

WAHA CAPITAL



# تقرير الاستدامة لعام ٢٠٢٥ تعزير الاستدامة

يعكس هذا التقرير التزام الواحة كابيتال بتعزيز أجندة الاستدامة ودعم الدور الرائد لدولة الإمارات العربية المتحدة في المنطقة في معالجة تغير المناخ.

# المحتويات

## مقدمة

|     |   |   |
|-----|---|---|
| ١,١ | المقدمة (الغرض والنطاق ومصدر البيانات ونزاهتها والضمان الخارجي وبيانات الاتصال) | ٥ |
| ١,٢ | كلمة مدير الإدارة   | ٧ |

## نبذة عن الشركة

|     |                 |    |
|-----|-----------------|----|
| ٢,١ | معلومات عامة    | ٩  |
| ٢,٢ | الرؤية والرسالة | ١٠ |

## إنجازات عام ٢٠٢٥

|     |   |    |
|-----|---|----|
| ٣,١ | برنامج الاستدامة                              | ١٢ |
| ٣,٢ | سياسة الاستدامة                               | ١٢ |
| ٣,٣ | إعلان أوظيفي للتمويل المستدام                 | ١٣ |
| ٣,٤ | المشاركة الفاعلة على الصعيدين العالمي والمحلي | ١٣ |
| ٣,٥ | مسؤولية الشركة تجاه المجتمع                   | ١٤ |

## أداء المعايير البيئية

|     |   |    |
|-----|---|----|
| ٤,١ | استخدام الطاقة وانبعاثات الغازات الدفيئة - أثر الكربون  | ١٨ |
| ٤,٢ | استهلاك المياه  | ١٩ |
| ٤,٣ | إدارة المخلفات  | ١٩ |
| ٤,٤ | جودة الهواء   | ١٩ |
| ٤,٥ | الاستثمارات في البنية التحتية / المشروعات المتعلقة بحل مشكلات المناخ وإمكانيات مقاومتها والتعافي من أثرها وتطوير المنتجات | ١٩ |

## أداء المعايير الاجتماعية

|      |   |    |
|------|---|----|
| ٥,١  | التنوع بين الجنسين                                      | ٢١ |
| ٥,٢  | المساواة بين الجنسين                                    | ٢١ |
| ٥,٣  | الحوافز والمكافآت                                       | ٢٢ |
| ٥,٤  | سياسة عدم التمييز ومكافحة التحرش                        | ٢٢ |
| ٥,٥  | مكافحة الرق والاتجار بالبشر                             | ٢٢ |
| ٥,٦  | معدل دوران العمالة                                      | ٢٢ |
| ٥,٧  | نسبة توطين العمالة                                      | ٢٣ |
| ٥,٨  | الصحة والسلامة ومعدل الإصابات                           | ٢٣ |
| ٥,٩  | الإبلاغ عن المخالفات                                    | ٢٣ |
| ٥,١٠ | عمالة الأطفال   | ٢٤ |
| ٥,١١ | حقوق الإنسان  | ٢٤ |
| ٥,١٢ | توفير الدورات التدريبية والدراسية ووسائل التعلم المستمر | ٢٤ |
| ٥,١٣ | الاستثمارات المجتمعية                                   | ٢٤ |

## أداء معايير الحوكمة

|     |                                      |    |
|-----|--------------------------------------|----|
| ٦,١ | استقلالية أعضاء مجلس الإدارة وتنوعهم | ٢٦ |
| ٦,٢ | الأخلاقيات ومكافحة الفساد            | ٢٦ |
| ٦,٣ | قواعد السلوك المهني                  | ٢٧ |
| ٦,٤ | خصوصية البيانات                      | ٢٧ |
| ٦,٥ | إعداد تقارير الاستدامة ورفعها        | ٢٧ |

## جدول مقاييس الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

|    |            |
|----|------------|
| ٢٩ | البيئة     |
| ٣٠ | الاجتماعية |
| ٣١ | الحوكمة    |

جزء ١

# المقدمة







**THE GLOBAL GOALS**  
For Sustainable Development

## 1.1 المقدمة (الغرض والنطاق ومصدر البيانات ونزاهتها والضمان الخارجي وبيانات الاتصال)

نعرض فيما يلي تقرير الاستدامة للعام ٢٠٢٥ («التقرير») الصادر عن شركة **الواحة كابيتال ش. م. ع.** («الشركة») الذي يعكس عزم الشركة على تنفيذ أجندة لتحقيق الاستدامة التي تعمل على دعم الدور الريادي الذي تضطلع به دولة الإمارات العربية المتحدة في المنطقة في معالجة مشكلة التغير المناخي.

تم إعداد التقرير المائل وفق شروط إعداد التقارير المنصوص عليها في لائحة قواعد سوق أبوظبي للأوراق المالية للشركات المدرجة في السوق (البورصة) ووفق دليل الإفصاح الإرشادي عن بيانات نظام الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في الشركات المدرجة في **سوق أبوظبي للأوراق المالية**. كما يعكس التقرير الأهداف المقررة في برنامج الأمم المتحدة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وكذلك معايير منظمة المبادرة العالمية لإعداد التقارير. من أجل إعداد ذلك التقرير، جمعت الشركة بيانات عن أدائها في تطبيق نظام الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وعملت على تحليل مثل تلك البيانات في ضوء المؤشرات التي وضعها **برنامج الأمم المتحدة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة** والتي وضعتها **منظمة المبادرة العالمية لإعداد التقارير** حسب التوصيات الواردة في دليل الإفصاح الإرشادي عن بيانات نظام الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في الشركات المدرجة في سوق أبوظبي للأوراق المالية، ثم عرضت الشركة البيانات المذكورة بعد تحليلها في الملحق المرفق بالتقرير المائل.

لمزيد من المعلومات بشأن التقرير المائل،  
يُرجى التواصل معنا على

[communications@wahacapital.ae](mailto:communications@wahacapital.ae)



Orchid Fertility Clinic Opening. Dubai, UAE



The Abu Dhabi Investment Forum (ADIF). New York, USA

Global Turk Capital 7th Annual Executive Briefing on Private Capital. Istanbul, Türkiye



Abu Dhabi, UAE .2020 World Schools Summit

## ١,٢. كلمة مدير الإدارة

واصلت الواحة كابييتال خلال عام ٢٠٢٥ تعزيز التزامها بالاستدامة، من خلال ترسيخ مبادئ الاستثمار المسؤول، والأثر المجتمعي، وخلق القيمة على المدى الطويل عبر منصتنا.

وخلال عام ٢٠٢٥، ركّزنا على تحويل طموحاتنا في مجال الاستدامة إلى إجراءات قابلة للقياس. وعلى امتداد أنشطتنا الاستثمارية وعملياتنا التشغيلية، أولينا أهمية خاصة للحوكمة المنضبطة، والتخصيص المسؤول لرأس المال، وبناء الشراكات التي تحقق أداءً ماليًا مستدامًا إلى جانب نتائج إيجابية للمجتمع، بما يضمن بقاء الاستدامة محركًا عمليًا لخلق القيمة.

وخلال العام، واصلنا تطوير إطار الاستدامة لدينا بما يضمن اتساق نموّنا مع أفضل الممارسات التجارية. كما قمنا بتوسيع نطاق مشاركتنا المجتمعية بشكل ملحوظ، بما يشمل إبرام اتفاقية تعاون مع هيئة المساهمات المجتمعية - مَعًا، ما أتاح لنا المشاركة في مبادرات تعالج أولويات اجتماعية رئيسية عبر جميع أنحاء إمارة أبوظبي ودولة الإمارات العربية المتحدة. وبدعم من مجلس الإدارة والمساهمين لتخصيص ما يصل إلى ١٪ من صافي الأرباح للمسؤولية الاجتماعية للشركات، قمنا بتوسيع جهودنا في مجالات الإغاثة الإنسانية، والأمن الغذائي، ورفاهية الأسرة، والتعليم، بما عزّز إسهامنا في دعم الفئات الأكثر احتياجًا، إلى جانب تشجيع مشاركة الموظفين وتعظيم الأثر القائم على الشراكات.

كما واصلنا دعم المبادرات الوطنية الرئيسية، بما يشمل أجندة إعلان أبوظبي للتمويل المستدام، تأكيدًا على التزامنا بتسريع وتيرة التمويل المستدام وتمويل العمل المناخي في أبوظبي ودولة الإمارات والمنطقة الأوسع.

وفي الأعوام المقبلة، سنواصل التعاون الوثيق مع الأطراف الرئيسية المعنية وتحديدًا الشركاء والجهات الرقابية وأصحاب المصلحة لتوسيع نطاق الحلول العملية التي تعالج التحديات المناخية، وتعزّز تماسك المجتمعات، وتحقيق عوائد مرنة ومستدامة على المدى الطويل لمساهميننا.

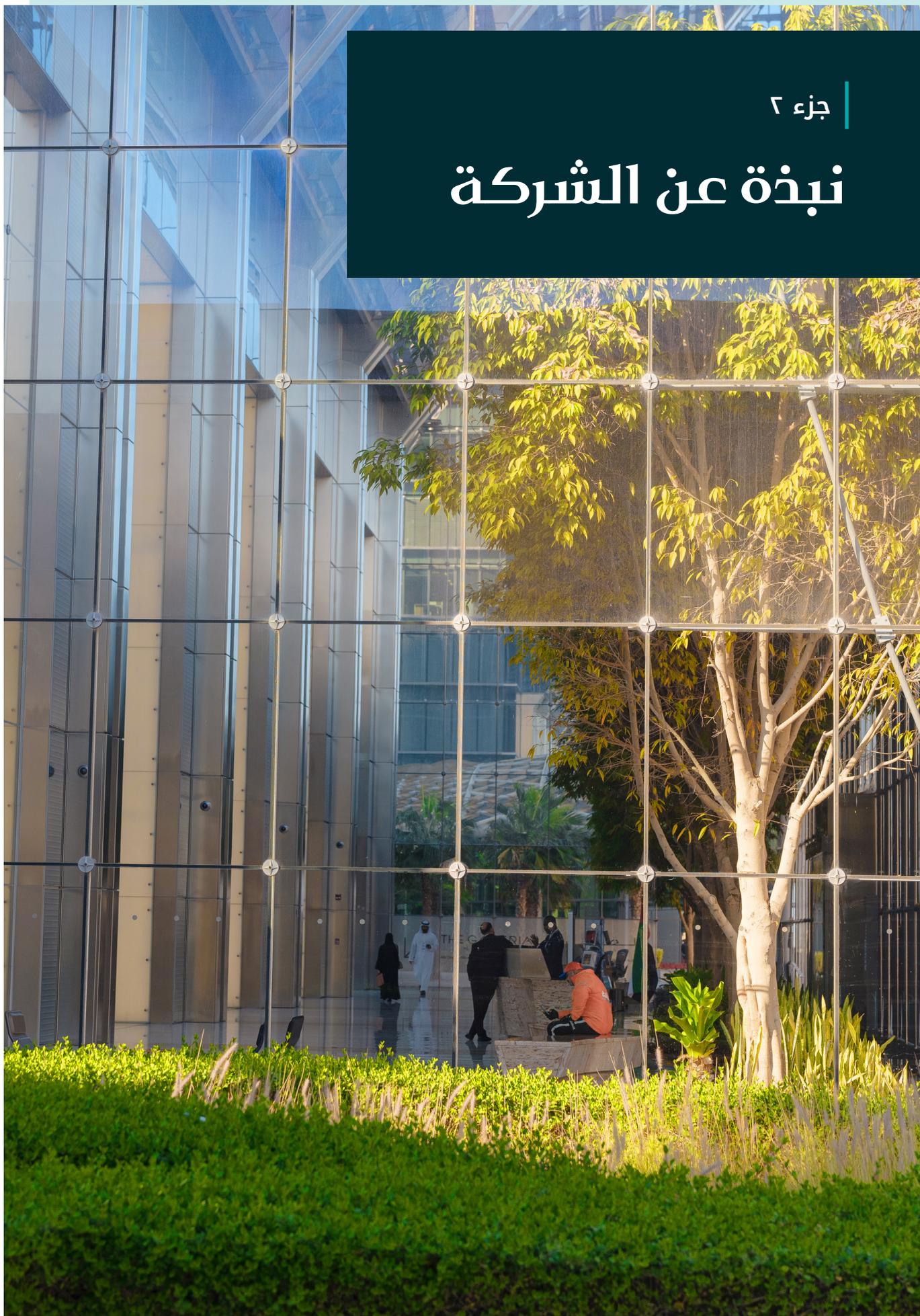
خلال العام، واصلنا تطوير إطار الاستدامة لدينا بما يضمن اتساق نموّنا مع أفضل الممارسات التجارية.



محمد حسين النويس  
مدير الإدارة بشركة الواحة كابييتال

جزء ٢

# نبذة عن الشركة



# نبذة عن الشركة

## ١,٢. معلومات عامة



ومستمرة لمساهميها وشركاء استثماراتها، وتُركّز على بناء وتحقيق أرباح كبيرة ومتميزة وتحقيق التميز فيما تقدمه لعملائها من خدمات.

## يتمثل هدف الشركة في تحقيق عوائد قوية وثابتة ومستمرة لمساهميها وشركاء استثماراتها

أما فيما يتعلق بأعضاء فريق العمل لدينا فإنهم أساس القيمة التي نقدمها لمستثمريننا؛ حيث يؤدي كل فرد منهم دورًا حيويًا في الشركة، ومُعًا تتكون أفق التضافر والتآزر وتصبح النتائج التي يُصبى إليها حقيقة. فنحن نحظى بفريق عمل يميزه التركيز والتماسك والأداء القوي، فضلًا عن تقديرنا البالغ لقيم التفاني في العمل والعمل المشترك والإنجاز.

نستثمر في تنمية أفرادنا وتطويرهم من خلال تزويدهم بأكثر الأدوات ملاءمةً (وذلك عبر توفير فرص تطوير المهارات والتدريب).

باعتبار الشركة لاعبًا رئيسيًا في القطاع الخاص في إمارة أبوظبي، فإننا نرعى ونناصر المواهب المحلية في القطاع المالي.

لمزيد من المعلومات بشأن التقرير المائل،  
يُرجى التواصل معنا على

[communications@wahacapital.ae](mailto:communications@wahacapital.ae)

الواحة كابيتال هي شركة قائمة أُسست في إمارة أبوظبي، ومُدرجة في سوق أبوظبي للأوراق المالية، وتعمل في مجال إدارة الاستثمارات، وتسعى لرفع خبراتها في الأسواق الناشئة، وتوسيع دائرة شبكات أعمالها وإمكاناتها البحثية لتحقيق عوائد جذابة للمساهمين والمستثمرين في صناديقها.

تُعدّ الشركة التي أُسست عام ١٩٩٧ واحدةً من منارات الاستثمار الرائدة في القطاع الخاص بالإمارة ومنصة عالمية للاستثمار والنمو. وتتمتع الشركة بسجل حافل بالنجاح والإنجازات على صعيد الاستثمار في الأسواق العامة والخاصة، إلى جانب توظيف رأس المال المملوك بما يتماشى مع المستثمرين الخارجيين.

وبدعم من أكبر مساهميها- شركة مبادلة للاستثمار- تؤدي الواحة كابيتال دورًا بارزًا في نهضة وتطور منظومة الاقتصاد وريادة الأعمال الحيوية في أبوظبي، ما يوفر لها الموارد والقدرات اللازمة للعمل على إيجاد قيمة طويلة الأجل للمساهمين والمستثمرين في صناديقها وموظفيها والمجتمعات التي تعمل فيها.

تعمل الشركة والصناديق المُدارة من جانب إحدى شركاتها التابعة (وهي شركة واحة للاستثمارات) في بيئة تنظيمية قوية سواءً داخل دولة الإمارات العربية المتحدة أو على المستوى الدولي، وتحذو الشركة حذو أنجح التجارب الدولية في مجال إدارة المخاطر والإفصاح وإعداد التقارير ورفعها، مع العمل على توظيف عمليات استثمارية منتظمة مع إشراف ورقابة صارمتين.

تُعَوّل الشركة -التي تتخذ من إمارة أبوظبي مقرًا لها وتُعدّ مصدرًا للقوة والاستقرار المالي- على العلاقات الوطيدة مع كُبرى المؤسسات بالإمارة وشبكتها العالمية من روابط وشراكات الأعمال. وتتبنّى الشركة أنظمة حوكمة ذات مستوى عالمي ينشده المساهمون والمستثمرون الخارجيون من مدير الاستثمار المُدرج في السوق العامة.

يتمثل هدف الشركة في تحقيق عوائد قوية وثابتة

# نبذة عن الشركة

## ٢.٢. الرؤية والرسالة

تنظر الشركة إلى الاستدامة من مفهوم شامل، وتلتزم بضمان استمرارية مرونتها وأهليتها للمستقبل واستدامتها مع العمل على خدمة مصالح جميع أصحاب المصلحة والمجتمعات التي تعمل بها.

كذلك، نعمل على موازنة أداء الشركة وتطورها المستقبلي بمواءمةً وطيدة مع استراتيجية دولة الإمارات العربية المتحدة الرامية إلى اقتصاد مستدام ومتنوع يتحول تدريجيًا نحو تقليل الاعتماد على الهيدروكربونات. وفي هذا الصدد، فإننا ندعم الاستراتيجية الشاملة للدولة مثل «الأجندة الخضراء

لدولة الإمارات العربية المتحدة ٢٠١٥ - ٢٠٣٠»، و «أجندة ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة لدولة الإمارات العربية المتحدة»، و «استراتيجية الطاقة ٢٠٥٠ لدولة الإمارات العربية المتحدة»، و «المبادرة الاستراتيجية للحياد المناخي بحلول ٢٠٥٠ لدولة الإمارات العربية المتحدة»، الذي يضع الإطار الزمني ويُحدّد آليات تنفيذ المبادرة الاستراتيجية للحياد المناخي بحلول ٢٠٥٠ لدولة الإمارات العربية المتحدة.

وحيث إن الشركة تمثل جزءًا رئيسيًا من قطاع الخدمات المالية الآخذ بالنمو في إمارة أبوظبي، فإنها تلتزم التزامًا تامًا بكافة خطط سياسة إمارة أبوظبي طويلة الأجل وخاصةً «رؤية أبوظبي ٢٠٣٠»، التي تضع إطار العمل لبناء اقتصاد مستدام ومتنوع وذو قيمة مضافة مع العمل على إيجاد المزيد من الفرص العالية القيمة للمواطنين والمقيمين على حدٍ سواء.

وإلى جانب ذلك، فإن الشركة توفر الدعم الكامل لخطة الهيئة الاتحادية لسوق المال في دولة الإمارات العربية المتحدة للأسواق المستدامة التي تم إعدادها للمساهمة في إيجاد نظام مالي أكثر استقرارًا ومرونة. ودعمًا لالتزامها، أصبحت الشركة عضوًا طوعيًا في إعلان أبوظبي للتمويل المستدام (توجد تفاصيل إضافية عنه في التقرير).



وإلى جانب ذلك، فإننا نواصل تخصيص المزيد من الوقت والجهد لتدريب الموظفين على مسائل الاستدامة والاتجاهات وأفضل الممارسات ذات الصلة والتمويل المستدام والاستثمارات المستدامة.

**تلتزم الشركة بضمان استمرارية مرونتها وأهليتها للمستقبل واستدامتها مع العمل على خدمة مصالح جميع أصحاب المصلحة والمجتمعات التي تعمل بها.**

جزء ٣

# إنجازات عام ٢٠٢٥



# إنجازات عام ٢٠٢٥

## ٣,١ برنامج الاستدامة

اعتمدت الشركة سياسة استدامة شاملة (سياسة **الاستدامة**) بغرض تنظيم نهجها في بناء أعمال تنافسية تتسم بالمرونة وفقاً للمبادئ الأساسية الخاصة **بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات** والمساهمة في التنمية المستدامة للمجتمعات التي تعمل بها الشركة.

وبالتزامن مع سياسة الاستدامة المُعززة الخاصة بالشركة، تنفذ الشركة أيضاً برنامج استدامة ذي صلة ركّز على ما يلي:

- تحديد مجالات تركيز معينة وإنشاء هيكل حوكمة داخلية لتنفيذ سياسة الاستدامة.
- إرساء النزاهة والمساءلة في جمع وإدارة البيانات ذات الصلة بإنجازاتنا البيئية والاجتماعية، بما في ذلك الشفافية في إفصاحاتنا العامة؛
- ضمان صحة موظفينا وسلامتهم ورفاهيتهم وتنميتهم، بالإضافة إلى تعزيز التنوع وتكافؤ الفرص.
- المساهمة في التنمية المستدامة للمجتمعات التي نعمل فيها.

تطبق الشركة أيضاً مجموعة من السياسات ذات الصلة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على مستوى المجموعة والتي تشمل:

- ضمان كون السياسات الحالية شاملة ومحدثة مع تنفيذ سياسات وعمليات جديدة ذات صلة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات حيثما لزم الأمر.
- البحث عن مبادرات جديدة تعزز نهج الشركة في تحمل مسؤوليتها تجاه المجتمع.
- التواصل مع موظفي الشركة وتدريبهم على تطبيق نظام الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

- التنوع والمساواة والشمول.
- سياسة عدم التمييز ومكافحة التحرش.
- مكافحة الرق والاتجار بالبشر.
- عمالة الأطفال.
- حقوق الإنسان.

## ٣,٢ سياسة الاستدامة

تحدد سياستنا للاستدامة الإرشادات العامة المعنية بتوجيه نهج الشركة نحو الاستدامة وتعمل كأساس لدمج معايير الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في أداء الشركة وعملية صنع القرار.

واعتمدت سياستنا في الاستدامة هذه بهدف:

**لمزيد من التفاصيل عن هذه السياسات، يرجى الرجوع إلى الفصل [الخامس] من التقرير المائل.**

في عام ٢٠٢٦ وكجزء من التزام الشركة المستمر بالاستدامة، ستنفذ الشركة سياسة استثمار مستدام من شأنها أن تُضيف إلى إطار الاستدامة الحالي لديها وتُعزّزه.

- موازنة أداء الشركة مع أعلى المعايير لحوكمة الشركات التي تفي بمبادئ المسؤولية الاجتماعية والبيئية.

# إنجازات عام ٢٠٢٥

## ٣,٣. إعلان أبوظبي للتمويل المستدام

وقعت الشركة على إعلان أجندة أبوظبي للتمويل المستدام، وهي مبادرة طوعية قائمة على العضوية أطلقها سوق أبوظبي العالمي تحت رعاية وزارة التغيير المناخي والبيئة والبنك المركزي وهيئة سوق المال بالإمارات.

## وقعت الشركة على إعلان أجندة أبوظبي للتمويل المستدام.

تسعى الشركة من خلال عضويتها إلى العمل مع سوق أبوظبي العالمي (وغيره من الموقعين على الإعلان) من أجل النهوض بأجندة التمويل المستدام وتعزيز الاستدامة وتمويل المناخ في أبوظبي والإمارات العربية المتحدة ومنطقة الخليج والشرق الأوسط.

## ٣,٤. المشاركة الفاعلة على الصعيدين العالمي والمحلي

شهد عام ٢٠٢٥ مشاركة ممثلو الشركة ومساهماتهم في العديد من الفعاليات وورش العمل من أجل:

- التواصل مع المؤسسات المالية ذات التفكير العمائل وأصحاب المصلحة الآخرين.
- الاستفادة من فرص الأعمال المبتكرة على الصعيدين المحلي والعالميين.

وتشمل هذه الفعاليات ما يلي:

**أسبوع أبوظبي المالي**  
أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة

**قمة معهد ميلكن للشرق الأوسط وأفريقيا**  
أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة

**منتدى أبوظبي للاستثمار**  
نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية

**المؤتمر التنفيذي السنوي لشركة جلوبال ترك كابيتال حول رأس المال الخاص**  
إسطنبول، تركيا

**مؤتمر مستقبل إدارة الأصول في الشرق الأوسط**  
أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة



Abu Dhabi Global Market. Abu Dhabi, UAE

# إنجازات عام ٢٠٢٥

في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات في دولة الإمارات العربية المتحدة ومنطقة الخليج والشرق الأوسط، اعتمد المساهمون في الجمعية العمومية السنوية للشركة لعام ٢٠٢٥ (التي عقدت في مارس ٢٠٢٥) قرارًا يمنح مجلس إدارة الشركة صلاحية استخدام ما يصل إلى ١٪ من صافي أرباح الشركة لعام ٢٠٢٤ لمبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات.

## التبرعات لهيئة الهلال الأحمر الإماراتي

في عام ٢٠٢٥، تبرعت الشركة بمبلغ قدره مليون درهم إماراتي لهيئة الهلال الأحمر الإماراتي، وذلك ضمن حملة «الفارس الشهم ٣» لدعم المجتمعات في غزة. وقد استُخدم هذا التبرع في توفير حزم مساعدات أساسية شملت الإمدادات الغذائية، ووصلت إلى الأسر المحتاجة، بما أسهم في التخفيف من الصعوبات الإنسانية العاجلة. ويعكس هذا الإسهام التزام الشركة بدعم العمل الإنساني وإحداث أثر إيجابي في المجتمعات الأكثر هشاشة في المنطقة.

## ٣,٥. مسؤولية الشركة تجاه المجتمع

تولي الشركة أولوية قصوى لمسؤوليتها الاجتماعية تجاه الشركات. وبناءً عليه، شاركت الشركة في عام ٢٠٢٥ في العديد من المبادرات لإرساء أثرها في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات، كما هو موضح أدناه، بالإضافة إلى مبادرات الشركة المستمرة والتاريخية للمسؤولية الاجتماعية للشركات.

## بادرت الشركة بشكل مستمر وتاريخي للمسؤولية الاجتماعية للشركات.

## التزام المسؤولية الاجتماعية للشركات لعام ٢٠٢٥

وفقًا لالتزام الشركة بتطوير وبسط نطاق بصمتها

## من حساباتنا على مواقع التواصل الاجتماعي



شرح الصورة: اسم الحدث، أفراد.



للمساعدة في تجهيز الوجبات وتوزيعها.

وخلال الفترة من مايو إلى ديسمبر ٢٠٢٥، وزَّع البرنامج أكثر من **٢٦,٠٠٠ وجبة**، من بينها ٦,٠٠٠ وجبة خلال شهر رمضان، مع توفير وجبات بأسعار مدعومة تتراوح بين ٠,٥٠ و ٣ دراهم إماراتية؛ و

## مبادرة الغذاء من أجل الخير

أطلقتها هيئة «معًا» لدعم الأسر الأكثر احتياجًا من خلال مبادرتين رئيسيتين: حملة المير الرمضاني، التي توزع السلال الغذائية في أبوظبي والعين، ومبادرة تحسين المساكن، التي تهدف إلى تحسين الظروف المعيشية للأسر في كلتا المدينتين. وفي إطار مبادرة المير الرمضاني، استفادت **٢٠٠ أسرة في أبوظبي والعين** من دعم الشركة من خلال توزيع **٢٠٠ صندوق غذائي**. أما مبادرة تحسين المساكن، فقد استفادت منها ١٠ أسر من خلال ترميم ما يقارب ١٠ منازل في أبوظبي والعين.

وبشكل إجمالي، خصصت الشركة مبلغ **١,٠٠٠,٠٠٠ درهم إماراتي** لهيئة المساهمات المجتمعية - معًا خلال عام ٢٠٢٥.

## اتفاقية التعاون مع هيئة المساهمات المجتمعية - معًا

في عام ٢٠٢٥، أبرمت الشركة اتفاقية تعاون مع هيئة المساهمات المجتمعية - (معًا)، وهي جهة أسست في فبراير ٢٠١٩ من قبل دائرة تنمية المجتمع في أبوظبي، بهدف توحيد جهود الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني والمجتمع المحلي لدعم أهداف التنمية الاجتماعية المستدامة في إمارة أبوظبي.

ومن خلال هذه الاتفاقية، شاركت الشركة في عدد من البرامج والمبادرات المُخصصة لمعالجة الأولويات الاجتماعية في إمارة أبوظبي ودولة الإمارات العربية المتحدة.

وشملت أمثلة المبادرات التي عملت عليها الشركة بالتعاون مع هيئة معًا خلال عام ٢٠٢٥ ما يلي:

## مبادرة Food ATM

تدير هيئة «معًا» هذا البرنامج، ويشمل تشغيل مطبخ مخصص في أبوظبي لإعداد وتوزيع وجبات يومية للعمال من ذوي الدخل المحدود والعمالة اليدوية. وبدأت الشركة دعم هذه المبادرة خلال شهر رمضان ٢٠٢٥ من خلال برنامج للتبرعات والتطوع الوظيفي، حيث **ساهم الموظفون بأكثر من ٦٠ ساعة تطوعية**



Abu Dhabi, UAE .٢٠٢٥ World Schools Summit

## الواحة لاند - مبادرة رمضان

شهد عام ٢٠٢٥ نجاح شركة الواحة لاند التابعة للشركة في استكمال مبادرتها الرمضانية السنوية التي يقوم من خلالها موظفو شركة الواحة لاند وعائلاتهم وأصدقائهم شخصيًا بتعبئة العديد من صناديق الطعام وتسليمها للأسر المتعففة في إمارة أبوظبي وفي مختلف أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة.

## أسفرت المبادرة عن توزيع أكثر من ٥٥٠ صندوقًا غذائيًا للمحتاجين.

تتم جميع عناصر التخطيط والتعبئة والتسليم اللوجستية في مكاتب الواحة لاند، حيث يحتوي كل صندوق على ما يكفي من الطعام لإعالة أسرة مكونة من أربعة أفراد لمدة تصل إلى أسبوعين.

وخلال عام ٢٠٢٥، أسفرت مبادرة واحة لاند الرمضانية عن توزيع أكثر من ٥٥٠ صندوقًا غذائيًا للمحتاجين.

## قمة المدارس العالمية

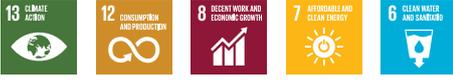
قامت الشركة برعاية قمة المدارس العالمية، التي عُقدت في أبوظبي يومي ١٥ و١٦ نوفمبر ٢٠٢٥، من خلال تقديم **مساهمة مالية قدرها ٣٠٦,٧٨٤ درهم إماراتي** لدعم هذا الحدث الذي استمر على مدار يومين. وقد نُظمت القمة من قبل **مؤسسة T4 للتعليم والدار للتعليم** في أبوظبي، وجمعت ضُاع قرار عالميين ومدارس رائدة على مستوى العالم بهدف تعزيز الابتكار في قطاع التعليم.

وشهدت القمة مشاركة أكثر من ٥٠٠ من كبار القيادات من مدارس التعليم من مرحلة رياض الأطفال وحتى الصف الثاني عشر على مستوى المنطقة والعالم، إلى جانب أكثر من ١٠ وزراء، ومسؤولين تنفيذيين في شركات تقنيات التعليم، ورؤساء تنفيذيين، ومنظمات غير حكومية، وجهات تنظيمية. وقد شارك الحضور في جلسات نقاش وعروض تقديمية وجلسات لتبادل المعرفة أسهمت في إضافة قيمة ملموسة لقطاع التعليم. كما حضر عدد من كبار موظفي الشركة القمة وشاركوا بفاعلية في النقاشات الرئيسية.

جزء ٤

# أداء المعايير البيئية





# أداء المعايير البيئية

## تُطبق الشركة إجراءات تسهم في تخفيض استهلاك الطاقة مثل خيار العمل من المنزل خلال بضعة أيام أسبوعيًا.

لمعالجة مشكلة إجمالي ما تستهلكه الشركة للطاقة (من خلال الحد من مقدار ما تستهلكه من الطاقة) تُطبق الشركة إجراءات تسهم في تخفيض استهلاك الطاقة مثل خيار العمل من المنزل خلال بضعة أيام أسبوعيًا (التي عادةً ما يختارها غالبية الموظفين أيام الجمعة، والتي تقلل من إجمالي استهلاك الكهرباء والمياه) ووحدات إضاءة الكشف عن الحركة في المساحات التي يكون استخدامها محدود (بالإضافة إلى المساحات المكتبية الرئيسية بعد انتهاء ساعات العمل الرسمية).

وفيما يتعلق بانبعاثات الكربون المباشرة، تحتفظ الشركة بمركبتين استهلكتي في عام ٢٠٢٥ نحو ٦,٣٣٠ لتر من البنزين. وبالنظر فقط إلى قدر البنزين المستخدم وكذلك طراز السيارات ونوعها وعمرها، فإن انبعاثات الكربون المباشرة من سيارات الشركة بلغت نحو ١٤,٦٢٢ كيلو جرام من ثاني أكسيد الكربون (٦,٣٣٠ \* ٢,٣١ = ١٤,٦٢٢).

## ٤,١. استخدام الطاقة وانبعاثات الغازات الدفيئة - أثر الكربون

لم تضع الشركة حتى تاريخه سياسة محددة لتعزيز استهلاك الطاقة أو تخفيضها؛ إذ لا تسهم الأنشطة المباشرة للشركة بشكل كبير في انبعاثات الغازات الدفيئة. وبالرغم من ذلك، فإن الشركة تنظر إلى الأمر باعتباره مجالاً يمكن العمل على تحسينه في المستقبل باتخاذ إجراءات وتدابير توفير الطاقة اتساقاً مع التحول الاستراتيجي بدولة الإمارات العربية المتحدة نحو مصادر الطاقة المتجددة. وفي هذا الإطار، ستقوم الشركة خلال عام ٢٠٢٦ بإجراء تدقيق شامل للانبعاثات، وذلك بهدف:

- تقديم إفصاحات شاملة حول البصمة الانبعاثية للشركة؛ و
- إعداد سياسة محددة وتطبيقها (استناداً إلى نتائج تدقيق الانبعاثات) تعالج استهلاك الشركة للطاقة وتركّز على خفضه.

يتمثل المصدر الرئيسي للطاقة لدى الشركة في الوقت الحالي في الكهرباء التي تُستهلك في المكاتب الإدارية بحسب سياسة الطاقة الخاص بالمبنى المكتبي. ومن ثم، فإن مزيج الطاقة المزود من قبل المبنى ينقسم بين نسبة ٦٪ للطاقة الشمسية و٣٩٪ للغاز و٥٤٪ للطاقة النووية. وقد بلغ استهلاك المكاتب من الطاقة في عام ٢٠٢٥ نحو ١٧٢,٨٦٥ كيلو وات في الساعة.

مزيج الطاقة المزود من قبل المبنى



طاقة الشمسية  
٦٪



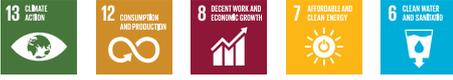
غاز  
٣٩٪



طاقة النووية  
٥٤٪



Abu Dhabi, UAE .٢٠٢٥ World Schools Summit



# أداء المعايير البيئية

## ٤,٢. استهلاك المياه

ونظرًا إلى صغر حجم الأعمال التي تؤديها الشركة نسبيًا، لم تضع الشركة سياسة محددة لترشيد استهلاك المياه من خلال تقليل الاستهلاك أو إعادة استخدام المياه أو إعادة تدويرها. ومع ذلك، لا تستهلك الشركة المياه استهلاكًا مفرطًا؛ إذ يقتصر استهلاكها على استهلاك الموظفين الاعتيادي داخل المكاتب.

وفي عام ٢٠٢٥، دُفعت تكلفة استهلاك المياه إلى صاحب العقار مباشرة مقدّمًا مع الإيجار؛ حيث تم حسابها بحسب المتر المربع من المساحة وقُدّرت بنحو **٣,٠٠٠ ساعة تشغيل/السنة**.

## ٤,٣. إدارة المخلفات

تتعامل الشركة مع إدارة النفايات بما يتوافق مع أهداف الإدارة البيئية، وتسعى لتنفيذ إجراءات لتحسين إدارتها، بما في ذلك السعي **لخفض النفايات البلاستيكية** أو المواد البلاستيكية ذات الاستخدام الواحد.

**تقوم الشركة بالعديد من الأنشطة وتنفذ العديد من الإجراءات لتقليل نفايات تكنولوجيا المعلومات المكتبية.**

ومع ذلك، فإن الشركة في المجالات الأخرى لإدارة النفايات تقوم بالعديد من الأنشطة وتنفذ العديد من الإجراءات لتقليل نفايات تكنولوجيا المعلومات المكتبية، وتحذو حذو أنجح التجارب في مجال إدارة النفايات الكهربائية والإلكترونية. على سبيل المثال، تُعالج نفايات تكنولوجيا المعلومات الورقية باعتبارها نفايات

ورقية عامة ويجري تمزيقها والتخلص منها على يد أيّ من مزودي الخدمات من الغير، ويُستبدل حبر التصوير ويجري التخلص منه بعناية في الصندوق المُخصص لمنتجات النفايات تلك.

لغرض خفض النفايات الورقية، يجري تهيئة جميع الطابعات في الوضع الافتراضي للطباعة على كلا الجانبين، ويُترك لتقدير المستخدم النص صراحةً على الطباعة على وجه واحد لمتلقين بعينهم أو لأغراض بعينها.

تُجرى إدارة النفايات من خلال هيئة مهنية متخصصة تتخلص من المنتجات الإلكترونية بعد إزالة البيانات الجوهرية منها. وتُعين هذه الهيئات من قبل الحكومة باعتبارها الهيئة المختصة بالإدارة المسؤولة للنفايات. وتقوم الشركة -متى أمكن ذلك- بالتصرف في المعدات القديمة بعد تنظيفها وتفريغها من البيانات.

## ٤,٤. جودة الهواء

ومن أجل معالجة مسألة جودة الهواء الداخلي في مكاتب الشركة، قامت الشركة بتركيب أجهزة لتنقية الهواء في مساحاتها المكتبية وتقوم بصيانتها بشكل منتظم.

## ٤,٥. الاستثمارات في البنية التحتية / المشروعات المتعلقة بحل مشكلات المناخ وإمكانيات مقاومتها والتعافي من أثرها وتطوير المنتجات

في حين أن الصناديق التي تديرها المجموعة تستثمر في مختلف المنتجات والأوراق المالية (التي قد تشمل الشركات التي تركز على هذه المجالات)، لم تقم الشركة بأي استثمارات مباشرة في البنية التحتية أو المشروعات المتعلقة بالمناخ خلال عام ٢٠٢٥.

جزء 0

# أداء المعايير الاجتماعية



# أداء المعايير الاجتماعية

## ٥,١. التنوع بين الجنسين

تماشيًا مع سياسة التنوع والشمول التي تنتهجها الشركة، تعمل الشركة على:

- تشجيع ودعم التنوع والمساواة والشمول بإجراءات فعالة؛
- تعزيز ثقافة تقدير الاختلاف والقضاء على التمييز بين الجنسين في مكان العمل من خلال إجراءات فعالة؛
- الالتزام بالحفاظ على ثقافة مكان العمل التي تقدر وتعزز التنوع والمساواة والشمول من خلال تقدير الاختلافات ووجود شخصيات مختلفة من بين الأشخاص العاملين داخل مكان العمل.

في عام ٢٠٢٥، واصلت الشركة تعزيز التنوع بين الجنسين. واعتبارًا من نهاية عام ٢٠٢٥، بلغ التوزيع الإجمالي للنوع الاجتماعي بين موظفي الشركة ٧٣٪ من الذكور و٢٨٪ من الإناث.

### التنوع بين الجنسين (%)

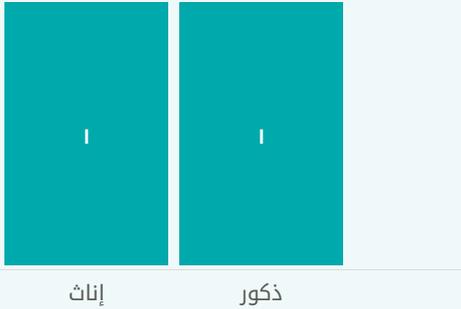


## ٥,٢. المساواة بين الجنسين

تضمن المساواة بين الجنسين من خلال المبادئ الرئسية للشركة كما هي مبيّنة في سياسة الموارد البشرية الخاصة بها وتنفذ بشكل فعال.

حُدّد معدل أُجور الذكور إلى أُجور الإناث في عام ٢٠٢٥ بصورة عادلة (١:١) بناءً على مناصب ومراكز العمل ذاتها في الشركة. إلى جانب ذلك، فإن ساعات العمل وظروف السفر/ الإجازات بما في ذلك إجازة الأبوة مكفولة بذات القدر للموظفات والموظفين على حدٍ سواء وفق ما جاء في أحكام قانون العمل المطبقة.

### نسبة التعويض بين الجنسين



# أداء المعايير الاجتماعية

## 5,5. مكافحة الرق والاتجار بالبشر

تلتزم الشركة بممارسة أعمالها بطريقة قانونية وأخلاقية، وبالإسهام الإيجابي في المجتمعات التي تعمل ضمنها. وقد اعتمدت الشركة سياسة لمكافحة الرق والاتجار بالبشر، تُبيّن التزامها بمنع العبودية الحديثة بجميع أشكالها، بما في ذلك الاتجار بالبشر. وتدعم هذه السياسة ضوابط رقابية صارمة تهدف إلى ضمان عدم وقوع مثل هذه الممارسات ضمن عمليات الشركة أو عبر سلاسل التوريد الخاصة بها.

## 5,6. معدل دوران العمالة

بلغ معدل دوران العمالة السنوي بالشركة نسبة 8,2% في عام 2025، من خلال إجراءات الفصل من العمل أو التقاعد أو الانتقال الوظيفي أو الوفاة.



نحن ملتزمون بممارسة أعمالنا بطريقة قانونية وأخلاقية.

## 5,3. الحوافز والمكافآت

تقدم الشركة لموظفيها رواتب ومزايا تنافسية (مثل التأمين الصحي والتأمين ضد حوادث وإصابات العمل والتأمين على الحياة بالإضافة إلى مساعدة الموظفين في النفقات الدراسية اللازمة للموظفين ولأبنائهم). علاوةً على ذلك، تقدم الشركة لموظفيها عددًا من الحوافز غير المالية التي تشمل: برامج تقدير الموظفين والبرامج الاجتماعية والصحية والترفيهية وفرص المشاركة في فعاليات الشركات والمشاريع التطوعية.

يتماشى معدل الأجر الذي يُمنح لمدير الإدارة بالشركة مع معايير الصناعة، وكل الموظفين يتقاضون أجور عادلة تتماشى مع الأجور السائدة في السوق. علاوةً على ذلك، تُذكر الأجور/ المكافآت التي يتقاضها كبار المسؤولين التنفيذيين في تقرير حوكمة الشركات السنوي الذي تصدره الشركة سنويًا.

## 5,4. سياسة عدم التمييز ومكافحة التحرش

تعزز سياسة الشركة لمكافحة التحرش والتنمر التزام الشركة بتوفير بيئة عمل يُعامل فيها الجميع بكرامة واحترام، وخالية من الترهيب وأي شكل من أشكال التحرش.

وتنتهج الشركة سياسة عدم التسامح مطلقًا مع أي شكل من أشكال التمييز القائم على الخصائص المرتبطة بالعرق أو الدين أو الجنس أو العمر. كما يُحظر بشكل صارم أي شكل من أشكال التحرش في مكان العمل، ولا يُسمح بأي نوع من أنواع الانتقام من الموظفين الذين يقومون بالإبلاغ عن الحوادث أو المشاركة في التحقيق فيها.



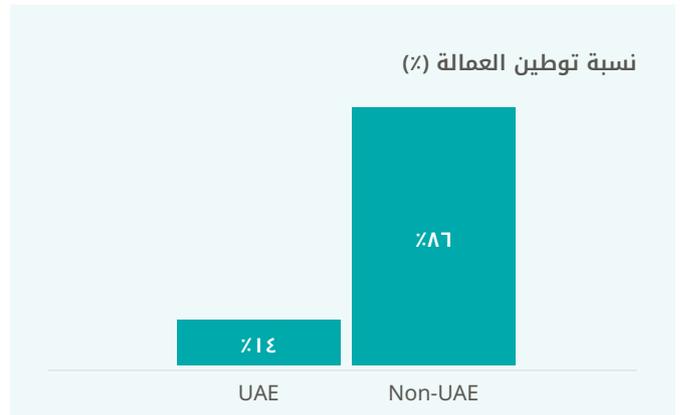
# أداء المعايير الاجتماعية

## 5,7. نسبة توظيف العمالة

الشركة ملتزمة التزامًا تامًا بتوفير فرص عمل هادفة ومُجزية لمواطني الإمارات العربية المتحدة. وفي إطار مساعي الحكومة، تقوم الشركة بتطبيق نظام قائم على نقاط الجدارة يتابع تطور مواطني الإمارات العربية المتحدة المتسارع بما ينقلهم إلى تولي المناصب المسؤولة مع التركيز على تطوير كفاءات مختصّي إدارة الاستثمارات والأصول.

واعتبارًا من نهاية عام ٢٠٢٥، شكّل الموظفون من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة ما نسبته ١٤٪ من إجمالي عدد موظفي الشركة.

## الشركة ملتزمة التزامًا تامًا بتوفير فرص عمل هادفة ومُجزية لمواطني الإمارات العربية المتحدة.



## 5,8. الصحة والسلامة ومعدل الإصابات

لا تزال سياسة الصحة والسلامة المهنية المعتمدة لدى الشركة سارية المفعول ومطبقة بالكامل. وتُراجع هذه السياسة سنويًا وتُحدّث دوريًا. وفيما يتعلق بإصابات العمل، لم تُسجل أي حوادث خلال عام ٢٠٢٥.

## 5,9. الإبلاغ عن المخالفات

تتبنى الشركة نهجًا منفتحًا تجاه الإبلاغ عن المخالفات وتلتزم التزامًا صارمًا بحماية المبلّغين عن المخالفات. تحثّ الشركة موظفيها على الإبلاغ فورًا عن أي مخاوف تتعلق بأي مخالفات قانونية محتملة.

كما تطبق الشركة إجراءات لحماية المبلّغين عن المخالفات، وتشمل الإجراءات المذكورة نصوصًا تحظر أساليب الانتقام من المبلّغين عن المخالفات وتطبق على أولئك الذين يبلغون عن أي واقعة، أو تقديم شكوى، أو التعبير عن قلق بشأن مخالفة قانونية أو أي سلوك غير مشروع آخر. وتمتد الحماية بموجب سياسة الإبلاغ عن المخالفات أيضًا إلى الأشخاص الذين يقومون بمراجعة أو التحقيق في الشكاوى أو المخاوف، أو يعملون كشهود، أو يقدمون معلومات داعمة تتعلق بالشكوى أو المسألة محل البلاغ.



# أداء المعايير الاجتماعية

## ١٠-٥. عمالة الأطفال

تلتزم الشركة بضمان عدم مشاركتها في أي شكل من أشكال استغلال الأطفال. وتعزيزاً لمثل هذا الالتزام، اعتمدت الشركة وطبقت سياسة خاصة بعمالة الأطفال تُحدد نهجها في حماية الأطفال وضمان الامتثال عبر جميع عملياتها.

## ١١-٥. حقوق الإنسان

يُعد احترام حقوق الإنسان قيمة أساسية للشركة، ويعكس إدراكها للدور الذي تلعبه الأعمال في دعم حماية الحقوق الأساسية وتعزيزها. وفي هذا الصدد، **لا تتسامح الشركة مطلقاً مع انتهاكات أو تجاوزات لحقوق الإنسان**، وتتوقع من الجميع في سلسلة القيمة الخاصة بها ضمان الامتثال الصارم بذات المعايير العالية للسلوك والامتثال من جميع الأطراف ذات الصلة بأعمالها.

وقد قامت الشركة بتطبيق سياسة لحقوق الإنسان توضح التزاماتها في هذا الشأن.

## ١٢-٥. توفير الدورات التدريبية والدراسية ووسائل التعلم المستمر

تطبق الشركة إجراءات فعالة تتعلق بتقديم دورات تدريبية ودراسية ووسائل التعلم المستمر لموظفيها، بدءاً من الدعم المالي وصولاً إلى أيام إجازات العمل المدفوعة الأجر لغرض الدراسة. فضلاً عن ذلك، فإن الشركة ملتزمة التزاماً تاماً بجذب المواهب وتوظيفها وتدريبها والإبقاء عليها ولا سيما المواطنين الإماراتيين. يُعرض على المرشحين المُحتملين خيار تقديم الرعاية لهم للتدريب اللازم للتأهل لوظيفة محلل مالي معتمد أو ما يعادلها أو لغرض الدراسة للحصول على درجة الماجستير من إحدى الجامعات المرموقة.

## ١٣-٥. الاستثمارات المجتمعية

سعت الشركة إلى إحداث تأثيرات إيجابية في المجتمعات التي تعمل فيها خلال عام ٢٠٢٥، كما هو موضح أعلاه في قسم المسؤولية الاجتماعية للشركات في التقرير المائل.



Abu Dhabi, UAE .٢٠٢٥ World Schools Summit

جزء ٦

# أداء معايير الحوكمة



# أداء معايير الحوكمة

## ١-٦. استقلالية أعضاء مجلس الإدارة وتنوعهم

يتألف مجلس إدارة الشركة من تسعة أعضاء تم انتخابهم أثناء اجتماع الجمعية العمومية السنوي الذي عقد في ٢٦ مارس ٢٠٢٤. ثمانية أعضاء منهم مديرون غير تنفيذيون مع سبعة مديرين مستقلين. يتمتع كل مدير بالمعرفة والمهارات والخبرة اللازمة لتمكين مجلس إدارة شركتنا من أداء مهامه بكفاءة وفعالية.

في ٢٦ مارس ٢٠٢٤، تم انتخاب السيدة/ صنعى الكتبي عضوًا في مجلس الإدارة، ولا تزال تشغل هذا المنصب منذ ذلك التاريخ. وبناءً عليه، يضم مجلس الإدارة حاليًا بين أعضائه عضوًا نسائيًا واحدًا، وهو ما يتوافق مع قواعد حوكمة الشركات. وإلى جانب عضويتها في مجلس الإدارة، تشغل السيدة الكتبي أيضًا عضوية لجتين دائمتين من لجان المجلس، (وهما لجنة التدقيق ولجنة المخاطر والامتثال).

عملًا بالنظام الأساسي للشركة، يحق لكل من أعضاء مجلس الإدارة الاستمرار في منصبه لمدة ثلاث سنوات ويجوز إعادة انتخابه لمدد متتالية في نهاية ثلاث سنوات.

## ٢-٦. الأخلاقيات ومكافحة الفساد

تُحدّد القواعد المتعلقة بالأخلاقيات ومكافحة الفساد في سياسة قواعد السلوك المعتمدة لدى الشركة، وكذلك في سياسة مكافحة الرشوة والفساد وسياسة الهدايا والترفيه. ويُتوقع من جميع الموظفين إعطاء الأولوية للأخلاقيات والنزاهة في تصرفاتهم، والعمل بما يتوافق مع مدونة السلوك الخاصة بالشركة. كما تحرص الشركة على التحقيق في أي حالات يُبلّغ عنها تتعلق بسلوك غير أخلاقي أو عدم الامتثال، والإبلاغ عنها ومعالجتها عبر الجهات المختصة، مع الاحتفاظ بالسجلات اللازمة. وقد اعتمدت الشركة أيضًا سياسة عدم التسامح مطلقًا مع الرشوة والفساد والاحتيال، وذلك (وفقًا لقوانين دولة الإمارات العربية المتحدة وغيرها من القوانين المعمول بها).

ويجري تعزيز الامتثال لهذه السياسات وتعزيزها سنويًا من خلال برامج تدريبية وإقرارات الموظفين.

اعتمدت الشركة سياسة عدم التسامح مطلقًا مع الرشوة والفساد والاحتيال، (وفقًا لقوانين دولة الإمارات العربية المتحدة وغيرها من القوانين المعمول بها).



## ٣-٦. قواعد السلوك المهني

تعزز قواعد السلوك المهني التزام الشركة بأعلى معايير السلوك المهني والعدل في كل ما تقوم به من تصرفات. وبشكل أساسي، فإنها توضح:

- الحد الأدنى لمعايير السلوك الشخصي التي تتوقعها الشركة من أي شخص يعمل لديها أو لدى المجموعة ككل؛ و
- القواعد والمعايير الأساسية اللازمة لتمكين الشركة وموظفيها من ممارسة أعمالهم بطريقة أخلاقية ومتوافقة مع الأنظمة.

كما تتضمن المدونة إرشادات تضمن إدراك جميع الموظفين لمسؤوليتهم الشخصية تجاه أنفسهم والآخريين في أنشطتهم اليومية، مع إيلاء الاعتبار الواجب لمنع الحوادث، أو الإضرار بالصحة، أو إلحاق الضرر بالبيئة، أو التسبب في آثار سلبية على المجتمع. وتسري أحكام المدونة على جميع الموظفين والممثلين، بمن فيهم الموظفون المعارون. كما يُتوقع من جميع المتعاقدين والموردين وشركاء الأعمال الالتزام بأحكام المدونة في تعاملاتهم مع الشركة.

ولضمان نزاهة عملية التوريد الخاصة بالسلع والخدمات، تطبق الشركة سياسات وإجراءات واضحة في هذا الشأن. وعلى سبيل المثال، تُجرى المناقصات المتعلقة بالسلع والخدمات بأسلوب مفتوح وشفاف، ويتم اختيار الموردين بصورة عادلة وعلى أساس الجدارة.

## ٤-٦. خصوصية البيانات

تولي الشركة أهمية بالغة لخصوصية المعلومات الشخصية للأفراد، ولا سيما موظفيها. وفي هذا الإطار، لا يُسمح بالاطلاع على السجلات الشخصية إلا للأشخاص المخولين بذلك، وعلى أساس الحاجة إلى المعرفة فقط.

## اعتمدت الشركة إطارًا شاملًا لخصوصية البيانات يهدف إلى ضمان الامتثال لأفضل المعايير الدولية

وقد اعتمدت الشركة إطارًا شاملًا لخصوصية البيانات يهدف إلى ضمان الامتثال لأفضل المعايير الدولية والمتطلبات التنظيمية المعمول بها في مختلف المناطق الجغرافية والبيئات التنظيمية التي تمارس فيها الشركة أعمالها. ويجري مراجعة هذا الإطار سنويًا.

## ٥-٦. إعداد تقارير الاستدامة ورفعها

التقرير المائل هو تقرير الاستدامة الخامس للشركة، ووفقًا لالتزاماتها المستمرة بحوكمة الشركات، ستواصل الشركة إعداد تقاريرها عن ممارساتها وسياساتها وإجراءاتها السنوية في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

لم تنشر الشركة أي بيانات استدامة ذات صلة أخرى أو تستخدم أطر تقارير الاستدامة مثل المبادرة العالمية لإعداد التقارير، أو الحماية المستمرة للبيانات، أو مجلس معايير محاسبة الاستدامة، أو المجلس الدولي للتقارير المتكاملة، أو الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

# جدول مقاييس الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

وفقاً لإرشادات سوق أبوظبي للأوراق المالية

# جدول مقاييس الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

وفقاً لإرشادات سوق أبوظبي للأوراق المالية

## الفئة - البيئة

| المقياس                       | الحساب  | المعيار المُطابق من معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير            | الهدف التنمية المستدامة المُطابق                                | ملاحظات  |
|-------------------------------|---|---|---|--|
| 1 هـ انبعاثات الغازات الدفيئة | 1-1 هـ الكمية الكلية لمكافئات ثاني أكسيد الكربون بالنسبة للنطاق الأول<br>2-1 هـ الكمية الكلية لمكافئات ثاني أكسيد الكربون بالنسبة للنطاق الثاني (إن انطبق)<br>3-1 هـ الكمية الكلية لمكافئات ثاني أكسيد الكربون بالنسبة للنطاق الثالث (إن انطبق) | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٥: الانبعاثات ٢٠١٦            | 13 CLIMATE ACTION   | النطاق ١ - بلغت انبعاثات الكربون المباشرة من سيارة الشركة ١٤,٦٣٢ كجم من ثاني أكسيد الكربون النطاق الثاني - لم يُحسب. لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ١٨                    |
| 2 هـ كثافة الانبعاثات         | 1-2 هـ انبعاثات الغازات الدفيئة الكلية لكل عامل قياس مخرج<br>2-2 هـ انبعاثات الغازات الدفيئة الكلية لكل عامل قياس مخرج  | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٥: الانبعاثات ٢٠١٦            | 13 CLIMATE ACTION   | لا يوجد  |
| 3 هـ استخدام الطاقة           | 3-3 هـ الكمية الكلية للطاقة المُستهلكة بشكل مباشر<br>2-3 هـ الكمية الكلية للطاقة المُستهلكة بشكل غير مباشر  | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٢: الطاقة ٢٠١٦                | 12 CONSUMER AND PRODUCTION                                      | وقد بلغ استهلاك المكاتب من الطاقة في عام ٢٠٢٥ نحو ١٧٣,٨٦٥ كيلو واط في الساعة. لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ١٨   |
| 4 هـ كثافة الطاقة             | استخدام الطاقة المباشر الكلي لكل عامل قياس مخرج   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٢: الطاقة ٢٠١٦                | 12 CONSUMER AND PRODUCTION                                      | يُقدر استخدام الطاقة الكلي لكل عامل قياس مخرج بأنه مرتفع بالنظر إلى مساحة المكاتب وعدد الموظفين. لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ١٨  |
| 5 هـ مزيج الطاقة              | النسبة المئوية: استخدام الطاقة بحسب نوع التوليد   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٢: الانبعاثات ٢٠١٦            | 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY                                   | يُقسم مزيج الطاقة التي يزودها المبنى بين نسبة ٦٪ للطاقة الشمسية و٣٩٪ للغاز و٥٤٪ للطاقة النووية، بحسب إمدادها من خلال الشبكة الوطنية. لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ١٨    |
| 6 هـ استخدام الماء            | 1-6 هـ الكمية الكلية للمياه المُستهلكة<br>2-6 هـ الكمية الكلية للمياه المعاد تدويرها  | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٣: المياه                     | 6 CLEAN WATER AND SANITATION                                    | لا تتوفر البيانات بشأن كمية المياه المُستهلكة، وتُقدر من قبل إدارة المبنى المكتبي لا توجد سياسة أو إجراءات ذات صلة بشأن استهلاك المياه. لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ١٩ |
| 7 هـ العمليات البيئية         | 1-7 هـ هل تتبع شركتك سياسة بيئية رسمية؟<br>2-7 هـ هل تتبع شركتك سياسات محددة بشأن النفايات و/أو المياه و/أو الطاقة و/أو إعادة التدوير؟<br>3-7 هـ هل تستخدم شركتك نظاماً معترفاً به لإدارة الطاقة؟   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: اتفاقيات الإفصاح العامة      | 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH<br>12 CONSUMER AND PRODUCTION | لا توجد سياسة أو إجراءات ذات صلة مطبقة. لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ١٩   |
| 8 هـ الإشراف البيئي           | هل يشرف فريق الإدارة لديك و/أو يُدير مسائل الاستدامة؟   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: اتفاقيات الإفصاح العامة ٢٠٢١ | 12 CONSUMER AND PRODUCTION                                      | لا توجد سياسة أو إجراءات ذات صلة مطبقة. لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ١٩   |
| 9 هـ الإشراف البيئي           | هل يشرف مجلس إدارتك و/أو يُدير مسائل الاستدامة؟   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: اتفاقيات الإفصاح العامة ٢٠٢١ | 12 CONSUMER AND PRODUCTION                                      | نعم. لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ١٩  |
| 10 هـ الحد من مخاطر المناخ    | المبلغ الإجمالي المُستثمر سنوياً في البنية التحتية ذات الصلة بالمناخ والمرونة وتطوير المنتجات   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: اتفاقيات الإفصاح العامة ٢٠٢١ | 13 CLIMATE ACTION   | لا توجد استثمارات ذات صلة مُسجلة في عام ٢٠٢٥   |

# جدول مقاييس الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

وفقاً لإرشادات سوق أبوظبي للأوراق المالية

## الفئة - الاجتماعية

| المقياس                         | الحساب  | المعيار المُطابق من معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير   | الهدف التنمية المستدامة المُطابق   | ملاحظات   |
|---------------------------------|---|--|--|---|
| ق ١ نسبة راتب الرئيس التنفيذي   | ق١-١) النسبة: الأجر الكلي للرئيس التنفيذي إلى الأجر الكلي المتوسط لمعادلات الدوام الكامل<br>ق٢-١) هل تقوم الشركة بالإبلاغ عن هذا المقياس في مستنداتها التنظيمية؟  | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: اتفاقيات الإفصاح العامة ٢٠٢١  | 10 REDUCED INEQUALITIES  | نعم- السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٢   |
| ق ٢ نسبة الراتب حسب الجنس       | النسبة: بين متوسط أجر الذكور إلى متوسط أجر الإناث   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: التنوع وتكافؤ الفرص ٢٠١٦  | 5 GENDER EQUALITY  | نعم- السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢١   |
| ق ٣ معدل دوران الموظفين         | ق١-٣) النسبة المئوية: نسبة التغيير السنوي في الموظفين العاملين بدوام كامل<br>ق٢-٣) النسبة المئوية: نسبة التغيير السنوي في الموظفين العاملين بدوام جزئي<br>ق٣-٣) النسبة المئوية: نسبة التغيير السنوي في المقاولين/ الاستشاريين                                 | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: التوظيف ٢٠١٦  | 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH  | نعم- السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٢   |
| ق ٤ التنوع بين الجنسين          | ق١-٤) النسبة المئوية: العدد الكلي للوظائف بالمؤسسة التي يشغلها الموظفون والموظفات<br>ق٢-٤) النسبة المئوية: القيد والمناصب المتوسطة المستوى التي يتولاها الموظفون والموظفات<br>ق٣-٤) النسبة المئوية: المناصب العليا والتنفيذية التي يتولاها الموظفون والموظفات | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: اتفاقيات الإفصاح العامة ٢٠٢١<br>معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: التنوع وتكافؤ الفرص ٢٠١٦ | 10 REDUCED INEQUALITIES<br>5 GENDER EQUALITY                                   | نعم- السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢١   |
| ق ٥ نسبة العمالة المؤقتة        | ق١-٥) النسبة المئوية: العدد الكلي للوظائف بالمؤسسة التي يتولاها موظفون بدوام جزئي<br>ق٢-٥) النسبة المئوية: العدد الكلي للوظائف الاستشاريين  | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: اتفاقيات الإفصاح العامة ٢٠٢١  | 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH  | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لا تُسجل أي موظفين بدوام جزئي في عام ٢٠٢٥ لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢١  |
| ق ٦ عدم التمييز                 | هل تتبع شركتك سياسة لعدم التمييز؟   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١   | 10 REDUCED INEQUALITIES  | نعم- السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٢   |
| ق ٧ معدل الإصابة                | النسبة المئوية: دورية وتواتر وقوع الإصابات نسبةً إلى الوقت الكلي للقوة العاملة  | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الصحة والسلامة المهنية ٢٠١٨   | 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH<br>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING              | نعم- السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال من الإصابات مُبلغ عنها لعام ٢٠٢٥. لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٣   |
| ق ٨ الصحة والسلامة العامة       | هل تتبع شركتك سياسة للصحة المهنية و/أو سياسة للصحة والسلامة العامة؟   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١   | 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH<br>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING              | نعم- السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٣   |
| ق ٩ عمالة الأطفال والعمل القسري | ق١-٩) هل تتبع شركتك سياسة بشأن عمالة الأطفال والعمل القسري؟<br>ق٢-٩) في حالة الجواب بنعم، هل تشمل سياسة عمالة الأطفال و /أو العمل القسري الخاصة بالشركة الموردين والمزودين كذلك؟  | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١   | 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS<br>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH | نعم- السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٤   |
| ق ١٠ حقوق الإنسان               | ق١-١٠) هل تتبع شركتك سياسة لحقوق الإنسان؟   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١   | 10 REDUCED INEQUALITIES<br>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING                        | نعم- السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٤   |
| ق ١١ التوظيف                    | نسبة الموظفون من مواطني الدولة  | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: اتفاقيات الإفصاح العامة ٢٠٢١  | 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH  | نعم- السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال نسبة ١٤٪ من عدد الموظفين الإجمالي لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٣   |
| ق ١٢ الاستثمارات المجتمعية      | المبلغ المُستثمر في المجتمع باعتباره نسبة من إيرادات الشركة.  | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: المجتمعات المحلية ٢٠١٦  | 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH  | في عام ٢٠٢٥ ومن خلال مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، استثمرت الشركة أكثر من ١ مليون درهم إماراتي من خلال الحملات المجتمعية التي يديرها الهلال الأحمر. بالإضافة إلى ذلك، استثمرت الشركة في ترويج برنامج للملح الدراسية. لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ١٤ |

# جدول مقاييس الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

وفقاً لإرشادات سوق أبوظبي للأوراق المالية

## الفئة - الحوكمة

| المقياس                                | الحساب  | المعيار المطابق من معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير  | الهدف التنمية المستدامة المطابق   | ملاحظات  |
|--|---|--|---|--|
| ز 1 تنوع تشكيل مجلس الإدارة            | ز1-1 (النسبة المئوية: إجمالي عدد مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الأعضاء والعضوات)<br>ز1-2 (النسبة المئوية: رئاسات اللجان التي يشغلها الرجال والسيدات)   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: اتفاقيات الإفصاح العامة ٢٠٢١<br>معيار المبادرة العالمية للتنوع وتكافؤ الفرص ٢٠١٦          |    | تسعة مقاعد بمجلس الإدارة وتشغل سيدة واحدة مقعداً منها (بلغ التمثيل النسائي اثنين من ثلاثة من لجان المجلس الدائمة) لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٦ |
| ز ٢ استقلالية مجلس الإدارة             | ز٢-1 (هل تحظر الشركة على الرئيس التنفيذي العمل رئيساً لمجلس الإدارة؟)<br>ز٢-٢ (النسبة المئوية: إجمالي عدد مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها أعضاء مجلس الإدارة المستقلون)  | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: اتفاقيات الإفصاح العامة ٢٠٢١  |    | نعم لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٦   |
| ز ٣ الرواتب المدعومة بالحوافز          | هل يتم تحفيز المسؤولين التنفيذيين بشكل رسمي للأداء بشأن الاستدامة؟  |  |   | لا توجد سياسة أو إجراءات ذات صلة مطبقة   |
| ز ٤ مدونة قواعد السلوك المهني للموردين | ز٤-1 (هل يُطلب من الموردين أو الموردين اتباع مدونة قواعد السلوك المهني؟)<br>ز٤-٢ (في حال الجواب بنعم، ما نسبة الموردين الذين وثقوا رسمياً امتثالهم لمدونة قواعد السلوك المهني؟)   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١   |  | نعم- السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٧  |
| ز ٥ الأخلاقيات ومكافحة الفساد          | ز٥-1 (هل تتبع شركتك سياسة للأخلاقيات ومكافحة الفساد؟)<br>ز٥-٢ (إذا كانت الإجابة بنعم، فما النسبة المئوية للقوى العاملة لديك التي اعتمدت امتثالها للسياسة رسمياً؟)   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١   |  | نعم- السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٦  |
| ز ٦ خصوصية البيانات                    | ز٦-1 (هل تتبع شركتك سياسة بشأن خصوصية البيانات؟)<br>ز٦-٢ (هل اتخذت شركتك خطوات للامتثال لقواعد اللائحة العامة لحماية البيانات؟)   | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١   |  | نعم - هناك سياسة مُطبقة ومنفذة بشكل فعال (لا تمثل لقواعد اللائحة العامة لحماية البيانات حيث لا يلزم ذلك) لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٧          |
| ز ٧ إعداد تقارير الاستدامة ورفعها      | هل تنشر شركتك تقرير للاستدامة؟  | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: اتفاقيات الإفصاح العامة ٢٠٢١  |  | نعم - سنويًا باعتباره تقريرًا منفصلاً لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٧   |
| ز ٨ ممارسات الإفصاح                    | ز٨-1 (هل تقدم شركتك بيانات الاستدامة إلى أطر إعداد تقارير الاستدامة ورفعها؟)<br>ز٨-٢ (هل تركز شركتكم على أهداف محددة من أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة؟)<br>ز٨-٣ (هل تضع شركتكم أهداف وترفع تقارير عن التقدم المحرز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة الخاصة بالأمم المتحدة؟) | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: اتفاقيات الإفصاح العامة ٢٠٢١<br>معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ١: الأساسيات ٢٠٢١ |  | لا - غير مطلوب لهذا النوع من الأعمال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الاطلاع على الصفحة رقم ٢٧  |
| ز ٩ الضمان الخارجي:                    | هل إفصاحات الاستدامة الخاصة بك مضمونة أو معتمدة من قبل مؤسسة تدقيق خارجية؟  | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: اتفاقيات الإفصاح العامة ٢٠٢١  |   | لا   |

**WAHA CAPITAL**

**Waha Capital PJSC**

P.O. Box ٢٨٩٦٦, Abu Dhabi, UAE

T: +٩٧١ (٠)٢ ٦٦٧ ٧٣٤٣ / F: +٩٧١ (٠)٢ ٦٦٧ ٧٣٨٣

[www.wahacapital.com](http://www.wahacapital.com)

