

WAHA CAPITAL

تقرير الاستدامة لعام ٢٠٢٢



| | | | |
|----|--|----|---|
| ١٨ | ٤.١٠ الاستثمارات المجتمعية | ١ | نبذة عن التقرير |
| ٦١ | أداء معايير الحوكمة | ٣ | ١.١ مقدمة |
| ٦٢ | ٥.١ استقلالية أعضاء مجلس الإدارة وتنوعهم | ٤ | ١.٢ كلمة رئيس مجلس الإدارة |
| ٦٢ | ٥.٢ الأخلاقيات ومكافحة الفساد | ٥ | ١.٣ رسالة المدير التنفيذي للعمليات |
| ٦٢ | ٥.٣ قواعد السلوك (سلسلة الإمداد) | ٧ | نبذة عن الشركة |
| ٦٣ | ٥.٤ خصوصية البيانات | ٨ | ٦.١ معلومات عامة |
| ٦٣ | ٥.٥ إعداد تقارير الاستدامة ورفعها | ٩ | ٦.٢ رؤيتنا ورسالتنا |
| ٦٥ | مقاييس الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات - جدول ارتباط أهداف التنمية المستدامة | ١١ | أداء المعايير البيئية |
| ٦٦ | الحوكمة البيئية | ١٢ | ٣.١ استخدام الطاقة وانبعاثات الغازات الدفيئة |
| ٦٧ | الحوكمة الاجتماعية | ١٢ | ٣.٢ استهلاك المياه |
| ٦٨ | الحوكمة الشركات | ١٢ | ٣.٣ إدارة النفايات |
| | | ١٣ | ٣.٤ جودة الهواء |
| | | ١٣ | ٣.٥ الإدارة البيئية |
| | | ١٣ | ٣.٦ الاستثمارات في البنية التحتية المتعلقة بالمناخ - المشاريع والمرونة وتطوير المنتجات |
| | | ١٥ | أداء المعايير الاجتماعية |
| | | ١٦ | ٤.١ التنوع بين الجنسين |
| | | ١٦ | ٤.٢ المساواة بين الجنسين |
| | | ١٧ | ٤.٣ سياسة عدم التمييز |
| | | ١٧ | ٤.٤ العمالة المؤقتة ومعدل دوران الأعمال |
| | | ١٧ | ٤.٥ نسبة توظيف العمالة |
| | | ١٧ | ٤.٦ الصحة والسلامة ومعدل الإصابات |
| | | ١٨ | ٤.٧ المُبلغون عن المخالفات |
| | | ١٨ | ٤.٨ حقوق الإنسان وعمالة الأطفال |
| | | ١٨ | ٤.٩ الوصول إلى التعليم والتعلم الطويل الأجل (التدريب المتعلق بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات) |



الفصل الأول

نبذة عن التقرير



إننا ندرك أن ريادتنا لأحدث التطورات
في مجال الحوكمة البيئية والاجتماعية
وحوكمة الشركات سيجعل من عمليات
الشركة أكثر مرونة واستدامة - مما يدعم
أدائنا المالي على المدى الطويل - مع
العمل على ضمان إحداث أثر إيجابي
ومنافع اجتماعية للعالم من حولنا.

وليد المقرب المهيري
رئيس مجلس إدارة الواحة كابيتال



1.1 مقدمة (الغرض، والنطاق، ومصدر البيانات وسلامتها، والضمان الخارجي، وبيانات الاتصال)

ومن ثم، فقد أجرت الشركة في شهر نوفمبر 2022 دراسة استقصائية شاملة بغية تقييم أداء الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بها خلال عام 2022. وقد شملت الدراسة الاستقصائية 68 مقياساً من مقاييس الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في المُجمل، شملت مقابلات مع الموظفين من الإدارات الست المختلفة وكذلك إجراء بحث مكتبي شمل المستندات الرئيسية. وفي ضوء نتائج الدراسة الاستقصائية، فقد أُصدر تحليل أداء الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام 2022 باعتباره مصدر البيانات الرئيس لهذا التقرير، وسوف يُستخدم كذلك باعتباره خط الأساس لقياس التعزيزات والمبادرات المستقبلية ذات الصلة.

وأخيراً، يُرجى العلم بأنه لضمان صحة البيانات التي يتم جمعها من خلال الدراسة الاستقصائية والإفصاح عنها لاحقاً في هذا التقرير وجودتها العالية، فقد استعانت الشركة بخبير خارجي.

للمزيد من المعلومات بشأن هذا التقرير، يُرجى التواصل معنا على communications@wahacapital.ae

يُبين تقرير الاستدامة الثاني (ويُشار إليه كذلك بـ"التقرير") الخاص بشركة الواحة كابيتال ش.م.ع. (ويُشار إليها كذلك بالشركة أو الواحة كابيتال) إرادة الشركة والتزامها بتقديم الدعم لأجندة الاستدامة، ودعم الدور الريادي الذي تضطلع به دولة الإمارات العربية المتحدة في المنطقة في التعامل مع مسائل التغير المناخي.

يفي هذا التقرير بمتطلبات التقارير الخاصة بالشركة وفق قواعد سوق أبوظبي للأوراق المالية للشركات المُدرجة، وتم إعداده كاملاً اتساقاً مع إرشادات الإفصاح عن الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات فيما يتعلق بالشركات المُدرجة في سوق أبوظبي للأوراق المالية. وإلى جانب ذلك، فإن هذا التقرير يعكس الأهداف الدولية التي حددها أهداف التنمية المستدامة الخاصة بالأمم المتحدة وكذلك معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير. ولذلك الغرض، فقد تم جمع بيانات أداء الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الخاصة بالشركة وتحليلها فيما يتعلق بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة ومعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ذات الصلة بحسب توصية الإرشادات الصادرة عن سوق أبوظبي للأوراق المالية، وعرضها في الملحق بهذا التقرير.



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



أجرت الشركة في
شهر نوفمبر ٢٠٢٢
دراسة استقصائية

8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



شاملة بغية تقييم أداء
الحوكمة البيئية والاجتماعية
وحوكمة الشركات بها خلال
عام ٢٠٢٢

1.٢ كلمة رئيس مجلس الإدارة

يسرني أن أقدم تقرير الاستدامة لعام 2022 الخاص بشركة الواحة كابيتال.

وباعتبارها مواطنًا مؤسسًا مسؤولًا، فإن الواحة كابيتال تُقر بما لها من دور في خلق قيمة مالية للمساهمين مع العمل على إحداث الأثر الإيجابي على المجتمع والبيئة من خلال دمج أفضل ممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في جميع أعمالها وأنشطتها الاستثمارية.

يوضح هذا التقرير بالتفصيل الأثر البيئي للواحة كابيتال وممارسات مسؤوليتها الاجتماعية وسياسات وإجراءات حوكمتها خلال العام 2022. وقد أطلقت الواحة كابيتال خلال العام تحليلًا شاملاً للأداء لإجراء تقييم دقيق ووضع خطوط أساسية لأداء الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بها. وقد ساعدنا هذا التحليل على وضع خارطة طريق واضحة لموائمة مبادرات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الخاصة بالشركة مع رواد صناعة الاستثمار الإقليميين الآخرين.

ومن المقرر أن تستضيف دولة الإمارات العربية المتحدة في عام 2023 قمة مؤتمر الأطراف بشأن التغير المناخي (COP28)، وهو أحد أبرز المؤتمرات الدولية بشأن التغير المناخي خلال السنوات الأخيرة. وباعتبارها شركة ملتزمة بتعزيز مسؤولياتها وممارساتها فيما يتعلق بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، فإن الشركة ستُعَوِّل على هذا الحدث في مشاركة المعارف والخبرات في مجال التنمية المستدامة والإشراف البيئي مع الخبراء والنظراء العالميين في المجال.

وترمي الشركة خلال العام القادم إلى تحقيق تقدم كبير في رحلتها نحو مستقبل أكثر استدامة من خلال النظر في أولوياتها فيما يتعلق بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في مجالات الأنشطة الحالية للشركة كافة.

إننا ندرك أن ريادتنا لأحدث التطورات في مجال الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات سيجعل من عمليات الشركة أكثر مرونة واستدامة - مما يدعم أدائنا المالي على المدى الطويل - مع العمل على ضمان إحداث أثر إيجابي ومنافع اجتماعية للعالم من حولنا.

وليد المقرب المهيري

رئيس مجلس إدارة الواحة كابيتال



الواحة كابيتال تُقر بما لها من دور في خلق قيمة مالية للمساهمين مع العمل على إحداث الأثر الإيجابي على المجتمع والبيئة من خلال دمج أفضل ممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في جميع أعمالها وأنشطتها الاستثمارية.

١.٣ رسالة المدير التنفيذي للعمليات

يقدم تقرير الواحة كابيتال للاستدامة لعام 2022 لمحة عامة عن أبرز أنشطة الشركة ومبادراتها وإنجازاتها خلال العام الماضي، ويظهر التزامنا الراسخ بتلبية توقعات أصحاب المصلحة، والتوافق مع أفضل ممارسات الاستدامة المعمول بها في القطاع، ومعالجة القضايا البيئية والاجتماعية والحوكمة التي تتزايد أهميتها اليوم كعوامل مهمة تؤثر على مخاطر وعوائد الاستثمارات في القطاع المالي.

ومع اقترابنا من حدث مهم للغاية بالنسبة لدولة الإمارات العربية المتحدة، وهو قمة المناخ COP28 التي تستضيفها الدولة في نهاية العام 2023، أصبح من المهم أكثر من أي وقت مضى أن تتخذ المؤسسات المالية نهجاً استباقياً للاستدامة. وقد وضعت دولة الإمارات أهدافاً طموحة للحد من بصمتها الكربونية، وتفتخر "الواحة كابيتال" بلعب دور فعال في دعم هذه الجهود.

ندرك في "الواحة كابيتال" أن الاستدامة لا تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية فحسب، بل هي أيضاً محرك محوري للأداء المالي على المدى الطويل. ويتزايد الاهتمام اليوم بتبني أفضل مبادئ المسؤولية البيئية والاجتماعية والحوكمة مثل التغير المناخي وحوكمة الشركات، كعوامل مهمة تؤثر على مخاطر وعوائد الاستثمارات في القطاع المالي، ونحن ملتزمون تماماً بهذه المبادئ.

اتخذنا خلال عام 2022 العديد من المبادرات المهمة لتحسين أدائنا في مجالات المسؤولية البيئية والاجتماعية والحوكمة كما هو مفصل في هذا التقرير. إن أنشطتنا في هذا المجال تؤكد وتعزز التزامنا بأفضل معايير المسؤولية البيئية والاجتماعية والحوكمة. كما أننا بجانب ذلك ملتزمون بالتواصل مع أصحاب المصلحة المعنيين بنا وإبقائهم على اطلاع بأدائنا في ضمن المجالات المذكورة وذلك من خلال تقريرنا السنوي للاستدامة، ونرى بأن إبقاء باب التواصل مفتوحاً مع جميع المعنيين بأعمالنا وتوعيتهم بمبادراتنا في مجال الاستدامة عبر نشر هذا التقرير هو أمر بالغ الأهمية لبناء الثقة والحفاظ على علاقات طويلة الأمد مع مستثمرين وعموم أصحاب المصلحة بمختلف فئاتهم.

وبينما نتطلع إلى المستقبل، ندرك أن أماننا الكثير من العمل الواجب القيام به، وكلنا ثقة من أنه يمكننا تحقيق تأثير إيجابي عبر التعاون الوثيق مع أصحاب المصلحة ومواصلة دفع عجلة الابتكار في أعمالنا وتطبيق أفضل ممارسات الاستدامة في كل ما نقوم به.

وفي الختام، لا يسعني إلا أن أشكر موظفينا وشركاءنا ومختلف أصحاب المصلحة على التزامهم المستمر تجاه الاستدامة ودعمهم لنا لتحقيق أهدافنا ذات الصلة. ونتطلع إلى مواصلة التقدم في هذا المجال المهم والمساهمة في بناء مستقبل أكثر استدامة لنا جميعاً.

أحمد المنصوري

المدير التنفيذي للعمليات



ندرك في "الواحة كابيتال" أن الاستدامة لا تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية فحسب، بل هي أيضاً محرك محوري للأداء المالي على المدى الطويل.

البنوك الوطنية كابيتال

WAH CAPITAL

الفصل الثاني

نبذة عن الشركة



٢.١ معلومات عامة

الواحة كابيتال هي شركة إدارة استثمارات مدرجة في سوق أبوظبي للأوراق المالية تعمل على رفع خبراتها في الأسواق الناشئة وشبكات أعمالها وإمكاناتها البحثية لتحقيق عوائد جذابة لمساهميها والمستثمرين في صناديقها على حدٍ سواء.

وتُعد الشركة التي تأسست عام 1997 واحدةً من بيوت الاستثمار الرائدة في القطاع الخاص بالإمارة وتعمل على توفير منصة عالمية للاستثمار والنمو. وتتمتع الشركة بسجل حافل بالنجاح والإنجازات على صعيد الاستثمار في الأسواق العامة والخاصة توظيف رأس المال المملوك بما يتماشى مع المستثمرين الخارجيين.

وبدعم من أكبر مساهميها، شركة مبادلة للاستثمار، تؤدي الواحة كابيتال دوراً بارزاً في نهضة وتطور منظومة الاقتصاد وريادة الأعمال الحيوية في أبوظبي، وتحقق من خلال أعمالها قيمة طويلة الأجل لمساهميها والمستثمرين في صناديقها وموظفيها والمجتمعات التي تعمل فيها.

تعمل الشركة والصناديق التي تتولى إدارتها الشركة التابعة لها في بيئة تنظيمية قوية سواءً داخل دولة الإمارات العربية المتحدة وعلى المستوى الدولي. تتبع الشركة أفضل الممارسات الدولية في مجال إدارة المخاطر والإفصاح وإعداد التقارير ورفعها، مع العمل على توظيف عمليات استثمارية منتظمة مع إشراف ورقابة صارمتين.

تُعَوّل الشركة التي تتخذ من إمارة أبوظبي مقراً لها وتُعد مصدرًا للقوة والاستقرار الماليين على العلاقات الوطيدة مع جُبرى المؤسسات بالإمارة وشبكتها العالمية من روابط وشراكات الأعمال، وتبني ممارسات حوكمة ذات مستوى عالمي يشده المساهمون والمستثمرون الخارجيون من الشركات المدرجة.

يتمثل غرض الشركة في تحقيق عوائد هائلة وثابتة بشكل مستمر لمساهميها وشركاء استثماراتها.

يتمثل هدف الشركة في تحقيق عوائد قوية وثابتة ومستمرة لمساهميها وشركاء استثماراتها. وتُركّز الشركة على بناء وتحقيق أرباح كبيرة ومتميزة وتحقيق التميز فيما تقدمه لعملائها من خدمات. وأفرادنا هم أساس القيمة التي نقدمها لمستثمريننا، بحيث يلعب كل فرد دوراً حيوياً في الشركة، ويعملون معاً للتضامن والتأزر وتحقيق ما يُصبى إليه من نتائج. إننا نتسم بالتركيز والتماسك واتخاذ من الأداء محركاً لنا، فضلاً عن كوننا نُقدّر قيم التفاني في العمل والعمل المشترك والإنجاز.

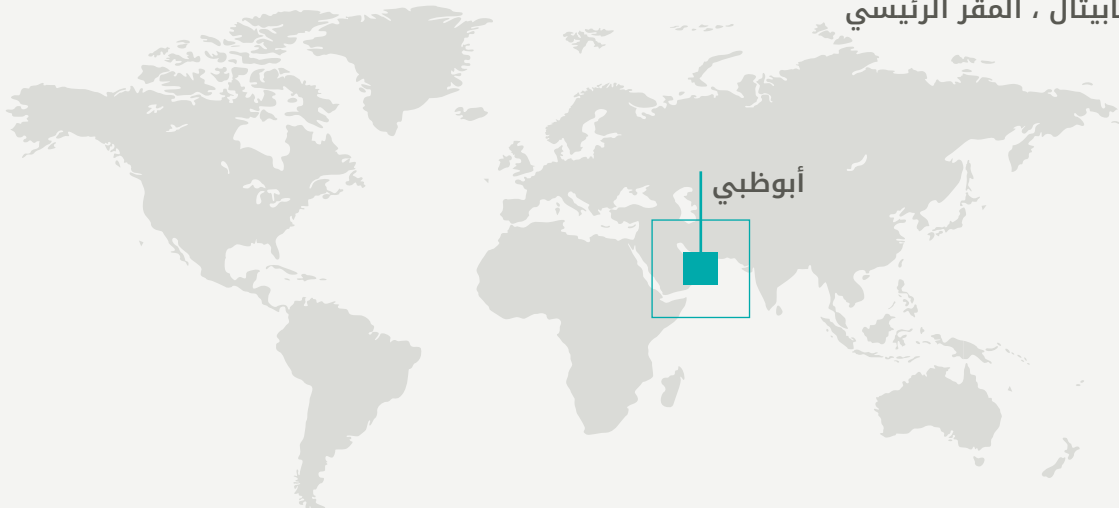
إننا نستثمر في تنمية وتطوير أفرادنا من خلال تزويدهم بأكثر الأدوات ملائمة من خلال العمل على رفع مهاراتهم وتدريبهم.

وباعتبار الشركة لاعباً رئيساً في القطاع الخاص في إمارة أبوظبي، فإننا نرعى ونناصر المواهب المحلية في القطاع المالي.

لمزيد من المعلومات حول الشركة، يُرجى زيارة

www.wahacapital.com

الواحة كابيتال ، المقر الرئيسي



نبذة عن الشركة

٢.٢ الرؤية والرسالة

تنظر الشركة إلى الاستدامة من مفهوم شامل. تلتزم الشركة بضمان استمرارية مرونتها وأهليتها للمستقبل واستدامتها مع العمل على خدمة مصالح جميع أصحاب المصلحة والمجتمعات التي تعمل بها.

كذلك، يُعمل على مواءمة أداء الشركة وتطورها المستقبلي مواءمةً وطيدة مع إستراتيجية دولة الإمارات العربية المتحدة الرامية إلى اقتصاد مستدام ومتنوع يتحول تدريجياً نحو تقليل الاعتماد على الهيدروكربونات. في هذا الصدد، فإننا ندعم الإستراتيجية الشاملة للدولة مثل "الأجندة الخضراء لدولة الإمارات العربية المتحدة 2015 - 2030"، و"أجندة 2030 للتنمية المستدامة لدولة الإمارات العربية المتحدة"، و"إستراتيجية الطاقة 2050 لدولة الإمارات العربية المتحدة"، وآخرها "المبادرة الإستراتيجية للحياد المناخي بحلول 2050 لدولة الإمارات العربية المتحدة"، الذي يضع الإطار الزمني ويحدد آليات تنفيذ المبادرة الإستراتيجية للحياد المناخي بحلول 2050 لدولة الإمارات العربية المتحدة، التي قُدّمت عام 2021.

وإلى جانب ذلك، فإن الشركة توفر الدعم الكامل للخطة الرئيسية لأسواق رأس المال المستدامة لهيئة الأوراق المالية والسلع بدولة الإمارات العربية المتحدة، والتي وضعت للمساهمة في إيجاد نظام مالي أكثر استقراراً ومرونة.

وأخذاً بالاعتبار أن الشركة جزء رئيس من قطاع الخدمات المالية الآخذ بالنمو في إمارة أبوظبي، فإنها تتبنى وبشكل طبيعي جميع السياسات ذات الصلة الخاصة بالإمارة ألا وهي "رؤية أبوظبي 2030"، التي تضع إطار العمل لبناء اقتصاد مستدام ومتنوع وذو قيمة مضافة مع العمل على إيجاد المزيد من الفرص العالية القيمة للمواطنين والمقيمين على حدٍ سواء.

وفي الوقت الذي يُعد فيه أثر الكربون المباشر للشركة ضمن النطاق الضيق نسبياً لعملياتنا الميدانية / المكتبية، فإن الشركة تبحث باهتمام كبير عن سبل لخفضه من خلال تطوير وتبني سياسة جديدة للإدارة البيئية. ستتركز هذه السياسة بشكل رئيس على المزيد من خفض استخدام الوقود والنفايات والمياه وكذلك تحسين نوعية الهواء الداخلي وكفاءة الطاقة، مما يُعزز من مستوى الرفاهية التي ينعم بها موظفونا.

لضمان نهج استدامة أكثر اتساقاً، فإننا نعمل في الوقت الحالي على دمج اعتبارات ومقاييس أكثر تحديداً في مجال الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في نهج الاستثمار الذي نتبناه. يتمثل هدفنا في التأكد من أن استثماراتنا الفردية ومحافظ استثماراتنا العامة تعكس بشكل أفضل التزام الشركة نحو الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وتخفيض الكربون. من المخطط استثمار المزيد من الوقت والجهد في تدريب الموظفين في مسائل الاستدامة وتوجهاتها وأفضل الممارسات ذات الصلة والتمويل المستدام.

تعمل الشركة على وضع مقاييس ومعايير أعلى لأدائها بما يتسق مع إعلان أجندة التمويل المستدام

فضلاً عن ذلك، تعمل الشركة على وضع مقاييس ومعايير أعلى لأدائها بما يتسق مع إعلان أجندة التمويل المستدام الذي وضعته سوق أبوظبي العالمي بالتعاون مع مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي وهيئة الأوراق المالية والسلع ووزارة التغير المناخي باعتباره إطاراً لرعاية الاستثمارات الخضراء والمستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة وتكاملها. ونظراً لأن الشركة تتشارك رؤية هذا الإعلان، فإن تحولها إلى عضو طوعي وموقع على هذا الإعلان في المستقبل القريب لن يرمي إلا إلى تعزيز التزام الشركة بدعم أثر الاستدامة بدولة الإمارات العربية المتحدة وضمان استمرارية الاقتصاد الإماراتي.

وأخيراً، وبالنسبة لعام 2023، "عام الاستدامة" الرسمي في دولة الإمارات العربية المتحدة وعام استضافة الدورة الثامنة والعشرين من قمة مؤتمر الأطراف بشأن التغير المناخي (COP28) لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن التغير المناخي (UNFCCC)، فإن الشركة لديها خطط للمشاركة والمساهمة في العديد من الفعاليات وورش العمل ذات الصلة للربط مع المؤسسات المالية المماثلة والأطراف صاحبة المصلحة الأخرى للاستفادة من فرص العمل المبتكرة الناشئة في دولة الإمارات العربية المتحدة وفي كل أنحاء العالم وتنفيذ المزيد من المشروعات والاستثمارات والأنشطة التي تخدم المجتمع بجانب مسؤوليتها البيئية وجودها الاقتصادية.



تلتزم الشركة بضمان استمرارية مرونتها وأهليتها للمستقبل واستدامتها مع العمل على خدمة مصالح جميع أصحاب المصلحة والمجتمعات التي تعمل بها.





الفصل الثالث

أداء المعايير البيئية



٣.١ استخدام الطاقة وانبعاثات الغازات الدفيئة - أثر الكربون

لم تضع الشركة سياسة محددة لتعزيز استهلاك الطاقة المستدام أو تخفيض الطاقة؛ إذ لا تُسهم الأنشطة المباشرة للشركة بشكل كبير في انبعاثات الغازات الدفيئة. وبالرغم من ذلك، فإن الشركة تنظر إلى الأمر باعتباره مجاًلاً يمكن العمل على تحسينه في المستقبل باتخاذ إجراءات وتدابير توفير الطاقة اتساقاً مع التحول الإستراتيجي بدولة الإمارات العربية المتحدة نحو مصادر الطاقة المتجددة.

ويتمثل المصدر الرئيس للطاقة لدى الشركة في الوقت الحالي في الكهرباء التي تُستهلك في المكاتب الإدارية بحسب سياسة / نظام الطاقة الخاص بالمبنى المكتبي. ومن ثم، فإن مزيج الطاقة المزود من قبل المبنى ينقسم بين نسبة 2% للطاقة الشمسية و77% للغاز و21% للطاقة النووية. وقد بلغ استهلاك المكاتب من الطاقة في عام 2022 نحو 9,000 كيلو وات في الساعة.

مزيج استهلاك الطاقة في المكاتب



تقر الشركة بأن استخدام الطاقة الكلي بحسب قياس المخرجات يُقدر بأنه عالٍ نسبياً بالنظر إلى المساحة الكلية وعدد الموظفين (2,000 م² لما يقرب من 60 موظفاً). ومع ذلك، تُطبق إجراءات معينة من شأنها أن تسهم في تخفيض استهلاك الطاقة مثل "خيار العمل ليوم واحد من المنزل"، والذي يُنفذ عادةً أيام الجمعة من جانب غالبية الموظفين، ويُقلل من استهلاك الكهرباء والمياه في المكاتب بشكل كبير ذلك اليوم.

وفيما يتعلق بانبعاثات الكربون المباشرة (النطاق الأول)، تحتفظ الشركة بمركبتين لا تعملان إلا كسيارات يقودها العاملون استهلاكاً في عام 2022 نحو 3,000 لتر من البنزين. وبالنظر فحسب إلى قدر البنزين المستخدم وكذا طراز السيارات ونوعها وعمرها (نيسان باترول (سيارة رياضية)، 2020 و2021)، فإن انبعاثات الكربون المباشرة من سيارات الشركة بلغت نحو 7,000 كيلو جرام من ثاني أكسيد الكربون (6,930 = 2.31*3000).

لم تُحسب انبعاثات النطاق الثاني في هذا التقرير نظراً للافتقار إلى البيانات ذات الصلة، ولكنها ستؤخذ بعين الاعتبار في تقرير الاستدامة التالي.

٣.٢ استهلاك المياه

لم تتبنَ الشركة حتى تاريخه سياسة أو إجراءات محددة لاستهلاك المياه لتعزيز خفض استهلاك المياه أو إعادة استخدام المياه أو إعادة تدويرها. ومع ذلك، فإنه وبصورة تقديرية لا تستهلك الشركة المياه بشكل مفرط؛ إذ يقتصر استهلاكها على الاستهلاك المكتبي الاعتيادي للموظفين.

وفي عام 2022، دُفعت تكلفة استهلاك المياه إلى صاحب العقار مباشرة مقدماً مع الإيجار؛ حيث تم حسابها بحسب المتر المربع من المساحة وقُدرت بنحو 3,500 ساعة تشغيل / السنة، ومن ثم فإن الاستهلاك الفعلي غير معلوم. سيتم تناول هذه المسألة في سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الجديدة وإجراءات التحسين التي خطت لها الشركة لعام 2023.

٣.٣ إدارة المخلفات

تنتوي الشركة التعامل مع إدارة النفايات في سياسة جديدة للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وتسعى لتنفيذ إجراءات التحسين في عام 2023، بما في ذلك السعي لخفض النفايات البلاستيكية أو المواد البلاستيكية ذات الاستخدام الواحد ومنعها.

ومع ذلك، فإن الشركة في المجالات الأخرى لإدارة النفايات تقوم بالعديد من الأنشطة وتنفذ إجراءات لتقليل نفايات تكنولوجيا المعلومات المكتبية، وتُطبق الممارسات الجيدة فيما يتعلق بإدارة النفايات الكهربائية والإلكترونية. على سبيل المثال، تتم معالجة نفايات تكنولوجيا المعلومات الورقية باعتبارها نفايات ورقية عامة ويتم تزيقها والتخلص منها من قبل شركة نظافة المكاتب. يتم استبدال حبر التصوير والتخلص منه بعناية في الصندوق المُخصص لمنتجات النفايات تلك.

ولغرض خفض النفايات الورقية، يتم تهيئة جميع الطابعات في الوضع الافتراضي للطباعة على كلا الجانبين، ويُترك لتقدير المستخدم النص صراحةً على الطباعة على وجه واحد لمُتلقيين بعينهم أو لأغراض بعينها.

تُجرى إدارة النفايات من خلال هيئة مهنية متخصصة تقوم بالتخلص من المنتجات الإلكترونية بعد إزالة البيانات الجوهرية منها. وتُعين هذه الهيئات من قبل الحكومة باعتبارها الهيئة المختصة بالإدارة المسؤولة للنفايات. وتقوم الشركة - متى أمكن ذلك - بالتصرف في المعدات القديمة بعد تنظيفها وتفريغها من البيانات.

٣.٤ جودة الهواء

تخطط الشركة لتناول مسألة جودة الهواء داخل أروقتها ومبانيها ضمن سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الجديدة الخاصة بها وإجراءات التحسين التي خطت لها الشركة لعام 2023.

هناك مخاوف معقولة أثارها الشركة فيما يتعلق بنوعية الهواء في المكاتب بالنظر إلى أن الشكل الوحيد لتدوير الهواء لا يتم إلا من خلال نظام تكييف الهواء الذي يعتمد المبنى المكتبي إلى استخدامه. وبحسب سياسة وممارسات صيانة المرافق بالمبنى، يتم تنظيف مكيفات الهواء وتقييمها كل عامين فقط، ولا توجد إجراءات مطبقة تتعلق بنوعية الهواء مثل مطهرات الجو أو منظفاته أو أجهزة ترطيبه التي يتم تبييتها في كل أجزاء المكتب. وبالإضافة إلى ذلك، لا توجد إجراءات أو أنشطة مطبقة لمراقبة نوعية الهواء بالمكاتب. أخيراً، فإن التنظيف والتعقيم الشامل للمكاتب يجري أسبوعياً باستخدام منتجات نظافة غير صديقة للبيئة تسهم بشكل كبير في تلوث الهواء الداخلي بالنظر إلى عدم وجود إمكانية للتهوية.

٣.٥ الإدارة البيئية

يضع مجلس الإدارة بالمسؤولية عن مسائل الاستدامة ذات الصلة بالشركة ومناقشتها خلال اجتماعاته الاعتيادية. بالنظر إلى حجم الشركة، فقد تمت الاستعانة بخبير استدامة خارجي في عام 2022.

أطلق الخبير الخارجي مشروع تقرير الاستدامة في الربع الرابع من عام 2022، وبدأ العديد من الأنشطة ذات الصلة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بما في ذلك سياسة جديدة للاستدامة للشركة. ومن ثم، فقد أجريت الدراسة الاستقصائية الأساسية الأولى لأداء الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في شهر نوفمبر 2022، وتعمل النتائج باعتبارها المصدر الرئيس للبيانات في هذا التقرير. كما وجه مجلس الإدارة الإدارة العليا للشركة لتبني سياسة جديدة للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في الربع الأول من عام 2023. وسيتولى مجلس الإدارة الإشراف على تنفيذ البرنامج والسياسة الجديدة للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

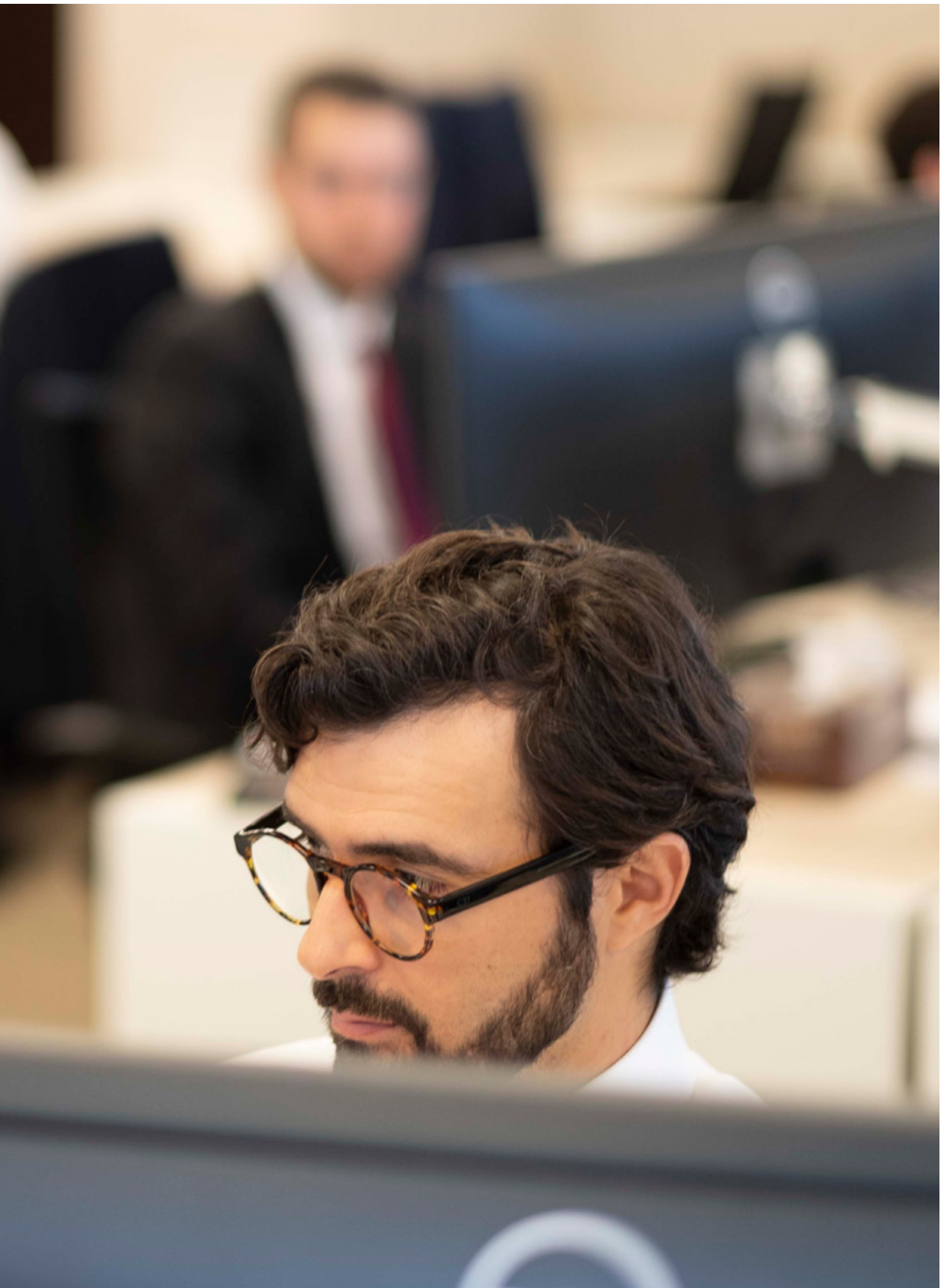
٣.٦ الاستثمارات في البنية التحتية \ المشروعات المتعلقة بالمناخ، والمرونة، وتطوير المنتجات

في حين أن الشركة تقوم بالاستثمار بشكل غير مباشر في الشركات (من خلال الصناديق التي تديرها الشركة التابعة والتي تستثمر فيها) التي تشارك في مصادر الطاقة المتجددة والتكنولوجيا الخضراء والبنية التحتية ذات الصلة، إلا أنها لم تقم باستثمارات مباشرة في هذا النوع من المبادرات خلال عام 2022.



تقوم الشركة بالعديد من الأنشطة وتنفذ إجراءات لتقليل نفايات تكنولوجيا المعلومات المكتبية





الفصل الرابع

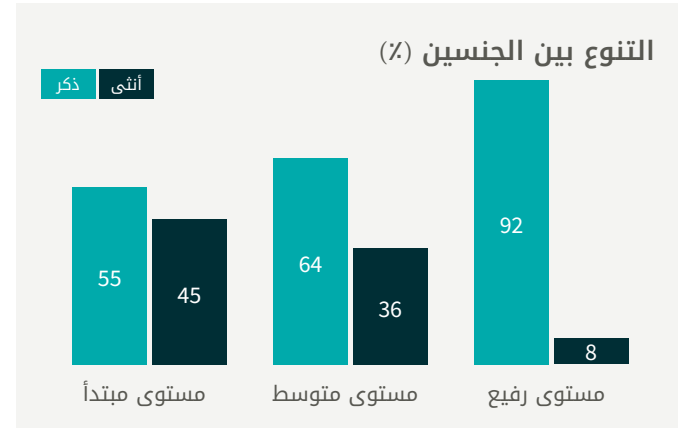
أداء المعايير الاجتماعية

٤.١ التنوع بين الجنسين

تحافظ الشركة على سياسة التنوع والشمول، والتي أعدت لتطوير بيئة عمل تشجع وتطبق المساواة بين الجنسين والتنوع بينهما ورعايته.

ومع ذلك، فإن الشركة تعترف بالحاجة إلى المزيد من التنوع بين الجنسين على وجه الخصوص حيث، يفوق عدد الموظفين عدد الموظفات بنحو اثنين إلى واحدة، بما يمثل نسبة 68% من الموظفين مقابل 32% من الموظفات. وقد حاولت الشركة التعامل مع هذا الاختلال في التوازن من خلال التنوع في توظيف الخريجين الجدد والموظفين المبتدئين، بينما يبرز الفارق بين الموظفين ذوي المستوى المتقدم.

- يكون نسبة التمثيل في مستوى الموظفين المبتدئين بالكاد متماثلًا - نسبة 55% للموظفين ونسبة 45% للموظفات.
- يكون نسبة التمثيل في المستوى المتوسط من الموظفين غير متكافئ - نسبة 64% للموظفين ونسبة 36% للموظفات.
- في المستوى الأعلى، بالكاد يكون للسيدات حضور - نسبة 92% للموظفين ونسبة 8% للموظفات.
- أما في المستوى التنفيذي فلا يوجد موظفات.



من المقرر النظر لاحقاً في سياسة التنوع هذه وتنفيذها في سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الجديدة إلى جانب إجراءات التحسين ذات الصلة التي خطت لها الشركة لعام 2023.

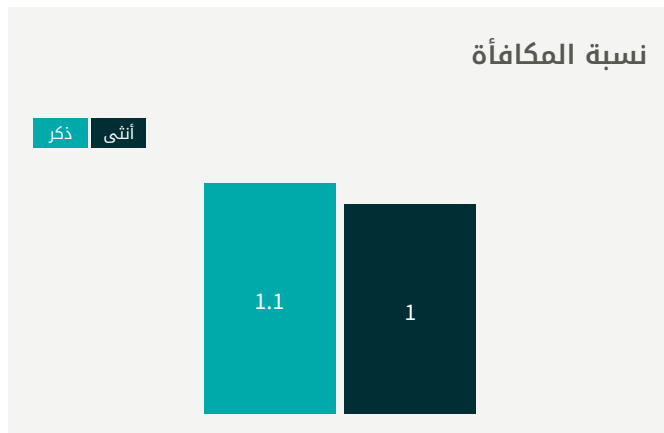
تضمن المساواة بين الجنسين من خلال المبادئ الرئيسة للشركة كما هي مبنية في سياسة الموارد البشرية الخاصة بها وتنفذ بشكل فعال.



٤.٢ المساواة بين الجنسين

تضمن المساواة بين الجنسين من خلال المبادئ الرئيسة للشركة كما هي مبنية في سياسة الموارد البشرية الخاصة بها وتنفذ بشكل فعال.

حُدّد معدل أجور الذكور إلى أجور الإناث في عام 2022 بصورة عادلة تقريباً 1:1 بناءً على مناصب ومراكز العمل ذاتها في الشركة. إلى جانب ذلك، فإن ساعات العمل وظروف السفر / الإجازات بما في ذلك إجازة الأبوة مكفولة بذات القدر للموظفات والموظفين على حدٍ سواء وفق ما جاء في أحكام قانون العمل الإماراتي.



٤.٣ سياسة عدم التمييز

تُطبق سياسة لعدم التمييز وتُنفذ بشكل فعال باعتبارها جزءاً من سياسة الموارد البشرية. تحظر الشركة بقوة أي شكل من أشكال التمييز على أسس تتصل بالعرق أو الدين أو الجنس أو السن. تتم مراجعة هذه السياسة مرة على الأقل سنوياً من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، وتُراجع أي تعديلات أو تحديثات تجري عليها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.

أخيراً، يُرجى العلم بأن نسبة راتب الرئيس التنفيذي يتم تعويضها بشكل عادل واتساقاً مع السوق، ويتم رفع تقرير عن مكافآت موظفي الإدارة التنفيذية العليا سنوياً في تقرير حوكمة الشركات السنوي الخاص بالشركة.

٤.٤ العمالة المؤقتة ومعدل حجم الأعمال

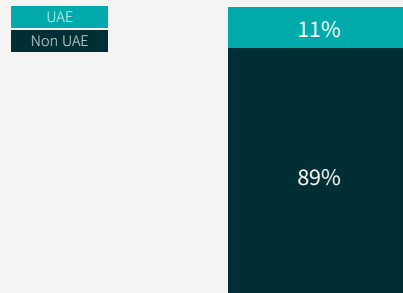
بلغ إجمالي معدل الدوران السنوي نسبة 19% في عام 2022 مختلف المناصب الوظيفية (يتضمن ذلك ما يتم عن طريق إجراءات الفصل أو التقاعد أو الانتقال الوظيفي أو الوفاة).

كان معدل العمالة المؤقتة أقل من المتوسط، حيث لم يكن هناك موظفين بدوام جزائي في الشركة. استعانت الشركة في عام 2022 بثلاثة مقاولين وثلاثة استشاريين، ومثلوا نسبة 9% من عدد الموظفين الكلي.

٤.٥ نسبة توظيف العمالة

الشركة ملتزمة التزاماً تاماً بتوفير فرص عمل هادفة ومُجزية لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة. واتساقاً وطيداً مع الحكومة، تقوم الشركة بتطبيق نظام قائم على نقاط الجدارة يتابع تطوير مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة بشكل سريع لتولي وظائف المسؤولية مع التركيز على تطوير كفاءات مختصّي إدارة الاستثمارات والأصول.

معدل التوظيف



الشركة ملتزمة
التزاماً تاماً بتوفير
فرص عمل هادفة
ومُجزية لمواطني دولة
الإمارات العربية المتحدة.



تُقدر "معايير التوظيف" بأنها فوق المتوسط، حيث مثلت نسبة الموظفين من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة نسبة 14% من عدد الموظفين الكلي في نهاية عام 2022.

٤.٦ الصحة والسلامة ومعدل الإصابات

تم تبني سياسة داخلية للصحة والسلامة المهنية وتنفيذها بشكل فعال، باعتبارها جزءاً من سياسة الموارد البشرية وتتم مراجعتها سنوياً. تُحدّث هذه السياسة بشكل منتظم وتتم مواءمتها مع سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الجديدة في عام 2023. وفيما يتعلق بالإصابة في العمل، لم تكن هناك حوادث تم الإبلاغ عنها في عام 2022. بالنظر إلى طبيعة أعمال الشركة، تُقدر الإصابة بالعمل بأنها موضوع أقل صلة بالنسبة لطبيعة عمل الشركة.

٤.٧ المُبلِّغون عن المخالفات

تتبنى السياسة نهجاً منفتحاً تجاه الإبلاغ عن المخالفات والتزاماً قوياً بحماية المُبلِّغين عن المخالفات. تم تبني سياسة للمُبلِّغين عن المخالفات ومراجعتها سنوياً باعتبارها جزءاً من عمليات لجنة التدقيق. يُحث الموظفون على الإبلاغ عن أي مخاوف بشأن أي خرق محتمل للقانون على الفور إلى اللجنة العليا أو رئيس الإدارة أو أي مدير أو الرئيس التنفيذي. إلى جانب ذلك، هناك قناة إبلاغ أخرى عاملة - ألا وهي هاتف مُخصص "خط ساخن". وجدير بالذكر، فإنه لم تُسجل منذ عام 2021 إلا ثلاثة بلاغات عن مخالفات في سجل مخاطر الامتثال الخاص بالشركة.

كما تُطبق إجراءات لحماية المُبلِّغين عن المخالفات، وتشمل نصاً بعدم الانتقام يسري بشأن الأفراد الذين يبلغون عن حادث أو يتقدمون بشكوى أو يعبرون عن مخاوف بشأن مخالفة قانونية أو سوء تصرف آخر. من شأن هذه السياسة كذلك أن توفر الحماية لمن يقومون بالنظر في الشكاوى أو المخاوف أو التحقيق فيها، أو الإدلاء بالشهادة فيها، أو يقدمون معلومات أساسية بشأن الشكوى أو المسألة.

٤.٨ حقوق الإنسان وعمل الأطفال

يُقدر بأنه بالنظر إلى طبيعة أعمال الشركة، فإن سياسة عمالة الأطفال والعمل القسري لا تتصل بالعمليات المباشرة للشركة.

٤.٩ الوصول إلى التعليم والتعلم الطويل الأجل (التدريب المتعلق بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات)

تتخذ الشركة إجراءات فعالة تتعلق بالوصول إلى التعليم والتعلم الطويل الأجل للموظفين تبدأ من الدعم المالي وصولاً إلى أيام إجازات العمل المدفوعة الأجر الدراسة. فضلاً عن ذلك، فإن الشركة ملتزمة التزاماً تاماً بجذب المواهب وتوظيفها وتدريبها والإبقاء عليها ولا سيما المواطنين من دولة الإمارات العربية المتحدة. يُعرض على المرشحين المُحتملين خيار تقديم الرعاية لهم للتدريب للتأهيل باعتباره مطلباً مالياً معتمداً أو ما يكافئه أو الدراسة للحصول على درجة الماجستير بجامعة تتمتع بسمعة طيبة شريطة أن يكون الأمر ذا صلة بإدارة الموظف وموصى به من قبل رئيس الإدارة.

يُرجى العلم بأنه لا توجد هناك دورات تدريبية أو تعليمية مُنظمة فيما يتعلق بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والتمويل المستدام في عام 2022. سيتم تناول هذا الموضوع بشكل أكثر استفاضة في سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الجديدة إلى جانب إجراءات التحسين ذات الصلة التي خطت لها الشركة لعام 2023.



تتخذ الشركة
إجراءات فعالة
تتعلق بالوصول
إلى التعليم والتعلم الطويل
الأجل للموظفين.



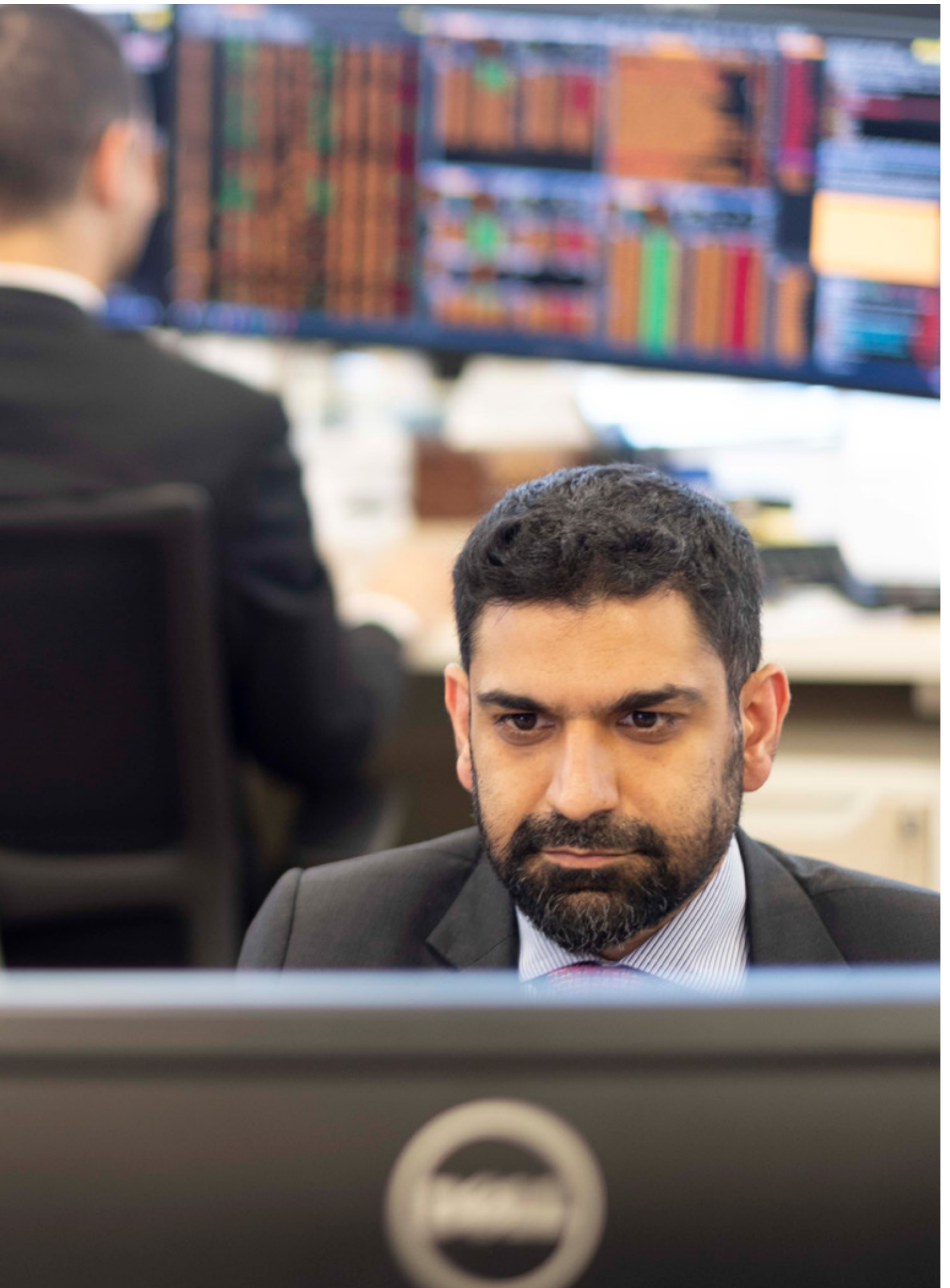
٤.١٠ الاستثمارات المجتمعية

على الرغم من أن الشركة قد سبق وأن أسهمت بتبرعات إلى الجمعيات والمؤسسات الخيرية والمبادرات الاجتماعية خلال السنوات السابقة، فإنها لم تُقدم أي استثمارات أو تبرعات مجتمعية في عام 2022.



الشركة مُلتزمة التزامًا تامًا
بجذب المواهب وتوظيفها
وتدريبها والإبقاء عليها ولا
سيما المواطنين من دولة الإمارات
العربية المتحدة من بينهم.





الفصل الخامس

أداء معايير الحوكمة



٥.١ استقلالية أعضاء مجلس الإدارة وتنوعهم

يتألف مجلس إدارة الشركة من سبعة أعضاء. جميع أعضاء مجلس الإدارة أعضاء غير تنفيذيين من بينهم ستة أعضاء مستقلون وفق حوكمة الشركات. يتمتع كل عضو مجلس إدارة بالمعارف والمهارات والخبرات المطلوبة واللازمة لتمكين مجلس الإدارة من القيام بمهامه بكفاءة وفعالية. وفقاً للنظام الأساسي، تكون مدة كل عضو مجلس إدارة ثلاث سنوات ويجوز إعادة انتخابه مددًا متتالية في نهاية كل مدة قدرها ثلاث سنوات.

جميع أعضاء مجلس الإدارة أعضاء غير تنفيذيين من بينهم ستة أعضاء مستقلون وفق قواعد حوكمة الشركات.

يُرجى العلم بأنه في عام 2022 لم يكن هناك أي عضوات بمجلس الإدارة أو لجنة التدقيق أو لجنة الترشيحات والمكافآت.

٥.٢ الأخلاقيات ومكافحة الفساد

توضع القواعد المتعلقة بالأخلاقيات ومكافحة الفساد في سياسة قواعد السلوك الخاصة بالشركة وكذلك في سياسة مكافحة الرشوة والفساد وسياسة الهدايا والترفيه. يُتوقع من الموظفين الذين يتولون المناصب ذات السلطة اعتبار الأخلاقيات والنزاهة أولوية في تصرفاتهم وسلوكهم. إلى جانب ذلك، فإن الشركة تضمن التحقيق في جميع الحالات المُبلغ عنها للسلوك غير الأخلاقي وعدم الامتثال ورفع تقارير الإبلاغ عنها وتسويتها من خلال السلطات المختصة، والاحتفاظ بالسجلات السجلات المختصة لذلك الغرض. كما وضعت الشركة سياسة عدم التساهل مع الرشوة والفساد والاحتيال وفق أحكام القوانين الإماراتية والقوانين الأخرى المعمول بها. يتم التشجيع على هذه السياسة وتعزيزها سنويًا عن طريق التدريب وإقرارات الموظفين.

وضعت الشركة سياسة عدم تساهل مع الرشوة والفساد والاحتيال وفق أحكام القوانين الإماراتية والقوانين الأخرى المعمول بها.



٥.٣ قواعد السلوك المهني (سلسلة الإمداد)

تعزز قواعد السلوك المهني التزام الشركة بأعلى معايير السلوك المهني والعدل في كل ما تقوم به من تصرفات. وبشكل أساسي، فإنها توضح:

- المعيار الأدنى للسلوك الشخصي الذي تتوقعه الشركة من أي شخص يعمل لصالح الشركة أو نيابةً عنها.
- مجموعة واضحة وموجزة من القواعد والمعايير التي تم وضعها لخدمة بيئة أعمال أخلاقية وغير تمييزية وممتثلة التزامًا مع القيم الأساسية للشركة.

إلى جانب ذلك، فإن قواعد السلوك تحدد قاعدة يجب على الجميع العلم بها فيما يتعلق بمسؤوليتهم الشخصية تجاه أنفسهم وتجاه الغير في أنشطتهم اليومية مع إيلاء الاهتمام الواجب بمنع وقوع الحوادث أو الإضرار بالصحة أو الإضرار البيئي أو الآثار المجتمعية السلبية. وينطبق الأمر على جميع الموظفين والممثلين بما في ذلك الموظفين المُنتدبين. كما يُتوقع من جميع مقاولي الشركة ومورديها وشركاء أعمالها الامتثال لقواعد السلوك تلك في إجراءات وممارسات أعمالهم.

لضمان سلامة عملية التوريد، فإن لدى الشركة سياسات وإجراءات مُطبقة. وتُطرح مناقصات السلع والخدمات بطريقة مُعلنة وشفافة، ويتم اختيار الموردين بشكل عادل وبناءً على الجدارة مع إلزامهم باتباع المبادئ المُحددة في قواعد السلوك المهني.

0.4 خصوصية البيانات

توضع سياسة خصوصية بيانات الشركة وتُنفذ بشكل فعال وتُراجع بشكل سنوي باعتبارها جزءاً من عمليات لجنة التدقيق.

تُقيّم الشركة خصوصية المعلومات الشخصية للأفراد وخاصةً التي تتعلق منها بموظفيها، وتُعرّف "المعلومات الشخصية" بأنها أي معلومات يمكن استخدامها لتحديد هوية أي فرد.

في هذا الصدد، فإن جميع السجلات الشخصية لا تكون مُتاحة للاطلاع عليها إلا للأشخاص المُفوضين بشكل ملائم وعلى أساس الحاجة إلى المعرفة.

يُرجى العلم بان قواعد اللائحة العامة لحماية البيانات بشأن خصوصية البيانات غير مُنفذة نظراً لأنها لا تنطبق في الوقت الحالي على عمليات الشركة. ومع ذلك، فإن الشركة تتبع جميع قوانين ولوائح حماية البيانات التي تنطبق عليها.

0.5 إعداد تقارير الاستدامة ورفعها

بدءاً من عام 2021، نشرت الشركة تقرير استدامة منفصلاً.

ولغرض إعداد تقرير استدامة أكثر دقة وشمولية لعام 2022، فقد استعانت الشركة بخبير مستقل أجرى تقييماً أساسياً لأداء الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركة وتحقق من دقة البيانات التي تم الإفصاح عنها في هذا التقرير.

وإلى جانب تقرير استدامتها الأول لعام 2021، فإن الشركة لم تقم بنشر أي بيانات استدامة ذات صلة أخرى أو استخدام أطر تقارير الاستدامة مثل المبادرة العالمية لإعداد التقارير، أو الحماية المستمرة للبيانات، أو مجلس معايير محاسبة الاستدامة، أو المجلس الدولي للتقارير المتكاملة، أو الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

إلى جانب ذلك، فإن الشركة لم تُركز خلال عام 2022 على أي أهداف محددة من أهداف التنمية المستدامة الخاصة بالأمم المتحدة، أو تضع أي مستهدفات لأهداف التنمية المستدامة.

سيتم تناول النظر لاحقاً الموضوع في سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الجديدة إلى جانب إجراءات التحسين ذات الصلة المُخطط لها لعام 2023.



الفصل السادس

مقاييس الحوكمة
البيئية والاجتماعية
وحوكمة الشركات
- جدول ارتباط
أهداف التنمية
المستدامة

مقاييس الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات - جدول ارتباط أهداف التنمية المستدامة

بيان الاستخدام

تقدم الواحة كإبتيال المعلومات المشار إليها في مؤشر محتوى GRI للفترة من 1 يناير 2022 إلى 31 ديسمبر 2022 بالاستناد إلى معايير GRI.

الفئة - البيئة

| المقياس | الحساب | المعيار الفطابق من معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير | هدف التنمية المستدامة الفطابق | ملاحظات |
|------------------------------|---|---|--|---|
| ب-1 انبعاثات الغازات الدفينة | ب-1-1) الكمية الكلية لمكافئات ثاني أكسيد الكربون بالنسبة للنطاق الأول | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٥: الانبعاثات ٢٠١٦ |  | النطاق الأول - بلغت انبعاثات الكربون المباشرة من سيارات الشركة نحو ٧,٠٠٠ كيلو جرام من ثاني أكسيد الكربون النطاق الثاني - لم يحسب لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٢ |
| | ب-1-٢) الكمية الكلية لمكافئات ثاني أكسيد الكربون بالنسبة للنطاق الثاني (إن انطبق) | | | |
| | ب-1-٣) الكمية الكلية لمكافئات ثاني أكسيد الكربون بالنسبة للنطاق الثالث (إن انطبق) | | | |
| ب-٢ كثافة الانبعاثات | ب-٢-١) انبعاثات الغازات الدفينة الكلية لكل عامل قياس مخرج | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٥: الانبعاثات ٢٠١٦ |  | لا ينطبق |
| | ب-٢-٢) انبعاثات غير الغازات الدفينة الكلية لكل عامل قياس مخرج | | | |
| ب-٣ استخدام الطاقة | ب-٣-1) الكمية الكلية للطاقة المُستهلكة بشكل مباشر | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٢: الطاقة ٢٠١٦ |  | بلغ استهلاك المكاتب من الطاقة في عام ٢٠٢٢ نحو ٩,٠٠٠ كيلو وات في الساعة (٩ ميجاوات). لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٢ |
| | ب-٣-٢) الكمية الكلية للطاقة المُستهلكة بشكل غير مباشر | | | |
| ب-٤ كثافة الطاقة | استخدام الطاقة المباشر الكلي لكل عامل قياس مخرج | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٢: الطاقة ٢٠١٦ |  | لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٢ |
| ب-٥ مزيج الطاقة | النسبة المئوية: استخدام الطاقة بحسب نوع التوليد | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٢: الانبعاثات ٢٠١٦ |  | يُقسم مزيج الطاقة التي يزودها المبنى بين نسبة ٨٪ للطاقة الشمسية، و٧٧٪ للغاز، و١٦٪ للطاقة النووية، بحسب إمدادها من خلال الشبكة الوطنية. لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٢ |
| ب-٦ استخدام المياه | ب-٦-1) الكمية الكلية للمياه المُستهلكة | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٣: المياه والنفايات السائلة ٢٠١٨ |  | لا تتوفر البيانات بشأن كمية المياه المُستهلكة، وتُقدر من قبل إدارة المبنى المكتبي لا توجد سياسة أو إجراءات ذات صلة مطبقة بشأن استهلاك المياه لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٢ |
| | ب-٦-٢) الكمية الكلية للمياه المُعاد تدويرها | | | |
| ب-٧ العمليات البيئية | ب-٧-1) هل تتبع شركتك سياسة بيئية رسمية؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١ |   | لا توجد سياسة أو إجراءات ذات صلة مطبقة لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٢ |
| | ب-٧-٢) هل تتبع شركتك سياسات محددة بشأن النفايات وأو المياه وأو الطاقة وأو إعادة التدوير؟ | | | |
| | ب-٧-٣) هل تستخدم شركتك نظامًا معترفًا به لإدارة الطاقة؟ | | | |
| ب-٨ الإشراف البيئي | هل يشرف فريق الإدارة لديكم وأو يُدير مسائل الاستدامة؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١ |  | لا توجد سياسة أو إجراءات ذات صلة مطبقة لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٣ |
| ب-٩ الإشراف البيئي | هل يشرف مجلس إدارتك وأو يدير مسائل الاستدامة؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١ |  | نعم لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٣ |
| ب-١٠ تخفيف المخاطر المناخية | المبلغ الإجمالي المُستثمر سنويًا في البنية التحتية ذات الصلة بالمناخ والمرونة وتطوير المنتجات |  | | لا توجد استثمارات ذات صلة مُسجلة في عام ٢٠٢٢ |

مقاييس الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات - جدول ارتباط أهداف التنمية المستدامة

الفئة - الاجتماعية

| المقياس | الحساب | المعيار المُطابق من معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير | هدف التنمية المستدامة المُطابق | ملاحظات |
|---------------------------------|--|---|--------------------------------|--|
| ١-١ نسبة راتب الرئيس التنفيذي | ١-١-١ النسبة: الأجر الكلي للرئيس التنفيذي إلى الأجر الكلي المتوسط لمعادلات الدوام الكامل | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١ | 10 | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٧ |
| ٢-١ نسبة الراتب بحسب الجنس | النسبة: متوسط أجر الموظف إلى متوسط أجر الموظفة | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٤: التنوع وتكافؤ الفرص ٢٠١٦ | 5 | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٦ |
| ٣-١ معدل دوران الموظفين | ١-٣-١ النسبة المئوية: نسبة التغيير السنوي في الموظفين العاملين بدوام كامل ٢-٣-١ النسبة المئوية: نسبة التغيير السنوي في الموظفين العاملين بدوام جزئي ٣-٣-١ النسبة المئوية: نسبة التغيير السنوي في المقاولين ٨ الاستشاريين | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٤: التوظيف ٢٠١٦ | 8 | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٧ |
| ٤-١ التنوع بين الجنسين | ١-٤-١ النسبة المئوية: العدد الكلي للموظفات والموظفات التي يشغلها الموظفون ٢-٤-١ النسبة المئوية: القيد - والمناصب المتوسطة المستوى التي يتولاها الموظفون والموظفات ٣-٤-١ النسبة المئوية: المناصب العليا والتفديحة التي يتولاها الموظفون والموظفات | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١ معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٤: التنوع وتكافؤ الفرص ٢٠١٦ | 10 5 | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٦ |
| ٥-١ نسبة العمالة المؤقتة | ١-٥-١ النسبة المئوية: العدد الكلي للموظفات بالمؤسسة التي يتولاها موظفون بدوام جزئي ٢-٥-١ النسبة المئوية: العدد الكلي للمقاولين و٨ الاستشاريين | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١ | 8 | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لم يُسجل أي موظفين بدوام جزئي في عام ٢٠٢٢، بينما مُبد عدد محدود من المقاولين فحسب لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٦ |
| ٦-١ عدم التمييز | هل تتبع شركتك سياسة لعدم التمييز؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١ | 10 | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٧ |
| ٧-١ معدل الإصابة | النسبة المئوية: دورية وتواتر وقوع الإصابات نسبة إلى الوقت الكلي للقوة العاملة | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٤: الصحة والسلامة المهنية ٢٠١٨ | 8 3 | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لا تُجد إصابات فُبلغ عنها لعام ٢٠٢٢ لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٧ |
| ٨-١ الصحة والسلامة العامة | هل تتبع شركتك سياسة للصحة المهنية و٨ أو سياسة للصحة والسلامة العامة؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١ | 8 3 | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٨ |
| ٩-١ عمالة الأطفال والعمل القسري | ١-٩-١ هل تتبع شركتك سياسة بشأن عمالة الأطفال والعمل القسري؟ ٢-٩-١ في حالة الجواب بنعم، هل تشمل سياسة عمالة الأطفال والعمل القسري الخاصة بالشركة الموردين والمزودين كذلك؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١ | 16 8 | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٨ |
| ١٠-١ حقوق الإنسان | ١-١٠-١ هل تتبع شركتك سياسة لحقوق الإنسان؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١ | 16 10 3 | لا توجد سياسة مُطبقة (ولكنها لا تنطبق على خط الأعمال هذا) لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٨ |
| ١١-١ نسبة توظيف | الموظفون مواطنو الدولة | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١ | 8 | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال ١٤٪ من عدد الموظفين الإجمالي لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ١٧ |
| ١٣-١ الاستثمارات المجتمعية | المبلغ المُستثمر في المجتمع باعتباره نسبة من إيرادات الشركة. | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٤: المجتمعات المحلية ٢٠١٦ | 8 | لا توجد استثمارات ذات صلة مُسجلة في عام ٢٠٢٢ |

مقاييس الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات - جدول ارتباط أهداف التنمية المستدامة

الفئة - حوكمة الشركات

| المقياس | الحساب | المعيار المُطابق من معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير | هدف التنمية المستدامة المُطابق | ملاحظات |
|-----------------------------------|---|---|---|---|
| ج-1 تنوع تشكيل مجلس الإدارة | ج-1-1) النسبة المئوية: إجمالي عدد مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الأعضاء والعضوات ج-1-2) النسبة المئوية: رئاسات اللجان التي يشغلها الرجال والسيدات | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١ معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٤: التنوع وتكافؤ الفرص ٢٠٢١ | 5 GENDER EQUALITY | لا توجد مقاعد بمجلس الإدارة أو رئاسات لجان شغلتها السيدات في عام ٢٠٢٢. يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ٢٢ لمزيد من التفاصيل. |
| ج-٢ استقلالية مجلس الإدارة | ج-٢-١) هل تحظر الشركة على الرئيس التنفيذي العمل رئيسًا لمجلس الإدارة؟ ج-٢-٢) النسبة المئوية: إجمالي عدد مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها أعضاء مجلس الإدارة المستقلون | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١ | 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS | نعم لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ٢٢ |
| ج-٣ الراتب المدعوم بالحافز | هل يتم تحفيز المسؤولين التنفيذيين بشكل رسمي للاداء بشأن الاستدامة؟ | | 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS | لا توجد سياسة أو إجراءات ذات صلة مطبقة |
| ج-٤ مدونة قواعد السلوك للموردين | ج-٤-١) هل يُطلب من الموردين أو الموردين اتباع مدونة قواعد السلوك؟ ج-٤-٢) في حالة الجواب بنعم، ما هي نسبة الموردين الذين وثقوا رسميًا امتثالهم لمدونة القواعد؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١ | 12 CONSUMPTION AND PRODUCTION | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ٢٢ |
| ج-٥ الأخلاقيات ومكافحة الفساد | ج-٥-١) هل تتبع شركتك سياسة للأخلاقيات ومكافحة الفساد؟ ج-٥-٢) في حالة الجواب بنعم، ما هي نسبة العمالة لديك ممن وثقوا رسميًا امتثالهم للسياسة؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١ | 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS | نعم - السياسة مطبقة ومُنفذة بشكل فعال لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ٢٢ |
| ج-٦ خصوصية البيانات | ج-٦-١) هل تتبع شركتك أي سياسة بشأن خصوصية البيانات؟ ج-٦-٢) هل اتخذت شركتك خطوات للائتمثال لقواعد اللائحة العامة لحماية البيانات؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٤: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١ | 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE | نعم - هناك سياسة مُطبقة ومنفذة بشكل فعال (لا تمثل لقواعد اللائحة العامة لحماية البيانات حيث لا يلزم ذلك) لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ٢٣ |
| ج-٧ إعداد تقارير الاستدامة ورفعها | هل تقوم شركتك بنشر تقرير للاستدامة؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١ | 12 CONSUMPTION AND PRODUCTION | نعم - سنويًا باعتباره تقريرًا منفصلًا لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ٢٣ |
| ج-٨ ممارسات الإفصاح | ج-٨-١) هل تقدم شركتك بيانات الاستدامة إلى أطر إعداد تقارير الاستدامة ورفعها؟ ج-٨-٢) هل تركز شركتك على التنمية المستدامة الأمامية ج-٨-٣) هل تضع شركتك أهداف وترفع تقارير عن التقدم المُحرز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة الخاصة بالأمم المتحدة؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١ معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ١: الأساسيات ٢٠٢١ | 12 CONSUMPTION AND PRODUCTION | لا - لا تلزم لخط الأعمال هذا لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ٢٣ |
| ج-٩ الضمان الخارجي | هل إفصاحات الاستدامة الخاصة بك مضمونة أو معتمدة من قبل مؤسسة تدقيق خارجية؟ | معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١ | | نعم - تمت الاستعانة بخبير خارجي بغرض إعداد هذا التقرير لمزيد من التفاصيل، يُرجى الإطلاع على الصفحة رقم ٢٣ |

الواحة كابيتال

ص. ب. 28922، أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة
هاتف: +971 (0)2 667 7343 / فاكس: +971 (0)2 667 7383

www.wahacapital.com