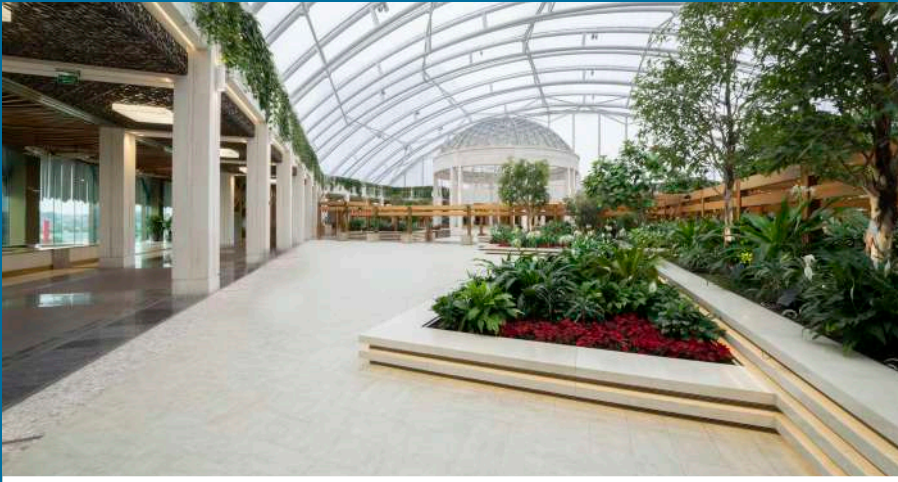


تقرير المباني للاستدامة 2022



”بناء إرث
مستدام...
توجه
والتزام“



جدول المحتويات

2022

تقرير المباني للاستدامة

1. لمحة عامة

٥	1.1 نبذة عن التقرير
٧	1.2 نقاط التركيز الرئيسية
٩	1.3 رسالة رئيس مجلس الإدارة
١٠	1.4 رسالة من الرئيس التنفيذي
١٢	1.5 نبذة عنا

2. إعداد تقرير عن مساهماتنا البيئية والاجتماعية وفي مجال حوكمة الشركات

٢٣	2.1 الإشراف على الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
٢٤	2.2 أهداف الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والتقدم
٢٦	2.3 العمل مع أصحاب المصلحة
٢٦	2.4 تقييم الأهمية النسبية

3. الإشراف البيئي

٣٥	3.1 المشاريع الخضراء
٣٦	3.2 استهلاك الطاقة
٣٩	3.3 انبعاثات غازات الدفيئة
٤٠	3.4 إدارة النفايات وإعادة تدويرها
٤٢	3.5 استهلاك المياه وإدارتها

4. المساهمات الاجتماعية البناءة

٤٥	4.1 المجتمع المحلي والمواطنة
٤٦	4.2 سياسة الشراء المستدامة
٥١	4.3 الاستثمارات المسؤولة

5. بناء القدرات

٥٩	5.1 التنوع في مكان العمل
٦٠	5.2 التكوين
٦١	5.3 إشراك الموظفين
٦٢	5.4 جذب المواهب
٦٤	5.5 إدارة رأس المال البشري
٦٥	5.6 الصحة والسلامة المهنية

6. الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة والقيادة

٧٥	6.1 الهيكل التنظيمي
٧٦	6.2 مجلس الإدارة
٧٦	6.3 حوكمة الشركة
٨٢	6.4 أخلاقيات العمل والامتثال
٨٥	6.5 إدارة المخاطر
٩٠	6.6 رصد الأمن وإدارته
٩٢	6.7 خبرة أصحاب المصلحة
٩٤	6.8 علاقات المستثمرين
٩٧	6.9 التمكين الرقمي

7. الملحق

١٠٣	7.1 مؤشر معايير مبادرة التقارير العالمية
١٠٣	7.2 إفصاحات الاستدامة في بورصة الكويت
١٢٦	7.3 الإفصاحات الأخرى
١٢٩	7.4 مواءمة الموضوعات الجوهرية مع الأطر الدولية والوطنية

1. لمحة عامة


نرحب بأصحاب المصلحة والقراء المحترمين في تقرير الاستدامة السادس، حيث نبدأ بإلقاء نظرة عامة على شركة المباني.


نغطي في هذا الفصل مجالات أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGS) ورؤية الكويت الجديدة 2035:

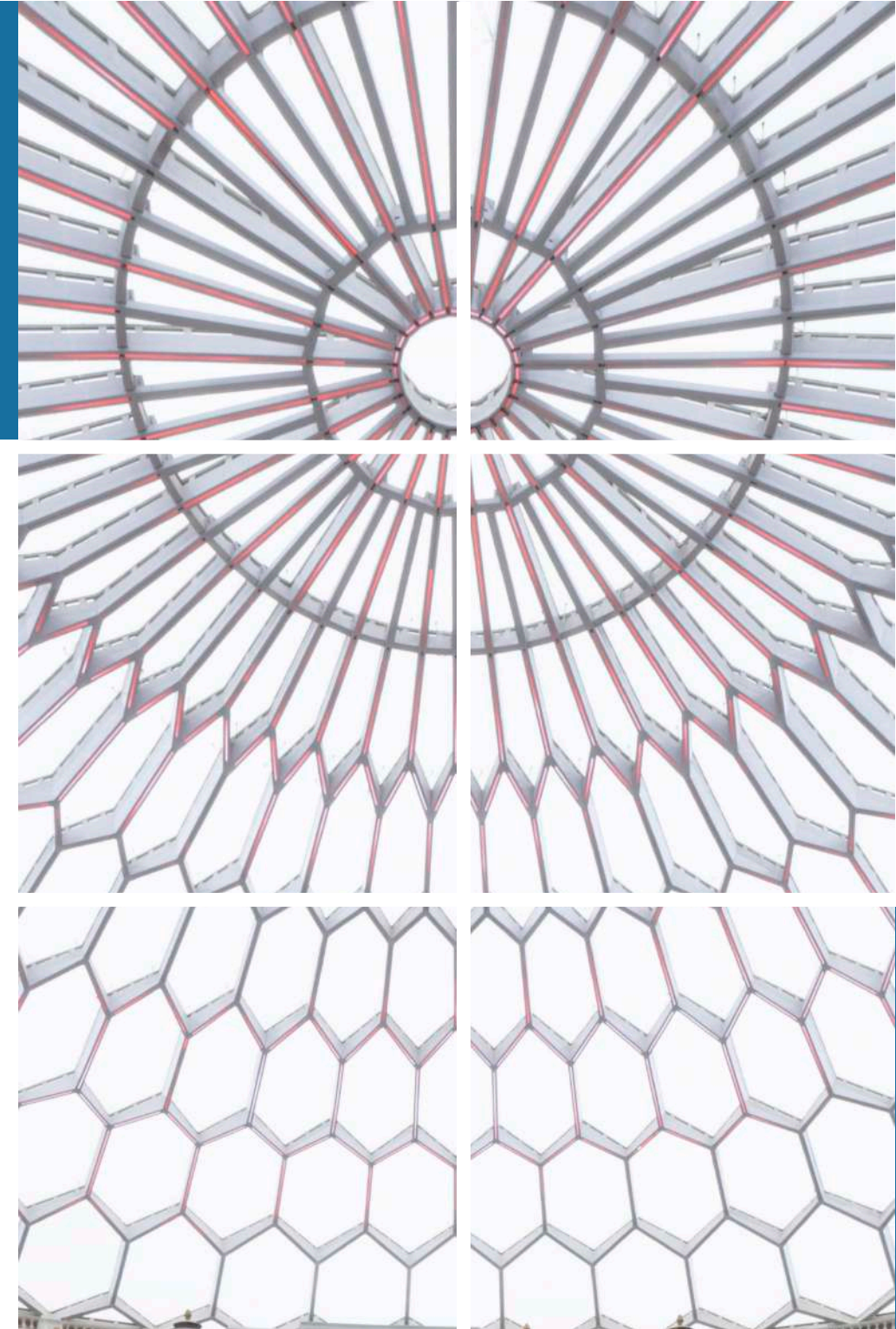
أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

الهدف 8: العمل اللائق والنمو الاقتصادي 

رؤية الكويت الجديدة 2035

البيئة المعيشية 

البنية التحتية للبيئة المعيشية 



1.1 حول هذا التقرير

نطاق التقرير

من خلال الاستمرار في إصدار تقرير عن أدائنا البيئي والاجتماعي والحوكمة على أساس سنوي للسنة السادسة على التوالي، فإننا نؤكد التزامنا المستمر بتطبيق أفضل ممارسات الاستدامة في جميع عملياتنا. وباعتبارنا من ضمن الشركات العقارية الرائدة في الكويت، فإننا نسعى إلى قيادة القطاع العقاري نحو تطبيق أفضل الممارسات والممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة.

بناء عليه، وضعنا هذا التقرير لتزويد أصحاب المصلحة بمعلومات شفافة عن أداء الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركة. أعد محتوى التقرير بطريقة تسمح للقراء بإجراء تقييمات وقرارات مستنيرة بشأن تأثيرنا الإيجابي ومساهمتنا في التنمية المستدامة. في جميع تفاصيل هذا التقرير، أخذنا في الاعتبار مبادرة التقارير العالمية (GRI) ومبادئ إعداد التقارير من حيث الدقة والتوازن والوضوح والقابلية للمقارنة والاكتمال وسياق الاستدامة والتوقيت والقابلية للتحقق.

قدمت شركة المبانى ش.م.ك. ع. المشار إليها في هذا التقرير باسم "المبانى" أو "الشركة"، تقريرًا وفقًا لمعايير مبادرة التقارير العالمية GRI للفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2022. **انظر الملحق 1,7 مؤشر معايير مبادرة التقارير العالمية GRI لمزيد من التفاصيل.**

الدعم

أعدّ تقرير المبانى للاستدامة لعام 2022 بدعم من RSM البزيع للاستشارات ذ.م.م.

لأي استفسارات، يرجى الاتصال بنا من خلال:

نورا زهيري

مدير الاتصال المؤسسي

شركة مبانى ش.م.ك. (عامة)

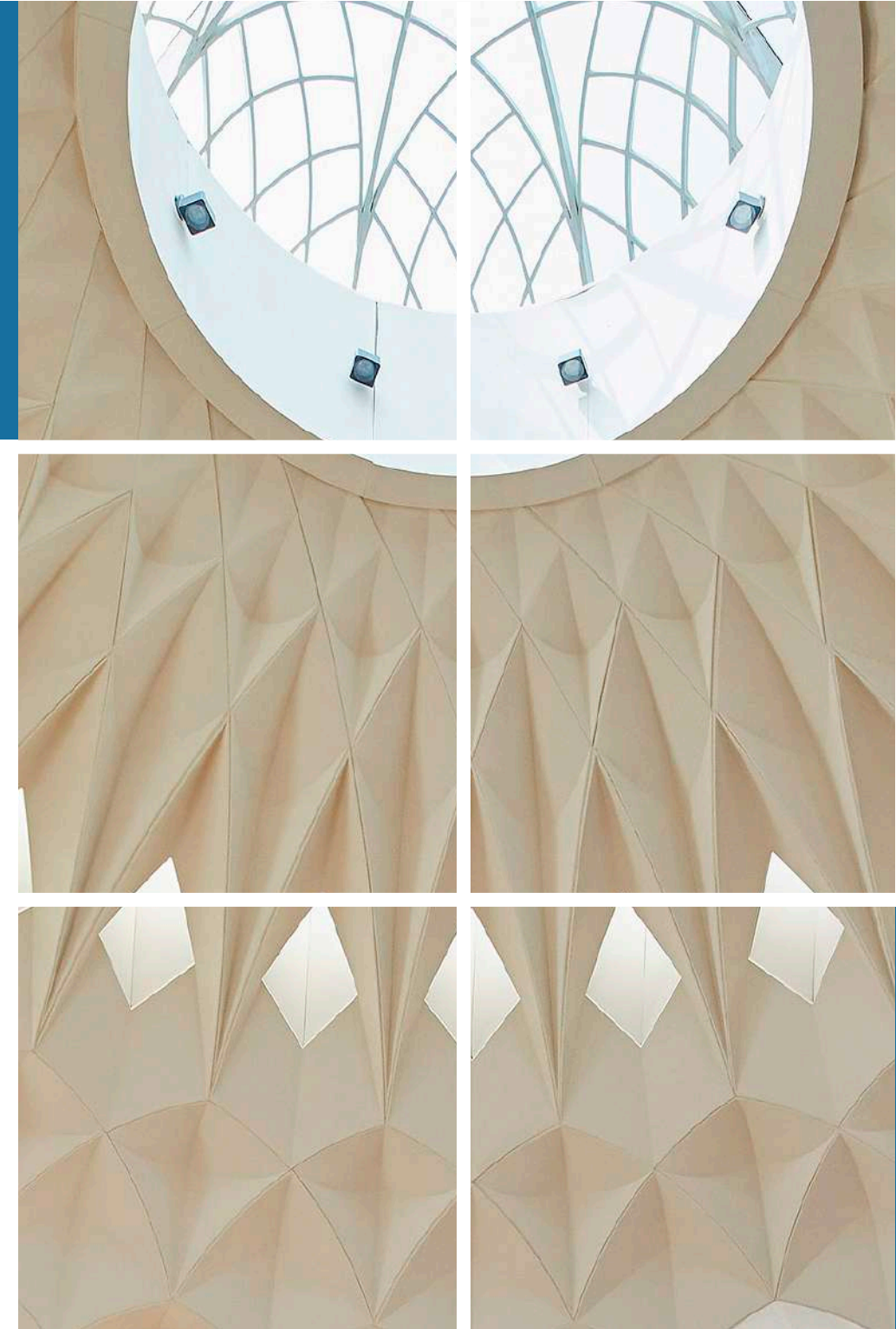
ص. ب. 5132، الصفاة - 13052، الكويت

الهاتف: 22244441

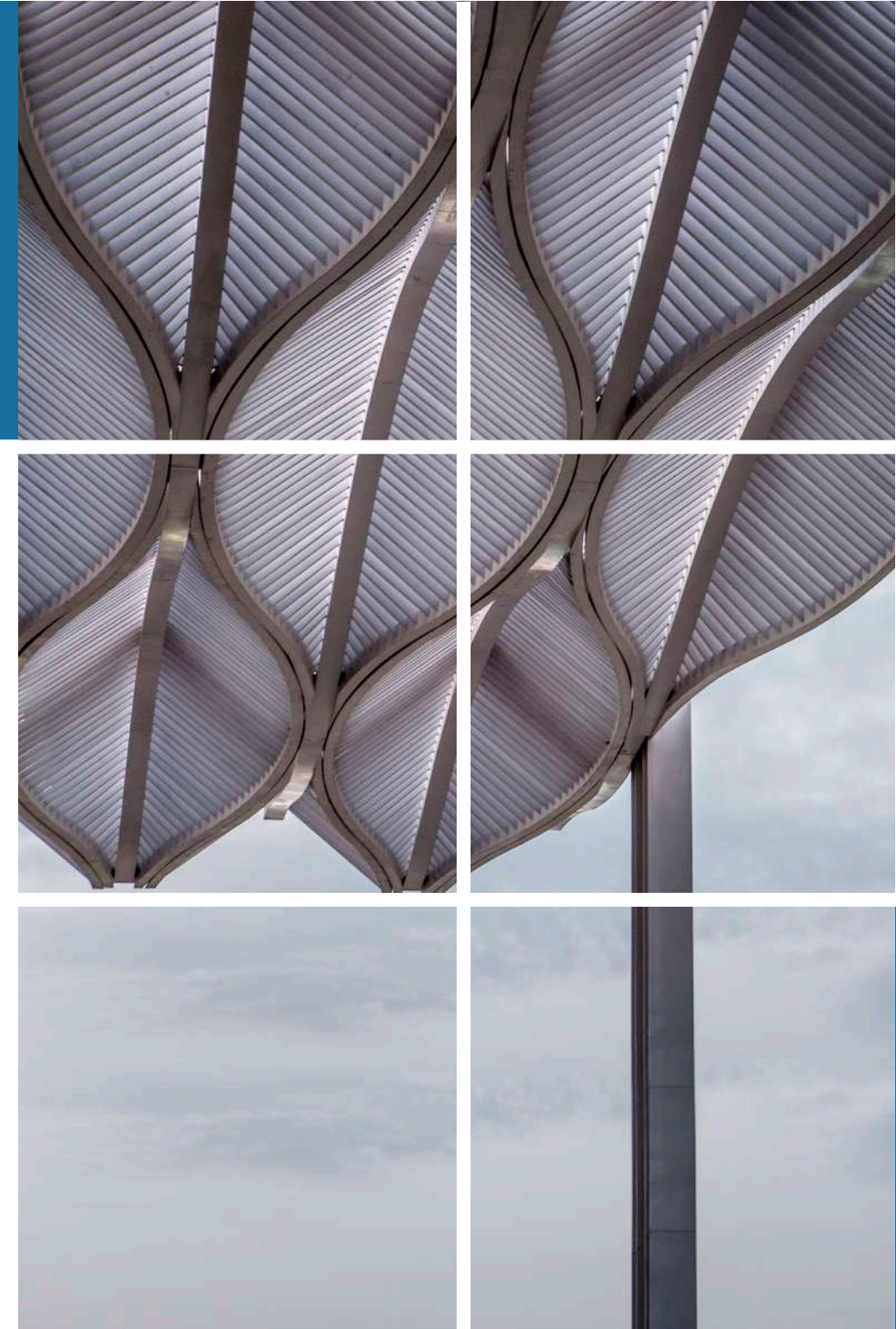
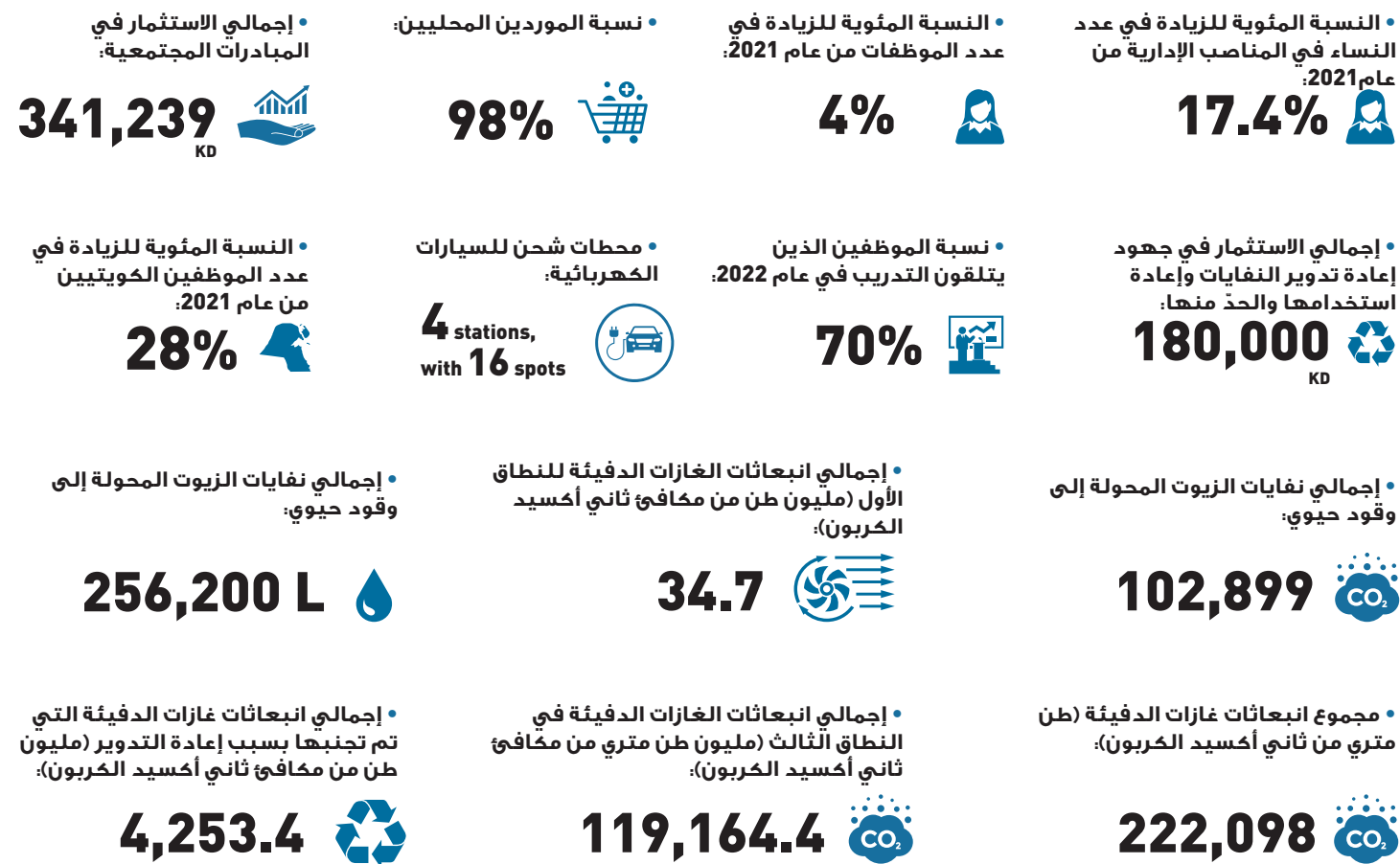
zeheri@mabane.com

تاريخ النشر

9 مارس 2023



2.1 النقاط الرئيسية



1.3 رسالة من رئيس مجلس الإدارة



السادة الشركاء الكرام،

نيابة عن مجلس إدارة شركة المباني، يسرني أن أقدم لكم تقرير الاستدامة السنوي السادس لعام 2022، والذي يوضح التزامنا ببناء مستقبل مستدام.

أحرزنا العام الماضي تقدماً كبيراً نحو تحقيق أهدافنا المتعلقة بالاستدامة. ويسلط هذا التقرير الضوء على جهودنا في مختلف المجالات، مثل الاستثمارات المستدامة، والحد من انبعاثات الكربون، وتحسين كفاءة استخدام الطاقة، فضلاً عن تشجيع التنوع والإدماج في مكان العمل.

إننا ندرك تأثير الاستثمار المهم بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في القطاع العقاري ونسعى إلى أن نكون قدوة للشركات العقارية الأخرى. لذلك، ننظر بعناية في دمج بعض عناصر الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في عملية الاستثمار وصنع القرار لدينا ضمن استراتيجيتنا المؤسسية والاستثمارية التفصيلية.

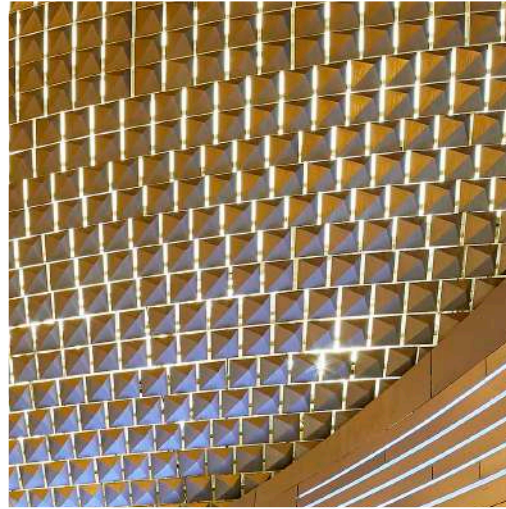
انطلاقاً من قيمة شركتنا المتمثلة في "النشاط التجاري المسؤول"، نعمل كفريق واحد بنزاهة وتواضع، ونطبق الحوكمة الرشيدة على كل ما نقوم به لكسب ثقة أصحاب المصلحة لدينا واحترامهم. في هذا الصدد، لدينا برنامج فعال لقواعد السلوك، مع الالتزام بمعالجة المسؤولية الإدارية لقضايا أخلاقيات العمل. وبغية تطوير سياساتنا، نلتزم بقواعد وتشريعات هيئة أسواق المال الكويتية كجزء من الإطار العام لحوكمة الشركات.

نحن ندرك أن الاستدامة رحلة وليست وجهة، وما زلنا ملتزمين بتحسين المستمر لأداء الاستدامة لدينا. هدفنا الرئيسي خلق قيمة طويلة الأجل لجميع أصحاب المصلحة، بما فيهم موظفينا وعملائنا ومساهمينا والمجتمعات التي نعمل فيها.

في الختام، أغتنم هذه الفرصة لأعرب عن شكري لموظفينا على جهودهم الدؤوبة في قيادة مبادرات الاستدامة داخل الشركة، وأصحاب المصلحة لدينا على دعمهم المستمر ومشاركتهم. وأنا حريص على مواصلة العمل بانسجام من أجل بناء مستقبل مستدام للجميع.

محمد عبدالعزيز الشايع
رئيس مجلس الإدارة

نحن ندرك أن الاستدامة رحلة وليست وجهة، وما زلنا ملتزمين بتحسين المستمر لأداء الاستدامة لدينا. هدفنا الرئيسي خلق قيمة طويلة الأجل لجميع أصحاب المصلحة، بما فيهم موظفينا وعملائنا ومساهمينا والمجتمعات التي نعمل فيها.





1.4 رسالة الرئيس التنفيذي

السادة أصحاب المصلحة الكرام،

أنا فخور بتقديم تقرير الاستدامة السنوي السادس لشركة المباني، والذي يعكس التزامنا الراسخ ببناء مستقبل أكثر استدامة. يوضح هذا التقرير التقدم الذي أحرزناه في مجالات مثل الإبلاغ عن تأثيرنا البيئي وتقييمه، وتعزيز التنوع والشمول، وتشجيع الابتكار لصنع غدٍ أفضل.

في إطار جهودنا للوفاء بالتزام الحكومة الكويتية بالوصول إلى صافي انبعاثات صفيرية بحلول عام 2060، نسعى إلى الالتزام بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة وتحقيق الريادة في تصميم الطاقة والبيئة (LEED) في كل مشاريعنا. وطريقنا نحو الاستثمارات المعتمدة من نظام الريادة في تصميم الطاقة والبيئة LEED جاري التنفيذ بالفعل. لقد بدأنا مع الأئنيوز الكويت، الذي في طور الحصول على شهادة LEED. كما أننا نخطط لمشروعين آخرين ليكونا معتمدين من LEED أيضاً. وهما أفينتورا - J3، وسوق صباح الأحمد - S3.

نحن شركة عقارية رائدة وبترتب على هذا أن نتحمل المسؤولية تجاه بيئتنا، والبصمة الكربونية، وكفاءة الموارد، من بين التأثيرات الأخرى ذات الصلة. لذا فإن عملنا في هذا المجال يجعلنا نولي اهتماماً شديداً للعناصر البيئية خلال مرحلة تصميم مشروعنا وحتى نهاية دورة حياة منتجاتنا ومعالجة النفايات.

فيما يتعلق بإدارة النفايات، أطلقنا بنجاح خطة وإجراءات عمل لإدارة النفايات في الأئنيوز. ويتضمن هذا إعادة تدوير أربعة أنواع من النفايات. كما نشجع على إعادة استخدام نفايات البناء. وبناء عليه جرى تحويل 6% من إجمالي نفاياتنا من مكبات النفايات وإعادة تدويرها. مقارنة بعام 2019، كان هناك زيادة في كمية النفايات المعاد تدويرها بنسبة 16%.

وأيضاً من ضمن جهودنا لإدارة الطاقة، عمدنا إلى تركيب عدادات المرافق الذكية وأنظمة التحكم في الإضاءة ومحركات التردد المتغير (VFD) على وحدات معالجة الهواء (AHUs). بالإضافة إلى ذلك، تغطي مصابيح الصمام الثنائي الباعث للضوء (LED) 92% من إضاءة الأئنيوز. ونتيجة لتدابير إدارة الطاقة المتبعة لدينا، تمكنا من خفض استهلاكنا السنوي للطاقة بنسبة 9% في عام 2022 مقارنة مع السنة الأساسية 2019.

ومن الجوانب البيئية الأخرى التي أحرزنا تقدماً فيها إدارة المياه وخفض انبعاثات غازات الدفيئة. إذ بالمقارنة مع عام 2019، تمكنا من خفض استهلاك المياه بنسبة 10%. وفي عام 2022، تمكنا من خفض إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة من السيارات المملوكة بنسبة 10% مقارنة بعام 2019. ونشعر بالفخر إذ نعلن أننا تجنبنا ما مجموعه 4,253,4 مليون طن من ثاني أكسيد الكربون من انبعاثات غازات الدفيئة بسبب جهودنا في إعادة التدوير.

منذ تشكيل لجنتنا للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة في عام 2021، أجرينا تغييرات جوهرية على سياساتنا، مع مراعاة بعض مجالات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. علاوة على ذلك، في إطار قسم إدارة المرافق (FMD)، شكلت لجنة الاستدامة لمراقبة وتعزيز الموارد المتاحة في الأئنيوز. ومن الإنجازات البارزة للجنة في عام 2022 إعداد "تقرير استدامة إدارة المرافق".

نبني مشاريعنا العقارية لتكون مراكز مجتمعية تجذب مختلف أفراد المجتمع. وفي هذا الصدد، نواصل دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتنظيم فعاليات المسؤولية الاجتماعية للشركات. خلال هذا العام، عقدت 69 فعالية عامة للمسؤولية الاجتماعية للشركات بتكلفة إجمالية قدرها 341,239 دينار كويتي.

بصفتنا مطوراً عقارياً، فإننا نضمن تطبيق معايير الصحة والسلامة اللازمة في جميع عملياتنا. في هذا الصدد، أنشأنا لجنة الصحة والسلامة لضمان الامتثال المناسب للمعيار الحالي للمنظمة الدولية للتوحيد القياسي آيزو 45001:2018.

إنّ الاستدامة مدمجة بعملنا طوال دورة حياتنا التشغيلية، بدءاً من اختيار الموردين والعناية الواجبة والتقييم. ومن العوامل الاجتماعية الرئيسية التي تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار الموردين تفضيل الموردين المحليين. ففي عام 2022، حصلنا على 98% من إمداداتنا محلياً.

إننا نتطلع في شركة المباني إلى بناء قدرات موظفينا، والمساعدة في تعزيز معرفتهم، وتسهيل مشاركتهم وتلبية احتياجاتهم. ونشجع أيضاً التنوع ولا نترك أي مجال للتمييز في مكان العمل سواء من حيث العمر أو النوع أو الجنسية أو العرق، من بين أمور أخرى.

نحن ندرك أن قوة شركتنا تتناسب طردياً مع قوة الحوكمة فيها. إننا نسعى باستمرار إلى الامتثال لأفضل الممارسات في مجال حوكمة الشركات، وتعزيز عمليات الإفصاح، والبقاء على اطلاع دائم بالتطورات التقنية والرقمية، وتطبيق أحدث الممارسات المختلفة في مجال أسواق رأس المال. علاوة على ذلك، فإننا نضمن إدارة المخاطر وإجراءات المراقبة الأمنية المناسبة بهدف توفير تجربة مثالية لأصحاب المصلحة لدينا.

ختاماً، أود أن أعرب عن امتناني لموظفينا على عملهم الدؤوب وتفانيهم في قيادة مبادرات الاستدامة داخل شركة المباني – وكذلك أشكر بقية أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين لدعمهم القيم والشراسة والجهود. وأنا على يقين من أن هذا التقرير سيعكس التقدم الهائل الذي أحرزناه هذا العام في مسارنا المتعلق بالإجراءات البيئية والاجتماعية والحوكمة. وأتطلع إلى أن يعكس المزيد من التحسينات في السنوات المقبلة.

وليد خالد الشريعان
الرئيس التنفيذي

1.5 نبذة عنا

حافظت شركة المبانى على مكانتها كمستثمر ومطور ومدير مشروع عقاري موثوق. شركة المبانى شركة مساهمة كويتية تمتد عملياتها عبر ثلاث دول، وهي الكويت والمملكة العربية السعودية والبحرين. شركة المبانى مملوكة في الوقت الراهن للعديد من المساهمين ذوي القيمة العالية والمؤسسات المحترمة، برأس مال مدفوع يصل إلى 124 مليون دينار كويتي.

من المساهمين في شركة المبانى: شركة الشايغ المتحدة ومجموعة الصناعات الوطنية القابضة.

لدى شركة المبانى شركتين تابعتين، شركة في المملكة العربية السعودية، والثانية في البحرين، مع أسهم مختلفة على النحو التالي.

الشركات التابعة لشركة المبانى:

- **شركة شمول القابضة (المملكة العربية السعودية)** – تمتلك شركة المبانى 60% منها، إلى جانب مجموعة الفوزان ومجموعة الشايغ ومقرها السعودية.
- **شركة صروح للإدارة ذ.م.م. (البحرين)** – تمتلك شركة المبانى 35% منها من خلال شركة المبانى البحرين، بالشراكة مع شركة نفط الكويت وشركة التجزئة المتحدة.

وتظهر تفاصيل صافي الربح والإيرادات والرسمة السوقية لدينا على النحو التالي:

• إجمالي الإيرادات (دينار كويتي):

113,222,308

• صافي الربح (دينار كويتي): على الموردين المحليين:

61,080,069

• القيمة السوقية (دينار كويتي):

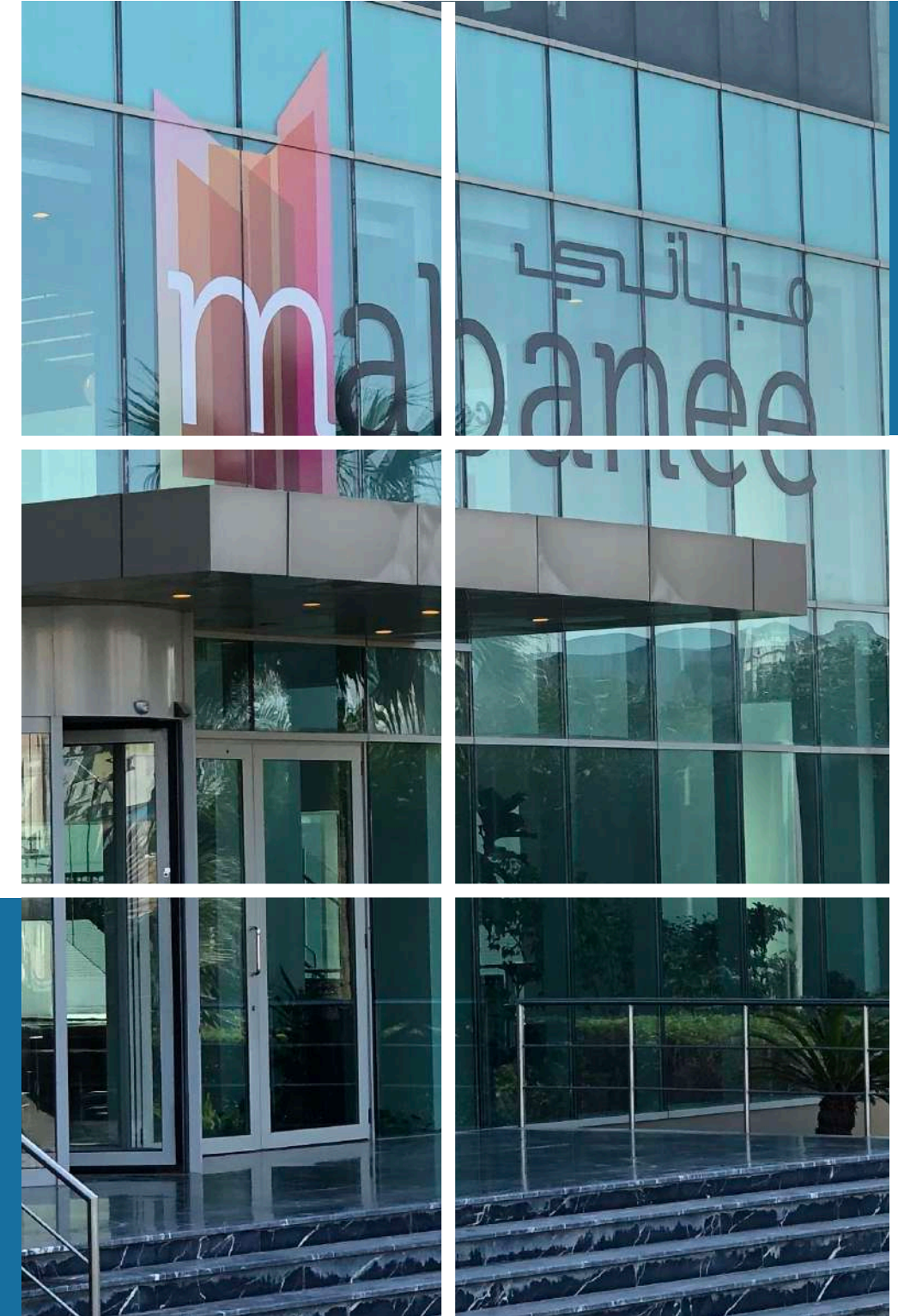
1,052,935,642

منذ عام 1999، أدرجت شركة المبانى في سوق الكويت للأوراق المالية (بورصة الكويت) كجزء من مؤشر السوق الرئيسي، وكذلك في الآونة الأخيرة كجزء من مؤشر مورغان ستانلي كابيتال إنترناشيونال (MSCI) في الكويت.

نركز في عملياتنا بشكل أساسي على تطوير الوجهات متعددة الاستخدامات ومراكز التسوق وإدارة المشاريع.

القطاعات الرئيسية لعملياتنا:

- تطوير مشاريع متعددة الاستخدامات
- تشغيل وإدارة المجمعات التجارية
- تصميم وإدارة المشاريع



قيمنا



المعرفة

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



أصحاب عمل مؤمنون

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



العملاء والمجتمع في الصميم

في كل خطوة نخطوها، نضع احتياجات شركائنا ومساهميننا 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.



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 مُجزية على الاستثمار.

رؤيتنا

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

أبرز الإنجازات

حصلت شركة المباني على "علامة أخلاقيات الشركة" من معهد تشارترد للمشتريات والتوريد (CIPS)، وهي هيئة مهنية عالمية تعمل في مهنة الشراء والتوريد في معظم مناطق العالم.



فوز فندق والدورف أستوريا - الكويت بجائزة أفضل مشروع **فندقي** ضمن جوائز "ميد للمشاريع" على المستوى المحلي لعام 2022.



فوز شركة المباني بجائزة **العلامة التجارية العالمية** عن فئة التطوير العقاري لعام 2022.



فوز الأفيوز بجائزة **العلامة التجارية العالمية** عن فئة المراكز التجارية للتسوق لعام 2022.



مشاريع شركة المباني في الكويت والمنطقة

تقوم شركة المباني بتنفيذ العديد من المشاريع في الكويت والمملكة العربية السعودية والبحرين، من خلال شراكات مع شركات مرموقة. وقد كان النجاح الهائل للأفنيوز – الكويت، إلى جانب استيراتيجية الشركة، القوة الدافعة وراء إطلاق مشاريع مماثلة في جميع أنحاء المنطقة. ومن المقرر افتتاح العديد من مشاريع شركة المباني بالكامل في غضون السنوات الثلاث المقبلة، في حين أن بعضها الآخر لا يزال في مرحلة التفاوض والتصميم.

يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات حول كل مشروع من مشاريعنا على موقعنا الإلكتروني من خلال:



منتجاتنا وخدماتنا

بصفتنا مطوراً عقارياً، ندرك القيمة المضافة من تعزيز مشاريعنا من خلال الخدمات المقدمة للمستأجرين لتسهيل عملياتهم اليومية. ونحن ندعم المستأجرين على وجه التحديد من خلال الوسائط الرقمية، وتزويدهم بالخدمات اللازمة للوصول إلى العملاء. كما نوفر للزوار مرافق رئيسية مناسبة للعائلة وإمكانية الوصول إلى بعض الخدمات الحكومية المتوفرة في الأفنيوز.

• الإنفاق الفعلي على الموردين المحليين:

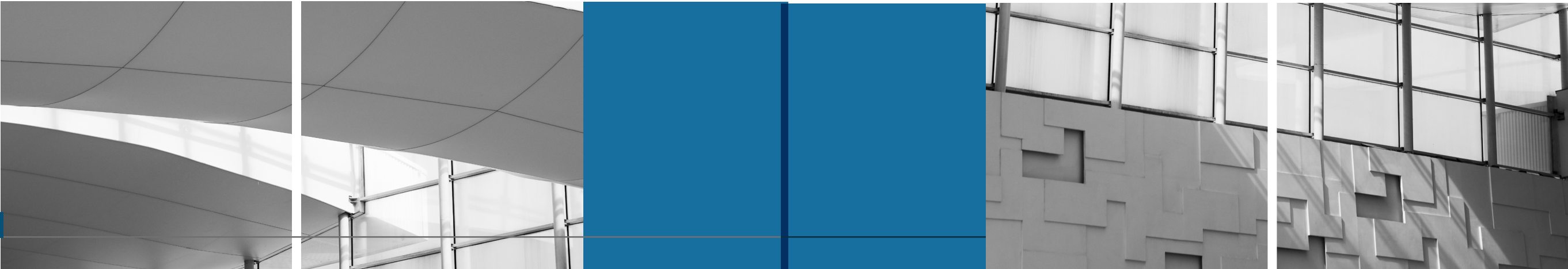
- شاحن EZ (محطات شحن الموبايل)
- خدمة الطباعة والتصوير
- خدمات الصف
- خدمة الحجز المسبق لمواقف السيارات
- خدمة غسل السيارات
- خدمة اختبار القيادة
- عربات الأطفال
- قطارات الأطفال
- خدمة غسل الإكسسوارات
- محطات شحن المركبات الكهربائية
- خدمات لغة الإشارة
- أجهزة الصراف الآلي
- خدمة المفقودات
- مكاتب الاستعلامات
- غرف الإرضاع
- غرف تغيير حفاظات الأطفال
- عيادات الإسعافات الأولية
- خدمات السكوتر
- خدمات الكرسي المتحرك
- إنترنت مجاني
- الأمن
- غرفة الأطفال التائهين
- مناطق مخصصة للتدخين
- غرف الصلاة

خدمات ذوي الاحتياجات الخاصة

إننا نقدر احتياجات جميع زوار منشأتنا، بما فيهم ذوي الاحتياجات الخاصة. لذلك، نقدم خدمات مصممة خصيصًا لتسهيل تجربة الزائر من ذوي الاحتياجات الخاصة.

خدمات ذوي الاحتياجات الخاصة في الأفنيوز

- الكمبيوتر اللوحي SIGNCOM لضعاف السمع والحواس لأغراض التوجيه.
- ممر دخول ذوي الاحتياجات الخاصة في المداخل.
- مواقف سيارات لذوي الاحتياجات الخاصة .
- مواقف سيارات لكبار السن.
- سكوتر وكراسي متحركة لأولئك الذين يعانون من اعتلال صحي وكبار السن والنساء الحوامل، من بين أمور أخرى.



2. إعداد تقرير عن مساهماتنا البيئية والاجتماعية وفي مجال حوكمة الشركات

إن تحسين أداء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة يعد قيمة عميقة الجذور في شركة المبانى. ونحن نهدف إلى مواصلة التقدم على هذا الطريق وتعزيز الأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة عاماً بعد عام. لهذا الغرض، أنشأنا لجنة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لتوفير الإشراف والمتابعة للاستراتيجيات والسياسات المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. بالإضافة إلى ذلك، حققنا تقدماً في الجهود المبذولة لتحقيقها من خلال إجراء تقييم نضج الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ESG. جانب آخر مهم من جهودنا في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة هو تحديد تأثير شركتنا وموضوعاتها الجوهرية بالتنسيق الوثيق مع أصحاب المصلحة لدينا. يتوفر مزيد من التفاصيل حول جهود الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ESG لدينا في هذا الفصل.

نغطي في هذا الفصل مجالات أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGS) ورؤية الكويت الجديدة 2035:

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

الهدف 11: المدن والمجتمعات المستدامة

الهدف 16: السلام والعدالة والمؤسسات القوية

رؤية الكويت الجديدة 2035

الإدارة العامة



التخصصات البيئية والصحة والسلامة والعمليات التشغيلية وعلاقات المستثمرين والاتصالات. بالإضافة إلى ذلك، يتمتع الأعضاء بخبرة في الشؤون الحكومية والشؤون القانونية وحوكمة الشركات والمالية والموارد البشرية. أعضاء لجنة ESG لدينا هم:

بعض أعضاء لجنة ESG

مجال التأثير الاقتصادي	مجال التأثير الاقتصادي
طارق العدساني	رئيس اللجنة
محمد الحداد	عضو
علي الصايغ	عضو
ريم الهاجري	عضو
منال الفودري	عضو
نورا زهيري	عضو
خالد العريفي	عضو
غايا الهندي	عضو

بالإضافة إلى ذلك، في إطار قسم إدارة المرافق (FMD)، شكلت لجنة الاستدامة لمراقبة وتعزيز الموارد المتاحة في الأنيوز. ومن الإنجازات البارزة للجنة الاستدامة في عام 2022 إعداد "تقرير استدامة إدارة المرافق". يحدد تقرير استدامة إدارة المرافق أهدافًا محددة لعام 2023 من حيث كفاءة الطاقة وإدارة المياه والنفائات. بالإضافة إلى ذلك، يتضمن تفاصيل عن جمع وتحليل وإعداد التقارير لمختلف مقاييس الأداء المتعلقة بالاستدامة المتعلقة بإدارة مرافق شركة المباني والآثار البيئية. وفيما يلي هيكل اللجنة:



2.1 الإشراف على الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة

تدرك شركة المباني أن الحوكمة السليمة للمعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات أمر بالغ الأهمية في خلق المساءلة وقيادة العمل. مع وضع ذلك في الاعتبار، أنشأنا لجنة ESG لضمان دمج الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة بشكل جيد في استراتيجياتنا وعملياتنا. كما طورت العديد من الإدارات في شركة المباني استراتيجياتها الخاصة بالشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة الخاصة بالإدارات، والتي دمجت في استراتيجيتنا الشاملة للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة. هذه الإدارات هي: الموارد البشرية، وإدارة المرافق، وحوكمة الشركة والمشتريات.

لجنة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ESG في شركة المباني

يدعم تشكيل لجنة ESG التزامنا المستمر بالقضايا البيئية والصحة والسلامة والمسؤولية الاجتماعية للشركة وحوكمة الشركة والاستدامة، من بين أمور أخرى ذات صلة. تساعد اللجنة الإدارة التنفيذية لشركة المباني في وضع استراتيجية عامة تتعلق بمسائل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. كما تشرف على الاتصالات مع أصحاب المصلحة فيما يتعلق بمسائل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. وترصد وتقيم التطورات المتعلقة بتحسين فهمنا لها. تتمثل المسؤولية الرئيسية للجنة ESG في توفير الرقابة؛ لكن اتخاذ القرار النهائي فيما يتعلق ببرامجنا وسياساتنا الأساسية يظل مسؤولية الخبراء المتخصصين.

على وجه الخصوص، تشمل واجبات ومسؤوليات لجنة ESG ما يلي:






- المساعدة في وضع الاستراتيجية العامة لشركة المباني فيما يتعلق بمسائل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
- النظر في السياسات والممارسات والإفصاحات التي تتوافق مع الاستراتيجية والتوصية بها
- الإشراف على تقارير شركة المباني فيما يتعلق بمسائل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
- المساعدة في الإشراف على الاتصالات الداخلية والخارجية فيما يتعلق بموقف شركة المباني أو نهجها تجاه المسائل البيئية والاجتماعية والحوكمة
- النظر في المسائل البيئية والاجتماعية والحوكمة الحالية والناشئة التي قد تؤثر على الأعمال أو العمليات أو الأداء أو الصورة العامة لشركة المباني
- القيام بزيارات دورية، كأعضاء أفراد أو لجنة، إلى مواقع العمليات. الغرض من هذه الزيارات تعريف أعضاء اللجنة بطبيعة العمليات ومراجعة الأهداف والإجراءات والأداء ذات الصلة فيما يتعلق بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
- وضع أنظمة، حسب الضرورة والاقتضاء، لرصد مسائل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
- تقديم المشورة بشأن مقترحات المساهمين وغيرها من اهتمامات أصحاب المصلحة الهامة المتعلقة بمسائل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
- القيام بدور نشط في إنشاء تقرير الاستدامة السنوي من خلال توفير الرؤى والمعلومات والبيانات ذات الصلة
- الاحتفاظ والإشراف على الاستشاريين أو المؤسسات الخارجية لغرض دراسات السوق وأسعار العقارات

تتكون لجنة ESG لدينا من أعضاء ذوي خبرة في التخصصات المتنوعة ذات الصلة. وتشمل هذه

أهمية أصحاب المصلحة وتوقعاتهم وآليات المشاركة ومستوى المشاركة

أصحاب المصلحة	الملاءمة والتوقعات	آلية المشاركة	مستوى المشاركة
 عامة الناس والزوار	الجمهور العام هو المستخدم الرئيسي لممتلكاتنا العقارية. يتوقع الجمهور منا أن نوفر له مساحات جذابة صديقة للأسرة وأمنة وسهلة الاستخدام.	<ul style="list-style-type: none">• منصات التواصل الاجتماعي الخاصة بشركة المباني (أي صفحات إنستغرام ولينكدإن)• صفحات الأفنيوز الكويت على إنستغرام وفيسبوك• موقع الأفنيوز الكويت• الموقع الإلكتروني لشركة المباني• البيانات الصحفية• تطبيق الأفنيوز• مركز اتصالات الأفنيوز• مركز اتصالات شركة المباني• مجلة الأفنيوز إنسايدر عبر الإنترنت• تقديم التقارير السنوية	يوميًا / أسبوعيًا
 المستثمرون	المستثمرون هم مصادر التمويل الرئيسية لعقاراتنا. يتوقع المستثمرون خلق القيمة والعائد المستدام على استثماراتهم والشفافية والتواصل والإفصاح عن المعلومات الأساسية.	<ul style="list-style-type: none">• الاجتماعات والمؤتمرات• تقديم التقارير السنوية• مكالمات الأرباح الفصلية• الاستبيانات	على أساس كل حالة على حدة
 المساهمون	المساهمون هم مصادر تمويل مهمة لعقاراتنا. يتوقع المساهمون خلق القيمة والعائد المستدام على استثماراتهم والوصول إلى سجلات المساهمين والإفصاح الشفاف عن المعلومات الأساسية، والمعاملة المتساوية.	<ul style="list-style-type: none">• الاجتماعات والمؤتمرات• تقديم التقارير السنوية• الاجتماعات العامة السنوية• رسائل البريد الإلكتروني• الرسائل	على أساس ربع سنوي
 المستأجرون	المستأجرون جزء حيوي من عملياتنا. نجاحهم مرتبط بنجاحنا؛ وبالتالي نحن نستفيد من قنوات التواصل الاجتماعي لإيصال آخر تحديثاتهم للزوار.	<ul style="list-style-type: none">• الخطابات الرسمية• المكالمات الهاتفية• الاجتماعات• الزيارات الميدانية• رسائل البريد الإلكتروني• تقديم التقارير السنوية	على أساس كل حالة على حدة
 الهيئات الحكومية	التعاون مع الجهات الحكومية مهم لنجاح مشاريعنا العقارية. وهم يتوقعون الامتثال السليم للوائح، والتواصل الشفاف، من بين نتائج أخرى.	<ul style="list-style-type: none">• التقارير السنوية• الاجتماعات• الخطابات الرسمية• رسائل البريد الإلكتروني• الاتحادات التجارية• تقديم التقارير السنوية	على أساس ربع سنوي
 المنظمات غير الحكومية	المنظمات غير الحكومية شركاؤنا في الفعاليات الاجتماعية. ويتوقعون أن يحقق تعاوننا وتواصلنا أهدافاً مشتركة.	<ul style="list-style-type: none">• المكالمات الهاتفية• الاجتماعات• الفعاليات المشتركة• رسائل البريد الإلكتروني• تقديم التقارير السنوية	ربع سنوي واعتمادًا على المبادرات

تقييمات ودرجات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في شركة المباني

تصنيف الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة بحسب	الدرجة
 MSCI مؤشر MSCI	CCC
 S&P Global Ratings ستاندرد اند بورز العالمية	20
 Sustainalytics ساستيناليتيكس	21.6 Medium Risk
 REFINITIV ريفينيتيف	47
 CDP مشروع الكشف عن الكربون CDP	Not Scored

2.2 أهداف الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والتقدم

إدراكًا لأهمية الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في الاستثمارات العقارية، اعتمدت شركة المباني منذ فترة طويلة مفاهيم هذه الممارسات وقدمت تقارير عن التقدم الذي تحرزه سنويًا منذ عام 2017. في الواقع، دمجت الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في ثلاثة من قيمنا الأساسية: العميل والمجتمع الذي يركز على صاحب العمل الموثوق به والأعمال المسؤولة.

كوسيلة للارتقاء بأداء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لدينا، وضعت خارطة طريق لتقييم نضج هذه الممارسات هذا العام لمساعدتنا في تحديد الفجوات الرئيسية فيها وإنشاء خارطة طريق محددة زمنيًا لمعالجتها. تهدف خارطة طريق تقييم نضج الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة إلى تطوير وتحسين أدائنا، من خلال معالجة نتائج الحالة الحالية، وتحليل الثغرات الحالية وسدها للوصول إلى الحالة المستقبلية للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المرغوبة في شركة المباني. علاوة على ذلك، تمكنا خارطة طريق تقييم نضج الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة من وضع استراتيجية وتحديد أولويات أداء هذه الممارسات من حيث تلك التي تتطلب إجراءات ومواصلة الحفاظ على أدائنا فيما يتعلق بمجالات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة غير ذات الصلة.

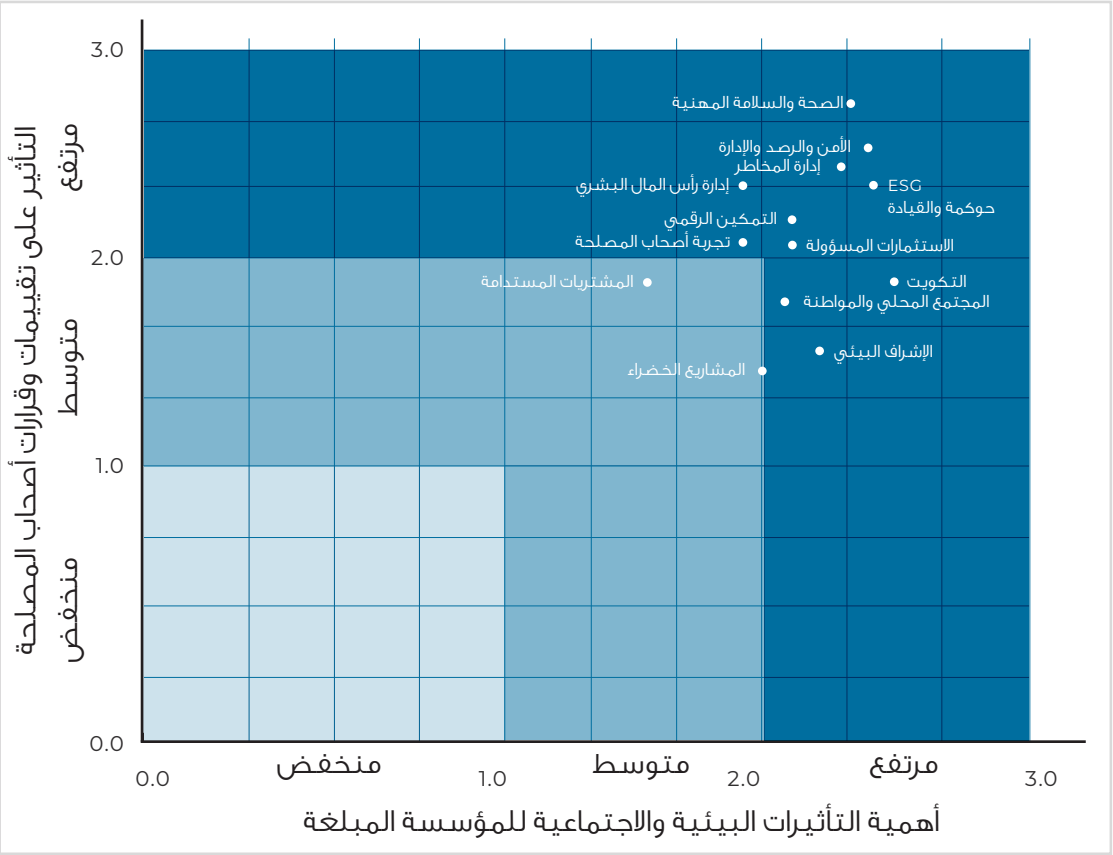
2.3 العمل مع أصحاب المصلحة

تعد مشاركة أصحاب المصلحة أمرًا أساسيًا لعمليات شركة المباني. من خلال الحفاظ على التواصل المستمر، نهدف إلى ضمان الشفافية والوضوح والمشاركة اللازمة من أصحاب المصلحة، وهو أمر ضروري بالنسبة لنا لتلبية مطالبهم وفقًا لذلك. لأغراض التواصل مع أصحاب المصلحة، نستخدم عدة قنوات، كما هو موضح في الجدول التالي.

حرصنا على ضمان مشاركة أصحاب المصلحة أثناء إعداد هذا التقرير، حيث شكلت مدخلات أصحاب المصلحة وردود الفعل قدرًا كبيراً من محتوى التقرير والأهمية النسبية لعام 2022. عقدت اجتماعات تشاورية مع كل من الخبراء الداخليين والخارجيين لتقييم أهمية تأثيراتنا وتحديد الموضوعات الجوهرية وفقًا لذلك. كان مستوى المشاركة مع كل من أصحاب المصلحة يعتمد إلى حد كبير على مدى تأثيرهم بتأثيرات شركة المباني.

جوهري على البيئة والمجتمع والاقتصاد. كان هذا بالتزامن مع تقييمها وفقًا لتأثيرها على قرارات أصحاب المصلحة. وشارك ستة من أصحاب المصلحة الخارجيين وسبعة من أصحاب المصلحة الداخليين في الدراسة الاستقصائية المذكورة أعلاه، ورسمت النتائج على منظومة الأهمية النسبية التالية.

منظومة الأهمية النسبية لعام 2022



يختلف تقييم شركة المباني للأهمية النسبية لعام 2022 عن تقييم عام 2021 حيث اعتمدنا نهجًا أكثر تعمقًا وشمولية في تحديد أولويات الأهمية النسبية لمواضيعنا المختلفة. على وجه التحديد، تتعلق التغييرات بما يمثله المحورين X و Y. يمثّل المحور X الآن أثر التأثيرات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية لشركة المباني، في حين كان "أصحاب المصلحة الداخليون (التأثير)" في عام 2021. بالنسبة للمحور Y، في عام 2022 يمثّل النفوذ على تقييم أصحاب المصلحة وقراراتهم، في حين كان "أصحاب المصلحة الخارجيون (التأثير)" في عام 2021.

من خلال تحليل نتائج مسح الأهمية النسبية، فإن الموضوعات الأعلى تقييمًا هي: الأمن والرصد وإدارة الأمن، وحوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ESG، والتمكين الرقمي، وإدارة المخاطر، والاستثمارات المسؤولة، والصحة المهنية، والسلامة والرفاهية. لم تصنف أي من الموضوعات على أنها منخفضة من حيث التأثير أو النفوذ، وكان الموضوع الأقل تقييمًا هو المشتريات المستدامة بتصنيف متوسط-متوسط. أما بالنسبة لموضوع المشاريع الخضراء، فقد منح تصنيفًا متوسطًا-مرتفعًا.

من المهم أن ننظر إلى اتجاهات مختلفة ضمن موضوعاتنا الجوهرية من سنة إلى أخرى. صنّف موضوع الإشراف البيئي على أنه متوسط-مرتفع ويمثّل مزيجًا من ثلاثة مواضيع عالية التصنيف من العام الماضي (إدارة المياه، تقليل الطاقة، النفايات وإعادة التدوير). وبالمثل، فإن موضوع إدارة رأس المال البشري (HIGH – MEDIUM) هو مزيج من الموضوعات الثلاثة العام الماضي وهي التدريب والتطوير، والتنوع في مكان العمل، وجذب المواهب والاحتفاظ بها، والتي صنفت على أنها عالية ومتوسطة ومتوسطة على التوالي. طرحت موضوعات التكوين والتمكين الرقمي والاستثمارات المسؤولة والصحة المهنية والسلامة والرفاهية هذا العام. كانت هذه الإضافات نتيجة لمناقشات أصحاب المصلحة الداخلية التي أجريناها، بالإضافة إلى التحليل المعياري الذي أجري مع أفضل الممارسات.

أصحاب المصلحة	الملاءمة والتوقعات	آلية المشاركة	مستوى المشاركة
الموظفون	يمثل موظفونا العمود الفقري لجميع عملياتنا. ويتوقعون المعاملة العادلة، والمساواة، والحوافز، وإدارة الأداء، والتواصل، من بين أمور أخرى.	<ul style="list-style-type: none"> المكالمات الهاتفية الاجتماعات رسائل البريد الإلكتروني منصات التواصل الاجتماعي الفعاليات التدريب الاستطلاعات التقييمات والتقدير تقديم التقارير السنوية 	يوميًا
الموردون	يعد التزام المورد بمعايير قواعد السلوك الخاصة بالموردين أمرًا ضروريًا لضمان استدامة سلسلة التوريد المعتمدة لدينا. تشمل توقعاتهم المعاملة العادلة، وتوطين الإمدادات، وأخلاقيات العمل، وتجنب تضارب المصالح من بين أمور أخرى.	<ul style="list-style-type: none"> المكالمات الهاتفية رسائل البريد الإلكتروني تقديم التقارير السنوية الاجتماعات 	يوميًا، واعتمادًا على احتياجات الشراء

2.4 تقييم الأهمية النسبية

يُحدد نهجنا لإعداد التقارير عن الاستدامة من خلال جهودنا المستمرة لتقييم الأثر وتحديد مع أصحاب المصلحة المعنيين. إن الهدف الرئيسي من تحديد الموضوعات المادية تحديد الموضوعات التي تمثل أهم التأثيرات على الاقتصاد والبيئة والناس، بما في ذلك التأثيرات على حقوق الإنسان. وتكتسي هذه الآثار أهمية أساسية بالنسبة للتنمية المستدامة، وكذلك بالنسبة لأصحاب المصلحة. وبالتالي، لغرض تحديد موضوعاتنا الجوهرية، صنفت التأثيرات بناءً على أهميتها. فيما يتعلق بمراجعة الموضوعات الجوهرية، يتولى هذه المسألة مجلس الإدارة الذي يقوم أيضًا بمراجعة محتوى تقرير الاستدامة والموافقة عليه.

تحديد مواضيع الأهمية النسبية

بدأ تقييم الأهمية النسبية لهذا العام من خلال تطوير فهم لسياق شركة المباني كشركة. وفقًا لذلك، وضعت قائمة مواضيع الأهمية النسبية بالرجوع إلى مبادرة التقارير العالمية GRI 2021. يوجد المزيد من المعلومات في فهرس محتوى معايير مبادرة التقارير العالمية GRI في الملحق 1.7. حددت قائمة الموضوعات الجوهرية من خلال المعايير الدولية، واستراتيجيتنا الشاملة، واهتمامات أصحاب المصلحة المباشرة، والتوقعات المجتمعية، وفحص تقارير الاستدامة السابقة، بالإضافة إلى تقارير من قطاعات مماثلة.

قدم حوالي 15 من أصحاب المصلحة من الإدارات ذات الصلة في شركة المباني مدخلاتهم في قائمة الموضوعات الجوهرية خلال ورشة عمل حول الأهمية النسبية. اختار الاستشاريون الذين يفهمون عملياتنا مواضيع المواد المحددة. وأخيرًا، خضعت الموضوعات للمراجعة ووافقت عليها الإدارة العليا لشركة المباني.

تطوير منظومة الأهمية النسبية

بعد وضع قائمة الموضوعات الجوهرية، زوّد أصحاب المصلحة باستبيانات لتقييم أهمية كل موضوع

علاوة على ذلك، وبالمقارنة مع نتائج العام الماضي، انخفض تصنيف تجربة أصحاب المصلحة من مرتفع إلى مرتفع متوسط، وانخفض تصنيف المجتمع المحلي والمواطنة من مرتفع إلى متوسط مرتفع. ارتفع تصنيف موضوع المشاريع الخضراء من متوسط إلى متوسط مرتفع. من ناحية أخرى، حافظت بعض الموضوعات على نفس التصنيف في كل من 2021 و 2022. وهذه المواضيع هي: إدارة المخاطر، والحوكمة البيئية والاجتماعية والقيادة، ومراقبة الأمن وإدارته، والتي ظل تصنيفها مرتفعاً. وثمة موضوع آخر حافظ على تصنيفه لعام 2021 هو المشتريات المستدامة، التي ظل تصنيفها متوسطاً.

تصنيف موضوعات الأهمية النسبية عام 2022

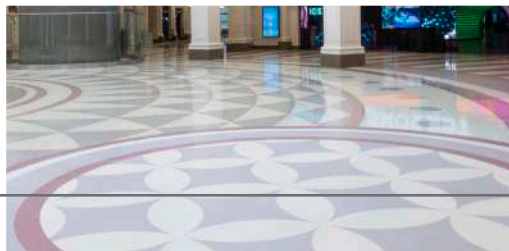
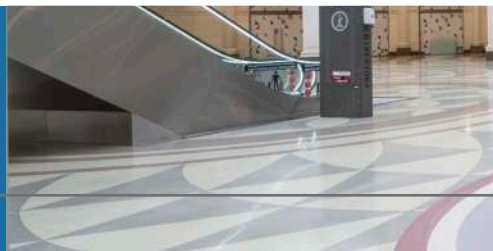
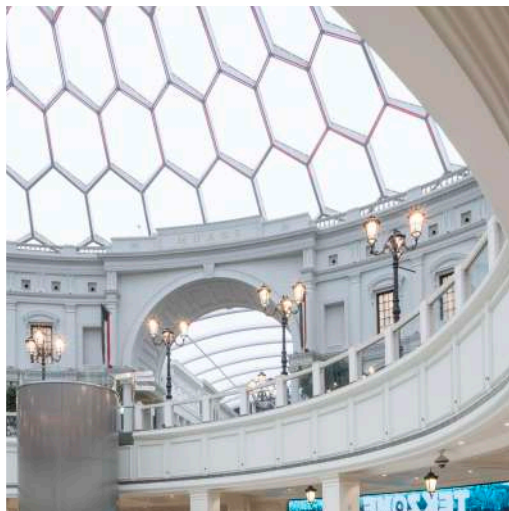
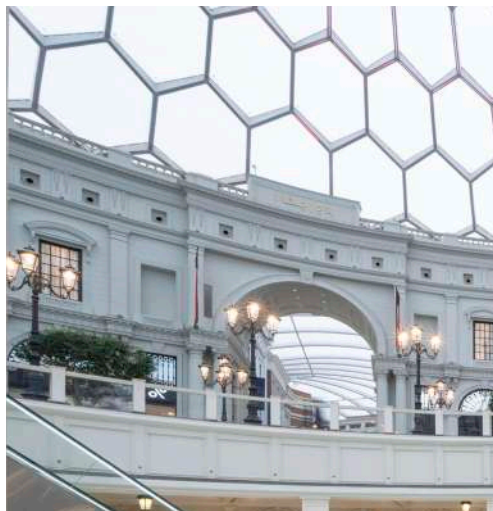
موضوعات الأهمية النسبية	التصنيف
الإشراف البيئي	متوسط-مرتفع
التكويث	متوسط-مرتفع
الأمن والرصد والإدارة	مرتفع-مرتفع
حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	مرتفع-مرتفع
خبرة أصحاب المصلحة	مرتفع- متوسط
المشتريات المستدامة	متوسط-متوسط
التمكين الرقمي	مرتفع-مرتفع
إدارة المخاطر	مرتفع-مرتفع
الاستثمارات المسؤولة	مرتفع-مرتفع
المجتمع المحلي والمواطنة	متوسط-مرتفع
المشاريع الخضراء	متوسط-مرتفع
الصحة والسلامة المهنية والرفاهية	مرتفع-مرتفع
إدارة رأس المال البشري	مرتفع- متوسط

بالنسبة لكل موضوع جوهري، قدمت أقسام محددة عبر التقرير تفاصيل حول التأثيرات الفعلية والمحتملة. وتضمنت تلك الأقسام تفاصيل عن الإجراءات المتخذة لإدارة وتخفيف الآثار السلبية المتصلة بالمواضيع الجوهرية. بالإضافة إلى ذلك، ترد الطرق المستخدمة لتتبع فعالية الإجراءات المتخذة بالتفصيل في كل قسم ذي صلة. ولغرض تحديد الإجراءات المتخذة وأساليب تتبع التأثيرات السلبية، تم إشراك أصحاب المصلحة. يرد في الجدول التالي مزيد من التفاصيل عن الجوانب السالفة الذكر المتصلة بالمواضيع الجوهرية.

التأثيرات والإجراءات والسياسات لكل موضوع جوهري						
الموضوع ذو الأهمية النسبية	التأثيرات الفعلية والمحتملة والسلبية والإيجابية	تورط المباني في التأثيرات السلبية	السياسات / الالتزامات المتعلقة بالموضوع ذي الأهمية النسبية	الإجراءات المتخذة لمعالجة الموضوع والتخفيف من التأثيرات ذات الصلة	الأساليب المستخدمة لتتبع فعالية الإجراءات المتخذة	مشاركة أصحاب المصلحة في الإجراءات المتخذة وطرق تتبع التأثيرات السلبية

الإشراف البيئي	ترد في الأقسام 1,6 و 9,6	ترد في الأقسام 1,3 – 5,3	قامت شركة المباني بتنفيذ عدد من الأهداف لتعزيز أدائها البيئي. وترد تفاصيل ذلك في القسم 1,3	سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) والجودة وإدارة المرافق ونظام الإدارة المتكاملة للبيئة	ترد في الأقسام 1,3 – 5,3
التكويث	ترد في القسم 2,5	ترد في القسم 2,5	تشجع شركة المباني العمالة المحلية وتطبق معايير قانون العمل الكويتي	سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR)؛ لدى شركة المباني التزام بنسبة 10 % بالتوظيف المحلي	لا صلة لشركة المباني في التأثيرات السلبية المتعلقة بهذا الموضوع
الأمن والرصد والإدارة	يرد في القسم 6,6	يرد في القسم 6,6	تنسق شركة المباني مع الجهات الحكومية لضمان الأمن في مجمع الأقيوز. بالإضافة إلى ذلك، تتبع إدارة أمن المباني سياسة عدم التسامح مطلقاً عندما يتعلق الأمر بالتعامل مع خصوصية البيانات وأمنها بشكل عام	سياسات إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إجراءات الرصد الأمني	وسجل ما مجموعه 1008 حوادث أمنية في شركة المباني. إلى جانب ذلك، لا تشارك شركة المباني في أي تأثيرات سلبية فيما يتعلق بهذا الموضوع
حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	ترد في الأقسام 1,6 و 9,6	ترد في الأقسام 1,6 و 9,6	تمثل شركة المباني لمتطلبات هيئة أسواق المال الكويتية (CMA)	إطار حوكمة الشركات	لا صلة لشركة المباني في التأثيرات السلبية المتعلقة بهذا الموضوع
خبرة أصحاب المصلحة	يرد في القسم 7,6	يرد في القسم 7,6	تقوم شركة المباني بتوزيع استطلاعات رضا العملاء لتقييم تأثيرها على العملاء وإجراء التحسينات اللازمة. بالإضافة إلى ذلك، تعالج شركة المباني شكاوى العملاء والمستأجرين	سياسة المسؤولية الاجتماعية (CSR)	وتلقى المستأجرون ما مجموعه 19,375 شكوى. إلى جانب ذلك، لا تشارك شركة المباني في أي تأثيرات سلبية فيما يتعلق بهذا الموضوع

<p>الصحة والسلامة المهنية والرفاهية</p>	<p>ترد في القسم 6,5</p>	<p>سجلت إصابة/ حادث مهني واحد.</p> <p>سجّل ما مجموعه 120 حادث وقعت للزوار.</p> <p>سجّل ما مجموعه 34 حادثة وقعت للموظفين والمستأجرين.</p> <p>سجل ما مجموعه حادثتين للمقاولين.</p> <p>إلى جانب ذلك، لا تشارك شركة المباني في أي تأثيرات سلبية فيما يتعلق بهذا الموضوع</p>	<p>سياسة الصحة والسلامة في تطوير مبنى سوق S3</p> <p>السياسة البيئية المتبعة في تطوير مبنى سوق S3</p> <p>الصحة والسلامة</p> <p>سياسة إدارة الجودة والصحة والسلامة والبيئة</p>	<p>لدى المباني إستراتيجية للصحة والسلامة وتطبق إجراءات الطوارئ للتخفيف من الآثار السلبية المحتملة</p>	<p>ترد في القسم 6,5</p>	<p>يشارك الموظفون من خلال استطلاع سلامة الموظفين. يشارك المقاولون من خلال زيادة وعيهم بشأن لوائح وإجراءات إدارة الصحة والسلامة والبيئة</p>
<p>إدارة رأس المال البشري</p>	<p>ترد في القسم 1,5 و 6,5</p>	<p>لا صلة لشركة المباني في التأثيرات السلبية المتعلقة بالتمكيت</p>	<p>سياسة قواعد السلوك</p>	<p>تتبع شركة المباني مدونة قواعد السلوك الخاصة بها لمنع الآثار السلبية المتعلقة بهذا الموضوع. .</p> <p>بالإضافة إلى ذلك، تلتزم شركة المباني بقانون العمل الكويتي</p>	<p>ترد في القسم 1,5 و 6,5</p>	<p>يشارك الموظفون من خلال استبيان الرضا السنوي للموارد البشرية</p>



المشتريات المستدامة	ترد في القسم 2,4	لا صلة لشركة المباني في التأثيرات السلبية المتعلقة بهذا الموضوع	دليل المشتريات	تتبع شركة المباني دليل المشتريات الخاص بها وتطبق إجراءات العناية الواجبة للموردين.	ترد في القسم 2,4	يشارك الموردون والمقاولون من خلال إجراءات العناية الواجبة المتبعة لدينا
التمكين الرقمي	يرد في القسم 9,6	سُجل ما مجموعه 1123 شكوى من الموظفين. سُجل ما مجموعه 610 شكوى من العملاء. إلى جانب ذلك، لا صلة لشركة المباني في أي تأثيرات سلبية فيما يتعلق بهذا الموضوع	سياسات إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	دورات تدريبية حول الموضوع تقدم لموظفي شركة المباني	يرد في القسم 9,6	يشارك المستأجرون من خلال بوابة المستأجرين. يشارك الباعة والموردون من خلال بوابة المشتريات للدفع
إدارة المخاطر	يرد في القسم 5,6	لا صلة لشركة المباني في التأثيرات السلبية المتعلقة بهذا الموضوع	الجودة وإدارة المرافق ونظام الإدارة البيئية المتكاملة	تقوم شركة المباني بتدريب موظفيها على إجراءات المخاطر.	يرد في القسم 5,6	يشارك الموظفون والإدارة والموردون من خلال التدريب والسياسات وإجراءات إدارة المخاطر ومدونة قواعد السلوك
الاستثمارات المسؤولة	ترد في القسم 3,4	لا صلة لشركة المباني في التأثيرات السلبية المتعلقة بهذا الموضوع	استراتيجية الشركة والاستثمار	تسعى المباني إلى تطبيق أفضل الممارسات والمعايير الرائدة عبر استثماراتها	ترد في القسم 3,4	نبلغ الشركات والمستثمرين ووكالات تصنيف الاستثمار والمحللين بشأن استراتيجية الشركة والاستثمار من خلال مكالمات شهرية.
المجتمع المحلي والمواطنة	ترد في القسم 1,4	لا صلة لشركة المباني في التأثيرات السلبية المتعلقة بهذا الموضوع	سياسة المسؤولية الاجتماعية (CSR)	تستثمر شركة المباني في فعاليات المسؤولية الاجتماعية وتدعم المجتمع المحلي بطرق مختلفة كما هو مذكور في القسم 4,1	ترد في القسم 1,4	يشارك أصحاب المصلحة في المجتمع المحلي من خلال الفعاليات المجتمعية والرعاية
المشاريع الخضراء	ترد في القسم 5,3	لا صلة لشركة المباني في التأثيرات السلبية المتعلقة بهذا الموضوع	الجودة وإدارة المرافق ونظام الإدارة البيئية المتكاملة	تسعى شركة المباني إلى الالتزام بمعايير الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ESG والريادة في تصميم الطاقة والبيئة (LEED) عبر مشاريعها	ترد في القسم 5,3	يشارك المستأجرون من خلال دليل استخدام المستأجرين





3. الإشراف البيئي

نحن شركة عقارية رائدة ويترتب على هذا أن نتحمل المسؤولية تجاه بيئتنا، والبصمة الكربونية، وكفاءة الموارد، من بين التأثيرات الأخرى ذات الصلة. لذلك، فإننا نعتبر حماية البيئة من أهم أولوياتنا. في هذا الصدد، نراعي شؤون البيئة منذ البداية، خلال مرحلة تصميم مشروعاتنا، وحتى نهاية دورة حياة منتجاتنا ومعالجة النفايات. في هذا الفصل، نتعمق في عملية تحديد وتقييم آثارنا البيئية ووسائل إدارتها.

لأغراض التقييم البيئي، حددنا عام 2019 سنة أساس لمقارنتنا. والسبب وراء ذلك أن عامي 2020 و 2021 شهدا تقلبات في البيانات البيئية بسبب جائحة كوفيد-19.

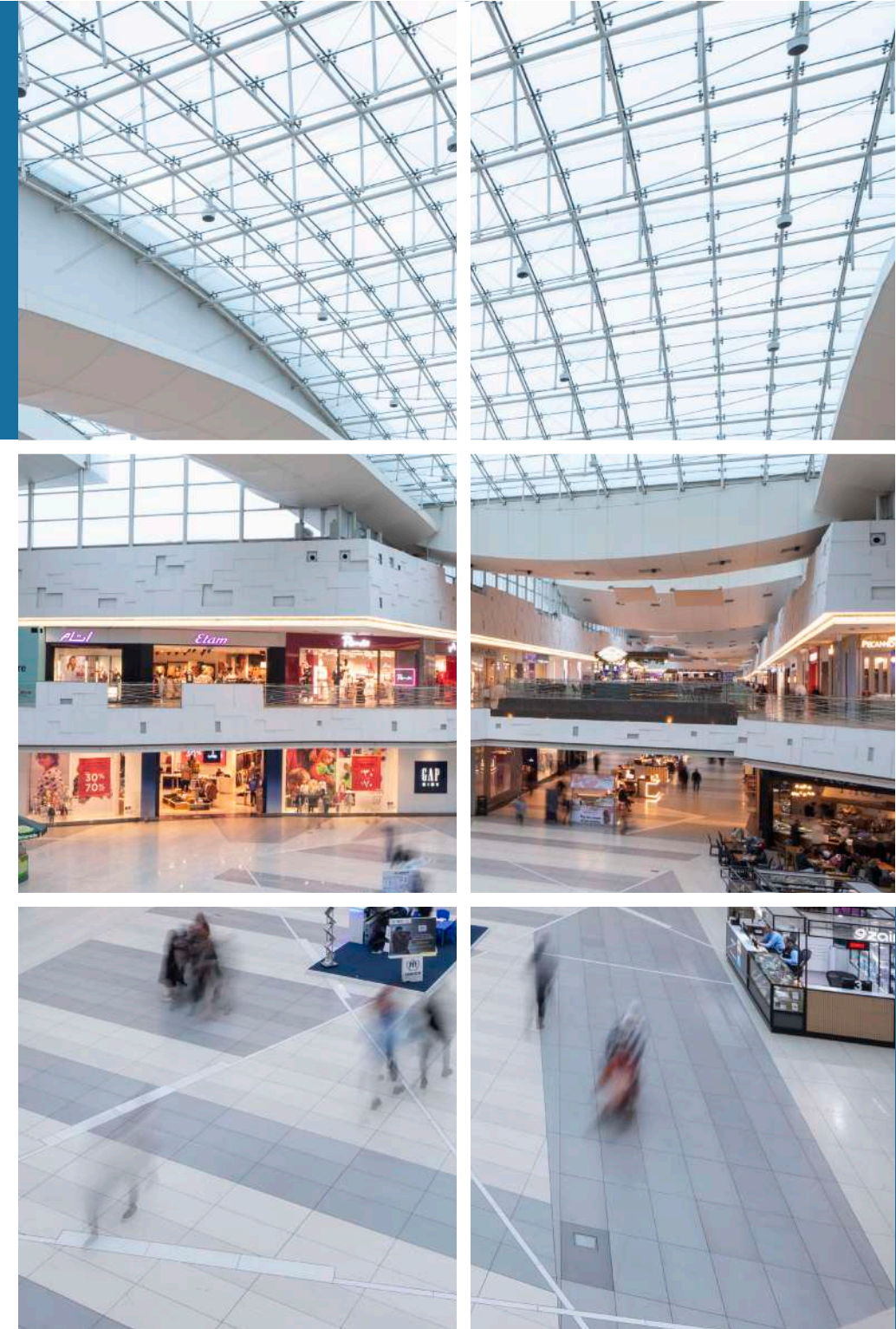
نغطي في هذا الفصل مجالات أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGS) ورؤية الكويت الجديدة 2035:

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

- الهدف 7: طاقة نظيفة وبأسعار معقولة 
- الهدف 11: المدن والمجتمعات المستدامة 
- الهدف 12: الاستهلاك والإنتاج المسؤولين 
- الهدف 13: العمل المناخي 

رؤية الكويت الجديدة 2035

البيئة المعيشية 



سياسة تجديد المرافق

تهدف سياسة تجديد المرافق المعتمدة لدينا إلى الحد من الأضرار البيئية المرتبطة بالمواد المشتراة والمركبة والتخلص منها أثناء أنشطة الصيانة والتجديد. تتضمن السياسة:

- حظر استخدام أي مواد بناء سامة أو ضارة.
- عرقلة الممرات.
- إجراء التدفق للخارج.

تقدم شهادات القيادة في مجال الطاقة والتصميم البيئي (LEED)

حيث إننا نسعى إلى بناء إرث مستدام، فإننا نواصل اعتماد حلول مستدامة في مشاريعنا الحالية والقادمة. على وجه التحديد، نهدف إلى تحقيق ذلك من خلال الحصول على شهادات LEED لجميع مشاريعنا. لقد قمنا بتنفيذ خطط لإدارة النفايات والطاقة والمياه في مقراتنا. كما نخطط أيضاً للحدّ من انبعاثات الكربون بشكل عام.

لقد تأكد قرب حصولنا على شهادات LEED من خلال عضويتنا الأخيرة في مجلس المباني الخضراء في الولايات المتحدة، الذي انضمنا إليه في يوليو 2022. وعلاوة على ذلك، فإن الأقيوز – الكويت في طور الحصول على شهادة LEED. ويوجد مشروعان آخران نسعى من خلالهما للحصول على شهادات LEED هما: أفينتورا – J3، و سوق صباح الأحمد – S3.

المشاريع المستهدفة للحصول على شهادة LEED

المشروع	شهادة الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة LEED
الأقيوز - الكويت	قيد التنفيذ
أفينتورا - J3	الهدف
سوق صباح الأحمد - S3	الهدف

المشاريع الموفرة للطاقة

من أجل مراقبة تقدمنا المحرز في توفير الطاقة، تابعنا إجمالي مدخراتنا بما يتماشى مع الأهداف المحددة. وفقاً لذلك، بلغ إجمالي وفورات الطاقة لدينا 18,203,375 كيلوواط ساعة، بتكلفة إجمالية قدرها 378,290 دينار كويتي.

المشاريع الموفرة للطاقة

المشروع	الاستثمار (دينار كويتي)	وفورات المشروع (كيلوواط ساعة)	النواتج/ النتائج:
شهادة LEED للأقيوز	48,550	-	الحصول على شهادة LEED
دليل استدامة المستأجر	5,000	-	تشجيع المستأجرين على الانخراط في الممارسات المستدامة
التحول إلى مصابيح التوفير اللميد	226,270	4,477,609	الوصول إلى تغطية 92 % من مصابيح اللميد
مراحل مستشعرات حركة الإضاءة 1-	15,470	187,493	تحقيق تخفيضات في حمل الإضاءة
تركيب محرك التردد المتغير (VFD) المرحلة 1	53,000	301,860	تقليل استهلاك الطاقة الكهربائية لوحداث مناولة الهواء بنسبة 20 %
تصحيح محرك التردد المتغير (VFD) المرحلة 3	1,000	696,600	تقليل استهلاك الطاقة الكهربائية بنسبة 20 %

3.1 المشاريع الخضراء

خلال مؤتمر الأطراف الأخير (COP 27)، الذي عقد في شرم الشيخ، مصر، تعهدت حكومة الكويت بالوصول إلى صافي انبعاثات صفرية بحلول عام 2060، وبحلول عام 2050 لقطاع النفط والغاز. وحيث إننا شركة عقارية كويتية رائدة، فإننا نهدف إلى دعم أهداف حكومتنا الطموحة. في هذا الصدد، نسعى إلى الالتزام بمعايير ESG ونظام الريادة في تصميم الطاقة والبيئة LEED عبر مشاريعنا.

نحن بالفعل على الطريق نحو الاستثمارات المعتمدة من نظام الريادة في تصميم الطاقة والبيئة LEED. بالإضافة إلى ذلك، أعد قسم إدارة المرافق (FMD) لدينا تقرير استدامة يسلط الضوء على تقدمنا في هذا الشأن. كما أعدت الإدارة دليل الحد الأدنى من المتطلبات الفنية، والذي يتضمن المتطلبات التشغيلية اللازمة لمرحلتي التصميم والبناء لمشروع S3، وكذلك للمشاريع المستقبلية.

علاوة على ذلك، يقدم قسم إدارة المرافق FMD المشورة لطلاب التصميم في جامعة الكويت، وكذلك لطلاب الهندسة المدنية في الكلية الأسترالية في الكويت (ACK)، كوسيلة لتبادل المعرفة وتنمية الشباب.

رحلة زائر مستدامة

من لحظة وقوف الزوار في موقف سيارات الأقيوز حتى لحظة مغادرتهم، يصبحون مشاركين في رحلة الزوار التي تدرج ضمنها مختلف جوانب الاستدامة. هذا موضح في الشكل التالي.



اعتبارات الاستدامة	جانب الاستدامة
• تركيب مصابيح ليد للإضاءة • توفير مناطق يمكن أن تتكامل مع متطلبات الألواح الشمسية • توفير المناور في الأماكن العامة لتقليل استهلاك الإضاءة الصناعية أثناء النهار • الأخذ بعين الاعتبار في التصميم استيعاب عناصر الغلاف الحراري للمبنى لتقليل تكييف الهواء الداخلي. • تنفيذ أنظمة تخزين الطاقة الحرارية لتعويض حمل الذروة. • تطبيق تقنيات الحفاظ على الطاقة النشطة، وتدابير الحفاظ على الطاقة السلبية • تنفيذ صمامات ثنائية الاتجاه وأحجام هواء متغيرة (VAVs)، بالإضافة إلى توفير محركات دفع متغيرة السرعة للمراوح ومحركات المضخات • أنظمة القياس الميكانيكية والكهربائية والسباكة (MEP) لإدارة الكفاءة والاستخدام أثناء العمليات	كفاءة الطاقة
• استخدام المياه المعالجة لتكييف الهواء (AC) لأغراض التبريد والحرق والري • توفير عدادات المياه في الخطوط الرئيسية والوحدات المستأجرة • الاستفادة من مصادر المياه البديلة • تدوير المياه وإعادة استخدامها • استخدام تركيبات كفاءة استهلاك المياه	إدارة المياه
• النظر في أحكام التصميم لأغراض إعادة التدوير في المستقبل	إدارة النفايات
• السعي إلى زيادة إمكانية المشي وسهولة الوصول • تخصيص غرف مخصصة للتدخين في المناطق الرئيسية ومنع المستخدمين من التدخين في الداخل والمناطق المحيطة بالبناء؛ تصميم اللافتات لنشر لافتات ممنوع التدخين في جميع الأماكن العامة • توزيع الأشجار والغرس بميزات مائية مصممة في المناطق الخارجية لتشجيع المستخدمين على التواصل مع الطبيعة • تصميم طرق الخروج في حالات الطوارئ وفق التدفق المناسب • تخصيص نقاط تجميع يسهل الوصول إليها في التصميم • توفير مسارات السقف للصيانة المستقبلية • وضع خطط الطوارئ وتوفير المعدات اللازمة	الصحة والسلامة
• تصميم المناطق العامة لتكون مناسبة تمامًا لمتطلبات إمكانية الوصول الخاصة	دخول ذوي الاحتياجات الخاصة
•توفير أماكن كافية للتحميل والتفريغ في المواقع الرئيسية، بما يتماشى مع استراتيجية إدارة النفايات المعتمدة لدينا	إمكانية تحميل وتفريغ بضائع المستأجرين

3.2 استهلاك الطاقة

نظرًا لفوائدها في التخفيف من آثار تغير المناخ، تعد إدارة استهلاك الطاقة مجالًا رئيسيًا للتركيز في شركة المباني. من خلال إدارة استهلاكنا للطاقة، نهدف إلى تقليل بصمتنا الكربونية وتعزيز كفاءة الطاقة لدينا. وأيضاً من ضمن جهودنا لإدارة الطاقة، عمدنا إلى تركيب عدادات المرافق الذكية وأنظمة التحكم في الإضاءة ومحركات التردد المتغير (VFD) على وحدات معالجة الهواء (AHUS). بالإضافة إلى ذلك، تغطي تركيبات الإضاءة بمصابيح الليد 92 % من إضاءة الأًفنيوز. بشكل عام، سجلنا إنفاق ما مجموعه 1,335,520 دينار كويتي على فواتير الكهرباء في عام 2022

نقّذ نظام إدارة المباني (BMS) للأفنيوز بناءً على استخدام نظام خادم المؤسسة من TAC (شنايدر إكتريك) للتحكم في الأنظمة الميكانيكية والكهربائية والسباكة ومراقبتها. تشمل تطبيقات نظام إدارة المباني في الأفنيوز ما يلي:

- دمج أجهزة استشعار درجة حرارة الفضاء للتحكم في نظام التدفئة والتهوية وتكييف الهواء ومراقبته.
- السيطرة الكاملة على الأبواب المنزلقة والمصاعد والسلالم المتحركة والإضاءة.
- الحفاظ على الحد الأدنى من مستويات جودة الهواء من خلال التحكم في نظام إدارة المباني لمجاري الهواء النقي.
- إعداد تقارير يومية عن ثاني أكسيد الكربون.

المشروع	الاستثمار (دينار كويتي)	وفورات المشروع (كيلوواط ساعة)	النواتج/ النتائج:
درجة الحرارة والرطوبة النسبية (T - RH) تركيب أجهزة الاستشعار	26,000	2,612,250	تقليل استهلاك الطاقة الكهربائية لوحدات مناولة الهواء واستهلاك المياه المبردة بنسبة 20 %
الجدول الزمني لنظام إدارة المباني	-	9,927,563	خفض إجمالي استهلاك الطاقة السنوي بنسبة 4 %
آيزو – 9001: نظم إدارة الجودة	3,000	-	وضع معايير وسياسات لضمان جودة العمل، والإنتاجية والرصد الأفضل للمهام.
آيزو – 14001: نظم إدارة البيئة			
آيزو–41001: نظم إدارة المرافق			
الإجمالي	378,290	18,203,375	

بالإضافة إلى ذلك، وضعنا أهدافًا لكل مشروع بقيادة قسم إدارة المرافق كما هو موضح في الجدول التالي، مع المواعيد والوفورات والأهداف المستهدفة.

الأهداف التي يتعين على قسم إدارة المرافق تحقيقها			
المشروع	تاريخ الإنجاز المستهدف	الوفورات البيئية المتوقعة *	الهدف
التحول إلى الإضاءة بمصابيح الليد	2023	636,107 kWh	إنجاز 95 % من إضاءة الليد في المركز التجاري
إعادة تدوير البلاستيك والمعادن	2023	-	الحد من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون عن طريق إعادة تدوير النفايات البلاستيكية والمعدنية
محطة مياه التناضح العكسي الجديدة	2023	184,500 m3	إنتاج ما لا يقل عن 10 % من مياه التناضح العكسي كل عام
أتمتة كاملة لجميع غرف المصنع	2023	16,689,990 kWh	أتمتة كاملة لمعدات المحطة المركزية
آيزو – 55000: إدارة الأصول	2023	-	المنتجات والخدمات والممارسات التجارية تتماشى مع المعايير الدولية
آيزو–31000: إدارة المخاطر			
آيزو–50001: إدارة الطاقة			

* الوفورات المتوقعة: تقدر الوفورات بعد سنة كاملة من تنفيذ المشروع المعني

الاستدامة في تصميم المشاريع

خلال مراحل تصميم المشروع، نأخذ في الاعتبار الاستدامة من حيث كفاءة الطاقة والصحة والسلامة وإدارة المياه وإمكانية الوصول إلى الاحتياجات الخاصة، كما هو موضح في الجدول التالي. بالإضافة إلى ذلك، فإننا نأخذ في الاعتبار إمكانية وصول العملاء، وإمكانية وصول المستأجرين لتحميل وتفريغ المواد .

كما نضمن الامتثال للوائح المحلية وقوانين البناء من خلال استشارة الخبراء المعنيين.

انبعاثات النطاق 2

تشير انبعاثات غازات الدفيئة إلى الانبعاثات غير المباشرة نتيجة للطاقة المشتراة. في حالتنا، استهلكنا ما مجموعه 296,578,097 كيلوواط ساعة من الطاقة في عام 2022، مما أدى إلى ما مجموعه 102,899.1 مليون طن من ثاني أكسيد الكربون من انبعاثات غازات الدفيئة. ومع ذلك، فإن المقارنات بين 2022 وسنة الأساس لدينا لا تنطبق على هذا النطاق بسبب النهج والمصادر المختلفة. نستعرض المزيد من التفاصيل في الجدول التالي.

النطاق الثاني لانبعاثات غازات الدفيئة وكثافتها (مقارنة بسنة الأساس)	
2022	
102,899.1	إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة من الكهرباء (طن متري من ثاني أكسيد الكربون)
0.1	الكثافة (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/ متر مربع)

انبعاثات النطاق الثالث

تشير انبعاثات النطاق الثالث إلى الانبعاثات الناتجة عن الأصول التي لا تملكها أو تسيطر عليها شركة المبانى. في عام 2022، كانت المصادر الرئيسية لانبعاثات النطاق الثالث هي: السيارات المستأجرة، وسفر رجال الأعمال، وكهرباء المستأجرين، والنفايات. كما هو موضح في الجدول التالي، كانت معظم انبعاثات النطاق الثالث نتيجة لاستخدام المستأجرين للكهرباء، بنسبة 70,4 %.

مقارنة النطاق الثالث غير صالحة بين عام 2022 وسنة الأساس لأن مصدر الانبعاثات في سنة خط الأساس كان فقط من السيارات المستأجرة، بينما في عام 2022 كان نطاق وحدود مصادر الانبعاثات مختلفًا.

النطاق الثالث من انبعاثات غازات الدفيئة وكثافتها		
2022	% الفعالية	
4.6	0.004%	إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة من السيارات المستأجرة (طن متري من ثاني أكسيد الكربون)
4.6	0.004%	مجموع انبعاثات غازات الدفيئة من السفر الجوي (طن متري من ثاني أكسيد الكربون)
83,945.1	70.4%	إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة من كهرباء المستأجرين (طن متري من ثاني أكسيد الكربون)
33,188.1	27.9%	إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة من النفايات (طن متري من ثاني أكسيد الكربون)
119,164.4	100.0%	مجموع انبعاثات غازات الدفيئة (طن متري من ثاني أكسيد الكربون)
0.087		الكثافة (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/ متر مربع)

بشكل عام، أسفرت عملياتنا لعام 2022 عن إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة البالغ 222,098.2 طن متري من ثاني أكسيد الكربون. كما ذكر أعلاه، تم حساب انبعاثات النطاق الثالث من استخدام الطاقة والسيارات والسفر الجوي والنفايات. ونتجت غالبية انبعاثاتنا عن مصادر النطاق الثاني والنطاق الثالث بنسبة 46.3 % و 53.7 % على التوالي. كانت مساهمة انبعاثات النطاق الأول في إجمالي الانبعاثات منخفضة نسبيًا عند 0.02 %.

ونتيجة لتدابير إدارة الطاقة المتبعة لدينا، تمكنا من خفض استهلاكنا السنوي للطاقة بنسبة 9% في عام 2022 مقارنة مع السنة الأساس. كان معظم التخفيض لدينا من الجزء الذي يسيطر عليه المالك من مبنى الأفيوز بنسبة 13 %، في حين أن الجزء الذي يسيطر عليه المستأجر من المبنى خفض 7 % من إجمالي الانبعاثات.

إجمالي استهلاك الطاقة وكثافتها (مقارنة بسنة الأساس)

السنة	2022		سنة الأساس		% التغير (الشدة)
	الاستهلاك كيلو واط ساعة	الكثافة (كيلوواط ساعة/م 2	الاستهلاك كيلو واط ساعة	الكثافة (كيلوواط ساعة/م 2	
المالك مسيطر عليه	163,331,897.2	181.2	188,165,829.8	208.7	-13%
يسيطر عليه المستأجر	133,246,199.8	288.2	116,341,590.2	308.8	-7%
الإجمالي	296,578,097.0	217.4	304,507,420.0	238.2	-9%

3.3 انبعاثات غازات الدفيئة

في إطار جهودنا للحد من بصمتنا الكربونية وتماشياً مع الأهداف الصفرية للحكومة الكويتية، نواصل قياس انبعاثات غازات الدفيئة على أساس سنوي. في هذا القسم، نقدم مقارنات ونشير إلى مجالات خفض غازات الدفيئة مقارنةً بانبعاثات سنة خط الأساس.

استخدام برامج ARC:

تستخدم شركة المباني أداة برنامج ARC لمراقبة وإدارة استهلاك الطاقة والمياه والنفايات. تتيح هذه الأداة تحسين كفاءة البناء بشكل عام بالإضافة إلى خفض انبعاثات غازات الدفيئة.

انبعاثات النطاق 1

تنتج انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق الأول من المصادر التي تملكها أو تسيطر عليها الشركات. بالنسبة لشركة المباني، كان مصدر هذه الانبعاثات نتيجة لاستهلاك 2012 لترًا من البنزين أثناء استخدام تسع سيارات مملوكة للشركة. وفي عام 2022، تمكنا من خفض إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة من السيارات المملوكة بنسبة 10 % مقارنة بعام الأساس. وبالمثل، انخفضت كثافة الانبعاثات لدينا بنسبة 17 %.

النطاق الأول لانبعاثات غازات الدفيئة وكثافتها (مقارنة بسنة الأساس)

2022	سنة الأساس	التغيير %	
34.7	38.0	-10%	إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة من السيارات المملوكة (طن متري من ثاني أكسيد الكربون)
0.000025	0.000030	-17%	الكثافة (مليون طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/ متر مربع)

مجموع النفايات المعاد تدويرها		1,713,548	100%	1,474,535	100%	16%
مكب النفايات	المدكات	24,080,000	88%	12,520,000	89%	-1%
	تخطي	3,168,000	12%	1,512,000	11%	8%
مجموع نفايات مكبات القمامة		27,248,000	100%	14,032,000	100%	
توزيع النفايات المعاد تدويرها إلى إجمالي النفايات		6%		10%		-38%

3.5 استهلاك المياه وإدارتها

نحن نعطي الأولوية لإدارة المياه في مقراتنا، لأننا نعتقد أن هذا يجلب فوائد مختلفة للبيئة، وكذلك للبنية التحتية التشغيلية والتكلفة. ولذلك، فإننا نبذل جهداً كبيراً في إعادة تدوير المياه، ومعالجة المياه، وكفاءة استخدام المياه.

لتلبية الطلب الهائل على المياه من قبل مجمع الأفنيوز، تستخدم شركة المباني المياه المعاد تدويرها. تأتي المياه المعاد تدويرها من مصدرين: المياه المعالجة بواسطة وزارة الأشغال العامة ومياه الصرف المعاد تدويرها. وفقاً لذلك، في عام 2022، استهلكنا ما مجموعه 32,000,000 إنش من المياه المعاد تدويرها. بالإضافة إلى ذلك، وصلنا إلى مساهمة بنسبة 50 % من المياه المعاد تدويرها لأغراض الري.

فيما يتعلق بمعالجة المياه، نستخدم مصنع التناضح العكسي (RO). تستخدم المياه المعالجة بالروبيوم كمياه مكيفة للهواء (AC)، مما يساهم في 38 % من إجمالي الطلب على المياه.

ومن الجوانب الحاسمة الأخرى فيما يتعلق بإدارة المياه الحد من استخدام المياه. في هذا الصدد، نطبق أساليب مختلفة لتوفير المياه في جميع أنحاء مجمع الأفنيوز. ويشمل ذلك ما يلي:

- تركيب صنادير الضغط على الأزرار
- تركيب صمامات تنظيم الضغط (PRV) لتقليل ضغط المياه
- تركيب المشغلات الميكانيكية
- أنظمة الري المجدولة زمنياً (الري بالتنقيط، المؤقتات التلقائية، وما إلى ذلك)

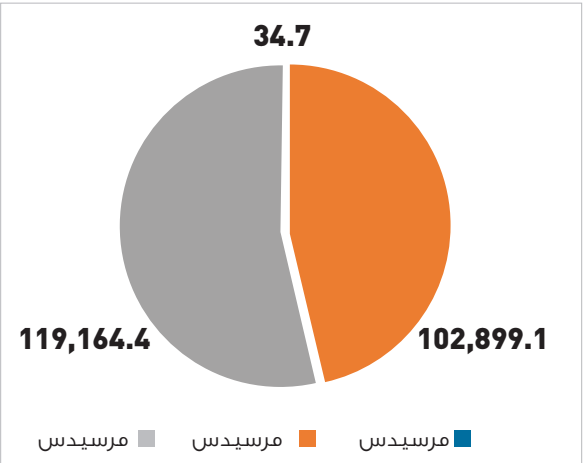
استهلاك المياه

فيما يتعلق باستهلاك المياه، تم إنفاق ما مجموعه 724,850 دينار كويتي في عام 2022. بالمقارنة مع عام الأساس، تمكنا من خفض استهلاك المياه بنسبة 10 % من هذه القيمة، تم تخفيض 8 % في المناطق التي يسيطر عليها المستأجرون و 14 % في المناطق التي يسيطر عليها المالك. يوجد المزيد من التفاصيل في الجداول التالية.

استهلاك المياه وكثافتها (مقارنة بسنة خط الأساس)

النطاق	2022		سنة الأساس		% التغير (الشدة)
	الاستهلاك (إنش)	الشدة (إنش/مترمربع)	الاستهلاك (إنش)	الشدة (إنش/مترمربع)	
المالك مسيطر عليه	236,593,292.5	262.4	274,257,588.7	304.2	-14%
يسيطر عليه المستأجر	182,459,040.0	394.6	161,158,424.1	427.8	-8%
الإجمالي	419,052,332.5	307.2	435,416,012.8	340.6	-10%

انبعاثات غازات الدفيئة (طن متري من ثاني أكسيد الكربون)



3.4 إدارة النفايات وإعادة تدويرها

حماية البيئة أولوية بالنسبة لنا في شركة المباني. نحن نعمل باستمرار على الحد من النفايات المرسلة إلى مكبات النفايات بهدف الحد من تلوث الهواء والماء، وكذلك الحد من انبعاثات غازات الدفيئة (GHG). في هذا الصدد، بدأنا بنجاح خطة وإجراءات لإدارة النفايات في الأفنيوز. وجزء من إجراءاتنا، إعادة تدوير أربعة أنواع من النفايات: الورق المقوى/الورق والزيت وخشب الصناديق والبلاستيك.

- إجمالي الاستثمار في جهود إعادة تدوير النفايات وإعادة استخدامها والحد منها في عام 2022::
- إجمالي نفايات الزيوت المحولة إلى وقود حيوي في عام 2022::

256,200 liters 180,000 KD

تشجيع إعادة استخدام نفايات البناء

تسعى الوحدة المدنية لإدارة المرافق إلى تسهيل إعادة استخدام بعض نفايات البناء. على سبيل المثال، يشمل ذلك البلاط المتبقي وألواح الجبس وغيرها.

وبناء عليه جرى في عام 2022 تحويل 6% من إجمالي نفاياتنا من مكبات النفايات وإعادة تدويرها. بالمقارنة مع سنة الأساس، قمنا بزيادة كمية النفايات المعاد تدويرها بنسبة 16 %. وأحرزنا تقدم ملحوظ من حيث إعادة تدوير الأخشاب، بزيادة قدرها 378% مقارنة بسنة الأساس. شكلت صناديق الكرتون غالبية النفايات المعاد تدويرها عند 1,148,780 كغ. ازداد إجمالي النفايات المطمورة في عام 2022 مقارنة بسنة خط الأساس. ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى زيادة عمليتنا. كان أحد أشكال إعادة التدوير التي أدخلت حديثاً في عام 2022 إعادة تدوير البلاستيك، حيث قمنا بإعادة تدوير ما مجموعه 10,065 كغ.

ونتيجة لجهودنا في إعادة التدوير، تمكنا من تجنب ما مجموعه 4,253.4 مليون طن من ثاني أكسيد الكربون من انبعاثات غازات الدفيئة.

بعض فعاليات المسؤولية الاجتماعية للشركة التي أقيمت في عام 2022






السنة	2022		سنة الأساس		النسبة المئوية للتغير (الاستهلاك)
	نوع النفايات	الاستهلاك (كغ)	التخصيص %	الاستهلاك (كغ)	التخصيص %
النفايات المعاد تدويرها	الورق المقوى	1,148,780	67%	1,220,145	83%
	الزيت	256,200	15%	192,000	13%
	الخشب	298,503	17%	62,390	4%
	البلاستيك	10,065	1%	-	-

4. المساهمات الاجتماعية البناءة



إننا نبني مشاريعنا العقارية لتكون مراكز مجتمعية تجذب مختلف أفراد المجتمع، كما أن لدينا إمكانات كبيرة لإحداث تأثير إيجابي على المجتمع من خلال عدد من القنوات، بما في ذلك فعاليات مجتمعنا المحلي وممارسات الشراء المستدامة والاستثمارات المسؤولة.

نغطي في هذا الفصل مجالات أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGS) ورؤية الكويت الجديدة 2035:

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

- الهدف 8: العمل اللائق والنمو الاقتصادي 
- الهدف 7: الطاقة النظيفة بأسعار معقولة 
- الهدف 10: الحد من عدم المساواة 
- الهدف 11: المدن والمجتمعات المستدامة 
- الهدف 12: الاستهلاك والإنتاج المسؤولان 

رؤية الكويت الجديدة 2035

- البيئة المعيشية 
- البنية التحتية 



4.1 المجتمع المحلي والمواطنة

إننا ندرك الدور الحاسم الذي نضطلع به في التغيير الاجتماعي والاقتصادي، سواء من خلال توفير فرص العمل، أو من خلال المشاركة في الفعاليات الاجتماعية، ولذلك نعطي الأولوية للناس والمجتمع والبيئة بقدر ما نعطي الأولوية للعوائد الاقتصادية.

دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة

تؤكد سياسة المسؤولية الاجتماعية لدينا على التزام شركة المباني بدعم الشركات الصغيرة وتوفير فرص جديدة لخدمة المجتمعات. كما أننا نولي اهتماماً خاصاً لدعم الشركات الصغيرة، والمتوسطة وتخصيص مساحات معينة داخل الأبنية لمثل هذه الشركات. ويوجد حالياً حوالي 250 شركة صغيرة ومتوسطة في الأبنية تنتشر في الطابق الأرضي والأول من منطقة بوتيك زون، السوق، منطقة غاليريا، تحت سينما فوكس، والأركيدز.

وتوفر أقسام علاقات المستأجرين والتسويق والتعامل التجاري الدعم الرئيسي لمستأجري الشركات الصغيرة والمتوسطة، حيث يقدم الدعم على هيئة أدوات تسويق وباقات تسويقية، ويمنح لجميع المستأجرين بغض النظر عن حجم شركاتهم. بالإضافة إلى ذلك، يدعم قسم إدارة التأجير الشركات الصغيرة والمتوسطة ضمن فترة التجهيز والإيجار.

بعض فعاليات المسؤولية الاجتماعية للشركة التي أقيمت في عام 2022

رقم	الجهة	الفعالية
1	وزارة الاعلام	عرض نموذج جناح الكويت المشارك في معرض دبي إكسبو 2020
2	جمعية السلام للأعمال الإنسانية والخيرية	تركيب شاشتان لعرض أهداف حملة الجمعية (حملة شاحنات الكويت)
3	الجمعية الطبية الكويتية	بوث توعوي بمناسبة يوم السكر العالمي للأطفال
4	جمعية الهلال الأحمر الكويتية	بوث لحملة خيرية لإغاثة أفغانستان
5	جامعة الكويت – كلية الطب	بوث توعوي لكلية الطب في جامعة الكويت ليوم التوعية بفيروس الورم الحليمي البشري
6	جمعية المهندسين الكويتية	بوث توعوي بمناسبة يوم المهندس الكويتي
7	جامعة الكويت – كلية العمارة	المعرض السنوي لأفضل مشاريع طلاب كلية العمارة في جامعة الكويت
8	الهيئة العامة للبيئة	بوث توعوي لرفع مستوى الوعي البيئي في الكويت
9	جمعية أمراض الكلى الكويتية	بوث توعوي بمناسبة اليوم العالمي للكلى
10	معهد الفنون التشكيلية	معرض للفنون التشكيلية
11	جمعية أطباء الأسنان الكويتية	بوث للتوعية بأمراض الفم وتعزيز مفهوم صحة الفم

12	قوة الإطفاء العام	بوث توعوي عن السلامة والوقاية من الحرائق
13	جمعية الهلال الأحمر الكويتية	بوث توعوي عن السمّة
14	مجلة آيزون	كشك توعوي حول طرق حماية رؤية الأطفال
15	وزارة الصحة	بوث توعوي بمناسبة اليوم العالمي للتوعية بالأمراض الوراثية النادرة
16	مركز تقويم وتعليم الطفل	معرض فني لطلبة مركز تقويم وتعليم الطفل
17	الحملة الوطنية للتوعية بمرض السرطان	معرض توعوي بمناسبة يوم الطفل
18	مركز الكويت للتوحد	بوث توعوي بمناسبة اليوم العالمي للتوحد
19	المفوضية السامية للأمم المتحدة	بوث للحملة الرمضانية لمساعدة الأسر اللاجئين
20	وزارة الصحة	بوث توعوي بمناسبة يوم التوعية بالهيموفيليا
21	بيت عبد الله لرعاية الأطفال	بوث للتوعية بالصحة النفسية
22	مؤسسة الكويت للتقدم العلمي	بوث للترويج لثقافة المعرفة العلمية
23	الجمعية الطبية الكويتية	بوث توعوي بمناسبة اليوم العالمي للثلاسيميا
24	المؤسسة العامة للرعاية السكنية	بوث للتوعية عن خدمات تطبيق سهل
25	مجموعة مرضى اللوس الكويتية والرابطة الكويتية لأطباء الروماتيزم	كشك توعوي بمناسبة يوم التوعية بمرض الذئبة الحمراء
26	وزارة التعليم العالي	بوث توعوي لخدمات وبرامج وزارة التعليم العالي
27	الحرس الوطني الكويتي	بوث للتعريف بدور الحرس الوطني الكويتي وآلية الانتساب
28	السفارة الهنغارية	معرض فني للصور عن الحياة البرية في هنغاريا والمناظر الطبيعية
29	شركة النقل العام الكويتية	فعالية احتفالية شركة النقل الكويتية على مرور 60 عام على تأسيسها
30	وزارة الداخلية	بوث لتعريف الجمهور بخدمات تجديد جواز السفر عن طريق الانترنت
31	البنك المركزي الكويتي	توفير أجهزة سحب عيادي بمناسبة عيد الأضحى
32	جامعة الكويت	بوث لتقديم المعلومات حول كيفية التسجيل بكليات جامعة الكويت
33	المنظمة الدولية للهجرة	بوث توعوي بمناسبة اليوم العالمي لمكافحة الاتجار بالبشر
34	مكتب الشهيد	نصب جدارية خاصة بشهداء الكويت البالغ عددهم 1303 تزامنا مع ذكرى الغزو العراقي الغاشم على الكويت
35	وزارة الداخلية	معرض توعوي لمكافحة المخدرات

60	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب	بوث تعريفني عن المعرض السنوي للفرص الوظيفية والدراسية الخامس
61	شركة بوابة التدريب العالمية	احتفالية اليوم العالمي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة
62	الأفنيوز X الهيئة العامة لذوي الإعاقة	معرض أنا موهوب الثالث
63	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	بوث تعريفني عن حملة التعليم في اليمن
64	فريق وانيئات الكويت الكلاسيكية	معرض السيارات الكلاسيكية
65	مجموعة إرث الكويت	معرض يوم اللغة العربية
66	الأفنيوز	احتفالية اليوم الوطني البحريني
67	جمعية السلام للأنشطة الخيرية والإنسانية	تركيب شاشة لعرض أهداف حملة الجمعية (حملة شاحنات الكويت)
68	شركة البترول الوطنية الكويتية	بوث خاص بحملة للتعريف بتشغيل خط الغاز المسال

• إجمالي عدد فعاليات المسؤولية الاجتماعية التي أقيمت:

69

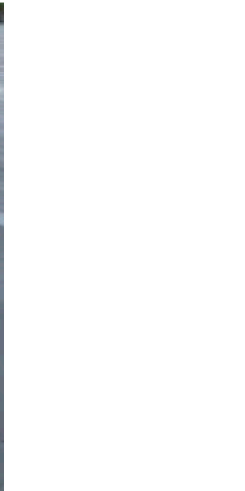
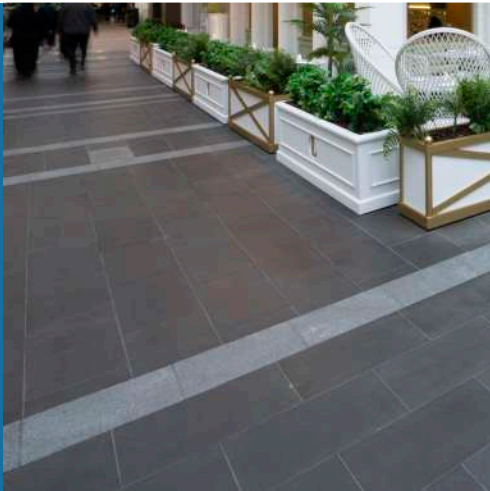


660,502 KD

• المساهمة في الزكاة:



341,239 KD



رقم	الجهة	الفعالية
36	منصة القمة لضعاف السمع	بوث توعوي بخصوص ذوي الاعاقة السمعية ولغة الإشارة
37	جمعية المحاميين الكويتية	معرض "حملة واعي" لمكافحة المخدرات
38	الهيئة العامة لشؤون القصر	فعالية خاصة للأطفال بمناسبة العودة للمدارس
39	السفارة الأوكرانية	ليلة العزف على البيانو
40	الأفنيوز	احتفالية اليوم الوطني السعودي
41	المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	بوث توعوي لتقديم المعلومات الخاصة بالخدمات الإلكترونية في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
42	جمعية طلبة الطب الكويتية	بوث لحملة توعوية لتعزيز صحة القلب
43	الجمعية الكويتية لاختلافات التعلم	بوث توعوي باضطراب فرط الحركة وتشتت الانتباه
44	جمعية المعلمين الكويتية	فعالية بمناسبة يوم المعلم العالمي
45	شركة لوكل فليفر X وزارة الداخلية	بوث توعوي بحملة الصندوق الأصفر المتعلق بحركة المرور
46	وزارة الصحة	بوث توعوي بمناسبة يوم الصحة النفسية
47	الأفنيوز	بوث "بسمة" الخاص بالتوعية عن مرض سرطان الثدي
48	جمعية العلاج الطبيعي الكويتية	بوث للتوعية بسرطان الثدي
49	جمعية هشاشة العظام	حملة توعوية بمرض هشاشة العظام
50	الأمم المتحدة	دعم الاحتفال بيوم الأمم المتحدة
51	جمعية الهلال الأحمر الكويتية	بوث خاص بحملة توعوية بمرض سرطان الثدي
52	جامعة الكويت	معرض دور العلاج المهني للأطفال من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة
53	جمعية بشائر الخير	بوث توعوي لمكافحة المخدرات وتسليط الضوء على الخدمات التي تقدمها الجمعية للمدمنين
54	مستشفى جابر الأحمد	بوث توعوي بمرض السكر والغدد الصماء
55	الهيئة العامة لشئون القصر	بوث للهيئة العامة لشئون القصر لتعريف الزوار بخدماتهم في تطبيق "سهل"
56	الرابطة الكويتية X الحملة الوطنية للتوعية بمرض السرطان	حملة توعوية بمرض سرطان البروستاتا
57	وزارة الصحة	بوث حملة توعوية عن مرض السكري
58	الإدارة العامة للتعليم الخاص	بوث مبادرة تحدي القراءة العربي
59	معهد الكويت للأبحاث العلمية	معرض علوم الأطفال الخامس

دراسة حالة

معرض "أنا موهوب" في الأفيوز

نظرة عامة:

يحرص الأفيوز على المساهمة في المجتمع من خلال المبادرات والأنشطة ذات الجانب الإنساني، ويعد معرض "أنا موهوب" مثلاً على فعالية إنسانية تقام سنوياً بمناسبة اليوم الدولي للأشخاص ذوي الإعاقة (IDPD). وقد تم إقامة هذا المعرض للسنة الثالثة على التوالي في 3 ديسمبر، بمشاركة الهيئة العامة للأشخاص ذوي الإعاقة (PAPD).

وتضمن المعرض 18 جناحاً عرض فيه العديد من المشاركين أعمالاً فنية وحرفية أبرزت مواهب وإنجازات وإبداعات مجموعة من ذوي الاحتياجات الخاصة في المجالات الفنية والثقافية.

الهدف:

ويعد الهدف من هذا النشاط تقديم الدعم للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وتمكينهم، وبالتالي إدماجهم في المجتمع ومعاملتهم على قدم المساواة مع أفراد المجتمع الآخرين.

النتائج:

إبراز مواهب المشاركين وطاقاتهم وإنجازاتهم وقدراتهم أمام الجمهور.

المشاركة المجتمعية

بالإضافة إلى الفعاليات، تطلق شركة المباني حملات عبر وسائل التواصل الاجتماعي التي ترتبط عادة بالأحداث و/أو المسابقات، وتجذب هذه الحملات العديد من مستخدمي وسائل التواصل الاجتماعي ويتم التواصل معهم من خلال استطلاعات الرأي.

يتمتع حساب الأفيوز على الإنستغرام بحركة مرور كبيرة في شكل اقتراحات وملاحظات وتقييم للأنشطة والمشاركة في الحملات، كما أن لدى الأفيوز أكثر من نصف مليون متابع عبر إنستغرام، وأكثر من 200 ألف متابع على فيسبوك.

تناول الرسائل التوعوية وحملات المسؤولية الاجتماعية التي تقوم بها شركة المباني ما يلي:

- إبراز وتعزيز حقوق ورفاه الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في جميع ميادين المجتمع خلال اليوم الدولي للأشخاص ذوي الإعاقة (IDPD).
- نشر الوعي بالحاجة إلى حماية الموارد الطبيعية للأرض للأجيال القادمة خلال "يوم الأرض" العالمي.
- نشر الوعي بسرطان الثدي من خلال التأكيد على أهمية الفحص الدوري ابتداءً من سن الأربعين أو أي سن مناسب لمخاطر الإصابة بسرطان الثدي.
- دعم مرضى سرطان الثدي.

سياسة المسؤولية الاجتماعية (CSR)

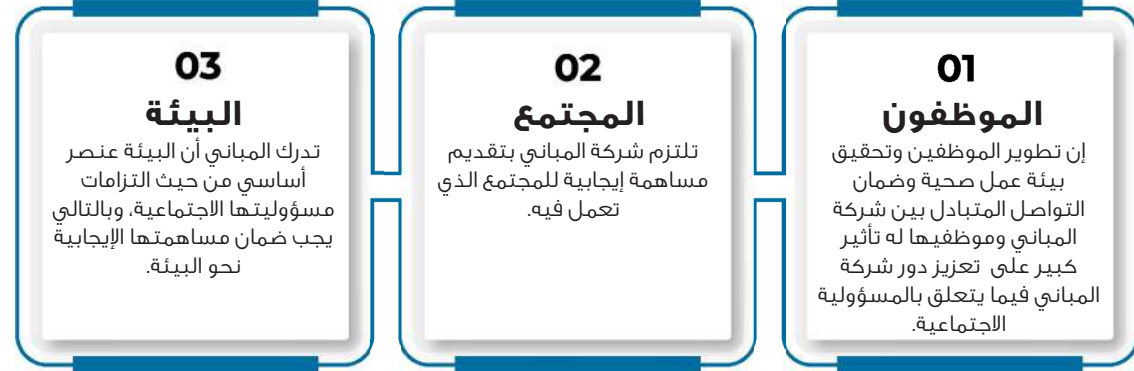
توجه أنشطة المسؤولية الاجتماعية لدينا سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات، والتي تركز على التعليم والفقر والاستدامة والقضايا البيئية. كما تقوم لجنة حوكمة الشركات التابعة لمجلس الإدارة بمراجعة سياسة المسؤولية الاجتماعية على أساس سنوي وعند الحاجة. إحياءً لسياسة المسؤولية الاجتماعية لشركة المباني متاحة بسهولة للجمهور عبر صفحتنا على الإنترنت عبر الرابط:



<https://mabanee.com/home/CSR/Social-Responsibility-Policy>

توضح سياسة المسؤولية الاجتماعية التزامنا المستمر بالعمل الأخلاقي، والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة لموظفينا والمجتمع بشكل عام، وتؤكد توافق عملياتنا وأنشطتنا مع مصالح المجتمع والتنمية المستدامة، وبالتالي، تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة، حيث تحرص المباني على تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع بشكل عام وفي المجالات التالية بشكل خاص.

مجالات المسؤولية الاجتماعية لشركة المباني



كجزء من سياسة المسؤولية الاجتماعية، تشمل مؤشرات الأداء الرئيسية لفائدة الشركات ما يلي:

- توفير مساحات متنوعة في الأفيوز مجاناً مخصصة للتوعية الاجتماعية والبيئية والعامة والاستفادة منها بقيمة 100 ألف دينار كويتي.
- تسهيل ما لا يقل عن 50 نشاطاً ومبادرة في مجال المسؤولية الاجتماعية للمنظمات غير الحكومية والجامعات والمنظمات الحكومية.
- زيادة الوعي العام والتثقيف بمفهوم الاستدامة من خلال الحقائق والأرقام الرئيسية حول الأفيوز عبر الجسور.
- تنظيم حملتين واسعتي النطاق للمسؤولية الاجتماعية من أجل التثقيف والتنوير وبناء الوعي.

4.2 سياسة الشراء المستدامة

إنّ الاستدامة مدمجة بعملنا طوال دورة حياتنا التشغيلية، بدءاً من اختيار الموردين والعناية الواجبة والتقييم. تحت مظلة دليل المشتريات الذي جرى تحديثه مؤخراً، يجب مراعاة بعض العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) بعناية أثناء عمليات الشراء واتخاذ القرار، بالإضافة إلى ذلك، تضع مدونة قواعد سلوك الموردين الأخلاقيات والامتثال كأولوية لاختيار الموردين.

ويعد أحد العوامل الاجتماعية الرئيسية التي يُنظر فيها لاختيار الموردين هو تفضيل الموردين المحليين. ويتجلى ذلك في الإحصاءات التالية، والتي تظهر أن أغلبية 98% من الموردين محليون. السبب وراء تركيزنا على الموردين المحليين هو إيماننا الأساسي بأن دعم الاقتصاد المحلي هو مفتاح نجاحنا ونموننا. ووفقاً لذلك، نعمل مع 938 مورداً وبائعاً محلياً، و 15 مورداً وبائعاً أجنبياً. وأنفق ما مجموعه 2906519 ديناراً كويتياً على المشتريات، ذهب منها 60937 ديناراً كويتياً إلى موردين أجانب، و 2845582 ديناراً كويتياً إلى موردين محليين.

• الإنفاق الفعلي على الموردين المحليين:
• مخصصات نفقات المشتريات المحلية من المجموع الإجمالي:

• 98% في 2022
• 90% في 2021
• 8% زيادة

• الإنفاق الفعلي على الموردين الأجانب:

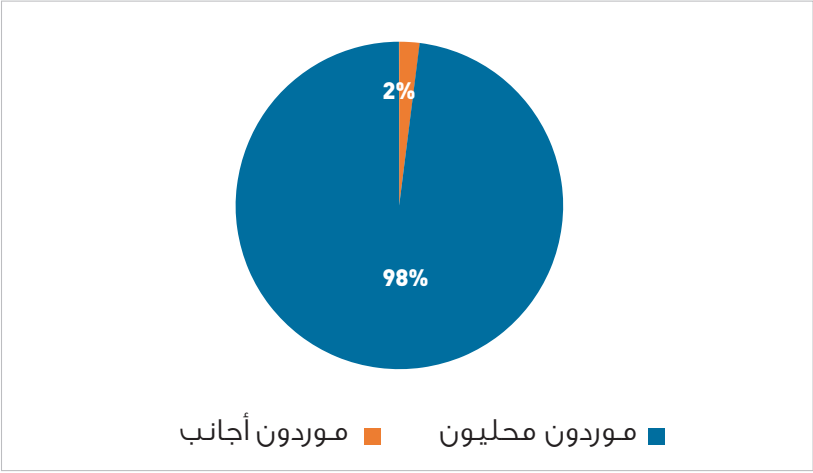
60,937 KD



2,845,582 KD



بعض فعاليات المسؤولية الاجتماعية للشركة التي أقيمت في عام 2022




دليل مشتريات شركة المباني

- وضعت شركة المباني دليل مشتريات بغرض توثيق سياسات وإجراءات إدارة المشتريات، ويخضع هذا الدليل للمراجعة على أساس سنوي، ويعمل على النحو التالي:
- تحديد وتوضيح المسؤوليات المرتبطة بجميع الموظفين المسؤولين عن مختلف عمليات وإجراءات إدارة المشتريات.
 - ضمان تطبيق إجراءات قسم المشتريات بشكل صحيح ومتسق.
 - التأكد من أن الموظفين في قسم المشتريات يطبقون الإجراءات والمبادئ التوجيهية المعتمدة من شركة المباني.


ويركز الدليل على اختيار الموردين بطريقة عادلة وشفافة، ويتضمن إجراءات واضحة فيما يتعلق بعملية الشراء، مثل الميزنة والتخطيط، والشراء، وتقديم العطاءات والمناقصات، فضلاً عن الوثائق المتعلقة بخطة استمرارية تصريف الأعمال، والعديد من الأمور الأخرى.

كما يحدد الدليل إجراءات إدارة الموردين، حيث تنظم معلومات الموردين من خلال الحفاظ على قاعدة بيانات الموردين، وتتبع قاعدة البيانات نوعية السلع / الخدمات التي يقدمها الموردون، كما تحدد العلاقات مع الموردين وتحتوي على جوانب تشمل قياس أداء الموردين، وشهادة الموردين، وقياس أداء الموردين.


تشمل معايير اختيار الموردين في شركة المباني ما يلي:




العروض




توفر المنتج




الجودة




التسعير



الأداء السابق والسمعة في الأسواق المحلية و/أو الدولية



خدمة العملاء



القدرة على الأداء

وفي هذا الصدد، تشمل عمليات المباني فقط البائعين المعتمدين، وإذا قام أي بائع بفعل ينطوي على سوء سلوك اجتماعي أو بيئي، فإنه يدرج في القائمة السوداء ويبلغ عنه للمسؤولين المختصين.

بذل العناية الواجبة من قبل المورد

تنقسم سلسلة التوريد لدينا إلى قطاعين: المشتريات ووحدات التخزين. حيث يغطي قطاع المشتريات عمليات مقر شركة المباني والأقنيز، ويغطي قطاع وحدات التخزين جرد واستلام البضائع.

وعند اختيار موردين وبائعين جدد، تضمن شركة المباني أن يكون تسجيل الحوكمة والأوراق المطلوبة سارية المفعول، بالإضافة إلى ذلك، تضمن شركة المباني إجراء تقييم للأثر على حقوق الإنسان وتقييم المخاطر لعمليات أو مشاريع الشركة الحالية والجديدة. ويتم تجنب ممارسات الفساد من خلال سياسة مكافحة الفساد التي تتبعها شركة المباني، والتي تتطلب أن يكون لدى جميع الموردين سياسات وبرامج لمكافحة الفساد للتحقق من الامتثال. كما يخضع مقاولينا للتدقيق المستمر أثناء الزيارات الميدانية تحت إشراف لجنة الصحة والسلامة التابعة لشركة المباني (من خلال قسم إدارة المرافق لدينا).

نتوقع من مورديننا ومستثمرينا والأطراف الثلاثة الامتثال للقوانين واللوائح والاتفاقيات الدولية ذات الصلة التي تحكم تسيير أعمالهم، سواء في الداخل أو في الخارج، وهذا يشمل القواعد واللوائح المتعلقة بالبيئة والعمل والبناء والفساد، والعديد من الأمور الأخرى، كما هو موضح بمزيد من التفصيل فيما يلي:

توقعات المباني من الموردين	جانب العناية الواجبة
نتوقع من مورديننا أو مستثمرينا أو أي أطراف نتعامل معهم الالتزام بالممارسات البيئية التي تتوافق مع المعايير واللوائح المحلية والوطنية والدولية المعمول بها. وينبغي عليهم، عند الاقتضاء، الالتزام بما يلي: – تعزيز التحسين المستمر في الأداء البيئي والاجتماعي داخل مكان العمل وداخل المجتمعات التي تقع فيها المنشآت. – تنفيذ التدابير الوقائية التي تخفف من الآثار البيئية السلبية، وتماشى مع خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للأبنية والقوانين الوطنية المتعلقة بحماية البيئة. – الحفاظ على الموارد الطبيعية من خلال دمج جوانب التغير المناخي/البيئي في تصميم وتخطيط العمليات على النحو المبين في خطة الإدارة البيئية والاجتماعية (ESMP) ووفقاً لمفهوم الاقتصاد الدوراني. – ضمان تنفيذ الإدارة المناسبة للنفايات واستخدام المياه، وآثار التنوع البيولوجي، وإجراءات مكافحة التلوث بما يتماشى مع اللوائح المحلية وخطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمباني، وإدارة عمر المنتج، وغيرها من البروتوكولات المعترف بها دولياً مثل فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ (TCFD)، ومجلس معايير محاسبة الاستدامة (SASB)، وغيرها. – الامتناع عن استخدام المواد السامة، مثل ثنائي الفينيل متعدد الكلور (PCBS). – اعتماد وتعزيز الكفاءة البيئية واستخدام الطاقة المتجددة.	البيئة
نتوقع من جميع مورديننا أو مستثمرينا أو أي أطراف نتعامل معها إدارة أعمالهم بشكل نزيه، وأن يكون لديهم سياسات تلتزم باتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO)، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان (UDHR)، ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والقوانين واللوائح المحلية.	معايير العمل

4.3 الاستثمارات المسؤولة

في شركة المباني، ندرك التأثير الواسع لاستثمار المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة في القطاع العقاري، ونسعى إلى أن نكون قدوة للشركات العقارية الأخرى في منطقتنا في هذا الصدد. تتوزع مشاريعنا العقارية في جميع أنحاء منطقة الخليج، وتحديدًا في الكويت والمملكة العربية السعودية والبحرين. ويعد مجال عملنا الرئيسي هو مراكز التسوق، ويأتي ذلك بعد النجاح الملحوظ الذي حققه الأفيوز – الكويت.

يمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات حول مشاريعنا على موقعنا على الإنترنت على الرابط التالي:



يعتبر تكامل المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة في عملية الاستثمار واتخاذ القرار في شركة المباني ضمن استراتيجيتنا المؤسسية والاستثمارية التفصيلية التي تغطي 10 سنوات، ويتم تحديثها على أساس نصف سنوي. ونبذل إستراتيجيتنا الخاصة بالشركات والمستثمرين ووكالات تصنيف الاستثمار والمحللين من خلال مكالمات شهرية معهم.

مشاريع المباني المستدامة

نسعى إلى الالتزام بمعايير الاستدامة والمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة في مشاريعنا الحالية، والتي يمكن تلخيصها على النحو التالي:

أفنتورا – J3 – الكويت

يجسد المشروع رؤية مستقبلية لمشاريع التطوير في الكويت، حيث يعتبر أحد المشاريع المجتمعية المستدامة قيد الإنشاء حاليًا، ضمن نظام الشراكة بين القطاعين الخاص والعام، وتتولى المباني مع حلفاء آخرين تطوير المشروع الواقع ضمن تطوير مدينة جابر الأحمد.

وتنطلق رؤية تصميم المشروع من خلق وجهة جديدة بهوية معاصرة، وفرصة للاستمتاع بالعيش في مدينة حديثة تنبض بالحياة وتنسجم فيها أبرز عناصر البيئة الحضرية الملهمة.

يضم مشروع عناصر سكنية تشمل 276 وحدة سكنية، والعديد من المرافق والخدمات مثل الحدائق، المدارس، مجمع تجاري "أفنتورا" يضم متاجر التجزئة العالمية والعلامات التجارية في قطاع المأكولات والمشروبات.

وقد وصلت إجمالي الأعمال الإنشائية للأبراج السكنية التي يبلغ عددها 21 برج، بالإضافة إلى المجمع إلى نسبة 10%، ومن المتوقع الانتهاء من تنفيذ المشروع في الربع الرابع من عام 2025.



جانب العناية الواجبة	توقعاتنا من الموردين
عمالة الأطفال	نتوقع من مورديننا أو مستثمرينا أو أي أطراف ثالثة نتعامل معهم الالتزام بالاتفاقية الدولية للحد الأدنى للسن لعام 1973، حيث يجب أن يكون الأشخاص المؤهلين للعمل ضمن الحد القانوني للسن. وعند تطبيق الحد الأدنى للسن، يجب إعطاء الأولوية لمصالح الطفل الفضلى ووضع برامج لتنمية الطفل.
العمل القسري	لا يطبق أي من مورديننا أو مستثمرينا أو أي أطراف ثالثة نتعامل معهم العمل القسري أو الاستعبادي، بما في ذلك استغلال الأفراد المتجر بهم.
ساعات العمل والأجور	نتوقع من مورديننا أو مستثمرينا أو أي أطراف ثالثة نتعامل معهم: <ul style="list-style-type: none"> – اتباع القواعد واللوائح المحلية المتعلقة بساعات العمل. – تعويض العمل الإضافي، والحق للعمال بالحصول على يوم راحة واحد على الأقل في الأسبوع. – الرواتب تفي و / أو تتجاوز المتطلبات الوطنية والقانونية، ويتلقى الموظفون عقوداً مكتوبة قبل توظيفهم.
البناء والتشغيل	نتوقع إدراج أحكام محددة تتناول شروط عناصر البيئة والصحة والسلامة (EHS) في العقود.
الصحة والسلامة	نتوقع من مورديننا أو مستثمرينا أو أي أطراف ثالثة نتعامل معهم: <ul style="list-style-type: none"> – توفير بيئة عمل آمنة للموظفين وفقاً للمعايير المحلية والدولية. – عند الاقتضاء، تزويد الموظفين بالأدوات المناسبة ومعدات الحماية والتثقيف الصحي. – عند الاقتضاء، تأكد من أن أماكن الإقامة والمرافق ذات الصلة آمنة وصحية وتلبي الاحتياجات الأساسية للموظفين.
مكافحة الفساد	نتوقع من مورديننا أو مستثمرينا أو أي أطراف ثالثة نتعامل معهم الامتثال للقوانين المحلية ذات الصلة فيما يتعلق برشوة المسؤولين الحكوميين وعدم الانخراط في أي عمل من أعمال الرشوة أو الفساد.



سوق صباح - S3 - الكويت

يمتد المشروع على مساحة 40,121 مترًا مربعًا في جنوب مدينة الكويت ويتميز بأنه متعدد الاستخدامات، حيث تبلغ مساحة الأرض الإجمالية لمكونات التجزئة 23,200 مترًا مربعًا، وسيتألف من فندق، مجمع تجاري، بالإضافة إلى محلات تجارية، مطاعم ومقاهي، صالات سينما، سوبر ماركت، مناطق ترفيه عائلي، موقف سيارات متعدد الطوابق، إلى جانب المساحات الخضراء والمنتزهات.

وعن المجمع التجاري فإنه سيحمل اسم "سوق صباح" ليعكس طابع السوق الكويتي، حيث ستستمد الهندسة المعمارية الخاصة به من التراث الكويتي التقليدي، كما سيتضمن السوق عدة مناطق سيكون لكل منها هوية خاصة بها لخلق شعور بالانتماء والتاريخ.



الأفنيوز - الرياض

يتميز مشروع الأفنيوز- الرياض بموقع إستراتيجي متميز في قلب المملكة العربية السعودية، في شمال مدينة الرياض، حيث يطل على تقاطع طريق الملك سلمان وجسر الملك فهد، كما يضم الأفنيوز- الرياض مساحة بناء تبلغ 1,800,000 متر مربع.

ومن المتوقع أن يصبح الأفنيوز- الرياض أحد أبرز العلامات الاستثمارية والتجارية في الشرق الأوسط بمساحة قابلة للتأجير تبلغ 400,000 متر مربع، حيث سيضم مجمع تجاري ضخم، و5 أبراج تضم فنادق عالمية مثل والدورف أستوريا وكونراد وكنوبي هيلتون، سوف يشمل شقق سكنية، عيادات طبية، ومكاتب، إلى جانب مواقف سيارات تتسع لنحو 15 ألف مركبة، مما سيجعله الوجهة المثلى للتسوق والترفيه والإقامة في المملكة العربية السعودية، والذي سيساهم في تعزيز قطاعي الخدمات والتجزئة وخلق آلاف من الفرص الوظيفية للسعوديين.

وسيُعكس الأفنيوز- الرياض العمارة السلمانية التي تتسم بطراز معماري يجسد الأصالة والحداثة، بتصميم مستلهم ويحاكي الماضي بقوالب تطويرية متعددة ليعكس وجوده في قلب نجد بالرياض، كما سيتميز بتصاميم حديثة داخل المجمع وعناصر مستدامة وخضراء تحاكي رؤية المملكة العربية السعودية.

وقد تم البدء بأعمال المشروع منذ يناير 2022، ومن المتوقع الانتهاء من المشروع بكل مرافقه في الربع الرابع من عام 2025.



الأفنيوز - الخبر

يقع مشروع الأفنيوز- الخبر في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، وبالتحديد في مدينة الخبر في الركن الشمالي الغربي من تقاطع طريق الملك سعود مع طريق الأمير سلطان، ويتميز الأفنيوز- الخبر بتصاميم مستوحاة من أحدث مدارس التصميم المعماري، ويمتد على مساحة إجمالية قابلة للتأجير تبلغ 175,000 متر مربع.

وسيضم الأفنيوز- الخبر مرافق تجارية وترفيهية، بالإضافة إلى برجين حيث يحتوي الأول على مكاتب إدارية وفندق كانوبي التابع لسلسلة فنادق مجموعة هيلتون، والبرج الثاني سيكون لفندق الفورسيزونز.

وقد شهد المشروع تطورًا ملحوظًا، حيث تم الانتهاء من مرحلة التصميم التفصيلية، ويعد حاليًا في المراحل النهائية من الحفر، ومن المتوقع البدء بأعمال المشروع خلال النصف الأول من العام الحالي 2023، كما يتوقع الانتهاء من المشروع بكل مرافقه في الربع الثاني من عام 2026.



الأفنيوز - البحرين - التوسعة الغربية

تعد التوسعة امتدادًا للجزء الغربي من الأفنيوز- البحرين، وستضيف هذه ما يقارب 42,000 متر مربع إضافية من المساحة القابلة للتأجير، والتي ستشمل مزيًا من 248 متجر ومطعم، إلى جانب منطقتين ترفيهيتين وسوبر ماركت، بالإضافة إلى مواقف سيارات في الطابق السفلي تتسع لنحو 1,330 مركبة.

وستضم هذه التوسعة مناطق جديدة تتميز بتصاميم خلابة ستقدم بدورها تجربة تسوق حديثة ومتنوعة، وهي: الفوروم، غراند بلازا، إيكسيرا والسوق، بالإضافة إلى توسعة غراند أفنيو التي تشهد حضورًا وإقبالًا كبيرًا من زوار الأفنيوز- البحرين، وستمتلك كل منطقة طابعها الفريد الذي يتم التعبير عنه من خلال الأسلوب المعماري المستوحى من مفاهيم حديثة وثقافات متنوعة.

كما ستشمل التوسعة جسرين للمشاة، حيث سيربط الجسر الأول الأفنيوز- البحرين بخليج البحرين، والآخر مع مركز البحرين التجاري العالمي ومودا مول، وسيشمل المشروع توسيع المركز الترفيهي المواجه للبحر بمساحة 600 متر إضافي غربًا على طول مياه خليج البحرين، ليصبح أكبر مركز ترفيهي مواجه للبحر بطول إجمالي 1.3 كم. ومن المتوقع الانتهاء من أعمال المشروع في الربع الثاني من عام 2024.







5. بناء القدرات



في شركة المباني، نتطلع إلى بناء قدرات موظفينا، والمساعدة في تعزيز معرفتهم، وتسهيل مشاركتهم وتلبية احتياجاتهم، من بين نتائج قيمة أخرى. ومن أهم الطرق المتبعة لتحقيق ذلك الالتزام بمدونة قواعد السلوك التي تشجع على تطبيق أفضل الممارسات في بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، نحن نقدم التدريب ونضمن الصحة والسلامة المهنية عبر مشاريعنا، كما هو موضح في هذا الفصل.

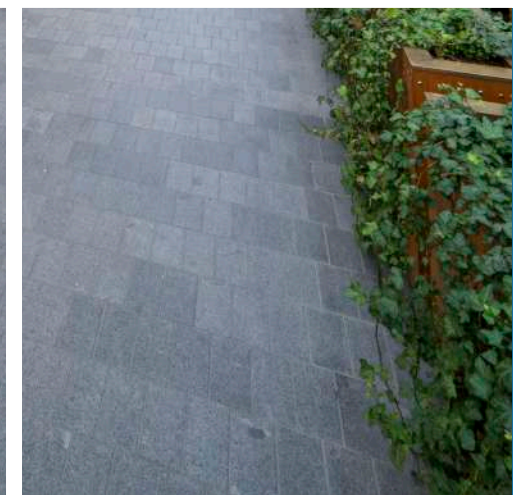
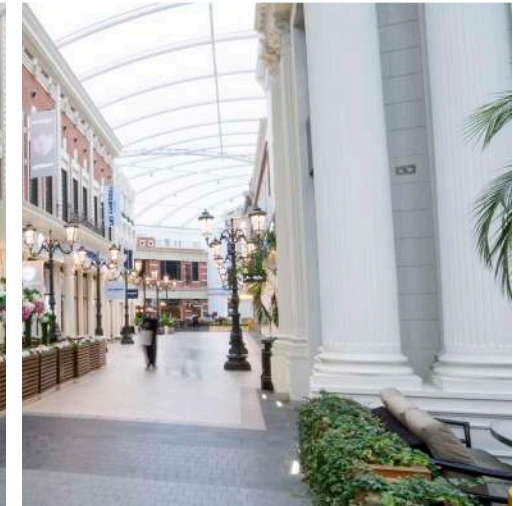
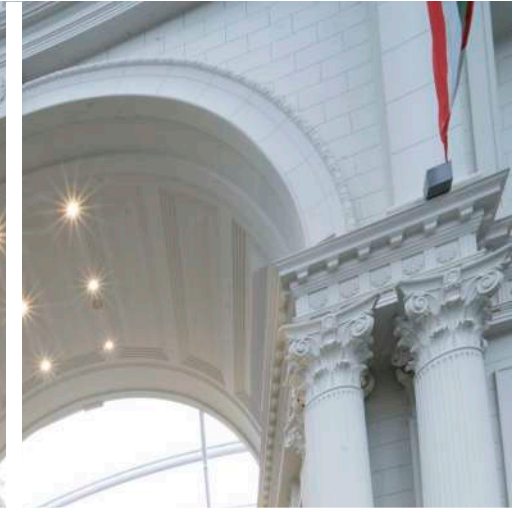
نغطي في هذا الفصل مجالات أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGS) ورؤية الكويت الجديدة 2035:

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

- الهدف 8: العمل اللائق والنمو الاقتصادي 
- الهدف 3: الصحة الجيدة والرفاه 
- الهدف 4: التعليم الجيد 
- الهدف 5: المساواة بين الجنسين 

رؤية الكويت الجديدة 2035

- رأس المال البشري 
- المكانة العالمية 



5.1 التنوع في مكان العمل

لأن موظفينا أساس عملنا، نحن نحتضن تماماً المهارات والاختلافات التي يجلبها كل موظف إلى مكان العمل. ونؤمن أن مكان العمل المتنوع يحقق غالباً نتائج عمل أفضل ويحفز المزيد من الابتكار أكثر من مكان العمل غير المتنوع. ولهذا الغرض، تعزز سياستنا للمسؤولية الاجتماعية احترام وحماية حقوق الإنسان، بما يشمل احترام الثقافات والقيم المختلفة، وتدعم بيئة عمل غير تمييزية داخل شركة المبانى. ويُسكتمل ذلك بمدونة قواعد السلوك الخاصة بشركتنا، والتي تحمل قيم الاحترام والتنوع وتكافؤ الفرص، وكما ترحب ثقافتنا المتنوعة بالموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة، ولدينا موظف واحد من هذه الفئة.

تماشياً مع السياسات المذكورة أعلاه، زدنا جميع موظفينا بعقود دائمة، ونتبع سياسة المساواة في الأجور. بالنسبة للعمليات التي تتطلب الاستعانة بمصادر خارجية، فإننا نقوم بتوظيف المقاولين، ولدينا حالياً 1169 موظفاً بصفة مقاول.

التنوع بين الجنسين

نحن ندرك القيمة المضافة لتوظيف المزيد من النساء في مكان العمل، وتضمن سياساتنا لمكافحة التحرش وعدم التمييز ثقافة مكان عمل عادلة وداعمة لكل من النساء والرجال. ودلالةً على نجاح جهودنا في جذب المزيد من النساء إلى مكان عملنا، شهدنا زيادة في إجمالي عدد الموظفين بنسبة 4 % في عام 2022 مقارنة بعام 2021، وبشكل عام، ارتفع عدد موظفينا بنسبة 7 % من 254 موظفاً في عام 2021 إلى 272 موظفاً في عام 2022. وكانت الزيادة في عدد الموظفين أكبر من الزيادة في عدد الموظفين الرجال، والتي كانت 4% و 8% على التوالي. ويرد هذا بالتفصيل في الجدول التالي:

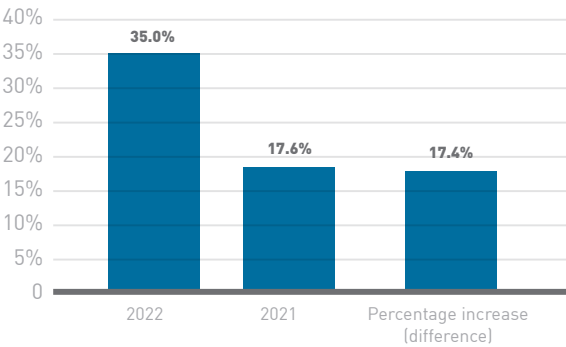
أعداد الموظفين حسب النوع الاجتماعي

السنة	2022	2021	التغيير %
رجال	219	203	8%
نساء	53	51	4%
الإجمالي	272	254	7 %

كما يتجلى هدفنا المتمثل في زيادة عدد النساء في المناصب الإدارية في مضاعفة نسبة النساء في المناصب الإدارية لعام 2022، لتصل إلى 35%، مقارنة بـ 17.6% في عام 2021. ويرد مزيد من التفاصيل في الجدول والشكل التاليين:

عدد الموظفين في المناصب الإدارية حسب النوع الاجتماعي في عام 2022

النوع	عدد الموظفين في المناصب الإدارية
الرجال	13
النساء	7
الإجمالي	20



النسبة المئوية للنساء في المناصب الإدارية

ضمن جهودنا لدعم اقتصادنا والحفاظ على القدرة التنافسية عالمياً، نوفر وظائف في مجال التكنولوجيا والهندسة. ففي المجموع، كانت 18% من المناصب في عام 2022 في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، 15% منها تشغلها النساء، في حين أن 85% يشغلها الرجال. وفي الوقت نفسه، فإن 82% المتبقية من القوى العاملة لدينا لا صلة لها بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أو مرتبطة بها. نجد المزيد من التفاصيل حول هذه الأرقام في الجدول أدناه.

عدد الموظفين في وظائف العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات حسب النوع الاجتماعي

2022	2021	
41	85%	الرجال
7	15%	النساء
48	18%	إجمالي وظائف العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات خارج القوى العاملة
224	82%	إجمالي الوظائف في غير العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات من القوى العاملة
272	100%	العدد الإجمالي للموظفين

التنوع العمري

جانب آخر من جوانب التنوع الذي يعتبر محورياً في شركة المبانى هو التنوع العمري. وفي هذا الصدد، نعترف بالابتكار الذي يأتي من توظيف الخريجين الجدد، وكذلك أهمية توظيف موظفين من العمر المتوسط والكبير للاستفادة من خبراتهم. وفي عام 2022، كان أكبر توزيع لموظفينا في الفئة العمرية "30 إلى 50"، مع 173 موظفاً (أو 64% من القوى العاملة لدينا). من ناحية أخرى، كانت الفئة العمرية "أكبر من 50 عاماً" الأقل تخصيصاً، وتشكل 17% من القوى العاملة لدينا. ويرد مزيد من التفاصيل فيما يلي:

الشكل: عدد الموظفين حسب الفئة العمرية

السنة	العدد	النسبة المئوية للتخصيص
دون 30 سنة	52	19%
30 - 50	173	64%
فوق 50 سنة	47	17%
الإجمالي	272	100%

5.2 التكوين

وفقاً لسياسة المسؤولية الاجتماعية المتبعة لدينا، نحن ملتزمون بالمساهمة بشكل إيجابي في المجتمع الذي نعمل فيه، ويشمل هذا الالتزام خلق فرص عمل جديدة للقوى العاملة المحلية، بالإضافة إلى ذلك، نسعى إلى تعزيز القوى العاملة الوطنية من خلال استقطاب موظفين من المواطنين المحليين وضمان التطوير المستمر لقدراتهم وتعزيز نموهم.

في هذا الصدد، التزمنا بنسبة 10% تجاه العمالة المحلية، وقمنا بزيادة معدل التكوين لدينا بنسبة 3% بفارق من 25% في عام 2021 إلى 28% في عام 2022. وبالمثل، ارتفع معدل التكوين في المناصب الإدارية العليا بنسبة 4.5% في عام 2022 ليصل إلى 75%، مقارنة بـ 70.5% في عام 2021.

• إجمالي المبلغ المستثمر في فعاليات الموظفين في عام 2022:

7,992.5 KD

فعاليات الموظفين في عام 2022

اسم الفعالية	المدة	متوسط عدد الموظفين الذين يحضرون الفعالية/في الأسبوع
كرة السلة	أسبوعياً	20
كرة القدم	أسبوعياً	25

استطلاعات الرأي

نحن نقدر آراء موظفينا بشكل كبير، وبناءً على ذلك، تجري إدارة الموارد البشرية استطلاعات سنوية لآراء الموظفين عن طريق البريد الإلكتروني بطريقة سرية. وعلى الرغم من أن نتائج مسح الرضا لعام 2022 غير متاحة بعد، فإن نتائج المسح من السنوات الثلاث السابقة أظهرت تحسناً ملحوظاً. ومن حيث النسبة المئوية للموظفين المشاركين، تشير نتائج استطلاعنا إلى أن ما يقرب من نصف القوى العاملة لدينا منخرطة بنشاط، وهدفنا هو الوصول إلى 60% من مشاركة الموظفين.

آليات التظلم

تدرك المباني حق كل فرد في التعبير عن رضاه أو عدم رضاه، وطلب المشورة، والإبلاغ عن السلوكيات غير القانونية، من بين المظالم الأخرى. لذلك، خصصنا بريدًا إلكترونيًا رسميًا لشكاوى الموظفين، وقمنا بإعداد إجراء تشغيل قياسي للتظلم. وتؤكد سياساتنا ومدونة قواعد السلوك هذه القيمة من خلال توفير عدة قنوات للتعليقات والشكاوى.

يسمح للموظفين أيضاً بطلب المشورة من لجنة التدقيق في حالة وجود أي مشاكل ناشئة. بالإضافة إلى تقديم ملاحظات حول مدونة السلوك نفسها. وبشكل عام، تلقينا خمس شكاوى من الموظفين خلال عام 2022، وتعاملنا معها جميعها وعالجناها في الوقت المناسب.

عدد الموظفين حسب الجنسية

السنة	2022	2021	2022 التغير %
كويتي	75	63	19%
غير كويتي	197	191	3%
الإجمالي	272	254	7%

• معدل التكويت:

• 2022:

28%



• 2021:

25%

• النسبة المئوية للفرق:

+3%

عدد الموظفين في المنصب الإداري حسب النوع الاجتماعي في عام 2022

2022	
عدد المديرين المحليين وأعلى	15
عدد المديرين الأجانب وأعلى	5
مجموع المديرين وأعلى	20
النسبة (المدرء المحليون من إجمالي النسبة المئوية (المديرون)	75%

5.3 إشراك الموظفين

إن تعزيز ثقافة مكان العمل الذي تسود فيه المشاركة يعد من ضمن أهدافنا في شركة المباني، حيث أننا حريصون على تحقيق نتائج إيجابية في القوى العاملة لدينا من خلال التأكيد على المشاركة ورضا الموظفين والإنتاجية والاحتفاظ بهم. ولهذا الغرض، نتعامل باستمرار مع موظفينا من خلال استطلاعات رضا الموظفين وآليات التظلم والفعاليات.

استراتيجية التواصل الداخلي في شركة المباني

يهدف زيادة مشاركة الموظفين وولائهم وبناء ثقافة واضحة للشركة. عملت إدارة الاتصالات لدينا على تحسين استراتيجيتها للتواصل الداخلي.

فعاليات للموظفين

تسهل شركة المباني مشاركة الموظفين وإشراكهم مع الشركاء ذوي الصلة من خلال إجراء أنشطة للموظفين ومشاركتها عبر صفحة الشركة عبر الإنترنت ولينكدإن.

في عام 2022، كان التركيز الرئيسي لفعاليات الموظفين على الصحة واللياقة البدنية من خلال الرياضة. حيث نقيم باستمرار حدثين أسبوعيين لمباريات كرة السلة وكرة القدم، والتي عادة ما يحضرها 20 و 25 موظفاً على التوالي. في المجموع، استثمرنا حوالي 7,992.5 دينار كويتي في مثل هذه الفعاليات خلال عام 2022.

5.4 جذب المواهب

بصفتنا مكان عمل، فإننا نحرص على أن نجذب المواهب اللازمة ونحتفظ بها ضماناً لتقدم شركتنا ونجاحها. هدفنا هو توظيف الموظفين الموهوبين ذوي الخبرات ووجهات النظر المتنوعة، ثم الاحتفاظ بهم من خلال توفير فرص للتعليم والتطوير. مع وضع ذلك في الاعتبار، فإننا نقوم بتسهيل ثقافة شاملة ومتنوعة حيث يزدهر الابتكار.

وهذا ما تؤكده مدونة قواعد السلوك المتبعة لدينا، والتي تنص بوضوح على التزامنا بالمساهمة الإيجابية في المجتمع من خلال جذب الموظفين المحليين، وتطوير قدراتهم باستمرار، ودعم نموهم.

الاحتفاظ والدوران

يعدّ الاحتفاظ بالموظفين عامل نجاح رئيسي لشركة المباني. مع أخذ ذلك في الاعتبار، نسعى لجذب المواهب والاحتفاظ بها من خلال توفير التدريب الداخلي لطلاب الجامعات، ومن خلال حضور معارض التوظيف.

ونتيجة لهذه الجهود، قمنا بزيادة التعيينات الجديدة في عام 2022 بنسبة 62%، حيث ارتفع إجمالي التعيينات الجديدة من 26 في عام 2021 إلى 79 في عام 2022. وبالمثل، انخفض معدل دوراننا بنسبة 14% من 26% في عام 2021 إلى 11.8% في عام 2022. يوجد المزيد من التفاصيل في الجداول التالية:

عدد الموظفين الجدد ودوران الموظفين

السنة	2022	2021	التغيير %
عدد الموظفين الجدد المعيّنين	42	26	62%
عدد الموظفين الخاضعين للدوران	31	79	61%-

مقارنة معدل الدوران

السنة	2022	2021	الفرق %
معدل الدوران	11.8%	26%	14%-

كما يظهر في الجدول التالي، بلغت نسبة المناصب المفتوحة التي شغلها المرشحون الداخليون في عام 2022 نسبة 19%. وهذا أعلى قليلاً من عام 2021، ويبقى في نفس النطاق مثل عام 2019.

مقارنة معدل الدوران

السنة	النسبة المئوية للوظائف الشاغرة التي يشغلها المرشحون الداخليون (التعيينات الداخلية)
2022	19%
2021	14.28%
2020	38.23%
2019	18.51%

دعم الخريجين الجدد

نحن ندعم توظيف الخريجين الجدد وتوفير برامج التأهيل والتدريب لكبار طلاب الجامعات على أساس منظم.

وتقام برامج التدريب لدينا بالتنسيق مع جامعة الكويت والصندوق الكويتي للتنمية الاقتصادية العربية. وخلال هذه البرامج، يتمكن المتدربون من الإطلاع على دراسات الحالة التجارية والمشاريع التي تزودهم بالخبرة ذات الصلة بمجالات دراستهم. ففي عام 2022، شارك ما مجموعه 10 متدربين في برنامج التدريب الداخلي لشركة المباني، بالمقارنة مع عام 2021، كان هناك انخفاض بنسبة 70% في عدد المتدربين، من 33 إلى 10.

كما هو موضح في الجدول التالي، في عام 2022 بلغ إجمالي الخريجين الجدد المعيّنين 7 موظفين. انخفض هذا بنسبة 22% من 9 خريجين جدد تم توظيفهم في عام 2021.

عدد الخريجين الجدد في شركة المباني

السنة	2022	2021	التغيير %
عدد المتدربين	10	33	70%-
عدد الخريجين الجدد المعيّنين	7	9	22%-

5.5 إدارة رأس المال البشري

يشكل موظفونا أساس نجاحنا التشغيلي، ومن خلال ممارساتنا القوية في إدارة رأس المال البشري، نضمن استيفاء حقوق موظفينا وأنهم مدربون جيداً على وظائفهم وأن يكونوا قادرين على التفوق في حياتهم المهنية. كما أن مدونة قواعد السلوك المعتمدة لدينا على وجه الخصوص لا تترك أي مجال للمضايقة أو التمييز وتحمي حقوق الموظفين.

يوجد المزيد من المعلومات حول قواعد السلوك وإدارة الأداء والتدريب والمزايا المتعلقة بموظفينا في هذا القسم.

مدونة قواعد سلوك شركة المباني

نحن نؤمن أنه من خلال إرساء ثقافة قواعد السلوك والمعايير الأخلاقية في شركة المباني، فإننا في وضع قوي يتيح لنا ضمان ثقة المستثمرين في نزاهتنا وسلامتنا المالية والحفاظ عليها.

لذلك، نضع مدونتنا لقواعد السلوك موضع التنفيذ في جميع مجالات عملنا، ويخضع جميع موظفينا لقواعد السلوك ويقرون بها ويتدربون عليها. ومن المتوقع أن يلتزموا جميعاً بالمدونة، وبأعلى المعايير المهنية والأخلاقية في عملهم، بغض النظر عن الموقع والظروف. علاوة على ذلك، يتعين على جميع الموردين والمقاولين الذين يعملون مع شركة المباني الامتثال لمدونة قواعد السلوك. وفي حالة وقوع أي حوادث عدم امتثال، سيخضع الموظفون لإجراءات تأديبية، بما فيها العقوبات التي قد تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف مع إمكانية المقاضاة المدنية أو الجنائية أو غيرها.

تجري مراجعة مدونة قواعد السلوك على أساس سنوي وعند الحاجة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت. تراعي اللجنة في مراجعتها الالتزام بالقواعد والتعليمات الصادرة عن الجهات التنظيمية ذات الصلة، مثل هيئة أسواق المال الكويتية (CMA) وغيرها.

الموضوعات الرئيسية التي تغطيها مدونة قواعد السلوك:

- حقوق الإنسان وحقوق العمال.
- تضارب المصالح.
- الهدايا والترفيه.
- المنافسة ومكافحة الاحتكار والتجارة العادلة.
- نزاهة البيانات المالية والاتصالات.
- حماية المعلومات الهامة.
- أمن المعلومات.
- الصحة والسلامة والبيئة.
- العنف والإساءة في مكان العمل (بما في ذلك التنمر والتحرش).
- استغلال المعلومات الداخلية.
- التواصل مع المجتمع والمسؤولية الاجتماعية للشركة.
- الإبلاغ.

حقوق الموظف

تعتبر شركة المبانى احترام وتقدير كرامة وحقوق وتطلعات جميع الموظفين من الركائز الأساسية في العمل، وهذا مدرج في مدونة قواعد السلوك.

في هذا السياق، نحافظ على حقوق الموظفين من خلال الالتزام بقانون العمل الكويتي في دعم الحق في الحد الأدنى من الأجر أو المعيشة. بالإضافة إلى ذلك، لدينا سياسة تتناول تعويض الموظفين من خلال جدول رواتب معتمد، كما نضمن أن يكون جميع الموظفين على دراية جيدة بحقوقهم عن طريق توزيع مدونة قواعد السلوك وقانون العمل الكويتي.

استحقاقات الموظفين

يعد تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل أمراً أساسياً لشركة المبانى. وتماماً مع هذا التركيز، نقدم لموظفينا العديد من المزايا. وبشكل عام، بلغ إجمالي التعويضات والمكافآت المدفوعة للموظفين في عام 2022 ما قيمته 7,819,569 دينار كويتي، وبلغ إجمالي المبلغ الذي أنفق في عام 2022 على التقاعد والتعويض 168,940.780 دينار كويتي. وبلغ إجمالي المبلغ المنفق على التأمين الصحي للموظفين 80,775.134 دينار كويتي.

استحقاقات موظفي المبانى



خصومات الموظفين



بطاقات الشايغ المميزة



تأمين صحي



مكافأة سنوية

مقارنة معدل الدوران

(إجمالي المبلغ المدفوع للمكافأة - دينار كويتي)	3,625,383
(إجمالي المبلغ المدفوع للتعويض - دينار كويتي)	4,194,186
(المبلغ الإجمالي المدفوع لكل من المكافأة والتعويض - دينار كويتي)	7,819,569

إدارة الأداء وتخطيط التعاقب الوظيفي

تعتبر شركة المبانى احترام وتقدير كرامة وحقوق وتطلعات جميع الموظفين من الركائز الأساسية في العمل، وهذا مدرج في مدونة قواعد السلوك.

في هذا السياق، نحافظ على حقوق الموظفين من خلال الالتزام بقانون العمل الكويتي في دعم الحق في الحد الأدنى من الأجر أو المعيشة. بالإضافة إلى ذلك، لدينا سياسة تتناول تعويض الموظفين من خلال جدول رواتب معتمد، كما نضمن أن يكون جميع الموظفين على دراية جيدة بحقوقهم عن طريق توزيع مدونة قواعد السلوك وقانون العمل الكويتي.

تدريب الموظفين

يعد تطوير معارف الموظفين ومهاراتهم لتزويدهم بالأدوات اللازمة لتحقيق نتائج الأداء النهائية أمر بالغ الأهمية بالنسبة لنا، ونحن نسعى لتحقيق ذلك من خلال توفير تدريب مخصص للموظفين وفقاً لكل قسم لتطوير مهاراتهم المهنية والسلوكية. وفي عام 2022، استثمر ما مجموعه 61,014 دينار كويتي في تدريب الموظفين. وفي المتوسط، حضر كل موظف 1.3 يوماً من التدريب، وبلغ المبلغ المستثمر في تدريب وتطوير كل موظف 210 دينار كويتي. تلقى ما مجموعه 190 موظفاً تدريباً في عام 2022، والذي يغطي حوالي 70% من القوى العاملة في شركة المبانى.

• نسبة الموظفين الذين تلقوا التدريب في عام 2022:

1.3

• متوسط المبلغ الذي ينفق على كل موظف من أجل التدريب والتطوير:

210 KD

ومن الأمثلة على التدريب على المهارات السلوكية، الدورة التدريبية التي تركز على العملاء والتي تقدم سنوياً لجميع الموظفين الذين يتفاعلون مع العملاء والمستأجرين. وقد تم إعداد البرنامج التدريبي بالتنسيق مع جامعة الكويت، ويستهدف موظفي الأقيوز في قسم إدارة المجمع. وفي عام 2022، استمر البرنامج لمدة أربعة أيام، وقدم إلى مجموعتين مختلفتين. بالإضافة إلى ذلك، قدمت دورة تدريبية حول أخلاقيات العمل لموظفي شركة المبانى على هيئة دورة تعليمية إلكترونية.

وقد كان برنامج التدريب الآخر الذي أعدّ بالتنسيق مع الجامعات بعنوان القائد المسؤول في شركة المبانى بالتنسيق مع الجامعة الأمريكية في الكويت وجامعة الشرق الأوسط الأمريكية ليكون بمثابة تعريف لجميع المنضمين الجدد.

ويتم تنفيذ برامج التطوير الخاصة بنا المتعلقة بالتأثير الكمي لمزايا الأعمال (النقدية أو غير النقدية) من خلال نظام تقدم المسار الوظيفي المعتمد بالتنسيق مع نظام التعويضات والمزايا المعتمد.

وفيما يتعلق بالمواضيع المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، أبرمت شركة المباني اتفاقية للتعليم الإلكتروني مع جامعة الكويت لتوفير مكتبة للتعليم الإلكتروني. وتحتوي المكتبة على العديد من الدورات التدريبية والدورات المتاحة على وحدة ORACLE HCM التعليمية.

وفيما يتعلق بموضوعات الامتثال، تم تدريب أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية لدينا على سياسات مكافحة غسل الأموال ومكافحة تمويل الإرهاب. ونخطط لتوسيع هذا التدريب ليشمل بقية موظفينا. بالإضافة إلى ذلك، قدمت دورة تدريبية للموظفين حول الأخلاقيات، والتي تضمنت موضوع مكافحة غسل الأموال. وترد أدناه القائمة الكاملة للدورات التدريبية:

دورات تدريب الموظفين

البرنامج التدريبي	الساعات	عدد المشاركين
التحديثات السنوية لمؤسسة المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS)	15	7
مؤتمر بورصة الكويت لندن 2022	20	2
النمذجة التجارية والمالية	15	1
الامتثال المعتمد لمكافحة غسل الأموال	8	2
أمين المجلس التنفيذي المعتمد (CEBS)	12	1
تدريب مدير المرافق المعتمد	35	1
محترف مشتريات دولي معتمد	40	1
دورة محترف سلاسل الإمداد المعتمد	40	1
تدريب نظام إدارة معلومات الكليات (CIMS)	8	2
قواعد ولوائح هيئة أسواق المال	8	2
أخصائي ممارس إدارة العقود والتجارة	40	1
التركيز على العملاء والخبرة	24	26
علم البيانات للقادة 2022	21	1
الإفصاح والشفافية للشركات حسب متطلبات الجهات الرقابية	8	2
المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) – البيانات والمحاسبة والإبلاغ	1	16
أخصائي إدارة المرافق	1	60

البرنامج التدريبي	الساعات	عدد المشاركين
برنامج القيادة ذات الإمكانيات العالية	1	90
إنتركلين أمستردام 2022	3	16
التواصل الداخلي	1	8
موظف دولي معتمد لحوكمة الشركات	1	18
معايير التقارير المالية الدولية	1	40
الخزانة الدولية وإدارة النقد	2	24
ملتقى قانون الأعمال الكويتي 2022	2	6
القائد المسؤول في شركة المباني	15	30
توجيه التغيير: إستراتيجيات صنع القرار والتفاوض والقيادة	1	48
احترافي إدارة مشاريع PMP	5	35
تمويل المشروع والنمذجة المالية للمشروع	3	24
جدولة المشروع والميزانية وإدارة التكاليف	1	40
مؤتمر البيع بالتجزئة 2022	6	18
مدرسة لمتخصصي البيع بالتجزئة	5	34
معايير سيغما الستة Six Sigma – دورة معتمدة	8	21
قانون التأمينات الاجتماعية وآخر المستجدات	1	12
الإستراتيجية والحوكمة والمخاطر والامتثال	1	40
إدارة مخاطر سلسلة التوريد	1	40
مؤتمر عالم زاك للواجهات	3	7
تدريب أوراكل	0.25	جميع الموظفين
برنامج القيادة عالية الإمكانيات من قبل مؤسسة الكويت للتقدم العلمي (KFAS)	غير متاح	1
تدريب أمن البيانات لجميع الموظفين	0.25	جميع الموظفين
تدريب حول الأخلاقيات	3.5	63

5.6 الصحة والسلامة المهنية

بصفتنا مطوراً عقارياً، فإننا نضمن تطبيق معايير الصحة والسلامة اللازمة في جميع عملياتنا، حيث تدعم سياسة المسؤولية الاجتماعية المعتمدة لدينا توفير جو عمل ينطبق ويتوافق مع معايير السلامة والصحة المهنية المعترف بها. ويتأكد ذلك من خلال سياسة قواعد السلوك على مستوى المجموعة، والتي تتضمن قسماً محدداً حول البيئة والصحة والسلامة.

تنفذ قياسات الصحة والسلامة المهنية في شكل فحوصات الصحة والسلامة في مكان العمل على أساس أسبوعي، وكذلك دوريات الصحة والسلامة اليومية، ومتابعة الانتهاكات. بالإضافة إلى ذلك، يحدد مؤشر الصحة التنظيمية (OHI) لشركة المباني من خلال نموذج استطلاع سلامة الموظفين، كان أحد المعالم الرئيسية على صعيد الصحة والسلامة في عام 2022 تشكيل لجنة الصحة والسلامة، والتي سنتطرق لها بمزيد من التفصيل في هذا القسم.

الأرقام الرئيسية للصحة والسلامة المهنية

- مؤشر الصحة التنظيمية (OHI) لشركة المباني لعام 2022: **صفر**
- إجمالي الإصابات/الحوادث المهنية: **1**
- إجمالي الحوادث التي تعرض لها الزوار: **120**
- إجمالي الحوادث التي تعرض لها الموظفون والمستأجرون: **34**
- إجمالي الحوادث التي تعرض لها المقاولون: **2**



نسعى باستمرار إلى تحسين أداء الصحة والسلامة لدينا لتحقيق الفوائد المختلفة لمساهميننا. وبالتالي، فإن نهجنا نحو ضمان الصحة والسلامة يتوافق مع معيار ISO 45001:2018 الحالي. وعلى وجه التحديد، نسعى إلى:

- الامتثال لمتطلبات جميع معايير ولوائح الصحة والسلامة المهنية المعمول بها، والقضاء على المخاطر، والحد من المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
- مراقبة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتنفيذ تدابير للتحسين المستمر.
- رفع مستوى الوعي بمعايير الصحة والسلامة المهنية بين جميع الموظفين وضمان امتثالهم لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية.
- التشاور والمشاركة مع الأطراف ذات الصلة من خلال قسم إدارة الموارد البشرية لتنفيذ وتحسين نظام الصحة والسلامة المهنية.

سياسات الصحة والسلامة في شركة المباني:

- سياسة الصحة والسلامة في تطوير مبنى سوق S3.
- السياسة البيئية المتبعة في تطوير مبنى سوق S3.
- إدارة الصحة والسلامة/ سياسة الجودة والصحة والسلامة والبيئة.

لجنة الصحة والسلامة في الأقيوز

تنظر إدارة الأقيوز وموظفوها إلى الصحة والسلامة والرفاهية والجودة والمسائل البيئية كأولويات قصوى. ونتيجة لذلك، تم إنشاء لجنة الصحة والسلامة التابعة لشركة المباني.

تتوافق صلاحيات لجنة الصحة والسلامة مع متطلبات الأقيوز، وكذلك مبادئ أفضل الممارسات على النحو المحدد في الأيزو 45001:2018 والأيزو 14001:2015. تهدف اللجنة إلى توفير وسيلة للمناقشة الرسمية حول مختلف مسائل الصحة والسلامة والجودة والأهمية البيئية في مباني الأقيوز، ومع المقاولين.

يتمثل الدور الرئيسي للجنة في تعزيز الوعي بمعايير الصحة والسلامة والبيئة وتحسينها في الأقيوز. تراقب اللجنة مسائل الصحة والسلامة والبيئة التالية:

- صياغة السياسات وتطويرها ونشرها.
- الترتيبات المتعلقة بالصحة والسلامة.
- ترتيبات لضمان كفاءة الموظفين وتحسين الأداء.
- تنفيذ السياسات بما يشمل تحديد المخاطر وإجراءات تقييم المخاطر.
- تطبيق أنظمة القياس النشطة والتفاعلية بما في ذلك مراجعة الحوادث.
- تحديد ظروف الصحة والسلامة والبيئة، والتي يتعين على المقاولين الالتزام بها عند العمل في الأقيوز.
- توعية المقاولين بشأن لوائح وإجراءات إدارة الصحة والسلامة والبيئة.
- تشجيع تنفيذ الأداء المرضي للمقاول في مجالات الصحة والسلامة والبيئة من قبل مديري الإدارات.
- تطبيق إجراءات التدقيق والمراجعة.

إستراتيجية المباني للصحة والسلامة

نضمن في شركة المباني الإشراف الفعال على الصحة والسلامة المهنية من خلال الأهداف المدرجة في تقييم الأداء ومكافآت الإدارة. وذلك من خلال السياق والنطاق وعملية إجراءات المؤسسة (MC / OHS / 01 / PR)، والتي تديرها لجنة الصحة والسلامة. يهدف هذا الإجراء إلى مساعدتنا في تلبية متطلباتنا لتوفير فهم رفيع المستوى للقضايا التي يمكن أن تؤثر، سواء بشكل إيجابي أو سلبي، على الطريقة التي ندير بها مسؤولياتنا. ويمكن تحديد السياق والأطراف المعنية إدارتنا العليا من التأكد من أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مجدٍ وفعال في تقديم متطلبات الأطراف المعنية.

تحدد إجراءات الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات التنظيمية (MC / OHS / PR / 03) مسؤوليات موظفي وحدة الصحة والسلامة المهنية. المسؤوليات المحددة هنا هي بالإضافة إلى وبغض النظر عن مسؤولياتهم الأخرى و/أو الوصف الوظيفي لشركة المباني.

يتم التحكم في الإدارة الفعالة للمخاطر الصحية والقضايا ذات الصلة من خلال إجراء إدارة المخاطر (MC / OHS / PR / 04 /)، يهدف هذا الإجراء إلى التأكد من أن المخاطر والفرص تحدد وتعالج بغية الحصول على نظام فعال لإدارة الصحة والسلامة المهنية وتحقيق التحسين في جميع أنشطتنا.

القصص من الإجراء هو تعزيز إدارة المخاطر والحفاظ عليها من خلال:

- توفير معايير تقييم مخاطر متسقة.
- اعتماد إستراتيجيات معالجة المخاطر التي تتسم بالكفاءة والفعالية من حيث التكلفة من أجل تقليل المخاطر إلى مستوى مقبول.
- ضمان اتباع أسلوب منهجي لإدارة المخاطر.
- توفير معلومات دقيقة وموجزة عن المخاطر تسترشد بها عملية صنع القرار.
- مراقبة ومراجعة مستويات المخاطر لضمان بقاء التعرض للمخاطر ضمن المستوى المقبول.
- ضمان تقييم المخاطر المرتبطة بالهيكل التنظيمي المتغير أو المشاريع والآلات والعمليات والإجراءات أو خطوط الخدمة وإدارتها ودمجها في نظام الإدارة المتكامل.
- التأكد من أن إدارة المخاطر جزء لا يتجزأ من إدارة المباني، وأنها جزء لا يتجزأ من الثقافة والممارسات، وأنها تطبق على جميع مراحل الأنشطة.

إجراءات الطوارئ

تضمن شركة المباني الاستجابة المناسبة لجميع حالات الطوارئ من أجل تقليل التهديدات التي يتعرض لها الموظفون والمناخ المحيط والبيئة. ويشمل ذلك توفير المعدات اللازمة للاستجابة لحالات السقوط العرضية وتدريب موظفي الموقع على الاستجابة لحالات الطوارئ. وتخضع إجراءات الطوارئ للمراجعة بعد وقوع حادث أو حالة طوارئ وكلما لزم الأمر.

بالإضافة إلى ذلك، تضمن استعداد جميع الموظفين للاستجابة لحادث أو حالة طوارئ. وتعدّ التقارير لوصف الاستجابة للتدريب أو الاختبار أو التمرين السنوي، ويتم اختبار الخطط مرة واحدة على الأقل في السنة.

بشكل عام، أجري اختبار إخلاء واحد للحريق في عام 2022، وكانت الأطراف المعنية هي: إدارة الأمن في شركة المباني، وزارة الصحة، وزارة الداخلية، وقوة الإطفاء الكويتية.

تحدد إجراءات الطوارئ نوع حالات الطوارئ والاستجابة المناسبة لها، وهذه تتألف مما يلي:

- الإصابات.
- الصعق الكهربائي.
- الحريق.
- الحوادث.
- الإخلاء لأي سبب من الأسباب.
- التلوث.
- أمطار غزيرة مع تسرب.

دراسة حالة

خطة عملية الإخلاء

نظرة عامة:

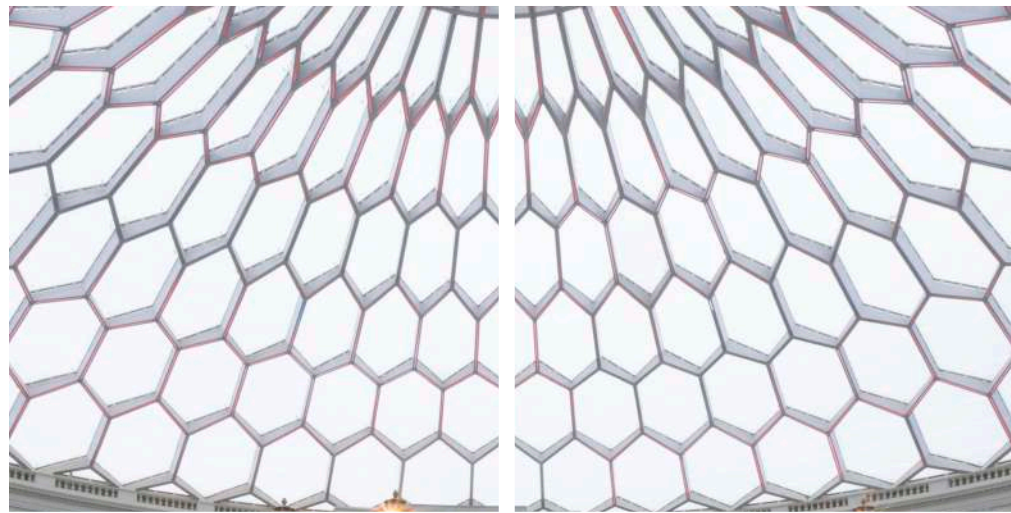
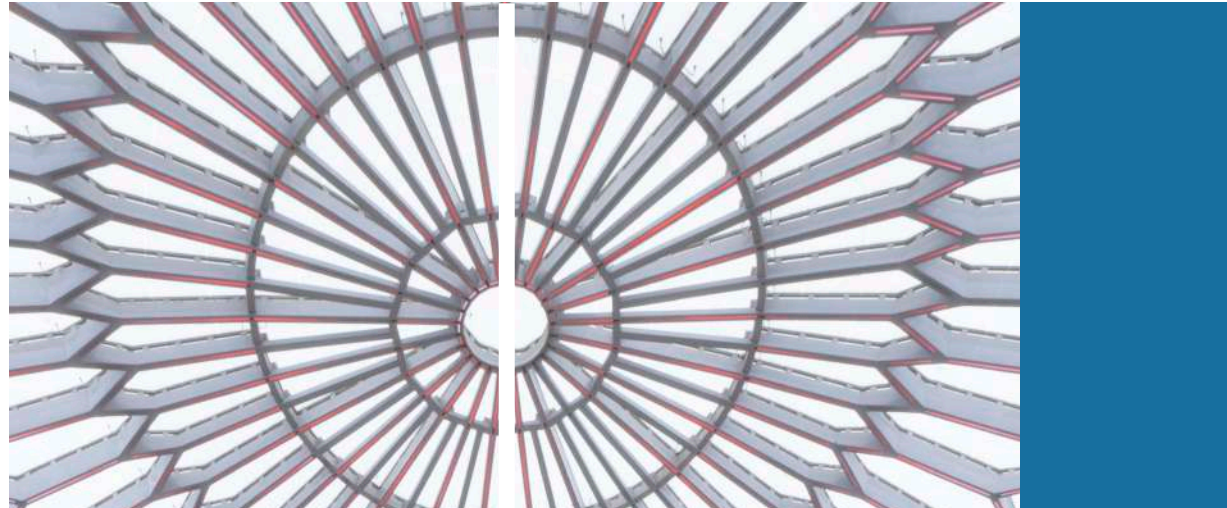
وضعت شركة المباني خطة إخلاء دؤوبة تتوج بمجموعة من الإجراءات التي وضعها أصحاب العمل للمساعدة في تسهيل عمليات الإخلاء الآمنة في حالات الطوارئ في مكان العمل. وتتكون خطة الإخلاء عادة من طرق الخروج ومواقع المناطق الآمنة المعينة والخطوات المحددة التي يجب اتباعها لكل نوع من حالات الطوارئ.

الهدف:

الغرض من خطة الإخلاء ضمان سلامة الموظفين والزوار في حالة الطوارئ، ونظراً لأن طبيعة حالة الطوارئ لا يمكن تحديدها مسبقاً، فإن على أصحاب العمل حماية الموظفين.

النتائج:

تتمثل نتيجة هذه الخطة في الحدّ من الإصابات وحماية الموظفين والحفاظ على استمرارية الأعمال.






6. القيادة والمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة




نهدف في شركة المباني باستمرار إلى الامتثال لأفضل الممارسات في مجال حوكمة الشركات، وتعزيز عمليات الإفصاح، والبقاء على اطلاع دائم بالتطورات التقنية والرقمية، وتطبيق أحدث المعايير المختلفة والعالمية في مجال أسواق رأس المال يحكمها مجلس إدارة من ذوي الخبرة، ومن خلال التوافق مع متطلبات الجهات الرقابية ولوائح هيئة أسواق المال الكويتية (CMA)، فإننا نضمن إدارة المخاطر وإجراءات المراقبة الأمنية المناسبة بهدف توفير تجربة مثالية لأصحاب المصلحة لدينا.

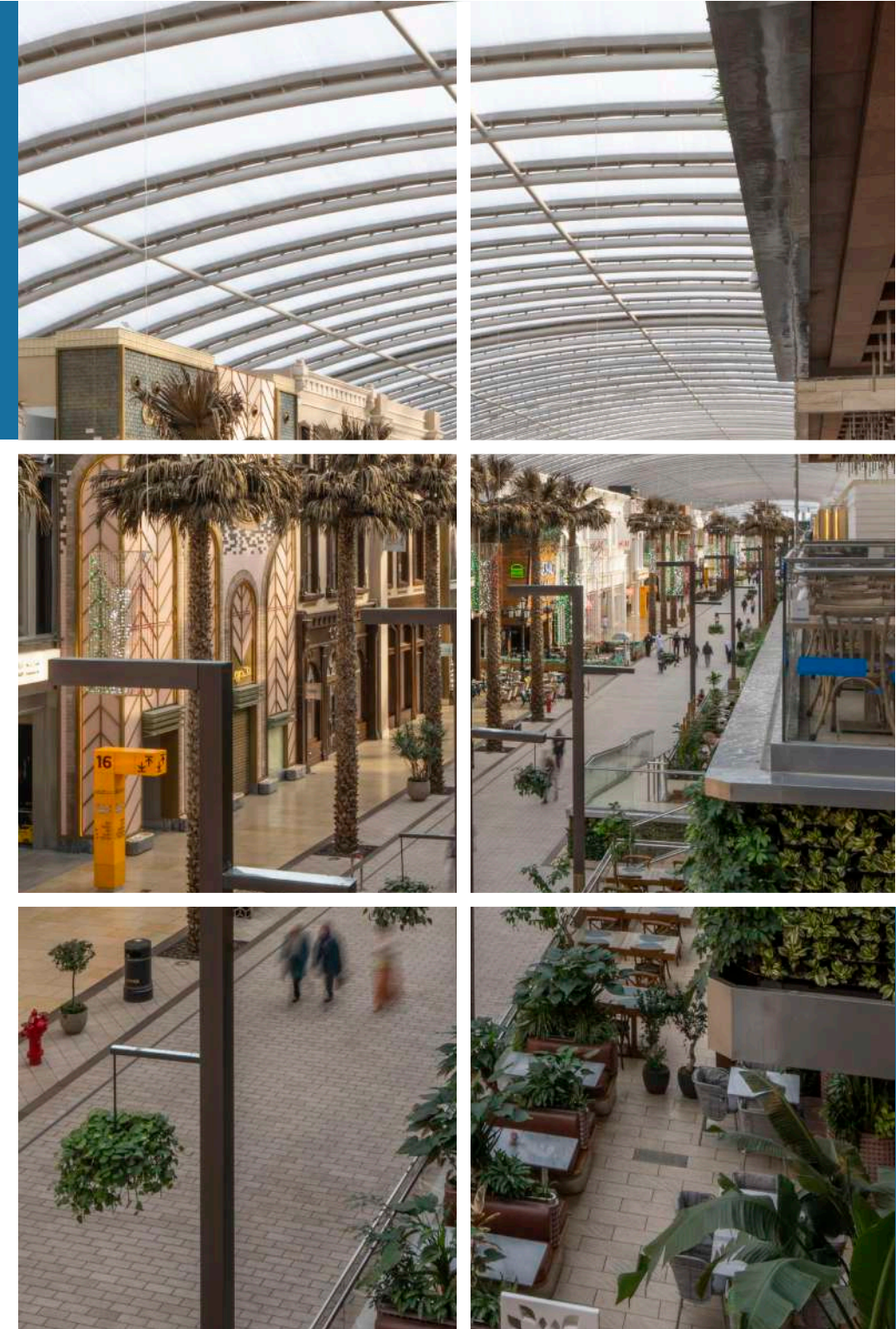
نغطي في هذا الفصل مجالات أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGS) ورؤية الكويت الجديدة 2035:

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

- الهدف رقم 5: المساواة بين الجنسين 
- الهدف رقم 8: العمل اللائق والنمو الاقتصادي 
- الهدف رقم 16: السلام والعدالة والمؤسسات القوية 

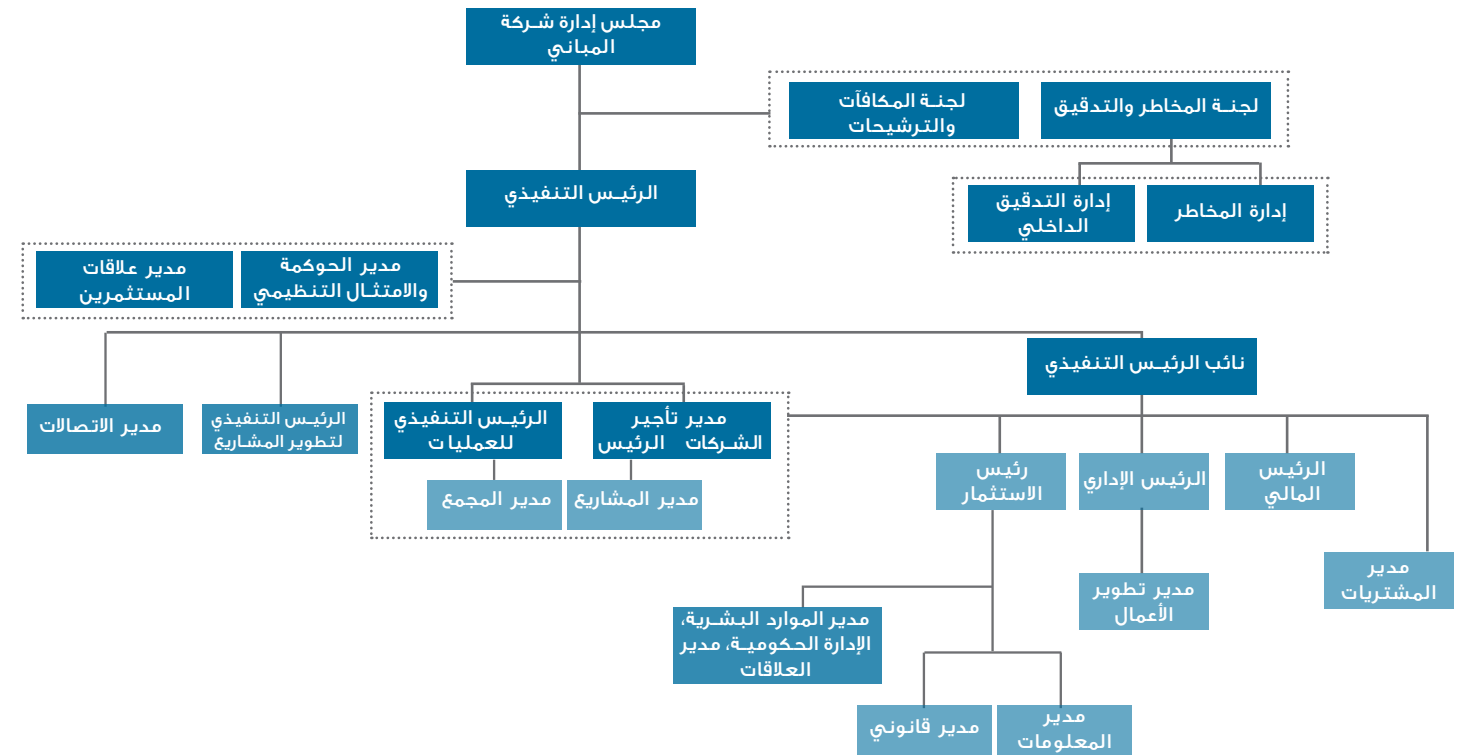
رؤية الكويت الجديدة 2035

- الإدارة العامة 
- رأس المال البشري 
- المكانة العالمية 



6.1 الهيكل التنظيمي

انطلاقاً من قيمة الأعمال المسؤولة، نعمل كفريق واحد ونسترشد بمبادئ النزاهة والتواضع والحوكمة الرشيدة في كل أعمالنا سعياً إلى كسب ثقة وتقدير شركائنا. تستند إدارتنا القوية إلى هيكلا التنظيمي المدروس جيداً، والذي يتضح بمزيد من التفصيل في الشكل التالي:



6.2 مجلس الإدارة

لدى مجلس الإدارة هدف جماعي يتمثل في الإشراف على عمليات شركة المباني لضمان الامتثال المناسب لتوجيهات شركتنا وكذلك اللوائح الوطنية. في نهاية المطاف، يهدف مجلس الإدارة إلى تحقيق أقصى قدر من القيمة والعوائد لمساهميننا، وكذلك ضمان استدامة شركتنا.

وفقاً لدليل سياسات الحوكمة يتكون مجلس إدارة شركة المباني من سبعة أعضاء غير تنفيذيين. علماً أنه يضم عضوين مستقلين هما فاروق علي بستكي وعزام عبد العزيز الفليج.

يمتاز أعضاء مجلس الإدارة بدراية واسعة وخبرة عالية في كافة قطاعات عمل الشركة وغيره وكذلك في المخاطر والخبرة المالية، واثنان من أعضاء مجلس الإدارة هم جزء من مجالس المجموعات الاجتماعية. حيث أن محمد عبد العزيز الشايغ عضو في مجلس إدارة مؤسسة الفكر العربي، ومحمد عبد اللطيف الشايغ عضو في مجلس إدارة جمعية الهلال الأحمر الكويتي.

– نسبة استقلالية مجلس إدارة المباني

28.5% •

يجتمع أعضاء مجلس الإدارة ست مرات على الأقل كل عام، ويغطون خلال اجتماعاتهم مجموعة من الأمور. حيث تناقش على سبيل المثال مسائل الصحة والسلامة على أساس ربع سنوي، جنباً إلى جنب مع تقرير التدقيق المخاطر. خلال عام 2022، كانت معدلات حضور اجتماعات مجلس الإدارة 100 % لجميع الأعضاء. ويرد في الجدول التالي مزيد من التفاصيل عن أسماء أعضاء المجلس، والمناصب، والسير الذاتية، وسنوات الخدمة، والوضع، والمناصب الهامة الأخرى.

مجلس إدارة شركة المباني

الاسم	المسمى الوظيفي	السيرة الذاتية	مدة العضوية	تنفيذي أو غير تنفيذي	المناصب الهامة الأخرى
السيد محمد عبد العزيز الشايح	رئيس مجلس الإدارة	المنصب الحالي: - عضو المجلس الاستشاري لغرفة 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. الخبرات العملية والمناصب السابقة: رجل أعمال بارز ومتميز في قطاع المال والأعمال، يتمتع بخبرات متنوعة في قطاعات عدة منها العقارات والاستثمار وتجارة التجزئة والضيافة، حيث لعب دوراً أساسياً في تطوير أعمال مجموعة الشايح المملوكة للعائلة بقيادة توسعها في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتركيا وأوروبا، من خلال تطوير العلاقات التجارية الاستثمارية المشتركة لتعزيز وتنمية المشاريع للمدن السياحية والأسواق والمراكز التجارية والاقتصادية، ببناء مشغل امتياز رائد عالمياً لسلسلة لا مثيل لها من العلامات التجارية بمختلف القطاعات بالإضافة إلى إتاحة التسويق الإلكتروني عبر الإنترنت من خلال أشهر منصات العمل أونلاين "تمنى". كما قدم الشايح مساهمات عديدة من خلال المبادرات والخطط الاستراتيجية والاقتصادية في دولة الكويت، كما تميز في دعم الأعمال التجارية بين المملكة المتحدة والبلاد العربية، وحاز الشايح على أفضل وسام للإمبراطورية البريطانية برتبة "قائد فخري". المؤهلات العلمية: - حاصل على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية وارثون بجامعة بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية، ودرجة البكالوريوس في التسويق من جامعة الكويت.	17	غير تنفيذي	عضو المجلس الاستشاري لغرفة 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.
	رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت				
	رئيس لجنة الاستثمار				

الاسم	المسمى الوظيفي	السيرة الذاتية	مدة العضوية	تنفيذي أو غير تنفيذي	المناصب الهامة الأخرى
السيد محمد عبد اللطيف الشايع	نائب رئيس مجلس الإدارة	المنصب الحالي: – الرئيس التنفيذي لشركة الشايغ للتنمية العقارية منذ عام 1993. – المدير التنفيذي لشركة الفنادق الشرقية ش.ك.م. – عضو مجلس إدارة شركة الشايغ العقارية (البحرين). – عضو مجلس إدارة شركات مجموعة الشايغ. – 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. الخبرات العملية والمناصب السابقة: رجل أعمال يتمتع بمسيرة مهنية ناجحة تمتد لأكثر من 35 عاماً، شغل خلالها العديد من المناصب التنفيذية في عدد من المؤسسات والشركات الكبرى أكسبته خبرة مهنية واسعة في القطاع المالي والقطاع الاستثماري والعقاري والبنية التحتية وقطاع الضيافة وتجارة التجزئة، بالإضافة إلى أن لديه خبرة مهنية في أمور الحوكمة والامتثال والرقابة. شغل منصب رئيس مجلس إدارة شركة إنجازات للتنمية العقارية في الفترة من 2010 إلى 2012. عضو سابق لشركة الخليج للتعمير في الفترة من 2002 إلى 2007. المؤهلات العلمية: – حاصل على درجة البكالوريوس في الهندسة المدنية من جامعة البترول والمعادن في الظهران – المملكة العربية السعودية.	17	غير تنفيذي	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.
	عضو في لجنة الاستثمار				
السيد عبد الله العلي الشايع	عضو في مجلس الإدارة	المنصب الحالي: – رئيس مجلس إدارة مجموعة الشايغ. – رئيس مجلس إدارة الشركة الكويتية لاستيراد السيارات ذ.م.م (الشايغ والصقر). – عضو مجلس إدارة غرفة التجارة والصناعة. – رئيس مجلس إدارة شركة الفنادق الشرقية ش.م.ك.م. الخبرات العملية والمناصب السابقة: رجل أعمال يتمتع بخبرة شاملة وواسعة في مختلف القطاعات منها القطاع المالي والقطاع الصناعي والقطاع التجاري، بالإضافة إلى تمتعه بخبرة مهنية في إدارة المخاطر الاقتصادية وإدارة رأس المال والاستثمار في الموارد البشرية حصدها من خلال ترأسه لمناصب تنفيذية عديدة في شركات القطاع الخاص، ولقيادته الرائدة للأعمال التجارية والصناعية، كما تقلد رئاسة وكالة السيارات ولمدة 19 عاماً من 1981 إلى 2001. المؤهلات العلمية: – حاصل على درجة البكالوريوس في الاقتصاد من جامعة الكويت.	17	غير تنفيذي	الرئيس التنفيذي لشركة الكويت لاستيراد السيارات منذ عام 1981-2000.
	عضو لجنة الترشيدات والمكافآت				
السيد أيمن عبد اللطيف الشايع	عضو في مجلس الإدارة	المنصب الحالي: – رئيس مجلس إدارة شركة الشايغ للمشاريع. – عضو مجلس إدارة شركة محمد حمود الشايغ ذ. م. 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. الخبرات العملية والمناصب السابقة: يتمتع بخبرة شاملة ومتنوعة في قطاعات متعددة منها القطاع المالي والعقارات والتأمين والاستثمار وتجارة التجزئة والضيافة، ومن خلال قيادته وترأسه للعديد من اللجان في شركات القطاع الخاص، حصد خبرة مهنية في المجال المالي وإدارة المخاطر والتدقيق الداخلي والالتزام والتحليل المالي ومكافحة غسيل الأموال ومكافحة تمويل الإرهاب وإدارة الأصول ورأس المال. المؤهلات العلمية: – حاصل على درجة البكالوريوس في الهندسية الميكانيكية من جامعة الكويت.	12	غير تنفيذي	عضو مجلس إدارة شركة المركز المالي. عضو مجلس إدارة شركة إنجازات للتنمية العقارية.

الاسم	المسمى الوظيفي	السيرة الذاتية	مدة العضوية	تنفيذي أو غير تنفيذي	المناصب الهامة الأخرى
السيد عزام عبد العزيز الفليج	عضو في مجلس الإدارة	المنصب الحالي: – مدير عام مؤسسة عبدالعزيز إبراهيم الفليج للتجارة العامة والمقاولات. – عضو مجلس إدارة شركة التاجر الكويتي. – عضو مجلس إدارة شركة المبانى والتعمير. – مالك لعدد من المؤسسات (مؤسسة سنة آلفين للتجارة العامة، مؤسسة القبة الزجاجية لمواد الديكور ومقاولاتها، مؤسسة عزام عبد العزيز الفليج العقارية). الخبرات العملية والمناصب السابقة: رجل أعمال يتمتع بخبرة شاملة وطويلة في قطاعات متعددة منها القطاع المالي والمصرفي والعقارات والاستثمار، ويتمتع بخبرة مكتسبة من عمله في إدارة الأصول من خلال الاستثمار في حقائب أصول متنوعة في المجالات العقارية والاقتصادية، ومن خلال عضويته وقيادته للعديد من مجالس الإدارة حصد خبرة مهنية في أعمال التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر وأمور الحوكمة والامتثال والرقابة ومكافحة غسيل الأموال، حيث شغل عضوية في كل من شركة بوبيان للأسماك، البنك التجاري الكويتي، البنك الأهلي الكويتي، شركة الصفاة للاستثمار، شركة الصناعات الهندسية الثقيلة وبناء السفن، بيت التمويل الخليجي، شركة سيمين القابضة، كما اكتسب خبرة مصرفية مالية من خلال عمله في بيت التمويل الكويتي، إدارة الخدمات المصرفية. المؤهلات العلمية: – حاصل على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال من جامعة جراند فُيو كوليدج في الولايات المتحدة الأمريكية.	17	مستقل	عضو مجلس إدارة شركة التاجر الكويتي، عضو مجلس إدارة شركة المبانى والإنشاءات، وصاحب عدد من المنشآت (مؤسسة سنة آلفين للتجارة العامة ومؤسسة القبة الزجاجية لمواد الديكور ومقاولاتها ومؤسسة عزام عبدالعزيز الفليج العقارية)
	عضو لجنة التدقيق والمخاطر				
	عضو لجنة الترشيدات والمكافآت				
السيد فاروق علي بستكي	عضو في مجلس الإدارة	المنصب الحالي: – عضومجلس إدارة مستقل في بنك الكويت الوطني. الخبرات العملية والمناصب السابقة: يتمتع بخبرة كبيرة ومعرفة واسعة بقطاع الاستثمارات، ويملك أكثر من 33 عاماً من الخبرة المهنية اكتسب منها الخبرة في مجال التمويل والاستثمارات البديلة ومجال الاستثمارات العقارية محلياً ودولياً، حيث تولى مناصب تنفيذية إدارية وقيادية كعضو مجلس الإدارة والعضو المنتدب للهيئة العامة للاستثمار ورئيس مجلس إدارة شركة سانت مارتنز (لندن)، ورئيس مجلس إدارة الشركة الوطنية لمشاريع التكنولوجيا، ومن خلال عضويته وقيادته للعديد من مجالس الإدارة حصد خبرة عملية في أعمال التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر وأمور الحوكمة والامتثال والرقابة وغسيل الأموال، حيث شغل عضوية مجالس إدارة كل من بنك الخليج، والصندوق الكويتي للتنمية الاقتصادية وعضوية في شركة فوسترلين (الولايات المتحدة الأمريكية). المؤهلات العلمية: – حاصل على درجة البكالوريوس في الهندسة الصناعية من جامعة ميامي-الولايات المتحدة الأمريكية.	9 أشهر	مستقل	عضو في مجلس إدارة بنك الكويت الوطني
	عضو في لجنة الاستثمار				
السيد محمد راشد المطيري	عضو في مجلس الإدارة	المنصب الحالي: – عضو مجلس إدارة شركة نقل وتجارة المواشي. – أمين سر مجلس إدارة شركة مجموعة الصناعات الوطنية القابضة. الخبرات العملية والمناصب السابقة: يتمتع بخبرة عملية في القطاع الصناعي، وحصد خبرة مهنية في أمور الحوكمة والامتثال والرقابة وإدارة المخاطر وأمور التدقيق الداخلي. المؤهلات العلمية: – 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.	17	غير تنفيذي	عضو مجلس إدارة شركة نقل وتجارة المواشي. أمين سر مجلس إدارة شركة مجموعة الصناعات الوطنية القابضة.
	عضو لجنة التدقيق والمخاطر				

معايير الترشيح لمجلس الإدارة

تدرك المباني أهمية وجود أعضاء مؤهلين وذوي خبرة في مجلس إدارتها، وكذلك في لجانهما من أجل خدمة مصالح الشركة ومساهميها وأصحاب المصلحة. وتساعد لجنة الترشيحات والمكافآت في تعيين أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجنة من خلال التوصية بالترشيح وإعادة الترشيح للعضوية. وذلك وفقاً للمعايير المطلوبة للعضوية الواردة في التعليمات ذات الصلة الصادرة عن هيئة أسواق المال (CMA).

تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة من خلال تصويت سري، ومدة العضوية في المجلس ثلاث سنوات.

تقييم مجلس الإدارة

يخضع أعضاء مجلس إدارة المباني للتقييم بشكل متكرر ومنهجي. تنفّذ لجنة الترشيحات والمكافآت هذا التقييم كتقييم ذاتي في نهاية كل عام. ينقسم هذا التقييم إلى 4 أقسام للمعايير على النحو التالي:

- التشكيل والكفاءات:** يتعامل قسم المعايير هذا الذي يشكل نسبة 30%، مع هيكلية مجلس الإدارة واللجان التابعة له. فضلاً عن تقييم مزيج المهارات والخبرات المتوفرة في مجلس الإدارة واللجان التابعة له.
- العمليات والإجراءات:** إنّ قسم المعايير هذا، والذي يشكل نسبة 20%، يمكن مجلس الإدارة من تقييم فعالية الإجراءات المتخذة في إطار الحوكمة. ويشمل تقييم هيكل اجتماعات مجلس الإدارة وطبيعة المناقشات التي تجري.
- التواصل:** يتناول قسم المعايير هذا، الذي يشكل نسبة 10%، تقييم جودة المعلومات المقدمة إلى مجلس الإدارة ومدى تواصل مع المستشاريين الداخليين والخارجيين والمدققين المستقلين والمستشارين القانونيين.
- الدور الإشرافي:** يشكل نسبة 40%، ويتناول قسم المعايير هذا تقييم مدى نجاح مجلس الإدارة في تنفيذ مهامه الإشرافية.

وكان التقييم الكلي لمجلس إدارة شركة المباني خلال العام 2022 هو ممتاز بنتيجة 98.8%.

مهام مجلس الإدارة

تتمثل المسؤولية الرئيسية لمجلس الإدارة في توفير حوكمة فعالة لصالح المساهمين وتحقيق التوازن بين مصالح العملاء والموظفين والموردين والمجتمعات المحلية.

تشمل مسؤوليات مجلس الإدارة (على سبيل المثال لا الحصر) ما يلي:

- اعتماد ومراجعة الأهداف والإستراتيجيات والخطط والسياسات.
- وضع سياسة واضحة لتوزيع الأرباح.
- تحديد أهداف الأداء، ومراقبة تنفيذ الأداء العام، ووضع الهياكل التنظيمية والوظيفية.
- اعتماد الميزانيات التقديرية السنوية والبيانات المالية المرحلية والسنوية.
- الإشراف على النفقات الرأسمالية الرئيسية لشركة المباني، والتي تشمل ملكية الأصول والتصرف فيها.
- التأكد من مدى التزام المباني بالسياسات والإجراءات.
- ضمان دقة وسلامة البيانات والمعلومات التي يجب الإفصاح عنها، وفقاً للسياسات ذات الصلة.
- إنشاء قنوات اتصال فعالة مع مساهمي شركة المباني.
- تعيين و/أو إقالة أعضاء الإدارة التنفيذية.
- تطوير سياسة تدبير العلاقة مع أصحاب المصلحة من أجل الحفاظ على حقوقهم.
- وضع سياسة لإدراج عوامل الاستدامة في الاستراتيجية العامة للشركة وعملياتها.
- التأكد من وضوح وشفافية السياسات واللوائح المعتمدة.
- المراقبة والإشراف على أداء الإدارة التنفيذية.
- تحديد شرائح مكافآت الموظفين.

إدارة الأداء في مجلس الإدارة

يتابع مجلس الإدارة أداء كل من أعضائه والإدارة التنفيذية وفقاً لمؤشرات الأداء الرئيسية الموضوعية (KPIs). بالإضافة إلى ذلك، يشكل مجلس الإدارة لجاناً متخصصة وفقاً للميثاق الذي يوضح مدة اجتماع اللجنة وصلاحياتها ومسؤولياتها وكيفية مراقبة المجلس لها.

مهام رئيس مجلس الإدارة

بالإضافة إلى التزامات مجلس الإدارة، يكون رئيس مجلس الإدارة مسؤولاً عن الأداء السليم لمجلس الإدارة. تشمل واجباته ومسؤولياته (على سبيل المثال لا الحصر) ما يلي:

- ضمان مناقشات مجلس الإدارة الفعالة وفي الوقت المناسب.
- تمثيل شركة المباني، وفقاً لأحكام نظامنا الأساسي.
- تشجيع المشاركة الكاملة والفعالة لمجلس الإدارة في تسيير الشؤون بما يتماشى مع مصالح المباني.
- التواصل مع المساهمين وإبلاغ مجلس الإدارة بآراء المساهمين.
- تسهيل ثقافة تشجع على النقد البناء حول القضايا التي يوجد اختلاف في وجهات النظر حولها بين أعضاء مجلس الإدارة.

لجان مجلس الإدارة

يحدد مجلس الإدارة تشكيل لجانه بما يتماشى مع الواجبات المطلوبة لعمليات فعالة ومجدية.

يحرص المجلس على تشكيل اللجان وفق لوائح تتضمن تحديد مهمة كل لجنة ومدة عملها والتفويضات الممنوحة لها خلال هذه المدة، وتقدم اللجان تقارير عن أنشطتها، ويراقب مجلس الإدارة اللجان للتأكد من أنها تؤدي مهامها بجدية.

لدى شركة المباني أربع لجان لمجلس الإدارة، مع تعليق لجنة الحوكمة مؤقتاً، والباقي يلخص على النحو التالي:

مجلس إدارة شركة المباني

لجنة مجلس الإدارة	الملخص	الأعضاء	الحد الأدنى لتواتر الاجتماعات (الاجتماعات /السنة)
لجنة التدقيق والمخاطر	هذه اللجنة مسؤولة عن: - تسهيل ثقافة الامتثال داخل شركة المباني من خلال ضمان دقة وسلامة التقارير المالية. - ضمان كفاية وفعالية أنظمة الرقابة الداخلية. - تكوين علاقات مع المدققين الخارجيين. - تحمل المسؤولية عن إدارة المخاطر، والتي تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، المخاطر الإستراتيجية ومخاطر السوق والامتثال والمخاطر التشغيلية.	أيمن عبد اللطيف الشايع عزام عبد العزيز الفليج محمد راشد المطيري	7

تفاصيل الإدارة التنفيذية لشركة المباني

الاسم	المسمى الوظيفي	الجنس	الجنسية
السيد وليد خالد الشريعان	الرئيس التنفيذي	ذكر	كويتي
السيد طارق عبدالوهاب العدساني	نائب الرئيس التنفيذي	ذكر	كويتي
السيد سعود عبد المحسن الزبن	الرئيس الإداري التنفيذي	ذكر	كويتي
السيد وليد خالد فهد الفهد	الرئيس التنفيذي للعمليات	ذكر	كويتي

في ضوء الصلاحيات والسلطات المخولة بها من قبل مجلس الإدارة، يتمثل دور الإدارة التنفيذية لدينا في:

- تنفيذ السياسات الداخلية لشركة المباني واللوائح والأحكام المعتمدة من قبل مجلس الإدارة
- تنفيذ الإستراتيجية والخطة السنوية المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.
- إعداد تقارير دورية (مالية وغير مالية) عن التقدم المحرز في نشاط الشركة في ضوء الخطط والأهداف الإستراتيجية للشركة، وتقديم هذه التقارير إلى مجلس الإدارة.
- إنشاء نظام محاسبة متكامل يحتفظ بالدفاتر والسجلات والحسابات التي تعكس بالتفصيل والدقة البيانات المالية وحسابات الدخل.
- إدارة العمل اليومي وتتبع تقدم النشاط.
- المشاركة في بناء وتطوير ثقافة القيم الأخلاقية داخل الشركة.
- تطوير أنظمة الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر بالإضافة إلى ذلك، تضمن إدارتنا التنفيذية فعالية وكفاءة هذه الأنظمة، وتضمن الالتزام بقبول المخاطر المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.

تدريب مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية

يوفر التدريب والتأهيل المستمر لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الفهم والمعرفة المناسبين لجميع الموضوعات المتعلقة بأنشطة شركة المباني. علاوةً على أن هذا يطلعهم على آخر التطورات في المجالات الإدارية والمالية والاقتصادية ذات الصلة، بالإضافة إلى القدرة على التخطيط الإستراتيجي وفقاً لاحتياجات المباني وأهدافها. لذلك، طورت شركة المباني آليات تسمح لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بحضور البرامج والدورات التدريبية بشكل مستمر.

تجري شركة المباني تدريباً على أساس سنوي فيما يتعلق بأي قواعد ولوائح جديدة. بالإضافة إلى ذلك، يطلع مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على اللوائح الجديدة بمجرد إصدارها من قبل السلطات.

التعويض المالي التنفيذي

ترتبط أجور أعضاء الإدارة التنفيذية مباشرة بأدائهم، ويمكن العثور على مزيد من المعلومات حول إجمالي التعويضات الفردية لجميع المديرين التنفيذيين وأعضاء مجلس الإدارة في تقريرنا السنوي لعام 2022.

تفويض السلطة

فيما يتعلق بالأمور الإستراتيجية والمالية، يوجد لدى المباني مصفوفة سلطة مفصلة توضح أدوار كل موظف وفقاً لمستواه لكل نشاط، كما هو موضح في الجدول التالي. بالإضافة إلى ذلك، تتبع المباني مصفوفة سلطة التوقيع لتوقيع معاملات معينة. ويرد مزيد من التفاصيل في الجدول التالي:

لجنة مجلس الإدارة	الملخص	الأعضاء	الحد الأدنى لتواتر الاجتماعات (الاجتماعات /السنة)
لجنة الترشيحات والمكافآت	هذه اللجنة مسؤولة عن: – تقديم التوصيات بشأن تعيين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. – تسهيل التقييم الذاتي السنوي لأداء مجلس الإدارة، والإشراف على عملية التدريب والتطوير. – تقييم تعويضات ومكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية فيما يتعلق بأهداف الشركة على المدى الطويل.	محمد عبدالعزيز الشايغ محمد عبد اللطيف الشايغ عزام عبد العزيز الفليج	3
لجنة الاستثمار	هذه اللجنة مسؤولة عن: – الإشراف على الأمور المتعلقة بالأنشطة والعمليات والقرارات الاستثمارية لشركة المباني.	محمد عبدالعزيز الشايغ محمد عبداللطيف الشايغ فاروق علي بستكي وليد خالد الشريعان	2

لمزيد من التفاصيل حول لجان مجلس الإدارة في المباني، يرجى الرجوع إلى تقريرنا السنوي لعام 2022.

6.3 حوكمة الشركة

تشير حوكمة الشركة إلى إدارة الشركة بطريقة تفيد مساهميها وتستخدم أدوات المراقبة اللازمة لمنع تضارب المصالح، وتنظم حوكمة الشركة العلاقات بين المساهمين وأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية، بهدف زيادة الشفافية والحدّ من المخاطر وزيادة ثقة أصحاب المصلحة.

الأهداف الرئيسية لقواعد الحوكمة:

- حماية المساهمين.
- فصل الصلاحيات بين الإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة.
- السماح للمساهمين وأصحاب المصلحة بمراقبة الشركات بشكل فعال.

كجزء من جهودنا لمواءمة ممارسات حوكمة الشركة مع القوانين واللوائح، قمنا بتطوير إطار حوكمة الشركات، ويخضع الإطار للمراجعة على أساس نصف سنوي وحسب الحاجة، ويتماثنى مع:

- بنود تأسيس شركة المباني.
- النظام الأساسي لشركة المباني.
- قواعد حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة أسواق المال (CMA).

الإدارة التنفيذية

تقع على عاتق الإدارة التنفيذية مسؤولية تنفيذ الخطط الإستراتيجية لشركة المباني والسياسات واللوائح الداخلية ذات الصلة، وضمان كفاءتها وفعاليتها.

تتكون إدارتنا التنفيذية حالياً من أربعة أعضاء، جميعهم من المواطنين الكويتيين الذكور. يقدم الجدول التالي مزيداً من التفاصيل حول أعضاء الإدارة التنفيذية، بما يشمل أسمائهم وجنسهم وجنسياتهم ومناصبهم.

منظومة السلطة للمسائل الاستراتيجية والمالية

النشاط	مجلس الإدارة	الرئيس التنفيذي	نائب الرئيس التنفيذي	مناصب الإدارة التنفيذية	أخرى
الميزانية السنوية وخطة العمل	يوافق	يقترح	يوصي	يقدم مدخلات	المدير المالي لتوحيد الميزانية
الميزانية المنقحة (تحديث الميزانية نصف السنوي)	يوافق	يقترح	يوصي	يقدم مدخلات	المدير المالي لتوحيد الميزانية
إستراتيجية 3-5 سنوات	يوافق	يقترح	يناقش ويوصي		رؤساء الأقسام لتوفير المدخلات
البيانات المالية الربع سنوية/ السنوية	الميزانية BARC للمراجعة والتوصية موافقة مجلس الإدارة	يقترح	يراجع ويتفق		المدير المالي لتوحيد الميزانية
شراء العقارات	يوافق	يقترح	يتفق	يجري دراسة الجدوى	
شطب الأصول الثابتة وتخلص منها	يوافق	يوصي	يراجع		المدير المالي يقترح
تعديلات على منظومة الصلاحيات	يوافق	يقترح	يتفق	يقدم مدخلات	
الدمج / التوحيد / التصفية	يوصي المساهمين بالموافقة	يقترح	يناقش ويقترح		المدير المالي لاقتراح وإجراء العناية الواجبة
سياسات وإجراءات الشركة	يوافق على السياسات	يوافق على الإجراءات	يناقش ويوصي		رؤساء الأقسام يقترحون
دفع الأرباح	يوصي المساهمين بالموافقة	يقترح	يراجع ويتفق		المدير المالي يجري التحليل والدراسة لتوفير الخيارات
تعيين مراجع خارجي للحسابات	BARC يوصي مجلس الإدارة المساهمين بالموافقة	يقترح	يتفق		المدير المالي لجمع المقترحات
فتح/ إغلاق الحسابات المصرفية		يوافق	يتفق		يوصي

خطة التعاقب الوظيفي

لدى شركة المباني خطة لإدارة المهام والتعاقب تم تعديل جذري لعام 2020 / 2021، وتهدف الخطة إلى إعداد موظف خلف لكل وظيفة عليا بناءً على تحليل الوظيفة والخبرة والمهارات واستكشاف السمات الشخصية، وتسלט خطة التعاقب الضوء على العمليات الرئيسية، لإعداد خلف لكل مرحلة حرجة. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يحدد الموظفين الحاليين والمحتملين ذوي العائد المرتفع على التوقعات (ROE)، لتحديد تطورهم المحتمل ومسارهم الوظيفي.

لدى شركة المباني أيضاً إطار لكفاءة كبار المديرين، والذي بدأه الرؤساء وكبار المديرين، وتم تطويره لفائدتهم. وتحتوي كل كفاءة على مواصفات سلوكية يمكن استخدامها كأهداف لقياس الإنجازات والأداء، ويمكن مواءمة هذه الأهداف مع بعض مؤشرات الأداء الرئيسية المحددة.

يمكن لكبار المديرين استخدام الإطار في إعداد تقاريرهم المباشرة، من خلال الاتفاق على واصفات سلوكية يحتاجون إلى إظهارها في عملهم. علاوة على ذلك، يمكن استخدام إطار العمل لمراقبة وتقييم أداء الأفراد والفرق، وكذلك المشروع وبرنامج القيادة. في حال الاتفاق على الأهداف، فمن الممكن تسجيل التقدم وتأثير برنامج القيادة على المباني.

6.4 أخلاقيات العمل والامثال

من الضروري أن ترسخ شركة المباني ثقافة السلوك المهني والقيم الأخلاقية. لهذا الغرض، لدينا مدونة فعالة لبرنامج الأخلاقيات، مع الالتزام بمعالجة المخاطر الأخلاقية الرئيسية، والتحقيق في الحوادث والإجراءات التصحيحية، والمبادئ التوجيهية التشغيلية والمسؤولية الإدارية لقضايا أخلاقيات العمل، من بالإضافة إلى العديد من أمور أخرى. بالإضافة إلى ذلك، لدينا معايير أخلاقية رسمية تخضع للتدقيق على أساس سنوي، كما تتوفر العديد من السياسات على موقعنا. ومع ذلك، تعتبر بعض السياسات سرية ولا يمكن مشاركتها إلا فقط بين أصحاب المصلحة الداخليين لدينا. يتوفر المزيد من التفاصيل حول سياساتنا في هذا القسم.

سياسات شركة المباني

أعدت سياساتنا بما يتماشى مع قواعد وتشريعات هيئة أسواق المال الكويتية (CMA) كجزء من الإطار العام لحوكمة الشركات. وأكدت هيئة السوق المالية على الموضوعات التالية، حيث وضعت شركة المباني سياسة محددة لمعالجة كل موضوع.

- مدونة قواعد السلوك المهني لمجلس الإدارة.
- حماية المساهمين.
- حماية أصحاب المصلحة.
- الإفصاح.
- تضارب المصالح.
- علاقات المستثمرين.
- الإبلاغ.
- معاملات مع أطراف ذات صلة.
- المسؤولية الاجتماعية.
- سياسة المكافآت.
- سياسة توزيع الأرباح.

تغطي سياساتنا الموضوعات المتعلقة بالبيئة من حيث الحدّ من التلوث وإدارة النفايات، كما أنها تغطي مواضيع الصحة والسلامة، وعدم التمييز، وساعات العمل ومستويات المعيشة، بالإضافة إلى أمور أخرى. ويوفر مجلس الإدارة من خلال لجانه الإشراف على القضايا الأخلاقية، وقد قام بتحديث السياسات التالية لتغطية المواقف الأخلاقية بشكل شامل:

- مدونة قواعد سلوك الشركة.
- مدونة قواعد سلوك الموردين والمستثمرين.
- سياسة مكافحة غسل الأموال والفساد والاحتيال.
- سياسة حقوق الإنسان.

وفقاً لخطة التواصل المعتمدة لدينا، يتم توزيع وتبادل السياسات والتحديثات المهمة مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين من خلال:

- المراسلات (الرسائل ورسائل البريد الإلكتروني).
- موقع الشركة وشبكة الإنترنت، التدريب / ورش العمل / الندوات.
- وسائل التواصل الإجتماعي.
- الاجتماعات.

سياسات شركة المباني

السياسة	مجلس الإدارة
مدونة قواعد سلوك الشركة	لا
مدونة قواعد سلوك الموردين والمستثمرين	لا
سياسة مكافحة غسل الأموال والفساد والاحتيال	لا
سياسة الإبلاغ عن المخالفات	لا
سياسة المكافآت	لا
تضارب المصالح	لا
بذل العناية الواجبة من قبل المورد	لا
سياسات الدفع التحفيزي	لا
سياسة حقوق الإنسان	لا
سياسة حماية المساهمين	نعم
سياسة علاقات المستثمرين	نعم
سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركة	نعم
سياسة الصحة والسلامة المهنية	نعم

سياسة الإبلاغ عن المخالفات

أعدت سياسة الإبلاغ عن المخالفات بهدف تعزيز القيم الأخلاقية والمبادئ وروح الفريق والعمل الجماعي بأعلى معايير الشفافية والالتزام والنزاهة والمسؤولية.

تحدد السياسة الإجراءات والمبادئ التوجيهية للإبلاغ عن أي سلوك مشبوه أو أي سلوك مخالف يحدث داخل شركة المباني، كما تحدد هذه الحالات وتسعى لمعالجتها من خلال اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في الوقت المناسب. يمنح المبلغين عن المخالفات الحماية من خلال آلية الإبلاغ والتحقيق السرية المعمول بها لدينا، وتتراوح إجراءات الاستجابة والإجراءات التأديبية بين الفصل القسري، وتخفيض موقعهم على التسلسل الهرمي وما إلى ذلك.

في هذا الصدد، يمكن الإبلاغ عن أي سلوك مشبوه عن طريق البريد الإلكتروني أو من خلال نظام الإبلاغ الخاص بالشركة (عبر الشبكة الداخلية للشركة) لموظفي الشركة، كما هو محدد في سياسة الإبلاغ عن المخالفات، وتشمل أفعال سوء السلوك المستهدفة: غسل الأموال والفساد والتلاعب بالتصويت والاحتيال والسرقة وسرقة البيانات ونشر المعلومات المضللة والسلوك غير المناسب من قبل الموظفين (بما في ذلك العنف والتحرش)، بالإضافة إلى أمور أخرى.

تخضع سياسة الإبلاغ عن المخالفات للمتابعة والمراجعة، ويتم إعداد إحصاءات الإبلاغ عن المخالفات وتقارير المتابعة وترفع إلى رئيس مجلس الإدارة على أساس ربع سنوي.

سياسة المكافآت

تحدد سياسة المكافآت أسس مكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، ومواءمتها مع أهدافنا وأدائنا. وترتبط سياسات الدفع التحفيزية الحالية لدينا بأداء الاستدامة كجزء من مؤشراتنا غير المالية للعمليات والأنشطة.

لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولة عن مراجعة السياسة كل عامين أو عند الحاجة، مع مراعاة مدى الامتثال للقوانين والتعليمات الصادرة عن السلطات التنظيمية ذات الصلة، مثل هيئة السوق المالية وغيرها.

وضعت سياسة المكافآت في المباني وفقاً للمبادئ التالية:

- ربط المكافآت بدرجة المخاطر التي يتحملها مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية بمسؤولية وحكمة.
- استقطاب واستبقاء أفضل المهنيين.
- ضمان المساواة داخل شركة المباني والتنافسية الخارجية.
- قياس مستويات الأداء باستخدام تحليلات من شركات استشارية بشأن المكافآت.
- ضمان الشفافية في تقديم المكافآت.

سياسة مكافحة غسل الأموال والفساد والاحتيال

أصبح الفساد والاحتيال مجالات حيوية للتركيز عبر الشركات نتيجة لثورة المعلومات والاتصالات، وتسعى المباني للحد من مخاطر الفساد من خلال سياسة مكافحة غسل الأموال والفساد والاحتيال، وتتناول هذه السياسة مفهوم الفساد، وسبل مكافحته، وتزيد الوعي بمخاطره ووسائل الوقاية منه، وبهذه الطريقة، فإنها تعزز قيم النزاهة والشفافية في كل من شركة المباني والمجتمع ككل.

تنطبق هذه السياسة على جميع موظفي شركة المباني والشركات التابعة لها، وجميع الكيانات التي تتعامل مع المباني، بما فيها الاستشاريين والمقاولين والموردين والشركاء، مشمولة أيضاً في هذه السياسة.

فيما يتعلق بمكافحة الرشوة، لا يُسمح لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والموظفين بالاحتفاظ بأي عرض أو مدفوعات أو وعود بالدفع أو الإذن بدفع أي مبالغ أو هدايا أو أي قيمة من العملاء أو الموردين أو المساهمين. عادة ما تقدم الهدايا والخدمات والضيافة الرمزية لتعزيز العلاقات التجارية، ولكن لا يجوز تقديمها أو قبولها إذا كان ينظر إليها على أنها محاولة للتأثير على حوكمة الشركة. كما يحظر على موظفينا عرض أو قبول أي مبلغ أو ما يعادله من المعاملات التجارية وتحظر الوعود أو القروض أو الاستثمارات من أي نوع ما لم يتم التصريح بها بموجب سياسة معتمدة أو من خلال متطلبات الحفظ ذات الصلة.

سياسة مكافحة غسل الأموال والفساد والاحتيال:

- دعم المعايير الأخلاقية العالية والسلوك المهني.
- الحفاظ على نزاهة وسمعة المباني.
- حماية أصول وأموال شركة المباني ومساهميها.
- الحفاظ على أعلى مستوى من الأنشطة والخدمات المقدمة للمجتمع والأفراد.

إن دور لجنة التدقيق والمخاطر يتمثل بتقييم مخاطر الاحتيال أو الفساد بطريقة مناسبة. في هذا السياق، يتمثل دور مجلس الإدارة في:

- وضع معايير قيادية مناسبة في إطار مدونة قواعد السلوك المهني.
- ترسيخ فهم شامل لمخاطر الاحتيال الحالية.
- توفير الإشراف الدائم على إدارة مخاطر الاحتيال والفساد.

الأطراف المحتملة هي الأشخاص أو الكيانات التي قد ينشأ معها تضارب في المصالح. قد يكون هذا بسبب منصبتهم الوظيفي أو درجة القرابة مع مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، أو نتيجة لمليكتهم ومناصبتهم في شركات أخرى. الأطراف المحتملة هي:

- أعضاء مجلس الإدارة.
- الإدارة التنفيذية.
- الشركات التابعة أو المرتبطة.

الشركات التي يمتلك فيها عضو مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية حصة تتجاوز 5 % من رأس مال الشركة:

- الشركات التي يشغل فيها أحد أعضاء مجلس الإدارة منصباً تنفيذياً.
- أقارب أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية حتى الدرجة الثانية.

سياسة حقوق الإنسان

نحن حريصون على إرساء ثقافة حقوق الإنسان ونسعى إلى ضمان احترام حقوق الإنسان بشكل جيد في جميع عملياتنا. وعلى هذا الأساس، فإننا ننفذ عملنا بشفافية ونزاهة، ونضمن تطبيق قوانين حقوق الإنسان عند التعامل مع مختلف أصحاب المصلحة. وهذا ما أكدته مجلس إدارتنا، الذي يبذل جهوداً كبيرة لحماية حقوق الإنسان والمساهمات الإيجابية في المجتمع.

في هذا الصدد، وضعت سياستنا لحقوق الإنسان وفقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان (UDHR)، الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1948. بالإضافة إلى ذلك، تتماشى السياسة مع الأطر الدولية التالية:

- مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية للأعمال التجارية وحقوق الإنسان.
- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.
- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل.
- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الموجهة إلى الشركات متعددة الجنسيات .
- مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة.
- مبادئ مبادرة الشبكة العالمية لحرية التعبير والخصوصية (GNI مبادئ).

تؤكد السياسة إيماننا باحترام وحماية حقوق الإنسان لجميع أفراد المجتمع، فضلاً عن حرية التعبير والخصوصية وسلامة الطفل. ووفقاً للسياسة، فإن جميع أشكال عمل الأطفال والعمل القسري والعبودية الحديثة والاتجار بالبشر واستخدام "معادن الصراع" محظورة في المباني. للحفاظ على التحديث المستمر للسياسة، يقوم مجلس الإدارة بمراجعتها كل عامين وعند الضرورة.

تنطبق سياسة حقوق الإنسان على:

- جميع الموظفين العاملين في شركة المباني والشركات التابعة لها.
- استشاريو شركة المباني والمقاولون والموردون والشركاء.

كما تركز سياستنا لحقوق الإنسان على حماية الفئات الضعيفة من خلال عدم ترك أي مكان للتمييز أو العنصرية. نسعى في شركة المباني إلى تعزيز تكافؤ الفرص دون أي تحيز يتعلق بالجنسية والعرق والدين والعمر والإعاقة.

وعلى وجه التحديد، تؤكد هذه السياسة التزامنا بالمساواة بين الجنسين من حيث تمكينها من المشاركة في المناصب القيادية. بالإضافة إلى ذلك، تدعم السياسة تصميم المرافق والبرامج لتكون مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة.

- تلقي ومتابعة تقارير مخاطر الاحتيال وسياسات وأنشطة الرقابة ذات الصلة.
- الموافقة على السياسة وأية تغييرات لاحقة عليها.

الإشراف على مهام إدارة الرقابة الداخلية المتعلقة بالحدّ من الغش ومراقبته والتعامل معه بمجرد حدوثه.

التأكد من توفر الموارد الإدارية الكافية لتمكين الشركة من تحقيق الأهداف المرجوة من تقييم مخاطر الاحتيال.

إصدار بيان معترف به من قبل جميع الموظفين والمتعاملين للتأكد من أهمية مكافحة الغش والفساد والإبلاغ عنه في حالة حدوثه أو احتمال حدوثه، وتحديد مسؤولية كل جهة تابعة فيما يتعلق بمخاطر الغش والفساد.

بالإضافة إلى ذلك، ولضمان عدم وجود تلاعب أو احتيال من طرف ثالث أو مقاولين، فإن المباني:

• تبذل العناية الواجبة تجاه الطرف الثالث من خلال دراسة الأوراق الرسمية للشخص أو الكيان أو الشركة.

- تضمن عدم وجود تضارب في المصالح.
- تلتزم بمنظومة السلطة المعتمدة من قبل مجلس الإدارة في توقيع العقد.
- تراقب وتقيم الأداء وفقاً للقوانين.

في حالة وجود أي انحراف عن السياسة من قبل طرف ثالث، يدرج اسم هذا الطرف في القائمة السوداء ويحظر التعامل معه.

تضارب المصالح

كدليل على التزامنا بإدارة ومعالجة تضارب المصالح المحتمل بشكل فعال، قمنا بإعداد سياسة تضارب المصالح. وتضمن هذه السياسة التطبيق الفعال للعمليات التشغيلية والإدارية، فضلاً عن الكشف السليم عن مسببي النزاع.

أعدت سياسة تضارب المصالح في ضوء تعليمات قواعد حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة أسواق المال رقم. (H.A.M./Q.R./H.S./3/2013) ووفقاً لأحكام قانون الشركات رقم 25 لعام 2012 وجميع تعديلاته المتعلقة بتضارب المصالح.

تخضع السياسة للمراجعة كل عامين من قبل قسم الحوكمة والامتثال. مجلس الإدارة مسؤول عن الموافقة على التعديلات التي تعكس أي تطورات في الأنظمة واللوائح والقوانين ذات الصلة.

وفقاً للسياسة، يحدث تضارب المصالح عندما تتداخل مصالح مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية أو يبدو أنها تتداخل بأي شكل من الأشكال مع مصلحة شركة المباني، ويتحمل كل من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية المسؤولية الكاملة عن تنفيذ السياسة فيما يتعلق بتعيين الموظفين والمصالح التجارية الشخصية ومصالح الأطراف ذات الصلة، بالإضافة إلى أمور أخرى. وعلى الرغم من أن هذا الواجب لا يمنعه من المشاركة في المعاملات والاستثمارات الخاصة، فإنه يتطلب منهم تجنب المواقف التي تؤدي أو من المحتمل أن تؤدي إلى تضارب في المصالح.

يتم الإبلاغ عن جميع حالات تضارب المصالح التي تتعلق بالإدارة التنفيذية إلى مدير الامتثال والحوكمة، الذي يبلغ لجنة التدقيق والمخاطر بها، وتقوم لجنة التدقيق والمخاطر بإبلاغ مجلس الإدارة. تدرج جميع حالات تضارب المصالح في تقرير نوعي محدد.

توضح سياسة تضارب المصالح أساس التعامل مع حالات تضارب المصالح وإدارتها وتشمل ما يلي:

- تحديد الآليات والنظم المناسبة لتجنب تضارب المصالح والحد منه ووضع الإجراءات المناسبة لمعالجته والتعامل معه
- تحديد إجراءات الإفصاح عن المصالح المشتركة مع الشركة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

معايير ISO التي تتوافق معها إجراءات إدارة المخاطر:

- متطلبات نظام إدارة الجودة 2015: ISO 9001.
- شروط نظام إدارة البيئة 2015: ISO 14001.
- متطلبات نظام إدارة المرافق 2018: ISO 41001.

القصـد من الإجراء تعزيز إدارة المخاطر والحفاظ عليها من خلال:

- توفير معايير تقييم مخاطر متسقة.
- اعتماد استراتيجيات معالجة المخاطر التي تتسم بالكفاءة والفعالية من حيث التكلفة من أجل تقليل المخاطر إلى مستوى مقبول.
- ضمان اتباع أسلوب منهجي لإدارة المخاطر.
- إتاحة معلومات دقيقة وموجزة عن المخاطر تسترشد بها عملية صنع القرار.
- مراقبة ومراجعة مستويات المخاطر لضمان بقاء التعرض للمخاطر ضمن المستوى المقبول.
- ضمان تقييم وإدارة المخاطر المرتبطة بالهيكل التنظيمي المتغير والمشاريع والآليات والعمليات والإجراءات أو فئة الخدمة وإدراجها في نظام الإدارة المتكامل.
- التأكد من أن إدارة المخاطر جزء لا يتجزأ من إدارة شركة المباني وأنها جزء لا يتجزأ من الثقافة والممارسات والأنشطة.

يصنف الإجراء المخاطر إلى مخاطر الأعمال ومخاطر الجودة والمخاطر البيئية، الموصوفة على النحو التالي:

أنواع المخاطر:

- مخاطر العمل: بما فيها خسارة العمل، وتوقعات الأطراف المهتمة، وسمعة الشركة
- مخاطر الجودة: بما فيها رضا العملاء وجودة وكفاءة العمليات وما إلى ذلك.
- التأثيرات البيئية: وتشمل النظافة والكهرباء والمياه والوضوء.

عند تقييم فعالية الضوابط الحالية، تشمل العوامل التي تؤخذ في الاعتبار اتساق التطبيق وفهم محتوى الضوابط وتوثيق الضوابط عند الاقتضاء. وتهدف الضوابط إلى جعل المخاطر ضمن مستوى مقبول. ويمكن أن يحدث تقييم الضوابط الحالية من خلال عدة عمليات مختلفة، بما في ذلك عمليات التقييم الذاتي للرقابة، ومراجعة فعالية الرقابة من خلال عمليات التدقيق الداخلية والخارجية.

يجمع بين تقييمات النتائج والاحتمالات بعد النظر في الضوابط الحالية، لتحديد المستوى العام للمخاطر.

يتم تقييم تأثير كل نشاط أو إجراء أو معدات للمخاطر بناءً على النتيجة (الشدة) والاحتمال (التكرار). يتضمن تقييم المخاطر النظر في المستوى العام للمخاطر. وهذا يسمح بتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى مزيد من إجراءات معالجة المخاطر لجعل المخاطر ضمن مستوى مقبول.

تتضمن معالجة المخاطر فحص خيارات المعالجة الممكنة لتحديد الإجراء الأنسب لإدارة المخاطر. إجراءات المعالجة مطلوبة عندما لا تقوم الضوابط الحالية بإدارة المخاطر ضمن مستويات تحمل محددة. يمكن أن تتضمن خيارات المعالجة تحسين الضوابط الحالية و/أو تنفيذ ضوابط إضافية.

إننا نضمن تنفيذ السياسة من خلال الإشراف عبر عدد من الوظائف مثل قسم الحوكمة والامتثال وقسم الشؤون القانونية ووحدة المخاطر ووحدة التدقيق الداخلي. وتقدم هذه الأقسام تقارير إلى مجلس الإدارة حول قضايا حقوق الإنسان في سياق تقرير الاستدامة السنوي.

6.5 إدارة المخاطر

تتغير البيئة التي نعمل فيها باستمرار، وبالمثل، فإن المخاطر التي نتعرض لها في حالة تغير مستمر. وقد تتعرض المطبات في عمليات إدارة المخاطر شركة المباني إلى مجموعة واسعة من المشاكل التي كان من الممكن تجنبها. وبالتالي، نحن نعمل على نطاق واسع لضمان الإدارة المناسبة للمخاطر عبر المستويات، مع الأخذ في الاعتبار بعض العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية. ويتحقق ذلك من خلال وحدة إدارة المخاطر المستقلة، والتي تعمل على قياس ومتابعة أنواع مختلفة من المخاطر والحد منها، هذا بالإضافة إلى ضوابط المخاطر وإجراءات إدارة المخاطر لدينا.

وفي هذا الصدد، اعتمدنا إطاراً لإدارة المخاطر مع الإشارة إلى المبادئ التوجيهية المختلفة لإدارة المخاطر التي وضعتها المنظمات ذات السمعة الطيبة، فضلاً عن المبادئ التوجيهية التي كلفت بها السلطات التنظيمية المحلية. وتشمل هذه المبادئ التوجيهية ما يلي:

- إطار عمل لجنة المنظمات الراعية (COSO).
- المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) 31000.
- متطلبات هيئة أسواق المال في الكويت.

إن استراتيجيتنا لتعزيز وتمكين ثقافة المخاطر الفعالة في جميع أنحاء المباني تتحقق من خلال التدريب والسياسات وقواعد السلوك. ويتحمل مجلس الإدارة مسؤولية مراجعة فعالية إدارة المخاطر لدينا، والتي تراقب على أساس ربع سنوي. ونضمن أيضاً أن نبقى السلطات التنظيمية ذات الصلة على علم بإدارة المخاطر لدينا من خلال تقديم التقارير. وفي عام 2022، قدمنا تقرير تدقيق وتقرير حوكمة الشركة وتقرير الإنجاز المستقل (ICR).

يأخذ نهج تقييم الحوكمة ضمن إطار إدارة المخاطر في الاعتبار العوامل الداخلية والخارجية، والتي تشمل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- الامتثال للمبادئ التوجيهية القانونية والتنظيمية.
- الامتثال للسياسات والإجراءات الداخلية.
- إشراف مجلس الإدارة.
- النزاهة والقيم الأخلاقية وكفاءة الناس.
- نهج الإدارة في إسناد الصلاحيات والمسؤوليات.

إجراءات إدارة المخاطر

كجزء من نظام الإدارة المتكاملة للجودة وإدارة المرافق والبيئة، قمنا بإعداد إجراء إدارة المخاطر.

الغرض من هذا الإجراء ضمان تحديد المخاطر والفرص ومعالجتها للحصول على نظام فعال لإدارة المرافق والبيئة والجودة وتحقيق التحسين.

بالإضافة إلى ذلك، يوفر الإجراء فصلاً واضحاً لمسؤوليات إدارة المخاطر بين الموظفين والإدارات. تراجع الحالة وعملية تقييم المخاطر بشكل عام خلال المراجعة الإدارية السنوية من قبل موظفي المخاطر وموظفي معالجة المخاطر. ويوافق مدير المجمع على أي سلطة تحكم جديدة أو تغيير في سلطة التحكم.

اعتماداً على التجربة والسبب وتكوين المخاطر، يتم اختيار أحد أنواع الضوابط التالية:

- الإنهاء (الاستبعاد، المخاطرة عالية جداً).
- المعالجة (فنية إجرائية وتدريبية وتوجيهات عامة للصناعة وما إلى ذلك).
- النقل (التأمين، في الوقت و/أو المكان).
- التسامح (لكن مع المراقبة).

عند اختيار خيار العلاج المفضل، تدمج تكلفة أي إجراءات في عملية تخطيط الميزانية ذات الصلة. وبالإضافة إلى ذلك، يحدد شخص مسؤول لتنفيذ الإجراء، ويحدد موعد واقعي، وتحدد مقاييس الأداء.

اعتبارات المخاطر البيئية والاجتماعية والحوكمة

فيما يتعلق بمعالجة المخاطر المتعلقة بالبيئة والمناخ، يبحث مديرو إدارة المرافق لدينا بنشاط عن فرص لتحسين الجودة ورضا العملاء والسلامة والتأثير البيئي للعمليات. كما جرى تعيين بعض مؤشرات الأداء الرئيسية لتقييم أداء مجلس الإدارة من حيث المخاطر المتعلقة بالمناخ. مؤشرات الأداء الرئيسية:

- تشجيع السلوك البيئي المفيد من خلال تحسين كفاءة الطاقة والطاقة المتجددة في جميع عمليات شركة المباني.
- تقليل كميات النفايات المرسلة إلى مكبات النفايات.

تزويد مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالمعرفة الكافية بشأن إجراءات المخاطر، تم إجراء تدريب رسمي متعلق بمخاطر وإجراءات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية لهم في ديسمبر 2022.

6.6 المراقبة الأمنية وإدارتها

المراقبة الأمنية هي العملية الآلية لجمع وتحليل مؤشرات التهديدات الأمنية المحتملة، ثم معالجة هذه التهديدات بالإجراءات المناسبة. قد تتسبب التهديدات الأمنية في إلحاق أضرار جسيمة بعمليات أي شركة. ومن الضروري أن يكون لديك زمن استجابة سريع للحفاظ على أمان النظام، كما أن المراقبة الأمنية التلقائية والمستمرة تعد مفتاح الكشف السريع عن التهديدات والاستجابة لها.

في هذا السياق، يتبع قسم الأمن لدينا سياسة عدم التسامح عندما يتعلق الأمر بالتعامل مع خصوصية البيانات وأمنها بشكل عام. تشارك الإدارة التفاصيل الرئيسية، عند الحاجة، مع وزارة العدل الكويتية وشعبة الادعاء العام، من خلال القنوات المناسبة. بالإضافة إلى ذلك، قمنا بإعداد سياسات وإجراءات إلكترونية جديدة لتقليل أو تجنب أي تهديدات ونزاعات. ونتيجة لذلك، نحن لا نعاني من مثل هذه النزاعات. يوجد المزيد من التفاصيل حول إجراءات المراقبة الأمنية في هذا القسم.

إنجازات مهمة في مجال المراقبة الأمنية في عام 2022:

- نظام إدارة البائعين (VMS).
- يتكون نظام إدارة التصاريح الجديد من تحويل جميع التصاريح اليدوية إلى تصاريح إلكترونية (الباركود).
- تركيب نظام التحكم في الوصول على جميع الأبواب المحيطة والسقف لمزيد من الأمان ضد تهديدات المتسللين.
- تنفيذ تدريب الإخلاء مع جميع الجهات ذات الصلة.
- تركيب كاميرات جديدة للتعرف على لوحة الأرقام التلقائية ANPR في مختلف المداخل الرئيسية.

- تركيب تقنية نيو فيس NEOFACE لمشاهدة تحليلات الفيديو فيما يتعلق بكاميرات التعرف على الوجه.
- الشهادة التي حصل عليها قسم الأمن: ISO 45001:2015.

تدريب المراقبة الأمنية

يقدم التدريب لموظفي الأمن حسب الحاجة. وفي عام 2022، عقدت دورتان تدريبيتان مشتركتان مع وزارة الداخلية الكويتية تناولتا المواضيع التالية:

- الفحص الأمني/الفحوصات الأمنية.
- الهجمات الإرهابية.

إجراءات المراقبة الأمنية

تماشياً مع إستراتيجيتنا الشاملة، قمنا بتطوير إجراءات إدارة الأمن، والتي من المقرر تحديثها خلال عام 2023. وتتعاون شركة المباني مع وزارة الداخلية الكويتية بشكل دائم لمراقبة الأفيوز وحمايته. علاوة على ذلك، تنسق المباني مع وزارة الدفاع الكويتية بشأن خطة الإخلاء المتبعة، وتنسق مع وزارة الصحة الكويتية في حالة وجود أي حالة صحية. يجري التنسيق بين مركز خدمات المواطنين ووزارة العدل الكويتية من خلال وجودهما في المركز التجاري.

كما يُحظر التدخين داخل الأفيوز، ما لم يكن ذلك داخل غرف مخصصة للتدخين، كما تقوم شرطة البيئة وفريق الصحة والسلامة بدوريات منتظمة لكشف المدخنين وإبلاغ إدارة الأمن.

في حالة الطوارئ، هناك 12 منطقة إخلاء في الأفيوز، يمكن الوصول إليها باتباع اللافتات الموزعة في جميع أنحاء المجمع. بالإضافة إلى ذلك، لدينا فرق إدارة الأمن والصحة والسلامة مدربة تدريباً جيداً للتعامل مع حالات الإخلاء الجزئي والكامل.

الإجراءات الأمنية الرئيسية لشركة المباني في الأفيوز:

- غرفة تحكم واحدة (غرفة التعبئة) تحت إدارة الأمن في شركة المباني.
- ست نقاط للشرطة في مواقع مختلفة عبر المجمع.
- ما مجموعه 335 من موظفي الأمن المتعاقد معهم من مصادر خارجية.
- كبائن التدخين.

الحوادث الأمنية

في حالة وقوع حوادث أمنية، تتبع المباني عملية تصعيد وفقاً لدليل الإجراءات الأمنية المعتمد من مجلس الإدارة.

خلال عام 2022، شهد الأفيوز ما يقرب من 1008 حادثة، مقسمة إلى فئات: التحرش والحريق وحوادث السيارات والسرقات وأعمال الشغب والمعارك. وكانت غالبية الحوادث بسبب معارك الشباب، والتي جرى التعامل معها بشكل مناسب والحفاظ على الأمن. ويرد فيما يلي توزيع لمجموع الحوادث حسب الفئة.

تعزيز تجربة الزوار في الأفيوز

نقدم تجربة ممتعة ومبتكرة للزائر، ونسعى لاستقطاب شرائح وفئات مختلفة من الزوار. وفي هذا الصدد، نضمن تلبية احتياجات زوار الأفيوز من خلال مكاتب المعلومات ودليل مراكز التسوق. كما كما ننفذ بعض التقنيات لتعزيز تجربة الزوار مثل شواحن تسلا المحمولة التي يمكن التخلص منها، ورموز QR للعملاء الذين يحتاجون إلى خدمة حمل الحقائق أو تاكسي كما نقوم بتتبع أعداد الزوار من خلال برنامج "SHOPPERTRACK". وترد فيما يلي بعض الأرقام المتعلقة بذلك.

• مجموع مكاتب المعلومات: 8
• مجموع أدلة المجمع: 9
• محطات شحن السيارات الكهربائية: 4 محطات مع 16 بقعة

باعتباره أكبر مركز تجاري في الكويت، قد تبدو وسائل النقل حول الأفيوز مملة لبعض الزوار. لهذا الغرض، توفر شركة المباني خدمات سيارات الأجرة داخل الأفيوز. من خلال هذه الخدمة، نسهل على زوارنا تجربة التسوق ونوفر لهم الوقت.

دراسة حالة

آلات بيع شحن الطاقة التي يمكن التخلص منها والقابلة للتحلل

نظرة عامة:

طلب العديد من العملاء خدمة آلات بيع شحن طاقة (باور بانك) التي يمكن التخلص منها والقابلة للتحلل. تستخدم هذه الخدمة بطاريات تسلا التي لا تضر بالبيئة، حيث تمر العملية عبر ERI (إعادة تدوير الإلكترونيات الدولية). تتطلب خدمة ERI أن تكون جميع المواد قابلة لإعادة التدوير، ولا يتم التخلص منها في مدافن النفايات. وقد نجحت شركة المباني في تنفيذ ذلك.

الهدف:

الهدف تلبية طلب العملاء، وتزويدهم بشواحن محمولة / يمكن التخلص منها بسهولة وذات كفاءة كافية لشحن هواتفهم أثناء تواجدهم في الأفيوز.

النتائج:

عملائنا راضون عن هذه الشواحن لأنها مريحة للاستخدام وخفيفة الوزن ولاسلكية.

استطلاع رضا العملاء

عبر جهودنا لتحسين خدماتنا باستمرار وتعزيز رضا العملاء، نقيس رضا العملاء على أساس سنوي من خلال الدراسات الاستقصائية، وتوفر استطلاعات رضا العملاء هذه تصنيف الأفيوز مقارنة بالمراكز التجارية الأخرى. وفي عام 2022، كان تصنيفنا 91.2 %.

وزع استطلاع رضا العملاء على 1000 فرد. وفي عام 2022، كانت نسبة العملاء الراضين 92 %، أي أقل بنسبة 4 % من الرقم المسجل في عام 2021. ومع ذلك، لا يزال 92 % ضمن المتوسط على مدى السنوات السابقة كما هو مبين في الشكل التالي:

الحوادث الأمنية في الأفيوز

فئة الحوادث	الإجمالي المسجل في عام 2022
التحرش	87
الحريق	57
حوادث السيارات	124
السرقا	14
الشجار	726
الإجمالي	1,008

6.7 خبرة أصحاب المصلحة

إن تطوير وإدارة مشروع بحجم الأفيوز يستلزم منا مسؤولية الحفاظ على تجربة استثنائية للزوار والمستأجرين. فعلى سبيل المثال، من خلال تنظيم الفعاليات على مدار العام، نسعى إلى خلق تجربة جذابة للزوار والمستأجرين. فيما يلي قائمة بالفعاليات المختارة التي عقدت في الأفيوز في هذا الصدد. بصرف النظر عن هذه، نحن نضمن أيضاً الحفاظ على بيئة نظيفة وآمنة ومريحة للمستأجرين والزوار.

فعاليات الأفيوز في عام 2022:

- فعالية الأفيوز ونتر إيديشن.
- العودة إلى المدرسة.
- كرنفال الأفيوز.
- الأفيوز سكاي.
- فعالية الأفيوز سمر إيديشن.

تعزيز تجربة المستأجر في الأفيوز

نجاح المستأجر ونجاحنا وجهان لعملة واحدة، حيث يمثل المستأجرون شريحة رئيسية من العملاء، ويعد دعمهم وازدهارهم أمراً أساسياً لجذب الزوار إلى المجمع. كجزء من جهودنا للحفاظ على المستأجرين وجذبهم، نوفر لهم قنوات تسويقية، ونوفر وصولاً سهلاً للمستأجرين للتواصل مع إدارتنا لحل أي مشكلة قد تحدث. كما نعمل على فهم تجربة المستأجر وتعزيزها عن طريق جمع تعليقاتهم. كما نضمن أمثالهم للمعايير والسياسات من خلال التقارير والزيارات الميدانية التي يقوم بها قسم إدارة المرافق.

• إجمالي العدد المقدر للموظفين لدى المستأجرين:

12,800

• إجمالي عدد المستأجرين في عام 2022:

941

السياسات والمعايير المتعلقة بالمستأجرين:

- حزمة الترحيب
- إرشادات الإطلاق وغرفة النفايات.

6.8 العلاقات مع المستثمرين

نحن نرى مستثمرين شركاء أساسيين في نجاحنا، ونحرص على الحفاظ على علاقة مفتوحة معهم تدل على الثقة المتبادلة. ولهذا الغرض، أنشأت شركة المباني نظاماً متقن الحوكمة للحفاظ على الشفافية والتواصل مع مستثمرين من خلال قسم علاقات المستثمرين (IR). ويحظى هذا القسم بالدعم والحوكمة من خلال سياسة حماية حقوق المساهمين المعتمدة لدينا.

قسم العلاقات مع المستثمرين

يمثل قسم العلاقات مع المستثمرين لدينا نقطة اتصال رئيسية لأعضاء المجتمع المالي، بما فيهم المستثمرين المؤسسيين والمحليين الأمنيين.

ويعد مسؤولاً بشكل أساسي عن إنشاء وتقديم رسالة استثمارية مطبقة باستمرار على مجتمع الاستثمار نيابة عن المباني، وإنتاج وتقديم اتصالات مالية فعالة للمستثمرين الحاليين والمحتملين والموظفين والإدارة.

ونعلن بكل فخر، أنّ أداءنا الاستثماري توجّج بأداء تشغيلي قوي في عام 2022. لقد أظهرنا مدى مرونة أعمالنا، وأحرزنا تقدماً كبيراً في محفظة مشاريعنا قيد الإنشاء لتقديم المزيد من القيمة في المستقبل.

من خلال الالتزام بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، نهدف إلى خلق قيمة مستمرة لمستثمرين وتحقيق عائد مستدام على استثماراتهم. في هذا الصدد، أدرجت إدارة علاقات المستثمرين مؤخرًا مناقشة المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة في مكالمة الأرباح الفصلية، وكانت نقطة اتصال للرد على استفسارات المستثمرين المتعلقة بتلك المعايير.

حقوق المساهمين

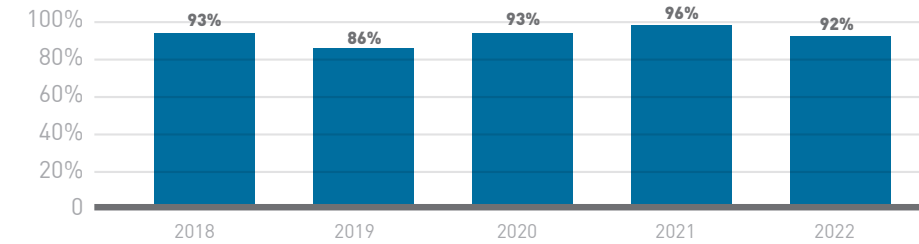
تماشياً مع التزامنا باحترام حقوق المساهمين وفقاً للقوانين والتعليمات واللوائح ذات الصلة، قمنا بإعداد سياسة حماية حقوق المساهمين. يتضمن محتوى السياسة تعريفاً لنطاق التطبيق، ومسؤولية التنفيذ، والمراجعة، والحقوق العامة للمساهمين، وحقوق المساهمين في اجتماعات الجمعية العامة، وحماية بيانات المساهمين، وعملية الموافقة على السياسة.

كما يحرص مجلس الإدارة على إظهار أي تغييرات في أحكام القانون واللوائح والتعليمات الصادرة عن السلطات التنظيمية ذات الصلة في سياستنا لحماية حقوق المساهمين حسب الحاجة.

من بين الحقوق العامة للمساهمين، والتي أدرجت بالتفصيل في سياسة حماية حقوق المساهمين، ما يلي:

- تسجيل قيمة العقار المساهم في سجلات شركة المباني.
- التصرف في الأسهم عن طريق التسجيل و / أو التحويل و / أو نقل الملكية.
- الحصول على الحصة المقررة من أرباح الأسهم.
- الحصول على نصيب من موجودات المباني في حالة التصفية.
- الحصول على البيانات والمعلومات الخاصة بنشاط المباني واستراتيجياتها التشغيلية والاستثمارية بشكل منتظم وسهل.
- المشاركة في اجتماعات الجمعية العامة للمساهمين والتصويت على القرارات.
- انتخاب أعضاء مجلس الإدارة.
- مراقبة أداء شركة المباني عموماً، وعمل مجلس الإدارة بشكل خاص.

- استجواب أعضاء مجلس إدارة المباني أو الإدارة التنفيذية ورفع دعوى المسؤولية في حالة إخفاقهم في أداء المهام الموكلة إليهم
- تقديم الموافقات على أي بيع أو شراء أو تصرف بأي شكل من الأشكال في أصول شركة المباني إذا بلغت قيمة هذه الصفقة 50% أو أكثر من القيمة الإجمالية لأصول شركة المباني



نسبة رضا العملاء المستجيبين من إجمالي عدد المشاركين في الاستطلاع لاستبيان رضا العملاء (2018 - 2022)

معالجة الشكاوى

إننا نقدر ونولي اهتماماً كبيراً لملاحظات وتعليقات وشكاوى واقتراحات زوارنا، ونبذل جهداً في حل الشكاوى بمجرد تقديمها. وفي عام 2022، تلقى قسم علاقات الزوار ما متوسطه 9 إلى 12 شكوى شهرياً. تحال كل شكوى إلى الإدارة المعنية لمعالجتها وإيجاد حل لها في نهاية المطاف.

• إجمالي الشكاوى الواردة من المستأجرين:

12-9
في الشهر



• الشكاوى الواردة بشأن انتهاكات خصوصية العملاء في عام 2022:

19,375
على مدار العام



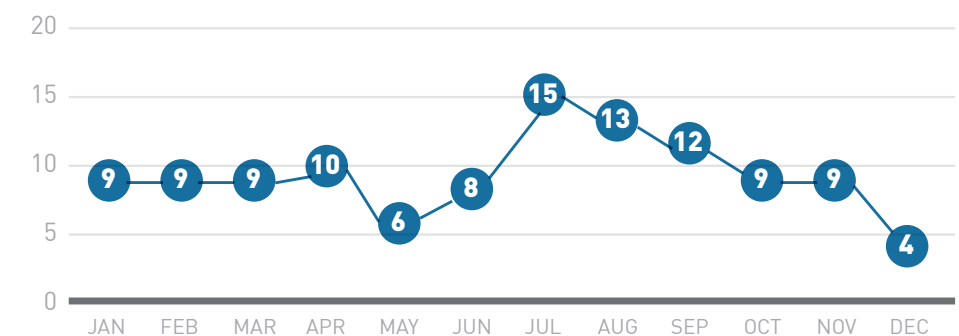
• الشكاوى الواردة بشأن انتهاكات خصوصية العملاء في عام 2022:

0
على مدار العام



خلال الفترة من 1 يناير 2020 إلى 12 ديسمبر 2022، تم تلقي ما مجموعه 53 شكوى من الزوار وجرى تصحيحها، ووصلت الشكاوى من خلال مجموعة متنوعة من القنوات، بما فيها: رمز الاستجابة السريعة، بطاقة التعليقات، الدخول، رسائل البريد الإلكتروني، وعن طريق الهاتف وشفهياً. تتراوح المدة الزمنية لإغلاق شكاوى المستأجرين من يوم إلى ثلاثة أيام كحد أقصى حسب المشكلة. عادة ما تكون غالبية الشكاوى تتعلق بقضايا الصيانة، بما في ذلك انقطاع التيار الكهربائي، وتسرب المياه، ودرجة حرارة جهاز التكييف.

يشير تقييم نمو شكاوى العملاء لدينا على مدار العام إلى أن الأشهر التي وردت فيها أدنى عدد من الشكاوى هي مايو وديسمبر. وقد وردت معظم التعليقات في يوليو. وخلال الأشهر الأربعة الأولى من عام 2022، تم تلقي عدد ثابت نسبياً من الشكاوى، ومن يوليو إلى ديسمبر، ظهر انخفاض مستمر في عدد الشكاوى. ويرد مزيد من التفاصيل في الشكل التالي:



مخطط شكاوى العملاء

حقوق التصويت

للمساهمين الحق في المشاركة في اجتماعات الجمعية العامة لشركة المباني، والتصويت على قراراتها. يعتبر هذا حقاً أصيلاً لجميع المساهمين، بغض النظر عن مستوياتهم المختلفة.

يوضح الحد الأدنى للأسهم المطلوب للاجتماعات الخاصة والقرارات والتصرف بموافقة خطية في الجدول التالي. النسبة المئوية الافتراضية للأصوات المطلوبة لتعديل الحكم هي 5%. الحد الأدنى للنسبة المئوية للأسهم للتصرف بموجب موافقة خطية خلال الاجتماعات العمومية السنوية (AGMS) هو 10%، في حين أنها 15% خلال الاجتماعات العمومية السنوية الطارئة (EAGMS). للدعوة إلى اجتماع خاص، فإن الحد الأدنى للنسبة المئوية للأصوات هو 15%.

في عام 2022، عقد الاجتماع العمومي السنوي العادي في 8 مارس، حيث تمت الموافقة على توزيعات الأرباح البالغة 14 فلساً نقدياً و 6% من توزيعات الأسهم. بالإضافة إلى ذلك، عقد اجتماع عام سنوي طارئ EAGM في 27 مارس، لانتخاب أعضاء مجلس الإدارة. بلغت قيمة أرباح المساهمين 16,399,594 دينار كويتي موزعة على 2,034 مساهم.

الحد الأدنى لنسبة الأسهم المطلوبة للاجتماعات الخاصة والقرارات والتصرف بموجب موافقة خطية

نسبة الأسهم المطلوبة%	دعوة لعقد اجتماع خاص	طلب قرار في الاجتماع العمومي السنوي	التصرف بموجب موافقة خطية في الاجتماع العمومي الطارئ
	15 %	5 %	15% (اجتماع عمومي سنوي طارئ)

6.9 التمكين الرقمي

في عالم اليوم، أصبح التمكين الرقمي عاملاً حاسماً في نجاح الشركات من خلال التمكين الرقمي، سيكون لدى الشركات وصول أسهل إلى المعلومات. يدرك مجلس الإدارة والإدارة العليا أهمية التمكين الرقمي لنجاح وازدهار شركتنا، ويتجلى ذلك من خلال رقمته 85% من عملياتنا. في عام 2022، تم استثمار ما مجموعه 451,008 دينار كويتي في مبادرات الرقمنة والأتمتة. من أجل الحفاظ على عملية تحول رقمي آمنة، نراقب باستمرار شكاوى الموظفين ونوفر حماية البيانات وتدابير الأمان المناسبة. كما هو موضح في هذا القسم.

مبادرات الرقمنة

كجزء من جهود التمكين الرقمي للعمليات الداخلية في عام 2022، قدمنا ثلاث مبادرات رئيسية للرقمنة: إدارة رأس المال البشري من أوراكل (HCM)، وبوابة الشراء للدفع، وبوابة المستأجر. وقد زادت هذه المبادرات من إنتاجيتنا التشغيلية وكفاءتنا من خلال توفير الوقت والموارد. على سبيل المثال، تطبق مبادرة إدارة رأس المال البشري من أوراكل ORACLE HCM المعايير الدولية لإدارة الموارد البشرية، والتي تكون مفيدة على وجه الخصوص من خلال التوسع الإقليمي لشركة المباني. كما توفر المبادرة للموارد البشرية في المباني أدوات تحليلية فعالة لضمان التقدم الوظيفي للموظفين، والتخطيط الوظيفي والتعاقب بشكل أفضل، بالإضافة إلى أدوات التنبؤ بالقوى العاملة. ونتيجة لذلك، أصبحت إدارة الموارد البشرية أكثر فعالية من حيث التكلفة، إلى جانب تحسين وظائف تخزين بيانات الموارد البشرية. يرد في الجدول التالي مزيد من التفاصيل عن كل مبادرة.

مبادرات الرقمنة

الاسم	موجز عن المبادرة
بوابة المستأجر	بوابة تمكّن العملاء من تسجيل الدخول ومراجعة عقود الإيجار وكشف الحساب والفواتير وكذلك إنشاء تذاكر طلب الخدمة.
بوابة الشراء للدفع	تسجيل البائعين عبر الإنترنت وتسجيل الفواتير ولوحات المعلومات لتوفير بيانات إحصائية حول الأنشطة المتعلقة بالمشتريات.
مبادرة إدارة رأس المال البشري من أوراكل Oracle HCM	تطبيق إدارة رأس المال البشري من أوراكل الذي يوفر للموظفين وفريق الموارد البشرية والإدارة خدمات أفضل عبر الإنترنت وضوابط وإحصاءات أفضل حول رأس المال البشري للشركة.

دراسة حالة

نظام المقاهي التجارية للمستأجرين

نظرة عامة:

قامت شركة المباني بتطبيق المقهى التجاري – بوابة المستأجر ضمن نظام ياردي، بهدف توفير الخدمات عبر الإنترنت لجميع المستأجرين. يسهل نظام المقاهي التجارية للمستأجرين التعامل مع بعض طلبات المستأجرين إلكترونياً، دون الحاجة إلى انتظار معالجة الطلبات من قبل مستخدمي المكتب الخلفي. كما يسمح النظام للمستأجرين بالتحقق من المستحقات ومتابعة المدفوعات عبر الإنترنت. ويمكن للمستأجرين استخدام النظام لرفع طلبات الصيانة وتحميل بعض المستندات الرسمية، مثل التأمين والسجل التجاري، عند الحاجة.

حماية البيانات وأمنها

حماية البيانات وأمنها ضروريان لاستدامة الشركات. ومن المنطقي أن الشركات المجهزة بأنظمة الأمن السيبراني، وتوفر التدريب والوعي لموظفيها حول هذا الموضوع، ستكون مجهزة بشكل أفضل لتجنب أسباب الهجوم من أنظمتها، والحفاظ على أمان معلوماتها.

لهذا السبب نولي اهتماماً كبيراً لهذا الموضوع من خلال اتباع سياسة حماية البيانات وأمن المعلومات. هذا بالإضافة إلى إجراء تدريب على أمن البيانات لموظفينا، وإجراء عمليات مراجعة وتدقيق نصف سنوية (أي مرتين في السنة) لسياسات وأنظمة أمن المعلومات. آخر مراجعة كانت في أغسطس 2022.

معايير وسياسة حماية البيانات

إن توجيه إجراءات حماية البيانات ضد نواقل الهجوم مثل البرامج الضارة والفيروسات والهندسة الاجتماعية يجسد سياسة حماية البيانات وأمن المعلومات المتبعة لدينا. وبناءً على ذلك، بمجرد تعيين الموظف لأول مرة، فإنه يوقع اتفاقية عدم الإفصاح (NDA) مع الشركة. كخطوة أولى نحو أمن المعلومات والبيانات، كما يدرج قسم محدد يتعلق بأمن البيانات كجزء من سياسات قسم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، والذي يوفر إرشادات للموظفين حول التعامل مع المعلومات الحساسة. من المهم أيضاً ملاحظة منح جميع الأفراد الحق في التحكم في بياناتهم، بعد دورة الموافقة التي تتضمن التحقق من إدارة الموارد البشرية وتأكيد سلامة البيانات.

الشكاوى المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات/المشكلات الفنية

الاسم	موجز عن المبادرة
الموظف المعني	عدد الشكاوى / المشاكل الفنية
	متوسط الوقت المستغرق لحل كل مشكلة
شكاوى العميل	عدد الشكاوى / المشاكل الفنية
	متوسط الوقت المستغرق لحل كل مشكلة

نقوم بإجراء نسخ احتياطي مستمر لجميع البيانات الحساسة في الشركة، على أساس يومي وأسبوعي وشهري وسنوي.

هذا بالإضافة إلى وجود موقع التعافي من الكوارث (DR) والحفاظ على نسخة احتياطية كاملة في خزانة بنك على أساس شهري.

معايير أمن البيانات التي تلتزم بها شركة المباني:

- وجود سياسة كلمة مرور قوية للنطاق.
- تشفير المعلومات على جميع أجهزة الكمبيوتر المحمولة باستخدام بت لوكر .BIT LOCKER.
- تجهيز جميع الأجهزة المتصلة بالشبكة ببرنامج خاص بأمان نقطة النهاية ENDPOINT SECURITY خاص.
- تنفيذ سياسة تصنيف البيانات
- تقديم تدريب توجيهي دوري حول الأمن السبراني للمستخدمين.
- توجيه جميع الطلبات الواردة من الإنترنت من خلال جدار حماية تطبيقات الويب (WAF) قبل التنفيذ.

الوعي بأهمية أمن المعلومات

تعد زيادة الوعي لدى موظفينا فيما يتعلق بأمن المعلومات والبيانات أمراً ضرورياً لأنهم في طليعة العمليات وتطبيقات البيانات. وبالتالي، فإننا نعزز وعيهم في هذا الصدد من خلال توفير تدريب سنوي وكذلك بإجراء اختبارات ربع سنوية. تتضمن هذه الاختبارات إرسال رسائل بريد إلكتروني مزيفة إلى الموظفين. سيطلب من الذين يفتحونها حضور جلسة توجيهية.

فيما يتعلق بتدريب الموظفين على أمن البيانات، في عام 2022، تلقى 100 موظف تدريباً من هذا القبيل بمعدل 10 ساعات لكل موظف. وهذا مبين في الجدول التالي.

التدريب المتعلق بأمن البيانات والخصوصية المقدم في عام 2022:



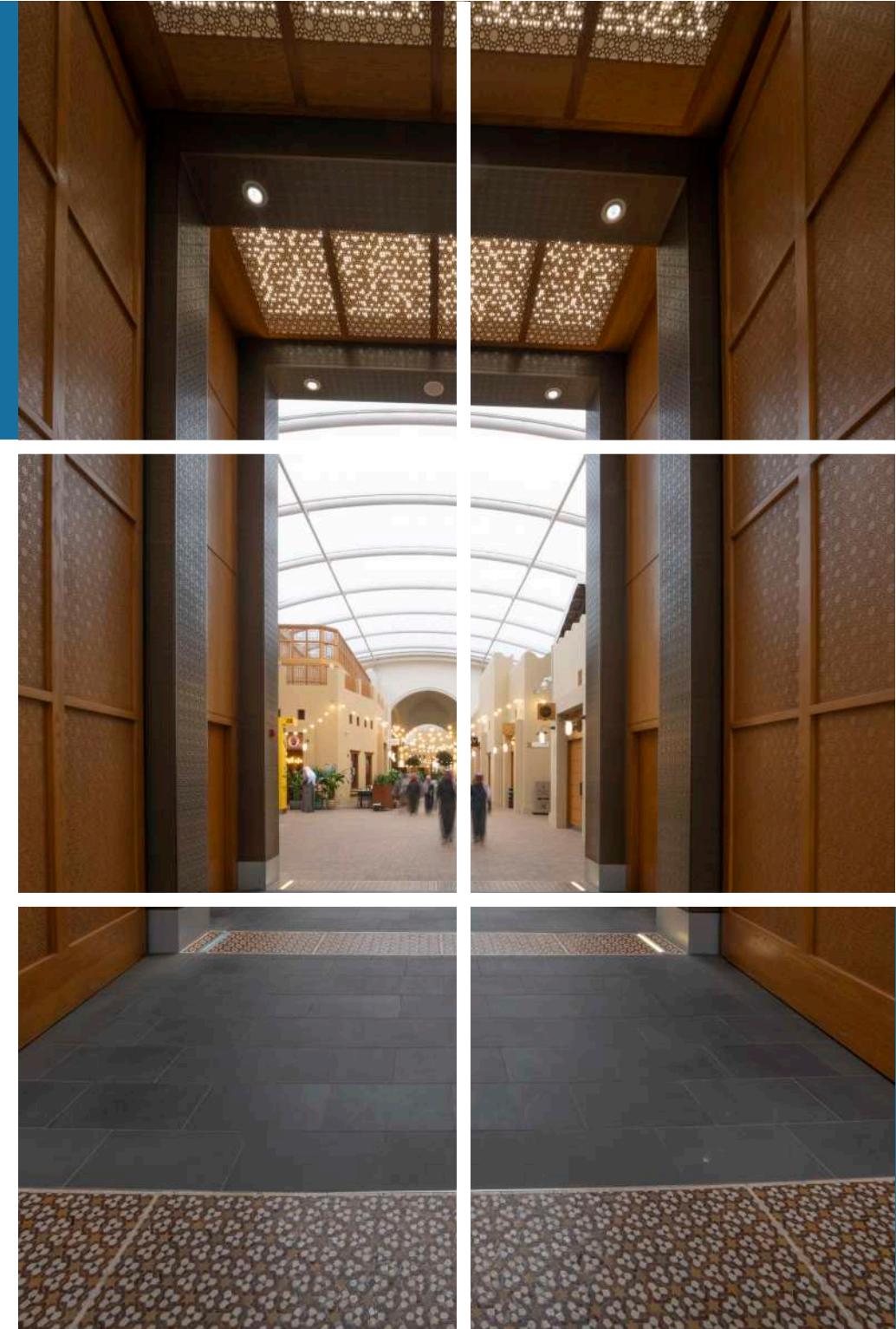
الشكاوى المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات

في إطار جهودنا لتعزيز عملية الرقمنة، نسمح لكل من الموظفين والعملاء بتقديم ملاحظاتهم المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات بشكل مفتوح ومعالجتها في الوقت المناسب كما هو موضح في الجدول التالي. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ورد ما مجموعه 1,123 شكوى من الموظفين، وورد ما مجموعه 610 شكوى من الزبائن. كان متوسط الوقت اللازم لحل الشكاوى ما بين ساعة إلى أربع ساعات لشكاوى الموظفين وما بين ساعتين إلى ثلاث ساعات لشكاوى العملاء.

7. الملحق

7.1 مؤشر معايير مبادرة التقارير العالمية GRI

قدمت شركة المباني ش.م.ك. ع تقريرًا وفقًا لمعايير مبادرة التقارير العالمية للفترة التي تبدأ من 1 يناير 2022 إلى 31 ديسمبر 2022	بيان الاستخدام
مؤشر مبادرة التقارير العالمية الأول: التأسيس 2021	مؤشر مبادرة التقارير العالمية الأول المستخدم
غير منطبق	معايير قطاع مبادرة التقارير العالمية الأول المعمول بها



معيار مبادرة التقارير العالمية / مصدر آخر	الإفصاح القياسي	الموقع	الإغفال			المرجع القياسي لقطاع مبادرة التقارير العالمية GRI. رقم	الإفصاحا
			المتطلب (المتطلبات) المغفلة	السبب	التفسير		
مبادرة التقارير العالمية الثانية المستخدمة	مبادرة التقارير العالمية الثانية: الإفصاحات العامة						
	1-2: التفاصيل التنظيمية * يجب على المؤسسة: A. الإبلاغ عن اسمها القانوني; B. الإبلاغ عن طبيعة الملكية والشكل القانوني; C. الإبلاغ عن موقع مقرها; D. الإبلاغ عن البلدان التي تعمل بها.	الصفحة 15					
	2-2: الجهات المشمولة في المؤسسة الإبلاغ عن الاستدامة * تقوم المؤسسة بما يلي: أ. قائمة بكياناتها المدرجة في تقارير الاستدامة الخاصة بها; ب. إذا قامت المؤسسة بتدقيق البيانات المالية الموحدة أو المعلومات المالية المودعة في السجل العام، حدد الفروق بين قائمة الكيانات المدرجة في تقاريرها المالية والقائمة المدرجة في تقارير الاستدامة الخاصة بها; أ. إذا كانت المؤسسة متعددة الكيانات، يُشرح النهج المستخدم لتوحيد المعلومات، بما في ذلك: أ. ما إذا كان النهج ينطوي على تعديلات على المعلومات لمصالح الأقليات; كيف يأخذ النهج في الاعتبار عمليات الاندماج، والاستحواذ والتخلص من الكيانات أو أجزاء من الكيانات؛ و. ما إذا كان النهج يختلف وكيفية اختلافه عبر الإفصاحات في هذا المعيار وعبر الموضوعات الجوهرية.	الصفحة 13 - 15			أ. الجهات المشمولة بتقارير الاستدامة هي: الأفنيوز الكويت ب. تقريرنا المالي المذكور في تقريرنا السنوي; الكيانات المشمولة في البيانات المالية هي: الشركة الكويتية للمباني الجاهزة، شركة الراي العقارية، الشركة الوطنية الثانية للتجارة العامة والمقاولات، وشركة المباني مصر للتطوير العقاري المحدودة، شركة المباني البحرين، وشركة الأفنيوز للنشر والإعلان والتوزيع والإنتاج الفني، شارمة جاي ثري تصدير واستيراد، شركة مباني شروق، شركة مباني الثانية لإدارة المرافق شركة مباني الري العقارية السعودية وشركة الراي لوجستكا، وشمول القايضة. ج. ركز التقرير على أداء مجمع الأفنيوز في عمليات محددة وعمليات شركة المباني في الكويت.		

					الصفحة 19	2-3: فترة الإبلاغ والتكرار ونقطة الاتصال * يجب على المؤسسة: أ. تحدد فترة إعداد التقارير ووتيرة تكرار تقارير الاستدامة الخاصة بها؛ ب. تحديد الفترة المشمولة بالتقرير المالي، وإذا لم تتماشى مع فترة تقرير الاستدامة، تفسر سبب ذلك؛ ج. الإبلاغ عن تاريخ نشر التقرير أو المعلومات المبلغ عنها؛ د. تحدد نقطة الاتصال للأسئلة المتعلقة بالتقرير أو المعلومات المبلغ عنها.	
						4-2: إعادة صياغة المعلومات * يجب على المؤسسة: أ. إعادة صياغة التقرير للمعلومات التي جمعت من فترات التقارير السابقة وشرح: أ. أسباب إعادة الصياغة؛ أ. تأثير إعادة الصياغة.	
						5-2: الضمان الخارجي * يجب على المؤسسة: A. أ. وصف سياستها وممارستها للحصول على ضمان خارجي، بما في ذلك في حال مشاركة أعلى هيئة حوكمة وكبار المسؤولين التنفيذيين وكيفية ذلك؛ ب. في حال التأكيد خارجيًا على تقارير الاستدامة الخاصة بالمؤسسة؛ أ. توفير ارتباط أو إشارة إلى تقرير (تقارير) التأكيد الخارجي أو بيان (بيانات) التأكيد؛ أ. وصف ما تم تأكيدهِ وعلى أي أساس، بما في ذلك معايير التأكيد المستخدمة، ومستوى التأكيد الذي تم الحصول عليه، وأي قيود على عملية التأكيد؛ أ. وصف العلاقة بين المؤسسة والجهة التي قدمت التوكيد	
						مبادرة التقارير العالمية الثانية المستخدمة	الأنشطة والعمال

					الأنشطة والعمال 6-2: الأنشطة وسلسلة القيمة والعلاقات التجارية الأخرى يجب على المؤسسة: أ. الإبلاغ عن القطاع (القطاعات) الذي ينشط فيه: ب. وصف سلسلة القيمة الخاصة بها. بما في ذلك: أ. أنشطة المؤسسة ومنتجاتها وخدماتها وأسواقها التي يتم تقديمها: أ. سلسلة التوريد الخاصة بالمؤسسة: أ. الكيانات التابعة للمؤسسة وأنشطتها: ج. الإبلاغ عن العلاقات التجارية الأخرى ذات الصلة: د. وصف التغييرات الهامة في 6-2 ، و 6-2 ج مقارنة بفترة التقرير السابقة.	الصفحة 15
					7 - 2 الموظفون يجب على المؤسسة: أ. الإبلاغ عن العدد الإجمالي للموظفين، وتفصيل هذا الإجمالي حسب الجنس والمنطقة: ب. الإبلاغ عن العدد الإجمالي لـ: أ. الموظفون الدائمون، وتوزيعهم حسب الجنس والمنطقة: أ. الموظفون المؤقتون، وتوزيعهم حسب الجنس والمنطقة: أ. الموظفون بساعات عمل غير مضمونة، وتفصيلهم حسب الجنس والمنطقة: أ. الموظفون بدوام كامل، وتوزيعهم حسب الجنس والمنطقة: أ. الموظفون بدوام جزئي، وتوزيعهم حسب الجنس والمنطقة: ج. وصف المنهجيات والافتراضات المستخدمة في تجميع البيانات، بما في ذلك ما إذا كان قد تم الإبلاغ عن الأرقام أم لا:	الصفحة 60 - 62

د- لم تكن هناك تغييرات كبيرة في 6-2 أ و 6-2 ب و 6-2 ج مقارنة بفترة التقرير السابقة.

ج- جمعت البيانات في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير، كمتوسط عبر الفترة المشمولة بالتقرير

						<p>ا. ا. في عدد الموظفين، أو ما يعادلها بدوام كامل (FTE)، أو باستخدام منهجية أخرى؛ ا. في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير، كمتوسط عبر الفترة المشمولة بالتقرير، أو باستخدام منهجية أخرى؛ د. الإبلاغ عن المعلومات السياقية اللازمة لفهم البيانات المبلغ عنها بموجب 2-7 أ و 2-7 ب؛ ه. وصف التقلبات الكبيرة في عدد الموظفين خلال الفترة المشمولة بالتقرير وبين فترات إعداد التقارير.</p>	
						<p>2-8: العمال غير الموظفين يجب على المؤسسة:</p> <p>أ. ذكر العدد الإجمالي للعمال الذين ليسوا موظفين والذين تتحكم المؤسسة في عملهم ووصف: ا. أكثر أنواع العمال شيوعاً وعلاقتهم التعاقدية مع المؤسسة؛ ا. نوع العمل الذي يؤديه؛ ب. وصف المنهجيات والافتراضات المستخدمة لتجميع البيانات، وكذلك في حال الإبلاغ عن عدد العمال من غير الموظفين؛ ا. في عدد الموظفين، أو ما يعادلها بدوام كامل (FTE)، أو باستخدام منهجية أخرى؛ ا. في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير، أو كمتوسط عبر الفترة المشمولة بالتقرير، أو باستخدام منهجية أخرى؛ ج. وصف التقلبات الكبيرة في عدد العمال الذين ليسوا موظفين خلال الفترة المشمولة بالتقرير وبين فترات إعداد التقارير.</p>	

ج- جمعت البيانات في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير، كمتوسط عبر الفترة المشمولة بالتقرير.

						2-9: هيكل الإدارة وتكوينها يجب على المؤسسة: أ. أ. وصف هيكلها الإداري، بما فيه من لجان أعلى هيئة إدارية؛ ب. إدراج لجان أعلى هيئة إدارية مسؤولة عن اتخاذ القرار والإشراف على إدارة تأثيرات المؤسسة على الاقتصاد والبيئة والأفراد ؛ ج. وصف تكوين أعلى هيئة إدارية ولجانها من خلال: أ. الأعضاء التنفيذيين وغير التنفيذيين؛ أ. الاستقلالية؛ أ. مدة العضوية في هيئة إدارية؛ أ. عدد المناصب الهامة الأخرى والالتزامات التي عقدها كل عضو، وطبيعة الالتزامات؛ أ. الجنس؛ أ. الفئات الاجتماعية الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ أ. الكفاءات ذات الصلة بتأثيرات المؤسسة ؛ أ. تمثيل أصحاب المصلحة.	الصفحة 76 - 80
						2-10: ترشيح واختيار أعلى هيئة حوكمة يجب على المؤسسة: أ. وصف عمليات الترشيح والاختيار لأعلى هيئة حوكمة ولجانها؛ ب. وصف المعايير المستخدمة في ترشيح واختيار أعضاء أعلى هيئة حوكمة، وفي حالة أخذ ما يلي في الاعتبار وكيفية ذلك: أ. آراء أصحاب المصلحة (بما في ذلك المساهمين) ؛ أ. تنوع؛ أ. الاستقلالية؛ أ. الكفاءات ذات الصلة بتأثيرات المؤسسة.	الصفحة 80
						2-11: رئيس أعلى هيئة حوكمة يجب على المؤسسة: أ. تقرير ما إذا كان رئيس أعلى هيئة حوكمة هو أيضًا مسؤول تنفيذي كبير في المؤسسة؛ ب. إذا كان الرئيس أيضًا من كبار المسؤولين التنفيذيين، فيجب شرح وظيفته داخل إدارة المؤسسة، وأسباب هذا الترتيب، وكيفية منع تضارب المصالح والتخفيف من حدته.	الصفحة 76-81

						2-12: دور أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على إدارة التأثيرات يجب على المؤسسة: أ. وصف دور أعلى هيئة حوكمة وكبار المديرين التنفيذيين في تطوير واعتماد وتحديث غرض المنظمة أو قيمها أو رسالتها واستراتيجياتها وسياساتها وأهدافها المتعلقة بالتنمية المستدامة؛ ب. وصف دور أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على العناية الواجبة للمؤسسة والعمليات الأخرى لتحديد وإدارة تأثيرات المؤسسة على الاقتصاد والبيئة والأشخاص، بما في ذلك: أ. ما إذا كانت أعلى هيئة حوكمة تتعامل مع أصحاب المصلحة لدعم هذه العمليات، وكيف تتعامل معها؛ أ. كيف تنظر أعلى هيئة حوكمة في نتائج هذه العمليات؛ ج. وصف دور أعلى هيئة حوكمة في مراجعة فعالية عمليات المؤسسة كما هو موضح في 2-12 ب والإبلاغ عن تكرار هذه المراجعة.	الصفحة 80 - 82
						2 - 13: تفويض المسؤولية لإدارة التأثيرات. يجب على المؤسسة: أ. صف كيف تفوض أعلى هيئة حوكمة مسؤولية إدارة تأثيرات المؤسسة على الاقتصاد والبيئة والأفراد، بما في ذلك: أ. ما إذا كانت قد عينت أي من كبار المسؤولين التنفيذيين لتولي مسؤولية إدارة التأثيرات؛ أ. ما إذا كانت قد فوضت مسؤولية إدارة التأثيرات إلى موظفين آخرين؛ ب. وصف العملية والتكرار لكبار المديرين التنفيذيين أو غيرهم من الموظفين لتقديم تقرير إلى أعلى هيئة حوكمة حول إدارة تأثيرات المؤسسة على الاقتصاد والبيئة والأفراد.	الصفحة 83

أ- يتمثل دور لجنة التدقيق والمخاطر في تقييم مخاطر الاحتيال أو الفساد بطريقة مناسبة. ج. تخضع السياسة للمراجعة كل عامين أو حسب الضرورة

					<p>2-14: دور أعلى هيئة حوكمة في إعداد تقارير الاستدامة يجب على المؤسسة:</p> <p>أ. تقرير ما إذا كانت أعلى هيئة حوكمة مسؤولة عن مراجعة المعلومات المبلغ عنها والموافقة عليها، بما في ذلك الموضوعات الجوهرية للمؤسسة، وإذا كان الأمر كذلك، عليها وصف عملية مراجعة المعلومات والموافقة عليها؛ ب. إذا كانت أعلى هيئة حوكمة غير مسؤولة عن مراجعة المعلومات المبلغ عنها والموافقة عليها، بما في ذلك الموضوعات الجوهرية للمؤسسة، عليها شرح سبب ذلك</p>	الصفحة 80 - 82
					<p>2-15: تضارب المصالح يجب على المؤسسة: أ. وصف العمليات الخاصة بأعلى هيئة حوكمة لضمان منع تضارب المصالح والتخفيف من حدته؛ ب. الإبلاغ عما إذا كان يتم الإفصاح عن تضارب المصالح لأصحاب المصلحة، بما في ذلك، على الأقل، تضارب المصالح ذات الصلة بما يلي:</p> <p>ا. العضوية الشاملة ا. المساهمة المشتركة مع الموردين وأصحاب المصلحة الآخرين؛ ا. وجود مساهمين مسيطرين؛ ا. الأطراف ذات العلاقة وعلاقتهم ومعاملاتهم وأرصدتهم القائمة.</p>	الصفحة 88
				<p>2-16: الإبلاغ عن المخاوف الحرجة يجب على المؤسسة:</p> <p>أ. وصف ما إذا كانت يتم الإبلاغ عن المخاوف المهمة لأعلى هيئة حوكمة؛ ب. الإبلاغ عن العدد الإجمالي وطبيعة المخاوف الحرجة التي أبلغ عنها إلى أعلى هيئة حوكمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير.</p> <p>ب. العدد الإجمالي وطبيعة الاهتمامات الحرجة التي بلغ عنها إلى أعلى هيئة حوكمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير.</p>	<p>ب. العدد الإجمالي وطبيعة الاهتمامات الحرجة التي تم إبلاغها إلى أعلى هيئة حوكمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير.</p>	<p>سري</p> <p>سري</p>
					<p>2-17: المعرفة الجماعية بالحوكمة العليا</p>	الصفحة 76 - 79

					2 - 18: تقييم أداء أعلى هيئة حوكمة يجب على المؤسسة: أ. وصف عمليات تقييم أداء أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على إدارة تأثيرات المؤسسة على الاقتصاد والبيئة والأفراد؛ ب. الإبلاغ عما إذا كانت التقييمات مستقلة أم لا، ووتيرة التقييمات؛ ج. وصف الإجراءات المتخذة استجابة للتقييمات، بما في ذلك التخبيرات في تكوين أعلى هيئة حوكمة والممارسات التنظيمية.	الصفحة 80					
					2 - 19: سياسات المكافآت يجب على المؤسسة: أ. وصف سياسات المكافآت لأعضاء أعلى هيئة حوكمة وكبار المسؤولين التنفيذيين، بما في ذلك: ا. الأجر الثابت والأجر المتغير ؛ ا. مكافآت الانضمام أو مدفوعات حوافز التوظيف؛ ا. مدفوعات الإنهاء ا. حق الرجوع على معطى الأمر 5. استحقاقات التقاعد؛ ب. وصف كيف ترتبط سياسات مكافآت أعضاء أعلى هيئة حوكمة وكبار المديرين التنفيذيين بأهدافهم وأدائهم فيما يتعلق بإدارة تأثيرات المؤسسة على الاقتصاد والبيئة والأفراد.	الصفحة 87					
					2 - 20: عملية تحديد الأجر يجب على المؤسسة: أ. وصف عملية تصميم سياسات المكافآت وتحديد المكافآت، بما في ذلك؛ ا. سواء أكان أعضاء مستقلين من أعلى هيئة حوكمة أو لجنة مكافآت مستقلة تشرف على عملية تحديد الأجر ا. كيف يتم أخذ آراء أصحاب المصلحة (بما في ذلك المساهمين) فيما يتعلق بالأجور في الاعتبار ؛ ا. ما إذا كان مستشارو المكافآت يشاركون في تحديد المكافآت، وإذا كان الأمر كذلك، ما إذا كانوا مستقلين عن المؤسسة ، وأعلى هيئة حوكمة فيها وكبار المسؤولين التنفيذيين؛ ب. الإبلاغ عن نتائج تصويت أصحاب المصلحة (بما في ذلك المساهمين) بشأن سياسات المكافآت والمقترحات، إن وجدت	الصفحة 87	ب. لا توجد إفصاحات عن نتائج تصويت أصحاب المصلحة (بما فيهم المساهمين) على سياسات المكافآت والمقترحات	قيود السرية	قيود السرية		

						<p>2-21: إجمالي نسبة التعويض السنوي</p> <p>يجب على المؤسسة:</p> <p>أ. الإبلاغ عن نسبة إجمالي التعويض السنوي للفرد الأعلى أجرًا في المؤسسة إلى متوسط إجمالي التعويض السنوي لجميع الموظفين (باستثناء الفرد الأعلى أجرًا)؛</p> <p>ب. الإبلاغ عن نسبة النسبة المئوية للزيادة في إجمالي التعويض السنوي للفرد الأعلى أجرًا في المؤسسة إلى متوسط الزيادة المئوية في إجمالي التعويض السنوي لجميع الموظفين (باستثناء الفرد الأعلى أجرًا)؛ ج. تقرير المعلومات السياقية اللازمة لفهم البيانات وكيف جمعت البيانات.</p>
					<p>لم يكشف عن أ، ب، ج</p>	
					<p>أ، ب، ج سرية بالنسبة لشركة المباني</p>	
					<p>قيود السرية</p>	

					الصفحة 85 - 90	2- 24: تضمين التزامات السياسة يجب على المؤسسة: أ. صف كيفية دمج كل التزام من التزامات السياسة الخاصة بالسلوك المسؤول للأعمال خلال أنشطته وعلاقاته التجارية، بما في ذلك: أ. كيف تخصص المسؤولية لتنفيذ الالتزامات عبر المستويات المختلفة داخل المؤسسة؛ أ. كيف تدمج الالتزامات في الاستراتيجيات التنظيمية والسياسات التشغيلية والإجراءات التشغيلية؛ أ. كيف تنفذ التزاماتها مع ومن خلال علاقاتها التجارية؛ رابعا. التدريب الذي تقدمه المؤسسة على تنفيذ الالتزامات.
					الصفحة 63	2- 25: عمليات لمعالجة الآثار السلبية يجب على المؤسسة: ب. وصف نهجها لتحديد ومعالجة المظالم، بما في ذلك آليات التظلم التي أنشأتها المؤسسة أو تشارك فيها؛ ج. وصف العمليات الأخرى التي توفر المنظمة من خلالها أو تتعاون في معالجة الآثار السلبية التي تحدث أنها تسببت أو ساهمت فيها؛ د. وصف كيف يشارك أصحاب المصلحة وهم المستخدمون المستهدفون لآليات التظلم في التصميم والمراجعة والتشغيل، وتحسين هذه الآليات؛ هـ. وصف كيفية تتبع المؤسسة لفعالية آليات التظلم وعمليات المعالجة الأخرى، وتقديم أمثلة عن فعاليتها، بما فيها ملاحظات أصحاب المصلحة.
					الصفحة 63	2 - 26: آليات طلب المشورة ونقاش المخاوف يجب على المؤسسة: أ. وصف الآليات للأفراد من أجل: أ. طلب المشورة بشأن تنفيذ سياسات وممارسات المؤسسة للسلوك التجاري المسؤول؛ أ. نقاش المخاوف ذات الصلة بالسلوك التجاري للمؤسسة.

					الصفحة 85 - 88	2 - 27: الامتثال للقوانين واللوائح يجب على المؤسسة: أ. الإبلاغ عن العدد الإجمالي للحالات الهامة لعدم الامتثال للقوانين واللوائح خلال الفترة المشمولة بالتقرير ، وتفصيل هذا الإجمالي حسب: أ. الحالات التي فرضت فيها غرامات؛ أ. الحالات التي فرضت فيها عقوبات غير نقدية؛ ب. الإبلاغ عن العدد الإجمالي والقيمة المالية للغرامات في حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح التي دفعت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وتفصيل هذا الإجمالي من حيث: أ. غرامات حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح التي حدثت في الفترة المشمولة بالتقرير الحالي ؛ أ. غرامات حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح التي حدثت في فترات التقارير السابقة؛ ج. وصف الحالات الهامة لعدم الامتثال؛ د. وصف كيف حددت حالات كبيرة من عدم الامتثال
					الصفحة 37	2- 28: اتحادات العضوية يجب على المؤسسة: أ. وضع تقارير عن اتحادات القطاع وغيرها من اتحادات العضوية الأخرى، والمؤسسات المناصرة المحلية أو الدولية التي تضطلع فيها بدور مهم
						حوكمة مبادرة التقارير العالمية الثانية المستخدمة الحوكمة إشراك أصحاب المصلحة المعنيين
					الصفحة 26 - 28	2 - 29: نهج إشراك أصحاب المصلحة يجب على المؤسسة: أ. وصف نهجها في التعامل مع أصحاب المصلحة، بما يشمل: أ. فئات أصحاب المصلحة الذين تتعامل معهم وكيف يتم تحديدهم؛ أ. الغرض من مشاركة أصحاب المصلحة؛ أ. كيف تسعى المؤسسة لضمان المشاركة الهادفة لأصحاب المصلحة

		لا صلة لشركة المباني في اتفاقيات التفاوض الجماعي	غير منطبق	2 - 30: اتفاقيات التفاوض الجماعي		2 - 30: اتفاقيات التفاوض الجماعي يجب على المؤسسة: أ. الإبلاغ عن النسبة المئوية لإجمالي الموظفين المشمولين باتفاقيات التفاوض الجماعي؛ ب. بالنسبة للموظفين الذين لا تشملهم اتفاقيات التفاوض الجماعي، عليها الإبلاغ عما إذا كانت المؤسسة تحدد ظروف عملهم وشروط توظيفهم بناءً على اتفاقيات التفاوض الجماعي التي تغطي موظفيها الآخرين أو بناءً على اتفاقيات التفاوض الجماعي من المؤسسات الأخرى.
						المواضيع الجوهرية
						3-1: عملية تحديد الموضوعات الجوهرية * يجب على المؤسسة: أ. وصف العملية التي اتبعتها لتحديد موضوعاتها الجوهرية، بما في ذلك: أ. كيف حددت التأثيرات الفعلية والمحتملة والسلبية والإيجابية على الاقتصاد والبيئة والأشخاص، بما فيها التأثيرات على حقوق الإنسان الخاصة بهم، عبر أنشطتها وعلاقاتها التجارية؛ أ. كيف رتبت الأولوية للآثار للإبلاغ بناءً على أهميتها؛ ب. تحديد أصحاب المصلحة والخبراء الذين ساهمت آراؤهم في تحديد مواضيعها الجوهرية.
					الصفحة 28 - 33	3-2: قائمة الموضوعات الجوهرية * يجب على المؤسسة: أ. قائمة مواضيعها الجوهرية؛ ب. تقرير التغييرات على قائمة الموضوعات الجوهرية مقارنة بفترة التقرير السابقة.

						3-3: إدارة الموضوعات الجوهرية لكل موضوع جوهرى يتم الإبلاغ عنه بموجب الإفصاح 3-2، يجب على المؤسسة: أ. وصف التأثيرات الفعلية والمحتملة والسلبية والإيجابية على الاقتصاد والبيئة والأشخاص، بما فيها التأثيرات على حقوق الإنسان؛ ب. الإبلاغ عما إذا كانت المؤسسة متورطة في الآثار السلبية من خلال أنشطتها أو نتيجة لعلاقاتها التجارية، ووصف الأنشطة أو العلاقات التجارية؛ ج. وصف سياساتها أو التزاماتها فيما يتعلق بالموضوع الجوهرى؛ د. وصف الإجراءات المتخذة لإدارة الموضوع والتأثيرات ذات الصلة، بما فيها: أ. إجراءات لمنع أو تخفيف الآثار السلبية المحتملة؛ أ. إجراءات لمعالجة الآثار السلبية الفعلية، بما فيها الإجراءات اللازمة أو التعاون في علاجها؛ أ. إجراءات لإدارة الآثار الإيجابية الفعلية والمحتملة؛ هـ. الإبلاغ عن المعلومات التالية حول تتبع فعالية الإجراءات المتخذة: أ. العمليات المستخدمة لتتبع فعالية الإجراءات؛ أ. الأهداف والغايات والمؤشرات المستخدمة لتقييم التقدم؛ أ. فعالية الإجراءات، بما يشمل التقدم نحو الأهداف والغايات؛ أ. الدروس المستفادة وكيف تدمج في السياسات والإجراءات التشغيلية للمؤسسة؛ و. وصف كيف أن المشاركة مع أصحاب المصلحة عززت الإجراءات المتخذة (3-3-3) وكيف أوضحت ما إذا كانت الإجراءات فعالة (3-3-هـ)
					الصفحة 30 - 33	

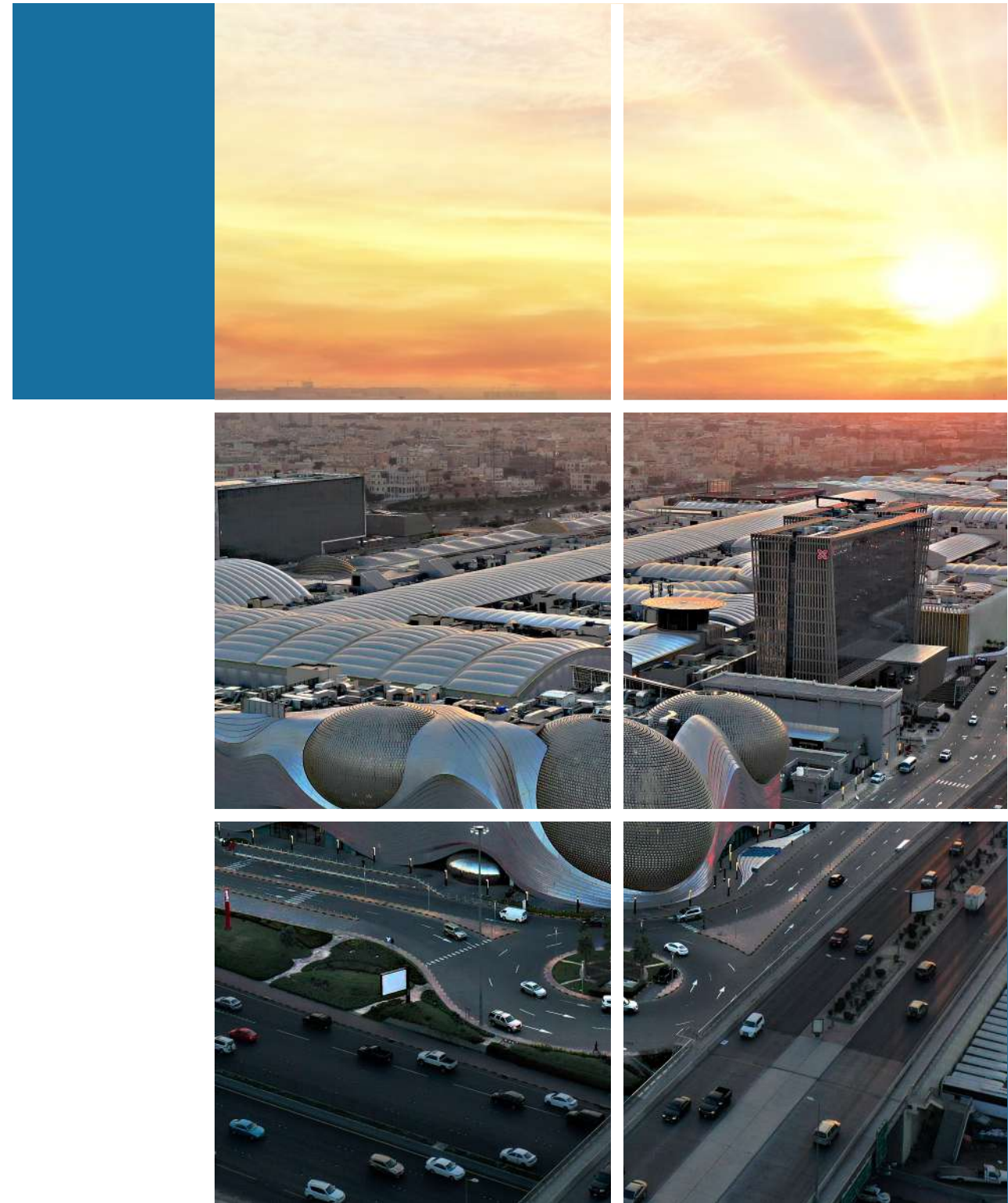
معايير الموضوع المحددة

الموضوع	التفسير	الموضوع ذو الأهمية النسبية	الموقع
الأداء الاقتصادي (201)			
201-1	توليد القيمة الاقتصادية المباشرة وتوزيعها	لا ينطبق	لا ينطبق
201-2	الأثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى المترتبة على التغير المناخي	الإشراف البيئي	لا تترتب على شركة المباني آثار مالية ومخاطر وعواقب أخرى بسبب تغير المناخ
201-3	تحديد التزامات خطة الحوافز وخطط التقاعد الأخرى	إدارة رأس المال البشري	لا ينطبق
201-4	المساعدة المالية الواردة من الحكومة	لا ينطبق	لا ينطبق

الموضوع	التفسير	الموضوع ذو الأهمية النسبية	الموقع
الحضور في السوق 2016 (202)			
202-1	نسب مستوى البداية المعيارية للأجور حسب الجنس مقارنة بالحد الأدنى للأجور المحلي.	إدارة رأس المال البشري	لا ينطبق
202-2	نسبة موظفي الإدارة العليا المعيّنين من المجتمع المحلي.	التكويث	لا ينطبق

الموضوع	التفسير	الموضوع ذو الأهمية النسبية	الموقع
اقتصادي غير مباشر (203)			
203-1	دعم استثمارات وخدمات البنية التحتية.	الاستثمارات المستدامة	قسم الاستثمارات المستدامة
203-2	تأثيرات اقتصادية كبيرة غير مباشرة	الاستثمارات المستدامة	قسم الاستثمارات المستدامة

الموضوع	التفسير	الموضوع ذو الأهمية النسبية	الموقع
ممارسات الشراء 2016 (204)			
204 - 1	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	المشتريات المستدامة	قسم المشتريات المستدامة



الموضوع	التفسير	الموضوع ذو الأهمية النسبية	الموقع
الطاقة 2016 (302)			
302-1	استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
302-2	استهلاك الطاقة خارج المؤسسة	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
302-3	كثافة الطاقة	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
302-4	الحد من استهلاك الطاقة	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
302-5	الحد من المنتجات والخدمات التي تتطلب طاقة	الإشراف البيئي، المشاريع الخضراء،	قسم الإشراف البيئي
المياه والنفايات السائلة 2018 (303)			
303-1	التفاعلات مع المياه كمورد مشترك	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
303-2	معالجة الآثار المتعلقة بتصريف المياه	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
303-3	القدر المسحوب من المياه	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
303-4	تصريف المياه	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
303-5	استهلاك المياه	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
التنوع البيولوجي 2016 (304)			
304-1	المواقع التشغيلية المملوكة أو المؤجرة أو المدارة في أو المجاورة للمناطق المحمية والمناطق ذات القيمة العالية من حيث التنوع الحيوي خارج المناطق المحمية	الإشراف البيئي	لا شيء
304-2	التأثيرات الكبيرة للأنشطة والمنتجات والخدمات على التنوع البيولوجي	الإشراف البيئي	لم تسجل أي آثار ملموسة على التنوع البيولوجي
304-3	الموائل المحمية أو المستعادة	لا ينطبق	لا ينطبق
304-4	القائمة الحمراء للأنواع المهددة بالانقراض الصادرة عن الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة والموارد الطبيعية في المناطق المتأثرة بالعمليات	لا ينطبق	لا ينطبق

الموضوع	التفسير	الموضوع ذو الأهمية النسبية	الموقع
مكافحة الفساد 205 (205)			
205-1	العمليات التي تم تقييمها لتحري المخاطر المتعلقة بالفساد	إدارة المخاطر	قسم المشتريات المستدامة
205-2	التواصل والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	قسم الحوكمة
205-3	حوادث الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	ليس لدى شركة المباني حوادث فساد مؤكدة

الموضوع	التفسير	الموضوع ذو الأهمية النسبية	الموقع
الضريبة 2019			
206	الإجراءات القانونية للسلوك المناهض للمنافسة ومكافحة الاحتكار والممارسات الاحتكارية	حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	قسم الحوكمة

الموضوع	التفسير	الموضوع ذو الأهمية النسبية	الموقع
السلوك المناهض للمنافسة 2016 (206)			
207-1	النهج المتبع في فرض الضرائب	لا ينطبق	لا ينطبق
207-2	الحوكمة الضريبية والرقابة وإدارة المخاطر	إدارة المخاطر	قسم إدارة المخاطر
207-3	إشراك أصحاب المصلحة ومعالجة المخاوف المتعلقة بالضرائب	لا ينطبق	لا ينطبق
207-4	إعداد التقارير لكل دولة	لا ينطبق	لا ينطبق
المواد البيئية 2016 (301)			
301-1	المواد المستخدمة حسب الوزن أو الحجم	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
301-2	مواد الإدخال المعاد تدويرها المستخدمة	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
301-3	المنتجات المكررة ومواد التعبئة والتغليف الخاصة بها	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي

الموضوع	التفسير	الموضوع ذو الأهمية النسبية	الموقع
الانبعاثات لعام 2016 (305)			
305-1	انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (النطاق 1)	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
305-2	انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة (النطاق 2)	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
305-3	305-3 انبعاثات غازات الدفيئة الأخرى غير المباشرة (النطاق 3)	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
305-4	كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
305-5	الحد من انبعاثات غازات الدفيئة	الإشراف البيئي	قسم الإشراف البيئي
305-6	انبعاثات المواد المستنفدة للأوزون (ODS)	لا ينطبق	لا ينطبق
305-7	305-7 أكاسيد النيتروجين (NOX)، أكاسيد الكبريت (SOX)، وغيرها من الانبعاثات الجوية الهامة	لا ينطبق	لا ينطبق
النفايات 2020 (306)			
306-1	توليد النفايات والتأثيرات الكبيرة المرتبطة بالنفايات	الإشراف البيئي	القسم البيئي
306-2	إدارة التأثيرات الكبيرة المرتبطة بالنفايات	الإشراف البيئي	القسم البيئي
306-3	توليد النفايات	الإشراف البيئي	القسم البيئي
306-4	النفايات المحولة من المواد المستهلكة	الإشراف البيئي	القسم البيئي
306-5	النفايات الموجهة للتخلص منها	الإشراف البيئي	القسم البيئي
التقييم البيئي للموردين 2016			
308-1	الموردين الجدد الذين خضعوا للفحص باستخدام المعايير البيئية	المشتريات المستدامة	قسم المشتريات المستدامة
308-2	الأثار البيئية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	المشتريات المستدامة	قسم المشتريات المستدامة
التوظيف الاجتماعي 2016			
401-1	تعيينات الموظفين الجدد ودوران الموظفين	إدارة رأس المال البشري	قسم بناء القدرات
401-2	الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تقدم للموظفين المؤقتين أو بدوام جزئي	إدارة رأس المال البشري	قسم بناء القدرات

401-3	إجازة الأمومة	إدارة رأس المال البشري	تم منح ثلاث إجازات أمومة لسنة 2022
علاقات العمل/الإدارة 2016 (402)			
402-1	الحد الأدنى لفترات الإشعار فيما يتعلق بالتغييرات التشغيلية	إدارة رأس المال البشري	ليس لدى شركة المباني الحد الأدنى من فترات الإشعار فيما يتعلق بالتغييرات التشغيلية. ومع ذلك، يبلغ أصحاب المصلحة بالتغييرات التشغيلية حسب الضرورة.
الصحة والسلامة المهنية لعام 2018			
403-1	نظام إدارة السلامة والصحة المهنية	الصحة والسلامة المهنية والرفاهية	قسم الصحة والسلامة المهنية
403-2	تحديد المخاطر وتقييمها والتحقق في الحوادث	الصحة والسلامة المهنية والرفاهية	قسم الصحة والسلامة المهنية
403-3	خدمات الصحة المهنية	الصحة والسلامة المهنية والرفاهية	قسم الصحة والسلامة المهنية
403-4	مشاركة العمال واستشارتهم والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة المهنية والرفاهية	قسم الصحة والسلامة المهنية
403-5	تدريب العمال على الصحة والسلامة	الصحة والسلامة المهنية والرفاهية	قسم الصحة والسلامة المهنية
403-6	تعزيز صحة العمال	الصحة والسلامة المهنية والرفاهية	قسم الصحة والسلامة المهنية
403-7	الوقاية والتخفيف من آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل	الصحة والسلامة المهنية والرفاهية	قسم الصحة والسلامة المهنية
403-8	العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة المهنية والرفاهية	قسم الصحة والسلامة المهنية
403-9	الإصابات المتعلقة بالعمل	الصحة والسلامة المهنية والرفاهية	قسم الصحة والسلامة المهنية
403-10	اعتلال الصحة المرتبط بالعمل	الصحة والسلامة المهنية والرفاهية	قسم الصحة والسلامة المهنية
التدريب والتعليم 2016 (404)			
404-1	متوسط ساعات التدريب في العام لكل موظف	إدارة رأس المال البشري	قسم بناء القدرات
404-2	برامج لرفع مستوى مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	إدارة رأس المال البشري	قسم بناء القدرات

404-3	النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات منتظمة للأداء والتطوير الوظيفي	إدارة رأس المال البشري	قسم بناء القدرات
الموضوع	التفسير	الموضوع ذو الأهمية النسبية	الموقع
التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016 (405)			
405-1	تنوع هيئات الحوكمة والموظفين	إدارة رأس المال البشري	قسم بناء القدرات
405-2	نسبة المرتب الأساسي وأجور النساء إلى الرجال	إدارة رأس المال البشري	لا تتوافر بيانات عن نسبة المرتب الأساسي وأجور النساء إلى الرجال
عدم التمييز (406)			
406-1	حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	قسم الحوكمة
الحرية النقابية والتفاوض الجماعي 2016 (407)			
407-1	العمليات والموردين التي قد يتعرض فيها الحق في حرية تكوين النقابات والتفاوض الجماعي للخطر	المشتريات المستدامة	لا يوجد لدى شركة المباني عمليات ولا موردين قد يتعرض فيها الحق في حرية تكوين النقابات والتفاوض الجماعي للخطر
عمالة الاطفال 2016 (408)			
408-1	العمليات والموردين التي قد يتعرض فيها الحق في حرية تكوين النقابات والتفاوض الجماعي للخطر	المشتريات المستدامة	شركة المباني ليس لديها عمليات ولا موردين معرضين لخطر كبير لاحتمال وقوع حوادث عمالة الأطفال
العمل القسري أو الإلزامي 2016 (409)			
409-1	1-408 العمليات والموردين معرضين لخطر كبير لاحتمال وقوع حوادث العمل القسري أو الإلزامي	المشتريات المستدامة	شركة المباني ليس لديها عمليات ولا موردين معرضين لخطر كبير لاحتمال وقوع حوادث العمل القسري أو الإلزامي
الممارسات الأمنية 2016 (410)			
410-1	تدريب أفراد الأمن على سياسات حقوق الإنسان	حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	أفراد الأمن في المباني غير مدربين على سياسات حقوق الإنسان
حقوق السكان الأصليين 2016			
411-1	حوادث انتهاك حقوق السكان الأصليين	التكويث	لم تسجل شركة المباني أي حوادث انتهاكات تتعلق بحقوق الشعب الأصلي

المجتمعات المحلية 2016 (413)			
413-1	عمليات بمشاركة المجتمع المحلي وتقييمات الأثر وبرامج التنمية	المجتمع المحلي والمواطنة	قسم المجتمع المحلي والمواطنة
413-2	العمليات التي لها آثار سلبية كبيرة فعلية ومحتملة على المجتمعات المحلية	المجتمع المحلي والمواطنة	قسم المجتمع المحلي والمواطنة
التقييم الاجتماعي للموردين 2016 (414)			
414-1	الموردين الجدد الذين خضعوا للفحص باستخدام المعايير الاجتماعية.	المشتريات المستدامة	قسم المشتريات المستدامة
414-2	الآثار الاجتماعية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة.	المشتريات المستدامة	قسم المشتريات المستدامة
السياسة العامة 2016 (415)			
415-1	المساهمات السياسية	لا ينطبق	لا شيء
صحة وسلامة العملاء 2016 (416)			
416-1	تقييم تأثيرات الصحة والسلامة لدى فئات المنتجات والخدمات	خبرة أصحاب المصلحة	قسم خبرة أصحاب المصلحة
416-2	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بتأثيرات المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة	خبرة أصحاب المصلحة	قسم خبرة أصحاب المصلحة
التسويق ووضع العلامات 2016 (417)			
417-1	متطلبات معلومات المنتج والخدمة ووضع العلامات	المشتريات المستدامة	لا ينطبق على قطاعنا أو أنشطتنا
417-2	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بمعلومات المنتج والخدمة ووضع العلامات	المشتريات المستدامة	لا شيء
417-3	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بالاتصالات التسويقية	المشتريات المستدامة	لا شيء
خصوصية العميل 2016			
418-1	شكاوى موثقة تتعلق بانتهاكات خصوصية العميل وضياع بيانات العميل	خبرة أصحاب المصلحة	قسم خبرة أصحاب المصلحة

7.2 إفصاحات الاستدامة في بورصة الكويت

القياس	الحساب	الإفصاح/ رقم الصفحة
البيئة		
انبعاثات غازات الدفيئة	بيئية 1,1) المبلغ الإجمالي، بمكافئات ثاني أكسيد الكربون، للنطاق 1 (إن وجد)	34,7 طن متري من ثاني أكسيد الكربون
	بيئية1,2) المبلغ الإجمالي، بمكافئات ثاني أكسيد الكربون، للنطاق 2 (إن وجد)	102,899,1 طن متري من ثاني أكسيد الكربون
	بيئية 1,3) المبلغ الإجمالي، بمكافئات ثاني أكسيد الكربون، للنطاق 3 (إن وجد)	119,164,4 طن متري من ثاني أكسيد الكربون
كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	بيئية2,1) إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة حسب معامل قياس المخرجات	الصفحة. 35 – 36
	بيئية2,2) إجمالي الانبعاثات من غير غازات الدفيئة حسب معامل قياس المخرجات	الصفحة. 35 – 36
استخدام الطاقة	بيئية3,1) إجمالي كمية الطاقة المستهلكة مباشرة	الصفحة. 30 – 35
	بيئية3,2) إجمالي كمية الطاقة المستهلكة بشكل غير مباشر	الصفحة. 30 – 36
كثافة الطاقة	إجمالي استخدام الطاقة المباشر لكل عامل قياس ناتج	الصفحة. 30 – 35
مزيج الطاقة	النسبة المئوية: استخدام الطاقة حسب نوع التوليد	الصفحة. 30 – 35
استخدام الماء	بيئية6,1) إجمالي كمية المياه المستهلكة	الصفحة. 43
	بيئية6,2) إجمالي كمية المياه المعالجة	الصفحة. 43
العمليات البيئية	بيئية7,1) هل تتبع شركتك سياسة بيئية رسمية؟ نعم، لا	نعم، ينعكس هذا في نظامنا للإدارة المتكاملة للجودة وإدارة المرافق والبيئة
	بيئية7,2) هل تتبع شركتك سياسات محددة للنفايات أو المياه أو الطاقة أو إعادة التدوير؟ نعم/لا	نعم، كجزء من نظام لجودة وإدارة المرافق ونظام الإدارة البيئية المتكاملة
	بيئية7,3) هل تستخدم شركتك نظام إدارة طاقة معترف به؟ نعم/لا	نعم، كجزء من نظام إدارة المباني (BMS)
الرقابة البيئية	هل يشرف مجلس الإدارة / فريق الإدارة أو يعالج المخاطر المتعلقة بالمناخ؟ نعم/لا	قسم إدارة المرافق يبحث المديرون بنشاط عن فرص لتحسين الجودة ورضا العملاء والسلامة والتأثير البيئي للعمليات كما جرى تعيين بعض مؤشرات الأداء الرئيسية لتقييم أداء مجلس الإدارة من حيث المخاطر المتعلقة بالمناخ. لكن هذا لا يعد حتى الآن موضوعًا جوهريًا للمناقشة أو الإشراف على مستوى مجلس الإدارة.

الرقابة البيئية	هل يقوم مجلس الإدارة / فريق الإدارة بالإشراف و / أو معالجة قضايا الاستدامة الأخرى؟ نعم/لا	نعم
التخفيف من مخاطر المناخ	إجمالي المبلغ المستثمر سنويًا في البنية التحتية المتعلقة بالمناخ والمرونة وتطوير المنتجات؟	لا ينطبق
نسبة الأجور حسب النوع الاجتماعي	النسبة: متوسط تعويض الذكور إلى متوسط تعويض الإناث	غير معروف
دوران الموظفين	اجتماعية3,1) النسبة المئوية: التغيير السنوي للموظفين بدوام كامل	83%
	اجتماعية3,2) النسبة المئوية: التغيير السنوي للموظفين بدوام جزئي	جميع موظفي شركة المباني يعملون بدوام كامل
	اجتماعية3,3) النسبة المئوية: التغيير السنوي للمقاولين و / أو الاستشاريين	لا ينطبق
التنوع بين الجنسين	اجتماعية4,1) النسبة المئوية: إجمالي عدد موظفي المؤسسة من الرجال والنساء	الرجال: 81%، النساء: 19%
	اجتماعية4,2) النسبة المئوية: المناصب الدنيا والمتوسطة التي يشغلها الرجال والنساء	النسبة المئوية للخريجين الجدد الذين تم توظيفهم: 3%
	اجتماعية4,3) النسبة المئوية: المناصب العليا والتنفيذية التي يشغلها الرجال والنساء	الرجال: 65%، النساء: 35%
نسبة العمالة المؤقتة	اجتماعية5,1) النسبة المئوية: إجمالي عدد موظفي المؤسسة بدوام جزئي	جميع موظفي شركة المباني يعملون بدوام كامل
	اجتماعية5,2) النسبة المئوية: إجمالي عدد موظفي المؤسسة من المقاولين و / أو الاستشاريين	لدى شركة المباني 1169 موظفًا مقاولًا.
	هل تتبع شركتك سياسة ضد التحرش الجنسي و / أو سياسة عدم التمييز؟ نعم/لا	نعم
معدل الإصابة	النسبة المئوية: تكرار أحداث الإصابة بالنسبة إلى إجمالي وقت القوى العاملة	لا ينطبق
الصحة والسلامة العالمية	هل تتبع شركتك سياسة الصحة المهنية و / أو الصحة والسلامة العالمية؟ نعم/لا	نعم
الأطفال والعمل القسري	اجتماعية9,1) هل تتبع شركتك سياسة ضد عمالة الأطفال و / أو العمل القسري؟ نعم/لا	نعم
	اجتماعية9,2) إذا كانت الإجابة نعم، فهل تغطي سياسة عمالة الأطفال و / أو العمل القسري الموردين والبائعين أيضًا؟ نعم/لا	نعم
حقوق الإنسان	اجتماعية10,1) هل تتبع شركتك سياسة حقوق الإنسان؟ نعم/لا	نعم
	اجتماعية10,2) إذا كانت الإجابة نعم، فهل تغطي سياسة حقوق الإنسان أيضًا الموردين والبائعين؟ نعم/لا	نعم

التوطين	اجتماعية(11,1) نسبة الموظفين المواطنين	28%
	اجتماعية(11,2) خلق فرص عمل محلية مباشرة وغير مباشرة	لا ينطبق
تنوع مجلس الإدارة	الحكومة(1,1) النسبة المئوية: مجموع مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الرجال والنساء	الرجال: 100 %، النساء: 0 %
	الحكومة(1,2) النسبة المئوية: رئاسة اللجان التي يشغلها الرجال والنساء	الرجال: 100 %، النساء: 0 %
استقلالية مجلس الإدارة	الحكومة(2,1) هل تمنع شركتك رئيسها التنفيذي من العمل كرئيس لمجلس الإدارة؟ نعم/لا	نعم
	الحكومة(2,2) النسبة المئوية: مجموع مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها المستقلون	28.5%
الأجر المحفز	هل يمنح المديرون التنفيذيون حوافز رسميًا لقاء العمل في مجال الاستدامة؟ نعم/لا	لا
التفاوض الجماعي	النسبة المئوية: إجمالي عدد موظفي المؤسسة التي تغطيها اتفاقية (اتفاقيات) المفاوضة الجماعية	0
القياس	الحساب	الإفصاح / رقم الصفحة
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 رسميًا امتثالهم للمدونة؟	100%
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 أقرت رسميًا امتثالها للسياسة؟	100%
خصوصية البيانات	الحكومة(7,1) هل تتبع شركتك سياسة خصوصية البيانات؟ نعم/لا	لا
	الحكومة(7,2) هل اتخذت شركتك خطوات للامتثال لقواعد الناتج المحلي الإجمالي؟ نعم/لا	لا
تقارير الاستدامة	الحكومة(8,1) هل تنشر شركتك تقرير الاستدامة؟ نعم/لا	نعم
	الحكومة(8,2) هل بيانات الاستدامة مدرجة في الإيداعات التنظيمية؟ نعم/لا	لا ينطبق
ممارسات الإفصاح	الحكومة(9,1) هل تقدم شركتك بيانات الاستدامة لأطر إعداد تقارير الاستدامة؟ نعم/لا	نعم
	الحكومة(9,2) هل تركز شركتك على أهداف محددة من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGS)؟ نعم/لا	نعم
	الحكومة(9,3) هل تحدد شركتك الأهداف وتبلغ عن التقدم المحرز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة؟ نعم/لا	نعم
	هل إفصاحات الاستدامة مضمونة أو مصدق عليها من قبل طرف ثالث؟ نعم/لا	لا

7.3 الإفصاحات الأخرى

فئة الإفصاح	الإفصاح
الإفصاحات السرية	– ميزانية المسؤولية الاجتماعية للشركات
	– عدد زوار
	– مراقبة وتحديد الأهداف الكمية لتحسين رضا العملاء
	– المبلغ المستثمر في تكنولوجيا الأمن لكل تكنولوجيا
	– الأجر المعياري للالتحاق بالعمل
	– عدد أيام الغياب للموظفين
	– النسبة المئوية لتغطية بيانات معدل الغياب لموظفي شركة المباني كنسبة مئوية من الإيرادات أو من حيث الإيرادات
	– أحكام مخالفة أو مخالفة للأجر
	– المكافآت المحددة بنسبة مئوية معينة من الراتب الأساسي
	– متوسط تكلفة التوظيف لكل موظف بدوام كامل
	– النسبة المئوية لتغطية بيانات مؤشرات الأجور الجنسانية من مجموع الموظفين المتفرغين
	– متوسط الراتب للمرأة في جميع الرتب (المرتب الأساسي والحوافز النقدية الأخرى)
	– متوسط الراتب للرجال على جميع المستويات (الراتب الأساسي والحوافز النقدية الأخرى)
	– مبلغ راتب السلطة التنفيذية
الإفصاحات غير القابلة للتطبيق	– المتوسط أو متوسط التعويض السنوي
	– تعويض الرئيس التنفيذي ومتوسط أو متوسط نسبة التعويض السنوي
	– رسوم غير خاضعة للتدقيق
	– الإفصاح عن الحوافز المالية والمقاييس التي تتضمن مقاييس إدارة المخاطر، للمديرين المباشرين
	– حوافز لإدارة قضايا تغير المناخ، بما في ذلك بلوغ الأهداف
	– النهج المتعلق بتخطيط السيناريو واختبار الإجهاد، بما في ذلك تكرار الاختبارات التي أجريت
	– النسبة المئوية لحصة المرأة في الوظائف المتصلة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (كنسبة مئوية من مجموع وظائف العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات)
	– السنة المستهدفة والمحددة لنسبة النساء في وظائف الإدارة المبتدئة – أي المستوى الأول من الإدارة (كنسبة مئوية من مجموع وظائف الإدارة المبتدئة)
	– النسبة المئوية لحصة كل عرق وإثنية وجنسية في المناصب الإدارية، بما في ذلك الإدارة المبتدئة والمتوسطة والعليا، من مجموع الإدارة وفي القوى العاملة
	– تصنيف بيانات التعيينات الجديدة والتعيينات الداخلية إلى: الفئة العمرية والجنس ومستوى الإدارة
	– الشواغل الرئيسية المتعلقة ب: الأجور المرتبطة بالاستدامة
	– الخلاقات المتعلقة بالحماية المالية للمستهلك
	– إجمالي عدد ساعات تطوع الموظفين، بالإضافة إلى توزيع الساعات عبر الفعاليات / المبادرات
	– إجراء أي استطلاعات تتعلق بعمليات المسؤولية الاجتماعية للشركات (أي ردود فعل المجتمع بعد الأحداث التي أجريت)
	– شراكات مع منظمات التعليم المالي مع أدلة على المبادرات المستهدفة للتركيبة السكانية المحددة
	– دليل الأعمال للمجتمعات التي تعاني من نقص الخدمات (بما فيها التنمية الريفية والتمويل الصغير)
	– قائمة المستأجرين الذين يعملون على الفوز بشهادة LEED أو أي شهادات بيئية أخرى
	– قائمة المستأجرين الذين لديهم شهادات LEED
	– إعلام العملاء بمشكلات حماية الخصوصية
	– يتم تدريب موظفي الأمن على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان
	– دليل على تصويت المساهمين في الجمعية العامة العادية على مكافأة التنفيذيين
	– تحسين وعي العملاء بأمن المعلومات
	– النسبة المئوية للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات المعتمدة
	– مخاطر خروقات البيانات أو التدقيق التنظيمي
	– القيمة القصوى لوثيقة التأمين على الخروقات أو غيرها من حوادث الأمن السيبراني الأخرى
	– التغطية التأمينية لخروقات أمن المعلومات أو غيرها من حوادث الأمن السيبراني
	– مخاوف بشأن أحكام معاملة العطاءات العادلة
	– مبلغ الغرامات والتسويات (باستثناء الرسوم القانونية) المتكبدة في السنوات المالية الأربع الأخيرة فيما يتعلق بمكافحة الاحتكار/ الممارسات المانعة للمنافسة
	– النسبة المئوية لإقرار المقاولين أو الموردين أو مقدمي الخدمات خطياً أو رقمياً بمدونة قواعد السلوك

	<p>– النسبة المئوية للمقاولين أو الموردين أو مقدمي الخدمات المدربين على مدونة قواعد السلوك</p> <p>– مشاريع في المجتمعات المحلية المحرومة من الخدمات (بما فيها التنمية الريفية والتمويل البالغ الصغر)</p> <p>– مشاريع إعادة تطوير الحقول الحضرية</p> <p>– الالتزامات المتعلقة بالتطورات التأسيسية</p> <p>– النسبة المئوية لتغطية بيانات معدل الغائبين كنسبة مئوية من الإيرادات أو العمليات أو الإيرادات</p> <p>– معدل الغياب للموظفين والمقاولين خلال السنوات الأربع الماضية</p> <p>– إجمالي استهلاك الطاقة المتجددة أو شرائها أو توليدها للسنة الحالية وثلاث سنوات مضت</p> <p>– هدف استهلاك الطاقة غير المتجددة</p> <p>– هدف إجمالي استهلاك الطاقة المتجددة أو شرائها أو توليدها</p>
إفصاحات الصحة والسلامة	<p>لم تعد شركة المبانى تطبيق معيار OHSAS 18001 حيث استبدلته بمعيار نظام إدارة الصحة والسلامة آيزو 45001:2018، والذي يطبق على جميع أصول شركة المبانى.</p>
إفصاحات الاتصالات	<p>شركة المبانى ليست عضوًا في مبادرة تمويل برنامج الأمم المتحدة للبيئة (UNEPFI) شركة المبانى ليست موقعة على مبادئ الاستثمار المسؤول التي تدعمها الأمم المتحدة (PRI)</p> <p>ليس لدى المبانى بيان دعم لإحدى شرعة الحقوق الدولية للأمم المتحدة، أو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أو الميثاق الدولي للأمم المتحدة الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، أو الميثاق الدولي للأمم المتحدة الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.</p> <p>ليس لدى شركة المبانى بيان بالمبادئ أو العملية التي يتم من خلالها إجراء الاستثمارات المجتمعية</p>
إفصاحات الاستثمار	<p>لا تستثمر المبانى في استثمارات السندات الخضراء، وليس لديها أهداف في المستقبل. ولا تتعامل شركة المبانى مع الشركات في محفظتها الاستثمارية فيما يتعلق بقضايا البيئة والمجتمع والحوكمة</p>
إفصاحات المساهمين	<p>– شركة المبانى خالية من المخاوف الرئيسية المتعلقة بحقوق المساهمين</p> <p>– لدى شركة المبانى قيود على حقوق المساهمين في عقد اجتماع عام خاص أو طارئ</p> <p>– لدى شركة المبانى قيود على حقوق المساهمين في اتخاذ الإجراءات بموافقة خطية</p> <p>– لدى شركة المبانى قيود على حقوق التصويت بناءً على عدد أو نسبة الأسهم المملوكة</p> <p>– تعامل شركة المبانى المساهمين على قدم المساواة وليس لديها قيود على حق المشاركة بناءً على بلد إقامة المساهم</p> <p>– يتم الإفصاح عن نتائج التصويت في تقرير مفصل يوضع ضمن محضر الجمعية العمومية العادية</p> <p>– تطبيق شركة المبانى سياسة الصوت الواحد للسهم الواحد لجميع قرارات اجتماعات الشركة</p> <p>– لا توجد مخاوف بشأن حقوق المساهمين</p> <p>– شركة المبانى ليس لها رأي في متطلبات التصويت على الأجور</p> <p>– لدى شركة المبانى سياسة صوت واحد للسهم الواحد، ولا يوجد حد أدنى لقيود حق التصويت</p> <p>– لا تمتلك المبانى أسهمًا بشروط سقف التصويت أو سقوف ملكية أو شرط لاكتساب الأسهم</p> <p>– لا توجد أسهم ذهبية للملكية الحكومية في حقوق التصويت لشركة المبانى</p>
إفصاحات تكنولوجيا المعلومات	<p>– لم يتم اعتماد البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ونظام إدارة أمن المعلومات في شركة المبانى وفقًا لمعيار ISO 27001 أو NIST أو ما شابه ذلك</p> <p>– لم تدفع شركة المبانى أي غرامات بسبب حوادث البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات التي تكبدت فيها شركة المبانى خسائر في الإيرادات</p> <p>– المساهمة في مؤسسة الكويت للتقدم العلمي: 650,502 دينار كويتي</p> <p>– المساهمة في NLST تعادل: 1,645,740 دينار كويتي</p> <p>– معاملات الأطراف ذات الصلة: 19,5676 دينار كويتي</p>
الإفصاحات المالية	<p>– تقوم شركة المبانى بالإفصاح عن التعويضات السنوية للرئيس التنفيذي من خلال التقارير المالية ربع السنوية والسنوية</p> <p>– لا تفرض شركة المبانى أي غرامات/تسويات على مدى السنوات الثلاث الماضية</p>
إفصاحات المشتريات	<p>– شركة المبانى لا تقدم التدريب لمورديها</p> <p>– ليس لدى شركة المبانى استطلاع / استبيان للموردين من أجل الفحص</p> <p>– لا يبلغ الوسطاء (بما فيهم المقاولين أو الوكلاء) بسياسة شركة المبانى لمكافحة الفساد</p>
	<p>– تبلغ النسبة المئوية لحصة المرأة في وظائف الإدارة المبتدئة 2,2%.</p> <p>– شركة المبانى خالية من أي خلافات تتعلق بتنمية رأس المال البشري</p> <p>– لم يكن هناك اندماج أو استحواذ كبير في شركة المبانى في السنوات الثلاث الماضية</p> <p>– لم تكن هناك تسريحات كبيرة في السنوات الثلاث الماضية</p> <p>– هناك إفصاحات كافية متاحة لتقديم بيانات الأجور غير التنفيذية</p>

	<p>– تتوخى شركة المبانى عدم التمييز / تكافؤ الفرص فيما يتعلق بالدين والعمر والإعاقات</p> <p>– اتخذت شركة المبانى إجراءات ضد التمييز فيما يتعلق بالدين والجنس والعمر والإعاقات والجنسية</p> <p>– لدى شركة المبانى سياسة أو مبدأ أو قانون يدعم الحق في الحد الأدنى أو الأجر المعيشي</p> <p>– تصنف بيانات دوران الموظفين بحسب الفئة العمرية والجنس ومستوى الإدارة. ولكن لا تصنف بحسب العرق أو الإثنية أو الجنسية أو بلد المنشأ أو الخلفية الثقافية</p> <p>– لدى شركة المبانى استراتيجية رسمية لتطوير المواهب</p> <p>– تتعاون شركة المبانى مع المؤسسات التعليمية لتطوير أو تقديم برامج تدريبية مشتركة للموظفين</p> <p>– تفصح شركة المبانى عن النسبة المئوية لتغطية بيانات مشاركة الموظفين من إجمالي الموظفين من خلال درجة المشاركة في التقرير السنوي للموارد البشرية</p> <p>– لا تكشف شركة المبانى علنًا عن بيانات مشاركة الموظفين</p> <p>– لا تقسم بيانات مشاركة الموظفين في شركة المبانى بحسب الفئة العمرية أو الجنس أو مستوى الإدارة أو العرق أو الإثنية أو الجنسية أو بلد المنشأ أو الخلفية الثقافية</p> <p>– تستخدم شركة المبانى تحليلات الأشخاص (PA) لقياس أداء الموظفين</p> <p>– تقوم شركة المبانى بتقسيم بيانات التدريب والتطوير حسب: الفئة العمرية والجنس ومستوى الإدارة، ولكنها لا تقسمها حسب العرق والإثنية والجنسية وبلد المنشأ والخلفية الثقافية</p> <p>– شركة المبانى تكشف عن معلومات حول برامج التطوير</p> <p>– شركة المبانى لا تصرح علنًا عن معدل الغياب</p> <p>– ابتداءً من عام 2023، ستوفر شركة المبانى ساعات عمل مرنة للموظفين</p> <p>– تتضمن شركة المبانى تدريبًا على مكافحة الفساد للموظفين حول سياسة مكافحة الفساد وتغطي بعض عناصر الفساد (بما فيها الرشوة) ؛ كما تغطي جزئيًا مكافحة الفساد بشكل شامل</p> <p>– ليس لدى شركة المبانى أنظمة حل محمية مستقلة لادعاءات الانتقام وتدريب محدد حول الحماية الداخلية والخارجية</p> <p>– توفر شركة المبانى برامج تدريب الموظفين على المعايير الأخلاقية التي تغطي جميع الموظفين (بما فيهم العاملون بدوام جزئي) والمقاولين</p> <p>– تستخدم شركة المبانى تحليلات الأشخاص (PA) للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة (SWP)، وتستخدمها للتخضير للمشاريع المستقبلية. تستخدم لتساعد المديرين في اتخاذ القرارات</p> <p>– ستبدأ شركة المبانى في الكشف عن النسبة المئوية لتغطية تحليلات الأشخاص (PA) للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة (SWP) من إجمالي الموظفين بدوام كامل (FTES) في عام 2023</p> <p>– تستخدم شركة المبانى أيضًا تحليلات الأشخاص (PA) من أجل: تحديد الفجوات الحالية في مهارات القوى العاملة، والتوظيف والتعيين، والكفاءة التنافسي، وتحليل الشبكة التنظيمية. بدءًا من عام 2023، سوف تستخدم أيضًا لتحديد مخاطر التنقل لتحسين الاحتفاظ</p> <p>– لم يتم التحقق من تقييم المساواة في الأجور لدى شركة المبانى وتقييم فجوة الأجور بين الجنسين من قبل طرف ثالث</p> <p>– تسجل شركة المبانى هدفًا حاليًا مع سنة مستهدفة لمعدل الغياب للموظفين والمقاولين، ويتم التحقق منه من قبل مدقق حسابات للتحقق من البيانات</p> <p>– لا تقدم شركة المبانى إجازة أمومة مدفوعة الأجر تزيد عن الحد الأدنى المطلوب قانونًا</p> <p>– شركة المبانى لا تقدم تدريب الموظفين المتعلق بحقوق الإنسان</p> <p>– ليس لدى شركة المبانى إفصاح عن النسبة المئوية للمشاريع المشتركة التي تغطيها مدونة قواعد السلوك، وليس لديها إقرار كتابي أو رقمي. لم يدرب أي من المشاريع على مدونة قواعد السلوك</p> <p>– لدى شركة المبانى تدريب مركز على مبادئ إدارة المخاطر لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية فقط</p> <p>– تقدم شركة المبانى حوافز سنوية للموظفين دون مستوى الإدارة العليا</p>	
	<p>– 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.</p> <p>– النسبة المئوية لحصة النساء في المناصب الإدارية العليا صفر</p> <p>– نسبة الملكية الحكومية أقل من 5%</p> <p>– تلتزم شركة المبانى بالتناوب المنتظم لمراجعي الحسابات /شركاء التدقيق</p> <p>– لا يوجد لدى شركة المبانى سياسة حقوق ملكية خاصة بالرئيس التنفيذي / المدير</p> <p>– لم يكن هناك اندماج أو استحواذ كبير في شركة المبانى – يعاد انتخاب مجلس الإدارة كل ثلاث سنوات</p> <p>– لا توجد أحكام استرداد أو مخالفة للمكافآت في شركة المبانى</p> <p>– ليس لدى مبانى نطاق خطة ملكية أسهم الموظفين (ESOP) أو خطة شراء أسهم الموظفين (ESPP)</p> <p>– شركة المبانى لديها لجنة دفع الأجور</p> <p>– لا تجري شركة المبانى تحليلًا للمخاطر المتعلقة بالمناخ</p> <p>– لا يوجد لدى شركة المبانى تفاصيل حول مدى الإبلاغ عن التظلمات أو إجراءات التصعيد</p> <p>– ليس لدى شركة المبانى أ تعرض لمخاطر الفساد أو الخلافات</p> <p>– ليس لدى شركة المبانى أي مخاوف بشأن معاملات الأطراف ذات الصلة</p> <p>– لا تعترف شركة المبانى بتغير المناخ كمخاطر و/أو فرص ذات صلة بالأعمال</p> <p>– ليس لدى شركة المبانى مخاوف رئيسية تتعلق بسياسة الدفع</p> <p>– شركة المبانى غير خاضعة لحكم السعر العادل</p>	إفصاحات الحوكمة

7.4 مواءمة الموضوعات الجوهرية مع الأطر الدولية والوطنية

#	الموضوع ذو الأهمية النسبية	هدف التنمية المستدامة	برنامج خطة الكويت للتنمية الوطنية	مقاييس بورصة الكويت للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة
1	حوكمة وقيادة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة	 	 	تنوع المجلس استقلالية المجلس
2	المشاريع الخضراء	  	 	تقرير الاستدامة
3	الإشراف البيئي	      		تقرير الاستدامة عن استخدام الطاقة انبعاثات غازات الدفيئة استخدام الماء
4	المشتريات المستدامة	 	 	تقرير الاستدامة مدونة قواعد سلوك الموردين
5	التمكين الرقمي	  	 	تقرير الاستدامة
6	التكويت	 	  	تقرير الاستدامة التوطين
7	إدارة رأس المال البشري	 	 	التوطين ودوران الموظفين ومعدل الإصابة والتنوع بين الجنسين وحقوق الإنسان والأخلاق ومكافحة الفساد
8	خبرة أصحاب المصلحة		 	تقرير الاستدامة الأخلاقيات ومكافحة الفساد
9	المجتمع المحلي والمواطنة	    		الصحة العالمية والسلامة وحقوق الإنسان
11	الإدخالات المسؤولة	 	 	تقرير الاستدامة حقوق الإنسان الأخلاق ومكافحة الفساد
12	إدارة المخاطر	 	  	تقرير الاستدامة
13	الأمن والرصد والإدارة	  	 	تقرير الاستدامة خصوصية البيانات
14	الصحة المهنية، الأمن والرفاء	 	 	تقرير الاستدامة خصوصية البيانات الصحة والسلامة العالمية

<p>– ليس لدى شركة المبانى تقييم لمخاطر الفساد للعمليات التي أجريت والتي تغطي بعض عناصر الفساد أو مكافحة الفساد بشكل شامل</p> <p>– لا توجد إجراءات معمول بها لمعالجة الفساد في العمليات التي يتم تقييمها على أنها "عالية المخاطر"</p> <p>– يوجد لدى المبانى تعريف واضح لما يحدد أن عضو مجلس الإدارة مستقل</p> <p>– لا تعاني شركة المبانى من غياب مجلس إدارة راسخ كمجال رئيسي للقلق</p> <p>– المبانى ليست خالية من المخاوف الرئيسية المتعلقة بانتخابات المديرين السنوية</p> <p>– لا يوجد دليل على تصويت المساهمين في الجمعية العامة العادية على مكافأة التنفيذيين</p> <p>– الحق في التصويت سنويًا على تعيين وفصل أعضاء مجلس الإدارة غير مشمول في سياسة المبانى</p> <p>– لم يكشف عن حقوق التصويت بشكل مفصل</p> <p>– لا يوجد إفصاح عن عدد الأسهم التي يمتلكها الرئيس التنفيذي أو كبار المديرين التنفيذيين، معبرًا عنها بمضاعفات الراتب الأساسي</p> <p>– ليس لدى المبانى متطلبات محددة لملكية الأسهم يفرضها الرئيس التنفيذي وأعضاء الإدارة التنفيذية الآخرين</p> <p>– لا تفصح المبانى عن عدد الخبراء الماليين في لجنة المخاطر</p> <p>– تستعين المبانى بشركة خارجية مسؤولة عن الإبلاغ عن المخاطر</p> <p>– لا يوجد إدراج لمعايير إدارة المخاطر في عملية مراجعة الموارد البشرية لتقييم الموظفين</p> <p>– ليس لدى شركة المبانى نهج على مستوى الشركة تجاه عدم الامتثال يتضمن الإبلاغ عن عدد دعاوى أو حوادث عدم الامتثال</p> <p>– لا يقدم كبير الموظفين القانونيين (أو ما يعادله) في مجلس الإدارة، أو في لجان مجلس الإدارة، تقارير منتظمة مباشرة إلى اجتماعات مجلس الإدارة أو لجنة مجلس الإدارة</p> <p>– لا يوجد إفصاح عن إشراف مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على الأمن /الأمن السيبراني والاستراتيجية والمراجعة ذات الصلة، بما في ذلك مناصب محددة في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية</p> <p>– لا تفصح شركة المبانى عن تكرار تدقيق سياسات وأنظمة أمن المعلومات</p> <p>– لا يوجد أي إفصاح عن الآليات المعمول بها لضمان التنفيذ الفعال لسياسة خصوصية شركة المبانى</p> <p>– ليس لدى شركة المبانى نظام امتثال معتمد / مدقق / تم التحقق منه من قبل طرف ثالث</p> <p>– لا يوجد إفصاح عن مشاركة أصحاب المصلحة للتحقق من مخاطر وآثار حقوق الإنسان</p> <p>– شركة المبانى خالية من أي حوادث عدم امتثال لمعايير العمل</p> <p>– ليس لدى شركة المبانى دليل على إشراف لجنة مجلس الإدارة على إدارة مخاطر تغير المناخ، ولا تعترف بتغير المناخ كمخاطر و / أو فرص ذات صلة بالعمال</p> <p>– لا يمكن للرئيس التنفيذي لشركة المبانى أو كبار المسؤولين التنفيذيين امتلاك أسهم الشركة</p> <p>– شركة المبانى خالية من مجالات الاهتمام الرئيسية التالية، خبرة إدارة المخاطر</p> <p>– تطبق شركة المبانى عمليات تدقيق منتظمة فيما يتعلق بالمعايير الأخلاقية</p> <p>– لدى شركة المبانى مديران غير تنفيذيين أو أكثر من ذوي الخبرة أو المعرفة في إدارة المخاطر</p> <p>– خاطب مجلس إدارة المبانى الطرف ذي الصلة الذي تم الإفصاح عنه في شركة المبانى حول الأفاق الزمنية للمخاطر و / أو الفرص (قصيرة / متوسطة / طويلة الأجل)</p> <p>– لا تقدم شركة المبانى تقارير علنية عن إجراءات التخفيف والعلاج في مجال حقوق الإنسان</p> <p>– لا تفصح شركة المبانى عن إطار إدارة المخاطر الخاص بها في القواعد أو الموائيق أو وثائق السياسة أو ما يعادلها، بل سيكشف عنها قريبًا من خلال الموقع الإلكتروني</p> <p>– شركة المبانى خالية من أي خلافات تتعلق بسلوك الشركات/ الرشوة</p> <p>–تمتلك شركة المبانى ما يكفي من بيانات المساهمة المتاحة لتقديمها إلى أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين</p> <p>– تحرص شركة المبانى على وجود عضوات في مجلس الإدارة في تشكيلات مجلس الإدارة المستقبلية. ومع ذلك، لم تتقدم أي أنثى لمنصب مجلس الإدارة في انتخابات 2022</p> <p>– تشمل سياسة شركة المبانى لمكافحة الفساد والرشوة على وجه التحديد المساهمات الخيرية والرعاية</p> <p>– تمتاز شركة المبانى بإشراف مجلس الإدارة على معاملات مكافحة الفساد</p> <p>– ليس لدى شركة المبانى سياسة تنوع لمجلس الإدارة تتطلب بوضوح عوامل التنوع، مثل الجنس أو العرق أو الإثنية أو بلد المنشأ أو الجنسية أو الخلفية الثقافية في عملية ترشيح مجلس الإدارة</p> <p>– لدى شركة المبانى أهداف محددة لتحسين نسبة الجنسين في مجلس الإدارة في تشكيله القادم</p> <p>– تتضمن مكافآت كبار المسؤولين التنفيذيين أداء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ESG</p> <p>– كجزء من تفويضها، اجتمعت الإدارة التنفيذية لشركة المبانى هذا العام مع وزير المالية فيما يتعلق بالضرائب وكيفية تنفيذها من حيث الشفافية الضريبية</p> <p>– من المؤكد ضمان التثقيف المنتظم بشأن إدارة المخاطر لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين</p> <p>– يتلقى جميع أعضاء مجلس الإدارة تعريفًا بالمخاطر وتدريبًا مستمرًا على المخاطر</p> <p>– ليس لدى شركة المبانى لجنة مكافآت غير تنفيذية بالكامل تضم ما لا يقل عن نصف الأعضاء المستقلين</p> <p>– لا توجد رقابة على إدارة مخاطر الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في أنشطة التمويل</p> <p>– تتمثل خطة شركة المبانى المستقبلية في دمج روابط أداء الاستدامة في سياسات الأجور التحفيزية</p>	<p>– 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.</p> <p>– النسبة المئوية لحصة النساء في المناصب الإدارية العليا صفر</p> <p>– نسبة الملكية الحكومية أقل من 5%</p> <p>– تلتزم شركة المبانى بالتناوب المنتظم لمراجعي الحسابات /شركاء التدقيق</p> <p>– لا يوجد لدى شركة المبانى سياسة حقوق ملكية خاصة بالرئيس التنفيذي / المدير</p> <p>– لم يكن هناك اندماج أو استحواذ كبير في شركة المبانى – يعاد انتخاب مجلس الإدارة كل ثلاث سنوات</p> <p>– لا توجد أحكام استرداد أو مخالفة للمكافآت في شركة المبانى</p> <p>– ليس لدى مبانى نطاق خطة ملكية الموظفين (ESOP) أو خطة شراء أسهم الموظفين (ESPP)</p> <p>– شركة المبانى لديها لجنة دفع الأجور</p> <p>– لا تجري شركة المبانى تحليلًا للمخاطر المتعلقة بالمناخ</p> <p>– لا يوجد لدى شركة المبانى تفاصيل حول مدى الإبلاغ عن التظلمات أو إجراءات التصعيد</p> <p>– ليس لدى شركة المبانى أ تعرض لمخاطر الفساد أو الخلافات</p>
<p>إفصاحات البيئة</p>	

2022

شركة المباني ش.م.ك (عامة)

ص.ب. 5132، الصفاة - 13052، الكويت

الهاتف: 222.444.43 - الفاكس: 222.444.67

www.mabaneer.com