

Date: 30 June 2026

التاريخ: 30 يونيو 2026

To: Boursa Kuwait Company K.S.C.P.

المحترمين،

السادة/ شركة بورصة الكويت

Dear Sirs,

تحية طيبة وبعد ،،،

Subject: Sustainability Report for the year 2025

الموضوع / تقرير الاستدامة عن عام 2025

With reference to the above subject and pursuant to the provisions of Chapter 1 of Module 12 "Listing Rules" of the CMA Executive Bylaws to law number (7) of 2010 and its amendments regarding the establishment of Capital Markets Authority and regulating securities activities, please be informed that Jazeera Airways K.S.C.P. has issued its Sustainability Report for the year 2025. The Report highlights the impact of the Company's activities on the Environment, the Society and the Economy, as well as the associated opportunities and risks and the Company's approach to managing such opportunities and risks.

بالإشارة إلى الموضوع اعلاه، وعملاً بأحكام الفصل الأول من الكتاب الثاني عشر "قواعد الإدراج" من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتها، يرجى الإحاطة بأن شركة طيران الجزيرة ش.م.ك.ع. قامت بإصدار تقرير الاستدامة عن عام 2025 والذي يوضح تأثير أنشطة الشركة على مجالات البيئة والمجتمع والاقتصاد، وكذلك والفرص والمخاطر المرتبطة بتلك المجالات، ومنهجية الشركة في إدارة تلك الفرص والمخاطر.

Attachment: Sustainability Report for the year 2025.

مرفق لكم نسخة من تقرير الاستدامة عن عام 2025.

Sincerely,

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

Barathan Pasupathi
CEO

باراثان پاسوپاثي
الرئيس التنفيذي





تقرير الاستدامة

٢٠٢٥

شركة طيران الجزيرة ش.م.ك.ع.
نحلق بمسؤولية. وننمو باستدامة.

الجزيرة.
Jazeera. | 20
عامة
YEARS

جدول المحتويات

مقدمة	03	استراتيجية الاستدامة	17	الحكومة	42
نبذة عن طيران الجزيرة	04	رؤية ومنهجية الشركة في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية والحكومة المؤسسية	18	هيكل مجلس الإدارة	43
خريطة العمليات وشبكة الوجهات	05	إطار الاستدامة	18	السياسات	44
نبذة عن الأسطول	06	السياسات الرئيسية المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحكومة المؤسسية	19	الأخلاقيات والامتثال	45
أبرز المؤشرات التشغيلية في عام ٢٠٢٥	06	التوافق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	19	إدارة المخاطر	47
مبنى الركاب T5	07			خصوصية البيانات والأمن السيبراني	49
الرسالة، والرؤية، والقيم	08			حقوق أصحاب المصلحة ومبدأ الشفافية	50
				مشاركة الموردين	50
رسالة الرئيس التنفيذي	09	الحفاظ على البيئة	20	الملحق	51
		المناخ والانبعاثات	21	مؤشر بورصة الكويت	52
	11	كفاءة استهلاك الوقود والرحلات الجوية	23	مؤشر GRI	55
		مبادرات الهندسة والصيانة	24		
		إدارة الطاقة	25		
		إدارة المياه	27		
	13	إدارة النفايات	28		
أبرز فئات أصحاب المصلحة	14	كودنا البشرية	30		
نهج مشاركة أصحاب المصلحة	14	التنوع والقوى العاملة	31		
منهجية تقييم الأهمية النسبية	15	الالتزام تجاه الموظفين	32		
مصفوفة الأهمية النسبية	16	التوطين والعمالة المحلية	32		
الموضوعات الجوهرية	16	الدوران الوظيفي	33		
		مشاركة ورفاهية الموظفين والمزايا الوظيفية	34		
		التدريب والتطوير والتحول الرقمي	35		
		الصحة والسلامة	37		
		العملاء	39		
		عمليات مبنى الركاب T5	40		
		المشاركة المجتمعية	41		



01



مقدمة

نبذة عن طيران الجزيرة



وفي عام ٢٠٢٥، نجحت الشركة في توسيع شبكة رحلاتها إلى ٧٨ وجهة، إذ أقلت نحو ٥ ملايين مسافر على متن أسطول يضم ٢٣ طائرة، بما يعكس مكانتها القوية ومسيرة نموها المتواصل في هذه السوق الواعدة. ومع استمرار توسعها، تدرك الشركة مسؤوليتها عن تحقيق التوازن بين أدائها الاقتصادي ومتطلبات الحفاظ على البيئة والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية.

ويستند نموذج أعمال طيران الجزيرة على الكفاءة التشغيلية، والريادة في خفض التكاليف، وتقديم خدمات مرتكزة على العملاء. ويمكنها ذلك من تقديم أسعار تنافسية مع الحفاظ على مستويات خدمة قوية. وتؤكد الشركة التزامها بمواصلة النمو المستدام من خلال الاستثمار المدروس في الأسطول، والتوسع الاستراتيجي في شبكة الوجهات، وتعزيز الابتكار الرقمي والتميز التشغيلي.

تعد شركة طيران الجزيرة ش.م.ك.ع («طيران الجزيرة» أو «الشركة») إحدى الشركات الرائدة في مجال الطيران منخفض التكلفة التي يقع مقرها الرئيس في دولة الكويت وهي مدرجة في بورصة الكويت. ومنذ تأسيس الشركة في عام ٢٠٠٤، حققت مسيرة نمو متواصلة عززت من مكانتها كواحدة من أبرز شركات الطيران على المستوى الإقليمي، إذ تقدم تجربة سفر ميسورة التكلفة وموثوقة وعالية الجودة عبر شبكة وجهات متنوعة تمتد لتشمل الشرق الأوسط، ووسط وجنوب آسيا، وأوروبا، وإفريقيا.



نبذة عن الأسطول

أبرز المؤشرات التشغيلية فـي عام ٢٠٢٥

37,480

إجمالي عدد الرحلات الدولية



٥ ملايين

إجمالي عدد المسافرين



78

عدد الوجهات



23

عدد طائرات الأسطول



تدير طيران الجزيرة أسطولاً حديثاً يتميز بتوفير الوقود، ويتكوّن بشكل رئيسي من طائرات إيرباص A٣٢٠، بما في ذلك الجيل الجديد A٣٢٠neo، وهي طائرات مجهزة بمحركات متطورة وتصاميم انسيابية بارعة، مثل الجنيحات الطرفية (Sharklets)، التي تعزز كفاءة الأداء الجوي للطائرة وتساعد على خفض استهلاك الوقود، وتقليل الانبعاثات، والحد من مستويات الضوضاء.

كما في عام ٢٠٢٥، بلغ حجم الأسطول ٢٣ طائرة، من بينها ١١ طائرة من طراز A٣٢٠neo، التي تسهم بشكل ملموس في تحسين الأداء البيئي للشركة من خلال تقليل استهلاك الوقود وانبعاثات الكربون.

ويشكل تحديث الأسطول ركيزة أساسية في استراتيجيتنا طويلة الأمد. ونواصل الاستثمار لضم طائرات أحدث وأكثر كفاءة لدعم نمو القدرة الاستيعابية وتعزيز التزامنا بممارسات الطيران المستدام.



مبنى الركاب T5



ولا يقتصر دور المبنى على رفع الكفاءة التشغيلية فحسب، بل يمتد لدعم أهداف الاستدامة لدى الشركة من خلال مساعدتها على تحسين إدارة الموارد وتنظيم حركة المسافرين بصورة أكثر كفاءة.

ويمثل «مبنى الركاب T5» عنصرًا محوريًا في نموذج التشغيل الخاص بالشركة، ما يمنحها قدرة أكبر على التحكم في العمليات الأرضية وتحسين جودة الخدمة. وفي عام ٢٠٢٥، نجح مبنى الركاب T5 في استيعاب أعداد كبيرة من المسافرين، مع خضوعه لعمليات تحسين مستمرة تضمن تلبية النمو المستقبلي المتوقع.

تدير شركة طيران الجزيرة «مبنى الركاب T5» في مطار الكويت الدولي، وهو مبنى تم تصميمه لتعزيز الكفاءة التشغيلية والارتقاء بتجربة المسافرين. ويتيح هذا المبنى للشركة تقديم تجربة سفر أكثر سلاسة وتنظيمًا من خلال تسهيل إجراءات السفر، وتسريع إجراءات الجوازات والهجرة، وتقليل زمن الانتقال.



الرسالة، والرؤية، والقيم



الرسالة

نسعى دائماً إلى ابتكار وسائل لبث الحيوية والحماس في عملائنا والارتقاء بالمعايير كل يوم.

الرؤية

نعمل على ترسيخ مكانتنا كأكثر شركة طيران قيمة في المنطقة يختارها المسافرون.

القيم

تتبنى قيماً جوهرية تُعد أساس الثقافة المؤسسية التي نحافظ عليها والقرارات التي نتخذها في عملياتنا:

04

التميز

نضع نصب عينيّنا تطوير العمليات باستمرار وتحقيق أعلى معايير الأداء

03

العمل الجماعي

نعني بأن التعاون في العمل هو ما يحقق أهدافنا المؤسسية

02

تحمل المسؤولية

نتحمل المسؤولية عن كل ما نقوم به ونحرص على الوفاء بالتزاماتنا

01

النزاهة

ملتزمون بأعلى معايير الأخلاقية والشفافية والمساءلة

تنبثق من هذه القيم توجهات الشركة الاستراتيجية على مستوى الحوكمة وإشراك أصحاب المصلحة وتحقيق القيمة المستدامة، وتمثل كذلك الأساس الذي يُرسخ الالتزام المؤسسي بممارسات الأعمال المسؤولة.



02



رسالة الرئيس
التنفيذي

رسالة الرئيس التنفيذي



تتمثل رؤيتنا في طيران الجزيرة للاستدامة في تحقيق نمو مستدام يخلق قيمة طويلة الأجل، مع الالتزام بأعلى معايير المسؤولية في جميع جوانب أعمالنا. وبصفتنا شركة الطيران الاقتصادية الرائدة في دولة الكويت، نواصل ربط الأفراد والشركات والمجتمعات عبر شبكة وجهاتنا، مع دمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحكومة في مسيرة نموّنا.

شهد عام ٢٠٢٥ استمرار تعزيز مكانتنا في السوق، حيث نقلنا نحو خمسة ملايين مسافر عبر أكثر من ٧٨ وجهة، ووسعنا شبكة عملياتنا، وعززنا قدراتنا التشغيلية. وتعكس هذه الإنجازات مرونة نموذج أعمالنا، وتفاني كوادرنّا، وحرصنا على تقديم خدمات سفر آمنة وموثوقة وبأسعار تنافسية.

وتظل الاستدامة ركيزة أساسية في استراتيجيتنا. وخلال العام، واصلنا تحديث أسطولنا الجوي وتنفيذ مبادرات تهدف إلى رفع الكفاءة التشغيلية، وتحسين استهلاك الوقود، وخفض الانبعاثات، إلى جانب دعم الجهود والمبادرات التي تسهم في تطوير طول الطيران المستدام وتسريع مسار إزالة الكربون في القطاع.

ولا تقتصر جهودنا على الجانب البيئي، بل تمتد إلى الاستثمار في رأس المال البشري، وتعزيز بيئة عمل آمنة وشاملة، والارتقاء بتجربة العملاء من خلال الابتكار الرقمي، وتحسين مستويات إمكانية الوصول، وتقديم خدمات ترتقي إلى تطلعات المسافرين.

وتشكل الحكومة الرشيدة الأساس الذي تستند إليه جميع أعمالنا، حيث نحرص على ترسيخ مبادئ النزاهة والشفافية والمساءلة، وتعزيز ممارسات إدارة المخاطر بما يدعم النمو المسؤول ويعزز استدامة أعمالنا على المدى الطويل.

ونحن نتطلع إلى المستقبل بثقة، مع مواصلة دمج مبادئ البيئة والمجتمع والحكومة في مختلف أنشطة الشركة، وتعزيز ممارسات الاستدامة، والمواءمة مع أفضل المعايير العالمية، بما يسهم في دعم التطور المستدام لصناعة الطيران.

ويستعرض هذا التقرير أهم الجهود المشتركة لموظفينا وشركائنا وجميع أصحاب المصلحة. ومن خلال هذا التعاون، نواصل بناء شركة طيران أكثر مرونة واستدامة، قادرة على تحقيق قيمة مستدامة لمساهميننا، وعملائنا، وموظفينا، والمجتمعات التي نخدمها.

باراثان باسوپاثي

الرئيس التنفيذي

شركة طيران الجزيرة





03



نبذة عن
التقرير



نبذة عن التقرير



نظرة عامة

يمثل تقرير الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية خطوة محورية في مسيرة طيران الجزيرة نحو اعتماد مبادئ النمو المسؤول والطيران المستدام، ويقدم التقرير عرضًا شاملاً لأداء الشركة في قطاع الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية، بما في ذلك السياسات والمبادرات والأولويات التي توجه عملياتها، وبصفتها شركة طيران تربط وجهات إقليمية ودولية، تلتزم طيران الجزيرة -التي تتخذ من الكويت مقرًا لها- بخلق قيمة طويلة الأمد ودعم أهداف الاستدامة الوطنية والعالمية.

نطاق وحدود التقرير

يستعرض التقرير أداء طيران الجزيرة في مجال الاستدامة في مختلف عملياتها وأنشطتها التشغيلية، بما في ذلك مبنى الركاب T5 في مطار الكويت الدولي. كما يسلط الضوء على الآثار البيئية والاجتماعية وآثار الحوكمة المؤسسية لتلك العمليات ضمن حدودنا التنظيمية والتشغيلية.

تجدر الإشارة إلى أن تقارير الاستدامة السابقة كانت تركز بشكل رئيسي على الانبعاثات الناجمة عن عمليات الأسطول فقط، على عكس هذا التقرير الذي يوسّع نطاق الإفصاح ليشمل الانبعاثات الناتجة على مستوى المؤسسة ككل، بما في ذلك المرافق، بالإضافة إلى قطاعي الهندسة والصيانة. ويسهم هذا التوسع في توفير صورة شاملة حول البصمة الكربونية الإجمالية للشركة، بينما يؤكد التزامها بتعزيز الدقة والشفافية في تقارير الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية.

الفترة المشمولة بالتقرير

ما لم يُذكر خلاف ذلك، تغطي البيانات الواردة في هذا التقرير الفترة الممتدة من ١ يناير ٢٠٢٥ حتى ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥.

جمع البيانات والتحقق من دقتها

تم جمع المعلومات الواردة في هذا التقرير عبر أنظمة الإدارة الداخلية، وآليات متابعة البيانات التشغيلية، ومنظومات إعداد التقارير الخاصة بالأقسام والإدارات المختلفة. وتؤكد طيران الجزيرة على التزامها المستمر بتعزيز دقة البيانات وضمان اتساقها وإمكانية تتبعها، بما يدعم سعيها إلى تطوير قدراتها في مجال إعداد تقارير الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية.

المعايير والأطر المستخدمة في إعداد التقرير

تلتزم طيران الجزيرة بأعلى معايير الشفافية والمساءلة في إعداد تقارير الاستدامة. وقد تم إعداد هذا التقرير بالاسترشاد بمجموعة من الأطر والمعايير الدولية المعتمدة، من بينها:



وتواصل طيران الجزيرة جهودها لتعزيز الالتزام بأحدث المعايير العالمية والمتطلبات التنظيمية في تقاريرها المستقبلية.

مشاركة أصحاب المصلحة وجمع الملاحظات

تحرص طيران الجزيرة على الاستماع لآراء جميع أصحاب المصلحة، ومنهم مساهموها وعمالؤها وموظفوها وموردوها وشركاؤها والمجتمعات التي تعمل بها. وتظل مشاركة أصحاب المصلحة تمثل محورًا جوهريًا في مسيرتها نحو الاستدامة، وترحب الشركة بتلقي الملاحظات التي تسهم في تطوير أدائها في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية والارتقاء بممارسات إعداد التقارير. وللاطلاع على المزيد من المعلومات حول عمليات الشركة، يمكن الرجوع إلى الموقع الإلكتروني الرسمي لطيران الجزيرة. ولطرح أي استفسارات، يمكن لأصحاب المصلحة التواصل مع الشركة عبر قنوات الاتصال الرسمية المخصصة لذلك.

التدقيق الخارجي

لم يخضع هذا التقرير لأي عمليات تدقيق خارجية. ومع استمرار طيران الجزيرة في تطوير ممارساتها المتعلقة بإعداد تقارير الاستدامة، ستعمل الشركة على تقييم الفرص المتاحة لتعزيز عمليات التحقق من البيانات، بما يسهم في زيادة موثوقية الإفصاحات الصادرة عنها.



04



أطباء المطلة
والموضوعات
الجوهريّة

أبرز فئات أصحاب المصلحة

تدرك طيران الجزيرة أن نجاحها على المدى الطويل يعتمد على بناء علاقات قوية وشفافة مع مختلف أصحاب المصلحة. لذلك تعمل الشركة على التواصل مع مجموعة متنوعة من الفئات التي تتأثر بعملياتها بشكل مباشر أو غير مباشر، وتدعم قدرتها على خلق قيمة مستدامة.

وتشمل تلك الفئات ما يلي:

المساهمون والمستثمرون:

توفر هذه الفئة رأس المال، وتتوقع من الشركة أداءً مستدامًا على الجانب المالي والممارسات البيئية والاجتماعية والحكومة المؤسسية

العملاء:

يعتمدون على الشركة لتقديم تجارب سفر آمنة وموثوقة ومسؤولة

الموظفون:

هم المحرك الأساسي للأداء التشغيلي وجودة الخدمة

الجهات التنظيمية والهيئات الحكومية:

هي الجهات المسؤولة عن مراقبة مستوى الالتزام بلوائح قطاع الطيران والمتطلبات البيئية والمؤسسية

الموردون والشركاء التجاريون:

تشمل هذه الفئة مقدمي الخدمات، مثل مزودي الوقود والخدمات الأرضية

السلطات ومشغلو المطارات:

تسهم هذه الفئة بدور محوري في كفاءة المنظومة التشغيلية

المجتمعات المحلية:

المناطق التي تعمل بها الشركة، وتسهم في تنميتها الاقتصادية والاجتماعية

وتحرص طيران الجزيرة على تقييم منظومة أصحاب المصلحة لديها بصورة مستمرة للتأكد من مواكبة آليات التواصل المستخدمة لتوقعاتهم المتغيرة.

نهج مشاركة أصحاب المصلحة

تعتمد طيران الجزيرة نهجًا منظمًا للتواصل المستمر مع أصحاب المصلحة، بهدف فهم أولوياتهم، ومعالجة مخاوفهم، ودمج ملاحظاتهم في عمليات اتخاذ القرار.

ويتم هذا التواصل عبر مجموعة من القنوات الرسمية وغير الرسمية، التي تشمل الآتي:

التواصل الدوري مع المستثمرين وإصدار الإفصاحات:
بما في ذلك الإفصاحات المالية وتقارير الممارسات البيئية والاجتماعية والحكومة المؤسسية

آليات جمع ملاحظات العملاء:
مثل الاستبيانات، والمنصات الرقمية، والتفاعلات المباشرة
في أثناء تقديم الخدمة

مبادرات إشراك الموظفين:
تشمل آليات التواصل الداخلي، وبرامج التدريب، ومراجعات الأداء

التقارير المقدمة للجهات التنظيمية وتقارير الامتثال:
تقدم للجهات المختصة

التواصل مع الموردين والشركاء:
بما في ذلك مراجعات الأداء واتفاقيات التعاقد

أنشطة التواصل المجتمعي:
تشمل المبادرات والشراكات الاجتماعية

ومن خلال هذه القنوات، تسعى طيران الجزيرة إلى تعزيز الثقة والشفافية في تعاملاتها مع أصحاب المصلحة، وذلك عبر أخذ آرائهم بعين الاعتبار عند تحديد الأولويات التشغيلية والاستراتيجية للشركة.

منهجية تقييم الأهمية النسبية



تُجرى طيران الجزيرة تقييمًا منهجيًا للأهمية النسبية للقضايا المختلفة، بهدف تحديد موضوعات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية الأكثر ارتباطًا بأعمالها وبأصحاب المصلحة المرتبطين بها. ويمكنها هذا الإجراء من تركيز جهودها وإفصاحاتها على القضايا الأكثر تأثيرًا في قدرتها على خلق قيمة مستدامة.

وتستند عملية تقييم الأهمية النسبية لدينا إلى نهج متعدد المراحل، وذلك على النحو التالي:

01

تحديد موضوعات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية

يتم إعداد قائمة شاملة بالموضوعات المحتملة ذات الصلة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية، وذلك استنادًا إلى معايير الصناعة (مثل معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير، والأطر الخاصة بقطاع الطيران)، بالإضافة إلى المقارنات المعيارية مع الشركات النظيرة، والتوقعات التنظيمية، وتقييمات المخاطر الداخلية.

02

مشاركات أصحاب المصلحة وتحديد الأولويات

يتم جمع آراء أصحاب المصلحة الرئيسيين عبر قنوات التواصل المتاحة لفهم تصوراتهم بشأن أهمية القضايا المختلفة المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية.

03

التقييم الداخلي

يتم تقييم أهمية كل موضوع من الموضوعات المحددة من منظور الأعمال، مع الأخذ في الاعتبار عدة جوانب مثل: أثرها التشغيلي، ومستوى التعرض للمخاطر، والأهمية التنظيمية، والمواءمة الاستراتيجية.

04

التقييم الكمي والتحقق من النتائج

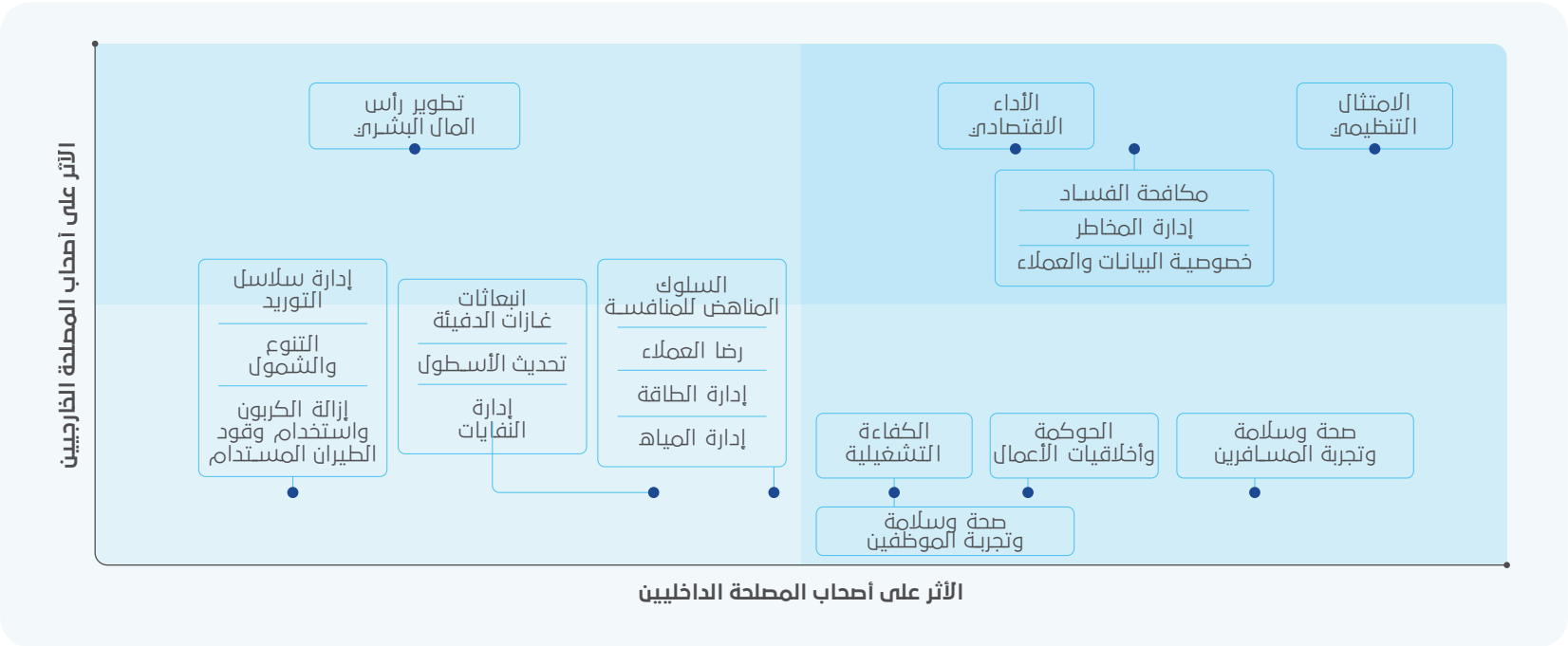
تشمل هذه المرحلة التقييم الكمي للموضوعات وترتيبها بناءً على درجة أهميتها لأصحاب المصلحة وأثرها على الأعمال. وبعد ذلك، تقوم الإدارة التنفيذية بمراجعة النتائج للتحقق من دقتها وضمن توافقها مع الاستراتيجية المؤسسية وإطار إدارة المخاطر.

05

تطوير مصفوفة الأهمية النسبية

يتم استعراض نتائج التقييم باستخدام مصفوفة الأهمية النسبية لتسليط الضوء على الموضوعات الأكثر أهمية، ما يمكن الشركة من إدارة عمليات الإفصاح وإعداد الاستراتيجية المؤسسية ومتابعة الأداء بصورة أكثر كفاءة.

مصفوفة الأهمية النسبية



الموضوعات الجوهرية

2.99	الامتثال التنظيمي
2.96	إدارة المخاطر
2.96	مكافحة الفساد
2.96	خصوصية البيانات والعملاء
2.95	الأداء الاقتصادي
2.88	تطوير رأس المال البشري
2.81	صحة وسلامة وتجربة المسافرين
2.78	الحكومة وأخلاقيات الأعمال
2.77	صحة وسلامة وتجربة الموظفين
2.77	الكفاءة التشغيلية
2.76	إدارة الطاقة
2.76	إدارة المياه
2.76	السلوك المناهض للمنافسة
2.76	رضا العملاء
2.74	انبعاثات غازات الدفيئة
2.74	إدارة النفايات
2.74	تحديث الأسطول
2.71	التنوع والشمول
2.71	إزالة الكربون واستخدام وقود الطيران المستدام
2.71	إدارة سلاسل التوريد

مصفوفة الأهمية النسبية



أظهرت نتائج تقييم الأهمية النسبية أن الموضوعات الأكثر أولوية لشركة طيران الجزيرة وأصحاب المصلحة هي: مجال الممارسات البيئية والاجتماعية والحكومة المؤسسية هي تلك التي تؤثر بشكل أكبر على أداء الأعمال وأصحاب المصلحة الخارجيين. وقد تصدرت الموضوعات المرتبطة بالحكومة قائمة الأولويات، خاصة تلك المتعلقة بالامتثال التنظيمي، وإدارة المخاطر، ومكافحة الفساد، وحماية البيانات وخصوصية العملاء، والأداء الاقتصادي. وتأتي تلك النتائج انعكاسًا للطبيعة التنظيمية الدقيقة لقطاع الطيران الذي يتطلب قدرًا كبيرًا من الحكومة الرشيدة والممارسات الأخلاقية والمرونة المالية، باعتبارها ركائز أساسية لتعزيز ثقة أصحاب المصلحة وضمان استدامة الأعمال على المدى الطويل.

كما برزت القضايا الاجتماعية بوصفها أحد المحاور الرئيسية على قائمة الأولويات، ولا سيما تلك المتعلقة بالموظفين والعملاء. فقد حظيت موضوعات تطوير رأس المال البشري، وصحة وسلامة وتجربة المسافرين، وصحة وسلامة الموظفين، ورضا العملاء بأولوية واضحة، بما يعكس أهمية توفير تجربة سفر آمنة وعالية الجودة، مع الاستثمار في تطوير القوى العاملة وتعزيز رفاهية الموظفين. وبالتوازي مع ذلك، تظل الكفاءة التشغيلية وتحديث الأسطول أمرين أساسيين نظرًا إلى دورهما المحوري في دعم الأداء وتقديم الخدمات، ما يعزز أهميتهما ضمن الاستراتيجية العامة للشركة.

أما على الصعيد البيئي، فقد تم تحديد إدارة الطاقة، وانبعاثات غازات الدفيئة، وإدارة النفايات، ووقود الطيران المستدام بوصفها الموضوعات الجوهرية الأكثر أهمية، وإن جاءت في مرتبة أدنى نسبيًا مقارنةً بمحورتي الحكومة والقضايا الاجتماعية. ويشير ذلك إلى اهتمام متزايد بالاستدامة البيئية في قطاع الطيران، إلا أنه لا يزال قطاعًا أخذًا في التطور. وبشكل عام، تُظهر مصفوفة الأهمية النسبية اعتماد شركة طيران الجزيرة نهجًا متوازنًا في الممارسات البيئية والاجتماعية والحكومة المؤسسية، يستند إلى أسس إدارية قوية، ويهتم بالأفراد والتميز التشغيلي، ويتجه بشكل تدريجي نحو تحسين الأداء البيئي.



05



استراتيجية
الاستدامة

رؤية ومنهجية الشركة في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية



تؤمن طيران الجزيرة بأن النمو المستدام يبدأ من اعتماد ممارسات أعمال مسؤولة توازن بين تحقيق قيمة طويلة الأمد لأصحاب المصلحة، والحد من الآثار البيئية، والإسهام بدور إيجابي في المجتمع. ومن هذا المنطلق، تركز رؤية الشركة في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية على بناء نموذج أعمال مرن يمكنه مواكبة متطلبات المستقبل، وذلك من خلال دمج مبادئ الاستدامة في العمليات الأساسية وعملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية للشركة.

وتدرك طيران الجزيرة أن الاعتبارات المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية تساهم بدور محوري في إدارة المخاطر واغتنام الفرص المتاحة في قطاع الطيران. وهو ما ينعكس في استراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية التي تعتمدها الشركة، إذ يشكل المستثمرون والعملاء المحرك الأساسي في هذه المسيرة، ما يشجع الشركة على اعتماد ممارسات أكثر مسؤولية وشفافية.

ويسترشد هذا النهج بثلاثة محاور رئيسية:



المسؤولية البيئية:

تشمل خفض الانبعاثات، وتحسين كفاءة استهلاك الوقود، واعتماد طول تقنية أكثر استدامة



الأثر الاجتماعي:

ضمان سلامة ورفاهية وتطوير موظفينا وتنمية المجتمعات التي نعمل فيها



الحكومة الرشيدة:

الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية ومعايير الشفافية والمساءلة

ومن خلال دمج اعتبارات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية في مختلف عملياتها، تسعى طيران الجزيرة إلى تعزيز أداء الأعمال، والحد من المخاطر التشغيلية، وحماية هورتها المؤسسية، والإسهام في تشكيل مستقبل أكثر استدامة لقطاع الطيران.

إطار الاستدامة



يرتكز إطار الاستدامة في طيران الجزيرة على دمج مبادئ الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية في مختلف مستويات العمل داخل المؤسسة. وتعتمد الشركة نهجًا متكاملًا يربط أولويات الاستدامة بكل من استراتيجية الأعمال، والعمليات التشغيلية، وتوقعات أصحاب المصلحة.

ويقوم هذا الإطار على دمج اعتبارات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية في المنظومة الإدارية وعمليات اتخاذ القرار، بينما يخضع لإشراف مجلس الإدارة ومراقبة مجموعة من اللجان المتخصصة المعنية بإدارة المخاطر والتدقيق والمكافآت. وفي حين لا يتم ربط مكافآت الإدارة التنفيذية رسميًا بالأداء في مجال الاستدامة، فإن هذا الإطار التنظيمي يضمن تعزيز المساءلة وترسيخ مبادئ الشفافية في مختلف أنشطة الشركة.

ويركز إطار الاستدامة على المحاور الرئيسية التالية:

التكامل التشغيلي: ودمج اعتبارات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية في أنشطة الطيران، والخدمات الأرضية، وخدمات العملاء

إدارة المخاطر والفرص: وتحديد المخاطر المرتبطة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية، واغتنام الفرص المتاحة لتعزيز الأداء

التوافق مع تطلعات أصحاب المصلحة: وضمان توافق أولويات الاستدامة لدى الشركة مع توقعات أصحاب المصلحة والمتطلبات التنظيمية

التحسين المستمر: ويشمل ذلك المراجعة والتحديث الدوريين للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية بما يعكس تطور نموذج أعمال الشركة

وتوفر هذه الاستراتيجية إطارًا منهجيًا يساعد الشركة على إدارة بصمتها البيئية، وتعزيز أثرها الاجتماعي، وضمان التزامها بممارسات الحوكمة الرشيدة، فضلًا عن دعم نمو الشركة على المدى الطويل.

التوافق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

تحرص طيران الجزيرة على مواءمة استراتيجية الاستدامة لديها مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وذلك من خلال دمج اعتبارات الممارسات البيئية والاجتماعية والحكومة المؤسسية في أنشطتها الأساسية وعمليات اتخاذ القرار. وتركز مبادرات الشركة على الحد من الآثار البيئية عبر تعزيز كفاءة استهلاك الوقود وإدارة الانبعاثات، ودعم النمو الاقتصادي من خلال توفير فرص عمل محلية وتنمية الكفاءات الوطنية، إلى جانب تعزيز رفاهية وسلامة الموظفين، وخلق بيئة عمل شاملة توفر فرصاً متكافئة للجميع. ومن خلال هذا النهج، تساهم طيران الجزيرة في دعم الأولويات العالمية للتنمية المستدامة، وفي الوقت نفسه تحقيق قيمة طويلة الأمد لأصحاب المصلحة والمجتمعات التي تعمل بها.

الصحة الجيدة والرفاه

03

المساواة بين الجنسين

05

العمل اللائق ونمو الاقتصاد Growth

08

الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية

09

العمل المناخي

13



السياسات الرئيسية المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحكومة المؤسسية

لضمان التنفيذ الفعال لاستراتيجية الاستدامة، وضعت طيران الجزيرة مجموعة متكاملة من السياسات التي تنظم الممارسات البيئية والاجتماعية والحكومة المؤسسية، ما يساهم في توجيه عملياتها وتحديد معايير السلوك المتوقع في مختلف أنحاء الشركة. وتمثل هذه السياسات إطاراً إلزامياً لجميع الأطراف ذات الصلة وركيزة أساسية لمنظومة الحكومة المؤسسية لدى الشركة.

وتشمل هذه السياسات ما يلي:

مدونة السلوك:

ترسيخ مبادئ السلوك الأخلاقي، والنزاهة، والمعايير المهنية

سياسة الخصوصية:

ضمان حماية بيانات أصحاب المصلحة وضمان استخدامها بصورة مسؤولة

سياسة الإبلاغ عن المخالفات:

توفير آليات شفافة للإبلاغ عن الممارسات غير الأخلاقية

سياسة تضارب المصالح:

منع وإدارة حالات تضارب المصالح المحتملة

سياسة حماية حقوق أصحاب المصلحة:

حماية حقوق المساهمين وأصحاب المصلحة

سياسة المكافآت:

ربط أنظمة المكافآت بالأداء ومبادئ الحكومة

سياسة المسؤولية الاجتماعية:

تعزيز المشاركة المجتمعية وتوجيه المبادرات ذات الأثر الاجتماعي

سياسة الموارد البشرية:

تعزيز رفاهية الموظفين، ودعم التنوع في بيئة العمل، وتطوير الكوادر المهنية

سياسة السلامة:

تحديد التزام الشركة بالحفاظ على أعلى معايير السلامة والجودة والأمن، من خلال الإدارة الاستباقية للمخاطر، وتطبيق مبادئ ثقافة العدالة، وتعزيز الإبلاغ عن المخاطر والحوادث المتعلقة بالسلامة، والتحسين المستمر، ودمج العوامل البشرية في العمليات، والامتثال للمتطلبات التنظيمية، وتحمل المسؤولية البيئية

سياسة الأطراف ذات الصلة وسياسة الرشافة:

تحسين الأداء في مجال الحكومة والشفافية وإدارة السجلات المؤسسية

المفاوضة الجماعية:

في الوقت الحالي، لا توجد آليات لدعم اتفاقيات المفاوضة الجماعية في شركة طيران الجزيرة

تساهم هذه السياسات مجتمعة في ترسيخ ممارسات الحكومة الرشيدة، وتعزيز الامتثال التنظيمي، والتأكيد على التزام الشركة بسلوكيات الأعمال الأخلاقية والمستدامة.



06



الحفاظ على البيئة

إننا في طيران الجزيرة ندرك أن لقطاع الطيران بصمة بيئية كبيرة، لا سيما من خلال استهلاك الوقود والانبعاثات المصاحبة له.

ولذلك، تلتزم الشركة بالحد من أثرها البيئي عبر تعزيز الكفاءة التشغيلية، وتحديث الأسطول، وإدارة الموارد بصورة مسؤولة.

وتركز الاستراتيجية البيئية لطيران الجزيرة على خفض كثافة الانبعاثات، وتحسين الكفاءة في استهلاك الوقود واستخدام الموارد، وذلك على مستوى عملياتها المختلفة.

المناخ والانبعاثات



تأتي إدارة انبعاثات غازات الدفيئة في مقدمة أولويات طيران الجزيرة. وتشكل الانبعاثات الناتجة عن احتراق وقود الطائرات الجزء الأكبر من البصمة البيئية للشركة، ولذلك، تحرص على متابعة هذه الانبعاثات بصورة مستمرة وإدارتها بصورة منهجية في مختلف عملياتها.

وفي عام ٢٠٢٥، بلغ إجمالي الانبعاثات الكربونية للشركة نحو ٧٠٩,٣٧٨ طنًا من مكافئ ثاني أكسيد الكربون، ما يعكس ارتفاع الطلب على السفر وتوسيع شبكة الرحلات. ويعود نحو ٩٩٪ من هذه الانبعاثات إلى عمليات الأسطول، التي لا تزال تمثل المصدر الأكبر للأثر البيئي للشركة. وتنتمي معظم هذه الانبعاثات إلى «النطاق ١» الناتج عن استهلاك الوقود في عمليات الطيران، بينما يرتبط جزء أقل منها بـ «النطاق ٢» الناتج عن استهلاك الكهرباء اللازمة لتسيير العمليات اليومية.

وعلى الرغم من عدم متابعة انبعاثات «النطاق ٣» في الوقت الحالي، فإن الشركة تدرك أهمية هذه الخطوة، وتعمل على تقييم الفرص المتاحة لتوسيع إطار الإفصاح عن الانبعاثات لديها تدريجيًا.

للد من كثافة الانبعاثات، تتابع طيران الجزيرة عددًا من المؤشرات التشغيلية الرئيسية، من بينها:

معدل الانبعاثات الكربونية لكل مسافر / لكل مقعد متاح للكيلومتر (ASK):
يستخدم لتحسين الكفاءة مع نمو أعداد المسافرين

إجمالي المقاعد المتاحة للكيلومتر:
تجاوز هذا المؤشر ٨,٦ مليارات كيلومتر، بما يعكس توسع شبكة الرحلات وزيادة كفاءتها

أعداد المسافرين:
تجاوزت ٥ ملايين مسافر سنويًا، ما أسهم في تحسين معدل الانبعاثات لكل مسافر بفضل ارتفاع معامل إشغال المقاعد

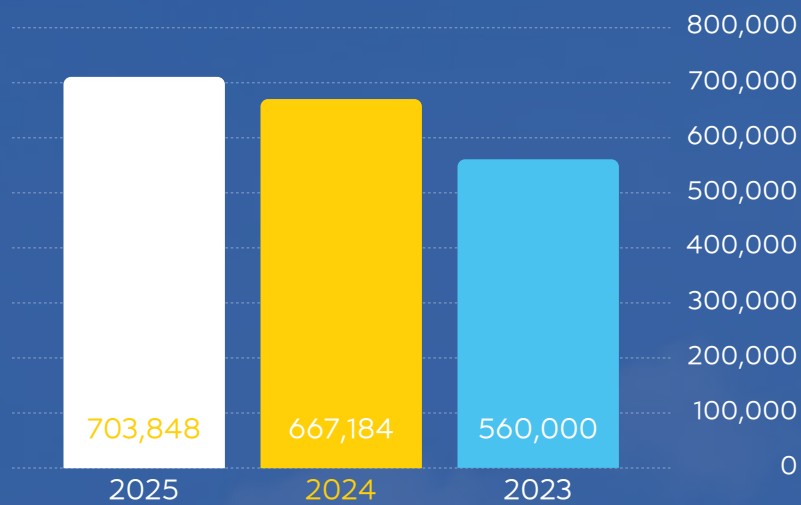
الانبعاثات الناتجة عن عمليات الأسطول

تجري طيران الجزيرة تقييمات دورية لبصمتها الكربونية لقياس انبعاثات غازات الدفيئة الناتجة عن عمليات تشغيل الطائرات، والخدمات الأرضية، وأعمال الصيانة، وإدارة مبنى الركاب. وتماشياً مع الأطر البيئية الصادرة عن منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO) ومبادئ مبادرة كورسيا (CORSIA) التي اعتمدها طيران الجزيرة منذ عام ٢٠١٩، تعمل الشركة على رصد وإدارة انبعاثاتها التشغيلية بصورة منهجية لدعم خطط الاستدامة وتحسين الأداء البيئي.

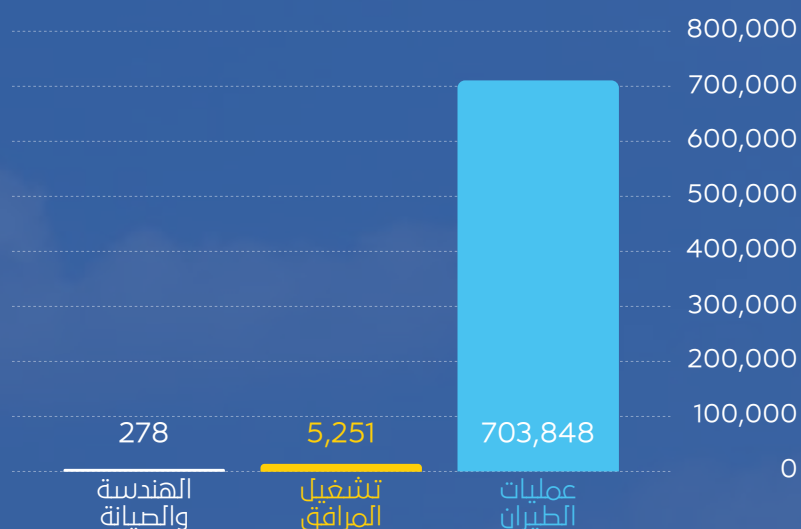
وفي عام ٢٠٢٥، كشفت الشركة عن تسجيل انبعاثات كربونية تشغيلية إجمالية بنحو ٧٠٣,٨٤٨ طنًا، التي نتجت عن تسيير ٣٧,٤٨٠ رحلة دولية. ويأتي هذا الإعلان في إطار جهود الشركة للالتزام بمبادئ الشفافية والإفصاح في إعداد تقارير الممارسات البيئية والاجتماعية والحكومة المؤسسية.

وقد اعتمدت طيران الجزيرة خطة متكاملة لخفض الانبعاثات والتخفيف من أثارها، التي تركز على رفع الكفاءة التشغيلية، وتحديث الأسطول، وتحسين إدارة الوقود، وبرامج تعويض الانبعاثات. وتدعم هذه الاستراتيجيات تحقيق أهداف الاستدامة طويلة الأمد من خلال توظيف التقنيات الموفرة للوقود واعتماد أفضل الممارسات المعتمدة في قطاع الطيران، بما يسهم في الحد من الأثر البيئي لعمليات الشركة، مع الحفاظ على أعلى مستويات السلامة والموثوقية والكفاءة التشغيلية.

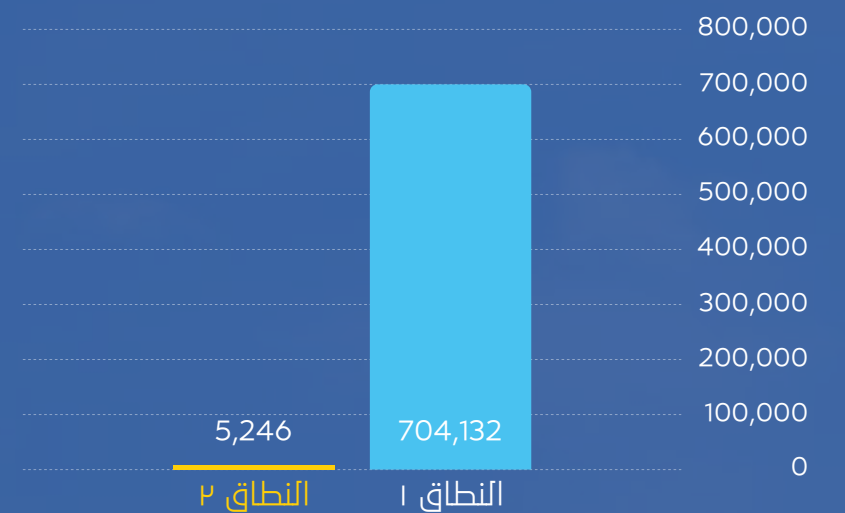
مقارنة انبعاثات الكربون الناتجة عن عمليات الأسطول



انبعاثات الكربون (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)



انبعاثات الكربون (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)



يشمل النطاق الأول استهلاك الوقود الناتج عن عمليات الطيران والعمليات اللوجستية الأرضية، بينما يشمل النطاق الثاني استهلاك الكهرباء المشتراة.

كفاءة استهلاك الوقود والرحلات الجوية

تُعد كثافة انبعاثات الكربون أحد المؤشرات الرئيسية التي تستخدمها طيران الجزيرة لتقييم أدائها البيئي وقياس مدى تقدمها نحو تحقيق هدفها باعتماد عمليات أكثر استدامة. فمراقبة كثافة الانبعاثات توفر للشركة رؤية أدق حول مدى كفاءة العمليات التشغيلية من خلال قياس حجم الانبعاثات مقارنةً بعدد المسافرين.

وفي عام ٢٠٢٥، بلغ إجمالي الانبعاثات الكربونية للشركة نحو ٧٠٩,٣٧٨ طنًا، مع نقل ما يقرب من ٥ ملايين مسافر خلال العام، أي أن كثافة الانبعاثات بلغت نحو ٠,١٤٢ طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل مسافر (أو يعادل ١٤٢ كيلوجرامًا لكل مسافر).

ويعكس هذا المؤشر البصمة الكربونية المرتبطة بنقل كل مسافر، ويتأثر بمجموعة من العوامل أبرزها كفاءة الأسطول، وتحسين مسارات الرحلات، ونسب الإشغال، والممارسات التشغيلية. وفي إطار استراتيجية الاستدامة الشاملة التي تعتمدها الشركة، تسعى طيران الجزيرة إلى تحسين كثافة الانبعاثات من خلال الاستثمار في الطائرات الأكثر كفاءة في استهلاك الوقود، وتنفيذ مبادرات فعالة لتحسين كفاءة العمليات، وتطبيق أفضل الممارسات المعتمدة في قطاع الطيران.

وإلى جانب متابعة إجمالي الانبعاثات، تعمل الشركة أيضًا على مراقبة كثافة الانبعاثات لتعزيز قدرتها على قياس مستوى التحسن في الكفاءة، واتخاذ قرارات مستنيرة، وخفض الانبعاثات الكربونية لعملياتها الجوية.



تطبيق أسلوب عمليات الهبوط المستمر

طبقت طيران الجزيرة أسلوب عمليات الهبوط المستمر (CDO) بهدف تحسين أداء الطائرات عند الاقتراب من المطارات في أثناء الهبوط. ويتيح هذا الأسلوب للطائرة الهبوط التدريجي مع تقليل الاعتماد على قوة المحركات إلى أدنى حد ممكن، ما يساهم في خفض استهلاك الوقود، وتقليل الانبعاثات، والحد من تلف وتآكل المحركات، وتقليل مستويات الضوضاء في أثناء الهبوط.

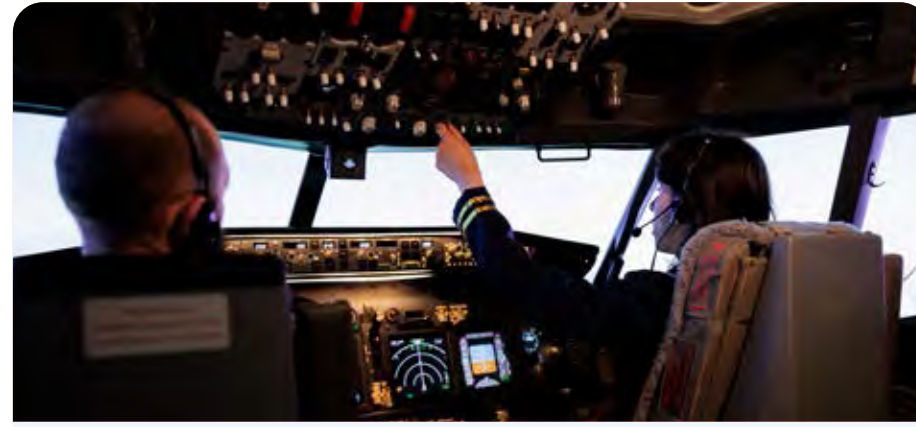


تطبيق أسلوب عمليات الإقلاع بالصعود المستمر

تدعم الشركة أيضًا تطبيق أسلوب عمليات الإقلاع بالصعود المستمر (CCO)، الذي يعتمد على تقليل مراحل التطبيق الأفقي التقليدي في أثناء الإقلاع. ويساهم هذا الأسلوب في تحسين كفاءة استهلاك الوقود، وخفض الانبعاثات، وتعزيز الأداء التشغيلي للرحلات بشكل عام، وذلك عبر الاستغلال الأمثل للمجال الجوي وأنظمة إدارة الطيران.

المشاركة في برنامج اتخاذ القرار التعاوني بالمطار (A-CDM)

تشارك طيران الجزيرة في منظومة «اتخاذ القرار التعاوني بالمطار» (A-CDM) المطبقة في مطار الكويت الدولي، التي تشمل التنسيق مع سلطات المطار، ومقدمي الخدمات الأرضية، وجهات إدارة الحركة الجوية. ويساهم هذا المستوى من التنسيق في رفع كفاءة تجهيز الرحلات (الفترة بين هبوط الطائرة وإقلاعها مجددًا)، والحد من حالات التأخير على الأرض، وتقليص فترة تحرك الطائرة على المدرج، ما يساهم بدوره في خفض استهلاك الوقود وتحسين تجربة المسافرين.



نظام مراقبة كفاءة استهلاك الوقود

تعتمد طيران الجزيرة على أنظمة متقدمة لمراقبة استهلاك الوقود وتحليل البيانات، من بينها منصة SkyBreathe Analytics، التي تتيح للشركة متابعة وتحسين معدلات الاستهلاك بصورة مستمرة. وتوفر هذه الأنظمة رؤية شاملة حول استهلاك الوقود، وكفاءة المسارات الجوية، وأداء الطائرات، ما يساعد على تحديد واستغلال فرص تحسين الكفاءة. كما تطبق الشركة مجموعة إضافية من الإجراءات التشغيلية لدعم جهود خفض استهلاك الوقود وتقليل الانبعاثات، التي تشمل استخدام عدد أقل من المحركات لتسيير الطائرات على المدرج، وتحسين تخطيط الرحلات، وتطبيق إجراءات تسارع أكثر كفاءة.

تحديث الأسطول عبر إضافة الطائرات الأحدث الموفرة للوقود

يمثل تحديث الأسطول أحد الركائز الأساسية لاستراتيجية رفع كفاءة استهلاك الوقود لدى شركة طيران الجزيرة. وتعمل الشركة على توسيع أسطولها من الطائرات من طراز إيرباص A320neo المزودة بمحركات IA-CFM LEAP وتقنية الجنيحات الطرفية (Sharklets). توفر طائرات الجيل التالي هذه مزايًا بيئية وتشغيلية ملموسة، أبرزها خفض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بنحو ١٨٪، وتحسين كفاءة استهلاك الوقود، وتقليل انبعاثات أكاسيد النيتروجين، والحد من مستويات الضوضاء.



كفاءة استهلاك الوقود والرحلات الجوية



يمثل تحسين كفاءة استهلاك الوقود إحدى الأولويات الرئيسية لشركة طيران الجزيرة، نظرًا إلى تأثيرها المباشر على الأداء التشغيلي والأثر البيئي للعمليات. ويبلغ متوسط استهلاك الوقود حاليًا نحو ٥٢ برميل لكل رحلة. ولتحسين هذا المعدل، تعتمد الشركة نهجًا متكاملًا يجمع بين توظيف التقنيات المتقدمة، وتحسين الكفاءة التشغيلية، وتحديث الأسطول، وتعزيز مشاركة أصحاب المصلحة، بما يساهم في خفض استهلاك الوقود والانبعاثات ذات الصلة في مختلف عمليات الشركة.



برنامج مساهمة المسافرين في دعم وقود الطيران المستدام

أطلقت طيران الجزيرة مبادرة CHOOOSE™ لتعويض الانبعاثات، التي تتيح للمسافرين المساهمة طوعًا في تعويض الانبعاثات الكربونية الناتجة عن رحلاتهم الجوية. ومن خلال منصة الحجز الخاصة بالشركة، يمكن للعملاء تقييم حجم الانبعاثات المرتبطة برحلاتهم والمساهمة في تطبيق الحلول المناخية المعتمدة المتوافقة مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. وتجسد هذه المبادرة التزام طيران الجزيرة بدعم التحول نحو نموذج طيران أكثر استدامة، وتشجيع أصحاب المصلحة على المشاركة في جهود إزالة الكربون.

مبادرات الهندسة والصيانة



تواصل طيران الجزيرة تطوير ممارسات الهندسة والصيانة من أجل تعزيز الكفاءة التشغيلية، وخفض استهلاك الوقود، وتقليل الأثر البيئي لعملياتها. ومن خلال تنفيذ مجموعة من التحسينات الفنية وتطوير البنية التشغيلية، تعمل الشركة على تحقيق وفورات في التكلفة وخفض مستوى الانبعاثات في مختلف عملياتها.

وتجسد هذه المبادرات التزام طيران الجزيرة بالجمع بين التميز الهندسي والمسؤولية البيئية، ما يحوّل عمليات الصيانة إلى أداة فعالة لتعزيز كفاءة استهلاك الوقود، وخفض الانبعاثات، ودعم عمليات الطيران المستدامة.

01

تقليل الاعتماد على وحدات الطاقة المساعدة (APU) عبر استخدام طول الطاقة المتاحة على الأرض

تحرص طيران الجزيرة على الحد من استخدام وحدات الطاقة المساعدة (APU) خلال فترات توقف الطائرات الطويلة، وذلك من خلال الاستفادة من وحدات الطاقة الأرضية المنفصلة (GPU) ومصادر التغذية الكهربائية الأرضية الثابتة (FEGP) المتوفرة عند جسور صعود الركاب. ويسهم هذا التوجه في تقليل استهلاك الوقود والانبعاثات المرتبطة به، إذ تعتمد وحدات الطاقة المساعدة على وقود الطائرات لتوليد الطاقة. في الوقت نفسه، يسهم الاعتماد على مصادر الكهرباء الأرضية في تحسين كفاءة استخدام الطاقة والحد من مستويات الضوضاء والتلوث في محيط المطار.

02

الغسيل الخارجي للطائرات للحد من مقاومة الهواء

تُجرى طيران الجزيرة عمليات غسيل دورية للهيكل الخارجي لطائراتها لإزالة الأتربة والشوائب والرواسب التي قد تزيد من مقاومة الهواء في أثناء الطيران. ومن خلال تنظيف الهيكل الخارجي، تتمكن الطائرة من التدليق بشكل أكثر سلاسة والعمل بقدر أقل من الوقود. ويسهم هذا الإجراء بشكل مباشر في دعم جهود الشركة لتقليل الانبعاثات الكربونية والحفاظ على أعلى مستوى من الكفاءة التشغيلية للطائرات.

03

مبنى الدعم التشغيلي

عمدت طيران الجزيرة إلى جميع أنشطة الهندسة والصيانة داخل منشأة واحدة هي «مبنى الدعم التشغيلي»، الذي يضم جميع الفرق الفنية، وقطع الغيار، والمعدات، والمحركات في موقع واحد. وقد أسهم هذا الإجراء في تقليل الحاجة إلى التنقل المتكرر بين المواقع المختلفة داخل المطار، ما أدى بدوره إلى تحسين الكفاءة التشغيلية، وخفض معدل استهلاك الوقود اللازم لتشغيل المركبات، وتعزيز التنسيق بين مختلف أنشطة الصيانة.

04

برنامج تحديث مقاعد الطائرات وتقليل الوزن

نفذت طيران الجزيرة برنامجاً لتحديث مقاعد الركاب شمل ١٦ طائرة من أسطولها، وشمل البرنامج تركيب مقاعد أخف وزناً وتوحيد التوزيع الداخلي للطائرات بحيث تبلغ سعة الطائرة ١٨٠ مقعداً في الدرجة الاقتصادية. وقد أسهمت هذه المبادرة في خفض وزن الطائرة الواحدة بنحو ٥٠٠ كيلوجرام، ما أدى إلى تقليل استهلاك الوقود وخفض الانبعاثات لكل رحلة. في الوقت نفسه، أسهمت زيادة سعة الطائرة في تحسين الكفاءة التشغيلية من خلال خفض البصمة الكربونية لكل مسافر، بما يدعم جهود الشركة لتنفيذ عمليات أكثر استدامة.

05

غسيل ضواغط محركات الطائرات

تُجرى طيران الجزيرة عمليات غسيل دورية لضواغط محركات الطائرات من أجل تنظيف مسارات تدفق الهواء الداخلية وإزالة الأتربة والرواسب والشوائب المتراكمة داخل المحرك. وتسهم هذه الإجراءات في استعادة كفاءة المحركات، وتحسين تدفق الهواء، وتقليل استهلاك الوقود. ومن خلال الحفاظ على أداء المحركات، تضمن الشركة إطالة عمرها التشغيلي، وتحسين كفاءة استهلاك الوقود، والحد من الانبعاثات بشكل عام.

إدارة الطاقة



يُعد استهلاك الطاقة أحد العناصر الرئيسية للبصمة التشغيلية لشركة طيران الجزيرة. وفي حين يمثل وقود الطائرات الجزء الأكبر من هذا الاستهلاك، تستهلك العمليات الأرضية ومرافق الشركة (بما في ذلك مبنى الركاب T5) كميات أقل من الطاقة. وتعمل الشركة على متابعة كل من استهلاك الطاقة المباشر (القائم على الوقود) وغير المباشر (القائم على الكهرباء) ، وإدارتهما بصورة تضمن تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل الأثر البيئي للعمليات.

تفاصيل استهلاك الطاقة

استهلاك الطاقة المباشر (النطاق 1)

ينتج استهلاك الطاقة المباشر بشكل رئيسي عن الوقود المستخدم في العمليات الجوية والأرضية. وفي عام ٢٠٢٥، شمل الوقود المستخدم الأنواع التالية:

وقود الطائرات Jet A-1

1,936,866

برميلا



الديزل

55,915

لترًا



البنزين

52,031

لترًا



تشير هذه البيانات إلى أن إجمالي استهلاك الطاقة المباشر بلغ نحو ١١,٢ مليون جيجا جول خلال العام. وقد شكّل وقود الطائرات النسبة الأكبر من هذا الاستهلاك نظرًا إلى طبيعة عمليات الطيران المعروفة بارتفاع استهلاكها للطاقة.

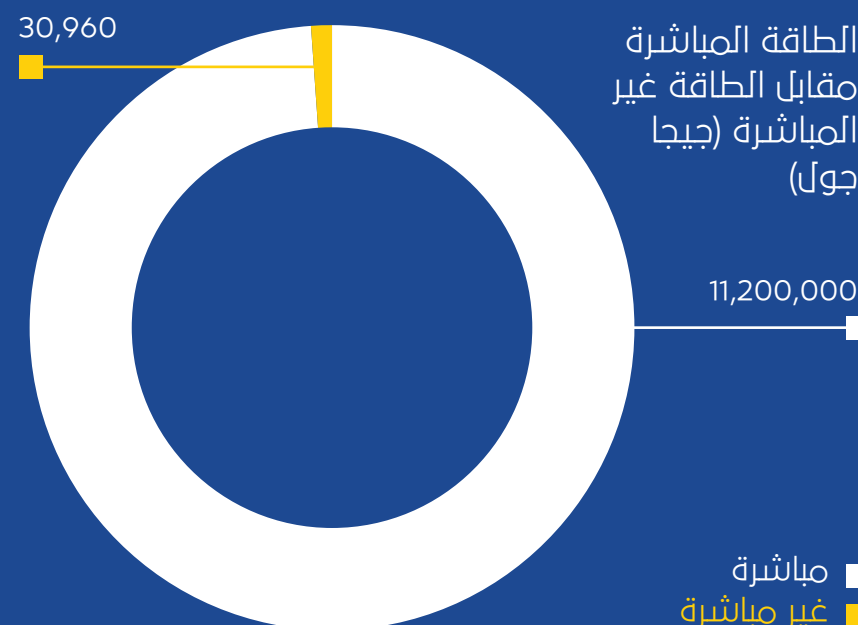
استهلاك الطاقة غير المباشر (النطاق ٢)

يرتبط استهلاك الطاقة غير المباشر بالكهرباء المستخدمة في المرافق والبنية التحتية التشغيلية للشركة. وفي عام ٢٠٢٥، بلغ استهلاك الكهرباء في الكويت:

8.6 ملايين

كيلوواط/ساعة، بما يعادل
نحو ٣٠,٩٦٠ جيجا جول

على الرغم من أن هذه المعدلات تُعد أقل كثيرًا من معدلات استهلاك الطاقة المباشر، فإنها تظل محورًا رئيسيًا في جهود الشركة لتحسين الكفاءة في مختلف العمليات الأرضية.



مباشرة
غير مباشرة

نهج إدارة الطاقة

يرتكز نهج إدارة الطاقة في طيران الجزيرة على تعزيز كفاءة الطاقة في مختلف العمليات الجوية والأرضية، وذلك من خلال تنفيذ مجموعة من المبادرات التشغيلية والتقنية وتحسينات البنية التحتية، والتي تشمل الآتي:

تحديث الأسطول:
التحول إلى طائرات أكثر كفاءة في استهلاك الوقود لتقليل كثافة استهلاك الطاقة لكل رحلة

تحسين كفاءة استهلاك الوقود في العمليات التشغيلية:
من خلال المراقبة المستمرة لمعدلات الاستهلاك ومؤشرات الكفاءة

تقليل استخدام وحدات الطاقة المساعدة (APU) وزيادة الاعتماد على مصادر الطاقة الكهربائية الأرضية الثابتة (FEGP) لحد من استهلاك الوقود في أثناء العمليات الأرضية

مبادرات التحول الرقمي:
مثل طول قمرة القيادة الرقمية (نظام NAVBLUE)، بما يحد من استهلاك الموارد ويعزز الكفاءة التشغيلية

تعزيز القدرات الداخلية في مجال الصيانة:
لتقليل الاعتماد على الخدمات اللوجستية الخارجية وما يرتبط بها من زيادة في استهلاك للطاقة

تطبيق إجراءات رفع كفاءة استهلاك الطاقة في جميع المرافق التشغيلية:
لا سيما في عمليات مبنى الركاب T5

ومن خلال دمج إجراءات رفع كفاءة الطاقة في العمليات التشغيلية وأنظمة البنية التحتية، تعمل الشركة على تقليل بصمتها الطاقة الإجمالية، ودعم النمو المستدام للأعمال، والحفاظ على مستويات عالية من الأداء التشغيلي.

كثافة الطاقة

تُعد كثافة استهلاك الطاقة أحد المؤشرات الرئيسية التي تستخدمها طيران الجزيرة لتقييم كفاءة عملياتها، وذلك من خلال قياس مستوى استهلاك الطاقة مقارنةً بمخرجات النشاط التشغيلي. وتتيح متابعة هذا المؤشر للشركة تقييم مدى كفاءتها في استخدام الطاقة في ظل توسيع نطاق العمليات وارتفاع أعداد المسافرين.

وفي عام ٢٠٢٥، ارتبط معظم استهلاك الشركة من الطاقة بشكل رئيسي باستخدام الوقود في عمليات الطيران، إلى جانب استهلاك الكهرباء لتوفير احتياجات المرافق والعمليات الأرضية. وبلغ إجمالي استهلاك الطاقة المباشر خلال العام **نحو ١١,٢ مليون جيجا جول** (مباشر) مقابل **٣٠,٩٦٠ جيجا جول (غير مباشر)** للاستهلاك غير المباشر، مع نقل نحو ٥ ملايين مسافر حول العالم. وفي ضوء هذه البيانات، سجل إجمالي كثافة استهلاك الطاقة **نحو ٢,٢٥ جيجا جول لكل مسافر**.

ويعكس هذا المؤشر كمية الطاقة اللازمة لنقل كل مسافر، ويتأثر بمجموعة من العوامل أبرزها كفاءة الأسطول، ونسب إشغال الطائرات، وتحسين مسارات الرحلات، والممارسات التشغيلية. ونظرًا إلى طبيعة قطاع الطيران المعروف بارتفاع معدلات استهلاك الطاقة، تعمل الشركة على خفض كثافة استهلاك الطاقة باعتباره أحد المحاور الرئيسية لاستراتيجية الاستدامة لديها.

وتسعى طيران الجزيرة إلى تعزيز كفاءة استخدام الطاقة من خلال تحديث الأسطول، وتحسين كفاءة استهلاك الوقود في العمليات التشغيلية، وتطبيق مبادرات فعالة لرفع كفاءة البنية التحتية، بما يسهم في الحد من استهلاك الطاقة مع تزايد أعداد المسافرين على المدى الطويل.

إدارة المياه



نهج إدارة المياه

في شركة طيران الجزيرة، تتم إدارة استهلاك المياه من خلال شركات استراتيجية مع مزودي خدمات متخصصين، من بينهم:

شركة ناشيونال لخدمات الطيران NAS
تتولى مسؤولية توفير مياه الشرب على متن الطائرات

الشركة المتحدة لإدارة المرافق UFM
تدير احتياجات المياه الخاصة بمبنى الركاب والمرافق التابعة للشركة

يركز نهج الشركة في إدارة تجربة العملاء على المحاور التالية:

ضمان الاستخدام الأمثل للمياه عبر مختلف العمليات التشغيلية

متابعة معدلات استهلاك المياه وتحديد فرص الترشيد المتاحة

ضمان اتباع معايير السلامة في معالجة المياه العادمة والتخلص منها

وفي مبنى الركاب T5، تم دمج أنظمة إدارة المياه ضمن مخطط البنية التحتية، بما في ذلك أنظمة التطهير، وتحسين كفاءة الإمدادات، وضمان الامتثال البيئي.

8 ملايين لتر
إجمالي استهلاك المياه



تمثل المياه موردًا أساسيًا في العديد من أنشطة قطاع الطيران، بما في ذلك أعمال الصيانة، وتنظيف الطائرات، وخدمات المسافرين. وتعتمد شركة طيران الجزيرة نهجًا منظمًا لإدارة الموارد المائية في عملياتها الجوية والأرضية.

وتستهلك عمليات مبنى الركاب T5 الجزء الأكبر من إجمالي استهلاك الشركة من المياه، إذ يستمد المبنى احتياجاته المائية بشكل رئيسي من خزانات تابعة لمزودي خدمات خارجيين، مع تخزينها في صهاريج مخصصة لهذا الغرض داخل المبنى. ويتم توفير جزء محدود فقط من تلك الاحتياجات عبر شبكة وزارة الكهرباء والماء. وتستخدم هذه المياه في الأغراض التشغيلية والخدمية العامة، مثل الصرف الصحي والتنظيف وخدمات الضيافة وأغراض الشرب، إلى جانب استخدامات محدودة في أعمال التشجير وأنظمة مكافحة الحرائق. أما المياه العادمة الناتجة عن هذه الأنشطة، فيتم تصريفها إلى شبكة الصرف الصحي العامة. ولم يتم رصد أي آثار بيئية مباشرة مرتبطة باستخدام أو تصريف المياه.

ويقدر إجمالي حجم المياه العادمة التي يتم صرفها بنحو ٧,٦ مليون لتر سنويًا، وتتكون في معظمها من مياه الصرف الناتجة عن الاستخدامات الخدمية والتشغيلية للمرافق. وعلى الرغم من عدم توفر بيانات كافية حول إجمالي المواد الصلبة الذائبة في الوقت الحالي، تواصل طيران الجزيرة متابعة معدلات استهلاك وتصريف المياه في إطار جهودها المستمرة لتعزيز كفاءة إدارة الموارد ودعم أهداف الاستدامة.

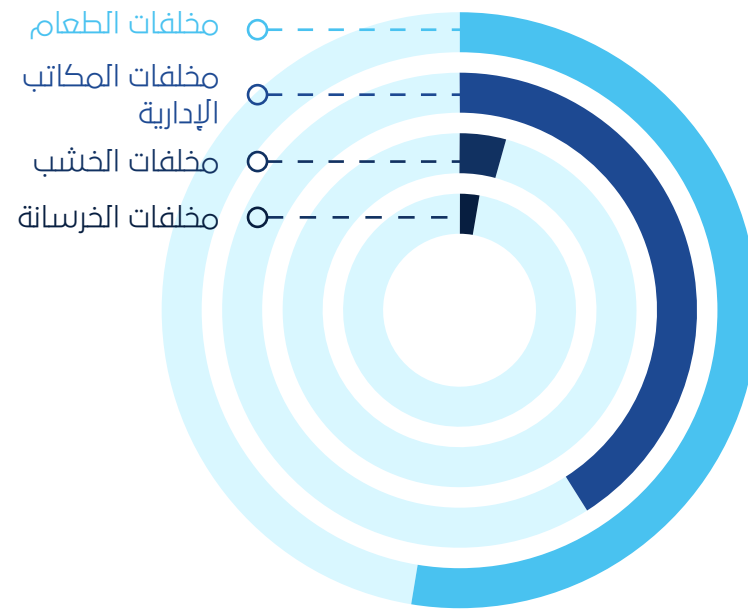
وفي عام ٢٠٢٥، بلغ إجمالي استهلاك المياه نحو ٨ ملايين لتر، في حين لم يتم تنفيذ أي برامج لإعادة استخدام أو استرداد المياه خلال العام.

إدارة النفايات



تكتسب إدارة النفايات أهمية متزايدة في قطاع الطيران، نظرًا إلى تنوع أصناف المخلفات الناتجة عن أنشطة القطاع، بدءًا من الخدمات المقدمة على متن الطائرات وحتى أعمال الصيانة ومرافق المطار. وفي طيران الجزيرة، تنشأ الآثار المرتبطة بالنفايات عن عمليات الشركة المباشرة، إلى جانب الأنشطة المرتبطة بالموردين وعمليات جمع ومعالجة النفايات عبر سلسلة القيمة. وتدرك الشركة أهمية إدارة هذه الآثار بصورة فعالة للحد من بصمتها البيئية وتعزيز كفاءة استخدام الموارد.

فرز النفايات (طن)



وخلال عام ٢٠٢٥، بلغ إجمالي النفايات الناتجة عن عمليات طيران الجزيرة نحو ٥٣٧ طنًا، موزعة على النحو الآتي:

282.4 طنًا

مخلفات الطعام



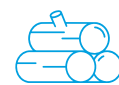
218.5 طنًا

المخلفات العامة الناتجة عن المكاتب الإدارية



21.9 طنًا

المخلفات الخشبية



14.3 طنًا

مخلفات الخرسانة والأنقاض الإنشائية



ويعكس توزيع النفايات طبيعة عمليات الشركة، إذ تشكل مخلفات الطعام والمخلفات العامة النسبة الأكبر من بينها، نظرًا إلى ارتباطهما بخدمة المسافرين وتشغيل مبنى الركاب.

نهج إدارة النفايات

تعتمد طيران الجزيرة نهجًا منظمًا وواعيًا في إدارة النفايات، بما يضمن التعامل معها وفقًا للمعايير البيئية المعتمدة والمتطلبات التنظيمية ذات الصلة. ويستند نهج الشركة في إدارة النفايات إلى المحاور الرئيسية التالية:

التعاون مع مقاولين خارجيين متخصصين في جمع ومعالجة النفايات والتخلص منها

المتابعة المستمرة لأداء المقاولين، لضمان التزامهم بمستويات الخدمة المتفق عليها ومؤشرات الأداء الرئيسية ذات الصلة

إدارة النفايات الناتجة عن كل من عمليات الطيران ومرافق مبنى الركاب T5، بما يضمن اتساق إجراءات التعامل مع المخلفات

تعزيز الممارسات المسؤولة في إدارة النفايات عبر سلسلة القيمة، بما في ذلك إشراك الموردين والمقاولين في تلك الجهود

التشجيع على تطوير ممارسات موحدة لإدارة النفايات على مستوى قطاع الطيران

المراقبة وإدارة البيانات

تحرص طيران الجزيرة على تطبيق منظومة فعالة لمتابعة ومراقبة عمليات توليد النفايات والتخلص منها. ويتم جمع البيانات المتعلقة بالنفايات من خلال عدة مصادر، تشمل الآتي:

أنظمة المتابعة الداخلية والسجلات التشغيلية المحفوظة في مواقع العمل المختلفة

التقارير الدورية المقدمة من المقاولين الخارجيين المسؤولين عن جمع وإدارة النفايات

جمع وتحليل البيانات بناءً على كميات النفايات التي تم جمعها والسجلات الموثقة على مستوى المواقع التشغيلية

ويسهم هذا النهج في تعزيز دقة البيانات، وتسهيل عملية تتبعها، ومساعدة الشركة على تحديد الفرص المتاحة للحد من حجم النفايات على المدى الطويل.

مجالات التركيز التشغيلية

يُنتج مبنى الركاب T5 كميات أكبر من النفايات نتيجة زيادة حركة المسافرين. ولضمان التعامل الفعال مع هذا الأمر، تركز طيران الجزيرة على تحقيق الآتي:

تحسين ممارسات فرز النفايات

التوسع في مبادرات إعادة تدوير المخلفات وتقليل حجم النفايات المتجهة إلى المكبات

رفع مستوى الوعي لدى الموظفين ومقدمي الخدمات بأهمية الإدارة المسؤولة للنفايات

تطبق طيران الجزيرة منظومة متكاملة لإدارة النفايات في مختلف مرافقها التشغيلية وعمليات مبنى الركاب T5. وتستند تلك المنظومة إلى ثلاثة مبادئ رئيسية، هي: التقليل، وإعادة الاستخدام، وإعادة التدوير (ويُرمز إليها اختصارًا بـ «3R»). وتشمل هذه الجهود إدارة النفايات التشغيلية والصناعية والمخلفات الناتجة عن العمليات المختلفة المرتبطة بتشغيل الطائرات، وأعمال الصيانة، وخدمات مبنى الركاب، والأنشطة الإدارية، بما يساهم في الحد من النفايات المُرسلة إلى المكبات، وتعزيز كفاءة استخدام الموارد، والارتقاء بالأداء البيئي للشركة.



مجالات التركيز المستقبلية

تحسين برامج فرز النفايات وإعادة التدوير

الحد من النفايات الناتجة عن الخدمات المقدمة على متن الطائرات والعمليات التشغيلية

مواكبة أحدث معايير وممارسات إدارة النفايات في قطاع الطيران

تعتمد استراتيجية «كوكبنا» التي تعتمدها الشركة على نهج متكامل للإدارة البيئية يركز على خفض الانبعاثات، وتعزيز الكفاءة التشغيلية، والإدارة المسؤولة للموارد.

في الوقت الراهن، لا تخصص طيران الجزيرة استثمارات مستقلة لمبادرات التخفيف من المخاطر المناخية، وإن كانت تدرك جيدًا طبيعة قطاع الطيران الذي يتسم بارتفاع كثافة الانبعاثات الكربونية. ولمعالجة تلك الفجوة، تقوم الشركة باستثمارات استراتيجية تستهدف زيادة أسطولها من الطائرات الحديثة الأكثر كفاءة في استهلاك الوقود، وتحسين كفاءة العمليات التشغيلية للحد من استهلاك الطاقة، ودعم مبادرات تعويض الانبعاثات، وتطوير البنية التحتية. ومن خلال هذه الجهود، تسعى طيران الجزيرة إلى تقليل بصمتها البيئية بصورة تدريجية، مع مواصلة النمو المستدام.



07



كوادرنا البشرية

في طيران الجزيرة، يشكّل الموظفون الركيزة الأساسية لنجاح الشركة. ومن هذا المنطلق، تلتزم الشركة بتوفير بيئة عمل آمنة وشاملة تشجع الموظفين على تحقيق أعلى مستويات الأداء وتساعد الشركة على تقديم تجربة استثنائية لعملائها وإحداث أثر إيجابي في المجتمعات التي تعمل بها.

التنوع والقوى العاملة

تلتزم طيران الجزيرة بتوفير فرص عمل متكافئة وتعزيز التنوع في جميع أنحاء أعمالها. كما تحرص على ترسيخ ثقافة قائمة على الشمول والتنوع تتجاوز الاختلافات المتعلقة بالعمر، والأصل العرقي، والجنس، والقدرات، والحالة الاجتماعية، والخلفية الاجتماعية، والدين، بما يساهم في توفير بيئة عمل ترحب بجميع أشكال التنوع وتقدرها.

75+ جنسية مختلفة

يضم فريق الشركة أكثر من 70+ جنسية مختلفة، ما يوفر بيئة عمل متعددة الثقافات

تمثيل طاقم الطائرة وغير طاقم الطائرة

تعمل الشركة على تحقيق التوازن بين التخصصات التشغيلية والإدارية، ما يعزز التميز التشغيلي

التوظيف العادل والتطور المهني

تلتزم الشركة بمبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف، بما يضمن تحقيق العدالة في التعيينات والترقيات، والمزايا الوظيفية

ويركز نهج الشركة على تمكين القوى العاملة، والاستثمار في تطوير المواهب، وضمان الالتزام بأعلى معايير السلامة، وتعزيز مشاركة أصحاب المصلحة، بما في ذلك الموظفون والعملاء والمجتمعات المحلية.



التنوع وتكافؤ الفرص والشمول

في عام 2020، بلغ إجمالي عدد موظفي طيران الجزيرة 1,710 موظفًا، جميعهم يعملون بدوام كامل، إذ لا توظف الشركة حاليًا موظفين يعملون بدوام جزئي أو بنظام التعاقد. وبلغ عدد الموظفين ضمن فريق العمل 504 موظفات، أي ما يمثل 31٪ من إجمالي العاملين بالشركة.

تعد استراتيجية «التنوع وتكافؤ الفرص والشمول» جزءًا أساسيًا من سياسات الموارد البشرية وثقافة العمل المؤسسية لدى شركة طيران الجزيرة. وتشمل الاستراتيجيات المبادرات التالية:

المشاركة في مبادرة الاتحاد الدولي للنقل الجوي «25by2025»، التي تهدف إلى زيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية والوظائف غير التقليدية في قطاع الطيران

تعزيز حضور المرأة في مختلف التخصصات في قطاع الطيران، بما في ذلك وظائف الطيارين والمهندسين والمناصب القيادية

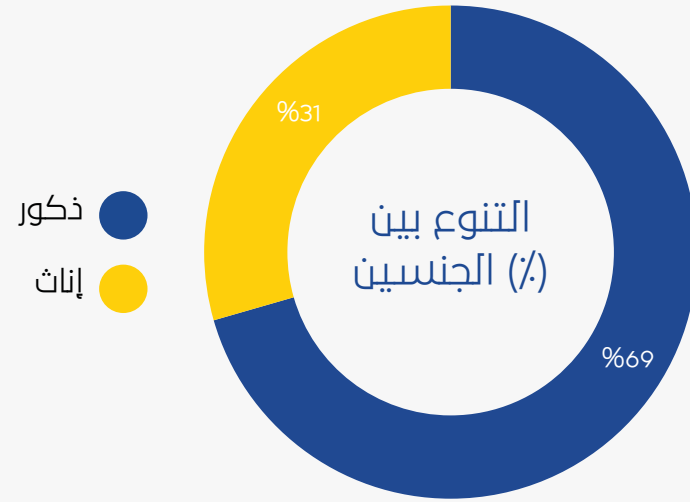
الاحتفال بـ «يوم التنوع» وغيره من الفعاليات الثقافية لتعزيز الشمول في بيئة العمل

تنفيذ برامج منظمة لاستقبال الموظفين الجدد وتهيئتهم، بما يدعم اندماجهم السلس في بيئة العمل

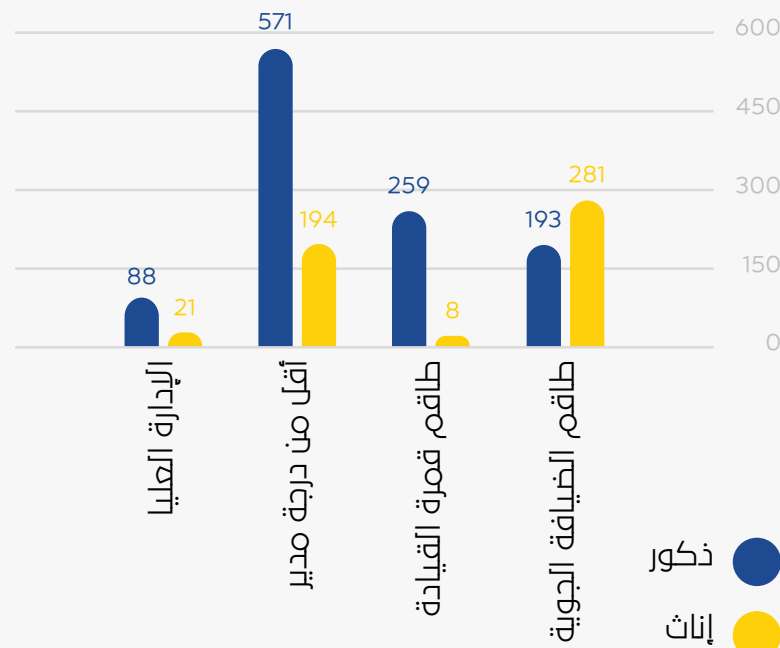
تنفيذ برامج تدريبية في مجال التنوع والإنصاف والشمول (DEI) على مستوى الشركة، بهدف تعزيز ثقافة الشمول والانتماء في بيئة العمل

في إطار التزام طيران الجزيرة بتقديم تجربة سفر شاملة وسلسلة لجميع المسافرين، قام فريق العمليات بتوفير منافذ مخصصة لإنهاء إجراءات السفر لذوي الاحتياجات الخاصة في مبنى الركاب T5. وقد ضمنت هذه المنافذ لتوفير بيئة أكثر راحة ودعمًا لهذه الفئة، من خلال تمكينها من تجاوز الطوابير المزدحمة ومنحها الأولوية في الحصول على الخدمة.

وتساهم هذه المبادرة في تحسين تجربة المغادرة عبر توفير إجراءات أكثر سرعة وسهولة وتقليل مستويات الضغط والازدحام للمسافرين الذين قد يحتاجون إلى دعم إضافي. ومن خلال توفير بيئة أكثر هدوءًا وسهولة لإنهاء الإجراءات، تضمن الشركة تمكين جميع المسافرين من السفر بصورة كريمة تجمع بين الراحة والثقة.



التنوع بين الجنسين (حسب فئة الموظفين)



وتحرص طيران الجزيرة على ترسيخ مبدأ عدم التمييز في بيئة العمل، للتأكد من التعامل مع جميع الموظفين بصورة مُنصفة وعادلة بغض النظر عن النوع الاجتماعي أو الجنسية أو الخلفية الثقافية.

الالتزام تجاه الموظفين



تلتزم طيران الجزيرة بأعلى معايير حقوق الإنسان وممارسات العمل الأخلاقية والمعاملة العادلة، وذلك على مستوى جميع عملياتها وسلسلة القيمة الخاصة بها. ويستند نهج الشركة في التعامل مع القوى العاملة إلى قانون العمل الكويتي ومبادئ حقوق الإنسان المنصوص عليها في الأطر التنظيمية المطبقة، بما يضمن معاملة جميع الموظفين بكرامة واحترام وإنصاف.

وتعتمد الشركة موقفًا صارمًا تجاه جميع أشكال عمالة الأطفال والعمل القسري وغيرها من الممارسات الاستغلالية المماثلة، مع إدراج هذه المبادئ ضمن سياساتها الداخلية وإجراءاتها التشغيلية الرسمية. وعلى الرغم من أن تركيز الشركة ينصب بشكل أساسي على ضمان الالتزام بممارسات العمل المسؤولة في عملياتها المباشرة، فإنها تعمل أيضًا على إشراك الموردين ومزودي الخدمات في هذه الجهود عن طريق التأكد من التزامهم بالمتطلبات القانونية والتنظيمية ذات الصلة عبر مختلف مراحل سلسلة القيمة.

ومن خلال دمج اعتبارات حقوق الإنسان في أطر الحوكمة والعمليات التشغيلية، تسعى طيران الجزيرة إلى خلق بيئة عمل آمنة وشاملة وأخلاقية. مع السعي المستمر إلى تعزيز هذه المبادئ عبر تطبيق السياسات المناسبة وآليات الرقابة المناسبة والتواصل مع أصحاب المصلحة، بما يضمن بناء ثقافة مؤسسية قائمة على المساواة والاحترام في جميع جوانب أعمالها.



التوطين والعمالة المحلية



تلتزم طيران الجزيرة بالإسهام في تطوير القوى العاملة الوطنية وتعزيز النمو الاقتصادي في دولة الكويت، وهو ما يظهر في حرصها على توظيف وتنمية الكفاءات الوطنية، باعتبارهما جزءًا أساسيًا من استراتيجية رأس المال البشري لدى الشركة.

في عام ٢٠٢٥، شكّل الموظفون الوطنيون نسبة ١٠,٤٪ من إجمالي القوى العاملة، بما يتماشى مع مستويات عام ٢٠٢٤. ومع الحفاظ على هذا المستوى المستقر من التمثيل الوطني، تواصل الشركة استكشاف الفرص لتعزيز التوطين من خلال مبادرات موجهة للتوظيف والتدريب والتطوير. وقد شارك ٣٨,٧٪ من الموظفين الوطنيين في برامج التدريب والتطوير، بما يعكس حرص الشركة على تنمية الكفاءات الوطنية وتعزيز قدراتها.

في الوقت نفسه، تسهم طيران الجزيرة في دعم الاقتصاد المحلي من خلال خلق فرص عمل جديدة. ففي عام ٢٠٢٥، أضافت الشركة نحو ٣٣٦ وظيفة مباشرة وغير مباشرة، ارتفاعًا من ١٩٥ وظيفة في عام ٢٠٢٤. وتأتي هذه الزيادة الملحوظة انعكاسًا لتوسع العمليات التشغيلية وأنشطة مبنى الركاب T5. ويؤكد هذا النمو على دور الشركة في توفير فرص العمل ودعم منظومة قطاع الطيران في دولة الكويت.

وتواصل طيران الجزيرة التركيز على تعزيز جهود التوطين من خلال الاستثمار في الكفاءات الوطنية، وتنمية المهارات، وخلق فرص عمل مستدامة تتماشى مع الأهداف الاقتصادية والاجتماعية الوطنية.



10.4%

إجمالي القوى العاملة

التوطين

30%

نسبة الكفاءات الوطنية في الإدارة العليا

89.6%

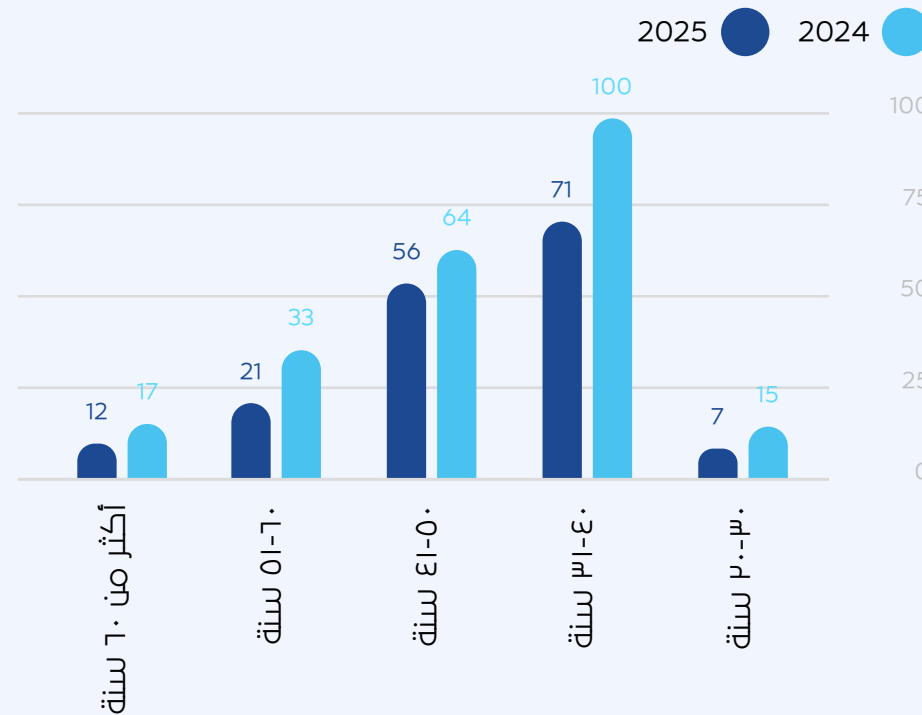
10.4%

الموظفون من جنسيات أخرى

الموظفون المحليون

الدوران الوظيفي

معدل الاستقالات حسب الفئة العمرية



تمثل إدارة الدوران الوظيفي إحدى الأولويات الرئيسية لدى طيران الجزيرة، خاصةً مع استمرار الشركة في توسيع عملياتها وحرصها على تعزيز استقرار ومشاركة القوى العاملة. وتتابع الشركة اتجاهات الدوران الوظيفي بصورة مستمرة لتحديد العوامل المؤثرة في تلك العملية وتطبيق الاستراتيجيات المناسبة للاحتفاظ بالكفاءات.

وفي عام ٢٠٢٥، انخفض معدل الدوران الوظيفي إلى ١٠٪ مقارنةً بـ ١٦٪ في عام ٢٠٢٤، ما يعكس تحسناً ملموساً في معدلات الاحتفاظ بالموظفين رغم ارتفاع إجمالي عدد العاملين بالشركة. ويشير هذا التحسن إلى فعالية الجهود المبذولة لتعزيز مشاركة الموظفين، وترسيخ ثقافة مؤسسية إيجابية، وتوسيع فرص التطوير المهني.

وتُظهر بيانات الدوران الوظيفي أن حالات مغادرة الموظفين تتركز بشكل أساسي ضمن فئات عمرية معينة، خاصةً بين ٣١ و ٥٠ عامًا، وهو نمط متوافق مع طبيعة قطاع الطيران الذي يتسم بالديناميكية وارتفاع متطلبات التشغيل. ومن حيث النوع الاجتماعي، تتماشى معدلات الدوران الوظيفي مع هيكل القوى العاملة لدى الشركة، بينما يتركز معظمها في الأنشطة الواقعة داخل السوق الكويتية، وهو أمر طبيعي نظرًا إلى وجود أغلبية القوى العاملة داخل الكويت.

وتواصل طيران الجزيرة جهودها للاحتفاظ بالكفاءات من خلال الاستثمار المستمر في تطوير المواهب، وتحسين رفاه الموظفين، وتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة، بما يعزز قدرة الشركة على استقطاب واستبقاء الكفاءات المناسبة اللازمة لدعم النمو على المدى الطويل.

معدل دوران الموظفين سنوياً



دوران الموظفين حسب الجنس



دوران الموظفين حسب الموقع



مشاركة ورفاهية الموظفين والمزايا الوظيفية



تلتزم طيران الجزيرة بتوفير بيئة عمل إيجابية وشاملة ومحفزة تدعم رفاهية الموظفين، وتقدير الأداء المتميز، وتعزيز التجربة الوظيفية بشكل عام. ولتحقيق ذلك، تركز الشركة على بناء ثقافة مؤسسية قوية عبر تنظيم مبادرات فعالة لإشراك الموظفين، وتوفير مجموعة متكاملة من المزايا الوظيفية، وتنفيذ برامج منظمة لدعم رفاه القوى العاملة.

مزايا الموظفين

توفر طيران الجزيرة حزمة متكاملة من المزايا التنافسية المصممة لدعم الاستقرار المالي للموظفين ومساعدتهم على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. وتشمل تلك المزايا ما يلي:

برامج الحوافز والمكافآت السنوية، بما في ذلك خطط الحوافز طويلة الأجل

مزايا السفر التي تدعم رحلات الموظفين لأغراض العمل والأغراض الشخصية على السواء

تغطية تأمينية شاملة لجميع الموظفين تتضمن التأمين الصحي والتأمين على الحياة

توفير بدل تعليم لأبناء الموظفين المستحقين، وفقاً لسياسة الشركة

توفر الشركة أيضاً مجموعة من خدمات النقل الداعمة التي تساهم في تعزيز راحة الموظفين وتسهيل وصولهم إلى مواقع العمل، مثل خدمات النقل المشترك لأفراد طاقم الضيافة الجوية وخدمات النقل إلى مبنى الركاب T5.

مشاركة الموظفين وثقافة العمل

تعمل طيران الجزيرة على تعزيز مشاركة القوى العاملة من خلال تنفيذ مبادرات متنوعة تهدف إلى زيادة التعاون والاحتراف بالتنوع، وتقدير إسهامات الموظفين. وخلال عام ٢٠٢٥، نظمت الشركة عددًا من الفعاليات المصممة لهذا الغرض، من بينها «يوم التنوع العالمي»، و«اليوم العالمي للمرأة»، إلى جانب احتفالها بمرور ٢٠ عامًا على تأسيسها، ما عزز الشعور بالانتماء في مختلف مستويات المؤسسة.

كما يتم دعم مشاركة الموظفين عبر تنظيم مبادرات غير رسمية (مثل «جلسات شاي مع الموارد البشرية»)، التي تتيح حوارًا مفتوحًا بين الموظفين والإدارة، إلى جانب عدد من الفعاليات الثقافية (مثل «غبة ٩») والاحتفالات الموسمية.

وتعمل الشركة أيضًا على تقدير ومكافأة الأداء المتميز من خلال تنظيم برامج مصممة لهذا الغرض، من بينها:

جوائز GEM:

برنامج مكافآت يتم تنظيمه مرتين سنويًا، ويهدف لتكريم الموظفين الذين يحققون أداءً متميزًا ويجسدون القيم المؤسسية للشركة

برنامج سفراء القيم:

يستهدف تكريم الموظفين الذين يُظهرون التزامًا مستمرًا بقيم النزاهة والتعاون والسلوك الإيجابي في بيئة العمل

وتساهم هذه المبادرات في ترسيخ ثقافة قائمة على التقدير والتحفيز والقيم المشتركة داخل بيئة العمل.

ممارسات توظيف عادلة وشفافة

تلتزم طيران الجزيرة بتطبيق إجراءات توظيف عادلة وشفافة تستند إلى الكفاءة والجدارة المهنية. ويتم الإعلان عن جميع الوظائف الشاغرة عبر القنوات الرسمية للشركة، مع تقديم وصف واضح للمهام والمسؤوليات والمؤهلات المطلوبة. في الوقت نفسه، يخضع المتقدمون لعملية اختيار منظمة تضمن تكافؤ الفرص واتساق ممارسات التوظيف.

صحة ورفاهية الموظفين

تأتي رفاهية القوى العاملة في مقدمة أولويات طيران الجزيرة. وتعمل الشركة على تعزيز رفاهية موظفيها من خلال برنامج سنوي شامل يضم مجموعة من المبادرات المصممة لدعم صحتهم البدنية والنفسية والمعنوية. وشملت البرامج التي تم تنفيذها خلال عام ٢٠٢٥ ما يلي:

حملات التوعية، مثل: «شهر التوعية بالضغط النفسي»، و«شهر التوعية بالصحة النفسية»، و«اليوم العالمي للصحة النفسية»

مبادرات الرفاهية، مثل: جلسات اللياقة البدنية، والتغذية، واليوغا، والاسترخاء باستخدام الأصوات

برنامج دعم الموظفين: تم تنظيمه بالتعاون مع «مركز الكويت للاستشارات». وقد وُفّر البرنامج جلسات إرشاد نفسي مدفوعة بالكامل للموظفين، بحد أقصى ثلاث جلسات

برامج التوعية الصحية: شملت مبادرات التوعية بسرطان الثدي ومبادرات مكافحة التدخين الإلكتروني

توفر الشركة أيضًا برامج دورية لفحص الطبي بالتعاون مع مقدمي خدمات الرعاية الصحية، التي تشمل فحوصات الأسنان، والتقييمات الطبية العامة، والجلسات الصحية المتخصصة.

إضافة إلى ذلك، تشجع طيران الجزيرة على اعتماد أنماط حياة نشطة من خلال تنظيم مبادرات يقودها الموظفون، مثل بطولات كرة القدم وكرة السلة، التي تساهم في تحسين الصحة البدنية وتعزيز روح الفريق.

ومن خلال هذه المبادرات، تعمل الشركة على تعزيز مشاركة الموظفين، ودعم رفاهيتهم، وتوفير بيئة عمل محفزة تمكنهم من التطور المهني والإسهام في نجاح طيران الجزيرة على المدى الطويل.

التدريب والتطوير والتحول الرقمي



تبادل المعرفة وإشراك الموظفين

تحرص طيران الجزيرة على تعزيز ثقافة التعلم المستمر من خلال مجموعة من المنصات والمبادرات المصممة لتبادل المعرفة، من بينها الآتي:

منصة Learner's Lounge:

تستعرض أحدث المستجدات والرؤى المتعلقة بممارسات العمل وقطاع الطيران

منصة Runway:

تستخدم للتواصل بشأن أهم المستجدات المؤسسية والرؤى التشغيلية

برامج التدريب المقدمة خارج مكان العمل:

تهدف إلى توسيع معارف الموظفين بشأن أحدث التوجهات وأفضل الممارسات في قطاع الطيران

مشروع Think Tank:

مبادرة تشجع الموظفين على طرح الأفكار المبتكرة للإسهام في تطوير العمليات والخدمات والارتقاء بتجربة العملاء

وتسهم هذه المبادرات في تعزيز التعاون والابتكار وترسيخ ثقافة التحسين المستمر في مختلف أنحاء الشركة.

برامج الدعم التعليمي

لا يقتصر دعم طيران الجزيرة للتطوير المهني لموظفيها على برامج التدريب الداخلية فقط، إذ تقدم الشركة مجموعة إضافية من برامج الدعم التعليمي التي توفر للموظفين الدعم المالي والمرونة اللازمين للمشاركة في فرص التدريب والتطوير المهني الخارجية، وذلك على مستوى مختلف الإدارات والأقسام.

برامج التعلم والتطوير المهني

واصلت طيران الجزيرة ترسيخ ثقافة التعلم عبر الشركة من خلال تنفيذ أكثر من ٤٠ برنامجاً للتدريب والتطوير المهني خلال عام ٢٠٢٥، التي شملت مجموعة واسعة من المهارات الوظيفية والفنية والقيادية. وشهدت هذه البرامج معدلات مشاركة مرتفعة، حيث شارك بها نحو ٩٤٪ من الموظفين، ما يعكس مستويات قوية من التفاعل والالتزام بالتطوير المهني المستمر.

ويتضمن إطار التدريب لدى الشركة البرامج التالية:

برامج التوعية المتعلقة بالسياسات، والامتثال، ومتطلبات السلامة

برامج المهارات القيادية والتواصل في بيئة الأعمال

مبادرات تدريب تتناول تجربة العملاء

أنظمة تدريب تغطي المهارات التشغيلية والرقمية



بلغ متوسط ساعات التدريب لكل موظف نحو:

ساعة واحدة



خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بلغ متوسط ساعات التدريب لكل موظف نحو:

ساعة و ٣٠ دقيقة

متوسط ساعات التدريب

- طاقم الضيافة الجوية: ٥ ساعات
- ما دون مستوى المدير: ٨ ساعات
- الإدارة العليا: ٢١ ساعة

تلتزم طيران الجزيرة ببناء قوى عاملة عالية الكفاءة وقادرة على مواكبة متطلبات المستقبل، وذلك من خلال تقديم برامج منظمة لتطوير المواهب، وتعزيز التعلم المستمر، ودعم الابتكار الرقمي. ويركز نهج الشركة في هذا الصدد على تنمية المهارات الفنية والقيادية للموظفين على حد سواء، مع ترسيخ ثقافة عمل قوية تشجع على التعلم وتبادل المعرفة في مختلف مستويات المؤسسة.

البنية التحتية والقدرات المؤسسية في مجال التدريب

توفر طيران الجزيرة منظومة تدريب داخلية متكاملة، وهي مصنفة كجهة تدريب معتمدة من قبل «الإدارة العامة للطيران المدني» في الكويت، ما يتيح لها تقديم برامج تدريبية متخصصة في قطاع الطيران داخل الشركة، ومن بينها الآتي:

التأهيل على الطائرات من طراز A٣٢٠

تأهيل الأطقم لاستخدام طُرز مختلفة من الطائرات

برامج التدريب على إجراءات السلامة والطوارئ

تطوير الموظفين والتقدم المهني

في إطار منظومة إدارة المواهب والتطوير المهني التي تنتهجها الشركة، نفذت طيران الجزيرة مراجعات مهنية منظمة في مختلف الإدارات لتقييم إمكانات الموظفين ومواطن القوة لديهم، وكذلك مواطن الضعف التي تتطلب التحسين. كما شارك الموظفون في مراكز تقييم متخصصة أسهمت في توجيه «خطط التطوير الفردية» التي تستهدف دعم النمو المهني للموظفين وتأهيلهم للفرص المستقبلية المحتملة.

وتتيح هذه المبادرات للموظفين تحقيق التقدم الوظيفي بطرق مختلفة، مثل الترقية إلى مستويات إدارية أعلى، أو الانتقال بين الوظائف والتخصصات المختلفة، أو تطوير مسارات مهنية تجمع بين أكثر من مجال، بما يسهم في تنمية مهاراتهم الفردية وفي الوقت نفسه تعزيز القدرات المؤسسية للشركة.

إدارة الأداء والمواهب

تعتمد طيران الجزيرة نهجًا منظمًا لإدارة الأداء، يشمل إجراء مراجعات دورية للأداء والتطور المهني على مستوى القوى العاملة. وتسهم هذه المراجعات في تحديد الكفاءات الواعدة، ودعم خطط التعاقب الوظيفي، وتنمية المواهب الوطنية والدولية.



79%

نسبة الموظفين الذين خضعوا لمراجعة دورية للأداء والتطور المهني خلال الفترة المشمولة بالتقرير



21%

نسبة الموظفين اللاتي خضعن لمراجعة دورية للأداء والتطور المهني خلال الفترة المشمولة بالتقرير



35%

نسبة موظفي العمليات المساندة الذين خضعوا لمراجعة دورية للأداء والتطور المهني خلال الفترة المشمولة بالتقرير



65%

نسبة موظفي العمليات التشغيلية الذين خضعوا لمراجعة دورية للأداء والتطور المهني خلال الفترة المشمولة بالتقرير

مبادرات التحول الرقمي

في إطار جهود الشركة لدعم التحول الرقمي، نجحت طيران الجزيرة في تحويل عدد من العمليات التشغيلية الرئيسية إلى المنصات الرقمية في قسم العمليات الأرضية، أبرزها رقمنة «نموذج توزيع الحمولة» (مستند إلزامي يجب استخدامه في جميع الرحلات الجوية)، إذ تم دمجها بالكامل ضمن «نظام إحصاءات ومتابعة العمليات الأرضية».

وقد ساعدت هذه الخطوة على تسهيل الوصول إلى مستندات الرحلات بصورة ملموسة، مع استكمالها واعتمادها بسلسلة فائقة، ما أسهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية، وتحسين دقة البيانات، وإتاحة المعلومات بشكل فوري، فضلاً عن الحد من استهلاك الورق بشكل كبير، بما يدعم التزام الشركة بالاستدامة البيئية والتميز التشغيلي.

ومن خلال هذه المبادرات، تسعى طيران الجزيرة إلى تعزيز قدرات قوتها العاملة، ورفع مستوى مشاركة الموظفين والاستفادة من الحلول الرقمية لدعم الابتكار وتحقيق النمو المستدام للأعمال.

الصحة والسلامة



يمثل الحفاظ على صحة وسلامة الموظفين والمسافرين أولوية قصوى بالنسبة إلى شركة طيران الجزيرة، إذ يشكل عنصرًا محوريًا في مختلف جوانب عملياتها. وتلتزم الشركة بتطبيق نظام شامل لإدارة الصحة والسلامة المهنية يغطي عمليات الطيران، والخدمات الأرضية وأنشطة ساحة الطيران، وأعمال الصيانة، وإدارة مباني المطارات والمرافق.

ويتيح هذا النهج المتكامل للشركة تحديد وتقييم المخاطر المحتملة في مختلف بيئات العمل، مع اتخاذ الإجراءات المناسبة للتخفيف من آثارها بصورة استباقية.

ترسيخ ثقافة السلامة وبناء القدرات

تظل السلامة على رأس أولويات طيران الجزيرة التشغيلية. وتعزز الشركة ثقافة سلامة إيجابية من خلال أنظمة الإبلاغ الإلزامية والطوعية، وتطبيق مبادئ ثقافة العدالة، وتنفيذ برامج تحديد المخاطر، وإجراء تحقيقات السلامة، وتقييم مخاطر السلامة، إلى جانب حملات التوعية المستمرة. كما تشجع الشركة جميع الموظفين على الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالسلامة دون الخوف من أي إجراءات انتقامية، بما يدعم الكشف المبكر عن المخاطر التشغيلية واتخاذ التدابير اللازمة للحد منها.

وتطبق طيران الجزيرة نظاماً لإدارة السلامة (SMS) معتمداً من الإدارة العامة للطيران المدني (DGCA)، يدعم التحديد الاستباقي للمخاطر، وإدارة المخاطر التشغيلية، ومراقبة أداء السلامة، وتحقيق التحسين المستمر في نتائج السلامة. ويخضع أداء السلامة لإشراف هيكل حوكمة معتمدة، تشمل لجنة الإدارة التشغيلية (OMC) ومجموعة إجراءات السلامة (SAG)، بما يضمن فعالية الإشراف الإداري وتعزيز المساءلة في مختلف المجالات التشغيلية.

كما تدعم الشركة منظومة السلامة من خلال تنفيذ برامج تعزيز ثقافة السلامة، وإدارة التغيير، والاستعداد لحالات الطوارئ، وإدارة مخاطر الإرهاق، ودمج العوامل البشرية في العمليات، إلى جانب التواصل المستمر مع الموظفين لترسيخ الوعي بالسلامة وتعزيز مرونة العمليات التشغيلية.

سلامة خدمات الضيافة الجوية:

تحرص طيران الجزيرة على ترسيخ ثقافة السلامة وإعداد كوادرها للتعامل مع مختلف المواقف التشغيلية، وذلك من خلال تقديم برامج تدريبية مستمرة وتنظيم مبادرات تعزز مشاركتهم المهنية. وتشمل هذه البرامج ما يلي:

01 تدعم برامج التدريب الأولي والتدريب الدوري في مجال السلامة التطوير المستمر للموظفين، من خلال الحفاظ على حداثة معارفهم المتعلقة بالسلامة، وتعزيز كفاءاتهم الفنية، وضمان الامتثال للمتطلبات التنظيمية، وتنمية القدرات اللازمة لأداء مسؤولياتهم بأعلى مستويات السلامة والكفاءة

02 مبادرات تعزيز السلامة: بما في ذلك إصدار ٥٣ نشرة توعوية في مجال السلامة خلال عام ٢٠٢٥، بهدف تزويد الموظفين بالمعلومات الأساسية المتعلقة بالسلامة، وإحاطتهم بالتحديثات الإجرائية، ورفع مستوى الوعي بالجوانب التشغيلية

03 مشاركة الدروس المستفادة: تشمل هذه المبادرة إطلاع أطقم العمل على الدروس والرؤى المستخلصة من الحوادث والوقائع الجوية، إلى جانب المستجندات ذات الصلة في قطاع الطيران، بما يساهم في تعزيز وعيهم بالمخاطر المحتملة ورفع جاهزيتهم للتعامل معها، وبالتالي تحسين مستوى السلامة على متن الطائرات

وإلى جانب تلك المبادرات، تقدم الشركة أيضًا مجموعة من برامج التدريب الإلزامية في مجال السلامة والإسعافات الأولية لشريحة واسعة من الموظفين، مع مواصلة الاستثمار في أنظمة المحاكاة الرقمية ومرافق التدريب الحديثة لرفع الكفاءة التشغيلية على مستوى الشركة.



إطار إدارة السلامة

يرتكز نهج طيران الجزيرة في إدارة السلامة على أفضل الممارسات المعتمدة في قطاع الطيران، ويقوم على أربعة محاور رئيسية:

١ | سياسات وأهداف السلامة

وضع إطار واضح للحكومة والمسائلة المتعلقة بنتائج السلامة

٢ | إدارة مخاطر السلامة

التحديد المنهجي للمخاطر التشغيلية ووضع التدابير اللازمة لتخفيفها

٣ | ضمان السلامة

المتابعة والتقييم المستمرين لأداء السلامة لدى الشركة

٤ | تعزيز ثقافة السلامة

ترسيخ ثقافة السلامة على مستوى المؤسسة من خلال برامج التوعية والتواصل

إدارة ومراقبة المخاطر

تعتمد طيران الجزيرة نهجًا استباقيًا في إدارة السلامة يستند إلى أطر حوكمة قوية وإجراءات رقابية صارمة، التي تشمل الآتي:

أنظمة شاملة لتحديد المخاطر والإبلاغ عنها: تتيح هذه الأنظمة للموظفين رصد المخاطر المحتملة ورفعها إلى الإدارات المختصة

عمليات تدقيق وتفتيش منتظمة تهدف إلى ضمان الامتثال لمعايير السلامة الداخلية والمتطلبات التنظيمية

عمليات مراقبة مستمرة للمخاطر التشغيلية تغطي جميع أنشطة الأعمال

إشراف كامل من قبل لجنة السلامة والجودة بهدف تعزيز المساءلة على أعلى المستويات الإدارية بالشركة

1.06

معدل الإصابات المسببة
لضياع وقت العمل

ومن خلال هذا النهج الاستباقي المتكامل، تسعى طيران الجزيرة إلى الارتقاء المستمر بأدائها في مجال السلامة، والحد من معدلات الحوادث، والتأكد من توفير بيئة تشغيلية آمنة. وبشكل التزام الشركة بمعايير الصحة والسلامة ركيزة أساسية لدعم موثوقية عملياتها والفوز بثقة موظفيها وعملائها وسائر أصحاب المصلحة المرتبطين بها.

العملاء



تلتزم طيران الجزيرة بتقديم تجربة سفر مريحة وعالية الجودة لعملائها، باعتبارها أحد المحاور الأساسية في نموذج أعمال الشركة.

التواصل مع العملاء

تعمل الشركة على التواصل المستمر مع عملائها لفهم احتياجاتهم وتوقعاتهم بصورة أكثر فاعلية وتطوير خدماتها بناءً على هذه التوقعات، وذلك من خلال القنوات التالية:

- إجراء استطلاعات شهرية لقياس رضا العملاء وجمع آرائهم وملاحظاتهم
- الاستفادة من نتائج الاستطلاعات لتحسين جودة الخدمة، ورفع الكفاءة التشغيلية، وتطوير المنتجات والخدمات المقدمة
- توظيف المنصات الرقمية (مثل تطبيقات الهواتف الذكية، وخدمات واتساب) لتسهيل الوصول إلى خدمات الشركة

استراتيجية تجربة العملاء

يركز نهج الشركة في إدارة تجربة العملاء على المحاور التالية:

- تقديم تجارب مخصصة تناسب الاحتياجات المختلفة للعملاء
- توفير قنوات تواصل فعالة في جميع مراحل رحلة العملاء
- تعزيز ولاء العملاء من خلال تحقيق التميز في جودة الخدمة

رضا العملاء

تأتي تجربة العملاء في مقدمة أولويات شركة طيران الجزيرة، إذ تلتزم الشركة بتقديم تجربة متميزة وعالية الجودة لعملائها في جميع مراحل الرحلة. ولتحقيق ذلك، تعمل الشركة على متابعة آراء العملاء ومؤشرات الأداء المرتبطة بهم بصورة منتظمة لمساعدتها على تطوير الخدمات وتعزيز ولاء العملاء. ويُعد مؤشر «صافي نقاط الترويج» (NPS) أحد أهم المؤشرات التي تعتمد عليها الشركة لقياس مستوى رضا العملاء ومدى استعدادهم لترشيح خدماتها للآخرين.

في عام ٢٠٢٥، حققت الشركة تحسناً ملحوظاً في صافي نقاط الترويج (NPS) الخاصة بتجربة الضيافة الجوية، حيث ارتفع المؤشر من ٩ إلى ٣٨ خلال خمسة أشهر، بما يعكس تطوراً كبيراً في تجربة العملاء وجودة الخدمات المقدمة على متن الرحلات.

ويأتي هذا الإنجاز انعكاساً لتركيز طيران الجزيرة المستمر على الارتقاء بجودة الخدمة، وضمان اتساقها في جميع مراحل الرحلة، واعتماد ثقافة مؤسسية تركز على العميل، التي تنعكس بشكل خاص في الأداء المتميز لأطقم الضيافة الجوية. وفيما يلي أبرز العوامل التي تحظى بتقدير متزايد من جانب العملاء:

- حسن التعامل والمهنية في تقديم الخدمة
- تحسين مستوى الاتساق في مختلف مراحل رحلة العملاء
- الاهتمام بالتفاصيل وتقديم خدمات تراعي الاحتياجات الفردية
- الارتقاء بالتجربة العامة على متن الطائرة

تحرص طيران الجزيرة على تعزيز هذا الإنجاز من خلال الارتقاء بجودة الخدمة، والاستفادة من آراء العملاء، وترسيخ ثقافة التحسين المستمر في مختلف الوظائف التي تتضمن التعامل المباشر مع العملاء. ومن خلال هذه الجهود، تعمل الشركة على زيادة معدلات رضا المسافرين وتقديم تجربة سفر مريحة وموثوقة ومتميزة.

وتسهم هذه المبادرات في دعم تطلعات طيران الجزيرة نحو ترسيخ مكانتها كشركة طيران تضع العميل في صميم أولوياتها، وتعزيز رضا المسافرين، وزيادة معدلات الاحتفاظ بالعملاء.

عمليات مبنى الركاب T5



التميز التشغيلي

تم تصميم مبنى الركاب T5 بصورة تضمن تقديم تجربة أكثر سلاسة وكفاءة للمسافرين، وذلك عبر توفير الآتي:

تتولى طيران الجزيرة تشغيل وإدارة مبنى الركاب T5 في مطار الكويت الدولي، ما يتيح لها تقديم تجربة سفر متميزة تجمع بين الكفاءة والراحة.



جهود تطوير تركيز على راحة المسافرين

أكشاك للخدمة الذاتية وطول رقمية متطورة

مركز مخصص لخدمة العملاء يعمل على مدار الساعة

تصميم ذكي يضمن تقليص مسافات التنقل داخل المبنى

نقطة مركزية للتفتيش الأمني

منافذ مخصصة لإنهاء إجراءات السفر والهجرة

توفير خدمة الإنترنت اللاسلكي (واي فاي) المجانية، وتطوير المرافق المخصصة للمسافرين

توسيع خيارات التسوق، والأطعمة والمشروبات، وصالات الانتظار

الحرص على إجراء تحسينات مستمرة للارتقاء بتجربة المسافرين

التوظيف والأثر الاجتماعي لمبنى الركاب T5

التركيز على التدريب وبناء القدرات في مختلف العمليات التشغيلية المرتبطة بالمبنى

إتاحة فرص عمل بدوام جزئي للطلاب والشباب الباحثين عن عمل

توفير فرص عمل للقوى العاملة الوطنية والشباب

يسهم مبنى الركاب T5 بدور محوري في تحسين جودة الخدمات التي تقدمها طيران الجزيرة، إلى جانب مساهمته في دعم جهود التنمية الاقتصادية الوطنية.

مجالات التركيز على صعيد التنمية المجتمعية

ترتكز استراتيجية المشاركة المجتمعية لدى طيران الجزيرة على المحاور الرئيسية التالية:

- تنمية الشباب وتأهيلهم لسوق العمل من خلال مبادرات التدريب العملي، وبرامج الخريجين، وفرص العمل المخصصة للطلاب والخريجين الجدد
- تطوير القوى العاملة المحلية عبر دعم توظيف المواطنين الكويتيين وتمكينهم من التطور الوظيفي
- التوعية بمسارات التعليم والمسارات المهنية ذات الصلة لترويج الفرص المتاحة في قطاع الطيران

تنمية الشباب وبناء قاعدة المواهب

تحرص طيران الجزيرة على التعاون المستمر مع المؤسسات التعليمية، في إطار جهودها لإعداد الجيل الجديد من الكفاءات المستقبلية. وخلال عام ٢٠٢٥، عقدت الشركة اتفاقات تعاون مع عدد من الجامعات والمنظمات الرائدة لتوفير فرص التدريب العملي للطلاب والخريجين، ما يتيح لهم التعامل المباشر مع بيئة العمل الفعلية في قطاع الطيران. وشملت تلك الجهات جامعة الشرق الأوسط الأمريكية (AUM)، والجامعة الأمريكية في الكويت (AUK)، ومنظمة لويك (LOYAC)، ومؤسسة إنجاز الكويت (INJAZ).

كذلك، شاركت طيران الجزيرة في معارض التوظيف الكبرى، مثل معرض «وظيفتي ٢٠٢٥» الذي يمثل أكبر فعالية توظيف في الكويت، إلى جانب عدد من المبادرات المهنية التي تنظمها الجامعات، وذلك بهدف تعزيز المسارات المهنية المتاحة في قطاع الطيران واستقطاب الكفاءات المحلية.

وفي إطار جهود الشركة لتوسيع قاعدة مواهبها الوطنية، تلتزم طيران الجزيرة بتنفيذ مجموعة من البرامج الاستراتيجية المصممة لهذا الغرض، من بينها:

- برنامج تطوير الخريجين: يتيح للخريجين الجدد اكتساب خبرات عملية مباشرة والاستفادة من فرص التقدم الوظيفي المتاحة
- برنامج الطيارين المتدربين: يهدف إلى إعداد وتأهيل الجيل الجديد من الطيارين الكويتيين

التوظيف المحلي ودعم الاقتصاد الوطني

تؤكد شركة طيران الجزيرة التزامها بزيادة نسبة الكفاءات الوطنية في قوتها العاملة، إذ يشكل المواطنون الكويتيون حاليًا نحو ١٠٪ من إجمالي عدد العاملين بالشركة. وتركز برامج التطوير التي تقدمها الشركة على دعم فئة الشباب من خلال توفير مسارات منظمة للتدريب والتطور الوظيفي، بما يدعم النمو المستدام لقطاع الطيران.

إلى جانب ذلك، تحرص طيران الجزيرة على دعم الاقتصاد الوطني من خلال التعاون مع الشركات والموردين ومزودي الخدمة المحليين، خاصة خلال المناسبات والفعاليات الرئيسية للشركة. على سبيل المثال، تم إعطاء الأولوية للجهات المحلية في أثناء الاحتفال بالذكرى العشرين لتأسيس الشركة.

المبادرات التطوعية للموظفين والمبادرات الاجتماعية

تشجع طيران الجزيرة موظفيها على المشاركة في المبادرات الاجتماعية المختلفة، في إطار سعيها إلى بناء علاقات قوية مع المجتمع. وخلال عام ٢٠٢٥، تضمنت المبادرات الرئيسية ما يلي:

- مبادرة Go Together، حيث شارك موظفو المقر الرئيسي في دعم الفرق التشغيلية خلال فترات الذروة، ما أسهم في تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي
- حملات التبرع بالدم التي تم تنظيمها داخل مقر الشركة، كجزء من جهودها لدعم الصحة العامة والرفاه الاجتماعي

وتعكس هذه المبادرات التزام الشركة بترسيخ ثقافة المسؤولية الاجتماعية وتعزيز مشاركة الموظفين في أنشطة تتجاوز نطاق الأعمال اليومية. ومن خلال هذه الجهود، تسعى طيران الجزيرة إلى الإسهام في تنمية المجتمع ودعم الكفاءات المحلية، وتعزيز دورها كمؤسسة مسؤولة وفاعلة في محيطها الاجتماعي.

المشاركة المجتمعية



تلتزم طيران الجزيرة بتحقيق أثر اجتماعي مستدام في المجتمعات التي تعمل بها من خلال تنفيذ مبادرات اجتماعية استراتيجية، وتنمية الكفاءات الوطنية، وتعزيز المشاركة المجتمعية. وفي هذا السياق، تركز الشركة بشكل أساسي على دعم الشباب، وتعزيز فرص التوظيف المحلية، والإسهام في دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية في دولة الكويت.



08



الحكومة

هيكل مجلس الإدارة

تعتمد طيران الجزيرة على هيكل إداري واضح يقوده مجلس إدارة قوي يتميز بالخبرة والتنوع. ويتولى المجلس مسؤولية الإشراف الاستراتيجي على الأعمال واتخاذ القرارات الرئيسية ذات الصلة.



تشكيل مجلس الإدارة

يتميز مجلس الإدارة لدى شركة طيران الجزيرة بهيكل منظم ومتوازن يهدف إلى ضمان أعلى مستوى من الرقابة والاستقلالية والمساءلة. ويتكون المجلس في معظمه من أعضاء غير تنفيذيين، ما يوفر قدرًا أكبر من الاستقلالية في الإشراف على الإدارة ويساعد على اتخاذ قرارات أكثر موضوعية. ويمثل الأعضاء المستقلون ٢٢,٢٪ من قوام المجلس (بواقع عضوين من أصل تسعة أعضاء)، ما يعزز منظومة الحوكمة والرقابة لدى الشركة.

ويتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة من خلال المساهمين في اجتماعات الجمعية العامة، بما يضمن أعلى مستوى من الشفافية والتوافق مع مصالح المساهمين. كما تلتزم الشركة بالفصل الواضح بين منصب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي، إذ لا يُسمح للرئيس التنفيذي بتولي رئاسة المجلس، ما يعزز ممارسات الحوكمة عبر الحد من تضارب المصالح وتقوية مستوى الرقابة والتوازن داخل هيكل الإدارة التنفيذية.

وعلى صعيد التنوع، يتكون المجلس حاليًا من ٨٨,٩٪ من الرجال و١١,١٪ من النساء، فيما يشغل الرجال جميع المناصب الرئيسية باللجان. على الرغم من أن هذه النسب تعكس طبيعة الهياكل القيادية الحالية بشكل عام، فإن الشركة تدرك أهمية تعزيز التنوع، وتواصل تقييم الفرص المتاحة لرفع مستوى تمثيل الفئات المختلفة تدريجيًا في مجلس الإدارة.

وبوجه عام، يعزز إطار الحوكمة الحالي قدرة الشركة على مراقبة جوانب الأعمال بصورة فعالة، واتخاذ قرارات مستنيرة، والالتزام بأفضل ممارسات الحوكمة المؤسسية.

نسبة أعضاء مجلس الإدارة الذكور

88.9%



نسبة عضوات مجلس الإدارة

11.1%



لجان المجلس

لضمان أعلى مستوى من الكفاءة والمساءلة، يعمل مجلس الإدارة عبر مجموعة من اللجان المتخصصة، التي تشمل الآتي:

لجنة التدقيق:
تشرف على التقارير المالية، وأنظمة الرقابة الداخلية، وعمليات التدقيق

لجنة المخاطر:
تتابع إدارة المخاطر المؤسسية ومستوى تقبل وتحمل المخاطر

لجنة المكافآت والترشيحات:
تشرف على مكافآت المديرين التنفيذيين، واختيار المواهب، وخطط التعاقب الوظيفي

وتساعد هذه اللجان الشركة على اتخاذ قرارات مدروسة وتعزيز معايير الحوكمة على مستوى المؤسسة بالكامل.

مسؤوليات مجلس الإدارة

يتولى مجلس الإدارة المسؤولية عن المهام التالية:

اعتماد الاستراتيجية المؤسسية وخطط الأعمال والأهداف المالية

متابعة أداء الإدارة التنفيذية وتقييم فعالية الأداء المؤسسي

ضمان الامتثال التنظيمي والسلوك الأخلاقي

حماية مصالح المساهمين وسائر أصحاب المصلحة

السياسات

أبرز السياسات

- مدونة السلوك
- سياسة الخصوصية
- سياسة الإبلاغ عن الممارسات غير المشروعة
- سياسة المكافآت
- سياسة تضارب المصالح
- سياسة حماية حقوق أصحاب المصلحة
- سياسة المسؤولية الاجتماعية
- سياسة الموارد البشرية
- سياسة السلامة

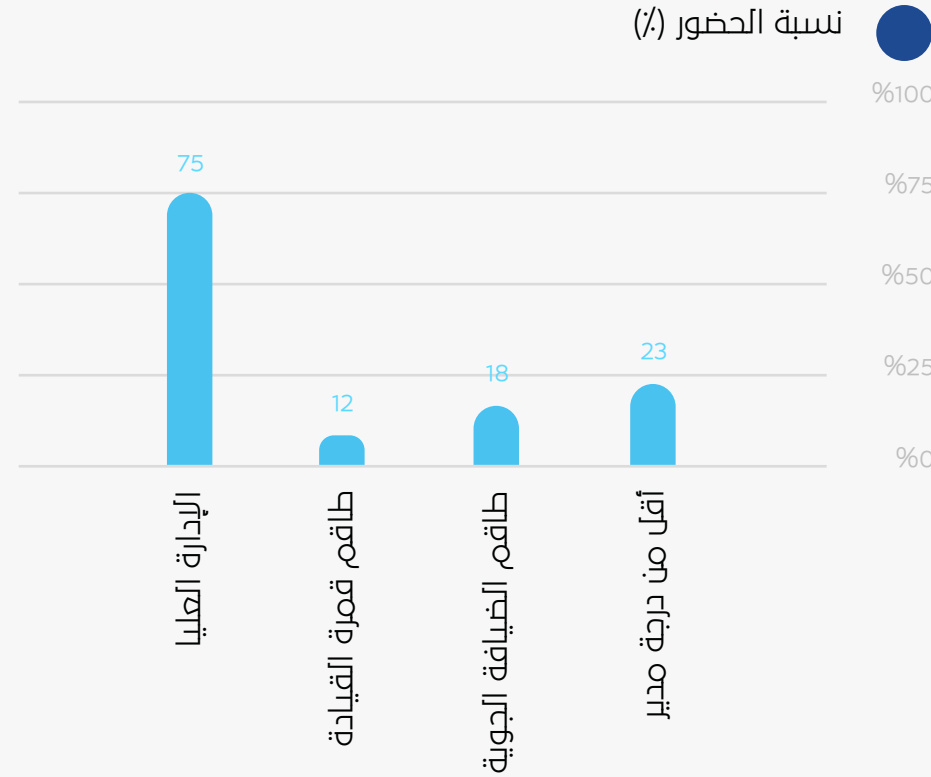
يرتكز إطار الحكومة لدى طيران الجزيرة على مجموعة شاملة من السياسات التي توجّه عملية اتخاذ القرار وتضمن الالتزام بالمتطلبات القانونية والمعايير الأخلاقية.

توفر هذه السياسات لطيران الجزيرة إطارًا منهجيًا لإدارة المخاطر، وتعزيز المساءلة، ودمج مبادئ الممارسات البيئية والاجتماعية والحكومة المؤسسية في مختلف العمليات اليومية.

وتلتزم الشركة بمراجعة وتحديث سياساتها بصورة دورية لضمان مواكبتها لأحدث المتطلبات التنظيمية وأفضل الممارسات الدولية.



التدريب على مكافحة الفساد (%)



100%

إجمالي نسبة أعضاء هيئة الحكومة الذين تم إبلاغهم بسياسات وإجراءات مكافحة الفساد في الشركة، وتلقوا التدريب عليها

يجب على جميع موظفي الشركة الالتزام بهذه المبادئ، واعتماد السلوكيات التي تتماشى مع مصالح الشركة، والإبلاغ عن أي ممارسات يشتبه في مخالفتها للقواعد المعمدة. وفي حال عدم الامتثال، قد يواجه المخالفون إجراءات تأديبية تصل إلى إنهاء الخدمة أو الملاحقة القانونية.

الأخلاقيات والامتثال



تلتزم طيران الجزيرة بممارسة أعمالها وفقاً لأعلى معايير النزاهة والشفافية والمساءلة. وتمثل السلوكيات الأخلاقية جزءاً أصيلاً من الثقافة المؤسسية للشركة، تدعمها منظومة متكاملة من السياسات وهياكل الحوكمة وآليات الرقابة التي تهدف إلى ضمان الامتثال للقوانين والتشريعات ومعايير قطاع الطيران.

مدونة السلوك والأخلاقيات

تهدف مدونة السلوك والأخلاقيات إلى وضع توقعات محددة وواضحة للسلوك المهني والأخلاقي على مستوى الشركة بالكامل. وتسري تلك التوقعات على جميع الموظفين، ما يساعد طيران الجزيرة على الالتزام بالمتطلبات القانونية وممارسات الأعمال المسؤولة.

وتتضمن المدونة المبادئ الرئيسية التالية:

ترسيخ قيم النزاهة والمساءلة في جميع المعاملات والأنشطة التجارية

تعزيز الاحترام والتنوع وتكافؤ الفرص، ما يوفر بيئة عمل خالية من التمييز والتحرش والتنمر

حماية سرية البيانات، بما في ذلك بيانات الموظفين والعملاء والمعلومات الخاصة بالشركة

منع تضارب المصالح، بما يضمن اتخاذ القرارات بصورة تخدم مصالح الشركة

مكافحة الرشوة والفساد، وحظر أي شكل من أشكال المدفوعات غير المشروعة أو المنفعة الشخصية غير المستحقة

آلية الإبلاغ عن المخالفات

تطبق طيران الجزيرة سياسة رسمية للإبلاغ عن المخالفات، التي تهدف إلى ترسيخ ثقافة الانفتاح والمساءلة والمسؤولية الأخلاقية. وتوفر هذه السياسة للموظفين إطارًا واضحًا للإبلاغ عن الممارسات غير الأخلاقية، والمخالفات التنظيمية، وحالات الاحتيال، وغيرها من السلوكيات غير المقبولة، كما تتيح لهم الاستفسار عن أي أمور تتعلق بهذا الشأن. ولضمان ترسيخ ثقافة الامتثال داخل الشركة، يُطلب من جميع الموظفين إكمال برنامج تدريب إ إلزامي حول الامتثال كجزء من متطلبات التوظيف واستمرارية العمل.

وتوفر آلية الإبلاغ عن المخالفات المزايا التالية:

01 تمكين الموظفين والمقاولين وأصحاب المصلحة الخارجيين من الإبلاغ عن المخالفات المشتبه بها بسرية تامة دون الإفصاح عن هويتهم

02 تغطية نطاق واسع من القضايا، بما في ذلك المخالفات المالية، والانتهاكات القانونية، ومخاطر الصحة والسلامة، والقضايا البيئية

03 توفير الحماية للمبلغين عن المخالفات، وضمان عدم تعرضهم لأي نوع من التهديد أو الإجراءات الانتقامية

04 إتاحة قنوات واضحة للإبلاغ والتصعيد، بما في ذلك رفع الحالات إلى الإدارة العليا أو مجلس الإدارة

وتخضع جميع البلاغات المقدمة للتحقيق بسرية تامة ووفق الأطر الزمنية المعتمدة، مع اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة حيالها.

الامتثال التنظيمي

تدير طيران الجزيرة أعمالها ضمن بيئة منضبطة تخضع لقواعد تنظيمية صارمة، وتلتزم بجميع المتطلبات القانونية والتشريعية ذات الصلة، بما في ذلك متطلبات الجهات التالية:

هيئة أسواق المال

بورصة الكويت

الإدارة العامة للطيران المدني

يتم دعم إطار الامتثال في شركة طيران الجزيرة عبر مجموعة من برامج التدريب الدورية للموظفين، وأنظمة الرقابة الداخلية، وآليات المتابعة المستمرة، ما يضمن الالتزام بالمتطلبات التنظيمية المتغيرة. ويُتوقع من الموظفين الإلمام بمسؤولياتهم المتعلقة بالامتثال والالتزام بأعلى معايير السلوك المهني في مختلف جوانب عملهم.

ومن خلال هذا النهج المتكامل، تسعى طيران الجزيرة إلى غرس ثقافة أخلاقية قوية عبر مختلف مستويات المؤسسة، وتعزيز الامتثال للمتطلبات التنظيمية، والحفاظ على ثقة أصحاب المصلحة.

إدارة المخاطر

الشركة على وضع إطار متكامل لإدارة المخاطر التشغيلية يتوافق مع استراتيجية الأعمال طويلة المدى ويتم تطبيقه على مختلف مستويات المؤسسة.

تمثل الإدارة الفعّالة للمخاطر عنصرًا محوريًا في قدرة طيران الجزيرة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وحماية أصولها، والحفاظ على مرونة واستمرارية عملياتها. لذلك، حرصت



تحديد وتقييم ومراقبة المخاطر

تطبق طيران الجزيرة عملية منهجية مستمرة لإدارة المخاطر، تشمل المراحل التالية:

- تحديد المخاطر المحتملة عبر الجوانب الاستراتيجية والتشغيلية والمالية والتنظيمية
- تقييم المخاطر وترتيب الأولويات بناءً على احتمالية وقوعها وحجم تأثيرها المحتمل
- تنفيذ الإجراءات المناسبة لتخفيف المخاطر والسيطرة عليها
- المراقبة والمراجعة المستمرة لمستويات التعرض للمخاطر

ويتم تقدير المخاطر وفقًا لأثرها المحتمل على الأداء المالي، واستمرارية العمليات، والامتثال التنظيمي، وسمعة الشركة. وتحظى المخاطر الأكثر أولوية باهتمام مباشر من جانب الإدارة، مع إعداد خطط فورية للتعامل معها والحد من أثارها، في حين تتم مراقبة المخاطر الأقل أهمية بصورة دورية للتأكد من بقائها ضمن مستويات مقبولة من حيث قدرة الشركة على تحملها.

ولدعم هذه العملية، تحتفظ الشركة بسجل للمخاطر على مستويات الإدارات المختلفة وكذلك على مستوى المؤسسة ككل، ما يوفر إطارًا منهجيًا لتتبع المخاطر الرئيسية والإبلاغ عنها وتصعيدها.

إطار إدارة المخاطر والحكومة

يوفر إطار إدارة المخاطر لدى طيران الجزيرة نظامًا منهجيًا لتحديد وتقييم ومراقبة المخاطر والسيطرة عليها في مختلف العمليات. ويتولى مجلس الإدارة مسؤولية الإشراف العام على هذا الإطار، إلى جانب لجنة إدارة المخاطر، التي تضطلع بمسؤولية تطبيق السياسات والأنظمة والإجراءات ذات الصلة، بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للشركة. في الوقت نفسه، يتعاون مسؤول إدارة المخاطر مع الإدارة العليا للتأكد من تطبيق الإطار المعتمد، بينما يتحمل رؤساء الإدارات مسؤولية إدارة المخاطر داخل أقسامهم.

وينظر إلى إدارة المخاطر في طيران الجزيرة باعتبارها مسؤولية مشتركة على مستوى المؤسسة بأكملها، إذ تم دمجها في جميع عمليات اتخاذ القرار اليومية، مع تحديد الأدوار والمسؤوليات وآليات الإبلاغ بشكل واضح لضمان أعلى مستوى من الالتزام عبر مختلف المستويات التنظيمية.

تُدار مخاطر سلامة الطيران التشغيلية في طيران الجزيرة من خلال نظام إدارة السلامة (SMS)، بينما تُدار المخاطر الاستراتيجية والمالية، ومخاطر الامتثال، والأمن السيبراني، واستمرارية الأعمال من خلال إطار إدارة المخاطر المؤسسية. ويضمن هذا النهج المتكامل تقييم المخاطر وإدارتها عبر هياكل الحكومة المناسبة، بما يدعم اتخاذ قرارات مدروسة ويعزز فعالية إدارة المخاطر على مستوى الشركة.

الضوابط الداخلية وإجراءات تخفيف المخاطر

تحرص طيران الجزيرة على تطبيق منظومة قوية من الضوابط الداخلية لتخفيف المخاطر والحفاظ على كفاءة العمليات. وتتضمن المنظومة العناصر الأساسية التالية:

- سياسات وإجراءات وصلاحيات محددة وواضحة
- الفصل بين المهام وتحديد إجراءات رسمية للتفويض والموافقات
- استخدام أنظمة آلية لتعزيز دقة البيانات والمراقبة على المعاملات

ويتم تصميم استراتيجيات تخفيف المخاطر بناءً على طبيعة ودرجة خطورة كل منها. وقد تستهدف هذه الاستراتيجيات تجنب المخاطر بشكل كامل، أو الحد منها، أو نقل مسؤوليتها لأطراف أخرى، أو تقبلها، وهو ما يتم تحديده استنادًا إلى اعتبارات التكلفة والمنافع المرتبطة بكل خيار.

فئات المخاطر ونطاق التغطية

يغطي إطار إدارة المخاطر لدى طيران الجزيرة مجموعة واسعة من فئات المخاطر، التي تشمل الآتي:

- المخاطر الاستراتيجية المرتبطة بمتغيرات السوق، واستراتيجية الأعمال، وخطط النمو طويلة المدى
- المخاطر التشغيلية الناشئة عن العمليات الداخلية، والأنظمة، والعوامل البشرية، والأحداث الخارجية
- المخاطر المالية، وتشمل المخاطر المتعلقة بالسوق، والجوانب الائتمانية، والسيولة، والتقارير المالية
- المخاطر التنظيمية ومخاطر الامتثال المرتبطة باللوائح والمتطلبات القانونية الخاصة بقطاع الطيران

ويضمن هذا النهج الشامل إدارة المخاطر بشكل متسق ومتوافق عبر جميع قطاعات العمل والمستويات التشغيلية.

استمرارية ومرونة الأعمال

تحافظ طيران الجزيرة على منظومة متكاملة لإدارة استمرارية الأعمال، وإدارة الأزمات، وخطط الاستجابة للطوارئ، بما يعزز مرونة عملياتها في مواجهة الاضطرابات التشغيلية. وتجرى الشركة بانتظام تمارين واختبارات محاكاة ومراجعات إدارية للتحقق من مستوى الجاهزية، وتحسين التنسيق، وتعزيز قدرتها على الاستجابة الفعالة لحالات الطوارئ، والحوادث المتعلقة بالأمن السيبراني، واضطرابات المجال الجوي، وانقطاعات سلاسل الإمداد، وغيرها من الأحداث غير المتوقعة.

مراقبة المخاطر وإعداد التقارير

وضعت الشركة إطاراً منهجياً لمراقبة المخاطر وإعداد التقارير المرتبطة بها، مع دعمه بأنظمة معلومات إدارية قوية توفر رؤى دقيقة حول مستوى التعرض للمخاطر وفعالية الضوابط المطبقة في الحد منها.

تتم متابعة المخاطر من خلال سجلات المخاطر على مستوى الإدارات والشركة، والتي تُستخدم لتحديد المخاطر الاستراتيجية والتشغيلية والمالية ومخاطر الامتثال، وتقييمها وتحليلها ومتابعة تطوراتها على مستوى الشركة. ويتولى مالكو المخاطر المعينون مسؤولية تنفيذ إجراءات الحد من المخاطر ومتابعة خطط معالجتها، فيما تضمن المراجعات الدورية بقاء مستويات المخاطر ضمن الحدود المقبولة، مع تصعيدها إلى الجهات المختصة عند الحاجة.

كما يتم تحليل أحداث المخاطر الجوهرية، وأوجه القصور في الضوابط الرقابية، والحوادث التشغيلية، ورفع نتائجها إلى الإدارة العليا لدعم اتخاذ القرارات المستندة إلى معلومات دقيقة وتعزيز التحسين المستمر، بما يضمن بقاء إطار إدارة المخاطر المؤسسية فعالاً ومرناً وقادراً على الاستجابة للتغيرات في البيئتين الداخلية والخارجية.

ويتم رصد وتحليل الوقائع المرتبطة بالمخاطر، وأوجه القصور في السيطرة عليها، والحوادث التشغيلية المختلفة، مع رفع تقارير بشأنها إلى الإدارة العليا، ما يتيح للشركة تحسين ممارسات إدارة المخاطر بشكل مستمر. ويخضع إطار إدارة المخاطر لمراجعات دورية تضمن الحفاظ على مرونته وقدرته على التكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية.

ومن خلال هذا النهج الاستباقي المتكامل، تسعى طيران الجزيرة إلى تعزيز الوعي بالمخاطر، ودعم عمليات اتخاذ القرار، وتحقيق النمو المستدام للأعمال، وتعزيز مستوى الحوكمة والمرونة التشغيلية.

خصوصية البيانات والأمن السيبراني



تأتي حماية البيانات وتعزيز الأمن السيبراني في مقدمة الأولويات الاستراتيجية لشركة طيران الجزيرة، خاصة في ظل التحول السريع لقطاع الطيران نحو بيئة تشغيلية أكثر اعتمادًا على التقنيات الرقمية والبيانات. وفي هذا الإطار، تلتزم الشركة بحماية سرية وسلامة معلوماتها وضمان إتاحتها عبر مختلف مجالات العمل، بما في ذلك أنظمة تقنية المعلومات، والتقنيات التشغيلية، والمنصات الرقمية المخصصة للعملاء.

نهج حماية البيانات

تطبق طيران الجزيرة إطارًا متكاملًا لحماية البيانات يستند إلى سياسة شاملة لأمن المعلومات والأمن السيبراني، التي تتوافق مع المعايير والممارسات الدولية المعتمدة في هذا الشأن، بما في ذلك ISO/IEC 27001، و ISO 31000، و ICAO Annex 17. ويجمع هذا النهج بين حوكمة البيانات، وإدارة المخاطر، والضوابط الأمنية، بما يضمن حماية المعلومات الحساسة طوال دورة حياتها.

وتلتزم طيران الجزيرة بالامتثال لجميع اللوائح المعمول بها في مجال حماية البيانات، بما في ذلك «اللائحة العامة لحماية البيانات» (GDPR). في الوقت نفسه، تطبق الشركة مجموعة من التدابير المصممة لضمان التعامل المسؤول مع البيانات الشخصية والتشغيلية على السواء. ويعتمد نهج حماية البيانات لدى الشركة على العناصر الرئيسية التالية:

تخزين البيانات في بيئات آمنة مع تطبيق ضوابط صارمة للوصول إليها تستند إلى مبدأ «الحد الأدنى من صلاحيات الوصول إلى البيانات»

تشفير البيانات الحساسة في أثناء نقلها وتخزينها

إجراء مراجعات دورية لصلاحيات الوصول وتطبيق ضوابط فعالة لإدارة الهويات، بما يضمن اقتصار الوصول إلى الأنظمة والبيانات على المستخدمين المصرح لهم فقط

تطبيق آليات «المصادقة متعددة العوامل» (MFA) للأنظمة الحساسة وعمليات الوصول عن بُعد

اعتماد هياكل واضحة لحوكمة البيانات لتعزيز مستوى المساءلة والمتابعة

إطار الأمن السيبراني

يستند إطار الأمن السيبراني في طيران الجزيرة إلى نهج قائم على إدارة المخاطر، إذ يتم دمج ممارسات إدارة المخاطر المؤسسية لتحديد وتقييم التهديدات السيبرانية المحتملة والحد من آثارها. وتطبق الشركة مجموعة من الضوابط الأمنية متعددة الطبقات على مستوى أنظمتها التقنية، التي تشمل الآتي:

المراقبة المستمرة للأنظمة وسجلات الأحداث لرصد الأنشطة غير الاعتيادية والاستجابة لها بالشكل المناسب

استخدام جدران الحماية، وأنظمة كشف ومنع التسلل، وحلول مكافحة البرمجيات الخبيثة

إعداد تقييمات دورية للثغرات الأمنية، وإجراء اختبارات الاختراق للكشف الاستباقي عن الثغرات المحتملة ومعالجتها في الوقت المناسب

تطبيق خطة للاستجابة للحوادث السيبرانية لضمان أعلى مستوى من السرعة والتنسيق في التعامل مع الحوادث الأمنية

تطبيق ضوابط فعالة لإدارة المخاطر المرتبطة بالأطراف الخارجية، بما يضمن التزام الموردين بمتطلبات الأمن السيبراني لدى طيران الجزيرة

التوعية والحوكمة الأمنية

تدرك طيران الجزيرة أن الأمن السيبراني يمثل مسؤولية مشتركة تتطلب تضافر جهود المؤسسة بأكملها. لذلك، تلتزم الشركة بجميع الموظفين والمقاولين بالامتثال لسياسات الأمن السيبراني الخاصة بها والمشاركة في برامج التوعية والتدريب الدورية ذات الصلة. كما تحرص على تحديد الأدوار والمسؤوليات بوضوح على مستوى الإدارة العليا وفرق تقنية المعلومات والفرق التشغيلية، لضمان أعلى مستوى من المساءلة والحوكمة.

ويخضع برنامج الأمن السيبراني في الشركة لآليات حوكمة منظمة تضمن توافقه مع المتطلبات التنظيمية وأفضل الممارسات المتبعة في قطاع الطيران. ويشمل ذلك إجراء مراجعات دورية للممارسات الأمنية، وتحديث السياسات، والتحسين المستمر للإجراءات لمواكبة المخاطر السيبرانية المتغيرة.

ومن خلال هذا النهج المتكامل، تسعى طيران الجزيرة إلى تعزيز قدرتها على مواجهة التهديدات السيبرانية، وحماية بيانات أصحاب المصلحة، وضمان الثقة في منظومتها الرقمية.

حقوق أصحاب المصلحة ومبدأ الشفافية



بالكامل، فإننا نواصل بناء أعمال مرنة ومستدامة تحقق قيمة طويلة الأجل لجميع أصحاب المصلحة.

في الوقت نفسه، يضمن إطار الحوكمة للشركة ممارسة أعمالها وفقًا لأعلى معايير النزاهة والمساءلة والشفافية. ومن خلال تعزيز الإشراف والرقابة من قبل مجلس الإدارة، وتطوير ممارسات إدارة المخاطر، وترسيخ المبادئ الأخلاقية على مستوى المؤسسة

تولي طيران الجزيرة اهتمامًا بالغًا بالشفافية والتواصل المستمر مع أصحاب المصلحة، في إطار حرصها على بناء علاقات قوية قائمة على الثقة مع المستثمرين والعملاء والموظفين والمجتمعات التي تعمل بها.



مشاركة أصحاب المصلحة

تحرص طيران الجزيرة على التواصل المستمر مع أصحاب المصلحة عبر قنوات متعددة تشمل الآتي:

١. اجتماعات دورية مع المستثمرين

٢. قنوات التواصل الداخلية مع الموظفين

٣. آليات جمع آراء العملاء

٤. تقارير الاستدامة

يساعد هذا النهج الشركة على فهم توقعات أصحاب المصلحة، ومعالجة الفجوات المحتملة، والتحسين المستمر للأداء.



الشفافية والإفصاح

تلتزم طيران الجزيرة بالإفصاح عن المعلومات التالية بشفافية وفي الوقت المناسب:

١. الأداء المالي

٢. ممارسات الحوكمة

٣. التطورات الجوهرية

تسهم هذه الشفافية في تعزيز ثقة المستثمرين والمساعدة على اتخاذ قرارات مدروسة ومستنيرة.



حقوق المساهمين

تضمن الشركة معاملة عادلة لجميع المساهمين من خلال الآتي:

١. إتاحة الوصول إلى المعلومات والإفصاحات الجوهرية

٢. المشاركة في اجتماعات الجمعية العامة

٣. منحهم حق التصويت على القرارات الرئيسية

مشاركة الموردين

تتعامل طيران الجزيرة مع الموردين ومزودي الخدمات وفقًا للمتطلبات القانونية والتنظيمية ذات الصلة، بما يضمن الالتزام بممارسات الأعمال المسؤولة على مستوى سلسلة القيمة. على الرغم من أن الشركة لا تشترط حاليًا على الموردين الالتزام الرسمي بمدونة سلوك موحدة أو الحصول على شهادات معتمدة تؤكد امتثالهم لمعايير معينة في مجال الممارسات البيئية والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة المؤسسية، فإنها تحرص على مراقبة التزامهم في هذه الجوانب من خلال اتفاقات التعاقد والضوابط التشغيلية المعتمدة. وكجزء من جهودها المستمرة لتعزيز الاستدامة، تعمل الشركة على دراسة الفرص المتاحة لتوسيع مشاركة الموردين في تلك الجهود ودمج اعتبارات البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة بصورة أكثر منهجية ضمن ممارسات المشتريات والتوريد.



09



الملحق

مؤشر بورصة الكويت



المؤشر	الوصف	الموقع
المؤشرات البيئية		
انبعاثات غازات الدفيئة (النطاقان ١ و ٢)	إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (النطاق ١) وغير المباشرة الناتجة عن استهلاك الطاقة (النطاق ٢)، مقيسة بأطنان مكافئ ثاني أكسيد الكربون. ويمثل أحد المؤشرات الأساسية المستخدمة لقياس البصمة الكربونية للشركة.	صفحة ٢١
انبعاثات غازات الدفيئة (النطاق ٣)	إجمالي الانبعاثات غير المباشرة لغازات الدفيئة الناتجة عن أنشطة سلسلة القيمة (النطاق ٣) في حال تسجيل معدلات جوهرية (مثل الانبعاثات المرتبطة بسلسلة التوريد أو استخدام المنتجات). ويعكس هذا المؤشر الأثر المناخي الأوسع للشركة خارج نطاق عملياتها المباشرة.	صفحة ٢١
كثافة الانبعاثات	معدل انبعاثات الغازات الدفيئة، ويُقاس عادةً بأطنان ثاني أكسيد الكربون لكل وحدة إنتاج (على سبيل المثال: منتج، أو إيرادات، أو برميل نفط مكافئ في قطاع النفط والغاز). ويساعد هذا المؤشر على قياس الانبعاثات بصورة نسبية مقارنة بحجم الأعمال أو النشاط التشغيلي للشركة.	صفحة ٢٢
استهلاك الطاقة	إجمالي الطاقة المستهلكة، بما في ذلك الطاقة المباشرة (مثل الوقود) والطاقة غير المباشرة (مثل الكهرباء أو البخار)، ويُقاس عادةً بالميجاواط/ساعة أو الجيجا جول. ويعكس هذا المؤشر إجمالي البصمة الطاقية للشركة.	صفحة ٢٥
كثافة الطاقة	معدل استهلاك الطاقة، مثل الطاقة المستهلكة لكل وحدة إنتاج أو لكل وحدة إيرادات. ويُستخدم هذا المؤشر لقياس كفاءة استخدام الطاقة في العمليات.	صفحة ٢٦
مزيج الطاقة (نسبة الطاقة المتجددة)	توزيع مصادر الطاقة المستخدمة، مثل نسبة الطاقة المتجددة مقارنةً بالطاقة المستمدة من الوقود الأحفوري. ويُستخدم هذا المؤشر لقياس مدى التحول نحو مصادر الطاقة النظيفة.	صفحة ٢٦
استهلاك المياه	إجمالي كميات المياه المسحوبة أو المستهلكة، إلى جانب كميات المياه المعاد تدويرها أو استخدامها، ويُقاس عادةً بالأمطار المكعبة. ويُستخدم هذا المؤشر لقياس البصمة المائية للشركة وجهودها في ترشيد استهلاك المياه.	صفحة ٢٧
السياسات والإدارة البيئية	النظر في وجود سياسات وأنظمة رسمية للإدارة البيئية. على سبيل المثال: هل توجد سياسة بيئية معتمدة؟ هل هناك سياسات متخصصة لإدارة النفايات والمياه والطاقة وإعادة التدوير؟ هل يتم تطبيق نظام لإدارة الطاقة مثل معيار ISO ٥٠٠١؟ وتتم الإجابة عن كل سؤال بـ "نعم" أو "لا".	صفحة ١٨
الحكومة المناخية وتخفيف المخاطر	هل يوجد إشراف مباشر من جانب مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية على المخاطر والفرص المرتبطة بتغير المناخ (نعم/لا). ويُستخدم هذا المؤشر لقياس مستوى دمج قضايا المناخ في هياكل الحكومة المعتمدة لدى الشركة.	صفحة ٢٩
الاستثمارات الموجهة للتخفيف من مخاطر المناخ	الاستثمار السنوي (النفقات الرأسمالية أو الإنفاق على البحث والتطوير) في مشاريع التخفيف من آثار تغير المناخ أو التكيف معه؛ مثل: الطاقة المتجددة، وكفاءة الطاقة، والبنية التحتية القادرة على التكيف مع التغيرات المناخية، وتطوير المنتجات منخفضة الكربون (بالدينار الكويتي).	صفحة ٢٩

مؤشر بورصة الكويت



المؤشر	الوصف	الموقع
المؤشرات الاجتماعية		
الدوران الوظيفي	نسبة الموظفين الذين غادروا الشركة خلال العام مقارنةً بإجمالي القوى العاملة، وعادةً ما يتم عرض البيانات وفقًا للفئات الوظيفية المختلفة، مثل: العاملون بدوام كامل (S٢,١)، والعاملون بدوام جزئي (S٢,٢)، والمتعاقدون (S٢,٣). ويُستخدم هذا المؤشر لقياس مدى استقرار القوى العاملة وقدرة الشركة على الاحتفاظ بالموظفين.	صفحة ٣٣
التنوع بين الجنسين (تركيب القوى العاملة)	توزيع الموظفين حسب النوع الاجتماعي على المستويات الوظيفية المختلفة، مثل نسبة النساء من إجمالي القوى العاملة (S٣,١)، ونسبة النساء في الوظائف المبتدئة والمتوسطة (S٣,٢)، ونسبة النساء في المناصب القيادية والتنفيذية (S٣,٣). ويُستخدم هذا المؤشر لقياس مستوى تمثيل المرأة في مختلف مستويات المؤسسة.	صفحة ٣١
التدريب والتعلم	١) متوسط ساعات التدريب لكل موظف (حسب النوع الاجتماعي والفئة الوظيفية). ٢) إجمالي الاستثمارات في التدريب والتطوير. ٣) نسبة الموظفين الذين خضعوا لمراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي. ٤) ملخص لطبيعة برامج التدريب الرئيسية المقدمة	صفحة ٣٥
العاملون بعقود مؤقتة	نسبة القوى العاملة التي تعمل بعقود غير دائمة: نسبة العاملين بدوام جزئي (S٤,١) ونسبة المتعاقدين أو العاملين الموسميين (S٤,٢). ويُستخدم هذا المؤشر لقياس مستوى الاعتماد على العمالة غير الدائمة داخل الشركة.	صفحة ٣١
سياسة عدم التمييز	هل توجد سياسة رسمية لدى الشركة لمكافحة التمييز والتحرش الجنسي (نعم/لا). ويُستخدم هذا المؤشر لقياس مدى التزام الشركة بتكافؤ الفرص وتوفير بيئة عمل آمنة.	صفحة ٣١
معدل الإصابات (الصحة والسلامة)	معدل الإصابات المرتبطة بالعمل، مثل معدل تكرار الإصابات المسببة لضياع وقت العمل، الذي يُقاس بعدد الإصابات لكل مليون ساعة عمل (أو ما يعادله). ويُستخدم هذا المؤشر لتقييم أداء الصحة والسلامة المهنية داخل بيئة العمل.	صفحة ٣٨
سياسة الصحة والسلامة المهنية	هل تطبق الشركة سياسة رسمية للصحة والسلامة المهنية و/أو نظامًا عالميًا معتمدًا للصحة والسلامة؟ (نعم/لا) ويكشف هذا المؤشر عما إذا كانت الشركة تعتمد إطارًا منهجيًا لإدارة صحة وسلامة الموظفين	صفحة ٣٧
سياسة حقوق الإنسان	هل توجد سياسة رسمية لحقوق الإنسان (نعم/لا)؟ وهل تشمل الموردين ومزودي الخدمات أيضًا؟ (نعم/لا) يعكس هذا المؤشر التزام الشركة باحترام حقوق الإنسان (مثل اتباع ممارسات العمل العادلة، والحرص على تحقيق أثر مجتمعي، إلخ).	صفحة ٣٢
التوطين	توضيح: نسبة المواطنين الكويتيين من إجمالي القوى العاملة، وتقديم معلومات نوعية حول مبادرات التوظيف المحلي. على سبيل المثال: نسبة الكويتيين من إجمالي عدد الموظفين (S١٠,١)، ومدى الإسهام في خلق فرص عمل مباشرة وغير مباشرة على المستوي المحلي (S١٠,٢)، مثل التدريب والتعاقد مع شركات محلية.	صفحة ٣٢
الاستثمار المجتمعي	إجمالي الاستثمارات في البرامج والمبادرات المجتمعية التي تسهم في التنمية الاجتماعية أو البيئية أو الاقتصادية، ويتم التعبير عنها كنسبة من إيرادات الشركة.	صفحة ٤١

مؤشر بورصة الكويت



المؤشر	الوصف	الموقع
مؤشرات الحوكمة		
تنوع مجلس الإدارة	يشير إلى تشكيل مجلس الإدارة من حيث النوع الاجتماعي، مثل نسبة المقاعد التي تشغلها النساء مقابل الرجال، ونسبة رؤساء اللجان من النساء. ويستخدم هذا المؤشر لقياس مستوى التنوع عبر أعلى مستويات الحوكمة في الشركة.	صفحة ٤٣
استقلالية مجلس الإدارة وفصل منصب الرئيس التنفيذي عن رئيس المجلس	استقلالية مجلس الإدارة: هل تحظر الشركة الجمع بين منصبَي الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة؟ (نعم/لا). يغطي المؤشر نسبة الأعضاء المستقلين ضمن المجلس (وفق تعريف هيئة أسواق المال). ويعكس هذا المؤشر مستوى الفعالية الرقابية والتوازنات في هيكل الحوكمة.	صفحة ٤٣
مدونة سلوك الموردين	هل تُلزم الشركة الموردين ومزودي الخدمات باتباع مدونة سلوك محددة تغطي المعايير الأخلاقية والبيئية والعمالة؟ (نعم/لا). وفي حال وجودها، ما نسبة الموردين الرئيسيين الذين قاموا بالتصديق رسميًا على الامتثال لها؟ ويوفر هذا المؤشر رؤية عامة حول منهجية الشركة في إدارة المخاطر المرتبطة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية على مستوى سلسلة التوريد.	صفحة ٥٠
الأخلاقيات ومكافحة الفساد	هل توجد لدى الشركة سياسة رسمية للأخلاقيات أو مكافحة الفساد؟ (نعم/لا). وفي حال وجودها، فما نسبة الموظفين الذين أقرّوا رسميًا بالامتثال لها؟ (سواءً عبر المشاركة في التدريب أو التوقيع السنوي على هذا الالتزام).	صفحة ٤٥
خصوصية البيانات	السياسات والإجراءات المطبقة لضمان الالتزام بـ "اللائحة العامة لحماية البيانات" (GDPR) وغيرها من المعايير العالمية المماثلة المعنية بسلامة البيانات، والتوعية بأمن المعلومات، والمعايير العالمية للخصوصية، وكذلك الإجراءات والتدابير ذات الصلة، مثل: الضوابط الخاصة بتأمين المعلومات، وآليات الحصول على موافقة المستخدم، وخطط الاستجابة لحوادث اختراق البيانات.	صفحة ٤٩
التدقيق الخارجي لبيانات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية	هل خضعت إفصاحات الاستدامة الخاصة بالشركة لعمليات مراجعة أو تدقيق من قبل أطراف خارجية مستقلة؟ (نعم/لا). قد يشمل التدقيق مؤشرات محددة فقط (مثل انبعاثات غازات الدفيئة)، أو يغطي التقرير بأكمله. (وتعد هذه الخطوة من أفضل الممارسات الموصى بها في هذا المجال).	صفحة ١٢

فهرس محتوى GRI



بيان الاستخدام	أفصحت طيران الجزيرة عن المعلومات الواردة في فهرس محتوى GRI هذا للفترة الممتدة من ١ يناير إلى ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥، بالإشارة إلى معايير GRI.
معياري GRI المستخدم	GRI ١: الأساس ٢٠٢١

GRI معيار	الإفصاح	الموقع
GRI ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١	١-٢ تفاصيل المنظمة	صفحة ٤
	٢-٢ الكيانات المدرجة في تقارير الاستدامة للمنظمة	صفحة ١٢
	٣-٢ فترة الإبلاغ وتكراره ونقطة الاتصال	صفحة ١٢
	٤-٢ إعادة صياغة المعلومات	غير قابل للتطبيق
	٥-٢ التأكيد الخارجي	صفحة ١٢
	٦-٢ الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات الأعمال الأخرى	صفحة ٦
	٧-٢ الموظفون	صفحة ٣١
	٨-٢ العمال غير الموظفين	غير قابل للتطبيق
	٩-٢ هيكل الحوكمة وتكوينه	صفحة ٤٣
	١٠-٢ ترشيح أعضاء هيئة الحوكمة العليا واختيارهم	صفحة ٤٣
	١١-٢ رئيس هيئة الحوكمة العليا	صفحة ٤٣
	١٢-٢ دور هيئة الحوكمة العليا في الإشراف على إدارة التأثيرات	صفحة ٤٣
	١٣-٢ تفويض المسؤولية لإدارة التأثيرات	صفحة ٤٣
	١٤-٢ دور هيئة الحوكمة العليا في إعداد تقارير الاستدامة	صفحة ١٨
	١٥-٢ تضارب المصالح	صفحة ٤٦
	١٦-٢ إيصال المخاوف الحرجة	صفحة ٤٦
	١٧-٢ المعرفة الجماعية لهيئة الحوكمة العليا	غير مُفصّل عنه
	١٨-٢ تقييم أداء هيئة الحوكمة العليا	غير مُفصّل عنه
	١٩-٢ سياسات المكافآت	غير مُفصّل عنه

GRI معيار	الإفصاح	الموقع
GRI ٢٠٢: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٢٠-٢ عملية تحديد المكافآت	غير مُفصّل عنه
	٢١-٢ نسبة إجماليّ التعويض السنويّ	غير مُفصّل عنه
	٢٢-٢ بيان استراتيجية التنمية المستدامة	صفحة ١٨
	٢٣-٢ الالتزامات بالسياسات	صفحة ١٩
	٢٤-٢ تضمين الالتزامات بالسياسات	صفحة ١٩
	٢٥-٢ عمليات معالجة التأثيرات السلبية	غير مُفصّل عنه
	٢٦-٢ آليات طلب المشورة وإثارة المخاوف	صفحة ٤٦
	٢٧-٢ الامتثال للقوانين والأنظمة	صفحة ٤٥
	٢٨-٢ عضويات الجمعيات	غير مُفصّل عنه
	٢٩-٢ نهج إشراك أصحاب المصلحة	صفحة ١٤
	٣٠-٢ اتفاقيات المفاوضة الجماعية	صفحة ١٩
	١-٣ عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	صفحة ١٥
	٢-٣ قائمة الموضوعات الجوهرية	صفحة ١٦
GRI ١٠٢: تغير المناخ ٢٠٢٥	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية	صفحة ١٦
	١-١٠٢ خطة التحول للحد من تغير المناخ	صفحة ٢١
	٢-١٠٢ خطة التكيف مع تغير المناخ	صفحة ٢٣
	٣-١٠٢ التحول العادل	غير قابل للتطبيق
	٤-١٠٢ أهداف خفض انبعاثات غازات الاحتباس الحراريّ والتقدم المحرز	صفحة ٢١
	٥-١٠٢ انبعاثات غازات الاحتباس الحراريّ - النطاق ١	صفحة ٢١
	٦-١٠٢ انبعاثات غازات الاحتباس الحراريّ - النطاق ٢	صفحة ٢١
	٧-١٠٢ انبعاثات غازات الاحتباس الحراريّ - النطاق ٣	صفحة ٢١
	٨-١٠٢ كثافة انبعاثات غازات الاحتباس الحراريّ	صفحة ٢٢
	٩-١٠٢ إزالة غازات الاحتباس الحراريّ في سلسلة القيمة	صفحة ٢٣
	١٠-١٠٢ أرصدة الكربون	غير قابل للتطبيق
GRI ١٠٣: الطاقة ٢٠٢٥	١-١٠٣ سياسات الطاقة والالتزامات	صفحة ٢٥
	٢-١٠٣ استهلاك الطاقة وتوليدها الذاتيّ داخل المنظمة	صفحة ٢٥
	٣-١٠٣ استهلاك الطاقة في المراحل الأولية واللاحقة	صفحة ٢٥
	٤-١٠٣ كثافة الطاقة	صفحة ٢٦
	٥-١٠٣ خفض استهلاك الطاقة	صفحة ٢٦
GRI ٢٠٥: مكافحة الفساد ٢٠١٦	١-٢٠٥ العمليات التي تم تقييمها فيما يتعلق بمخاطر الفساد	صفحة ٤٥
	٢-٢٠٥ التواصل والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	صفحة ٤٥
	٣-٢٠٥ حوادث الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	غير قابل للتطبيق
	١-٢٠٦ الإجراءات القانونية المتعلقة بالسلوك المناهض للمنافسة وقوانين مكافحة الاحتكار	صفحة ٤٥
GRI ٢٠٦: السلوك المناهض للمنافسة ٢٠١٦		

GRI معيار	الإفصاح	الموقع
GRI ٣٠٣: المياه والمصارف ٢٠١٨	٣٠٣-١ التفاعلات مع المياه باعتبارها موردًا مشتركًا	صفحة ٢٧
	٣٠٣-٢ إدارة التأثيرات المتعلقة بتصريف المياه	صفحة ٢٧
	٣٠٣-٣ سحب المياه	صفحة ٢٧
	٣٠٣-٤ تصريف المياه	صفحة ٢٧
	٣٠٣-٥ استهلاك المياه	صفحة ٢٧
GRI ٣٠٦: النفايات ٢٠٢٠	٣٠٦-٣ الانسكابات الكبيرة	غير قابل للتطبيق
	٣٠٦-١ توليد النفايات والتأثيرات الكبيرة المرتبطة بها	صفحة ٢٨
	٣٠٦-٢ إدارة التأثيرات الكبيرة المرتبطة بالنفايات	صفحة ٢٨
	٣٠٦-٣ النفايات الناتجة	صفحة ٢٨
	٣٠٦-٤ النفايات المحولة من التخلص	صفحة ٢٨
	٣٠٦-٥ النفايات الموجهة للتخلص	صفحة ٢٨
GRI ٤٠١: التوظيف ٢٠١٦	٤٠١-١ التوظيف الجديد ودوران الموظفين	صفحة ٣١
	٤٠١-٢ المزايا المقدمة للموظفين بدوام كامل غير المقدمة للموظفين المؤقتين أو بدوام جزئي	صفحة ٣٤
	٤٠١-٣ إجازة الوالدين	غير مُفصّل عنه
GRI ٤٠٣: الصحة والسلامة المهنية ٢٠١٨	٤٠٣-١ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	صفحة ٣٧
	٤٠٣-٢ تحديد المخاطر وتقييم المخاطر والتحقيق في الحوادث	صفحة ٣٧
	٤٠٣-٣ خدمات الصحة المهنية	صفحة ٣٧
	٤٠٣-٤ مشاركة العمال والتشاور والتواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية	صفحة ٣٧
	٤٠٣-٥ تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	صفحة ٣٧
	٤٠٣-٦ تعزيز صحة العمال	صفحة ٣٧
	٤٠٣-٧ الوقاية من تأثيرات الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات الأعمال والتخفيف منها	صفحة ٣٨
	٤٠٣-٨ العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	صفحة ٣٨
	٤٠٣-٩ إصابات العمل	صفحة ٣٨
	٤٠٣-١٠ الأمراض المهنية	صفحة ٣٨
GRI ٤٠٤: التدريب والتعليم ٢٠١٦	٤٠٤-١ متوسط ساعات التدريب سنويًا لكل موظف	صفحة ٣٥
	٤٠٤-٢ برامج تطوير مهارات الموظفين وبرامج مساعدة التحول	صفحة ٣٦
	٤٠٤-٣ نسبة الموظفين الذين يتلقون مراجعات منتظمة للأداء والتطور الوظيفي	صفحة ٣٦
GRI ٤٠٥: التنوع وتكافؤ الفرص ٢٠١٦	٤٠٥-١ تنوع هيئات الحكومة والموظفين	صفحة ٣١
	٤٠٥-٢ نسبة الراتب الأساسي ومكافآت المرأة إلى الرجل	غير مُفصّل عنه
GRI ٤٠٦: عدم التمييز ٢٠١٦	٤٠٦-١ حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	صفحة ٣١
GRI ٤٠٧: حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية ٢٠١٦	٤٠٧-١ العمليات والموردون الذين قد يكون فيهم حق حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية في خطر	صفحة ١٩

GRI معيار	الإفصاح	الموقع
GRI ٤٠٨: عمالة الأطفال ٢٠١٦	١-٤٠٨ العمليات والموردون المعرضون لخطر كبير لحوادث عمالة الأطفال	صفحة ٣٢
GRI ٤٠٩: العمل القسري أو الإلزامي ٢٠١٦	١-٤٠٩ العمليات والموردون المعرضون لخطر كبير لحوادث العمل القسري أو الإلزامي	صفحة ٣٢
GRI ٤١٠: ممارسات الأمن ٢٠١٦	١-٤١٠ موظفو الأمن المدربون على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان	صفحة ٣٢
GRI ٤١١: حقوق الشعوب الأصلية ٢٠١٦	١-٤١١ حوادث الانتهاكات المتعلقة بحقوق الشعوب الأصلية	غير مُفصّل عنه
GRI ٤١٣: المجتمعات المحلية ٢٠١٦	١-٤١٣ العمليات ذات التفاعل مع المجتمع المحلي وتقييمات التأثير وبرامج التنمية	صفحة ٤١
	٢-٤١٣ العمليات ذات التأثيرات السلبية الفعلية والمحمّلة الكبيرة على المجتمعات المحلية	صفحة ٤١
GRI ٤١٦: صحة وسلامة العملاء ٢٠١٦	١-٤١٦ تقييم التأثيرات على الصحة والسلامة لفئات المنتجات والخدمات	صفحة ٣٩
	٢-٤١٦ حوادث عدم الامتثال المتعلقة بالتأثيرات على صحة وسلامة المنتجات والخدمات	صفحة ٣٩
GRI ٤١٨: خصوصية العملاء ٢٠١٦	١-٤١٨ الشكاوى الموثقة المتعلقة بانتهاكات خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء	صفحة ٤٩



Sustainability Report

2025

Jazeera Airways K.S.C.P.

**FLYING RESPONSIBLY.
GROWING SUSTAINABLY.**

الجزيرة
Jazeera. | 20
عالم
YEARS

TABLE OF CONTENTS

Introduction	03	Sustainability Strategy	17	Our Governance	42
About Jazeera Airways	04	ESG Vision & Approach	18	Board Structure	43
Map of Operations & Network	05	Sustainability Framework	18	Our Policies	44
Fleet Overview	06	Key ESG Policies	19	Ethics & Compliance	45
Key Operational Highlights 2025	06	Alignment with UN Sustainable Development Goals	19	Risk Management	47
Terminal 5	07			Data Privacy & Cybersecurity	49
Mission, Vision, and Values	08			Stakeholder Rights & Transparency	50
				Supplier Engagement	50
		Our Planet	20		
Message from the Leadership	09	Climate & Emissions	21	Appendix	51
		Fuel & Flight Efficiency	23	Bursa Kuwait Index	52
		Engineering & Maintenance Initiatives	24	GRI Index	55
		Energy Management	25		
About this Report	11	Water Management	27		
		Waste Management	28		
Stakeholders & Materiality	13	Our People	30		
Key Stakeholder Groups	14	Workforce & Diversity	31		
Stakeholder Engagement Approach	14	Commitment to People	32		
Materiality Assessment Methodology	15	Nationalization & Local Employment	32		
Materiality Matrix	16	Employee Turnover	33		
Material Topics	16	Employee Engagement, Well-being & Benefits	34		
		Training, Development & Digitization	35		
		Health & Safety	37		
		Our Customers	39		
		Terminal 5 Operations	40		
		Community Engagement	41		

01



INTRODUCTION



About Jazeera Airways

We are Jazeera Airways K.S.C.P. ("Jazeera Airways" or "the Company"), a leading low-cost carrier headquartered in the State of Kuwait and listed on Bursa Kuwait. Since our establishment in 2004, we have grown into a key player in regional aviation, offering affordable, reliable, and high-quality air travel across a diverse network spanning the Middle East, Central and South Asia, Europe, and Africa.

Our business model is centered on operational efficiency, cost leadership, and customer-centric service delivery. This enables us to provide competitive fares while maintaining strong service standards. We continue to demonstrate sustained growth through disciplined fleet investment, strategic network expansion, and a focus on digital innovation and operational excellence.

In 2025, we expanded our network to 78 destinations, carried approximately 5 million passengers, and operated a fleet of 23 aircraft, reflecting our strong market position and growth trajectory. As a growing airline, we recognize our responsibility to balance economic performance with environmental stewardship and social responsibility.



Map of Operations & Network

We operate an extensive and continuously expanding route network connecting Kuwait to key regional and international destinations. Leveraging Kuwait's strategic geographic location, we serve as a connector between high-demand travel corridors across the Middle East, Asia, Europe, and Africa.

Our network strategy focuses on optimizing route performance, increasing frequency on high-demand routes, and selectively expanding into new destinations to capture emerging opportunities. Through this approach, we enhance connectivity, improve passenger convenience, and strengthen our competitive position within the low-cost carrier segment.

By continuously expanding and optimizing our network, we support economic connectivity, tourism development, and cross-border mobility, while aligning with our broader sustainability and growth objectives.



This map reflects scheduled operations only and excludes non-scheduled (charter) flights serving Hajj and Umrah.

Fleet Overview

We operate a modern and fuel-efficient fleet primarily composed of Airbus A320 family aircraft, including the next-generation A320neo. These aircraft are equipped with advanced engines and aerodynamic features such as sharklets, enabling improved fuel efficiency, reduced emissions, and lower noise levels.

As of 2025, our fleet consists of 23 aircraft, including 11 A320neo aircraft, which contribute significantly to our environmental performance by reducing fuel consumption and carbon emissions.

Fleet modernization remains a core pillar of our long-term strategy. We continue to invest in newer, more efficient aircraft to support both capacity growth and our commitment to sustainable aviation practices.

Key Operational Highlights 2025



Terminal 5



We manage and operate Jazeera Terminal 5 (T5) at Kuwait International Airport, a dedicated terminal designed to enhance both operational efficiency and passenger experience. Terminal 5 enables us to offer a streamlined and integrated travel journey, including efficient check-in processes, faster immigration, and reduced transfer times.

This facility is a key component of our operational model, allowing us greater control over ground operations and service delivery. In 2025, Terminal 5 supported significant passenger volumes while continuing to undergo enhancements to accommodate future growth.

Beyond operational efficiency, Terminal 5 supports our sustainability objectives through improved resource management and optimized passenger flow.



Mission, Vision, and Values



Mission

Constantly seeking better ways to energize and excite our customers – raising the bar every day.

Vision

To be the region’s best loved value airline.

Values

Our operations are guided by a set of core values that shape our culture and decision-making:

01

Integrity

We uphold the highest standards of ethics, transparency, and accountability

02

Personal Ownership

We take responsibility for our actions and deliver on our commitments

03

Teamwork

We collaborate effectively to achieve shared goals

04

Excellence

We strive for continuous improvement and superior performance

These values underpin our approach to governance, stakeholder engagement, and long-term value creation, and reinforce our commitment to responsible and sustainable business practices.

02



MESSAGE FROM THE LEADERSHIP



Message from the Leadership



At Jazeera Airways, sustainable growth means creating long-term value while operating responsibly. As Kuwait's leading low-cost carrier, we connect people, businesses, and communities across our network, while remaining focused on our environmental, social, and governance responsibilities.

In 2025, we continued to strengthen our position in the market. We served approximately five million passengers across more than 78 destinations, expanded our network, and enhanced our operational capabilities. These achievements reflect the resilience of our business, the dedication of our people, and our commitment to delivering safe, reliable, and affordable travel.

Sustainability remains a key part of our strategy. During the year, we continued to modernize our fleet and implemented initiatives to improve operational efficiency, reduce fuel consumption, and lower emissions. We also continued to support industry efforts that advance sustainable aviation and future decarbonization solutions.

Our commitment extends beyond environmental performance. We invest in our people, promote a safe and inclusive workplace, and continue to enhance the customer experience through digital innovation, accessibility, and service excellence.

Strong governance underpins everything we do. We uphold high standards of ethics, transparency, accountability, and risk management to ensure sustainable and responsible growth.

Looking ahead, we remain focused on embedding ESG principles across our business. We will continue to strengthen our sustainability practices, align with global standards, and contribute to the long-term advancement of the aviation industry.

The progress highlighted in this report reflects the collective efforts of our employees, partners, and stakeholders. Together, we are building a stronger, more resilient airline that creates lasting value for our shareholders, customers, employees, and the communities we serve.

Barathan Pasupathi
Chief Executive Officer
Jazeera Airways



03



ABOUT THIS REPORT



About this Report



Overview

Jazeera Airways’ ESG (Environmental, Social, and Governance) Report marks an important step in our ongoing commitment to responsible growth and sustainable aviation. This report provides a comprehensive overview of our environmental, social, and governance performance, outlining the policies, initiatives, and priorities that guide our operations. As a Kuwait-based airline connecting regional and international destinations, we are committed to creating long-term value while supporting national and global sustainability objectives.

Scope and Coverage

This report presents our sustainability performance across Jazeera Airways’ airline operations and associated activities, including our managed and operated Jazeera Terminal 5 at Kuwait International Airport. It outlines the environmental, social, and governance impacts of our operations within our defined organizational and operational boundaries.

While previous sustainability reports focused primarily on emissions from fleet operations, this report expands the scope of our disclosures to include emissions across the broader organization, incorporating facilities as well as Engineering and Maintenance divisions. This enhanced boundary provides a more comprehensive view of our overall carbon footprint and reflects our commitment to improving the completeness and transparency of our ESG reporting.

Reporting Period

Unless otherwise stated, the data disclosed in this report covers the period from 1 January 2025 to 31 December 2025.

Data Collection and Accuracy

The information presented in this report has been compiled through internal management systems, operational data tracking processes, and departmental reporting mechanisms. We remain committed to continuously enhancing data accuracy, consistency, and traceability as we further develop our ESG reporting capabilities.

Reporting Standards and Frameworks

We are committed to transparency and accountability in our sustainability disclosures. This report has been prepared with reference to internationally recognized frameworks, including:

1

The Global Reporting Initiative (GRI) Standards

2

The United Nations Sustainable Development Goals (SDGs)

3

Relevant regulatory expectations, including those of Boursa Kuwait

We will continue to strengthen our alignment with evolving global standards and regulatory requirements in future reporting cycles.

Stakeholder Engagement and Feedback

We value the perspectives of our shareholders, customers, employees, suppliers, partners, and the wider community. Stakeholder engagement remains central to our sustainability journey, and we welcome feedback that supports continuous improvement in our ESG performance and reporting practices. Further information about our operations can be found on our corporate website. For all queries, stakeholders may contact us through our official communication channels.

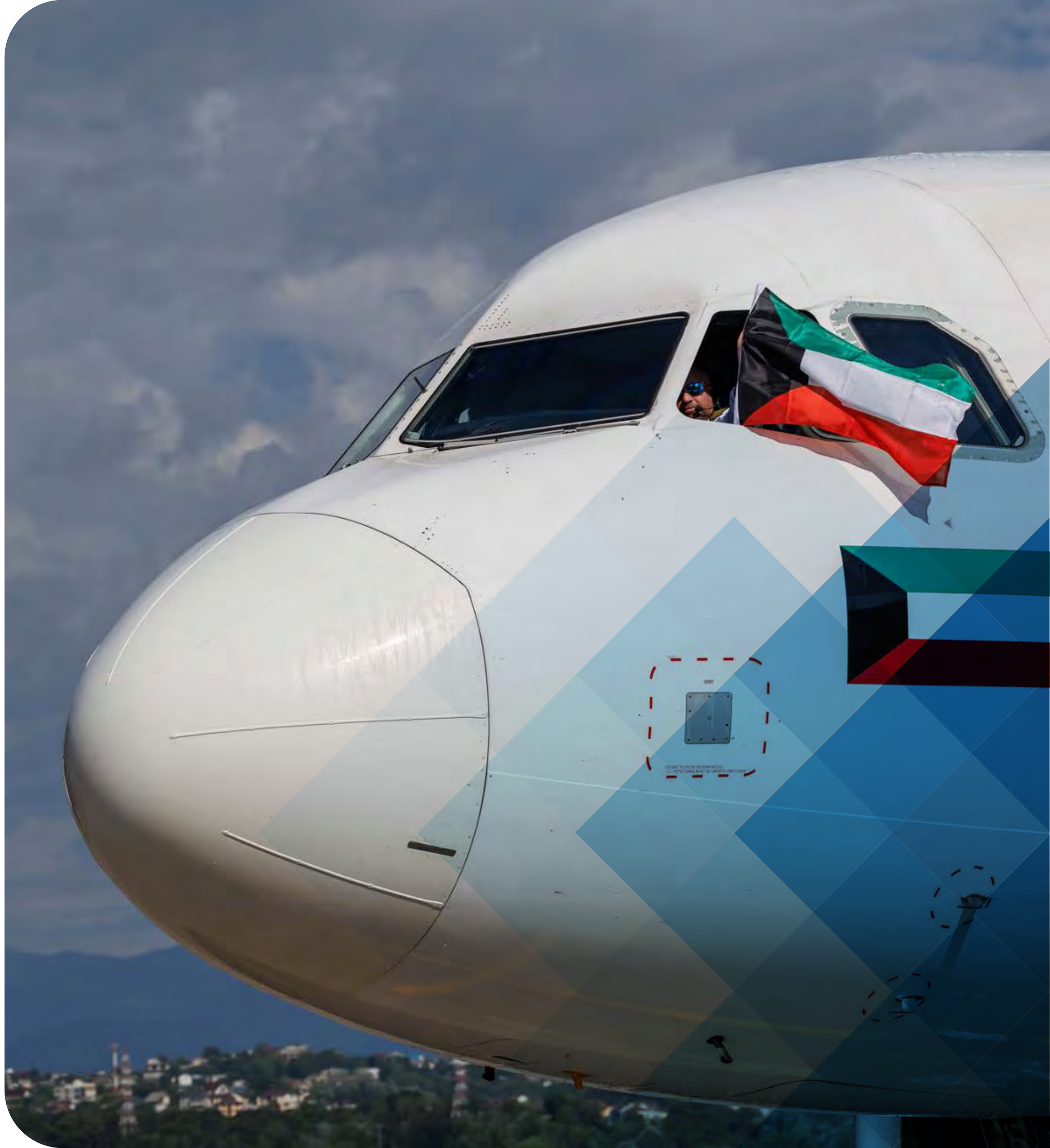
External Assurance

This ESG Report has not been externally assured. As our sustainability reporting practices continue to evolve, we will assess opportunities to enhance verification processes and strengthen the credibility of our disclosures.

04



STAKEHOLDERS & MATERIALITY



Key Stakeholder Groups

We recognize that our long-term success depends on building strong and transparent relationships with our stakeholders. We engage with a diverse range of stakeholders who are directly or indirectly impacted by our operations and who influence our ability to create sustainable value.

Our key stakeholder groups include

- Shareholders and Investors:**
who provide capital and expect sustainable financial and ESG performance
- Customers:**
who rely on us for safe, reliable, and responsible travel experiences
- Employees:**
who drive our operational performance and service delivery
- Regulators and Government Authorities:**
who oversee compliance with aviation, environmental, and corporate regulations
- Suppliers and Business Partners:**
including fuel providers, ground handlers, and service providers
- Airport Authorities and Operators:**
critical partners in our operational ecosystem
- Local Communities:**
where we operate and contribute to economic and social development

We continuously assess our stakeholder landscape to ensure that our engagement remains relevant and responsive to evolving expectations.

Stakeholder Engagement Approach

We maintain an ongoing and structured approach to stakeholder engagement to better understand stakeholder priorities, address concerns, and incorporate feedback into our decision-making processes.

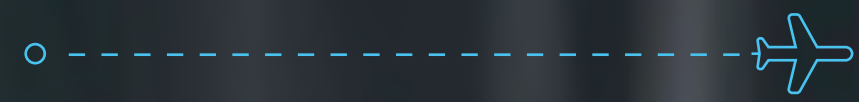
Our engagement is conducted through a variety of formal and informal channels, including:

- Regular investor communications and disclosures, including financial and ESG reporting.
- Customer feedback mechanisms, such as surveys, digital platforms, and service interactions.
- Employee engagement initiatives, including internal communications, training programs, and performance reviews.
- Regulatory reporting and compliance interactions with relevant authorities.
- Supplier and partner engagements, including performance reviews and contractual arrangements.
- Community engagement activities, including social initiatives and partnerships.

Through these channels, we aim to foster transparency, strengthen trust, and ensure that stakeholder perspectives are reflected in our operational and strategic priorities.



Materiality Assessment Methodology



We conduct a structured materiality assessment to identify and prioritize the environmental, social, and governance topics that are most relevant to our business and our stakeholders. This process enables us to focus our efforts and disclosures on the issues that have the greatest impact on our long-term value creation.



01

Identification of ESG Topics

We identify a comprehensive list of potential ESG topics based on industry standards (including GRI and aviation-specific frameworks), peer benchmarking, regulatory expectations, and internal risk assessments.

02

Stakeholder Input and Prioritization

We gather input from key stakeholder groups through engagement channels to understand their perspectives on the importance of various ESG topics.

03

Internal Evaluation

We assess the significance of each topic from a business perspective, considering factors such as operational impact, risk exposure, regulatory relevance, and strategic alignment.

04

Scoring and Validation

ESG topics are scored and prioritized based on their importance to stakeholders and their impact on our business. The results are reviewed and validated by management to ensure alignment with our strategy and risk framework.

05

Materiality Matrix Development

The outcomes of the assessment are presented in a materiality matrix, highlighting the most significant ESG topics that guide our disclosures, strategy, and performance tracking.

Materiality Matrix

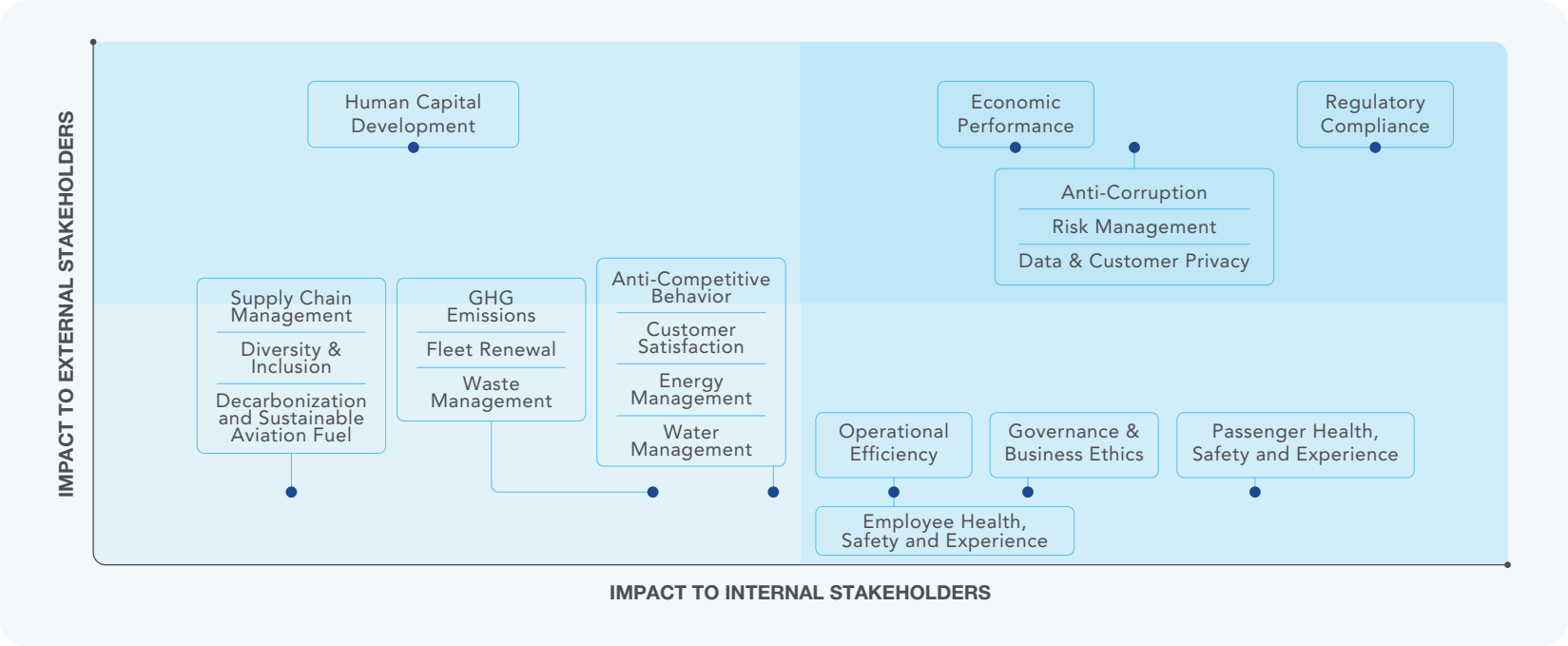


The materiality assessment highlights the environmental, social, and governance (ESG) topics that are most significant to Jazeera Airways and its stakeholders, based on their impact on both business performance and external stakeholders. The results show a clear prioritization of governance-related topics, with Regulatory Compliance, Risk Management, Anti-Corruption, Data & Customer Privacy, and Economic Performance ranking as the most material. This reflects the highly regulated nature of the aviation industry, where strong governance, ethical conduct, and financial resilience are critical to maintaining stakeholder trust and ensuring long-term business continuity.

Social topics also emerge as key priorities, particularly those related to employees and customers. Human Capital Development, Passenger Health, Safety and Experience, Employee Health and Safety, and Customer Satisfaction highlight the importance of delivering a safe, high-quality travel experience while investing in workforce development and well-being. In parallel, operational efficiency and fleet modernization remain essential to supporting performance and service delivery, reinforcing their importance within the Company’s overall strategy.

Environmental topics such as Energy Management, GHG Emissions, Waste Management, and Sustainable Aviation Fuel are recognized as important, though relatively lower in ranking compared to governance and social factors. This indicates that while environmental sustainability is a growing focus area, it is still evolving within the sector. Overall, the materiality matrix reflects a balanced ESG approach, with a strong foundation in governance, supported by a focus on people, operational excellence, and a progressive commitment to environmental performance.

Materiality Matrix



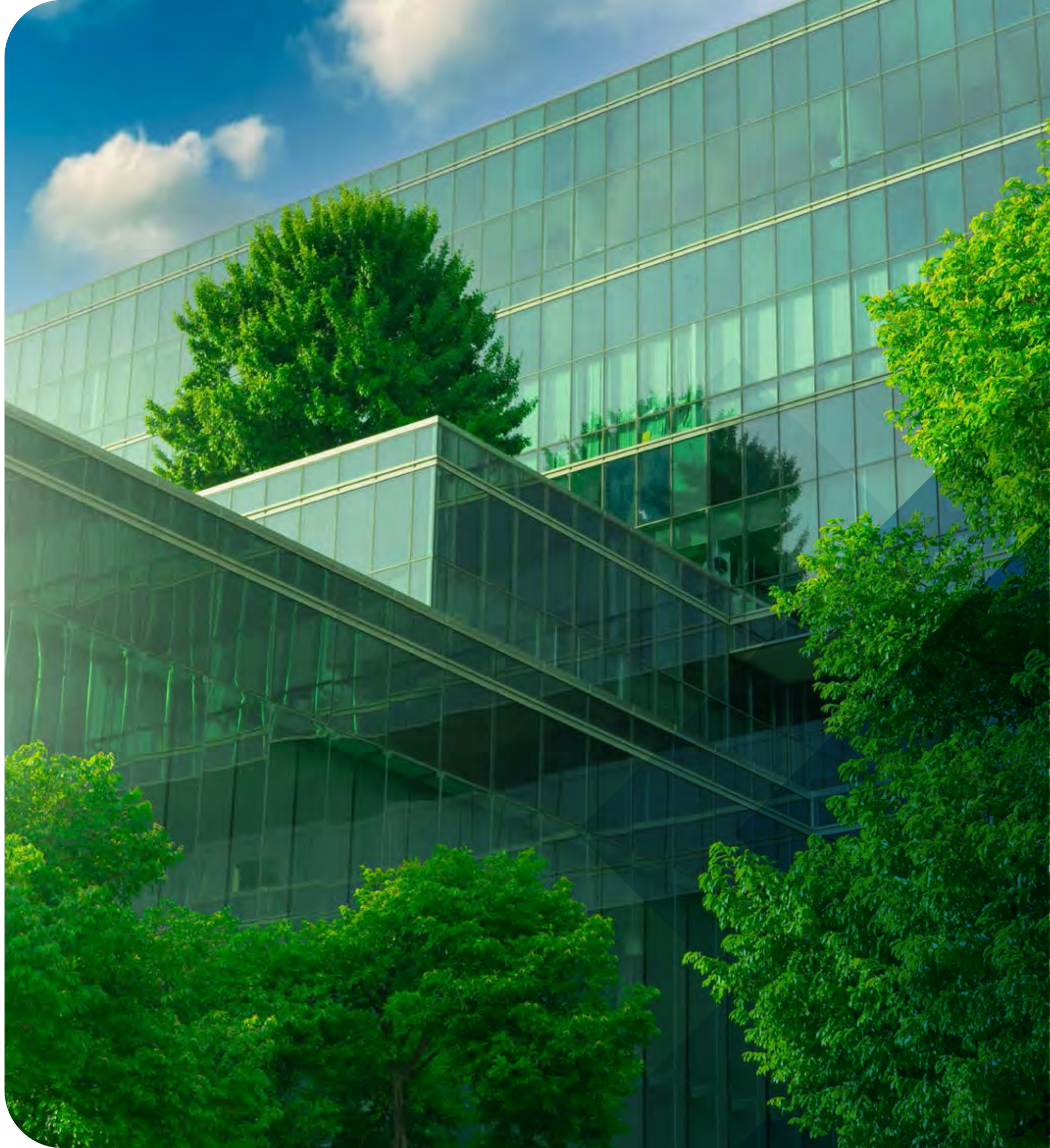
Material Topics

Regulatory Compliance	2.99
Risk Management	2.96
Anti-Corruption	2.96
Data & Customer Privacy	2.96
Economic Performance	2.95
Human Capital Development	2.88
Passenger Health, Safety and Experience	2.81
Governance & Business Ethics	2.78
Employee Health, Safety and Experience	2.77
Operational Efficiency	2.77
Energy Management	2.76
Water Management	2.76
Anti-Competitive Behavior	2.76
Customer Satisfaction	2.76
GHG Emissions	2.74
Waste Management	2.74
Fleet Renewal	2.74
Diversity & Inclusion	2.71
Decarbonization and Sustainable Aviation Fuel	2.71
Supply Chain Management	2.71

05



SUSTAINABILITY
STRATEGY



ESG Vision & Approach



At Jazeera Airways, we are committed to conducting our business responsibly, with a strong focus on creating long-term value for our stakeholders while minimizing our environmental impact and contributing positively to society. Our ESG vision is centered on building a resilient and future-ready airline that integrates sustainability into its core operations and strategic decision-making.

We recognize that environmental, social, and governance considerations are essential to managing risks and unlocking opportunities across our business. As highlighted in our ESG strategy, investors and customers are key drivers of our sustainability journey, encouraging us to adopt more responsible and transparent practices.

Our approach is guided by three key priorities:

- 

Environmental Responsibility:
reducing emissions, improving fuel efficiency, and adopting cleaner technologies
- 

Social Impact:
ensuring the safety, well-being, and development of our employees and communities
- 

Strong Governance:
maintaining high standards of ethics, transparency, and accountability

By embedding ESG considerations into our operations, we aim to enhance performance, mitigate reputational and operational risks, and contribute to a more sustainable aviation industry.



Sustainability Framework



Our sustainability framework is built on the integration of ESG principles across all levels of the organization. We adopt a structured and holistic approach that aligns our sustainability priorities with our business strategy, operational processes, and stakeholder expectations.

At the core of our framework is the integration of ESG into governance and decision-making, supported by Board-level oversight and dedicated committees responsible for risk management, audit, and remuneration. Although our executives are not formally incentivized to perform on sustainability, this structure ensures accountability and strengthens transparency across our operations.

We focus on:

- Operational integration:**
Embedding ESG considerations into flight operations, ground handling, and customer services.
- Risk and opportunity management:**
Identifying ESG-related risks and leveraging opportunities to improve performance.
- Stakeholder alignment:**
Ensuring that our sustainability priorities reflect stakeholder expectations and regulatory requirements.
- Continuous improvement:**
Regularly reviewing and enhancing our ESG practices as our business evolves.

This framework enables us to systematically manage our environmental footprint, strengthen our social impact, and uphold robust governance standards while supporting long-term growth.

Key ESG Policies

To support the effective implementation of our sustainability strategy, we have established a comprehensive set of ESG-related policies that guide our operations and define expected standards of conduct across the organization. These policies are mandatory for all relevant stakeholders and form the foundation of our governance framework.

- Code of Conduct:**
guiding ethical behavior, integrity, and professional standards
- Privacy Policy:**
ensuring the protection and responsible use of stakeholder data
- Whistle-blowing Policy:**
enabling transparent reporting of unethical practices
- Conflicts of Interest Policy:**
preventing and managing potential conflicts
- Stakeholder Rights Protection Policy:**
safeguarding the rights of shareholders and stakeholders
- Remuneration Policy:**
aligning compensation with performance and governance principles
- Corporate Social Responsibility (CSR) Policy:**
guiding our community engagement and social initiatives
- Human Resources (HR) Policy:**
supporting employee well-being, diversity, and development
- Safety Policy:**
defining the Company's commitment to maintaining the highest standards of safety, quality, and security through proactive risk management, Just Culture principles, safety reporting, continuous improvement, human factors integration, regulatory compliance, and environmental responsibility.
- Related Parties Policy and Archival Policy:**
strengthening governance, transparency, and record management
- Collective Bargaining:**
we currently do not support collective bargaining agreements at Jazeera Airways

These policies collectively enable us to maintain strong governance practices, ensure compliance with regulatory requirements, and reinforce our commitment to ethical and sustainable business conduct.

Alignment with UN Sustainable Development Goals

Jazeera Airways aligns its sustainability strategy with the United Nations Sustainable Development Goals (UN SDGs) by integrating environmental, social, and governance considerations into its core operations and decision-making processes. Our initiatives focus on reducing environmental impact through fuel efficiency and emissions management, supporting economic growth through local job creation and talent development, and promoting employee well-being, safety, and inclusion. Through this approach, we contribute to global sustainable development priorities while creating long-term value for our stakeholders and the communities in which we operate.

- 03

Good Health and Well-being
- 05

Gender Equality
- 08

Decent Work and Economic Growth
- 09

Industry Innovation and Infrastructure
- 13

Climate Action

06



OUR PLANET

At Jazeera Airways, we recognize that aviation has a significant environmental footprint, particularly through fuel consumption and emissions. We are committed to minimizing our impact through operational efficiency, fleet modernization, and responsible resource management. Our environmental strategy focuses on reducing emissions intensity, optimizing fuel usage, and improving resource efficiency across our operations.



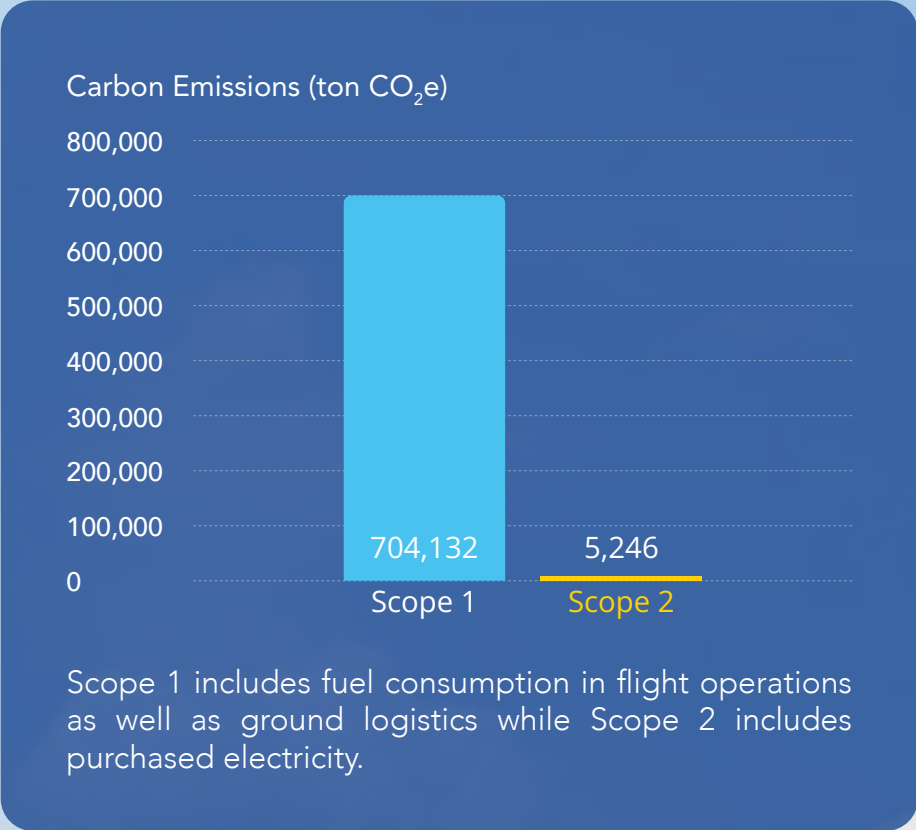
Climate & Emissions



Managing greenhouse gas (GHG) emissions remains a core priority for Jazeera Airways. Emissions from jet fuel combustion represent the largest component of our environmental impact, and we actively monitor and manage these emissions across our operations.

In 2025, our total carbon emissions amounted to approximately 709,378 tons of CO₂ equivalent, reflecting increased passenger demand and network expansion. Approximately 99% of these emissions are attributed to fleet operations, which remain the primary source of our environmental impact. The majority of emissions fall under Scope 1, driven by fuel consumption in aircraft operations, while a smaller portion relates to Scope 2 emissions from electricity consumption supporting our day-to-day operations.

While we do not currently quantify Scope 3 emissions, we recognize their importance and are assessing opportunities to enhance our emissions reporting framework over time.



To improve emissions intensity, we track key operational metrics, including:

Carbon emissions per passenger / per ASK: _____
monitored to improve efficiency as passenger volumes grow

Available Seat Kilometers (ASK): _____
over 8.6 billion, reflecting network scale and efficiency

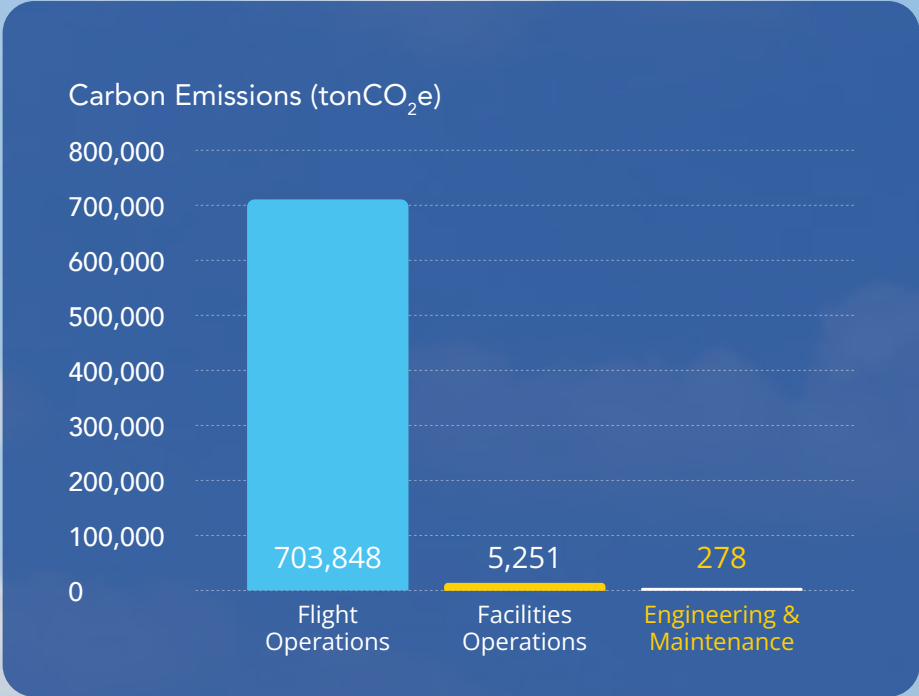
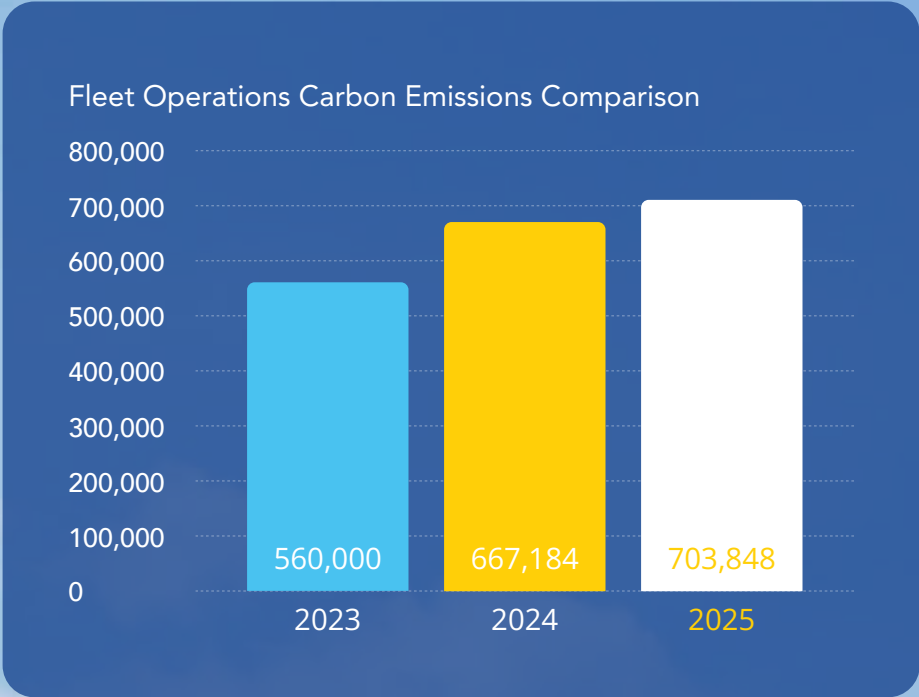
Passenger numbers: _____
over 5 million annually, supporting improved emissions per passenger through higher load factors

01 | Emissions from our Fleet Operations

We conduct periodic carbon footprint assessments to quantify greenhouse gas (GHG) emissions generated from our aircraft operations, ground handling, maintenance activities, and terminal operations. In alignment with ICAO environmental frameworks and CORSIA principles, which we have adopted since 2019, we continuously monitor and manage our operational emissions to support sustainability planning and improve environmental performance.

In 2025, we reported total operational carbon emissions of approximately 703,848 tons, associated with 37,480 international flights, as part of our ongoing ESG reporting and transparency efforts.

We have implemented a Carbon Reduction and Mitigation Plan focused on lowering emissions through a combination of operational efficiency measures, fleet modernization, fuel optimization initiatives, and climate compensation programs. Our environmental strategy supports long-term sustainability objectives by integrating fuel-efficient technologies and adopting industry best practices, enabling us to minimize our environmental impact while maintaining safe, reliable, and efficient operations.



02 | Emissions Intensity

Monitoring carbon emissions intensity is a key metric for assessing Jazeera Airways' environmental performance and progress toward more sustainable operations. Emissions intensity provides insight into the efficiency of our operations by measuring emissions relative to passenger volumes.

In 2025, Jazeera Airways reported total carbon emissions of approximately 709,378 tons, serving around 5 million passengers. This translates to an emissions intensity of approximately 0.142 tons of CO₂ per passenger (or 142 kg CO₂ per passenger).

This metric reflects the carbon footprint associated with transporting each passenger and is influenced by factors such as fleet efficiency, route optimization, load factors, and operational practices. As part of our ongoing sustainability strategy, we aim to further improve emissions intensity through continued investment in fuel-efficient aircraft, operational optimization initiatives, and the adoption of industry best practices.

By tracking emissions intensity alongside total emissions, we are better positioned to monitor efficiency improvements, support informed decision-making, and drive progress toward lower-carbon aviation operations.



Fuel and Flight Efficiency



Improving fuel efficiency is a key priority for Jazeera Airways, as it directly impacts both operational performance and environmental outcomes. On an average, the fuel burnt per flight is about 52 barrels. We adopt a multi-faceted approach that combines advanced technology, operational optimization, fleet modernization, and stakeholder engagement to reduce fuel consumption and associated emissions across our operations.



Sustainable Aviation Fuel (SAF) Passenger Contribution Program

We have introduced the CHOOOSE™ climate compensation initiative, enabling passengers to voluntarily offset the carbon emissions associated with their journeys. Through our booking platform, customers can assess their flight emissions and contribute to certified climate solutions aligned with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs). This initiative reflects our commitment to promoting sustainable aviation and encouraging stakeholder participation in decarbonization efforts.



Aircraft Fuel Efficiency Monitoring System

We leverage advanced fuel monitoring and analytics tools, including SkyBreathe Analytics, to continuously track and optimize fuel consumption. These systems provide insights into fuel burn, route optimization, and aircraft performance, enabling us to identify and implement fuel-saving opportunities. Operational measures such as engine-out taxiing, optimized flight dispatch planning, and reduced acceleration procedures further enhance efficiency and reduce emissions.

Aircraft Fleet Renewal with Next-Generation Fuel-Efficient Aircraft

Fleet modernization remains a cornerstone of our fuel efficiency strategy. We continue to expand our fleet of Airbus A320neo aircraft, equipped with CFM LEAP-1A engines and sharklet technology. These next-generation aircraft deliver significant environmental benefits, including approximately 18% lower CO₂ emissions, improved fuel efficiency, reduced NOx emissions, and lower noise levels.



Continuous Descent Operations (CDO) Implementation

We have implemented Continuous Descent Operations (CDO) to optimize aircraft approach profiles. By allowing aircraft to descend with minimal engine thrust, CDO reduces fuel consumption, lowers emissions, minimizes engine wear, and decreases noise levels during landing.



Continuous Climb Operations (CCO) Implementation

We support Continuous Climb Operations (CCO) by minimizing level-off segments during the climb phase of flights. This improves fuel efficiency, reduces emissions, and enhances overall flight performance through optimized use of airspace and flight management systems.

Airport Collaborative Decision Making (A-CDM) Participation

We actively participate in Airport Collaborative Decision Making (A-CDM) at Kuwait International Airport, working closely with airport authorities, ground handlers, and air traffic management. Enhanced coordination improves turnaround efficiency, reduces ground delays and taxiing times, and ultimately lowers fuel consumption while improving the passenger experience.

Engineering & Maintenance Initiatives



We continuously enhance our engineering and maintenance practices to improve operational efficiency, reduce fuel consumption, and minimize environmental impact. Through targeted technical interventions and infrastructure optimization, we aim to support both cost efficiency and emissions reduction across our operations.

These initiatives demonstrate our commitment to integrating engineering excellence with environmental responsibility, ensuring that maintenance practices actively contribute to improved fuel efficiency, reduced emissions, and sustainable aviation operations.

01

Reduced APU Utilization through Ground Power Solutions

We minimize the use of Auxiliary Power Units (APUs) during long aircraft layovers by utilizing standalone Ground Power Units (GPU) and Fixed Electrical Ground Power (FEGP) available at aerobridges. This reduces fuel consumption and associated emissions, as APUs are typically powered by jet fuel. By shifting to ground-based electricity sources, we improve energy efficiency and reduce noise and air pollution at the airport.

02

External Aircraft Washing for Drag Reduction

We conduct regular external aircraft washing to remove dirt, dust, and other surface contaminants that increase aerodynamic drag. A cleaner airframe improves airflow efficiency, enabling aircraft to operate with lower fuel consumption. This initiative contributes directly to reducing fuel burn and carbon emissions while maintaining optimal aircraft performance.

03

Operational Support Building (OSB) Consolidation

We have centralized our Engineering & Maintenance operations within a dedicated Operational Support Building (OSB), bringing together teams, spare parts, equipment, and engines into a single location. This consolidation reduces the need for frequent transportation across multiple airside locations, improving operational efficiency, reducing vehicle fuel use, and enhancing coordination across maintenance activities.

04

Aircraft Seat Retrofit and Weight Reduction Program

We have implemented a seat retrofit program across 16 aircraft, introducing lighter-weight seats and standardizing configurations to 180 economy class seats. This initiative has reduced aircraft weight by an average of 500 kg per aircraft, leading to lower fuel consumption and emissions per flight. Additionally, increased seating capacity improves efficiency by reducing the carbon footprint per passenger, supporting more sustainable operations.

05

Aircraft Engine Compressor Washing

We perform regular engine compressor washing to clean the internal gas path of engines and remove accumulated debris, dust, and sediments. This maintenance activity restores engine efficiency, improves airflow, and reduces fuel burn. By maintaining optimal engine performance, we enhance fuel efficiency, extend engine life, and reduce overall emissions.

Energy Management



Energy consumption is a key component of Jazeera Airways' operational footprint, primarily driven by aviation fuel usage, while also encompassing energy consumption across ground operations and facilities, including Terminal 5. We actively monitor and manage both direct (fuel-based) and indirect (electricity-based) energy use to improve efficiency and reduce our environmental impact.

Energy Consumption Profile

Direct Energy Consumption (Scope 1)

Our direct energy consumption is predominantly derived from fuel used in flight and ground operations. In 2025, this included:

Jet A-1 fuel

1,936,866

barrels



Diesel

55,915

Liters



Motor gasoline

52,031

Liters



This translates to an estimated total direct energy consumption of approximately 11.2 million GJ, with aviation fuel representing the vast majority due to the energy-intensive nature of airline operations.

Indirect Energy Consumption (Scope 2)

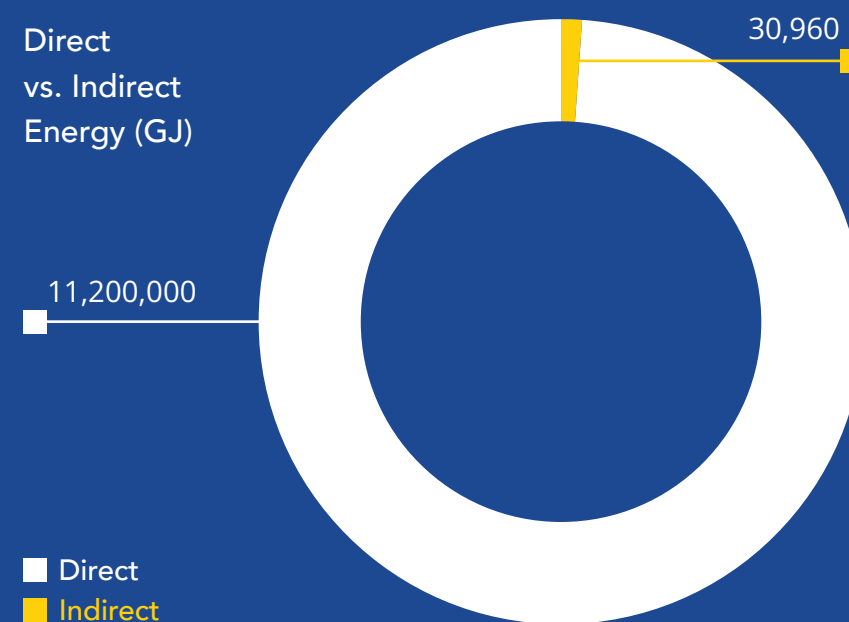
Indirect energy consumption relates to electricity used in our facilities and operational infrastructure. In 2025, electricity consumption in Kuwait amounted to:

8.6 million

kWh equivalent to
approximately 30,960 GJ

While comparatively smaller than direct energy use, electricity consumption remains a key focus area for efficiency improvements across our ground operations.

Direct
vs. Indirect
Energy (GJ)



■ Direct
■ Indirect



Energy Management Approach

Our approach to energy management focuses on integrating efficiency across both flight and ground operations through a combination of operational, technological, and infrastructure initiatives, including:

Fleet modernization, transitioning to more fuel-efficient aircraft to reduce energy intensity per flight.

Operational fuel optimization, supported by continuous monitoring of fuel consumption and efficiency metrics.

Reduced APU usage and increased reliance on Fixed Electrical Ground Power (FEGP) to lower fuel consumption on the ground.

Digital transformation initiatives, such as paperless cockpit solutions (e.g., NAVBLUE), reducing resource use and improving operational efficiency.

In-house maintenance capabilities, minimizing third-party logistics and associated energy consumption.

Energy efficiency measures across facilities, particularly within Terminal 5 operations.

By embedding energy efficiency into both our operational and infrastructure strategies, we aim to reduce our overall energy footprint while supporting sustainable growth and maintaining high levels of operational performance.

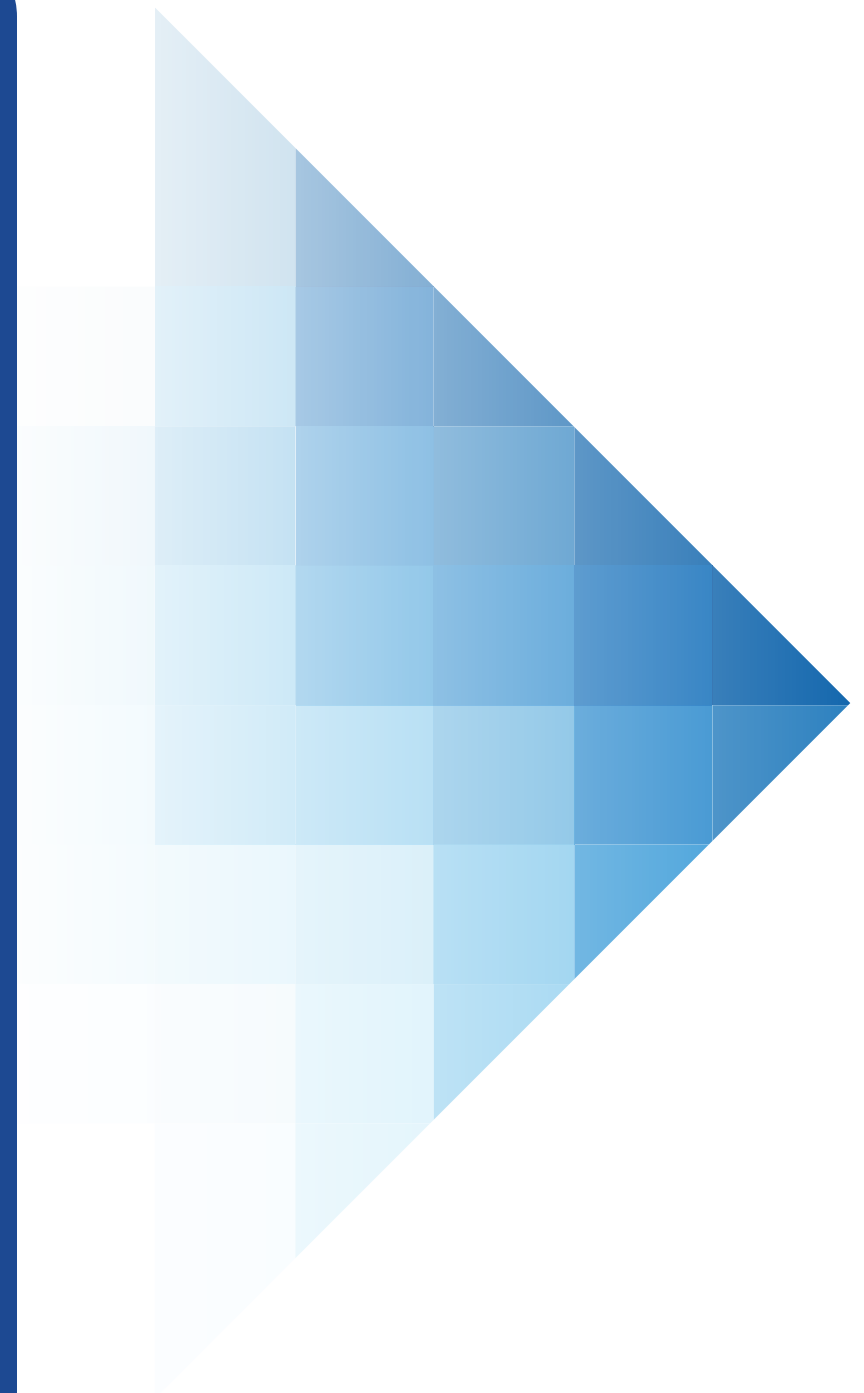
Energy Intensity

Energy intensity is a key metric used to assess the efficiency of Jazeera Airways' operations by measuring energy consumption relative to operational output. Tracking this metric enables us to evaluate how effectively energy is utilized as we expand our operations and passenger volumes.

In 2025, total energy consumption was primarily driven by direct fuel use in flight operations, complemented by electricity consumption across ground facilities. Based on total energy consumption of approximately **11.2 million GJ (direct)** and **30,960 GJ (indirect)**, and a total of 5 million passengers, our overall energy intensity is estimated at approximately **2.25 GJ per passenger**.

This metric reflects the energy required to transport each passenger and is influenced by factors such as fleet efficiency, aircraft load factors, route optimization, and operational practices. Given the energy-intensive nature of aviation, improving energy intensity remains a key focus area within our sustainability strategy.

We aim to enhance energy efficiency through continued fleet modernization, operational fuel optimization, and infrastructure efficiency initiatives, enabling us to decouple energy consumption growth from passenger growth over time.



Water Management



Water is a critical resource across aviation operations, including aircraft maintenance, cleaning, and passenger services. We adopt a structured approach to water management across both aircraft and terminal operations.

Jazeera Airways’ water usage is primarily associated with our Terminal 5 operations, where water is sourced mainly through third-party tanker supply and stored in on-site facility tanks, with a minimal portion supplied through the Ministry of Electricity and Water (MEW) network. Water is used for general domestic and operational purposes, including sanitation, cleaning, pantry use, and drinking water, with minor usage for landscaping and firefighting systems. Wastewater generated from these activities is discharged into the municipal sewage network, with no significant direct water-related environmental impacts identified.

Total wastewater discharge is estimated at approximately 7.6 megaliters annually, primarily consisting of domestic and facility-related wastewater. While Total Dissolved Solids (TDS) data is currently unavailable, we continue to monitor water usage and discharge as part of our broader resource management and sustainability efforts.

In 2025, our total water consumption was approximately 8 megaliters. No water was reclaimed during 2025 for our operations.

Water Management Approach

We manage water usage through strategic partnerships:

National Aviation Services
responsible for potable water supply to aircraft

United Facilities Management
responsible for water management across terminal and infrastructure

Our approach focuses on:

Ensuring efficient water usage across operations

Monitoring water consumption and identifying reduction opportunities

Ensuring safe treatment and disposal of wastewater

At Terminal 5, water management is further integrated into infrastructure planning, including drainage, supply optimization, and environmental compliance.

 **8 MEGALITERS**
total water consumption

Waste Management

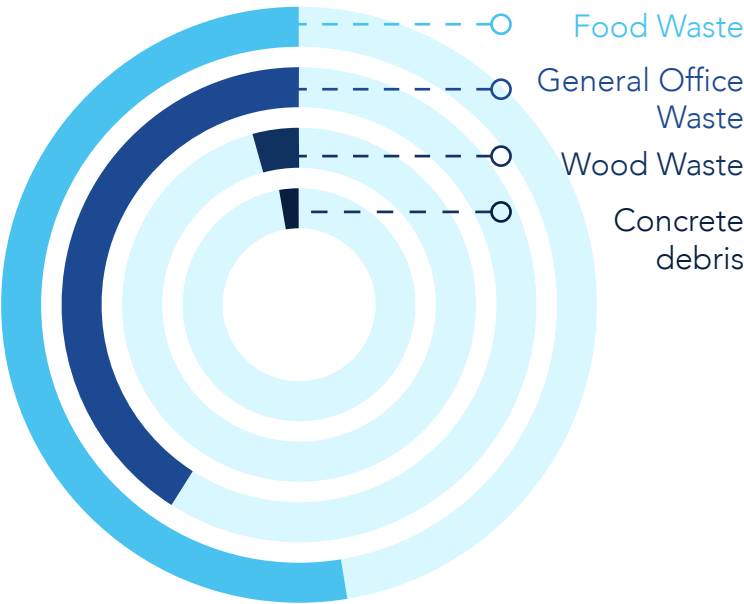


Waste management is an emerging priority in the aviation sector, where operations generate a variety of waste streams across in-flight services, maintenance activities, and airport facilities. At Jazeera Airways, waste-related impacts arise from our own operations as well as from upstream supplier activities and downstream waste handling processes across our value chain. We recognize the importance of managing these impacts effectively to minimize environmental footprint and improve resource efficiency.

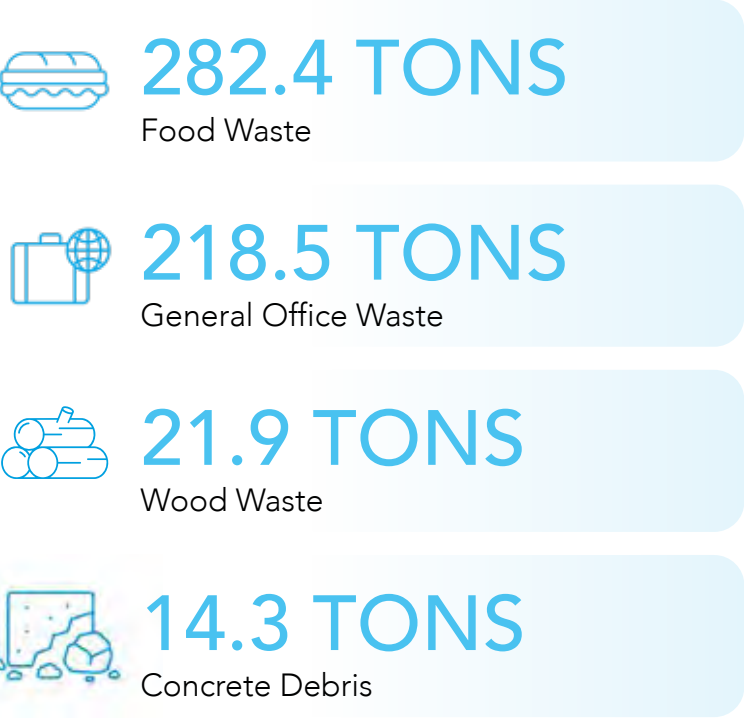
The composition of waste reflects the nature of our operations, with food and general waste forming the majority due to passenger services and terminal activities.



Waste Segregation (Tons)



In 2025, Jazeera Airways generated approximately 537 tons of waste, comprising:



01 | Waste Management Approach

We adopt a structured and compliant approach to waste management, ensuring that all waste is handled in accordance with EPA standards and relevant regulatory requirements. Our approach includes:

Partnering with specialized third-party contractors for waste collection, treatment, and disposal

Actively overseeing and supervising contractor performance to ensure alignment with defined service level agreements (SLAs) and key performance indicators (KPIs)

Managing waste across both aircraft operations and Terminal 5 facilities, ensuring consistency in handling practices

Promoting responsible waste practices across our value chain, including supplier and contractor engagement

Supporting the development of standardized aviation waste management practices at an industry level

02 | Monitoring and Data Management

We maintain a robust process for tracking and monitoring waste generation and disposal. Waste-related data is collected through:

Internal tracking systems and operational records maintained at site level

Periodic reporting from third-party waste contractors

Consolidation of data based on collected volumes and site-level documentation

This approach enables us to improve data accuracy, enhance traceability, and identify opportunities for waste reduction over time.

03 | Operational Focus Areas

At Terminal 5, waste volumes are higher due to increased passenger activity. We are therefore prioritizing:

- Improved waste segregation practices
- Enhanced recycling and diversion initiatives
- Increased awareness among staff and service providers

Jazeera Airways implements waste management practices based on the principles of Reduce, Reuse, and Recycle (3R) across our operational facilities and Terminal 5 operations. We actively manage operational, industrial, and process waste generated from aircraft operations, maintenance activities, terminal services, and administrative functions to minimize landfill disposal, enhance resource efficiency, and improve our overall environmental performance.



04 | Future Focus Areas

- Enhancing waste segregation and recycling programs
- Reducing onboard and operational waste generation
- Aligning with emerging industry standards for aviation waste management

Our “Our Planet” strategy reflects a comprehensive approach to environmental stewardship, focused on emissions reduction, operational efficiency, and responsible resource management.

While we do not currently have dedicated investments in climate risk mitigation projects, we recognize that aviation is inherently carbon-intensive. We are addressing this through targeted investments in modern fuel-efficient aircraft, operational fuel optimization, carbon offset initiatives, and infrastructure efficiency. These efforts position us to progressively reduce our environmental footprint while supporting sustainable growth.



07



OUR PEOPLE



At Jazeera Airways, our people are at the core of our success. We are committed to fostering a safe, inclusive and high-performance workplace while delivering exceptional experiences to our customers and creating positive social impact across the communities we serve.

Workforce & Diversity

Jazeera Airways is an Equal Opportunity Employer and is committed to diversity across our business. We promote inclusion and diversity, going beyond age, ethnicity, gender, abilities, marital status, social class, and religion to foster an environment that welcomes all forms of differences.

75+ nationalities

Employees represent over 75+ nationalities, fostering a multicultural workplace



Crew + Non-Crew Representation

Strong representation across operational and support functions



Fair Hiring & Growth

Commitment to equal opportunity in hiring, promotion, and compensation



Our approach focuses on empowering our workforce, investing in talent development, ensuring safety, and strengthening stakeholder engagement across employees, customers and communities.



Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

In 2025, Jazeera Airways employed 1,615 people all of which were full time employees. There are no part time or contractors employed by Jazeera Airways. Of the 1,615 employees, 504 were female comprising 31% of the company workforce.

Our DEI strategy is embedded within our HR policies and organizational culture. Key initiatives include:

Participation in IATA's 25by2025 initiative, targeting increased female representation in leadership and underrepresented roles

Promoting women in aviation, including pilots, engineers and leadership roles

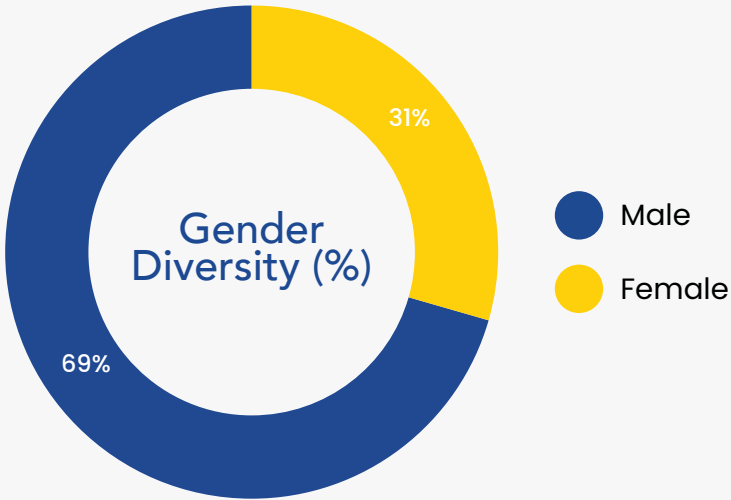
Celebrating Diversity Day and cultural events to promote inclusion

Structured onboarding and induction programs to support employee integration

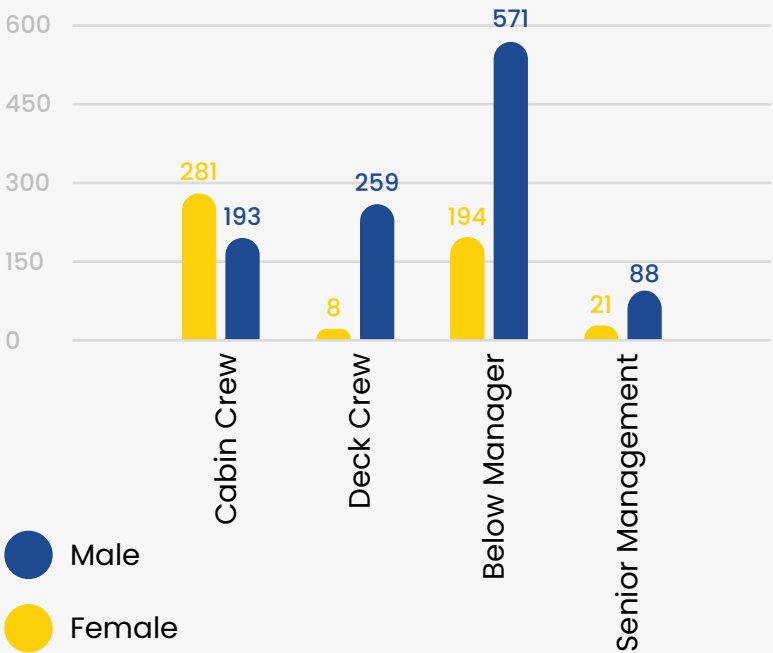
DEI training conducted across the organization to promote inclusion and belonging in the workplace

As part of our commitment to delivering an inclusive and accessible passenger experience, our Ground Operations team has introduced dedicated check-in counters for passengers with special needs at Terminal 5. These counters are designed to provide a more comfortable and supportive environment by enabling passengers to bypass crowded queues and access priority assistance.

This initiative enhances the overall departure experience by offering a faster, more streamlined process, while reducing stress and congestion for passengers requiring additional support. By creating a calmer and more accessible check-in environment, we aim to ensure that all passengers can travel with dignity, ease, and confidence.



Gender Diversity (Employee Category)



We maintain a zero-discrimination approach, ensuring all employees are treated fairly regardless of gender, nationality or background.

Commitment to People

At Jazeera Airways, we are committed to upholding the highest standards of human rights, ethical labor practices, and fair treatment across our operations and value chain. Our approach is guided by compliance with Kuwait Labor Law and the human rights principles embedded within applicable regulatory frameworks, ensuring that all employees are treated with dignity, respect, and fairness.

We maintain a strong stance against any form of child labor, forced labor, or exploitation, and these principles are embedded within our policies and operational practices. Our commitment extends beyond our direct workforce to include our suppliers and vendors, ensuring that responsible labor practices are upheld across our value chain.

By integrating human rights considerations into our governance and operational frameworks, we aim to foster a safe, inclusive, and ethical working environment. We continue to reinforce these principles through policy implementation, oversight mechanisms, and engagement with our stakeholders, supporting a culture of accountability and respect across all aspects of our business.



Nationalization & Local Employment

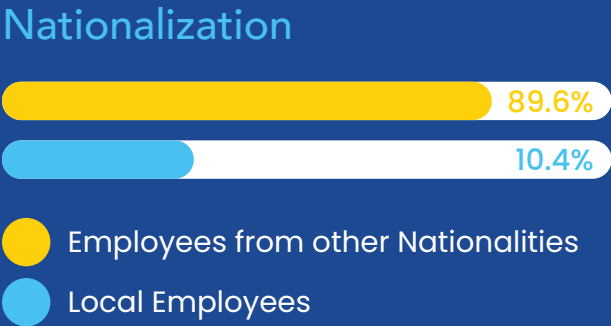
Jazeera Airways remains committed to supporting national workforce development and contributing to local economic growth in Kuwait. We actively promote the employment and development of national talent as part of our broader human capital strategy.



In 2025, national employees represented 10.4% of our total workforce, consistent with 2024 levels. While maintaining a stable level of national representation, we continue to explore opportunities to enhance localization through targeted recruitment, training, and development initiatives. Notably, 38.7% of national employees participated in training and development programs, reinforcing our commitment to building local talent capabilities.

Our contribution to the local economy is also reflected in our job creation efforts. In 2025, we supported 336 direct and indirect local jobs, a significant increase from 195 in 2024, driven by the expansion of our operations and Terminal 5 activities. This growth underscores our role in generating employment opportunities and supporting the broader aviation ecosystem in Kuwait.

We remain focused on strengthening nationalization efforts by investing in local talent, fostering skills development, and creating sustainable employment opportunities aligned with Kuwait's economic and social development objectives.



Employee Turnover

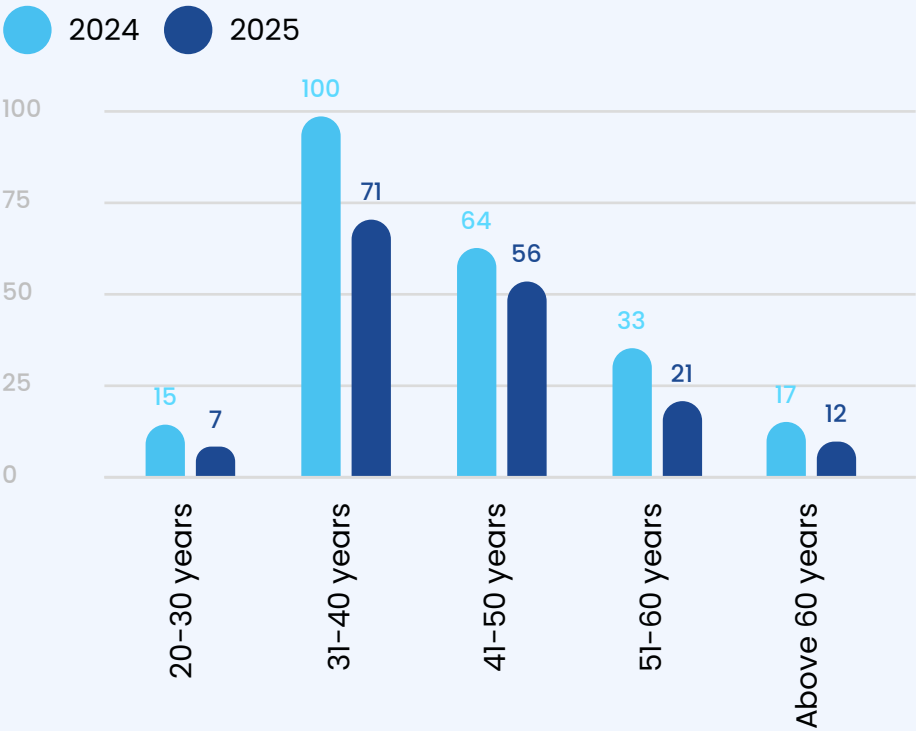
Managing employee turnover is a key focus area for Jazeera Airways, as we continue to scale our operations while maintaining workforce stability and engagement. We closely monitor attrition trends to identify underlying drivers and implement targeted retention strategies.

In 2025, our overall attrition rate decreased to 10%, compared to 16% in 2024, reflecting improved workforce retention despite an increase in total headcount. This improvement indicates the effectiveness of our ongoing initiatives to enhance employee engagement, workplace culture, and career development opportunities.

Attrition trends show that workforce movement is primarily concentrated within core working-age groups, particularly employees between 31 and 50 years, which is typical for a dynamic and operationally intensive industry such as aviation. From a gender perspective, attrition remains proportionally aligned with workforce composition, while geographically, the majority of turnover continues to occur within Kuwait-based operations, reflecting the concentration of our workforce.

We remain committed to strengthening employee retention through continued investment in talent development, employee well-being, and a supportive work environment, ensuring we attract, develop, and retain the talent required to support our long-term growth.

Age Based Attrition



Attrition Rate
Year over Year



Gender
Based Attrition



Location
Based Attrition



Employee Engagement, Well-being & Benefits



At Jazeera Airways, we are committed to fostering a positive, inclusive, and engaging workplace that supports employee well-being, recognizes performance, and enhances overall employee experience. Our approach focuses on creating a strong organizational culture through engagement initiatives, comprehensive benefits, and structured well-being programs.

Employee Benefits

We offer a competitive and comprehensive benefits package designed to support employee financial well-being and work-life balance. This includes:

Annual incentives and bonus programs, including long-term incentive plans (LTIPs)

Travel benefits, supporting both professional and personal mobility

Comprehensive health and life insurance coverage for all employees

Education Allowance for children of eligible employees as per company policy.

We also provide practical support through transport services, including carpooling for cabin crew and shuttle services to Terminal 5, improving accessibility and convenience for employees.

Employee Engagement and Culture

We actively promote employee engagement through a variety of initiatives designed to strengthen collaboration, celebrate diversity, and recognize employee contributions. Throughout 2025, we organized a range of events, including World Diversity Day, International Women's Day, and our 20th Anniversary celebrations, fostering a sense of community and belonging across the organization.

Employee engagement is further supported through informal initiatives such as "Chai with HR" sessions, enabling open dialogue between employees and leadership, and cultural events such as J9 Ghabka and seasonal celebrations.

We also recognize and reward employee performance through structured programs such as:

GEM Awards

A semi-annual recognition program for employees demonstrating exceptional performance and embodying company values

Value Ambassador Program

A program that recognizes employees who consistently demonstrate integrity, collaboration, and positive workplace behaviors

These initiatives reinforce a culture of appreciation, motivation, and shared values across the organization.

Fair and Transparent Employment Practices

We are committed to maintaining a fair, transparent, and merit-based recruitment process. All vacancies are publicly advertised through official channels, with clearly defined roles, responsibilities, and qualification requirements. Candidates undergo a structured selection process, ensuring equal opportunity and consistency in hiring practices.

Employee Well-being and Health

Employee well-being remains a key priority, supported by a structured annual calendar of initiatives addressing physical, mental, and emotional health. Key programs implemented in 2025 include:

Awareness campaigns such as Stress Awareness Month, Mental Health Awareness Month, and World Mental Health Day

Wellness initiatives including fitness, nutrition, yoga, and sound healing sessions

Employee Assistance Program (EAP) in partnership with Kuwait Counselling Center, offering up to three fully funded therapy sessions for employees

Health awareness programs, including breast cancer and anti-vaping initiatives

We also provide regular health check-up programs, including dental screenings, general medical assessments, and specialized health sessions in collaboration with healthcare providers.

In addition, we encourage active lifestyles through employee-led initiatives such as football and basketball tournaments, promoting physical well-being and team engagement.

Through these initiatives, we continue to strengthen employee engagement, enhance well-being, and provide a supportive work environment that enables our people to thrive and contribute to the long-term success of Jazeera Airways.

Training, Development & Digitization



We are committed to developing a highly skilled, future-ready workforce through structured talent development, continuous learning, and digital innovation. Our approach focuses on building both technical and leadership capabilities while fostering a strong culture of learning and knowledge sharing across the organization.

Training Infrastructure & Capabilities

We maintain robust internal training capabilities and are certified as an Approved Training Organization by the Kuwait DGCA, enabling us to deliver specialized aviation training programs in-house, including:

- A320 Type Rating
- Cross Crew Qualification (CCQ)
- Safety & Emergency Procedures training

Employee Development and Career Progression

As part of our Talent Management and Career Development framework, we conducted structured career check-ins across departments to assess employee strengths, potential, and development areas. Employees participated in formal assessment centers, and based on the outcomes, Individual Development Plans (IDPs) were developed to support their growth and prepare them for future opportunities.

These initiatives enable employees to progress through vertical, lateral, and diagonal career pathways, supporting both individual development and organizational capability building.

Learning and Development Programs

We reinforced a strong learning culture through a portfolio of over 40 training and development programs delivered in 2025, covering key functional, technical, and leadership competencies. Employee participation remained high, with 94% of employees attending training programs, demonstrating strong engagement and commitment to continuous professional development.

Our training framework includes:

- Awareness training on policies, compliance, and safety
- Leadership and business communication programs
- Customer experience training initiatives
- Operational and digital training systems



Average Training Hours

- Cabin Crew: 5 hours
- Below Manager: 8 hours
- Senior Management: 21 hours

Knowledge Sharing and Employee Engagement

We promote continuous learning through structured knowledge-sharing platforms and initiatives, including:

- Learner's Lounge, providing regular updates and insights on workplace practices and industry developments
- Runway platform, enabling communication of key organizational updates and operational insights
- Off-Job Training Programs, enhancing employee knowledge of industry trends and best practices
- Think Tank Project, encouraging employees to contribute innovative ideas to improve processes, services, and customer experience

These initiatives foster collaboration, innovation, and a culture of continuous improvement across the organization.

Educational Sponsorships

We support employee development beyond internal training through educational sponsorship programs, providing financial support and flexibility for external training and professional development opportunities across various departments.



Performance and Talent Management

We maintain a structured approach to performance management, including regular performance and career development reviews across the workforce. These processes support talent identification, succession planning, and the development of both local and international talent.



Digital Transformation Initiatives

As part of our broader digitization efforts, we successfully transitioned key operational processes to digital platforms in our Ground Operations department. Notably, the Load Distribution Form, a mandatory document for every flight, has been fully digitized and integrated into our Ground Operations Statistics and Tracking System (GOST).

This transition enables seamless access, completion, and submission of flight documentation, improving operational efficiency, accuracy, and real-time data availability. It also significantly reduces paper consumption, supporting our commitment to environmental sustainability and operational excellence.

Through these initiatives, we continue to strengthen our workforce capabilities, enhance employee engagement, and leverage digital solutions to support innovation and sustainable business growth.

Health & Safety



Ensuring the health and safety of our employees and passengers is a fundamental priority at Jazeera Airways and is embedded across all aspects of our operations. We maintain a comprehensive Occupational Health & Safety (OH&S) Management System that spans flight operations, ground handling and ramp activities, maintenance functions, and terminal and facilities management. This integrated approach enables us to proactively identify, assess, and mitigate safety risks across our operational environment.

Safety Culture and Capability Building

Safety remains Jazeera Airways' highest operational priority. The Company promotes a positive safety culture through voluntary and mandatory reporting systems, Just Culture principles, hazard identification programs, safety investigations, safety risk assessments, and ongoing safety awareness campaigns. Employees are encouraged to report safety concerns without fear of reprisal, enabling proactive identification and mitigation of operational risks.

Jazeera Airways maintains a DGCA-approved Safety Management System (SMS) that supports the proactive identification of hazards, management of operational risks, monitoring of safety performance, and continuous improvement of safety outcomes. Safety performance is overseen through established governance forums, including the Operational Management Committee (OMC) and Safety Action Group (SAG), ensuring effective management oversight and accountability across all operational areas.

The Company further supports safety through safety promotion activities, management of change processes, emergency response preparedness, fatigue risk management, human factors integration, and continuous engagement with employees to strengthen safety awareness and operational resilience.

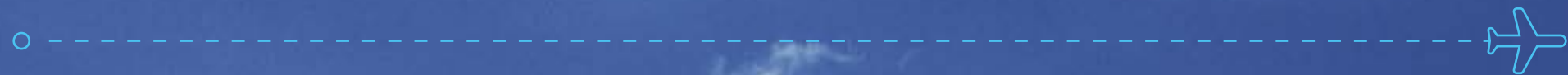
Cabin Services Safety:

We are committed to strengthening safety awareness and operational readiness through continuous training and engagement initiatives. Key programs include:

- 01 Initial and recurrent safety training programs support the continuous development of employees by maintaining current safety knowledge, technical proficiency, regulatory compliance, and the competencies required to perform their responsibilities safely and effectively.
- 02 Safety promotion initiatives, including the issuance of 53 safety circulars in 2025, reinforcing critical safety information, procedural updates, and operational awareness
- 03 Lessons learned dissemination, where insights from recent airline accidents, incidents, and industry developments are shared with crew to enhance situational awareness and preparedness, contributing to improved onboard safety

These initiatives are complemented by mandatory safety training cycles, first-aid training for a significant portion of the workforce, and ongoing investment in advanced simulators and training facilities to enhance operational capability.





Safety Management Framework

Our safety management approach is aligned with industry best practices and is built on four core pillars:

01 | Safety Policy and Objectives:

establishing clear governance and accountability for safety outcomes

02 | Safety Risk Management:

systematic identification and mitigation of operational risks

03 | Safety Assurance:

continuous monitoring and evaluation of safety performance

04 | Safety Promotion:

fostering a strong safety culture through awareness and communication

Risk Management and Oversight

We maintain a proactive approach to safety through robust governance and oversight mechanisms, including:

Comprehensive hazard identification and reporting systems enabling employees to report and escalate risks

Regular audits and inspections to ensure compliance with internal standards and regulatory requirements

Continuous monitoring of operational risks across all business functions

Oversight by the Safety & Quality Committee, ensuring accountability at the highest levels of the organization

1.06
per million hours worked

Through this structured and proactive approach, we aim to continuously enhance safety performance, prevent incidents, and maintain a secure operating environment. Our commitment to health and safety underpins operational reliability and reinforces trust among our employees, customers, and stakeholders.

Our Customers



Delivering a seamless and high-quality customer experience is central to our business model.

Customer Experience Strategy

- Our approach focuses on:
- Delivering personalized and real-time experiences
 - Enhancing customer touchpoints across the journey
 - Strengthening brand loyalty through service excellence

Customer Engagement

- We actively engage with customers to understand their needs and continuously improve our services:
- Conduct monthly customer satisfaction surveys to gather feedback
 - Use insights to enhance service delivery, operational efficiency and product offerings
 - Leverage digital platforms such as mobile apps and WhatsApp services for improved accessibility

Customer Satisfaction

- Delivering a high-quality and consistent customer experience remains a core priority for Jazeera Airways. We continuously monitor customer feedback and performance metrics to enhance service delivery and strengthen customer loyalty. One of our key performance indicators is the Net Promoter Score (NPS), which measures customer satisfaction and their likelihood to recommend our services.
- In 2025, we recorded a significant improvement in our NPS specific to our Inflight Experience, increasing from 9 to 38 within five months, reflecting a substantial enhancement in customer experience. This improvement indicates that a growing number of passengers are leaving their journey with a positive perception of our services and are more likely to act as brand promoters. This progress has been driven by a strong focus on service quality, consistency, and customer-centric culture, particularly through the performance of our cabin crew. Customers have increasingly recognized:
- Warmth and professionalism in service delivery
 - Improved consistency across customer touchpoints
 - Attention to detail and personalized service
 - Enhanced overall onboard experience

We continue to build on this momentum by reinforcing service excellence, leveraging customer insights, and embedding a culture of continuous improvement across all customer-facing functions. Through these efforts, we aim to further elevate customer satisfaction and deliver a seamless, reliable, and differentiated travel experience. These initiatives support our ambition to be a customer-centric airline and improve satisfaction and retention.

Terminal 5 Operations

Jazeera Airways operates and manages Terminal 5 (T5) at Kuwait International Airport, providing a differentiated and efficient travel experience.

Operational Excellence

T5 is designed to deliver convenience and efficiency through:



Dedicated check-in and immigration processes



Centralized security screening



Short transfer distances



24/7 customer service center



Self-service kiosks & digital solutions

Customer Centric Enhancement



Continuous upgrades to improve passenger experience



Enhanced retail, food & beverage and lounge offerings



Complimentary Wi-Fi and improved passenger amenities

Employment & Social Impact at T5



Provides employment opportunities for local workforce and youth



Offers part-time roles for students and unemployed youth



Focus on training and capability building within terminal operations

Terminal 5 plays a critical role in strengthening our service offering while contributing to local economic development.



Community Engagement



Jazeera Airways is committed to creating long-term social value in the communities where we operate through targeted community investment, local talent development, and social engagement initiatives. Our approach focuses on supporting youth, strengthening local employment, and contributing to the broader socio-economic development of Kuwait.

Community Development Focus Areas

Our community engagement strategy is centered around:

- Youth development and employability, through internships, graduate programs, and early career opportunities
- Local workforce development, supporting the recruitment and advancement of Kuwaiti nationals
- Education and career awareness, promoting opportunities within the aviation sector

Youth Development and Talent Pipeline

We actively engage with educational institutions to support the development of future talent. In 2025, we partnered with leading universities and organizations, including AUM, AUK, LOYAC, and INJAZ, to provide internship opportunities and practical industry exposure. We also participated in major career fairs, including Kuwait's largest recruitment event, Watheefti 2025, as well as university-led career initiatives, to promote aviation careers and attract local talent.

To further strengthen our national talent pipeline, we continue to invest in structured programs such as:

- **Graduate Development Program**
providing fresh graduates with hands-on experience and career progression opportunities
- **Cadet Pilot Program**
aimed at developing a dedicated pool of future Kuwaiti pilots

Local Hiring and Economic Contribution

We remain committed to increasing local participation in our workforce, with Kuwaiti nationals representing approximately 10% of total employees. Our targeted development programs support young professionals through structured training and accelerated career pathways, enabling long-term growth within the aviation industry.

In addition, we actively support the local economy by collaborating with local businesses, suppliers, and vendors, including during major milestones such as our 20th Anniversary celebrations, where partnerships were prioritized with local stakeholders.

Employee Volunteering and Social Initiatives

We encourage employee participation in community and social initiatives to strengthen our connection with society. In 2025, key initiatives included:

- "Go Together" initiative, where Head Office employees supported operational teams during peak periods, fostering collaboration and teamwork
- Blood donation campaigns organized at our headquarters to support community health and well-being
- These initiatives reflect our commitment to promoting a culture of social responsibility and employee engagement beyond the workplace.

Through these efforts, we continue to contribute to community development, support local talent, and strengthen our role as a responsible corporate citizen.

08



OUR
GOVERNANCE





Strong governance is fundamental to Jazeera Airways’ long-term success and sustainability. We are committed to maintaining the highest standards of corporate governance, ethical conduct, transparency and accountability across all aspects of our operations.

Our governance framework ensures effective oversight, robust risk management and alignment with regulatory requirements, while safeguarding stakeholder interests and supporting sustainable value creation.

Board Structure

Jazeera Airways maintains a well-defined governance structure led by an experienced and diverse Board of Directors responsible for strategic oversight and decision-making.



Board Composition

Jazeera Airways maintains a structured and balanced Board composition designed to ensure effective oversight, independence, and accountability. The Board comprises a majority of non-executive members, providing independent supervision of management and supporting objective decision-making. Independent directors represent 22.2% of the Board (2 out of 9 members), reinforcing governance integrity and oversight.

Board members are elected by the shareholders at General Assembly meetings, ensuring transparency and alignment with shareholder interests. The Company also maintains a clear separation between the roles of Chairman and Chief Executive Officer, with the CEO prohibited from serving as Board Chair. This separation strengthens governance practices by reducing potential conflicts of interest and enhancing checks and balances within leadership structures.

In terms of diversity, the Board currently comprises 88.9% men and 11.1% women, while all committee chair positions are held by male members. While the current composition reflects existing leadership structures, the Company recognizes the importance of diversity and continues to evaluate opportunities to enhance board diversity over time.



Overall, this governance framework supports robust oversight, effective decision-making, and alignment with leading corporate governance practices.

Board Committees

To enhance efficiency and accountability, the Board operates through specialized committees:

- Audit Committee:**
Oversees financial reporting, internal controls and audit processes
- Remuneration & Nomination Committee:**
Oversees executive compensation, talent selection and succession planning
- Risk Committee:**
Monitors enterprise risk management and risk appetite

These committees support informed decision-making and reinforce governance standards across the organization.

Board Responsibilities

- The Board is responsible for:
- Approving corporate strategy, business plans and financial objectives
 - Monitoring management performance and organizational effectiveness
 - Ensuring regulatory compliance and ethical conduct
 - Safeguarding shareholder and stakeholder interests

Our Policies

Our governance framework is supported by a comprehensive set of policies that guide decision-making and ensure compliance with legal and ethical standards.

These policies provide a structured framework for managing risks, ensuring accountability and embedding ESG principles into daily operations.

We regularly review and update our policies to ensure alignment with evolving regulatory requirements and international best practices.

Key Policies:

-  Code of Conduct
-  Privacy Policy
-  Whistle-blower Policy
-  Remuneration Policy
-  Conflict of Interest Policy
-  Stakeholder Rights Protection Policy
-  CSR Policy
-  HR Policy
-  Safety Policy



Ethics & Compliance



At Jazeera Airways, we are committed to conducting our business with the highest standards of integrity, transparency, and accountability. Ethical behavior is embedded in our corporate culture and supported by a comprehensive framework of policies, governance structures, and oversight mechanisms designed to ensure compliance with applicable laws, regulations, and industry standards.

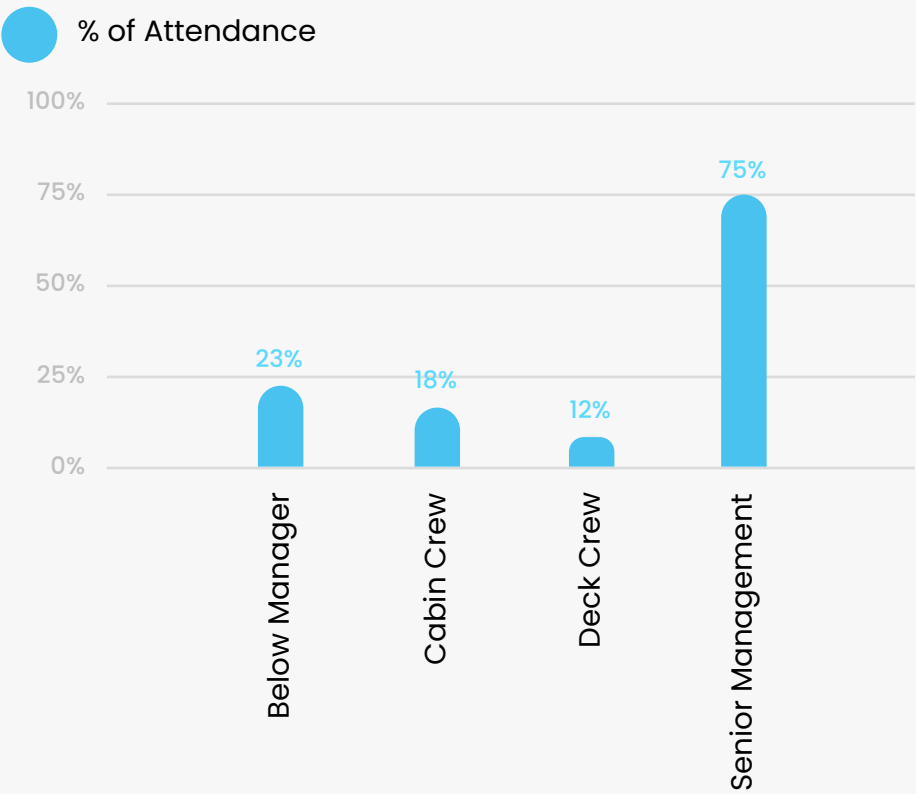
Code of Ethics and Conduct

Our Code of Ethics and Conduct establishes clear expectations for professional and ethical behavior across the organization. It applies to all employees and reinforces our commitment to lawful and responsible business practices.

The Code outlines key principles including:

- Integrity and accountability in all business dealings
- Respect, diversity, and equal opportunity, ensuring a workplace free from discrimination, harassment, and bullying
- Confidentiality and data protection, safeguarding employee, customer, and company information
- Prevention of conflicts of interest, ensuring decisions are made in the best interest of the Company
- Anti-bribery and anti-corruption, prohibiting any form of improper payments or personal gain

Anti-Corruption Training (%)



100%

Total percentage of governance body members that the organization’s anti-corruption policies and procedures have been communicated to and trained on

All employees are required to adhere to these principles, act in the best interests of the Company, and report any suspected breaches. Non-compliance may result in disciplinary action, including termination or legal consequences.

Whistleblowing Mechanism

We maintain a formal Whistleblowing Policy that promotes a culture of openness, accountability, and ethical responsibility. The policy provides a structured framework for reporting and investigating concerns related to unethical conduct, regulatory violations, fraud, or other improper activities. To ensure compliance internally all employees are required to attend a mandatory compliance training as part of the process.

Our whistleblowing mechanism:

- 01 Enables employees, contractors, and external stakeholders to report concerns confidentially or anonymously
- 02 Covers a broad range of issues, including financial misconduct, legal breaches, health and safety risks, and environmental concerns
- 03 Ensures protection against retaliation, safeguarding whistleblowers who report concerns in good faith
- 04 Provides clear reporting channels, including escalation to senior management and the Board

All reported concerns are investigated in a timely and confidential manner, with appropriate corrective actions taken where necessary.



Regulatory Compliance

We operate in a highly regulated environment and are committed to full compliance with all applicable legal and regulatory requirements. These include regulations set by:

- Capital Markets Authority (CMA)
- Boursa Kuwait
- Directorate General of Civil Aviation (DGCA)

Our compliance framework is supported by regular employee training, internal controls, and monitoring mechanisms to ensure adherence to evolving regulatory expectations. Employees are required to remain informed of their compliance obligations and uphold the highest standards of professional conduct in all aspects of their work.

Through this structured approach, we aim to foster a strong ethical culture, ensure regulatory compliance, and maintain the trust of our stakeholders.

Risk Management

Effective risk management is integral to Jazeera Airways’ ability to achieve its strategic objectives, safeguard assets, and maintain operational resilience.

We have established a comprehensive Operational Risk Management Framework that is embedded across all levels of the organization and aligned with our long-term business strategy.



Risk Management Framework and Governance

Our risk management framework is designed to systematically identify, assess, monitor, and control risks across all business activities. Governance oversight is provided by the Board of Directors, supported by the Risk Management Committee (RMC), which is responsible for implementing risk management policies, systems, and procedures in line with strategic objectives. The Risk Officer (RO) supports senior management in executing the framework, while business heads are accountable for managing risks within their respective functions.

Operational aviation safety risks are managed through Jazeera Airways’ Safety Management System (SMS), while strategic, financial, compliance, cybersecurity, and business risks are managed through the Enterprise Risk Management (ERM) framework. This integrated approach ensures that risks are assessed and managed through appropriate governance structures while supporting informed decision-making across the organization.

Risk Identification, Assessment and Monitoring

We follow a structured, continuous risk management process comprising:

- Risk identification across strategic, operational, financial, and regulatory areas
- Risk evaluation and prioritization based on likelihood and potential impact
- Risk mitigation and control implementation
- Ongoing monitoring and review of risk exposure

Risks are assessed based on their potential impact on financial performance, operational continuity, regulatory compliance, and reputation. High-priority risks are subject to immediate management attention and mitigation planning, while lower-risk items are monitored to ensure they remain within acceptable tolerance levels.

To support this process, we maintain a Risk Register at both departmental and entity levels, enabling structured tracking, reporting, and escalation of key risks.

Internal Controls and Risk Mitigation

We maintain robust internal control systems to mitigate risks and ensure operational integrity. Key elements include:

- Clearly defined policies, procedures, and approval authorities
- Segregation of duties and formal authorization processes
- Automated systems to enhance data accuracy and transaction control

Risk mitigation strategies are tailored based on the nature and severity of risks and may include risk avoidance, reduction, transfer, or acceptance, depending on cost-benefit considerations.

Risk Categories and Coverage

Our framework addresses a broad range of risk categories, including:

- Strategic risks, related to market dynamics, business strategy, and long-term growth
- Operational risks, arising from internal processes, systems, human factors, and external events
- Financial risks, including market, credit, liquidity, and financial reporting risks
- Regulatory and compliance risks, associated with aviation regulations and legal requirements

This holistic approach ensures that risks are managed consistently across all business functions and operational levels.

Business Continuity and Resilience

Jazeera Airways maintains comprehensive Business Continuity Management (BCM), Crisis Management, and Emergency Response Planning (ERP) arrangements designed to ensure resilience during operational disruptions. Regular exercises, simulations, and management reviews are conducted to validate preparedness, improve coordination, and strengthen the organization’s ability to respond effectively to emergencies, cybersecurity incidents, airspace disruptions, Supply chain interruptions and other unforeseen events.

Risk Monitoring and Reporting

We have established a structured risk monitoring and reporting framework, supported by management information systems that provide timely insights into risk exposure and control effectiveness.

Risk monitoring is conducted through departmental and corporate risk registers that identify, assess, evaluate, and track strategic, operational, financial, and compliance risks across the organization. Assigned risk owners are responsible for implementing mitigation actions and monitoring risk treatment plans, while regular reviews ensure risks remain within established acceptable levels and are escalated where necessary.

Significant risk events, control deficiencies, and operational incidents are analyzed and reported to senior management to support informed decision-making and continuous improvement, ensuring the Enterprise Risk Management (ERM) framework remains effective, dynamic, and responsive to changes in the internal and external environment.

Through this integrated and proactive approach, we aim to strengthen risk awareness, enhance decision-making, and support sustainable business growth while maintaining strong governance and operational resilience.



Data Privacy & Cybersecurity



Protecting data and ensuring cybersecurity is a strategic priority for Jazeera Airways, particularly in an increasingly digital and data-driven aviation environment. We are committed to safeguarding the confidentiality, integrity, and availability of our information assets across all operational domains, including IT systems, operational technologies, and customer-facing platforms.



Data Protection Approach

We maintain a robust data protection framework supported by a comprehensive Information Security and Cybersecurity Policy, which aligns with internationally recognized standards including [ISO/IEC 27001](#), [ISO 31000](#), and [ICAO Annex 17](#). Our approach integrates data governance, risk management, and security controls to ensure that sensitive information is protected throughout its lifecycle.

We are committed to compliance with applicable data protection regulations, including GDPR, and have implemented measures to ensure responsible handling of personal and operational data. Key elements of our data protection approach include:

Secure data storage with strict access controls based on the principle of least privilege

Encryption of sensitive data both in transit and at rest
Regular access reviews and identity management controls to ensure only authorized users have access to systems and data

Implementation of multi-factor authentication (MFA) for critical systems and remote access

Defined data governance structures to ensure accountability and traceability

Cybersecurity Framework

Our cybersecurity framework is built on a risk-based approach, integrating enterprise risk management practices to identify, assess, and mitigate cyber threats. We apply layered security controls across our infrastructure, including:

Continuous system monitoring and logging to detect and respond to anomalies

Deployment of firewalls, intrusion detection and prevention systems (IDS/IPS), and anti-malware solutions

Regular vulnerability assessments and penetration testing (VAPT) to proactively identify and address security gaps

Implementation of a Cybersecurity Incident Response Plan (CSIRP) to ensure timely and coordinated response to security incidents

Strong third-party risk management controls to ensure vendors meet our cybersecurity requirements

Security Awareness and Governance

We recognize that cybersecurity is a shared responsibility across the organization. All employees and contractors are required to comply with our cybersecurity policies and participate in regular security awareness and training programs. Clear roles and responsibilities are defined across senior management, IT teams, and operational staff to ensure accountability and effective governance.

Our cybersecurity program is overseen through structured governance mechanisms, ensuring alignment with regulatory requirements and industry best practices. This includes periodic reviews, policy updates, and continuous improvement to address evolving cyber risks.

Through this comprehensive approach, we aim to strengthen our resilience against cyber threats, protect stakeholder data, and maintain trust across our digital ecosystem.

Stakeholder Rights and Transparency



We prioritize transparency and stakeholder engagement to build trust and maintain strong relationships with investors, customers, employees and communities.

Our governance framework ensures that Jazeera Airways operates with integrity, accountability and transparency. By strengthening our Board oversight, enhancing risk management practices

and embedding ethical principles across the organization, we continue to build a resilient and sustainable business that delivers long-term value for all stakeholders.

Shareholder Rights

We ensure equal and fair treatment of all shareholders by:

- 01. Providing access to key information and disclosures
- 02. Enabling participation in General Assembly meetings
- 03. Allowing voting on major decisions

Transparency & Disclosure

We are committed to timely and accurate disclosure of:

- 01. Financial performance
- 02. Governance practices
- 03. Material developments

This transparency strengthens investor confidence and supports informed decision-making.

Stakeholder Engagement

We actively engage with stakeholders through:

- 01. Regular investor meetings
- 02. Employee communication channels
- 03. Customer feedback mechanisms
- 04. Sustainability reporting

This approach enables us to understand stakeholder expectations, address concerns and continuously improve our performance.

Supplier Engagement

Jazeera Airways engages with its suppliers and vendors in accordance with applicable legal and regulatory requirements to support responsible business practices across its value chain. While the Company does not currently require suppliers to formally adhere to a standardized Code of Conduct or certify compliance with specific ESG criteria, it maintains oversight through contractual arrangements and operational controls. As part of its ongoing sustainability journey, the Company continues to evaluate opportunities to strengthen supplier engagement and integrate more structured ESG considerations into its procurement practices.

09

APPENDIX



Boursa Kuwait Index



Metric	Description	Location
Environmental Metrics		
Greenhouse Gas (GHG) Emissions (Scope 1 & 2)	Total direct (Scope 1) and energy-indirect (Scope 2) GHG emissions, in tonnes of CO ₂ equivalent. A core climate metric indicating the company's carbon footprint.	Page 21
GHG Emissions – Scope 3	Total indirect GHG emissions from the value chain (Scope 3), if significant (e.g. supply chain, product use). Indicates broader climate impact beyond operations.	Page 21
Emissions Intensity	GHG emissions intensity, e.g., tonnes CO ₂ per output unit (product, revenue, or BOE for oil/ gas). Normalizes emissions relative to business size or activity.	Page 22
Energy Consumption	Total energy used: direct energy (fuels) and indirect energy (electricity/ steam) consumed (in MWh or GJ). Indicates the company's overall energy footprint.	Page 25
Energy Intensity	Energy intensity, e.g. energy consumed per unit output or per revenue. Measures energy efficiency of operations.	Page 26
Energy Mix (Renewables %)	The breakdown of energy sources used (e.g. % from renewable sources vs. fossil fuels). Shows transition to cleaner energy	Page 26
Water Usage	Total water withdrawn/consumed and water recycled or reclaimed (in cubic meters). Reflects the company's water footprint and conservation efforts.	Page 27
Environmental Policy & Management	Existence of formal environmental management policies and systems. For example: Does the company have an environmental policy? Are there specific policies on waste, water, energy, recycling? Is an energy management system (e.g. ISO 50001) in use? (Yes/No for each).	Page 18
Climate Governance and Risk Mitigation	Whether the Board or executive management explicitly oversees climate-related risks and opportunities (Yes/ No). Indicates if climate change is integrated into governance structures.	Page 29
Climate Risk Mitigation Investments	Annual investment (CAPEX or R&D spend) in climate change mitigation or adaptation projects – e.g. renewable energy, energy efficiency, climate-resilient infrastructure, low-carbon product development (in KD).	Page 29

Boursa Kuwait Index



METRIC	DESCRIPTION	LOCATION
SOCIAL METRICS		
Employee Turnover	Annual employee turnover rate – e.g. percentage of workforce leaving the company over the year, typically broken out by employee type: S2.1 Full-time, S2.2 Part-time, S2.3 Contractors. Indicates retention and stability of the workforce.	Page 33
Gender Diversity (Workforce Composition)	Gender breakdown of employees at different levels: e.g. S3.1 % of total workforce that is female vs male; S3.2 % of entry/mid-level positions held by women; S3.3 % of senior/ executive positions held by women. Shows representation of women across the organization.	Page 31
Training and Learning	Average training hours per employee (by gender and employee category). 2) Total investment in training and development. 3) Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews. 4) Qualitative summary of key programs	Page 35
Temporary & Contract Workers	Proportion of workforce on non-permanent contracts: S4.1 % of total employees who are part-time; S4.2 % who are contractors/ seasonal. Indicates reliance on contingent labor.	Page 31
Non-Discrimination Policy	Whether the company has a formal policy against discrimination and sexual harassment (Yes/No). Reflects commitment to equal opportunity and a safe workplace.	Page 31
Injury Rate (Health & Safety)	Work-related injury rate, e.g. Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) – number of injuries per million hours worked (or similar). Indicates workforce health & safety performance.	Page 38
Occupational Health & Safety Policy	Whether the company has a formal occupational health and/or global safety policy in place (Yes/No). Shows if the company systematically manages employee health and safety	Page 37
Human Rights Policy	Whether the company has a formal human rights policy (Yes/No) and if it extends to suppliers/vendors (Yes/ No). Broadly covers commitments to respect human rights (fair labor practices, community impact, etc.).	Page 32
Nationalization (Kuwaitization)	Percentage of the company's workforce that are Kuwaiti nationals, and qualitative info on local hiring initiatives. E.g. S10.1 % of total employees who are Kuwaiti. S10.2 Contribution to direct and indirect local job creation (e.g. via training, outsourcing to local firms).	Page 32
Community Investment	Total investment in community programs and initiatives that contribute to social, environmental, or economic development, expressed as a percentage of company revenues.	Page 41

Boursa Kuwait Index



Metric	Description	Location
Governance Metrics		
Board Diversity	Gender composition of the Board of Directors: e.g.:% of board seats occupied by women vs men; % of board committee chairs held by women vs men. Indicates gender diversity at the highest governance level.	Page 43
Board Independence & CEO/Chair Separation	Independence of the Board: Does the company prohibit the CEO from also being Board Chair? (Yes/ No). Percentage of board seats that are independent (per CMA definition). This reflects checks and balances in governance.	Page 43
Supplier Code of Conduct	Whether the company requires its suppliers/vendors to adhere to a Code of Conduct (covering ethics, labor, environmental standards) (Yes/ No), and if yes, what percentage of key suppliers have formally certified compliance. Shows how the company manages ESG risks in its supply chain.	Page 50
Ethics & Anti-Corruption	Whether the company has a formal Ethics and/ or Anti-Corruption policy (Yes/No), and if yes, what percentage of employees have formally certified compliance with it (e.g. via training or annual sign-off).	Page 45
Data Privacy	Policies and procedures in place to comply with GDPR or similar global data protection and information security awareness of global privacy standards and likely measures like data security, user consent mechanisms, breach response plans, etc.	Page 49
External Assurance of ESG Data	Whether the company’s sustainability disclosures are assured or verified by an independent third party (Yes/ No). Assurance can apply to certain metrics (e.g. GHG emissions) or the whole report. (This is a recommended best practice.)	Page 12

GRI Index



Statement of use	Jazeera Airways has reported the information cited in this GRI content index for the period Jan 1st to Dec 31st 2025, with reference to the GRI Standards.
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	Page 4
	2-2 Entities included in the organization’s sustainability reporting	Page 12
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	Page 12
	2-4 Restatements of information	NA
	2-5 External assurance	Page 12
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	Page 6
	2-7 Employees	Page 31
	2-8 Workers who are not employees	NA
	2-9 Governance structure and composition	Page 43
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	Page 43
	2-11 Chair of the highest governance body	Page 43
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	Page 43
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	Page 43
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	Page 18
	2-15 Conflicts of interest	Page 46
	2-16 Communication of critical concerns	Page 46
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	Not disclosed
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	Not disclosed
	2-19 Remuneration policies	Not disclosed

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION
	2-20 Process to determine remuneration	Not disclosed
	2-21 Annual total compensation ratio	Not disclosed
	2-22 Statement on sustainable development strategy	Page 18
	2-23 Policy commitments	Page 19
	2-24 Embedding policy commitments	Page 19
	2-25 Processes to remediate negative impacts	Not disclosed
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Page 46
	2-27 Compliance with laws and regulations	Page 45
	2-28 Membership associations	Not disclosed
	2-29 Approach to stakeholder engagement	Page 14
	2-30 Collective bargaining agreements	Page 19
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	Page 15
	3-2 List of material topics	Page 16
	3-3 Management of material topics	Page 16
GRI 102: Climate Change 2025	102-1 Transition plan for climate change mitigation	Page 21
	102-2 Climate change adaptation plan	Page 23
	102-3 Just transition	NA
	102-4 GHG emissions reduction targets and progress	Page 21
	102-5 Scope 1 GHG emissions	Page 21
	102-6 Scope 2 GHG emissions	Page 21
	102-7 Scope 3 GHG emissions	Page 21
	102-8 GHG emissions intensity	Page 22
	102-9 GHG removals in the value chain	Page 23
	102-10 Carbon credits	NA
GRI 103: Energy 2025	103-1 Energy policies and commitments	Page 25
	103-2 Energy consumption and self-generation within the organization	Page 25
	103-3 Upstream and downstream energy consumption	Page 25
	103-4 Energy intensity	Page 26
	103-5 Reduction in energy consumption	Page 26

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	Page 45
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Page 45
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	NA
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	Page 45
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	Page 27
	303-2 Management of water discharge-related impacts	Page 27
	303-3 Water withdrawal	Page 27
	303-4 Water discharge	Page 27
	303-5 Water consumption	Page 27
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	Page 28
	306-2 Management of significant waste-related impacts	Page 28
	306-3 Waste generated	Page 28
	306-4 Waste diverted from disposal	Page 28
	306-5 Waste directed to disposal	Page 28
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	Page 31
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	Page 34
	401-3 Parental leave	Not disclosed
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	Page 37
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	Page 37
	403-3 Occupational health services	Page 37
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	Page 37
	403-5 Worker training on occupational health and safety	Page 37
	403-6 Promotion of worker health	Page 37
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	Page 38
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	Page 38
	403-9 Work-related injuries	Page 38
	403-10 Work-related ill health	Page 38

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	Page 35
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Page 36
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	Page 36
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	Page 31
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Not disclosed
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	Page 31
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	Page 19
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Page 32
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Page 32
GRI 410: Security Practices 2016	410-1 Security personnel trained in human rights policies or procedures	Page 32
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	Page 41
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	Page 41
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	Page 39
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	Page 39
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	Page 49