

شركة الشارقة للتأمين



2025

تقرير الاستدامة

المحتويات

| | |
|-------------------------------|--|
| | 1. رسالة المدير العام |
| | 2. لمحة عامة عن الشركة |
| القيادة ولمحة عامة عن الشركة | 1. رؤيتنا 3 |
| | 2. الرسالة 3 |
| | 3. استراتيجية الأعمال 5 |
| | 4. قطاعات الأعمال 6 |
| | 3. الاستدامة في أعمالنا 8 |
| الاستدامة وأداء الأعمال | 4. أبرز المعطيات المالية 9 |
| | 5. العلاقات مع العملاء والمجتمع 12 |
| | 6. الرقمنة وخصوصية البيانات 13 |
| | 1. الرقمنة 13 |
| | 2. حماية البيانات وخصوصيتها 13 |
| المسؤولية الاجتماعية والحوكمة | 1. التوطين 15 |
| | 2. رأس مالنا البشري 17 |
| | 3. التنوع والمساواة والشمول 18 |
| | 4. ثقافة التعلم لدينا 19 |
| | 7.5 التدريب على الاستدامة 22 |
| المسؤولية البيئية | 1. تقليل بصمتنا الكربونية 24 |
| | 2. مجلس الحوكمة والامتثال والمخاطر وهيكل الملكية 25 |
| | 3. الامتثال 26 |
| | 4. الأجور 27 |
| | 9. أهداف التنمية المستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة 28 |
| الالتزام بالتنمية المستدامة | 9.1 فهرس المبادرة العالمية للتقارير 30 |



رسالة الرئيس التفذي

يسعدني أن أقدم تقرير الاستدامة لشركة الشارقة للتأمين لعام 2025، الذي يعكس التزامنا الراسخ بممارسات الأعمال المسؤولة والمستدامة. لقد حققنا خلال العام الماضي تقدمًا ملحوظًا في دمج المبادئ البيئية والاجتماعية والحوكمة في عملياتنا الأساسية، مما يضمن أن تظل الاستدامة محور استراتيجيتنا المؤسسية. تتماشى جهودنا مع رؤية الإمارات العربية المتحدة لعام 2030 والأطر العالمية للاستدامة، مما يعزز التزامنا بخلق قيمة مستدامة على المدى الطويل لعملائنا ومساهميننا والمجتمعات التي نخدمها.

على مدار عام 2025، أولينا أهمية كبيرة لتقليل بصمتنا الكربونية، وتعزيز الكفاءة التشغيلية، وتقوية هيكل الحوكمة لدينا لتعزيز الشفافية والسلوك التجاري الأخلاقي. إن تركيزنا على التوطين وتطوير اليد العاملة والشمول المالي يعكس التزامنا بتعزيز الاقتصاد الشامل، مع تعزيز الرقمنة وأمن البيانات لتحسين تجربة العملاء وتقديم الخدمات. أود أن أعبر عن خالص امتناني لموظفينا وعمالئنا وأصحاب المصلحة على دعمهم المستمر في تشكيل مستقبل أكثر استدامة ومرونة لشركة الشارقة للتأمين ومجتمع الإمارات العربية المتحدة بشكل عام.

نبذة عن التقرير

يسلط تقرير الاستدامة الصادر عن شركة الشارقة للتأمين لعام 2025 الضوء على التزام الشركة بالمبادئ البيئية والاجتماعية والحوكمة، ودمج الاستدامة في عملياتها. ويؤكد على المبادرات الرامية إلى الحد من البصمة الكربونية، وتعزيز كفاءة الطاقة، وتشجيع الحد من النفايات، بما يتماشى مع رؤية الإمارات العربية المتحدة لعام 2030. ويسلط التقرير الضوء على نمو الأداء المالي، والمشاركة القوية من جانب العملاء والمجتمع، والتركيز على الحوكمة والامتثال والسلوك الأخلاقي. بالإضافة إلى ذلك، يسلط التقرير الضوء على الجهود المبذولة في مجال التحول الرقمي، والتوطين، والتنوع، وتنمية اليد العاملة، مما يعزز التزام الشركة بالنمو المستدام على المدى الطويل والممارسات التجارية المسؤولة.



لمحة عن شركة الشارقة للتأمين



شركة الشارقة للتأمين هي إحدى الشركات الرائدة في مجال التأمين في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث يمتد تاريخها لأكثر من خمسة عقود. تأسست الشركة في عام 1970، وتُعد أول شركة تأمين في الدولة، وقد تطورت لتصبح علامة موثوقة في هذا القطاع. الشركة مدرجة في سوق ابوظبي للأوراق المالية وتتمتع بأساس مالي قوي يضمن لها الاستقرار والنمو المستدام. ومن خلال رؤيتها التي تركز على تقديم حلول تأمينية شاملة تلبي احتياجات العملاء، استطاعت شركة الشارقة للتأمين أن تبني سمعة متميزة في الموثوقية والشفافية والابتكار. تقدم الشركة خدماتها للأفراد والشركات والجهات الحكومية، مع توفير منتجات تأمينية مصممة خصيصًا لحماية الأصول والأعمال والأرواح.



رسالتنا

نحن نلتزم بأعلى معايير الأخلاق والنزاهة. نحن مسؤولون تجاه عملائنا وموظفينا والمجتمعات التي نقدم لها خدماتنا في دولة الإمارات العربية المتحدة. لا نتبع طرقًا مختصرة سواء من الناحية المهنية أو الأخلاقية لتحقيق أهدافنا، بل يجب أن تعكس تفاعلاتنا مع المجتمع المعايير العالية للاحتراف في قطاع التأمين.

رؤيتنا

ركة تأمين رائدة في المنطقة، تتميز بقدرتها على تقديم مجموعة متنوعة من المنتجات والخدمات عالية الجودة لعملائنا، مع السعي لتحقيق أعلى العوائد لمساهميننا.

أبرز العملاء



SHARJAH CEMENT
FACTORY



bin ghalib
GROUP OF COMPANIES



استراتيجية العمل



تولي شركة الشارقة للتأمين أهمية كبيرة لتقديم تغطية تأمينية متميزة من خلال محفظة متنوعة وقوية. تلتزم الشركة بتوفير خدمات تأمين عالية الجودة مع الحفاظ على نهج محافظ يعكس التزامها الثابت بالوفاء بالوعد وتعزيز العلاقات طويلة الأمد مع جميع أصحاب المصلحة، بالإضافة إلى تعظيم القيمة لجميع الأطراف المعنية.

ولضمان تحقيق هذه الأهداف، تقوم لجنة إدارة شركة الشارقة للتأمين بإجراء تقييمات مستمرة لعملياتها، للتأكد من توافق جميع المبادرات مع المعايير العالمية والمحلية للاستدامة. ومن خلال الالتزام بأفضل الممارسات الدولية وتعزيز الابتكار، تعزز الشركة قدرتها على تحقيق مهمتها المتمثلة في إنشاء نموذج أعمال مرن ومستدام لا يدعم عملاءها فحسب، بل يساهم أيضًا في تحقيق الأهداف الأوسع للرعاية البيئية والمسؤولية الاجتماعية



ومن خلال التركيز على الابتكار والاستدامة، تسعى شركة الشارقة للتأمين بجد إلى تطوير حلول مستقبلية تلبي احتياجات السوق المتغيرة والتحديات المستقبلية، خاصة تلك الناتجة عن تغير المناخ. يتضمن النهج الاستراتيجي للشركة دمج ممارسات الأعمال المستدامة في جميع عملياتها، مما يساهم في التحول الأخلاقي نحو تعزيز المرونة المناخية وتحقيق انبعاثات صافية صفرية. ويعكس هذا الالتزام دورها ككيان مؤسسي مسؤول يركز على بناء مستقبل مستدام.



قطاعات الأعمال



تقدم شركة الشارقة للتأمين مجموعة متنوعة من الخدمات التأمينية التي تهدف إلى تلبية احتياجات عملائها في القطاعات الشخصية والتجارية والصناعية. من خلال تلبية المتطلبات الفريدة لكل من الأفراد والشركات، تضمن الشركة توفير تغطية شاملة تمنح الحماية وراحة البال. وبفضل حلولها المصممة خصيصًا، تؤكد شركة الشارقة للتأمين التزامها بتقديم خيارات تأمين موثوقة وقابلة للتكيف، تلبي احتياجات مجموعة واسعة من المجالات والظروف الشخصية. يعكس هذا النهج التزام الشركة ببناء الثقة وإقامة علاقات طويلة الأمد مع عملائها الكرام.



محفظة منتجات شركة الشارقة للتأمين

التأمين الشخصي والتأمين على الحياة:
التأمين ضد الحوادث الشخصية
والتأمين الجماعي على الحياة



التأمين البحري
تأمين الشحن البحري، وتأمين الهياكل
البحرية.



التأمين على السيارات
التأمين الشامل،
تأمين المسؤولية تجاه الغير



تأمين الحوادث العامة والمسؤولية
تعويضات العمال
تأمين مسؤولية أصحاب العمل،
التأمين على الأموال، والتأمين ضد خيانة
الأمانة،
تأمين الزجاج.



التأمين الهندسي
تأمين تجهيزات وآليات المقاولين ضد
جميع المخاطر،
تأمين أعطال الآلات، تأمين المقاولين ضد
جميع المخاطر.



التأمين العقاري
التأمين العقاري ضد جميع المخاطر.



الاستدامة في أعمالنا

في شركة الشارقة للتأمين، تُعتبر الاستدامة جزءًا أساسيًا من ثقافتنا وقيمنا التشغيلية، حيث توجه كل جوانب أعمالنا. كشركة تأمين، ندرك تمامًا الدور الحيوي الذي نؤديه في مواجهة التحديات العالمية والمحلية، من خلال دمج مبادئ الاستدامة في عملياتنا، والتفاعل مع أصحاب المصلحة، وتطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة المخاطر. يتماشى التزامنا مع أهداف التنمية المستدامة، مما يضمن أن تساهم أعمالنا في بناء مستقبل أكثر عدلاً ومرونة واستدامة.



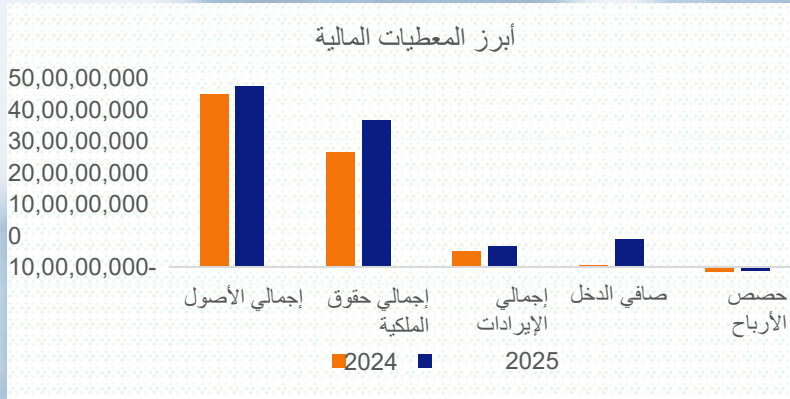
وبفضل خبرتنا التي تمتد لعقود في مجال التخفيف من المخاطر وتقديم التغطية التأمينية الشاملة، نعمل باستمرار على تحسين أدوات تحديد المخاطر وإدارتها، مما يمكننا من التنبؤ بالتحديات الناشئة والتعامل معها بفعالية. يمتد التزامنا بالاستدامة ليشمل تعزيز المرونة المجتمعية والنمو الشامل.

ونركز على تطوير حلول تأمينية ميسورة التكلفة، مصممة خصيصًا لتلبية احتياجات المستهلكين الناشئين والمجتمعات المحرومة، مما يضمن حصول الجميع على الحماية المالية. من خلال دعم الفرص الاقتصادية الشاملة وتعزيز الثقافة المالية، نعمل على تمكين الأفراد والشركات للنجاح في عالم سريع التغير. عبر المشاركة المستمرة مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك العملاء والجهات التنظيمية والمجتمعات، نضمن أن تعكس ممارساتنا توقعاتهم المتطورة وتتماشى مع معايير الاستدامة العالمية. تقوم لجنة الإدارة لدينا بإجراء تقييمات دورية لضمان الامتثال لأطر مثل المبادرة العالمية للتقارير (GRI) وفرقة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ (TCFD)، مما يعزز التزامنا بالشفافية والمساءلة والممارسات التجارية المسؤولة.

المعطيات المالية

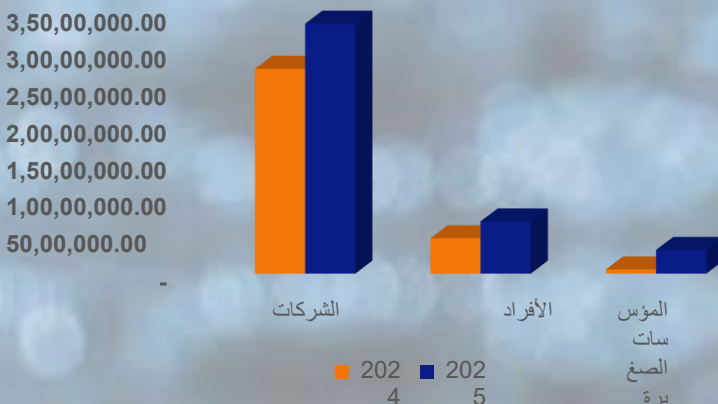


يسلط تقرير الأداء المالي لعامي 2024 و 2025 الضوء على التغيرات الرئيسية في إجمالي الأصول، وحقوق الملكية، والإيرادات، وصافي الدخل، وتوزيعات الأرباح. في عام 2024، بلغ إجمالي الأصول 371.56 مليون درهم إماراتي، وإجمالي حقوق الملكية 247.56 مليون درهم إماراتي، وإجمالي الإيرادات 33.05 مليون درهم إماراتي، وصافي الدخل 2.79 مليون درهم إماراتي، في حين تم تسجيل توزيعات أرباح بقيمة 10.50 مليون درهم إماراتي. بحلول عام 2025، ارتفع إجمالي الأصول إلى 388.74 مليون درهم إماراتي، في حين ارتفع إجمالي حقوق الملكية بشكل كبير إلى 314.65 مليون درهم إماراتي، وزاد إجمالي الإيرادات إلى 44.08 مليون درهم إماراتي. كما ارتفع صافي الدخل بشكل كبير إلى 59.20 مليون درهم إماراتي، في حين تم تسجيل توزيعات أرباح بقيمة 7.50 مليون درهم إماراتي.



كان نمو الإيرادات مدفوعًا بشكل رئيسي بقطاع الشركات، الذي ارتفع من 27.71 مليون درهم إماراتي في عام 2024 إلى 33.82 مليون درهم إماراتي في عام 2025، يليه ارتفاع إيرادات الأفراد التي ارتفعت من 4.78 مليون درهم إماراتي إلى 7.06 مليون درهم إماراتي، وإيرادات الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تحسنت من 0.57 مليون درهم إماراتي إلى 3.21 مليون درهم إماراتي. بشكل عام، تعكس الزيادة في الإيرادات والأصول وحقوق الملكية التوسع المستمر في أعمال الشركة وتحسن أدائها المالي.

الإيرادات حسب القطاع



العلاقات مع العملاء والمجتمع

من أهم ركائز القيم المؤسسية لدينا الالتزام التام بإرضاء العملاء. ونسعى جاهدين ليس فقط لتلبية توقعات عملائنا بل لتجاوزها، وذلك من خلال تعزيز العلاقات القائمة على الثقة وتقديم مستوى رفيع من التميز التجاري باستمرار. من خلال الحفاظ على علاقات قوية مع عملائنا، الذين يُعد الكثير منهم روادًا في مجالاتهم، والحفاظ على قنوات التواصل مفتوحة، نتمكن من فهم احتياجات العملاء فهمًا دقيقًا ونقدم لهم حلولاً مخصصة ومسؤولة.



أخلاقيات العمل

تدرك الشركة أن الالتزام بالسلوك التجاري الأخلاقي يُعد عنصرًا أساسيًا لنجاحها واستدامتها على المدى الطويل. ولتعزيز الشفافية، تم تنفيذ مجموعة من التدابير المدروسة، مثل سياسة الباب المفتوح، واستخدام أدوات إدارة المهام والمشاريع التعاونية، وتعزيز التواصل المفتوح على جميع المستويات التنظيمية. تضمن هذه المبادرات مشاركة كل فرد في الشركة بشكل نشط في الأنشطة التجارية بأمانة ونزاهة، مع الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها ورسالة الشركة.



إن التزام الشركة بمكافحة الرشوة والفساد متجذر بعمق في إطار عملها، ويظهر في أنظمتها وبرامجها. يتحمل الموظفون على جميع المستويات مسؤولية مشتركة للتمسك بالمعايير الأخلاقية للشركة، والتي تمثل جوهر رسالتها المؤسسية. ويمثل هذا الالتزام بالنزاهة والشفافية حجر الزاوية لقيم الشركة، مما يضمن تحقيق النمو المستدام وبناء الثقة مع أصحاب المصلحة.

رضاء العميل



تعتبر شركة الشارقة للتأمين أن رضاء العملاء من أهم العناصر في بناء الثقة والعلاقات طويلة الأمد مع عملائها. وتولي الشركة اهتمامًا كبيرًا بفهم احتياجات العملاء وتقديم خدمات تأمينية موثوقة وشفافة ومتجاوبة لهم. من خلال الحفاظ على قنوات تواصل مفتوحة وتشجيع العملاء على إبداء ملاحظات وآرائهم، تقيم شركة الشارقة للتأمين باستمرار جودة خدماتها وتحدد فرص تحسينها.

ولتعزيز تجربة العملاء بشكل عام، تركز الشركة على تقديم خدمات فعالة، وتوفير معلومات واضحة عن وثائق التأمين، وسلاسة عملية المطالبات. كما نبذل جهودًا كبيرة لتعزيز المنصات الرقمية وأنظمة دعم العملاء حتى يتمكن العملاء من الوصول إلى الخدمات بسهولة والحصول على المساعدة في الوقت المناسب. من خلال هذه المبادرات، تهدف شركة الشارقة للتأمين إلى ضمان تجربة إيجابية للعملاء، وتعزيز ولاء العملاء، ودعم نمو الأعمال المستدام.

الرقمنة وخصوصية البيانات

في ظل المشهد الرقمي المتطور بخطى متسارعة اليوم، تتبنى شركتنا نهجًا استباقيًا للتكيف مع متطلبات التحول الرقمي. نحن ننسق استراتيجياتنا مع توقعات العملاء ونستثمر بشكل كبير في التكنولوجيا لضمان استدامتنا وقدرتنا التنافسية على المدى الطويل. تعكس هذه الجهود التزامنا بتحسين الأداء التشغيلي وتعزيز تجارب العملاء.



مبادرات الرقمنة



التمكين التكنولوجي

نركز على بناء بنية تحتية حديثة وقابلة للتوسع، تدعم أساليب العمل المتقدمة وتضمن تنفيذ العمليات الأساسية بسلاسة لتقديم خدمات ذات جودة عالية.

المنتجات الرقمية

نحن ملتزمون بالابتكار وتلبية الاحتياجات المتزايدة لعملائنا من خلال تعزيز تجربتهم وكفاءتهم وقدرتهم التنافسية وربحيتهم.



خصوصية العملاء

| 2025 | 2024 | المؤشر | الفئة |
|--------|------|--|------------------|
| 0 | 0 | عدد الشكاوى الواردة من جهات خارجية والتي تأكدت الشركة من صحتها | خصوصية العميل |
| 0 | 2 | عدد الشكاوى من الجهات التنظيمية | |
| 0 | 0 | عدد حالات التسريب أو السرقة أو فقدان المحددة لبيانات العملاء | |
| 12 | 0 | إجمالي عدد شكاوى العملاء الواردة | حل شكاوى العملاء |
| 7 | 0 | إجمالي عدد شكاوى العملاء التي تم حلها | |
| 7 أيام | 0 | متوسط الوقت المستغرق لحل الشكاوى | |

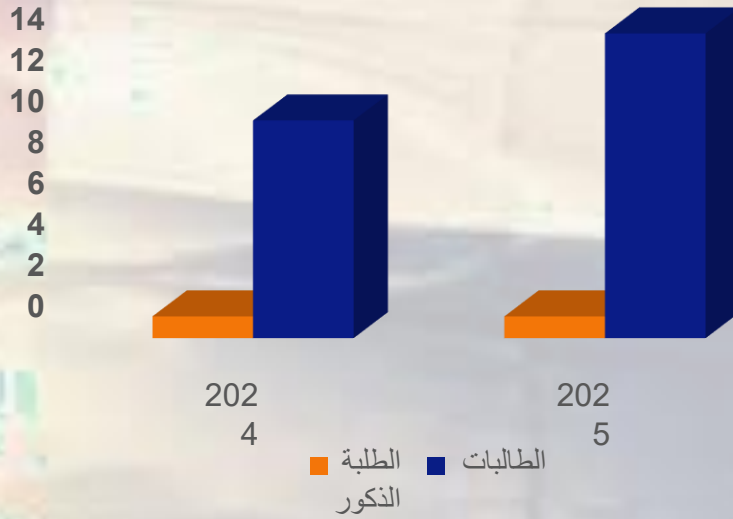
العلاقات المجتمعية

في عام 2025، حرصت الشركة على وجود التزام قوي لديها بحماية خصوصية العملاء وضمان حل الشكاوى بفعالية. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم ترد أي شكاوى مؤكدة من أطراف خارجية بشأن انتهاكات خصوصية العملاء أو فقدان بيانات العملاء، ولم يتم الإبلاغ عن أي شكاوى من قبل الجهات التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، لم تُسجل أي حوادث محددة لتسريب أو سرقة أو فقدان بيانات العملاء، مما يشير إلى الفعالية المستمرة لإجراءات حماية البيانات في الشركة. فيما يتعلق بأداء خدمة العملاء، تلقت الشركة ما مجموعه 12 شكوى من العملاء في عام 2025، تم حل 7 شكاوى منها خلال الفترة المشمولة بالتقرير. بلغ متوسط الوقت المستغرق لحل الشكاوى 7 أيام تقريباً، مما يعكس الجهود المتواصلة للشركة في معالجة شكاوى العملاء بسرعة وتحسين الخدمة.

التوطين

ارتفع عدد الموظفين الإماراتيين من 11 في عام 2024 إلى 15 في عام 2025، مما يدل على المنحى الإيجابي في مشاركة القوى العاملة الوطنية داخل الشركة. في عام 2024، كان ضمن القوى العاملة موظفًا إماراتيًا واحدًا و 10 موظفات إماراتيات. في عام 2025، ظل عدد الموظفين الإماراتيين الذكور مستقرًا بموظف واحد، في حين ارتفع عدد الموظفات الإماراتيات بشكل ملحوظ إلى 14 موظفة، مما يسلب الضوء على التمثيل النسائي الأقوى في القوى العاملة الوطنية في الشركة. بالإضافة إلى ذلك، ساهمت الشركة بمبلغ 400,000 درهم إماراتي في الاستثمار المجتمعي في عام 2024، لدعم مبادرات التنمية المجتمعية والأنشطة ذات الأثر الاجتماعي. لم يُسجل أي استثمار مجتمعي في عام 2025 خلال الفترة المشمولة بالتقرير. تعكس هذه المبادرات التزام الشركة بدعم المجتمعات المحلية مع تعزيز المشاركة الشاملة في القوى العاملة.

عدد الموظفين الإماراتيين حسب الجنس



الاستثمار المجتمعي (بالدرهم الإماراتي)



القوى العاملة الإماراتية ومعدل التوظيف

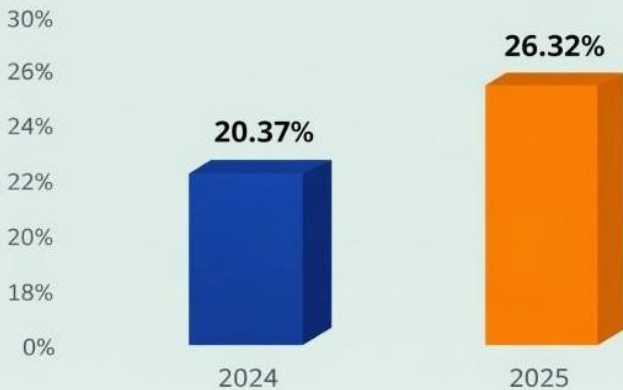
تواصل الشركة إظهار التزامها بدعم مشاركة القوى العاملة الوطنية من خلال توظيف المواطنين الإماراتيين. خلال الفترة المشمولة بالتقرير، شهد عدد الموظفين الإماراتيين زيادة ملحوظة، لا سيما بين الموظفات الإناث. في عام 2024، وظفت المؤسسة ما مجموعه 11 موظفًا إماراتيًا، منهم موظف ذكر واحد و 10 موظفات إناث.

عدد الموظفين الإماراتيين



ويعكس ذلك تمثيلاً قوياً للعنصر النسائي الإماراتي ضمن القوى العاملة. في عام 2025، ارتفع إجمالي عدد الموظفين الإماراتيين إلى 15 موظفًا، منهم موظف واحد من الذكور و 14 موظفة من الإناث. في حين ظل عدد الموظفين الإماراتيين الذكور مستقرًا، فإن الزيادة الكبيرة في عدد الموظفات الإماراتيات تبرز جهود المؤسسة المستمرة لتعزيز التنوع بين الجنسين ومشاركة المرأة ضمن القوى العاملة الوطنية. وبناءً على ذلك، فقد تحسّن معدل التوظيف من حوالي 20.37% في عام 2024 إلى نحو 26% في عام 2025. يعكس هذا الاتجاه التصاعدي التزام الشركة المستمر بدعم تنمية المواهب الوطنية، تماشيًا مع أهداف التوظيف في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتعزيز النمو الشامل للقوى العاملة.

نسبة التوظيف (%)



رأس مالنا البشري

تواصل الشركة الحفاظ على قوة عاملة متنوعة ومنتامية، مما يعكس التزامها بتهيئة بيئة عمل شاملة وداعمة. خلال الفترة المشمولة بالتقرير، شهدت الشركة زيادة إيجابية في إجمالي مشاركة القوى العاملة، لا سيما بين الموظفين.



في عام 2024، وظفت الشركة ما مجموعه 54 موظفًا، منهم 30 موظفًا من الذكور و24 موظفة من الإناث. في عام 2025، ارتفع إجمالي القوى العاملة إلى 61 موظفًا، بواقع 32 موظفًا و29 موظفة. يُوضح هذا النمو الجهود المستمرة التي تبذلها الشركة في تعزيز قواها العاملة، مع تشجيع تنوع أكبر بين الجنسين والتمثيل المتوازن. تعكس حركة الموظفين خلال الفترة المشمولة بالتقرير الديناميكيات الطبيعية لتطوير القوى العاملة والتقدم الوظيفي. في عام 2024، انتقل 3 موظفين و7 موظفات من العمل لدى الشركة، بينما شهد عام 2025 انتقال 5 موظفين و8 موظفات للبحث عن فرص مهنية أخرى.

رأس مالنا البشري

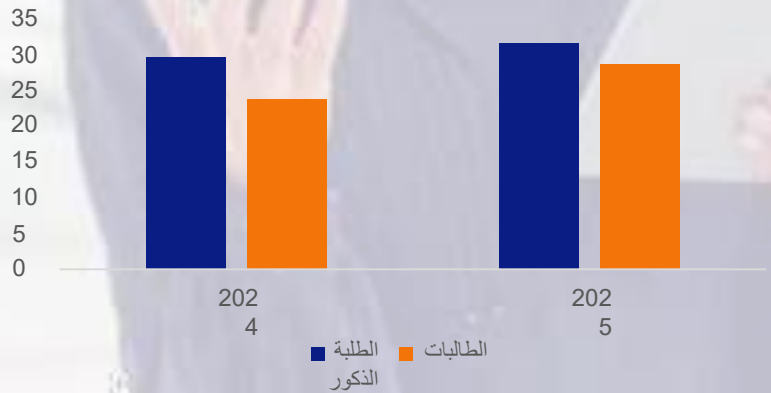
من منظور الفئات العمرية، حدثت معظم الانتقالات ضمن الفئة العمرية 30-50 عامًا، بواقع 5 موظفين في عام 2024 و10 موظفين في عام 2025، مما يعكس الحراك الوظيفي بين المهنيين ذوي الخبرة. بالإضافة إلى ذلك، انتقل 5 موظفين تقل أعمارهم عن 30 عامًا في عام 2024 و3 في عام 2025، مما يشير إلى وجود فرص لانضمام مواهب جديدة إلى الشركة. من اللافت للنظر أنه لم يترك العمل لدى الشركة أي موظف يتجاوز عمره 50 عامًا، مما يدل على الاستقرار والاحتفاظ بكبار الموظفين وذوي الخبرة.

بشكل عام، تعكس هذه الاتجاهات هيكلًا صحيًا ومتطورًا للقوى العاملة، مما يدعم التزام الشركة بتطوير المواهب، وتنوع القوى العاملة، والنمو المؤسسي المستدام.

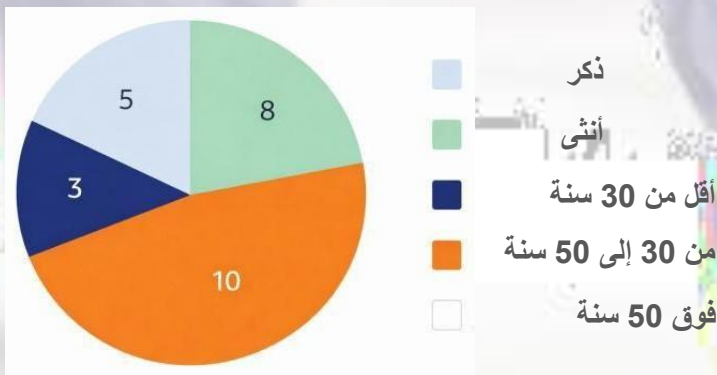
إجمالي الموظفين المغادرين - 2024



إجمالي القوى العاملة



إجمالي الموظفين الذين غادروا - 2024



التنوع والمساواة والشمول



التنوع

حقوق الملكية

الشمول

تظل الشركة ملتزمة بتعزيز ثقافة بيئة العمل التي تدعم التنوع والمساواة والشمول. من خلال تشجيع ثقافة تكافؤ الفرص وتهيئة بيئة شاملة، تضمن الشركة حصول الأفراد من خلفيات متنوعة على الدعم في نموهم وتطويرهم المهني. خلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصلت المنظمة دعم فرص التدريب الداخلي كجزء من التزامها برعاية المواهب الشابة. في عام 2024، استقبلت الشركة متدربة واحدة، مما وفر لها فرصاً للتعرف على الحياة المهنية المبكرة والتعلم. في عام 2025، لم يتم تسجيل أي متدربين، مما يعكس النهج الانتقائي للشركة في استقطاب المتدربين بناءً على المتطلبات التشغيلية. كما حافظت الشركة على اهتمام بالغ بالتوظيف واستقطاب المواهب لتعزيز قواها العاملة.

التنوع والمساواة والشمول



التنوع والمساواة والشمول

إجمالي التعيينات الجديدة في 2024 و2025

ذكر

أنثى



2024



2025

■ ذكر (أزرق) ■ أنثى (برتقالي)



في عام 2024، وظفت المنظمة 4 موظفين ذكور و10 موظفات، مما يبرز التمثيل القوي للنساء العاملات ضمن المعينين الجدد. في عام 2025، ازداد نشاط التوظيف بشكل كبير، بانضمام 12 موظفًا و12 موظفة إلى الشركة، مما يعكس نهجًا متوازنًا وشاملاً في التوظيف. بشكل عام، تعكس هذه المبادرات الجهود المستمرة للشركة لتعزيز المساواة بين الجنسين، ودعم المواهب الناشئة، وبناء قوة عاملة متنوعة وشاملة تتماشى مع أهدافها بخصوص الاستدامة طويلة الأجل.

ثقافة التعلم لدينا

تلتزم الشركة بتعزيز ثقافة التعلم المستمر والتطوير المهني بين موظفيها من خلال نهج استراتيجي وشامل. يتماشى هذا الالتزام مع معايير ولوائح الصناعة، ويعكس تفاني الشركة في التميز والتحسين المستمر. وقد تم تصميم مبادرات التدريب الموضحة للتأثير بشكل إيجابي على الموظفين من خلال تعزيز مهاراتهم وتوسيع معارفهم ودعم نموهم الوظيفي. ومن خلال الاستثمار في فرص التعلم المتنوعة، تهدف الشركة إلى تمكين القوى العاملة لديها بالأدوات اللازمة لمواجهة التحديات التقنية، وتحقيق التطوير الشخصي والمهني، والمساهمة في النجاح الشامل للمؤسسة.

فئة الدورات



برنامج التأمين على الحياة



المبيعات والتسويق و تجربة العملاء



إدارة الجودة برنامج التأمين



برنامج التأمين على غير الحياة



برنامج إدارة التأمين



برامج التأمين التكنولوجي



الأمن السيبراني



برامج عملية التأمين



التنمية الشخصية



مهارات الإدارة



الجودة والأخلاقيات



الجودة والأخلاقيات

التدريب على الاستدامة

تلتزم شركتنا التزامًا أكيدًا بضمان فهم شامل للممارسات المستدامة وتأثيراتها في قطاع التأمين. وإدراكًا منا للدور الحيوي الذي يقوم به تعليم الموظفين في تحقيق التقدم الهادف، نؤمن بأن توفير المعرفة الدقيقة يمكن الأفراد من اتخاذ قرارات مستنيرة ويشجع على التغيير السلوكي الإيجابي.

في إطار هذا الالتزام، نعمل على تطوير برنامج تدريبي حول الاستدامة يستهدف جميع الموظفين في السنوات المقبلة. تهدف هذه المبادرة إلى تزويد فريق العمل لدينا بالمعرفة والمهارات اللازمة للتعامل مع تعقيدات الاستدامة في قطاع التأمين. ومن خلال ذلك، نعزز التزامنا ببناء فريق يدرك أهمية الاستدامة ويعمل على دمجها بفاعلية في ممارساتنا التنظيمية.





سيركز برنامجنا التدريبي على الاستدامة في مجالات رئيسية، تشمل:

تعزيز الفهم العميق لقضايا الاستدامة وتأثيراتها على التنظيم، مع المتابعة المستمرة للتطورات في الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة أمرًا حيويًا لتحقيق النجاح المستدام على المدى الطويل ويتضمن ذلك إعطاء الأولوية لقياس وإدارة الأداء المرتبط بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة لتبني نهج شامل ومتكامل للاستدامة.



| | | | |
|--|--|---|---|
| أبرز النقاط والمقاييس البيئية والاجتماعية والحوكمة | سياسة البيئة والاجتماعية والحوكمة | الاستراتيجية والاجتماعيات والحوكمة | البيئية والاجتماعية والحوكمة |
| التتبع الشامل والإبلاغ عن مؤشرات الأداء في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة | إطار منظم يحدد التزامنا بالممارسات التجارية المستدامة والأخلاقية | نهج متكامل لدمج الاستدامة في عملياتنا التنظيمية وصنع القرار | التوافق مع المعايير الدولية والمطالبات التنظيمية المحلية لسلوك الأعمال المسؤول |

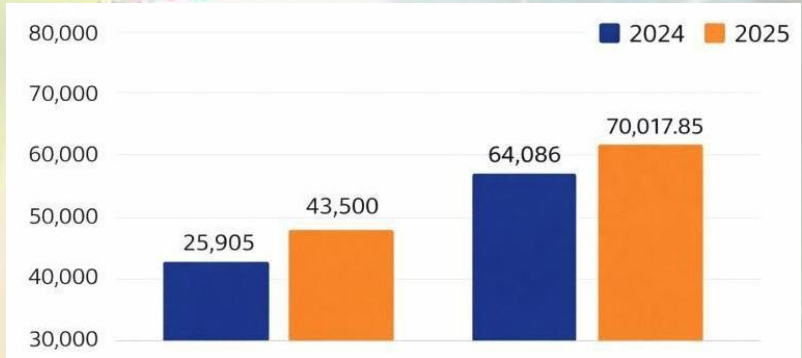
استكشاف الأطر والمعايير العالمية واللوائح المحلية في مجال الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، إلى جانب فهم متطلبات الإفصاح، يضمن التوافق مع أفضل الممارسات ومتطلبات الامتثال. كما أن الاستفادة من دراسات الحالة الخاصة بالشركات العالمية والمحلية تبرز العلاقة بين التنفيذ الفعال لمعايير البيئة والمجتمع والحوكمة وتحسين الأداء المالي، مما يوضح الفوائد الملموسة للاستراتيجيات المعتمدة على الاستدامة.



تقليل بصمتنا الكربونية

نحن ملتزمون بدعم الانتقال إلى صافي الانبعاثات الصفري في جميع عملياتنا وحلولنا التأمينية. وتماشياً مع اتفاقية باريس، نعمل على تطوير أهداف مناخية طويلة الأجل تهدف إلى تحقيق صافي انبعاثات صفري لغازات الاحتباس الحراري بحلول عام 2050. تغطي تقاريرنا 100% من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري الخاضعة لسيطرتنا التشغيلية، بما في ذلك المقر الرئيسي وجميع الفروع، مما يضمن إجراء تقييم شامل لأثرنا البيئي. ونلاحظ أيضاً اتجاهًا إيجابيًا في استهلاك الطاقة وإدارة الانبعاثات، مما يعكس جهودنا لتحسين كفاءة الطاقة وتعزيز الممارسات المستدامة. وتعزز هذه المبادرات التزامنا بالحد من بصمتنا البيئية والمساهمة في مستقبل مستدام ومنخفض الكربون.

استهلاك الطاقة (بالجيجا جول)



إجمالي استهلاك الطاقة
المباشر - الوقود
(النطاق 1)

إجمالي استهلاك الطاقة غير
المباشرة من الكهرباء
(النطاق 2)

استهلاك الطاقة

يوضح الرسم البياني استهلاك الشركة للطاقة لعامي 2024 و 2025، مُصنّفًا إلى الاستهلاك المباشر للطاقة من الوقود (النطاق 1) والاستهلاك غير المباشر للطاقة من الكهرباء (النطاق 2). وفي عام 2024، سجلت الشركة حوالي 25,905 جيجا جول من الاستهلاك المباشر للطاقة من الوقود، في حين بلغ الاستهلاك غير المباشر للطاقة من الكهرباء حوالي 64,086 جيجا جول. في عام 2025، سجلت كلتا الفئتين زيادة، حيث ارتفع الاستهلاك المباشر للطاقة إلى حوالي 43,500 جيجا جول وبلغ الاستهلاك غير المباشر للطاقة نحو 70,018 جيجا جول. لا يزال استهلاك الكهرباء يمثل الجزء الأكبر من إجمالي استخدام الطاقة، مما يعكس متطلبات الطاقة

التشغيلية للمؤسسة 4



مجلس الحوكمة والامتثال والمخاطر وهيكل الملكية

تحظى الحوكمة الشفافة بأهمية بالغة في شركة الشارقة للتأمين. نحن ملتزمون بتقييم وتعزيز إطار حوكمة الشركات بشكل مستمر، ويهدف هذا الالتزام إلى حماية مصالح أصحاب المصلحة لدينا وتعزيز خلق قيم مشتركة وجدير بالذكر أن إدارة مجلس إدارتنا يضم سيدة، مما يدل على التزامنا بالتنوع والشمولية. تساند مهام مجلس الإدارة أربع لجان متخصصة، وهي: اللجنة التنفيذية، لجنة التدقيق، لجنة الترشيحات والمكافآت، ولجنة المتابعة والإشراف على معاملات المطلعين. فيما يتعلق بهيكل الملكية، تتمتع شركة الشارقة للتأمين بقاعدة ملكية وطنية قوية، حيث يمتلك المواطنون 100% من أسهم الشركة. ومن الجدير بالذكر أن أكبر أربعة مساهمين لدينا يمتلكون معًا ما يقارب 60% من الشركة، مما يعكس توزيعًا متوازنًا للملكية. يعكس هذا الهيكل التزامنا بالمساءلة والشفافية والإدارة المسؤولة. ومع ذلك، قد يكون من غير المناسب الإشارة إلى التنوع، حيث يقتصر الحديث على المساهمين المواطنين فقط.

مجلس الإدارة



الامتثال

أنشأت شركة الشارقة للتأمين نظام امتثال قوي يركز بشكل أساسي على الالتزام بلوائح مكافحة غسل الأموال ومكافحة تمويل الإرهاب. وقد تم وضع سياسة امتثال شاملة تهدف إلى الحماية من الأنشطة غير المشروعة، بما يتماشى مع المبادئ الأساسية التي حددها المصرف المركزي. تعمل هذه السياسة كإطار موثق يوضح بالتفصيل مسؤوليات الموظفين والتزاماتهم في مجال إعداد التقارير. كما تتضمن مكونات رئيسية مثل مبادئ التعرف على العميل، وعمليات العناية الواجبة، وبروتوكولات الفحص، وآليات مراقبة المعاملات.

في إطار تعزيز جهود الامتثال، يخضع معظم الموظفين، وخاصة أولئك الذين يشغلون أدوارًا في الخطوط الأمامية والنهائية، بالإضافة إلى المدققين الداخليين والقيادة العليا، بما في ذلك المدير العام، لتدريب دوري في مجال مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب. كما يقوم قسم الامتثال بتوفير رقابة صارمة من خلال اشتراط موافقته على المعاملات التي يقوم بها المكاتبون قبل إتمامها، مما يضمن الالتزام الكامل باللوائح التنظيمية.



الأجور

صُممت سياسة الأجور لدينا لاستقطاب الكفاءات المتميزة وتحفيزها والاحتفاظ بها داخل المؤسسة، بما في ذلك أعضاء الهيئات الإدارية العليا وكبار المسؤولين التنفيذيين والموظفين. ووفقاً للمتطلبات التنظيمية، نقوم بالإبلاغ عن إجمالي الأجور السنوية للرئيس التنفيذي، بما في ذلك جميع مدفوعات المكافآت، مما يعكس نسبة رواتب الرئيس التنفيذي إلى متوسط رواتب الموظفين والتي تبلغ 10.71%.

من الناحية الاستراتيجية، تهدف سياسة الأجور إلى تحفيز المديرين التنفيذيين في الشركة على إعطاء الأولوية لأداء الاستدامة، بما يتماشى مع التزامنا بإدارة التأثيرات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية للشركة. تسهم ترتيبات الأجور هذه في تعزيز توافق أهداف المؤسسة مع ممارسات الأعمال المستدامة.



إدارة المخاطر

تلتزم شركة الشارقة للتأمين بتطبيق مبادئ مبادرة تمويل البيئة التابعة للأمم المتحدة فيما يتعلق بالتأمين المستدام من خلال دمج ممارسات إدارة المخاطر المستدامة في جميع عملياتها. ينشأ تعرضنا الأساسي للمخاطر بشكل غير مباشر من خلال المخاطر التي تتحملها نيابة عن عملائنا المؤمن عليهم. ولتقديم تقييم شامل، قمنا بتطوير نموذج متكامل لتقييم المخاطر يهدف إلى تحديد تصنيف شامل للمخاطر.



أهداف التنمية المستدامة

إن اعتماد أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر ومستهدفاتها البالغة 169 من قبل الدول الأعضاء في الأمم المتحدة يمثل نقطة تحول مهمة، حيث يشكل دعوة موحدة لجميع المعنيين للعمل نحو تحقيق التنمية المستدامة. تشمل هذه الأهداف مجموعة متنوعة من الطموحات، مثل القضاء على الفقر والجوع، وضمان الوصول العادل إلى التعليم والرعاية الصحية، وحماية كوكب الأرض. ويتطلب تحقيق هذه الأهداف بحلول عام 2030 جهودًا مركزة وتعاونية من جميع فئات المجتمع.



تم تصميم أهداف التنمية المستدامة في البداية كإطار عمل للحكومات، لكنها أصبحت الآن بمثابة خطة استراتيجية لجميع الأطراف المعنية، بما في ذلك الشركات والمجتمع المدني والجامعات. توفر هذه الأهداف توجيهات واضحة حول كيفية توجيه الجهود المشتركة وكيفية تعزيز التعاون بين القطاعات لتحقيق الأهداف المشتركة. من خلال موازنة أنشطتهم مع أهداف التنمية المستدامة، يمكن للأطراف المعنية تقديم مساهمات فعالة تعزز التنمية المستدامة، وتدعم التقدم العالمي، وتساهم في بناء مستقبل أفضل للجميع.



أهداف التنمية المستدامة

تبنّت دولة الإمارات العربية المتحدة، في إطار سعيها نحو تحقيق التنمية المستدامة، مبادئ خطة 2030 كخارطة طريق لمستقبل أكثر إشراقاً وشمولية. والتزاماً منها بـ "عدم ترك أي فرد يتخلف عن الركب"، تسعى الدولة لضمان توزيع فوائد التنمية بشكل عادل بين جميع فئات المجتمع. وإدراكاً لأهمية جمع البيانات ورصدها بشكل فعّال، تعطي دولة الإمارات العربية المتحدة الأولوية لتعزيز الشراكات الحالية والجديدة. وتعتبر عمليات التعاون هذه أساسية لتعزيز كفاءة ودقة الجهود المعتمدة على البيانات في تتبع التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.



واستناداً إلى عملية صنع السياسات المبنية على الأدلة، تدرك دولة الإمارات العربية المتحدة أهمية قابلية التكيف المؤسسية لمواكبة المتطلبات المتطورة لإطار التنمية لعام 2030. هذه المرونة ضرورية لمواجهة التحديات الناشئة بفعالية واستغلال الفرص الجديدة، وضمان التقدم المستدام نحو مستقبل أفضل.

الصلة بشركة الشارقة للتأمين

تتوافق المساهمة الكبيرة في نظام الرعاية الصحية مع رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة لتصبح رائدة عالمياً في جودة الخدمات الصحية. تؤدي برامج التأمين لدينا دوراً أساسياً في توفير إمكانية الوصول إلى خدمات رعاية صحية عالية الجودة للأفراد والأسر في جميع أنحاء الدولة، مما يضمن حصولهم على أفضل رعاية طبية عند الحاجة. تماثياً مع الهدف الثالث من أهداف التنمية المستدامة، نحن ملتزمون بتعزيز الصحة الجيدة وجودة الحياة بين حاملي وثائق التأمين لدينا. من خلال تقديم تغطية تأمينية شاملة، ندعم الحياة الصحية ونساهم في تعزيز جودة الحياة داخل مجتمعنا. يعكس هذا الالتزام جهودنا الرامية إلى تحقيق الهدف الثالث من أهداف التنمية المستدامة، ويساعد في بناء مجتمع أكثر صحة ومرونة، مع المساهمة بشكل فعّال في منظومة الرعاية الصحية.

المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبوظبي للأوراق المالية

| معيار المبادرة العالمية للتقارير | | | |
|----------------------------------|----------------------------------|--|----------------------------------|
| الإفصاحات العامة | | | |
| القسم المرجعي | إفصاح سوق أبوظبي للأوراق المالية | المحتوى | إفصاح المبادرة العالمية للتقارير |
| 3,4 | | اسم المؤسسة | 1-2 |
| 3,4 | | الأنشطة، والعلامات التجارية، والمنتجات، والخدمات | 6-2 |
| | | موقع المقر الرئيسي | 1-2 |
| 3 | | موقع العمليات | 1-2 |
| 3,33 | | الملكية والشكل القانوني | 1-2 |
| 4,5 | | الأسواق التي يتم تقديم الخدمة لها | 1-2 |
| 3,28 | | حجم المؤسسة؛ | 02 يناير |
| 24,27 | 4S: التنوع بين الجنسين | معلومات عن الموظفين والعمال الآخرين | 8-2, 7-2 |
| | 5S: نسبة العمال المؤقتين | | |
| 3 | 4G: مدونة قواعد السلوك للموردين | سلسلة التوريد | 6-2 |
| 25 | | التغييرات الجوهرية في المؤسسة وسلسلة التوريد لديها | 6-2 |

| | | |
|---|---|-------|
| 3 | العضوية في الجمعيات | 28-2 |
| | الإستراتيجية | |
| 1 | بيان من كبير صناع القرارات | 22-2 |
| 3,25,33 | الأخلاقيات والنزاهة | |
| | قم بوصف قيم مؤسستك ومبادئها ومعاييرها وقواعد سلوكها | 23-2 |
| | الحوكمة | |
| 33 | 1G: تنوع مجلس الإدارة 2G: استقلالية مجلس الإدارة | 9-2 |
| | هيكل الحوكمة | |
| | إشراك أصحاب المصلحة | |
| | قائمة مجموعات أصحاب المصلحة | 29-2 |
| غير منطبقة على الشركات العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة | اتفاقيات المفاوضة الجماعية | 30-2 |
| | 22 | 29-2 |
| | 26 | 29-2F |
| | 3 | 26-2 |
| | المواضيع والمخاوف الرئيسية المطروحة | |
| | ممارسة إعداد التقارير | |
| 3 | الكيانات المدرجة في البيانات المالية الموحدة | 2-2 |
| 3 | 7G: إعداد تقارير الاستدامة | 2-2 |
| | 8G: ممارسات الإفصاح | |
| 28 | قائمة الموضوعات الجوهرية | 2-3 |
| 28 | عملية تحديد الموضوعات الجوهرية | 2-3 |
| 3 | إعادة صياغة المعلومات | 4-2 |
| 3 | التغييرات في إعداد التقارير | 4-2 |
| 3 | فترة إعداد التقارير | 3-2 |
| 3 | تاريخ التقرير الأخير | 3-2 |
| 3 | دورة إعداد التقارير | --2 |

| | | |
|-------|---|---------|
| 3 | نقطة الاتصال للأسئلة المتعلقة بالتقرير | 3-2 |
| 3 | مطالبات إعداد التقارير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير | 2021F-1 |
| 41,42 | فهرس محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير | 2021F-1 |
| 37 | 9G: المصادقة الخارجية 36، 37 | 5-2 |

المواضيع الجوهرية

| | | |
|--|---|--------|
| المبادرة العالمية للتقارير 200: سلسلة المعايير الاقتصادية | | |
| المبادرة العالمية للتقارير 201: الأداء الاقتصادي لعام 2016 | | |
| نهج الإدارة | | |
| 3 | الالتزام بالسياسة | 23-02 |
| ,3 | تضمين الالتزام بالسياسة | 24-02 |
| | المبادرة العالمية للتقارير 201: حول موضوعات محددة | |
| يرجى الرجوع إلى بياناتنا المالية المدققة لعام 2025 | القيمة الاقتصادية المباشرة التي تم إنشاؤها وتوزيعها | 1-201 |
| المبادرة العالمية للتقارير 300: سلسلة المعايير البيئية | | |
| المبادرة العالمية للتقارير 302: الطاقة 2016 | | |
| 25 ,19 | الالتزام بالسياسة :9E ,8E الإشراف البيئي | 23- -2 |
| 19,39,40 | تضمين الالتزام بالسياسة 7E: العمليات البيئية | 24-2 |
| | المبادرة العالمية للتقارير 302: حول موضوعات محددة | |
| 33 | استهلاك الطاقة داخل المؤسسة :3E استخدام الطاقة | 1-302 |
| | 5E: كفاءة الطاقة | |
| 33 | 4E: كثافة الطاقة | |
| | كثافة الطاقة | 2-302 |
| المبادرة العالمية للتقارير 305: انبعاث 2016 | | |
| نهج الإدارة | | |
| 33,40 | الالتزام بالسياسة | 23-2 |
| 33 | تضمين الالتزام بالسياسة 9E,8E – الرقابة البيئية | 24-2 |
| | | 32 |

المبادرة العالمية للتقارير 305: حول موضوعات محددة

| | | | |
|----|-------------------------------------|---|-------|
| 33 | 1E: انبعاثات غازات الاحتباس الحراري | انبعاثات غازات الاحتباس الحراري المباشرة (النطاق 1) | 1-305 |
| 33 | 1E: انبعاثات غازات الاحتباس الحراري | انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (النطاق 2) | 2-305 |
| 33 | 2E: كثافة الانبعاثات | كثافة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري | 4-305 |

المبادرة العالمية للتقارير 400: سلسلة المعايير الاجتماعية

المبادرة العالمية للتقارير 401: التوظيف 2016

| | | | |
|--|-------|--|-------------------------|
| | | | الإدارة |
| | | | نهج |
| | 15,34 | | الالتزام بالسياسة |
| | 15 | | تضمين الالتزام بالسياسة |
| | | | 23 – 2 |
| | | | 24-2 |

المبادرة العالمية للتقارير 401: حول موضوعات محددة

| | | | | |
|-------------------------|----|--|---|---------|
| | | | تعيينات الموظفين الجدد ومعدل تغيير الموظفين | 1 – 401 |
| 3S: معدل دوران الموظفين | 15 | | | |
| | 15 | | المكافآت المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا يتم تقديمها للموظفين بدوام جزئي | 2 – 401 |
| | | | | |

المبادرة العالمية للتقارير 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016

نهج الإدارة

| | | | | |
|--|-------|--|-------------------------|--------|
| | | | الالتزام بالسياسة | 23 – 2 |
| | 15,38 | | | |
| | 15 | | تضمين الالتزام بالسياسة | 24 – 2 |

المبادرة العالمية للتقارير 405: حول موضوعات محددة

| | | | | |
|----------|---------------------------|------------------------------|--|---------|
| | | | | 1 – 405 |
| 15,27,28 | 4S: التنوع بين الجنسين | تنوع هيئات الحوكمة والموظفين | | |
| | 2S: نسبة الأجور حسب النوع | | | |
| | 6S: عدم التمييز | | | |

4171: التسويق ووضع الملصقات 2016

| نهج الإدارة | | | |
|-------------|--------|-------------------------|--------|
| | | الالتزام بالسياسة | 23 - 2 |
| | 33 ,17 | | |
| | | تضمين الالتزام بالسياسة | 24 - 2 |
| | 17 | | |

المبادرة العالمية للتقارير 417: حول موضوعات محددة

| | | | |
|--|----|--|---------|
| | 17 | حوادث عدم الامتثال فيما يتعلق بمعلومات المنتجات والخدمات ووضع الملصقات التعريفية عليها | 2 - 417 |
| | 17 | حوادث عدم الامتثال فيما يتعلق بالاتصالات التسويقية | 3 - 417 |
| | | | |
| | | | |

المبادرة العالمية للتقارير 418: خصوصية العملاء 2016

| نهج الإدارة | | | |
|-------------|--------|-------------------------|--------|
| | | الالتزام بالسياسة | 23 - 2 |
| | 33 ,11 | | |
| | | تضمين الالتزام بالسياسة | 24 - 2 |
| | 15,17 | | |

المبادرة العالمية للتقارير 418: حول موضوعات محددة

| | | | |
|--|-------|--|---------|
| | | الشكاوى المثبتة بشأن انتهاكات خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء | 1 - 418 |
| | | 6G: خصوصية البيانات | |
| | 15,21 | | |

| إفصاح سوق أبوظبي للأوراق المالية | المحتوى | الصفحة المرجعية | ملاحظات |
|----------------------------------|---|-----------------|--|
| البيئة | | | |
| 10E | التخفيف من حدة المخاطر المناخية | | |
| | إجمالي المبلغ المستثمر سنويًا في البنية التحتية المتعلقة بالمناخ والمرونة وتطوير المنتجات | 15 | الاستثمارات المجتمعية التراكمية مشمولة |
| اجتماعي | | | |
| 1S | معدل أجر الرئيس التنفيذي | | |
| | النسبة: إجمالي أجر المدير التنفيذي إلى متوسط أجر إجمالي معادل الدوام الكامل | 35 | تم حاليًا الكشف عن راتب الرئيس التنفيذي بالإضافة إلى راتب الفريق التنفيذي في تقرير حوكمة الشركات الخاص بنا |
| | هل تقوم شركتكم بعمل تقرير عن هذا المقياس في عمليات التسجيل التنظيمية؟ | نعم | |
| 6S | عدم التمييز | | |
| | هل تتبع شركتكم سياسة التحرش الجنسي وأو عدم التمييز؟ | نعم | تتضمن مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا بند عدم التمييز |
| 7S | معدل الإصابات | | |
| | النسبة السنوية: تكرار أحداث الإصابات بالنسبة لإجمالي وقت اليد العاملة | - | المجال الذي نعمل فيه ليس عرضة للإصابات |
| 8S | الصحة والسلامة العالمية | | |
| | هل تتبع شركتكم سياسة الصحة المهنية وأو الصحة والسلامة العالمية؟ | - | في حين أن صحة وسلامة موظفينا تشكل أولوية، فإننا نعتبر هذه المخاطر ضئيلة |
| الاجتماعي | | | |
| 9S | عمالة الأطفال والعمالة الإجبارية | | |
| | هل تتبع شركتكم سياسة عمالة الأطفال وأو العمالة الإجبارية؟ | - | نحن ندعم بشكل كامل مكافحة عمالة الأطفال وأو العمالة الإجبارية، وهذا الخطر أقل قابلية لتطبيق على قطاع التأمين |
| | إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة عمالة الأطفال وأو العمالة الإجبارية الموردين والبائعين أيضًا؟ | - | نعم / لا نعم / لا |

| | | | |
|---|-----|--|------------|
| | | حقوق الإنسان | 10S |
| تتضمن مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا بنود حقوق الإنسان | نعم | هل تتبع شركتك سياسة حقوق الإنسان؟ | |
| | - | إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة حقوق الإنسان الخاصة بك الموردين والبايعين؟ | |

| | | | |
|----------------------|----|--|------------|
| | | التوطين | 11S |
| تسجيل نمو في التوطين | 25 | النسبة المئوية للموظفين الإماراتيين | |
| | 25 | خلق فرص العمل المحلية المباشرة وغير المباشرة | |

| | | | |
|--|---|--|------------|
| | | الاستثمار المجتمعي | 12S |
| | - | المبلغ المستثمر داخل المجتمع، كونه يمثل نسبة مئوية من إيرادات الشركة | |

الحكومة

| | | | |
|--|-----|---|-----------|
| | | الرواتب بحوافز | 3G |
| | نعم | هل يحصل التنفيذيون على حوافز مقابل تحقيق الاستدامة؟ | |

| | | | |
|--|-----|--|-----------|
| | | الأخلاقيات ومكافحة الفساد | 5G |
| | نعم | هل تتبع شركتك سياسة للأخلاقيات و / أو مكافحة الفساد؟ | |

| | | | |
|---|------|--|--|
| تتضمن مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا بنود الأخلاقيات | %100 | إذا كانت الإجابة نعم، ما هي النسبة المئوية للبيد العاملة التي صادقت رسميًا على الامتثال للسياسة؟ | |
|---|------|--|--|