



تقرير الاستدامة البيئية و الإجتماعية والحوكمة



2025

## جدول المحتويات



نبذة عن التقرير



الرسالة من الرئيس التنفيذي



نبذة عن شركة الصقر



إشراك أصحاب المصلحة



تقييم الأهمية النسبية



تكمال أهداف التنمية المستدامة في عملياتنا التشغيلية



الحوكمة



البيئية

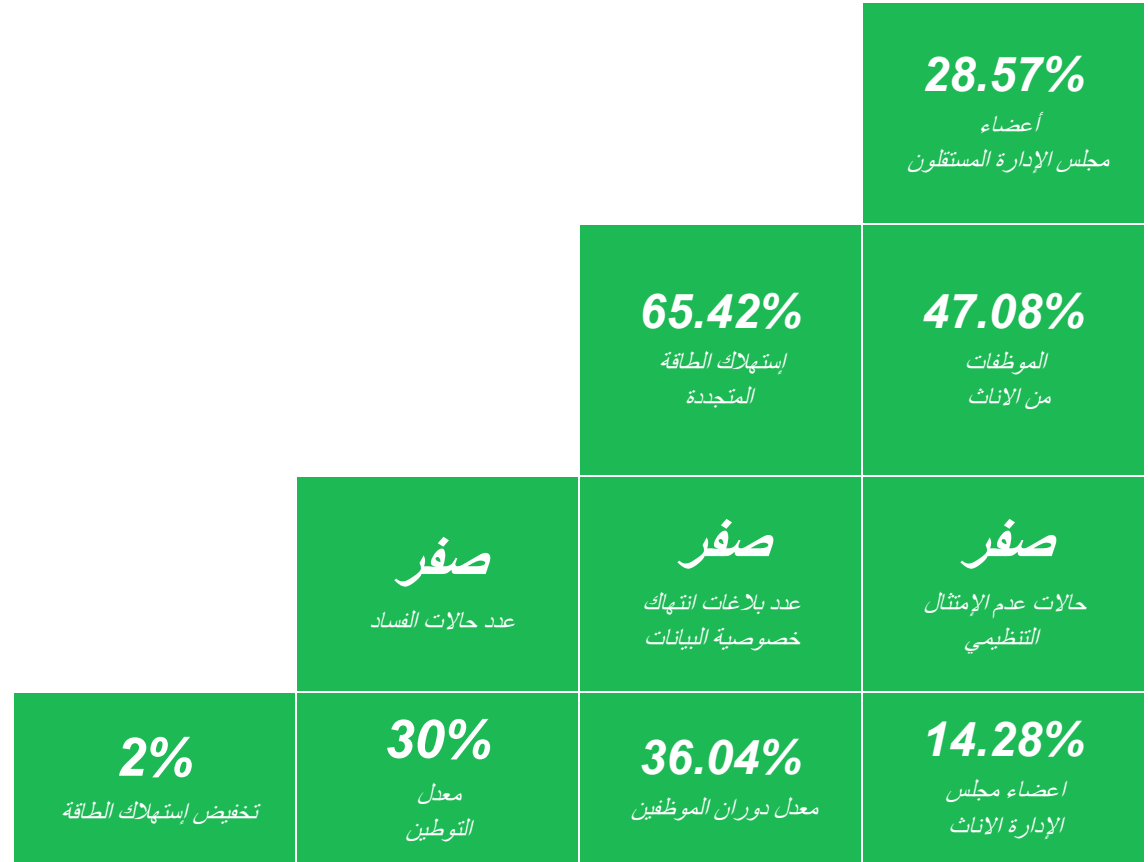


الإجتماعية



مؤشر سوق دبي المالي

## أبرز إنجازات عام 2025



## نبذة عن التقرير

يقدم هذا التقرير نظرة شاملة حول نهج شركة الصقر الوطنية للتأمين (ش.م.ع) ، والتزاماتها، وأدائها، والتقدم المحرز لديها فيما يتعلق بالاستدامة وممارسات الأعمال المسؤولة، وذلك عن فترة التقرير لعام 2025م.

ويهدف هذا التقرير إلى توفير إفصاح شفاف وذي قيمة لأصحاب المصلحة حول كيفية دمج اعتبارات البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة ضمن استراتيجيات الشركة وعملياتها وإدارة المخاطر واليات اتخاذ القرار.

### نطاق وحدود التقرير

يغطي هذا التقرير الأنشطة والسياسات والأداء المرتبط بمعايير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة في جميع الفروع التشغيلية الواقعة في دبي، وأبوظبي (المدينة)، وأبوظبي - مصفح، والعين، ورأس الخيمة، والشارقة، وعجمان، وذلك عن فترة التقرير الممتدة من 1 يناير 2025 حتى 31 ديسمبر 2025، ما لم يُذكر خلاف ذلك. وقد تم تحديد نطاق هذا التقرير استناداً إلى معيار السيطرة التشغيلية.

تضم الشركة شركتين تابعتين، وهما:

1. شركة صقور الخليج للتجارة العامة ذ.م.م.

2. شركة الصقر للتأمين التعاوني .

وتعمل هذه الجهات بصورة مستقلة، وعليه فهي مستثناة من نطاق هذا التقرير.

وحيثما كان ذلك ذا صلة، تم تضمين بيانات من الشركات التابعة و الشقيقة استناداً إلى مبدأ الأهمية النسبية وتوافر البيانات .

### الأطر والمعايير المرجعية للتقرير

تم إعداد هذا التقرير الخاص بالبيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة بالاستناد إلى الأطر والمبادئ التوجيهية المعترف بها دولياً التالية، حيثما ينطبق ذلك:

• إفصاحات الاستدامة والحوكمة الصادرة عن سوق دبي المالي لعام 2025

• أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (UN SDGs)

وتُسهّم هذه الأطر في تعزيز الاتساق و قابلية المقارنة وموثوقية الإفصاحات المتعلقة بالبيئة والاجتماعية والحوكمة.

### مصادر البيانات والمنهجية المعتمدة

تستند المعلومات الواردة في هذا التقرير إلى بيانات مستمدة من الأنظمة الداخلية، والسياسات والإجراءات، والسجلات التشغيلية، إضافةً إلى مدخلات الإدارات المعنية، بما في ذلك إدارة الاستدامة، وإدارة المخاطر، والامتثال، والموارد البشرية، والعمليات، والإدارة المالية.

وتعتمد الإفصاحات النوعية على تقديرات الإدارة، في حين يتم احتساب المؤشرات الكمية وفقاً لمنهجيات محددة تتماشى مع المعايير المعتمدة لإعداد التقارير.

### البيانات والتصريحات المستقبلية

قد يتضمن هذا التقرير تصريحات وتوجهات مستقبلية تتعلق بأداء الشركة في مجال البيئة والاجتماعية والحوكمة. وتخضع هذه التصريحات لدرجة من عدم اليقين نظراً لاعتمادها على عوامل خارجية متعددة قد تؤثر على عمليات الشركة وأدائها.

ولا تلتزم الشركة بتحديث أو مراجعة هذه التصريحات علناً خلال الفترة المالية اللاحقة، إلا في الحالات التي تقتضيها القوانين والأنظمة المعمول بها. وعليه، فإن تقييم هذه التصريحات لا يقع ضمن نطاق عمل التدقيق الداخلي.

### التواصل والملاحظات

نرحب بجميع الملاحظات والمقترحات المتعلقة بهذا التقرير. وللتواصل معنا، يرجى استخدام القنوات التالية:

البريد الإلكتروني: [ansnic@alsagrins.ae](mailto:ansnic@alsagrins.ae)

رقم الهاتف: +971 (04)7028 500

## رسالة من الرئيس التنفيذي



ويستند التزامنا بالاستدامة إلى رؤية واضحة تتمثل في حماية الأفراد، وتمكين المجتمعات، وتعزيز النمو المسؤول. ونُدرِك أن دورنا كشركة تأمين يرتبط بشكل وثيق بمفهوم المرونة، سواء من خلال توفير حلول التأمين الصحي وتأمينات الحياة التي تحمي الأفراد، أو من خلال حلول إدارة المخاطر التي تدعم الشركات الصغيرة والمتوسطة، أو عبر الآليات المالية التي تساهم في دعم التكيف مع التغير المناخي وتعزيز استمرارية الأنشطة الاقتصادية.

في شركة الصقر، واصلنا خلال عام 2025 تعزيز دمج مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG) في صميم استراتيجيتنا. واستناداً إلى إرثنا الراسخ في إدارة المخاطر، وتعزيز المرونة المالية، وترسيخ الحوكمة الأخلاقية، عملنا على تطوير خدماتنا، وتعميق شراكاتنا مع أصحاب المصلحة، والارتقاء باستخدام عملياتنا التشغيلية. ويتجلى هذا التقدم ليس فقط في أدائنا المالي، بل أيضاً في نهجنا لإدارة أثرنا البيئي، ودعم النمو الشامل، والالتزام بأعلى معايير الشفافية والمساءلة. كما نولي الجوانب الاجتماعية أهمية محورية، حيث نعمل على تعزيز الشمول المالي، ودعم رفاهية الموظفين، وترسيخ ثقافة مؤسسية قائمة على النزاهة والتنوع ووحدة الهدف.

وبالنظر إلى المستقبل، سنواصل دمج الاستدامة في مختلف جوانب أعمالنا، بدءاً من تصميم المنتجات وتقييم المخاطر، وصولاً إلى الحوكمة والتخطيط الاستراتيجي. كما سنعمل على تطوير أطر إدارة مخاطر المناخ، ووضع أهداف بيئية قابلة للقياس، واستكشاف حلول مبتكرة توازن بين الأداء المالي والأثر المجتمعي.

ولا يمكن تحقيق هذا التقدم دون دعم وثقة أصحاب المصلحة، وأود أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لموظفينا وعملائنا وشركائنا ومساهمينا على دعمهم المستمر وثقتهم المتواصلة.

مع خالص التقدير،  
عبد المحسن جابر  
الرئيس التنفيذي

في عصر يشهد تغيرات متسارعة وتزايداً في التوقعات، لم تعد الاستدامة مجرد هدف ثانوي، بل أصبحت عنصراً أساسياً في تحقيق القيمة طويلة الأجل لأصحاب المصلحة والمساهمة الفاعلة في المجتمعات التي نعمل ضمنها.

خلال عام 2025، ركزت شركة الصقر على تعزيز دمج مبادئ البيئة والاجتماعية والحوكمة في صميم استراتيجيتها المؤسسية. وانطلاقاً من إرثنا الراسخ في إدارة المخاطر، وتعزيز المرونة المالية، وترسيخ مبادئ الحوكمة الأخلاقية، واصلت الشركة تطوير خدماتها، وتعميق شراكاتها مع أصحاب المصلحة، وتحسين استدامة عملياتها التشغيلية.

ولا يقتصر هذا التقدم على الأداء المالي فحسب، بل يشمل أيضاً إدارة الأثر البيئي، ودعم النمو الشامل، والالتزام بأعلى معايير الشفافية والمساءلة.

## نبذة عن شركة الصقر

الصقر هي شركة تأمين مقرها دولة الإمارات العربية المتحدة، وتخضع لإشراف وتنظيم مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي.

تقدم الشركة مجموعة متكاملة من الحلول التأمينية المصممة لتلبية احتياجات الأفراد، والشركات الصغيرة والمتوسطة، والعملاء من الشركات الكبرى في مختلف أنحاء الدولة. وتعمل الصقر من خلال شبكة فروعها المنتشرة في دبي، وأبوظبي (المدينة)، وأبوظبي - مصفح، والعين، ورأس الخيمة، والشارقة، وعجمان، مما يتيح لها خدمة العملاء في أبرز المراكز الاقتصادية والسكانية في دولة الإمارات العربية.

الرسالة المؤسسية		الرؤية المؤسسية		
<p>نحرص على ترسيخ مكانة شركة الصقر وتعزيز سمعتها من خلال تقديم أعلى مستويات خدمة العملاء بروح من الالتزام والاحترافية. ويهدف هذا النهج إلى بناء علاقات طويلة الأمد مع العملاء، تنعكس في مستوى رضاهم وثقتهم المستمرة بخدمات الشركة.</p> 		<p>أن نكون من بين أبرز مزودي خدمات التأمين في المنطقة، من خلال تحقيق أعلى مستويات رضا العملاء، وتقديم حلول تأمينية مبتكرة، وتعزيز المهنية والتميز المعرفي، والاستفادة من الكفاءات والموارد المحلية بما يحقق قيمة مستدامة لجميع أصحاب المصلحة.</p> 		
تعكس قيمنا هويتنا وما نمثله كشركة				
فريق العمل	الموثوقية	الجودة	التميز	الالتزام تجاه العملاء
<p>نؤمن بأهمية التعاون والعمل بروح الفريق لتحقيق أهدافنا المشتركة وتعزيز النجاح المؤسسي.</p> 	<p>نتحمل مسؤولية حماية مصالح أصحاب المصلحة والوفاء بالتزاماتنا بكل شفافية.</p> 	<p>نلتزم بتقديم خدمات ومنتجات عالية الجودة تلبى توقعات العملاء وتحقق قيمة حقيقية.</p> 	<p>نعمل باستمرار على تحقيق أعلى مستويات الأداء والاحترافية في جميع أنشطتنا.</p> 	<p>نسعى إلى بناء علاقات طويلة الأمد من خلال تقديم خدمات موثوقة وتعزيز ولاء العملاء.</p> 

## محفظتنا التأمينية

نقدم لعملائنا مجموعة متكاملة من الحلول التأمينية عالية الجودة، ونحرص على أن نكون الشريك الموثوق الذي يدعم تعزيز المرونة وحماية المصالح والرفاه.

وتغطي محفظتنا التأمينية نطاقاً واسعاً من المنتجات المصممة لتلبية احتياجات مختلف شرائح العملاء، بما في ذلك الأفراد والشركات، مع التركيز على تقديم حلول مرنة ومبتكرة تتماشى مع متطلبات السوق وتوقعات العملاء.

تأمين البضائع البحرية	تأمين الممتلكات	التأمين الهندسي
تأمين هياكل السفن	تأمين الحياة الجماعي	التأمين الطبي الجماعي
تأمين المنازل	تأمين المسؤولية	تأمينات متنوعة

## عملاؤنا من الشركات

التأمين الطبي

تأمين المركبات

تأمين السفر

تأمين المنازل

تأمين الحياة

تأمين اليخوت والقوارب الترفيهية

## عملاؤنا من الأفراد

## شركاؤنا



## إشراك أصحاب المصلحة

في بيئة خدمات مالية ديناميكية وعالية التنظيم، يُعدّ التواصل المستمر مع أصحاب المصلحة عنصرًا أساسيًا لتعزيز المرونة المؤسسية وتحقيق القيمة على المدى الطويل. وتُدرّك شركة الصقر أن فهم توقعات أصحاب المصلحة يُسهم في تحسين القدرة على استشراف المخاطر، وتعزيز فعالية الحوكمة، ودعم اتخاذ قرارات استراتيجية أكثر مرونة واستجابة.

وتعتمد الشركة نهجًا منهجيًا ومستمرًا للتفاعل مع أصحاب المصلحة، يهدف إلى ترسيخ مبادئ الشفافية والمساءلة وبناء الثقة المتبادلة. ويُدمج هذا النهج ضمن إطار الحوكمة المؤسسية، ومدعومًا بقنوات اتصال واضحة تُمكن من تحقيق تواصل ثنائي الاتجاه.

ويسهم هذا التفاعل المستمر في تمكين الشركة من الاستجابة بفعالية للمتطلبات التنظيمية المتغيرة، وظروف السوق، وأولويات أصحاب المصلحة. كما تنعكس مخرجات هذا التفاعل بشكل مباشر على تخطيط الأعمال، وتحسين الأداء التشغيلي، وتطوير استراتيجية البيئة والاجتماعية والحوكمة.

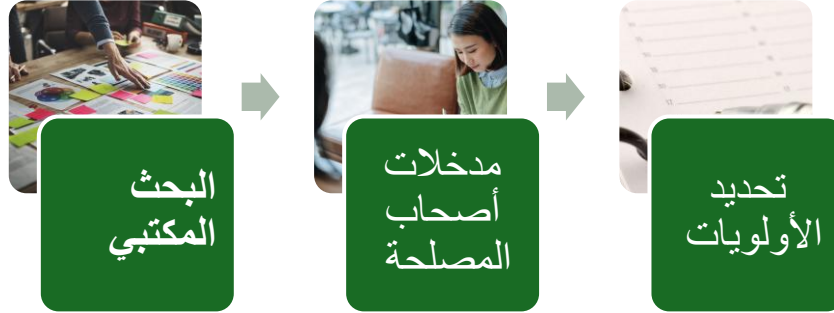
## تحديد أصحاب المصلحة

تم تحديد أصحاب المصلحة من خلال عملية تقييم داخلية تأخذ في الاعتبار مدى تأثير الأطراف المختلفة على أنشطة الشركة أو تأثرهم بها. ويستند هذا التقييم إلى مجموعة من المعايير الرئيسية، من أبرزها:

- الالتزامات التنظيمية والقانونية
- الترابطات التشغيلية والمالية
- مستوى التعرض للمخاطر والاعتبارات المرتبطة بالسمعة المؤسسية
- مدى التوافق الاستراتيجي مع الأهداف طويلة الأجل
- التأثيرات الاجتماعية والبيئية

فئة أصحاب المصلحة	آلية المشاركة	مستوى التأثير	أبرز المواضيع المطروحة المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية و المؤسسية
المساهمين	الاجتماعات السنوية و الإفصاحات التنظيمية	●	الأداء المالي و استراتيجية الحوكمة البيئية و الاجتماعية و المؤسسية على المدى الطويل
العملاء	الموقع الإلكتروني ، المواد التسويقية ، مراجعة العملاء	●	احتياجات العملاء و الابتكار في المنتجات و تجربة المطالبات و الحوكمة البيئية و الاجتماعية و المؤسسية
الموظفون	مراجعة الأداء السنوي و التدريب و الفعاليات	●	رفاهية الموظفين و التدريب و التنوع و الشمول و الحوكمة البيئية و الاجتماعية و المؤسسية
المجلس و الإدارة	الإفصاحات المؤسسية	●	الحوكمة ، إدارة المخاطر ، الاستدامة ، الأداء المالي
شركاء الأعمال	مدونة السلوك ، التقييمات و عمليات التدقيق	●	إدارة المخاطر ، تطوير المنتجات ، اتجاهات السوق ، الحوكمة البيئية و الاجتماعية و المؤسسية
اللوائح الحكومية	التبادل المنتظم لرسائل البريد الإلكتروني و الندوات الإلكترونية	●	الامتثال التنظيمي ، أفضل الممارسات المعتمدة في القطاع ، و تقارير الحوكمة البيئية و الاجتماعية و المؤسسية
المجتمع	المشاركة في مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات ، والإفصاح و التقارير العامة	●	المسؤولية الاجتماعية ، و تنمية المجتمع
	مرتفع	●	منخفض
	متوسط	●	
		●	

## تقييم الأهمية النسبية



تتبع عملية تقييم الأهمية النسبية نهجًا منظمًا يتكون من عدة مراحل رئيسية، على النحو التالي:

### 1. البحث المكتبي

يتم إعداد قائمة أولية بالقضايا البيئية والاجتماعية والحوكومية من خلال المقارنة المرجعية مع شركات مماثلة في القطاع، ومراجعة المتطلبات التنظيمية، ومعايير الاستدامة، بالإضافة إلى تحليل السياسات الداخلية ذات الصلة.

### 2. مدخلات أصحاب المصلحة

تقوم الإدارات المعنية وممثلو أصحاب المصلحة بتقديم مدخلاتهم بشأن أهمية القضايا المحددة، مع الأخذ في الاعتبار مستوى اهتمام أصحاب المصلحة والتأثيرات التشغيلية المحتملة المرتبطة بها.

### 3. تحديد الأولويات

يتم ترتيب الموضوعات وفقًا لدرجة أهميتها النسبية لأصحاب المصلحة ومدى ارتباطها الاستراتيجية بأهداف الشركة. ويسهم هذا الترتيب في دعم عملية الإفصاح المركّز ووضع خطط عمل تستهدف القضايا ذات الأولوية.



يهدف تقييم الأهمية النسبية إلى تحديد القضايا البيئية والاجتماعية والحوكومية (ESG) الأكثر ارتباطًا بأعمال الشركة وأصحاب المصلحة. ويسهم هذا التقييم في توجيه الموارد بكفاءة، وتعزيز مستوى الشفافية، والتركيز على القضايا ذات التأثير الأكبر على الأداء والاستدامة على المدى الطويل.

ويستند نهج الشركة في هذا التقييم إلى أطر إعداد تقارير الاستدامة المعترف بها، بما في ذلك معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، وإرشادات البيئة والاجتماعية والحوكمة الصادرة عن سوق دبي المالي. كما تخضع عملية التقييم لإشراف الإدارة العليا لضمان مواعمتها مع إطار إدارة المخاطر المؤسسية والاستراتيجية العامة للشركة.



# دمج أهداف التنمية المستدامة

تُعد الاستدامة جزءًا جوهريًا من الدور الأساسي لقطاع التأمين، والمتمثل في حماية الأفراد والشركات والمجتمعات من المخاطر وعدم اليقين. وفي شركة الصقر، ندرك أن دورنا يتجاوز الأداء المالي، حيث نسهم في تعزيز المرونة الاقتصادية والاجتماعية بما يتماشى مع أولويات الاستدامة الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs).

ومن خلال تقييم محفظة منتجاتنا، وبصمتنا التشغيلية، وأنشطة إدارة المخاطر، قمنا بتحديد خمسة أهداف من أهداف التنمية المستدامة التي تُحقق فيها الأثر الأكبر. ويُعد الهدف الثالث (الصحة الجيدة والرفاه) المجال الأبرز لتأثيرنا، مدعومًا بأربعة أهداف إضافية ذات أولوية، وهي: الهدف 1 (القضاء على الفقر)، الهدف 5 (المساواة بين الجنسين)، الهدف 8 (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، والهدف 13 (العمل المناخي).



قد تؤدي الأحداث غير المتوقعة إلى فرض ضغوط مالية كبيرة على الأسر. ومن خلال حلول التأمين على الحياة والتأمين الطبي والتأمين العام، نوفر الحماية المالية التي تساعد على الحفاظ على الاستقرار المالي وتقليل مخاطر التعرض للصعوبات الاقتصادية على المدى الطويل، بما يعزز المرونة المالية بشكل عام.



يُعد الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية عنصرًا أساسيًا لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. ومن خلال حلول التأمين الصحي، نُخفف العبء المالي للتكاليف الطبية، مما يُمكن الأفراد والأسر من الحصول على الرعاية اللازمة مع الحفاظ على أمنهم المالي واستقرارهم.



غالبًا ما تكون النساء أكثر عرضة للمخاطر المالية، خاصة بعد فقدان مصدر دخل الأسرة. وتوفر حلولنا التأمينية حماية مالية تدعم المُعالين وتضمن الاستقرار الاقتصادي، مما يساهم في تعزيز الأمن المالي والتمكين.



يدعم التأمين ثقة الأعمال ونموها من خلال توفير الحماية للأصول وتقليل المخاطر. ومن خلال الحد من حالة عدم اليقين، لا سيما بالنسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة، تُمكن الشركات من الوصول إلى التمويل، واستدامة العمليات، والمساهمة في النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل.



مع تزايد تواتر وشدة الأحداث المرتبطة بالمناخ، أصبحت المرونة المالية أكثر أهمية من أي وقت مضى. ومن خلال التقييم الدقيق للمخاطر، والاكنتاب السليم، وإعادة التأمين المنظمة، نساعد على امتصاص الأثر المالي للظواهر الجوية القاسية وتعزيز القدرة على التكيف المناخي داخل المجتمعات التي نخدمها.

# الأداء الحوكمي

أبرز النتائج

**100%**

أعضاء مجلس الإدارة من مواطني  
دولة الإمارات العربية المتحدة

**صفر**

حالات عدم الإمتثال

**100%**

الالتزام التنظيمي

المواضيع الرئيسية

استقلالية مجلس الإدارة

أمن المعلومات و خصوصية البيانات

التحول الرقمي

الأخلاقيات و مكافحة الفساد

أهداف الأمم المتحدة للتنمية



## حوكمة الشركات

### هيكل و تشكيل مجلس الإدارة

#### 📍 سوق دبي المالي : 2.2, 2.1, G1.1

يُعدّ مجلس الإدارة الجهة الحاكمة الرئيسية المسؤولة عن الإشراف الاستراتيجي، ومراقبة المخاطر، وتعزيز خلق القيمة على المدى الطويل. ويتم تشكيل المجلس بما يضمن تحقيق التوازن بين الخبرات المتنوعة، والاستقلالية، والقدرة على ممارسة الرقابة الفعّالة.

وتعمل الشركة ضمن هيكل ملكية وطنية بنسبة 100%، مما يعزز موافقتها مع الأولويات الاقتصادية لدولة الإمارات العربية المتحدة واستراتيجيات التنمية طويلة الأجل.

عد استقلالية مجلس الإدارة عنصراً أساسياً في ضمان الإشراف الموضوعي وحماية مصالح المساهمين، ويتألف مجلس الإدارة لدينا من سبعة أعضاء، جميعهم يشغلون مناصب غير تنفيذية، مع تركيز متزايد على تعزيز الاستقلالية وترسيخ ممارسات حوكمة قوية وفعّالة. وبحلول عام 2025، قمنا بتعزيز استقلالية مجلس الإدارة بشكل ملحوظ.

وبحلول عام 2025، تم تعزيز استقلالية مجلس الإدارة من خلال تعيين أعضاء مستقلين، بما ساهم في تطوير منظومة الحوكمة وتعزيز فعالية الإشراف المؤسسي.

كما تلتزم الشركة بمبدأ الفصل الواضح بين الإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة، حيث لا يجوز للرئيس التنفيذي شغل منصب رئيس مجلس الإدارة، بما يدعم استقلالية الرقابة ويعزز كفاءة الحوكمة

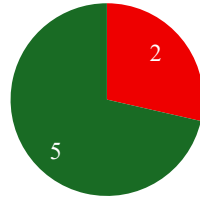


يستند إطار الحوكمة لدينا إلى أعلى معايير الشفافية والمساءلة والسلوك الأخلاقي، بما يضمن أن جميع القرارات المُتخذة على مستوى مجلس الإدارة يخدم مصالح حَمَلة الوثائق التأمينية، والمساهمين، والمجتمعات التي نعمل ضمنها.

وتلتزم شركة الصقر بنشر تقرير سنوي عن الحوكمة المؤسسية بما يتوافق مع متطلبات هيئة الأوراق المالية والسلع في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث يقدم التقرير عرضاً شاملاً لهيكل الحوكمة، بما في ذلك تشكيل مجلس الإدارة، والسياسات المعتمدة، والأدوار والمسؤوليات المحددة لمجلس الإدارة ولجانه المنبثقة.

### استقلالية مجلس الإدارة

■ الأعضاء المستقلين ■ الأعضاء غير المستقلين



## لجان مجلس الإدارة و الإشراف الحوكمي

## سوق دبي المالي: G1.2

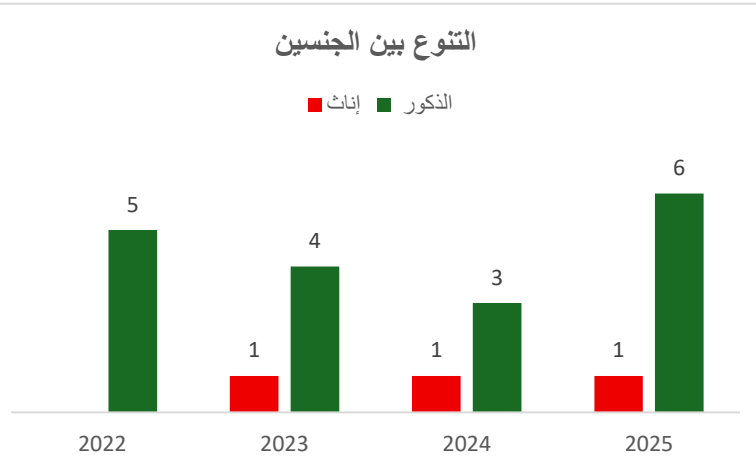
دعماً لتعزيز الإشراف الحوكمي وتمكين اتخاذ قرارات متخصصة، قام مجلس الإدارة بتشكيل عدد من اللجان الدائمة بما يتماشى مع أفضل ممارسات الحوكمة المؤسسية.

وتعمل هذه اللجان ضمن صلاحيات ومسؤوليات محددة بوضوح، وترفع تقاريرها بشكل مباشر إلى مجلس الإدارة، مما يوفر آليات فعالة لمتابعة الأداء، وإدارة المخاطر، وضمان الامتثال عبر مختلف وظائف الشركة.

يتولى حالياً أعضاء ذكور رئاسة جميع اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة، وتواصل الشركة تقييم وتعزيز فرص التنوع على مستوى المجلس ولجانه، بما ينسجم مع أفضل الممارسات والمعايير المؤسسية والتوجهات المستقبلية.

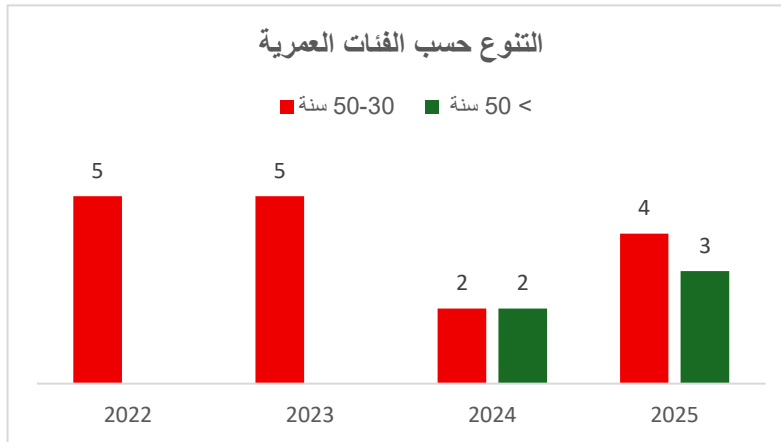
## التنوع بين الجنسين

■ إناث ■ الذكور



## التنوع حسب الفئات العمرية

■ 50-30 سنة ■ < 50 سنة



## مكافأة عادلة و تنافسية

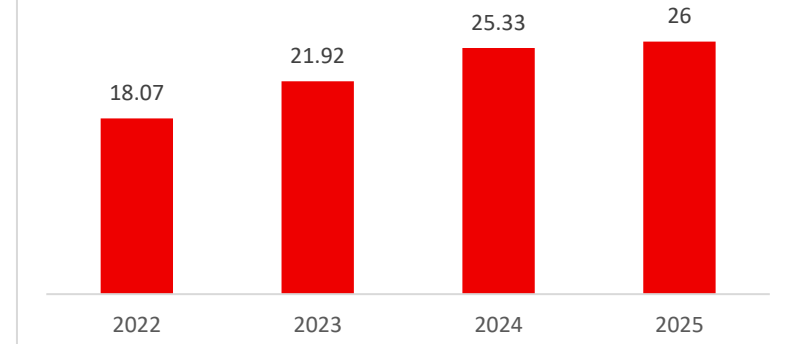
### 📍 سوق دبي مالي: G1.1

تلتزم شركة الصقر بتطبيق إطار مكافآت يتسم بالعدالة ويرتبط بالأداء، ويتمشى مع أهداف خلق القيمة على المدى الطويل.

وتخضع مكافآت الإدارة التنفيذية لإشراف لجنة الترشيحات والمكافآت، حيث يتم تصميمها بما يضمن استقطاب الكفاءات القيادية والاحتفاظ بها، مع تحقيق التوازن بين مصالح الإدارة والمساهمين ومعايير السوق.

وحرصاً على تعزيز الشفافية وتطبيق أفضل ممارسات الحوكمة، تقوم الشركة بالإفصاح عن نسبة إجمالي مكافآت الرئيس التنفيذي إلى متوسط مكافآت الموظفين بدوام كامل، بما يدعم مستوى الإفصاح المؤسسي ويعزز الثقة لدى أصحاب المصلحة.

نسبة إجمالي مكافآت الرئيس التنفيذي إلى متوسط إجمالي مكافآت الموظفين بدوام كامل



### لجنة التدقيق

تشرف على نزاهة التقارير المالية، وكفاءة أنظمة الرقابة الداخلية، وفعالية عمليات التدقيق، ومدى الالتزام بالمتطلبات التنظيمية والقانونية.

### لجنة الترشيحات و المكافآت

تتولى إدارة عمليات ترشيح أعضاء مجلس الإدارة، والتخطيط لخطة التعاقب الوظيفي، وتقييم الأداء، وحوكمة أنظمة المكافآت وتعويزات الأعضاء.

### لجنة الإستثمار

تقوم بمراجعة قرارات تخصيص رأس المال، واعتماد الاستراتيجية الاستثمارية، ومتابعة أداء المحفظة الاستثمارية وتقييمها بشكل دوري.

### لجنة المخاطر

تشرف على إطار إدارة المخاطر المؤسسية، بما في ذلك الإشراف على المخاطر التنظيمية والتشغيلية والمالية، وضمان فعالية آليات تحديد المخاطر وتقييمها ومراقبتها والتخفيف من حدتها.

## الأخلاقيات ومكافحة الفساد



### 📍 سوق دبي المالي : 5.2 & G5.1

تعمل الشركة وفق سياسة رسمية للأخلاقيات ومكافحة الفساد، تعكس التزامها بممارسة الأعمال بنزاهة وشفافية ومساءلة. وتُطبق هذه السياسة على مستوى المؤسسة بالكامل، وتضع ضوابط وإرشادات واضحة فيما يتعلق بما يلي:

- منع الرشوة والفساد.
- إدارة تضارب المصالح.
- الالتزام بالسلوك المهني والأخلاقي في الأعمال.
- التعامل المسؤول مع أصحاب المصلحة والشركاء.

وتضمن هذه السياسة توافقها مع التشريعات المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة الخاصة بمكافحة الفساد، إضافةً إلى المعايير الدولية للحوكمة الأخلاقية. ويُعد الالتزام بهذه السياسة إلزامياً لجميع الموظفين ضمن إطار الحوكمة المؤسسية للشركة.

### الامتثال و الرقابة الداخلية و إدارة المخاطر

تعتمد الشركة إطاراً متكاملًا للامتثال والرقابة الداخلية وإدارة المخاطر، يهدف إلى ضمان الالتزام بالمتطلبات التنظيمية والسياسات المؤسسية المعتمدة.

ويشمل هذا الإطار ما يلي:

- إجراءات التدقيق الداخلي.
- مراقبة الامتثال للمتطلبات التنظيمية.
- ضوابط إدارة المخاطر التشغيلية.
- الإشراف الحوكمي من خلال لجان مجلس الإدارة.

وخلال فترة التقرير، لم يتم تسجيل أي حالات عدم امتثال تنظيمي.

تستند حوكمة شركة الصقر إلى مبادئ النزاهة والالتزام الصارم بالقوانين والأنظمة المعمول بها، بما يعزز الشفافية ويدعم اتخاذ قرارات قائمة على المساءلة. ويسهم هذا النهج في تعزيز ثقة أصحاب المصلحة ودعم الاستدامة والأداء المؤسسي على المدى الطويل.

وتحرص الشركة على ترسيخ ثقافة الامتثال والسلوك الأخلاقي في جميع أنحاء المؤسسة، حيث يلتزم جميع الموظفين بمدونة قواعد السلوك المهني، التي تحدد معايير واضحة للسلوك الأخلاقي والمسؤولية المهنية والامتثال للمتطلبات التنظيمية.

ويعتمد إطار الحوكمة على سياسات وإجراءات وضوابط داخلية واضحة تهدف إلى الحد من المخاطر، وحماية مصالح أصحاب المصلحة، والحفاظ على سمعة الشركة وتعزيزها.

## الامتثال لمكافحة الفساد

## 📍 سوق دبي المالي : G5.3

خلال فترة إعداد التقرير، التزمت الشركة بتطبيق نهج صارم قائم على عدم التسامح مطلقاً مع الفساد، مدعوماً باليات المراقبة الداخلية للامتثال وبرامج التوعية والتثقيف المستمر. وفيما يتعلق بفترة التقرير لعام 2025 :

المؤشرات	الرقم
إجمالي عدد الحالات المؤكدة للفساد	0
إجمالي عدد الحالات المؤكدة للفساد التي تم تأكيد فصل الموظفين و إتخاذ إجراءات تأديبية بحقهم بسبب الفساد.	0
إجمالي عدد الحالات المؤكدة التي تم فيها إنهاء أو عدم تجديد عقود مع شركاء أعمال بسبب المخالفات .	0
القضايا القانونية العننية المتعلقة بالفساد.	0

## مكافحة غسل الأموال و الجرائم المالية

تحافظ الشركة على أطر عمل متكاملة لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب (AML/CFT) ، وذلك بما يضمن الامتثال للأنظمة المالية المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة والمعايير الدولية للنزاهة.

وتشمل هذه الأطر ما يلي:

- آليات مراقبة المعاملات المالية
- مراجعات الامتثال الداخلية
- الإشراف الحوكمي من خلال هياكل إدارة المخاطر
- المراجعة والتحديث الدوري لإجراءات مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب المالية.

يسهم هذا النهج في دعم نزاهة النظام المالي، مع حماية الشركة من التعرض لمخاطر الجرائم المالية.

## الإبلاغ عن المخالفات والتقارير الأخلاقية

تعزيزاً لمبادئ الشفافية والمساءلة، اعتمدت الشركة سياسة للإبلاغ عن المخالفات تُمكن الموظفين وأصحاب المصلحة من الإبلاغ عن أي سلوك غير أخلاقي أو مخالفات أو مخاوف تتعلق بالامتثال.

ويتضمن إطار الإبلاغ عن المخالفات ما يلي:

- قنوات سرية وآمنة للإبلاغ
  - الحماية من أي إجراءات انتقامية
  - مراجعة مستقلة للبلاغات المقدمة
  - آليات تصعيد إلى الجهات الحوكمية العليا
- ويسهم هذا النظام في تعزيز ثقافة المسؤولية الأخلاقية والإدارة الاستباقية للمخاطر في مختلف أنحاء المؤسسة.

## الأمن السيبراني و حماية البيانات و المرونة الرقمية

### الحوكمة و المواءمة التنظيمية

#### 📍 سوق دبي المالي: G6.2

يتماشى إطار حماية البيانات والأمن السيبراني في الشركة مع المتطلبات التنظيمية المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة، إلى جانب المبادئ الدولية المعترف بها في مجال خصوصية البيانات، بما في ذلك اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) حيثما ينطبق ذلك.

ويتم تضمين الإشراف ضمن هيكل الحوكمة من خلال:

- الإشراف على المخاطر على مستوى مجلس الإدارة
- تحديد مسؤوليات واضحة لحماية البيانات وأمن تقنية المعلومات
- سياسات موثقة ومعايير للرقابة الداخلية
- المراقبة الدورية للامتثال وإعداد التقارير ذات الصلة

كما يتم دمج اعتبارات الخصوصية والأمن السيبراني ضمن:

- عمليات نشر التقنيات والأنظمة
- التعاملات مع الأطراف الثالثة والموردين
- تصميم العمليات التشغيلية
- مبادرات التحول الرقمي

ويضمن هذا النهج القائم على الحوكمة تحديد مخاطر الأمن والخصوصية وتقييمها والتخفيف من حدتها بشكل استباقي عبر مختلف مراحل دورة حياة البيانات.

### بنية الأمن السيبراني المؤسسية

#### 📍 سوق دبي المالي: G6.1

لضمان سرية وسلامة وتوافر الأصول المعلوماتية، نقوم بتشغيل بنية أمن سيبراني متعددة الطبقات مدعومة بتقنيات مؤسسية متقدمة.



تُعد حماية الأصول الرقمية والبيانات الشخصية والمعلومات الحساسة ركيزة أساسية ضمن إطار الحوكمة وإدارة المخاطر في الشركة. وبصفتها جهة خاضعة للتنظيم وتعمل ضمن المنظومة المالية في دولة الإمارات العربية المتحدة، تدرك الشركة أن الأمن السيبراني وخصوصية البيانات لا يمثلان مجرد أولويات تشغيلية، بل يُعدّان مسؤوليات حوكمينة جوهرية تؤثر بشكل مباشر على ثقة أصحاب المصلحة، والامتثال التنظيمي، واستدامة الأعمال على المدى الطويل.

ويعتمد نهج الشركة على دمج الأمن السيبراني ومبادئ "الخصوصية حسب التصميم"، إلى جانب مبادرات التحول الرقمي، ضمن إطار حوكمي متكامل يضمن حماية البيانات عبر كامل دورة حياتها

## حماية الشبكات و البنية التحتية

حماية الأنظمة الداخلية من التهديدات الخارجية باستخدام جدران حماية متقدمة.

تطبيق أنظمة التحكم في الوصول إلى الشبكة (NAC) للتحقق من الأجهزة ومنع الوصول غير المصرح به.

بنية تحتية لاسلكية آمنة ومُدارة مركزيًا، تضمن التحكم الفعال، وتعزيز مستوى الحماية، ومراقبة الوصول إلى الشبكة بشكل مستمر.

بنية خوادم مؤسسية عالية التوافر تضمن استمرارية الأعمال وقابلية التوسع بشكل فعال.

## إدارة الهويات و الصلاحيات

التحكم في الوصول القائم على الأدوار يتماشى مع مبادئ الحد الأدنى من الامتيازات

إدارة الوصول المميز لمراقبة الوصول الإداري والتحكم فيه

المصادقة متعددة العوامل لتحسين التحقق من الهوية

## مراقبة التهديد و الكشف عنها

منصة مركزية لإدارة المعلومات والأحداث الأمنية

تجميع السجلات في الوقت الفعلي، وربط الأحداث، وكشف التهديدات

الرصد المستمر والقدرة على الاستجابة للحوادث

## ضمانات حماية البيانات

حلول منع فقدان البيانات لمنع النقل الغير المصرح به للمعلومات الحساسة

تشفير البيانات المخزنة والبيانات المنقولة

تكوينات نظام آمنة وضوابط حماية النقاط النهائية

## حوادث خصوصية البيانات المثبتة

## سوق دبي المالي: G6.3

الوصف	2024	2025
إجمالي عدد الشكاوى الواردة من أطراف خارجية والمثبتة من قبل الشركة	0	0
إجمالي عدد الشكاوى الواردة من الجهات التنظيمية	0	0
إجمالي عدد حالات التسرب أو السرقة أو فقدان بيانات العملاء التي تم تحديدها	0	0

## التحول الرقمي و الانتقال إلى بيئة عمل بلا أوراق

وقد تم إعادة تصميم العمليات التأمينية الرئيسية بهدف تقليل التدخل اليدوي والاعتماد على المستندات الورقية، حيث تم استبدال الإجراءات التقليدية بسير عمل إلكتروني، واعتمادات قائمة على الأنظمة، ورفع مباشر للوثائق عبر المنصات الرقمية.

وأُسفرت هذه المبادرات عن تحقيق ما يلي:

- انخفاض ملحوظ وقابل للقياس في استهلاك الورق عبر الإدارات التشغيلية.
- تحسين كفاءة العمليات وتقليص زمن الإنجاز.
- تعزيز إمكانية تتبع المستندات وزيادة الجاهزية لأغراض التدقيق والمراجعة.
- تقليل المخاطر التشغيلية المرتبطة بالمعالجة اليدوية للمستندات.

وتواصل الشركة تعزيز تبني الحلول الرقمية على مستوى الإدارات، مع تحقيق انخفاض تدريجي ومستدام في استهلاك الورق مع توسع الأتمتة وتكامل سير العمل.

## إطار حماية البيانات وخصوصية المعلومات

يستند إطار حماية البيانات لدينا إلى مبادئ الخصوصية منذ مرحلة التصميم وتقليل جمع البيانات إلى الحد الأدنى اللازم. وتشمل المكونات الرئيسية للإطار ما يلي:

- سياسات رسمية لحماية البيانات تنظم تصنيف البيانات الشخصية والحساسة، ومعالجتها، وضوابط الوصول إليها.
- ممارسات تقليل البيانات لضمان جمع والاحتفاظ فقط بالمعلومات الضرورية لأغراض تشغيلية أو تنظيمية.
- جداول زمنية محددة للاحتفاظ بالبيانات، بما يتماشى مع المتطلبات التنظيمية والاحتياجات التشغيلية.
- إجراءات أمانة للتخلص من البيانات لمنع الاسترجاع غير المصرح به للمعلومات الحساسة.
- تقييمات لمخاطر الأطراف الثالثة وضوابط تعاقدية تضمن التزام الشركاء الخارجيين بمعايير حماية بيانات مكافئة.

ويتم دمج متطلبات الخصوصية ضمن العمليات التشغيلية والأنظمة الرقمية، بما يضمن حماية البيانات عبر كامل دورة حياتها وتعزيز الامتثال والاستدامة المؤسسية.

## المراقبة، والتوعية، وإدارة الحوادث

تُطبَّق آليات مراقبة مستمرة لرصد الأنماط غير الطبيعية والكشف المبكر عن الأحداث الأمنية المحتملة، مع ضمان الاستجابة السريعة والفعالة. وتشمل إجراءات إدارة الحوادث ما يلي:

- بروتوكولات واضحة للتصعيد واحتواء الحوادث
- تحليل الأسباب الجذرية للحوادث وتنفيذ الإجراءات التصحيحية المناسبة
- الإبلاغ إلى الجهات التنظيمية وأصحاب المصلحة عند الحاجة

كما يتم تعزيز الوعي المؤسسي وثقافة الحوكمة من خلال برامج تدريب وتوعية مستمرة، بما يضمن إدراك الموظفين لمسؤولياتهم في التعامل مع المعلومات السرية وحمايتها وفقاً للسياسات المعتمدة.

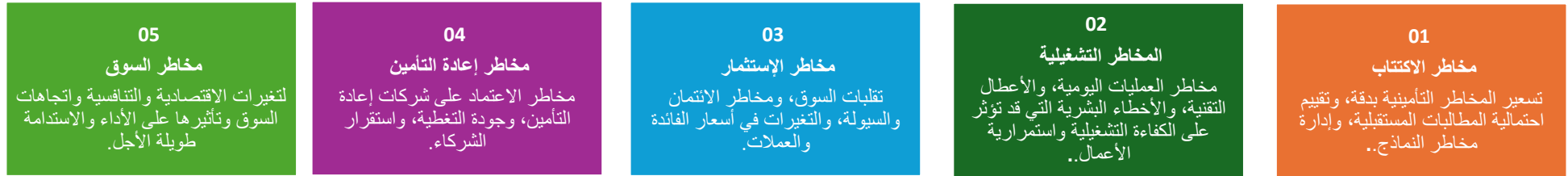
## مخاطر الاستدامة و الفرص و الحوكمة

نعمل في قطاع قائم على إدارة المخاطر، حيث يُعدّ تحديد المخاطر وتقييمها والتخفيف من حدتها بشكل منهجي عنصرًا أساسيًا لتحقيق الاستقرار على المدى الطويل وخلق القيمة المستدامة. وقد تم تصميم إطار إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) لدينا لضمان تقييم المخاطر بشكل منظم، وتسعيها بصورة مناسبة، وإدارتها بكفاءة، مع الحفاظ على المرونة المالية والوفاء بالتزاماتنا تجاه حملة الوثائق التأمينية.

### إطار إدار المخاطر – نموذج من خمس فئات

مجلس الإدارة . لجنة إدارة المخاطر

الإشراف الإستراتيجي . تحديد مستوى المخاطر المقبولة .مراجعة التصعيد



### مراقبة المخاطر التكيفية . دورة المراجعة المستمرة

تعتمد الشركة نهجًا ديناميكيًا قائمًا على المراقبة المستمرة للمخاطر، حيث يتم مراجعة تقييمات المخاطر، واستراتيجيات التخفيف، ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) بشكل دوري. ويهدف هذا النهج إلى ضمان مواءمة إدارة المخاطر مع تطورات السوق وأفضل الممارسات في القطاع، بما يدعم استدامة العمليات وتعزيز القدرة على الوفاء بالتزامات حملة الوثائق بثقة.

## المخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ

في الوقت الحالي:

- لم يتم بعد دمج مؤشرات الأداء المرتبطة بالمناخ ضمن سياسات المكافآت
- لم يتم تفويض مسؤوليات الإشراف إلى لجنة متخصصة بالمناخ
- لا تزال الأهداف الكمية المرتبطة بالمناخ، بما في ذلك مؤشرات الانبعاثات، قيد التطوير، مع التخطيط لوضع أهداف رسمية بحلول عام 2026

وعلى الرغم من أن هياكل الحوكمة لا تزال في طور التطوير، تسعى الشركة إلى تعزيز مواءمة الإشراف على مخاطر المناخ مع كل من التخطيط الاستراتيجي وممارسات الاكتتاب وإدارة رأس المال.

عمليات تحديد المخاطر و مراقبتها

📍 سوق دبي المالي: 7.6 & 7.1 G

تقوم الشركة بتحديد وتقييم المخاطر المرتبطة بالمناخ والاستدامة من خلال مجموعة من الآليات، تشمل:

- تحليل نسب الخسائر وكفاية الأقساط واتجاهات الاكتتاب
- تحليل تعرض المحفظة التأمينية للقطاعات الحساسة مناخياً
- مراجعة البيانات التاريخية للمطالبات وأنماط الكوارث
- تقييم تغطية إعادة التأمين والقوة المالية للأطراف المقابلة

ويتم توثيق هذه المخاطر ضمن سجل المخاطر الرسمي للشركة ودمجها في إطار إدارة المخاطر المؤسسية. كما يتم تحديد أولويات المخاطر المرتبطة بالاستدامة والمناخ بناءً على الأهمية النسبية والتأثير المالي واحتمالية الحدوث.



يتم تقييم المخاطر المرتبطة بالمناخ ضمن إطار إدارة المخاطر المؤسسية الأوسع (ERM)، حيث يتم تصنيفها إلى مخاطر مادية ومخاطر انتقالية، إلى جانب الفرص الناشئة المرتبطة بمرحلة التحول.

الحوكمة و الإشراف

📍 سوق دبي المالي: 7.7 G

يتم الإشراف على المخاطر المرتبطة بالاستدامة بشكل رئيسي من قبل لجنة المخاطر المنبثقة عن مجلس الإدارة. كما يتم حالياً الإشراف على المخاطر المناخية على مستوى الإدارة التنفيذية من قبل مدير المخاطر، مع العمل المستمر على تطوير مواءمة الحوكمة لضمان دمج أكثر وضوحاً لهذه المخاطر ضمن الإشراف الاستراتيجي.



### المخاطر المادية

تتشأ المخاطر المادية نتيجة زيادة تواتر وشدة الظواهر الجوية القاسية والكوارث الطبيعية. ونظرًا لتعرضنا لتأمين المركبات وبعض خطوط التأمين التجاري، قد تؤدي أحداث مثل العواصف وموجات الحر إلى زيادة تكرار وشدة المطالبات. وفي حالات الكوارث الكبرى، قد يتأثر الأداء المالي والتدفقات النقدية بشكل جوهري.



### المخاطر الإنتقالية

تتشأ المخاطر الإنتقالية نتيجة التغيرات التنظيمية والتطورات التكنولوجية وتغير توقعات السوق المرتبطة بالتحول نحو اقتصاد منخفض الكربون. وقد تؤثر التغيرات في تقنيات المركبات وأتماط التنقل والتشريعات البيئية ومعايير الاستدامة على اقتراضات الاكتتاب والطلب على المنتجات التأمينية.



### الفرص الإنتقالية

يمثل التحول نحو المركبات الكهربائية (EV) والحلول التأمينية المستدامة فرصة استراتيجية للنمو. حيث تدعم هذه التحولات تطوير منتجات جديدة، وتحسين استراتيجيات التسعير، وتعزيز قدرات تقييم المخاطر، كما تتيح فرصًا للابتكار وتنويع المحفظة التأمينية.

### التأثيرات على نموذج الأعمال و سلسلة القيمة

#### 📍 سوق دبي المالي: G7.2

حاليًا، تعتمد الشركة نهجًا تحفظيًا في إدارة محفظة تأمين المركبات، مع الحد من التقلبات من خلال ترتيبات إعادة تأمين منظمة. وفي حين قد تؤدي الأحداث المرتبطة بالمناخ إلى زيادة تقلبات المطالبات، توفر إعادة التأمين حماية جزئية ضد الخسائر واسعة النطاق. وعلى المدى الطويل، قد يؤثر تغير المناخ على ممارسات الاكتتاب، واختيار المخاطر، وكفاية التسعير، وتكاليف إعادة التأمين. فعلى سبيل المثال، قد يؤدي تزايد وتيرة الكوارث إلى ارتفاع أقساط إعادة التأمين، مما ينعكس على هيكل التكاليف الإجمالي. وفي المقابل، تتيح الفرص الناشئة، مثل التأمين على المركبات الكهربائية (EV) وتطوير منتجات تأمينية مستدامة، إمكانات لدعم نمو المحفظة وتعزيز تنوعها.

## التأثيرات المالية

## 📍 سوق دبي المالي: G7.4

خلال فترة التقرير، أسفرت التأثيرات المرتبطة بالاستدامة عن ما يقارب 90 مليون من تأثيرات المطالبات على الشركة. وقد تم تغطية أكثر من 50% من هذه المخاطر من خلال استردادات إعادة التأمين، إلا أن تكاليف إعادة التأمين شهدت ارتفاعاً نتيجة تغير ظروف السوق.

وفي حال وقوع كارثة كبرى، قد يتأثر المركز المالي والتدفقات النقدية سلبيًا رغم وجود آليات نقل المخاطر. ويتم أخذ هذه المخاطر بعين الاعتبار ضمن تخطيط رأس المال واستراتيجية إعادة التأمين لدى الشركة.

## الاستراتيجية و الإستجابة

## 📍 سوق دبي المالي: G7.3

قامت الشركة بتطوير سياسات موثقة لإدارة مخاطر المناخ، وتعمل حاليًا على تعزيز خطط التنفيذ المرتبطة بها. وتتركز جهودها على ما يلي:

- دمج اعتبارات مخاطر المناخ ضمن إرشادات الاكتتاب ونماذج التسعير
- تعزيز قدرات تحليل البيانات لتقييم التعرض للمخاطر الحساسة مناخيًا
- مراجعة تركّز المحفظة ومستويات التعرض لمخاطر الكوارث
- تعزيز هياكل إعادة التأمين للحد من التقلبات

كما يجري تطوير نماذج تحليل السيناريوهات لتقييم التأثيرات المحتملة تحت ظروف مختلفة، مثل زيادة التعرض في محفظة تأمين المركبات، وارتفاع وتيرة الظواهر الجوية القاسية، والتأثيرات المرتبطة بدرجات الحرارة على مطالبات التأمين الصحي.

## مخاطر الاستدامة ودمجها ضمن إطار إدارة المخاطر المؤسسية

تمتد المخاطر المرتبطة بالاستدامة إلى ما هو أبعد من التغير المناخي، حيث قد تؤثر على تقلبات المطالبات، وقيم الأصول، والامتثال التنظيمي، والانطباع السوقي عن الشركة. كما قد تنعكس هذه المخاطر على ربحية الاكتتاب، وتسعير إعادة التأمين، والقدرة على تحقيق الاستدامة والمرونة المؤسسية على المدى الطويل.

وتقوم الشركة بدمج اعتبارات الاستدامة ضمن التخطيط المالي من خلال تحليل اتجاهات المطالبات، وكفاية الأقساط التأمينية، ومدى مرونة المحفظة التأمينية في مواجهة مختلف المخاطر. كما يتم أخذ التأثيرات المالية المرتبطة بالاستدامة، بما في ذلك ارتفاع المطالبات وتكاليف إعادة التأمين، بعين الاعتبار عند إجراء تعديلات على سياسات التسعير وتحديث استراتيجيات إدارة رأس المال.

وتخضع المخاطر المرتبطة بالاستدامة للمراقبة المستمرة من خلال سجل المخاطر الخاص بالشركة، ويتم دمجها ضمن إطار إدارة المخاطر المؤسسية الشامل. وتشمل المؤشرات المستخدمة في المتابعة نسب الخسائر، ومؤشرات أداء الاكتتاب، ومستويات تعرض المحفظة، ونسب الاعتماد على إعادة التأمين.

وعلى الرغم من عدم ربط مؤشرات أداء الاستدامة حاليًا بمكافآت الإدارة التنفيذية، فإن الشركة تدرك أهمية تعزيز التكامل الحوكمي، وتعمل على تطوير دمج اعتبارات الاستدامة ضمن عمليات اتخاذ القرار الاستراتيجي بشكل تدريجي ومستدام

# الأداء البيئي

أبرز النتائج

**2%**

خفض إستهلاك الطاقة

**2%**

تخفيض إجمالي انبعاثات غازات الاحتباس  
الحراري

**65.42%**

طاقة متجددة

الموضوعات الرئيسية المهمة

التغير المناخي

إدارة الطاقة

إدارة الانبعاثات

تحسين إدارة النفايات

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



## الإستدامة البيئية

وتقوم شركة الصقر بشكل مستمر بتقييم وإدارة بصمتها البيئية، إدراكاً لدورها في تحقيق الأهداف المناخية الطموحة التي وضعتها حكومة دولة الإمارات.

كما نلتزم بفهم وتقليل التأثيرات البيئية لعملياتها، مع المساهمة في جهود الاستدامة على نطاق أوسع. ويتم دعم هذه المبادرات البيئية على مستوى الإدارة العليا، بما يضمن حوكمة فعّالة وتنفيذاً متكاملاً عبر مختلف وظائف الشركة.

### إدارة الطاقة و الانبعاثات

تولي الشركة أهمية كبيرة للشفافية والمساءلة من خلال تتبع استهلاك الطاقة والمياه، بالإضافة إلى انبعاثات غازات الدفيئة (GHG) بشكل دقيق.

وبالالتزام ببروتوكول غازات الدفيئة (GHG Protocol) وتطبيق نهج رقابي تشغيلي صارم، تضمن الشركة إعداد تقارير دقيقة عن الانبعاثات عبر المقر الرئيسي وجميع الفروع والمناطق المشتركة ضمن مبنى الصقر بلازا.

### الاستهلاك المباشر و الغير المباشر للطاقة

#### 📍 سوق دبي مالي E3.1 & 3.2 :

يشمل استهلاك الطاقة المباشر بشكل أساسي الوقود المستخدم في المركبات المملوكة للشركة، بما في ذلك البنزين المستخدم لأغراض النقل التشغيلي، ويمثل هذا النوع من الطاقة المصادر التي تخضع لسيطرة مباشرة من قبل الشركة.

أما استهلاك الطاقة غير المباشر، فيشمل الكهرباء التي يتم شراؤها من مزودي الخدمات لتشغيل المقر الرئيسي والفروع، بما في ذلك استهلاك الطاقة لأغراض الإضاءة، والتكييف، والبنية التحتية لتقنية المعلومات، والعمليات المكتبية العامة.

وتشكل هذه المصادر مجتمعة إجمالي البصمة الطاقية للأنشطة التشغيلية للشركة، ويتم مراقبتها ضمن إطار تتبع الأداء البيئي



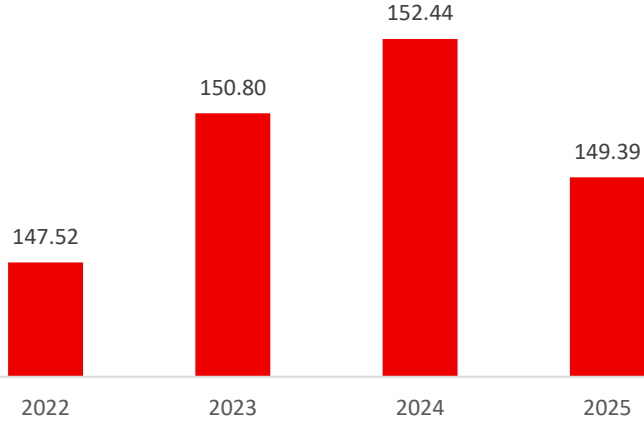
تُعد المسؤولية البيئية أحد القيم الأساسية التي تُشكل عمليات شركة الصقر وتدفع التزامها نحو مستقبل مستدام. وتلتزم الشركة بالحد من بصمتها البيئية من خلال الإدارة الفعّالة للموارد، كما تدعم بشكل فاعل توجه دولة الإمارات العربية المتحدة نحو تحقيق الحياد الكربوني بما يتماشى مع الأجندة الوطنية للاستدامة.

## الطاقة المتجددة

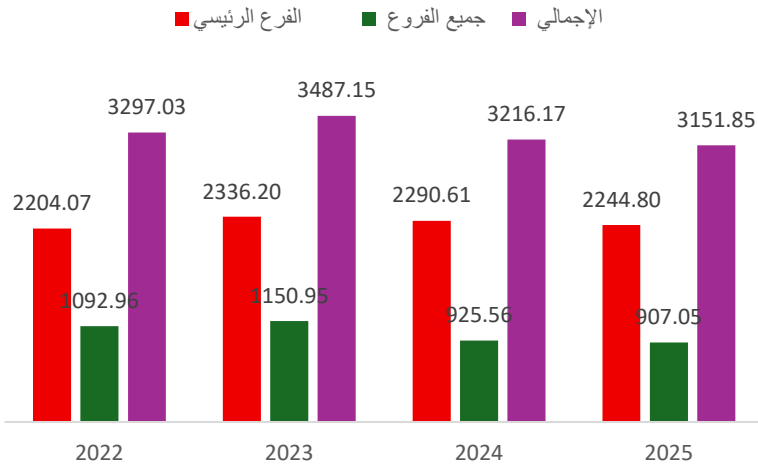
## سوق دبي المالي: E5.1 &amp; 5.2

تُعد الطاقة المتجددة أحد الركائز الأساسية لاستراتيجيتنا البيئية، حيث نلتزم بشكل مستمر بدمج مصادر الطاقة النظيفة ضمن مزيج الطاقة التشغيلي لدينا. وخلال فترة التقرير، شكّلت الطاقة المتجددة نسبة **65.42%** من إجمالي استهلاك الطاقة، مما يعكس التقدم المحرز في تعزيز كفاءة استخدام الموارد وتقليل البصمة الكربونية. وتواصل الشركة تقييم الفرص المتاحة لتوسيع استخدام الطاقة النظيفة، إلى جانب استكشاف بدائل النقل منخفضة الانبعاثات، وذلك في إطار مسيرتها نحو إزالة الكربون وتعزيز الاستدامة على المدى الطويل.

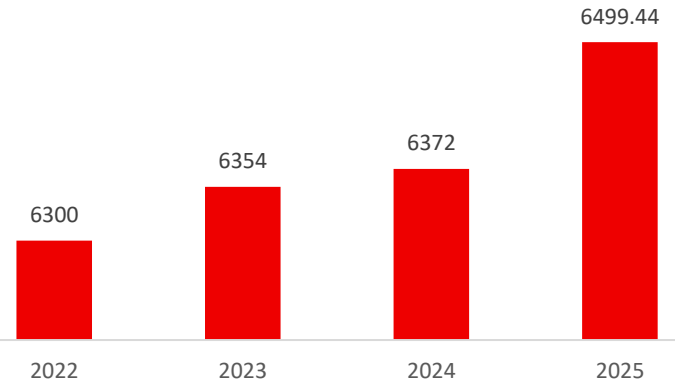
## استهلاك الوقود



## الطاقة المشتراة



## استهلاك الطاقة المتجددة



## كثافة استهلاك الطاقة

سوق دبي المالي: E4.1, 4.2 &amp; 4.3

## انبعاثات غازات الدفيئة

سوق دبي المالي: E1.1, 1.2, 1.3 &amp; 1.4

يتم احتساب انبعاثات غازات الدفيئة (GHG) وفقاً لمعيار بروتوكول غازات الدفيئة لإعداد التقارير والمحاسبة المؤسسية (GHG Protocol)، مع تطبيق نهج السيطرة التشغيلية.

ويتم تصنيف الانبعاثات على النحو التالي:

- **النطاق الأول (الانبعاثات المباشرة)** الانبعاثات الناتجة عن استهلاك الوقود (البنزين) في المركبات المملوكة للشركة.
- **النطاق الثاني (الانبعاثات غير المباشرة)** الانبعاثات الناتجة عن استهلاك الكهرباء المشتراة في المقر الرئيسي وفروع الشركة.

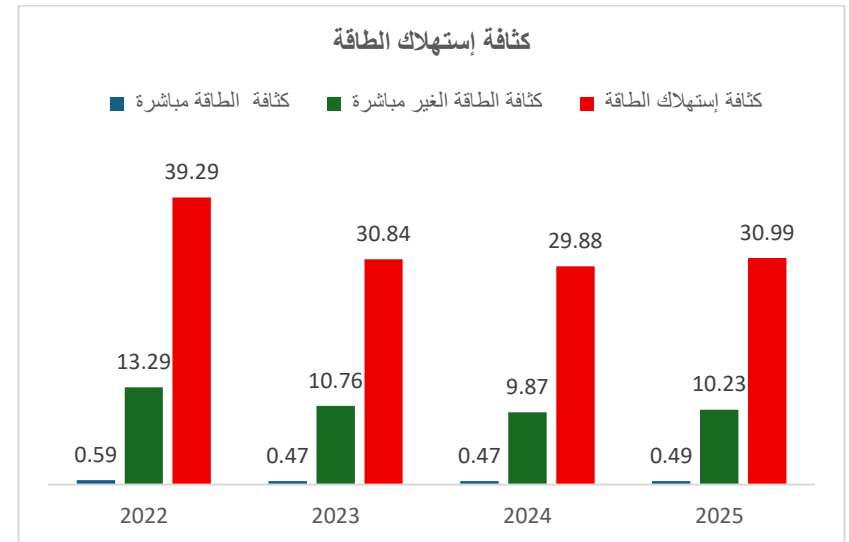
أما انبعاثات النطاق الثالث (Scope 3)، فعلى الرغم من عدم قياسها بشكل كامل حتى الآن، إلا أنها معترف بها كجزء من خارطة الطريق المتنامية للاستدامة لدى الشركة.

وتعتمد عوامل الانبعاث المستخدمة للكهرباء واستهلاك الوقود على عوامل تحويل معترف بها دولياً، بالإضافة إلى عوامل انبعاث الشبكة الكهربائية ذات الصلة إقليمياً. ويتم الإبلاغ عن الانبعاثات بوحدة الطن المترى من مكافئ ثاني أكسيد الكربون (MT CO<sub>2</sub>e).

ويشمل نطاق التقرير جميع الأنشطة التشغيلية الخاضعة للسيطرة المباشرة للشركة، بما في ذلك المقر الرئيسي والفروع داخل دولة الإمارات العربية المتحدة.

في إطار مبادراتنا المستمرة لتعزيز كفاءة استخدام الطاقة، تم تطبيق أنظمة الإضاءة بتقنية LED بشكل كامل في جميع المكاتب والفروع. وقد ساهم التحول إلى هذه التقنية في تقليل الطلب الإجمالي على الكهرباء من خلال تحسين كفاءة الإضاءة وخفض استهلاك الطاقة مقارنة بالأنظمة التقليدية.

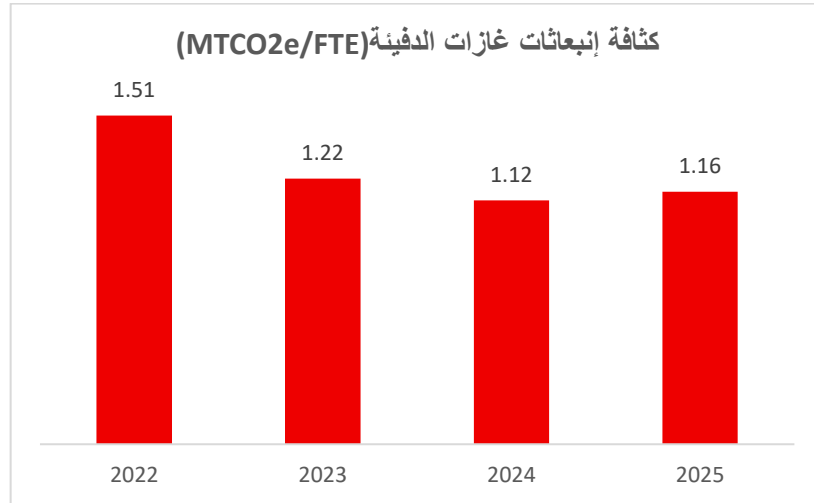
ونتيجة لهذه المبادرة، انخفض استهلاك الطاقة غير المباشر (الكهرباء المستهلكة من الشبكة) خلال عام 2025 مقارنة بالفترة السابقة. إلا أنه، وبسبب انخفاض متوسط عدد الموظفين خلال العام، ارتفع مؤشر كثافة استهلاك الطاقة (المحتسب لكل موظف). فعلى الرغم من انخفاض إجمالي استهلاك الكهرباء، أدى انخفاض عدد الموظفين إلى ارتفاع نسبة الاستهلاك للفرد.



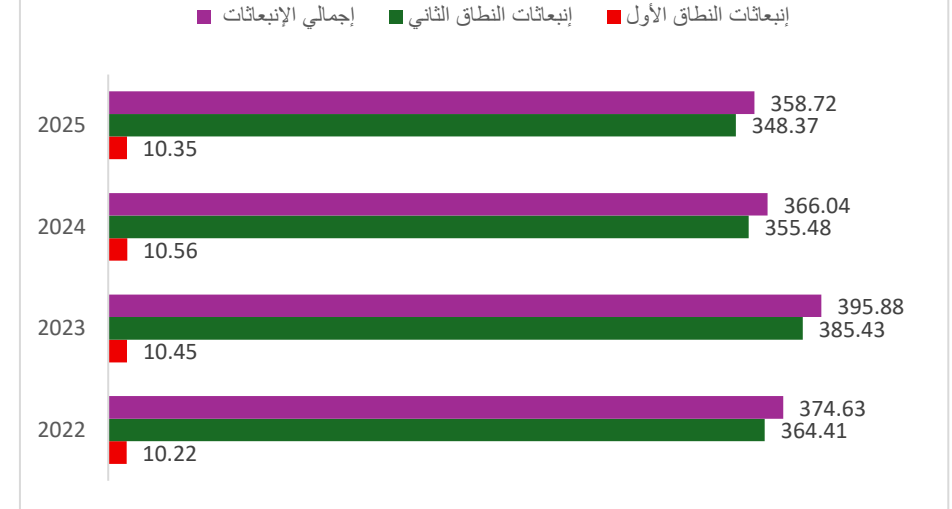
ويعكس هذا الانخفاض التحسن في إدارة استهلاك الكهرباء، وزيادة حصة مصادر الطاقة المتجددة ضمن مزيج الطاقة المستخدم، بالإضافة إلى مبادرات تعزيز الكفاءة التشغيلية، بما في ذلك تطبيق أنظمة الإضاءة LED وتحسين العمليات الرقمية وتبسيط سير العمل.

ويعزى هذا التغيير بشكل رئيسي إلى انخفاض إجمالي عدد الموظفين خلال فترة التقرير، وليس إلى زيادة في إجمالي الانبعاثات.

وتواصل الشركة رصد كل من الانبعاثات المطلقة ومؤشرات الكثافة، لضمان تقييم الأداء البيئي ضمن السياق التشغيلي المناسب. كما يُمكن تتبع كثافة الانبعاثات من تقييم التحسينات في الكفاءة التشغيلية، مع دعم خطط إزالة الكربون على المدى الطويل.



### انبعاثات الغازات الدفيئة (MTCO<sub>2</sub>e)



### كثافة الانبعاثات

سوق دبي المالي: E2.1 & 2.2

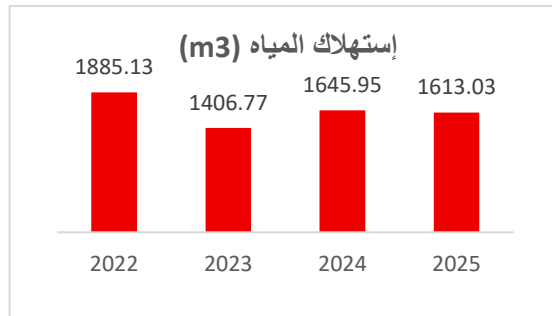
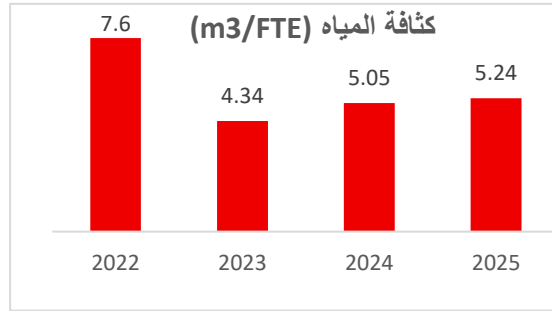
بالإضافة إلى رصد الانبعاثات المطلقة للغازات الدفيئة، نقوم بقياس كثافة الانبعاثات لتقييم الكفاءة التشغيلية مقارنةً بحجم القوى العاملة. وقد شهدت كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة تحسناً ملحوظاً بين عامي 2022 و2024، حيث انخفضت من 1.51 إلى 1.12 طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل موظف (MTCO<sub>2</sub>e).

## إدارة المياه



ولا تمارس الشركة أي أنشطة صناعية أو تشغيلية كثيفة الاستهلاك للمياه. وفي عام 2025، انخفض إجمالي استهلاك المياه بشكل طفيف ليصل إلى **1,613.03 مترًا مكعبًا**، مما يعكس تحسن عمليات المراقبة وتعزيز ممارسات الاستخدام المسؤول عبر المكاتب والفروع.

ويشمل ذلك تطبيق مبادرات مثل تركيب تجهيزات منخفضة التدفق، واستخدام الحنفيات المعتمدة على أجهزة الاستشعار، وتنفيذ حملات توعوية للموظفين لتعزيز كفاءة استخدام المياه.



### إستهلاك المياه

سوق دبي المالي: E6.3 & 6.4

تُعد المياه موردًا نادرًا وثمينًا في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتمثل مجالًا متزايد الأهمية الاستراتيجية لشركة الصقر. وبصفتها مؤسسة مالية، يظل الأثر التشغيلي للشركة على استهلاك المياه محدودًا، ويرتبط بشكل أساسي بالأنشطة المكتبية.

ويستخدم استهلاك المياه في المقر الرئيسي والفروع حصريًا لأغراض الاستخدامات الخدمية وإدارة المرافق، بما في ذلك:

- مرافق الحمامات والصرف الصحي
- استخدامات المطبخ والمخزن
- التنظيف العام والتدبير المنزلي، إلخ.

### مبادرة التخلص من الورق

#### 📍 سوق دبي المالي :E7.5

لحد من توليد النفايات وتقليل الأثر البيئي، قامت الشركة بتنفيذ مبادرة شاملة للتحويل نحو بيئة عمل بلا أوراق على مستوى المؤسسة. حيث يتم تشجيع الموظفين على الاعتماد على الوثائق الرقمية، والموافقات الإلكترونية، وأنظمة الأرشفة الإلكترونية، بدلاً من استخدام المواد المطبوعة وتخزين الملفات الورقية.

وقد أسهم هذا التحويل في تحقيق انخفاض ملموس في استهلاك الورق، إلى جانب تحسين الكفاءة التشغيلية، وتعزيز أمن المعلومات، وتطوير ممارسات إدارة السجلات.

### التخلص المسؤول من الملفات

تقوم الشركة بإجراء مراجعات دورية وصيانة منتظمة للملفات المؤرشفة والقديمة، بما يضمن إدارة فعالة للسجلات. ويتم التخلص من المستندات الورقية التي لم تعد هناك حاجة إليها بشكل آمن، من خلال مزودي خدمات متخصصين من جهات خارجية، يلتزمون بممارسات التخلص وإعادة التدوير الصديقة للبيئة.

### الامتثال البيئي

لم تسجل شركة الصقر أي حالات عدم امتثال للقوانين واللوائح البيئية خلال جميع فترات التقرير. إن التزامنا بالامتثال البيئي جزء لا يتجزأ من إطار الحوكمة لدينا، حيث تجري فرق الامتثال وإدارة المخاطر مراجعات داخلية منتظمة لضمان الالتزام بالمتطلبات البيئية المعمول بها.



## إدارة النفايات

بصفتها مؤسسة تقدم خدمات مالية، يقتصر توليد النفايات لدى شركة الصقر بشكل رئيسي على النفايات الإدارية، والتي تشمل الورق، والنفايات الإلكترونية (e-waste)، والمواد المكتبية العامة. ولا تنتج الشركة أي نفايات صناعية أو تشغيلية خطرة ضمن أنشطتها الأساسية.

وتطبق الشركة مبادئ التقليل وإعادة الاستخدام وإعادة التدوير (Reduce, Reuse, Recycle) عبر جميع مرافقها، كما حققت تقدماً ملموساً في الحد من الاعتماد على الورق من خلال مبادرات التحويل الرقمي.

# الأداء الاجتماعي

أبرز النتائج

**308**

الموظفون بدوام كامل

**63.96%**

معدل الإحتفاظ بالموظفين

**36.04%**

معدل دوران الموظفين

الموضوعات الرئيسية المهمة

رفاهية الموظفين

التنوع و الإصاف و الشمول

التوطن (Emiratization)

تنمية رأس المال البشري

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



## تنمية رأس المال البشري

### التوظيف الاستراتيجي واستقطاب الكفاءات

📍 سوق دبي المالي: 3.3 & 3.2, 2.3, S2.2

يُعد موظفونا عنصرًا أساسيًا في تعزيز مرونتنا التشغيلية وتحقيق التميز في خدمة العملاء. ونواصل إعطاء الأولوية لاستقطاب الكفاءات المهنية عالية المهارة والاحتفاظ بها، ممن يتمتعون بخبرات فنية راسخة، ويلتزمون بأعلى معايير السلوك المهني، ويسعون إلى التطوير والتحسين المستمر. وتلتزم شركة الصقر بتعزيز الاستقرار الوظيفي ودعم التطوير المهني على المدى الطويل، حيث يعمل جميع الموظفين بموجب عقود دائمة وبدوام كامل، مما يعزز الأمن الوظيفي، ويسهم في الحفاظ على المعرفة المؤسسية، ويدعم الاندماج الثقافي داخل بيئة العمل. كما تسهم هذه الممارسات في ترسيخ استقرار القوى العاملة وتعزيز مستوى مشاركة الموظفين، إلى جانب دعم مسارات واضحة ومنظمة للتقدم الوظيفي.

وإلى جانب جهود الاستقطاب والتوظيف، تحرص الشركة على توفير بيئة عمل داعمة للنمو المهني، وتعزيز مبادئ الشمولية، والاهتمام برفاهية الموظفين. ومن خلال الاستثمار في رأس المال البشري، تسهم الشركة في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز قدرتها على تقديم خدمات عالية الجودة لعملائها وجميع أصحاب المصلحة.

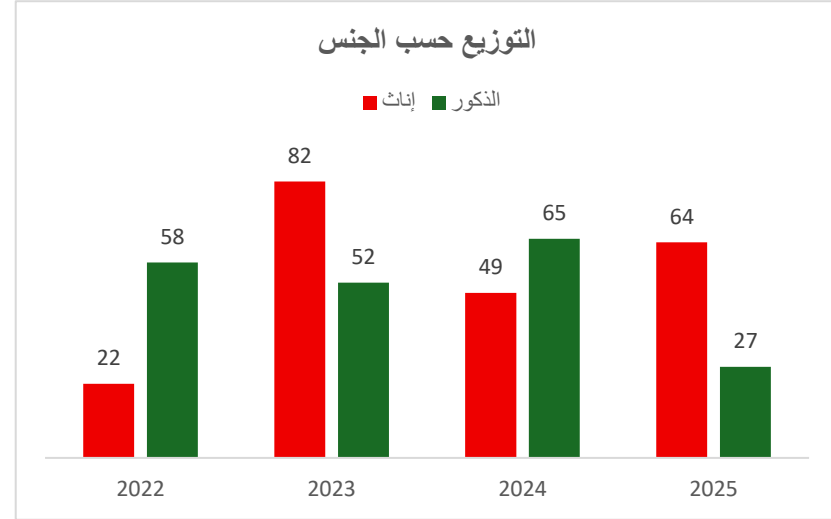
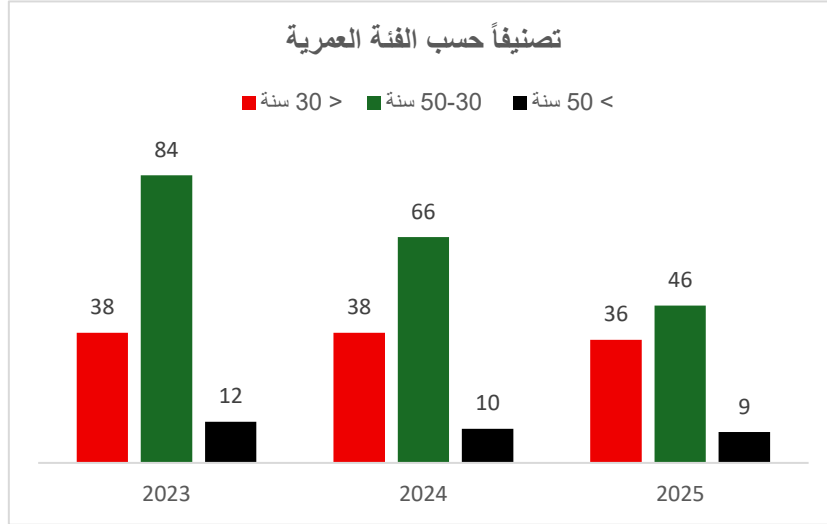


في شركة الصقر ، ندرك أن الأداء المستدام يبدأ بالناس. تشكل قوتنا العاملة أساس مرونتنا على المدى الطويل، وتميز خدماتنا، وقوتنا التنظيمية. بصفتنا مزود تأمين خاضع للرقابة يعمل تحت إشراف البنك المركزي لدولة الإمارات العربية المتحدة ، فإن الحفاظ على قوة عاملة كفؤة ومستقرة ومستعدة للمستقبل ليس فقط ضرورة تجارية، بل هو أيضًا أولوية في مجال الحوكمة.

تتجاوز استراتيجيتنا المتعلقة بالقوى العاملة متطلبات الإفصاح التنظيمية. فهي جزء لا يتجزأ من إدارة المخاطر المؤسسية، والإشراف على الحوكمة، وتخطيط التعاقب الوظيفي، وأطر استمرارية الأعمال. لذلك، لا يُنظر إلى تطوير القوى العاملة في الصقر على أنه وظيفة تشغيلية فحسب، بل هو رافعة استراتيجية تدعم النمو المستدام وخلق قيمة طويلة الأمد لأصحاب المصلحة.

## إجمالي التعيينات الجديدة

سوق دبي المالي: S3.4



## مزايا الموظفين ورفاهيتهم

توفر شركة الصقر إطاراً شاملاً للمزايا يهدف إلى دعم الاستقرار المالي، وتعزيز الصحة، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، بما يتوافق بشكل كامل مع قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة والمتطلبات التنظيمية المعمول بها. وتشمل هذه المزايا ما يلي:



حزم التعويضات



بدلات السفر السنوية



تغطية التأمين الطبي



تغطية التأمين على الحياة



إجازة الامومة



مزايا نهاية الخدمة

## تكريم الموظفين وتعزيز المشاركة الوظيفية

ويسهم هذا النظام في تبسيط عمليات إدارة الأداء، وتنظيم الإجازات، وتعزيز قنوات التواصل الداخلي. كما تحرص الشركة على إجراء مراجعات دورية لدليل الموارد البشرية، لضمان توافقه مع التحديات التنظيمية، وتطور متطلبات القوى العاملة، وأفضل الممارسات المعتمدة في القطاع.

كما تقوم الشركة بإجراء مراجعات دورية لدليل الموارد البشرية، لضمان توافقه مع التحديات التنظيمية، وتطور متطلبات القوى العاملة، وأفضل الممارسات المعتمدة في القطاع.

### النمو الوظيفي القائم على الأداء

يتطلب الحفاظ على قوة عاملة عالية الأداء وجود إشراف منهجي على الأداء، إلى جانب برامج تطوير مستمرة. وتطبق شركة الصقر إطارًا رسميًا لإدارة وتقييم الأداء بهدف إلى تحديد إمكانات الكفاءات، وسد الفجوات المهنية، ودعم التطور المهني.

وتشمل المكونات الرئيسية لهذا الإطار ما يلي:

- إجراء مراجعات سنوية للأداء لتقييم الكفاءات وتحديد خطط تطوير فردية
- تقييمات منظمة خلال فترة التجربة، مع عقد جلسات رسمية لتقديم الملاحظات والتغذية الراجعة
- مسارات واضحة للتقدم الوظيفي للموظفين ذوي الأداء المتميز
- فرص التنقل الداخلي لدعم تطوير القيادات وتعزيز تخطيط التعاقب الوظيفي

ويضمن هذا الإطار القائم على الأداء أن تكون فرص النمو المهني قائمة على الكفاءة والاستحقاق، ومتوافقة مع الأهداف الاستراتيجية للشركة.



تعزز شركة الصقر ثقافة مؤسسية تُقدّر إسهامات الموظفين وتشجع على المشاركة الفاعلة على مختلف المستويات التنظيمية. كما تسهم مبادرات مثل برنامج «موظف الربع» في تكريم الأداء المتميز وتعزيز مستويات الالتزام المؤسسي.

وإضافة إلى ذلك، تدعم أنشطة بناء الفرق، والفعاليات المؤسسية، ومبادرات المشاركة الداخلية تعزيز التعاون بين الإدارات المختلفة وترسيخ شعور قوي بالانتماء المؤسسي، بما ينعكس إيجابًا على معنويات الموظفين، ومستويات الإنتاجية، ومواءمة العمل بين الفرق.

ومن أجل تعزيز الكفاءة التشغيلية والارتقاء بتجربة الموظفين، تعتمد الشركة على نظام إدارة الموارد البشرية من شركة "Asuretek"، بما في ذلك منصة الخدمة الذاتية المتكاملة للموظفين.

**يخضع 100% من الموظفين لتقييمات أداء سنوية، وبما يتماشى مع خطة التعاقب الوظيفي المعتمدة، يتم تنفيذ خطط تطوير داخلية تهدف إلى إعداد القيادات المستقبلية وتعزيز القدرات المؤسسية.**

**معدل دوران الموظفين والاحتفاظ بهم**

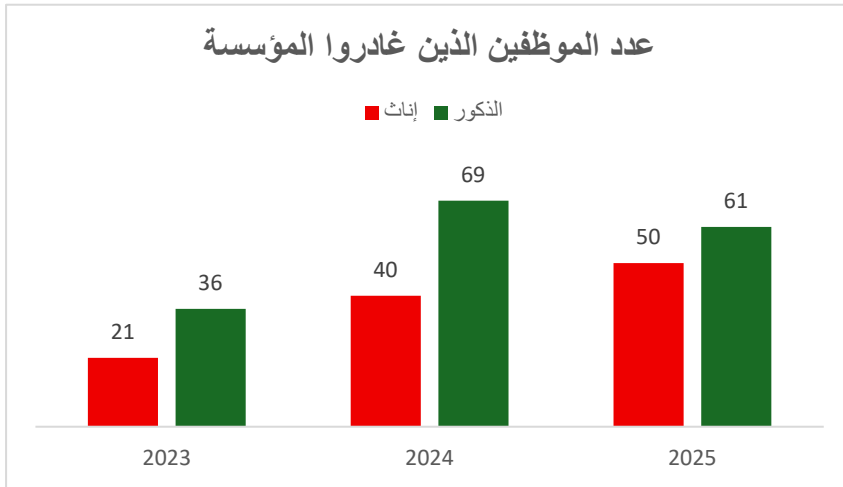
يُعد استقرار القوى العاملة مؤشراً رئيسياً على مرونة الشركة، واستمرارية المعرفة، وفعالية الأداء التشغيلي. وفي قطاع التأمين، حيث تُمثل المتطلبات التنظيمية والخبرات الفنية عناصر بالغة الأهمية، فإن الاحتفاظ بالكفاءات المهنية يشكل عاملاً أساسياً لضمان الاستدامة المؤسسية وتعزيز الامتثال والتميز التشغيلي.

خلال فترة التقرير الحالية، سجّلنا معدل دوران للموظفين بنسبة 36.04%. ورغم أن هذا يعكس حراكاً مستمراً في القوى العاملة، إلا أنه ينبغي تفسيره في سياق الأوسع ضمن المنافسة على الكفاءات المهنية على مستوى القطاع، والتغيرات في توقعات القوى العاملة.

وتدرك الشركة أن معدل دوران الموظفين يمثل في الوقت ذاته تحديات تشغيلية وفرصاً تنظيمية. فعلى الرغم من أنه قد يعكس معدلات التنقل الخارجي والتقدم المهني، فإنه يبرز أيضاً أهمية تعزيز خطط الاحتفاظ بالكفاءات، وتطوير استراتيجيات فعالة لزيادة مشاركة الموظفين وترسيخ استقرار القوى العاملة.

**معدل دوران الموظفين مُصنفاً حسب الجنس، والفئة العمرية، والمستوى الوظيفي**

**سوق دبي المالي: S3.1**



المستوى القيادي إلى التنفيذي			مستوى -متوسط			مستوى - المبتدئين			السنة
سنة <50	سنة 30-50	سنة <30	سنة <50	سنة 30-50	سنة <30	سنة <50	سنة 30-50	سنة <30	
2	0	0	2	14	7	1	18	13	2023
0	4	0	1	33	6	4	31	30	2024
0	2	1	3	22	5	2	48	28	2025

## تعزيز استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين

تعزيز استقرار القوى العاملة ورضا الموظفين، تواصل شركة الصقر تنفيذ مبادرات محددة تهدف إلى دعم رفاهية الموظفين، وتعزيز نموهم المهني، وترسيخ ثقافة عمل إيجابية

## توسيع مسارات التطور الوظيفي



تم اعتماد أطر منظمة للتقدم الوظيفي وبرامج لتطوير القيادات، بهدف دعم الموظفين في المراحل المهنية المتوسطة وذوي الإمكانيات العالية، بما يعزز بناء القدرات الداخلية ويسهم في الاحتفاظ بالكفاءات على المدى الطويل.

## برامج الإرشاد والتوجيه وتعزيز المشاركة



تشجع مبادرات التدريب والإرشاد على نقل المعرفة، وتعزيز التعاون بين الموظفين، ومواءمة تطوير الكفاءات الفردية مع الأهداف المؤسسية.

## التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية وتعزيز ثقافة العمل الإيجابية



انطلاقاً من إدراك الشركة بأن رفاهية الموظفين عنصر أساسي لضمان استمرارية العمليات وتحقيق الأداء المستدام، تحافظ على معايير عالية لتعزيز بيئة عمل إيجابية وشاملة. كما تعمل على تعزيز التنوع بين الجنسين والجنسيات المختلفة، مع الالتزام بقوانين العمل والمتطلبات التنظيمية المتعلقة بساعات العمل. وثمّن هذه الممارسات الموظفين من تحقيق توازن فعّال بين مسؤولياتهم المهنية والتزاماتهم الشخصية، بما يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية. كما تشجع الشركة على بناء علاقات مهنية بناءة بين الزملاء والإدارة والقيادة العليا، بما يعزز الرفاه النفسي ويرسخ ثقافة عمل قائمة على التعاون والاحترام المتبادل.

## تحليل الإحتفاظ بالموظفين



تقوم الشركة بإجراء مقابلات شاملة مع الموظفين المغادرين، إلى جانب تحليل بيانات القوى العاملة، بهدف تحديد الأسباب الجذرية لدوران الموظفين واتخاذ إجراءات تصحيحية مناسبة. وقد أسهمت هذه التحليلات في تحسين السياسات الداخلية، بما في ذلك تحديث سياسة الحضور في عام 2024 لتشمل فترة مرونة صباحية مدتها 30 دقيقة، يمكن تعويضها لاحقاً خلال اليوم، بما يوفر مرونة أكبر للموظفين.

## التنوع و المساواة و الشمولية

التنوع و الشمولية و تكافؤ الفرص هي جزء لا يتجزأ من إطار الحوكمة لدينا و فلسفة التوظيف و استراتيجية تطوير القيادة. نحن نوائم ممارسات التوظيف لدينا مع المبادئ الدستورية للمساواة في دولة الإمارات العربية المتحدة و المرسوم الاتحادي رقم 33 لعام 2021 (قانون العمل الإماراتي)، مع دعم أهداف التوازن بين الجنسين و مشاركة القوى العاملة الوطنية.

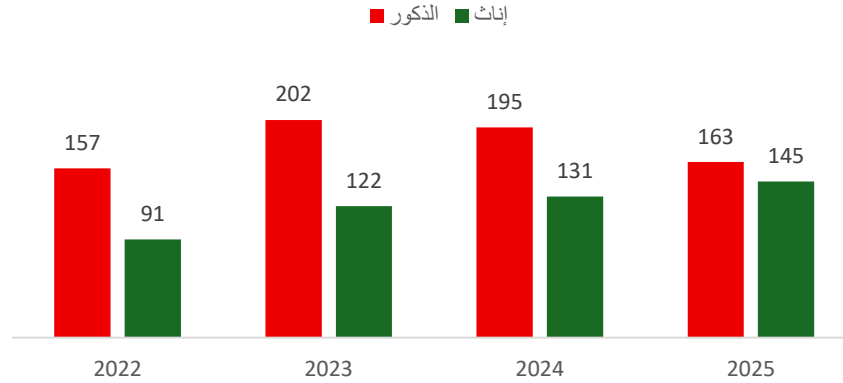
نحن نؤمن بأن المنظمات الشاملة أقوى و أكثر مرونة و أفضل وضعا لخدمة قاعدة عملاء متنوعة. من خلال تعزيز ثقافة الإنصاف و الجدارة، نحسن أداء المنظمة مع تعزيز التزامنا بالمسؤولية الاجتماعية في إطار عمل

### التنوع و مشاركة المرأة

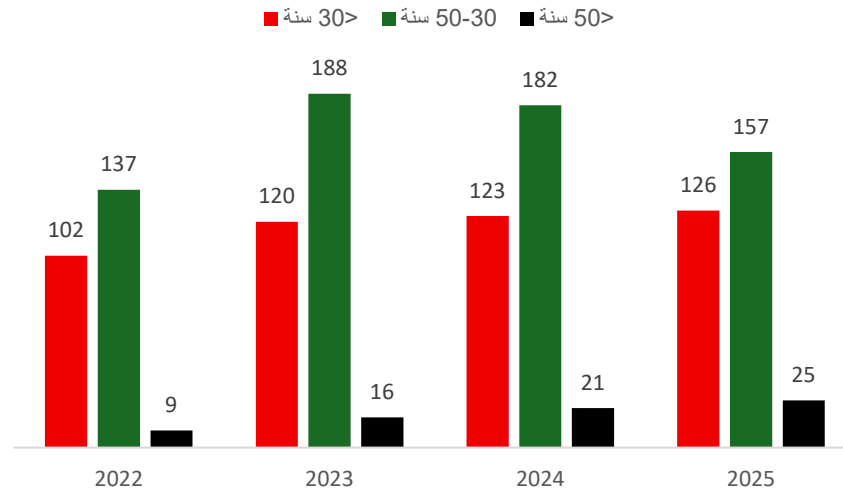
#### سوق دبي المالي: S2.1, 4.1, 4.2, 4.3 & 4.5

نحن نشجع بنشاط المساواة بين الجنسين في التوظيف و التطوير الوظيفي. يتم منح جميع المرشحين، بغض النظر عن الجنس، الفرصة للتنافس على الوظائف بناءً على الجدارة فقط، مما يضمن عملية اختيار عادلة و نزوية. تحصل الموظفات على فرص متساوية في التدريب و برامج التطوير و فرص الترقية، بما في ذلك المناصب القيادية و التقنية، شريطة استيفاء المؤهلات اللازمة. حتى تاريخ إعداد هذا التقرير، توظف الشركة 19 امرأة في مناصب عليا و ما فوق، وهو ما يمثل 25% من إجمالي عدد الموظفين في المناصب العليا من كلا الجنسين.

إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل (توزيع حسب الجنس)



إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل (توزيع الفئة العمرية)



مع التفصيل حسب الفئات الوظيفية جمالي عدد الموظفين بدوام كامل

المستوى التنفيذي		مستوى – متوسط		مستوى-المبتدئين		السنة
الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	
0	13	27	69	64	75	2022
0	11	27	87	95	104	2023
0	7	23	81	108	107	2024
0	6	18	74	127	83	2025

الإجمالي	شارع الشيخ زايد	الشارقة	رأس الخيمة	العين	عجمان	أبو هيل	أبو ظبي	المقر الرئيسي	السنة
248	18	14	15	12	5	0	18	166	2022
324	22	22	15	17	11	10	27	200	2023
326	16	20	20	16	10	0	28	216	2024
308	13	23	42	20	0	0	27	183	2025

المستوى التنفيذي		مستوى – متوسط			مستوى-المبتدئين			السنة	
نهاية سنة 50	30-50 سنة	سنة <30	سنة <50	30-50 سنة	سنة <30	سنة <50			
3	8	2	4	55	37	2	74	63	2022
1	8	2	8	73	33	7	107	85	2023
1	4	2	13	57	34	7	121	87	2024
2	3	1	17	45	30	6	109	95	2025

## تكافؤ الفرص والتقدم الوظيفي القائم على الجدارة

4.4 سوق دبي المالي:

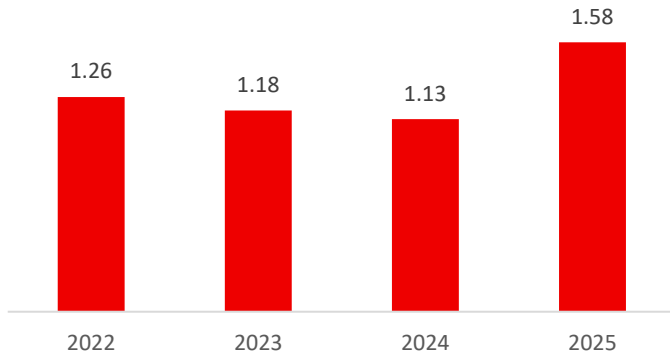
تلتزم شركة صقر بمبادئ صارمة لعدم التمييز في جميع ممارسات التوظيف. ونسعى إلى استقطاب الكفاءات من النساء والرجال من خلال إتاحة فرص متكافئة للتنافس على الوظائف، مع ضمان الحياد التام وعدم التمييز على أساس النوع الاجتماعي.

وتستند قرارات التوظيف حصرياً إلى المؤهلات، والكفاءات، والخبرة المهنية، ومتطلبات الأعمال. كما تتخذ قرارات الترقية والتقدم الوظيفي بناءً على الجدارة، ونتائج الأداء، والقدرات القيادية المثبتة.

نوفر فرصاً متكافئة للوصول إلى برامج التدريب، والتطوير المهني، وبرامج القيادة. وتتنافس الموظفات على قدم المساواة مع زملائهن من الموظفين الذكور لشغل المناصب الإدارية، والتقنية، والتنفيذية، شريطة استيفاء المؤهلات المطلوبة ومعايير الأداء المحددة.

وتتوافق سياساتنا وإجراءاتنا مع تشريعات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتعكس التزامنا الراسخ بمبادئ العدالة، والشفافية، والمساواة في بيئة العمل. كما نؤكد التزامنا المستمر بتعزيز مبدأ تكافؤ الأجور من خلال اعتماد هيكل تعويضات قائمة على طبيعة الوظيفة، ومدفوعة بالأداء، ومراجعة بصورة دورية لضمان العدالة بين الوظائف المتشابهة.

## نسبة متوسط تعويضات الموظفين الذكور إلى متوسط تعويضات الموظفات الإناث



## التدريب و التطوير

في سوق التأمين الذي يتسم بحيوية متزايدة ورقابة صارمة، يعد التعلم المستمر وتعزيز القدرات أمراً ضرورياً للحفاظ على التميز التشغيلي والميزة التنافسية. في شركة الصقر، نعتبر التدريب والتطوير استثماراً استراتيجياً في رأس مالنا البشري وركيزة أساسية لاستراتيجيتنا للاستدامة على المدى الطويل. من خلال تزويد موظفينا بالخبرة الفنية والمعرفة التنظيمية والقدرات القيادية، نعزز مرونة المؤسسة ونحسن جودة الخدمة المقدمة لعملائنا.

### برنامج تأهيل وتكامل وظيفي منظم

يشترك جميع الموظفين الجدد في برنامج تأهيل شامل ومنظم، مصمم لضمان انتقال سلس وفعال إلى بيئة العمل داخل المؤسسة.

ويقدم البرنامج ما يلي:

- تعريف متكامل بقطاع التأمين، بما في ذلك الأطر التنظيمية، وديناميكيات السوق، ومحفظة منتجات الشركة.
- إطلاع مفصل على العمليات التشغيلية الداخلية، ومعايير الاكتتاب، وممارسات إدارة المطالبات، وبروتوكولات خدمة العملاء.
- توضيح القيم المؤسسية، والمعايير الأخلاقية، ومبادئ الحوكمة، والالتزامات المتعلقة بالامتثال التنظيمي بشكل واضح.
- آليات تقييم ومتابعة لقياس مستوى استيعاب المعرفة والتأكد من الجاهزية لتحمل المسؤوليات المرتبطة بالوظيفة.

ويضمن هذا النهج المنظم لبرنامج التأهيل أن يكون الموظفون على توافق مع التوقعات المؤسسية منذ البداية، وأن يتم تزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للمساهمة بفعالية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمؤسسة.



## التطوير المستمر للمهارات والنمو المهني



## الأمن السيبراني و التوعية بالمخاطر

لتعزيز مرونتنا الرقمية، قدّمنا تدريب الوعي بالأمن السيبراني على مستوى المنظمة. استهدف هذا البرنامج رفع وعي الموظفين بالتهديدات السيبرانية كالتصيد الاحتيالي، والبرمجيات الخبيثة، وهجمات الهندسة الاجتماعية. ومن خلال تعزيز السلوك الرقمي المسؤول واليقظة المستمرة، نعزز خط دفاعنا الأول في مواجهة مخاطر الأمن السيبراني.



## تطوير القيادة

إدراكاً لأهمية الكفاءة الإدارية القوية، طبّقنا برنامجاً قيادياً منظماً للمدراء. استهدفت هذه المبادرة تعزيز الفاعلية القيادية، ومهارات اتخاذ القرار، وقدرات إدارة الفرق، والتفكير الاستراتيجي. ومن خلال الاستثمار في تطوير القيادة، ندعم التخطيط للخلافة الوظيفية، ونُعِدّ مدراءنا لقيادة فرقهم بفاعلية في بيئة أعمال ديناميكية ومتطورة.



## التدريب على المتطلبات التنظيمية و الامتثال

بصفتنا جهة خاضعة للتنظيم وتعمل ضمن قطاع التأمين في دولة الإمارات العربية المتحدة، يظل الامتثال أحد أولوياتنا الأساسية. وخلال العام، قمنا بتنفيذ برامج تدريب إلزامية لضمان التوافق مع المتطلبات التنظيمية المعمول بها ومعايير الحوكمة الداخلية. وقد شملت هذه البرامج ما يلي:

- التدريب على مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب والعقوبات مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب والعقوبات: مصمم لتعزيز وعي الموظفين بمخاطر الجرائم المالية، ومتطلبات الإبلاغ، والالتزامات المتعلقة بالامتثال التنظيمي.
- التدريب على خصوصية البيانات: يركز على تعزيز الفهم بمسؤوليات حماية البيانات، ومعايير السرية، والتعامل الآمن مع المعلومات الشخصية والحساسة.
- التدريب على الإطار الإستثماري للتأمين: يدعم التوافق مع المتطلبات التنظيمية أو أطر الصناعة ذات الصلة المطبقة على عملياتنا.



## التميز الفني و التشغيلي

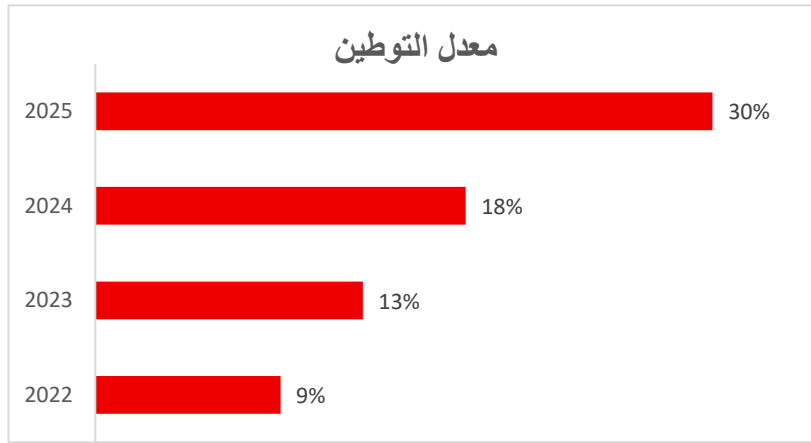
نواصل الاستثمار في تعزيز الكفاءات الأساسية في مجال التأمين من خلال برامج تدريب فني متخصصة وموجهة. وخلال فترة التقرير، شارك الموظفون في ما يلي:

- التدريب الفني في مجالي الاكتتاب وإدارة المطالبات: يركز على تحسين دقة الاكتتاب، ومنهجيات تقييم المخاطر، وتفسير وثائق التأمين، وتعزيز كفاءة تقييم ومعالجة المطالبات.
- التدريب على أدوات إدارة المهام: يهدف إلى تعزيز الإنتاجية التشغيلية، وتحسين إدارة سير العمل، وتطوير آليات التعاون، وتعزيز المساءلة بين مختلف الإدارات.

وتسهم هذه البرامج في دعم جودة الخدمات، وتعزيز الكفاءة التشغيلية، وضمان اتباع نهج منضبط في اختبار المخاطر بما يتماشى مع استراتيجيتنا المبتدئة المعتمدة لدينا.

## التوطين

وبصفتها جهة مؤسسية مسؤولة، تلتزم شركة الصقر التزامًا كاملاً بجميع متطلبات التوطين المعمول بها ونسب التوطين الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتوطين والجهات التنظيمية ذات الصلة. كما تشارك الشركة بشكل فاعل في المبادرات الحكومية، بما في ذلك برامج «نافس»، بهدف تعزيز تنافسية الكفاءات الإماراتية، وزيادة فرص التوظيف، ودعم مسارات التطور المهني داخل القطاع الخاص. التنظيمية المتطورة.



ويضمن إطار الحوكمة لدى الشركة المتابعة المستمرة لنسب التوطين، والإفصاح بشفافية، والتوافق مع المتطلبات التنظيمية المتجددة.

وقد أسفرت استراتيجية التوطين عن تحقيق تقدم ملموس، حيث ارتفعت نسبة الموظفين الإماراتيين بنسبة **66.7%** مقارنة بعام 2024، مما يعكس تسارع جهود الاستقطاب وتعزيز مبادرات الاحتفاظ بالكفاءات. ويتركز وجود الكفاءات الوطنية حاليًا بشكل رئيسي في المستويات الوظيفية المبتدئة والمتوسطة، مع تسجيل زيادة ملحوظة في هذه الفئات بين عامي 2024 و2025.

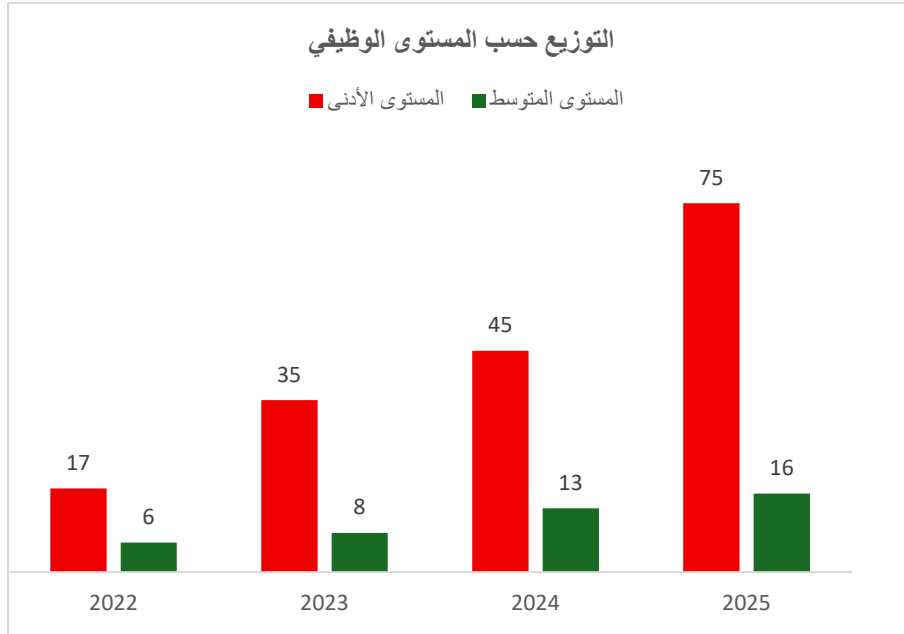


تُدرِك شركة الصقر أن التوطين يُعد أولوية وطنية استراتيجية وأحد الركائز الأساسية لرؤية دولة الإمارات العربية المتحدة طويلة الأمد في المجالين الاجتماعي والاقتصادي. ويأتي نهج الشركة متوافقًا بشكل وثيق مع أهداف وزارة الموارد البشرية والتوطين (MOHRE) والأجندة الوطنية الأوسع لتعزيز مشاركة المواطنين الإماراتيين في القطاع الخاص.

وتنظر الشركة إلى التوطين ليس فقط كمتطلب تنظيمي، بل كاستثمار استراتيجي في رأس المال البشري الوطني، والاستدامة المؤسسية، وخلق القيمة طويلة الأمد.

## التوزيع حسب المستوى الوظيفي

■ المستوى الأدنى ■ المستوى المتوسط

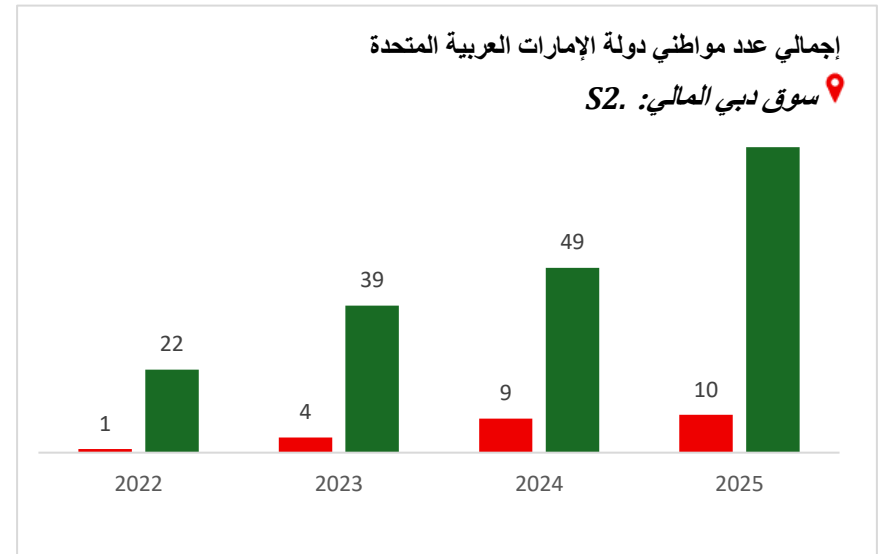


ويعكس هذا التوسع تركيز الشركة على دمج الكفاءات الوطنية في المراحل المهنية المبكرة، من خلال برامج استقطاب الخريجين وبرامج تطوير القدرات، بما يسهم في إعدادهم لمسارات مهنية طويلة الأجل وأدوار قيادية مستقبلية.

ولجذب أفضل الكفاءات الإماراتية والاحتفاظ بها، توفر شركة الصقر حزمة مزايا تنافسية وشاملة تتماشى مع أفضل الممارسات في السوق والتوجهات الوطنية. وإلى جانب الرواتب التنافسية، تقدم الشركة مزايا إضافية تشمل نظام تقاعد اختياري، وبرامج تطوير مهني منظمة، بما يدعم الاستقرار المالي والنمو المهني على المدى الطويل. ومن خلال هذه المبادرات، تواصل شركة الصقر تعزيز دورها كشريك فاعل في دعم أجندة التنوع الاقتصادي في دولة الإمارات، من خلال تنمية الكفاءات الوطنية وتعزيز مرونة الأداء المؤسسية.

## إجمالي عدد مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة

📍 سوق دبي المالي: S2.



## المشاركة المجتمعية



### تعزيز المجتمع من الداخل

تدرك الشركة أن موظفيها يمثلون الركيزة الأساسية لجهود المشاركة المجتمعية. ومن خلال ترسيخ ثقافة قائمة على التعاون والاحترام المتبادل والهدف المشترك، يتم بناء قاعدة داخلية قوية تدعم الأثر المجتمعي الأوسع. وخلال فترة التقرير، ركزت الشركة على مبادرات تعود بالنفع المباشر على رفاهية الموظفين والصحة العامة، بما يعزز القيم المؤسسية المرتكزة على الإنسان ويسهم في خدمة المجتمع بشكل أوسع.

### مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات - 2025

في عام 2025، قامت الشركة بتنفيذ عدد من مبادرات المسؤولية الاجتماعية على النحو التالي:

1. **حملة التبرع بالدم – المقر الرئيسي لشركة الصقر الوطنية للتأمين**  
نظمت الشركة حملة للتبرع بالدم في مقرها الرئيسي، شجعت من خلالها الموظفين على المساهمة الطوعية في دعم قضية إنسانية حيوية. وتعكس هذه المبادرة التزام الشركة بدعم الجهود الوطنية في القطاع الصحي وتعزيز روح التكافل المجتمعي. وقد شهدت الحملة مشاركة فاعلة من الموظفين، وأسهمت في ترسيخ ثقافة العطاء والمسؤولية الاجتماعية داخل الشركة.
2. **الفحص الصحي للموظفين وبرنامج التطعيم ضد الإنفلونزا**  
في إطار التزام الشركة برفاهية موظفيها، تم تنفيذ برنامج للفحص الصحي الشامل وحملة للتطعيم ضد الإنفلونزا. وتهدف هذه المبادرة إلى تعزيز مفهوم الوقاية الصحية، وزيادة الوعي بأهمية إدارة الصحة الشخصية، وضمان بيئة عمل آمنة وصحية. ومن خلال الاستثمار في صحة الموظفين، تسهم الشركة في تعزيز مرونة المجتمع وزيادة الإنتاجية على المدى الطويل.

تؤمن شركة الصقر بأن المشاركة المجتمعية الفاعلة تنطلق من داخل المؤسسة وتمتد لتشمل المجتمع الأوسع الذي نخدمه. وبصفتها جهة مؤسسية مسؤولة في دولة الإمارات العربية المتحدة، تلتزم الشركة بدعم المبادرات التي تعزز الرفاه الاجتماعي، والصحة العامة، والمسؤولية البيئية، ومشاركة الموظفين. كما تتماشى استراتيجيات الشركة المجتمعية مع رؤية قيادة دولة الإمارات للتنمية المستدامة وتعزيز التماسك المجتمعي.

## مؤشر سوق دبي المالي

الموضوع	المؤشر	رقم الصفحة	القسم
<b>البيئة</b>			
<b>E1 .انبعاثات غاز الدفيئة</b>	(E1.1) إجمالي كمية انبعاثات النطاق الأول	27	إدارة الطاقة و الانبعاثات
	(E1.2) إجمالي كمية انبعاثات النطاق الثاني	27	إدارة الطاقة و الانبعاثات
	(E1.3) إجمالي كمية انبعاثات النطاق الثالث	27	إدارة الطاقة و الانبعاثات
	(E1.4) يرجى وصف الاستثمارات والمبادرات والمشاريع الرامية إلى خفض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون (CO <sub>2</sub> )	27	إدارة الطاقة و الانبعاثات
<b>E2 .كثافة الانبعاثات</b>	(E2.1) كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	28	إدارة الطاقة و الانبعاثات
	(E2.2) كثافة الانبعاثات غير المرتبطة بغازات الدفيئة	28	إدارة الطاقة و الانبعاثات
<b>E3 . استهلاك الطاقة</b>	(E3.1) إجمالي كمية الطاقة المباشرة المستهلكة	25	إدارة الطاقة و الانبعاثات
	(E3.2) إجمالي كمية الطاقة غير المباشرة المستهلكة	25	إدارة الطاقة و الانبعاثات
<b>E4 .كثافة الطاقة</b>	(E4.1) كثافة استخدام الطاقة المباشرة	27	إدارة الطاقة و الانبعاثات
	(E4.2) استهلاك الطاقة غير المباشر لكل وحدة قياس	27	إدارة الطاقة و الانبعاثات
	(E4.3) يرجى وصف المبادرات لخفض استهلاك الطاقة وتحسين كفاءتها	27	إدارة الطاقة و الانبعاثات
<b>E5.مزيج الطاقة</b>	(E5.1) استخدام الطاقة المتجددة	26	إدارة الطاقة و الانبعاثات
	(E5.2) استخدام الطاقة غير المتجددة	26	إدارة الطاقة و الانبعاثات
<b>E6. المياه ومياه الصرف الصحي</b>	(E6.3) إجمالي استهلاك المياه بالمتري المكعب (حسب المصدر إن أمكن): المياه السطحية، المياه الجوفية، مياه البحر، وغيرها	29	استهلاك المياه
	(E6.4) كثافة استهلاك المياه	29	استهلاك المياه

المياه			
إستهلاك المياه	29	(E6.7) يرجى وصف الاستثمارات والمبادرات والمشاريع الهادفة إلى تقليل استهلاك المياه وتعزيز إعادة استخدام المياه وإعادة تدويرها	
مبادرة التحول الرقمي (بلا أوراق)	30	(E7.5) يرجى وصف الاستثمارات والمبادرات والمشاريع الهادفة إلى تقليل توليد النفايات وتعزيز إعادة استخدامها وإعادة تدويرها	النفايات E7
المخاطر المناخية	21-23	(E9.1) يرجى وصف المخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ التي يُتوقع بشكل معقول أن تؤثر في أفاق شركتكم. كما يرجى توضيح، بالنسبة لكل خطر مناخي حددته مؤسستكم، ما إذا كانت المؤسسة تعتبره خطراً مناخياً مادياً أو خطراً انتقالياً.	E9. مخاطر المناخ، والفرص، والحوكمة
المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	21-23	(E9.2) يرجى وصف التأثيرات الحالية والمتوقعة للمخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ على نموذج أعمال شركتكم وسلسلة القيمة الخاصة به.	
المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	21-23	(E9.3) كيف استجابت شركتكم، وكيف تخطط للاستجابة، للمخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ ضمن استراتيجيتها وعمليات اتخاذ القرار، بما في ذلك الخطط الرامية إلى تحقيق أي أهداف مناخية وضعتها وأي أهداف يتعين عليها تحقيقها بموجب القوانين أو اللوائح التنظيمية؟	
المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	21-23	(E9.4) ما هي التأثيرات الحالية، خلال فترة التقرير، للمخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ على المركز المالي لشركتكم وأدائها المالي وتدفقاتها النقدية؟	
المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	21-23	(E9.5) يرجى وصف العمليات والسياسات التي تستخدمها شركتكم لتحديد المخاطر المرتبطة بالمناخ وتقييمها وترتيب أولوياتها ومراقبتها، بالإضافة إلى المدخلات والمعايير المستخدمة في هذه العمليات.	
المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	21-23	(E9.6) يرجى توضيح ما إذا كانت شركتكم تستخدم تحليل السيناريوهات المتعلقة بالمناخ، وكيفية استخدامها له في تحديد المخاطر المرتبطة بالمناخ وتقييمها.	
المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	21-23	(E9.7) ما هي الجهة أو الجهات الح (والتي قد تشمل مجلس إدارة أو لجنة أو هيئة مكافئة مكلفة بالحوكمة) أو الأفراد المسؤولون عن الإشراف على المخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ؟	
المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	21-23	(E9.10) كيف تأخذ الجهة أو الفرد المسؤول بعين الاعتبار المخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ عند الإشراف على استراتيجية شركتكم؟	
المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	21-23	(E9.11) هل يتم تضمين مؤشرات الأداء المتعلقة بالأهداف المناخية ضمن سياسات المكافآت؟ وإذا كانت الإجابة نعم، كيف يتم ذلك؟	
المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	21-23	(E9.12) هل قامت شركتكم بتفويض دور الإشراف على المخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ إلى منصب إداري محدد أو لجنة محددة، وكيف تتم ممارسة الإشراف على هذا الدور أو اللجنة؟	
المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	21-23	(E9.13) يرجى الإفصاح عن أي أهداف مناخية كمية ونوعية لمتابعة التقدم المحرز نحو الأهداف الاستراتيجية، بما في ذلك أي أهداف لانبعاثات غازات الدفيئة، مع تحديد المقياس المستخدم لوضع الهدف	

<u>المجتمع</u>			
الأجور العادلة و التنافسية	14	(S1.1) يرجى مشاركة نسبة إجمالي تعويضات الرئيس التنفيذي إلى متوسط إجمالي تعويضات الموظفين بدوام كامل(FT)	S1. نسبة أجر الرئيس التنفيذي
الأجور العادلة و التنافسية	14	(S1.2) هل تقوم شركتكم بالإفصاح عن هذا المؤشر المذكور أعلاه ضمن أي إفصاحات تنظيمية؟	
التوظيف الاستراتيجي و استقطاب الكفاءات	37	(S2.1) يرجى مشاركة إجمالي عدد العاملين في المؤسسة من الموظفين بدوام كامل (مع تفصيل حسب العمر والمستوى الوظيفي)	S2. توزيع الموظفين
التوظيف الاستراتيجي و استقطاب الكفاءات	32	(S2.2) إجمالي عدد موظفي الشركة بدوام جزئي (مع التفصيل حسب الفئة العمرية ومستوى الأقدمية/الوظيفي) — مع بيان الأعداد.	
التوظيف الاستراتيجي و استقطاب الكفاءات	32	(S2.3) يرجى مشاركة إجمالي عدد المتعاقدين و/أو الاستشاريين في المؤسسة	
التوطين	43	(S2.4) يرجى مشاركة إجمالي عدد الموظفين المواطنين (مع تفصيل حسب العمر والمستوى الوظيفي)	
التوظيف الاستراتيجي و استقطاب الكفاءات	35	(S3.1) التغيير السنوي في عدد الموظفين بدوام كامل (مع تفصيل حسب الجنس والعمر والمستوى الوظيفي)	S3. معدل دوران الموظفين والتعيينات الجديدة
التوظيف الاستراتيجي و استقطاب الكفاءات	32	(S3.2) التغيير السنوي في عدد الموظفين بدوام جزئي.	
التوظيف الاستراتيجي و استقطاب الكفاءات	32	(S3.3) التغيير السنوي في عدد المتعاقدين و/أو الاستشاريين.	
التوظيف الاستراتيجي و استقطاب الكفاءات	33	(S3.4) التغيير السنوي في التعيينات الجديدة (مع تفصيل حسب العمر والجنس والمستوى الوظيفي).	
التنوع و مشاركة المرأة	37	(S4.1) إجمالي عدد العاملين في المؤسسة من الرجال والنساء.	S4. التنوع بين الجنسين و تكافؤ الفرص
التنوع و مشاركة المرأة	37	(S4.2) إجمالي عدد المناصب الوظيفية على المستويين المبتدئ والمتوسط التي يشغلها الرجال والنساء.	
التنوع و مشاركة المرأة	37	(S4.3) إجمالي عدد المناصب الوظيفية على المستويين الإداري العالي والتنفيذي التي يشغلها الرجال والنساء.	
تكافؤ الفرص و التقدم الوظيفي القائم على الجدارة	39	(S4.4) نسبة متوسط التعويضات بين الذكور والإناث.	
التنوع و مشاركة المرأة	37	(S4.5) يرجى وصف المبادرات أو البرامج التي تطبقها شركتكم لدعم استقطاب الموظفين والاحتفاظ بهم، ولدعم تقدمهم إلى المناصب الإدارية.	
التدريب و التطوير	40	(S7.1) يرجى مشاركة متوسط عدد ساعات التدريب السنوية المخصصة لكل موظف، مع تفصيل حسب الجنس وفئة التوظيف.	S7. التدريب و التطوير

المشاركة المجتمعية	44	(S8.1) يرجى مشاركة إجمالي المبلغ المستثمر في المجتمع، بما في ذلك الأعمال الخيرية والتبرعات والرعايات.	S8. المشاركة المجتمعية
<b>الحوكمة</b>			
هيكل مجلس الإدارة و تكوينه	14	(G1.1) إجمالي عدد مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الرجال والنساء.	G1. تنوع مجلس الإدارة
لجان مجلس الإدارة و الإشراف الحكومي	13	(G1.2) إجمالي عدد رؤساء اللجان من الرجال والنساء.	
هيكل مجلس الإدارة و تكوينه	12	(G2.1) هل تحظر الشركة على الرئيس التنفيذي أن يشغل منصب رئيس مجلس الإدارة؟	G2. استقلالية مجلس الإدارة
هيكل مجلس الإدارة و تكوينه	12	(G2.2) يرجى مشاركة إجمالي عدد مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها أعضاء مستقلون.	
سياسة الأخلاقيات و مكافحة الفساد	15	(G5.1) هل تتبع شركتكم سياسة للأخلاقيات و/أو مكافحة الفساد؟	G5. الأخلاقيات و مكافحة الفساد
سياسة الأخلاقيات و مكافحة الفساد	15	(G5.2) يرجى مشاركة نسبة القوى العاملة الملزمة رسمياً بسياسة مكافحة الفساد.	
الامتثال لمكافحة الفساد	16	(G5.3) يرجى مشاركة عدد حوادث الفساد المؤكدة خلال فترة التقرير.	
الامتثال لمكافحة الفساد	16	(G5.4) يرجى مشاركة الإجراءات التصحيحية المتخذة بشأن حوادث الفساد المؤكدة، إن وجدت.	
البنية المؤسسية للأمن السبراني	17	(G6.1) هل تتبع شركتكم سياسة لخصوصية البيانات؟	G6. أمن البيانات
الحوكمة و المواءمة التنظيمية	17	(G6.2) هل اتخذت شركتكم خطوات للامتثال لقواعد اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) أو معايير مماثلة؟	
إطار خصوصية البيانات و حمايته	19	(G6.3) خروقات أمن البيانات خلال فترة التقرير، إن وجدت.	
المخاطر و الفرص المتعلقة بالمناخ	21	(G7.1) يرجى توضيح المخاطر و الفرص المرتبطة بالاستدامة التي يمكن، بشكل معقول، أن يُتوقع أن تؤثر في آفاق مؤسستكم.	G7. مخاطر و فرص الاستدامة و الحوكمة
المخاطر و الفرص المتعلقة بالمناخ	22	(G7.2) يرجى توضيح التأثيرات الحالية و المتوقعة للمخاطر و الفرص المرتبطة بالاستدامة على نموذج أعمال مؤسستكم و سلسلة القيمة الخاصة بها.	
المخاطر و الفرص المتعلقة بالمناخ	23	(G7.3) يرجى توضيح كيفية تعامل مؤسستكم مع المخاطر و الفرص المرتبطة بالاستدامة، و الخطط المعتمدة لإدارتها و دمجها ضمن الاستراتيجية المؤسسية و عمليات اتخاذ القرار كإجراء لخفض المخاطر و الفرص المرتبطة بالاستدامة، و الخطط المعتمدة لإدارتها و دمجها ضمن الاستراتيجية المؤسسية و عمليات اتخاذ القرار.	
المخاطر و الفرص المتعلقة بالمناخ	23	(G7.4) يرجى وصف التأثيرات الحالية و المتوقعة، خلال فترة التقرير، للمخاطر و الفرص المرتبطة بالاستدامة على نموذج أعمال مؤسستكم و مركزها المالي و أدائها و تدفقاتها النقدية. وكيف يتم أخذ هذه المخاطر بعين الاعتبار في التخطيط المالي؟	

المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	21	(G7.5) كيف يتم دمج عمليات تحديد المخاطر والفرص المرتبطة بالاستدامة وتقييمها وترتيب أولوياتها ومراقبتها ضمن عملية إدارة المخاطر المؤسسية الشاملة في شركتكم، وكيف تسهم في توجيهها؟
المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	21	(G7.6) توضيح كيفية دمج عمليات تحديد وتقييم وترتيب أولويات ومراقبة مخاطر وفرص الاستدامة ضمن إطار إدارة المخاطر المؤسسية الشامل، ومدى تكاملها مع ذلك الإطار.
مخاطر وفرص الاستدامة	21	(G7.7) ما هي الجهة أو الجهات الحاكمة (والتي قد تشمل مجلس إدارة أو لجنة أو هيئة مكافئة مكلفة بالحوكمة) أو الأفراد المسؤولون عن الإشراف على المخاطر والفرص المرتبطة بالاستدامة؟