة
19-2	سياسات الأجور		تقرير حوكمة الشركة
20-2	عملية تحديد الأجور		تقرير حوكمة الشركة
21-2	نسبة إجمالي الأجور السنوية		غير مُفصّل عنها حالياً
<b>الاستراتيجية والسياسات والممارسات</b>			
22-2	بيان إستراتيجية التنمية المستدامة		5. رحلة الاستدامة
23-2	الالتزامات الخاصة بالسياسة		5. رحلة الاستدامة 6. أسس متينة في جميع أنحاء التقرير حيثما تطبق السياسات.
24-2	تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤول		5. رحلة الاستدامة 6. أسس متينة في جميع أنحاء التقرير حيثما تطبق السياسات.
25-2	عمليات معالجة الآثار السلبية		5. رحلة الاستدامة 6. أسس متينة
26-2	آليات طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف		6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة
27-2	الامتثال للقوانين واللوائح		6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة
28-2	عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية		غير مُفصّل عنها حالياً
<b>إشراك أصحاب المصلحة</b>			
29-2	منهج إشراك أصحاب المصلحة		5. رحلة الاستدامة
30-2	اتفاقات المفاوضة الجماعية		لا يطبق على الشركات العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة

## GRI 3: الموضوعات الجوهرية

معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير	المحتوى	القسم	ملاحظات
1-3	عملية تحديد الموضوعات الجوهرية		5. رحلة الاستدامة
2-3	قائمة الموضوعات الجوهرية		5. رحلة الاستدامة
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية		5. رحلة الاستدامة
<b>GRI 102: تغير المناخ 2025</b>			
<b>الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة</b>			
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية		8. إدارة التأثير 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية
102-5أ	انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 1		8. إدارة التأثير 11. الإفصاحات التفصيلية
102-6أ	انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 2		8. إدارة التأثير 11. الإفصاحات التفصيلية
102-7أ	انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 3		11. الإفصاحات التفصيلية
102-8أ	كثافة انبعاثات غازات الدفيئة		8. إدارة التأثير 11. الإفصاحات التفصيلية

### GRI 3: الموضوعات الجوهرية (يتبع)

ملاحظات	المحتوى	القسم	ملاحظات
<b>GRI 103: الطاقة لعام 2025</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	8. إدارة التأثير 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
1-103	سياسات الطاقة والتزاماتها	8. إدارة التأثير 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
2-103	استهلاك الطاقة والتوليد الذاتي داخل المنظمة	8. إدارة التأثير 11. الإفصاحات التفصيلية	
4-103	كثافة الطاقة	8. إدارة التأثير 11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>GRI 201: الأداء الاقتصادي لعام 2016</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	9. الاستثمار في مستقبل مستدام 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
1-201	القيمة الاقتصادية المباشرة والموزعة	9. الاستثمار في مستقبل مستدام البيانات المالية	
<b>GRI 202: التواجد في السوق لعام 2016</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
2-202	نسبة كبار الموظفين الإداريين المعيّنين والذين ينتمون إلى المجتمعات المحلية	11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>GRI 203: التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة لعام 2016</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	9. الاستثمار في مستقبل مستدام 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
2-203	التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة الهامة	9. الاستثمار في مستقبل مستدام	
<b>GRI 204: الموضوعات الجوهرية: ممارسات الشراء لعام 2016</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	9. الاستثمار في مستقبل مستدام 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
1-204	التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة الهامة	9. الاستثمار في مستقبل مستدام	
<b>GRI 205: مكافحة الفساد لعام 2016</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة	
2-205	التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	6. أسس متينة	
3-205	وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	6. أسس متينة	
<b>GRI 206: السلوك المناهض للمنافسة لعام 2016</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة	
1-206	الإجراءات القانونية حيال السلوك المناهض للمنافسة، ومكافحة الاحتكار وممارسات الاحتكار	6. أسس متينة	

### GRI 3: الموضوعات الجوهرية (يتبع)

ملاحظات	القسم	المحتوى	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير
<b>GRI 303: المياه والنفائات السائلة 2018</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة			
3-3	نهج الإدارة		
3-303	سحب المياه	11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>GRI 306: النفائات 2020</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
3-306	النفائات المتولدة	11. الإفصاحات التفصيلية	
4 - 306	النفائات المحولة من التخلص	11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>GRI 308: التقييم البيئي للمورد</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
1-308	الموردون الجدد الذين خضعوا للتدقيق طبقًا للمعايير البيئية	11. الإفصاحات التفصيلية	حيثما ينطبق
2-308	الآثار البيئية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	11. الإفصاحات التفصيلية	حيثما ينطبق
<b>GRI 401: التوظيف لعام 2016</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	7. تنمية رأس المال البشري 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
1-401	تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل	7. تنمية رأس المال البشري 11. الإفصاحات التفصيلية	
2-401	الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تُقدّم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي	7. تنمية رأس المال البشري	
<b>GRI 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعاتٍ محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	7. تنمية رأس المال البشري 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
1-403	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	7. تنمية رأس المال البشري	
2-403	تحديد الأخطار وتقييم المخاطر والتحقيق في الحوادث	7. تنمية رأس المال البشري	
3-403	خدمات الصحة المهنية	7. تنمية رأس المال البشري 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
4-403	مشاركة العمال والتشاور والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية	7. تنمية رأس المال البشري	
5-403	تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	7. تنمية رأس المال البشري 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
6-403	تعزيز صحة العمال	7. تنمية رأس المال البشري 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
7-403	منع وتخفيف آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل	7. تنمية رأس المال البشري	

### GRI 3: الموضوعات الجوهرية (يتبع)

معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير	المحتوى	القسم	ملاحظات
الإفصاحات الخاصة بالمواضيع			
8-403	العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	7. تنمية رأس المال البشري	
9-403	الإصابات المرتبطة بالعمل	7. تنمية رأس المال البشري	
10-403	اعتلال الصحة المرتبط بالعمل	11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>GRI 404: التدريب والتعليم لعام 2016</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعات محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	7. تنمية رأس المال البشري 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
1-404	متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	7. تنمية رأس المال البشري 11. الإفصاحات التفصيلية	
2-404	برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	7. تنمية رأس المال البشري 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
3-404	النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي	7. تنمية رأس المال البشري 11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعات محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	7. تنمية رأس المال البشري 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
1-405	تنوع هيئة الإدارة والموظفين	7. تنمية رأس المال البشري 11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>GRI 406: عدم التمييز لعام 2016</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعات محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	7. تنمية رأس المال البشري 7. تنمية رأس المال البشري 11. الإفصاحات التفصيلية	
1-406	حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة		
<b>GRI 413: المجتمعات المحلية 2016</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعات محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	8.2. دعم وتطوير المجتمع 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
<b>GRI 414: التقييم الاجتماعي للمورّد</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعات محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
1-414	المورّدون الجدد الذين تم فحصهم باستخدام المعايير الاجتماعية	11. الإفصاحات التفصيلية	حيثما ينطبق
2-414	التأثيرات الاجتماعية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	11. الإفصاحات التفصيلية	حيثما ينطبق
<b>GRI 418: خصوصية العميل</b>			
الإفصاحات الخاصة بموضوعات محدّدة			
3-3	نهج الإدارة	6.3. الخصوصية وأمن المعلومات	
1-418	الشكاوى الموثّقة المتعلقة بانتهاك خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل	6.3. الخصوصية وأمن المعلومات 11. الإفصاحات التفصيلية	

### الفهرس – دليل الإفصاح عن العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات المدرجة الصادر عن سوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX)

تم إعداد الفهرس أدناه وفقاً لدليل الإفصاح عن العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) للشركات المدرجة في سوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX). المحدث في يونيو 2025.

دليل إفصاحات الإفصاح عن العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) لسوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX)			
المؤشر	طريقة الحساب	القسم	ملاحظات
<b>Environmental</b>			
<b>E1. العمليات البيئية</b>	E1.1 هل تتبع الشركة سياسة بيئية رسمية؟ نعم/لا.	6. أسس متينة	
	E1.2 هل تتبع الشركة سياسات محددة تتعلق بالنفايات والمياه والطاقة و/أو إعادة التدوير؟ نعم/لا.	8.1. الحفاظ على الموارد الطبيعية والتعامل مع تغير المناخ	
	E1.3 هل تستخدم الشركة نطاقاً معتمداً لإدارة الطاقة؟ نعم/لا.		
<b>E2. استهلاك المياه</b>	E2.1 إجمالي كمية المياه المستهلكة.	11. الإفصاحات التفصيلية	
	E2.2 إجمالي كمية المياه المستعادة.		
<b>E3. توليد النفايات</b>	E3.1 إجمالي النفايات المتولدة، حسب نوع النفايات.	11. الإفصاحات التفصيلية	
	E3.2 نسبة النفايات المُعاد تدويرها، حسب نوع النفايات.		
<b>E4. استهلاك الطاقة</b>	E4.1 إجمالي كمية الطاقة المستهلكة مباشرة.	8.1. الحفاظ على الموارد الطبيعية والتعامل مع تغير المناخ	
	E4.2 إجمالي كمية الطاقة المستهلكة بشكل غير مباشر.	11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>E5. كثافة الطاقة</b>	E5.1 إجمالي استهلاك الطاقة المباشر لكل عامل قياس في المخرجات.	8.1. الحفاظ على الموارد الطبيعية والتعامل مع تغير المناخ	
		11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>E6. مزيج الطاقة</b>	E6.1 النسبة المئوية: استهلاك الطاقة حسب نوع التوليد.	8.1. الحفاظ على الموارد الطبيعية والتعامل مع تغير المناخ	
		11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>E7. انبعاثات غازات الدفيئة</b>	E7.1 جمالي الكمية بوحدة مكافئ ثاني أكسيد الكربون (CO <sub>2</sub> e) للنطاق 1.	8.1. الحفاظ على الموارد الطبيعية والتعامل مع تغير المناخ	
	E7.2 جمالي الكمية بوحدة مكافئ ثاني أكسيد الكربون (CO <sub>2</sub> e) للنطاق 2 (إن وجد).	11. الإفصاحات التفصيلية	
	E7.3 جمالي الكمية بوحدة مكافئ ثاني أكسيد الكربون (CO <sub>2</sub> e) للنطاق 3 (إن وجد).		
<b>E8. كثافة الانبعاثات</b>	E8.1 إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة لكل عامل قياس في المخرجات.	8.1. الحفاظ على الموارد الطبيعية والتعامل مع تغير المناخ	
	E8.2 إجمالي الانبعاثات غير المرتبطة بغازات الدفيئة لكل عامل قياس في المخرجات.	11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>E9. الاستراتيجية المناخية</b>	E9.1 وصف المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ التي يمكن أن يتوقع بشكل معقول أن تؤثر في آفاق المؤسسة. وبالنسبة لكل خطر مناخي محدد، اشرح ما إذا كان يُصنّف ضمن المخاطر المادية أو مخاطر الانتقال.		
	E9.2 وصف التأثيرات الحالية والمتوقعة للمخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ على نموذج عمل المؤسسة وسلسلة القيمة.	10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
	E9.3 وصف كيفية استجابة المؤسسة للمخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ، وكيف تخطط للاستجابة لها في استراتيجيتها وعمليات اتخاذ القرار، بما في ذلك الخطط لتحقيق أي أهداف متعلقة بالمناخ وضعتها أو تلك المطلوبة بموجب القوانين أو اللوائح.		
	E9.4 وصف التأثيرات الحالية (خلال فترة التقرير) للمخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ على المركز المالي والأداء المالي والتدفقات النقدية للمؤسسة.		
<b>E10. المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ</b>	E10.1 وصف العمليات والسياسات التي تستخدمها المؤسسة لتحديد وتقييم وترتيب ومراقبة المخاطر المتعلقة بالمناخ، مع توضيح المدخلات والمعايير المستخدمة في هذه العمليات.		
	E10.2 ما إذا كانت المؤسسة تستخدم تحليل السيناريوهات المتعلقة بالمناخ لتوجيه عملية تحديد المخاطر المتعلقة بالمناخ، وكيفية ذلك.		
<b>E11. الحوكمة البيئية</b>	E11.1 تحديد الجهة / الجهات الحاكمة (مثل مجلس الإدارة أو لجنة أو أي جهة مكافئة مكلفة بالحوكمة) أو الفرد / الأفراد المسؤولين عن الإشراف على المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ.	5.4. إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات	
	E11.2 كيفية أدّج الجهة الحاكمة أو الفرد المسؤول للمخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ في الاعتبار عند الإشراف على استراتيجية المؤسسة.	6. أسس متينة	
	E11.3 ما إذا كانت مفايس الأداء المرتبطة بالأهداف المناخية مدرجة في سياسات التعويضات، وإذا كان الأمر كذلك، كيف.	6. أسس متينة	
	E11.4 ما إذا كانت المؤسسة قد فوّضت مسؤولية الإشراف على المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ إلى منصب محدد على مستوى الإدارة أو إلى لجنة، وكيف يمارس الإشراف على هذا الدور أو اللجنة.	6. أسس متينة	
<b>E12. الأهداف البيئية</b>	E12.1 الإفصاح عن أي أهداف كمية أو نوعية متعلقة بالمناخ لمتابعة التقدم نحو الأهداف الاستراتيجية، بما في ذلك أي أهداف لانبعاثات غازات الدفيئة. مع تحديد المقياس المستخدم لتحديد الهدف.	10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	

## الفهرس – دليل الإفصاح عن العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للمدركة الصادر عن سوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX) (يتبع)

تم إعداد الفهرس أدناه وفقاً لدليل الإفصاح عن العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) للشركات المدرجة في سوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX)، المحدث في يونيو 2025. (يتبع)

دليل إفصاحات الإفصاح عن العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) لسوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX)			
المؤشر	طريقة الحساب	القسم	ملاحظات
<b>العوامل الاجتماعية</b>			
<b>S1. نسبة أجور الرئيس التنفيذي إلى الأجر العامة</b>	S1.1 نسبة: إجمالي تعويضات الرئيس التنفيذي إلى إجمالي التعويضات الوسطية للموظفين بدوام كامل. S1.2 هل تقوم الشركة بالإفصاح عن هذا المؤشر في التقارير التنظيمية؟ نعم/لا.	-	غير مُفصَح عنها حاليًا
<b>S2. نسبة الأجر بحسب الجنس</b>	S2.1 نسبة: متوسط التعويضات للذكور إلى متوسط التعويضات للإناث.	-	غير مُفصَح عنها حاليًا
<b>S3. معدل دوران الموظفين</b>	S3.1 نسبة مئوية: التغير السنوي للموظفين بدوام كامل. S3.2 نسبة مئوية: التغير السنوي للموظفين بدوام جزئي. S3.3 نسبة مئوية: التغير السنوي للمتعاقدين / الاستشاريين.	7. تنمية رأس المال البشري 11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>S4. التنوع بين الجنسين</b>	S4.1 نسبة مئوية: إجمالي عدد موظفي المؤسسة موزعًا حسب الجنس. S4.2 نسبة مئوية: الوظائف في المستويات المبتدئة والمتوسطة موزعة حسب الجنس. S4.3 نسبة مئوية: الوظائف في المستويات العليا والتنفيذية موزعة حسب الجنس.	7. تنمية رأس المال البشري 11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>S5. نسبة العمال المؤقتين</b>	S5.1 نسبة مئوية: إجمالي عدد موظفي المؤسسة العاملين بدوام جزئي. S5.2 نسبة مئوية: إجمالي عدد موظفي المؤسسة العاملين كمتعاقدين و/أو استشاريين.	7. تنمية رأس المال البشري 11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>S6. التوظيف</b>	S6.1 النسبة المئوية للموظفين من المواطنين، حسب فئة التوظيف.	-	11. الافصاحات التفصيلية
<b>S7. عدم التمييز</b>	S7.1 هل تتبع الشركة سياسة عدم التمييز؟ نعم/لا.	6. أسس متينة 7. تنمية رأس المال البشري	
<b>S.8 الصحة والسلامة والرفاه</b>	S8.1 هل تتبع الشركة سياسة للصحة المهنية و/أو الصحة والسلامة؟ نعم/لا.	6. أسس متينة 7. تنمية رأس المال البشري	
<b>S9. معدل الإصابات</b>	S9.1 نسبة مئوية: معدل تكرار الإصابات نسبةً إلى إجمالي ساعات عمل القوى العاملة.	7. تنمية رأس المال البشري 11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>S10. عمالة الأطفال والعمل القصري</b>	S10.1 هل تتبع الشركة سياسة لمكافحة عمالة الأطفال و/أو العمل القصري؟ نعم/لا. S10.2 إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل السياسة الموردين والبايعين؟ نعم/لا.	6. أسس متينة	
<b>S11. حقوق الإنسان</b>	S11.1 هل تتبع الشركة سياسة لحقوق الإنسان؟ نعم/لا. S11.2 إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل السياسة الموردين والبايعين؟ نعم/لا.	6. أسس متينة	
<b>S12. الاستثمار المجتمعي</b>	S12.1 إجمالي المبلغ المستثمر في المجتمع، كنسبة مئوية من إيرادات الشركة.	8. إدارة التأثير 11. الإفصاحات التفصيلية	تم الإفصاح كرقم إجمالي
<b>حوكمة الشركات</b>			
<b>G1. استقلالية مجلس الإدارة</b>	G1.1 هل تحظر الشركة على الرئيس التنفيذي تولّي منصب رئيس مجلس الإدارة؟ نعم/لا. G1.2 نسبة مئوية: إجمالي مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها أعضاء مستقلون.	6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة	
<b>G2. تنوع مجلس الإدارة</b>	G2.1 نسبة مئوية: إجمالي مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الرجال والنساء. G2.2 نسبة مئوية: رئاسة اللجان التي يشغلها الرجال والنساء.	6. أسس متينة تقرير حوكمة الشركة	
<b>G3. مدونة قواعد السلوك للموردين</b>	G3.1 هل يُطلب من البائعين أو الموردين الالتزام بمدونة قواعد السلوك؟ نعم/لا. G3.2 إذا كانت الإجابة نعم، ما هي النسبة المئوية من الموردين الذين صدّقوا رسميًا على الالتزام بالمدونة؟	8.3. المشتريات المسؤولة 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق) 11. الإفصاحات التفصيلية	
<b>G4. الأخلاقيات ومكافحة الفساد</b>	G4.1 هل تتبع الشركة سياسة للأخلاقيات و/أو مكافحة الفساد؟ نعم/لا. G4.2 إذا كانت الإجابة نعم، ما هي النسبة المئوية من الموظفين الذين صدّقوا رسميًا على الالتزام بالسياسة؟	6. أسس متينة	

## الفهرس – دليل الإفصاح عن العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للمدركة الصادر عن سوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX) (يتبع)

تم إعداد الفهرس أدناه وفقاً لدليل الإفصاح عن العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) للشركات المدرجة في سوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX)، المحدث في يونيو 2025. (يتبع)

دليل إفصاحات الإفصاح عن العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) لسوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX)			
المؤشر	طريقة الحساب	القسم	ملاحظات
<b>حوكمة الشركات</b>			
<b>G5. خصوصية البيانات</b>	G5.1 هل تتبع الشركة سياسة لخصوصية البيانات؟ نعم/لا. G5.2 هل اتخذت الشركة خطوات للامتثال لقواعد اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR)؟ نعم/لا.	3.6. الخصوصية وأمن المعلومات	
<b>G6. استراتيجية الاستدامة</b>	G6.1 وصف المخاطر والفرص المرتبطة بالاستدامة التي يُتوقع بشكل معقول أن تؤثر في آفاق المؤسسة. G6.2 وصف الآثار الحالية والمتوقعة على نموذج عمل المؤسسة وسلسلة القيمة. G6.3 وصف كيفية استجابة المؤسسة للمخاطر والفرص المرتبطة بالاستدامة، وخطتها للاستجابة لها في استراتيجيتها واتخاذ القرار. G6.4 وصف الآثار الحالية والمتوقعة على نموذج العمل والمركز المالي والأداء والتدفقات النقدية، وكيف تُؤخذ هذه المخاطر في الاعتبار ضمن التخطيط المالي.	5. رحلة الاستدامة في جميع أنحاء التقرير حيثما تطبق السياسات. 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
<b>G7. إدارة مخاطر الاستدامة</b>	G7.1 وصف العمليات والسياسات المستخدمة لتحديد وتقييم وترتيب ومتابعة مخاطر الاستدامة، بما في ذلك المدخلات والمعايير المستخدمة. G7.2 كيفية دمج عمليات تحديد وتقييم وترتيب ومتابعة مخاطر وفرص الاستدامة ضمن عملية إدارة المخاطر المؤسسية الشاملة للمؤسسة.	5.4. إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات 6. أسس متينة	
<b>G8. حوكمة الاستدامة</b>	G8.1 ما هي الجهة (أو الجهات) الحاكمة، ويمكن أن تشمل مجلس الإدارة أو لجنة أو جهة مكافئة، أو الشخص (الأشخاص) المسؤول عن الإشراف على مخاطر وفرص الاستدامة؟ G8.2 كيف تراعي الجهة أو الشخص مخاطر وفرص الاستدامة عند الإشراف على استراتيجية المؤسسة؟ G8.3 هل تتضمّن سياسات التعويضات مفاييس أداء مرتبطة بهذه الأهداف؟ وإذا كان الأمر كذلك، كيف؟ G8.4 هل فوّضت المؤسسة مسؤولية الإشراف على مخاطر وفرص الاستدامة إلى منصب إداري محدد أو لجنة؟ وكيف يُمارس الإشراف على هذا المنصب أو اللجنة؟	5.4. إطار دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
<b>G9. Sustainability Targets</b>	G9.1 ما المقاييس المستخدمة لقياس ومتابعة كل خطر أو فرصة مرتبطة بالاستدامة تم تحديدها؟	5. رحلة الاستدامة في جميع أنحاء التقرير حيثما تطبق السياسات. 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
<b>G10. Disclosure Practices</b>	G10.1 هل تنشر الشركة تقرير استدامة؟ نعم/لا. G10.2 هل تنشر الشركة تقريراً متوافقاً مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير أو المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية أو مشروع الإفصاح عن الكربون أو مجلس معايير محاسبة الاستدامة أو المجلس الدولي لإعداد التقارير المتكاملة أو الاتفاق العالمي للأمم المتحدة؟	1. نبذة عن هذا التقرير 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
<b>G11. External Assurance</b>	G11.1 هل تخضع إفصاحات الاستدامة لعملية تأكيد أو تحقق من قبل جهة تدقيق مستقلة؟ نعم/لا.	1. نبذة عن هذا التقرير	
<b>مؤشرات الأداء الرئيسي المتكاملة</b>			
<b>G11. إعداد تقارير الاستدامة</b>	G11.1 هل تنشر الشركة تقرير استدامة؟ نعم/لا.	1. نبذة عن هذا التقرير 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
<b>G12. تصنيفات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات</b>	G12.1 هل حصلت الشركة على تصنيف للعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (سواء كان طوعيًا أو غير طوعي)؟ نعم/لا. G12.2 إذا كانت الإجابة نعم، يرجى ذكر أحدث درجة إجمالية للتصنيف.	2. أبرز ملامح العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	
<b>G13. Stakeholder Engagement</b>	G13.1 هل تشرك الشركة أصحاب المصلحة في موضوعات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات/الاستدامة؟ نعم/لا. G13.2 إذا كانت الإجابة نعم، يرجى وصف وتيرة وفعالية هذا الإشراك.	5. رحلة الاستدامة 10. نظرة معمقة: ممارسات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركات التابعة الرئيسية (حيثما ينطبق)	

