

Date: 08/03/2022

Ref: M.C/E.M/65/2022

التاريخ: 2022/03/08

الإشارة: ش.م.أ.ع.م/65/2022

To: Boursa Kuwait Company

السادة/ بورصة الكويت المحترمين،،

**Subject: Sustainability Report of Mabaneer Company (K.P.S.C) For
The Year Ended December 31, 2021**

**الموضوع: تقرير الإستدامة لشركة المبانى (ش.م.ك.ع) عن السنة
المنتهية في 31 ديسمبر 2021**

With reference to the above subject, we attach to you the sustainability report of Mabaneer (K.S.C.P) for the year ending on 12/31/2021.

بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، نرفق لكم تقرير الإستدامة لشركة المبانى (ش.م.ك.ع) وذلك عن السنة المالية المنتهية في 2021/12/31.

This is for your information.

وهذا للعلم والإحاطة.

Best regards,

وتفضلوا بقبول فائق الإحترام والتقدير،،



وليد خالد الشريان

الرئيس التنفيذي

Waleed Khaled Al Sharian

Chief Executive Officer

'21

تقرير
المباني
للاستدامة

”الممارسات البيئية والاجتماعية
وحوكمة الشركات:

التوجه نحو النمو
المستدام“

جدول المحتويات

٥	الملاح البارزة للاستدامة
٧	لمحة عامة عن التقرير
٨	كلمة رئيس مجلس الإدارة
٩	كلمة الرئيس التنفيذي
١١	لمحة عن المباني
١٩	1. الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في شركة المباني
٢٠	1.1 المقدمة
٢٠	1.2 تقييم الأهمية النسبية للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
٢٤	1.3 إشراك أصحاب المصلحة
٢٦	1.4 لجنة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
٢٩	2. الحوكمة
٣٠	2.1 حوكمة الشركة
٣٠	2.1.أ. أعضاء مجلس الإدارة
٣٥	2.1.ب. الهيكل التنظيمي وإدارة شركة المباني
٣٦	2.1.ج. أخلاقيات العمل والالتزام
٣٧	2.1.د. إدارة المخاطر
٣٨	2.2 السوق وسلوك الشركة
٣٨	2.2.أ. مشاريع شركة المباني
٤٣	2.2.ب. علاقات المستثمرين
٤٤	2.2.ج. تجربة العملاء
٤٥	2.2.د. المشتريات المسؤولة
٤٩	3. الاجتماعية
٥٠	3.1 رأس المال البشري
٥٠	3.1.أ. استقطاب المواهب
٥١	3.1.ب. التنوع في مكان العمل
٥٤	3.1.ج. التدريب والتطوير
٥٥	3.1.د. مشاركة الموظفين
٥٦	3.2 المساهمة الاجتماعية والتأثير
٥٦	3.2.أ. التوعية والمسؤولية الاجتماعية
٦٠	3.2.ب. وسائل المشاركة الاجتماعية
٦٢	3.3 الصحة والسلامة والأمن
٦٢	3.3.أ. التكيف مع العالم ما بعد كوفيد-19
٦٢	3.3.ب. الصحة والسلامة المهنية
٦٣	3.3.ج. إدارة الأمن
٦٥	4. البيئة
٦٦	4.1 التدابير البيئية وتأثيرها
٦٦	4.1.أ. استهلاك الطاقة
٦٧	4.1.ب. انبعاثات الغازات الدفيئة
٦٩	4.1.ج. إدارة النفايات وإعادة التدوير
٧١	4.1.د. استهلاك المياه وإدارتها
٧٢	4.1.هـ. المشروعات الخضراء - التقدم من توحيد المعايير
٧٧	5. ملحق الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
٧٨	5.1 الملحق أ: مؤشر معايير المبادرة العالمية للتقارير
٨٤	5.2 الملحق ب: إفصاحات الاستدامة في بورصة الكويت
٨٧	5.3 الملحق ج: مواءمة الموضوعات ذات الأهمية النسبية مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة
٨٨	5.4 الملحق د: مواءمة الموضوعات ذات الأهمية النسبية مع رؤية الكويت 2035 (كويت جديدة)
٨٩	5.5 الملحق هـ: مواءمة الموضوعات ذات الأهمية النسبية مع مقاييس البيئة والمجتمع والحوكمة في بورصة الكويت

تقرير المباني للاستدامة 2021

الملامح البارزة للاستدامة 2021

• زيادة في إعادة تدوير المواد • توفير في تكلفة المياه نتيجة اعتماد تقنية التناضح العكسي (RO) • المتدربين

33  164,239  KD 25% 

• نسبة النساء العاملات في الشركة 20%  • نسبة التكويت في القوى العاملة 25%  • نسبة التكويت في المناصب الإدارية 70.5%  • عدد ساعات تدريب الموظفين 3,301 

• نسبة الانخفاض في الانبعاثات الناتجة عن السيارات المملوكة لشركة المباني 88%  • نسبة الانخفاض في الانبعاثات الناتجة عن رحلات السفر الجوي لشركة المباني 62%  • نسبة نفقات المشتريات التي تذهب إلى الموردين المحليين 90%  • تستثمر في مبادرات مجتمعية 193,014  KD

مجالات التأثير الاقتصادي المباشر التي اختارتها شركة المباني

المبلغ (بالدينار الكويتي)	مجال التأثير الاقتصادي
208,670	المساهمة في الصندوق الكويتي للتقدم العلمي
629,752	المساهمة في ضريبة دعم العمالة الوطنية
251,901	المساهمة في الزكاة
4,918,596	التعويضات والمكافآت
91,555	التأمين الصحي للموظفين
25,816	تدريب الموظفين
35,132,621	نفقات المشتريات للموردين المحليين

الشهادات والمعايير

- معيار إدارة المرافق (آيزو 41001: 2018)
- شهادة الآيزو لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية (آيزو 45001: 2018)

لمحة عامة عن التقرير

نطاق التقرير

نظراً لأننا نحرص في شركة المباني على التوجه نحو النمو المستدام؛ فإننا نأخذ في الاعتبار الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في عملياتنا، كما نضع في اعتبارنا أن الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة تعد أساسية لنجاح أعمالنا واستدامتها، حيث إننا على يقين من قدرتنا على تحقيق الأداء الجيد في أعمالنا ودعم المجتمع، كما أن نموذج أعمالنا متعدد الأوجه يعكس عمق الإيمان الراسخ لدينا.

وتماشياً مع نموذج أعمالنا الموجه نحو البيئة والمجتمع والحوكمة، والتزامنا بإيصال إفصاحات الاستدامة والإفصاحات غير المالية إلى أصحاب المصلحة؛ نقدم تقرير الاستدامة السنوي الخامس لشركة المباني للفترة المشمولة بالتقرير من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2021، حيث يغطي هذا التقرير عملياتنا وأدائنا في دولة الكويت، وقد أعد وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير كخيار أساسي، وهذا يعني أن هذا التقرير يعكس على الأقل كافة المعايير المتعلقة بالمبادرة العالمية لإعداد التقارير والتي اعتبرت جوهرية في كافة أقسام التقرير. تجدون في الملحق A قائمة بمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير.

الدعم

تم إعداد تقرير الاستدامة لشركة المباني 2020 بدعم من شركة RSM Albazie Consulting W.L.L.

المراسلات والملاحظات

يرجى التواصل معنا إذا كانت لديكم أية تعليقات أو ملاحظات على التقرير، أو للحصول على مزيد من المعلومات حول أداء شركة المباني فيما يتعلق بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة:

نورا زهيري

مساعد مدير الاتصال المؤسسي

شركة مباني ش.م.ك (عامة)

ص. ب. 5132، الصفاة - 13052، الكويت

الهاتف: 222444441 - الفاكس: 22244467

zeheri@mabanee.com

كلمة الرئيس التنفيذي

السادة أصحاب المصلحة الكرام،

يسعدني أن أقدم لكم تقرير الاستدامة لشركة المباني لعام 2021. إن إدراكنا أننا جزء لا يتجزأ من مجتمعنا وفهم مسؤوليتنا تجاه الأجيال القادمة قادنا إلى ربط طموحاتنا بجوانب الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة والالتزام بموضوع هذا العام: **الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة: التوجه نحو النمو المستدام**. لقد أظهر تقرير هذا العام بشكل شامل ما بذلناه من جهد مخلص لإعداد استراتيجيتنا وفقاً لمعايير الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة واتباع المعايير العالمية. كما يستعرض الأرقام والإنجازات الرئيسية فيما يتصل بكل جانب من جوانب الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة.

لقد بدأنا في ترسيخ الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لعام 2021 من خلال تشكيل لجنة علي مستوى الحوكمة، وستكون القوة الدافعة الرئيسية نحو مزيد من تعزيز الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. كما نسعى إلى إطلاق العنان لإمكاناتنا المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من خلال المزيد من جوانب الحوكمة التي تشمل مشاركة عدد أكبر من النساء في المناصب الإدارية العليا وصنع القرار.

ونظراً إلى أن قوة أي مؤسسة تقاس بقيم لا يمكن قياسها دائماً، فقد عززنا أدائنا الاجتماعي هذا العام من خلال تنمية رأس المال البشري وإطلاق المبادرات الاجتماعية المؤثرة. وقد منّا في هذا الصدد دورات تدريبية لما يقرب من نصف عدد القوى العاملة لدينا. أما فيما يتعلق بالتكوييت، فقد تمكنا من زيادة معدل التكوييت في المناصب الإدارية على نطاق واسع ليصل إلى 70.5%. كما دعمنا صحة المجتمع من خلال العديد من المبادرات الرئيسية، كالتطعيم ضد كوفيد - 19، وزيادة الوعي بشأن السرطان بالتعاون مع حملة (كان) للتوعية بمرض السرطان.

ونظراً لأن شركة المباني شركة عقارية تعمل في مشاريع البناء؛ فإن السلامة تعد جزءاً لا يتجزأ من اهتماماتنا اليومية. وبناءً على ذلك، فقد عززنا إجراءاتنا الخاصة بالصحة والسلامة من خلال إنشاء لجنة الصحة والسلامة لعام 2021.

ومع الأخذ في الاعتبار الوضع البيئي العالمي ومواطن الضعف البيئية في الكويت؛ فإننا نسعى لمواصلة قياس انبعاثات الغازات الدفيئة لدينا، والمشاركة في الجهود المبذولة للتخفيف من عواقب تغير المناخ في بلدنا والتكيف معها. تبعاً لذلك، انخفض معدل سفرنا جواً بنسبة 62% خلال عام 2021، كما تمكنا من تحويل 7% من نفاياتنا من مكب النفايات، وإعادة تدوير نسبة 25% أكثر من النفايات هذا العام مقارنة بعام 2020. وفيما يتعلق بمعالجة المياه، فقد بلغت قيمة التوفير في التكاليف بفضل تقنية التناضح العكسي 164.239 دينار كويتي.

إننا نسعى بجد لاستحقاق العديد من الشهادات المتعلقة بمعايير المباني الخضراء، ونتوقع من خلال تحقيق هذه المعايير أن نتمكن من تحسين عملياتنا من خلال القياس والتتبع، مما سيؤدي بدوره إلى الاقتصاد بالتكاليف وتحسين الكفاءة التشغيلية.

وفي الختام، أود أن أعرب بالنيابة عن شركة المباني عن خالص تقديري لجميع أصحاب المصلحة المشاركين في وضع تقريرنا هذا بشأن الاستدامة، ونأمل أن تجدوا التقرير مفيداً وشفافاً، ويسرنا أن نتلقى منكم أي استفسارات أو ملاحظات.



وليد الشريعان
الرئيس التنفيذي



كلمة رئيس مجلس الإدارة

السادة أصحاب المصلحة الكرام،

أقدم لكم بكل فخر واعتزاز تقرير شركة المباني الخامس للاستدامة، والذي يستعرض عاماً من النمو المتصاعد من حيث الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. تحت شعار **الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات: التوجه نحو النمو المستدام**، حيث يرصد تقرير هذا العام بشكل شامل شغف فريقنا المشترك للريادة في مبادرات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

ونظراً لأن العالم شهد سيلاً من الظروف غير المتوقعة بسبب وباء كوفيد - 19 وظروف تغير المناخ خلال العامين الماضيين، فإننا فخورون بأننا نجحنا في الصمود في وجه هذه التحديات، وأن شركة المباني ظلت راسخة في مواجهة كل الصعاب. لقد عززت هذه الظروف من فهمنا لأهمية وضع الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في مكانة مركزية في تخطيطنا التنظيمي، والإفصاح عن أدائنا غير المالي لأصحاب المصلحة الكرام.

وقد عمل فريقنا، تماشياً مع قيمنا المتمثلة بالشفافية والثقة، على تجميع هذا التقرير لمنحكم فرصة الاطلاع الدائم على أداء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في شركتنا وفقاً لإطار عمل المبادرة العالمية لإعداد التقارير، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، ورؤية الكويت 2035 (كويت جديدة)، وإفصاحات الاستدامة في بورصة الكويت ومجموعة من المقاييس الأخرى ذات الصلة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

وفي الختام، أود أن أعترف هذه الفرصة لأتقدم بالأصالة عن نفسي وبالنيابة عن أعضاء مجلس الإدارة والعمالين في شركة المباني بأسمى آيات التقدير والامتنان إلى صاحب السمو أمير البلاد المفدى الشيخ نواف الأحمد الجابر الصباح، وإلى سمو ولي عهده الأمين الشيخ مشعل الأحمد الجابر الصباح حفظهما الله تعالى. كما أود أن أعرب عن خالص الشكر وعظيم التقدير للمستأجرين والزائرين والموظفين والإدارة والموردين والشركاء على جهودهم ودورهم الأساسي في نجاح شركتنا.



محمد عبدالعزيز السايغ
رئيس مجلس الإدارة

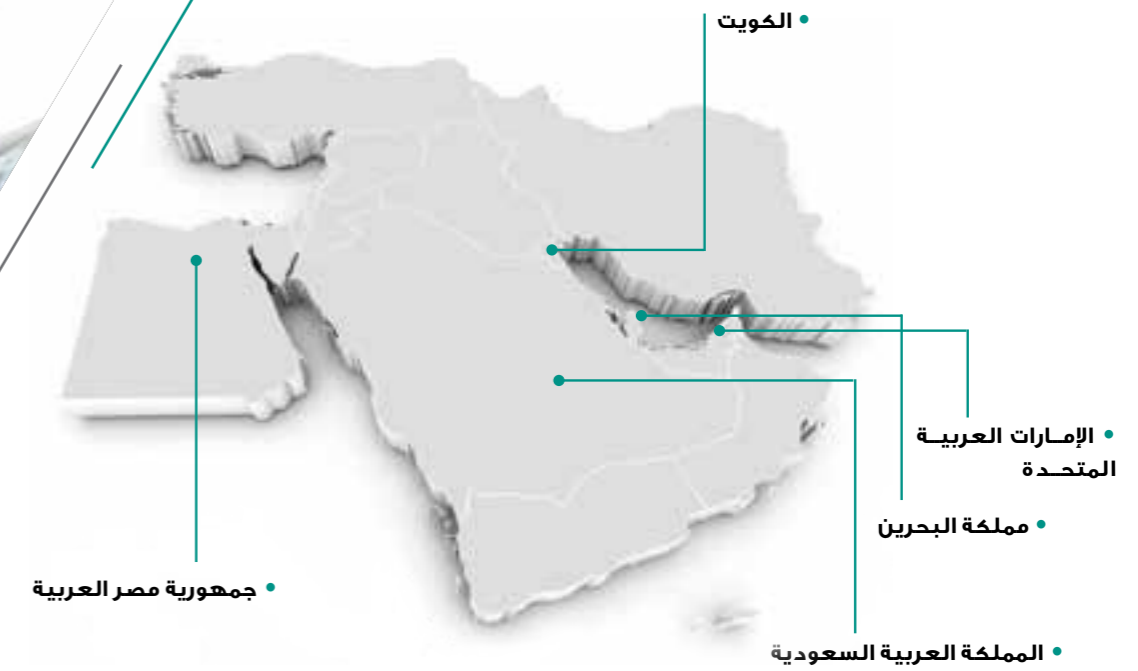
لمحة عن شركة المباني

تأسست شركة المباني عام 1964، لتكون مطوراً عقارياً وشريكاً رائداً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. يعمل فريقنا في المباني بعزم وثبات على مدار الساعة لتقديم أحدث المشاريع المبتكرة التي تمنح قيمة مضافة لمساهميننا والمجتمعات التي نعمل بها ونقدم خدماتنا لها. ومنذ عام 1999، أدرجت شركة المباني في سوق الكويت للأوراق المالية لتكون جزءاً من مؤشر السوق الممتاز، ومؤخراً، في مؤشر الأسواق العالمية "MSCI" الكويت. وتبلغ القيمة السوقية لشركة المباني اليوم 928,919,544 دينار كويتي. وتعمل الشركة في قطاعات رئيسية في مجال العقارات، والتي تشمل:

- تطوير مشاريع متعددة الاستخدامات.
- إدارة وتشغيل المجمعات التجارية.
- تصميم وإدارة المشاريع.

تتواجد شركة المباني في عدد من البلدان في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، منها الكويت والمملكة العربية السعودية والبحرين والإمارات العربية المتحدة.

وتمثل استراتيجيتنا قائد عملياتنا وأدائنا، والتي تتلخص في رؤيتنا، رسالتنا وقيمنا.



الدول التي تتواجد بها شركة المباني

• دولة الكويت

تعمل شركة المباني عبر هذه المواقع من خلال مقر العمليات الرئيسية في الكويت، وكذلك من خلال الشركات التابعة في المنطقة.

• المملكة العربية السعودية

الشركة التابعة في المملكة العربية السعودية هي شركة شمول القابضة، والتي تمتلك المباني 60% منها، إلى جانب مجموعة الفوزان السعودية ومجموعة الشايغ.

• مملكة البحرين

أما الشركة التابعة في مملكة البحرين، فهي شركة الصروح للإدارة، وتمتلك المباني حصة 35% منها بالشراكة مع KFDC Finsher and United Retail Company.

• الإمارات العربية المتحدة

الشركة التابعة لشركة المباني في الإمارات العربية المتحدة هي شركة شروق للاستثمار، وتمتلك المباني 65% من هذه الشركة التابعة.

وإلى جانب النجاح الضخم الذي حققه الأقيوز- الكويت، فقد طورت المباني العديد من المشاريع الخاصة والحكومية الأخرى. وفي الكويت، فقد طورت شركة المباني فندق والدورف أستوريا المقرر إنجازه في الربع الثاني من عام 2022. كما تعمل شركة المباني على تطوير مدينة جابر الأحمد السكنية (المشروع الاستثماري جاي ثري) وهو مشروع شراكة بين القطاعين العام والخاص حصلت على مناقضته منذ عام 2020. وقد جرى توقيع عقد هذا المشروع، وبتات تطوير تصميم المناطق السكنية في مراحله النهائية، ولا يزال تصميم المجمع مستمراً.

وتعمل شركة المباني في البحرين على تطوير المرحلة الثانية من الأقيوز- البحرين الذي انتهينا من مرحلة تصميمه، ولا تزال المناقصة الخاصة بأعمال الإنشاء جارية.

أما في المملكة العربية السعودية، فيوجد مشروعان: الأقيوز- الرياض والأقيوز- الخبر. بالنسبة للمشروع الأول، فقد جرى توقيع عقد تصميم البناء ولا يزال تطوير التصميم قيد العمل. أما بخصوص الأقيوز- الخبر، فقد جرى توقيع عقد أعمال الحفرات وجاري تطوير التصميم.

تتماشى جميع مشاريعنا مع رؤيتنا ورسالتنا وقيمنا الموضحة أدناه:

رؤيتنا

الريادة في مجال التطوير العقاري والشراكة ضمن مشروعات عقارية فريدة تخلق قيمة مضافة لشركائنا وللمجتمعات التي نحرص على خدمتها.

رسالتنا

باعتبارنا شركة رائدة في مجال استثمار وإدارة وتطوير المشروعات العقارية، فإننا نتعاون مع شركائنا ضمن مشروعات عقارية فريدة ذات خصائص ومواصفات عالمية من حيث الإبداع، الجودة والتميز في التصاميم، مع ضمان عوائد فُجزية على الاستثمار.

قيمنا



المعرفة

نعتمد في اتخاذ قراراتنا على الجمع ما بين فهم احتياجات عملائنا والأسواق التي نعمل بها، واعتماد تصاميم ترقى إلى العالمية.



أصحاب عمل مؤتمنون

نلتزم بالتفوق والريادة ومكافأة الأداء المتميز، حيث نوفر لموظفينا الفرص المناسبة للتعليم والتطور وفق احتياجاتهم، وذلك من أجل تحقيق التميز والارتقاء بأدائهم إلى المستوى العالمي.



العملاء والمجتمع في الصميم

في كل خطوة نخطوها، نضع احتياجات شركائنا ومساهمينا وعملائنا في مقدمة أولوياتنا حرصاً على تلبية تطلعات المجتمعات التي نخدمها والبيئة التي يعيشون فيها.



الإقدام

نجمع بين الابتكار والمرونة، ونحرص باستمرار على توسيع آفاقنا لتنفيذ مشاريع متميزة ذات تصاميم هندسية تتحدى المألوف، وتوفر في الوقت نفسه مستوى عالياً من الجودة وقيمة لا تضاهي.



نشاط تجاري مسؤول

نعمل كفريق واحد ونسترشد بمبادئ النزاهة والتواضع والحوكمة الرشيدة في كل أعمالنا سعياً إلى تحقيق النجاح وكسب ثقة وتقدير شركائنا.



الجوائز المقدمة خلال 2021

صُنفت شركة المباني كأقوى شركة عقارية كويتية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لعام 2021، لتمييزها في القطاع العقاري حيث حصلت على المرتبة 16، والمرتبة الأولى كويتياً، من بين أقوى 50 شركة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من قبل "فوربس".



حصلت المباني على شهادة الأيزو الأولى من نوعها لأنظمة إدارة المرافق (ISO 41001:2018)، وتعد أول شركة في الشرق الأوسط تحصل على هذه الشهادة، وتم منحها من قبل إحدى هيئات الشهادات الرائدة في العالم DNV GL.



حصلت شركة المباني على شهادة لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية (ISO 45001:2018).



حصل الأفيوز- الكويت على "شهادة جودة إدارة النفايات" من شركة بويكر، لجهودها في اتباع المعايير الدولية في الحفاظ على بيئة خالية من الآفات.



1. الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في شركة المباني

منذ تأسيس شركة المباني عام 1964، حرصنا على تطوير مشاريع عقارية عالية الجودة، مع الأخذ في الاعتبار الآثار المالية وغير المالية المختلفة (مثل الأثر الاجتماعي) وتضمن أفضل الممارسات طوال دورة حياة كل مشروع. وبدأنا، بناء على ذلك، في إعداد تقارير المسؤولية الاجتماعية للشركات في عام 2013. ولاحقاً، وفي ضوء ظهور الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، توسع تركيزنا إلى ما هو أبعد من المجتمع، ليشمل اعتبارات البيئة والحوكمة أيضاً.

إن الخوض في رحلة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة يتطلب مشاركة قوية مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين، وهم الأطراف الذين يمتلكون "حصّة" من التأثير كنتيجة لأنشطة شركة المباني، أو العكس - أولئك الذين يؤثرون على المباني. وهذا يشمل كلا من أصحاب المصلحة الداخليين داخل حدود عملياتنا، وأصحاب المصلحة الخارجيين خارج حدودنا المباشرة. وسنتعمق أكثر في تفاصيل نهجنا لإشراك أصحاب المصلحة في هذا القسم.

1.1 المقدمة

تماشياً مع أولوية إشراك أصحاب المصلحة، اعتادت شركة المباني كل عام على إجراء تقييمات للأهمية النسبية مع أصحاب المصلحة المعنيين تشمل مشاركة أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. والغرض من المشاركة في تقييم الأهمية النسبية هو تحديد وتحليل قائمة بالمواضيع ذات الأهمية النسبية - أي. والمواضيع المهمة لأصحاب المصلحة. وتوضع النتائج ضمن منظومة الأهمية النسبية لتحقيق التوازن بين وجهات نظر أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، ووفقاً للنتائج تحدد المجالات الأساسية لتقريرنا عن الاستدامة 2021. وإلى جانب النتائج الأخرى، يضمن هذا الإجراء بشكل أساسي أن نذكر في التقرير القضايا التي تهم أصحاب المصلحة لدينا وتؤثر عليهم أكثر من غيرها.

وفي شركة المباني نتفهم تماماً أهمية مواءمة توجهاتنا مع أطر الاستدامة الدولية والوطنية وأطر الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. وندعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، ورؤية الكويت 2035 (كويت جديدة)، ومقاييس الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في بورصة الكويت، وغيرها من المجالات المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. ونستعرض هذه المحاذاة في الجداول المختلفة الموضحة في هذا القسم، والتي تربط موضوعاتنا ذات الأهمية النسبية بأطر عملنا الثلاثة المختارة.

كما يعد تقييم كل من التأثيرات الملموسة وغير الملموسة جزءاً لا يتجزأ من نهج إعداد التقارير البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتُقاس هذه القيمة من خلال حساب العائد المستدام على الاستثمار فيما يتعلق بالعديد من المجالات. يعمل نهج العائد المستدام على الاستثمار كأداة كمية لشركة المباني لتحديد مدى فعالية دمج رأس مالنا ومواردنا وأنشطتنا في التوصل إلى نتائج ذات قيمة مستدامة، ووضع أثر الاستدامة في سياق "عائد الاستثمار"، وهو سياق المستثمرين والمقرضين. وتسمح نتيجة حساب العائد المستدام على الاستثمار بإجراء حوار مفتوح مع أصحاب المصلحة لتقييم درجة تلبية الأنشطة لاحتياجاتهم وتوقعاتهم.

وقد أجرينا في عام 2021 مجموع 4 حسابات للعائد المستدام على الاستثمار، حيث تناولت موضوعات معالجة النفايات، واستهلاك المياه، وانبعثات الغازات الدفيئة. ويقدم كل عائد مستدام على الاستثمار مع موضوعه، وفئة مستوى العائد المستدام على الاستثمار، وتفسير العائد المستدام على الاستثمار، ونتائج قيمة الاستدامة لأنشطة شركة المباني ذات الصلة. ولتحديد فئة مستوى العائد المستدام على الاستثمار، يُشار إلى المقياس التالي في الجدول أدناه، بما يتماشى مع نهجنا في العام السابق.

النموذج: مقياس مستوى العائد الاجتماعي على الاستثمار

مقياس	مستوى العائد الاجتماعي على الاستثمار
0-99	متوسط
100-299	مرتفع
300+	مرتفع جداً

1.2 تقييم الأهمية النسبية للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة

ولضمان أن المعلومات ذات الصلة تصل إلى أصحاب المصلحة، فقد أجرينا تقيماً للأهمية النسبية للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة وفقاً لإطار إعداد التقارير الخاص بالمبادرة العالمية لإعداد التقارير. مع الأخذ في الاعتبار مدخلات أصحاب المصلحة الداخليين، والاتجاهات الناشئة الحالية واهتمامات أصحاب المصلحة الخارجيين. ويسمح لنا هذا التقييم بتحديد توقعات أصحاب المصلحة وتلبيتها،

ويُشكل خط أساس لتحديد موقع شركة المباني إستراتيجياً ومن حيث الاستدامة.

وقد انطلق نهجنا في تحديد وتقييم الموضوعات ذات الأهمية النسبية بدايةً عبر دراسة القضايا والممارسات الأساسية التي اتخذتها شركة المباني في عام 2021 من حيث الاستدامة على مستوى الإدارة. ووفقاً لذلك، حُد ما مجموعه 16 موضوعاً رئيسياً هذا العام ليقوم أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين بوضع تصنيف لها، وتم عرضها على النحو التالي.

الشكل: الموضوعات ذات الأهمية النسبية

#	الموضوع	مستويات الأهمية النسبية (التأثير - الأهمية)
1	حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	مرتفع
2	مشاريع الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة لييد	متوسط
3	الحد من استهلاك الطاقة	مرتفع
4	إدارة المياه	مرتفع
5	معالجة النفايات وإعادة تدويرها	مرتفع
6	سلسلة التوريد المستدامة	متوسط
7	استقطاب المواهب والحفاظ عليها	متوسط
8	التدريب والتطوير	مرتفع
9	التنوع في مكان العمل	متوسط
10	خبرة أصحاب المصلحة	مرتفع
11	المسؤولية الاجتماعية والتوعية	مرتفع
12	علاقات المستثمرين	مرتفع
13	أخلاقيات العمل والالتزام	مرتفع
14	إدارة المخاطر	مرتفع
15	ثقافة الشركة وسمعتها	مرتفع
16	السلامة والأمن	مرتفع

بعد ذلك، وُزعت الاستطلاعات على أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين لتقييم جميع المواضيع الـ 16 ذات الأهمية النسبية ومستويات تأثيرها وأهميتها. وبناءً عليه، جرى إعداد تحليل شامل أدى في النهاية إلى رسم منظومة الأهمية النسبية للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لتعكس مستويات الأهمية النسبية لكل موضوع. وقد تم ترميز منظومة الأهمية النسبية بالألوان لتخصيص المواضيع على حسب المستويات المنخفضة والمتوسطة والعالية للأهمية النسبية - مما يؤدي إلى تخصيص فعلي للموضوعات ذات الأهمية النسبية ما بين المستويين المتوسط والعالي. وعموماً، تقع معظم المواضيع ذات الأهمية النسبية في الربع الأيمن العلوي من المنظومة، مما يعني أن أيًا منها ليس ذو أهمية منخفضة أو تأثير منخفض. وبالنظر إلى أعلى وأدنى النتائج من أصحاب المصلحة الخارجيين على وجه التحديد، تأتي السلامة والأمن على رأس أولويات أصحاب المصلحة الخارجيين، في حين تقع الجوانب المتعلقة بسلسلة التوريد المستدامة في أدنى أولوياتهم. من ناحية أخرى، عند النظر إلى مدخلات أصحاب المصلحة الداخليين من حيث التأثير، فإن معالجة النفايات وإعادة التدوير

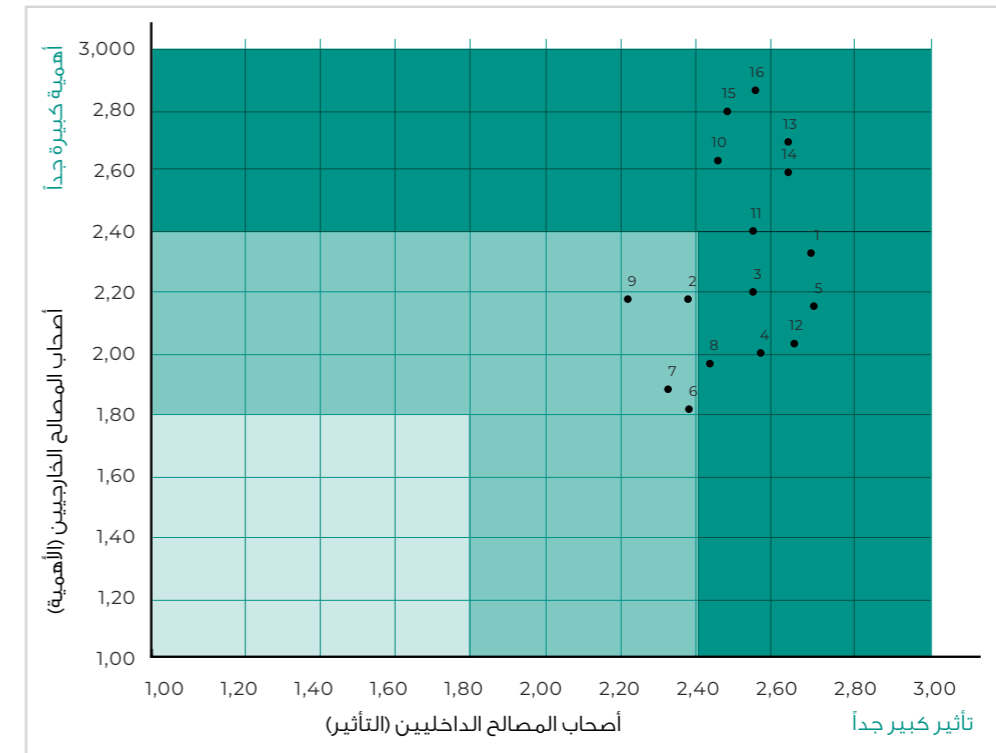
هو الموضوع الأكثر تأثيراً، بينما يعتبر التنوع في مكان العمل هو الأقل تأثيراً لدى أصحاب المصلحة الداخليين مقارنة ببقية الموضوعات (على الرغم من أنه ما يزال مؤثراً).

وبشكل عام، فإن الموضوعات الأكثر أهمية وتأثيراً – أي، تلك التي حصلت على تصنيف عالٍ من قبل كل من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين مع ارتفاع مستوى الأهمية النسبية الناتج – هي: التدريب والتطوير، معالجة المياه، علاقات المستثمرين، معالجة النفايات وإعادة التدوير، الحد من استهلاك الطاقة، الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة والقيادة، المسؤولية الاجتماعية والتوعية، إدارة المخاطر، خبرة أصحاب المصلحة وثقافة الشركة وسمعتها والسلامة والأمن.

وبالمقارنة، نجد عدداً قليلاً من الموضوعات ذات الأهمية النسبية الأخرى الأقل أهمية وتأثيراً مقارنة بتلك التي تم تصنيفها على أنها ذات أهمية نسبية متوسطة. وهي: التنوع في مكان العمل، مشاريع الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة لييد، استقطاب المواهب والحفاظ عليها، وسلسلة التوريد المستدامة.

وتعرض منظومة الأهمية النسبية الكاملة الناتجة على النحو التالي:

النموذج: منظومة الأهمية النسبية



رؤية الكويت 2035 (كويت جديدة)

تلعب المباني دوراً نشطاً في رؤية "كويت جديدة"، والتي تستهدف تحويل الكويت إلى مركز رائد في المجال المالي، الثقافي والمؤسسي في المنطقة بحلول عام 2035. ويوضح النموذج D أدناه مواءمة المواضيع المادية المتعلقة بالاستدامة في عام 2020 مع ركائز خطة التنمية الوطنية الكويتية.

بورصة الكويت

قامت بورصة الكويت بمواءمة توجهاتها التجارية طويلة الأمد مع رؤية الكويت 2035، لتكون وسيلة لإعادة تأكيد التزامها بالمساهمة في رؤية الكويت 2035 (كويت جديدة). حيث تظطلع بورصة الكويت بدور مهم في تعزيز وتطوير ممارسات استدامة الشركات في أسواق رأس المال وتشجيع ممارسات الاستثمار المستدامة من قبل المصدرين المدرجة أسماؤهم. مع وضع ذلك في الاعتبار، قامت بورصة الكويت عام 2017، بإعداد "دليل الإفصاح عن الاستدامة" الطوعي للمصدرين المدرجين في بورصة الكويت، بهدف دعم المصدرين المدرجين الذين أعدوا تقارير عن أدائهم للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ومعالجة مخاوف أصحاب المصلحة وتوقعاتهم. يوضح الملحق B المزيد من المعلومات حول إفصاحات الاستدامة في بورصة الكويت.

يقترح هذا الدليل مجموعة أولية من 26 مؤشر استدامة تتماشى مع طموحات التنمية المستدامة في دولة الكويت على النحو المنصوص عليه في رؤية الكويت 2035. ويتماشى هذا الدليل مع توصيات مبادرة الأمم المتحدة للبورصات المستدامة والاتحاد العالمي للبورصات.

ونظراً لأن شركة المباني من الشركات العقارية المدرجة ضمن مؤشر السوق الأول لبورصة الكويت، فقد قمنا بمواءمة موضوعاتنا ذات الأهمية النسبية مع مؤشرات الاستدامة التطوعية (مقاييس ESG) الواردة في دليل الإفصاح الخاص ببورصة الكويت، كما هو موضح في الملحق E.




أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة

إن وضع الاستدامة في طليعة عملياتنا يعني أن علينا التماشي مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة التي توفر خطاً لتتبع مستقبل أفضل وأكثر استدامة للجميع، حيث قدمت أهداف التنمية المستدامة دعوة عالمية ملحة للعمل مع أهدافها السبعة عشر لتحويل عالمنا. وفي ضوء ذلك، قمنا بمواءمة مواضيعنا الـ 16 ذات الأهمية النسبية مع هذه الأهداف لتسليط الضوء على مساهمة أدائنا في هذا الإطار الدولي. ونحن على يقين من أن إنجاز هذه المساهمات سيمكننا من تحقيق التميز وتحسين الحياة وحماية البيئة. وقد وجدنا، نتيجة لمواءمتنا، أن كل موضوع من موضوعاتنا ذات الأهمية النسبية يتوافق مع هدف على الأقل من أهداف التنمية المستدامة، حيث إن موضوع المسؤولية الاجتماعية والتوعية يعكس التوافق مع أكبر عدد من الأهداف مقارنة بالموضوعات الأخرى. يمكن الاطلاع على المواءمة الكاملة في الملحق C.

1.3 إشراك أصحاب المصلحة

إننا نحرص على معرفتنا بآراء وأولويات أعمالنا وآراء وأولويات أصحاب المصلحة الرئيسيين من خلال الاجتماعات والمناقشات المستمرة التي نجرها مع مجموعتنا من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، بما فيهم موظفينا والمستأجرين والمستثمرين والمجتمعات والشركاء وغيرهم، طوال دورة حياة أنشطتنا. ويصف الجدول أدناه آلية عملنا وتواتر مشاركة كل مجموعة من مجموعات أصحاب المصلحة بما يتناسب مع أولويات أصحاب المصلحة.

مجالات التأثير الاقتصادي المباشر التي اختارتها شركة المباني

تواتر المشاركة	أولويات أصحاب المصلحة	نهج إشراك أصحاب المصلحة	التصنيف	مجموعة أصحاب المصلحة
ربع سنوي	<ul style="list-style-type: none"> أخلاقيات العمل الامتثال للقوانين والتنظيمات شفافية المعلومات 	<ul style="list-style-type: none"> الاجتماعات التقارير السنوية الخطابات الرسمية رسائل البريد الإلكتروني المشاركة من خلال الاتحادات التجارية المحلية والوطنية 	خارجية	 الهيئات الحكومية
ربع سنوي	<ul style="list-style-type: none"> الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة والقيادة ثقافة الشركة وسمعتها الحد من استهلاك الطاقة إدارة الموارد المستدامة (مثل المياه والطاقة والنفايات) الإدارة المناسبة للمخاطر 	<ul style="list-style-type: none"> الاجتماعات المكالمات الهاتفية الاجتماع العمومي السنوي التقارير والإفصاحات الخطابات الرسمية رسائل البريد الإلكتروني 	خارجية	 المساهمون
ربع سنوي وطوال العام	<ul style="list-style-type: none"> علاقات المستثمرين مشاريع الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة لييد أداء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة والإفصاح ذي الصلة شفافية الأداء المالي وغير المالي إدارة الموارد المستدامة (مثل المياه والطاقة والنفايات) الإدارة المناسبة للمخاطر 	<ul style="list-style-type: none"> الاجتماعات المكالمات الهاتفية رسائل البريد الإلكتروني التقارير السنوية المراجعات الرسمية وغير الرسمية للمشاريع والبرامج والعلاقات مؤتمرات المستثمرين جولات في العقارات توثيق العلاقات مع المستثمرين 	خارجية	 المستثمرون

تواتر المشاركة	أولويات أصحاب المصلحة	نهج إشراك أصحاب المصلحة	التصنيف	مجموعة أصحاب المصلحة
ربع سنوي، وحسب المبادرة	<ul style="list-style-type: none"> الخبرة الإيجابية لأصحاب المصلحة التعاون والتآزر لتحقيق الأهداف المشتركة 	<ul style="list-style-type: none"> الاجتماعات المكالمات الهاتفية رسائل البريد الإلكتروني المناسبات المشتركة الانخراط في حوار مع المجموعات المحلية حول الأنشطة المجتمعية الملاحظات على المشاريع المهارات اللغوية 	خارجية	 منظمات غير حكومية
يوميًا، وحسب حاجة الشراء والعقد	<ul style="list-style-type: none"> سلسلة التوريد المستدامة الالتزام بالمعايير الأخلاقية 	<ul style="list-style-type: none"> الاجتماعات الميدانية المكالمات الهاتفية رسائل البريد الإلكتروني العقود ملاحظات الموردين والمقاولين الرئيسيين شراء المواد والخدمات 	خارجية	 الموردون
يوميًا	<ul style="list-style-type: none"> الأمن والسلامة توفير الخدمات والمرافق المناسبة قنوات التواصل 	<ul style="list-style-type: none"> جولات يومية المكالمات الهاتفية رسائل البريد الإلكتروني العقود الفواتير 	خارجية	 المستأجرون
يوميًا	<ul style="list-style-type: none"> المسؤولية الاجتماعية والتوعية تقديم الخدمات والمرافق المناسبة الخبرة الإيجابية لأصحاب المصلحة قنوات التواصل 	<ul style="list-style-type: none"> البيانات الصحفية الموقع الإلكتروني منصات التواصل الاجتماعي الدعم التقني المناسبات المجتمعية جلسة عامة 	خارجية	 الزوار
يوميًا	<ul style="list-style-type: none"> التنوع في مكان العمل التدريب والتطوير استقطاب المواهب والحفاظ عليها بيئة عمل عادلة وإيجابية 	<ul style="list-style-type: none"> رسائل البريد الإلكتروني الاجتماعات المكالمات الهاتفية منصات التواصل الاجتماعي الشبكة الداخلية مناسبات الموظفين قواعد السلوك التدريب التقييمات والتقدير السنوية استطلاعات الموظفين تبادل المعرفة من خلال أدوات التعاون العقود فرص العمل والترقيات 	داخلية	 الموظفون

1.4 لجنة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة

تم تسريع نهج الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لشركة المباني من خلال تشكيل لجنة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، وهي لجنة إدارية متعددة الوظائف تابعة لشركة المباني. وتضع لجنة استراتيجية عامة تتعلق بمسائل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة وتضمن الإشراف على التكامل المناسب للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة مع السياسات والمبادرات، والتواصل مع أصحاب المصلحة، وتطور الشركة، والفهم العام. منذ تشكيلها في يوليو 2021، اجتمعت اللجنة 4 مرات حتى الآن لمناقشة موضوعات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة الناشئة التي تتراوح بين أداء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة للشركة، والمبادرات ذات الصلة، واستراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتقييمات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتقارير الاستدامة السنوية.

وتتلخص الاختصاصات الرئيسية للجنة على النحو التالي:

- وضع استراتيجية عامة تتعلق بمسائل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة.
- تطوير وتنفيذ ومراقبة المبادرات والسياسات على أساس استراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة.
- الإشراف على الاتصالات مع الموظفين والمستثمرين وأصحاب المصلحة فيما يتعلق بمسائل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة.
- مراقبة وتقييم التطورات المتعلقة بالشركة.
- تحسين فهم الشركة العام لمسائل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة.

تضم لجنة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة حالياً 7 أعضاء، ويجوز أن تضم المزيد من كبار المسؤولين التنفيذيين. كما يدعى أعضاء القسم الآخرين أيضاً إلى الاجتماعات وفقاً للموضوعات التي تناقش.

وفي ما يلي قائمة بأعضاء لجنة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة:

- السيد طارق العدساني - رئيس اللجنة
- السيد علي الصايغ - عضو
- السيد محمد الحداد - عضو
- السيدة منال الفودري - عضو
- السيدة نورا زهيري - عضو
- السيدة غايه الهنيدي - عضو
- السيدة ريم الهاجري - مقرر اللجنة

ولأننا نحرص على نشر الوعي حول الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لدى كل من الموظفين والقادة، فقد تم انعقاد جلسة تدريب وتوعية حول الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لموظفي شركة المباني بحضور الرئيس التنفيذي والإدارة التنفيذية. وتطرقت الجلسة إلى مجالات مختلفة تخص مواضيع الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما فيها أهمية عوامل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة بصفتها مقاييس غير مالية، واتجاهات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة الناشئة في قطاع العقارات.

2. الحوكمة

تمثل الحوكمة القوية لشركة المباني لبنة أساسية في نجاح الشركة على مر السنين. حيث إن التزام مجلس الإدارة بمسؤولية الإشراف على الشركة يحافظ على التوافق التام مع استراتيجيتنا ورؤيتنا ورسالتنا وقيمنا وأهدافنا النهائية المتمثلة في أن نكون شركة رائدة في مجال تطوير المشروعات العقارية بالتعاون مع شركائنا ضمن مشروعات عقارية جديدة ومبتكرة تخلق قيمة إضافية لمساهميننا والمجتمع. كما أن وجود حوكمة قوية يعد أمراً أساسياً لتنفيذ العمليات بما يتماشى مع أهداف الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. ونستعرض في الأقسام التالية تفاصيل عن هيكل الحوكمة، مجلس الإدارة، أخلاقيات العمل والالتزام، إدارة المخاطر، وسلوك السوق والشركات.

2.1 حوكمة الشركة

2.1.أ. مجلس الإدارة

يحرص مجلس إدارة شركة المبانى على تطوير عمليات الشركة وتحقيق عوائد مستمرة للمساهمين، ويتحقق ذلك من خلال مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وتحديدًا من خلال غرس القيم المؤسسية ومعايير الحوكمة، وتشمل هذه المعايير، على وجه الخصوص، المعايير التي وضعتها هيئة أسواق المال الكويتية بهدف حماية حقوق المساهمين. وتضمن شركة المبانى كذلك تطبيق قواعد الحوكمة في جميع تعاملاتها المهنية والأخلاقية، وبالمثل، يسعى مجلس الإدارة إلى تعزيز ثقافة الالتزام من خلال وضع السياسات والإجراءات واللوائح الداخلية بناءً على مبادئ الحوكمة السليمة ولوائح الالتزام أثناء ممارسة أنشطتهم التجارية اليومية داخل الشركة. تهدف هذه الإجراءات إلى تعزيز ثقة مساهمينا وأصحاب المصلحة وجميع الأطراف ذات الصلة. حيث يخضع إطار الحوكمة للمراجعة من قِبَل مجلس إدارة شركة المبانى، ويحدد مجلس الإدارة الاستراتيجيات والسياسات التنفيذية لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية لضمان الحفاظ على معيار حوكمة قوي.

ويتكون مجلس إدارة شركة المبانى من 7 أعضاء تم انتخابهم خلال الاجتماع العمومي المنعقد في 3 فبراير 2020. وغالبية أعضاء مجلس الإدارة هم أعضاء غير تنفيذيين، مع وجود عضو واحد مستقل في مجلس الإدارة. ويمتلك أعضاء مجلس الإدارة خبرة بارزة في مجالات التمويل والاقتصاد والحوكمة وإدارة المخاطر والتخطيط الاستراتيجي. وبذلك يحافظ هيكل مجلس الإدارة على دوره الإشرافي ويساهم في العمل بفعالية من خلال الوفاء بمسؤولياته على أكمل وجه. فيما يلي مزيد من التفاصيل حول أعضاء مجلس الإدارة:

الاسم	تعيين عضو مجلس الإدارة (تنفيذي / غير تنفيذي / مستقل)	المؤهلات والخبرة	تاريخ الانتخاب
السيد محمد عبد العزيز الشايح	غير تنفيذي	<ul style="list-style-type: none"> عضو المجلس الاستشاري لعرقه دبي العالمية. رئيس مجلس الإدارة التنفيذي لمجموعة الشايح. رئيس مجلس المديرين لشركة شمول القابضة. رئيس مجلس إدارة شركة شمول القابضة. رئيس مجلس إدارة شركة مبانى البحرين. عضو في كلية وارثون بجامعة بنسلفانيا. عضو مجلس إدارة الهيئة العامة للمنافسة منذ عام 2018. عضو مجلس أمناء مؤسسة الفكر العربي. عضو مجلس مؤسسة البحر الأحمر. عضو مجلس الاستثمار الخارجي المباشر التركي. عضو المجلس الاستشاري الدولي لمستشفى كليفلاند كلينك أبو ظبي. عضو مجلس جامعة الكويت. عضو المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية. حاصل على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية وارثون بجامعة بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية، ودرجة البكالوريوس في التسويق من جامعة الكويت. 	3 ديسمبر 2005
السيد محمد عبداللطيف الشايح	غير تنفيذي	<ul style="list-style-type: none"> الرئيس التنفيذي لشركة الشايح للتنمية العقارية منذ عام 1993. المدير التنفيذي لشركة الفنادق الشرقية ش.ك.م. عضو مجلس إدارة شركة الشايح العقارية (البحرين). عضو مجلس إدارة شركات مجموعة الشايح. مدير عام شركة الدائري الخامس ش.ش.و. مدير عام شركة المبانى الثانية ش.ش.و. مدير عام شركة المبانى مصر للتنمية العقارية (جمهورية مصر العربية). مدير مفوض لشركة عقارات الري ش.ش.و. حاصل على درجة البكالوريوس في الهندسة المدنية من جامعة البترول والمعادن في الظهران - المملكة العربية السعودية. 	3 ديسمبر 2005

3 ديسمبر 2005	<ul style="list-style-type: none"> رئيس مجلس إدارة مجموعة الشايح رئيس مجلس إدارة الشركة الكويتية لاستيراد السيارات ذ.م.م (الشايح والصقر). عضو مجلس إدارة غرفة التجارة والصناعة. رئيس مجلس إدارة شركة الفنادق الشرقية ش.ك.م. حاصل على درجة البكالوريوس في الاقتصاد من جامعة الكويت. 	غير تنفيذي	السيد عبد الله عبد اللطيف الشايح
٢٨ مارس ٢٠١٠	<ul style="list-style-type: none"> رئيس مجلس إدارة شركة الشايح للمشاريع. عضو مجلس إدارة شركة محمد حمود الشايح ذم م. عضو مجلس إدارة شركة شمول القابضة (المملكة العربية السعودية). مدير مفوض شركة المبانى الثانية ش.ش.و. مدير مفوض شركة عقارات الري ش.ش.و. رئيس مجلس إدارة الشركة الأهلية للتأمين. عضو مجلس إدارة شركة المركز المالي. عضو مجلس إدارة شركة إنجازات للتنمية العقارية. حاصل على درجة البكالوريوس في الهندسية الميكانيكية من جامعة الكويت. 	غير تنفيذي	السيد أيمن عبد اللطيف الشايح
3 ديسمبر 2005	<ul style="list-style-type: none"> مدير عام مؤسسة عبدالعزيز إبراهيم الفليح للتجارة العامة والمقاولات. عضو مجلس إدارة شركة التاجر الكويتي. عضو مجلس إدارة شركة المبانى والتعمير. مالك لعدد من المؤسسات (مؤسسة سنة ألفين للتجارة العامة، مؤسسة القبة الزجاجية لمواد الديكور ومقاولاتها، مؤسسة عزام عبد العزيز الفليح العقارية). حاصل على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال من جامعة جراند فيو كوليدج في الولايات المتحدة الأمريكية. 	مستقل	عزام عبد العزيز الفليح
3 ديسمبر 2005	<ul style="list-style-type: none"> عضو مجلس إدارة شركة نقل وتجارة المواشي. أمين سر مجلس إدارة شركة مجموعة الصناعات الوطنية القابضة. حاصل على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة القاهرة في جمهورية مصر العربية، ودرجة البكالوريوس في التجارة من جامعة عين شمس بجمهورية مصر العربية. 	غير تنفيذي	السيد محمد راشد المطيري
3 فبراير 2020	<ul style="list-style-type: none"> رئيس مجلس إدارة شركة النقل العام الكويتية. رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي لشركة الري لوجستिका. رئيس مجلس إدارة شركة الأفيوز القابضة. الرئيس التنفيذي لشركة شمول القابضة. مدير مفوض شركة جاي ثري لإدارة وتطوير الأراضي والعقارات. مدير مفوض شركة جاي ثري للاستيراد والتصدير. مدير عام شركة المبانى البحرين. عضو جمعية المهندسين الكويتية. حاصل على درجة البكالوريوس في الهندسة الصناعية من جامعة نورث كارولينا في الولايات المتحدة الأمريكية في عام 1984. 	تنفيذي	السيد وليد خالد الشريعان

ويحدد النظام الأساسي للشركة عدد أعضاء مجلس الإدارة بما لا يقل عن 5 أعضاء، ولا يوجد شرط يحدد الحد الأقصى لعدد السنوات التي يجوز للعضو البقاء فيها في مجلس الإدارة.

كما يجب أن يضم مجلس الإدارة عضواً مستقلاً واحداً على الأقل. وحاليًا تبلغ نسبة الأعضاء المستقلين في مجلس الإدارة 14.3%.

استقلالية مجلس إدارة شركة المبانى

14.3%

وفيما يتعلق بتنوع مجلس الإدارة، يتكون أعضاء مجلس الإدارة حالياً من أعضاء رجال فقط، لكننا نعتقد اعتقاداً راسخاً أن وجود مجلس إدارة متنوع من شأنه أن يعزز أداء شركتنا، وبالتالي، فإننا نخطط لإشراك الإناث في المستقبل في مجلس إدارة شركة المباني.

واجبات ومسؤوليات رئيس مجلس الإدارة

يتمتع رئيس مجلس الإدارة بصلاحيات غير تنفيذية يؤدي من خلالها دوراً محورياً في تشجيع البيئة المفتوحة القائمة على الحوار الفعال ونقاش العقبات والقضايا المطروحة، بالإضافة إلى ضمان استقلالية مجلس الإدارة وقدرته على اتخاذ القرارات التي تضمن المصلحة العامة للشركة. وتشمل واجباته ومسؤولياته (على سبيل المثال لا الحصر) ما يلي:

- التأكد من أن مجلس الإدارة يناقش جميع القضايا الأساسية بطريقة فعالة وفي الوقت المناسب.
- تمثيل الشركة وفقاً لأحكام النظام الأساسي للشركة.
- تشجيع جميع أعضاء مجلس الإدارة على المشاركة الكاملة والفعالة في تسيير شؤون المجلس لضمان قيام المجلس بما يصب في مصلحة الشركة.
- ضمان التواصل الفعلي مع المساهمين وإيصال آرائهم إلى مجلس الإدارة.
- خلق أجواء تشجع على النقد البناء للقضايا التي يوجد حولها اختلاف في وجهات النظر بين أعضاء المجلس.

يجتمع مجلس الإدارة 6 مرات على الأقل سنوياً، ولديه لجنتان، وهما لجنة التدقيق والمخاطر ولجنة الترشيحات والمكافآت. ويحرص المجلس على تشكيل هاتين اللجنتين وفق أنظمة تتضمن تحديد مهمة اللجنة ومدة عملها والتفويضات الممنوحة لها خلال هذه المدة. كما أن مجلس الإدارة مسؤول أيضاً عن ملء المقاعد الشاغرة خلال الفترات الزمنية التي تفصل اجتماعات المساهمين السنوية. ويجب على اللجان تقديم تقارير دورية عن أنشطتها، كما يجب على مجلس الإدارة مراقبة اللجان للتأكد من أنها تؤدي مهامها.

لجنة التدقيق والمخاطر:

تتبع إدارة المخاطر في شركة المباني إلى مجلس الإدارة مباشرة، وكذلك إلى لجنة التدقيق والمخاطر، حيث تتحمل لجنة التدقيق والمخاطر التابعة لمجلس الإدارة المسؤولية الكاملة عن مخاطر التصميم والتوجهات الاستراتيجية، والتأكد من أن إدارة المخاطر تعمل ضمن حدود السياسات والإجراءات، وضمان المراقبة الدورية للمخاطر، وتطبيق آليات تقييم الأداء المعدلة حسب المخاطر (أي التوازن بين المخاطر والعوائد).

تتكون لجنة التدقيق والمخاطر من 3 أعضاء هم:

- السيد أيمن عبداللطيف الشايغ: رئيس لجنة التدقيق والمخاطر.
- السيد عزام عبدالعزيز الفليج: عضو لجنة التدقيق والمخاطر.
- السيد محمد راشد المطيري: عضو لجنة التدقيق والمخاطر.

وتشمل مسؤوليات لجنة التدقيق والمخاطر: مناقشة البيانات المالية ربع السنوية والسنوية، واعتماد تقرير التدقيق الداخلي لجميع إدارات الشركة، ومناقشة تقرير لجنة التدقيق والمخاطر واعتماده، وتعيين المدققين الخارجيين، وتحديد أتعابهم، ورفع التوصيات بشأن ذلك إلى مجلس الإدارة.

كما تشمل الأدوار والمسؤوليات الأخرى للجنة: تقديم خطة التدقيق الداخلي وتقارير التدقيق الداخلي

للشركة، تقديم إطار إدارة مخاطر الشركة، وتحري أداء شركات التدقيق والاستشارات الحالية واختيار الأكثر توافقاً للتدقيق الداخلي وأعمال إدارة المخاطر، ومناقشة التقارير الدورية للمخاطر لتقييمها على أساس ربع سنوي، ومناقشة تقرير فحص وتقييم أنظمة الرقابة الداخلية ورفع توصية لمجلس الإدارة، وإعداد التقرير السنوي للجنة وعرضه على مجلس الإدارة.

لجنة الترشيحات والمكافآت:

يعد مجلس الإدارة هو المسؤول عن ترشيح الأعضاء من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت، وفي حالة كان منصب عضو مجلس الإدارة شاغراً، يخلفه من حصل على أكبر عدد من الأصوات من بين المساهمين الذين لم يفوزوا بعضوية مجلس الإدارة (الأعضاء الاحتياطيين)، وفي حالة ظهور ما يمنع، يخلفه التالي في عدد الأصوات، ويكمل العضو الجديد مدة سلفه فقط. وإذا بلغ عدد المناصب الشاغرة ربع عدد المناصب الأصلية، يجب على مجلس الإدارة دعوة الجمعية العامة العادية للاجتماع خلال شهرين من تاريخ أن أصبح آخر منصب شاغراً، وانتخاب من يملأ الوظائف الشاغرة.

وقد شكّلت لجنة الترشيحات والمكافآت في 28 أبريل 2019، وتم اختيار الأعضاء حسب الخبرة والكفاءة اللازمين لتسهيل عمل اللجنة. حيث تتكون اللجنة من 4 أعضاء،

من بينهم عضو واحد مستقل. أسماء ومناصب أعضاء اللجنة كما يلي:

- السيد محمد عبد العزيز الشايغ: رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت.
- السيد محمد عبد اللطيف الشايغ: عضو لجنة الترشيحات والمكافآت.
- السيد عبدالله عبداللطيف الشايغ: عضو لجنة الترشيحات والمكافآت.
- السيد عزام عبدالعزيز الفليج: عضو لجنة الترشيحات والمكافآت.

وتتضمن بعض مسؤوليات اللجنة: وضع سياسة مكافآت واضحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وقبول ترشيح وإعادة ترشيح أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وتحديد فئات المكافآت المختلفة التي تمنح للموظفين، مثل شريحة المكافأة الثابتة، وشريحة المكافأة المرتبطة بمؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)، وتحديد متطلبات المهارات الأساسية لعضوية مجلس الإدارة، ومراجعة تلك الاحتياجات على أساس سنوي.

ومن المسؤوليات الأخرى للجنة: الحصول على طلبات الراغبين في شغل مناصب تنفيذية حسب الحاجة، ودراسة ومراجعة تلك الطلبات، وتحديد آليات تقييم أداء مجلس الإدارة ككل وكذلك أداء كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وإعداد التوصيف الوظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين وكذلك الأعضاء المستقلين، وضمان استقلالية الأعضاء المستقلين، وإعداد تقرير سنوي مفصل عن جميع المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، سواء كانت مبالغ مالية أو حوافز أو مزايا، بأي طبيعة أو صفة، على أن يُعرض هذا التقرير على مجلس الإدارة ثم الجمعية العمومية للشركة للموافقة عليه.

معايير تشكيل مجلس الإدارة

تأخذ شركة المباني في الاعتبار العمل على ضم أعضاء مؤهلين وذوي خبرة في مجلس الإدارة وكذلك في لجانها من أجل خدمة مصالح الشركة ومساهمتها وأصحاب المصلحة. وتساعد لجنة الترشيحات والمكافآت في اختيار وتعيين أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنها من خلال التوصية بالترشيح وإعادة الترشيح لعضوية مجلس الإدارة وفقاً للمعايير المطلوبة للعضوية الواردة في التعليمات ذات الصلة الصادرة عن هيئة أسواق المال، وتهدف هذه المعايير إلى إيجاد مجلس إدارة قادر على الأداء المتميز من جميع النواحي.

وتنتخب الجمعية العمومية أعضاء مجلس الإدارة عن طريق التصويت السري، وتكون مدة العضوية في المجلس ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

تقييم المجلس

يقيم أعضاء مجلس إدارة شركة المباني بشكل منتظم ومنهجي، مما يضمن تلبية معايير الحوكمة لدينا على أعلى المستويات وتحقيق المساواة. وينفذ ذلك من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، حيث إنها تجري تقييماً سنوياً لأداء مجلس الإدارة عموماً. ويطبق هذا التقييم على شكل تقييم ذاتي في نهاية كل عام. ينقسم هذا التقييم إلى 4 أقسام للمعايير على النحو التالي: علاوة على ذلك، يتم إجراء عناية متعمقة لجميع شركاء الأعمال الجدد، وقد تم إدراج عناصر العناية التي تم فحصها أدناه:

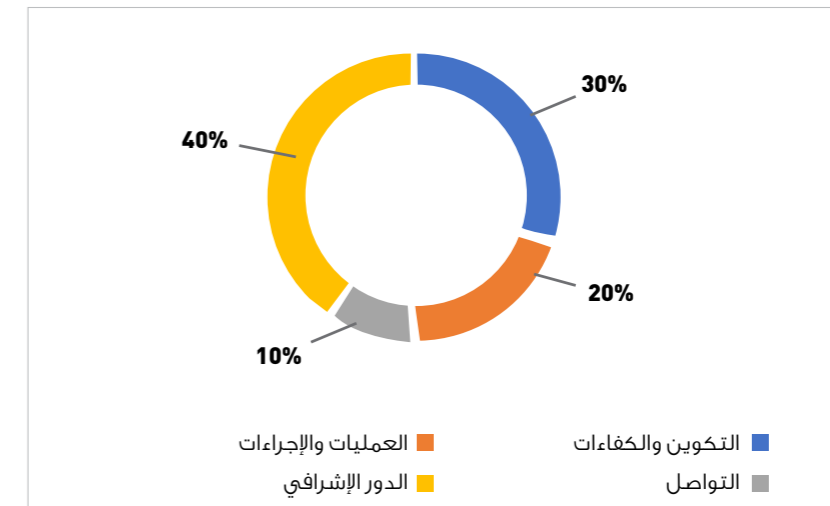
- التكوين والكفاءات: يتعامل قسم المعايير مع هيكل مجلس الإدارة واللجان التابعة له، فضلاً عن تقييم مزيج المهارات والخبرات المتوفرة في مجلس الإدارة واللجان التابعة له.
- العمليات والإجراءات: يمكن قسم المعايير مجلس الإدارة من تقييم فعالية الإجراءات المتخذة في إطار الحوكمة. ويشمل تقييم هيكل اجتماعات مجلس الإدارة وطبيعة المناقشات التي تجري.

- التواصل: نظراً لحجم المعلومات المتاحة لمجلس الإدارة، يجب أن تكون المعلومات المقدمة إلى مجلس الإدارة مركزة ودقيقة بما يكفي لتمكينه من أداء دوره الرقابي. ويتناول قسم المعايير تقييم جودة المعلومات المقدمة إلى مجلس الإدارة.

- الدور الإشرافي: نظراً لأن مجلس الإدارة مختص بتنفيذ واجباته تجاه الأطراف ذات الصلة، فإن مجلس الإدارة مسؤول عن الإشراف المناسب على العمليات التشغيلية للشركة. ويتناول قسم المعايير تقييم مدى نجاح مجلس الإدارة في القيام بوظائفه الرقابية.

يجري تقييم كل قسم من أقسام المعايير الأربعة، الموضحة أدناه، بشكل مختلف خلال التقييم الذي تجريه لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة.

الشكل: أقسام معايير تقييم مجلس الإدارة



مكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية

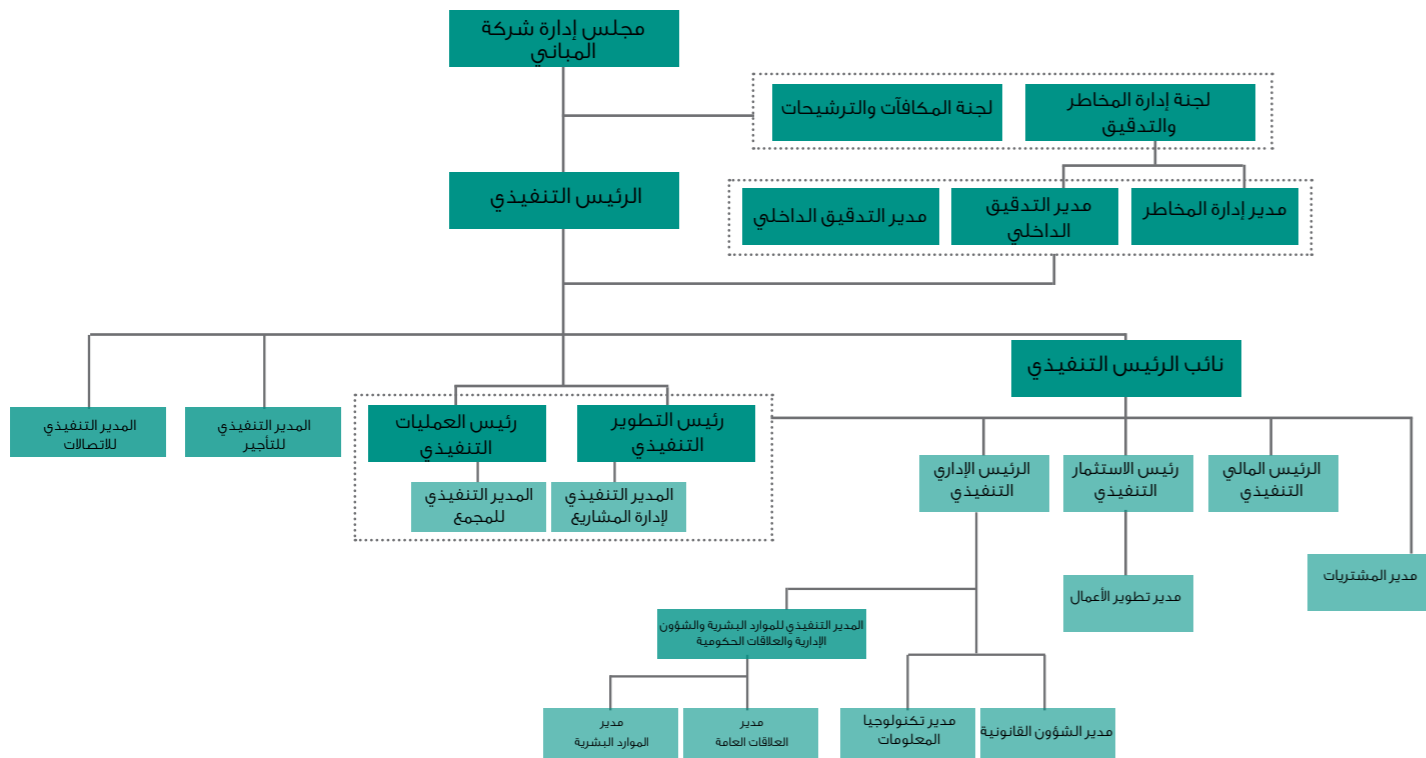
تلتزم شركة المباني بأعلى معايير الحوكمة الرشيدة والشفافية والأمانة والنزاهة والمساءلة، والتي تنعكس قاطبة على ممارسات المكافآت وتحكمها سياسة المكافآت المتبعة لدينا. تحدد سياسة المكافآت في شركة المباني الأسس المتعلقة بمكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية من أجل مواءمتها مع أهداف الشركة وأدائها. وتعكس السياسة أهداف الشركة وتأخذ في الاعتبار سلامة عملياتها ومركزها المالي. وتعد السياسة جزءاً من إطار حوكمة الشركة الشامل، حيث أن لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولة عن تنفيذ هذه السياسة، وبالتالي تراجعها سنوياً.

وقد وافق المساهمون على جميع مكافآت مجلس الإدارة في الاجتماعات العامة السنوية (AGMS)، مما يدل على مبدأ الإجماع على الدفع SAY-ON-PAY. ومن الجدير بالذكر أيضاً ملاحظة أن شركة المباني ليس لديها سياسة حقوق المساهمين الخاصة بالرئيس التنفيذي، ولكن نحن بصدد إعداد واحدة في عام 2022.

يمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل حول أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس في تقاريرنا السنوية.

2.1.ب. الهيكل التنظيمي وإدارة شركة المباني

يعد نجاح واستدامة أي شركة عاملاً حاسماً في مدى جودة تحديد عملياتها الداخلية وتنظيمها. وبصفتنا شركة تسعى إلى التميز؛ فقد قمنا بتشكيل هيكلنا التنظيمي بما يتماشى مع طموحاتنا لضمان الالتزام والتوافق مع المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، إلى جانب مراعاة الأهداف والغايات المؤسسية الأخرى. يتم وفيما يلي عرض لمخطط الهيكل التنظيمي بما يشمل المناصب وفق التسلسل الهرمي لجميع لجان مجلس الإدارة والإداريين والمديرين والتنفيذيين والروابط. ويوضح هيكلنا التنظيمي أن مجلس الإدارة يشرف على جميع عمليات شركة المباني بما يضمن أن العمليات تتم وفقاً لأعلى المعايير، وتعمل بما يتماشى مع التوجهات الاستراتيجية العامة لشركة المباني.



الإدارة التنفيذية

يعد مستوى الحوكمة بعد مجلس الإدارة واللجان هو الإدارة التنفيذية، حيث يخضع أعضاء الإدارة التنفيذية لإشراف مجلس الإدارة الذي يعين المديرين التنفيذيين ويعزلهم ويضمن كفاءة أدائهم، كما يركز كل من مجلس الإدارة والمدير التنفيذي على تطوير ثقافة الحوكمة والالتزام عبر الشركة ككل، وإجراء التحليلات لتحديد المخاطر المحتملة. إجمالاً، يوجد لدى شركة المباني 5 مديرين تنفيذيين مدرجين على النحو التالي. يرجى ملاحظة أنه فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي، فإن جميع المديرين التنفيذيين هم من الذكور حالياً.

- السيد وليد خالد الشريعان: الرئيس التنفيذي
- السيد طارق عبدالوهاب العدساني: نائب الرئيس التنفيذي
- السيد سعود عبد المحسن الزين: الرئيس الإداري
- السيد زاهد إسماعيل كاسماني: المدير المالي
- السيد وليد خالد الفهد: رئيس العمليات

2.1.ج. أخلاقيات العمل والالتزام

يؤدي إنشاء ثقافة تلتزم بمدونة قواعد السلوك وأعلى المعايير الأخلاقية إلى نتائج إيجابية متنوعة، بما فيها: التصورات الإيجابية لأصحاب المصلحة، وتعزيز الحوكمة الداخلية، والمواءمة مع أفضل الممارسات، والالتزام القوي، وبيئة العمل الإيجابية، وثقة المستثمر في نزاهة الشركة وسلامتها المالية. حيث يساعد الالتزام القوي والالتزام باللوائح والأنظمة الداخلية للشركة من قِبَل جميع الموظفين، بما فيهم الإدارة العليا، في تلبية مصالح جميع الأطراف ذات الصلة، والمساهمين على وجه الخصوص، دون تضارب في المصالح مع قدر كبير من الشفافية.

إننا فخورون في شركة المباني بالالتزام بهذه الآراء والممارسات المذكورة أعلاه فيما يتعلق بالأهمية الحاسمة للأخلاق. توجه أخلاقيات العمل لدينا مدونة قواعد السلوك (COC)، والتي يلتزم بها جميع موظفي الشركة وإدارتها بأعلى المعايير المهنية والأخلاقية، بغض النظر عن الموقع والظروف.

نحن نمثل لمعايير العمل وفقاً لاختصاصات عملياتنا التشغيلية مما يعكس بيئة عمل عادلة وإيجابية. ومن حيث التواصل، تبلغ معايير العمل المتبعة لدينا إلى الموظفين باللغتين العربية والإنجليزية حيث إن معظم موظفي المباني يتحدثون اللغتين. كما نقوم بتدريب موظفينا على الأمور الأخلاقية، من خلال دورات تدريبية مثل "القائد المسؤول في شركة المباني".

كما أننا نظهر النزاهة والامتثال في بياناتنا المالية، كما يتضح من ممارسات التدقيق المتبعة لدينا. وتجدر الإشارة إلى أننا نلتزم بالتنابو المنتظم لشركاء عمليات التدقيق، بحيث نضمن حيادية واستقلالية المدققين أثناء أداء مهمة إعداد وتدقيق البيانات المالية.

ويوجد لدينا حالياً سياسات إضافية في مراحلها النهائية تنتظر موافقة مجلس الإدارة. وتشمل: سياسة الرشوة ومكافحة الفساد، وسياسة مكافحة غسل الأموال (AML) واستراتيجية التنفيذ.

عموماً، يمكننا القول إننا بعيدون عن أي خلافات تتعلق بسلوك الشركات ولا مجال للرشوة.

تضارب المصالح

تركز شركة المباني ومجلس إدارتها على مصالح المساهمين، وتسعى إلى تجنب تضارب المصالح الفعلي أو الظاهري في العلاقات الشخصية والمهنية، ويتحمل كل عضو في مجلس الإدارة المسؤولية تجاه الشركة والأطراف ذات الصلة. كما تطبق إجراءات خاصة بأعلى هيئات حوكمة في المباني لضمان تجنب وعلاج أي تضارب في المصالح. وتماشياً مع ذلك، فقد قامت المباني بوضع وتطبيق سياسة تضارب المصالح، أي أنها تقوم بمراجعة المعاملات مع الأطراف ذات الصلة بطريقة تتناسب مع طبيعة عمليات الشركة ومشاريعها ضمن لوائح السوق. وتهدف هذه السياسات والإجراءات إلى تحقيق العدالة والشفافية، ومنع تضارب المصالح وإساءة استخدام المعلومات الداخلية، وكذلك ضمان استقلالية أعضاء مجلس الإدارة.

كما تنص سياسة تضارب المصالح أيضاً على وجوب الإعلان عن مصلحة أي موظف أو عضو في مجلس الإدارة أو فرد من العائلة في أي عقد أو معاملة مع شركة المباني، كما لا يجوز أن تشارك الأطراف ذات الصلة في اتخاذ القرار أو التصويت على أي قرار يتعلق بهذه المصلحة.

عموماً، فإن شركة المباني تخلو من أي خلافات تتعلق بتضارب المصالح والأطراف ذات الصلة والمعاملات مع الأطراف ذات الصلة.

سياسة الإبلاغ عن المخالفات

إننا ملتزمون في شركة المباني بمعايير وممارسات قوية للشفافية والامتثال. ولضمان ذلك، تلتزم شركتنا بسياسة الإبلاغ عن المخالفات، والتي تحدد الإجراءات التنظيمية للإبلاغ عن أي سوء سلوك أو فعل مشبوه يحدث في منشأتنا. حيث تتخذ التدابير التصحيحية في الوقت المناسب. وتسمح هذه السياسة لجميع الموظفين، بما فيهم الإدارة العليا وأعضاء مجلس الإدارة بالتعبير عن أي مخاوف أو سوء سلوك يواجهونه دون الكشف عن هويتهم مع ضمان حمايتهم. وتطبق السياسة في جميع مشاريع شركة المباني وتشمل جميع الموظفين والإدارة وكذلك المتطوعين.

على النحو المحدد في سياسة الإبلاغ عن المخالفات، تشمل أفعال سوء السلوك التي نعالجها: غسل الأموال، والفساد، والتلاعب بالأصوات، والاحتيال، والسرقعة، وسرقعة البيانات، والمعلومات المضللة، والسلوك غير المناسب من قِبَل الموظفين (كالعنف والتحرش)، وأي أعمال غير قانونية تتعلق بالسلامة والأمن وكذلك البيئة. وبعد إصدار تقرير سوء السلوك، يجري تحقيق رسمي، وبناءً على مستوى سوء السلوك، تتراوح الإجراءات المستجيبية والإجراءات التأديبية ما بين الفصل القسري، وتخفيض منصبهم على السلم الهرمي وما إلى ذلك.

2.1.د. إدارة المخاطر

نسعى في شركة المباني إلى تحديد المخاطر بشكل منهجي، والتي تشمل تلك التي يمكن أن تتسبب في فشل الأعمال، أو الإضرار بالسمعة، أو الخسارة المالية، أو تراجع الإنتاجية، أو الإصابة وما إلى ذلك، من أجل الحد أو التقليل من الأثر السلبي بشكل فعال. ونعرّف إدارة المخاطر على أنها المعارف والقدرات والممارسات المتكاملة مع الاستراتيجية الموضوعية وتطبيقها من أجل إدارة المخاطر عند إنشاء القيمة والحفاظ عليها وتحقيقها.

ويعمل إطار إدارة المخاطر على وضع المخاطر في سياق أداء المؤسسة، وتحدد المخاطر التي تواجهها الشركة وتصنف، ويُقِيم احتمال وقوعها وتأثيرها المحتمل، وتحلل الضوابط المطبقة وتعالج المخاطر غير المنضبطة. تراقب المخاطر التي تواجهها شركة المباني ويبلغ عنها بشكل دوري.

فيما يتعلق بحوكمة المخاطر، تشرف لجنة التدقيق والمخاطر على تنفيذ استراتيجية إدارة المخاطر، تحدد الاستراتيجية مخاطر العمل الرئيسية لمساعدتنا على تحقيق أهدافنا الاستراتيجية والحفاظ على المخاطر ضمن مستوى مقبول يكون في حدود تقبلنا للمخاطر. وتنص الاستراتيجية على ضرورة تحديد المخاطر وتصنيفها وتقييمها وفقاً لاحتمالاتها وتأثيرها المحتمل، ويجري تحليل للمخاطر الواقعة تحت سيطرتنا، في حين تعالج المخاطر غير المنضبطة، وتراقب المخاطر على أساس ربع سنوي.

وتعد إدارة الاستثمار في الشركة مسؤولية عن المخاطر المرتبطة بالاستثمارات والمشاريع الجديدة. في هذا الشأن، تعد إدارة الاستثمار نموذجاً مالياً لجميع الاستثمارات والمشاريع الجديدة بناءً على سيناريوهات التنبؤ، وتتم مراجعته عندما تطرأ تغييرات في ظروف السوق وقبل أي انطلاق لأي مشروع.

فيما يتعلق بمخاطر السيولة، تعد إدارة الشؤون المالية تقريراً دورياً عن توقعات التدفق النقدي يأخذ في الاعتبار السيناريوهات المختلفة بناءً على ظروف السوق والتقدم في عمليات التحصيل.

كما نقوم بإجراء العناية الواجبة المتعمقة لشركاء الأعمال الجدد لمراقبة وتقييم أي مخاطر محتملة قد تنشأ، مثل:

- مراجعة الوثائق القانونية لشركاء الأعمال المحتملين، بما فيها النظام الأساسي، والتراخيص، والمستند المفوض بالتوقيع، وما إلى ذلك.
- التدقيق في المعلومات الأساسية والمرجعية، والتي تشمل تقييم طبيعة شركاء الأعمال الجدد وقطاع عملهم والأداء، والصحة المالية.
- التأكد من أن أنشطة الطرف المقابل مناسبة وتتماشى مع قيم وممارسات أعمال شركة المباني.
- التحقق مما إذا تم رفع دعاوى قانونية ضد الشركة.

2.2 السوق وسلوك الشركة

2.2.أ. مشاريع شركة المباني

شركة المباني هي شركة رائدة في مجال تطوير المشروعات العقارية بالتعاون مع شركائها ضمن مشروعات عقارية جديدة ومبتكرة ذات مستوى عالمي من حيث الابتكار والجودة والتميز في التصاميم، مع ضمان عوائد مجزية على الاستثمار. ومن خلال الشراكة مع شركات مرموقة في الخليج، تقوم المباني حالياً بتنفيذ العديد من المشاريع في الكويت، المملكة العربية السعودية، مملكة البحرين والإمارات العربية المتحدة. وتشكل رؤية الشركة المدروسة والنجاح الهائل الذي حققه مشروع الأنيوز في الكويت دافعاً قوياً لتشييد العديد من المشاريع المشابهة في المنطقة، والتي من المتوقع أن يتم الانتهاء منها خلال السنوات الثلاث المقبلة، كما تتفاوض الشركة على مشاريع عقارية أخرى في منطقة الخليج ودول الوطن العربي. فقد كان عام 2021 عاماً إيجابياً لشركة المباني، حيث تم استئناف بعض المشاريع التي كانت قد تأخرت سابقاً بسبب أزمة فيروس كورونا، نستعرض فيما يلي ملخصاً موجزاً لمشاريعنا الحالية والمشاريع الجديدة المخطط لها.

الأنيوز- الكويت

يعكس الأنيوز- الكويت الصورة المثلى للتصميم المعماري الحديث، حيث يعد في الصدارة من حيث المساحة وعدد الزوار في الكويت والمنطقة. ويتضمن الأنيوز عدة مناطق مستوحاة من الأساليب الهندسية الحديثة والكلاسيكية على حد سواء وتشمل فرست أنيو، سكند أنيو، برستيغ، غراند أنيو، سوكو، المول، السوق، الأركيدز، غراند بلازا، إليكترا، الفوروم والجاردنز.

والجدير بالذكر أنه قد تفضل حضرة صاحب السمو أمير البلاد الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح -رحمه الله - بافتتاح المرحلة الأولى من الأنيوز في عام 2007. ثم تم افتتاح المرحلة الثانية في عام 2008، وتبعها كلاً من منطقة برستيغ، غراند أنيو، سوكو، المول والسوق في عام 2012. بينما افتتحت التوسعة الجديدة بمناطقها الخمس: الأركيدز، غراند بلازا، إليكترا، الفوروم والجاردنز في عام 2018.

يحتضن الأنيوز العديد من العلامات التجارية العالمية والمحلية، بالإضافة إلى تشكيلة واسعة من المطاعم، كما يوفر الأنيوز لرواده تجربة ترفيهية فريدة من نوعها.

ويشتمل الأنيوز- الكويت على مساحة تأجيرية إجمالية تعادل 360,000 متر مربع، وما يزيد عن 1,100 متجر، بالإضافة إلى مواقف سيارات متعددة الأدوار تتسع لـ 13,000 سيارة، إلى جانب فندق هيلتون جاردن إن وفندق والدورف أستوريا.



• إجمالي مساحة الأرض

360,000sqm

• عدد المتاجر

1,100+ متجر

• سعة موقف السيارات

13,000 سيارة

• سنة الافتتاح الرسمي

2007

هيلتون جاردن إن- الكويت

يعد فندق هيلتون جاردن إن- الكويت أكبر فندق للعلامة التجارية في أوروبا والشرق الأوسط وأفريقيا، كما أنه أول فندق متصل مباشرة بالأنيوز- الكويت من خلال منطقة الفوروم، ويضم 390 غرفة تتضمن غرف وأجنحة عائلية.

وكي يستمتع ضيوفه؛ يقدم الفندق مجموعة من الخدمات والمرافق، إلى جانب مطعم "توجذر & كو"، "ذي شوب"، "جوس بار" و "ستاريكس"، حمامات سباحة خارجية وجاكوزي. كما يتضمن الفندق قاعات خاصة بالاجتماعات والمناسبات تتسع لـ 240 شخص.



• عدد غرف النزلاء

390 غرفة

• سعة قاعات الاجتماع

240 شخصاً

والدورف أستوريا- الكويت

يضم فندق والدورف أستوريا- الكويت ذو الخمس نجوم 200 غرفة، ويقع في موقع متميز في منطقة برستيغ في الأنيوز.

سيضم والدورف أستوريا- الكويت قاعة احتفالات كبرى، بالإضافة إلى خيارات متعددة من المطاعم العالمية تتضمن مطعم روكا (زوما جروب)، ومسبح خارجي وسبا، ومن المتوقع أن يكتمل بناء الفندق في الربع الثاني من عام 2022.



• عدد غرف النزلاء

200 غرفة

أفنتورا - الكويت

يعتبر أفنتورا - الواقع ضمن تطوير مدينة جابر الأحمد السكنية (جاي ثري) من مشاريع المؤسسة العامة للرعاية السكنية - أحد المشاريع المجتمعية المستدامة قيد الإنشاء حالياً، حيث أن المباني هي المطور الرئيسي بالتحالف مع شركة التخصيص القابضة ومجموعة الصناعات الوطنية القابضة. حيث يجسد المشروع رؤية مستقبلية لمشاريع التطوير في الكويت، إذ يعتبر وجهة جديدة بهوية معاصرة، وفرصة للاستمتاع بالعيش في مدينة حديثة تنبض بالحياة وتنسجم فيها أبرز مكونات البيئة الحضرية الملهمة. ومن المقرر أن يصبح رمزاً معاصراً ومعلماً مميزاً لمدينة جابر الأحمد. ويضم عناصر سكنية تشمل 276 وحدة (منازل وشقق) والعديد من المرافق والخدمات مثل الحدائق ومحلات التجزئة لأشهر العلامات التجارية العالمية والمطاعم العالمية، كما سيتضمن مجمعاً تجارياً بمساحة تأجيرية تبلغ 108,233 متر مربع.

ومن المتوقع افتتاح 70% من المنطقة السكنية في الربع الثالث من عام 2024، كما سيتم افتتاح باقي المرافق والمجمع بحلول الربع الثالث من عام 2025.



• المساحة الإجمالية القابلة للتأجير بالتجزئة

108,233 sqm

• عدد الوحدات السكنية

276 وحدة

• سنة الافتتاح المتوقعة

من المتوقع افتتاح 70% من المنطقة السكنية في الربع الثالث من عام 2024، كما سيتم افتتاح باقي المرافق والمجمع بحلول الربع الثالث من عام 2025.

الأفنيوز - البحرين

تم افتتاح الأفنيوز - البحرين عام 2017 في موقع متميز بقلب العاصمة المنامة، وبأسلوب معماري فريد وتصميم مستوحى من الأفنيوز - الكويت. وقد صُمم الأفنيوز - البحرين ليصبح أحد أفضل الوجهات السياحية للمواطنين والمقيمين والسياح ورجال الأعمال في منطقة الخليج العربي وغيرها.

يمتد الأفنيوز - البحرين على مساحة تأجيرية إجمالية تبلغ 40,000 متر مربع وواجهة بحرية تمتد على طول 600 متر، ويضم العديد من الوحدات الاستثمارية والمطاعم، بالإضافة إلى توفير أنشطة الترفيه العائلي من خلال دور السينما وصلات ألعاب للأطفال.

وستضيف المرحلة الثانية من الأفنيوز - البحرين حوالي 40,000 متر مربع إضافية من المساحة القابلة للتأجير، والتي ستضم 189 متجر ومطعم، إلى جانب منطقتين ترفيهيتين وسوبر ماركت، بالإضافة إلى مواقف سيارات في الطابق السفلي تتسع لنحو 1,295 مركبة، لتبلغ المساحة الإجمالية القابلة للتأجير في كلا المرحلتين حوالي 79,600 متر مربع.

وستضم هذه المرحلة مناطق جديدة تتميز بتصاميم خلابة ستقدم بدورها تجربة تسوق حديثة ومتنوعة، وهي: الفوروم، غراند بلازا، إيكسيرا والسوق، بالإضافة إلى توسعة غراند أفنيو التي تشهد حضوراً وإقبالاً كبيراً من الزوار المحليين والدوليين، وستمتلك كل منطقة تابعها الفريد الذي يتم التعبير عنه من خلال الأسلوب المعماري المستوحى من مفاهيم حديثة ومتنوعة.

كما ستشمل المرحلة الثانية جسرين للمشاة، حيث سيربط الجسر الأول الأفنيوز - البحرين بخليج البحرين والآخر مع مركز البحرين التجاري العالمي ومودا مول، وسيضمن المشروع توسيع ممشى الزوار الخارجي المواجه للبحر بمساحة 600 متر إضافي غرباً على طول مياه خليج البحرين، ليصبح أكبر مركز ترفيهي ذات واجهة بحرية بطول إجمالي حوالي 1.3 كم. ومن المتوقع أن تكتمل المرحلة الثانية من الأفنيوز - البحرين في الربع الرابع من عام 2023.

• المساحة الإجمالية القابلة للتأجير للبيع بالتجزئة

40,000 sqm

• سنة الافتتاح

2017

• امتداد الواجهة البحرية

600 متر

• الانتهاء المتوقع للمرحلة الثانية

2023



هيلتون جاردن إن البحرين باي

تم البدء في أعمال بناء فندق هيلتون جاردن إن البحرين باي، الذي تديره هيلتون وورلد وايد، وقد اكتمل البناء 7 يوليو 2021. وتم الافتتاح في 15 يوليو 2021، ويتضمن الفندق الذي يتصل مباشرة بالأفنيوز - البحرين 192 غرفة.



• سنة الافتتاح

15 يوليو 2021

• عدد غرف النزلاء

192 غرفة

الأفنيوز - الشارقة

يجسد مشروع الأفنيوز - الشارقة شراكة استراتيجية لشراكة المبانى مع هيئة الشارقة للاستثمار والتطوير "شروق" في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويتميز المشروع الذي يعكس نجاح الأفنيوز - الكويت بموقع استراتيجي على طريق الشيخ محمد بن زايد.

ويمتد الأفنيوز - الشارقة على مساحة تبلغ 59,600 متر مربع، حيث سيتضمن المشروع استثمار وتطوير ما يقارب 59,000 متر مربع كمساحة إجمالية متوقعة للتأجير، وقد تم تعليق المشروع حالياً بعد الانتهاء من مرحلة التصميم.



• المساحة

59,600 sqm

• المساحة الإجمالية المتوقعة للتأجير

~59,000 sqm

تتضمن فلسفة المباني الاستثمارية طويلة الأمد ثلاث خطط مهمة: تنويع المنتجات والاستثمار، والتمويل، وتحويل الشركة. لقد طورنا استراتيجية استثمار مؤسسية لعام 2028 بناءً على معايير الاستثمار العالمية لإدارة المخاطر والنمو. وتتضمن الاستراتيجية اعتماد خطة تنويع تهدف إلى تنويع الاستثمار والتنمية بحلول عام 2028. وتتمحور رؤيتنا لعام 2028 حول تقديم التميز للمساهمين والمستثمرين من خلال برنامجنا التوسعي، وحقوق الملكية القوية للعلامة التجارية، وإنشاء شركة قابضة تتمتع بأداء مالي معترف به واستثمارات متنوعة، والتميز في العمليات من خلال الشركات التابعة المتخصصة، وتقديم خدمات ذات قيمة مضافة.

2.2. ب. علاقات المستثمرين

أظهر عام 2021 قفزة إيجابية في علاقات المستثمرين، وذلك نظراً لاستئناف العديد من المشاريع بعد أزمة كوفيد-19، حيث ترجع هذه القفزة إلى حد كبير إلى جهود إدارة علاقات المستثمرين في الحفاظ على تواصل مستمر ومتسق مع أصحاب المصلحة لدينا، بما فيهم المستثمرين المؤسسين والمحليين الأمنيين. فبفضل إدارة علاقات المستثمرين في شركتنا، تمكنا من إنشاء وتوفير اتصالات مالية فعالة للمستثمرين الحاليين والمحتملين والموظفين والإدارة فيما يتعلق بامثالنا لهيئة أسواق المال (CMA) والمتطلبات التنظيمية لبورصة الكويت والمعايير المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG).

ولطالما كانت إدارة علاقات المستثمرين في شركة المباني مركزاً لتواصلنا بشأن الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركة، ولمعالجة المخاوف المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية لأصحاب المصلحة. وقمنا مؤخراً بإدراج مناقشة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في اجتماعات أرباحنا ربع السنوية لتكون جزءاً من توجيه عمليات علاقات المستثمرين في شركة المباني.

ونحن حريصون في شركة المباني على الحفاظ على حقوق المستثمرين لدينا من خلال سياسة حماية المساهمين على النحو الملخص أدناه:

- تهدف السياسة إلى ضمان التزام الشركة باحترام حقوق المساهمين وحمايتهم وفقاً للقوانين والتعليمات واللوائح ذات الصلة.
- يلتزم مجلس إدارة شركة المباني بوضع معايير لحماية حقوق جميع المساهمين، وتحديث هذه المعايير عند الحاجة لتعكس التغييرات في أحكام القانون واللوائح والتعليمات الصادرة عن الجهات الرقابية ذات الصلة.
- تغطي السياسة: الحقوق العامة للمساهمين، وحقوق المساهمين في اجتماعات الجمعية العمومية، وحماية بيانات المساهمين.
- تحتوي السياسة على تفاصيل حول تحكم المساهمين. المساهم المتحكم هو أي شخص يمارس أو يتحكم بمفرده أو مع أي شخص يعمل معه، بـ 30% أو أكثر من الأصوات التي يمكن الإدلاء بها في جميع أو معظم الأمور في الاجتماعات العامة.

• تنص السياسة على قيود حقوق التصويت، والتي تستند إلى عدد الأسهم المملوكة.

• تحدد السياسة قيوداً على حق المساهمين في عقد اجتماع عام خاص أو طارئ، أو طلب قرار في الاجتماع العام السنوي (AGM) بناءً على عدد أو نسبة الأسهم المملوكة. وينص على وجه التحديد، أنه يشترط ملكية 5% من الأسهم لطلب حل في الاجتماع العام السنوي، بينما يلزم ملكية 15% من الأسهم للدعوة إلى اجتماع خاص أو طارئ.

من الحقوق الرئيسية لمساهميننا حضور الاجتماعات العمومية السنوية (AGM). وفي عام 2021، عقد اجتماع عمومي سنوي ضمن إجراءات صحية صارمة في مكاتبنا الرئيسية في الأفنيوز، بحضور 75% من المشاركين.

• نسب ملكية مساهمي المباني:

شركة الشايحة المتحدة: 34.17% ملكية

• مجموعة الصناعات الوطنية القابضة (إيكاروس للصناعات البترولية، الدرّة الوطنية العقارية، شركة نور للاستثمار المالي، شركة الصناعات الوطنية): 17.81%

• معدل حضور الاجتماعات العمومية السنوية

75%



الأفنيوز - الخبر

شهد المشروع تطوراً ملحوظاً، حيث تم الانتهاء من مرحلة التصاميم التفصيلية والتي تجسد انعكاس لأحدث مدارس التصميم المعماري. ويقع المشروع في الركن الشمالي الغربي من تقاطع طريق الملك سعود مع طريق الأمير سلطان، ويمتد على مساحة تأجيرية تبلغ 168,988 متر مربع.

وسيضم الأفنيوز- الخبر مرافق تجارية وترفيهية وشقق سكنية، بالإضافة إلى فنادق ومكاتب ومرافق طبية، ومن المتوقع افتتاحه في نهاية عام 2025.



• إجمالي المساحة القابلة للتأجير

168,988 sqm



• سنة الافتتاح المتوقعة

في نهاية عام 2025



الأفنيوز - الرياض

يتميز مشروع الأفنيوز- الرياض بموقع استراتيجي متميز حيث يطل على تقاطع طريق الملك سلمان وجسر الملك فهد، ويمتد على مساحة 390,000 متر مربع ومساحة تأجيرية تبلغ 400,000 متر مربع.

ومن المتوقع أن يصبح الأفنيوز- الرياض أحد أبرز العلامات الاستثمارية والتجارية في الشرق الأوسط، حيث سيضم فنادق، شقق سكنية، مرافق صحية، مكاتب ومواقف سيارات تتسع لنحو 15,000 مركبة، مما سيجعله الوجهة المثلى للتسوق والترفيه والإقامة في المملكة العربية السعودية، مما يساهم في تعزيز قطاعي الخدمات والتجزئة وخلق أكثر من 20,000 ألف فرصة وظيفية للسعوديين، كما يخطط الأفنيوز- الرياض لتبني تصميمات الطاقة والمصايح الليد المعتمدة من المجلس الأمريكي للأبنية الخضراء.



• المساحة القابلة للتأجير

400,000 sqm



• الوظائف المتوقعة توفيرها

20,000 وظيفة



• سعة موقف السيارات

15,000 سيارة



الشكل: متطلبات الأسهم لكل حق من حقوق المساهمين

نسبة الأسهم المطلوبة%	الدعوة لاجتماع خاص	طلب قرار في الاجتماع العمومي السنوي
	15%	5%

2.2.ج. تجربة العملاء

إن تعزيز رضا العملاء هو حجر الزاوية في توجه ممارساتنا البيئية والاجتماعية والحوكمة نحو النمو المستدام، حيث تتكون شرائح عملائنا من المستأجرين، أولئك الذين يؤجرون مساحاتنا التجارية، وكذلك الزوار الذين يأتون لزيارة إلى منشأتنا. ونبحث في شركة المباني باستمرار عن طرق مبتكرة للحفاظ على التواصل المباشر مع العملاء بالإضافة إلى تعزيز الخدمات الحالية.

ويبدأ المستأجرون الجدد رحلتهم معنا بمجرد حصولهم على موافقة قسم التأجير ولجنة التأجير، حيث نحافظ على التواصل والمشاركة والدعم مع المستأجرين لدينا، منذ بداية عقد الإيجار وحتى انتهاءه.

حيث نقدم خدمات مختلفة لعملائنا لضمان رضاهم والاستمتاع بتجربة مثالية، وتتضمن وسائل التواصل مع الزوار حالياً مكاتب الاستعلامات الموزعة في مواقع مختلفة في الأبنية، وخدمة العملاء عبر الهاتف ومنصات التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى التواصل المباشر. كما تأتي الخطوة التالية لتحسين تجربة العملاء من خلال تطبيق "استبيان مدى رضا الزوار" المتوفرة من خلال الأجهزة اللوحية في مكاتب الاستعلامات.

ونظراً لأننا نهدف إلى تعزيز تجربة زوارنا؛ فقد اعتمدنا آليات لتسجيل واتخاذ الإجراءات لمعالجة أي من شكاويهم. فخلال عام 2021، تلقينا حوالي 10 إلى 15 شكوى شهرياً، وهو ما يقدر بمتوسط 150 شكوى سنوياً. وتم تحويل كل شكوى إلى الإدارة المعنية داخل شركة المباني، فإذا كانت الشكوى متعلقة بمشكلة تقع ضمن اختصاص إدارة علاقات الزوار (مثل الخدمات)، يتخذ موظفو خدمة الزوار الإجراءات اللازمة للتعامل معها على الفور أو الاتصال بالطرف المعني.

كما أننا نحرص على تعزيز تجربة زوارنا من ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك من خلال توفير ممرات خاصة للمداخل، وأجهزة لوحية للمخاطبة بلغة الإشارة للزوار ضعاف السمع، وتوفير الكراسي المتحركة الكهربائية والكراسي المتحركة، وكذلك تخصيص أماكن لوقوف السيارات الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة.

لتلخيص الخدمات المختلفة التي نقدمها لزوارنا بغية تحسين تجاربهم معنا، نستعرض الخدمات المختارة التالية.

خدمات الزوار

• خدمة الطباعة والتصوير.	• خدمة غسيل الإكسسوارات.	• عيادات الإسعافات الأولية.
• شاحن EZ (محطات شحن الموبايل).	• محطات شحن السيارات الكهربائية.	• خدمات الكراسي المتحركة الكهربائية.
• خدمات صف السيارات	• أجهزة مخاطبة لغة الإشارة.	• خدمات الكراسي المتحركة.
• خدمة الحجز المسبق لمواقف السيارات.	• أجهزة الصراف الآلي.	• إنترنت واي فاي مجاني.
• خدمة غسيل السيارات.	• خدمة المفقودات.	• إدارة الأمن.
• خدمة تجربة القيادة.	• مكاتب الاستعلامات.	• غرفة الأطفال المفقودين.
• عربات الأطفال.	• غرف الرضاعة.	• المناطق المخصصة للتدخين.
• قطارات الأطفال.	• غرف تغيير ملابس الأطفال.	• المصليات.

الخدمات الحكومية في الأبنية
المؤسسة العامة للرعاية السكنية.
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
أجهزة الاستعلام الخاصة بوزارة العدل.
كشك وزارة الداخلية لرخص القيادة (الإدارة العامة للمرور).
أجهزة التبرع الخاصة بجمعية الهلال الأحمر الكويتي.
مركز حماية المستهلك
إدارة حماية المستهلك
كشك وزارة الكهرباء والماء.
الهيئة العامة للقوى العاملة.
خدمات البلدية.
الإدارة العامة للإطفاء.
أجهزة الهيئة العامة للصناعة (قيد التنفيذ).
عيادة الطوارئ الطبية - وزارة الصحة.
الشرطة - وزارة الداخلية.
شرطة حماية البيئة.

2.2.د. المشتريات المسؤولة

تدرك شركة المباني أن الشراء المسؤول جزء لا يتجزأ من نهج التوجه نحو الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، كما نؤمن بضرورة دمج الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة بشكل مثالي على جميع مستويات سلسلة التوريد في شركتنا، من خلال الحفاظ على النزاهة والشفافية وحقوق الإنسان والمسؤولية البيئية عبر عمليات الشراء المختلفة. ولذلك، نقوم باستمرار بتقييم التواصل مع الموزعين والمقاولين والحفاظ عليه لضمان تلبية أعلى معايير الشراء.

إن ما يميز جهودنا للوفاء بهذه المعايير الطموحة هو ممارسات الشراء المختلفة التي أجريناها في عام 2021، وهي مدرجة على النحو التالي:

- تدريب موظفي المشتريات للحصول على شهادة الشراء العالمية الأخلاقية للشركات وشهادة سلسلة التوريد.
- الاستمرار في اتباع اللوائح التي تضعها الهيئة العامة للقوى العاملة.
- عدم التعامل مع البائعين الذين ثبت بالدليل انتهاكهم لحقوق الإنسان أو قضايا العمل القسري، وإبلاغ الإدارة العليا للبائعين في حالة الشكوك.
- عدم التعامل مع البائعين الذين ثبت بالدليل تأثيرهم البيئي السلبي في سلسلة التوريد، وإبلاغ الهيئة العامة للبيئة.
- مطالبة جميع الموردين، كجزء من ممارستنا، بوضع سياسات وبرامج لمكافحة الفساد للتحقق من الامتثال وتوفير التدريب في هذا الشأن.
- تفضيل التعامل مع الموردين المعتمدين من الأيزو ISO.
- تفضيل التعامل مع الموردين الذين ليس لديهم تاريخ من الممارسات غير الأخلاقية، مثل فرض ظروف العمل التي تهدد الحياة أو استخدام المواد المحظورة دولياً أو البصمة الكربونية العالية، وما إلى ذلك.



يتمد تأثيرنا المستمر إلى دعم الاقتصاد المحلي من خلال المشتريات المحلية. وخلال هذا العام، تم صرف 90% من نفقات المشتريات في السوق المحلية، بينما ذهب 10% فقط إلى السوق الخارجية. وقد تحقق هذا بشكل خاص من مساهمة قدرها 35,132,621 دينار كويتي للموردين المحليين، مقارنة بالنفقات البالغة 3,966,416 دينار كويتي للمشتريات الأجنبية.

تخصيص نفقات المشتريات

• المشتريات الأجنبية

10%

• المشتريات المحلية

90%



كما نتعامل أيضاً مع الموردين فيما يتعلق بالمخاطر ذات الصلة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، ونتأكد من إجراء فحص للموردين وتقييمهم وتقييم المخاطر قبل الاختيار. وتتضمن عملية الاختيار الإجراءات المذكورة أدناه:

- طلب المستندات القانونية ذات الصلة من الموردين المحتملين، وتقييم عمليات التحقق من المعلومات الأساسية ووثائق التفويض السابقة للموردين.
- استخدام معايير التقييم مثل التسعير والجودة وتوافر المنتج والقدرة على الأداء وخدمة العملاء وما إلى ذلك.
- تقييم الوضع العام/ الخاص (مدرج/ غير مدرج) وملكية وإدارة المورد فيما يتعلق بمخاطر الحوكمة.
- تقييم سمعة المورد في السوق المحلية أو الدولية، ومعايير الأخلاقية والبيئية من حيث المخاطر البيئية والاجتماعية.
- الحصول على مالا يقل عن ثلاثة عروض أثناء عملية الاختيار.

3. الاجتماعية

بينما يمثل العمال الماهرون وإنتاجيتهم أكثر الأصول قيمة لمؤسسات القرن الحادي والعشرين سواء كانت تجارية أو غير تجارية".

لقد بنيت شركتنا استناداً على أصولنا الاجتماعية، من أفراد المجتمع إلى الموظفين، واعترافاً وتقديراً لدورهم الحيوي في قيادة نجاحنا؛ فإننا نضع الجانب الاجتماعي في الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ليكون جزءاً من أهدافنا الاستراتيجية، وذلك من خلال قيادة المبادرات المجتمعية واتخاذ الإجراءات الصحيحة التي تحافظ على مشاركة موظفينا وتحفيزهم ورضاهم وإنتاجهم.

وندرک جيداً أن الاستثمار في موظفينا يشكل حجر الزاوية لنجاح أعمالنا، ولذا فقد التزمنا بالعناية المستمرة بموظفينا، من خلال تدارك مخاوفهم القصوى، واستقطاب المواهب ورعايتها، وتعزيز التنوع والشمول، وخلق مكان عمل آمن حتى يشعر الموظفون بالراحة والرضا والاستعداد لبذل قصارى جهدهم وتفانيهم.

وتماشياً مع موضوع هذا العام، "الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، التوجه نحو النمو المستدام"، نستعرض في هذا الفصل التطورات الأخيرة التي أجرتها شركة المبانى فيما يتعلق بوضع الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في الاعتبار عند استثمار رأس المال البشري والتأثير الاجتماعي.

3.1 رأس المال البشري

3.1.أ. استقطاب المواهب

توظيف المواهب الجديدة والأجيال الشابة تمكين الشركات من حيث الإبداع والابتكار. ونحن فخورون بأن يكون لدى الشركة سجل حافل من حيث استقطاب المواهب/ كما نسعى للحفاظ على هذا السجل من خلال الاستمرار في توفير التدريب الداخلي لطلاب الجامعات وحضور معارض التوظيف.

وقد شهد عام 2021 زيادة بنحو ستة أضعاف في عدد الطلاب المقدمين للتدريب الداخلي مقارنة بعام 2020، حيث انتقلنا من 5 متدربين في عام 2020، إلى إجمالي 33 طالباً في عام 2021 مسجلين في برامجنا التدريبية الأربعة. وخلال برنامج التدريب، عمل المتدربون في شركة المباني لمدة زمنية معينة، وحضروا دراسات حالات تجارية ومشاريع، مما سمح لهم باكتساب الخبرة ذات الصلة بمجالات دراستهم

فرص التدريب الداخلية



ولضمان التحسن المستمر في استقطاب المواهب والاحتفاظ بها، تركز شركة المباني بشكل خاص على تطوير خطوط المواهب الاستراتيجية من خلال خطتنا السنوية للقوى العاملة، والتي وضعت من خلال التنسيق الوثيق بين جميع مديري الأقسام. حيث تتنبأ خطة القوى العاملة باحتياجات التوظيف ومجموعات المواهب الجديدة من بين عوامل حاسمة أخرى ويتم توضيح المزيد من التفاصيل حول أرقام الموظفين موضحة في الجدول أدناه. فعلى الرغم من أننا شهدنا زيادة كبيرة في عدد المتدربين لدينا، فإن العدد الإجمالي للموظفين انخفض بشكل طفيف، وكان الانخفاض على وجه التحديد في إجمالي القوى العاملة، بما فيهم المتدربين والموظفين بدوام كامل، بنسبة 6,8% من 2020 إلى 2021.

الشكل: إجمالي عدد الموظفين حسب السنة وطبيعة الوظيفة

	السنة	
	2020	2021
موظف بدوام جزئي	0	0
موظف بدوام كامل	305	255
تدريب ميداني	5	33
الإجمالي	310	288

الاحتفاظ بالموظفين

من حيث الاحتفاظ بالموظفين، كان عام 2021 حالة استثنائية. نظرًا لأن العديد من الموظفين الوافدين اضطروا إلى العودة إلى بلدانهم الأصلية، فقد اضطررنا للتكيف مع وضع جديد، وأجرينا عملية إعادة هيكلة كبرى للشركة، مما أدى إلى معدل دوران بنسبة 26% كما هو موضح أدناه. وبالمقارنة مع العام السابق، فقد ارتفع معدل الدوران من 6% في عام 2019 إلى 10,57% في عام 2020 إلى 26% في عام 2021.

وعلى الرغم من أن معدل الدوران يظهر أن 73 موظفاً غادروا، فقد كان هناك 23 موظفاً جديداً تم تعيينهم في عام 2021، والذي يتم توضيحه فيما يلي أيضاً.

الشكل: الاحتفاظ بالموظفين ودوران الموظفين

السنة	2021
عدد الموظفين المعيّنين الجدد	23
عدد الموظفين الخاضعين للدوران	73
معدل الدوران	26%

وفيما يتعلق باستحقاقات ومكافآت الموظفين، فقد سجلنا استثمار ما مجموعه 4,918,596 دينار كويتي. وهذا يشمل الراتب الأساسي، الخصومات، رسوم الضمان الاجتماعي، رسوم الإجازة، وما إلى ذلك، بالإضافة إلى المبالغ المدفوعة للموظفين ومجلس الإدارة كحوافز إضافية.

وبالإضافة إلى التعويضات والمكافآت، فإننا نوفر لموظفينا تأميناً صحياً، وتقاعد الموظفين واستحقاقاتهم، وتعد كلها من ضمن حقوقهم بما يتوافق مع قوانين ولوائح العمل.

إدارة الأداء وتخطيط التعاقب

إننا نحرص على ثقافة الأداء العالي في شركة المباني من خلال تقييمات الأداء السنوية التي تراقب التقدم وتعترف بإنجازات الموظفين، وتدعم التحسين المستمر لموظفي شركة المباني، كما نقدم مراجعات منتظمة للتطوير الوظيفي.

ولدينا نهج شامل لتخطيط التعاقب، حيث يتم اختيار كل موظف مؤهل للترقية وفقاً للكفاءات التي تم تقييمها وإنجازات مؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف المحددة مسبقاً، كما تقدم التوصيات أيضاً من قبل الموظفين المؤهلين للترقية والإدارة العليا التي تدعم عملية تخطيط التعاقب.

3.1.ب. التنوع في مكان العمل

مراعاة التنوع

غالباً ما يكون مكان العمل المتنوع أكثر مرونة وقوة وحيوية وازدهاراً، ولهذا السبب، نضمن توفير أجواء عمل تحتضن الاختلافات بدلاً من رفضها، ونظراً لأن شرائح عملائنا تنتمي إلى خلفيات وجنسيات مختلفة، فإننا نشجع التنوع دائماً في شركة المباني، سواء من حيث الجنس أو العمر أو الجنسية أو القدرات، أو أي خلفيات ديمغرافية أخرى.

وتحمي مدونة قواعد السلوك المعتمدة لدينا التنوع في مكان العمل من خلال تعزيز ثقافة الاحترام المتبادل للآراء المختلفة، وتشجيع استقطاب الأفراد الأكفاء ذوي المهارات المهنية المختلفة، مع ضمان العدالة وتكافؤ الفرص بين الأفراد وعدم ترك مساحة للتمييز أو التحيز. وتنص مدونة قواعد السلوك على أن "الشركة تؤمن بأن الاحترام هو حق طبيعي لجميع الأفراد، وأن موظفي الشركة هم مصدر القيمة، حيث يمثل الموظفون أصول الإبداع والتصميم والتفاني التي تعتبر جوهرية لتحقيق تقدم الشركة، ويجب تشجيعهم وتقديرهم لتنوع آرائهم وقدراتهم ومواهبهم".

وفي حالة وقوع حوادث تمييز أو تنمر أو مضايقات، يتم تشجيع الموظفين على نقل مخاوفهم وأسئلتهم إلى إدارة شركة المباني، والتي ستقوم بدورها بإجراء تحقيق رسمي غير متحيز لتحديد الإجراء الصحيح الذي يجب اتخاذه، وعلى سبيل التلطيف، نقدم المشورة الأخلاقية من خلال الدورات التدريبية، مثل دورة "القائد المسؤول في المباني".

وعموماً، يمكننا القول أن شركة المباني خالية من أي خلافات تتعلق بإدارة رأس المال البشري وتطويره.

التنوع بين الجنسين

يتم تعزيز التنوع بين الجنسين بشكل جيد في شركة المباني من خلال صياغة سياساتنا مع التركيز على النوع الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، تعزز المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) البرامج التي تضمن المساواة بين الجنسين في بيئة العمل. كما توفر بيئة عمل يتم فيها معاملة النساء والرجال على قدم المساواة من خلال سياساتنا في المساواة في الأجور. ويتجاوز طموحنا في دعم النساء توظيفهن، حيث نسعى أيضاً إلى بناء مهاراتهن ودعم تطورهن المهني من أجل زيادة عدد النساء في المناصب الإدارية والعلمية والتكنولوجية والهندسية والرياضية (STEM). توضح الجداول التالية الفصل بين أعداد الموظفين على أساس النوع الاجتماعي. من الجدير بالذكر أن التحليل قائم على دراسة إجمالي 255 موظفاً بدوام كامل في شركة المباني اعتباراً من عام 2021.

بالنظر إلى التنوع بين الجنسين في عام 2021، فإن التخصيص الحالي هو بين 80% ذكور و 20% إناث.

تخصيص التنوع بين الجنسين 2021



الشكل: التنوع بين الجنسين في السنة والنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	السنة			
	أعداد 2021	النسبة المئوية لعام 2021	أرقام 2020	النسبة المئوية لعام 2020
الرجال	205	80%	240	79%
النساء	50	20%	65	21%
الإجمالي	255	-	305	-

بالنظر إلى الآثار المترتبة على العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، فقد حددنا 59 وظيفة في شركة المباني تتعلق بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. من هذه الوظائف، أبلغنا أن 83% من الموظفين هم من الذكور، بينما 17% منهم من الإناث. وهذا يعكس نسبياً المخصصات الإجمالية للقوى العاملة لدينا بين الجنسين. تجدون مزيداً من التفاصيل موضحة أدناه.

الشكل: عدد الموظفين في مناصب العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات لكل نوع اجتماعي

تصنيف العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات STEM	السنة	
	أعداد 2021	النسبة المئوية لمناصب العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات لعام 2021
الرجال	49	83%
النساء	10	17%
إجمالي المناصب الوظيفية في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات	59	100%
إجمالي المناصب الوظيفية في غير العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات	196	-
إجمالي العاملين بدوام كامل	255	-

• نسبة الإناث في المناصب الإدارية

17.6%



الشكل: التنوع بين الجنسين في المناصب الإدارية

السنة	أعداد 2021		الرجال	النساء	الإجمالي
	النسبة المئوية لعام 2021	أعداد 2021			
الرجال	82.4%	14			
النساء	17.6%	3			
الإجمالي	100%	17			

التنوع العمري

تساهم المواهب الشابة في خلق ثقافة روح الشباب، وتحقيق المزيد من الابتكار والنجاح لشركتنا. لهذا السبب، يتم تعزيز المواهب الشابة المؤهلة والمحفزة في شركة المباني من خلال توظيف وتمكين الخريجين الجدد. على سبيل المثال، من بين 23 موظفاً جديداً في عام 2021، كان هناك 9 موظفين حديثي التخرج. ولكن بالمقارنة مع العام السابق، يظهر انخفاضاً بنسبة 18% من 11 خريجاً جديداً في عام 2020 إلى 9 خريجين جدد في عام 2021.

• توظيف الخريجين الجدد

9 موظفين



كما يتضح من الجدول أدناه، فإن أكثر من ثلاثة أرباع موظفينا تقل أعمارهم عن 50 عاماً، وهذا يسلط الضوء على جهودنا في الحفاظ على التوازن بين توظيف المواهب الشابة وكبار الخبراء في شركة المباني. وبالمقارنة مع العام السابق، فإننا نرى انخفاضاً إجمالياً في القوى العاملة من 305 إلى 255 موظفاً، ولكن جاء هذا الانخفاض فقط من الفئات العمرية تحت 30 و 30-50 (مع أكبر انخفاض في الفئة العمرية الأخيرة). وفي الوقت نفسه، شهدت الفئة العمرية التي تزيد عن 50 عاماً زيادة في عدد الموظفين.

الشكل: عدد الموظفين لكل فئة عمرية

الفئة العمرية	السنة	
	2020	2021
أقل من 30 سنة	46	55
30 - 50	159	207
فوق 50	50	43
الإجمالي	255	305

التكويث

تلتزم شركة المباني بالتوظيف المحلي بنسبة تكويث تبلغ 25%، وهي أعلى من المعدل المطلوب من الهيئة العامة للقوى العاملة والبالغ 20%، كما هو موضح في الجدول التالي. اعتباراً من عام 2021، لدينا 64 موظفاً كويتيياً. مقارنة بالعام السابق، وفي حين كان هناك انخفاض إجمالي بنسبة 16% في القوى العاملة، لم يكن هناك سوى انخفاض بنسبة 4% في عدد المواطنين الكويتيين في القوى العاملة. من حيث معدل التكويت نفسه، كانت هناك زيادة عن العام السابق، حيث نمت النسبة من 22% في عام 2020 إلى 25% في عام 2021.

المرتبطة بظروف وباء كوفيد-19، بينما كان البعض الآخر وجهاً لوجه. ومن خلال التدريبات المقدمة، فقد استثمرت شركة المباني ما مجموعه 2,5816 ديناراً كويتياً في تدريب الموظفين.

المعالم البارزة للتدريب

• أنفقت على التدريب **25,816** دينار كويتي
• ساعة تدريبية **3,301** ساعة
• دورة تدريبية **17** دورة تدريبية

وقد تناولت دوراتنا موضوعات مختلفة بين الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ESG إلى تكنولوجيا المعلومات والإدارة والموارد البشرية والمالية. وبالشراكة مع الجامعة الأمريكية في الكويت (AUK)، قدمنا الدورة التدريبية "القائد المسؤول في شركة المباني"، وهي دورة تدريبية لتطوير مهارات القيادة تُقدم للمنضمين الجدد كجزء من تعيينهم وتوجيههم. ويوفر الجدول أدناه مزيداً من التفاصيل حول كل دورة من دوراتنا التدريبية.

قائمة تدريب الموظفين

القسم	الساعات التدريبية	عدد المشاركين	عدد الساعات	البرنامج التدريبي
الحوكمة والالتزام	32	1	32	دورة مكافحة غسل الأموال
الشؤون المالية	54	1	54	رئيس الشؤون المالية
أقسام مختلفة	64	4	16	Big 5 2021
التواصل	24	1	24	حرفة كتابة المجالات
المشتريات	24	4	6	المشتريات والتوريد النزيه 2021
الشؤون المالية	30	2	15	المسائل المالية
الموارد البشرية	32	1	32	استراتيجية الموارد البشرية في تحويل المؤسسات
الإدارة التنفيذية	4	1	4	دمج الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة/ الاستدامة في العلاقات الدولية
التسهيلات وعلاقات المستأجرين	270	15	18	دورة المدقق الداخلي
الحوكمة والالتزام	14	1	14	الشهادة الدولية المتقدمة في الالتزام التنظيمي
أقسام مختلفة	264	12	22	القائد المسؤول لشركة المباني
الموارد البشرية	385	11	35	أوراكل
التسهيلات وعلاقات المستأجرين والتمويل	1854	61	30.4	باردي
المشاريع والمرافق	96	4	24	دورة PMP-RMP
الموارد البشرية	72	1	72	شهادة مهنية في الموارد البشرية الدولية
المشتريات	80	2	40	دورة ماجستير المشتريات الاستراتيجية
الإدارة التنفيذية	2	2	1	ندوة عبر الإنترنت حول تعيين لجنة التدقيق لعام 2021
	3301			الإجمالي

3.1.د. مشاركة الموظفين

من العوامل المهمة الأخرى لتحقيق رضا الموظفين هي مشاركتهم وإدراكهم مدى أهمية آرائهم لإدارة شركة المباني، حيث نسعى باستمرار إلى الحفاظ على بيئة عمل يتم فيها

التكويث في القوى العاملة

25%

الشكل: عدد الموظفين لكل فئة عمرية

النسب المئوية لعام 2020	أرقام 2020	النسب المئوية لعام 2021	أعداد 2021	الفئة العمرية
22%	67	25%	64	كويتي
78%	238	75%	191	غير كويتي
-	305	-	255	الإجمالي

بالإضافة إلى ذلك، يشغل المناصب الإدارية غالباً مواطنون كويتيون، بنسبة مذهلة تبلغ 70,5٪.

التكويث في المناصب الإدارية

70.5%

ذوي الاحتياجات الخاصة

منذ تأسيس شركتنا، نهدف إلى توفير جو يناسب الموظفين ذوي القدرات البدنية المختلفة. ولدينا حالياً موظف واحد من ذوي الاحتياجات الخاصة في شركة المباني، ونوفر له كل الدعم اللازم، الإقامة، ومتطلبات البنية التحتية المطلوبة.

بالنظر إلى التنوع بين الجنسين في عام 2021، فإن التخصيص الحالي هو بين 80٪ ذكور و 20٪ إناث.

التكويث في القوى العاملة

1

الحفاظ على حقوق الإنسان والمساواة

إن تعزيز التنوع يعني أنه يجب ضمان المساواة في جميع عملياتنا أيضاً، حيث تتمثل إحدى الوسائل الواضحة لضمان المساواة بين الموظفين في حقيقة حصولهم جميعاً على عقود عمل تضمن مزايا متساوية.

كما أن مدونة قواعد السلوك لدينا تغطي جميع الموظفين بغض النظر عن مواقعهم، من خلال التأكيد الصارم على أن "الشركة تؤمن بأن احترام وتقدير الكرامة والحقوق وتطلعات جميع الموظفين هي أساسيات جوهرية في العمل، وتغطي هذه السياسة جميع موظفي الشركة وجميع العاملين في الشركات التابعة للشركة في مواقع مختلفة في جميع أنحاء العالم، ويتعين على جميع الموردين والمقاولين الذين يعملون مع الشركة الامتثال لهذه القواعد".

3.1.ج. التدريب والتطوير

إننا نؤمن إيماناً راسخاً بأن الاستثمار في مهارات ومعارف الموظفين يمثل عاملاً رئيسياً لنمونا وازدهارنا، ونسعى إلى التحسين المستمر وبناء القدرات لموظفينا من خلال الدورات التدريبية المختلفة التي تدعم تجربتهم تعلمهم المستمرة، وتشكل مثل هذه الدورات أرضية خصبة لتنمية معرفة الموظفين وتفانيهم وفعاليتهم، فضلاً عن تحسين رفاهيتهم.

وخلال عام 2021، قدمنا إجمالي ساعات تدريب بلغت 3301 لمختلف الموظفين عبر إدارتنا، وقد شهدت ساعات التدريب هذا العام زيادة كبيرة عن ساعات التدريب في العام السابق البالغة 920 ساعة. كما ارتفع عدد الدورات التدريبية من 11 دورة تدريبية عام 2020 إلى 17 دورة تدريبية عام 2021 بنسبة زيادة قدرها 35٪. وتم تقديم بعض الدورات التدريبية عبر الإنترنت بسبب العوائق

تشجيع مساهمات الموظفين والاعتراف بها، وتؤكد سياساتنا وقواعد السلوك المتبعة لدينا على هذه القيمة من خلال توفير العديد من القنوات للتعليقات والشكاوى، ومن خلال تعزيز برامج التعلم مدى الحياة وتنمية المهارات. كما يُسمح للموظفين أيضاً بطلب المشورة من لجنة التدقيق في حالة وجود أي مشاكل ناشئة، بالإضافة إلى تقديم ملاحظات حول مدونة السلوك نفسها. وتتضمن طرق تلقي ملاحظات الموظفين صناديق الشكاوى والاقتراحات المتوفرة في مكاتب ومقر شركة المبانى. كما يوجد أيضاً العديد من أشكال التقارير والاقتراحات والاستفسارات المتاحة عبر موقع الإنترنت الداخلي للشركة، كما يمكن للموظفين إرسال بريد إلكتروني إلى موظفين معينين، مثل رئيس الالتزام أو إدارة المخاطر أو الشؤون القانونية، يتضمن الاقتراحات والاستفسارات والمعلومات.

إن آراء موظفينا تهمنا، ليس فقط من حيث الحفاظ على صورة شركتنا، بل أيضاً من أجل مراقبة وتحسين إجراءاتنا الداخلية وأدائها. ولذلك، فإننا نراقب مشاركة الموظفين من خلال إجراء استبيانات رضا الموظفين على أساس سنوي. وتشكل مثل هذه الاستطلاعات الأساس لتعزيز مستويات مشاركة الموظفين داخل شركة المبانى. وفي عام 2021 لم نلق أي شكوى من الموظفين.

• عدد شكاوى الموظفين المقدمة

0



إننا نؤمن بأهمية إبقاء موظفينا على اطلاع دائم بجميع تحديثات الشركة والتغييرات التشغيلية. ومن هنا، فإننا نلتزم بالحد الأدنى من فترات الإشعار السابقة للتغييرات وفقاً لمتطلبات كل حالة على حدة.

ونسعى باستمرار إلى توفير بيئة عمل ممتازة لموظفينا من خلال المكافآت والجوائز وأجواء العمل المريحة، وتشمل مزايا موظفينا مكافأة سنوية، بطاقات الامتياز من الشايخ، والخصومات التي يحصل عليها الموظفين في بعض المحلات. بالإضافة إلى ذلك، عقدنا العديد من فعاليات الموظفين خلال عام 2021، كما هو موضح أدناه.

الشكل: فعاليات موظفي شركة المبانى في عام 2021

- 14 يناير
فعالية "GRAB & GO" (مطعم توبيز وخنين).
قرقيعان.
- طوال شهر فبراير
مسابقة العيد الوطني (سحوبات أسبوعية 20 / 40 حفلة إطلاق الأفيوز إنسايدر).
دينار كويتي).
- 8 مارس
اليوم العالمي للمرأة (بذور عباد الشمس).
عيد الأب (مستحضر عناية بالجسم من باث & بودي ووركس).
- 21 مارس
عيد الأم (زهور التوليب).
- منتصف ابريل
قرقيعان.
- 26 سبتمبر
حفلة إطلاق الأفيوز إنسايدر.
- 20 يونيو
عيد الأب (مستحضر عناية بالجسم من باث & بودي ووركس).
- 11 نوفمبر
اليوم العالمي لـ اللطف (كوكيز من شوكولات بار).

3.2 المساهمة الاجتماعية والتأثير

3.2.1. التوعية والمسؤولية الاجتماعية

بعد أن أدرنا منذ زمن قيمة المسؤولية الاجتماعية التي تنعكس عن قيمة شركتنا المتمثلة في "التركيز على العميل والمجتمع"، فإننا نظل حريصين على الاستجابة لاحتياجات المجتمع، ونعرف جيداً أن استثمارنا لا توجد بمعزل عن المجتمع، وأن التواصل مع مجتمعاتنا المحلية يوفر

نتائج أفضل لنا جميعاً. وقد اتخذ دعمنا المجتمعي لعام 2021 عدة أشكال، بدءاً من الصحة والتعليم والبيئة والتطوير الوظيفي والفنون والثقافة إلى دعم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

كما أن هدفنا يتمثل في ترك إرث إيجابي مدرج في سياسة المسؤولية الاجتماعية لشركتنا المعتمدة تماشياً مع قواعد حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة أسواق المال، وبموجب اختصاصات إدارة التسويق والعلاقات العامة، توجه السياسة نشاطات المسؤولية الاجتماعية لشركتنا وتعالج المجالات الرئيسية لقضايا التعليم والفقر والاستدامة.

وعلى اعتبارها جزءاً من أنشطة المسؤولية الاجتماعية لشركتنا، تجلت جهودنا في دعم صحة المجتمع في الفعاليات الكبرى مثل حملة الأفيوز لتشجيع التطعيم ضد كوفيد-19، وحملة التوعية التي استهدفت تشجيع الفحص المبكر لأنواع السرطان الشائعة الموجودة في المجتمع الكويتي، والتي نظمها طلاب الطب في جامعة الكويت. تزامن ذلك مع حملة "الأفيوز للتوعية بسرطان الثدي" لتشجيع النساء على الخضوع لفحوصات الوقاية والكشف المبكر عن سرطان الثدي بالتعاون مع حملة التوعية بمرض السرطان (كان).

كما قدمنا الكثير من الدعم الثقافي من خلال معرض يضم لوحات للعديد من الفنانين في ذكرى الغزو العراقي للكويت، وكذلك من خلال معرض "صنع في الكويت"، حيث عرض الفنانون الشباب فنهم ولوحاتهم، كما وفرنا الدعم التربوي من خلال عدة حملات كان أكبرها حملة "تبرع لتعليمهم" الخيرية للمساهمة في تمويل تعليم أطفال الأسر المحتاجة داخل الكويت من أجل خلق جيل أكثر وعياً وثقافياً.

عموماً، ساهمت شركة المبانى بما مجموعه 193,014 ديناراً كويتياً في المبادرات والفعاليات المجتمعية خلال عام 2021. وقدمت هذه المساهمة لدعم 37 مبادرة وفعالية.

المبادرات والفعاليات المجتمعية - ملخص

• عدد المبادرات والفعاليات

37

• المساهمة بالدينار الكويتي

193,014 دينار كويتي



مؤسسة شريكة ذات صلة	المبادرات والحملات والفعاليات المجتمعية
جمعية السلام للعمل الإنساني والخيري	تركيب شاشتين لعرض أهداف حملة جمعية السلام للعمل الإنساني والخيري وتحديداً حملة شاحنات نواف الخير
الأفيوز- المبانى	نشر العلامات التجارية داخل الأفيوز وعبر منشورات على وسائل التواصل الاجتماعي
الأفيوز- المبانى	منشور على وسائل التواصل الاجتماعي ليوم المرأة العالمي
جمعية النجاة الخيرية	تركيب شاشة لعرض أهداف حملة الجمعية من حملة "تخيل 3" لجمعية النجاة الخيرية
مكتب وزير شؤون الشباب	عرض صور الفائزين الـ 10 بجائزة الكويت للإبداع الشبابي والتميز على شاشات الأفيوز
الأفيوز- المبانى	منشور على وسائل التواصل الاجتماعي بمناسبة عيد الأم
الأفيوز- المبانى	منشور على وسائل التواصل الاجتماعي عن اليوم العالمي للتوعية بالتوحد
الخطوط الجوية الكويتية	دعم حملة الخطوط الجوية الكويتية للتوعية باللقاحات عبر عرضها على شاشات الأفيوز الرقمية
المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين- الكويت	رمضان 2021 - دعم تعاون المفوض السامي للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين مع مؤسسة تنمية لدعم اللاجئين الروهينغا في بنغلاديش والتبرع
الأفيوز- المبانى	إدارة حملة التطعيم لموظفي الأفيوز في الأفيوز
جمعية الهلال الأحمر الكويتي	تركيب جهازي تبرع لحملة إغاثة فلسطين
الأفيوز- المبانى	تشغيل حملة الأفيوز لتشجيع على التطعيم ضد كوفيد-19
الأفيوز- المبانى	منشور على وسائل التواصل الاجتماعي بمناسبة عيد الأب دعم "اليوم العالمي للاجئين"



دعم "اليوم العالمي للاجئين" - للاحتفال باللاجئين وتسليط الضوء على محنتهم جراء الفرار من الصراع والاضطهاد في جميع أنحاء العالم	المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين- الكويت
دعم حملة "اليوم العالمي لمكافحة الاتجار بالبشر" والتوعية بالموضوع	المنظمة الدولية للهجرة -الوكالة المعنية بالهجرة التابعة للأمم المتحدة في الكويت
دعم جدارية مخصصة لـ ١٣.٣ شهداء كويتيين بمناسبة ذكرى الغزو العراقي للكويت	ديوان الشهيد
دعم معرض يضم لوحات للعديد من الفنانين في ذكرى الغزو العراقي للكويت	اتحاد فناني الكويت
دعم فعالية لتثقيف الشباب للالتحاق بصفوف الجيش الكويتي	وزارة الدفاع
دعم اليوم العالمي لسلامة المرضى	وزارة الصحة
دعم فعالية لتشجيع الطلاب بمناسبة "العودة إلى المدرسة"	وزارة التربية والتعليم
دعم فعالية لإعداد الأطفال للمدارس من خلال عدة أنشطة	جمعية الأسرة الكويتية "تمكين"
دعم حملة التوعية التي أطلقتها الهيئة العامة للرياضة للمدارس من خلال عرضها على الشاشات	الهيئة العامة للرياضة
دعم حملة التوعية التي أطلقتها وزارة الصحة للمدارس من خلال عرضها على الشاشات	وزارة الصحة
دعم حملة التوعية التي أطلقتها وزارة الداخلية للمدارس من خلال عرضها على الشاشات	وزارة الداخلية
دعم حملة "تبرع لتعليمهم" الخيرية للمساهمة في تمويل تعليم أطفال الأسر المحتاجة داخل الكويت من أجل خلق جيل أكثر وعياً وثقافة	الأفنيوز والهلال الأحمر
دعم معرض "صنع في الكويت" لدعم الفنانين الشباب لعرض فنونهم ولوحاتهم	جمعية الكاريكاتير الكويتية
دعم معرض اليوم العالمي لهشاشة العظام ٢٠٢١ للتوعية بالمرض وكيفية علاجه والوقاية منه	جمعية هشاشة العظام الكويتية
دعم عرض فني للتوعية بسرطان الثدي	تيلوس
إدارة حملة " الأفنيوز للتوعية بسرطان الثدي" لتشجيع النساء على الخضوع لفحوصات للوقاية والكشف المبكر عن سرطان الثدي بالتعاون مع حملة التوعية بمرض السرطان (كان).	الأفنيوز وحملة التوعية بالسرطان (كان)
الاحتفال بيوم الأمم المتحدة، حيث سلطت وكالات الأمم المتحدة الضوء على المبادرات الشبابية المبتكرة في الحفاظ على التنوع البيولوجي الفريد والبيئة الجميلة في الكويت	المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين- الكويت
دعم حملة توعية تهدف إلى تعزيز الوعي بالفحص المبكر لبعض أنواع السرطانات الشائعة في المجتمع الكويتي. نظمت هذه الحملة من قبل طلاب الطب في جامعة الكويت	كلية الطب جامعة الكويت- مستشفى جمعية طلبة الطب الكويتية KUMSA
دعم كشك للتوعية بسرطان الثدي	جمعية الهلال الأحمر الكويتي
المساهمة في الإعلان عن المعرض الافتراضي الرابع للوظائف وفرص الدراسة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتوعية طلاب الدراسات العليا والمتوقعين من الخريجين بمتطلبات سوق العمل من فرص العمل المتاحة في القطاعين العام والخاص	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
دعم حملة توعية لنشر الوعي البيئي في الكويت	الهيئة العامة للبيئة
دعم اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة. نظم الأفنيوز معرض "أنا موهوب"، حيث قدم مجموعة من الأشخاص ذوي الإعاقة أعمالهم الفنية الرائعة وأشغالهم اليدوية	الأفنيوز والهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة
دعم معرض يعكس تاريخ دولة الكويت مع الإمارات في إطار احتفال سفارة دولة الإمارات العربية المتحدة باليوم الوطني الخمسين لدولة الإمارات العربية المتحدة	سفارة دولة الإمارات العربية المتحدة
بمناسبة يوم المنافسة العالمي، دعم كشك توعوي لإيصال رسالة هيئة حماية المنافسة مع توعية الشركات العامة بقانون المنافسة الجديد رقم ٧٢ لسنة ٢٠٢٠	جهاز حماية المنافسة

IKEA

وازدهرت حساباتنا على وسائل التواصل الاجتماعي هذا العام من خلال عدد من الحملات، بما فيها:

- حملة التوعية بسرطان الثدي: حملة لتوعية الجمهور بسرطان الثدي ومساعدة الناس على التعرف على العلامات والأعراض المبكرة للسرطان، وبالتالي تمكينهم من العلاج في مرحلة مبكرة.
- حملة الأفيوز لايف: حملة تفاعلية على وسائل التواصل الاجتماعي أقيمت في الأفيوز وتم بثها عبر قنوات التواصل الاجتماعي.
- تبرع لتعليمهم: هدفنا الرئيسي هو جعل التعليم في متناول الجميع في الكويت من خلال تشجيع الناس على التبرع إما عبر الإنترنت أو من خلال كشك في الأفيوز.
- الأفيوز سكايف: فعالية شتوية أقيمت في المنطقة الخارجية للأفيوز بمشاركة المستأجرين المهتمين، وتم تغطيتها عبر وسائل التواصل الاجتماعي.
- ماراثون التسوق: بالتوازي مع فعالية الجمعة السوداء، أطلقت حملة عبر وسائل التواصل الاجتماعي بالتعاون مع المستأجرين للإعلان عن العروض والعروض الترويجية السنوية.
- الأفيوز إنسايدر: لمساعدة الزوار في التعرف على جانب جديد من الأفيوز. حتى الآن، كانت ردود الفعل إيجابية.

3.2. ب. وسائل المشاركة الاجتماعية

بعد أن أدرنا منذ زمن قيمة المسؤولية الاجتماعية التي تنعكس عن قيمة شركتنا المتمثلة في "التركيز على العميل والمجتمع"، فإننا نظل حريصين على الاستجابة لاحتياجات المجتمع، ونعرف جيداً أن استثماراتنا لا توجد بمعزل عن المجتمع، وأن التواصل مع مجتمعاتنا المحلية يوفر

الشكل: وسائل المشاركة الاجتماعية المختارة من شركة المباني

- حساب شركة المباني على إنستغرام
- حساب الأفيوز على إنستغرام
- حساب المباني البحرين على إنستغرام
- حساب شركة المباني على لينكد إن.
- الموقع الإلكتروني لشركة المباني.
- الموقع الإلكتروني للأفيوز.
- الأفيوز إنسايدر (مجلة على الإنترنت).

- تطبيق الأفيوز.
- مركز اتصالات الأفيوز.
- مركز اتصالات شركة المباني

بالنظر على وجه التحديد إلى مجلة الأفيوز إنسايدر، قمنا بتحويل مجلة الأفيوز المطبوعة إلى مجلة/ مدونة عبر الإنترنت تستخدم الأدوات الرقمية وتدعم المستأجرين وتشجع الجمهور على القراءة عبر الإنترنت، وهي طريقة أكثر استدامة وإبداعاً للوصول إلى جمهورنا الأوسع.

ونرى أن الارتفاع المستمر في أعداد المتابعين على حساباتنا عبر وسائل التواصل الاجتماعي يعد مؤشراً مهماً على جودة تواصلنا المجتمعي. وقد تجاوز إجمالي متابعينا هذا العام على جميع حسابات وسائل التواصل الاجتماعي مليون شخص، بينما بلغ عدد مستخدمي تطبيق الأفيوز 47,272 مستخدماً.

3.3 الصحة والسلامة والأمن

نظراً لأن العالم بدأ يتعافى من أزمة كوفيد-19، فقد توقعنا حدوث تغيير في عملياتنا وطورنا أهدافنا المتعلقة بالصحة والسلامة والرفاهية وفقاً لذلك. وقد شهد عام 2021 العديد من التغييرات المتسارعة من حيث الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، خاصة فيما يتعلق بالعامل الاجتماعي الذي يشمل الصحة والسلامة والرفاهية. ونظراً لأن شركة المباني شركة عقارية تعمل في مشاريع البناء، فإن السلامة تعد جزءاً لا يتجزأ من اهتماماتنا اليومية. وسنتطرق في القسم التالي إلى الإجراءات المختلفة المتخذة لضمان أقل ضرر ممكن للموظفين، سواء في مواقع البناء أو في أي من مباني الشركة الأخرى.

3.3.أ. التكيف مع عالم ما بعد كوفيد-19

تعاملت شركة المباني مع عام 2021 من منطلق إدراكها أنه مثلما تغير العالم بشكل دائم بعد كوفيد-19، يجب أن تتغير عملياتنا أيضاً. وفي الواقع، لقد عملنا على ضمان الانتقال السلس إلى العمل من خلال دعم إرشادات التطعيم الحكومية وتشجيع موظفينا على التسجيل للحصول على لقاح كوفيد-19. والتزمنا أيضاً بجميع تدابير السلامة اللازمة المتعلقة بتوفير مكان عمل آمن وصحي يمنع حالات انتقال الفيروس، ورسخنا سياسة العمل من المنزل لضمان استمرارية العمل للموظفين غير الملحقين.

3.3.ب. الصحة والسلامة المهنية

تعد الصحة والسلامة المهنية جانباً مهماً لمؤسسة بحجم المباني، حيث تؤكد مدونة قواعد السلوك على ذلك بالقول إن شركة المباني "تضمن توفير بيئة عمل آمنة لموظفيها ومجتمعها خالية من أي أسباب للحوادث والإصابات والأمراض، والعوامل التي قد تؤدي إلى الإضرار بالبشر من حيث الصحة أو السلامة العامة".

وفي يوليو 2021، عززنا إجراءاتنا المتعلقة بالصحة والسلامة من خلال إنشاء لجنة الصحة والسلامة لعام 2022، ويرأس لجنة الصحة والسلامة رئيس العمليات (COO) وتتألف من مهندس سلامة وأخصائي صحة وسلامة. ويتمثل الدور الرئيسي للجنة في تقييم الصحة والسلامة في جميع عمليات شركة المباني وتحديد المخاطر المحتملة. ونحن أيضاً بصدد تطوير استراتيجية الصحة والسلامة التي سيتم تناولها في يناير 2022 خلال الاجتماع الأول للجنة الصحة والسلامة.

وكجزء من تفويض القسم، تم وضع سياسة جيدة التنظيم للصحة والسلامة، ونفذت بالكامل وعممت عبر أقسام الشركة. كما أدرجت سياسة الصحة والسلامة في استراتيجية شركتنا، مما يشير إلى أن شركة المباني تعتبر الصحة والسلامة العامة لجميع الأطراف وأصحاب المصلحة من أولوياتها الرئيسية.

علاوة على ذلك، تجري إدارة الصحة والسلامة تدريبات الإخلاء السنوية في حالة الحرائق التي تضمن جاهزية الموظفين والعملاء في حالة وقوع حريق، كما تساعد هذه التدريبات أيضاً إدارة الصحة والسلامة في توقع وتحديد أي ثغرات في تدريبات الحريق من أجل تجنبها أثناء حوادث الحريق الفعلية. ولكن تم تعليق التدريبات خلال عام 2021 بسبب جائحة كوفيد-19 وفقاً للوائح التي وضعتها وزارة الصحة ووزارة الداخلية.

كما تم تحقيق إنجاز آخر مؤخراً إبان الحصول على شهادة آيزو 45001: 2018 لقسم الصحة والسلامة في شركتنا، وبهدف الحصول على مزيد من الشهادات، يعمل قسم الصحة والسلامة على العديد من المؤشرات التي تعتبر متطلبات لإصدار الشهادات، وهي: الإبلاغ عن الحوادث والتحقيق فيها، والحوادث وشيكة الوقوع، وحالات عدم المطابقة للملاحظة، والتأهب للطوارئ والاستجابة لها، وعدد المخازن التي تم فحصها، وتدريبات الصحة والسلامة التي تم تنفيذها.

بالإضافة إلى ذلك، وفي سياق التشجيع على تلقي لقاح كوفيد-19، وبناءً على المسؤولية

الاجتماعية، أقامت إدارة الأفيوز مركزاً ميدانياً لتطعيم جميع الموظفين في الأفيوز، وكانت هذه الحملة دعماً لجهود وزارة الصحة لتعزيز مناعة المجتمع في مواجهة جائحة كورونا، كما كان الهدف الرئيسي منها هو الحفاظ على صحة وسلامة موظفي الأفيوز وتوفير بيئة عمل آمنة وسليمة للجميع.

وقدمت وزارة الصحة عدد 9500 جرعة لقاح للأفيوز، كما وفرت عدداً كبيراً من الكوادر الطبية المدربة لإعطاء اللقاح والرد على الاستفسارات وتوفير المتابعة الطبية بعد الحصول على التطعيم.

3.3.ب. إدارة الأمن

ويعد الجانب المهم الآخر الذي نركز عليه على وجه الخصوص هو إدارة الأمن، حيث يلعب دوراً ضرورياً في الحفاظ على راحة أصحاب المصلحة الكرام داخل منشأتنا. وفيما يتعلق بهذا، فنحن مستعدون ومجهزون تجهيزاً جيداً في حالات الطوارئ من خلال إدارة الأمن المدربة وفرق الصحة والسلامة وكذلك من خلال وجود 12 مساراً واضحاً لمناطق الإخلاء في الأفيوز.

كما أن إجراءاتنا الأمنية تعزز بشكل أكبر من خلال تعاوننا مع العديد من الجهات الحكومية. على سبيل المثال، يخضع الأفيوز للمراقبة والحماية من قبل وزارة الداخلية، كما نقوم بالتنسيق مع وزارة الدفاع من خلال خطة الإخلاء، ونتواصل مع وزارة الصحة في حالة حدوث أي حالة صحية تستدعي ذلك. بالإضافة إلى ذلك، يوجد مركز خدمة المواطن ووزارة العدل في الأفيوز.

يوجد في الأفيوز خمس نقاط للشرطة، ويحظر التدخين إلا في بعض المناطق المخصصة للتدخين. وفي حالة حدوث أي انتهاكات، تتخذ شرطة البيئة الإجراءات المناسبة، كما تم تجهيز الأفيوز بشكل جيد في حالات الطوارئ الصحية من خلال عيادتي الإسعافات الأولية، وتتواصل غرفة التحكم مع سيارة إسعاف عند الضرورة.

تطبيق التقنيات والأنظمة الجديدة لإدارة الأمن في عام 2021

- أنظمة كاميرات مراقبة الأحدث من نوعها.
- كاميرا التعرف التلقائي على لوحة الأرقام (ANPR).
- تقنية شركة إن إي سي للتعرف على الوجوه NEOFACE ومراقبة تحليلات الفيديو.

حوادث الصحة والسلامة

خلال عام 2021، لم يتم تسجيل أي إصابات مهنية. واعتباراً من يونيو 2021، تم البدء في مراقبة جميع حوادث الصحة والسلامة في الأفيوز وتسجيلها من خلال نظام ياردي، وتم اعتبار غالبية الحوادث المسجلة حوادث ثانوية.

• إصابات العمل

0



4. البيئة

بما أن عام 2021 يمثل العام الذي اتجهنا فيه نحو تحقيق النمو المستدام وتصعيد أداء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة من خلال الارتقاء بها على كافة الأصعدة الخاصة بالبيئة، فإننا فخورون بتبني استراتيجيات وأهداف وشهادات جديدة تتماشى مع أفضل الممارسات البيئية العالمية في مجالنا. كما أننا نهدف إلى مواصلة هذا التقدم ونطمح إلى مزيد من التعزيز في هذا المجال للحفاظ على قيمتنا كـ "شركة مسؤولة".

ولأن شركة المباني تدرك الوضع البيئي العالمي وتأثير قطاع العقارات عليه، نسعى لأن نكون من بين الشركات الاستثمارية العالمية التي تقدم حلولاً لمشاكل البيئة بدلاً من تأجيلها. وتساهم جهودنا المعيارية والتقييم المستمر لأداء العقارات وتنفيذ استراتيجيات كفاءة الطاقة والمياه وتقليل النفايات في تحقيق أهدافنا البيئية المتمثلة في تقليل استهلاك الطاقة والمياه، ونفايات مكبات النفايات، وانبعثات غازات الاحتباس الحراري (GHG)، حيث يساهمون أيضاً في أهدافنا المتمثلة في تحسين جودة الهواء وأهداف خفض التكلفة.

4.1 التدابير البيئية وتأثيرها

4.1.1 استهلاك الطاقة

بما أننا شركة استثمار عقاري نعمل على مشاريع كبيرة كثيفة الاستهلاك للطاقة، فإن ذلك يجعل من الضروري الحد من استهلاك الطاقة في عمليات الإنشاء والبناء كأحد التزاماتنا المستمرة. لقد حققنا هذا العام إنجازاً رائداً من خلال الحصول على معيار إدارة المرافق (آيزو 41001: 2018). وقد تم توسيع جهودنا نحو تحقيق هذه الالتزامات وتلبية معايير المباني الخضراء العالمية بشكل أكبر، مع سعينا للحصول على شهادة الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة LEED وشهادة "نظام الإدارة البيئية" آيزو 14001.

وتحتل الكويت المرتبة الخامسة في العالم من حيث نصيب الفرد من استهلاك الكهرباء، بينما يمثل القطاع السكني 64% من إجمالي استهلاك الكهرباء في البلاد، ويرجع ذلك في الغالب إلى الطلب على تكييف الهواء من أجل التأقلم مع درجات الحرارة المرتفعة. تقود هذه الأرقام الكبيرة طموحنا لأن نكون جزءاً من التزامات تغيير المناخ العالمي والمساهمة في خفض الغازات الدفيئة العالمية وحياد الكربون، من خلال مبادراتنا للحد من الطاقة في الكويت والمنطقة.

ولذلك أطلقنا مبادرة جديدة تتعلق بتوفير الطاقة في استهلاك المياه من خلال خطة نظام التناضح العكسي (RO)، وبدأنا في تتبع بصمة الكربون الناتجة عن استهلاك النفايات والطاقة والمياه من خلال برنامج إنرجي ستار، كما عملنا على تحسين نظام إدارة المباني لدينا (BMS).

ووضعت مؤشرات أداء رئيسية جديدة لمراقبة كفاءة الطاقة لدينا بما في ذلك قياس:

- إجمالي تكاليف الطاقة السنوية (بالدينار الكويتي).
- إجمالي استهلاك الطاقة بالموقع.
- التغييرات السلوكية في الموقع حسب الطلب.
- الحد من انبعاثات الكربون (في MT CO₂).
- كفاءة الطاقة (KWh / TRH).
- كفاءة معالجة المياه (UKg / TRH).
- استخدام المياه بالتناضح العكسي (لأجل تطبيقات نظام تعويض المياه HVAC Make Up Water فقط).

تتبنى شركة المباني جهود ومبادرات الرقمنة والأتمتة، مثل الأنظمة والبرامج والتطبيقات المختلفة المستخدمة في جميع الأنشطة، مما يحقق العديد من النتائج، بما فيها كفاءة الموارد والنتائج البيئية المترتبة على توفير الطاقة في الاستهلاك. وفي عام 2021، استثمرت شركة المباني ما مجموعه 388,129 ديناراً كويتياً في تقنيات الرقمنة والأتمتة.

إحدى مبادراتنا المستمرة هي مبادرة تحويل الصمام الثنائي الباعث للضوء (LED) (2017-2023)، والتي تتضمن تركيب أنظمة الإضاءة الليد، وعدادات الوحدات الحرارية البريطانية (BTU)، ونحن فخورون بأننا أنجزنا 85% من هذا الهدف.

في العام قيد المراجعة، استهلكنا إجمالي 280,763,600 كيلوواط ساعة من شبكة الكهرباء، بكثافة 23,397 كيلوواط ساعة لكل موظف، كما هو موضح على النحو التالي. ومن حيث النفقات، فقد بلغت قيمتها 2,820,455 دينار كويتي مقابل استهلاك الكهرباء الشبكة لعام 2021. وعند مقارنة ذلك بأرقام العام السابق، لاحظنا زيادة بنسبة 12% في استهلاك كهرباء الشبكة، بينما كانت هناك زيادة بنسبة 34% في شدة كهرباء الشبكة لكل موظف، ويرجع سبب هذه الزيادة إلى سببين، أولهما جائحة كورونا التي أثرت على عدد الزوار في الفترة من عام 2020 وحتى عام 2021، وأيضاً زيادة الإشغال في الأبنية.

النوع	مبلغ عام 2021	مبلغ عام 2020	النسبة المئوية للتغيير
كهرباء الشبكة سنوياً (كيلوواط ساعة)	250,832,680	280,763,600	12%

تحقيق • إنجاز معيار إدارة المرافق • شهادة نظام الإدارة البيئية • إنجاز نظام إدارة المباني

85% من هدف التحول إلى أنظمة الإضاءة الليد (2017 - 2023)

ISO 14001 (BMS) ISO 41001:2018

4.1.1.ب. انبعاثات الغازات الدفيئة

إن تطبيق الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لتكون أساساً لاستراتيجيتنا يدفعنا إلى قياس انبعاثات الغازات الدفيئة بشكل دوري من أجل التخفيف منها. ولهذا السبب، منذ 4 سنوات وحتى الآن، نوضح قياسات انبعاثات غازات الدفيئة بشفافية ودقة مطلقة لإبقاء أصحاب المصلحة لدينا على اطلاع بأدائنا البيئي، ولمساعدتنا في تحديد المكان الذي نصدر فيه أكبر كمية من الغازات الدفيئة واتخاذ الإجراءات الصحيحة في النهاية للحد من الانبعاثات. نعرض أدناه حساباتنا الرئيسية وتحليلنا في هذا الشأن.

النطاق الأول للانبعاثات

تعد انبعاثات النطاق الأول مؤشراً مهماً لانبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة، وهي انبعاثات مباشرة من المصادر التي تمتلكها وتتحكم فيها المؤسسة المبلغة. وبالنسبة لنا، فإن هذه الانبعاثات ناتجة عن العمليات الداخلية داخل شركة المباني، والتي تنشأ بشكل رئيسي من احتراق الوقود في المولدات الاحتياطية، ومن الوقود المستخدم في السيارات المملوكة لشركة المباني.

وخلال عام 2021، حدث انخفاض إجمالي بنسبة 61% من إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة في النطاق الأول، حيث انتقل من 137 مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون في عام 2020 إلى 53.1 مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون في عام 2021. ويعد هذا الانخفاض إنجازاً إيجابياً للغاية بالنسبة لنا.

ولكن بالنظر إلى تراجع انبعاثات النطاق الأول، فقد سجلنا 40.5 مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون من مولداتنا، و 12.6 مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون من سياراتنا المملوكة. وعند المقارنة بالعام السابق، نرى أن انبعاثات مولداتنا قد زادت بنسبة 17%، بينما انخفضت الانبعاثات من السيارات المملوكة لنا بنسبة 88%. لذلك، يُعزى الانخفاض الإجمالي في انبعاثات النطاق الأول بشكل أساسي إلى انخفاض انبعاثات السيارات المملوكة.

يعرض الجداول أدناه المزيد من التفاصيل المتعلقة بأرقام النطاق الأول الرئيسية، الموزعة سنوياً ولكل مصدر.

الشكل: النطاق الأول للانبعاثات لكل مصدر، في السنة

النسبة المئوية للتغيير (%)	انبعاثات ثاني أكسيد الكربون لعام 2020 (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	انبعاثات ثاني أكسيد الكربون لعام 2021 (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	مصدر النطاق الأول
17%	35	40.5	المولدات
-88%	102	12.6	السيارات المملوكة
-61%	137	53.1	إجمالي النطاق الأول

وقد انخفضت الانبعاثات من السفر الجوي بشكل ملحوظ، وتمثل مستوى "مرتفع جداً" للعائد المستدام على الاستثمار (SROI)، حيث أظهرت قيمة استدامة قدرها حوالي 5.15 دينار كويتي تحققت لكل دينار كويتي مستثمر. ونتج ذلك عن الوفورات المصاحبة لانبعاثات الغازات الدفيئة في النطاق الثالث من السفر الجوي.

الشكل: تخفيض العائد المستدام على الاستثمار في النطاق الثالث (السفر الجوي)

موضوع العائد المستدام على الاستثمار	مستوى التأثير	التفسير	نتائج القيمة
الانخفاض في انبعاثات النطاق الثالث (السفر الجوي)	مرتفع جداً	بلغت قيمة الاستدامة 5.15 دينار كويتي تحققت لكل دينار كويتي مستثمر	* وفورات غازات الدفيئة

إجمالي انبعاثات النطاق

بعد حساب انبعاثات الغازات الدفيئة والإبلاغ عنها من حيث النطاق الأول والثاني والثالث، فإن الخطوة الأخيرة هي النظر في مجموع النتائج الإجمالية. ووفقاً لذلك، في عام 2021، سجلنا ما مجموعه 179,012 من انبعاثات الغازات الدفيئة، وهذا يمثل زيادة بنسبة 12% عن العام السابق. وبالنظر إلى التقسيم حسب النطاق، نرى أن هذا التغيير يرجع إلى انخفاض في النطاق الأول، وزيادة في النطاق الثاني، وانخفاض في النطاق الثالث. لذلك، في حين أن غالبية أنواع الانبعاثات قد انخفضت، وكانت هناك زيادة كبيرة في النطاق الثاني من حيث القيمة المطلقة، مما أدى إلى زيادة إجمالية في انبعاثات غازات الدفيئة لعام 2021.

الشكل: إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة سنوياً لكل نطاق

النسبة المئوية للتغيير (%)	انبعاثات ثاني أكسيد الكربون لعام 2020 (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	انبعاثات ثاني أكسيد الكربون لعام 2021 (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	نطاق انبعاثات الغازات الدفيئة
-61%	137	53	النطاق الأول
12 %	159,860	178,935	النطاق الثاني
-47%	45	24	النطاق الثالث
12 %	160,042	179,012	الإجمالي

4.1 ج. إدارة النفايات وإعادة التدوير

تمثل عمليات إدارة النفايات أكبر فرصة لنا للمساهمة في الاقتصاد الدائري، وتقليل الانبعاثات الناتجة عن التخلص من النفايات الصلبة لأنها تشكل 64% من إجمالي انبعاثات غاز الميثان في الكويت. وبالتالي، كجزء من استراتيجيتنا الموجهة نحو الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، فإننا ملتزمون بالتخلص من نفاياتنا بطريقة مسؤولة بما يتماشى مع جهودنا للحفاظ على الموارد الطبيعية، والتقليل من نفايات المكبات، وتقليل انبعاثات غازات الاحتباس الحراري في نهاية المطاف.

وتشمل عملية إعادة التدوير في شركة المباني كلاً من نفايات البناء والتشغيل، حيث نقوم بإعادة تدوير المواد الخردة (المعادن والألمنيوم والقصدير) والزيت والكرتون والمنصات الخشبية. ونسعى من خلال عملية جمع النفايات إلى تلبية المعايير العالمية. وفي هذا الصدد، حصلنا على معيار إدارة الجودة (آيزو 9001: 2015) للنفايات والطاقة، ونحن بصدد الحصول على معيار نظام الإدارة البيئية (آيزو 14001: 2018).

وبناءً عليه، استثمرت شركة المباني عام 2021 ما مجموعه 46762 دينار كويتي في إعادة تدوير النفايات وإعادة استخدامها والحّ منها.

• الاستثمار في إعادة تدوير النفايات وإعادة استخدامها والحد منها

46,762 KD 

يمثل هذا الانخفاض الكبير في انبعاثات النطاق الأول مستوى مرتفعاً للغاية للعائد المستدام على الاستثمار (SROI) أيضاً، مما يدل على أن قيمة الاستدامة 3.85 دينار كويتي تحققت لكل دينار كويتي يتم استثماره، والتي تصنف على أنها مستوى "مرتفع جداً" من التأثير. مستمدة من وفورات الغازات الدفيئة.

الشكل: العائد المستدام على الاستثمار من الانخفاض في انبعاثات النطاق الأول

موضوع العائد المستدام على الاستثمار	مستوى التأثير	التفسير	نتائج القيمة
التراجع في انبعاثات النطاق الأول (وقود السيارة المملوكة)	مرتفع جداً	3.85 دينار كويتي قيمة استدامة تحققت لكل 1 دينار كويتي مستثمر	* وفورات الغازات الدفيئة

انبعاثات النطاق الثاني

أما بالنسبة لانبعاثاتنا غير المباشرة من النطاق الثاني، فهي انبعاثات غير مباشرة من المصادر التي تشمل شراء كهرباء الشبكة. وفي عام 2021، استهلكنا 280,763,600 كيلوواط ساعة من كهرباء الشبكة، مما أدى إلى انبعاثات إجمالية 178,935 مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون من انبعاثات غازات الدفيئة. ومقارنة بالعام السابق، يوجد زيادة بنسبة 12% في انبعاثات النطاق الثاني. وأيضاً عند تقييم كثافة متوسط انبعاثات النطاق الثاني لكل موظف، التي نتجت عن 14.9 (طن متري/موظف) لما مجموعه 12,000 كانت هناك زيادة بنسبة 34%، ويرجع ذلك إلى الانخفاض العام في القوى العاملة في شركة المباني، مما يعني تخصيص المزيد من الانبعاثات على أساس كل موظف. يتم توضيح مزيد من المعلومات حول انبعاثات النطاق الثاني في الجدول التالي.

الشكل: النطاق الثاني للانبعاثات في السنة

النسبة المئوية للتغيير (%)	انبعاثات ثاني أكسيد الكربون لعام 2020 (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	انبعاثات ثاني أكسيد الكربون لعام 2021 (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	النطاق الثاني
12 %	159,860	178,935	(MTC02e) - النطاق الثاني

انبعاثات النطاق الثالث

الجزء الأخير من انبعاثات الغازات الدفيئة هو النطاق الثالث، وهي انبعاثات من مصادر لا تملكها أو تتحكم فيها المؤسسات المبلغة، بالنسبة للسنة المشمولة بالتقرير، كانت انبعاثاتنا غير المباشرة ناتجة بشكل أساسي عن السفر الجوي لقضاء الأعمال والسيارات المستأجرة، حيث انخفضت الانبعاثات في كلتا الفئتين بشكل كبير خلال عام 2021، وشهدت انخفاضاً بنسبة 47% من 45 مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون في عام 2020 إلى 24 مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون في عام 2021. ولكن بالنظر إلى التراجع بحسب مصدر انبعاثات النطاق الثالث، نرى أن هناك زيادة بنسبة 13% في الانبعاثات من السيارات المستأجرة، وانخفاض بنسبة 62% في الانبعاثات من السفر الجوي. لذلك، يُعزى الانخفاض الإجمالي في انبعاثات النطاق الثالث إلى انخفاض رحلات السفر الجوي.

مزيد من التفاصيل عن انبعاثات النطاق الثالث مع تفاصيلها حسب المصدر والسنة موضحة في الجدول التالي.

الشكل: النطاق الثالث للانبعاثات في السنة والمصدر

النسبة المئوية للتغيير (%)	انبعاثات ثاني أكسيد الكربون لعام 2020 (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	انبعاثات ثاني أكسيد الكربون لعام 2021 (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	مصدر النطاق الثالث لانبعاثات الغازات الدفيئة
13%	8	9	السيارات المستأجرة
-62%	37	14	السفر جواً
-47%	45	24	الإجمالي

ومن الجدير بالذكر أن وفورات انبعاثات الغازات الدفيئة ناتجة عن ممارسات إدارة النفايات - خاصة تلك المتعلقة بالكربون وزيوت البراميل والمنصات الخشبية - أدت إلى مستوى عائد مستدام على الاستثمار "مرتفع جداً" وبلغت قيمة الاستدامة 3.73 تحققت لكل دينار كويتي مستثمر.

موضوع العائد المستدام على الاستثمار	مستوى التأثير	التفسير	نتائج القيمة
إدارة النفايات (علب الكرتون، براميل الزيت، المنصات الخشبية)	مرتفع جداً	3,73 دينار كويتي قيمة استدامة لكل دينار كويتي مستثمر	* وفورات الغازات الدفيئة

منذ عام 2017، بدأت الشركة في استخدام برنامجي أوراكل لإدارة العقارات وأوراكل للإيجار للتعامل مع جميع المعاملات ذات الصلة بإدارة الممتلكات والتأجير في الأقبوز.

ومع حلول نهاية عام 2020، تم اتخاذ قرار الانتقال إلى حل أكثر تركيزاً على القطاع ومتقدماً وقائماً على السحابة، لتوفير المزيد من المرونة للأعمال خاصة أثناء التوسع في المنطقة وإضافة المزيد من الخصائص إلى المحفظة.

وبناءً على الدراسات المختلفة التي أجريت على التقنيات والحلول البرمجية ذات الصلة المتوفرة في السوق بالإضافة إلى الحل المستخدم في الأقبوز- البحرين، تم اتخاذ القرار لتطبيق نظام ياردي YARDI لإدارة جميع المعاملات المتعلقة بالأقبوز- الكويت وبدأ التنفيذ بنهاية الربع الرابع من عام 2020.

وقد استخدم ياردي في الربع الثاني من عام 2021 ويستخدم حالياً بالكامل من قبل الإدارة العليا والإدارات التالية: التأجير، إدارة المرافق، المالية، المشتريات، التسويق، علاقات الزوار، وعلاقات المستأجرين.

لدى نظام ياردي العديد من تطبيقات الهواتف الذكية والقائمة على الويب والتي جعلت من السهل على المستخدمين القيام بعملهم اليومي وهي أقل استهلاكاً للوقت. كما يحتوي النظام على أدوات ذكاء الأعمال BI TOOLS المدمجة، مما يوفر للإدارة العليا رؤى يومية حول كيفية أداء الأعمال من أي مكان في العالم وفي أي وقت من اليوم.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا النظام جعلنا نأخذ شعار "الحفاظ على البيئة/ صداقة البيئة" هدفاً أساسياً، حيث قمنا بتقليل كمية الورق المستخدمة.

4.1 د. استهلاك المياه وإدارتها

إن شركتنا تقع في دولة تعد من أكثر دول العالم معاناة من الإجهاد المائي، مع أدنى نسبة توافر للمياه العذبة الجوفية المتجددة للفرد مقارنة مع أي بلد، لذا فإننا نولي أهمية كبيرة للعمليات الموفرة للمياه في شركة المباني. ولذلك نعزز التزامنا تجاه إدارة وتشغيل الموارد المستدامة من خلال تقنيات إدارة المياه الرائدة التي نستخدمها. وسعيًا منا لتعظيم إعادة استخدام المياه واستهلاكها، قمنا باستثمار 2073 دينار كويتي في محطة إدارة المياه. كما أن التوفير في النفقات جراء اعتماد تقنية التناضح العكسي (RO) بلغ 164,239 دينار كويتي.

وبالتالي، أدت إدارة المياه إلى مستوى تأثير عالٍ من حيث العائد المستدام على الاستثمار بقيمة استدامة بلغت 1.55 دينار كويتي لكل دينار كويتي مستثمر، كما يلي. تحققت هذه النتائج بفضل وفورات انبعاثات الغازات الدفيئة فضلاً عن الوفورات في التكاليف.

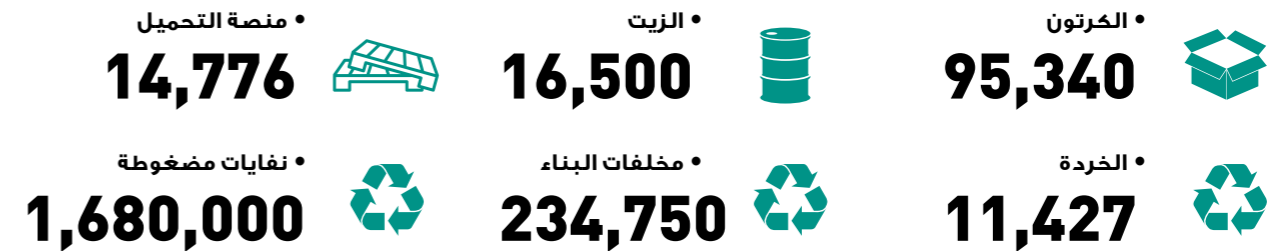
مع العلم أن الكويت لديها أعلى معدلات نصيب الفرد من النفايات الصلبة البلدية (MSW) في العالم (1.32 كغ / فرد / يوم)، فإننا نطمح لأن نكون رائدون في صناعة التغيير في هذا المجال. ولذلك نحرص على إعادة تدوير الكثير من نفاياتنا. وفي عام 2021، تمكنا من تحويل 7% من نفاياتنا الناتجة من مكبات النفايات، وحسبت نسبة 7% من إجمالي النفايات المفصلة من إجمالي النفايات المنتجة، كما هو موضح على النحو التالي:

فرز النفايات



وفي الوقت نفسه، أعيد تدوير المزيد من النفايات بنسبة 25% هذا العام مقارنة بعام 2020. وترجع هذه الزيادة في النفايات المعاد تدويرها إلى حد كبير إلى الزيادة في الزيت الناتج من المطاعم بعد إغلاقها خلال كوفيد-19. نستعرض هذه البيانات فيما يلي، حيث نوضح متوسط كمية النفايات المنتجة شهرياً، بالإضافة إلى بعض النقاط البارزة في ممارسات معالجة النفايات، بما في ذلك النسب المئوية لتحويل النفايات وإعادة تدويرها.

متوسط إنتاج النفايات شهرياً بالكيلو جرام



لمحات عن إدارة النفايات



بالإضافة إلى ذلك، نقوم بتحليل ممارسات إدارة النفايات من حيث انبعاثات الغازات الدفيئة، استمراراً لممارسات العام الماضي. ووفقاً لذلك، نورد فيما يلي الكمية بالكيلوغرام من إعادة تدوير النفايات، إجمالاً. قمنا بإعادة تدوير 1,282,540 كغ من النفايات من حيث براميل الزيت والمنصات الخشبية والكرتون. أدى ذلك إلى ما مجموعه 799 طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون من وفورات انبعاثات الغازات الدفيئة في عام 2021، بالمقارنة مع توفير 641 طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون في العام الماضي، وكان هناك تغيير إيجابي بزيادة قدرها 25%. نستعرض فيما يلي مزيد من التفاصيل مع التقسيم حسب نوع إعادة التدوير والسنة.

الشكل: إعادة تدوير النفايات ووفورات انبعاثات الغازات الدفيئة سنوياً ولكل نوع

نوع النفايات المعاد تدويرها	الكمية (بالكيلوغرام)	انبعاثات غازات الدفيئة (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	انبعاثات غازات الدفيئة (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	التغيير بنسبة % 2020-2021
براميل الزيت	198,000	151	4	3357%
المنصات الخشبية	177,310	31	19	60%
الكرتون	907,230	617	617	0%
الإجمالي	1,282,540	799	641	25%

العائد المستدام على الاستثمار في إدارة المياه

موضوع العائد المستدام على الاستثمار	مستوى التأثير	التفسير	نتائج القيمة
إدارة المياه	مرتفع	بلغت قيمة الاستدامة 1.55 دينار كويتي تحققت لكل دينار كويتي مستثمر.	* وفورات الغازات الدفينة * توفير المياه * توفير في التكاليف

من حيث استهلاك شركة المباني للمياه، لعام 2021، بلغ إجمالي الاستهلاك 287,484,866 جالون إمبراطوري (IG)، بكثافة 23957 جالون إمبراطوري لكل مستخدم. من حيث التكلفة، كان هذا إجمالي 1,074,338 دينار كويتي دفعتها شركة المباني مقابل استهلاك المياه في عام 2021. مقارنة بالعام السابق، زاد الاستهلاك بنسبة 24٪. يوجد المزيد من التفاصيل فيما يلي.

استهلاك المياه في السنة



4.1 هـ. المشاريع الخضراء - التقدم من توحيد المعايير

وفقاً للتحالف العالمي للمباني والتشييد (GLOBALABC)، يمثل قطاع البناء والتشييد 38٪ من إجمالي انبعاثات ثاني أكسيد الكربون المتعلقة بالطاقة العالمية. وبالنسبة لدولة الكويت وحدها، يمثل قطاع البناء والتشييد 3٪ من إجمالي انبعاثات الغازات الدفينة. تسلط هذه البيانات الضوء على وجهة النظر الاستراتيجية لقطاع البناء في مواجهة تحديات تغير المناخ، وتعزيز المرونة في المدن، وتحسين ظروف المعيشة.

بصفتنا شركة ذات ممارسات بيئية واجتماعية وحوكمة، نتطلع إلى ترقية عملياتنا المسؤولة من خلال السعي إلى توحيد المعايير، حيث يجب أن يحفزنا هذا التوحيد القياسي على تحسين عملياتنا من خلال القياس والتتبع، والذي يؤدي بدوره إلى توفير التكاليف وتحسين الكفاءة التشغيلية. كما سيحقق التوحيد القياسي بالتأكيد فوائد للمستأجرين والزائرين من خلال تقديم خدمات ذات جودة أفضل وأجواء بناء مستدامة. كل هذا سيعود على شركتنا بالنفع بشكل كبير من خلال جذب المستثمرين والزوار والمستأجرين.

فنحن نركز على جوانب معينة من المباني الخضراء، وتحديدًا في الأقيوز- الرياض والأقيوز- الخبر. وتشمل هذه الجوانب توفير الألواح الشمسية على الأسطح تماشياً مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030، فضلاً عن استخدام منشأة معالجة المياه الرمادية التي تجمع وتعالج المياه الرمادية للاستخدام المعاد تدويره.

كما يخطط الأقيوز- الرياض لتبني تصميمات الطاقة والمصباح الليد المعتمدة من المجلس الأمريكي للأبنية الخضراء.

بالإضافة إلى ذلك، هناك جوانب الأبنية الخضراء والتصميم المستدام في جميع أنحاء مدينة جابر الأحمد السكنية - مشروع الاستثمار "جاي ثري". لقد عالج المشروع بشكل شامل آثاره البيئية والاجتماعية من خلال إجراء تقييم الأثر البيئي والاجتماعي (ESIA)، وهو مجهز جيداً لتدابير التخفيف من خلال خطة التخفيف والإدارة الشاملة الخاصة به. حيث يلتزم المشروع بتصميم حضري مستدام من خلال وجود حديقة أطفال مجهزة تجهيزاً جيداً مع معدات رياضية ولياقة بدنية ومسارات للدراجات والمشبي وترابط بين ميزات الحي المختلفة.

وأيضاً في إطار جهودنا للامتثال للوائح والقوانين المحلية، نقوم بتصميم مشاريعنا بالتنسيق الوثيق مع الاستشاريين المحليين، ونقوم بالتنسيق بشكل أكبر عند الضرورة مع الاستشاريين الدوليين، لدعم الإبداع في التصاميم والتوحيد الدولي للمعايير. ونذكر أيضاً المخاطر المرتبطة بتغير المناخ ونأخذها في الاعتبار في نهج الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة من خلال مبادراتنا للريادة في تصميمات الطاقة والبيئة LEED. وفقاً لذلك، يمثل الشكل أدناه مجالات تركيزنا للتصميم المستدام وتوحيد المعايير.

ميزات التصميم وتوحيد المعايير المستدام

عامّة

1. بناء محطات وقوف السيارات الكهربائية في مشاريعنا المستقبلية.
2. قياس جميع الأنظمة الميكانيكية والكهربائية والسباكة (MEP) لإدارة الكفاءة والاستخدام أثناء العمليات.
3. الموارد وإدارة النفايات.

كفاءة استخدام الطاقة

1. توفير مناطق يمكن أن تتكامل مع متطلبات الألواح الشمسية.
2. توفير المناور في الأماكن العامة لتقليل استهلاك الإضاءة الصناعية أثناء النهار.
3. الأخذ بعين الاعتبار في التصميم استيعاب عناصر الغلاف الحراري للمبنى لتقليل تكييف الهواء الداخلي.
4. استخدام نظام تخزين الطاقة الحرارية لتعويض ذروة الحمل.
5. استخدام تقنيات حفظ الطاقة النشطة (استعادة الطاقة من الجو إلى الجو، وتشغيل وضع الاقتصاد) وتدابير الحفاظ على الطاقة السلبية (اختيار مواد غلاف المبنى).
6. تنفيذ الصمامات ثنائية الاتجاه و VAVs وتوفير محركات دفع متغيرة السرعة للمراوح ومحركات المضخات.
7. تخصيص محطة التناضح العكسي وخزان إسمنتي لتغذية المياه، واستخدام المياه الجوفية المعالجة لأغراض تكييف الهواء وإطفاء الحرائق والري.
8. اعتماد مناهج التصميم الموفرة للطاقة مثل استخدام مصابيح ليد في الإضاءة والطاقة الشمسية ومصادر الطاقة المتجددة الأخرى.

الصحة والسلامة

1. استشارة المصممين لتوفير السلام وتصميم بدائل نشطة مثل الوصول الرأسي لتعزيز وتشجيع النشاط البدني للعاملين بدلاً من استخدام المصاعد أو السلالم المتحركة.
2. تخصيص غرف للتدخين في المناطق الرئيسية، ومنع المستخدمين من التدخين في الأماكن المغلقة والمناطق المحيطة بالمشروع، مع نشر لافتات "ممنوع التدخين" في جميع الأماكن العامة.
3. تصميم مساحات خارجية فيها أشجار وملاصق مائية مناسبة لتشجيع المستخدمين على التواصل مع الطبيعة.

دخول ذوي الاحتياجات الخاصة

1. تصميم جميع الأماكن العامة بما يتلاءم مع سهولة دخول ذوي الاحتياجات الخاصة.

إمكانية تحميل وتفريغ بضائع المستأجرين

1. النظر في وجود فتحات تحميل وتفريغ كافية في المواقع الرئيسية لتتماشى مع استراتيجية معالجة النفايات. يستخدم مشروع "جاي ثري" مثل هذه الاستراتيجية، حيث وضعت الفتحات مزودة بطرق الدخول والخروج المخطط لها والتي لا تعيق حركة المرور في الخارج ومناطق وقوف السيارات في الداخل.

التقدم من خلال توحيد المعايير

نهدف إلى قياس وتقييم وتقدير معايير الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة LEED المستقبلية من منظور الأعمال التجارية، وكذلك لتمكين المستأجرين من الامتثال ومتابعة المعايير البيئية وفقاً لمبادئ الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة. فيما يلي الشهادات التي نسعى إليها حالياً في مشروعين من مشاريعنا.



1. أبراج في الأفنيوز- الرياض:

• شهادة الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة LEED.

• شهادة ويل WELLS (معايير ويل العالمية لقياس جودة الصحة داخل المبنى).

2. مشروع "جاي ثري":

• شهادة الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة LEED الفضية للتشغيل + الصيانة.

فيما يتعلق بتحسين معايير البناء، قمنا بتركيب مستشعرات جودة الهواء المتصلة بنظام التهوية في الأفنيوز. وتسجل المستشعرات مستويات ثاني أكسيد الكربون في الداخل وتحافظ عليها ضمن حدود معينة. لدينا أيضاً 4 مواقع لمحطات شحن السيارات الكهربائية مع 16 نقطة شحن.

قمنا بتركيب مستشعرات جودة الهواء متصلة بنظام التهوية في الأفنيوز، وتسجل المستشعرات مستويات ثاني أكسيد الكربون في الداخل وتحافظ عليها ضمن حدود معينة.



تقييم الأثر البيئي EIA وتقييم الأثر البيئي والاجتماعي ESIA

من المقرر مستقبلاً دمج تقييمات الأثر البيئي والاجتماعي (ESIAs) أو تقييمات الأثر البيئي (EIAs) في جميع مشاريعنا القادمة وفقاً للمعايير واللوائح البيئية لدولة الكويت. وهذا يشمل الإدارة البيئية وخطط التخفيف أثناء التشييد والعمليات التشغيلية، وتتواصل عند الضرورة مع المستشارين البيئيين للحصول على الإشراف البيئي أثناء البناء، وبالتالي ضمان التنفيذ المناسب لتدابير التخفيف المتبعة لدينا.

تطوير المساحات الخضراء

إن من ضمن رؤية الكويت 2035، ثمة فرص قادمة لتطوير المساحات الخضراء والتي سنواصل استكشافها كفرص استثمارية محتملة.

التنوع الحيوي

نعتقد أنه يمكن تحقيق التوازن بين ما هو ذو قيمة بيئية وما هو معقول اقتصادياً. ولذلك فقد بذلنا جهوداً للحفاظ على التنوع الحيوي وحماية النباتات والحيوانات من خلال خطتنا لتنفيذ الأسطح الخضراء في كل من الأفنيوز- الرياض و الأفنيوز- الخبر، ويمكن أن توفر المساحات الخضراء بيئته بديلة للنباتات والحيوانات، حيث ثبت أن الأسطح الخضراء تساهم في زيادة التنوع البيولوجي.

دراسة شهادة الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة LEED الفضية للتشغيل + الصيانة

لقد أجرينا دراسة داخلية مع مقال أعمال الهندسة والمشتريات والبناء بالنسبة لفرصة الاستثمار "جاي ثري". وجاءت الدراسة كإجراء استباقي لتسهيل جهود فريق العملية للحصول على شهادة الريادة الفضية في تصميمات الطاقة والبيئة الفضية للتشغيل والصيانة LEED O + M ضمن مكونات المجمع. وبناء عليه، قمنا بدمج ميزات محددة في تصميمنا تدعم فرصة حصولنا على شهادة الريادة الفضية LEED O + M. وقمنا أيضاً بالتنسيق المكثف مع مختلف أصحاب المصلحة من أجل ترقية التصميم وتخطيط المركز التجاري لضمان أنه يخدم كل من الشركة والمستخدم النهائي. وجرى التنسيق بين الإدارات الداخلية (أقسام التأجير والعمليات والمشاريع) وخبراء التصميم الدوليين الذين تمت استشارتهم أيضاً كمراجعين أقران لتحسين التصميم. كما تناولت ورش العمل هذه موضوع أهمية تجربة العملاء في منشأتنا والاهتمامات الاجتماعية الرئيسية مثل تسهيل دخول ذوي الاحتياجات الخاصة وتجربة البيع بالتجزئة والتسوق ونمط الحياة والصحة والترفيه لجميع أصحاب المصلحة.

كفاءة الطاقة

- أفضل ممارسات إدارة كفاءة الطاقة.
- الحد الأدنى من تشغيل الطاقة.
- قياس الطاقة على مستوى المبنى.
- إدارة المبردات الأساسية.
- تشغيل مهام المبنى الحالي- تحليل كفاءة المياه.
- الحد من استخدام المياه في الأماكن المغلقة.
- قياس المياه على مستوى المبنى.
- الحد من استخدام المياه في الهواء الطلق.
- الحد من استخدام المياه في الأماكن المغلقة.
- استخدام مياه برج التبريد.
- قياس استهلاك المياه.

المواد والموارد

- سياسة الشراء والنفقات المستمرة.
- سياسة صيانة المرافق والتجديدات.
- الشراء- المستمر.
- الشراء- المصايح.
- الشراء- صيانة المرافق وتجديدها.
- إدارة النفقات الصلبة- مستمرة.
- إدارة النفقات الصلبة- صيانة المرافق وتجديدها.

5. ملحق الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة

- 5.1 الملحق أ: مؤشر معايير المبادرة العالمية للتقارير
- 5.2 الملحق ب: إفصاحات الاستدامة في بورصة الكويت
- 5.3 الملحق ج: مواءمة الموضوعات ذات الأهمية النسبية مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة
- 5.4 الملحق د: مواءمة الموضوعات ذات الأهمية النسبية مع رؤية الكويت 2035 (كويت جديدة)
- 5.5 الملحق هـ: مواءمة الموضوعات ذات الأهمية النسبية مع مقاييس البيئة والمجتمع والحوكمة في بورصة الكويت

رقم الصفحة	المعلومات	مواد الإفصاح الفردية	رقم الإفصاح المعياري طبقاً لـ GRI
22-26		استشارة أصحاب المصلحة في الموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية	102-21
30-33		تكوين هيئة الحوكمة العليا ولجانها	102-22
30		الرئيس الأعلى لهيئة الحوكمة	102-23
33		ترشيح واختيار الرئيس الأعلى لهيئة الحوكمة	102-24
32		دور هيئة الحوكمة العليا في تحديد الأهداف والقيم والاستراتيجية	102-26
30-31		المعرفة الجماعية لهيئة الحوكمة العليا	102-27
26		تحديد ومعالجة الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية	102-29
37		فعالية عمليات إدارة المخاطر	102-30
26,30		الإبلاغ عن المخاوف	102-33
34		سياسات المكافآت	102-35
5		نسبة التعويض الإجمالي السنوي	102-38
مشاركة أصحاب المصلحة			
24		قائمة مجموعات أصحاب المصلحة	102-40
	لا يوجد اتفاقيات تفاوض جماعي في شركة المبانى	اتفاقيات المفاوضات الجماعية	102-41
22, 24		تحديد واختيار أصحاب المصلحة	102-42
24-25		نهج إشراك أصحاب المصلحة	102-43
21		الموضوعات الرئيسية والمخاوف التي أثرت	102-44
ممارسة التقارير			
	يمكنكم العثور على التقرير السنوي من خلال الرابط التالي https://www.mabanee.com/home/investor-relations/annual-reports	الجهات المدرجة في البيانات المالية الموحدة	102-45
7		تحديد محتوى التقرير وحدود الموضوع	102-46
21		قائمة الموضوعات ذات الأهمية النسبية	102-47
7		إعادة صياغة المعلومات	102-48
69		التغييرات في إعداد التقارير	102-49
	1 يناير 2021 - 31 ديسمبر 2021	الفترة المشمولة بالتقرير	102-50
	تقرير الاستدامة 2021	تاريخ أحدث تقرير	102-51

رقم الصفحة	المعلومات	عناصر الإفصاح الفردي	رقم الإفصاح المعياري للمبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI
الإفصاحات العامة:			
	شركة المبانى ش.م.ك (عامة)	اسم المؤسسة	102-1
11-12, 38		الأنشطة والعلامات التجارية والمنتجات والخدمات	102-2
	برج الشاي، شارع السور، مرقاب، الكويت الري، شارع الشيخ زايد آل نهيان، الكويت	موقع المكتب الرئيسي	102-3
12		موقع التشغيل	102-4
	شركة الشاي المتحدة (مباشر وغير مباشر): 34.17٪ مجموعة الصناعات الوطنية القابضة (إيكاروس للصناعات البترولية، شركة الدر الوطنية العقارية، شركة نور للاستثمار المالي، شركة الصناعات الوطنية) - غير مباشر: 17.81٪	الملكية والاستثمار القانونية	102-5
12		الأسواق التي نقدم خدماتنا لها	102-6
	يمكنكم العثور على التقرير السنوي من خلال الرابط التالي https://www.mabanee.com/home/investor-relations/annual-reports	مقياس المؤسسة	102-7
50		معلومات عن الموظفين والعاملين الآخرين	102-8
45		سلسلة التوريد	102-9
	لا يوجد تغييرات كبيرة في الشركة خلال عام 2021 وسلسلة التوريد الخاصة بها	التغييرات المهمة في المؤسسة وسلسلة التوريد الخاصة بها	102-10
36		النهج و المبدأ الوقائي	102-11
	خطة التنمية الوطنية الكويتية (رؤية الكويت 2035) وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	المبادرات الخارجية	102-12
		العضوية في الجمعيات	102-13
الاستراتيجية			
8-9		بيان من كبار صناع القرار	102-14
37		الآثار والمخاطر والفرص الرئيسية	102-15
الأخلاقيات والنزاهة			
15,36		القيم والمبادئ والمعايير وقواعد السلوك	102-16
الحوكمة			
35		هيكل الحوكمة	102-18
26		المسؤولية التنفيذية عن الموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية	102-20

رقم الصفحة	المعلومات	مواد الإفصاح الفردية	رقم الإفصاح المعياري طبقاً لـ GRI
5		توليد القيمة الاقتصادية المباشرة وتوزيعها	201-1
	لا يوجد	الأثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى المترتبة على التغير المناخي	201-2
	لا يوجد	المساعدة المالية الواردة من الحكومة	201-4
الحضور في السوق: 202:			
54		نسبة أفراد الإدارة العليا المعيّنين من المجتمع المحلي	202-2
الأثار الاقتصادية غير المباشرة: 203:			
40		دعم استثمارات وخدمات البنية التحتية	203-1
		تأثيرات اقتصادية كبيرة غير مباشرة	203-2
ممارسات الشراء: 204:			
46		نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	204-1
مكافحة الفساد: 205:			
55		التواصل والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	205-2
		حوادث الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	205-3
السلوك المناهض للمنافسة: 206:			
36		الإجراءات القانونية ضد السلوك المناهض للمنافسة، ومكافحة الاحتكار والممارسات الاحتكارية	206-1
الضريبة: 207:			
	لا ينطبق على المباني	الحكومة الضريبية والرقابة وإدارة المخاطر	207-2
البيئة - GRI 300:			
الطاقة: 302:			
66-68		استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	302-1
67		كثافة الطاقة	302-3
المياه والصرف الصحي: 303:			
71		استهلاك المياه	303-5
التنوع الحيوي: 304:			
الانبعاثات: 305:			
67		انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (النطاق 1)	305-1
68		انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة (النطاق 2)	305-2

رقم الصفحة	المعلومات	مواد الإفصاح الفردية	رقم الإفصاح المعياري طبقاً لـ GRI
	سنوي	دورة إعداد التقارير	102-52
7		جهة الاتصال للأسئلة المتعلقة بالتقرير	102-53
7		مطالبات الإبلاغ وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير	102-54
78		فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير	102-55
نهج الإدارة - الموضوعات ذات الأهمية النسبية			
26, 29		حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	103
72		مشاريع الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة لييد	103
66		الحد من استهلاك الطاقة	103
71		إدارة المياه	103
69		إدارة النفايات وإعادة تدويرها	103
45		سلسلة التوريد المستدامة	103
50		استقطاب المواهب والحفاظ عليها	103
54		التدريب والتطوير	103
51		التنوع في مكان العمل	103
44		خبرة أصحاب المصلحة	103
56		المسؤولية الاجتماعية والتوعية	103
43		علاقات المستثمرين	103
36		أخلاقيات العمل والالتزام	103
37		إدارة المخاطر	103
38,36		ثقافة الشركة وسمعتها	103
63		السلامة والأمن	103
المعايير المحددة للموضوع			
المعايير المبادرة العالمية الاقتصادية 200			
الأداء الاقتصادي: 201:			

رقم الصفحة	المعلومات	مواد الإفصاح الفردية	رقم الإفصاح المعياري طبقاً ل GRI
العمل القسري أو الإجباري: 209			
-	لا توجد مخاطرة	العمليات التشغيلية والموردين في خطر كبير لحوادث العمل القسري أو الإجباري	409-1
	لا توجد انتهاكات	أفراد الأمن المدربون على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان	410-1
حقوق السكان المحليين: 411			
	لا توجد انتهاكات	حوادث انتهاك حقوق السكان المحليين	411-1
تقييم حقوق الإنسان: 412			
	لا توجد	العمليات التي خضعت لمراجعات حقوق الإنسان أو تقييمات الأثر	412-1
المجتمعات المحلية: 413			
57		عمليات بمشاركة المجتمع المحلي وتقييمات الأثر وبرامج التنمية	413-1
	لا توجد آثار سلبية	العمليات التي لها آثار سلبية كبيرة فعلية ومحتملة على المجتمعات المحلية	413-2
التقييم الاجتماعي للموردين: 414			
	لا توجد	الآثار الاجتماعية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	414-2
السياسة العامة: 415			
	لا توجد مساهمات سياسية	المساهمات السياسية	415-1
صحة العملاء وسلامتهم: 416			
	لا توجد	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بتأثير المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة	416-2
التسويق والتوسيم: 417			
	لا توجد حوادث عدم امتثال	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بمعلومات المنتج والخدمات والتوسيم	417-2
	لا توجد حوادث عدم امتثال	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بالاتصالات التسويقية	417-3
خصوصية العميل: 418			
	لا توجد شكاوى	شكاوى موثقة بشأن انتهاكات خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل	418-1
الامتثال الاجتماعي والاقتصادي: 419			
	لا توجد حوادث عدم امتثال للاقتصادي	عدم الامتثال للقوانين والأنظمة في المجال الاجتماعي والاقتصادي	419-1

رقم الصفحة	المعلومات	مواد الإفصاح الفردية	رقم الإفصاح المعياري طبقاً ل GRI
69		انبعاثات الغازات الدفيئة الأخرى غير المباشرة (النطاق 3)	305-3
69		الحد من انبعاثات الغازات الدفيئة	305-5
النفائات: 306			
69-70		توليد النفائات والتأثيرات الكبيرة المرتبطة بالنفائات	306-1
الامتثال البيئي: 307			
	لا توجد انتهاكات للقوانين والأنظمة البيئية	عدم الامتثال للقوانين والأنظمة البيئية	307-1
	لا توجد آثار بيئية سلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	الأثار البيئية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	308-2
الاجتماعية: GRI 400			
العمالة: 401			
50		تعيينات الموظفين الجدد ودوران الموظفين	401-1
الصحة والسلامة المهنية: 403			
63		أنواع الإصابات ومعدلات الإصابات والأمراض المهنية والأيام الضائعة والتغيب عن العمل وعدد الوفيات المرتبطة بالعمل	403-2
التدريب والتعليم: 404			
55		متوسط ساعات التدريب في العام لكل موظف	404-1
55		برامج لرفع مستوى مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	404-2
التنوع وتكافؤ الفرص: 405			
51		تنوع هيئات الحوكمة والموظفين	405-1
عدم التمييز: 406			
-	لا يوجد	حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	406-1
الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: 407			
-	لا يوجد	العمليات التشغيلية والموردين التي قد يتعرض فيها الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة للخطر	407-1
عمالة الأطفال: 408			
-	لا توجد مخاطرة	العمليات التشغيلية والموردين ذات الخطر الكبير لاحتمال وقوع حوادث عمالة الأطفال	408-1

5.2 الملحق B: إفصاحات الاستدامة في بورصة الكويت

المقياس	الحساب	الوصف
البيئية		
انبعاثات الغازات الدفيئة	بيئية 1.1) المبلغ الإجمالي، بمكافئات ثاني أكسيد الكربون، للنطاق 1 (إن وجد)	53 طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون
	بيئية 1.2) المبلغ الإجمالي، بمكافئات ثاني أكسيد الكربون، للنطاق 2 (إن وجد)	178,935 طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون
	بيئية 1.3) المبلغ الإجمالي، بمكافئات ثاني أكسيد الكربون، للنطاق 3 (إن وجد)	24 طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون
كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة	بيئية 2.1) إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة حسب معامل قياس المخرجات	179,012 طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون
استخدام الطاقة	بيئية 3.1) إجمالي كمية الطاقة المستهلكة مباشرة	استهلاك الكهرباء (كيلو وات ساعة) 280.763.600
	بيئية 3.2) إجمالي كمية الطاقة المستهلكة بشكل غير مباشر	صفحة 68
كثافة الطاقة	إجمالي استخدام الطاقة المباشر لكل عامل قياس ناتج	كثافة الكهرباء / موظف (كيلو وات ساعة) 23397
مزيج الطاقة	النسبة المئوية: استخدام الطاقة للأجيال	استهلاك الوقود بالليتر: Phase 4 MEW panel 5200 breakdown 10,225 Top up of fuel 800 Phase 1 MEW shutdown
استخدام الماء	بيئية 6.1) إجمالي كمية المياه المستهلكة	605,936,451 جالون
	بيئية 6.2) إجمالي كمية المياه المعالجة	المياه المعالجة 20725000 ميكرو غرام
العمليات البيئية	بيئية 6.1) إجمالي كمية المياه المستهلكة	82119618 ميكرو غرام
	بيئية 7.1) هل تتبع شركتك سياسة بيئية رسمية؟ نعم، لا	تتبع المباني سياسات الهيئة العامة للبيئة في الكويت
	بيئية 7.2) هل تتبع شركتك سياسات محددة للنفايات أو المياه أو الطاقة أو إعادة التدوير؟ نعم/لا	نعم
الرقابة البيئية	بيئية 7.3) هل تستخدم شركتك نظام إدارة طاقة معترف به؟ نعم/لا	نعم
	هل يشرف مجلس الإدارة / فريق الإدارة أو يعالج المخاطر المتعلقة بالمناخ؟ نعم/لا	نعم، لدى المباني لجنة إدارة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
الرقابة البيئية	هل يقوم مجلس الإدارة / فريق الإدارة بالإشراف و / أو معالجة قضايا الاستدامة الأخرى؟ نعم/لا	نعم، شكلت المباني لجنة إدارة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
التخفيف من مخاطر المناخ	إجمالي المبلغ المستثمر سنوياً في البنية التحتية المتعلقة بالمناخ والمرونة وتطوير المنتجات؟	
الاجتماعية		
نسبة الأجور حسب النوع الاجتماعي	النسبة، متوسط تعويض الذكور إلى متوسط تعويض الإناث	لا يوجد فروق كبيرة بين تعويضات الذكور والإناث
دوران الموظفين	اجتماعية 3.1) النسبة المئوية: التغيير السنوي للموظفين بدوام كامل	-16.3%
	اجتماعية 3.2) النسبة المئوية: التغيير السنوي للموظفين بدوام جزئي	-
	اجتماعية 3.3) النسبة المئوية: التغيير السنوي للمقاولين و / أو الاستشاريين	-

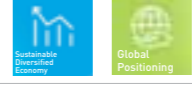

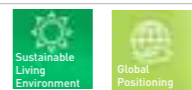
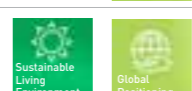
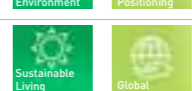
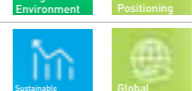
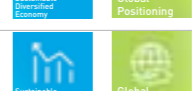
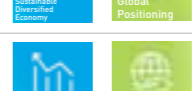
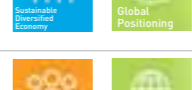
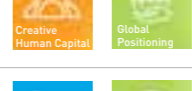

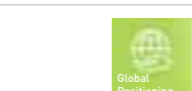

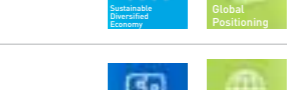
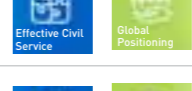
اجتماعية 4.1) النسبة المئوية: إجمالي عدد موظفي المؤسسة من الرجال والنساء	80% رجال و 20% سيدات	التنوع بين الجنسين
اجتماعية 4.2) النسبة المئوية: المناصب الدنيا والمتوسطة التي يشغلها الرجال والنساء	-	
اجتماعية 4.3) النسبة المئوية: المناصب العليا والتنفيذية التي يشغلها الرجال والنساء	82.4% رجال و 17.6% سيدات	نسبة العمالة المؤقتة
اجتماعية 5.1) النسبة المئوية: إجمالي عدد موظفي المؤسسة بدوام جزئي	-	
اجتماعية 5.2) النسبة المئوية: إجمالي عدد موظفي المؤسسة من المقاولين و / أو الاستشاريين	-	عدم التمييز
هل تتبع شركتك سياسة ضد التحرش الجنسي و / أو سياسة عدم التمييز؟ نعم/لا	نعم	
النسبة المئوية: تكرار أحداث الإصابة بالنسبة إلى إجمالي وقت القوى العاملة	0	معدل الإصابة
هل تتبع شركتك سياسة الصحة المهنية و / أو الصحة والسلامة العالمية؟ نعم/لا	نعم	
اجتماعية 9.1) هل تتبع شركتك سياسة ضد عمالة الأطفال و / أو العمل القسري؟ نعم/لا	لا	الأطفال والعمل القسري
اجتماعية 9.2) إذا كانت الإجابة نعم، فهل تغطي سياسة عمالة الأطفال و / أو العمل القسري الموردين والبائعين أيضاً؟ نعم/لا	لا	
اجتماعية 10.1) هل تتبع شركتك سياسة حقوق الإنسان؟ نعم/لا		حقوق الإنسان
اجتماعية 10.2) إذا كانت الإجابة نعم، فهل تغطي سياسة حقوق الإنسان أيضاً الموردين والبائعين؟ نعم/لا		
اجتماعية 11.1) نسبة الموظفين المواطنين	25%	التوطين
اجتماعية 11.2) خلق فرص عمل محلية مباشرة وغير مباشرة		
الاجتماعية		
تنوع مجلس الإدارة	الحكومة 1.1) النسبة المئوية: مجموع مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الرجال والنساء	لا يوجد تمثيل للمرأة حالياً في مجلس الإدارة
استقلالية مجلس الإدارة	الحكومة 1.2) النسبة المئوية: رئاسة اللجان التي يشغلها الرجال والنساء	-
	الحكومة 2.1) هل تمنع شركتك رئيسها التنفيذي من العمل كرئيس لمجلس الإدارة؟ نعم/لا	نعم
الأجر المحفز	الحكومة 2.2) النسبة المئوية: مجموع مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها المستقلون	14.3%
	هل يمنح المديرون التنفيذيون حوافز رسمياً لقاء العمل في مجال الاستدامة؟ نعم/لا	لا
المفاوضة الجماعية	النسبة المئوية: إجمالي عدد موظفي المؤسسة التي تغطيها اتفاقية (اتفاقيات) المفاوضة الجماعية	-
مدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين	الحكومة 5.1) هل يتعين على البائعين أو الموردين اتباع مدونة قواعد السلوك؟ نعم/لا	نعم
	الحكومة 5.2) إذا كانت الإجابة نعم، فما النسبة المئوية للموردين الذين اعتمدوا رسمياً امتثالهم للمدونة؟	
الأخلاق ومكافحة الفساد	الحكومة 6.1) هل تتبع شركتك سياسة الأخلاق و / أو مكافحة الفساد؟ نعم/لا	نعم
	الحكومة 6.2) إذا كانت الإجابة نعم، فما النسبة المئوية للقوى العاملة لديك التي اعتمدت رسمياً أمثالها للسياسة؟	

5.3 الملحق C: مواءمة الموضوعات ذات الأهمية النسبية مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs)

#	الموضوع ذو الأهمية النسبية	أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة
1	حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	 
2	مشاريع الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة لييد (LEED)	  
3	الحد من استهلاك الطاقة	  
4	إدارة المياه	  
5	إدارة النفايات وإعادة تدويرها	  
6	سلسلة التوريد المستدامة	 
7	استقطاب المواهب والحفاظ عليها	
8	التدريب والتطوير	
9	التنوع في مكان العمل	 
10	خبرة أصحاب المصلحة	
11	المسؤولية الاجتماعية والتوعية	     
12	علاقات المستثمرين	
13	أخلاقيات العمل والالتزام	 
14	إدارة المخاطر	 
15	ثقافة الشركة وسمعتها	  
16	السلامة والأمن	 

نعم	الحوكمة (7.1) هل تتبع شركتك سياسة خصوصية البيانات؟ نعم/لا	خصوصية البيانات
نعم/لا	الحوكمة (7.2) هل اتخذت شركتك خطوات للامتثال لقواعد الناتج المحلي الإجمالي؟	خصوصية البيانات
نعم	الحوكمة (8.1) هل تنشر شركتك تقرير الاستدامة؟ نعم/لا	تقارير الاستدامة
نعم/لا	الحوكمة (8.2) هل بيانات الاستدامة مدرجة في الإيداعات التنظيمية؟ نعم/لا	تقارير الاستدامة
نعم	الحوكمة (9.1) هل تقدم شركتك بيانات الاستدامة لأطر إعداد تقارير الاستدامة؟ نعم/لا	ممارسات الإفصاح
نعم	الحوكمة (9.2) هل تركز شركتك على أهداف محددة من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs)؟ نعم/لا	ممارسات الإفصاح
نعم	الحوكمة (9.3) هل تحدد شركتك الأهداف وتبلغ عن التقدم المحرز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة؟ نعم/لا	ممارسات الإفصاح
نعم/لا	هل إفصاحات الاستدامة مضمونة أو مصدق عليها من قبل طرف ثالث؟ نعم/لا	الضمان الخارجي (موصى به)

5.4 الملحق D: مواءمة الموضوعات ذات الأهمية النسبية مع رؤية الكويت 2035 (كويت جديدة)

#	الموضوع ذو الأهمية النسبية	أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة
1	حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	
2	مشاريع الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة لييد (LEED)	
3	الحد من استهلاك الطاقة	
4	إدارة المياه	
5	إدارة النفايات وإعادة تدويرها	
6	سلسلة التوريد المستدامة	
7	استقطاب المواهب والحفاظ عليها	
8	التدريب والتطوير	
9	التنوع في مكان العمل	
10	خبرة أصحاب المصلحة	
11	المسؤولية الاجتماعية والتوعية	
12	علاقات المستثمرين	
13	أخلاقيات العمل والالتزام	
14	إدارة المخاطر	
15	ثقافة الشركة وسمعتها	
16	السلامة والأمن	

5.5 الملحق E: مواءمة الموضوعات ذات الأهمية النسبية مع مقاييس البيئة والمجتمع والحوكمة في بورصة الكويت

#	الموضوع ذو الأهمية النسبية	مقاييس بورصة الكويت للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
1	حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	• تنوع مجلس الإدارة • استقلالية مجلس الإدارة
2	مشاريع الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة لييد (LEED)	• تقرير الاستدامة
3	الحد من استهلاك الطاقة	• تقرير الاستدامة • استخدام الطاقة • انبعاثات الغازات الدفيئة
4	إدارة المياه	• تقرير الاستدامة • استخدام الماء
5	إدارة النفايات وإعادة تدويرها	• تقرير الاستدامة
6	سلسلة التوريد المستدامة	• مدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين
7	استقطاب المواهب والحفاظ عليها	• تقرير الاستدامة
8	التدريب والتطوير	• تقرير الاستدامة
9	التنوع في مكان العمل	• التوظيف ودوران الموظفين ومعدل الإصابة والتنوع بين الجنسين • حقوق الإنسان والأخلاق ومكافحة الفساد
10	خبرة أصحاب المصلحة	• تقرير الاستدامة • الأخلاق ومكافحة الفساد
11	المسؤولية الاجتماعية والتوعية	• الصحة والسلامة العالمية • حقوق الإنسان
12	علاقات المستثمرين	• تقارير الاستدامة
13	أخلاقيات العمل والالتزام	• تقرير الاستدامة • حقوق الإنسان • الأخلاق ومكافحة الفساد
14	إدارة المخاطر	• تقرير الاستدامة

شركة المباني ش.م.ك (عامّة)

ص. ب. 5132، الصفاة - 13052، الكويت
الهاتف: 222.444.43 - الفاكس: 222.444.67
info@mabanee.com
www.mabanee.com

2
0
2
1



'21

Mabaneer
Sustainability
Report

“**ESG:** Positioning
Towards Sustainable
Growth”

TABLE OF CONTENTS

Sustainability REPORT 2021

KEY SUSTAINABILITY HIGHLIGHTS	5
ABOUT THIS REPORT	7
MESSAGE FROM THE CHAIRMAN	8
MESSAGE FROM THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO)	9
MABANEE AT A GLANCE	11
1. ESG AT MABANEE	19
1.1 Introduction	20
1.2 ESG Materiality Assessment	20
1.3 Stakeholder Engagement	24
1.4 Environment, Social, and Governance (ESG) Committee	26
2. GOVERNANCE (G)	29
2.1 Corporate Governance	30
2.1.a Board of Directors	30
2.1.b Organizational Structure and Management of Mabaneer	35
2.1.c Business Ethics and Compliance	36
2.1.d Risk Management	37
2.2 Marketplace and Corporate Behavior	38
2.2.a Mabaneer Projects	38
2.2.b Investor Relations	43
2.2.c Customers' Experience	44
2.2.d Procurement Practices	45
3. SOCIAL (S)	49
3.1 Human Capital	50
3.1.a Talent Attraction	50
3.1.b Workplace Diversity	51
3.1.c Training and Development	54
3.1.d Employee Engagement	55
3.2. Social Contribution and Impact	56
3.2.a Social Responsibility and Awareness	60
3.2.b Social Engagement Tools	60
3.3 Health, Safety and Security	62
3.3.a Adapting to a Post Covid-19 World	62
3.3.b Occupational Health and Safety	62
3.3.c Security Management	63
4. ENVIRONMENT (E)	65
4.1 Environmental Measures and Impact	66
4.1.a Energy Consumption	66
4.1.b Greenhouse Gas (GHG) Emissions	67
4.1.c Waste Management and Recycling	69
4.1.d Water Consumption and Management	71
4.1.e Green Projects – Advancing through Standardization	72
5. ESG ANNEX	77
5.1 Appendix A: GRI Standards Index	78
5.2 Appendix B: Boursa Kuwait Sustainability Disclosures	84
5.3 Appendix C: Alignment of Materiality Topics with the UN Sustainable Development Goals (SDGs)	87
5.4 Appendix D: Alignment of Material Topics with Kuwait Vision 2035 (New Kuwait)	88
5.5 Appendix E: Alignment of Material Topics with Boursa Kuwait ESG Metrics	89

KEY SUSTAINABILITY HIGHLIGHTS

• Increase in recycled materials:

 **25%**

• Water cost savings as a result of Reverse Osmosis (RO):

 **164,239**
KD

• Internships:

 **33**

• Women in the workforce:

 **20%**
increase

• Kuwaitization rate in the workforce:

 **25%**

• Kuwaitization rate in management positions:

 **70.5%**

• Training:

 **3,301**
training hours

• Decrease in the emissions resulting from Mabaneer's owned cars:

 **88%**

• Decrease in the emissions resulting from Mabaneer's air travel trips:

 **62%**

• Procurement expenditure went to local suppliers:

 **90%**

• Invested into community initiatives and events:

 **193,014**
KD

Selected Direct Economic Impacts Areas by Mabaneer

Economic Impact Area	Amount (KWD)
Contribution to the Kuwait Fund for the Advancement of Science (KFAS)	208,670
Contribution to the National Labour Support Tax (NLST)	629,752
Contribution to Zakat	251,901
Compensation and remuneration	4,918,596
Employee health insurance	91,555
Training to employees	25,816
Procurement expenditure to local suppliers	35,132,621

Certifications and Standards

- Facilities Management Standard (ISO 41001:2018)
- ISO certification for Occupational Health & Safety Management Systems (ISO 45001:2018)

ABOUT THIS REPORT

Scope of the Report

As we position Mabaneer towards sustainable growth, we consider ESG in our operations, and we bear in mind that ESG considerations are fundamental to our business success and sustainability. We are certain that doing well in our business and doing good for society is possible, and our multifaceted business model reflects this deeply held belief of ours. In line with our ESG-oriented business model, and our commitment to communicate our sustainability and non-financial disclosures to our stakeholders, we present here Mabaneer's 5th Annual Sustainability Report for the reporting period from January 1st to December 31st 2021. This report covers our operations and performance in Kuwait and has been prepared in accordance with the Global Reporting Initiative (GRI) Standards: Core option. This means that this report reflects at least all the GRI standards marked as core throughout the report. See appendix A for a list of the GRI standards.

Support

The development of Mabaneer Sustainability Report 2021 was supported by RSM Albazie Consulting W.L.L.

Communication and Feedback

Please contact us with any comments or feedback on the report, or for further information regarding Mabaneer's ESG performance:

Nora Zehery

Corporate Communications Assistant Manager
Mabaneer Company K.P.S.C
P.O. Box 5132 Safat I 13052 Kuwait
T: 22244441
zehery@mabaneer.com

MESSAGE FROM THE CHAIRMAN

Dear esteemed stakeholders,

With much pride and honor, I hereby present to you Mabanee's 5th sustainability report, showcasing a year of exponential growth in terms of Environment, Social and Governance (ESG) performance. Under the theme **ESG: Positioning Towards Sustainable Growth**, this year's report comprehensively communicates our team's shared passion for pioneering in ESG initiatives.

As the world experienced an avalanche of unforeseen circumstances related to COVID-19 and climate change during the past 2 years, we are proud to have withstood these challenges and that Mabanee was able to remain steadfast against all odds. Such circumstances have heightened our understanding of the importance of placing ESG as central in our organizational planning, and disclosing our non-financial performance to our valued stakeholders.

In line with our values of transparency and trust, our team has put together this report to keep you informed on our company's ESG performance in accordance with the Global Reporting Initiative (GRI) framework, the UN Sustainable Development Goals (SDGs), the Kuwait Vision 2035 (New Kuwait), the Kuwait Boursa sustainability disclosures and a range of other ESG-related metrics.

Our yearly practices towards sustainability reporting reflect our commitment to Kuwait's sustainable development practices, therefore Mabanee continues to assess measure and report on its Greenhouse Gas (GHG) emissions, since Kuwait is a signatory to the Paris Climate Agreement.

Lastly, on behalf of the Board of Directors and our employees, I would like to take this opportunity to express my utmost appreciation to H.H. the Amir Sheikh Nawaf Al-Ahmad Al-Jaber Al-Sabah, and H.H. the Crown Prince Sheikh Mishal Al-Ahmad Al-Jaber Al-Sabah, may God Almighty protect them both. I would also like to thank our valuable stakeholders, including our tenants, visitors, employees, management, community, suppliers, and partners, for being key players in our company's success.



MOHAMMAD ABDULAZIZ ALSHAYA
CHAIRMAN

MESSAGE FROM THE CEO

Dear valued stakeholders,

It is my pleasure to introduce Mabanee's sustainability report for the year 2021. Knowing that we are inseparable from our community and understanding our responsibility to future generations has led us to bind our ambitions with the ESG aspects and commit to this year's theme: **ESG: Positioning Towards Sustainable Growth**. This year's report has comprehensively communicated our strong dedication towards positioning our strategy according to ESG criteria and following world-class standards. It also displays key figures and achievements in terms of each of the ESG aspects.

Our ESG positioning for 2021 was initiated by forming the ESG Committee at a governance level, and it will be the main driving force towards our further ESG enhancement. We further seek to unlock our ESG potential through more governance aspects, including empowering women through their involvement in higher management positions and decision-making.

Knowing that the strength of an organization is measured in values that cannot always be quantified, we have leveraged our social performance this year through human capital development and impactful social initiatives. In this regard, we provided training courses for almost half of our workforce. In terms of localization, we have managed to extensively increase our Kuwaitization rate in managerial positions to reach 70.5%. Additionally, we supported community health through various major initiatives, including on COVID-19 vaccination, and raising cancer awareness in cooperation with the Cancer Awareness Nation (CAN).

Being a real estate company that operates in construction projects, safety forms an integral part of our everyday concerns. Accordingly, we have underpinned our health and safety procedures through establishing a Health and Safety Committee for the year 2021.

Taking into account the global environmental situation and Kuwait's environmental vulnerabilities, we seek to continue measuring our GHG emissions and taking part in our country's climate change mitigation and adaptation efforts. Accordingly, our air travel dropped by 62% during 2021. We also managed to divert 7% of our waste from landfill, and 25% more waste was recycled this year as compared to 2020. Regarding water treatment, our Reverse Osmosis (RO) cost savings amounted to KD 164,239.

We are working on obtaining several certifications related to green building standards. With these standards, we expect to improve our operations through measurement and tracking, which will in turn lead to cost savings, and improved operational efficiency.

Lastly, on behalf of Mabanee, I would like to express my sincere appreciation of all stakeholders involved in the development of our sustainability report. We hope that you find the report beneficial and transparent, and we look forward to any inquiries or feedback.



WALEED KHALED ALSHARIAN
CHIEF EXECUTIVE OFFICER



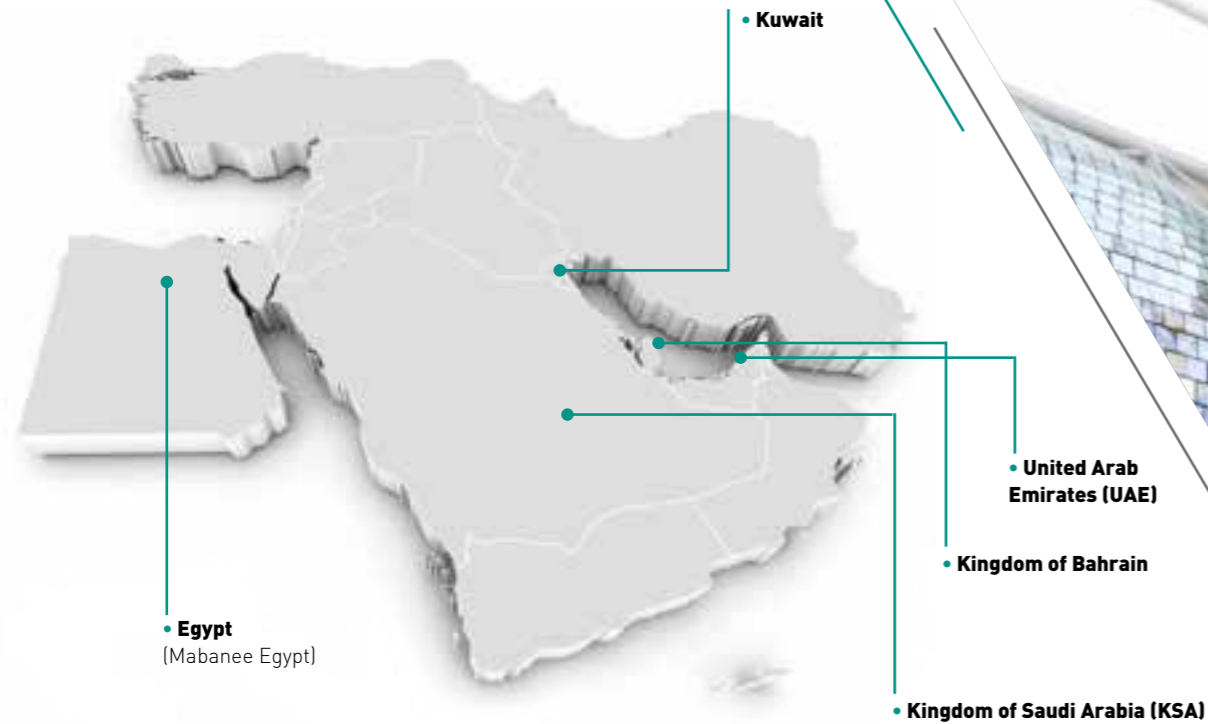
MABANEE AT A GLANCE

Established in 1964, Mabanee is a leading real estate developer and partner in the Middle East and North Africa (MENA) region. Our team at Mabanee works steadfastly round the clock to deliver state-of-the-art, innovative projects that create value for our shareholders and the communities in which we operate and serve. Since 1999, Mabanee has been listed on the Kuwait Stock Exchange (KSE)—as part of the Premier Market Index, as well as more recently, the MSCI Kuwait Index. Currently, Mabanee has a market capitalization of KD 928,919,544. It operates in key sectors within the real estate domain, which include:

- Developing mixed-use destinations
- Operating and managing shopping malls
- Designing and managing projects

Mabanee operates in a number of countries across the MENA region, including Kuwait, Kingdom of Saudi Arabia (KSA), Bahrain, and the United Arab Emirates (UAE).

Guiding our operations and performance is our strategy (vision, mission, and values), which is shown as follows.



Mabane Countries of Operation

• Kuwait

Across these locations, Mabanee operates through both the main operations in Kuwait, as well as subsidiaries in the region.

• Kingdom of Saudi Arabia (KSA)

The KSA subsidiary is Shomoul Holding Company, in which Mabanee’s ownership is 60%, along with the Saudi-based Al Fozan Group and Alshaya Group.

• Bahrain

As for the Bahrain subsidiary, Sorouh Management Company W.L.L., Mabanee owns 35% of the subsidiary, in partnership with KFDC Finsher and United Retail Company.

• United Arab Emirates (UAE)

Mabanee’s subsidiary in the UAE is Shurooq Investment. Mabanee owns 65% of this subsidiary.

Though widely known for The Avenues mega project in Kuwait, Mabanee has developed and is planning numerous other regional urban and governmental projects. In Kuwait, Mabanee has developed the Waldorf Astoria Hotel, which is planned for completion by Q2 of 2022. Mabanee is further developing the Jaber Al Ahmad Residential City (J3 Investment Project), as a public-private partnership project awarded since 2020. The contract for this project has been signed, and the residential design development is in its final stages, and the mall design development is ongoing.

In Bahrain, Mabanee is developing The Avenues - Bahrain Phase II, for which the design is completed, and the tender process for construction is ongoing.

As for KSA, there are two developments: The Avenues - Riyadh and The Avenues - Khobar. For the former, the design build contract has been signed, and design development is ongoing. Regarding The Avenues - Khobar, the excavation contract has been signed, and design development is ongoing.



All of our projects are in line with our deep-rooted Mission, Vision and Values, which are given below:

MISSION

“As a trusted real estate investor, developer, and project manager, we collaborate with partners to create world-class real estate projects that excite customers and are innovative and recognized for their design, quality, and return on investment.”

VALUES



INSIGHTFUL

Our decision-making combines local knowledge of our customers and our markets with world-class design approaches.

VISION

“To be a leading developer and partner in innovative real estate projects, creating value for our stakeholders and the communities we serve.”



TRUSTED EMPLOYER

We are committed to excellence, reward outstanding performance, and provide our employees with the learning and development they need to excel and become world-class operators.



CUSTOMER & COMMUNITY-FOCUSED

At every step, we place the needs of our partners, shareholders, and customers first. We prioritize the needs of the communities we serve and the environments in which they live.



BOLD

We are innovative and flexible, continuously stretching ourselves to deliver complex and challenging projects with a high level of quality and best-in-class value.



RESPONSIBLE BUSINESS

We work as one team with integrity and humility, applying good governance to everything we do to earn the trust and respect of our stakeholders.



NOTABLE ACHIEVEMENTS OF THE YEAR



Mabanee was ranked the 1st Kuwaiti and 16th out of 50 Real Estate Developers in the Middle East and North Africa (MENA) region for 2021 by Forbes.



Mabanee obtained the first of its kind ISO certification for facilities management systems (ISO 41001:2018), the first company in the Middle East to obtain this certification, and it was awarded by one of the world's leading certification bodies, DNV GL.



Mabanee obtained a certificate for occupational health and safety management systems (ISO 45001:2018).



The Avenues - Kuwait received the "Pest Management Quality Certificate" from Boecker Company, for its efforts in following international standards in maintaining a pest-free environment.



1. ESG AT MABANEE

Since Mabanees establishment in 1964, we have been keen to develop quality real estate projects, taking in consideration various financial and non-financial impacts (ie. social impact) and embedding best practices throughout each projects entire life cycle. In this regard, we started preparing our Corporate Social Responsibility (CSR) reports in 2013. Then, in light of the emergence of the trend of Environmental, Social, and Governance (ESG), our focus expanded well beyond Society, adding to it Environment and Governance considerations as well.

A journey of ESG requires solid engagement with all our concerned stakeholders, which are parties that have a "stake" of impact as a result of Mabanees activities, or vice versa—those who impact Mabanees. This includes both our internal stakeholders within our boundary of operations, and external stakeholders outside of our direct boundary. We delve further into the details of our stakeholder engagement approach within this section.

1.1 INTRODUCTION

In line with our stakeholder engagement priority, every year, it is Mabanee’s practice to conduct materiality assessments with our stakeholders, which are engagements with our internal and external stakeholders. The purpose of these materiality engagements is to define and analyze a list of material topics—ie. significant topics for the stakeholders. The results are plotted into a materiality matrix to balance the perspectives of both internal and external stakeholders, and according to the results—the foundational areas of our Sustainability Report 2021 are developed. Among other outcomes, this mainly ensures that we are reporting on the issues that concern and impact our stakeholders the most.

At Mabanee, we firmly understand the importance of aligning our directions with international and national sustainability and ESG frameworks. We support the achievement of the UN Sustainable Development Goals (SDGs), the Kuwait Vision 2035 (New Kuwait), Kuwait Boursa sustainability ESG metrics, and other areas related to ESG. This alignment is displayed in the various tables shown in this section linking our material topics with our 3 selected frameworks.

Furthermore, valuation of our both tangible and intangible impacts is integral to our ESG reporting approach, and such value is measured through calculating our Sustainable Return on Investment (SROI) in relation to several areas. The SROI approach serves as a quantitative tool for Mabanee to identify how effectively we have incorporated our capital, resources, and activities in the creation of sustainable value outcomes, putting sustainability impact into the language of “return on investment”, which is the language of investors and lenders. The result of SROI calculation will allow for an open dialogue with stakeholders, to assess the degree to which activities are meeting their needs and expectations.

For this year, 2021, we conducted a total of 4 SROI calculations, covering the topics of Waste Management, Water Consumption, and Greenhouse Gas (GHG) emissions. Each SROI is presented with its topic, its SROI level category, SROI interpretation, and the sustainability value outcomes of Mabanee’s relevant activities. To determine the SROI level category, the following scale is referenced in the table below, in line with our previous year’s approach.

Figure: SROI Level Scale

Scale	SROI Level
0-99	Medium
100-299	High
300+	Very high

1.2 ESG MATERIALITY ASSESSMENT

To make sure that relevant and pertinent information is communicated to stakeholders, we have conducted an ESG Materiality Assessment in accordance with the Global Reporting Initiative (GRI) reporting framework, while taking in consideration internal stakeholder input, current emerging trends and external stakeholder concerns, regarding the most important environmental, social and governance (ESG) topics. Materiality assessment is the formal exercise that included engaging stakeholders (external and internal) to find out how important specific environmental, social and governance (ESG) topics are to them. Those insights can then be used to guide strategy and communication, among other outcomes. We identified

those material topics based on our meetings with Mabanee’s key internal stakeholders and based on Mabanee’s performance related to sustainability in the year 2021. For the methodology of the assessment, we have adopted two surveys for the internal and external stakeholders to rate the importance and the impact on Mabanee’s business units in the dimensions related to workplace, marketplace, community and environment.

We identified the external stakeholders and categorized them into :Tenants (small, medium and large companies), suppliers/vendors, NGO’s, governmental entities , investors and others. Additionally, the internal stakeholders and key employees in Mabanee participated in rating and identifying the material topics.

Figure: Materiality Topics

#	MATERIAL TOPIC	Materiality Levels (Impact/Importance)
1	ESG Governance and Leadership	High
2	Green Projects	Medium
3	Energy Reduction	High
4	Water Management	High
5	Waste and Recycling	High
6	Sustainable Supply Chain	Medium
7	Talent Attraction and Retention	Medium
8	Training and Development	High
9	Workplace Diversity	Medium
10	Stakeholders’ Experience	High
11	Social Responsibility and Awareness	High
12	Investor Relations	High
13	Business Ethics and Compliance	High
14	Risk Management	High
15	Corporate Culture and Reputation	High
16	Safety and Security	High

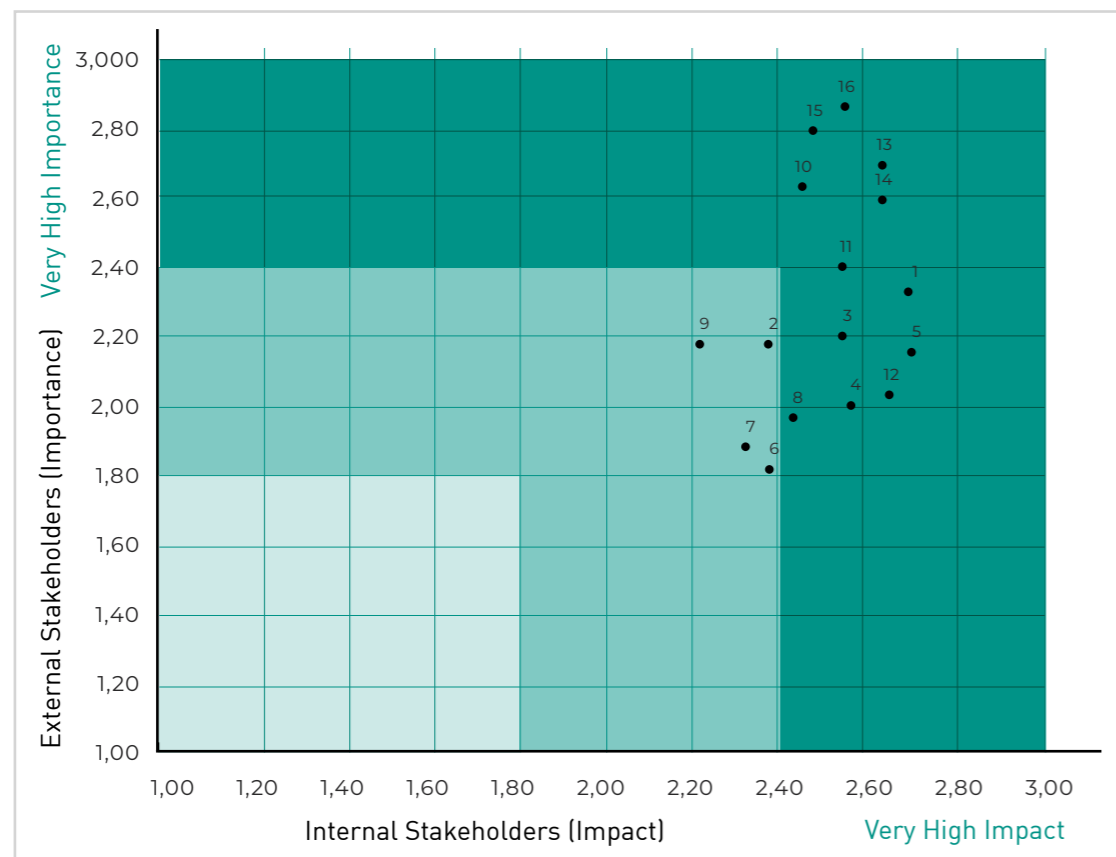
Based on this, a comprehensive analysis was then prepared that eventually resulted in plotting the ESG materiality matrix to reflect the material levels of each topic. The materiality matrix is color coded to allocate the topics from Low, Medium, and High materiality levels—resulting in an actual allocation of our material topics between Medium and High levels. In general, most of our material topics lie in the upper-right quartile of the materiality matrix, which means that none of them is of low importance and low impact. Looking at the highest and lowest results from specifically external stakeholders, Safety and Security is at the top of external stakeholders’ priorities, whereas Sustainable Supply Chain related aspects are at the bottom of their priorities. On the other hand, looking at internal stakeholders’ inputs regarding impact, Waste and Recycling is the most impactful topic, while Workplace Diversity is deemed to be the least impactful to internal stakeholders compared to the rest of the topics (though still impactful nonetheless).

Overall, the most impactful and important topics—ie. those rated highly by both internal and external stakeholders with a resulting High materiality level—are: Training and Development, Water Management, Investor Relations, Waste and Recycling, Energy Reduction, ESG Governance and Leadership, Social Responsibility and Awareness, Risk Management, Stakeholders' Experience, Corporate Culture and Reputation, Safety and Security.

Comparatively, a few other material topics are of less importance and impact compared to those—being classified as Medium materiality. These are: Workplace Diversity, Green Projects, Talent Attraction and Retention, and Sustainable Supply Chain.

The full resulting Materiality Matrix is displayed as follows.

Figure: **Materiality Matrix**



UN Sustainable Development Goals

Placing sustainability at the forefront of our operations means that we ought to align with the “blueprint to achieve a better and more sustainable future for all”, the UN Sustainable Development Goals (SDGs). The SDGs provide an imperative universal call for action with their 17 Goals to Transform Our World. In light of this, we have aligned our 16 material topics with these Goals to highlight the contribution of our performance to this international framework. We believe that doing so in terms of this contribution would enable us to deliver excellence, improve lives, and protect the environment. As a result of our alignment, we have found that each of our material topics align to at least 1 of the SDGs, with the topic of Social Responsibility and Awareness reflecting alignment to highest number of Goals compared to other topics. The full alignment is found in appendix C.

Kuwait Vision 2035 (New Kuwait)

As a leading real estate company, Mabanee offers notable contribution to the achievement of the New

Kuwait Vision 2035, which sets the nation’s long-term development priorities, and aspires to transform the country into a financial and trade hub that is attractive to investors. Accordingly, we have aligned our material topics with the New Kuwait Vision 2035 as shown in appendix D.

Boursa Kuwait

Boursa Kuwait has itself aligned its long-term business directions with Kuwait’s 2035 Vision, as a means of reaffirming its commitment to contributing to the Kuwait Vision 2035 (New Kuwait). Boursa Kuwait has a significant role in promoting and advancing corporate sustainability practices in capital markets and encouraging sustainable investment practices, especially to those who are listed. With this in mind, in 2017, Boursa Kuwait developed a voluntary “Sustainability Disclosure Guide” for Boursa Kuwait listed issuers, with the aim to support listed issuers reporting on their ESG performance and addressing their stakeholders’ concerns and expectations. See appendix B for more on the Boursa Kuwait Sustainability Disclosures.

This Guide proposes an initial set of 26 sustainability indicators that are in line with the State of Kuwait’s sustainable development ambitions as set out by the Kuwait Vision 2035. This Guide is further aligned with the recommendations of the Sustainable Stock Exchanges Initiative (SSEI) and the World Federation of Exchanges (WFE).



As Mabanee is one of the real estate companies listed under the Premier Market at Boursa Kuwait, we have aligned our material topics with the voluntary sustainability indicators (ESG metrics) provided in Boursa Kuwait’s disclosure guide, as displayed in appendix E.

1.3 STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Our knowledge about the views and priorities of our business and those of our key stakeholders is maintained through the meetings and ongoing discussions we have with our range of internal and external stakeholders, including our employees, tenants, investors, communities, partners, and others, throughout the life cycle of our activities. The table below describes our mechanism and frequency of engagement for each stakeholder group in reflection of stakeholders' respective priorities.

Figure: Mabanee's Stakeholder Engagement Approach

Stakeholder Group	Classification	Approach to Stakeholder Engagement	Stakeholders' Priorities	Frequency of Engagement
 Governmental Entities	External	<ul style="list-style-type: none"> • Meetings • Annual reports • Official letters • Emails • Engage through local and national trade associations 	<ul style="list-style-type: none"> • Business Ethics • Compliance with laws and regulations • Transparency of information 	Quarterly
 Shareholders	External	<ul style="list-style-type: none"> • Meetings • Phone calls • Annual General Assembly • Reports and disclosures • Official letters • Emails 	<ul style="list-style-type: none"> • ESG governance and leadership • Corporate culture and reputation • Energy reduction • Sustainable resource management (ie. water, energy, and waste) • Proper risk management 	Quarterly
 Investors	External	<ul style="list-style-type: none"> • Meetings • Phone calls • Emails • Annual reports • Formal and informal reviews of projects, programs and relationships • Investor conferences • Property tours • Investor relations outreach 	<ul style="list-style-type: none"> • Investor relations • Green projects • ESG performance and related disclosure • Transparency of financial and non-financial performance • Sustainable resource management (ie. water, energy, and waste) • Proper risk Management Quarterly, and throughout the year 	Quarterly, and throughout the year
 Non-Governmental Organizations (NGOs)	External	<ul style="list-style-type: none"> • Meetings • Phone calls • Emails • Joint events • Engage in dialogue with local groups on community activities • Feedback on projects • Volunteer activities 	<ul style="list-style-type: none"> • Positive stakeholders' experience • Cooperation and collaboration to achieve common goals 	Quarterly, and depending on the initiative

Stakeholder Group	Classification	Approach to Stakeholder Engagement	Stakeholders' Priorities	Frequency of Engagement
 Suppliers	External	<ul style="list-style-type: none"> • On-site meetings • Phone calls • Emails • Contracts • Feedback from key suppliers and contractors • Procurement of materials and services 	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainable supply chain • Ethical standards adherence 	Daily, and depending on the procurement need and contract
 Tenants	External	<ul style="list-style-type: none"> • Daily tours • Phone calls • Emails • Contracts • Invoices 	<ul style="list-style-type: none"> • Safety and security • Provision of adequate services and facilities • Communication channels 	Daily
 Visitors	External	<ul style="list-style-type: none"> • Press releases • Website • Social media Platforms • Helpdesk • Community events • Public hearing 	<ul style="list-style-type: none"> • Social responsibility and awareness • Provision of proper services and facilities • Positive stakeholder experience • Communication channels 	Daily
 Employees	External	<ul style="list-style-type: none"> • Emails • Meetings • Phone calls • Social media platforms • Intranet • Employee events • Code of conduct • Training • Annual assessment and evaluations • Employee surveys • Knowledge-sharing through collaboration tools • Contracts • Career opportunities and advancement 	<ul style="list-style-type: none"> • Workplace diversity • Training and development • Talent attraction and retention • Fair and positive work environment 	Daily

1.4 ENVIRONMENT, SOCIAL, AND GOVERNANCE (ESG) COMMITTEE

Acceleration of Mabaneer's ESG approach has been further increased by the formation of our Environmental, Social, and Governance (ESG) Committee, which is a cross-functional management committee of Mabaneer. The ESG Committee sets a general strategy relating to ESG matters and guarantees oversight of proper ESG integration within policies and initiatives, stakeholder communications, Company developments and overall understanding. Since its formation in July 2021, the Committee has met 4 times to date to discuss emerging ESG topics ranging from the Company's ESG performance, related initiatives, ESG strategy, ESG ratings, and the Annual Sustainability Reports.

The Committee's main mandates are summarized as follows:

- Developing, implementing, and monitoring initiatives and policies based on the ESG strategy
- Overseeing communications with employees, investors, and stakeholders with respect to ESG matters
- Monitoring and assessing developments relating to the Company
- Improving the Company's overall understanding of ESG matters

Our ESG Committee currently comprises 7 members, and may include further department champions. Other department members are also invited to meetings according to the topics discussed.

The ESG Committee members are as follows:

- Mr. Tareq Aladsani – Head of the Committee
- Mr. Ali Alsayegh – Member
- Mr. Mohammed Alhaddad – Member
- Ms. Manal Alfouderi – Member
- Ms. Nora Zehery – Member
- Ms. Ghaya Alhunaidi – Member
- Ms. Reem Alhajri – Rapporteur of the Committee

As part of our efforts to spread awareness about ESG and inclusivity for both employees and leaders, an ESG awareness session and training was conducted for Mabaneer's employees, with the presence of the Chief Executive Officer (CEO) and the Executive Management (EM). The session touched upon different areas around ESG subjects, including the importance of ESG factors as non-financial metrics and emerging ESG trends in our real estate sector.



2. GOVERNANCE (G)

Mabaneer's strong corporate governance has formed the building block for its success throughout the years. Our Board of Directors' responsibilities of company oversight maintain perfect alignment with our strategy, vision, mission, values and ultimate goals of being a leading developer and partner in innovative real estate projects, creating value for our stakeholders and the communities we serve. Furthermore, having solid governance is key to delivering operations in line with our ESG targets. In the following sections, we provide details on our governance structure, Board of Directors, business ethics and compliance, risk management, and marketplace and corporate behavior.

2.1 CORPORATE GOVERNANCE

2.1.a Board of Directors

The Board of Directors of Mabaneer is keen to develop the Company's business operations and achieve continuous returns for shareholders. This is accomplished through the Board of Directors (BoD) and Executive Management (EM), specifically through instilling institutional values and governance standards. These include, in particular, the standards set by the Kuwait Capital Markets Authority (CMA) aimed at protecting shareholder rights. Mabaneer further ensures the implementation of the rules of governance in all its professional and ethical dealings; the Board similarly seeks to promote a compliance culture by developing internal policies, procedures, and regulations based on the principles of sound governance and compliance regulations during their daily business activities within the Company. These measures aim to enhance the confidence of our shareholders, stakeholders, and all related parties. The governance framework is subject to review by Mabaneer's BoD. The BoD determines the strategies and executive policies of the BoD and EM to ensure maintaining a robust governance standard.

Mabaneer's BoD consists of 7 members elected during the General Assembly held on 3rd February 2020. The majority of the BoD members are non-executive members, with one independent BoD member. The members of the BoD possess notable experience in the fields of finance, economics, governance, risk management, and strategic planning. The Board's structure has thus preserved its supervisory role and contributes effectively by fulfilling its responsibilities to the fullest. The following provides more details about our BoD members:

Name	Board Member Designation (Executive/ Non-Executive/ Independent)	Qualifications and Experience	Date of Election
Mr. Mohammad Abdulaziz Alshaya	Non-Executive	<ul style="list-style-type: none"> Member of the Advisory Board of the Dubai International Chamber. Executive Chairman of the Alshaya Group. Chairman of the Board of Managers of Shomoul Holding Company. Chairman of the Board of Directors of Shomoul Holding Company. Chairman of the Board of Directors of Mabaneer Bahrain Company. Member of the Wharton School of the University of Pennsylvania. Member of the Board of Directors of the General Authority for Competition since 2018. Member of the Board of Trustees of the Arab Thought Foundation. Member of the Board of Red Sea Foundation. Member of the Turkish Foreign Direct Investment Council. Member of the International Advisory Board of Cleveland Clinic Abu Dhabi. Member of Kuwait University Council. Member of the Supreme Council for Planning and Development. Master's degree in Business Administration from the Wharton School of Business, University of the University of Pennsylvania, USA, and a Bachelor's degree in Marketing from Kuwait University. 	3rd December 2005
Mr. Mohammad Abdullateef Alshaya	Non-Executive	<ul style="list-style-type: none"> CEO of Alshaya Property Development Company since 1993. Executive Director of the Oriental Hotels Company K.P.S.C. Member of the Board of Directors of Alshaya Real Estate Company (Bahrain). Member of the Board of Directors of Alshaya Group Companies. Managing Director General of Fifth Ring Company S.P.C. Managing Director of the Second Mabaneer Company S.P.C. Managing Director General of Mabaneer Egypt Real Estate Development Company, Egypt. Managing Director General of Al Rai Real Estate Company S.P.C. Bachelor's degree in Civil Engineering from the University of Petroleum and Minerals, Dhahran, Kingdom of Saudi Arabia 	3rd December 2005

Mr. Abdullah Abdullateef Alshaya	Non-Executive	<ul style="list-style-type: none"> Chairman of Alshaya Group of Companies. Chairman of Kuwait Automotive Imports Co. W.L.L (Alshaya & Alsager). Member of the Board of Kuwait Chamber of Commerce and Industry. Chairman of the Board of Directors of the Oriental Hotels Company K.P.S.C. Bachelor's degree in Economics from Kuwait University. 	3rd December 2005
Mr. Ayman Abdullateef Alshaya	Non-Executive	<ul style="list-style-type: none"> Chairman of the Board of Directors of the National Insurance Company. CEO of Alshaya Trading Company. Chairman of the Board of Directors of Alshaya Enterprises. Board Member of Mohammed Hammoud Alshaya LLC. Board Member of the Financial Center Company. Board Member of Injazat Real Estate Development Company. Managing Director of the Second Mabaneer Company S.P.C Managing Director of Al Rai Real Estate Company S.P.C Board Member of Shomoul Holding Company (Kingdom of Saudi Arabia). Bachelor's degree in Mechanical Engineering from Kuwait University. 	28th March 2010
Azzam Abdulaziz Al Fulajj	Independent	<ul style="list-style-type: none"> General Manager of Abdulaziz Ibrahim Al Fulajj General Trading and Contracting Corp. Board Member of Kuwaiti Trader Company. Board Member of Buildings and Construction Company. Owner of a number of establishments (Sanat Alfeen General Trading Corporation, Glass Dome Corporation for Decoration Materials and Contracting and Azzam Abdulaziz Al Fulajj Real Estate Corporation). Bachelor's degree in Business Administration from Grand View College, USA. 	3rd December 2005
Mr. Mohammad Rashed Al Mutairi	Non-Executive	<ul style="list-style-type: none"> Member of the Board of Directors of Livestock Transport and Trading Company. Secretary of the Board of Directors of National Industries Group Holding Company. Master's degree in Business Administration from Cairo University, Arab Republic of Egypt, and a Bachelor's degree in Commerce from Ain Shams University, Arab Republic of Egypt. 	3rd December 2005
Mr. Waleed Khaled Alsharian	Executive	<ul style="list-style-type: none"> Chairman of the Board of Directors of Kuwait Public Transport Company. Chairman and CEO of Al Rai Logistica Company. Chairman of the Board of Directors of Avenues Holding Company. Chief Executive Officer, Shomoul Holding Company. Managing Director of J3 Lands and Real Estate Development and Management Company. Managing Director of J3 Import and Export Company. General Manager of Mabaneer Bahrain Company. Member of Kuwait Society of Engineers. Bachelor's degree in Industrial Engineering from the University of North Carolina, USA. 	3rd February 2020

The Company's Articles of Association specify the number of members of the BoD, with no less than five members. There is no stipulation limiting the maximum number of years a member may remain on the BoD.

Furthermore, the BoD must include at least one independent member. Currently, our BoD independence percentage is 14.3%.

Mabaneer Board Independence

• **14.3%**

Regarding board diversity, our BoD members currently consists of male members only. However, we firmly believe that a diverse Board would enhance our Company's performance; thus, we are planning to include females in the future in Mabanee's Board.

Duties and Responsibilities of the Chairman of the BoD

The Chairman of the BoD has non-executive powers through which he plays a pivotal role in encouraging an open environment based on effective dialogue and discussions of the obstacles and issues raised—in addition to ensuring the independence of the Board and its ability to take decisions that guarantee the general interest of the Company. His duties and responsibilities include (but are not limited to) the following:

- Ensuring that the Board discusses all essential issues in an effective and timely manner
- Representing the Company, in accordance with the provisions of the Company's articles of association
- Encouraging all members of the Board to participate fully and effectively in the conduct of the affairs of the Board to ensure that the Board does what is in the interest of the Company
- Ensuring actual communication with shareholders and communicating their opinions to the Board of Directors
- Creating a culture that encourages constructive criticism on issues around which there is a difference in viewpoints among the members of the Board

The BoD meets at least six times per year, and has two committees—being the Audit and Risk Committee, and the Nominations and Remuneration Committee. The Board ensures that the formation of these committees is done according to regulations that include defining the task of the committee, its tenure, and the authorizations granted to it during this period. The BoD is also responsible for filling the vacant seats during the time periods separating the annual shareholder meetings. The committees must present periodic reports of their activities, and the Board must monitor the committees to ensure that they are performing their tasks.

The Audit and Risk Committee:

Mabanee's Risk Department reports directly to the Board, as well as the Audit and Risk Committee. The Board Audit and Risk Committee bears full responsibility for designing risk and strategy tendencies, ensuring that the Risk Department works within the limits of policies and procedures, ensuring periodic monitoring of risks, and the application of mechanisms for evaluating performance adjusted according to risks (ie. balance between risks and returns).

The Audit and Risk Committee is composed of three members, who are:

- Mr. Ayman Abdullateef Alshaya: Chairman of the Audit and Risk Committee.
- Mr. Azzam Abdulaziz AL-Fulaij: Member of the Audit and Risk Committee.
- Mr. Mohammed Rashid Al-Mutairi: Member of the Audit and Risk Committee

The Audit and Risk Committee's responsibilities include: discussing the quarterly and annual financial statements, approving the internal audit report for all the Company's departments, discussing and approving the Audit and Risk Committee's report, appointing external auditors, determining their fees, and submitting recommendations regarding this to the BoD.

Other roles and responsibilities of the Committee include: presenting the internal audit plan and the Company's internal audit reports, presenting the Company's risk management framework, examining the current audit and advisory firms' performance and selecting the most compatible for internal audit and risk management work, discussing the periodic reports of risks for assessment on a quarterly basis, discussing the examining and evaluating report of the internal control systems and submitting a

recommendation to the Board, and preparing the Committee's Annual Report and presenting it to the BoD.

The Nominations and Remuneration Committee:

The BoD is responsible for the nomination of members through the Nomination and Remuneration Committee. If the position of a member of the BoD becomes vacant, he shall be succeeded by the person who obtained the most votes from among the shareholders who did not win membership of the BoD (the reserve members), and if an impediment arises the following shall succeed him, and the new member shall complete the term of his predecessor only. If the vacant positions amount to a quarter of the original positions, the BoD must invite the Ordinary General Assembly to meet within 2 months from the date of the last position becoming vacant, and to elect someone to fill the vacant positions.

The Nominations and Remuneration Committee was formed on 28th April 2019, and the members were chosen according to the experience and competence required to facilitate the work of the Committee. The Committee is composed of four members, including one independent member.

The Committee member names and positions are as follows:

- Mr. Mohammad Abdulaziz Alshaya: Chairman of the Nomination and Remuneration Committee.
- Mr. Mohammad Abdul Lateef Alshaya: Member of the Nomination and Remuneration Committee.
- Mr. Abdullah Abdullateef Alshaya: Member of the Nomination and Remuneration Committee.
- Mr. Azzam Abdulaziz Al Fulaij: Member of the Nomination and Remuneration Committee.

Some of the Committee's responsibilities include: establishing a clear Remuneration Policy for members of the BoD and EM; accepting the nomination and re-nomination of BoD and EM members; determining the different reward categories that would be granted to employees, such as the fixed bonus segment, and the bonus segment associated with key performance indicators (KPIs); determining the essential skill requirements for BoD membership; and reviewing those needs on an annual basis.

Other responsibilities of the Committee include the following: obtain requests for those wishing to occupy executive positions as needed, as well as studying and reviewing those requests, define mechanisms to evaluate the BoD's performance as a whole as well as the performance of each member of the BoD and the EM, prepare job descriptions for Executive members, non-Executive members as well as independent members, ensure that independent members are in fact independent, and prepare a detailed Annual Report on all remunerations granted to members of the BoD and EM, whether they are sums, benefits or advantages, in any nature or capacity, provided that this report is presented to the BoD and then the Company's General Assembly for approval.

BoD Formation Criteria

Mabanee takes into account working on the inclusion of qualified and experienced members in the BoD as well as in its committees in order to serve the interests of the company, its shareholders and stakeholders. The Nominations and Remuneration Committee assists in selecting/appointing members of the Board and its committees by recommending nomination and re-nomination for membership of the BoD in accordance with the criteria required for membership contained in the relevant instructions issued by the Capital Markets Authority, and these criteria aim to find a BoD capable of outstanding performance in all respects.

The General Assembly elects the members of the BoD through secret voting, and the term of membership in the Board is 3 years, subject to renewal.

Board Evaluation

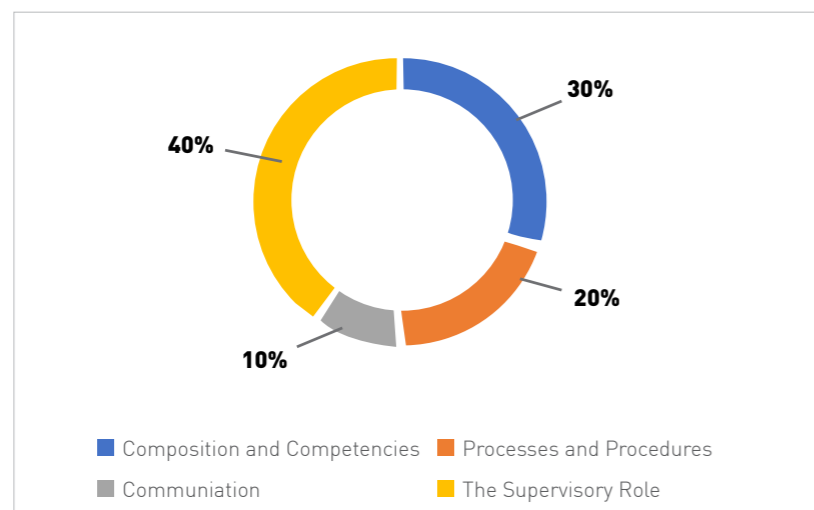
Mabaneer’s BoD members are evaluated in a frequent and methodological manner, which ensures that our governance standards at the highest levels are met and are up to par. This is carried out by our Nominations and Remuneration Committee, as it conducts an annual evaluation of the performance of the BoD in general. This is conducted as a self-assessment at the end of each year.

This evaluation is divided into four criteria sections, as follows:

- **Composition and Competencies:** This criteria section deals with the structure of the BoD and its affiliated committees, as well as an assessment of the mix of skills and experience available in the Board and its committees.
- **Processes and Procedures:** This criteria section enables the BoD to evaluate the effectiveness of actions taken within the framework of governance. This includes evaluating the structure of BoD meetings and the nature of the discussions that are taking place.
- **Communication:** Given the volume of information available to the BoD, the information provided to the Board must be sufficiently focused and accurate to enable it to perform its oversight role. This criteria section deals with the assessment of the quality of information provided to the BoD.
- **The Supervisory Role:** Given that the BoD is competent to carry out its duties towards related parties, the BoD is responsible for the appropriate supervision of the operations of the Company. This criteria section deals with evaluating the extent of the BoD’s success in carrying out its oversight functions.

Each of the four criteria sections, shown below, are weighted differently throughout the evaluation conducted by the Board Nominations and Remunerations Committee.

Figure: Board Evaluation Criteria Sections



BoD and EM Remuneration

Mabaneer is committed to the highest standards of good governance, transparency, honesty, integrity and accountability—all of which are reflected fully in our remuneration practices and governed by our Remuneration Policy. Mabaneer’s Remuneration Policy defines the bases related to the remuneration of the BoD and the EM in order to align them with the Company’s objectives and performance. The Policy reflects the Company’s objectives and takes into account the soundness of its operations and financial position. The Policy is part of the Company’s overall corporate governance framework. The Nomination and Remuneration Committee is responsible for implementing this Policy, and accordingly reviews it annually.

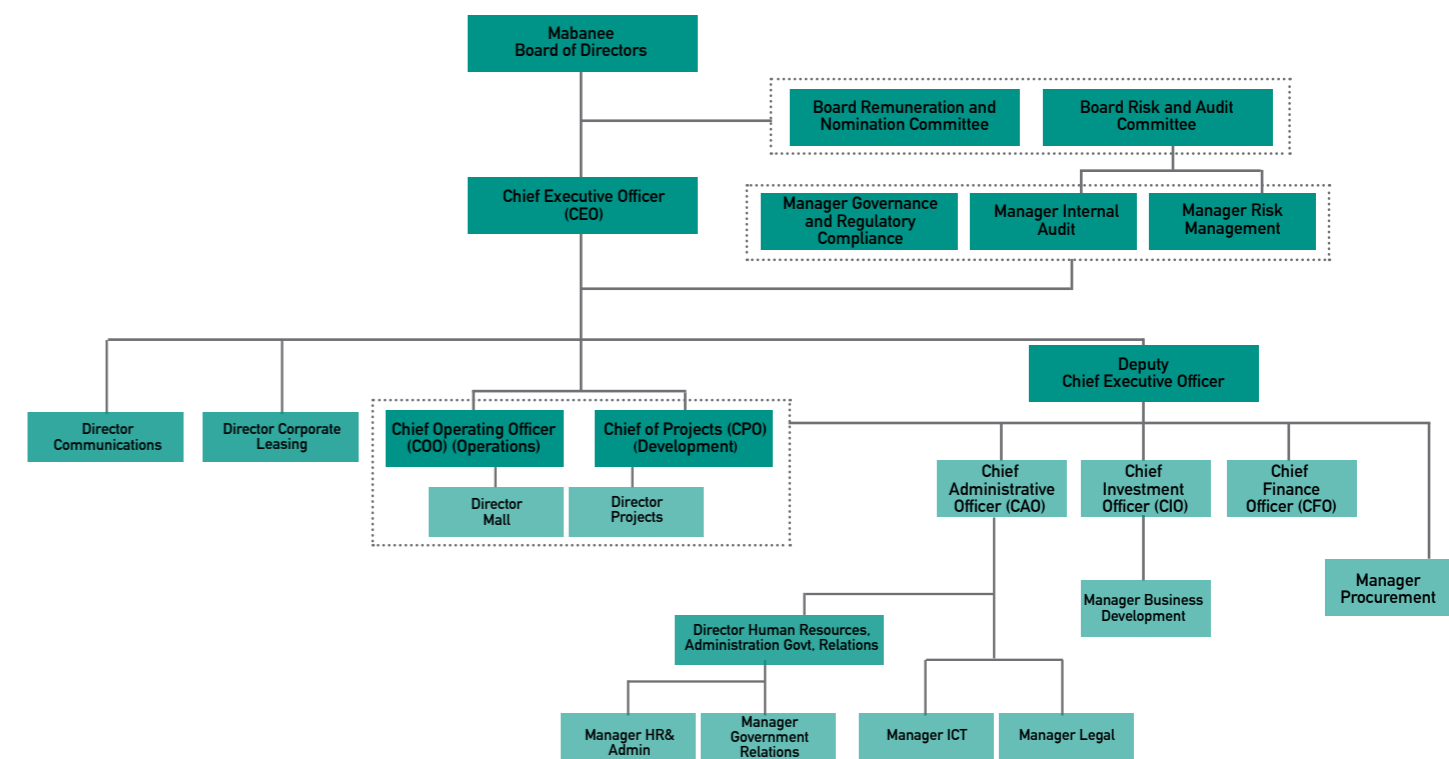
All Board remuneration is approved by the shareholders at the Annual General Meetings (AGMs), demonstrating say-on-pay. It is also important to note that Mabaneer does not have a CEO Equity

Policy; however, we are in the process of creating one in 2022.

More details about our BoD members and Board committees, can be found in our Annual Reports.

2.1.b Organizational Structure and Management of Mabaneer

The success and sustainability of any company is a factor of how well its internal operations are clearly defined and structured. As a Company aiming for excellence, we have formed our organizational structure in line with our ambitions of ensuring compliance and compatibility with ESG criteria, as well as in consideration of other corporative goals and objectives. A summary of our organizational structure is shown below, including all BoD committees, managers, directors and executive staff hierarchical positions, and linkages. As can be seen in our organizational structure, the BoD oversees all of Mabaneer’s operations, assuring that operations are to the highest standards and running in line with Mabaneer’s overall strategic directions.



Executive Management (EM)

The governance level after the BoD and committees is the Executive Management (EM). EM members are overseen by the BoD, who appoint and dismisses Executive Directors and ensure the efficiency of their performance. Both BoD and EM focus on developing a culture of governance and commitment across the Company as a whole, and perform analysis to determine potential risks. In total, Mabaneer has five executive managers, listed as follows. Note that in terms of gender aspects, currently all the executive managers are male.

- Mr. Waleed Khaled Alsharian: Chief Executive Officer
- Mr. Tareq Abdulwahab AlAdsani: Deputy Chief Executive Officer
- Mr. Saud Abdulmohsin Al Zabin: Chief Administrative Officer
- Mr. Zahid Ismail Kasamani: Chief Financial Officer
- Mr. Waleed Khaled Al Fahad: Chief Operating Officer

2.1.c Business Ethics and Compliance

Business Ethics

Establishing a culture that abides by a code of conduct and the highest ethical standards leads to various positive outcomes, including, among others, positive stakeholder perceptions, enhanced internal governance, alignment with best practice, solid compliance, a positive work environment, and investor confidence in a company's integrity and financial soundness. A strong commitment and adherence to a company's bylaws and regulations by all employees, including top management, aids in meeting the interests of all the parties of relevance, particularly shareholders, without conflict of interest and with a significant extent of transparency.

At Mabaneer, we are proud to adhere to these aforementioned views and practices regarding the crucial importance of ethics. Guiding our business ethics is our Code of Conduct (COC), to which all Mabaneer's employees and management adhere with the highest professional and ethical standards, regardless of location and circumstances.

We are complying with the Labor Standards with respect to our operations' jurisdictions reflect a fair and positive work environment. In terms of its communication, our Labor Standards are communicated to employees in both Arabic and English as most of Mabaneer's employees are bilingual. We further train our employees on ethical matters, through courses such as Mabaneer Responsible Leader.

We exhibit integrity and compliance within our financial statements, as evidenced by our auditing practices. Notably, we commit to a regular rotation of audit partners, so that the impartiality and independence of the auditors is ensured for the task of preparing and auditing the financial statements.

Currently we have additional policies in their final stages awaiting approval by the BoD. These include: The Bribery and Anti-Corruption Policy, and the Anti-Money Laundering (AML) Policy and Implementation Strategy.

Overall, we can say that we are free from any controversies related to corporate behavior, and bribery.

Conflict of Interest

Mabaneer and its BoD are focused on the interests of the shareholders and avoid actual or apparent conflicts of interest in personal and professional relationships. Every BoD member bears responsibility towards the Company and related parties. There are processes in place for Mabaneer's highest governance bodies to ensure that any conflicts of interest are avoided and managed. In line with this, Mabaneer has developed and applied the Conflict of Interest Policy, and accordingly reviews transactions with related parties in a manner that is suitable to the nature of the Company's operations and developments within the market's regulations. These policies and procedures aim to achieve justice and transparency, prevent conflict of interest and abuse of internal information, as well as ensure BoD members' independence.

The Conflict of Interest Policy further states that the interest of any employee, BoD member, or family member in any contract or transaction with Mabaneer must be declared. Furthermore, related parties must not be involved in decision-making or voting on any decision related to this interest.

Overall, Mabaneer is free from any controversies related to conflict of interest, related parties, and related party transactions.

Whistleblowing Policy

At Mabaneer, we are committed to robust transparency and compliance standards and practices. As a mechanism of ensuring this, our Company adheres to our Whistleblowing Policy, that defines

the regulatory procedures for reporting any misconduct or suspicious act occurring in our premises. Consequently, corrective measures are taken in a timely manner. Such policy allows all employees, including top management and board members to express any concerns or misconduct that they encounter anonymously while assuring their protection. The policy is applied across all of Mabaneer's projects and covers all employees, management, as well as volunteers.

As defined by the Whistleblowing Policy, acts of misconduct addressed include: money laundering, corruption, manipulating votes, fraud, theft, data theft, misleading information, inappropriate behavior by employees (including violence and harassment), any illegal acts related to safety and security, as well as to the environment. Following the issuance of a misconduct report, a formal investigation takes place, and based on the level of misconduct, responsive procedures and disciplinary actions range from forced dismissal, reducing their hierarchical position etc.

2.1.d Risk Management

At Mabaneer, we seek to systematically identify risks, which may include those that could cause business failure, reputational damage, financial loss, reduced productivity, injury, etc., in order to actively mitigate or reduce the impact. We define risk management as the culture, capabilities, and practices integrated with strategy-setting, and its application for managing risk in creating, preserving, and realizing value.

Our Risk Management Framework positions risk in the context of an organization's performance. The risks faced by the Company are identified and categorized, their probability and potential impact is assessed, the controls in place are analyzed, and uncontrolled risks are managed. The risks faced by Mabaneer are periodically monitored and reported.

In terms of risk governance, our Audit and Risk Committee oversees the implementation of the risk management strategy. The strategy identifies key business risks to help us achieve our strategic objectives to maintain risks within an acceptable level that is within our risk appetite. The strategy states that risks shall be identified, categorized, and assessed according to their probability and potential impact. Analysis takes place for the risks under our control, whereas uncontrolled risks are managed. Risk monitoring takes place on a quarterly basis.

Our Investment Department is responsible for risks associated with new investments and projects. In this matter, the Investment Department prepares a financial model for all investments and new projects that is based on forecasting scenarios and is reviewed upon changes in market conditions and prior to any project kick-off.

In terms of liquidity risk, the Finance Department develops a periodic cash flow projection report that considers various scenarios based on market conditions and progress of collections.

We further perform an in-depth due diligence for new business partners to monitor and assess any potential risks that may arise, including:

- Reviewing legal documentation, including Articles of Association, licenses, authorized signatory document, etc. of potential business partners
- Conducting background / reference checks, which includes assessing their nature, industry, performance, and financial health
- Ensuring that the counterparty activities are suitable and in line with Mabaneer's business values and practices
- Checking whether legal cases have been filed against the company

2.2 MARKETPLACE AND CORPORATE BEHAVIOR

2.2.a Mabaneer Projects





Mabaneer is a trusted real-estate investor, developer and project manager. We collaborate with partners to create world-class real-estate projects, which excite customers and are recognized for their innovation, design, quality and return on investment. In partnership with prestigious companies in the Gulf, we are currently implementing several projects in Kuwait, Kingdom of Saudi Arabia (KSA), Bahrain, and the United Arab Emirates (UAE). The massive success of The Avenues – Kuwait, along with a clear business vision, was the driving force behind the initiation of similar projects across the region, such projects are due to be fully inaugurated within the next three years. Moreover, other real estate projects in the GCC and MENA region are currently under negotiation. Overall, 2021 was a positive year for Mabaneer, with the resumption of various projects that had been previously delayed due to the COVID-19 crisis.

Accordingly, a brief summary of our current and ongoing projects is provided below.

The Avenues – Kuwait

The Avenues is the largest and most-visited retail, entertainment, and lifestyle destination in Kuwait and the region. His Highness the late Emir of Kuwait, Sheikh Sabah Al-Ahmad Al-Jaber Al-Sabah, officially inaugurated The Avenues in 2007 with the 1st Avenue. As the legacy continued, 2nd Avenue then opened in 2008, followed by the other districts, namely, Prestige, Grand Avenue, SoKu, The Mall, and The Souk, all of which officially launched in 2012. As for the new expansion in 2018, The Avenues then added 5 districts: The Arcades, Grand Plaza, Electra, The Forum, and The Gardens. A world-class architectural masterpiece, The Avenues is the hub for international and local brands, ranging from retail stores and high-end fashion brands to exquisite cuisines and unique entertainment experiences.

The Avenues covers a gross land area of 360,000 square meters with over 1,100 stores and a spacious multi-level parking lot with a capacity for 13,000 cars. Additionally, The Avenues contains two hotels: Hilton Garden Inn – Kuwait and Waldorf Astoria.

- Gross land area:
 **360,000sqm**
- Number of stores:
 **+1,100 stores**
- Parking lot capacity of:
 **13,000 cars**
- Official inauguration year:
 **2007**



Hilton Garden Inn – Kuwait

Hilton Garden Inn - Kuwait is now the brand's largest hotel in the Europe, Middle East, and Africa (EMEA) region. It is directly connected to The Avenues – Kuwait through the Forum district, featuring 390 keys, including family rooms and suites. The hotel additionally offers a wide array of services and facilities, including the "Together & Co" restaurant, The Shop, The Juice Bar, Starbucks, outdoor swimming pools, and a jacuzzi for guests to enjoy, as well as meeting spaces accommodating up to 240 people.



- Number of guestrooms:
 **390 keys**
- Meeting spaces capacity:
 **240 people**

Waldorf Astoria – Kuwait

This is a five-star luxury hotel located in The Avenues. The hotel comprises 200 guestrooms and will feature a large ballroom, multiple world-class dining experiences, including Roka Restaurant (Zuma Group), an outdoor pool, and a state-of-the-art spa. Currently under construction, the hotel is expected to be completed by the end of Q2 of 2022.



- Number of guestrooms:
 **200 rooms**

Aventura – Kuwait

Aventura (J3 Jaber Al Ahmad Investment Opportunity from The Public Authority for Housing Welfare) is currently under development and Mabanee is the lead developer of the consortium involved, which includes National Industries Group and Privatization Holding Company. The driving vision behind the design of Aventura was to create a neighborhood character and identity that evokes a sense of home that is inclusive of diverse lifestyles and instills a sense of community and communal living. Covering a retail gross leasable area of 108,233 GLA, the project will become a contemporary icon and landmark for Jaber Al-Ahmad City. The comprehensive development will include a modern, architectural design in a community feel, with several components, including 276 residential units, facilities and services to accommodate its residents and visitors, a neighborhood park and a retail component consisting of international retail and food and beverage (F&B) brands. 70% of J3. Residential is expected to open by Q3 of 2024, the remaining facilities and Mall to open by Q3 of 2025.


- Retail gross leasable area:

 **108,233 GLA**

- Number of residential units:

 **276 units**

- Expected year of opening:

 **-70% of Residential to open by Q3 of 2024**
-Remaining facilities and Mall to open by Q3 of 2025



The Avenues – Bahrain

The Avenues – Bahrain, located at the heart of Manama, was inaugurated in 2017. The design is inspired by The Avenues – Kuwait, one of the region’s largest and most-visited retail destinations and extends over a gross leasable area of 40,000 sqm. The Avenues – Bahrain is set to become one of the best destinations for residents, tourists and business travelers in the Gulf region. The project consists of several stores, restaurants, and walkways, with a seafront stretching along 600 meters. The Avenues – Bahrain encompasses entertainment areas, such as cinemas and children’s play areas.

Phase II of The Avenues – Bahrain will add a leasable area of approximately 40,000 square meters, and will include 189 stores and restaurants, two entertainment zones, a supermarket, and a basement car park with 1,295 parking spaces.

The combined gross leasable area of both phases will be approximately 79,600 square meters. The new phase will include new beautifully designed districts, which promise to provide visitors with a modern and exciting shopping experience, namely The Forum, Grand Plaza, Electra, The Souk, as well as an expansion of Grand Avenue, which is currently very popular and a favorite of local and international visitors. Each district will have its unique character expressed through its architectural style inspired by modern design concepts. The extension plan will also include two pedestrian bridges: the first linking The Avenues – Bahrain to Bahrain Bay, and the other linking it to the Bahrain World Trade Center and Moda Mall. The project will expand the public promenade by an additional 600 meters west along the waters of Bahrain Bay, becoming the largest entertainment center facing the sea with a total length of approximately 1.3 km. Phase II is projected to be completed by Q4 2023.

- Gross land area:

 **40,000 sqm**

- Official inauguration year:

 **2017**

- Parking lot capacity of:

 **600 meters**

- Phase II projected completion:

 **2023**



Hilton Garden Inn Bahrain Bay

Hilton Garden Inn Bahrain Bay, operated by Hilton Worldwide, was completed on July 7, 2021, and opened on July 15, 2021. The hotel enjoys direct access to The Avenues – Bahrain, and will include 192 guestrooms.

- Completion year:

 **2021**

- Number of guestrooms:


 **192 rooms**




The Avenues – Sharjah

The project is a strategic partnership with Mabanee and Shurooq, the Sharjah Investment and Development Authority in the UAE. Replicating the success of The Avenues in Kuwait, The Avenues – Sharjah will offer residents and visitors a similar experience over a land area of 59,600 square meters and will enjoy a strategic location on Sheikh Mohammed Bin Zayed Road, a major hub in the city. The project will entail the development of approximately 59,000 square meters as a projected gross leasable area. The project is currently on hold after the detailed design completion.

- Land area:

 **59,600 sqm**

- Projected gross leasable area:

 **~59,000 sqm**



The Avenues – Khobar

Inspired by modern architectural design concepts, The Avenues – Khobar in Saudi Arabia is located at the northwestern corner of the intersection of King Saudi Road with Prince Sultan Road. Currently, The Avenues – Khobar is in the design phase and extending across a gross leasable area of 168,988 square meters. The project will encompass commercial and entertainment areas, residential apartments, hotels, exhibition halls, ballrooms, offices, and medical facilities. The project is expected to be completed end of 2025.

• Gross land area:



• Expected completion year:



The Avenues – Riyadh

The Avenues – Riyadh in Saudi Arabia, is located at a prime position overlooking the intersection of King Salman Road and King Fahad Causeway and extends across a leasable area of 400,000 square meters. The project is expected to become one of the largest commercial malls in the Middle East and will include hotels, residential apartments, medical facilities, offices, and a parking lot for 15,000 vehicles, making it an ideal destination for shopping, entertainment, and accommodation in the Kingdom of Saudi Arabia. Additionally, it will contribute to strengthening the service and retail sectors and creating more than 20,000 job opportunities for Saudi nationals. The Avenues Riyadh is planning to be Energy and Environmental Design (LEED) certified by the American Green Building Council.

• Leasable area:



• Jobs expected to be created



• Parking lot capacity:



Mabaneer's development baseline growth is strong. Our long-term investment philosophy incorporates three critical plans: product and investment diversification, funding, and corporate transformation. We have developed a corporate investment strategy for 2028 based on global investment standards to manage our risks and growth. The strategy includes adopting a diversification plan to diversify investment and development types by 2028. Our 2028 vision is centered on delivering excellence to shareholders and investors through our expansion program, strong brand equity, establishing a holding company with recognized financial performance and diversified investments, excellence in operations through specialized subsidiaries, and providing value-added services.

2.2.b Investor Relations

The year 2021 showed a positive leap for our Investor Relations (IR), given that several projects resumed post - COVID-19 delays. Such a leap was largely due to our IR efforts in maintaining continuous and consistent communication with our stakeholders, including institutional investors and security analysts. Thanks to our IR Department we were able to produce and deliver effective financial communications to existing and potential investors, ESG rating agencies, employees and management regarding our compliance with the Capital Markets Authority (CMA), Boursa Kuwait regulatory requirements and ESG-related criteria.

Mabaneer's IR Department has long been central to our ESG communication, and to addressing stakeholders' ESG-related concerns. Recently, as part of positioning Mabaneer's IR operations, we have incorporated an ESG discussion in our quarterly earnings call.

At Mabaneer, we are keen to maintain our investors' rights through our Shareholder's Protection Policy, as summarized below:

- The Policy aims to ensure that the Company is committed to respecting and protecting shareholders' rights in accordance with the relevant laws, instructions, and regulations.
- Mabaneer's BoD is committed to setting standards for protecting the rights of all shareholders and updating such standards when needed to reflect changes in the provisions of the law, regulations and instructions issued by the relevant regulatory authorities.
- The Policy covers: general rights for shareholders, shareholders' rights at general assembly meetings, and shareholder data protection.
- The Policy contains details about controlling shareholders. A controlling shareholder is any person who exercises or controls on their own or together with any person with whom they are acting in concert, 30% or more of the votes able to be cast on all or substantially all matters at general meetings.
- The Policy states voting rights limitations, which are based on the number of shares held.
- The Policy outlines limits on the right of shareholders to convene a special or emergency general meeting, or request resolution at the Annual General Meeting (AGM) based on the number or percentage of shares held. Specifically, it shows 5% share ownership is required to request a resolution at the AGM, while 15% is required to call a special or emergency meeting.

A main right of our shareholders is attendance in the Annual General Assembly (AGM) meetings. In 2021, the AGM was conducted with restricted health procedures in our main offices in The Avenues, with 75% attendance.

• AGM Meeting Attendance Rate



• Mabaneer Shareholder Ownership Percentages:
Alshaya United Co.: **34.17% ownership**

• National Industries Group holding (Ikraus Petroleum Industries, Al Durra National Real Estate, Noor Financial Investment Co., National Industries Company): **17.81%**

Figure: Share Requirements per Shareholder Right

	Call Special Meeting	Request a resolution at AGM
Percentage of shares required %	15%	5%

2.2.b Customers' Experience

Fostering customer satisfaction is the cornerstone of our ESG positioning towards sustainable growth. Our customer segments consist of our tenants, those who rent our commercial spaces, as well as visitors who come to our facilities. At Mabaneer, we continuously search for innovative ways to keep direct communication with customers as well as enhance existing services.

























New tenants begin their journey with us once they receive approval from our Leasing Department and Leasing Committee. We maintain communication, engagement and support with our tenants, from the start to the end of their tenancy with us.

We offer different services to our customers to ensure their optimal satisfaction and experience. Currently our communication methods with visitors include information desks at our various locations, and interaction by phone, social media platforms, and face to face. As a next step to enhancing customer experience, we are considering implementing "Satisfaction Survey Systems" available through tablets at the information desks.

Because we aim to enhance our visitors' experience, we have mechanisms in place to record and take actions to address any of their complaints. Across 2021, we have received around 10 to 15 complaints per month, which is an estimated average of 150 complaints annualized. Each of these complaints was transferred to the relevant department within Mabaneer. If the complaint is related to an issue that is under the remit of our Visitor Relations Department, such as a complaint related to visitor services, our Guest Service staff will take necessary action to rectify it on the spot or by contacting the concerned individual(s). Part of ensuring our visitors' experience is our tailored accommodations to special needs individuals, including a special lane for entrances, Signcom tablet for hearing impaired visitors, provision of scooters and wheelchairs, as well as special-needs parking spots.

To sum up the various services that we provide our visitors in an effort to enhance their experiences, the following selected services are listed.

Visitor Services

-  • **Printing and photocopying service**
-  • **Accessories washing service**
-  • **First aid clinics**
-  • **EZ charger (mobile charging stations)**
-  • **EV charging stations**
-  • **Scooter services**
-  • **Valet services**
-  • **Sign language service**
-  • **Wheelchair services**
-  • **Parking pre-booking service**
-  • **Bank ATMs**
-  • **Free Wi-Fi**
-  • **Car washing service**
-  • **Lost and found**
-  • **Security**
-  • **Test drive service**
-  • **Information desks**
-  • **Lost child room**
-  • **Kids carts**
-  • **Breastfeeding rooms**
-  • **Designated smoking zones**
-  • **Kids trains**
-  • **Baby changing rooms**
-  • **Prayer rooms**

Governmental Services in Avenues

Governmental Services
Public Authority for Housing Welfare
Ministry of Social Affairs and Labour (MoSAL)
Ministry of Justice (MoJ), including machines
General Department of Traffic - Ministry of Interior (MOI) driving license kiosk
Kuwait Red Crescent Society (KRCS), including stand and donation machine
Consumer Protection Center
Consumer Protection Department
Ministry for Electricity and Water (MEW), including booth
Public Authority for Manpower
Municipality services
Kuwait Fire Service Directorate / Kuwait Fire Force
Public Authority for Industry, including machine and officers (in process)
Emergency Clinic - Ministry of Health (MoH)
Police - Ministry of Interior (MoI)
Environmental Police – Environment Public Authority (EPA)

2.2.c Procurement Practices

Responsible procurement is integral to our ESG positioning approach. We believe that ESG should ideally be integrated at all levels of our supply chain, through maintaining integrity, transparency, human rights, and environmental responsibility across our various procurement processes. Accordingly, we consistently assess and maintain contact with distributors and contractors to guarantee meeting the highest procurement standards.

Highlighting our efforts to fulfill such ambitious standards are the various procurement practices that we conducted in 2021, which are listed as follows:

- Training procurement employees to obtain the Global Corporate Ethical Procurement and Supply Chain Certification.
- Continuing to follow the regulations by the Public Authority for Manpower.
- Not dealing with vendors with proof of human rights abuse or forced compulsory labor issues and reporting to vendor top management in case of uncertainties.
- Not dealing with vendors with proof of negative environmental impact in the supply chain and reporting to the Environment Public Authority (EPA).
- Requiring, as part of our practice, all suppliers to have anti-corruption policies and programs to verify compliance and providing training on this matter.
- Preferring to deal with ISO certified suppliers .
- Preferring to deal with suppliers who do not have a history of unethical practices, such as life-threatening working conditions, use of internationally banned materials, high carbon footprint, etc.



Our ongoing impact extends to supporting the local economy through local procurement. This year, 90% of our procurement expenditures went to the local market, while only 10% went to the foreign market. This is derived specifically from a contribution of KD 35,132,621 to local suppliers, compared to expenditure of KD 3,966,416 in foreign procurement.

Allocation of Procurement Expenditure



• Local procurement:

90%

• Foreign procurement:

10%

We also engage with suppliers regarding ESG-related risks, and make sure to perform a supplier screening, evaluation, and risk assessment prior to selection. The selection process involves the below listed procedures:

- Relevant legal documents are obtained from the potential suppliers, and background checks and past credentials of the suppliers are assessed.
- Evaluation criteria is used such as pricing and quality, product availability, performance capability, customer service, etc.
- The public/private (listed/non-listed) status, ownership and management of the supplier are assessed with regard to governance risk.
- The supplier's reputation in the local and/or international market, and their ethical and environmental standards are assessed regarding Environmental and Social Risks.
- At least three quotations are obtained during the selection process.



3. SOCIAL (S)

“The most valuable asset of a 20th century company was its production equipment. The most valuable asset of a 21st century institution, whether business or non-business, will be its knowledge workers and their productivity.”

Our company is built upon our social assets, from community members to employees, and in recognition and appreciation of their vital role in driving our success, we position the social aspect of ESG as part of our strategic goals through leading community initiatives and taking the right actions that keep our employees engaged, motivated, satisfied and productive.

We know that investing in our people will form the cornerstone of the success of our business. That is why we have committed ourselves to continuously care for our employees, through addressing their utmost concerns, attracting and nurturing talent, bolstering diversity and inclusion, and creating a safe workplace where employees feel comfortable, satisfied and willing to put their dedication and best efforts.

In line with this year’s theme, ESG positioning towards sustainable growth, we present in this chapter the recent developments by Mabaneer with regards to considering ESG in human capital investment and social impact.

3.1 HUMAN CAPITAL

3.1.a Talent Attraction

Hiring new talent and younger generations empowers companies in terms of creativity and innovation. We are proud to have an outstanding company track record regarding talent attraction. We seek to maintain such record by continuing to provide internships for university students and attending job fairs. The year 2021 witnessed almost a sixfold increase in the number of students offered internships compared to 2020—going from five interns in 2020, to a total of 33 students in 2021 enrolled in our four internship programs. During the internship program, they worked at Mabanee for a certain period of time, and were exposed to business case studies and projects, allowing them to gain experience relevant to their fields of study.

Internships



To ensure continuous improvement in talent attraction and retention, Mabanee places particular emphasis on strategic talent pipeline development through our annual manpower plan, which is created through close coordination among all department managers. The manpower plan forecasts hiring needs and new pools of talent among other crucial factors. More details on employee numbers are given in the table below. Although we had a significant increase in our interns, our overall number of employees slightly decreased. Specifically, the decrease of overall workforce, including both interns and full-time employees, was 6.8% from 2020 to 2021.

Figure: Total Number of Employees by Year and Employment Type

		Year	
		2021	2020
Employment type	Part time	0	0
	Full time	255	305
	Internship	33	5
	Total	288	310

Employee Retention

In terms of employee retention, the year 2021 was an exceptional case. Since many international employees had to return to their home countries, we were forced to adapt to a new situation, and have undergone a major company restructuring, which led to a turnover rate of 26% as displayed below. Compared to the previous year, the turnover rate had increased going from 6% in 2019 to 10.57% in 2020 to 26% in 2021. Though turnover shows 73 employees left, there were 23 new employees hired in 2021, which is also displayed.

Figure: Total Number of Employees by Year and Employment Type

Year	2021
Number of new hires employees	23
Number of turnover employees	73
Turnover rate	%26

In terms of employee compensation and remuneration, we recorded a total of KD 4,918,596 invested. This includes basic salary, deductions, social security charge, leave charge, etc., as well as amounts paid to staff and BoD as additional incentives.

In addition to the compensation and remuneration, we provide our employees with employee health insurance, and employee retirement and indemnity—all of which are within their rights and in compliance with the labor laws and regulations.

Managing Performance and Succession Planning

A high-performance culture at Mabanee is sustained through our yearly performance appraisals that monitor progress, recognize employee achievements, and support the continuous improvement of Mabanee’s employees. In addition to this, we provide regular career development reviews.

We have a comprehensive succession planning approach where each successor is chosen according to his/her evaluated competencies, KPI achievements and predetermined target results. Recommendations are also provided by successors and top management that support the succession planning process.

3.1.b Workplace Diversity

Nurturing Diversity

A diverse workplace is always more resilient, strong, vibrant and prosperous. For this reason, we ensure a workplace atmosphere where differences are embraced rather than rejected. Since our customer segments belong to different backgrounds and nationalities, diversity is always encouraged at Mabanee, be it in terms of gender, age, nationality, or ability, among others.

Our code of conduct safeguards our workplace diversity through promoting a culture of mutual respect for different opinions and encouraging the attraction of competent individuals with various professional skills while ensuring fairness and equal opportunities among individuals and leaving no space for discrimination or biases. As stated in our Code of Conduct, “The Company believes that respect is the natural right of all individuals, and that the Company’s employees are the source of value. Employees represent assets of creativity, determination and dedication that are vital to achieve progress of the Company. They shall be encouraged and appreciated for their diverse opinions, abilities and talents.”

If incidents of discrimination, bullying or harassment take place, employees are urged to raise their concerns and questions to Mabanee’s management, who will in turn perform an unbiased formal investigation to determine the right action to take. As a mitigation endeavor, we provide ethical advice through training courses, such as in our “Mabanee Responsible Leader” course.

Overall, we can say that Mabanee is free from any controversies related to human capital management and development.

Gender Diversity

Gender diversity is well promoted at Mabanee through articulating our policies with a gender focus. For example, our Corporate Social Responsibility (CSR) promotes programs that ensure gender equality in the work environment. We provide a work environment where women and men are treated equally through our equal pay policy. Our ambition of supporting women goes well beyond hiring them, additionally building their skills and supporting their career development in order to raise the numbers of women in managerial and science, technology, engineering, and mathematics (STEM) related positions. The following tables show a gender-based segregation of employee numbers. Note that the analysis has been reported out of Mabanee’s total 255 full-time employees as of 2021.

Looking at 2021 gender diversity, the current allocation is between 80% male and 20% female.

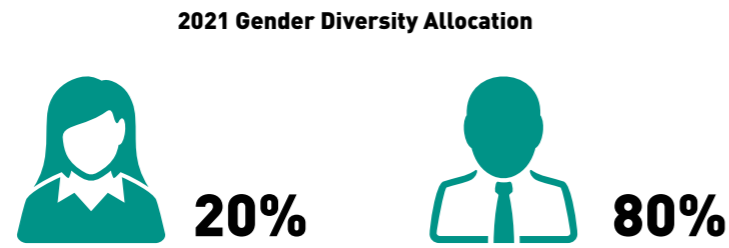


Figure: Gender Diversity per Year and Gender

		Year				Percent Change
		2021 Numbers	2021 Percentages	2020 Numbers	2020 Percentages	
Gender type	Men	205	80%	240	79%	%15 ↓
	Women	50	20%	65	21%	%23 ↓
	Total	255	-	305	-	%16 ↓

Looking at the STEM implications, we had identified 59 positions in Mabaneer that are related to science, technology, engineering, and mathematics. Out of these positions, we report that 83% are staffed by male employees, while 17% are staffed by female employees. This is relatively reflective of our overall workforce gender allocations. More details are shown below.

Figure: Number of Employees in STEM Positions per Gender

		Year	
		2021 Numbers	Percentage of STEM Positions 2021
Gender type	Men	49	83%
	Women	10	17%
	Total STEM positions	59	100%
	Total Non-STEM positions	196	-
	Total Full-Time Employees	255	-

Finally, it is important to report on the women in managerial positions in Mabaneer, as this ensures that gender representation is displayed across levels of authority. Currently, the percentage of women in managerial positions is 17.6%, while that of men is 82.4%. Further details given below show the breakdown per gender, and we further note that this relatively reflects our overall workforce gender allocation.



Figure: Gender Diversity in Managerial Positions

		Year	
		Numbers 2021	Percentages 2021
Manager and above	Men	14	82.4%
	Women	3	17.6%
	Total	17	%100

Age Diversity

Young talent will aid in creating a young-spirited culture, bringing more innovation and success to our Company. For this reason, qualified and motivated young talent is fostered in Mabaneer, through hiring and empowering fresh graduates. For example, out of 23 new hires in 2021, there were 9 fresh graduate hires. However, when compared to the previous year, this shows an 18% decrease from 11 fresh graduates in 2020 to nine fresh graduates in 2021.



As can be seen in the table below, more than three-quarters of our employees are below 50 years of age. This highlights our efforts in keeping a balance between hiring young talent and senior experts at Mabaneer. When compared to the previous year, we see to an overall decrease in the workforce from 305 to 255 employees; however, this decrease came only from the Under 30 and 30-50 age groups (with the largest decrease in the latter). Meanwhile, the Over 50 age group has seen an increase in the number of employees.

Figure: Number of Employees Per Age Group

		Year		Difference
		2021	2020	
Age Group	Under 30	46	55	9 ↓
	30-50	159	207	48 ↓
	Over 50	50	43	7 ↑
	Total	255	305	50 ↓

Kuwaitization

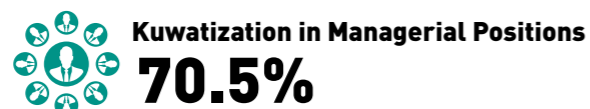
Mabaneer remains committed to local employment with a Kuwaitization rate of 25%, which is above the Public Authority for Manpower's required rate of 20%, as shown in the following table. As of 2021, we have 64 Kuwaiti national employees. Compared to the previous year, while there was an overall 16% decrease in the workforce, there was only a 4% decrease in the number of Kuwaiti nationals in the workforce. In terms of the Kuwaitization rate itself, there was an increase from the previous year, growing from 22% in 2020 to 25% in 2021.



Figure: Number of Employees per Nationality per Year

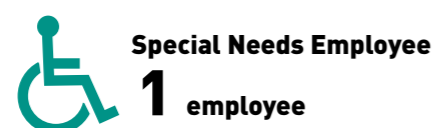
Nationality	2021		2020	
	Numbers 2021	Percentages 2021	Numbers 2020	Percentages 2020
Kuwaiti	64	25%	67	22%
Non-Kuwaiti	191	75%	238	78%
Total	255	-	305	-

Additionally, managerial positions are filled by a majority of Kuwaiti nationals, with a staggering percentage of 70.5%.



Special Needs

Since our establishment, we have aimed to provide an atmosphere that suits employees of different physical abilities. Currently we have one employee with special needs at Mabane, to whom we provide with all needed support, accommodations, and required infrastructure requirements.



Maintaining Human Rights and Equality

Promoting diversity means that equality must be ensured throughout our operations as well. One evident means of ensuring equality among employees is the fact that they are all offered with employment contracts that exhibit and ensure equal benefits.

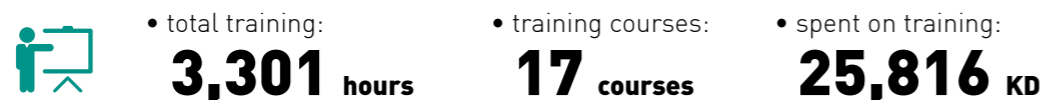
Moreover, our code of conduct covers all employees regardless of their locations by strictly stating that "The Company believes that respect and appreciation of dignity, rights, and aspirations of all employees are key fundamentals at work. This policy covers all employees of the Company and all those who work in subsidiaries of the Company in various locations throughout the world. All suppliers and contractors working with the Company are required to comply with this Code."

3.1.c Training and Development

We firmly believe that investing in employee skills and knowledge is a key factor for our growth and prosperity. We aim for continuous improvement and capacity building for our employees through the various training courses that support their ongoing learning experience. Such courses form a fertile ground for cultivating employees' knowledge, dedication and effectiveness, as well as improving their well-being.

During 2021 we provided total training hours of 3,301 to various employees across our departments. Our training hours this year witnessed a big increase from the previous year's training hours of 920 hours. Furthermore, the number of training courses increased from 11 training courses in 2020 to 17 training courses in 2021, which is a 35% increase. Some courses were provided online due to hindrances linked to the COVID-19 situation, while others were face-to-face. Across the trainings provided, Mabane invested a total of KD 25,816 into training employees.

Training Highlights



Our courses covered topics ranging from ESG to IT, management, HR, and Finance. In partnership with the American University of Kuwait (AUK), we offered the course "Mabane Responsible Leader," which is a leadership development training course provided to new joiners as part of their induction and orientation. The table below provides more details on each of our training courses.

List of Employee Training

Training course	Hours	of participants #	Training Hours	Department
Anti-Money Laundering course	32	1	32	Governance and Compliance
Chief Financial Officer	54	1	54	Finance
Big 5 2021	16	4	64	Different departments
Craft of Magazine Writing	24	1	24	Communication
Ethical Procurement and Supply 2021	6	4	24	Procurement
Finance Matters	15	2	30	Finance
HR Strategy in Transforming Organisations	32	1	32	Human Resources
Integrating ESG/Sustainability into IR	4	1	4	Executive
Internal Auditor course	18	15	270	Facilities, and Tenant Relations
International Advanced Certificate in Regulatory Compliance	14	1	14	Governance and Compliance
Mabane Responsible Leader	22	12	264	Different departments
Oracle	35	11	385	Human Resources
Yardi	30.4	61	1,854	Facilities, Tenant Relations, and Finance
PMP-RMP course	24	4	96	Projects and Facilities
Professional in Human Resources International Certification	72	1	72	Human Resources
GCE Strategic Procurement Master course	40	2	80	Procurement
Webinar on setting the 2021 Audit Committee	1	2	2	Executive
Total			3,301	

3.1.d Employee Engagement

Another important factor for employee satisfaction is their engagement and their knowledge of how important their opinions are to Mabane's management. We constantly seek to maintain a work environment where employee's contributions are encouraged and recognized. Our policies and code of conduct further affirm this value through providing several channels for feedback and complaints, and through promoting programs for lifelong learning and skill development. Employees are also allowed to seek advice of the Audit Committee in case of any emerging problems as well as provide feedback on the code of conduct itself. Methods of receiving employee feedback include complaint and suggestion boxes, which are available at Mabane's offices and headquarters. There are also various forms for reporting, suggestions and queries available via the Company's internal intranet website. In addition, employees

can e-mail certain personnel, such as Head of Compliance, Risk or Legal, with suggestions, inquiries and information.

Our employees' opinions matter to us not only in terms of maintaining our company image, but also for monitoring and improving our internal procedures and performance. Thus, we monitor employee engagement through conducting employee satisfaction surveys on an annual basis. Such surveys form the basis for enhancing employee engagement levels within Mabaneer. In 2021 we received zero complaints from employees.

• Number of employee complaints:



We consider it to be crucial to keep our employees continuously informed on all company updates and operational changes. In relation to this, we comply with minimum notice periods prior to changes according to the requirements of each individual case.

We constantly seek to offer our employees an excellent work environment through our bonuses, awards and comfortable working atmosphere. Our employee benefits include a yearly bonus, Alshaya Privilege Cards, and employee discounts. Additionally, we held several employee events during 2021, as listed below.

Figure: Mabaneer's Employee Events in 2021

- **January 14th**
"Grab & Go" Event (Toby's & Khaneen)
- **February (All)**
National Day Portal Contest (Weekly draws of 20/40 KWD).
- **March 8th**
International Women's Day (Sunflower Seeds)
- **March 21st**
Mother's Day (Tulip Flowers)
- **Mid-April**
Gergeaan
- **September 26th**
The Avenues Insider launch treat
- **June 20th**
Father's Day (BBW 3in1 Board of Directors Gel)
- **November 11th**
World Kindness Day (Chocolate Bar cookies)

3.2 SOCIAL CONTRIBUTION AND IMPACT

3.2.a Social Responsibility and Awareness

Having long recognized the value of social responsibility reflected through our company value of "Customer and Community Focused," we remain steadfast in responding to community needs. We understand that our investments do not exist in isolation from society, and that connecting with our local communities delivers better outcomes for us all. With this in mind, our community support for 2021 has taken many forms, ranging from health, education, environment, career development, arts, and culture to supporting children with disabilities.

Our goal of leaving a positive legacy is embedded in our company Corporate Social Responsibility (CSR) Policy, adopted in line with the Corporate Governance Rules issued by the Capital Markets Authority. Under the Marketing and Public Relations Department mandates, the Policy guides our CSR operations and tackles the main areas of education, poverty and sustainability issues.

As part of our CSR activities, our efforts in supporting community health were manifested through major events including The Avenues campaign to encourage vaccination against COVID-19, and an awareness campaign aimed at promoting the early screening of common cancer types present in the Kuwaiti society, which was organized by medical students from Kuwait University. This was along with the Avenues Breast Cancer Awareness Campaign to encourage women to undergo examinations for the prevention and early detection of breast cancer in cooperation with the Cancer Awareness Nation (CAN).

We further extended cultural support through an exhibition featuring paintings by numerous artists on the anniversary of the Iraqi invasion of Kuwait. As well as through the "Made in Kuwait" exhibition, where young artists displayed their art and paintings, educational support was also provided through several campaigns, the largest of which was the "Donate to Educate" Charity Campaign to collect donations for a charitable educational project for less advantaged children.

Overall, Mabaneer contributed a total of KD 193,014 in community initiatives and events across 2021. This contribution was in support of 37 initiatives and events.

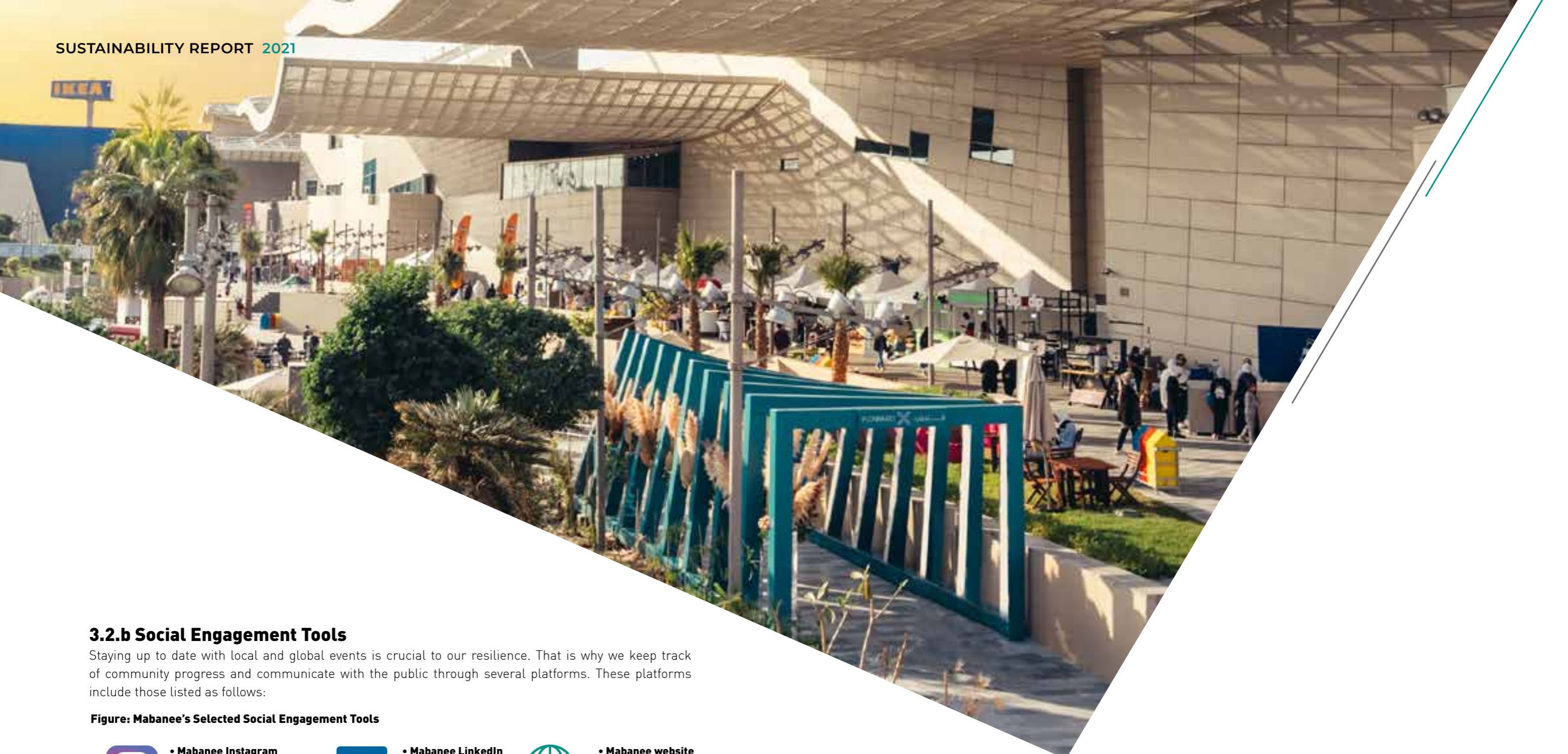
Community Initiatives and Events – Summary

• KD contribution:
• Number of initiatives and events:
193,014 **KD**
37

Community Initiatives, Campaigns and Events	Related Partnering Organization
Installing 2 screens to display the campaign's goals of Al-Salam Association for Humanitarian and Charitable Activities, specifically the Nawwaf Alkhair Trucks Campaign	Al-Salam Association for Humanitarian and Charitable Activities
Social media post for International Women's Day	The Avenues - Mabaneer
Installing a screen to display the association campaign's goals of Takhayyal 3 Campaign, by the Al-Najat Charity Society	Al-Najat Charity Society
Displaying the 10 winners' pictures for the Kuwait Award for Excellence and Youth Creativity on The Avenues screens	Minister of Youth Affairs Office
Social media post for World Autism Awareness Day	The Avenues - Mabaneer
Supporting Kuwait Airways' Vaccine Awareness Campaign with displays on The Avenues digital screens	Kuwait Airways
Ramadan 2021 – Supporting the United Nations High Commissioner for Refugees' collaboration with the Tanmeia Foundation to support the Rohingya refugees in Bangladesh and to donate	United Nations High Commissioner for Refugees – Kuwait
Running The Avenues employees' vaccination campaign in The Avenues	The Avenues - Mabaneer
Installing two donation machines for Palestine Relief campaign	22 Kuwait Red Crescent Society (KRSC)
Running The Avenues campaign to encourage vaccination against COVID-19	The Avenues - Mabaneer
Supporting "World Refugee Day" - to celebrate refugees and highlight their plight in fleeing conflict and persecution worldwide	United Nations High Commissioner for Refugees – Kuwait
Supporting the "World Day Against Trafficking in Persons" campaign and raising awareness of the issue	IOM UN Migration Agency in Kuwait
Supporting a mural dedicated to the 1,303 Kuwaiti martyrs, marking the anniversary of the Iraqi invasion of Kuwait	Martyr's Bureau

Community Initiatives, Campaigns and Events	Related Partnering Organization
Supporting an exhibition featuring paintings by numerous artists on the anniversary of the Iraqi invasion of Kuwait	Union of Kuwait Artists
Supporting an event to educate youth to join the ranks of the Kuwaiti army	Ministry of Defense
Supporting World Patient Safety Day	Ministry of Health
Supporting an event to encourage the students on the occasion of "Back to School"	Ministry of Education
Supporting an event to prepare children for schools through several activities	Tamkeen Kuwaiti Family Society
Supporting the Public Authority of Sports' awareness campaign for schools by displaying it on the screens	Public Authority of Sport
Supporting the Ministry of Health's awareness campaign for schools by displaying it on the screens	Ministry of Health
Supporting the Ministry of Interior's awareness campaign for schools by displaying it on the screens	Ministry of Interior
Supporting the "Donate to Educate" Charity Campaign to collect donations for a charitable educational project for the less fortunate families' children	The Avenues and Red Crescent
Supporting the "Made in Kuwait" exhibition to support young artists to display their art and paintings.	Kuwait Caricature Association
Supporting the World Osteoporosis Day 2021 exhibition to raise awareness of the disease and how to treat and prevent it	Kuwait Osteoporosis Society
Supporting a Breast Cancer Awareness Art Display	Teeplus
Running The Avenues Breast Cancer Awareness Campaign to encourage women to undergo examinations for the prevention and early detection of breast cancer in cooperation with the Cancer Awareness Nation (CAN).	The Avenues and Cancer Awareness Nation (CAN)
Celebrating the United Nations Day where UN agencies were shedding light on innovative youth initiatives in preserving the unique biodiversity and beautiful environment in Kuwait	United Nations High Commissioner for Refugees – Kuwait
Supporting an awareness campaign aimed at promoting awareness of early screening for some types of common cancers in Kuwaiti society. This campaign was organized by medical students from Kuwait University	Faculty of Medicine, Kuwait University- KuMSA Hospital
Supporting a breast cancer awareness booth	Kuwait Red Crescent Society (KRCS)
Contributing to the announcement of the 4th virtual career and study opportunities exhibition at the Public Authority for Applied Education and Training to educate graduate students and expected graduates with the requirements of the labor market from job opportunities available in the public and private sectors	The Public Authority for Applied Education and Training
Supporting an awareness campaign to raise environmental awareness in Kuwait	Environment Public Authority (EPA)
Supporting the International Day of Persons with Disabilities, The Avenues organized an "I'm Gifted" exhibition, where a group of people with disabilities presented their incredible artwork and handicraft	The Avenues and the Public Authority of The Disabled
Supporting an exhibition that reflects the history of the State of Kuwait with the Emirates as part of the Embassy of the United Arab Emirates (UAE)'s celebration of the 50th National Day of the UAE	The Embassy of the United Arab Emirates (UAE)
On the occasion of the International Competition Day, supporting an awareness booth to deliver the Competition Protection Authority's message while educating the public Companies about the new Competition Law No. 72 of 2020	Competition Protection Agency





3.2.b Social Engagement Tools

Staying up to date with local and global events is crucial to our resilience. That is why we keep track of community progress and communicate with the public through several platforms. These platforms include those listed as follows:

Figure: Mabaneer's Selected Social Engagement Tools

 <ul style="list-style-type: none"> • Mabaneer Instagram • The Avenues Instagram • Mabaneer Bahrain Instagram 	 <ul style="list-style-type: none"> • Mabaneer LinkedIn 	 <ul style="list-style-type: none"> • Mabaneer website • The Avenues website • The Avenues Insider (online blog)
 <ul style="list-style-type: none"> • The Avenues app 	 <ul style="list-style-type: none"> • The Avenues call center • Mabaneer call center 	

Specifically looking at The Avenues Insider, we have transformed the printed The Avenues magazine into an online magazine/blog that utilizes digital tools, supports tenants and encourages people to read online, which is a more sustainable and creative way to reach our wider audience.

We consider the continuous rise in the numbers of followers on our social media accounts to be a significant indicator of the quality of our community communication. This year our total followers on all social media accounts has exceeded 1 million, whereas our Avenues App users have totaled 47,272 users.

Our social media accounts have thrived this year, with a number of campaigns including:

- Breast Cancer Awareness Campaign: A campaign to raise the public's awareness of breast cancer and to help people recognize the early signs and symptoms of cancer, thus enabling them to seek treatment at an early stage.
- The Avenues Live Campaign: An engaging social media campaign which was held in the Avenues and broadcasted through social media channels.
- "Donate to Educate": Our main goal is to make education within the reach of everyone in Kuwait by encouraging people to donate either online or through an in-mall booth.
- The Avenues Sky: A winter event which was held in the outdoor area of The Avenues with participation of the interested tenants, and this was communicated through social media.
- The Avenues Shopping Marathon: In parallel with the Black Friday event, a social media campaign was launched in cooperation with the tenants to announce the yearly offers and promotions.
- The Avenues Insider: A blog which serves to support tenants, show a newer side to The Avenues, and as a tool to get closer to visitors.

3.3 HEALTH, SAFETY AND SECURITY

As the world has started to recover from the COVID-19 crisis, we have anticipated change in our operations and have evolved our health, safety and wellbeing targets accordingly. 2021 was a year of exponential change in terms of ESG, especially with regards to the social factor which includes health, safety and wellbeing. As a real estate company operating in construction projects, safety forms an integral part of our everyday concerns. In the following section we will go through the various procedures taken to ensure the least harm possible for employees, whether in construction sites or at any other company premises.

3.3.a Adapting to a Post - COVID-19 World

Mabane approached 2021 knowing that just as the world has permanently changed post COVID-19, so too should our operations adapt. Indeed, we ensured a smooth transition back to work through supporting government vaccination guidelines and encouraging our employees to register for COVID-19 vaccination. We also abided by all necessary safety measures related to providing a safe and healthy workplace that prevents virus transmission cases and established a work-from-home policy to ensure business continuity for non-vaccinated employees.

3.3.b Occupational Health and Safety

Occupational health and safety is a predominantly important aspect for an organization as large as Mabane. Our code of conduct emphasizes this by stating that Mabane "guarantees to provide a safe working environment for their employees and society free from any causes of accidents, injuries, diseases, and factors that may lead to damage to human beings in terms of health or public safety."

Recently, in July 2021, we underpinned our health and safety procedures with the establishment of a Health and Safety Committee for the year 2022. The Health and Safety Committee is headed by the Chief Operating Officer (COO) and consists of a Safety Engineer and a Health and Safety Specialist. The main role of the Committee is to assess health and safety throughout Mabane's operations and identify potential risks. We are also in the process of developing a health and safety strategy which will be addressed in January 2022 during the first meeting of the Health and Safety committee.

Furthermore, as part of the department's mandate, a well-structured Health and Safety Policy was established, fully implemented and circulated across the Company's departments. The Health and Safety Policy was embedded into our Company's strategy, indicating that Mabane considers the overall health and safety of all relevant parties and stakeholders as one of its main priorities.

Moreover, our Health and Safety Department performs annual fire drill evacuation tests that ensure the preparedness of employees and customers in case of fire incidents. Such drills also aid the Health and Safety Department in foreseeing and identifying any gaps in the fire drill in order to avoid them during actual fire incidents. However, drills were suspended during 2021 due to the COVID-19 pandemic, in compliance with the regulations provided by the Ministry of Health and the Ministry of Interior.

Another recent milestone was achieved through attaining an ISO 45001:2018 certification for our Health and Safety Department. Aiming for more certifications, our Health and Safety Department is working on several indicators that are considered as certification requirements, namely: incident reporting and investigation, near misses, non-conformities raised, emergency preparedness and response, number of storages inspected, health and safety training conducted.



In addition, in the context of encouraging the receipt of the COVID-19 vaccine, and based on social responsibility, The Avenues administration installed a field center to vaccinate all employees in The Avenues. This campaign was in support of the Ministry of Health's efforts to enhance community immunity in confronting the Corona pandemic. The main aim was to maintain the health and safety of The Avenues' employees and to provide a safe and sound work environment for all.

The Ministry of Health (MoH) also supplied 9,500 doses of vaccine to The Avenues and provided a large number of trained medical personnel to give the vaccine, answer inquiries and offer medical follow-up after obtaining the vaccination.

3.3.c Security Management

Another crucial aspect we place particular emphasis on is security management, as it is necessary for keeping our valued stakeholders comfortable and at ease within our premises. In this regard, we are well equipped in case of emergencies, through our trained security management and health and safety teams as well as through having 12 clear pathways for evacuation areas in The Avenues.

Our security procedures are further reinforced through our cooperation with several governmental entities. For example, The Avenues is monitored and protected by the Ministry of Interior. We also coordinate with the Ministry of Defense through our evacuation plan and communicate with the Ministry of Health in case of any health situation. Additionally, the Citizen Service Center and the Ministry of Justice are present in The Avenues.

At The Avenues there are five police points, and smoking is prohibited except in certain smoking cabinets. In case of violations, the environmental police will take the right action. The Avenue is also well-equipped in cases of health emergencies through its two First Aid Clinics, and the control room communicates with an ambulance whenever necessary.

New Technology and Systems for Security Management Applied in 2021

- Milestone Systems VMS,
- Automatic Number-Plate Recognition (ANPR) plate number capturing
- NEC Corporation Neoface Watch Video Analytics

Health and Safety Incidents

During 2021, zero occupational injuries were recorded. As of June 2021, all health and safety incidents at The Avenues premises have started to be monitored and registered through the Yardi system. The majority of the incidents recorded were considered as minor incidents.

Occupational Injuries





4. ENVIRONMENT (E)

Since 2021 represents the year in which we position for sustainable growth and escalate our ESG performance by taking it a step further by all means, including “E” Environment, we are proud to have adopted new strategies, targets and certifications, all in alignment with global best environmental practices in our field. We aim to continue this advancement and aspire for further enhancement in this area to maintain our value as a “Responsible Business.”

At Mabaneer, we are fully aware of the global environmental situation, and the influence of the real estate sector on it; thus, we seek to be one of the global investment companies that offer solutions to environmental problems rather than fuel them. Our benchmarking efforts, ongoing assessment of property performance, and implementation of energy and water efficiency and waste reduction strategies all contribute to our environmental goals of reducing energy and water consumption, landfill waste, and greenhouse gas (GHG) emissions. They further contribute to our goals of improving air quality and cost reduction targets.

4.1 ENVIRONMENTAL MEASURES AND IMPACT

4.1.a Energy Consumption

Being a real-estate investor with large energy intensive projects makes it crucial to have energy reduction in construction operations and buildings as one of our ongoing commitments. This year we have reached a ground-breaking achievement through obtaining the Facilities Management Standard (ISO 41001:2018). Our efforts toward achieving such commitments and meeting global green building standards have been extended further with our seeking to obtain the LEED certification and the "Environmental Management System" certification of ISO 14001.

Kuwait ranks 5th in the world in terms of per capita electricity consumption, while the residential sector accounts for 64% of the country's total electricity consumption, mostly due to air conditioning demand in order to adapt to high temperatures. Such large figures drive our ambition to be part of global climate change commitments and contribute to global GHG reductions and carbon neutrality, through our energy reduction initiatives in Kuwait and the region.

Accordingly, we started on a new initiative regarding energy savings in water consumption through the Reverse Osmosis (RO) System Plan and started to track our carbon footprint resulting from waste, energy and water consumption through Energy Star Software. In addition, we enhanced our Building Management System (BMS).

New KPIs have been set to monitor our energy efficiency including measuring:

- Total annual energy costs (in KD)
- Total site energy consumption
- Site behavioral changes in demand
- Carbon emissions savings (in MT CO2)
- Energy efficiency (KWh/TRH)
- Water management efficiency (Ukg/TRH)
- Reverse Osmosis water utilization (For HVAC Make Up Water Only)

Mabane embraces digitization and automation efforts and initiatives, including various systems, software, and applications used throughout activities, and daily workflow. This comes with several outcomes, including resource efficiencies and environmental outcomes from the savings. In 2021, Mabane invested a total of KD 388,129 into digitization and automation technologies.


One of our ongoing initiatives is the Light-Emitting Diode (LED) conversion initiative (2017-2023), which involves installing LED lighting systems and British Thermal Units (BTU) meters. We are proud to have reached 85% of this target.

In the year under review, we have consumed a total amount of 280,763,600 kWh of grid electricity, at an intensity of an average of 23,397 kWh per occupant, The number of occupants in the Avenues as a total of 12,000 in 2021, This does not include the number of visitors the Avenues welcomes daily. In terms of expense, this amounted to KD 2,820,455 in grid electricity consumption for the year 2021. When comparing this to the previous year's figures, we have seen a 12% increase in grid electricity consumption, The increase occurred due to two apparent reasons: the COVID-19 Pandemic, which impacted the number of visitors from 2020 to 2021, and an increase in the occupancy in The Avenues.

Figure: Electricity Consumption and Intensity

Type	Amount 2021	Amount 2020	Percent Change
Grid electricity per year (kWh)	280,763,600	250,832,680	12%

• Achievement



85%

of our LED (2017 - 2023) conversion target

• Facilities Management Standard

(ISO 41001:2018)

achievement

• Environmental Management System certification of

ISO 14001

• Building Management System

(BMS)

achievement

4.1.b Greenhouse Gas (GHG) Emissions

Having ESG as the basis of our strategy drives us to periodically measure our emissions in order to mitigate them. That's why, for four years now, we have been communicating our GHG emissions with absolute transparency and accuracy to keep our stakeholders informed about our environmental performance and to help us identify where we emit the highest amount of GHG and ultimately take the right actions towards emission reduction. We show below our major calculations and analysis in this matter.

Scope I Emissions

Scope I emissions are an important indicator of the direct GHG emissions, which are direct emissions from sources that are owned and controlled by the reporting organization. For us, these are resulting from internal operations within Mabane, which mainly arise from fuel combustion by standby generators and from fuel used by cars owned by Mabane.

During 2021, there was an overall decrease of 61% of total Scope I GHG emissions, going from 137 MTCO2e in 2020 to 53.1 MTCO2e in 2021. This decrease is a very positive achievement for us.

However, looking at the breakdown of the Scope I emissions, we have recorded 40.5 MTCO2e from our generators, and 12.6 MTCO2e from our owned cars. When compared to the previous year, we see that our generators' emissions have increased by 17%, while emissions from our owned cars have decreased by 88%. Therefore, our overall decrease in Scope I emissions was mainly attributable to decrease in owned cars' emissions.

The tables below display further details related to key Scope I figures, broken down per year and per source.

Figure: Scope I Emissions per Source, per Year

Scope I Area	2021 CO2 Emissions (MT CO2e)	2020 CO2 Emissions (MT CO2e)	Percent Change (%)
Generators	40.5	35	17%
Owned cars	12.6	102	-88%
Total Scope I	53.1	137	-61%

Such major decrease in Scope I emissions accounts for a very high Sustainable Return on Investment (SROI) level as well, showing that KD 3.85 sustainability value has been created for every KD 1 invested—being marked as “Very High” level of impact, deriving from GHG savings.

Figure: SROI of Decrease in Scope I Emissions

SROI Topic	Impact Level	Interpretation	Value Outcomes
Decrease in Scope I (owned car fuel)	Very High	KD 3.85 sustainability value created for every 1 KD invested.	*GHG Savings

Scope II Emissions

As for our indirect Scope II emissions, these are indirect emissions from sources that include purchasing grid electricity. In 2021, we have consumed 280,763,600 kWh in grid electricity, which emitted a total of 178,935 MTCO2e of GHG emissions. Compared to the previous year, there is a 12% increase in Scope II emissions. Furthermore, when assessed in intensity of average Scope II emissions per occupant, which resulted of 14.9 (MTCO2e /occupant) for total of 12,000 occupants. More information on Scope II emissions is given in the following table.

Figure: Scope II Emissions per Year

Scope II	2021 CO2 Emissions (MT CO2e)	2020 CO2 Emissions (MT CO2e)	Percent Change (%)
Scope II – (MTCO2e)	178,935	159,860	12%

Scope III Emissions

The last part of GHG emissions is Scope III, which are emissions from sources that are not owned or controlled by the reporting organizations. For the reporting year, our indirect emissions were mainly from business air travel and rented cars. Emissions in both of these categories decreased dramatically during 2021, seeing a decrease of 47% from 45 MT CO2e in 2020 to 24 MT CO2e in 2021. However, looking at the breakdown per Scope III source, we see that there was a 13% increase of emissions from rented cars, and a 62% decrease in emissions from air travel. Therefore, the overall decrease in Scope III emissions was attributable to the decrease in air travel trips.

Further details of Scope III with their breakdown per source and year are depicted in the following table.

Figure: Scope III Emissions per Year and Source

Source of Scope III GHG Emissions	2021 CO2 Emissions (MT CO2e)	2020 CO2 Emissions (MT CO2e)	Percent Change (%)
Rented cars	9	8	13%
Air travel	14	37	-62%
Total	24	45	-47%

Emissions from air travel decreased significantly, accounting for “Very High” Sustainable Return on Investment (SROI) level, showing around KD 5.15 sustainability value created for every KD 1 invested. This has resulted from the associated GHG emissions savings of Scope III from air travel.

Figure: SROI of Scope III Reduction (Air Travel)

SROI Topic	Impact Level	Interpretation	Value Outcomes
Decrease in Scope III (air travel)	Very High	KD 5.15 sustainability value created for every 1 KD invested.	*GHG Savings

Total Scope Emissions

Having calculated and reported on our GHG emissions in terms of Scope I, II, and III, the final step is to look at the total aggregate results. Accordingly, in 2021, we recorded a total of 179,012 GHG emissions emitted. This is a 12% increase from the previous year. Looking at the breakdown per scope, we see that this change is attribute to a decrease in Scope I, increase in Scope II, and a decrease in Scope III. Therefore, while the majority of emission types have decreased, there was a large increase in Scope II in terms of absolute value, leading to an overall increase in our 2021 GHG emissions.

Figure: Total GHG Emissions per Year per Scope

GHG Emissions Scope	2021 CO2 Emissions (MT CO2e)	2020 CO2 Emissions (MT CO2e)	Percent Change (%)
Scope I	53	137	-61%
Scope II	178,935	159,860	12%
Scope III	24	45	-47%
Total	179,012	160,042	12%


4.1.c Waste Management and Recycling

Our waste management operations represent our biggest opportunity to contribute to a circular economy and reduce emissions resulting from solid waste disposal as they form 64% of total methane emissions in Kuwait . Thus, as part of our ESG-oriented strategy and positioning, we are committed to disposing our waste responsibly in line with our efforts to maintain natural resources, reduce landfill waste, and ultimately reduce GHG emissions.

At Mabaneer our recycling process includes both construction and operational waste, as we recycle scrap material (metal, aluminum, tin), oil, cartons, and wooden pallets. With our waste collection process, we aim to meet global standards. In this regard, we have attained the Quality Management Standard (ISO 9001:2015) for waste and energy and we are in the process of obtaining the Environmental Management System Standard (ISO 14001:2018).

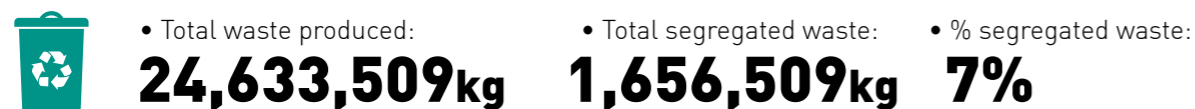
Accordingly, in 2021, Mabaneer invested a total of KD 46,762 in waste recycling, reuse, and reduction.

Investment into Waste Recycling, Reuse, and Reduction

 **46,762 KD**

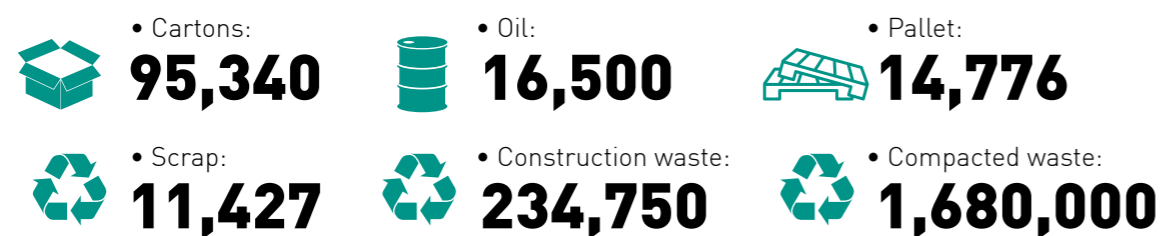
Knowing that Kuwait has one of the highest per capita rates of municipal solid waste (MSW) generation in the world (1.32kg/capita/day), we aspire to be leading changemakers in this area. Thus, much of our waste is recycled. In 2021, we managed to divert 7% of our waste produced from landfill. The 7% has been calculated from the total waste segregated out of the total waste produced, as shown as follows:

Waste Segregation



Meanwhile 25% more waste was recycled this year as compared to 2020. Such increase in waste recycled is largely due to the increase in oil produced from restaurants post their closure during COVID-19. This data is illustrated as follows, showing the average amount of waste produced per month, as well as certain highlights of our waste management practices, including waste diversion and waste recycling percentages.

Average Waste Production per Month in kg



Highlights of Waste Management



Additionally, we analyze our waste management practices in terms of the GHG emissions, in continuation of last year’s practices. Accordingly, the following records our kg amount of waste recycling. In total, we have recycled 1,282,540 kg of waste in terms of oil drums, wooden pallets, and cartons. This has incurred a total of 799 MT CO2e in GHG emissions savings in 2021. When compared to the previous year’s saving of 641 MT CO2e, there was a positive change with a 25% increase. More details are displayed as follows with the breakdown per recycling type and per year.

Figure: Waste Recycling GHG Emissions Savings per Year and per Type

Waste Type Recycled	Amount (kg)	2021: GHG Emissions Saved (MT CO2e)	2020: GHG Emissions Saved (MT CO2e)	Change (%) (2020 - 2021)
Oil drums	198,000	151	4	3357%
Wooden pallets	177,310	31	19	60%
Cartons	907,230	617	617	0%
Total	1,282,540	799	641	25%

Notably, our GHG emissions savings from our waste management practices—specifically those related to cartons, drum oils, and wooden pallets—have led to a “Very High” Sustainable Return on Investment (SROI) level of 3.73 sustainability value created for every KD 1 invested.

SROI Topic	Impact Level	Interpretation	Value Outcomes
Waste management (cartons, drum oils, wooden pallets)	Very High	KD 3.73 sustainability value created for every KD	*GHG Savings

Since 2017 the Company started using Oracle Property Management and Oracle Leasing to handle all transactions related to property management and leasing of The Avenues.

Towards the end of 2020, the decision was taken to move to a more industry-focused, advanced, and cloud-based solution which will provide more flexibility to the business especially while expanding in the region and adding more properties to the portfolio.

Based on the different studies conducted on different related technologies/software solutions available in the market in addition to the solution used in The Avenues – Bahrain, the decision was taken to implement YARDI for managing all The Avenues – Kuwait-related transactions and the implementation started by end of 4th quarter 2020.

YARDI went live in 2nd quarter 2021 and currently it is being fully utilized by top management, and the following departments: Leasing, Facility Management, Finance, Procurement, Commercialization, Visitor Relations, Tenant Relations.

YARDI has many web-based and smart phone applications which made it easier and less time consuming for users to do their daily work. In addition, the system has built-in BI tools, providing the top management with daily insights of how the business is performing from anywhere in the world and at any time of the day.

It is worth noting that this system made us take the slogan “going green/ECO friendly” as a primary goal of using it as we have reduced the amount of paper used.

4.1.d Water Consumption and Management

Located in one of the world’s most water-stressed countries, with the lowest per capita renewable internal freshwater availability of any country, places high importance for water-efficient operations at Mabane. Through our leading water treatment technologies, we strengthen our commitment towards sustainable resource management and operations. In our efforts to maximize water reuse and utilization, we have invested KD 2,073 on our water treatment plant. Additionally, our Reverse Osmosis (RO) cost savings amount to KD 164,239.

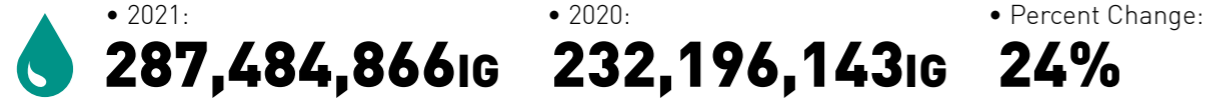
Consequently, water treatment led to a high impact level in terms of SROI of 1.55 KD sustainability value created for every KD 1 invested, displayed as follows. The outcomes have arisen from both GHG emissions savings as well as cost savings.

SROI of Water Treatment

SROI Topic	Impact Level	Interpretation	Value Outcomes
Water treatment	High	KD 1.55 sustainability value created for every KD 1 invested.	*GHG Savings *Water savings *Cost savings

In terms of Mabanee's consumption of water, for 2021, the total consumption was 287,484,866 imperial gallons (IG), at an intensity of 23957 IG per occupant. In terms of cost, this was a total of KD 1,074,338 paid by Mabanee for water consumption in 2021. Compared to the previous year, the consumption increased by 24%. Further details are provided as follows.

Water Consumption per Year



4.1.e Green Projects – Advancing Through Standardization

According to the Global Alliance for Buildings and Construction (GlobalABC) the building and construction sector accounted for 38% of total global energy-related CO2 emissions. For the state of Kuwait alone, the building and construction sector accounts for 3% of total GHG emissions. Such data highlights the strategic standpoint for the construction sector in addressing climate change challenges, boosting resilience in cities, and improving living conditions.

As an ESG-positioned company, we look to upgrade our responsible operations through seeking standardization. Such standardization ought to motivate us in improving our operations through measurement and tracking, which will in turn lead to cost savings, and an improved operational efficiency. Certainly, standardization would reap benefits for our tenants and visitors, as well through providing better quality services and a sustainable building atmosphere. All of this shall give back to our Company greatly through attracting investors, visitors and tenants.

We focus on certain green building aspects, specifically at The Avenues – Riyadh and The Avenues – Khobar. These aspects include the provision of solar panels on rooftops in line with the Saudi Vision 2030, as well as the use of a grey water treatment facility that collects and treats grey water for recycled use.

In addition, there are green building and sustainable design aspects throughout our Jaber Al Ahmad Residential City – J3 Investment Project. The project has comprehensively addressed its environmental and social impacts by conducting an Environmental and Social Impact Assessment (ESIA), and is well equipped for mitigation measures through its comprehensive mitigation and management plan. The project adheres to a sustainable urban design by having a well-equipped children's park with sports and fitness equipment, bicycle and walking tracks, and connectivity between different neighborhood features.

Furthermore, in our efforts to comply with local regulations and codes, we design our projects in close coordination with local consultants. We coordinate further when needed with international consultants, to support design creativity and international standardization. We also recognize the risks associated with climate change and consider them in our ESG approach through our LEED initiatives. Accordingly, the below figure represents our focus areas for sustainable design and standardization.

Sustainable Design and Standardization Features

General

1. Constructing Electrical Vehicle (EV) parking stations in our future projects.
2. Metering of all Mechanical, Electrical, and Plumbing (MEP) systems to manage efficiency and use during operations.
3. Resource and waste management.

Energy Efficiency

1. Providing areas that could integrate provisions for solar panels.
2. Providing skylights in public areas to reduce the consumption of artificial lighting during the day.
3. Considering in the design accommodating thermal building envelope elements to reduce the indoor air conditioning.
4. Using a thermal energy storage system to offset the peak load.
5. Using active energy conservation techniques (air-to-air energy recovery, and economizer mode operation) and passive energy conservation measures (selection of Building envelope materials).
6. Implementing 2-way valves and VAVs and providing variable speed drive motors for fans and pump motors.
7. Allocating a reverse osmosis plant and feed water concrete tank, and using the treated underground water for AC make-up, fire, and irrigation purposes.
8. Adopting energy-efficient design approaches such the use of LED in lighting, solar energy, and other renewable energy sources.

Health & Safety

1. Consulting designers to provide stairs and design activities around such vertical access to promote and encourage customers' physical activity over the usage of elevators / escalators.
2. Allocating designated smoking rooms at key areas and prohibiting users from smoking indoors and areas around the development, with no smoking signage in all public spaces.
3. Designing outdoor areas with adequate trees and water features to encourage users to connect with nature.

Special Needs Access

1. Designing all public areas in compliance with accessibility for special needs.

Tenant Material Loading and Unloading Accessibility

1. Considering sufficient loading and unloading bays at key locations to align with the waste management strategy. The J3 project employs such a strategy, where the bays are located with entry and exit routes planned that do not disrupt the traffic outside and the parking areas inside.

Advancing Through Standardization

We aim to measure, evaluate, and assess future LEED parameters from a business perspective, as well as to enable our tenants to comply and follow environmental standards according to LEED. Below are the certifications we are currently seeking in two of our projects.

1. Towers in The Avenues – Riyadh:

- LEED certification
- WELLS certificate

2. J3 Investment:

- LEED O+M Silver certification

In terms of improving our building standards, we installed air quality sensors connected to a ventilation system at The Avenues. The sensors register indoor CO2 levels and keep them within certain limits. We also have four locations for electric car charging stations with 16 spots.



We installed air quality sensors connected to a ventilation system at The Avenues. The sensors register indoor CO2 levels and keep them within certain limits.

Moreover, in our efforts to attain the LEED® O+M 4.1V certification we are working on several aspects, including facility management and renovation as shown in the following.

LEED O+M 4.1V Aspects

Energy efficiency

- Energy Efficiency Best Management Practices
- Minimum Energy Performance
- Building-Level Energy Metering
- Fundamental Refrigerant Management
- Existing Building Commissioning – Analysis Water efficiency
- Indoor Water Use Reduction
- Building-Level Water Metering
- Outdoor Water Use Reduction
- Indoor Water Use Reduction
- Cooling Tower Water Use
- Water Metering

Materials and resources

- Ongoing Purchasing and Waste Policy
- Facility Maintenance and Renovations Policy
- Purchasing – Ongoing
- Purchasing – Lamps
- Purchasing – Facility Maintenance and Renovation
- Solid Waste Management – Ongoing
- Solid Waste Management – Facility Maintenance and Renovation

EIA and ESIA

As future prospects, our Environmental and Social Impact Assessments (ESIAs) or Environmental Impact Assessments (EIAs) are planned to be integrated into all our upcoming projects in compliance with the standards and environmental regulations of the state of Kuwait. This includes environmental management and mitigation plans during both construction and operations. Whenever necessary we liaise with environmental consultants to provide environmental supervision during construction, thus ensuring a proper implementation of our mitigation measures.

Greenfield Developments

As part of Kuwait’s 2035 Vision, there are upcoming opportunities as greenfield developments that we will continue to explore as potential investment opportunities.

Biodiversity

We believe that a balance between what is ecologically valuable and what is economically sensible can be achieved. Hence, we have made efforts to conserve biodiversity and protect flora and fauna with our plan to implement green rooftops in both The Avenues – Riyadh and The Avenues – Khobar. Green areas can provide replacement habitats for flora and fauna and green roofs have been shown to increase biodiversity.



LEED O+M Silver Certification Study

We conducted an internal study with our EPC Contractor for J3 Investment Opportunity. The study came as a proactive measure for easing the operation’s team efforts over obtaining the LEED O+M Silver Certification.

Accordingly, we have incorporated features in our design that support the LEED O+M Silver Certification.

We also coordinated intensively with various stakeholders in order to upgrade the design and layout of the The Avenues to ensure it serves both the Company and the end user.

Coordination took place among internal departments (the Leasing, Operations, and Projects Departments), and international design experts who were also consulted as peer reviewers for design optimization.

These workshops also addressed the topic of maximizing customer experience in our facilities and key social concerns such as allowing for special needs access, retail and shopping experience, lifestyle, health and leisure for all stakeholders.



5. ESG ANNEX

- 5.1 Appendix A: GRI Standards Index
- 5.2 Appendix B: Bursa Kuwait Sustainability Disclosures
- 5.3 Appendix C: Alignment of Materiality Topics with the UN Sustainable Development Goals (SDGs)
- 5.4 Appendix D: Alignment of Material Topics with Kuwait Vision 2035 (New Kuwait)
- 5.5 Appendix E: Alignment of Material Topics with Bursa Kuwait ESG Metrics

5.1 Appendix A: GRI Standards Index

GRI Standard Disclosure Number	Individual Disclosure Items	Information	Page No.
General Disclosures:			
102-1	Name of the organization	Mabanee Company (K.P.S.C)	
102-2	Activities, brands, products, and services		11-12, 38
102-3	Location of headquarters	Burj ALShaya, ALsoor St, Mirqab, Kuwait ALRai, Sheikh Zayed ALnehayan Road, Kuwait	
102-4	Location of operation		12
102-5	Ownership and legal form	Alshaya United co-(Direct & Indirect): 34.17% National Industries Group Holding (Ikarus Petroleum Industries,ALDurra National Real Estate, Noor Financial Investment CO., National Industries Company)- Indirect: 17.81%	
102-6	Markets served		12
102-7	Scale of the organization	Mabanee annual report which you find it in: https://www.mabanee.com/home/investor-relations/annual-reports	
102-8	Information on employees and other workers		50
102-9	Supply chain		50
102-10	Significant changes to the organization and its supply chain	No significant changes in 2021 to the organization and its supply chain	
102-11	Precautionary principles or approach		36
102-12	External initiatives	Kuwait National Development Plan (Kuwait Vision 2035) United Nations Sustainable Development Goals (SDGs)	
102-13	Membership of associations		
Strategy			
102-14	Statement from senior decision-maker		8-9
102-15	Key impacts, risks and opportunities		37
Ethics and Integrity			
102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior		15,36

GRI Standard Disclosure Number	Individual Disclosure Items	Information	Page No.
Governance			
102-18	Governance structure		35
102-20	Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics		26
102-21	Consulting stakeholders on economic, environmental, and social topics		22, 26
102-22	Composition of the highest governance body and its committees		30-33
102-23	Chair of the highest governance body		30
102-24	Nominating and selecting the highest governance body		30
102-26	Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy		32
102-27	Collective knowledge of highest governance body		30-31
102-29	Identifying and managing economic, environmental, and social impacts		26
102-30	Effectiveness of risk management processes		37
102-33	Communicating critical concerns		26,30
102-35	Remuneration policies		34
102-38	Annual total compensation ratio		5
Stakeholder Engagement			
102-40	List of stakeholder groups		24
102-41	Collective bargaining agreements	not applicable to Mabanee	
102-42	Identifying and selecting stakeholders		22, 24
102-43	Approach to stakeholder engagement		24-25
102-44	Key topics and concerns raised		21
Reporting Practice			
102-45	Entities included in the consolidated financial statements	Mabanee annual report which you find in: https://www.mabanee.com/home/investor-relations/annual-reports	
102-46	Defining report content and topic boundaries		7
102-47	List of material topics		21
102-48	Restatements of information		7

GRI Standard Disclosure Number	Individual Disclosure Items	Information	Page No.
102-49	Changes in reporting		69
102-50	Reporting period	1 January 2021 - 31 December 2021	
102-51	Date of most recent report	Previous report was in 2020, most recent report is for the year 2021	
102-52	Reporting cycle	Annual	
102-53	Contact point for questions regarding the report		7
102-54	Claims of reporting in accordance with the GRI Standards		7
102-55	GRI content index		78
Management Approach – Material Topics			
103	ESG Governance and Leadership		26, 29
103	Green Projects		72
103	Energy Reduction		66
103	Water Management		71
103	Waste and Recycling		69
103	Sustainable Supply Chain		45
103	Talent Attraction and Retention		50
103	Training and Development		54
103	Workplace Diversity		51
103	Stakeholders' Experience		44
103	Social Responsibility and Awareness		56
103	Investor Relations		43
103	Business Ethics and Compliance		36
103	Risk Management		37
103	Corporate Culture and Reputation		38,36
103	Safety and Security		63

GRI Standard Disclosure Number	Individual Disclosure Items	Information	Page No.
Topic Specific Standards			
GRI 200: Economic			
201: Economic Performance			
201-1	Direct economic value generated and distributed		5
201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	No identified financial implications and other risks and opportunities due to climate change	
201-4	Financial assistance received from Government	No financial assistance received from government	
202: Market Presence			
202-2	Proportion of senior management hired from the local community		54
203: Indirect Economic Impacts			
203-1	Infrastructure investments and services supported		40
203-2	Significant indirect economic impacts		
204: Procurement Practices			
204-1	Proportion of spending on local suppliers		46
205: Anti-corruption			
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures		55
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	0 incidents of corruption in 2021	
206: Anti-competitive Behavior			
206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices		
207: Tax			
207-2	Tax governance, control, and risk management	Not applicable to Mabanee	
GRI 300-Environmental			
302: Energy			
302-1	Energy consumption within the organization		66-68
302-3	Energy intensity		67
303: Water and Effluents			
303-5	Water consumption		71
305: Emissions			

GRI Standard Disclosure Number	Individual Disclosure Items	Information	Page No.
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions		67
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions		68
305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions		69
305-5	Reduction of GHG emissions		69
306: Waste			
306-1	Waste generation and significant waste-related impacts		69-70
307: Environmental Compliance			
307-1	Non-compliance with environmental laws and regulations	No instances of non-compliance with environmental laws and regulations during the reporting period	
GRI 400: Social			
401: Employment			
401-1	New employee hires and employee turnover		50
403: Occupational Health and Safety			
403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities		63
404: Training and Education			
404-1	Average hours of training per year per employee		55
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs		55
405: Diversity and Equal Opportunity			
405-1	Diversity of governance bodies and employees		51
406: Non-discrimination			
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	none	
407: Freedom of Association and Collective Bargaining			
407-1	Operations and suppliers in which the right to freedom of association and bargaining may be at risk	none	
408 Child Labor			
408-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	none	
209: Forced or Compulsory Labor			
409-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	none	

GRI Standard Disclosure Number	Individual Disclosure Items	Information	Page No.
410: Security Practices			
410-1	Security personnel trained in human rights policies or procedures		
411: Rights of Indigenous People			
411-1	Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	none	
412: Human Rights Assessment			
412-1	Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	none	
413: Local Communities			
413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs		57
413-2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	none	
414: Supplier Social Assessment			
414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	none	
415: Public Policy			
415-1	Political contributions	none	
416 Customer Health and Safety			
416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	none	
417: Marketing and Labeling			
417-2	Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	none	
417-3	Incidents of non-compliance concerning marketing communications	none	
418: Customer Privacy			
418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	none	
419: Socioeconomic Compliance			
419-1	Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	none	








5.2 Appendix B: Boursa Kuwait Sustainability Disclosures

Metric	Description	
Environmental		
GHG Emissions	E1.1) Total amount, in CO2 equivalents, for Scope 1 (if applicable)	53 MT CO2e
	E1.2) Total amount, in CO2 equivalents, for Scope 2 (if applicable)	178,935 MT CO2e
	E1.3) Total amount, in CO2 equivalents, for Scope 3 (if applicable)	24 MT CO2e
Emissions Intensity	E2.1) Total GHG emissions per output scaling factor	179,012 MT CO2e
Energy Usage	E3.1) Total amount of energy directly consumed	Electricity Consumption (kwh) 280,763,600
	E3.2) Total amount of energy indirectly consumed	page 68
Energy Intensity	Total direct energy usage per output scaling factor	Electricity Intensity/ Occupant(kwh) 23397
Energy Mix	Percentage: Energy usage by generation type	Fuel consumption in Ltr : 5200 Phase 4 MEW panel breakdown 10,225 Top up of fuel 800 Phase 1 MEW shutdown
Water Usage	E6.1) Total amount of water consumed	605,936,451 imperial gallons (ig)
	E6.2) Total amount of water reclaimed	Treated water 20725000 ig RO Water 82119618 ig
Environmental Operations	E7.1) Does your company follow a formal Environmental Policy? Yes, No	Mabanee follows Kuwait Environment Public Authority policies
	E7.2) Does your company follow specific waste, water, energy, and/or recycling policies? Yes/No	
	E7.3) Does your company use a recognized energy management system? Yes/No	yes
Environmental Oversight	Does your Board/Management Team oversee and/or manage climate-related risks? Yes/No	Yes, Mabanee has ESG management committee
Environmental Oversight	Does your Board/Management Team oversee and/or manage other sustainability issues? Yes/No	Yes, Mabanee has formed ESG management committee
Climate Risk Mitigation	Total amount invested, annually, in climate-related infrastructure, resilience, and product development?	

Social		
Metric	Description	
Gender Pay Ratio	Ratio: Median male compensation to median female compensation	no significant difference between male and female compensation
Employee Turnover	S3.1) Percentage: Year-over-year change for full-time employees	-16.3%
	S3.2) Percentage: Year-over-year change for part-time employees	-
	S3.3) Percentage: Year-over-year change for contractors and/or consultants	-
Gender Diversity	S4.1) Percentage: Total enterprise headcount held by men and women	80% men and 20% women
	S4.2) Percentage: Entry- and mid-level positions held by men and women	-
	S4.3) Percentage: Senior- and executive-level positions held by men and women	82.4% men, 17.6%, women
Temporary Worker Ratio	S5.1) Percentage: Total enterprise headcount held by part-time employees	-
	S5.2) Percentage: Total enterprise headcount held by contractors and/or consultants	-
Non-Discrimination	Does your company follow a sexual harassment and/or non-discrimination policy? Yes/No	yes
Injury Rate	Percentage: Frequency of injury events relative to total workforce time	0
Global Health & Safety	Does your company follow an occupational health and/or global health & safety policy? Yes/No	yes
Child & Forced Labor	S9.1) Does your company follow a child and/or forced labor policy? Yes/No	no
	S9.2) If yes, does your child and/or forced labor policy also cover suppliers and vendors? Yes/No	
Human Rights	S10.1) Does your company follow a human rights policy? Yes/No	
	S10.2) If yes, does your human rights policy also cover suppliers and vendors? Yes/No	
Nationalization	S11.1) Percentage of national employees	25%
	S11.2) Direct and indirect local job creation	

Governance		
Board Diversity	G1.1) Percentage: Total board seats occupied by men and women	no women representation currently in the board
	G1.2) Percentage: Committee chairs occupied by men and women	-
Board Independence	G2.1) Does your company prohibit its CEO from serving as board chair? Yes/No	yes
	G2.2) Percentage: Total board seats occupied by independents	14.3%
Incentivized Pay	Are executives formally incentivized to perform on sustainability? Yes/No	no
Collective Bargaining	Percentage: Total enterprise headcount covered by collective bargaining agreement(s)	-
Supplier Code of Conduct	G5.1) Are your vendors or suppliers required to follow a Code of Conduct? Yes/ No	yes
	G5.2) If yes, what percentage of your suppliers have formally certified their compliance with the code?	
Ethics & Anti-Corruption	G6.1) Does your company follow an Ethics and/or Anti-Corruption policy? Yes/No	yes
	G6.2) If yes, what percentage of your workforce has formally certified its compliance with the policy?	
Data Privacy	G7.1) Does your company follow a Data Privacy policy? Yes/No	yes
	G7.2) Has your company taken steps to comply with GDPR rules? Yes/No	
Sustainability Reporting	G8.1) Does your company publish a sustainability report? Yes/ No	yes
	G8.2) Is sustainability data included in your regulatory filings? Yes/No	
Disclosure Practices	G9.1) Does your company provide sustainability data to sustainability reporting frameworks? Yes/No	yes
	G9.2) Does your company focus on specific UN Sustainable Development Goals (SDGs)? Yes/No	yes
	G9.3) Does your company set targets and report progress on the UN SDGs? Yes/No	
External Assurance (Recommended)	Are your sustainability disclosures assured or validated by a third party? Yes/No	

5.3 Appendix C: Alignment of Materiality Topics with the UN Sustainable Development Goals (SDGs)

#	Material Topic	UNSDGs
1	ESG Governance and Leadership	 
2	Green Projects	  
3	Energy Reduction	  
4	Water Management	  
5	Waste and Recycling	  
6	Sustainable Supply Chain	 
7	Talent Attraction and Retention	
8	Training and Development	
9	Workplace Diversity	 
10	Stakeholders' Experience	
11	Social Responsibility and Awareness	     
12	Investor Relations	
13	Business Ethics and Compliance	 
14	Risk Management	 
15	Corporate Culture and Reputation	  
16	Safety and Security	 


5.4 Appendix D: Alignment of Material Topics with Kuwait Vision 2035 (New Kuwait)


#	Material Topic	UNSDGs
1	ESG Governance and Leadership	 
2	Green Projects	 
3	Energy Reduction	 
4	Water Management	 
5	Waste and Recycling	 
6	Sustainable Supply Chain	 
7	Talent Attraction and Retention	 
8	Training and Development	 
9	Workplace Diversity	 
10	Stakeholders' Experience	 
11	Social Responsibility and Awareness	
12	Investor Relations	 
13	Business Ethics and Compliance	 
14	Risk Management	  
15	Corporate Culture and Reputation	 
16	Safety and Security	 

5.5 Appendix E: Alignment of Material Topics with Boursa Kuwait ESG Metrics

#	Material Topic	Boursa Kuwait ESG Metrics
1	ESG Governance and Leadership	<ul style="list-style-type: none"> • Board Diversity • Board Independence
2	Green Projects	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Report
3	Energy Reduction	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Report • Energy Usage • GHG Emissions
4	Water Management	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Report • Water Usage
5	Waste and Recycling	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Report
6	Sustainable Supply Chain	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Report • Supplier Code of Conduct
7	Talent Attraction and Retention	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Report
8	Training and Development	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Report
9	Workplace Diversity	<ul style="list-style-type: none"> • Nationalization, Employee Turnover, Injury Rate, Gender Diversity, Human Rights, Ethics & Anti-Corruption
10	Stakeholders' Experience	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Report • Ethics & Anti-Corruption
11	Social Responsibility and Awareness	<ul style="list-style-type: none"> • Global Health & Safety • Human Rights
12	Investor Relations	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Reporting
13	Business Ethics and Compliance	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Report • Human Rights • Ethics & Anti-Corruption
14	Risk Management	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Report
15	Corporate Culture and Reputation	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Report
16	Safety and Security	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Report • Data Privacy • Global Health & Safety

MABANEE COMPANY K.P.S.C

 P.O. Box 5132 Safat I 13052 Kuwait

 +965 222 444 44

 info@mabanee.com

 www.mabanee.com