

Ref: KIPCO/DGCEO 30/26 dated June 2, 2026

**Capital Markets Authority
Bursa Kuwait Company
State of Kuwait**

السادة / هيئة اسواق المال
السادة / شركة بورصة الكويت
دولة الكويت

Subject: KIPCO's 2025 Sustainability report

**الموضوع: تقرير الاستدامة لشركة مشاريع الكويت القابضة لسنة
2025**

With reference to the above subject, and pursuant to the requirements of chapter 1 in module 12 ("Listing Rules") of the Bylaws of law No. 7 of 2010, regarding the establishment of the Capital Market Authority and the regulation of securities activity, as amended, regarding sustainability report regulations for listed companies

بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، وعملاً بأحكام الفصل الأول من الكتاب الثاني العاشر ("قواعد الإدراج") من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتهما، فيما يتعلق بالقواعد التنظيمية الخاصة بتقرير الاستدامة للشركات المدرجة.

Attached is the Sustainability report.

نرفق لكم تقرير الاستدامة.

Sincerely,

و تفضلوا بقبول فائق التحية و الاحترام ،،،

**Samer Khanachet
Deputy Group CEO**

كيبكو
KIPCO

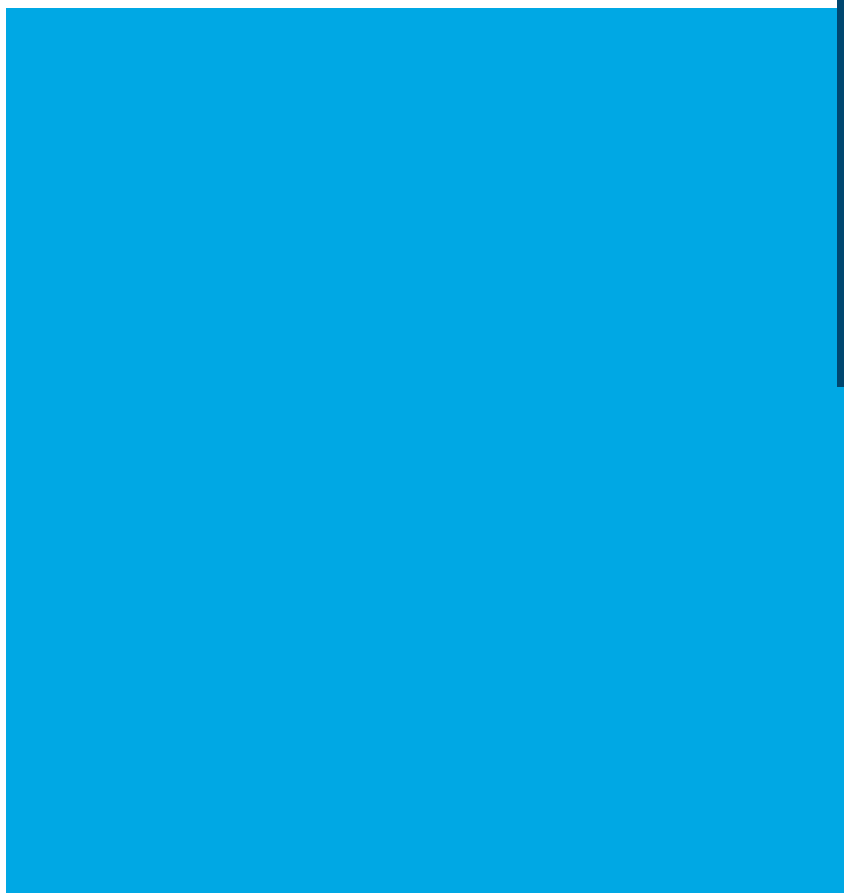
13

سامر خناشيت
نائب الرئيس التنفيذي للمجموعة

تقرير الاستدامة 2025

نمو هادف
مسيرة استدامة مشتركة







سمو الشيخ
صباح الخالد الحمد الصباح
ولي عهد دولة الكويت



صاحب السمو الشيخ
مشعل الأحمد الجابر الصباح
أمير دولة الكويت



جدول المحتويات

08	عن التقرير
10	أبرز للمؤشرات
12	رسالة من الرئيس التنفيذي للمجموعة
16	1 لحة عامة
16	1.1 نبذة عن كيبكو
	1.2 الآفاق الاستراتيجية للحوكمة والمسؤولية
20	الاجتماعية والبيئية
27	1.3 الأثر الاقتصادي
29	1.4 إشراك أصحاب المصالح
31	1.5 تقييم الأهمية النسبية
36	2 الحوكمة في الشركة القابضة
36	2.1 الرونة للمؤسسية
42	2.2 الممارسات الأخلاقية
46	2.3 إدارة المخاطر
48	2.4 حماية البيانات
54	3 المسؤولية الاجتماعية
54	3.1 التأثير المجتمعي
57	3.2 هيكل القوى العاملة
59	3.3 التطوير والرفاه الوظيفي
68	4 الحفاظ على البيئة
68	4.1 استخدام الموارد
72	4.2 انبعاثات الغازات الدفينة
78	5 الملاحق
78	5.1 مؤشر معايير المبادرة العالمية للتقرير (GRI)
	5.2 إفصاحات إضافية حول معايير الحوكمة
89	والمسؤولية الاجتماعية والبيئية
	5.3 مؤشرات بورصة الكويت وبورصات الأسواق
96	الخليجية





نبذة عن التقرير

نبذة عن التقرير

٨ تقرير الاستدامة 2025



نطاق التقارير

يتناول تقرير الاستدامة المائل للأداء المؤسسي لشركة كيبكو ويعكس أنشطة وعمليات مقرها الرئيسي، حيث ينصب تركيزه على الأنشطة والعمليات التشغيلية لقرنا الرئيسي الكائن في دولة الكويت (برج كيبكو). وحيثما وردت الإشارات إلى كيبكو، أو الشركة القاضة، أو تم استخدام ضمائر المتكلم ("نحن"، "لنا") في سياق هذا التقرير، فإنها تُشير إلى تلك العمليات، ما لم يُنص على خلاف ذلك.

أما الإشارة إلى مصطلح المجموعة، فيقصد بها شركة كيبكو مقرونَةً بشركات محفظتها. وقد يتضمن التقرير نماذج مختارة أو يسلط الضوء على بعض شركات المجموعة، وفي مثل هذه الحالات، يتم ذكر بيانات الشركة المعنية بالتحديد.

للتواصل معنا

يسعدنا تلقي استفساراتكم وملاحظاتكم، أو طلبات الحصول على معلومات إضافية حول محتوى تقرير الاستدامة هذا. وندعو أصحاب المصالح للتواصل مع فريقنا المختص عبر البريد الإلكتروني:

esg@kipco.com

يسر شركة مشاريع الكويت (القاضة) ش.م.ك.ع. - كيبكو - أن تقدم تقريرها السنوي الخامس للاستدامة، والذي يستعرض رؤية شاملة لأداء الشركة وأنشطتها في جوانب الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية (ESG) خلال فترة التقرير اعتباراً من 1 يناير 2025 إلى 31 ديسمبر 2025. يسلط هذا التقرير الضوء على أبرز المبادرات والإجراءات المتخذة والنتائج المحققة في القضايا المتعلقة بجوانب الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، والتي تؤثر على عملياتنا التشغيلية، وشركائنا التابعة، وكافة أصحاب المصالح المرتبطين بأنشطتنا.

تم إعداد هذا التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) للاستدامة إصدار 2021، كما يعكس التزامنا الراسخ بالأطر الدولية المعتمدة والأولويات الوطنية؛ وفي مقدمتها أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة ورؤية الكويت 2035. إن الهدف من هذا التقرير هو تزويد أصحاب المصالح بسرد شفاف لممارسات الاستدامة ومدى التقدم المحرز في مجالات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية المشمولة ضمن هذه الإفصاحات. ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل في **الملاحق 5.1** (مؤشر معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير) و**الملاحق 5.2** (إفصاحات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية).

إننا نهدف من خلال مشاركة هذه المبادرات والإنجازات في مجالات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وما يرافقها من تحديات والتزامات إلى ترسيخ نهج التواصل البناء مع أصحاب المصالح من المستثمرين والموظفين والموردين والمجتمعات المحيطة بعملياتنا. ولا شك أن هذا النهج القائم على المشاركة يساهم في تعزيز الثقة المتبادلة، وتشجيع التعاون المشترك، ودعم مسارات التنمية المسؤولة لمجموعة كيبكو.

أبرز المؤشرات المتعلقة بمجالات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

الحوكمة

إطلاق استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وتشكيل مجموعة عمل خاصة بها تضم ممثلين عن الشركات التابعة.



استحداث نظام لرفع تقارير مرحلية حول التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية على مستوى المجموعة.



المجتمع



نسبة العمالة المحلية في القوى العاملة

27%



نسبة الإناث في هيكل القوى العاملة لشركة كيبكو

36%



نسبة تمثيل المرأة في مجلس الإدارة

20%

إجمالي الإنفاق على المبادرات الخيرية



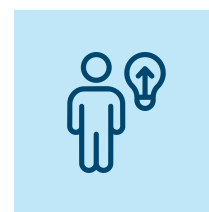
300,200 د.ك

إجمالي الإنفاق على مبادرات المشاركة المجتمعية



149,667 د.ك

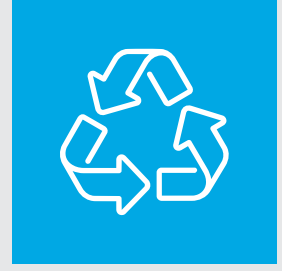
زيادة الاستثمار في برامج تدريب الموظفين



11%



إطلاق برنامج إعادة تدوير الورق والنفايات البلاستيكية



انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن
النطاق 1 (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

87.72



انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن
النطاق 2 (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

2167.17



انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن
النطاق 3 (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

148.48



كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة
(طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون/ لكل موظف)

34.33



الحوكمة

0

عدد البلاغات
عن المخالفات



0

عدد حوادث فقدان أو
تسريب أو اختراق البيانات



رسالة من الرئيس التنفيذي للمجموعة



لإحداث أثر إيجابي مستدام. إن حجم واستمرارية هذه الجهود يعززان دور المجموعة الذي يتخطى المفهوم التقليدي للاستثمار، ليرسخ مكانة كيبكو كمساهم فاعل ومؤثر في تعزيز الرفاهية المجتمعية على مستوى المنطقة.

وعلى صعيد الاعتبارات البيئية، فقد شهدت خلال السنة تقدماً ملموساً من خلال تركيزنا المتزايد على فهم الآثار البيئية المرتبطة بالقطاعات التي تعمل فيها كيبكو. وقد لعب التواصل مع أعضاء مجموعة عمل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية دوراً محورياً في دعم عمليات جمع وتفسير البيانات البيئية، مما ساهم في تكوين رؤية أكثر وضوحاً حول كيفية ترابط الجوانب البيئية مع أولويات الاستدامة الشاملة للمجموعة. وبالتوازي مع تلك الجهود، خطونا الخطوات الأولية لتقييم مدى مواءمة ممارساتنا مع المعايير الدولية الناشئة لتقارير الاستدامة، وفي مقدمتها المعايير الدولية لإفصاحات الاستدامة (S1) و(S2)، مع إيلاء اهتمام خاص بالاعتبارات المتعلقة بمخاطر المناخ بهدف تعزيز الوعي الداخلي، وإرساء ركائز متينة صلبة لمنظومة اتخاذ قرارات بيئية أكثر وعياً واستنارة بمرور الوقت.

بالتوازي، تحتل حماية البيانات وترسيخ ممارسات الأمن السيبراني مكانة جوهرية في صلب استراتيجيتنا كما هو الحال في أولويات الحوكمة لدينا. وبينما تشهد قدراتنا الرقمية توسعاً كبيراً على مستوى المجموعة، يظل الحفاظ على أمن المعلومات وثقة أصحاب المصلحة جزءاً لا يتجزأ من هويتنا. إن التقدم المحرز والذي تعكسه طيات هذا التقرير هو ثمرة تضافر الجهود الجماعية لفرق عملنا والشركات على مستوى المجموعة، الذين يساهم تفانيهم المستمر في صياغة ملامح رحلة كيبكو نحو الاستدامة وتعزيز أثرها. وبالرغم من تحقيقنا لإنجازات ومحطات بارزة، إلا أننا ننظر إلى الاستدامة كمسار دائم التطور سيواصل التقدم بالتوازي مع توسع محافظتنا وتعمق فهمنا للاستدامة.

وباستشراف المستقبل، نمضي بخطى ثابتة تملؤنا الثقة في قدرتنا على مواصلة البناء على هذا التقدم المحرز، وانطلاقاً من فلسفتنا الاستثمارية، وتأكيداً على التزاماتنا في مجال الاستدامة، ستواصل كيبكو سعيها الدؤوب لاقتناص الفرص التي تضمن تحقيق قيمة مضافة طويلة الأجل لمساهميننا، مع الاستمرار في أداء دورنا الريادي في دفع عجلة النمو الاقتصادي وتنمية المجتمعات التي نعزّز بخدمتها.

وختاماً، أودّ توجيه بالغ الشكر إلى مساهميننا وشركائنا وموظفينا وشركائنا التابعة ومجتمعنا على ثقتهم الدائمة ودعمهم المتواصل خلال مسيرة عملنا المشترك.


ادنان ناصر صباح الأحمد الصباح
الرئيس التنفيذي للمجموعة

بينما نستعرض إنجازات العام الماضي، ومع إصدارنا لتقرير الاستدامة للسنة الخامسة على التوالي، يطيب لي أن أشارككم التقدم الملموس الذي أحرزته شركة مشاريع الكويت (القابضة) - كيبكو - خلال عام 2025 في تطوير ممارسات الحوكمة وتقارير الاستدامة. إن مكانتنا كشركة قابضة رائدة تعمل في قطاعات استثمارية متنوعة، تحتم علينا تبني رؤية استراتيجية طويلة المدى، حيث تلعب الاستدامة دوراً حيوياً في توجيه مساراتنا نحو النمو والاستثمار والإشراف المسؤول على مستوى المجموعة.

لقد شهد عام 2025 تطوراً لافتاً في استراتيجية كيبكو للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية.. واستكمالاً للجهود المبذولة وانطلاقاً من الركائز الراسخة التي أرسيناها خلال الأعوام السابقة، قمنا باستحداث آليات تمكننا من تكوين فهم أعمق لتطورات الاستدامة على مستوى شركات محفظتنا، وتوحيد هذه الرؤى والبيانات ضمن أطر هيكلية منظمة ودورية. وفي هذا السياق، لعبت مجموعة عمل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية التي تم استحداثها دوراً حيوياً في هذه المساعي كمنصة فاعلة لجمع ممثلين من شركات المجموعة لتبادل الرؤى والخبرات، والمساهمة في تقديم مدخلات جوهرية تدعم التطور المستمر لممارساتنا المستدامة.

وإدراكاً لهذه الأهمية، حرصنا على إرساء آلية منهجية لإعداد تقارير دورية لمتابعة التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية على مستوى المجموعة ككل. إن الإسهامات والبيانات التي تقوم مجموعة عمل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية بجمعها تعطينا رؤية واضحة حول مستوى الإنجاز، حيث نخطو خطوات حثيثة ومدروسة نحو بناء تصور أكثر وضوحاً لكيفية تطور أولويات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وتكاملها على مستوى المجموعة. وتصب هذه الجهود مجتمعة في ترسيخ ممارسات الاستثمار المسؤول، مستندةً إلى ركائز التعاون والفهم المشترك والتعلم المستمر.

وفي الوقت ذاته، يظل التزامنا الراسخ بمبادئ الحوكمة المسؤولة والنمو الشامل هو الدليل الذي نسترشد به في نهجنا لإدارة رأس المال البشري والقيادي. إننا على يقين بأن ترسيخ التنوع في هياكل الحوكمة والقوى العاملة يمثل ركيزة هامة، حيث يساهم تعدد الرؤى ووجهات النظر في إثراء عملية اتخاذ القرار وتعزيز مرونة المنظومة المؤسسية. كما شهدت سنة التقرير زيادة في حجم الاستثمار الموجه لتطوير الموظفين، مما يؤكد تفانينا المستمر في بناء قوة عاملة تتميز بالمهارة والكفاءة يمكنها دعم طموحات المجموعة وتحقيق رؤيتها طويلة المدى.

أما خارج نطاق عملياتنا التشغيلية، يمتد التزامنا ليشمل تقديم مساهمات إيجابية فاعلة في المجتمعات التي نزاوّل فيها أعمالنا، حيث يحتل هذا الالتزام مكانة جوهرية ويعتبر بمثابة الموجه لمسارنا، ويجسد إيماننا المتجذر بمسؤوليتنا تجاه دعم وتنمية المجتمعات التي ننشرف بخدمتها. وخلال السنة، أطلقت الشركة القابضة وشركات المجموعة حزمة من المبادرات النوعية التي تنوعت ما بين المساهمات الخيرية وبرامج التنمية الاجتماعية والشراكات الاستراتيجية المصممة بعناية



01

لمحة عامة

1.1 نبذة عن كيبكو

1.2 الأفاق الاستراتيجية للحكومة

والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

1.3 الأثر الاقتصادي

1.4 إشراك أصحاب المصالح

1.5 تقييم الأهمية النسبية



1.1 نبذة عن كيبكو

منذ تأسيسها في عام 1975، نجحت كيبكو في النمو والتطور من رؤية استثمارية طموحة لتغدو اليوم إحدى المجموعات الاستثمارية القابضة الرائدة في المنطقة. ومع احتفالنا بمرور 50 عاماً على انطلاق العمليات التشغيلية، تأتي مسيرة المجموعة تجسيدا لعقود من النهج الاستثماري الرصين، والشراكات الاستراتيجية المتينة، والالتزام الراسخ بتأسيس وتطوير كيانات أعمال تساهم بفاعلية في دفع عجلة التقدم والتنمية الاقتصادية في كافة أنحاء المنطقة.

وعلى مدار عقود من العمل الدؤوب، عملت كيبكو إلى بناء وتطوير محفظة استثمارية متنوعة تلعب دوراً جوهرياً في دفع عجلة النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية الاجتماعية. ومن خلال استثماراتها في مجالات الخدمات المالية، والإعلام والتكنولوجيا، والعقارات، والخدمات الصناعية، والإنتاج الغذائي، والبتروكيماويات، بالإضافة إلى قطاعي التعليم والرعاية الصحية، تمكنت المجموعة من المساهمة بفاعلية في مختلف جوانب النمو الاقتصادي، مع الحفاظ على محفظة استثمارية متوازنة تتمتع بالرونة.

لقد ارتكز هذا التطور على نهج استراتيجي ثابت ورصين يتمثل في تحديد الفرص الواعدة والاستفادة منها، وتمكين الشركات في مراحل نموها، مع تعزيز قدرتها على خلق قيمة مستدامة وطويلة الأمد. وبموجب هذا النموذج، تتعاون المجموعة بشكل وثيق مع شركات محفظتها لتعزيز أطر الحوكمة، وتوجيه المسارات الاستراتيجية، ودعم جهود التنمية طويلة الأجل في كافة الأسواق التي تعمل بها.

واليوم، تتسع بصمة كيبكو الجغرافية لتشمل أسواقاً حيوية متعددة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وخارجها. إن عقوداً من الاستثمار المنضبط والشراكات الاستراتيجية قد أثمرت عن بناء محفظة أعمال تحظى بإشراف استراتيجي ودعم من المجموعة، والالتزام راسخ بتطوير شركات تتمتع بالرونة والقدرة على مواصلة النمو والتقدم ومواكبة تطورات المنطقة.

هيكل وتنوع محفظة شركات المجموعة

يُعد التنوع القطاعي ركيزة أساسية وسمة بارزة تميز النهج الاستثماري للمجموعة؛ حيث تنتشر محفظتنا الاستثمارية ضمن مجموعة واسعة من القطاعات الاقتصادية، مما يتيح لنا العمل في مختلف المحركات التنموية والاستفادة من الدورات السوقية، ويساهم في الوقت ذاته في الحد من مخاطر التركيز في قطاع واحد.

إن هذا الحضور المتنوع في عدة قطاعات حيوية يعزز من مرونة المجموعة وقدرتها العالية على التكيف مع متغيرات وتقلبات السوق، كما يوفر قاعدة صلبة ومتوازنة لضمان خلق القيمة المستدامة. وتتكامل استثماراتنا الممتدة عبر مختلف القطاعات لتعزيز من شمولية محفظة المجموعة وترسخ مكانتها الاقتصادية.

يوضح الشكل التالي مجموعة مختارة من شركات محفظتنا الاستثمارية الرائدة موزعة حسب هذه القطاعات:

شركات المجموعة

  		الخدمات المالية
 		الإعلام والتكنولوجيا
   		الخدمات الصناعية واللوجيستية
		العقارات
		القطاع الغذائي
 		التعليم والصحة



الرسالة والرؤية والقيم المؤسسية

يستمد التوجه الاستراتيجي للمجموعة قوته من التركيز على خلق قيمة مستدامة وتحقيق النمو المسؤول، ويسترشد بهذا التوجه في رسم أولوياته. وتواصل الخطة الاستراتيجية الخمسية توجيه أولويات الاستثمار، ومسارات تطوير المحفظة، وعمليات اتخاذ القرار طويلة المدى على مستوى المجموعة. وفي هذا السياق، تعد رسالة كيبكو ورؤيتها وقيمها الجوهرية بمثابة حجر الزاوية لهويتها المؤسسية، حيث تساهم في صياغة منهجية المجموعة في اقتناص الفرص، وإدارة استثماراتها، وإشراك أصحاب المصالح.



الرؤية:

شركة استثمارية رائدة في أسواقنا الرئيسية، قادرة على التكيف، وتحقيق عائداً مستداماً في القطاعات ذات الأهمية لاجتماعنا في الحاضر والمستقبل.



الرسالة:

حفظ القيمة لأصحاب المصالح وتعزيز نموها



القيم:

في كيبكو، تشكل قيمنا الأساسية حجر الأساس لكل ما نقوم به. فهي توجه قراراتنا، وتحدد ثقافتنا، وتشكل تعاملاتنا مع جميع أصحاب المصلحة.

التزامنا بالتميز يقوم على المبادئ التالية:

<p>الكفاءة: استقطاب المواهب والكفاءات والاحتفاظ بهم ورعايتهم لضمان اتخاذ قرارات مدروسة والتكيف مع الأسواق المتغيرة وتحقيق عوائد مستدامة لأصحاب المصالح</p>	
<p>النزاهة: الالتزام بالمعايير الأخلاقية في جميع التعاملات التجارية والحفاظ على ثقة أصحاب المصالح</p>	
<p>الاستدامة: ضمان خلق قيمة طويلة الأجل وتحقيق نمو مستدام يلبي احتياجات الحاضر و يدعم المستقبل</p>	
<p>الابتكار: تطبيق حلول متطورة من أجل صياغة مستقبل استثماراتنا وفتح الآفاق أمام الفرص المستقبلية ودعم التحولات الجوهرية</p>	
<p>التوجه العملي: اتخاذ إجراءات استباقية لتنمية وتعزيز قيمة أصحاب المصالح باتباع نهج مرن وعملي في استثماراتنا</p>	
<p>المسؤولية: الالتزام بالإدارة الفعالة للمخاطر والأهداف الطموحة القابلة للتحقيق والامتثال لأعلى معايير الحوكمة المؤسسية</p>	



تجسيداً لالتزامنا الراسخ والمستمر بتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص، تعزز وتفخر شركة كيبكو بأنها من الموقعين على مبادئ الأمم المتحدة لتمكين المرأة، وهو ما يؤكد تفانيها في دعم وتمكين الكوادر النسائية عبر مختلف المسارات؛ سواء في بيئة العمل، أو ضمن سلسلة القيمة، أو على نطاق المجتمع ككل.

الجوائز والتكريمات

إن الجوائز التي تحصدها كيبكو باستمرار من كبرى المنظمات الإقليمية والدولية هي انعكاس للتوجه الرصين الذي تواصل الشركة اتباعه. وعلى مدار الأعوام الماضية، برزت المجموعة وقيادتها ضمن عدة تصنيفات عن مجلة فوريس الشرق الأوسط المرموقة، وهو ما يعد تويجاً لريادتنا المؤسسية، وتقديراً للنجاح للموسم في تعزيز اعتبارات الاستدامة ضمن كافة أنشطة المجموعة وفي محافظتها الاستثمارية.

وتأتي هذه التكريمات بمثابة شهادة على الحضور المتزايد للممارسات المسؤولة، وأطر الحوكمة السليمة، والفكر الاستراتيجي طويل المدى ضمن أنشطة كيبكو وعملياتها ذات الصلة. ومن الجدير بالذكر أن إدراجنا عاماً تلو الآخر ضمن هذه التصنيفات المرموقة يبرهن على التزامنا الراسخ ببناء شركات تتمتع بالمرونة والقدرة على الصمود، وتساهم بفاعلية في دفع عجلة التقدم الاقتصادي والاجتماعي على مستوى المنطقة.

Forbes MIDDLE EAST



الإجازات والجوائز



قائمة فوربس لأقوى
100 شركة مدرجة في
الشرق الأوسط



قائمة فوربس لأقوى
100 رئيس تنفيذي في
الشرق الأوسط



قائمة فوربس لقادة
الاستدامة في الشرق
الأوسط



قائمة فوربس لأقوى
100 سيدة أعمال في
الشرق الأوسط لعام
2025

1.2 الآفاق الاستراتيجية للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

تواصل كيبكو ترسيخ اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ودمجها ضمن كافة عملياتها التشغيلية وعلى مستوى شركات المجموعة. وتستند استراتيجية المجموعة للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية بشكل أساسي إلى أربعة ركائز استراتيجية، هي الإفصاح والتشغيل والقيادة والتمكين، وتضم مجموعة من الأهداف والأولويات الطموحة التي تلعب دور الدليل لتوجيه كيفية دمج ممارسات الاستدامة في صميم أنشطة المجموعة والمشهد الاستثماري الواسع. وانطلاقاً من هذا النهج، تسعى كيبكو إلى تعزيز الممارسات المسؤولة على مستوى محافظتها الاستثمارية بالتوازي مع خلق قيمة مستدامة وطويلة الأمد لأصحاب المصالح.



الركائز



التمكين:

تمكين التغيير الإيجابي
داخليا وخارجيا



القيادة:

ترسيخ الريادة في ممارسات
الحوكمة والمسؤولية
الاجتماعية والبيئية ضمن
قطاعاتنا



التشغيل:

دمج الاستدامة في
عملياتنا اليومية



الإفصاح:

التواصل الشفاف والمسائلة

<p>13 مؤشر أداء رئيسي</p>	<p>3 أهداف استراتيجية</p> <p>1.1 - تمثيل ديموغرافي متوازن وشامل للقوى العاملة 1.2 - تنمية كفاءات بشرية رفيعة المستوى 1.3 - تأييد حقوق الموظفين وتعزيز رفاهيتهم</p>	<p>1.</p>  <p>بيئة عمل جاذبة</p>
<p>15 مؤشر أداء رئيسي</p>	<p>4 أهداف استراتيجية</p> <p>2.1 - حوكمة الأداء البيئي عبر آليات قائمة على المسؤولية 2.2 - التقييم والإفصاح عن انبعاثات الغازات الدفيئة الناتجة عن مختلف مصادر العمليات لشركة كيبكو، والعمل على خفضها 2.3 - التقييم والإفصاح عن استهلاك الطاقة والمياه في شركة كيبكو وتحسين كفاءة الاستخدام 2.4 - الإدارة المسؤولة والمستدامة للنفايات</p>	<p>2.</p>  <p>نتائج بيئية ايجابية</p>
<p>6 مؤشر أداء رئيسي</p>	<p>2 أهداف استراتيجية</p> <p>3.1 - إرساء دعائم مشاركة مجتمعية ذات أثر إيجابي 3.2 - تعظيم القيمة المضافة لأصحاب المصلحة من خلال نهج التواصل الشفاف</p>	<p>3.</p>  <p>المشاركة المجتمعية المسؤولة</p>
<p>18 مؤشر أداء رئيسي</p>	<p>9 أهداف استراتيجية</p> <p>4.1 - ضمان الامتثال لأخلاقيات العمل المالي 4.2 - الإفصاح الشفاف عن الأمور المتعلقة بمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية 4.3 - تفعيل استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية من خلال الحوكمة السليمة 4.4 - حماية حقوق المساهمين والحرص على إشراكهم 4.5 - دمج اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وترسيخها ضمن ممارسات إدارة المخاطر في شركة كيبكو 4.6 - الحفاظ على صحة وسلامة ورفاهية أصحاب المصالح 4.7 - حماية خصوصية بيانات أصحاب المصالح في شركة كيبكو 4.8 - تبني مبدأ عدم التهاون المطلق تجاه السلوكيات غير الأخلاقية 4.9 - المحافظة على صون حقوق الإنسان لأصحاب المصالح في شركة كيبكو في كافة أنشطة الشركة</p>	<p>4.</p>  <p>الحوكمة المرنة</p>
<p>8 مؤشر أداء رئيسي</p>	<p>3 أهداف استراتيجية</p> <p>5.1 - تبني ممارسات التمويل المستدام 5.2 - تفعيل وتمكين ممارسات المشتريات المسؤولة 5.3 - تعزيز مشاركة أصحاب المصالح في شركة كيبكو وتلبية تطلعاتهم في مجال الاستدامة</p>	<p>5.</p>  <p>الأثر الاقتصادي المستدام</p>

في إطار جهودها الدؤوبة لدعم التطوير المستمر لهذه الاستراتيجية على نطاق المجموعة، أولت كيبكو أهمية قصوى لمبدأ التعاون والمشاركة الجماعية كركائز أساسية للمضي قدماً في تحقيق أولويات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية. وانطلاقاً من هذا النهج، تم بذل جهود حثيثة لجمع ممثلين من مختلف شركات المجموعة، بهدف تبادل الرؤى ووجهات النظر، وتعزيز اللوامة، والمساهمة في التطوير الجماعي لرحلة الاستدامة في المجموعة.



بينما نمضي قدماً في تنفيذ استراتيجية كيبكو للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية على مستوى محافظتنا المتنوعة أدركنا أن ذلك يستلزم وجود قناة تواصل منظمّة، يمكن لشركات المجموعة من خلالها المساهمة بفعالية في تقديم الرؤى والمعلومات الرتبطة بأولويات الاستدامة للمجموعة ككل. وفي سبيل تحقيق هذا الهدف، بادرت كيبكو بإنشاء مجموعة عمل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، لتكون المنصة المشتركة التي تجمع ممثلين مختصين من مختلف شركات محافظتها للمشاركة الفاعلة في مسيرة استدامة المجموعة.

تلعب مجموعة العمل دور حلقة الوصل بين الشركة القابضة وشركات المجموعة، بهدف تمكين الأعضاء من تقديم معلومات ورؤى بما يتماشى مع الأولويات الاستراتيجية الواردة ضمن استراتيجية كيبكو للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية. ومن خلال هذه المنصة، يساهم ممثلو الشركات في تقديم رؤى ومعطيات حول ممارسات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية مما يساعد في فهم كيفية تطور مفاهيم الاستدامة وتكاملها عبر الهوية المؤسسية للمجموعة.

خلال عام 2025، عقدت مجموعة عمل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية سلسلة من الاجتماعات واللقاءات، التي أتاحت فرصاً قيّمة للممثلين للانخراط في نقاشات معمقة حول أولويات المجموعة في مجال الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ومشاركة المعلومات ذات الصلة بهذه المحاور الجوهرية. وقد ركزت هذه المشاركات على عدة مجالات شملت:

الأهداف الرئيسية



مناقشة وفهم التحديات وفرص الاستدامة لضمان التنفيذ الفعّال والجماعي للمستهدفات الاستراتيجية.



تحفيز الحوار البناء وتبادل المعرفة والخبرات بين شركات المجموعة التي تنشط في قطاعات وأسواق متنوعة.



تقديم معلومات شاملة على مستوى شركات المجموعة والتي من شأنها أن تدعم تكوين فهم ورؤية حول تطورات ومسارات الاستدامة عبر قطاعات أعمال كيبكو.



توفير مدخلات وبيانات حول الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية تكامل وتتماشى مع الأولويات الاستراتيجية المحددة في إطار استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية.

بالنظر إلى تلك الجهود، تم تنظيم سلسلة من جلسات وورش عمل بناء القدرات بهدف زيادة معرفة الممثلين المشاركين وإلمامهم بمفاهيم الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية. وقد ركزت هذه الجلسات على ترسيخ المعرفة بمفاهيم الاستدامة، ومتطلبات إعداد التقارير، والأولويات المدرجة ضمن استراتيجية المجموعة للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، مع تسليط الضوء على كيفية تطبيق الأهداف والأولويات الاستراتيجية للمجموعة ضمن السياقات القطاعية والمؤسسية المختلفة. ومن الجدير بالذكر أنه بفضل تعزيز القاعدة المعرفية على مستوى مجموعة عمل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، نضمن جهودنا ممثلينا للمساهمة الفاعلة والمثمرة في صياغة ملامح مسيرة الاستدامة للمجموعة.

ونتيجة لهذا الهيكل التعاوني، نجحت مجموعة عمل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية في المضي قدماً بعملية تجميع المدخلات والبيانات المتعلقة بالحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية من مختلف شركات المجموعة، وبهذا تمكنت شركة كيبكو من تكوين رؤية أكثر وضوحاً حول التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، ورصد فجوات الأداء، وتحديد الفرص للتحسين على مستوى المجموعة ككل. وتساهم المعلومات المتبادلة عبر هذه المشاركات في إرساء عملية هيكليّة تتيح جمع وتنظيم وعرض الرؤى المتعلقة بالاستدامة من شركات المجموعة باحترافية وشفافية.

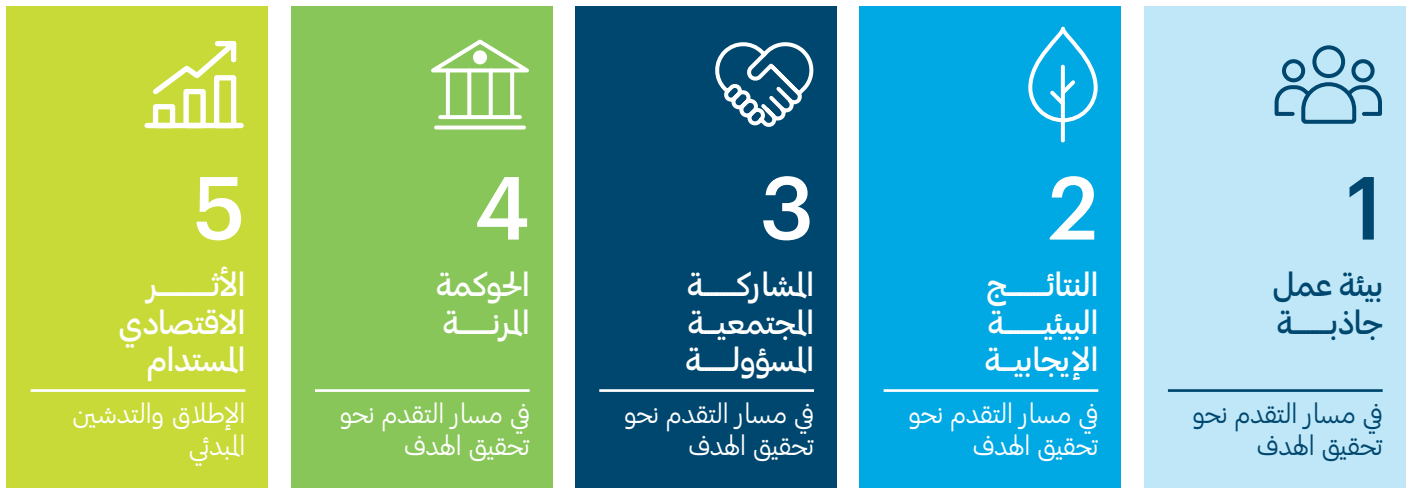
لوحة مؤشرات أداء استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وأبرز النتائج

استكمالاً لمنظومة المشاركة والتواصل الفعال التي أرست دعائمها مجموعة عمل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، استحدثت شركة كيبكو لوحة مؤشرات أداء استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، وهي أداة مصممة لدعم جمع وتحديث مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وربطها بالأولويات المدرجة ضمن استراتيجية المجموعة للحوكمة. وبفضل تصميمها الهيكلي تتيح هذه الأداة لشركات المجموعة المشاركة إمكانية إدراج مدخلاتها في نماذج موحدة، مما يساهم في تجميع الرؤى المتعلقة بالاستدامة من مختلف قطاعات المشهد الاستثماري للمجموعة.

وخلال سنة التقرير، شاركت تسع شركات مختارة من مجموعة شركات كيبكو في استخدام لوحة مؤشرات أداء الحوكمة، من خلال دمج العناصر الاستراتيجية للمجموعة ضمن أطر عملها الخاصة. تأتي هذه المشاركة بمثابة خطوة واعدة ومتقدمة نحو توحيد رؤى الاستدامة عبر كامل المحفظة الاستثمارية، كما تعكس المشاركة المتنامية لشركات كيبكو وحرصها على المساهمة في رحلة استدامة كيبكو.

وتجدر الإشارة إلى أن الرؤى والبيانات المستخلصة من لوحة مؤشرات أداء الحوكمة تمنحنا صورة أولية على مستوى المحفظة حول تطورات الاستدامة المرتبطة بالأولويات الاستراتيجية المدرجة ضمن استراتيجية حوكمة شركة كيبكو. وباستعراض مستوى التقدم الحالي في كل مجال من مجالات الأولوية، توفر هذه اللوحة إرشادات حول مستوى تقدم المجموعة في تنفيذ استراتيجية الحوكمة خلال سنة التقرير.

أداء استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية





دراسة حالة

تعزيز القدرات في مجال الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية - نيل شهادة معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

في إطار سعيها الدؤوب لدعم نهج التكامل المتنامي لممارسات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية على مستوى محافظتها الاستثمارية، عمدت شركة كيبكو إلى تقديم برنامج تدريبي استمر لمدة يومين، تضمن محوراً معتمداً من المبادرة العالمية للتقارير، وشارك فيه ممثلو مجموعة عمل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية من بعض شركات المجموعة. وقد صُمم هذا البرنامج بهدف زيادة المعرفة والإلمام بمفاهيم تقارير الاستدامة، والتأكد من المشاركين المعنيين بجمع بيانات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية يعملون وفق أساس معرفي موحد تزامناً مع مضي المجموعة قدماً في تعزيز جهودها في هذا المجال.

وقد أتاحت الجلسات للمشاركين فرصة التعرف على هيكل ومبادئ معايير المبادرة العالمية للتقارير، مع إيلاء اهتمام خاص بكيفية تحديد معلومات الاستدامة وجمعها وترجمتها إلى إفصاحات. وتركزت النقاشات العملية على مفهوم الأهمية

النسبية، وتفسير مؤشرات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، وأهمية موثوقية المدخلات والبيانات الداخلية عند إعداد بيانات الاستدامة. كما اطلع المشاركون على نماذج عملية توضح كيفية قيام المؤسسات بهيكلتها لتقاريرها، وكيفية إدراج مواضيع الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية المختلفة ضمن الإفصاحات الرسمية، إلى جانب مناقشة أحدث التوجهات العالمية في إعداد التقارير والتطورات الرقابية ذات الصلة.

ومن الجدير بالذكر أن جمع ممثلين من شركات المجموعة المختلفة في بيئة تعليمية مشتركة قد ساهم بشكل فعال في دعم الموازنة على مستوى مجموعة الحوكمة للمجموعة ككل. كما أن الحرص على زيادة المعرفة بمفاهيم تقارير الاستدامة يضمن قيام المشاركين المعنيين بجمع بيانات استراتيجية الحوكمة بتنفيذ هذه العملية بوعي كامل بالتوقعات، والمصطلحات الفنية، وممارسات الإفصاح المعتمدة. وتساهم هذه القاعدة المعرفية المشتركة في تحقيق تفاعل ومشاركة أكثر اتساقاً طوال عملية إعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، وتدعم الاستخدام الأمثل للوحة مؤشرات أداء الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية كآلية مركزية لجمع وتوحيد بيانات الاستدامة من شركات المجموعة.

ويأتي هذا البرنامج التدريبي كجزء من جهود كيبكو الأوسع لتمكين وتطوير قدرات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية على مستوى محافظتها، مما يتيح للشركات المشاركة الانخراط بثقة واقتدار في المشهد المتطور لتقارير الاستدامة، والمساهمة بفاعلية في الرحلة الجماعية للمجموعة في مجالات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية.

الأثر على مستوى محافظتنا - تعزيز الشفافية في تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية - شركة العقارات المتحدة

أصدرت شركة العقارات المتحدة، الذراع العقاري لمجموعة شركات كيبكو، تقريرها الأول للاستدامة حيث قدمت من خلاله رؤية تفصيلية حول كيفية ترسيخ اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ودمجها في صميم عملياتها التشغيلية وأنشطتها الاستثمارية. وكان صدور هذا التقرير بمثابة خطوة بارزة نحو إرساء منظومة إفصاح أكثر هيكلية، بما يضمن موازنة ممارسات شركة العقارات المتحدة مع معايير التقارير العالمية المعتمدة، وفي الوقت ذاته دعم الأولويات التنموية الوطنية لدولة الكويت.

يستعرض التقرير المنهجية التي تتبعها الشركة لتضمين مبادئ الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ودمجها ضمن سياساتها الداخلية وعمليات اتخاذ القرارات، جنباً إلى جنب مع المبادرات الرامية لتعزيز العمليات المسؤولة وتطوير القوى العاملة، بما في ذلك برامج التدريب المتخصصة ومبادرات بناء قدرات الموظفين.

وضمن إطار التوجه الشامل لمجموعة كيبكو، يساهم هذا التقرير في تعزيز وترسيخ قيم الشفافية والمساءلة على مستوى شركات المجموعة، مما يؤكد من جديد على التزام المجموعة الراسخ بتبني ممارسات أعمال مسؤولة.



دراسة حالة







1.3 الأثر الاقتصادي

يتجلى الأثر الاقتصادي لشركة كيبكو بوضوح من خلال الأداء والأنشطة الحيوية لحفظتها الاستثمارية المتنوعة، والتي تنشط في قطاعات وأسواق متعددة. ومن خلال دورها الريادي كمجموعة استثمارية قابضة، تساهم كيبكو بفاعلية في دفع عجلة النشاط الاقتصادي عبر دعم نمو محفظتها، وتحفيز الاستثمار في الصناعات الاستراتيجية، وتمكين خلق قيمة مستدامة في كافة الأسواق التي تعمل بها.

إلى جانب مساهمتها المالية المباشرة، فإن حضور كيبكو البارز في هذه القطاعات يدعم مشاركة اقتصادية أوسع نطاقاً؛ تشمل خلق فرص عمل واعدة واستمرارية إطلاق المبادرات المجتمعية الهادفة عبر شركات المجموعة. كما تساهم أنشطتنا الاستثمارية في تنشيط الدورة الاقتصادية في الأسواق التي نعمل فيها، من خلال تعزيز الشراكات المستمرة مع الصناعات الوطنية وأصحاب المصالح. ويأتي استثمارنا المتواصل في رأس المال البشري والمشاركة المجتمعية كتجسيد حي على الدور المحوري للمجموعة في دعم النشاط الاقتصادي، وليس فقط الأداء المالي التقليدي.

للحصول على معلومات شاملة حول الأداء المالي للمجموعة، بما في ذلك النتائج المجمعة والمركز المالي وكافة الإفصاحات ذات الصلة، يمكنكم الاطلاع على البيانات المالية لشركة كيبكو عن السنة المالية في تقاريرها المالية على صفحتها الإلكترونية الرسمية ادناه. كما ندعو القراء الكرام للرجوع إلى هذه البيانات وإلى التقرير السنوي، للحصول على رؤية تفصيلية حول الأداء المالي والمساهمة الاقتصادية الشاملة للمجموعة.

لمزيد من المعلومات يرجى الضغط على الرابط التالي:



1.4 إشراك أصحاب المصالح

في إطار سعي الشركة الحثيث لتعزيز دور أصحاب المصالح، أصبح الحفاظ على علاقات بناءة ووثيقة مع أصحاب المصالح يمثل ركيزة أساسية من ركائز عمل شركة كيبكو بصفتها شركة استثمارية قابضة؛ حيث تساهم تطلعات ورؤى شركات محفظتنا الاستثمارية، والمستثمرين، والموظفين، والجهات الرقابية، والشركاء، والمجتمع بأسره، في تكوين فهم مستنير للأولويات الناشئة، والتوقعات المستجدة، والمخاطر التي قد تؤثر على البيئات التي تعمل فيها شركات المجموعة. ومن هذا المنطلق، تؤتي المشاركة المستمرة ثمارها والتي تتجلى في الإنصات باهتمام هذه الرؤى، مع ترسيخ مبادئ الشفافية والمسؤولية في كافة أنشطتنا.

ومن الجدير بالذكر أن الحوار مع أصحاب المصلحة يوفر قناة حيوية لتبادل المعلومات، وعرض مستجدات الأعمال، وتكوين فهم أفضل للمصالح التي تشكل توقعات أصحاب المصالح. ونهدف من خلال هذه التفاعلات إلى دعم اتخاذ قرارات مستنيرة، وتهيئة المعلومات المفصّل عنها، وضمان مواكبة ممارساتنا في الحوكمة والتشغيل للمشهد الاقتصادي والاجتماعي والمتطلبات الرقابية المتطورة.

ونود التنويه إلى أن ممارساتنا في الإشراك والتفاعل تراعي التنوع الواسع لأصحاب المصالح الذين يؤثرون في الشركة القابضة أو يتأثرون بأعمالها. وتتفاعل هذه الفئات المختلفة مع شركة كيبكو عبر مجموعة من قنوات التواصل المباشرة والمنظمة التي تسهل تبادل المعرفة والحوار الهادف. ولهذا فإن هذه التفاعلات تمكننا من البقاء على اطلاع دائم بأولويات أصحاب المصالح، وفي الوقت ذاته، تمنحهم رؤية واضحة لأنشطتنا، وأدائها، واعتبارات الاستدامة لدينا.

يستعرض الجدول التالي ملخصاً لفئات أصحاب المصالح الرئيسيين الذين تحرص شركة كيبكو على إشراكهم، جنباً إلى جنب مع المنهجيات الأساسية المتبعة لتوفير حوار بناء ووتيرة الإشراك.

التصنيف	أصحاب المصالح المحددين	النهج المحدد لإشراك أصحاب المصالح	اهتمام وتطلعات أصحاب المصالح	الوتيرة التقديرية لتكرار الإشراك
خارجي	مستثمرون	مؤتمرات الأرباح ربع السنوية عبر الإنترنت، اجتماعات الجمعية العمومية السنوية، المؤتمرات، الكتب الرسمية، رسائل البريد الإلكتروني، التقارير، الموقع الإلكتروني، البيانات الصحفية.	العائد على الاستثمار، الالتزام بمعايير الحوكمة والممارسات البيئية والاجتماعية، الالتزام بالمتطلبات الرقابية، التواصل الشفاف والدوري، الاستثمارات المستدامة.	متكرر بشكل كبير
خارجي	الجهات الحكومية	الاجتماعات، الكتب الرسمية، رسائل البريد الإلكتروني، والتقارير	الالتزام بمعايير الحوكمة والممارسات البيئية والاجتماعية، والالتزام بالمتطلبات الرقابية، التواصل الشفاف، الالتزام بالخطط الوطنية ومواكبتها والالتزام بالقواعد الأخلاقية.	متوسط التكرار
خارجي	المجتمع	الفعاليات المجتمعية، الموقع الإلكتروني، البيانات الصحفية، التقارير، الأنشطة التطوعية	التواصل الشفاف، والمشاركة المجتمعية وتمكين المجتمع	متوسط التكرار
خارجي	المنظمات غير الحكومية	الاجتماعات، الكتب الرسمية، المكالمات الهاتفية، الأنشطة المجتمعية	التواصل الشفاف، تكوين الشراكات، رعاية المبادرات، الأهداف المشتركة، المبادرات ذات الأثر	متوسط التكرار
خارجي	الموردون والبايعون	الاجتماعات، الكتب الرسمية، المكالمات الهاتفية، رسائل البريد الإلكتروني، العقود، الموقع الإلكتروني، والتقارير	التواصل الشفاف وتقييم العناية الواجبة، الدفعات	متوسط التكرار
داخلي/خارجي	المساهمون	الاجتماعات/اجتماعات الجمعية السنوية، الكتب الرسمية، المكالمات الهاتفية، رسائل البريد الإلكتروني، والتقارير، الموقع الإلكتروني، البيانات الصحفية	حقوق التصويت، الحوكمة القوية، العائد على الاستثمار، الالتزام بمعايير الحوكمة والممارسات البيئية والاجتماعية، الالتزام بالمتطلبات الرقابية، التواصل الشفاف والدوري، توزيعات الأرباح، نموذج الإيرادات.	متوسط التكرار
داخلي/خارجي	مجموعة عمل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية	الاجتماعات، رسائل البريد الإلكتروني، مايكروسوفت تيمز، الزووم، المكالمات الهاتفية، برامج التدريب والفعاليات	استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وبناء القدرات ونقل المعرفة	متكرر بشكل كبير
داخلي	الموظفون	الاجتماعات، رسائل البريد الإلكتروني، مايكروسوفت تيمز، الزووم، المكالمات الهاتفية، برامج التدريب، فعاليات الموظفين، منصات التواصل الاجتماعي، البيانات الصحفية، التقارير، المراسلات الداخلية، الموقع الإلكتروني، العقود	التواصل الشفاف والدوري، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، الأجور، المزايا وضوح سياسات الموظفين عدم التمييز وتكافؤ الفرص والالتزام بأحكام قانون العمل.	متكرر بشكل كبير



1.5 تقييم الأهمية النسبية

إن الفهم المتعمق والإلمام بمواضيع الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الأكثر صلة بشركة كيبكو وأصحاب المصالح لدينا، يمثل ركيزة أساسية لضمان تركيز إقصاحات الاستدامة على القضايا الأكثر أهمية لنا وللمجتمعات المرتبطة بأنشطتنا. ومن هذا المنطلق، فإننا نتبنى عملية منظمة لتقييم الأهمية النسبية تهدف إلى تحديد موضوعات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وترتيبها من حيث أولويتها، بما يعكس توقعات أصحاب المصلحة بالتوازي مع السياق التشغيلي للشركة القابضة.

وقد استندت عملية التقييم التي أُجريت خلال فترة التقرير إلى الإرشادات والمبادئ والمتطلبات الواردة في معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير رقم 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021، والذي يركز على تحديد وترتيب أولويات الموضوعات بناءً على درجة أهميتها بالنسبة لأصحاب المصلحة، وآثارها الاقتصادية والبيئية والاجتماعية المحتملة. وقد تضمنت هذه العملية مراجعة شاملة لموضوعات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ذات الصلة، وإشراك أصحاب المصلحة، وتقييم الأهمية النسبية لكل موضوع من منظور تطلعات أصحاب المصالح للرؤية المؤسسية.

وتجدر الإشارة إلى أن مدخلات ورؤى أصحاب المصالح شكلت ركيزة جوهرية في هذه العملية؛ حيث تم استطلاع وجمع آراء أصحاب المصالح الداخليين في الشركة القابضة، وأصحاب المصالح الخارجيين الذين يمثلون فئات أصحاب المصالح الرئيسيين، بالإضافة إلى أصحاب المصالح ذوي الخبرة المالية الذين يعملون عن كثب مع شركة كيبكو وشركات المجموعة ويحللون أدائها. وبشكل عام، شمل التقييم مدخلات ورؤى لـ 51 من أصحاب المصالح الداخليين، و40 من أصحاب المصالح الخارجيين، و7 خبراء ماليين؛ مما يضمن أن عملية تحديد الأولويات قد عكست نطاقاً واسعاً ومتوازناً للرؤى



جرى تحليل الإجابات المقدمة وتم تصنيفها بدقة لتحديد الأهمية النسبية لكل موضوع من مواضيع الاستدامة؛ حيث استند تقييم الموضوعات إلى معايير تشمل الأهمية المتصورة وأهميتها لدى أصحاب المصلحة، ومدى ارتباط الموضوعات بالعمليات التشغيلية لشركة كيبكو وممارسات الحوكمة. وعقب ذلك، تمت مقارنة النتائج المستخلصة مع تقرير السنة السابقة لرصد وتحليل أي تحولات في أولويات أصحاب المصالح أو الأهمية المؤسسية.

وبالرغم من رصد بعض التغيرات في التصنيفات بين فترات التقارير وهو ما يعكس تطور رؤى أصحاب المصالح واتساع نطاق المناقشات حول قضايا الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، إلا أن قائمة الموضوعات الجوهرية ظلت متسقة مع التقييم السابق. ولا شك أن هذه النتيجة تعكس الحالة المستقرة لأنشطة الشركة القابضة، وعدم حدوث تغيرات جوهرية في العمليات التشغيلية أو في هيكل سلسلة القيمة خلال فترة التقرير. إن الحفاظ على هذا النهج المستمر في تحديد الموضوعات الجوهرية يعزز من مبدأ القابلية للمقارنة بين دورات التقارير المتعاقبة، وفي الوقت ذاته يضمن استمرار تقاريرنا في معالجة القضايا الأكثر أهمية لأصحاب المصالح.

كما تتماشى الموضوعات الجوهرية المحددة مع الركائز الأساسية لاستراتيجية كيبكو للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، وتساهم بشكل مباشر في دعم أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs)، وهذا من شأنه أن يجسد كيف تساهم ممارساتنا في الحوكمة، ومبادرات القوى العاملة، والاعتبارات البيئية، وأنشطة المشاركة المجتمعية، وتتوافق مع أهداف التنمية المستدامة الأوسع.

وفيما يلي، نستعرض قائمة الموضوعات الجوهرية التي تم تحديدها من خلال عملية التقييم، مع ترتيب أولوياتها على مدار الأعوام السابقة، ومدى مواءمتها مع استراتيجية كيبكو للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، ورؤية الكويت 2035، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ذات الصلة:

الوامة مع رؤية الكويت 2035	الوامة مع أهداف التنمية المستدامة	الوامة مع استراتيجية كيبكو للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية	المقارنة بتصنيف عام 2024	تصنيف 2025 - تأثير الأهمية النسبية	تصنيف 2025 - الأهمية النسبية المالية	الموضوعات الجوهرية	تصنيف مجالات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية	
إدارة حكومية فاعلة			—	عالي	عالي	خصوصية وأمن البيانات	الحوكمة	
إدارة حكومية فاعلة			—	عالي	عالي	الحوكمة المؤسسية		
مكانة عالمية متميزة			—	عالي	عالي	علاقات المستثمرين		
إدارة حكومية فاعلة			—	عالي	عالي	السلوك المهني والأخلاقي		
الاقتصاد المتنوع المستدام					عالي	عالي	إدارة مخاطر الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية	
الاقتصاد المتنوع المستدام					عالي	عالي	الاستثمار المستدام والوامة مع مجالات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية	
الاقتصاد المتنوع المستدام					عالي	عالي	بيئة عمل جاذبة	
الاقتصاد المتنوع المستدام					عالي	عالي	المشاركة المجتمعية	
الاقتصاد المتنوع المستدام					عالي	عالي	الحوكمة المرنة	
بشري إبداعي رأس مال بشري				▼	متوسط	عالي	التنوع وتكافؤ الفرص	الاجتماع
بشري إبداعي رأس مال بشري				▼	متوسط	عالي	تدريب وتطوير الموظفين	
بشري إبداعي رأس مال بشري				—	عالي	عالي	إشراك الموظفين	
بيئة معيشية مستدامة				—	عالي	عالي	المشاركة المجتمعية	البيئة
بيئة معيشية مستدامة				—	متوسط	متوسط	الانبعاثات الممولة	
بيئة معيشية مستدامة				▼	متوسط	متوسط	انبعاثات الغازات الدفيئة التشغيلية	

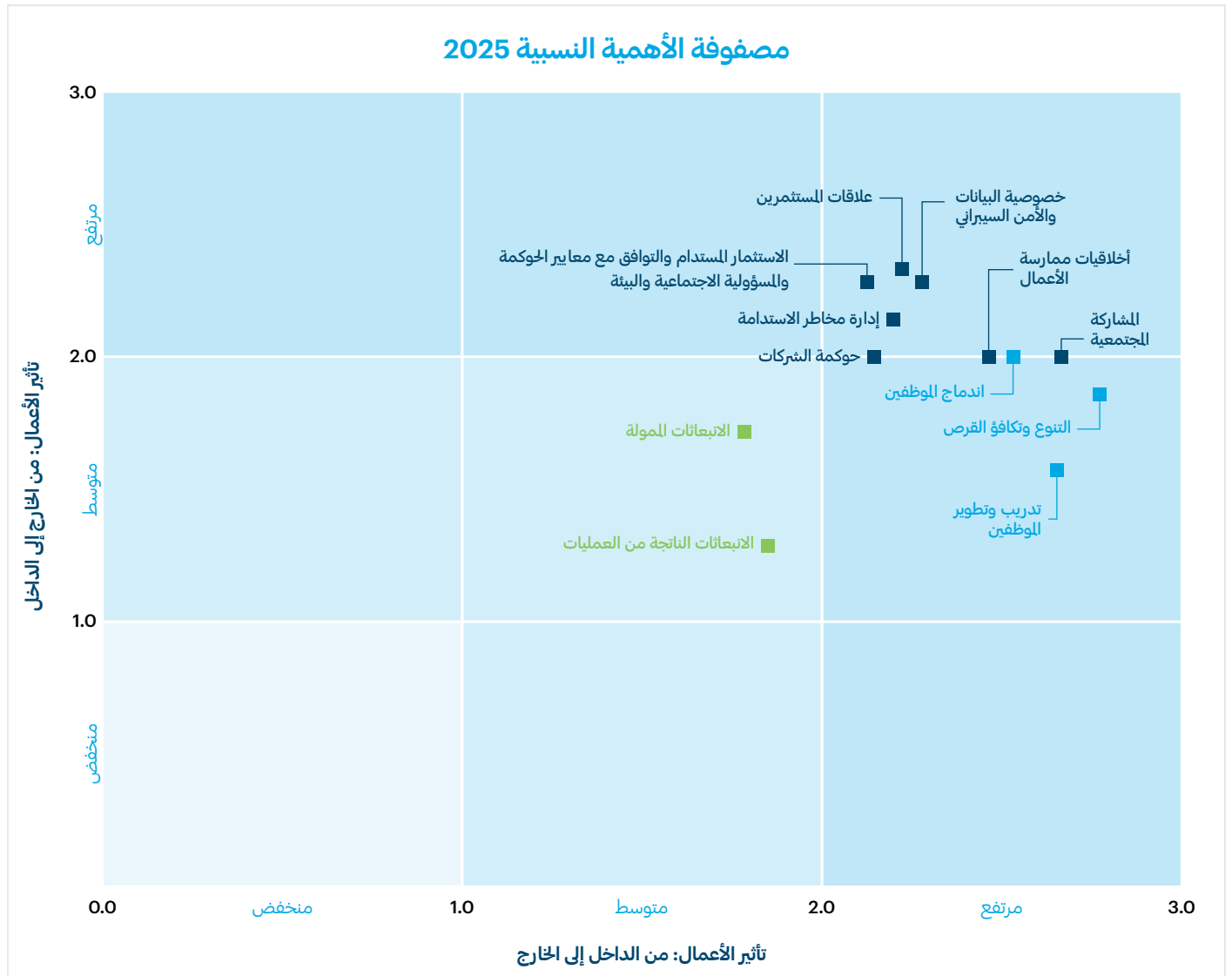
يسلط توزيع الموضوعات على المصفوفة الضوء على نقاط التلاقي الاستراتيجية حيث تتقاطع تطلعات أصحاب المصالح بقوة مع أولويات شركة كيبكو. ويلاحظ تركيز عدة مواضيع في الربع العلوي الأيمن للمصفوفة، مما يؤكد تصنيفها كقضايا ذات أهمية عالية سواء من المنظور الداخلي أو من المنظور الخارجي.

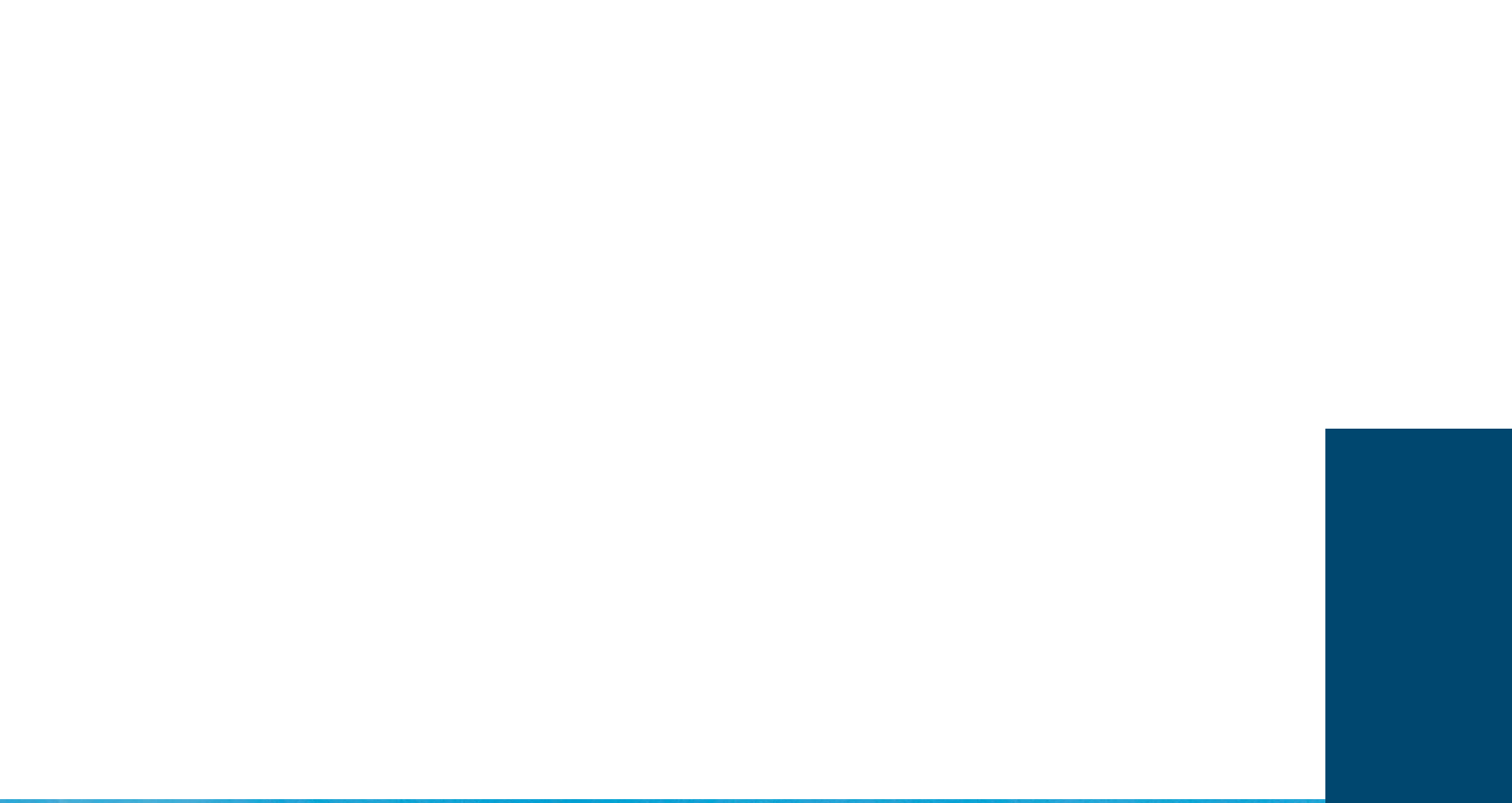
تحتل موضوعات الحوكمة وفي مقدمتها علاقات المستثمرين، والحوكمة المؤسسية، والسلوك المهني والأخلاقي، وخصوصية وأمن البيانات، وإدارة مخاطر الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، مكانة هامة وبارزة ضمن هذا النطاق؛ مما يعكس مدى اهتمامنا بمبادئ الشفافية، والإشراف المسؤول، وممارسات الحوكمة الرصينة التي تشكل جوهر بيئة أعمال الشركة القابضة. وبصفتنا شركة استثمارية قابضة، تعتبر هذه الموضوعات من الدوافع الرئيسية لثقة أصحاب المصالح والركائز الأساسية لخلق القيمة طويلة الأجل.

كما تبرز الموضوعات الاجتماعية بوضوح ضمن منطقة الأولويات العالية على المصفوفة؛ حيث تأتي موضوعات إشراك الموظفين، والتنوع وتكافؤ الفرص، وتدريب وتطوير الموظفين، والمشاركة المجتمعية، لتبرز التوافق القوي بين تطلعات أصحاب المصالح ونهج كيبكو المرتكز على إثراء ثقافة بيئة العمل، وصقل المواهب، وتفعيل المشاركة المجتمعية.

أما فيما يتعلق بالاعتبارات البيئية، فتتمثل في انبعاثات الغازات الدفيئة التشغيلية والانبعاثات الممولة، والتي تقع ضمن النطاق المتوسط على المصفوفة. ويجب التنويه إلى أن هذا التمرکز يعكس طبيعة أنشطتنا المعتمدة بشكل أساسي على العمل المكتبي، مع الإقرار في الوقت ذاته بالأهمية المتنامية للاعتبارات البيئية ضمن المشهد الاستثماري والاستدامة الشامل.

وبشكل عام، تعكس المصفوفة توزيعاً متوازناً يغطي الموضوعات البيئية والاجتماعية والحوكمة، حيث تحتل القضايا المرتبطة بالحوكمة وثقة أصحاب المصالح صدارة الاهتمامات على المصفوفة. ولا يخفى أن هذا النمط يتسق تماماً مع دور كيبكو كشركة استثمارية قابضة، حيث تشكل الحوكمة الفعالة، وممارسات الاستثمار المسؤول، والعلاقات المتينة مع أصحاب المصالح، حجر الزاوية لضمان الاستدامة بعيدة المدى.

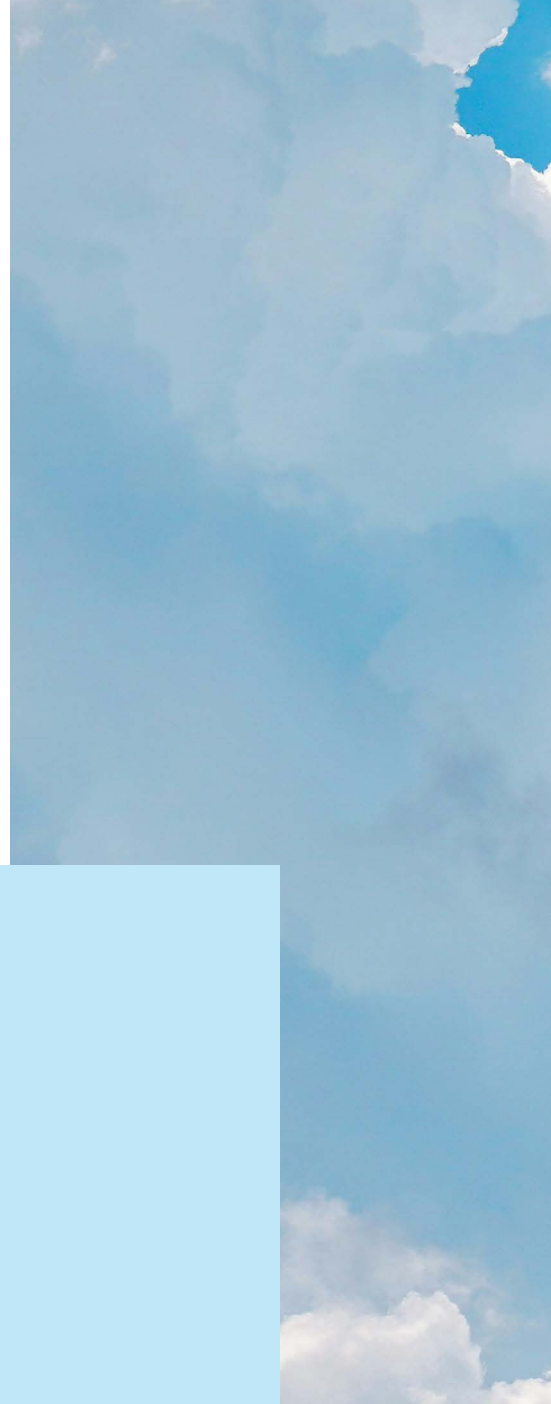




02

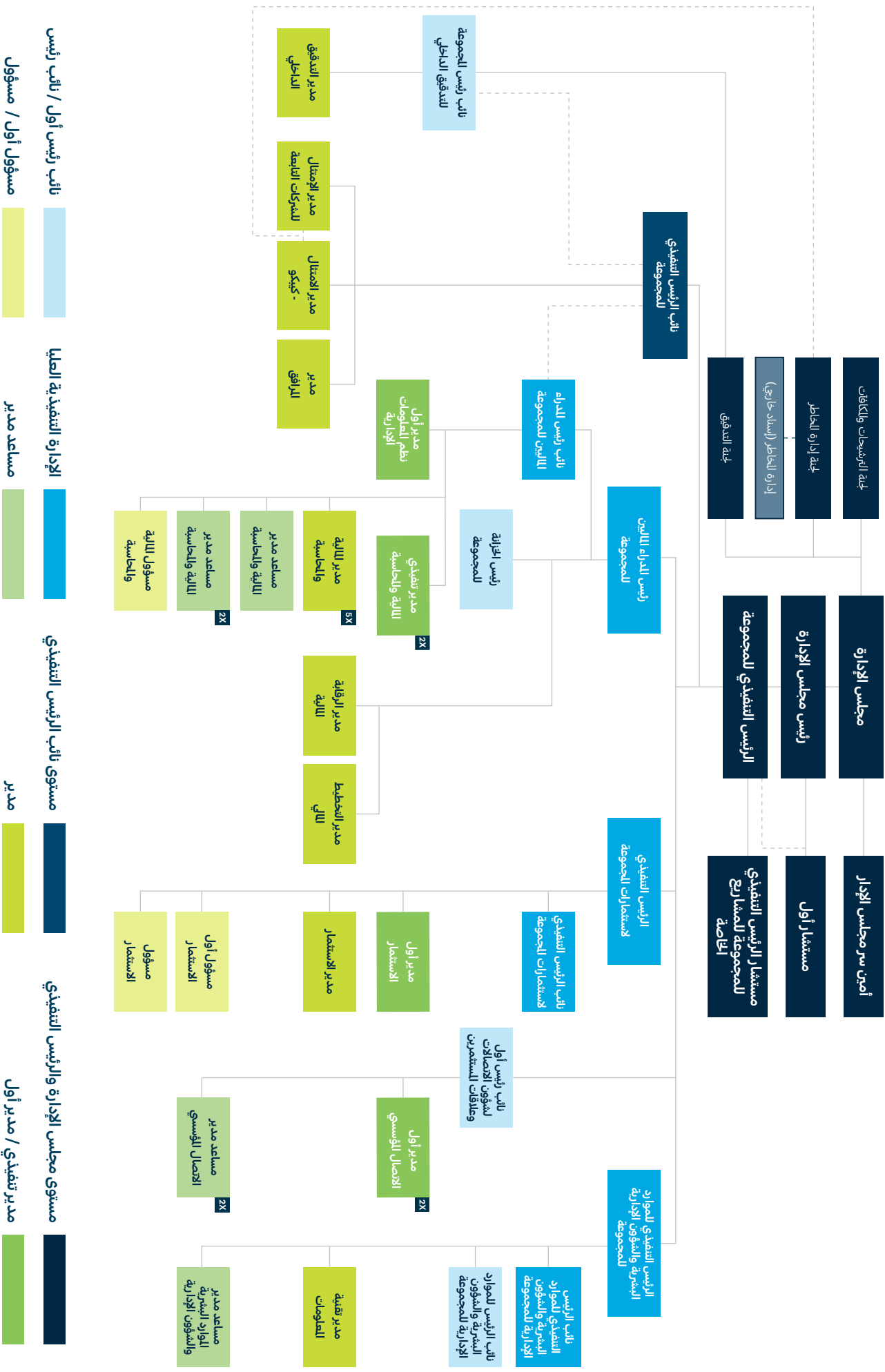
الحوكمة في الشركة القابضة

- 2.1 المرونة المؤسسية
- 2.2 الممارسات الأخلاقية
- 2.3 إدارة المخاطر
- 2.4 حماية البيانات



2.1 الرونة المؤسسية

الهيكل التنظيمي



ناب الرئيس أول / نائب رئيس

الإدارة التنفيذية العليا

مستوى نائب الرئيس التنفيذي

مستوى مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي

مدير تنفيذي / مدير أول

مسؤول أول / مسؤول

مساعد مدير

مدير

مدير تنفيذي / مدير أول

تستند المرونة المؤسسية طويلة الأمد إلى هياكل حوكمة متينة تضمن بوضوح مستويات عالية من الإشراف، والمسؤولية، والتوجه الاستراتيجي لأنشطة الشركة القابضة. ويضطلع مجلس الإدارة بدور إشرافي قيادي مدعوماً بنخبة من اللجان المتخصصة والمثبتة عنه، والتي تركز على مجالات حيوية تشمل التدقيق، وإدارة المخاطر، والترشيحات، والإشراف على ملف الاستدامة. تلعب هذه الهياكل واللجان، من خلال تضافر جهودها، دوراً إرشادياً في صياغة الأولويات الاستراتيجية، مع ضمان الرصد والمراقبة الحثيثة للمخاطر والأداء وممارسات الأعمال المسؤولة، وتوجيهها وإدارتها.

تستعرض الجداول التالية نظرة عامة حول تشكيل مجلس الإدارة، وهيكل اللجان التابعة له، بالإضافة إلى القيادة التنفيذية المسؤولة عن دعم ركائز الحوكمة والإشراف والمراقبة على مستوى الشركة القابضة:

تشكيل مجلس الإدارة

الاسم	المنصب في مجلس الإدارة	حالة الاستقلالية	تنفيذي / غير تنفيذي	الخبرة في القطاع	الخبرة من خارج القطاع	الخبرات/شهادات في الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية	معدل الحضور	الجنسية	العمر	الجنس	مدة العضوية
الشيخ حمد صباح الاحمد الصباح	رئيس مجلس الإدارة	غير مستقل	غير تنفيذي	✓	✓	-	100%	الكويت	78	ذكر	منذ عام 1996
الشيخ عبدالله ناصر صباح الأحمد الصباح	نائب رئيس مجلس الإدارة	غير مستقل	غير تنفيذي	✓	✓	-	100%	الكويت	50	ذكر	منذ عام 2005
الشيخة ادانا ناصر صباح الاحمد الصباح	عضو مجلس إدارة	غير مستقل	تنفيذي	✓	✓	✓	100%	الكويت	55	ذكر	منذ عام 2020
السيد / عبدالله يعقوب بشارة	عضو مجلس إدارة	مستقل	غير تنفيذي	✓	✓	✓	100%	الكويت	91	ذكر	منذ عام 1997
السيد/ فيصل حمد العيار	عضو مجلس إدارة	غير مستقل	غير تنفيذي	✓	✓	-	100%	الكويت	72	ذكر	منذ عام 1990

في إطار دعم مجلس الإدارة لتنفيذ مسؤولياته، تم تشكيل لجان متخصصة أنيطت بها مهام الإشراف والمراقبة على المحاور الجوهرية للحوكمة، بما في ذلك الإشراف على أعمال التدقيق، ومراقبة المخاطر، والمسائل المتعلقة بالترشيحات والمكافآت. ويعد تشكيل هذه اللجان واختصاصاتها جزءاً أصيلاً من هيكل الحوكمة أحادي الطبقة الذي تبناه الشركة القابضة. وإرساءً لقواعد الشفافية، يتم الإفصاح للجمهور عن كافة التفاصيل المتعلقة بهذه اللجان وميثاق عمل كل لجنة عبر موقعنا الإلكتروني الرسمي:

اللجان المبنية عن مجلس الإدارة واختصاصاتها

اسم اللجنة	المسؤول عن (رئيس) اللجنة	مجال القرار المشمول (اقتصادي/بيئي/اجتماعي)	حالة الاستقلالية	عدد الاجتماعات	معدل الحضور
لجنة التدقيق	الشيخ عبدالله ناصر صباح الأحمد الصباح	اقتصادي	غير مستقل	5	100%
لجنة الترشيحات والمكافآت	الشيخ عبدالله ناصر صباح الأحمد الصباح	اقتصادي	غير مستقل	2	100%
لجنة إدارة المخاطر	الشيخ عبدالله ناصر صباح الأحمد الصباح	اقتصادي، حوكمة	غير مستقل	5	100%
لجنة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية	السيد/ عبدالله يعقوب بشارة	اقتصادي، بيئي، اجتماعي، حوكمة	مستقل	2	100%

كما يتم تعزيز ركائز القيادة التشغيلية بوجود فريق تنفيذي متمرس يضطلع بمسؤولية تنفيذ الأهداف الاستراتيجية للشركة القابضة، والإشراف المباشر على سير العمليات اليومية والأنشطة التشغيلية على مستوى المجموعة ككل.

الاسم	المنصب/المسمى الوظيفي	الخبرة في القطاع	الخبرة في قطاعات أخرى	أي خبرات/شهادات في الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية	الجنسية	العمر	الجنس	مدة العضوية بالسنوات
الشيخة ادانا ناصر صباح الاحمد الصباح	الرئيس التنفيذي للمجموعة	الاستثمار، الخدمات المصرفية والمالية، العقارات، التصنيع، التعليم، النفط والغاز واللوجستيات	لا يوجد	نعم	الكويت	55	انثى	6
سامر خنشت	نائب الرئيس التنفيذي للمجموعة	الاستثمار، الخدمات المصرفية والمالية، العقارات، التصنيع، التعليم، النفط والغاز واللوجستيات	لا يوجد	نعم	الولايات المتحدة الأمريكية	74	ذكر	36
صبي بهاتيا	رئيس المدراء الماليين للمجموعة	الاستثمار، التمويل، إدارة الخصوم	لا يوجد	لا	الهند	61	ذكر	5
الشيخ صباح محمد عبدالعزيز الصباح	الرئيس التنفيذي للمشاريع الاستراتيجية للمجموعة	الاستثمار، التمويل، التصنيع، النفط والغاز واللوجستيات	لا يوجد	لا	الكويت	43	ذكر	4
خالد عبد الجبار الشتراد	الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والشؤون الإدارية للمجموعة - أمين سر مجلس الإدارة	استثمارات الشركة القابضة، القطاع الصناعي، اللوجستيات	الموارد البشرية، تطوير الأعمال، تطوير الهيكل التنظيمي	لا	الكويت	61	ذكر	31
مصطفى سمير الشامى	نائب الرئيس التنفيذي للشؤون المالية للمجموعة	الاستثمار، التمويل، والخدمات المصرفية، التصنيع، والمحاسبة	حوكمة الشركات، الامتثال	لا	لبنان	44	ذكر	27
عادل جاسم الوقيان	رئيس الخزانة للمجموعة	الاستثمار، التمويل، والخدمات المصرفية	لا يوجد	لا	الكويت	64	ذكر	31
محمد عبدالله الحويل	نائب الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والشؤون الإدارية للمجموعة	الموارد البشرية، الشؤون المؤسسية والإدارية، المحاسبة	الاستثمار والأعمال القابضة	لا	الكويت	58	ذكر	16
سامر عبوشي	نائب رئيس أول للمجموعة - قطاع الاستثمار	الاستثمارات، التمويل، الخدمات المصرفية، العقارات	لا يوجد	لا	لبنان	43	ذكر	3
إيمان محمد العوضي	نائب رئيس أول لشؤون الاتصال وعلاقات المستثمرين للمجموعة	الإعلام والاتصالات المؤسسية، علاقات المستثمرين، الاستدامة، المسؤولية الاجتماعية للشركات	لا يوجد	نعم	الكويت	47	انثى	16
رياض محمد حنبلي	نائب رئيس التدقيق الداخلي للمجموعة	الاستثمار، التمويل، العقارات، التصنيع، النفط والغاز واللوجستيات	لا يوجد	لا	النمسا	59	ذكر	22

حوكمة مجلس الإدارة

تستند منظومة الإشراف والرقابة إلى آلية انتخاب أعضاء مجلس الإدارة من قبل المساهمين خلال اجتماع الجمعية العامة بما يضمن للمساهمين دوراً مباشراً في رسم ملامح وتشكيل مجلس الإدارة. وتتجسد رؤى وتطلعات أصحاب المصالح من خلال هذه العملية في تعيينات مجلس الإدارة، حيث إن الجمعية العامة هي الجهة المسؤولة عن اتخاذ القرارات الجماعية للمساهمين. كما يتضمن إطار الحوكمة لدينا آليات مؤسسية صُممت لترسيخ مبدأ المسؤولية أمام المساهمين وحماية حقوقهم الأصيلة. ويتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات، وذلك وفقاً لمتطلبات قانون الشركات الكويتي، مع احتفاظ المساهمين بحقهم في ترشيح أعضاء جدد وفق الإجراءات والضوابط التي حددها القانون.

وعند اختيار أعضاء مجلس الإدارة، نولي اهتماماً بالغاً بضمان تنوع الخبرات المهنية والخلفيات القطاعية؛ بما يتيح للشركة القابضة الاستفادة من رؤى متباينة تثري أنشطتها الاستثمارية وإشرافها على محفظة شركاتها. وعند تشكيل مجلس الإدارة يتم الاسترشاد بالإطار الرقابي المنصوص عليه في قانون الشركات الكويتي وهيئة أسواق المال، بما في ذلك البند الذي يشترط أن يشكل الأعضاء المستقلون نسبة لا تقل عن 20% من إجمالي أعضاء مجلس الإدارة؛ وهو الحد الأدنى الذي تطبقه شركة كيبكو التزاماً باللائحة التنفيذية هيئة أسواق المال، كما هو موضح في الجداول السابقة.

وتحرص الشركة على تعزيز فعالية الدور الإشرافي من خلال تبني مبدأ الفصل بين مهام الحوكمة ومهام الإدارة التنفيذية؛ حيث لا يتم الجمع بين مناصبي رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي، ويشغل رئيس مجلس الإدارة منصبه بصفته عضواً غير تنفيذي، تماشياً مع الأطر الرقابية المعمول بها. أما معايير الاستقلالية المطبقة على أعضاء مجلس الإدارة، بما في ذلك سياسات تعارض المصالح واعتبارات الحوكمة، فهي محددة بدقة وفقاً لقانون الشركات الكويتي وتخضع لإشراف هيئة أسواق المال، ويتم الإفصاح عن كافة هذه المبادئ بوضوح في تقرير الحوكمة السنوي المنشور على موقع كيبكو.

يغطي الإشراف المباشر للمساهمين كافة المسائل الجوهرية للحوكمة من خلال الجمعية العامة، والتي تتمتع بسلطة اتخاذ القرارات، وفي مقدمتها الموافقة على تعديل النظام الأساسي للشركة. وعلاوة على ذلك، يجوز للمساهمين الذين يمتلكون حصص ملكية تبلغ 25% طلب عقد اجتماع للجمعية العامة غير العادية لمناقشة القضايا المتعلقة بالحوكمة. وقد تتضمن هذه المسائل النظر في عزل أعضاء مجلس الإدارة عند الضرورة، وتلك القرارات تتطلب موافقة أغلبية أصوات تمثل 51% لتمرير تلك القرارات.

علاوة على ذلك، توجد أحكام إضافية تنص على حماية مصالح مساهمي الأقلية. ويتم تنفيذ ممارسات الحوكمة بما يتوافق مع قانون الشركات الكويتي والأطر الرقابية ذات الصلة، مع حماية حقوق المساهمين عبر آليات مؤسسية تتيح لهم المشاركة الفعالة في اتخاذ قرارات الحوكمة ضمن الحدود القانونية المعمول بها. ولا شك أن ترتيبات الحوكمة هذه تدعم قيم الشفافية، وتعزز العلاقة الهيكلية بين مجلس الإدارة والمساهمين.

أداء مجلس الإدارة وتقييم الأداء

انطلاقاً من حرصنا الراسخ على تعزيز فاعلية مجلس الإدارة، تُجرى تقييمات الأداء بشكل سنوي، بالتوازي مع تنفيذ البرامج التدريبية الضرورية التي تهدف إلى إثراء القدرات والخبرات الفنية لأعضاء المجلس المنتخبين. وتتضمن هذه المنظومة تقييماً شاملاً لأداء المجلس ككل، بالإضافة إلى عمليات التقييم الذاتي للأعضاء، والتي صُممت لمراجعة مدى كفاءة المجلس في ممارسة مسؤولياته الإشرافية على الحوكمة وإدارة الآثار المؤسسية. وتجدر الإشارة إلى أن عملية التقييم تتم بصورة مستقلة، حيث يتم مراجعة النتائج من قبل طرف خارجي لتقديم تأكيد إضافي حول موضوعية التقييم.

وتعتبر مخرجات ونتائج هذه التقييمات بمثابة المرجع الذي يستند إلى مجلس الإدارة لمراجعة كفاءته وممارسات الحوكمة المتبعة. ورغم أن التقييمات الأخيرة لم تستدع إجراء تغييرات هيكلية في تشكيل المجلس أو ممارسات الحوكمة، إلا أن هذه العملية تظل ركيزة أساسية لدعم المراجعة المستمرة لآليات الإشراف وعمليات اتخاذ القرار عند الحاجة.

ويتجلى حرص أعضاء المجلس من خلال المشاركة الفعالة في الاجتماعات، حيث تجاوزت نسب الحضور باستمرار نسبة الـ 75%. وتنص سياسات الحوكمة بوضوح على متطلبات الحضور، ويتولى أمين سر الشركة القابضة مراقبتها بدقة، مع الإفصاح عن سجلات حضور كل عضو في التقرير السنوي وكأحد البنود الأساسية في تقرير الحوكمة السنوي. كما تم تقديم نبذة مختصرة عن الخبرات العملية والخلفيات المهنية للأعضاء في الجداول السابقة كما يتم الإفصاح عن ذلك للجمهور عبر تقارير الحوكمة، بما في ذلك التقرير السنوي وصفحة حوكمة الشركات على الموقع الإلكتروني لشركة كيبكو.

وبالتوازي مع ذلك، تضع الشركة حدوداً لعدد العضويات التي يمكن لعضو المجلس شغلها، وذلك لضمان تفرغهم التام وتركيزهم على مسؤولياتهم تجاه المجموعة. كما يتم متابعة ورصد مدد العضوية داخلياً لدعم آليات مراقبة الحوكمة وتعزيز خطط التعاقب الوظيفي.

الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وأثرها

تتبنى شركة كيبكو نهجاً متكاملاً في الإشراف على قضايا الحوكمة، حيث تحرص على ترسيخها ودمجها ضمن هيكل حوكمتها من خلال آليات إشراف وتنسيق على مستوى مجلس الإدارة وعلى مستوى الإدارة التنفيذية. وفي هذا الصدد، قامت الشركة القابضة بتشكيل لجنة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، التي يرأسها عضو مجلس إدارة مستقل وتضم في عضويتها نخبة من كبار المسؤولين التنفيذيين، ومنهم نائب رئيس الرئيس التنفيذي للمجموعة، ونائب رئيس المدراء الماليين للمجموعة، ونائب رئيس أول لشؤون الاتصال وعلاقات المستثمرين للمجموعة. وتقوم اللجنة برفع التقارير مباشرة إلى مجلس الإدارة بشأن كافة المسائل المتعلقة بالحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية؛ ويتولى مجلس الإدارة اعتماد ميثاق اللجنة واستراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، مما يرسخ مبدأ المسؤولية على مستوى مجلس الإدارة فيما يتعلق بحوكمة الاستدامة.

وعلى المستوى التنفيذي، تضطلع القيادة التنفيذية بدعم تنفيذ وتنسيق مبادرات الاستدامة على مستوى الشركة القابضة؛ حيث يتولى نائب رئيس أول لشؤون الاتصال وعلاقات المستثمرين للمجموعة مهام قائد الاستدامة، ويعمل بشكل وثيق مع لجنة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ومجموعة عمل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية. وعلاوة على ذلك، تحرص كيبكو على إسناد مهام تنسيق مبادرات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية إلى كفاءات محددة تتولى تقديم التوجيه الفني، ودعم برامج تعزيز الوعي، وتنسيق الأنشطة المرتبطة بالحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية مع الفرق الاستثمارية والكيانات التشغيلية على مستوى المحفظة.

و ضماناً للمواءمة التشغيلية، تم توزيع مسؤوليات إدارة الآثار المرتبطة بالاستدامة على الهيئات الإشرافية والتنفيذية لضمان دمجها بفاعلية ضمن الوظائف التشغيلية. وقد أُنيطت بكبار المسؤولين التنفيذيين، بمن فيهم نائب الرئيس التنفيذي للمجموعة والرئيس التنفيذي لاستثمارات المجموعة، مسؤوليات مباشرة تتعلق بإدارة الأثر. وفي السياق ذاته، تم إسناد مسؤوليات الاستدامة إلى رؤساء الإدارات، مما يتيح دمج اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية في صلب العمليات الإدارية والأنشطة اليومية.

علاوة على ذلك، تطبق كيبكو آليات للرصد وإعداد التقارير تتكامل مع الإشراف المستمر لمجلس الإدارة على مسائل الاستدامة، وإرساء قنوات تواصل هيكلية لمتابعة كافة المستجدات والتطورات في هذا المجال. وبناءً عليه، يتم رفع تقارير نصف سنوية إلى مجلس الإدارة من خلال لجنة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، والتي تتولى مراجعة كافة بيانات ومعلومات الاستدامة بدقة قبل عرض نتائجها وتوصياتها على المجلس.

كما يتم تقييم فاعلية عمليات إدارة الاستدامة عبر آليات الرصد ورفع التقارير المذكورة، مدعومةً بأعمال التدقيق الداخلي وآراء وتعليقات أصحاب المصالح، واللذان يساهمان معا في تقييم الأداء المؤسسي بفعالية وإبلاغ هيئات الحوكمة المختصة بالنتائج.

وتجدر الإشارة إلى إشراك أصحاب المصالح بلعب دور حيوي في إحاطة الإشراف على الحوكمة بالرؤى اللازمة؛ حيث يتم تنسيق عمليات الإشراف مع شركات المجموعة من خلال إدارة الاستثمار، بينما تتولى إدارة علاقات المستثمرين عملية التنسيق مع المستثمرين، ويقع على عاتق الإدارة المالية إدارة التواصل والتفاعل مع وكالات التصنيف العالمية. ويمكن أن تستفيد الإدارة التنفيذية من الرؤى المستخلصة من هذه المشاركات في دعم عمليات إدارة الأداء، والتي تتمثل في إجراء التعديلات اللازمة على مؤشرات الأداء الرئيسية عند الاقتضاء. وضماناً لأعلى مستويات الرقابة، يتم متابعة الشكاوى الصادرة من شركات المجموعة ويتولى مجلس الإدارة مراقبتها بالاستعانة باللجان المتخصصة مثل لجنة التدقيق ولجنة إدارة المخاطر.

سياسة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

استناداً إلى هياكل الحوكمة وآليات الإشراف والرقابة السالف ذكرها، وتأكيداً على التزامها الراسخ بالممارسات المسؤولة، عمدت شركة كيبكو إلى وضع سياسة للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية؛ وهي السياسة التي تنص على التزامات الشركة تجاه السلوك المهني المسؤول، وتسترشد بها لدمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وترسيخها ضمن أنشطتها. وتأتي هذه السياسة لتتكامل مع الأدوار المنوطة بكل من لجنة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، والقيادة التنفيذية، ومجموعة عمل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، حيث توفر مرجعاً رسمياً للمبادئ والتوقعات التي تركز عليها عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالاستدامة.

وتجسيدا لمواءمتها مع المبادئ الدولية المعتمدة، تشتمل السياسة على نطاق واسع من اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية التي تنظر إليها الشركة القابضة كمجالات تركيز وأولويات؛ وهذا يتضمن من بين أمور أخرى الالتزام بالعمليات التشغيلية المسؤولة، ميثاق السلوك والأخلاق المهنية، ومراعاة الاعتبارات البيئية والاجتماعية في صلب عمليات اتخاذ القرار. كما تحدد السياسة بوضوح التوقعات المتعلقة بتقييمات العناية الواجبة حيال المخاطر والآثار المرتبطة بالحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، وتدعم تطبيق النهج الاحترازي عند الاقتضاء، مع التأكيد الصارم على احترام حقوق الإنسان. وفي هذا الصدد، تمتد التزامات كيبكو لتشمل مبادئ حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، مع إيلاء عناية خاصة بكافة فئات أصحاب المصالح، لا سيما الفئات الأكثر عرضة للمخاطر.

وقد حظيت هذه السياسة باعتماد مجلس الإدارة، بكونه السلطة العليا، وعليه تسري أحكامها وتطبق على كافة أنشطة الشركة القابضة وعلاقات العمل المرتبطة بها؛ مما يعزز اتساق وتكامل مبادئ الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية في صميم العمليات التشغيلية. كما يتم التواصل بشأن هذه الالتزامات عبر عدة قنوات مؤسسية منها المراسلات الداخلية والتفاعل مع شركاء الأعمال، لضمان تعزيز الوعي وتحقيق المواءمة التامة مع تطلعات الشركة القابضة.

ممارسات المكافآت

تطبق شركة كيبكو هيكل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وموظفي الإدارة العليا مُصمم ليعكس الإشراف القائم على الحوكمة والأداء المؤسسي. وبموجب هذا الهيكل، يتقاضى أعضاء مجلس الإدارة مكافآت سنوية تخضع لموافقة الجمعية العامة للمساهمين، بينما يحصل موظفو الإدارة العليا على راتب أساسي مع مكافآت قائمة على الأداء تُمنح بناءً على النتائج المحققة على مستوى الشركة والإدارات. وتأكيداً على سياسة الانضباط المالي، لا تمنح الشركة مكافآت توقيع عقود أو حوافز مرتبطة بالتوظيف لأعضاء مجلس الإدارة أو موظفي الإدارة العليا.


وتتولى لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة مسؤولية الإشراف المباشر على سياسات المكافآت، حيث تقوم بمراجعة هياكل التعويضات لضمان مواءمتها التامة مع المتطلبات الرقابية. ولضمان عدالة الأجور والمكافآت، تُجرى دراسات مقارنة دورية بالتعاون مع مستشارين خارجيين لتقييم ممارسات المكافآت مقابل السائد في السوق، على أساس دوري كل ثلاث إلى خمس سنوات.

يتم إدارة مزايا التقاعد للإدارة التنفيذية بما يتوافق مع قانون التأمينات الاجتماعية في دولة الكويت، حيث تلزم الشركة بسداد الاشتراكات المقررة للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وفقاً لقانون التأمينات. وفيما يتعلق باستحقاقات نهاية الخدمة، يحصل موظفو الإدارة العليا على فترة إنذار مدتها ثلاثة أشهر مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة التي تحتسب وفقاً لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي حسب مدة الخدمة، بينما لا يستحق أعضاء مجلس الإدارة أي مكافآت أو تعويضات. ويتم إثبات كافة بيانات التعويضات والمكافآت داخلياً بالدينار الكويتي ما لم تقتض متطلبات الإفصاح خلاف ذلك، مع الإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية ضمن التقرير السنوي

ونتيجة لتطبيق ترتيبات الحوكمة هذه، وآليات التقييم، وهياكل الإشراف والرقابة، تتمكن كيبكو من الحفاظ على إطار حوكمة رصين مصمم لتعزيز المرونة التشغيلية، وترسيخ مبادئ المسؤولية، وتمكين الإشراف الفعال على كافة أنشطة الأعمال والقضايا المتعلقة بالاستدامة على مستوى الشركة القابضة.

يُعد الالتزام بقوانين المنافسة والمتطلبات الرقابية ركيزةً جوهرية من ركائز الحوكمة المسؤولة. وفيما يلي ملخص للموقف القانوني والمخاطر القانونية المرتبطة بأي سلوكيات مناهضة للمنافسة، وممارسات مكافحة الاحتكار، والممارسات الاحتكارية خلال فترة التقرير:

الدعاوى القانونية

الإجراءات القانونية حيال السلوك المناهض للمنافسة، ومكافحة الاحتكار، والممارسات الاحتكارية التي كانت المؤسسة طرفاً فيها		
لا ينطبق نتائج الاجراءات القانونية المكتملة		0 إجمالي عدد الإجراءات القانونية - المكتملة والمعلقة

وفي سياق متصل، يمثل سجلنا الحافل بالالتزام المستمر بالمتطلبات الرقابية برهاناً جلياً على تفانينا في إرساء معايير النزاهة والمساءلة في كافة أنشطتنا وعملياتنا. وتكريساً لمبدأ الشفافية في هذا الجانب من الحوكمة، نستعرض فيما يلي المؤشرات والبيانات المتعلقة بحالات عدم الامتثال والملاحظات الرقابية المرصودة خلال فترة التقرير:

حالات عدم الالتزام بالقوانين واللوائح

0 حالات عدم الالتزام التي ترتب عليها غرامات		0 العدد الإجمالي للحالات الجوهرية لعدم الالتزام بالقوانين واللوائح	
0 إجمالي عدد الغرامات التي تم دفعها بسبب عدم الالتزام		0 حالات عدم الالتزام التي ترتب عليها عقوبات غير مالية	
0 القيمة النقدية للغرامات المدفوعة بسبب عدم الالتزام خلال الفترة الحالية		0 عدد الغرامات المدفوعة خلال عام 2025 التي تتعلق بحالات عدم التزام وقعت في نفس السنة	
0 القيمة النقدية للغرامات المدفوعة بسبب عدم الالتزام خلال الفترة السابقة		0 عدد الغرامات المدفوعة خلال عام 2025 التي تتعلق بحالات عدم التزام وقعت خلال سنة 2024	

2.2 الممارسات الأخلاقية

السلوك المسؤول وإدارة تعارض المصالح

يرتكز نهج كيبكو تجاه السلوك المهني المسؤول بشكل أساسي على أحكام قانون الشركات الكويتي ولوائح هيئة أسواق المال، مع الاسترشاد بأطر العمل الدولية الطوعية والمبادئ التوجيهية الخارجية كمصدر إلهام ومرجعية إضافية جنباً إلى جنب مع القوانين الكويتية التي تثير النهج الشامل للمجموعة تجاه السلوك المهني.

وعلاوة على ذلك، تم دمج الالتزامات بتقييم العناية الواجبة للجوانب البيئية والاجتماعية وحقوق الإنسان وإدراجها ضمن السياسات الداخلية للشركة، وهذا يجسد نهجاً متكاملًا ومتجذراً في صلب منظومة الحوكمة والعمليات التشغيلية، بدلاً من اعتبارها سياسات منفصلة ومستقلة. ويتم تعزيز هذه الركائز من خلال ميثاق السلوك والأخلاق المهنية للمجموعة، والتي تمثل المرجع الأساسي للسلوكيات الأخلاقية القويمة وممارسات الأعمال المسؤولة. ويتناول ميثاق السلوك والأخلاق المهنية قضايا الفساد والرشوة، وعدم التمييز، وسرية المعلومات، وتعارض المصالح، والمنافسة العادلة، والممارسات المناهضة للمنافسة، بالإضافة إلى مخاطر الجرائم المالية بما في ذلك غسل الأموال وتعاملات المطلق الداخلي حيثما ينطبق. كما تشمل آليات للإبلاغ عن المخالفات وإجراءات لحماية المبلغين، فضلاً عن تطبيق إرشادات البيئة والصحة والسلامة التي تتواءم مع خصوصية بيئة العمل في كيبكو؛ مما يساهم في تأطير السلوك الأخلاقي وترجمته إلى ممارسات تشغيلية في بيئة العمل.

وبالإضافة إلى ما سبق، أرست كيبكو مجموعة من السياسات المساندة التي تتناول كيفية إدارة القضايا الأخلاقية من الناحية العملية؛ حيث تتوفر إرشادات تفصيلية بشأن الهدايا والضيافة، تشمل الحدود القصوى، والموافقات، ومتطلبات توثيق واضحة. كما تخضع المساهمات الخيرية والرعايات لعمليات اعتماد وتوثيق، مع إيلاء اهتمام خاص لضمان شرعيتها وتوافقها التام مع المعايير الأخلاقية. وعلى الصعيد ذاته، تخضع المساهمات السياسية لإجراءات صارمة تُدار من خلال القنوات الرسمية للاعتماد والإشراف القائم على الحوكمة. وفي حال رصد أي تجاوزات أو مخالفات، تحدد السياسة آليات واضحة للإبلاغ والمراجعة والمعالجة، إلى جانب التدابير التصحيحية والتأديبية التي قد تتدرج من لفت النظر والتحذير وصولاً إلى إنهاء الخدمة أو الإحالة إلى الجهات القضائية عند الاقتضاء. علماً بأن اعتماد هذه السياسات يقع ضمن مسؤوليات الإدارة التنفيذية، وعند الحاجة ضمن مسؤوليات مجلس الإدارة.

ومن منظور الحوكمة، تشكل إدارة أي تعارض للمصالح ركناً أصيلاً من أركان الرقابة الأخلاقية، لاسيما بالنظر إلى شبكة استثمارات كيبكو الواسعة. وبناءً عليه، تُعد الإفصاحات ذات الصلة متطلباً أساسياً لضمان تحقيق الاستقلالية التامة، حيث يتولى مجلس الإدارة الإشراف على الإدارة التنفيذية بما يكفل صون ومراعاة مصالح المساهمين. ويُعزز ذلك من خلال إجراءات الموافقة المسبقة من قبل هيئة أسواق المال على تعيينات أعضاء مجلس الإدارة، في حين تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة مؤهلات المرشحين وخلفياتهم المهنية لضمان تلبية أي حالات تعارض. وعلاوة على ذلك، يلتزم أعضاء مجلس الإدارة المستقلون قانوناً بالتوقيع على إفصاحات سنوية بشأن تعارض المصالح، والتي تُنشر في تقرير حوكمة الشركات وفقاً للمتطلبات الرقابية المعمول بها. كما تؤكد كيبكو عدم انخراطها في ممارسات الملكية المتقاطعة للأسهل أو أي ممارسات مشابهة قد تؤدي إلى نشوء تعارض في المصالح مع الموردين، أو المساهمين المسيطرين، أو الأطراف ذات الصلة، وذلك بما يتوافق مع سياسة تعارض المصالح المعتمدة لدينا، وأحكام قانون الشركات الكويتي، ولوائح هيئة أسواق المال.

حقوق الإنسان وممارسات العمل

على مستوى المجموعة، تمتد منظومة القيم والأخلاقيات في كيبكو لتشمل حقوق الإنسان وحقوق العمال، وهي ركائز أساسية تنظمها عمليات الحوكمة، والسياسات الداخلية، وآليات الامتثال. ولدى كيبكو إجراءات رسمية واضحة لتحديد المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان والوقاية منها والحد من آثارها، مع دمج هذه الالتزامات وتضمينها في إطار الحوكمة وميثاق السلوك والأخلاق المهنية للموظفين وشركاء الأعمال.

ويغطي هذا الالتزام الراسخ نطاقاً واسعاً من المجالات المتعلقة بحقوق الإنسان وممارسات العمل؛ فعلى مستوى ممارسات العمل، تتضمن الالتزامات الداخلية لدى كيبكو ضمان الأجور العادلة، والالتزام بساعات العمل التي حددها القانون، ومبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المكافآت، واستحقاقات الإجازات السنوية، والالتزام بفترة الإنذار القانونية بما يتوافق مع قانون العمل الكويتي. وتعزيزاً لهذه الالتزامات، تضع الشركة تطلعات صريحة تهدف إلى صون الكرامة في بيئة العمل، مع تبني موقف حازم وواضح يرفض كافة أشكال التحرش أو التنمر في مكان العمل. كما تضع الشركة إرشادات تفصيلية للإدارة والموظفين حول الحقوق والمسؤوليات، وآليات التعامل مع حالات التمييز غير القانوني أو التحرش أو التنمر، مع تطبيق تدابير تأديبية رادعة عقب إجراء التحقيقات اللازمة في حال ثبوت أي سلوك مخالف. واتساقاً مع هذا النهج، تؤكد ميثاق السلوك والأخلاق المهنية على ضرورة حماية كافة حقوق الموظفين بما يتماشى مع أحكام قانون العمل الكويتي.

علاوة على ما سبق، يمتد التزامنا ليشمل مجالات جوهرية تتمثل في منع الاتجار بالبشر، ومكافحة العمل القسري، وعمالة الأطفال، ومنع كافة أشكال التمييز عبر كامل سلسلة القيمة للمجموعة، مع الإقرار بالحقوق القانونية لتكوين الاتحادات والمفاوضة الجماعية حيثما انطبق ذلك. وينطبق هذا الالتزام على العمليات التشغيلية للشركة القابضة وموظفيها وأشطتها المباشرة، ويمتد ليشمل الموردين والشركاء من خلال الاشتراطات التعاقدية، ومراجعات الحوكمة، والمعايير الأخلاقية ذات الصلة. وفي الحالات التي لا يتوفر فيها إطار رسمي مستقل، تطبق كيبكو ممارسات عملية كتقييم العناية الواجبة تجاه حقوق الإنسان من خلال ضوابط التوظيف، ومعايير التعاقد، ومراجعة الحوكمة، وقنوات التصعيد، مع توثيق كافة الإجراءات ذات الصلة ضمن دليل سياسات وإجراءات الموارد البشرية.

يتم استخدام نهج تقييم العناية الواجبة هذا لتقييم المخاطر في العمليات الخاصة بشركة كيبكو، وعلاقتها ضمن سلسلة القيمة، وعلاقات الأعمال الجديدة مثل عمليات الاندماج والاستحواذ أو المشاريع المشتركة. كما تُجري عمليات تدقيق دورية وإعادة تقييم بناءً على القضايا

المستجدة، مما يدعم المراجعة المنهجية للمسائل المحتملة المتعلقة بحقوق الإنسان بمرور الوقت. وضمن هذه العملية، تدرس الشركة القابضة مجموعة واسعة من القضايا المحتملة، مع الأخذ في الاعتبار بأن معظم حالات التعرض للمخاطر المرتفعة تكمن عادةً ضمن الشركات التابعة أو علاقات الطرف الثالث، مع وجود حد أدنى من هذا التعرض على مستوى الشركة القابضة ذاتها.

ويتجسد نفس النهج السياقي في كيفية تحديد الفئات المحتمل تأثرها؛ حيث ندرك أن التأثيرات المحتملة قد تؤثر على موظفي كيبكو، بالإضافة إلى فئات أخرى مثل المرأة، والعمالة الأجنبية، وموظفي الطرف الثالث، وذلك بحسب طبيعة القضية وسياقها. أما الفئات مثل الأطفال، والشعوب الأصلية، والمجتمعات المحلية، فلا تتأثر عادةً بشكل مباشر بالأنشطة المكتبية لشركة كيبكو على مستوى القابضة، ولذلك ينصب تركيزنا بشكل أساسي على الموظفين والعمال التابعين للطرف الثالث حيثما انطبق ذلك.

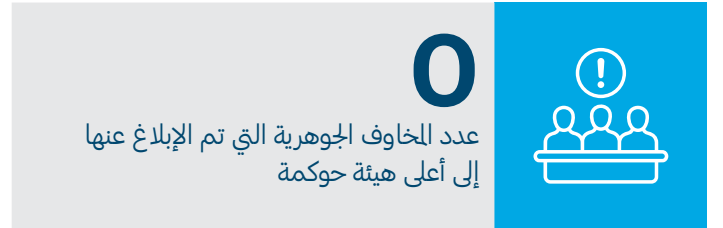
من الناحية العملية، تتم إدارة تقييمات حقوق الإنسان في الشركة القابضة والتعامل معها بشكل عام من خلال أنظمة الرقابة الداخلية والمراجعات المستمرة لكل حالة على حدة، بينما تطلع الكيانات التشغيلية والشركات التابعة بإجراء تقييمات أوسع نطاقاً تتناسب مع طبيعة ملف المخاطر الخاص بها وسياقها الرقابي. ويشمل النطاق المعتاد لهذه المراجعات على مستوى الشركة القابضة الموظفين المباشرين والمقاولين الداعمين لعملياتها. ونفخر بأن سجلنا خلال فترة التقرير لم تُسجّل فيه أي مخاطر تتعلق بحقوق الإنسان في العمليات الخاضعة للتقييم، وبناءً عليه، لم تكن هناك حاجة لاتخاذ أي إجراءات تصحيحية للحد من المخاطر. ويتم تعزيز الشفافية في هذا المجال من خلال التوثيق الداخلي، والإشراف القائم على الحوكمة، وأعمال التدقيق، مع التركيز المحدود على الإفصاحات العامة التفصيلية على مستوى الحالات الفردية.

ورغم ذلك، تحافظ الشركة على سريان الحد من المخاطر كجزء أصيل من أنظمة الرقابة الأخلاقية الشاملة للمجموعة؛ وهي تشمل إجراءات حازمة لمنع التمييز ومكافحة التحرش، وتفعيل قنوات التظلم والإبلاغ عن المخالفات، بالإضافة إلى دمج توقعاتنا بشأن حقوق الإنسان وإدراجها ضمن الاتفاقيات التعاقدية مع الموردين والمقاولين. وفي الوقت ذاته، لا تعمل كيبكو باستخدام أسلوب التجميع المركزي لعدد المواقع أو المشاريع أو الشركات التابعة التي تمتلك خطاً مستقلة للتخفيف أو الإجراءات التصحيحية، حيث تتم إدارة المخاطر بشكل مستقل على مستوى الشركات التابعة من خلال هيكل الحوكمة الخاصة بكل منها، وأنظمة الرقابة الداخلية، واللجان المنبثقة عن مجالس إدارتها مثل لجنتي التدقيق ولجان الإدارة التنفيذية. كما يتم التأكيد على المتطلبات المتوقعة من المقاولين من خلال الالتزامات التعاقدية والتواصل المباشر بشأن الامتثال لقوانين العمل المحلية، وفي الاختصاصات القضائية التي لا ينطبق فيها حد أدنى قانوني للأجور، تعتمد كيبكو على ممارسات السوق العادلة ومعايير التوظيف الأخلاقية.

المخاوف الجوهرية

ترتكز الحوكمة الرشيدة والفعالة على وجود قنوات ومنهجيات واضحة لتصعيد المخاوف الجوهرية إلى أعلى مستويات الإشراف. وتكفل هذه الآليات إحاطة مجلس الإدارة بالقضايا الجوهرية بالسرعة والكفاءة اللازمة، عند الضرورة. وفي هذا السياق، نؤكد أنه خلال فترة التقرير، لم يتم رصد أي قضايا أو مخاوف تطلبت التصعيد إلى أعلى هيئة حوكمة، كما هو موضح أدناه:

عدد المخاوف الجوهرية



يُمثل إرساء قنوات آمنة لرفع المخاوف ومعالجتها بإنصاف ركيزةً جوهرية من ركائز الممارسات الأخلاقية للشركة. ومن هذا المنطلق، تتيح كيبكو لموظفيها إمكانية الإبلاغ عن مخاوفهم مباشرةً إلى إدارة الموارد البشرية، أو الإدارة المباشرة، أو الإدارة التنفيذية العليا، مع ضمان السرية التامة ومعالجة القضايا بأسلوب يتسم بالشفافية والدعم. ويتكامل هذا النهج الداخلي مع سياسة الإبلاغ عن المخالفات المعتمدة، والتي تحدد بدقة قنوات الإبلاغ، و ضمانات السرية، وآليات التصعيد للقيادة العليا، بالإضافة إلى الجزاءات التأديبية الصارمة في حالات الإجراءات الانتقامية.

لقد صُمم نظام الإبلاغ عن المخالفات بحيث يكون أداةً فاعلة لدعم رصد أي مخاوف والإبلاغ عنها لدونة ميثاق السلوك والأخلاق المهنية والتحقيق فيها أو في أي شكل آخر من أشكال سوء السلوك. ويتولى أشخاص محدّدون منتسبون للتدقيق الداخلي مهام إدارة تلقي البلاغات وتنسيقها، وبشكل عام تختص إدارة التدقيق الداخلي بمسؤولية قنوات الإبلاغ حيث تقوم برفع تقاريرها مباشرةً إلى مجلس الإدارة؛ مما يوجد رابطاً وثيقاً بين تصعيد القضايا والإشراف الرقابي على مستوى المجلس، مع الاحتفاظ بخيار الاستعانة بطرف ثالث مستقل في الحالات التي تتسم بحساسية خاصة أو تتطلب ظروفها ذلك. كما يتيح النظام للأفراد وشركات المجموعة بما يمكنهم من رفع مخاوفهم بسرية تامة، وإذا استدعى الأمر الإبلاغ مع إخفاء الهوية مع مراعاة القيود العملية والقانونية، مع حصر صلاحية الاطلاع على هذه البلاغات على المعنيين المخولين بالمراجعة فقط، والاحتفاظ بالسجلات في بيئة آمنة لضمان الخصوصية. وفي هذا الصدد تطبق كيبكو نهج عدم التهاون أو التسامح مطلقاً تجاه أي إجراءات انتقامية قد تُتخذ ضد الأفراد الذين يبلغون عن مخاوفهم بحسن نية.



يتم التعامل في كافة خطوات ومراحل التحقيق وفق أعلى درجات النزاهة والسرية، مع تبني آليات توثيق وتصعيد مهنية مناسبة. وبالرغم من أن الشركة القابضة لا تفصح عادةً عن تفاصيل الحالات الفردية علانيةً التزاماً منها بحماية الخصوصية، إلا أنها تحرص على توفير بيانات إجمالية أو إفصاحات محددة تماشياً مع القوانين واللوائح المعمول بها عند الاقتضاء. ونفخر في كيبكو بأنه خلال سنة التقرير لم يتم رصد أو تسجيل أي مخالفات تتعلق بالتمييز أو التحرش، أو تعارض المصالح، أو غسل الأموال، أو تداولات المطلعين على مستوى الشركة القابضة. ومن الجدير بالذكر أن هذه الممارسات مجتمعة تسهم في ترسيخ ثقافة الإبلاغ القائمة على السرية والثقة والمسؤولية، كما تعكس كفاءة وجودة التدابير الأخلاقية الداخلية التي تتبناها وهو ما تعكسه النتائج التشغيلية وآراء أصحاب المصلحة.

مكافحة الفساد والسلوك الأخلاقي

يتم تعزيز ممارساتنا الأخلاقية بآليات رقابة صارمة لمكافحة الفساد، مدرجة وراسخة ضمن أنشطة الحوكمة والتدقيق والالتزام. وتشكل مخاطر الفساد جزءاً لا يتجزأ من عملية تقييم المخاطر السنوية التي تشمل نطاق التدقيق الشامل للمجموعة؛ مما يعني خضوع كافة العمليات التشغيلية للتقييم من حيث مخاطر الفساد خلال سنة التقرير. وضمن دورة التقييم هذه، نؤكد أنه لم يتم رصد أي مخاطر جوهرية تتعلق بالفساد، كما لم تُسجل أي قضايا قانونية علنية تتعلق بالفساد ضد الشركة أو موظفيها خلال العام. كما أن نطاق إجراءات التدقيق يراعي الأبعاد الثقافية والسلوكية، مع دمج اعتبارات مكافحة الاحتيال والفساد وترسيخها ضمن خطوات وإجراءات عمل التدقيق. ويساهم هذا النهج المتكامل في تعزيز الرقابة الوقائية وترسيخ دور أنظمة الرقابة الداخلية في استدامة السلوك المهني والأخلاقي على مستوى الشركة القابضة.

إن المسؤولية عن أخلاقيات العمل والمسائل المتعلقة بمكافحة الفساد ترتبط بسياسة الإبلاغ عن المخالفات، ومسؤوليات الإبلاغ للتدقيق الداخلي في رفع تقاريره إلى مجلس الإدارة. وعلاوة على ذلك، يتم مزاولة عملياتنا في اختصاصات قضائية تتمتع بممارسات راسخة في الإشراف الأخلاقي والإفصاح؛ مما يدعم نهج الحوكمة الشفاف الذي نتبناه في هذا المجال.

في إطار سعينا الدؤوب لترسيخ قيم النزاهة والسلوك الأخلاقي القويم، نحرص على تنظيم حملات توعوية داخلية، وتقديم إرشادات مهنية تضمن إلمام كافة الموظفين بمسؤولياتهم وواجباتهم. ويتم التواصل بشأن التوقعات والضوابط المتعلقة بمكافحة الرشوة والفساد عبر منظومة السياسات الداخلية، والتوجيهات المخصصة حسب الدور الوظيفي، والمبادرات التوعوية؛ مع تخصيص برامج تدريبية إضافية في القطاعات والمجالات الأكثر عرضة للمخاطر، كما هو موضح بما يلي:

التدريب على مكافحة الفساد





بعد إرساء وترسيخ ثقافة رصينة للامتثال ركيزةً أساسية من ركائز الحوكمة الرشيدة والمسؤولة في كيبكو. وخلال فترة التقرير، أطلقت إدارة الالتزام برنامج التوعية بالامتثال، والذي صُمم خصيصاً لتعزيز فهم الموظفين للالتزامات الرقابية والسياسات الداخلية المتبعة في الشركة القابضة.

تم تطوير هذا البرنامج بهدف رفع مستوى الوعي بمتطلبات الامتثال على مستوى الشركة، مع التأكيد على أهمية التقيد التام بسياسات الحوكمة الداخلية والأطر والتعليمات الرقابية الصادرة عن هيئة أسواق المال. ومن خلال الارتقاء بمستوى الوعي والإلمام بهذه المتطلبات، تمثل الهدف من المبادرة في دعم الامتثال الدائم بالمتطلبات الرقابية والتزامات ميثاق السلوك والأخلاق المهنية المسؤول في كافة المهام والوظائف.

وترى إدارة الالتزام أن البرنامج ساهم في تحقيق تحسن ملموس في استيعاب الموظفين لمتطلبات الالتزام، وعزز من مستوى التقيد والالتزام بأحكام قانون هيئة أسواق المال ولائحته التنفيذية.

وفي ضوء هذه النتائج المثمرة، تخطط كيبكو لمواصلة توسيع نطاق هذه المبادرة عبر إطلاق جلسات تدريبية أكثر تخصصاً وتوجيهاً لفئات محددة، تشمل أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، بما يضمن إحاطة قيادات الحوكمة بكل ما يستجد في المشهد الرقابي.

و دعماً لهذا الهدف، تضمن البرنامج سلسلة من الجلسات التدريبية، وورش العمل، والنشرات الدورية التي استعرضت

وتجدر الإشارة إلى أن آليات الحوكمة المذكورة أعلاه بما في ذلك ميثاق السلوك والأخلاق المهنية، وقنوات الإبلاغ الداخلية، والإشراف والرقابة على الامتثال، والمبادرات التوعوية المستمرة تلعب جميعها دوراً جوهرياً في ترسيخ ثقافة مؤسسية قوامها النزاهة والمسؤولية على مستوى الشركة القابضة. وتكفل هذه التدابير والضوابط تعميم كافة المتطلبات والتوقعات الأخلاقية بوضوح تام، وتوفير القنوات الآمنة للإبلاغ عن وتصعيد أي مخاوف محتملة، وضمان معالجة أي ممارسات مخالفة للسلوكيات القوية وفق أطر هيكلية وزمنية محددة. ونفخر بعدم رصد أو تسجيل أي حالات فساد مؤكدة خلال فترة التقرير، وهذا خير دليل على مدى قوة ومتانة هذه الضوابط الرقابية وحصافة الممارسات التوعوية المتبعة.

يستعرض الجدول أدناه مزيد من التفاصيل حول هذا الأمر:

حوادث الفساد



2.3 إدارة المخاطر

الحوكمة والإشراف على المخاطر

تقع المسؤولية النهائية عن الإشراف على المخاطر على عاتق مجلس الإدارة، الذي يتولى الإشراف على النهج الشامل لإدارة المخاطر، والتأكد من مراعاة اعتبارات المخاطر وتضمينها في صلب التخطيط الاستراتيجي وممارسات الحوكمة المتبعة على مستوى الشركة القابضة. وتقوم لجنة إدارة المخاطر بدور مساند في تنفيذ هذا الدور الإشرافي، حيث تساعد مجلس الإدارة في تنفيذ الإطار العام لإدارة المخاطر، ورصد أبرز المخاطر والتعرضات التي قد تواجهها الشركة القابضة.

ويتم رسم ملامح هذه الأنشطة وتوجيهها من خلال هيكل تنظيمي متكامل لحوكمة المخاطر، موثق في دليل سياسات وإجراءات إدارة المخاطر؛ والذي يحدد بوضوح النهجيات المعتمدة لتحديد المخاطر، وتقييمها، ورصدها، ورفع التقارير بشأنها على مستوى الشركة القابضة.

وتتكامل هذه الضوابط مع استراتيجية إدارة المخاطر التي ترسي الإطار الشامل لإدارة المخاطر، وتوضح كيفية دمج اعتبارات المخاطر ومراعاتها في صلب عمليات الإدارة واتخاذ القرار. وبموجب هذه الاستراتيجية، تُعد إدارة المخاطر مسؤولية مشتركة تقع على عاتق الإدارة والموظفين على حدٍ سواء؛ مما يساهم في ترسيخ ثقافة الوعي بالمخاطر كجزء أصيل من الأنشطة التشغيلية والاستراتيجية اليومية للمجموعة.

وتأكيداً على شمولية هذه المنظومة، تم دمج الاعتبارات البيئية والقضايا المتعلقة بالمناخ ضمن هيكل الإشراف القائم على الحوكمة. حيث تخضع المسائل المرتبطة بالمناخ للمراجعة والتدقيق ضمن الإطار العام للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، حيث تقوم لجنة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية بإحاطة مجلس الإدارة بكل ما يستجد حول تطورات الاستدامة واعتبارات المخاطر البيئية. ويسمح هذا النهج بتقييم الموضوعات المرتبطة بالمناخ جنباً إلى جنب مع المخاطر الاستراتيجية والتشغيلية الأخرى ضمن نقاشات الحوكمة في الشركة.

قابلية تحمل المخاطر والرقابة عليها

من الجدير بالذكر أن إدارة المتغيرات وحالات عدم اليقين في محفظة استثمارية متنوعة تتطلب فهماً جلياً لمستوى المخاطر التي تستعد المؤسسة لقبوها. ويتجسد هذا الفهم في صياغة دقيقة لبيان القابلية لتحمل المخاطر لدينا، والتي تحدد بوضوح حجم التعرض للمخاطر أو الأثر السلبي المحتمل الذي تبدي الشركة القابضة استعدادها لتحمله في سبيل سعيها لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. وتتضمن الاعتبارات المدرجة تحت هذا الإطار تقييم احتمالات الخسارة المالية، والتبعات على السمعة، والجزاء الرقابية، مما يتيح للإدارة تقييم المخاطر ضمن حدود ومستويات تسامح محددة بدقة.

ولا يخفى أن الرصد المستمر يعزز بصورة أكبر كفاءة هذا الإطار؛ حيث يتم تتبع التعرض للمخاطر من خلال أنشطة رقابية يومية وشهرية ودوئية. وبالتوازي مع ذلك، يتم تفعيل آليات إبلاغ رسمية تشمل التحديثات الدورية لسجل المخاطر، وبيان القابلية لتحمل المخاطر وتقرير إدارة المخاطر ربع السنوي، والتي تخضع جميعاً للمراجعة بصفة دورية. وتوفر هذه التقارير لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية رؤية استراتيجية واضحة حول تطور ظروف المخاطر والتعرضات الناشئة.

وخلال فترة التقرير، جرى مراجعة إطار إدارة المخاطر، حيث أسفرت عن تحديث دليل سياسات وإجراءات إدارة المخاطر في مايو 2025؛ مما يعكس جهودنا الدؤوبة لتعزيز ممارسات الحوكمة وضمان مواءمتها التامة مع المتغيرات المستمرة في البيئة التشغيلية للمجموعة.

هيكل إدارة المخاطر

ترتكز كافة الأنشطة المتعلقة بالمخاطر على إطار إدارة المخاطر الخاص بنا، والذي يرسى نهجاً هيكلياً ومنظماً لتحديد وتقييم وإدارة المخاطر على مستوى الشركة القابضة. ويمثل سجل المخاطر الركيزة الأساسية لهذا النهج؛ حيث يعمل كسجل مجمع وموثق لكافة المخاطر المرصودة، والضوابط المرتبطة بها، وتدابير التخفيف المتخذة، مما يدعم عمليات التقييم المتسقة وترتيب أولويات التعرض للمخاطر على مستوى الإدارات والوظائف.

وبمجرد تحديد المخاطر، يتم تطبيق تدابير الحد منها من خلال نهج استجابة منظم يتسق مع استراتيجية إدارة المخاطر الشاملة للمجموعة. وتتعدد هذه الاستجابة لتشمل تجنب المخاطر كلياً، أو تقليل التعرض لها من خلال أنظمة الرقابة الداخلية، أو تحويل المخاطر عند الاقتضاء، أو قبولها ضمن الحدود المعتمدة لقبول المخاطر. ومن خلال هذا النهج، يمكن إدارة التهديدات المحتملة بأسلوب يتسم بالانضباط، بما يسمح للشركة باقتناص الفرص الاستراتيجية بمسؤولية.

إن الإدارة الفعالة للمخاطر تقتضي تحديد واضح للمسؤوليات على مستوى الشركة القابضة؛ حيث تقع مسؤولية إدارة المخاطر التشغيلية بشكل أساسي على عاتق رؤساء الإدارات ضمن وظائفهم المعنية، والذين يتولون مهام تحديد ومعالجة التعرضات المحتملة بما يتوافق مع سياسات وإجراءات المنظمة. يتولى مدير إدارة المخاطر في إطار جهوده الحثيثة لدعم هذه العملية التوصية بالتقنيات اللازمة وقياسها ومراقبتها، والإشراف على تطبيق آليات التحكم في المخاطر التشغيلية على مستوى وحدات الأعمال.

يضطلع قسم إدارة المخاطر بمسؤوليات الرصد وإعداد التقارير، كوحدة مساندة للدور الإشرافي والرقابي الذي يمارسه مجلس الإدارة ولجنة إدارة المخاطر؛ حيث تتولى مهام تحديد، وقياس، ومتابعة، وإبلاغ، والسيطرة على المخاطر على مستوى عمليات الشركة القابضة. كما تحرص إدارة المخاطر على مساندة الإدارة التنفيذية في تنفيذ إطار إدارة المخاطر المعتمد، وضمان الالتزام الصارم بالسياسات والإجراءات المقررة. وعلاوة

على ذلك، تخضع كافة المبادرات والأنظمة الجديدة والتغييرات التشغيلية لمراجعة دقيقة من قبل قسم إدارة المخاطر قبل البدء في تنفيذها؛ لضمان تحديد ومعالجة أي مخاطر محتملة في مراحلها المبكرة.

وإيماناً بحياوية ونزاهة الأداء، يتم تقديم التأكيد المستقل حول فاعلية هذه العمليات من خلال إدارة التدقيق الداخلي. وبناءً على خطة تدقيق سنوية قائمة على المخاطر، تقوم إدارة التدقيق الداخلي بتقييم كفاءة عمليات إدارة المخاطر المؤسسية، وأنظمة الرقابة الداخلية، ومدى الالتزام باللوائح والسياسات المعمول بها، فضلاً عن ضمان موثوقية التقارير المالية والتشغيلية. وتمنح هذه التقييمات تأكيداً مستقلاً للإدارة وللمجلس بشأن كفاية وسلامة إجراءات الحوكمة وإدارة المخاطر.

ترسيخ الوعي بالمخاطر عبر التدريب على حوكمة توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في كيبكو



دراسة حالة



الرقابي، وممارسات إدارة المخاطر، مع تسليط الضوء بشكل خاص على تحديات الحوكمة المحتملة. ومن الجدير بالذكر أن مناقشة ودراسة هذه الاعتبارات في بيئة تعليمية هيكلية ومنظمة قد ساعدت المشاركين على تكوين فهم أفضل حول مدى تأثير الابتكارات التكنولوجية على آليات الإشراف على المخاطر في الكيانات التشغيلية التابعة للمجموعة.

إن الحرص على توسيع المعرفة بمخاطر التقنيات الناشئة يساهم في وجود نقاشات حوكمة أكثر استنارة، كما يعزز من جهوزية المجموعة واستعدادها الاستباقي للتعامل مع مخاطر التحول الرقمي المتطورة ضمن منظومتها الاستثمارية.

إدراكاً للتطور المتسارع الذي تشهده التقنيات الرقمية وما يترتب عليه من تداعيات جوهرية على الحوكمة والإشراف على المخاطر، تم تنظيم ورشة عمل متخصصة حول تطبيقات الذكاء الاصطناعي وما يرافقها من اعتبارات الالتزام والمخاطر، وذلك كجزء من المؤتمر السنوي لإدارة التدقيق الداخلي للمجموعة. تهدف هذه المبادرة إلى الارتقاء بمستوى الوعي والمعرفة لدى المتخصصين والمهنيين في مجالات التدقيق الداخلي، وإدارة المخاطر، والالتزام على مستوى المجموعة، وإلمامهم فيما يتعلق بآثار الحوكمة المرتبطة بتقنيات الذكاء الاصطناعي الناشئة.

وقد استعرضت ورشة العمل كيف يمكن للأدوات القائمة على الذكاء الاصطناعي أن تؤثر على العمليات التشغيلية، والالتزام

اعتبارات المخاطر الناشئة

مما لا شك فيه أن ترسيخ دعائم المرونة المؤسسية على المدى الطويل يتطلب اهتماماً بالتطورات العامة التي قد تؤثر على البيئة التشغيلية للشركة القابضة بمرور الوقت. وفي هذا السياق، تم تحديد نوعين من المخاطر الناشئة، وهما حالة عدم اليقين الجيوسياسي والاقتصادي الكلي على الصعيد الإقليمي، والتحول التكنولوجية المتسارعة.

يمكن أن تلقى التطورات الجيوسياسية والاقتصادية بظلالها على ظروف السوق وتؤثر على البيئة التشغيلية لشركات المحفظة في مختلف المناطق التي تعمل بها. وبالتوازي مع ذلك، يعد التحول الرقمي المتسارع جنباً إلى جنب مع اعتبارات الأمن السيبراني المتزايدة بمثابة مؤثرات جوهرية على المرونة التشغيلية والقدرة التنافسية لشركات المجموعة، في سعيها للتكيف مع البيئات التكنولوجية المتغيرة.

وتجدر الإشارة إلى أن التعامل مع هذه المخاطر يتطلب إشرافاً منسقاً على مستوى المنظومة الاستثمارية للشركة القابضة؛ على الرغم من أن شركات المجموعة تطبق وتنفذ بشكل عام تدابير التخفيف والحد من المخاطر التشغيلية داخل مجموعة الشركات، يبرز دور الشركة القابضة في تفعيل الإشراف والحوكمة من خلال تمثيلها في مجالس إدارة تلك الشركات وفتح قنوات الحوار المستمر معها. ومن خلال هذا النهج، تهدف الشركة القابضة إلى تعزيز ممارسات الحوكمة الرشيدة، وتحرص على تقوية أطر إدارة المخاطر على مستوى محافظتها الاستثمارية.

ومن منظور مواز، يظهر مستوى التعرض المباشر للمخاطر الفيزيائية المرتبطة بالمناخ محدوداً نسبياً؛ نظراً لطبيعة أنشطة الشركة القابضة، والتي تركز بصفة أساسية على إدارة الاستثمارات والعمليات المكتبية. وعليه، يتم تقييم الاعتبارات البيئية وتحديد أثرها بشكل رئيسي من خلال الإشراف على شركات المجموعة، بالإضافة إلى تبني مبادرات الاستدامة ضمن الممارسات التشغيلية للشركة القابضة.

وفي هذا السياق، يتم التعامل مع القضايا المرتبطة بالمناخ وفقاً لإطار الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، حيث تتولى لجنة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية مهام الإشراف كجزء أصيل من إطار حوكمة المخاطر الذي تم تفصيله سابقاً.

2.4 حماية البيانات

الإشراف على مستوى القيادة

إن ضمان معالجة اعتبارات أمن المعلومات على المستويين الاستراتيجي والتشغيلي يمكننا من الحفاظ على أعلى درجات اليقظة المؤسسية في حماية البيانات الحساسة في كافة أنشطتنا.

وفي هذا الصدد، يجدر التنويه إلى أن مسؤولية الإشراف على ممارسات الخصوصية وأمن المعلومات تترسخ وتضرب بجذورها ضمن الهيكل القيادي لشركة كيبكو، حيث يتم إسناد تنسيق الإشراف الاستراتيجي على قضايا حماية البيانات إلى الإدارة العليا وبمشاركة مسؤول إدارة المخاطر وأعضاء فريق الإدارة التنفيذي. أما على صعيد الحوكمة، فيتولى مجلس الإدارة مسؤولية الإشراف على سياسات أمن المعلومات والممارسات ذات الصلة، بما يضمن وجود ضوابط وقائية متينة للتعامل مع المخاطر الرقمية المتطورة، بما يعكس أولويات القيادة ورؤيتها في هذا العصر القائم على البيانات.

وتُسند المسؤولية عن تنفيذ سياسات أمن المعلومات إلى الإدارة التنفيذية ولا سيما الرئيس التنفيذي للمجموعة، والرئيس التنفيذي للموارد البشرية والشؤون الإدارية للمجموعة، والذين يتولون الإشراف على الالتزام بإجراءات الأمن السيرياني المعتمدة وأنظمة الرقابة الداخلية. ولواكبة المتغيرات التقنية، يتلقى أعضاء مجلس الإدارة برامج تدريبية لتعزيز الوعي بالاعتبارات الناشئة في مجال الأمن السيرياني والمخاطر التكنولوجية.

السياسات والضوابط

تسترشد الضمانات التشغيلية بسياسات وإجراءات أمن المعلومات الداخلية، والتي تشكل جزءاً لا يتجزأ من وثائق الحوكمة الشاملة لشركة كيبكو. وتحدد هذه السياسات بوضوح المسؤوليات المناطة بحماية المعلومات الحساسة، مع وضع معايير وتوقعات أمنية ملزمة على مستوى الموظفين، والقطاعات المؤسسية، وصولاً إلى الموردين. وفي الوقت ذاته، تلتزم شركات المجموعة بتطبيق ترتيبات الحوكمة الخاصة بها، بما يتوافق مع البيئات الرقابية والتشريعية التي تنشط فيها.

ويخضع الوصول إلى الأنظمة والبيانات لضوابط أمنية صارمة، مثل نظام الوصول القائم على المستوى الوظيفي وإجراءات المصادقة البيومترية المصممة للحفاظ على سرية وسلامة أصول المعلومات الحساسة. وتتكامل هذه التدابير مع ممارسات الرصد والمتابعة التي يتم تنفيذها للكشف عن أي ثغرات محتملة أو تهديدات أمنية، مما يتيح تحديث الأنظمة وتعزيزها للصدوم أمام المخاطر الرقمية المتطورة.

ولا شك أن هذه الضوابط المنبثقة عن السياسات المعتمدة تساعد على إرساء بيئة تشغيلية آمنة تضمن التعامل مع المعلومات الحساسة بمسؤولية، وهو ما يدعم الالتزام الرقابي ويحافظ على سلامة وموثوقية الأنشطة التشغيلية للشركة القابضة.

إدارة الحوادث والجاهزية للتعامل معها

تضطلع إدارة تكنولوجيا المعلومات بمهام ومسؤوليات تنسيق إدارة الخصوصية، حيث تشرف على تنفيذ إجراءات حماية البيانات وتضمن دمج اعتبارات الخصوصية وإدراجها ضمن عمليات المخاطر والالتزام في شركة كيبكو.

وفي إطار دعمها هذه السياسات، تحرص كيبكو على استخدام وإرساء برنامج لإدارة أمن المعلومات، مصمم لتعزيز مرونة وصدوم بنيتها التحتية الرقمية. يتضمن هذا البرنامج إجراء تقييمات للثغرات الأمنية، وتنفيذ أنشطة الرصد والمتابعة، وخطط استمرارية الأعمال المرتبطة بأمن المعلومات، والتي تهدف جميعها إلى الحد من أي انقطاع أو تعطل محتمل قد ينجم عن الحوادث السيريانية أو توقف الأنظمة. كما تم إرساء إجراءات هيكلية ومنظمة تُعد بمثابة الدليل الإرشادي للاستجابة للحوادث الأمنية المحتملة؛ حيث تشكل عمليات إدارة الحوادث والمشكلات جزءاً أصيلاً من إطار سياسات الشركة القابضة، مما يوفر قنوات تصعيد واضحة وبروتوكولات استجابة دقيقة للتعامل مع أي خروقات محتملة أو أنشطة مشبوهة بكفاءة.

يتم ترسيخ الالتزام بممارسات أمن المعلومات بفضل أنشطة الرصد والمراجعة الدورية؛ حيث تخضع كافة سياسات وأنظمة أمن المعلومات لعملية مراجعة سنوية، في حين يتولى التدقيق الداخلي تقييم مدى الالتزام بالضوابط الأمنية المقررة ومتطلبات حماية البيانات. وعلاوة على ذلك، تخضع عناصر برنامج أمن المعلومات لتقييم خارجي مستقل لتقييم مدى كفاية الضوابط الأمنية ومدى توافقها مع المعايير الدولية المعتمدة حيثما تنطبق.

إن حرصنا وسعينا الدؤوب لإرساء ثقافة الجاهزية للاستجابة للحوادث وآليات الرصد ودمجها ضمن ممارسات الحوكمة يساهم بشكل جوهري في تعزيز قدرتنا على الاستجابة الفعالة لتحديات الأمن السيرياني الناشئة، مع المحافظة على استقرار وموثوقية عملياتنا الرقمية. وبالتوازي مع ذلك، تدعم هذه الآليات قيم المسؤولية والشفافية في إدارة المعلومات الحساسة، بما يؤكد التزامنا الراسخ بالحوكمة المسؤولة للبيانات.

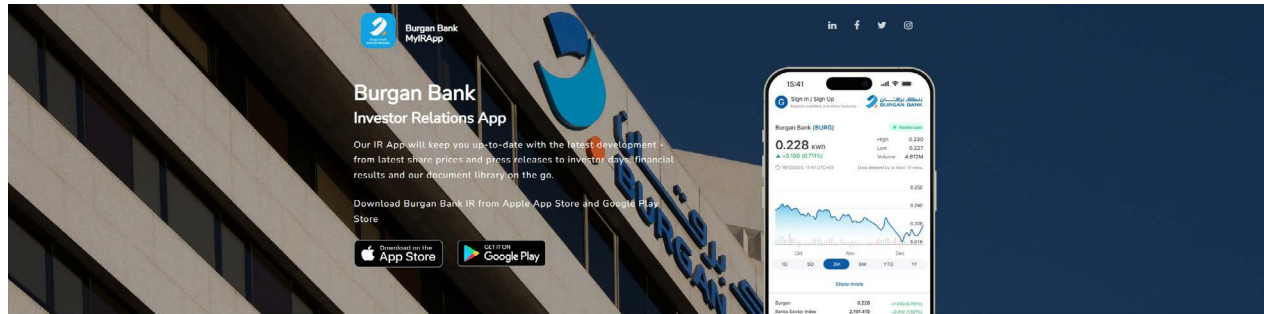
تجسيدا لقوة آليات الحوكمة والضمانات التشغيلية المتبعة، نفخر بأنه خلال فترة التقرير، لم يتم تسجيل أي خروقات لأمن المعلومات أو نزاعات تتعلق بخصوصية البيانات. وتأتي هذه النتائج كبرهان ساطع على كفاءة ممارسات أمن المعلومات في كيبكو وقدرتها العالية على حماية أصول البيانات الحيوية، مع الحفاظ على بيئة تشغيلية آمنة وموثوقة.

وعلى نطاق أوسع، تساهم هذه الممارسات في تعزيز المرونة الرقمية في كافة أنشطتنا، وترسيخ ثقة أصحاب المصالح في الإدارة المسؤولة للمعلومات الحساسة.

شكاوى الخصوصية

إجمالي عدد الشكاوى المثبتة الواردة من أطراف خارجية بشأن انتهاكات الخصوصية	0		عدد الشكاوى المثبتة بشأن انتهاكات الخصوصية وفقدان البيانات	0	
إجمالي عدد حالات تسرب البيانات المحددة	0		إجمالي عدد الشكاوى المثبتة الواردة من الجهات الرقابية بشأن انتهاكات الخصوصية	0	
إجمالي عدد حالات فقدان البيانات المحددة	0		إجمالي عدد حالات سرقة البيانات المحددة	0	

الأثر على مستوى محافظتنا - تعزيز الشفافية للمستثمرين من خلال التحول الرقمي - بنك برقان



YOUR INVESTOR RELATIONS NEEDS IN ONE APP

Download the Investor Relations app to follow our share price and learn about investor events, stock exchange announcements, presentations, annual and quarterly reports, and interact with key data on-screen.

مراقبة مخصصة تتم مزامنتها عبر مختلف أجهزتهم، إضافة إلى خصائص أخرى مثل اختيار اللغة المفضلة، والعملات، وإعدادات الإشعارات بما يتناسب مع احتياجاتهم.

يعمل تطبيق علاقات المستثمرين كمنصة سحابية مستقلة تماما ومنفصلة عن الأنظمة الداخلية لبنك برقان. كما أن التطبيق لا يجري أي معاملات مالية ولا يخزن معلومات حساسة تخص العملاء.

إن إطلاق تطبيق علاقات المستثمرين المتطور يندرج ضمن الجهود الأوسع نطاقا لمجموعة كيبكو الرامية إلى ترسيخ قيم الشفافية، وسهولة الاطلاع على المعلومات، وتطبيق أفضل ممارسات الحوكمة الرشيدة.

في إطار جهوده الدؤوبة للارتقاء ببنيتها الرقمية وتعزيزاً لإمكانيات سهولة الوصول والاطلاع على الإفصاحات المؤسسية، أطلق بنك برقان تطبيقاً ذكياً خاصاً بعلاقات المستثمرين، مما أتاح للمستثمرين وكافة أصحاب المصالح وصولاً مباشراً إلى المعلومات المالية والمؤسسية للبنك من خلال منصة رقمية مركزية متوفرة على نظامي التشغيل (iOS) و (Android).

يوفر التطبيق للمستثمرين إمكانية الاطلاع السريع والفوري على أحدث الإفصاحات والتقارير المالية والمعلومات الموجهة للمستثمرين وفعاليات البنك. كما يتيح للمستثمرين مراجعة المؤشرات المالية الرئيسية، وسجل توزيعات الأرباح، وحركة سعر السهم عبر رسوم بيانية تفاعلية، في حين تقوم التنبيهات الذكية بإشعار المستخدمين فور صدور أي إفصاحات جديدة أو الإعلان عن فعاليات مقبلة. كما يتيح التطبيق إنشاء وإدارة قوائم



العمليات الداخلية. وتتيح هذه الأنظمة المبتكرة استفادة قصوى من البيانات والتحليلات المتقدمة في صميم العمليات اليومية، مما يدعم اتخاذ قرارات أكثر إلاماً بالشهد العام ويضمن تقديم الخدمات بأسلوب يتسم بالسهولة والبساطة.

ومن أبرز المحطات الداعمة لمسيرة البنك نحو التحول الرقمي، كان إطلاق منصة SuccessFactors، وهي منصة رقمية متكاملة لإدارة الموارد البشرية صُممت لتعزيز إدارة القوى العاملة وإثراء تجربة الموظفين عبر أدوات تقنية متقدمة. ولا شك أن تبني مثل هذه الأنظمة إنما يعكس الدور المتنامي للبنية التحتية الرقمية في تعزيز المرونة التشغيلية وتحديث الخدمات المصرفية.

حظي بنك برقان بتكريم رفيع المستوى خلال فعاليات (Business Suite Innovation Day) العالمية؛ حيث حصد البنك جائزة التميز في التحول الرقمي تقديراً لنجاحه في توظيف تقنيات SAP لتعزيز كفاءة الأداء التشغيلي ودعم اتخاذ القرارات بناءً على تحليل البيانات. وقد أقيمت الفعالية تحت شعار "نحو مستقبل الكويت الرقمي: دور التطبيقات المتكاملة والبيانات والذكاء الاصطناعي"، حيث جمعت المؤسسات الرائدة التي تسارع لاستكشاف دور التقنيات الرقمية في صياغة الشهد الاقتصادي المتطور لدولة الكويت.

ويأتي التكريم تقديراً للإنجازات المتميزة للبنك في توظيف تقنيات SAP لرفع الكفاءة التشغيلية، وتحسين تجربة العملاء، وتطوير





03

المسؤولية الاجتماعية

3.1 التأثير المجتمعي

3.2 هيكل القوى العاملة

3.3 التطوير والرفاه الوظيفي



3.1 التأثير المجتمعي

يرتكز جوهر المبادرات المجتمعية التي تطلقها كيبكو على الاستثمار في الأفراد؛ وذلك عبر تطوير مهاراتهم، وفتح آفاق المشاركة وتدشين برامج مجتمعية هادفة. وبدءاً من البرامج التعليمية التي تركز على الشباب، وصولاً إلى المبادرات الثقافية وحملات التوعية الصحية، تهدف هذه الجهود الشاملة إلى دعم التنمية الشخصية للأفراد بالتوازي مع تعزيز الروابط المجتمعية.

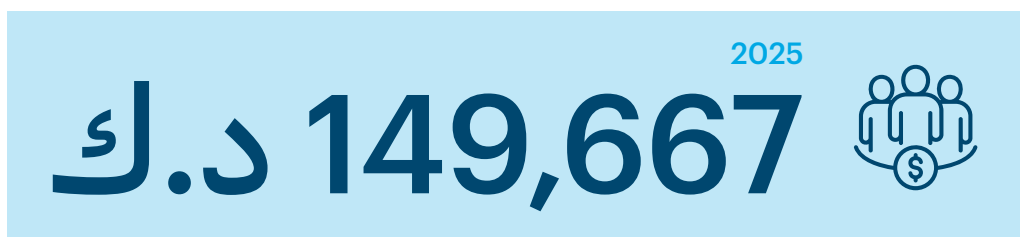
ويتجلى هذا النهج المرتكز على الأفراد في تكامل البرامج المجتمعية الخارجية مع المبادرات الداخلية الموجهة للموظفين؛ فالمبادرات التي تستهدف الطلبة والكوادر الشبابية والمنظمات المجتمعية تتسق وتتكامل مع الأنشطة التي تحفز مشاركة الموظفين، ورفاهيتهم، وتعزز مشاركتهم على مستوى المجموعة وبفضل هذا النهج المتكامل الذي يجمع بين التواصل الخارجي والمبادرات الداخلية، تواصل كيبكو دعم بيئات تتيح للأفراد فرصاً للتعلم والتفاعل والنمو.

وتأكيداً على التزامها الراسخ بدعم المجتمعات التي تعمل فيها، تحرص الشركة القابضة سنوياً على تخصيص موارد لرعاية ودعم هذه المبادرات، مما يعكس إيماننا العميق بأهمية المشاركة المجتمعية والتنمية الاجتماعية. وفيما يلي، نستعرض ملخصاً لإجمالي الإنفاق على المبادرات المجتمعية خلال فترة التقرير، بالإضافة إلى نماذج مختارة من البرامج التي تم تنفيذها في مجالي المشاركة المجتمعية وأنشطة إشراك الموظفين.

أمثلة من المبادرات المجتمعية المختارة

النوع	البيان	المبادرة
تطوير وتمكين الشباب/التعليم	نظمت كيبكو النسخة الثالثة من برنامجها الرائد للإعداد المهني "إنبات"، وهو برنامج مكثف يمتد لتسعة أسابيع، مصمم ليسد الفجوة بين التعلم الأكاديمي والاحتياجات الواقعية في سوق العمل. حيث شارك في البرنامج 24 خريجاً من الكوادر الوطنية الشابة في مجموعة من ورش العمل، والحلقات النقاشية، وجلسات الإرشاد المهني التي أتاح لهم فهماً عميقاً لديناميكيات العمل المؤسسي في مختلف القطاعات. وكان للبرنامج أثر ملموس في صقل مهاراتهم الأساسية، بما في ذلك التفكير النقدي، ومهارات التواصل، والقدرة على التكيف، وتعزيز الثقة المهنية؛ فضلاً عن توفير فرص قيمة لبناء شبكات تواصل مهني تدعم انتقالهم السلس والمستدام إلى سوق العمل.	برنامج إنبات للإعداد المهني
تطوير وتمكين الشباب	جددت كيبكو شراكتها مع مؤسسة لوباك، في إطار جهودها الدؤوبة لدعم المبادرات التي استفاد منها أكثر من 77 مشارك، شملت الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 14 إلى 17 عاماً ومشاركين من مختلف فئات المجتمع. وقد ارتكزت البرامج على نهج ستيفن كوفي "العادات السبع للناس الأكثر فعالية"، مع التركيز على تعزيز قيم الوعي الذاتي، وتحمل المسؤولية، والعمل بروح الفريق، وتطوير المهارات القيادية. وتمثل هذه الجهود خير دليل على التزامنا الراسخ والمشارك بتطوير وتمكين الشباب، وبناء القدرات، وخلق أثر إيجابي ومستدام للمجتمع ككل.	برامج لوباك لتطوير وتمكين الشباب
تطوير القيادات الشبابية	ضمن إطار الشراكة المستمرة مع لوباك، قامت كيبكو برعاية معسكر القيادة الذي استمر لمدة ثمانية أيام في مدينتي "شيانغ ماي" و"بانكوك" في تايلاند، حيث شارك الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و17 عاماً. وقد تميز البرنامج بالجمع بين المناهج التدريبية للقيادة مع الأنشطة التطبيقية القائمة بهدف ترسيخ مهارات العمل الجماعي، وتعزيز الاستقلالية، وتنمية الوعي الثقافي العالمي، فضلاً عن التعاون بين الأقران.	معسكر القيادة للشباب بالتعاون مع لوباك (تايلاند)
إشراك الشباب/الرياضة	في إطار دورها الرائد في تعزيز الروابط المجتمعية، نظمت كيبكو النسخة الثانية من بطولة كيبكو الجامعية، والتي شهدت منافسات بين 11 جامعة خاصة في دولة الكويت؛ حيث شملت البطولة مسابقات في كرة القدم، وكرة السلة، والكرة الطائرة، وكرة الصالات، بمشاركة واسعة ضمت 30 فريقاً وحوالي 450 لاعباً، وسط حضور جماهيري لافت تجاوز 750 مشجعاً. وتهدف هذه المبادرة إلى تشجيع المشاركة الشبابية وترسيخ ثقافة المشاركة الشمولية، وتبني أنماط حياة صحية.	بطولة كيبكو للجامعات
حماية التراث التاريخي/التعليم	تجسيداً لالتزامها الراسخ بصون الهوية والتاريخ الوطني، واصلت كيبكو رعاية برنامج توثيق التاريخ الشفوي في الجامعة الأمريكية في الكويت، والذي كان له حضور خلال فعاليات معرض الكويت الدولي للكتاب في دورته الثامنة والأربعين. يهدف البرنامج إلى توفير منصة معرفية للجمهور تدرج بروايات وشهادات حية توثق بدقة ملامح التاريخ الاجتماعي والثقافي والمهني لدولة الكويت؛ مما يساهم بشكل جوهري في صون التراث الثقافي غير المادي، وتعزيز آليات تبادل المعرفة ونقل الخبرات التاريخية عبر الأجيال.	برنامج مشروع توثيق التاريخ الشفوي - الجامعة الأمريكية في الكويت
إشراك أصحاب المصالح	أقامت كيبكو حفل العشاء الإعلامي السنوي في نسخته الخامسة عشرة، والذي جمع نحو 70 ممثلاً من مختلف وسائل الإعلام، جنباً إلى جنب مع فرق الاتصال المؤسسي من مختلف شركات المجموعة. يهدف هذا اللقاء السنوي إلى توطيد جسور التواصل مع المجتمع الإعلامي، فضلاً عن تحفيز الحوار الشفاف حول مستجدات بيئة الأعمال والقطاعات.	حفل العشاء السنوي لمثلي الإعلام
الصحة المجتمعية	دعمت كيبكو سلسلة من مبادرات التوعية الصحية التي استفاد منها أكثر من 95 مشاركاً. شملت هذه المبادرات حملات الترعع بالدم، وبرامج لصحة المرأة، وأنشطة توعوية لصحة الرجل، بالإضافة إلى مبادرات حول تعزيز الرفاهية والتي ساهمت في رفع مستوى الوعي المجتمعي بمفهوم الصحة الوقائية.	مبادرات التوعية الصحية وحملات الترعع بالدم

حجم الإنفاق على المشاركة المجتمعية



المبادرة	البيان	النوع
اليوم المفتوح في جزيرة فيلكا - "نبحر كرفريق واحد"	في إطار سعيها الدؤوب لترسيخ قيم التواصل المؤسسي، نظمت كيبكو يوماً مفتوحاً في جزيرة فيلكا تحت شعار نبحر كرفريق واحد، بمشاركة 95 موظفاً وموظفة مع عائلاتهم. تضمن اليوم باقة متنوعة من الأنشطة الترفيهية والثقافية والفعاليات الجماعية التي صُممت لتحفيز التفاعل خارج نطاق بيئة العمل، مما ساهم في تعزيز المشاركة الداخلية وتكريس نهج الشمولية العائلية ضمن بيئة العمل.	إشراك الموظفين
حفل التكريم السنوي لموظفي مجموعة كيبكو	أقامت كيبكو حفل عشاءها السنوي، حيث استقبلت نحو 350 مشاركاً من أكثر من 20 شركة من شركات المجموعة المنتشرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وكان الحفل بمثابة منصة للاحتفاء بإنجازات الموظفين وتكريم ذوي الأداء الاستثنائي والتميز على مستوى المجموعة. وتأتي هذه المبادرة لدعم العلاقات والروابط طويلة الأمد بين الموظفين، وتحفيز الوعي حول رؤية وأشطة المجموعة، بما يعزز التزامنا الراسخ بمبادئ الانفتاح والشفافية، والمشاركة الدائمة مع الموظفين.	تكريم الموظفين
بطولة دوري كيبكو لكرة القدم	في إطار سعيها الحثيث لتعزيز مشاركة الموظفين، نظمت كيبكو بطولة دوري كيبكو لكرة القدم والذي شهد مشاركة تنافسية واسعة بين 14 فريقاً ونحو 170 لاعباً من مختلف شركات المجموعة. وقد استقطبت البطولة حضوراً جماهيرياً لافتاً تجاوز 800 مشجعاً؛ مما ساهم في ترسيخ روح الفريق الواحد، وتحفيز النشاط البدني، فضلاً عن التعاون والتفاعل الإيجابي بين موظفي المجموعة.	رفاهية الموظفين/الرياضة

الأثر على مستوى محفظتنا - برنامج الابتكار وريادة الأعمال الاجتماعية للشباب - الجامعة الأمريكية في الكويت



دراسة حالة

هادفة. وقد تُوّجت المبادرة، التي احتضنتها الجامعة الأمريكية في الكويت، بتقديم تسعة مشاريع تعالج مجموعة من التحديات المجتمعية الملحة، شملت قطاعات البيئة، والتعليم، والصحة، والثقافة. ومن خلال منهجيات التوجيه المهني والتعلم التجريبي، حصل المشاركون على الدعم اللازم لترجمة مفاهيمهم الأولية إلى مقترحات مشاريع هيكلية قادرة على تقديم قيمة مضافة وملموسة للمجتمع.

كما ساهمت هذه المبادرة في ترسيخ أواصر التعاون بين المؤسسات الأكاديمية، ومنظمات المجتمع المدني، والقطاع الخاص؛ مما أوجد بيئة خصبة لاستكشاف وتطوير الأفكار الطموحة التي يقودها الشباب لمعالجة الاحتياجات المجتمعية.

ضمن جهودها الدؤوبة لتشجيع الفكر الريادي لدى الشباب، تولي كيبكو اهتماماً بالغاً بتعزيز مسارات التنمية الاجتماعية والاقتصادية طويلة المدى. وفي هذا الإطار، وبالتعاون مع لويك وكلية بابسون، استضافت الجامعة الأمريكية في الكويت النسخة العاشرة من برنامج كُن لريادة الأعمال الاجتماعية؛ وهي مبادرة أكاديمية رائدة امتدت لأربعة أسابيع، ركزت على صقل مهارات القيادة، والابتكار، وترسيخ مبادئ المسؤولية الاجتماعية بين الكوادر الوطنية الشابة في دولة الكويت.

نجح البرنامج في جمع نخبة من المشاركين الشباب، والرعاة، وممثلي المجتمع في بيئة تدريبية مكثفة صُممت خصيصاً لتوجيه أنظار المشاركين نحو تطوير أفكار ريادية ذات أبعاد اجتماعية



الأثر على مستوى محفظتنا - الجامعة الأمريكية في الكويت تنظم مسابقة البرمجة التنافسية وتطوير المهارات الرقمية

دراسة حالة



التعليمي العالي في دولة الكويت.

وتجاوزت المسابقة في أهدافها حدود التنافس التقليدي؛ لتضع الطلبة أمام محاكاة واقعية لبيئات حل المشكلات المعقدة التي تتطلب فكراً تحليلياً، وتعاوناً، ودقة تقنية متناهية. وقد توجت المسابقة بتأهل الفرق المتصدرة لتمثيل دولة الكويت في المسابقة الإقليمية العربية والأفريقية بمدينة الأقصر، مما يساهم في ربط المواهب الأكاديمية المحلية بمجتمع البرمجة الإقليمي الأوسع.

إن رعاية وتنظيم هذه الفعاليات النوعية يساهم في زيادة الفرص أمام الطلاب لتطوير كفاءات رقمية متقدمة، جنباً إلى جنب مع تعزيز روافد الكوادر التقنية الوطنية الواعدة المتخرجة من الجامعات الكويتية.

استضافت الجامعة الأمريكية في الكويت منافسات مسابقة الكويت للبرمجة للجامعات والكليات وهي فعالية وطنية رائدة نظمها قسم الهندسة والعلوم التطبيقية بالجامعة وجمعت نخبة من أمهر المبرمجين الجامعيين من مختلف الجامعات في الكويت تنافسوا على حل مسائل خوارزمية معقدة تحت ضغط الوقت.

شهدت المسابقة مشاركة عشرات الفرق التي مثلت عدة جامعات، حيث استعرض المشاركون براعتهم في تطوير حلول خوارزمية مبتكرة باستخدام لغات برمجية عالمية تشمل (Java, C, C++, Python). وقد تميزت هذه النسخة بانضمام جامعة عبدالله السالم للمرة الأولى، في خطوة تعكس الشغف المتنامي بتخصصات علوم الحاسب الآلي وتطوير البرمجيات ضمن السياق

الأثر على مستوى محفظتنا - سدافكو تحصد الجائزة الفضية في ريادة المسؤولية الاجتماعية



دراسة حالة



الذي يستهدف تطوير الكفاءات الوطنية الشابة، ودعم المدارس في مختلف مناطق المملكة، إلى جانب شراكاتها مع المدن الهادفة إلى تطوير المساحات المجتمعية عبر مشاريع التشجير وإنشاء الحدائق العامة.

وتتضافر هذه المبادرات لتساهم في إتاحة الفرص لنيل فرص تعليمية جيدة، وتطوير المساحات المجتمعية، وتوفير فرص واعدة لتنمية الكوادر الشابة في المملكة؛ مما يكرس الدور الريادي والتمامي للقطاع الخاص في الارتقاء بالأولويات الاجتماعية ومواكبتها لمستهدفات رؤية المملكة 2030.

توجت الشركة السعودية لمنتجات الألبان والأغذية (سدافكو) بتميزها المجتمعي على المستوى الوطني، حيث حصدت الجائزة الفضية من جوائز المسؤولية الاجتماعية للشركات، التي تنظمها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تقديراً لدورها التمامي في دعم منظومة التنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.

ويأتي هذا التكريم انعكاساً حقيقياً لالتزامنا على أرض الواقع بدعم عدد من البرامج التي تركز على التعليم، وتمكين الشباب، وحماية البيئة. ومن أبرز هذه المبادرات برنامج صنّاع المستقبل

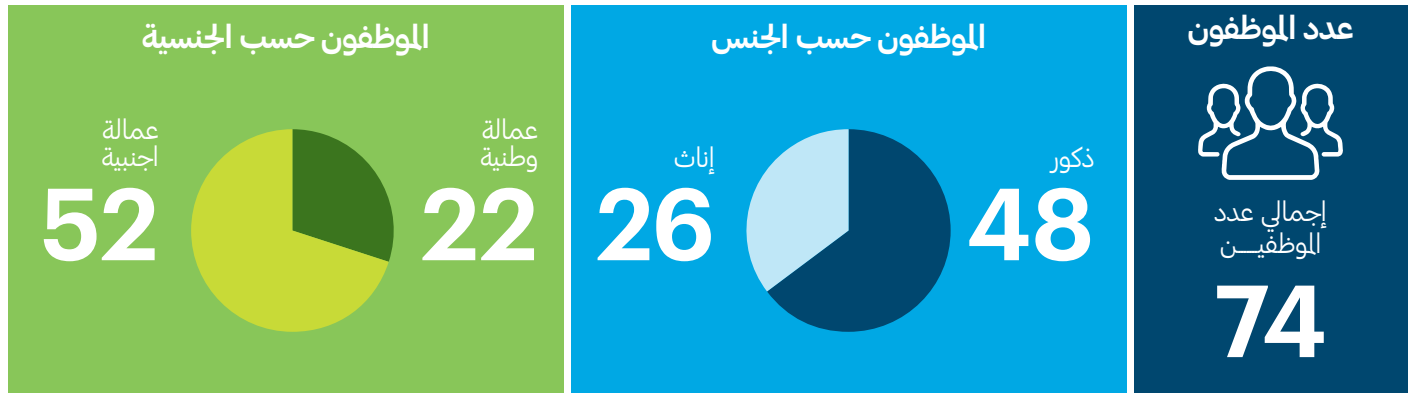
3.2 هيكل القوى العاملة

يمثل الإلمام التام والشامل بتركيب القوى العاملة ركيزة أساسية للإدارة المسؤولة للعنصر البشري، وجزءاً لا يتجزأ من الطريقة التي تتبعها كيبكو لرصد ومتابعة مؤشرات الاستدامة الخاصة بالقوى العاملة، وفي مقدمتها التنوع، والاستقرار الوظيفي، والمشاركة العادلة في بيئة العمل. إن إرساء رؤية واضحة وشاملة لديموغرافيا القوى العاملة يمكن القيادة من تقييم مستويات تمثيل مختلف الفئات، مع ضمان موازنة ممارسات التوظيف مع تطلعات الشركة القابضة في إرساء دعائم العدالة والفرص الشاملة.

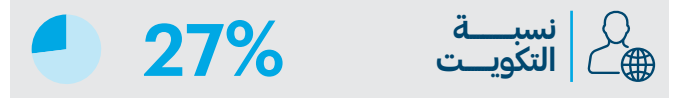
ولا تقتصر الممارسات المسؤولة لإدارة القوى العاملة على إحصاء إجمالي عدد الموظفين فحسب، بل تمتد لتشمل مدى إتاحة الفرص القيادية أمام الكفاءات الوطنية الطموحة؛ حيث تحرص كيبكو على رصد نسب التمثيل في الإدارة العليا لضمان الشفافية في كيفية توزيع الأدوار القيادية على هيكل القوى العاملة.

ويتم تجميع بيانات الموظفين على أساس معادل الدوام الكامل (FTE) في نهاية فترة التقرير، مما يعكس عدد الأفراد المقيدون في كشوف الرواتب بنهاية العام. كما يوفر توزيع القوى العاملة وفقاً لخصائص مثل الجنس رؤية دقيقة حول مستويات التمثيل داخل كيبكو، في حين تساهم البيانات المتعلقة بالجنسية في فهم نطاق مشاركة العمالة الوطنية ومساهمة الشركة القابضة الأوسع في دعم أسواق العمل المحلية.

توزيع هيكل القوى العاملة



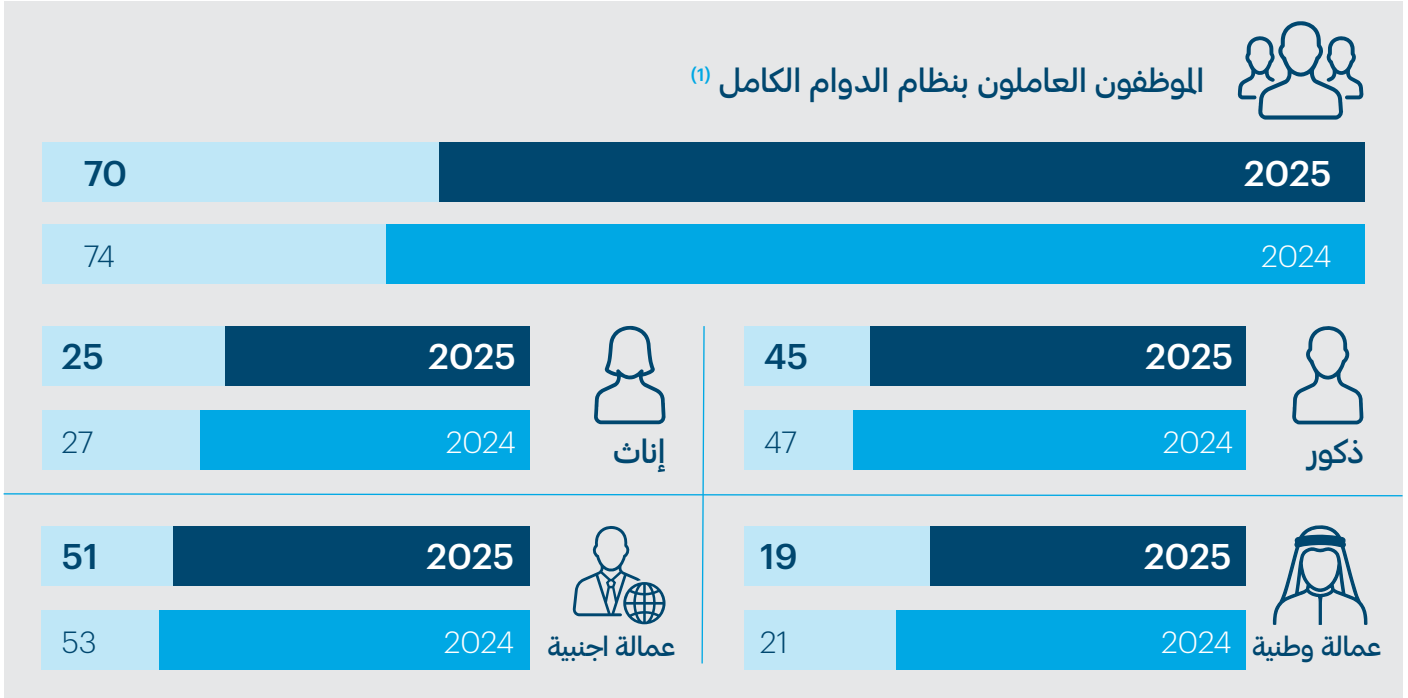
مؤشرات استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية (على مستوى الشركة القابضة)



يمثل الاستقرار الوظيفي ركيزة أساسية أخرى تتجلى من خلالها استدامة القوى العاملة، حيث تحرص كيبكو على تبني هيكل وظيفي يعتمد بشكل أساسي على الموظفين بنظام الدوام الكامل والدائم ويدعم هذا النهج استمرارية المعرفة المؤسسية، ودعم مسارات التطوير المهني طويل المدى، وتوفير بيئة عمل مستقرة في مواقع العمل الجوهرية، لاسيما في ظل ما يشهده المشهد الاقتصادي من تقلبات متسارعة وتحديات متزايدة في استقطاب الكفاءات والمواهب.

ويستند تعريف مواقع العمل الجوهرية إلى معايير الأهمية التشغيلية والحضور المؤثر للموظفين، وليس استناداً إلى حجم القوى العاملة فحسب. وضمن هذه المواقع، تضع الشركة القابضة تطوير واستبقاء الكوادر الوطنية على رأس أولوياتها، بما يدعم الأهداف الأوسع لاستدامة الكوادر البشرية، مثل بناء القدرات المحلية وضمان نقل المعرفة واستمراريتها.

الموظفون العاملون بنظام الدوام الكامل (1)



التوظيف وحركة القوى العاملة

من الجدير بالذكر أن رصد حركة القوى العاملة يمنحنا رؤية حول كيفية تطور قاعدة موظفينا بمرور الوقت، كما يدعم التخطيط المسؤول للقوى العاملة. وفي هذا الصدد، نحرص كيبكو على متابعة نشاط التوظيف ومعدلات دوران الموظفين، لضمان وضوح الرؤية بشأن استقطاب كوادر جديدة واستبقاء الكفاءات المتميزة.

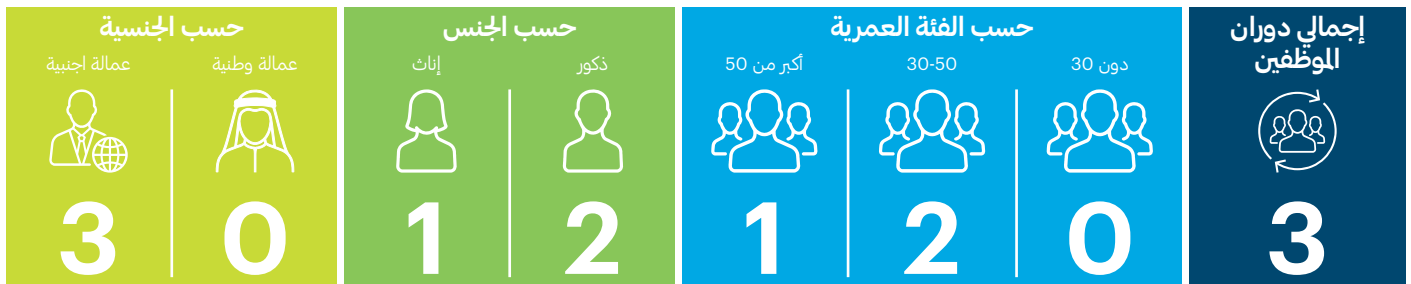
كما يجري تحليل بيانات التوظيف ودوران الموظفين داخلياً وفقاً للفئات الديموغرافية؛ بما في ذلك العمر، والجنس، والجنسية؛ مما يتيح للقيادة الإلمام بديناميكيات القوى العاملة وتحديد المجالات المحتملة للتطوير والتحسين في ممارسات الاستقطاب أو استراتيجيات الاستبقاء الوظيفي.

وفي هذا السياق، تتم إدارة فترات انتقال القوى العاملة بأسلوب يجسد نهجنا الراسخ في ممارسات التوظيف المسؤولة، حيث نولي أهمية قصوى لدعم الموظفين المغادرين من خلال قنوات تواصل واضحة وإجراءات تتسم بالعدالة والشفافية. وقد سجلت حركة القوى العاملة خلال فترة التقرير تغيراً محدوداً، كما هو موضح في الجداول التالية، مما يعكس حالة الاستقرار الوظيفي الراسخة لدى موظفينا.

توزيع تعيينات الموظفين الجدد



معدل دوران الموظفين



معدل الدوران



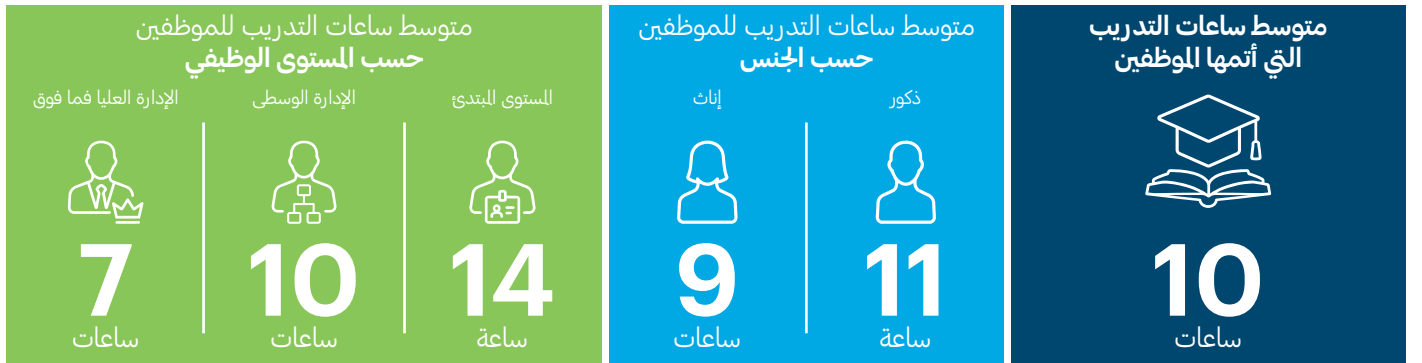
تنظر كيبكو إلى التعلم المستمر على أنه ركن أساسي لدعم نمو موظفيها والارتقاء بالقدرات الفنية للقوى العاملة حيث تشجع الشركة كوادرها على التطور من خلال توفير منظومة متكاملة تشمل التعلم خلال العمل، والتوجيه المهني، والجلسات النقاشية للتطوير الشخصي، بالإضافة إلى الفرص التدريبية المصممة لتلبية متطلبات الأدوار الوظيفية المختلفة. ويرتكز هذا النهج على إيماننا العميق بأن التعلم المستمر لا يقتصر أثره على الارتقاء بالأداء المهني للموظف فحسب، بل يمتد ليشمل تعزيز الرضا الوظيفي ورفع مستوى الجاهزية القيادية.

وتعد مبادرة التدريب الإلكتروني عبر منصة (LinkedIn Learning) أحد عوامل التمكين الأساسية لهذه الثقافة التعليمية في الشركة القابضة، حيث توفر المنصة برامج متخصصة بالقطاع وفرص تطوير المهارات القيادية والتي من شأنها المحافظة على مواكبة موظفينا لآخر المستجدات والمتطلبات المتطورة في قطاعاتهم، وتعزيز قدرتهم على قيادة الفرق والمشاريع بكفاءة واقتدار. كما تشمل برامجنا التدريب التخصصي والتعلم حسب متطلبات الدور الوظيفي، مع تقديم الدعم اللازم لانتقال الموظفين بين المهام والمسؤوليات بناءً على تقييم كل حالة على حدة.

وعلى صعيد الحوكمة والشفافية، تخضع مستويات المشاركة في برامج التدريب والتطوير لعمليات متابعة داخلية دقيقة، حيث سجلت الشركة مستويات استفادة مرتفعة نظراً لسهولة الوصول إلى منصات التعلم الرقمية لكافة أعضاء فريق العمل. كما يتم تصنيف بيانات التدريب داخلياً حسب المستوى الوظيفي، والمهام الوظيفية، والجنس، والفئة العمرية، والجنسية، لضمان الشمولية والعدالة. ويمتد هذا الاهتمام ليشمل الموظفين المتعاقدين لتعزيز ثقافة الشمولية وتوحيد التوقعات المهنية عبر كامل القوى العاملة. وبالرغم من أن النتائج الكمية لأثر هذه البرامج على الأعمال لم يتم الإفصاح العام عنها، فإن مساهمتها الفعلية يتم تقييمها ضمن المراجعات الداخلية من خلال مخرجات الأداء.

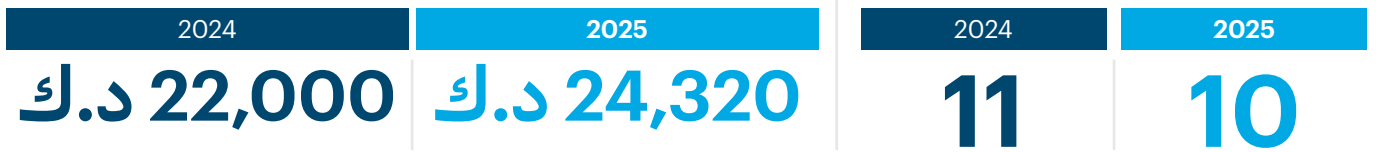
علاوة على ذلك، يتم تعزيز بناء القدرات من خلال جهود عملية تهدف إلى تحسين كفاءة الترقية الداخلية وعمليات التوظيف، عبر تبني آليات اعتماد مرنة، واتخاذ القرارات في الأوقات المناسبة، واختيار الكفاءات بعناية لضمان الاستبقاء الوظيفي. ومن خلال هذا المنظور الشامل، لا يُنظر إلى التطوير كششاط منفصل للموارد البشرية، بل كعنصر استراتيجي يساهم في بناء القدرات، وضمان استمرارية الأعمال، وتعزيز الجاهزية المؤسسية طويلة الأمد.

ساعات التدريب



حجم الإنفاق على التدريب

معدل ساعات التدريب المقدمة (سنوياً)



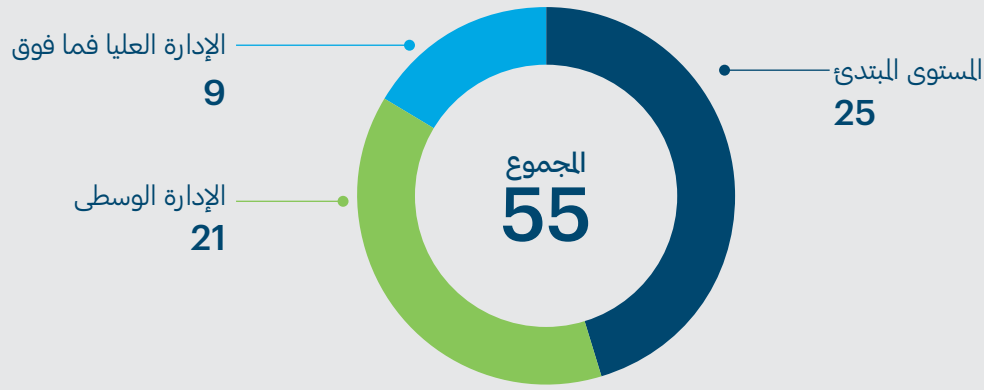
الأداء، والتطور المهني، والتكريم

يتشكل ويتراكم التطور الوظيفي بمدى حصول الموظفين على تقييمات واضحة لأدائهم، ومدى إلمامهم بأهمية مساهماتهم في تحقيق الأولويات الشاملة. وفي كيبكو، تتم إدارة الأداء من خلال التقييمات الفردية التي تتكامل بإجراء حوارات مهنية مستمرة؛ مما يرسخ نهجاً مؤسسياً يجمع بين المراجعة الرسمية السنوية والحوار الدائم بصفة سنوية. تعتمد عملية التقييم بشكل أساسي على مدى تحقيق الأهداف، جنباً إلى جنب مع تقديم ملاحظات مستمرة ونقاشات عملية، بدلاً من الاعتماد على أنظمة تقييم معقدة.

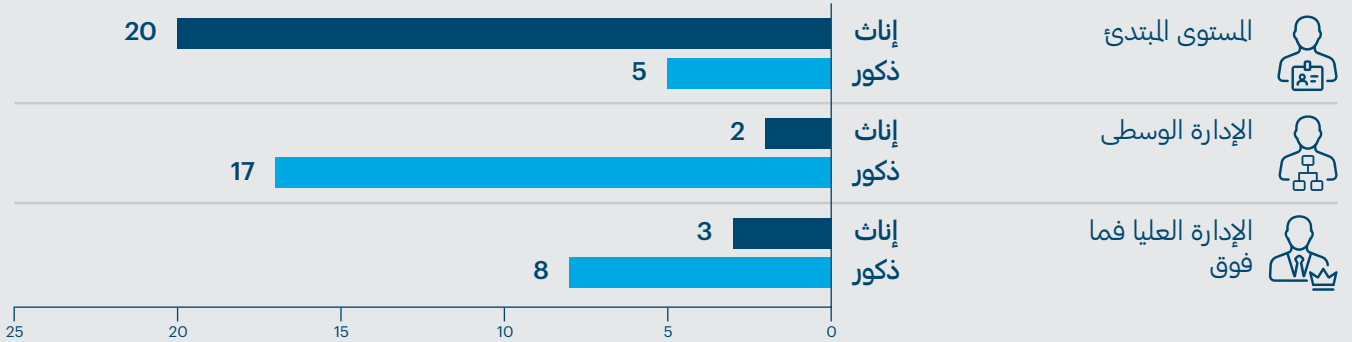
يتم ربط الأهداف الفردية لكل موظف بشكل مباشر بأولويات الشركة القابضة، ومسؤوليات الحوكمة، وتوقعات الإدارة التنفيذية؛ مما يضمن تكامل مناقشات الأداء مع التوجه الاستراتيجي العام للأعمال بدلاً من أن تكون في معزل عن الأهداف. وإدراكاً لأهميتها على الأداء، قد تقوم الشركة بمنح مكافآت وحوافز مرتبطة بالأداء للعديد من الوظائف بما في ذلك الوظائف غير التنفيذية وغير المرتبطة بالمبيعات، وذلك استناداً إلى النتائج ونطاق المسؤوليات، وحجم المساهمة الفردية. كما تتيح الشركة لكبار المسؤولين التنفيذيين على مستوى الشركة القابضة نظام ملكية الأسهم للموظفين، في حين تخضع الحوافز طويلة الأجل لفترة استحقاق أو سداد تمتد لثلاث سنوات.

توضح البيانات التالية لمحة شاملة عن تقييمات الأداء التي أجريت خلال فترة التقرير، مع التركيز على خصائص متنوعة تبرز تطبيق عملية التقييم على مختلف المستويات الوظيفية، بالإضافة إلى تكوين أعضاء هيئة الحوكمة من حيث الجنس والفئات العمرية.

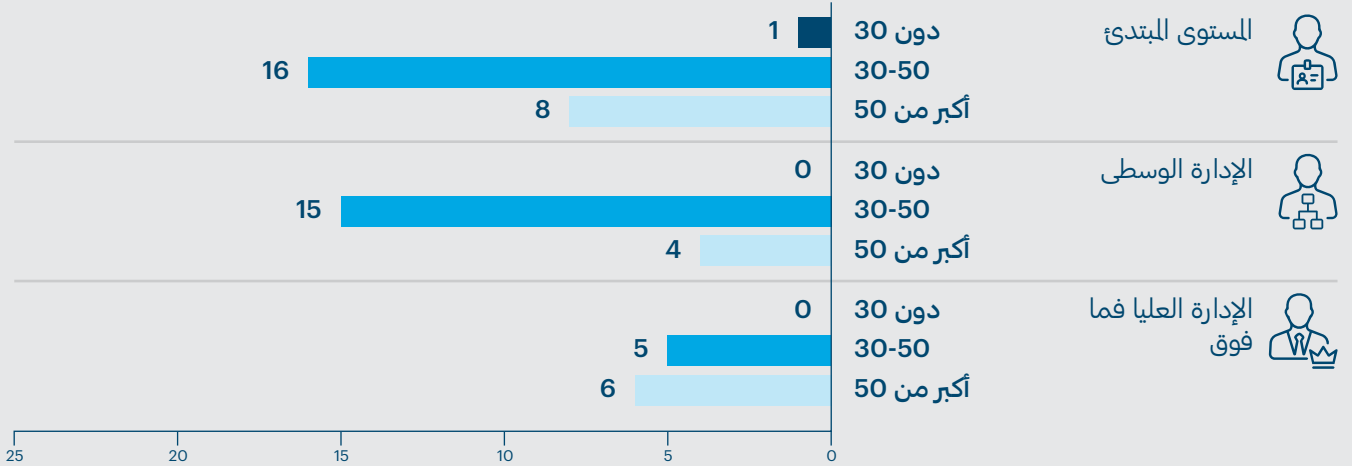
المستوى الوظيفي



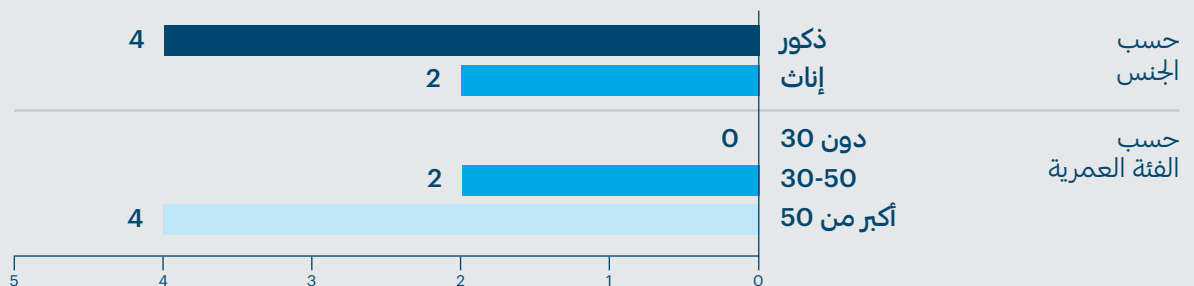
حسب الجنس وحسب المستوى الوظيفي (2)



حسب الفئة العمرية وحسب المستوى الوظيفي



الأفراد ضمن هيئات الحوكمة في كيبكو

6
المجموع

95%

معدل الإنجاز في
عملية تقييم الأداء

الرفاه الوظيفي والدعم المستمر

إن الحرص على الارتقاء بالرفاه الوظيفي في الشركة القابضة لا يقتصر على تقديم المزايا الوظيفية المعتمدة فحسب، بل يتجاوز ذلك ليشمل المرونة العملية وتكريس ثقافة مؤسسية في بيئة العمل تهدف إلى تلبية احتياجات الكوادر البشرية بكل اهتمام وواقعية. وتدعم كيبكو صحة موظفيها ورفاههم وتحرص على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وذلك من خلال منظومة متكاملة تجمع بين التغطية الطبية، وبرامج التوعية الصحية، والدعم الإداري، إلى جانب ثقافة مؤسسية تتيح تبني مبادرات مرنة وتلقائية تستجيب بكفاءة لاحتياجات الشركة.

علاوة على ذلك، يمكن أن توفر الشركة ترتيبات عمل مرنة حسب الحالة، والتي تتضمن ساعات عمل مرنة وإمكانية محدودة للعمل عن بُعد فيما تسمح به طبيعة الوظيفة، مما يُمكن الموظفين من الوفاء بين مسؤولياتهم الشخصية والتزاماتهم المهنية. كما نولي اهتماماً بالغاً بتوفير ترتيبات تدعم الأسرة من خلال استحقاقات الإجازات، وترتيبات العمل المرنة، والدعم المخصص لتلبية الحالات الاستثنائية حسب الظروف. وتتوافق إجازات رعاية الأبناء مع المتطلبات القانونية المحلية في دولة الكويت وأفضل الممارسات الداخلية المتبعة. وعلى مستوى الشركة القابضة، يُمنح الآباء إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة يومين، مع إمكانية منح إجازات رعاية إضافية بناءً على الظروف الخاصة للموظف والمتطلبات التشغيلية.

ناهيك عن التزامنا الراسخ باشتراطات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، يحظى موظفونا بدعم إضافي من خلال برامج التأمين الطبي الخاص التي تغطي احتياجات الرعاية الصحية العامة. في حين تتركز مبادرات الرفاه الوظيفي على نشر الوعي، وتوفير الرعاية الوقائية، وتعزيز العادات الصحية السليمة في العمل. وتُسهم هذه التدابير مجتمعةً في تهيئة بيئة عمل لا يقتصر فيها دعم كوادرننا على مجرد بيانات وسياسات رسمية مكتوبة، بل يتجسد واقعاً ملموساً من خلال خيارات عملية تُعين الموظفين على أداء مسؤولياتهم المهنية بالتوازي مع الحفاظ على رفاههم الشخصي.

الإجازات والاحتفاظ بالكوادر البشرية

إن دعم الموظفين في المناسبات الهامة في حياتهم ركيزةً متصلة في ممارسات إدارة الموظفين لدى شركة كيبكو. وفي هذا الإطار، تُمنح استحقاقات إجازة رعاية الأطفال وفقاً للسياسات الداخلية للشركة وأحكام قانون العمل الكويتي السارية، مما يُمكن الموظفين من تحقيق التوازن المنشود بين مسؤولياتهم المهنية والتزاماتهم الأسرية.

وتُتاح خيار الحصول على إجازة رعاية الأطفال لكافة العاملين ضمن حدود اللوائح المعمول بها، حيث يستفيد من هذا الاستحقاق الموظفون والموظفات على حدٍ سواء. وهذا يجسد النهج المتوازن لمساندة الموظفين خلال المراحل الحياتية المهمة، مع ضمان الحفاظ على استمرارية مشاركتهم الفاعلة في بيئة العمل عقب انقضاء فترات الإجازات الممتدة.

استحقاقات إجازة رعاية الأطفال ومدى الاستفادة منها

الموظفين الذين استفادوا من إجازة رعاية الطفل

الفئة (3)

1
موظف ذكر

- إجمالي عدد الموظفين الذين استفادوا من إجازة رعاية الأطفال
- عدد الموظفين الذين عادوا لمباشرة أعمالهم بعد انتهاء الإجازة خلال فترة التقرير
- عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد انقضاء إجازة رعاية الطفل وما زالوا مستمرين على رأس عملهم بعد مرور 12 شهراً من تاريخ عودتهم

إن رصد ومتابعة عودة الموظفين لمباشرة أعمالهم بعد انقضاء إجازة رعاية الطفل واستمرارهم على رأس عملهم، يُسهم بشكل جوهري في ترسيخ فهم ورؤية أشمل لمدى الشمولية في بيئة العمل، ويعكس مدى قدرتنا لدعم الموظفين خلال مختلف مراحل مسيرتهم المهنية.

الجوائز والمزايا

يتجلى نهجنا المتبع في تعزيز الرفاه الوظيفي بوضوح ويتجسد في آليات الدعم المالي والعملي التي نوفرها للموظفين في مختلف مراحل مسيرتهم. وفي هذا الصدد، يتم استيفاء الالتزامات المتعلقة بالتقاعد، بما في ذلك التزامات مكافأة نهاية الخدمة، من خلال الموارد العامة للشركة، حيث تُقيد هذه الالتزامات ضمن المخصصات المُدرجة والمدعومة باحتياطي المطالبات المحتملة. وفيما يخص الموظفين الكويتيين، تخضع اشتراكات التأمينات الاجتماعية التي تتحملها جهة العمل والموظف للمتطلبات الوطنية المعمول بها، ويتم توضيحها بكل شفافية للموظفين.

ومن الجدير بالذكر أن أجور المستوى المبتدئ تتجاوز الحد الأدنى المنصوص عليه قانوناً، وتُطبق بإنصاف على كل من الذكور والإناث دون أي شكل من أشكال التمييز، مما يعكس نهجاً يجمع بين الامتثال الرقابي والممارسات العادلة فيما يتعلق بالأجور والتعويضات.



نحرص في كيبكو على إرساء وترسيخ مبادئ المساواة ولاسيما في مسألة الأجور والمكافآت، ونود الإشارة إلى أنه ومن واقع المراجعة الداخلية لم يتم تسجيل أي فروقات بين الذكور والإناث في "متوسط" أو "وسيط" فجوة الأجور، وكذلك فيما يتعلق بالمكافآت. وهذا من شأنه أن يجسد التزامنا التام بتطبيق سلم رواتب موحد، واعتماد نفس الآليات في الزيادات وخطط الجوافز. وفي المقابل، يُمنح الموظفون العاملون بنظام الدوام الجزئي، بشكل عام، راتباً شهرياً محدداً مسبقاً دون شمولهم في حزمة المزايا الشاملة المقدمة للموظفين بنظام الدوام الكامل.

ويتمتع دعماً ليشمل تقديم حزمة واسعة من المزايا المخصصة للموظفين العاملين بنظام الدوام الكامل، والتي تتضمن ما يلي:

<p>1.</p> <p>الإجازات السنوية، والعطلات الرسمية، والإجازات الشخصية مدفوعة الأجر، مما يتيح للموظفين فرصة أخذ قسط من الراحة، وتجديد طاقتهم، ومتابعة شؤونهم الخاصة.</p>	<p>2.</p> <p>دعم التطوير المهني، بما يشمل تغطية أو استرداد تكاليف الدورات التدريبية، وورش العمل، والمؤتمرات الرامية إلى صقل المهارات وإثراء المعرفة.</p>	<p>3.</p> <p>خصومات خاصة على منتجات وخدمات الشركة، إلى جانب عروض حصرية ناتجة عن شراكاتنا مع جهات وبائعين خارجيين.</p>
<p>4.</p> <p>تغطية تأمينية طبية تغطي الأسنان والعيون وتحملها جهة العمل.</p>	<p>5.</p> <p>تأمين على الحياة.</p>	<p>6.</p> <p>إجازات مدفوعة الأجر للآباء والأمهات الجدد لرعاية أطفالهم حديثي الولادة أو المتبنين.</p>
<p>7.</p> <p>توفير مواقف سيارات مجانية لكافة موظفي كيبكو.</p>		

وفي حال حدوث تغييرات جوهرية في العمليات، يتم إبلاغ الموظفين في أسرع وقت ممكن، مع الالتزام بفترات الإشعار المنصوص عليها في القانون وإبلاغ الموظفين بها بصورة مباشرة. وبصورة عامة، تُجسد هذه المزايا والمخصصات نموذجاً متكاملاً لدعم الموظفين يتجاوز مفهوم التعويضات المالية، لِيُسهّم في تعزيز مقومات الاستقرار، وبناء جسور الثقة، وضمان استمرارية التميز طوال مسيرة الموظف المهنية.

حقوق الموظفين وحمايتهم

ترتكز بيئة العمل الداعمة والمحفزة إلى حد كبير على مدى إحساس الموظفين بأن لديهم القدرة للإبلاغ عن مخاوفهم، وثقتهم التامة في أن هذه المخاوف سوف يتم التعامل معها بكل شفافية وإنصاف. وتأكيداً على ذلك، تطبق كيبكو إجراءات رسمية ومعتمدة للإبلاغ عن التظلمات وآليات تصعيدها، بهدف تمكين الموظفين من الإبلاغ عن أي مخاوف أو شكاوى تتعلق ببيئة العمل، أو تقييمات الأداء، أو التعاملات مع الزملاء، وذلك في إطار يتسم بأعلى درجات السرية. وتتألف هذه العملية من الخطوات التالية:

<p>1</p> <p>يمكن للموظف تقديم أي شكاوى تتعلق ببيئة العمل، أو تقييم الأداء، أو الزملاء في كيبكو مباشرة إلى إدارة الموارد البشرية. وعلاوة على ذلك، تتولى إدارة الموارد البشرية مراجعة الشكاوى المقدمة وإحالتها إلى الجهات المختصة للتحقيق فيها متى ما دعت الحاجة لذلك.</p>	<p>2</p> <p>بموجب أحكام هذه السياسة، يُحظر تعرض أي موظف لأي ضرر أو إجراء تعسفي بسبب تقديمه لشكاوى أو تظلم.</p>	<p>3</p> <p>يتعين على الموظف الذي لديه شكاوى أو تظلم إبلاغ مدير الإدارة التابع لها.</p>	<p>4</p> <p>في حال عدم تسوية الشكاوى بشكل يُرضي الموظف، يجوز له إحالتها إلى إدارة الموارد البشرية.</p>	<p>5</p> <p>تُعامل كافة التظلمات بأعلى درجات السرية التامة، ولا يجوز مناقشتها مع أي أطراف أخرى بخلاف المعنيين بإجراءات البت في التظلم.</p>	<p>6</p> <p>في حال تعذر تسوية التظلم، يجوز رفع النزاع إلى لجنة تظلمات خاصة، برئاسة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والشؤون الإدارية للمجموعة (رئيساً للجنة)، وعضوية كل من ممثل عن الإدارة القانونية أو التدقيق الداخلي، ورئيس الإدارة المعنية.</p>
---	---	--	---	---	---

وفي هذا السياق، يأتي دور البرامج التدريبية المخصصة لتعزيز مفهوم بيئة العمل الشاملة من حيث منع التمييز والتحرش، حيث يتم تقديمها للموظفين عند الانضمام للعمل مع دورات تنشيطية دورية، إلى جانب توفير إرشادات عملية للمدراء لضمان الحفاظ على بيئة عمل قائمة على الاحترام المتبادل. وتتم معالجة الحوادث عبر قنوات الإبلاغ والتصعيد الراضية، حيث تُوثق الحالات ويتم معالجتها وفقاً للإجراءات المحددة. وقد تشمل الإجراءات التصحيحية التوجيه المهني، أو توجيه الإنذارات، أو إعادة التكليف بمهام أخرى، وصولاً إلى إنهاء الخدمة والإحالة للجهات الرسمية عند الضرورة، بحسب مدى جسامة المخالفة. وخلال فترة التقرير، لم يتم تسجيل أي حوادث أو نزاعات تتعلق بالتمييز أو بتنوع الكوادر البشرية.

وتجدر الإشارة إلى أن حماية الموظفين من أي معاملة سلبية تعتبر بمثابة ركن أساسي من أركان هذه العملية، حيث صُممت قنوات التصعيد لضمان التعامل المتسق مع التظلمات وتسويتها بشكل جذري. وإلى جانب الآليات المتبعة، تلعب المراجعات الداخلية، وخطط العمل التصحيحية، وإشراك أصحاب المصلحة، والتعاون مع الخبراء الخارجيين عند الحاجة دوراً هاماً في معالجة الآثار وتداركها، مما يُمكن كيبكو من معالجة أية آثار سلبية وتحسين ممارساتها من واقع التجربة بمرور الوقت. كما يُساهم الموظفون وأصحاب المصالح المعنيين الآخرين في تطوير هذه الآليات وتحسينها من خلال إبداء الملاحظات، والمشاورات، والمراجعة الدورية، بما يضمن بقاء قنوات التظلم مفتوحة أمام الجميع وفعالة.

يتم تقييم مدى فعالية هذه الإجراءات عبر المتابعة الحثيثة لكل حالة على حدة، وسرعة الاستجابة في التسوية، والآراء والملاحظات المباشرة من الأطراف المعنية، مما يتيح للشركة القابضة تقييم كيفية التعامل الفعلي مع المخاوف المثارة وتسويتها بشكل واقعي. وترسخ هذه الترتيبات مجتمعاً ثقافة مؤسسية في بيئة العمل تضمن الاستماع باهتمام لمخاوف الموظفين ومعالجتها، والاستفادة منها في الارتقاء بممارسات إدارة الموظفين على نطاق أوسع.

ومما لا شك فيه أن الاستماع لوجهات نظر الموظفين وآرائهم يمثل ركيزة أساسية في سعيها نحو بناء وترسيخ بيئة عمل داعمة ومحفزة. وفي كيبكو، نعتمد في تقييم مستويات المشاركة والرفاه الوظيفي بشكل أساسي على الحوار المباشر، واللقاءات الدورية المستمرة، والقنوات المفتوحة لاستقاء الآراء والتعليقات، بدلاً من الاقتصار حصراً على آليات الاستبيانات الرسمية التقليدية.

وبفضل هذه النهجية يمكن تحديد المخاوف والقضايا الجوهرية بشكل فوري، مما يمنح الإدارة التنفيذية المرونة اللازمة للاستجابة السريعة واتخاذ تدابير عملية عند اللزوم. وفي حين تخضع جهود التحسين لمتابعة داخلية ترسخ مبدأ المسؤولية القيادية والحوار المستمر، فإن نتائج هذه الممارسات لا يتم الإفصاح العلني عنها في الشركة القابضة.

ويعكس هذا النموذج، طبيعة العمليات التشغيلية والثقافة المؤسسية الرصينة للشركة القابضة، مؤكداً في الوقت ذاته التزامنا الراسخ بالاستجابة لتطلعات الموظفين وتلبية متطلبات بيئة العمل.

ترسيخ الشمولية في بيئة العمل

من الجدير بالذكر أن البرامج التدريبية المخصصة تؤتي ثمارها في ترسيخ وتعزيز الشمولية في بيئة العمل من حيث منع التمييز والتحرش، حيث يتم تقديمها للموظفين عند الانضمام للعمل مع دورات تنشيطية دورية، إلى جانب توفير إرشادات عملية للمدراء لضمان الحفاظ على بيئة عمل قائمة على الاحترام المتبادل. ويمكن للموظفين رفع بلاغاتهم بشأن أي حوادث إلى إدارة الموارد البشرية، أو الإدارة المباشرة، أو الإدارة التنفيذية العليا، مع التزامنا بالتعامل مع كافة الحالات بسرية تامة وتوثيقها وتصعيدها وفقاً للإجراءات المعمول بها. وقد تشمل الإجراءات التصحيحية التوجيه المهني، أو توجيه الإنذارات، أو إعادة التكليف بمهام أخرى، وصولاً إلى إنهاء الخدمة والإحالة للجهات الرسمية عند الضرورة، بحسب مدى جسامة المخالفة. وخلال فترة التقرير، لم يتم تسجيل أي حوادث أو نزاعات تتعلق بالتمييز أو بتنوع الكوادر البشرية.

وعلاوة على ذلك، تستند ميثاق السلوك والأخلاق المهنية القويم إلى سياسات داخلية رصينة، وقنوات إبلاغ، وممارسات إشرافية تتيح رفع أي مخاوف تتعلق بالتمييز أو المعاملة غير المتكافئة ومن ثم مراجعتها حسب الضرورة. يوضح الشكل أدناه أنه خلال سنة التقرير لم يتم تقديم أو رفع أي من مثل هذه الحوادث. وفي هذا الصدد نود التنويه إلى أن خلو سجلاتنا من مثل هذه الحوادث هو خير دليل على جودة المعايير المهنية التي تحرص كيبكو على إرسائها في بيئة العمل، حيث توفر للموظفين بيئة مؤسسية تركز قيمها الجوهرية على الاحترافية العالية والاحترام المتبادل.

الشمولية في بيئة العمل

0

إجمالي عدد حالات التمييز



حوكمة الصحة والسلامة المهنية

تستند ممارسات الصحة والسلامة التي تطبقها الشركة القابضة وتسترشد بسياسة الصحة والسلامة المهنية المطبقة، والتي صُممت خصيصاً لضمان عمل الموظفين والمقاولين والعملاء والزوار في بيئات آمنة ومطابقة للاشتراطات الصحية. وتعكس هذه السياسة التزام كيبكو بتلبية المتطلبات القانونية، إلى جانب حرصها الشامل على توفير أماكن عمل تعزز رفاه الموظفين وتدعم الممارسات التشغيلية المسؤولة.

وبموجب هذه السياسة، تأخذ الشركة القابضة على عاتقها الالتزام بتطبيق ومتابعة عدة جوانب رئيسية تتعلق بالصحة والسلامة المهنية، والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

توفير وصيانة أنظمة ومرافق عمل آمنة، بما يشمل: تطبيق أنظمة فعالة لإدارة الاستجابة لحالات الطوارئ بكفاءة، وضمان توفير الإمدادات الكافية من طفايات الحريق وأجهزة كشف وإنذار الحريق.	تعميم إرشادات وتعليمات الصحة والسلامة المهنية باللغتين العربية والإنجليزية حسب الضرورة.	حظر التدخين تماماً في جميع أماكن العمل.	توفير عدد كافٍ من صناديق الإسعافات الأولية المزودة بالمستلزمات الطبية اللازمة في كافة مواقع العمل.	الحفاظ على مواقع العمل في حالة نظيفة ومطابقة للاشتراطات الصحية، مع توفير الإضاءة المناسبة، وإمدادات مياه الشرب الصالحة، والمرافق الصحية اللائمة.	الالتزام بكافة التشريعات والقوانين والمتطلبات الأخرى ذات الصلة بالصحة والسلامة.

تسري سياسة الصحة والسلامة المهنية على كافة الموظفين والمقاولين العاملين تحت إشراف الشركة القابضة، مما يعزز تطبيق معايير سلامة متسقة وموحدة في كافة أنشطتنا. ويتولى مجلس الإدارة مسؤولية الإشراف على هذه السياسة وحوكمتها، والتي بموجبها تلتزم الشركة القابضة بالحفاظ على معايير السلامة في بيئة العمل، مما يضمن دمج اعتبارات الصحة والسلامة وترسيخها في صميم الممارسات اليومية.

وعلاوةً على ذلك، فإن نطاق هذه الاعتبارات لا ينحصر على القوى العاملة المباشرة التابعة كيبكو بل يتخطاه ليشمل المقاولين والشركاء الخارجيين المشاركين في تنفيذ أنشطتها؛ حيث يتم تعميم متطلبات واشتراطات السلامة على المقاولين من خلال ذكرها بوضوح في بنود وأحكام تعاقدية وعبر المشاركة المستمرة، بما يضمن التزام الأفراد الذين يعملون جنباً إلى جنب مع موظفي الشركة القابضة بتطبيق المعايير اللائمة لسلامة بيئة العمل.

نطاق تغطية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

0		0		70	
الموظفون والعمال غير المعيّنين مباشرةً ولكنهم يخضعون لإشراف الشركة القابضة، المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية خاضع للتدقيق الخارجي / معتمد ⁽⁴⁾		الموظفون والعمال غير المعيّنين مباشرةً ولكنهم يخضعون لإشراف الشركة القابضة، المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية خاضع للتدقيق الداخلي		الموظفون والعمال غير المعيّنين مباشرةً ولكنهم يخضعون لإشراف الشركة القابضة، المشمولون بنظام الصحة والسلامة المهنية	

تحديد وإدارة المخاطر المهنية

نظراً لطبيعة أنشطة الشركة القابضة بوصفها شركة استثمارية قابضة، فإن مستويات التعرض للمخاطر المرتبطة بالعمل تُعد محدودة نسبياً. وعلى الرغم من ذلك، نحرص على تحديد ورصد المخاطر المحتملة وإدارتها بكفاءة من خلال إجراءات الصحة والسلامة المعتمدة، وممارسات المراقبة الدورية المصممة للمحافظة على بيئة عمل مكتبية آمنة ومستقرة.

وفي إطار هذه البيئة التشغيلية المكتبية، ترتبط أبرز المخاطر المهنية المحتملة بشكل عام بما يلي:

الحوادث المرتبطة بالانتقالات	مخاطر الحريق	مخاطر السلامة الكهربائية	مخاطر الانزلاق والتعثر	مخاطر الإجهاد البدني والعضلي (الأرغونوميا)

تم تحديد هذه المخاطر وتقييمها من خلال منظومة متكاملة تشمل الجولات التفقدية في مواقع العمل، ونظام الإبلاغ عن الحوادث، ومراجعات التأمين، والملاحظات الواردة من الموظفين، فضلاً عن تقييم السيناريوهات المحتملة كالحوادث المرورية، أو حالات الطوارئ الناجمة عن الحرائق، أو الأعطال الكهربائية التي قد تمس بسلامة بيئة العمل.

وفي حال رصد أو تحديد أي مخاطر، تخضع لعملية مراجعة داخلية دقيقة ويتم معالجتها وفقاً لسياسة الصحة والسلامة المهنية والإجراءات التشغيلية المعتمدة لدى الشركة القابضة، مما يضمن تطبيق الإجراءات التصحيحية اللازمة. وتتميز التدابير الوقائية عن ردود الأفعال بتركيزها الاستباقي على تحجيم المخاطر قبل وقوعها؛ حيث تشمل الالتزام الصارم بمعايير سلامة المباني والوقاية من الحرائق، وعمليات الصيانة الدورية، ومبادرات التوعية بالسلامة، فضلاً عن تطبيق ضوابط هندسية وإدارية مُحكمة تهدف إلى الحد من التعرض للمخاطر المهنية ودعم استمرارية العمليات اليومية بأمان.

وبالتوازي مع تلك الجهود، تم إرساء ترتيبات استجابة تفاعلية لضمان التعامل الفعّال حال وقوع أي حوادث، مع تطبيق تدابير سلامة عملية في كافة أوضاع المكتبية للحفاظ على بيئة عمل آمنة ومستقرة. وتتضمن هذه الترتيبات إجراءات الجاهزية في حالات الطوارئ، وخطط الإخلاء، وأنظمة الإنذار المبكر للحرائق، وتوفير طفايات الحريق ومستلزمات الإسعافات الأولية في كافة مواقع العمل. وتتكامل هذه الضمانات الوقائية مع التغطية التأمينية ضد إصابات وحوادث العمل، وآليات الرقابة الداخلية الصارمة التي صُممت خصيصاً لضمان استمرارية توفير تدابير

(4) خلال فترة التقرير، لا يوجد أي من الموظفين، أو العمال غير المعيّنين مباشرةً والخاصين بإشراف الشركة القابضة، مشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية سواء الخاصة للتدقيق الداخلي أو التدقيق الخارجي / المعتمدة.

وُسهم نتائج عمليات التقييم هذه في دفع عجلة التحسين المستمر لممارسات السلامة في بيئة العمل، مدعومةً بالتحديث الدوري لإرشادات السلامة، وتعميم السياسات، ونشر الوعي بمعايير الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة. ويتم وضع وتطوير بيانات ومؤشرات الصحة والسلامة المهنية بما يتوافق مع أحكام قانون العمل الكويتي، ومعايير الإفصاح التأميني، والممارسات الداخلية لإدارة الصحة والسلامة والبيئة. كما تُحتسب معدلات الإصابات المهنية استناداً إلى معيار 200,000 ساعة عمل. ويشمل نطاق الإفصاح كافة الموظفين، في حين يُستثنى المقاولون الخارجيون في الحالات التي لا تخضع فيها عملياتهم التشغيلية للإشراف المباشر من قبل الشركة القابضة.

إن الاهتمام الدؤوب والمستمرباعتبارات السلامة هذه يُسهم بشكل فعال في ترسيخ بيئة عمل تُمكن الموظفين من أداء مسؤولياتهم الوظيفية بثقة تامة، في ظل ضمان توفير وتطبيق الاشتراطات الأساسية للصحة والسلامة المهنية بكفاءة وفعالية.

السلامة في بيئة العمل

إصابات العمل والاعتلالات الصحية لكافة العاملين من غير الموظفين	إصابات العمل والاعتلالات الصحية لكافة الموظفين
0 - عدد حالات الوفاة الناتجة عن إصابات العمل والاعتلالات الصحية المهنية.	0 - عدد حالات الوفاة الناتجة عن إصابات العمل والاعتلالات الصحية المهنية.
0 - عدد إصابات العمل والاعتلالات الصحية المهنية الخطيرة (باستثناء حالات الوفاة).	0 - عدد إصابات العمل والاعتلالات الصحية المهنية الخطيرة (باستثناء حالات الوفاة).
0 - عدد إصابات العمل والاعتلالات الصحية المهنية القابلة للتسجيل.	0 - عدد إصابات العمل والاعتلالات الصحية المهنية القابلة للتسجيل.



مؤشرات استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية (على مستوى الشركة القابضة)

حوادث الصحة والسلامة

0 حالات



آليات مشاركة الموظفين والتقارير

في إطار مساعيها الدائمة للتحسين المستمر لتدابير الصحة والسلامة، تحرص كيبكو على تطمين وتشجيع موظفيها للإبلاغ عن أي مخاطر محتملة أو ظروف عمل غير آمنة عبر قنوات الإبلاغ عن التظلمات المعتمدة والتواصل المباشر مع إدارة الموارد البشرية. مع الأخذ بعين الاعتبار أن كافة البلاغات تُعامل بسرية تامة ويتم مراجعتها وفقاً للإجراءات الداخلية المحددة، مما يضمن للموظفين القدرة على إبداء مخاوفهم واهتماماتهم دون أدنى تخوف من التعرض لأي إجراءات تعسفية أو معاملة سلبية، وذلك بموجب السياسات المعمول بها.

ومن الجدير بالذكر أنه على الرغم من أن الشركة القابضة ليس لديها جناً رسمية مخصصة للصحة والسلامة نظراً لحجم عملياتها التشغيلية المحدودة نسبياً؛ إلا أن قضايا السلامة يجري مناقشتها بصفة دورية من خلال التواصل المباشر والتفاعل المستمر بين الموظفين، والإدارة التنفيذية، وإدارة الموارد البشرية. وإلى جانب المناقشات الخاصة بالسلامة، يتم تقييم مستويات إشراك الموظفين ورفاهيتهم من خلال الحوار المفتوح، والذي يشمل المحادثات المباشرة، والنقاشات غير الرسمية، وقنوات إبداء الملاحظات الشفهية الدورية، بدلاً من الاعتماد حصرياً على الاستبيانات الرسمية. ولا شك أن الملاحظات غير الرسمية، والنقاشات ضمن بيئة العمل، والاتصالات الدورية كالتنشرات الإخبارية والتعاميم الداخلية، تلعب دوراً هاماً في إبقاء الموظفين على اطلاع دائم بممارسات السلامة والمستجدات المتعلقة ببيئة العمل.

وتخضع الملاحظات والآراء المطروحة عبر هذه القنوات بما في ذلك المخاوف المتعلقة ببيئة العمل، واعتبارات الرفاه، والمدخلات التشغيلية للمراجعة الداخلية، ويتم معالجتها من خلال اتخاذ إجراءات فعلية في الوقت المناسب متى دعت الحاجة. وفي حين تخضع أهداف التطوير ذات الصلة للمراقبة المستمرة من خلال الإدارة العليا والحوار البناء، إلا أنه لا يتم الإفصاح عنها علناً على مستوى الشركة القابضة. وُسهم جميع قنوات المشاركة هذه في إرساء والحفاظ على ثقافة مؤسسية منفتحة في بيئة العمل، تُتيح للموظفين من المساهمة بفعالية في رصد وتحديد المخاوف المتعلقة بالسلامة ومعالجتها.

حماية بيانات الموظفين الصحية

يعتبر التعامل بسرية تامة مع بيانات الموظفين الصحية أحد الدعائم الأساسية الأخرى في منظومة ممارسات الإدارة المسؤولة في بيئة العمل. وفي هذا الإطار، تُدار السجلات الصحية وفق ضوابط سرية صارمة، ويقتصر حق الاطلاع عليها حصرياً على موظفي إدارة الموارد البشرية المصرح لهم بذلك. كما نؤكد على أن المشاركة في البرامج الصحية، أو الإفصاح عن أي معلومات طبية، لا يؤثر بأي حال من الأحوال على القرارات الوظيفية ذات الصلة بتقييمات الأداء، أو الترقيات، أو الإجراءات التأديبية.

كما أن الالتزام الراسخ بهذه الضمانات يُسهم في تعزيز ثقة الموظفين عند التسجيل والاستفادة من الخدمات الصحية وبرامج السلامة المهنية، وضمان أن يتم التعامل مع بياناتهم الشخصية بمسؤولية ودون أي شكل من أشكال التحيز.

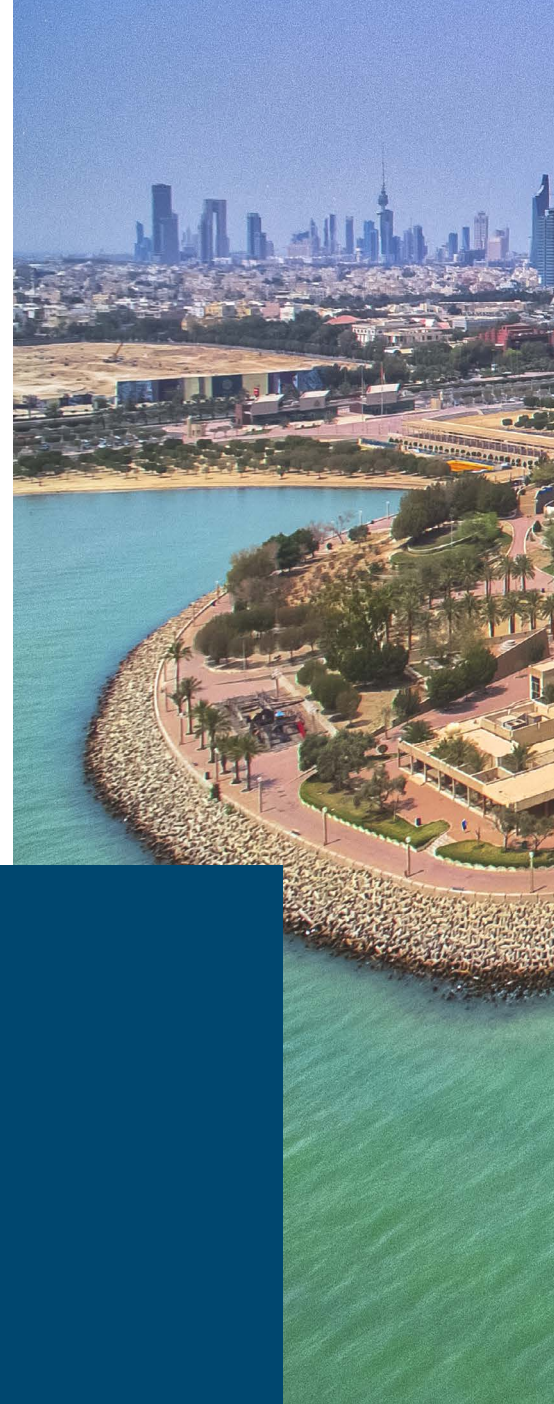


04

الحفاظ على البيئة

4.1 استخدام الموارد

4.2 انبعاثات الغازات الدفينة



4.1 استخدام الموارد

نظراً لطبيعة عملها المكتبية، لا ترتبط أنشطة شركة كيبكو بتأثيرات بيئية جوهرية فيما يتعلق بتوليد النفايات، أو استهلاك الموارد الطبيعية، أو انبعاثات الغازات الدفيئة الناتجة عنها. وبالمقارنة مع القطاعات ذات الكثافة التشغيلية العالية، يظل الأثر البيئي المباشر للشركة القابضة محدوداً؛ ومع ذلك، تبقى المسؤولية البيئية على رأس أولويتنا ومتجددة في ممارساتنا اليومية، حيث نولي اهتماماً مستمراً لإدارة استخدام الموارد وتقليل النفايات إلى أدنى مستوياتها الممكنة.

مسارات ومسببات النفايات

نظراً لطبيعة أعمال كيبكو المكتبية، يرتبط توليد النفايات بشكل أساسي بالمواد المكتبية التقليدية، والتي تشمل



ورغم أن البصمة البيئية لهذه الأنشطة تعد محدودة عند مقارنتها قياساً على قطاعات الصناعات الثقيلة، إلا أن الإدارة المسؤولة للنفايات تظل ركيزة أساسية ضمن جهودنا الشاملة في المسؤولية البيئية.

بشكل عام، تتم إدارة نفايات المكاتب عموماً من خلال نظام إدارة النفايات المركزي في برج كيبكو، حيث يتم تقديم خدمات التخلص من النفايات عبر مقاولين خارجيين يعملون داخل برج. وبالتوازي مع ذلك، نسعى لتقليل توليد النفايات بشكل تدريجي عبر تبني ممارسات في بيئة العمل تهدف إلى الحد من الاستخدام غير الضروري للمواد وتشجع على التعامل المسؤول مع الموارد المكتبية. في السياق ذاته، يتم تطبيق مبادرات متوافقة مع مبادئ التقليل، وإعادة الاستخدام، وإعادة التدوير في العمليات اليومية، في حين يتم تشجيع شركات المجموعة على تبني ممارسات تراعي الاعتبارات المناخية التي تساهم في تحقيق الاستدامة طويلة الأمد وتعزز من المرونة التشغيلية.

كفاءة الممارسات التشغيلية



دراسة حالة



وتجدر الإشارة إلى أن هذه الإجراءات قد ساهمت في تقليل معدلات استهلاك أحبار الطابعات، مع ضمان التعامل مع الأجهزة المتقادمة والتخلص منها عبر قنوات إعادة التدوير التي تراعي الاعتبارات البيئية. وبهذا تواصل كيبكو مساعيها لدعم الإدارة المستدامة للنفايات الإلكترونية، وترسيخ ثقافة كفاءة استخدام الموارد التشغيلية ضمن بيئتها المكتبية.

إن جهود كيبكو الدؤوبة لتعزيز الاستخدام الأمثل للموارد تشمل الإدارة الحصيفة للأجهزة المكتبية وأجهزة الطباعة. وخلال فترة التقرير، نفذت كيبكو تدابير نوعية لإعادة تدوير الطابعات، وآلات التصوير، والمساحات الضوئية للاستخدام الفردي التي وصلت إلى نهاية عمرها التشغيلي؛ وبالتوازي مع ذلك، نجحت الشركة في تقليل الاعتماد على الطابعات الفردية، مما ساهم في تنظيم وتبسيط ممارسات الطباعة ورفع كفاءتها في بيئة العمل.

مع جهودنا في إدارة النفايات الناتجة عن عملياتنا المكتبية، نضع نصب أعيننا أهداف خفض معدلات استهلاك المواد قبل تحويلها إلى نفايات. كما تساهم جهودنا المبذولة في أتمتة مسارات العمل وتبسيط عمليات التوثيق الداخلي في الحد من الاعتماد على الورق، بالتوازي مع دعم الاستخدام الأمثل لموارد بيئة العمل. وفيما يلي نستعرض مجموعة من الممارسات المتبعة لإرساء بيئة عمل تعتمد على التحول الرقمي وتراعي الحفاظ على الورق.

الإدارة الرقمية للوثائق والمستندات: قمنا بتطبيق نظام رقمي لإدارة الوثائق والمستندات يهدف إلى حفظ الملفات وتنظيمها إلكترونياً، بشكل يضمن سهولة الوصول إليها وقابلية البحث فيها، ومشاركتها، دون الحاجة لطباعتها أو تخزينها.	
منظومة الاتصالات الإلكترونية: نشجع على استخدام قنوات التواصل الإلكتروني، كالبريد الإلكتروني ومنصات الرسائل الفورية، لتقليص المراسلات الورقية، مع التوسع في استخدام التواقيع الرقمية المعتمدة كلما أمكن ذلك.	
التعاون الافتراضي ومشاركة الملفات: نوظف منصات التعاون عبر الإنترنت وخدمات مشاركة الملفات لتسهيل العمل الجماعي ومشاركة الوثائق والمستندات، مما لا يستدعي طباعة نسخ متعددة منها.	
النماذج ومسارات العمل الإلكترونية: نواصل استبدال النماذج الورقية بأخرى إلكترونية، كما قمنا بتفعيل مسارات عمل رقمية لأتمتة العمليات وتقليص حجم المعاملات الورقية اليدوية.	
التدوين والتوثيق الرقمي: نُحضر الموظفين ونشجعهم على استخدام أدوات تدوين الملاحظات الرقمية، ونحرص باستمرار على استكشاف أحدث أدوات الشرح والتوثيق الرقمي لتعديل وإضافة للملاحظات على الوثائق إلكترونياً.	
سياسات وإدارة الطباعة: قمنا بتفعيل برامج مخصصة لإدارة الطباعة وإرساء سياسات واضحة لتعزيز ممارسات الطباعة المسؤولة، مثل الطباعة على الوجهين، ومعاينة الطباعة قبل التنفيذ، وضبط الإعدادات الافتراضية على الطباعة بخيار الأبيض والأسود.	
التثقيف والتوعية: نحرص على تقديم برامج تثقيفية وتدريبية للموظفين حول المزايا التي توفرها بيئة العمل اللاورقية، مع تعزيز الوعي بالأثر البيئي الناجم عن الاستهلاك الورقي.	
إعادة التدوير والتخلص المسؤول من النفايات: قمنا بإطلاق ونشر برامج متخصصة لإعادة تدوير النفايات الورقية، ووضعنا بروتوكولات صارمة للتخلص المسؤول من الأجهزة الإلكترونية.	
التحسين المستمر والمراقبة: نُجري تقييمات دورية لقياس مدى تقدمنا نحو تحقيق رؤيتنا لبيئة عمل لاورقية، مع مراقبة معدلات الاستهلاك الورقي وتحديد فرص التحسين المستمرة.	

الرقمنة وخفض استهلاك الورق



دراسة حالة



بين مختلف العمليات الإدارية الداخلية، بما يسمح بتخزين واسترجاع المعلومات بشكل آمن، فضلاً عن تقليص الاعتماد على المستندات المطبوعة في كافة إدارات الشركة. وبفضل أتمتة العمليات الداخلية وتعزيز ممارسات إدارة البيانات، تساهم هذه المبادرة في خفض معدلات استهلاك الورق وتقليل النفايات المكتبية، بما يدعم في نهاية المطاف منظومة الحوكمة الفعالة والإشراف الإداري الرصين للشركة القابضة.

تواصل كيبكو جهودها الحثيثة لرفع مستويات الكفاءة التشغيلية، بالتوازي مع الحد من البصمة البيئية المرتبطة بأنشطتها المكتبية، وذلك من خلال استحداث أنظمة إدارة رقمية متطورة. وخلال فترة التقرير، نجحت الشركة القابضة في تفعيل نظام متكامل لإدارة الموارد البشرية بالتزامن مع إطلاق منصة تخطيط الموارد المؤسسية؛ مما أتاح تحويل كافة العمليات الإدارية التي كانت تعتمد سابقاً على المستندات الورقية إلى مسارات عمل رقمية بالكامل. وتساهم هذه الأنظمة في تعزيز التنسيق



دراسة حالة

الأثر الممتد على مستوى محافظتنا الاستثمارية - البنك الأردني الكويتي يحصد شهادة كفاءة الطاقة



في إطار التزامه الراسخ بالاستدامة البيئية وتحسين كفاءة الطاقة، أعلن البنك الأردني الكويتي عن حصوله على شهادة ISO 50001:2018 الخاصة بنظم إدارة الطاقة، في خطوة تجسد مساعي البنك الحثيثة لرفع كفاءة استهلاك الطاقة ودمج ممارسات إدارية هيكلية مستدامة ضمن عملياته التشغيلية. إن هذه الشهادة ليست مجرد إنجاز يُضاف إلى سجل البنك الحافل، بل هي دليل ملموس على التزامه بإرساء وتطبيق أرق المعايير الدولية المعترف بها والتي تهدف إلى تحسين استهلاك وأداء الطاقة، والاستخدام الأمثل للموارد، ودعم الجهود الرامية لخفض الانبعاثات الكربونية الناتجة عن العمليات التشغيلية.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الشهادة تأتي استكمالاً للشهادات والاعتمادات الدولية التي حصدها البنك مسبقاً في مجالات إدارة الطاقة، وممارسات المباني الخضراء، والإدارة البيئية، والصحة والسلامة المهنية. مع الأخذ في الاعتبار أن تبنى هذه المعايير القياسية يساهم في ترسيخ الانضباط التشغيلي، ودعم النهج المسؤول في استخدام الموارد في كافة أنشطة البنك.

إن نيل شهادة ISO 50001 يستلزم إرساء عمليات منهجية لرصد وإدارة وتحسين كفاءة استخدام الطاقة بشكل مستمر

استهلاك وإعادة تدوير المواد البلاستيكية والورق

واصلت كيبكو جهودها لتعزيز كفاءة استخدام الموارد خلال فترة التقرير والتي كان من بينها استحداث ممارسات منهجية لإعادة تدوير المواد المكتبية الأكثر تداولاً؛ حيث ركزت مبادرة إعادة التدوير التي تم إطلاقها خلال الأشهر الأخيرة من العام على آليات الجمع والتعامل المسؤول مع مخلفات الأوراق والمواد البلاستيكية الناتجة عن الأنشطة المكتبية اليومية.

وعلى الرغم من أن حجم هذه المواد صغير نسبياً من إجمالي البصمة التشغيلية للشركة القابضة خلال العام الحالي، إلا أن هذه المبادرة تأتي كدليل ملموس على حرص كيبكو ومساعيها المستمرة والشاملة لتبني ممارسات الإدارة المسؤولة للنفايات، والارتقاء بمستوى وعي الموظفين بأهمية إعادة التدوير في بيئة العمل، بما يضمن المساهمة في رفع معدلات إعادة تدوير النفايات في الفترات القادمة.



مخلفات البلاستيك المعاد تدويرها في عام
2025

كغم
65.5



مخلفات الورق المعاد تدويرها في عام
2025

كغم
39.5

يرتبط استهلاك الطاقة في كيبكو بشكل أساسي بعمليات المكتب الرئيسي؛ حيث يتركز استخدام الكهرباء في الخدمات الحيوية للمباني مثل الإضاءة، وأنظمة تكنولوجيا المعلومات، والمعدات المكتبية، بالإضافة إلى أنظمة التهوية والتكييف داخل مساحاتنا الإدارية. وتماشياً مع توجهاتنا الشاملة في مجال الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، نحرص على تركيز جهودنا على تحسين كفاءة استخدام الطاقة بمرور الوقت، بما في ذلك تطلعاتنا نحو إرساء مبادرات واضحة لخفض الاستهلاك وتحديد أهداف استهلاك مبنية على الكثافة لتعكس بدقة معدل الاستهلاك لكل موظف.

وخلال فترة التقرير، إن التغيرات المرصودة في معدلات استهلاك الكهرباء المسجلة تعكس التوسع في نطاق رصد المساحات التشغيلية، وذلك عقب إدراج طابق مكتبي إضافي ضمن نطاق حدود التقرير مقارنة بالفترة السابقة. وتساهم هذه الخطوة في تقديم رؤية أكثر شمولية ودقة لاستخدام الطاقة في بيئة العمل، بالتزامن مع التوسع المستمر في ممارسات الرصد والتدقيق البيئي. وفي السياق ذاته، نواصل العمل على تطوير آليات جمع البيانات لضمان عملية تتبع أكثر اتساقاً وموثوقية وقابلية للمقارنة لاستهلاك المرافق بمرور الوقت، مما يقلل من مخاطر حدوث أي أخطاء جوهرية أو مبالغة في التقدير، تعزيزاً لمبادئ الشفافية والمساءلة الرقابية.

استهلاك الطاقة بالكيلو واط ساعة

▲
40%

2025
(5)
3.5
ك.و.س مليون

2024
2.5
ك.و.س مليون

استهلاك المياه

يرتبط استهلاك المياه في كيبكو بشكل رئيسي بالاحتياجات المكتبية العامة، مثل المرافق الصحية والخدمات المشتركة في المبني. ويتم توفير امدادات المياه عبر الشبكة العامة للبلدية، فيما تُدار عملياتها تشغيلياً عبر ترتيبات إدارة برج كيبكو. ومع التزامنا بمراعاة الاعتبارات البيئية الشاملة، يتزايد تركيزنا على إدارة استهلاك المياه بكفاءة أكبر، حيث نتوقع تكثيف جهودنا المستقبلية لخفض الاستهلاك والعمل بشكل تدريجي لتطبيق مقاييس ومؤشرات الكثافة لتعزيز دقة رصد وتقييم أنماط الاستهلاك.

بما يساهم في تحسين مراقبة أنماط الاستهلاك. وكما هو الحال بالنسبة لاستهلاك الكهرباء، تم توسيع نطاق الإفصاح الخاص باستهلاك المياه خلال العام ليشمل طوابق مكتبية إضافية، مما أدى إلى ارتفاع ملحوظ في الاستهلاك المُفصح عنه. ويعكس هذا التوسع توجهاً نحو تعزيز شمولية الرصد البيئي، كما يسلط الضوء في الوقت ذاته على أهمية تطوير منهجيات جمع البيانات الأساسية لضمان الاتساق وقابلية المقارنة عبر فترات التقارير المختلفة، لا سيما في الحالات التي قد تؤثر فيها التقديرات على الأرقام المُفصح عنها، وهو ما نحرص كيبكو على تطبيقه وتعزيزه خلال الفترات المقبلة.

استهلاك المياه بالليترات

▲
169,621%

2025
(6)
12,729,052
ليتر

2024
7,500
ليتر

مؤشرات استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية (على مستوى الشركة القابضة)



كثافة استهلاك الطاقة
(كيلو واط ساعة لكل موظف)

50,000
ك.و.س



كثافة استهلاك المياه
(ليتر لكل موظف)

181,843
ليتر

(5) يتم تقدير حجم استهلاك الطاقة الكهربائية بالاستناد إلى تكلفة الكهرباء المُدرجة ضمن رسوم المرافق والخدمات الخاصة بالمساحات التشغيلية كيبكو.
(6) يتم تقدير حجم استهلاك الطاقة المياه بالاستناد إلى تكلفة المياه المُدرجة ضمن رسوم المرافق والخدمات الخاصة بالمساحات التشغيلية كيبكو.

4.2 انبعاثات الغازات الدفيئة

نحو توسيع الأفق

في الوقت الذي تواصل فيه كيبكو العمل على قدم وساق للارتقاء بمنهجية عملها وتطوير أدواتها، ينصب تركيزنا بشكل متزايد على تعزيز آليات رصد وجمع المعلومات البيئية على مستوى المجموعة ككل. وفي الوقت الحالي نخطو خطوات مدروسة للتوسيع التدريجي لنطاق البيانات البيئية المتاحة، مما يوفر للشركة القابضة فهماً أعمق للتبعات البيئية المرتبطة بأنشطتها، ويدعم ممارسة رقابة هيكلية ومؤسسية أكثر دقة على المؤشرات الهامة؛ وفي مقدمتها كفاءة استهلاك الطاقة وانبعاثات الغازات الدفيئة (GHG). (يرجى الرجوع إلى القسم 1.2: الأفق الاستراتيجية للحكومة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية).

وتجسد هذه التطورات تحولاً استراتيجياً أوسع نحو تعزيز عمق واتساق وجودة معلومات الاستدامة المتاحة لنا. ومن المتوقع أن تسهم هذه الجهود بمرور الوقت في تكوين رؤية شاملة للأداء البيئي في مختلف العمليات التشغيلية للمجموعة، مع المراعاة التامة للخصوصية القطاعية والمتطلبات التشغيلية المتباينة التي تتميز بها مختلف شركات المجموعة.

نطاق وحدود التقرير

تقتصر انبعاثات الغازات الدفيئة المدرجة في هذا القسم حصرياً على العمليات التشغيلية المكتتبية للشركة القابضة، وبناءً عليه، يغطي نطاق وحدود التقرير الانبعاثات المرتبطة بالأنشطة الإدارية للشركة القابضة، بما في ذلك استهلاك الطاقة في المكاتب، ومركبات الشركة، وانتقالات الموظفين، والأنشطة التشغيلية الأخرى المرتبطة ارتباطاً مباشراً ببيئة عمل الشركة القابضة.

مع الأخذ في الاعتبار أن هذا النطاق لا يشمل شركات المجموعة أو الكيانات الأخرى التابعة للمجموعة، حيث يهدف هذا الإفصاح بشكل محدد إلى عرض الانبعاثات الناتجة عن البصمة التشغيلية الخاصة بالشركة القابضة وحدها. ومع ذلك، للاطلاع على متوسط معدلات كثافة الانبعاثات على مستوى المجموعة يمكن الرجوع إلى القسم (1.2): "الأفاق الاستراتيجية للحكومة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية". واستشرافاً للمستقبل، وبالترافق مع الجهود الحثيثة التي تبذلها مجموعة عمل الحكومة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية في مضمار تجميع وتوحيد البيانات، نتطلع إلى التوسع التدريجي في نطاق التقارير بمرور الوقت لضمان تغطية أكثر شمولية واتساقاً في المنهجيات المتبعة عبر المجموعة، وصولاً في نهاية المطاف إلى تطبيق نظم محاسبة الغازات الدفيئة.

النهج المتبع

تعتمد كيبكو في احتساب والإفصاح عن انبعاثات الغازات الدفيئة الخاصة بها وفقاً للمعيار المؤسسي للمحاسبة والإبلاغ وفقاً لبروتوكول الغازات الدفيئة، والمعيار التابع له والمتعلق بسلسلة القيمة المؤسسية (النطاق 3-3 S3). ويساهم اتباع هذه المنهجية في ضمان تقييم الانبعاثات وفقاً لمنهجيات وأسس حسابية معتمدة دولياً، فضلاً عن الالتزام بمبادئ الإفصاح والإبلاغ الجوهرية التي تشمل الشمولية، والاتساق، والشفافية، والدقة.

إن تطبيق هذا المعيار يمنح الشركة القابضة القدرة على قياس الانبعاثات بدقة من كافة المصادر ذات الصلة، ويوفر في الوقت ذاته أساساً موثقاً لتتبع التغييرات التي تطرأ على الانبعاثات التشغيلية وانبعاثات سلسلة القيمة بمرور الوقت. كما يدعم هذا النهج التطوير المستمر لممارسات الرصد البيئي بالتنسيق مع مجموعة عمل الحكومة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، ويساهم في تعزيز مستويات الشفافية والموثوقية حول البصمة البيئية للشركة القابضة.

انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن النطاق 1 (S1)

تنتج انبعاثات النطاق 1 من مصادر انبعاثات الغازات الدفيئة المملوكة مباشرة لشركة كيبكو أو الخاضعة لسيطرتها التشغيلية. وضمن نطاق أنشطة الشركة القابضة، ترتبط هذه الانبعاثات بصفة أساسية باستهلاك الوقود الناتج عن أسطول مركبات الشركة المستخدمة في العمليات التشغيلية، والذي يضم إجمالاً 10 سيارات.

وترجع البيانات التي تمت ملاحظتها عند المقارنة بفترة التقرير السابقة بشكل كبير إلى التغييرات في عدد المركبات ضمن أسطول الشركة القابضة. وعلاوة على ذلك، ونظراً لعدم توفر أدوات القياس المباشر، فقد تم احتساب معدلات استهلاك الوقود والمسافات المقطوعة بناءً على كامل قيمة مخصصات الوقود الشهرية المرصودة لكل مركبة.

انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن النطاق 1

النشاط	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون) 2024	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون) 2025	نسبة التغيير (%)
الاحتراق المتحرك	112.43	87.72	-22%

انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن النطاق 2 (S2)

تمثل انبعاثات النطاق 2 في انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة الناتجة عن عمليات توليد الطاقة الكهربائية المشتراة والمستهلكة لتشغيل المكاتب والمرافق الإدارية. وتستخدم هذه الطاقة لدعم خدمات المبنى بما في ذلك الإضاءة، والمعدات المكتبية، وأنظمة تكنولوجيا المعلومات، فضلاً عن أنظمة التهوية والتكييف داخل مقر الشركة القابضة.

وعلى الرغم من أن الطاقة الكهربائية تمثل مورداً جوهرياً لضمان استمرارية الأعمال، فإننا نولي اهتماماً متزايداً بإدارة مستويات الاستهلاك بأسلوب يتسم بالثبات بمرور الوقت؛ حيث تهدف المجموعة إلى تلافي أي زيادات غير مبررة في الاستهلاك، وذلك بالتوازي مع نضج آليات الرصد التشغيلي وتحديد الفرص المتاحة لرفع كفاءة الاستخدام.

وتعكس التغيرات المرصودة خلال فترة التقرير توسعاً في نطاق وحدود التقرير، وذلك نتيجة لإدراج طابق مكتبي إضافي ضمن المساحات التشغيلية الخاضعة للرصد، وهو ما يتسق مع التغير الملحوظ في معدلات استهلاك الكهرباء المشار إليه آنفاً. وتساهم هذه الخطوة في تقديم رؤية أكثر شمولية ودقة للانبعاثات المرتبطة باستهلاك الكهرباء في بيئة العمل في الشركة القابضة.

انبعاثات الغازات الدفينة ضمن النطاق 2

النشاط	إجمالي انبعاثات الغازات الدفينة (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون) 2024	إجمالي انبعاثات الغازات الدفينة (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون) 2025	نسبة التغيير (%)
استهلاك الكهرباء المشتراة	1,559.90	2,167.17	+39%

انبعاثات الغازات الدفينة ضمن النطاق 3 (S3)

ترصد انبعاثات النطاق 3 الانبعاثات غير المباشرة الناتجة عن الأنشطة المدرجة ضمن النطاق الشامل لسلسلة القيمة المرتبطة بعمليات الشركة القابضة. وبالنسبة لكيبكو، تنشأ هذه الانبعاثات بشكل أساسي من الأنشطة التشغيلية والخدمات المساندة؛ والتي تشمل انتقالات الموظفين من وإلى مقر العمل، وخدمات البريد والتوصيل، والسفر للأعمال، بالإضافة إلى فئات مختارة من السلع والخدمات المشتراة.

ترجع التباينات المرصودة بين فترات التقرير إلى التغيرات في الأنشطة التشغيلية من جهة، والتعدلات التي طرأت على نطاق مصادر الانبعاثات المدرجة في عملية الاحتساب من جهة أخرى. وعلى وجه الخصوص، لم يتم إدراج بعض الانبعاثات التي كانت تُحتسب سابقاً ضمن الأنشطة الممولة خلال فترة التقرير الحالية، وهو ما أدى إلى تغير جوهري في أرقام الانبعاثات المدرجة. وعلاوة على ذلك، تمت إعادة عرض بيانات تقرير 2024 المتعلقة بخدمات البريد عقب الحصول على معلومات أكثر دقة من الموردين.

ونظراً لاتساع نطاق الانبعاثات غير المباشرة (النطاق 3) واعتمادها على مصفوفة واسعة من الفئات، فمن المتوقع أن يتطور مستوى تغطية مصادر الانبعاثات تدريجياً بالتوازي مع نضج ممارسات الرصد والتدقيق. وبناءً عليه، تُعد الاختلافات والتباينات بين فترات التقرير أمراً وارداً، وقد لا توفر المقارنات السنوية المباشرة دائماً أساساً متسقاً تماماً للتقييم، لاسيما في المراحل الأولية لنضج البيانات. وبما أن انبعاثات النطاق 3 تُستمد من أنشطة ممتدة عبر سلسلة القيمة، فإن تقديراتنا تعتمد بشكل أساسي على البيانات المقدمة من أطراف خارجية. وفي هذا الصدد، تواصل كيبكو العمل عن كثب مع كافة أصحاب المصالح المعنيين لتعزيز دقة وشمولية وموثوقية البيانات الأساسية المستخدمة في محاسبة انبعاثات النطاق 3.

انبعاثات الغازات الدفينة ضمن النطاق 3

الفئة	الأنشطة	إجمالي انبعاثات الغازات الدفينة (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون) 2024	إجمالي انبعاثات الغازات الدفينة (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون) 2025	نسبة التغيير (%)
الفئة 1 البضائع والخدمات المشتراة	إمدادات المياه	0.001	0.002	+144%
الفئة 4 ⁽⁷⁾ النقل والتوزيع الخاص بالموردين (المراحل الأولية)	خدمات البريد الدولي	3.53	3.51	-1%
الفئة 5 ⁽⁸⁾ النفايات المتولدة عن العمليات التشغيلية	معالجة المواد والنفايات المتولدة عن العمليات التشغيلية.	1.60	0.49	—
الفئة 6 السفر للأعمال	رحلات السفر الجوي لموظفي كيبكو في مهام عمل رسمية	75.11	51.96	-31%
الفئة 7 انتقالات الموظفين	انتقال موظفي كيبكو بين مساكنهم ومواقع العمل	67.32	92.52	+37%
فئة 15 ⁽⁹⁾ قطاع الاستثمار	المشاريع والكيانات الممولة	2,011.47	غير متوفر	—
الإجمالي		2,159.03	148.48	-93%

(7) تمت إعادة عرض بيانات الانبعاثات للفئة 4 للسنة السابقة 2024 بعد الحصول على أرقام دقيقة من الموردين.

(8) تجدر الإشارة إلى أن هذه البيانات غير قابلة للمقارنة المباشرة بسبب التغيرات التي طرأت على طرق معالجة النفايات الناجمة بين فترتي التقرير لعامي 2024 و 2025، (الانتقال من الردم إلى ممارسات إعادة تدوير المواد البلاستيكية والورقية).

(9) لم يتم إدخال الانبعاثات الممولة الخاصة ببنك برقان ضمن نطاق الاحتساب لفترة التقرير لعام 2025، وهو ما يفسر نسبة التغير.

إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة والكثافة

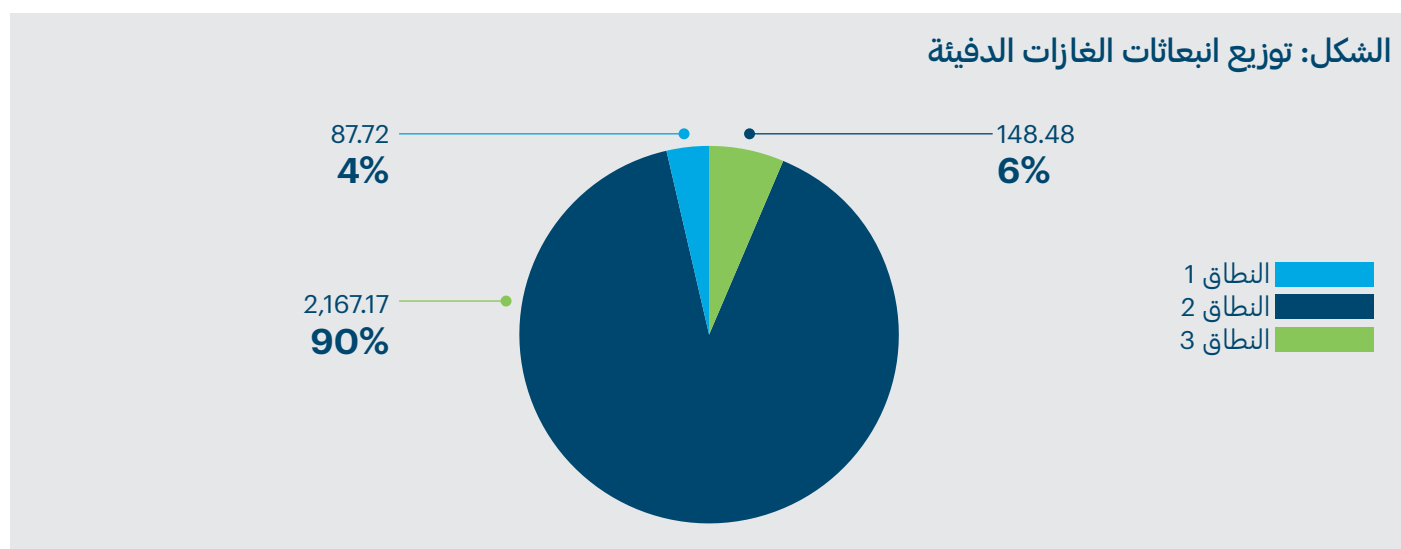
إن الجمع بين انبعاثات النطاق 1 والنطاق 2 والنطاق 3 يعطي رؤيةً موحدةً وشاملةً لبصمة انبعاثات الغازات الدفيئة المرتبطة بكافة الأنشطة التشغيلية لشركة كيبكو. كما أن رصد ومراقبة الانبعاثات وفقاً لهذه الفئات يزيد من فهمنا للمساهمة النسبية لمختلف النطاقات والمصادر، كما يسلط الضوء على مدى تأثير نطاق الاحتساب وحدود البيانات، جنباً إلى جنب مع تأثير المتغيرات التشغيلية على الهيكل العام للانبعاثات.

وعلاوة على ذلك، واستكمالاً لهذه الرؤية الشاملة، يتم عرض بيانات الانبعاثات على أساس معدلات الكثافة نسبةً إلى إجمالي القوى العاملة؛ مما يوفر سياقاً تحليلياً إضافياً يدعم المتابعة الدقيقة لاتجاهات ومسارات الانبعاثات عبر فترات التقرير المتعاقبة.

إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة

النشاط	2024	2025	نسبة التغيير (%)
انبعاثات النطاق 1 (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	112.43	87.72	-22%
انبعاثات النطاق 2 (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	1,559.00	2,167.17	+39%
انبعاثات النطاق 3 (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	2,159.03	148.48	-93%

توزيع انبعاثات الغازات الدفيئة



كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة

انبعاثات الغازات الدفيئة الكثافة (بالطن مكافئ ثاني أكسيد الكربون/ لكل موظف)	2024	2025	نسبة التغيير (%)
النطاق 1	1.52	1.25	-18%
النطاق 2	21.08	30.96	+47%
النطاق 3	30.84	2.12	-93%
إجمالي كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة	61.15	34.33	-44%





05

الملاحق

5.1 مؤشر معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)

5.2 إفصاحات إضافية حول معايير الحوكمة والمسؤولية

الاجتماعية والبيئية

5.3 مؤشرات بورصة الكويت وبورصات الأسواق الخليجية

5.1. مؤشر معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)

بيان الاستخدام	قامت شركة مشاريع الكويت القابضة (كبيكو) بالإبلاغ وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير للفترة التي تبدأ من 1 يناير 2025 إلى 31 ديسمبر 2025.
معياري المبادرة العالمية للتقارير 1 المستخدم	معياري المبادرة العالمية للتقارير 1: الأساسيات لعام 2021
معياري (معايير) القطاع للمبادرة العالمية للتقارير التي تنطبق على قطاعاتها	لا ينطبق

معياري المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر	الإفصاح	موقع الإفصاح	الحذف		
			المطلب (المتطلبات) المحذوفة	السبب	الشرح
معياري المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة	معياري المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة	معياري المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة			
2-1: التفاصيل المؤسسية	أ- مذكورة في نبذة عن التقرير ب- مذكورة في نبذة عن التقرير ج- مذكورة في نبذة عن التقرير د- مذكورة في القسم 1.1				
2-2: الكيانات المتضمنة في تقرير الاستدامة للمؤسسة	يرجى الرجوع إلى قسم: نبذة عن التقرير				
2-3: فترة التقرير والوتيرة ووجهة الاتصال	بالنسبة للبيود أ- ، ب-، ج، د- يرجى الرجوع إلى الأقسام: نبذة عن التقرير، نطاق التقارير، للتواصل معنا				
2-4: إعادة صياغة المعلومات	يرجى الرجوع إلى القسم 4.2 فيما يتعلق بانبعاثات الغازات الدفيئة				
2-5: التأكيد الخارجي	(أ-ب) التأكيد الخارجي	(أ-ب) لا ينطبق	(أ-ب) لا ينطبق لأن تقرير الاستدامة لشركة كبيكو لم يخضع للتأكد من قبل طرف ثالث مستقل		
معياري المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة	الأنشطة والأعمال	معياري المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة			
2-6: الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى	أ- مذكورة في القسم 1.1 ب- مذكورة في القسم 1.1 والقسم 3.1 ج- وإلى جانب نطاق سلسلة القيمة الخاصة بكبيكو، تحرص الشركة على ترسيخ علاقات رصينة مع شركاء المشاريع المشتركة، والمستثمرين المشاركين، ومزودي الخدمات الخارجيين، ومديري الأصول الخارجيين، بالإضافة إلى المكاتب الاستشارية والمهنية التي توفر خدمات التدقيق والمخاطر والشؤون القانونية. د- لم تطرأ أي تغييرات جوهرية في المذكور أعلاه للإفصاح عنه ضمن هذا البند.				
2-7: الموظفون	أ- مذكورة في القسم 3.2 ب- مذكورة في القسم 3.2 ج- مذكورة في القسم 3.2 د- مذكورة في القسم 3.2 هـ- مذكورة في القسم 3.1				

الحذف			موقع الإفصاح	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر
الشرح	السبب	المطلب (المتطلبات) المحذوفة			
				الأنشطة والأعمال	معيار المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة
			أ- 9 عمال من شركة المتحدة لإدارة المرافق مكلفون بتقديم خدمات النظافة، والعمل في المطبخ، وخدمات الأمن. ب- عدد (الموظفين المسجلين في كشوف الرواتب كمعادل للدوام الكامل) في نهاية فترة التقرير (31 ديسمبر 2025). ج- لم تحدث أي تغييرات أو تقلبات جوهرية خلال سنة التقرير.	2-8: العمال من غير الموظفين	
				الحوكمة	معيار المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة
			2.1 (أ-ج) مذكورة في القسم	2-9: هيكل الحوكمة وتكوينه	
			2.1 (أ-ب) مذكورة في القسم	2-10: ترشيح واختيار أعلى هيئة للحوكمة	
			2.1 (أ-ب) مذكورة في القسم	2-11: رئيس أعلى سلطة حوكمة	
			2.1 (أ-ج) مذكورة في القسم	2-12: دور أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على إدارة الآثار	
			2.1 (أ-ب) مذكورة في القسم	2-13: تفويض مسؤولية إدارة الآثار	
			2.1 (أ-ب) مذكورة في القسم	2-14: دور أعلى هيئة حوكمة في إعداد تقارير الاستدامة	
			أ- مذكورة في القسم 2.1 ب- تفصح كيبكو عن هذه الأمور على موقعها الإلكتروني وفي تقرير حوكمة الشركات الخاص بها، كما أن قائمة أصحاب المصالح المسيطرين مدرجة في صفحة كيبكو على موقع بورصة الكويت. أما فيما يتعلق بالمعاملات، فيتم الإفصاح عنها وفقاً لمتطلبات هيئة أسواق المال. يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات المتعلقة بما ورد أعلاه في القسم 2.2.	2-15: تعارض المصالح	
			2.2 (أ-ب) مذكورة في القسم	2-16: التواصل حول المخاوف الحرجة	
			أ- مذكورة في القسم 2.1	2-17: المعرفة الجماعية لأعلى هيئة حوكمة	
			2.2 (أ-ج) مذكورة في القسم 2.1 والقسم	2-18: تقييم أداء أعلى هيئة حوكمة	

الحذف			موقع الإفصاح	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر
الشرح	السبب	المطلب (المتطلبات) المحذوفة			
الحكومة					
ب- المعلومات غير متوفرة حول مدى ارتباط سياسات الأجور لأعضاء أعلى هيئة حوكمة وكبار المسؤولين التنفيذيين بأهدافهم فيما يتعلق بإدارة آثار المؤسسة على الاقتصاد والبيئة والأفراد	ب- معلومات غير متوفرة	ب- مدى ارتباط سياسات الأجور لأعضاء أعلى هيئة حوكمة وكبار المسؤولين التنفيذيين بأهدافهم فيما يتعلق بإدارة آثار المؤسسة على الاقتصاد والبيئة والأفراد	أ- مذكورة في القسم 2.1	2-19: سياسات الأجور	معيار المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة
المعلومات الخاصة بالإبلاغ عن نتائج تصويت أصحاب المصالح على سياسات الأجور وعروضها لا تنطبق على كيبكو	لا ينطبق	ب- الإبلاغ عن نتائج تصويت أصحاب المصالح على سياسات الأجور وعروضها.	أ- مذكورة في القسم 2.1	2-20: عملية تحديد الأجور	
(أ-ج) المعلومات المطلوب الإفصاح عنها سرية.	(أ-ج) معلومات سرية	(أ-ج) نسبة إجمالي الأجور السنوية		2-21: نسبة إجمالي الأجور السنوية	
الاستراتيجية					
			أ- مذكورة في القسم 1.2	2-22: بيان استراتيجية التنمية المستدامة	
ج- المعلومات الخاصة بتوفير روابط الالتزامات الخاصة بالسياسة بشأن السلوك المهني المسؤول وحقوق الإنسان لا يتم الإفصاح عنها للجمهور.	ج- معلومات غير متوفرة	ج- توفير روابط الالتزامات الخاصة بالسياسة بشأن السلوك المهني المسؤول وحقوق الإنسان	أ- مذكورة في القسم 2.1 ب- مذكورة في القسم 2.2 د- مذكورة في القسم 2.1 هـ- مذكورة في القسم 2.1 و- مذكورة في القسم 2.1	2-23: الالتزامات الخاصة بالسياسة	
			مذكورة في القسم 2.1	2-24: تضمين التزامات السياسة	
			(أ-هـ) مذكورة في القسم 2.2 والقسم 3.3	2-25: عمليات معالجة الآثار السلبية	
			أ- مذكورة في القسم 3.3	2-26: آليات طلب النصيحة والاعراب عن المخاوف	
			(أ-د) مذكورة في القسم 2.1	2-27: الامتثال للقوانين واللوائح	
			أ- مذكورة في القسم 1.1	2-28: عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية	

الحذف			موقع الإفصاح	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر
الشرح	السبب	المطلب (المتطلبات) المحذوفة			
				إشراك أصحاب المصالح	معيار المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة
			مذكورة في القسم 1.4	2-29: نهج إشراك أصحاب المصالح المحدد	
			(أ-ب) مذكورة في القسم 2.2	2-30: اتفاقيات المفاوضة الجماعية	
				معيار المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3 المستخدم - الموضوعات الجوهرية
			مذكورة في القسم 1.5	3-1: عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	
			مذكورة في القسم 1.5	3-2: قائمة الموضوعات الجوهرية	
الأداء الاقتصادي					
			يرجى الرجوع إلى أحدث بيانات مالية والتقرير السنوي وكذلك القسم 2.1 والقسم 3.3 من هذا التقرير	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	
			أ- يرجى الرجوع إلى أحدث البيانات المالية لشركة كيبكو للاطلاع على أرقام الإيرادات، وكذلك إجمالي القيمة الاقتصادية الحقيقية والموزعة؛ كما يرجى الرجوع إلى تقريرنا السنوي. ب- يرجى الرجوع إلى أحدث بيانات مالية والتقرير السنوي.	201-1 القيمة الاقتصادية المباشرة والحقة والموزعة	معيار المبادرة العالمية للتقارير 201: الأداء الاقتصادي
أ- كشركة استثمارية قاضة، فإن المخاطر البيئية المباشرة لشركتنا منخفضة نسبياً. ومع ذلك فإن شركة كيبكو تشجع على تبي الممارسات التي تراعي الاعتبارات المناخية لدى شركات محفظتها، وتنفذ مبادرات مستدامة في عملياتها الخاصة.	أ- لا ينطبق	أ- الآثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى الناتجة عن تغير المناخ		201-2 الآثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى الناتجة عن تغير المناخ	
			(أ-هـ) مذكورة في القسم 2.1 والقسم 3.3	201-3 الالتزامات المحددة لخطط الزايا وخطط التقاعد الأخرى	
			لم تحصل كيبكو على أي مساعدات مالية أو مادية من الحكومة.	201-4 المساعدات المالية أو المادية المقدمة من الحكومة	

الحذف		موقع الإفصاح	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر
الشرح	السبب			
التواجد في السوق				
			مذكورة في القسم 2.2 والقسم 3.2	معايير المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية
			أ- مذكرة في القسم 3.3 ب- لم تُتخذ أي إجراءات محددة في هذا الشأن، إذ لا يوجد لدى كيبكو نسبة كبيرة من العاملين من غير الموظفين الذين تخضع تعويضاتهم لقواعد الحد الأدنى للأجور. ج- مذكرة في القسم 3.3 د- مذكرة في القسم 2.2	202-1 نسبة الأجر الأساسي للمستوى المبتدئ حسب الجنس مقارنة بالحد الأدنى المحلي
			أ- مذكرة في القسم 2.2 ب- مذكرة في القسم 3.2 ج- مذكرة في القسم 3.2 د- تتبى كيبكو تعريفاً محدداً للإدارة العليا، بحيث تشمل شاعلي مناصب نائب أول للرئيس ونواب الرئيس، وأعضاء الإدارة التنفيذية العليا، بالإضافة إلى المسؤولين الذين يتبعون مباشرة تحت الرئيس التنفيذي للمجموعة.	202-2
الآثار الاقتصادية				
			مذكورة في القسم 1.1 والقسم 3.1 والقسم 3.3	معايير المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية
			(أ-ج) مذكرة في القسم 1.1 والقسم 3.1 والقسم 3.3	203-1 استثمارات البنية التحتية والخدمات المدعومة
			(أ-ب) مذكرة في مواضع مختلفة من التقرير، وذلك تبعاً لتنوع فئات أصحاب المصالح المتأثرين. وعلاوة على ذلك، يستعرض التقرير في مختلف أقسامه جملة من المبادرات والممارسات الاستراتيجية التي ترك أثراً اقتصادياً هاماً غير مباشر. للإطلاع على مزيد من التفاصيل يرجى الرجوع إلى قسم 3.1.	203-2 الآثار الاقتصادية غير المباشرة الهامة
سياسة مكافحة الفساد				
			مذكورة في القسم 2.2	معايير المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية
			(أ-ب) تم تقييم جميع العمليات فيما يتعلق بالمخاطر بما في ذلك مخاطر الفساد ضمن إطار إدارة المخاطر الشامل لدى كيبكو	205-1 العمليات التي تم تقييمها من ناحية المخاطر المتعلقة بالفساد
			(أ-د) مذكرة في القسم 2.2	205-2 التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد
			(أ-د) مذكرة في القسم 2.2	205-2 التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد

الحذف			موقع الإفصاح	الإفصاح	معيار المبادرة العالية للتقارير / مصدر آخر
الشرح	السبب	المطلب (المتطلبات) المحذوفة			
استخدام الطاقة					
			مذكورة في القسم 4.1 والقسم 4.2	معيار المبادرة العالية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معيار المبادرة العالية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			(أ-ج) مذكورة في القسم 4.1	302-1 استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	معيار المبادرة العالية للتقارير 302 - الطاقة
(أ-ج) لا تتوفر البيانات المتعلقة باستهلاك الطاقة خارج المؤسسة في الوقت الحالي ولذا لم يتم إدراجها.	(أ-ج) معلومات غير متوفرة	(أ-ج) استهلاك الطاقة خارج المؤسسة		302-2 استهلاك الطاقة خارج المؤسسة	
			(أ-د) مذكورة في القسم 4.2	302-3 كثافة استهلاك الطاقة	
			(أ-د) مذكورة في القسم 4.1	302-4 خفض استهلاك الطاقة	
(أ-ج) خفض متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات لا ينطبق على كيبكو لأنها لا تقوم ببيع المنتجات والخدمات نظراً لطبيعتها كثرة قابضة.	لا ينطبق	(أ-ج) خفض متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات		302-5 خفض متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات	
المياه والنفايات السائلة					
			مذكورة في القسم 4.1	معيار المبادرة العالية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معيار المبادرة العالية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
(ب-د) معلومات تعامل كيبكو مع المياه كمورد مشترك غير متوفرة	معلومات غير متوفرة	(ب-د) التعامل مع المياه كمورد مشترك	أ- مذكورة في القسم 4.1 (ب-د) لم تقم كيبكو بإجراء تقييمات للأثر المائي بهدف قياس وتحليل ممارسات التعامل مع المياه كمورد مشترك؛ وعليه، فإن المعلومات والبيانات التفصيلية المتعلقة بهذا الإفصاح غير متوفرة.	303-1 التعامل مع المياه كمورد مشترك	معيار المبادرة العالية للتقارير 303 - المياه والنفايات السائلة
أ- إن إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه لا تنطبق على كيبكو نظراً لطبيعتها عملياتها	أ- لا ينطبق	أ- إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه		303-2 إدارة التأثيرات المتعلقة بتصريف المياه	
(أ-د) إن عملية سحب المياه لا تنطبق على كيبكو؛ حيث لا تقوم الشركة بأي عمليات سحب أو استخراج مباشرة للمياه، بل تعتمد في كافة احتياجاتها على إمدادات المياه الموردة عبر الشبكة الحكومية.	(أ-د) لا ينطبق	(أ-د) سحب المياه		303-3 سحب المياه	
(أ-هـ) إن عملية تصريف المياه لا تنطبق على كيبكو حيث لا تقوم الشركة بأي عمليات تصريف مباشرة للمياه، بل تعتمد في ذلك على البنية التحتية العامة لتصريف المياه.	(أ-هـ) لا ينطبق	(أ-هـ) تصريف المياه		303-4 تصريف المياه	

الحذف			موقع الإفصاح	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر
الشرح	السبب	المطلب (المتطلبات) المحذوفة			
المياه والنفايات السائلة					
			أ- مذكورة في القسم 4.1 ب- لم يتم التقييم على مستوى الشركة القابضة؛ لا يتم تطبيق تصنيف الإجهاد المائي على بيانات مرافق مكاتب الشركة القابضة. ج- لا تقوم كيبكو بتشغيل مرافق تخزين مياه مادية ذات تأثير كبير متعلق بالمياه في مواقع مكاتبها.	303-5 استهلاك المياه	معيار المبادرة العالمية للتقارير 303 - المياه والنفايات السائلة
الانبعاثات					
			مذكورة في القسم 4.1 والقسم 4.2	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			(أ-ز) مذكورة في القسم 4.2	305-1 انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (النطاق 1)	معيار المبادرة العالمية للتقارير 305 - الانبعاثات
			(أ-ز) مذكورة في القسم 4.2	305-2 انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (النطاق 2)	
			(أ-ز) مذكورة في القسم 4.2	305-3 انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة الأخرى (النطاق 3)	
			(أ-د) مذكورة في القسم 4.2	305-4 كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة	
			(أ-هـ) مذكورة في القسم 4.2	305-5 تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة	
(أ-د) إن المعلومات المتعلقة بانبعاثات المواد المستنفدة للأوزون لا تنطبق على كيبكو نظراً لطبيعة عمليات الشركة كمؤسسة تراول أعمالها من المكاتب.	(أ-د) لا ينطبق	(أ-د) انبعاثات المواد المستنفدة للأوزون		305-6 انبعاثات المواد المستنفدة للأوزون	
(أ-ج) إن المعلومات المتعلقة بأكاسيد النيتروجين (NOx)، وأكاسيد الكبريت (SOx)، وغيرها من الانبعاثات الهوائية الهامة لا تنطبق على كيبكو نظراً لطبيعة عمليات الشركة كمؤسسة تراول أعمالها من المكاتب.	(أ-ج) لا ينطبق	(أ-ج) أكاسيد النيتروجين (NOx)، وأكاسيد الكبريت (SOx)، وغيرها من الانبعاثات الهوائية الهامة		305-7 أكاسيد النيتروجين (NOx)، وأكاسيد الكبريت (SOx)، وغيرها من الانبعاثات الهوائية الهامة	

الحذف			موقع الإفصاح	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر
الشرح	السبب	المطلب (المتطلبات) المحذوفة			
النفايات					
			مذكورة في القسم 4.1	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			مذكورة في القسم 4.1	306-1 توليد النفايات والآثار المهمة المتعلقة بالنفايات	معيار المبادرة العالمية للتقارير 306 - النفايات
			(أ-ب) مذكرة في القسم 4.1	306-3 النفايات المتولدة	
			(أ-هـ) مذكرة في القسم 4.1	306-4 النفايات المحولة من عمليات التخلص	
			(أ-هـ) مذكرة في القسم 4.1	306-5 النفايات الموجهة إلى التخلص	
التوظيف					
			مذكورة في القسم 3.2 والقسم 3.3	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			(أ-ب) مذكرة في القسم 3.2	401-1 تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل (دوران الموظفين)	معيار المبادرة العالمية للتقارير 401 - التوظيف
			(أ-ب) مذكرة في القسم 3.3	401-2 الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تُقدم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي	
			(أ-هـ) مذكرة في القسم 3.2	401-3 إجازة رعاية الطفل (الإجازة الأسرية)	
العلاقات بين العمال والإدارة					
			مذكورة في القسم 3.3	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			(أ-ب) مذكرة في القسم 3.3	402-1 الحد الأدنى لفترة الإشعاع فيما يتعلق بالتغيرات التشغيلية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 402 - العلاقات بين العمال والإدارة
الصحة والسلامة المهنية					
			مذكورة في القسم 3.3	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			(أ-ب) مذكرة في القسم 3.3	403-1 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 403 - الصحة والسلامة المهنية
			(أ-د) مذكرة في القسم 3.3	403-2 تحديد الأخطار وتقييم المخاطر والتحقيق في الحوادث	

الحذف		موقع الإفصاح	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر
الشرح	السبب	المطلب (المتطلبات) المحذوفة		
الصحة والسلامة المهنية				
		أ- مذكورة في القسم 3.3	403-3 الخدمات الصحية المهنية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 403 - الصحة والسلامة المهنية
		أ-ب) مذكورة في القسم 3.3	403-4 مشاركة العمال والتشاور والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية	
		أ- مذكورة في القسم 3.3	403-5 تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	
		أ-ب) مذكورة في القسم 3.3	403-6 تعزيز صحة العمال	
		أ- مذكورة في القسم 3.3	403-7 منع وتخفيف آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل	
		أ-ج) مذكورة في القسم 3.3	403-8 العمال المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	
		أ-هـ) مذكورة في القسم 3.3	403-9 الإصابات المرتبطة بالعمل	
		أ-د) مذكورة في القسم 3.3	403-10 اعتلال الصحة المرتبط بالعمل	
التدريب والتعليم				
		مذكورة في القسم 3.3	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
		أ- مذكورة في القسم 3.3	404-1 متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	معيار المبادرة العالمية للتقارير 404 - التدريب والتعليم
		أ-ب) مذكورة في القسم 3.3	404-2 برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	
		أ- مذكورة في القسم 3.3	404-3 النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي.	
التنوع وتكافؤ الفرص				
		مذكورة في القسم 2.1 والقسم 3.2 والقسم 3.3	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3
		أ-ب) مذكورة في القسم 2.1 والقسم 3.2	405-1 تنوع هيئات الحوكمة والموظفين	معيار المبادرة العالمية للتقارير 405 - التنوع وتكافؤ الفرص
		أ-ب) مذكورة في القسم 3.3	405-2 نسبة الراتب الأساسي والمكافآت بين الذكور والإناث	

الحذف			موقع الإفصاح	الإفصاح	معياري المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر
الشرح	السبب	المطلب (المتطلبات) المحذوفة			
عدم التمييز					
			مذكورة في القسم 3.3	معياري المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معياري المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			(أ-ب) مذكورة في القسم 3.3	406-1 حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	معياري المبادرة العالمية للتقارير 406 - عدم التمييز
عمالة الأطفال					
			مذكورة في القسم 2.2	معياري المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معياري المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			(أ-ج) مذكورة في القسم 2.2	408-1 العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث عمالة الأطفال	معياري المبادرة العالمية للتقارير 408 - عمالة الأطفال
عمالة الأطفال					
			مذكورة في القسم 2.2	معياري المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معياري المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			(أ-ج) مذكورة في القسم 2.2	408-1 العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث عمالة الأطفال	معياري المبادرة العالمية للتقارير 408 - عمالة الأطفال
العمل الجبري أو القسري					
			مذكورة في القسم 2.2	معياري المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معياري المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			(أ-ب) مذكورة في القسم 2.2	409-1 العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث العمل الجبري أو القسري	معياري المبادرة العالمية للتقارير 409 - العمل الجبري أو القسري
الممارسات الأمنية					
			100%	معياري المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معياري المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			(أ-ب) 100%	410-1 أفراد الأمن المدربون على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان	معياري المبادرة العالمية للتقارير 410 - الممارسات الأمنية

الحذف			موقع الإفصاح	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر
الشرح	السبب	المطلب (المتطلبات) المحذوفة			
المجتمعات المحلية					
			مذكورة في القسم 3.1	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			أ- مذكورة في القسم 3.1	413-1 العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 413 - المجتمعات المحلية
			أ- لا يوجد	413-2 العمليات ذات الآثار السلبية الهامة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية	
خصوصية العميل					
			مذكورة في القسم 2.4	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3-3: إفصاحات إدارة الموضوعات الجوهرية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 3 - الموضوعات الجوهرية
			أ-ج) مذكورة في القسم 2.4	418-1 الشكاوى المثبتة المتعلقة بانتهاكات خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء	معيار المبادرة العالمية للتقارير 418 - خصوصية العميل

5.2 إفصاحات إضافية حول معايير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

هل رئيس مجلس الإدارة مستقل عن الإدارة التنفيذية أو أي مصالح أخرى؟	رئيس مجلس الإدارة يمثل كتلة أغلبية المساهمين
هل يمكن الجمع بين مناصب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي في المؤسسة؟	لا
هل تم رصد أي مخاوف تتعلق بالنفوذ أو بالتأثير المفرط لأحد القياديين؟	لم يُرصد أي مخاوف تتعلق بتركيز السلطة أو النفوذ المفرط لأي فرد ضمن هيكل القيادة في كيبكو. وهذا يشمل تقييم للتوازن بين الأدوار التنفيذية وغير التنفيذية، وتحليل وضع التنفيذيين السابقين ممن يشغلون عضوية مجلس الإدارة، وضوابط العضويات المتقاطعة داخل شركات المجموعة، واستمرارية المؤسسين أو الشركاء المؤسسين في عضوية المجلس. كما تم التحقق من عدم وجود أي تدخل في التوجيه القيادي من قبل أفراد غير مسجلين رسمياً.
هل أغلبية أعضاء مجلس الإدارة مستقلون وفقاً للمعايير المعتمدة؟	يشغل أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيون وغير التنفيذيين مناصب إشرافية وتوجيهية ضمن شركات مجموعة "كيبكو".
هل كانت هناك أي معاملات مع أطراف ذات صلة تم الإفصاح عنها في أي من السنتين الماليتين الأخيرتين التي تم الإبلاغ عنها؟	تم الإفصاح عنها في البيانات المالية.
هل يوجد أعضاء مجلس إدارة مدرجون ضمن قوائم الملاحظات الرقابية أو المعايير ذات الصلة؟	لا
هل يشغل أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين منصب عضوية مجلس إدارة في ثلاثة من الشركات مدرجة الأخرى أو أكثر؟	نعم
هل يشغل أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين منصب عضوية مجلس إدارة في اثنين من الشركات المدرجة الأخرى أو أكثر؟	نعم
هل حصل أحد أعضاء مجلس الإدارة على تصويت سلبي أو امتناع من مساهمين يملكون ما يزيد عن 10% في الانتخابات الأخيرة؟	لا
هل حجم مجلس الإدارة الحالي يمثل عائقاً أمام فاعلية الإشراف واتخاذ القرار؟	لا
هل توجي مدد عضوية مجلس الإدارة بوجود مخاوف تتعلق بتحصين مجلس الإدارة؟	لا يمثل ذلك أي مشكلة.
هل يشكل الأعضاء ممن بلغت مدة عضويتهم 15 عاماً أو أكثر نسبة 35% من تشكيل مجلس الإدارة؟	نعم، 60%
هل تتجاوز نسبة أعضاء مجلس الإدارة الذين بلغت مدة عضويتهم 15 عاماً أو أكثر نسبة 22%، والأعضاء الذين بلغت أعمارهم 70 عاماً فأكثر نسبة 15% من تشكيل مجلس الإدارة؟	نعم؛ حيث إن الأعضاء الذي زادت مدة عضويتهم عن 15 سنة تبلغ نسبتهم الحالية 60% من المجلس وكذلك الأعضاء الذين بلغت أعمارهم 70 سنة تبلغ نسبتهم 60% من المجلس.
هل يوجد أكثر من أربعة أعضاء في مجلس الإدارة ممن بلغت مدة عضويتهم 15 عاماً أو أكثر؟	نعم
هل يضم تشكيل مجلس الإدارة أكثر من 30% من الرؤساء التنفيذيين الذين يشغلون مناصب حالية لدى شركات أخرى؟	نعم - عضو واحد فقط (وهو الرئيس التنفيذي لمجموعة كيبكو)
هل يضم مجلس الإدارة عضواً غير تنفيذي واحداً على الأقل يتمتع بخبرة عامة في مجال إدارة المخاطر أو بناء على مؤشرات أو معايير محددة؟	نعم
هل المسؤولون التنفيذيون بالشركة يشغلون منصب في لجنة التدقيق أو مجلس التدقيق؟	لا
هل يضم تشكيل لجنة التدقيق أو مجلس التدقيق عضو غير تنفيذي واحد على الأقل لديه خبرة في مجال المحاسبة أو الإدارة المالية؟	نعم
هل يضم تشكيل لجنة التدقيق أو مجلس التدقيق عضو غير تنفيذي واحد على الأقل لديه معرفة جوهرية بالقطاع؟	نعم
هل يشغل أعضاء لجنة التدقيق عضوية في عدة مجالس إدارة أخرى تتجاوز الحدود المقررة؟	لا
هل يتضمن تشكيل لجنة المكافآت أعضاء غير مستقلين عند الإدارة التنفيذية؟	لجنة الترشيحات والمكافآت لا تضم في عضويتها أي عضو تنفيذي.
هل تم إبداء مخاوف حول معاملة حاملي الأسهم فيما يتعلق بزيادة/ تخفيض رأس المال؟	لا
هل توجد أي ادعاءات بحجب حقائق أساسية عن المؤسسة عن المستثمرين أو ادعاءات بانتهاك متطلبات حمايتهم؟	لا
هل هناك أي مخالفات حالية للالتزامات المستمرة للإدراج قد تهدد استمرارية تداول الأوراق المالية؟	لا

لا يوجد	هل واجه أي من أعضاء مجلس الإدارة الحاليين أو السابقين، أو أي من أعضاء الإدارة التنفيذية العليا، أي ادعاءات تتعلق بالإخلال بمبادئ الأمانة والنزاهة، أو خيانة الأمانة، أو التورط في أعمال جنائية، أو القيام بأي تصرفات أدت إلى الإضرار بالسمعة؟
لا	هل تم رصد أي حالات أدت إلى انحراف أو تشتيت مجلس الإدارة عن مهامه الجوهرية تجاه العمليات التشغيلية والمسائل الاستراتيجية، أو إثارة تساؤلات جوهرية بشأن جودة قرارات المجلس السابقة، أو رصد أي أدلة على وجود إخفاقات في الحوكمة؟
لا	هل تتبني الشركة سياسة لاسترداد المكافآت تُطبق على الحوافز السنوية وطويلة الأجل حيث تمنح الشركة مكافآت وحوافز متغيرة؟
لا	هل كان هناك انتقاد علني من أصحاب المصالح لعللوات الاستقطاب (مكافآت الترحيب الذهبية) المقدمة إلى الرئيس التنفيذي أو غيره من كبار المسؤولين التنفيذيين؟
لا	هل أحدثت سياسات أو ممارسات الأجور في الشركة تعليقات سلبية علنية من أصحاب المصالح؟
لا	هل حصلت الشركة على تصويت سلبي يزيد عن 10% فيما يتعلق بسياسات وممارسات الأجور لديها أو هل شهدت سحبا أو تأجيلاً للمقترحات ذات الصلة في آخر فترة تقرير؟
إن جميع اشتراكات المعاشات التقاعدية للكويتيين (ومن بينهم الرئيس التنفيذي) تتماشى مع متطلبات قانون التأمينات الكويتي.	هل معدل اشتراك المعاش التقاعدي الذي تدفعه الشركة نيابة عن الرئيس التنفيذي متوافق مع النسب المعمول بها في مجموعة الشركات المماثلة؟
كما هو مبين في صفحة كيبكو على موقع بورصة الكويت، تمتلك شركة الفتوح القابضة 31.91% من أسهم الشركة وتمتلك الشركة الأمريكية المتحدة القابضة والمجموعة 19.77% من الأسهم. وبحسب قانون الشركات الكويتي، فإن هذا يمنحهم الحق في عضوية مجلس الإدارة.	هل يسيطر أي مساهم أو مجموعة مساهمين على أكثر من 30% من الأسهم التي يحق لها التصويت أو لديهم القدرة على انتخاب أكثر من 50% من أعضاء مجلس إدارة المؤسسة؟
تلتزم كيبكو بصفتها شركة مدرجة، بكافة قواعد حوكمة الشركات المنصوص عليها في قانون الشركات الكويتي، والمتطلبات الرقابية الصادرة عن هيئة أسواق المال وبورصة الكويت.	هل تشير ترتيبات الحوكمة أو هيكل ملكية الشركة إلى وجود مخاوف متعلقة بمساهمي الأقلية من الجمهور؟
بصفتها شركة استثمارية قابضة، تمتلك كيبكو حصص أغلبية في شركات محفظتها، والتي تتبني بدورها نموذج حيازات الأسهم المتقاطعة في الحالات التي تضمن تحقيق التكامل الاستراتيجي.	هل الشركة مشاركة في مجموعة من حيازات الأسهم المتقاطعة مع شركات أخرى (ذات صلة أو ليست ذات صلة)؟
لا	هل يتحقق ما لا يقل عن 5% من إيرادات المجموعة من كيانات ذات مصلحة متغيرة تمتلك فيها الشركة أقل من 10% من حقوق التصويت؟
يشترط قانون الشركات الكويتي موافقة الجمعية العامة.	هل يمتلك مجلس الإدارة الحق المنفرد لتعديل اللائحة الداخلية للشركة/النظام الأساسي للمؤسسة دون الحصول على موافقة المساهمين؟
لا	هل توجد قيود على إمكانية قيام المساهمين بإجراء تغييرات بسبب الأحكام والنصوص الواردة في المستندات المنظمة؟
لا تطبق كيبكو (القابضة) حالياً آلية التصويت الدوري للمساهمين على سياسات المكافآت على مستوى الشركة القابضة.	هل يتم تطبيق تصويت دوري على سياسات المكافآت؟
لا	هل يتم إجراء التصويت السري، باستثناء الاستثناءات المعقولة؟
نعم	هل يجوز للمساهمين المستوفين للشروط ترشيح أعضاء لعضوية مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة السنوي، وإدراج هؤلاء المرشحين ضمن جدول أعمال الاجتماع المورع؟
تبلغ مدة العضوية ثلاث سنوات ويمكن إعادة الانتخاب	هل يمكن لأي عضو تم انتخابه من قبل المساهمين أن يرشح نفسه لإعادة انتخابه لفترة أطول من سنة واحدة؟
تلتزم كيبكو بقانون الشركات الكويتي وتعليمات ولوائح هيئة أسواق المال وبورصة الكويت في هذا الشأن.	هل يتم تطبيق مفهوم التعاقب التدريجي للأعضاء في مجلس الإدارة بالاقتران مع قيود أخرى على حقوق المساهمين التي تحد من قدرتهم على التأثير على تشكيل مجلس الإدارة؟
لا	هل لا يحق للمساهمين عزل أعضاء مجلس الإدارة الفرديين بدون سبب؟
لا	هل يوجد دليل على ضعف مادي في أنظمة الرقابة الداخلية للمؤسسة؟
لا يوجد	هل يوجد حالياً تأخير في الإبلاغ أو أنها متأخرة في تقديم تقاريرها ربع السنوية، نصف السنوية أو السنوية، أو وكالة التصويت السنوية/إشعار الاجتماع السنوي للمساهمين؟
لا	هل توجد سياسة رسمية مطبقة بشأن الرشوة ومكافحة الفساد وما هو نطاق هذه السياسة؟
لا يوجد	هل الشركة متورطة في أي ممارسات مناهضة للمنافسة أو خلافات بشأن أخلاقيات العمل؟
لا	هل الشركة متورطة في نزاعات أو مخالفات ضريبية قائمة؟
لا يوجد	هل تم تكريم الشركة من جهات خارجية كجهة العمل المفضلة على مدى آخر ثلاث سنوات؟

هل يوجد نزاعات عمالية بين الإدارة والعمال؟	لم يتم رصد أي نزاعات عمالية جوهرية على مستوى الشركة القابضة خلال فترة التقرير؛ حيث يتم معالجة أي مخاوف أو مسببات النزاعات من خلال التواصل المباشر لضمان تسويتها بشكل فوري.
هل تم تكريم الشركة كأفضل بيئة عمل أو للتميز في ممارسات العمل؟	لم تسع كيبكو (القابضة) للحصول على تلك الجوائز أو لم تفصح عنها على مستوى الشركة القابضة خلال السنوات الثلاث الماضية.
هل تم توفير برامج تدريبية للموظفين تتعلق بالحماية المالية للمستهلك وممارسات البيع الأخلاقية؟	يتم تقديم البرامج التدريبية المتعلقة بحماية المستهلك المالي عادةً ضمن الكيانات التشغيلية الخاضعة للرقابة، بدلاً من تقديمها على مستوى الشركة القابضة. أما في كيبكو، فيحصل الموظفون على الإرشاد حول أخلاقيات السلوك المهني المتعلقة بمهامهم الوظيفية.
هل يتم توفير برامج لتحسين الثقافة المالية؟	يمكن للموظفين طلب الاستفادة من تلك البرامج حسب احتياجاتهم
هل تم الإبلاغ عن حالات احتيال على العملاء أو نزاعات متعلقة بالفواتير على مستوى شركات المجموعة؟	لا يوجد
هل الشركة مشاركة أو أحد الموقعين على مبادرات الاستثمار المسؤول (مثل مبادئ PRI أو SIF أو IIGCC أو IGCC أو INCR أو غيرها).	لا
هل تم إدراج اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ودمجها في عمليات الاستثمار - أدوات الدخل الثابت المؤسسية	ليست مدرجة في الوقت الحالي
هل تم إدراج اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ودمجها في عمليات الاستثمار - أدوات الدخل الثابت غير المؤسسية	ليست مدرجة في الوقت الحالي
هل تم إدراج اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ودمجها في عمليات الاستثمار - صنديق التحوط والأدوات البديلة	ليست مدرجة في الوقت الحالي
هل تم إدراج اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ودمجها في عمليات الاستثمار - الأسهم المدرجة	ليست مدرجة في الوقت الحالي
هل تم إدراج اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ودمجها في عمليات الاستثمار - الأسهم الخاصة	ليست مدرجة في الوقت الحالي
هل تم إدراج اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ودمجها في عمليات الاستثمار - العقارات	ليست مدرجة في الوقت الحالي
ما هي الجهة المسؤولة عن الإشراف على دمج اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ضمن الأنشطة التمويلية والاستثمارية؟	نائب رئيس المدراء الماليين للمجموعة، ونائب الرئيس التنفيذي للاستثمار للمجموعة
هل تم الإبلاغ عن أي نزاعات تتعلق بالمياه؟	لم يتم الإبلاغ.
هل الشركة مشاركة في أنشطة التكنولوجيا النظيفة؟	لا يوجد برنامج مباشر على مستوى الشركة القابضة؛ إلا أن المساهمة في هذا المجال قد تتوفر على مستوى شركات الحفظة الاستثمارية.
هل تخضع العلاقات المالية أو الاستشارية بين أعضاء مجلس الإدارة المستقلين والمؤسسة للقيود، وملخصها إن وجدت؟	وفقاً لأحكام اللائحة التنفيذية لهيئة أسواق المال، يتوجب الحصول على موافقة لجنة التدقيق عند تكليف مراقب الحسابات الخارجي بتقديم خدمات استشارية للشركة.
هل توجد قيود فيما يتعلق بصلات القرابة، أو كبار الموردين، أو شركات المجموعة، أو الارتباطات الخيرية، أو العلاقة مع مراقب الحسابات الخارجي، والتي قد تؤثر على استقلالية مجلس الإدارة؟	في حال نشوء تعارض في المصالح مع أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة، يلتزم العضو المعني بالإفصاح عن ذلك التعارض والامتناع عن التصويت على أي قرار يتعلق بالسألة ذات الصلة. كما تُطبق نفس القواعد والضوابط على أعضاء الإدارة التنفيذية.
هل تم الإفصاح عن حالة استقلالية أعضاء مجلس الإدارة، وما هي الأسباب في حال عدم استيفاء متطلبات الإفصاح؟	تم الإفصاح عنها ضمن تقرير حوكمة الشركات السنوي وعلى الموقع الإلكتروني لبورصة الكويت.
هل يتم الإفصاح العلني عن الهيكل الذي يتضمن رئاسة المجلس أو العضو القيادي وحالة الاستقلالية؟	تم الإفصاح عنها ضمن تقرير حوكمة الشركات السنوي وعلى الموقع الإلكتروني لبورصة الكويت.
هل توجد سياسة رسمية معتمدة تشترط تنوع مجلس الإدارة، وأين يتم الإفصاح عنها للجمهور؟	لا
كيف تدار خطط تعاقب منصب الرئيس التنفيذي، ودوره في دعم الإشراف الرقابي للمجلس واستمرارية الأعمال؟	تم تعيين نائب للرئيس التنفيذي كجزء من خطة الطوارئ
ما هي آليات مراقبة مسؤوليات مجلس الإدارة، وما هو النهج المتبع في حال عدم توفر تقارير إفصاح عامة بهذا الشأن؟	تمارس الجمعية العامة للمساهمين دورها الأصلي في مساءلة أعضاء مجلس الإدارة.
ما هي النهجية المتبعة في احتساب مدد عضوية مجلس الإدارة بناءً على هيكل المجلس؟	يتم احتساب مدد العضوية بناءً على هيكل مجلس الإدارة أحادي المستوى، وتشمل فترة الخدمة لكافة الأعضاء؛ بما في ذلك الأعضاء التنفيذيين وغير التنفيذيين والمستقلين.
إلى أي مدى تتوافق خبرات أعضاء مجلس الإدارة مع طبيعة أنشطة المؤسسة؟	تتسم خبرات أعضاء المجلس بالتنوع في قطاعات متعددة وليست مركزة في قطاع واحد، وذلك تماشياً مع طبيعة محفظة شركة كيبكو المتنوعة.
هل توجد سياسة لاسترداد المكافآت مطبقة على تعويضات الرئيس التنفيذي، وما هي تفاصيل نطاقها وتطبيقها؟	لا توجد سياسة لاسترداد المكافآت حالياً.
هل يمتلك الرئيس التنفيذي وأعضاء لجان الإدارة التنفيذية الأخرى أسهماً في المؤسسة؟	نعم
ما اسم وحجم ملكية الرئيس التنفيذي من الأسهم مقسوماً كمضاعف للراتب الأساسي، وما هو مرجع الإفصاح العام أو الداخلي؟	تم الإفصاح في التقرير السنوي

ما هو متوسط حجم ملكية أعضاء لجنة الإدارة التنفيذية العليا الآخرين للأسهم مقسوماً كمضاعف للراتب الأساسي، وما هو المرجع الداعم لهذا الإفصاح؟	لا
“ما هو النهج الحالي والمرات المتبعة في الحالات التي لا يتم فيها الإفصاح عن معلومات ملكية الإدارة للأسهم؟	لا
هل توجد متطلبات أو ضوابط محددة لملكية الأسهم يتعين على الرئيس التنفيذي وأعضاء لجان الإدارة التنفيذية استيفاؤها؟	لا
هل تمتلك أي من المؤسسات الحكومية حصة تتجاوز 5% من إجمالي حقوق التصويت في المؤسسة، وهل توجد أسهم ذهبية مخصصة لها؟	0%
ما هي إجمالي نسبة ملكية الجهات الحكومية في المؤسسة؟	لا
هل توجد أسهم ذهبية مخصصة للجهات الحكومية ومصدر الإفصاح؟	لا
هل يمتلك الأفراد المؤسسون أو أفراد عائلاتهم بشكل منفرد أكثر من 5% من حقوق التصويت في المؤسسة؟	لا
هل الشركة انضمت للميثاق العالمي للأمم المتحدة؟	لا
هل تتبنى الشركة سياسة لمكافحة الرشوة والفساد مطبقة على مستوى المجموعة، وهل هي متاحة للجمهور؟	لا
هل تتضمن السياسة أحكاماً ومواد صريحة تهدف إلى منع الرشوة والفساد؟	لا
هل تنص السياسة على إرشادات وضوابط واضحة فيما يتعلق بتقديم أو قبول الهدايا؟	لا
هل تضع السياسة إرشادات وضوابط محددة لتنظيم المساهمات السياسية؟	لا
هل تنص السياسة على إرشادات وضوابط واضحة فيما يتعلق بالمساهمات الخيرية أو الرعايات؟	لا
هل تنص السياسة على تقديم برامج تدريبية حول مكافحة الرشوة والفساد.	لا
هل تحدد السياسة إجراءات واضحة للتعامل مع حالات الإخلال أو المخالفات المرصودة؟	لا
هل تنص السياسة على تدابير تصحيحية أو جزاءات تأديبية محددة يتم تطبيقها في حال ثبوت أي مخالفة؟	لا
ما هي أعلى سلطة لاتخاذ القرار والتي قامت باعتماد وإقرار هذه السياسة؟	لا
هل يتم الإفصاح العلني عن حالات الإخلال بمدونة قواعد السلوك؟	لا يوجد
ما هو إجمالي عدد المخالفات المصح عنها فيما يتعلق بقضايا الفساد أو الرشوة خلال سنة التقرير؟	لا يوجد
ما هو إجمالي عدد المخالفات المصح عنها فيما يتعلق بتعارض المصالح خلال سنة التقرير؟	لا يوجد
ما هو إجمالي عدد المخالفات المصح عنها فيما يتعلق بغسل الأموال وتداول المطلعين خلال سنة التقرير؟	لا يوجد
هل يتم الإبلاغ عن مخالفات مدونة قواعد السلوك باستخدام نموذج بتنسيق مُجمع وشامل لكافة المجالات؟	لا يوجد
هل يتم الإبلاغ عن مخالفات مدونة قواعد السلوك باستخدام نموذج بتنسيق مُجمع وشامل لبعض المجالات فقط؟	لا يوجد
هل تم الإفصاح عن عدم وجود مخالفات متعلقة بمدونة قواعد السلوك خلال فترة التقرير؟	لا يوجد
كم يبلغ إجمالي قيمة الغرامات المالية المرتبطة بقضايا الفساد والرشوة خلال سنة التقرير الأخيرة مع تحديد العملة؟	صفر
كم عدد الإدانات القانونية الصادرة في قضايا الفساد والرشوة خلال سنة التقرير الأخيرة؟	صفر
هل يوجد برنامج لواءمة أنشطة كسب التأييد (الضغط) مع اتفاقية باريس للمناخ؟	لا
ما هو توجه المؤسسة تجاه سياسات المناخ؟	تلتزم كيبكو بالتوجهات والسياسات الصادرة عن دولة الكويت في قضايا المناخ.
هل تتوفر استراتيجية ضريبية وسياسة حوكمة معتمدة على مستوى المجموعة ومُعلنة للجمهور؟	لا
هل تلتزم المؤسسة بالقوانين الضريبية نصاً وروحاً؟	نعم
هل تلتزم المؤسسة بعدم تحويل القيمة إلى اختصاصات ذات معدلات ضريبية منخفضة؟	نعم
هل تلتزم المؤسسة بتجنب استخدام هياكل الضريبية التي تنفجر إلى الجوهر التجاري الفعلي؟	نعم
هل يتم تطبيق مبدأ السعر المحايد في إجراءات التسعير التحويلي؟	نعم

نعم	هل يتم الالتزام بعدم استخدام الاختصاصات القضائية التي تتسم بالسرية أو اللذات الضريبية بغرض تجنب الضريبي؟
لم يتم اعتمادها حتى تاريخ التقرير؛ ويجري حالياً استكمال السياسة لتتوافق مع متطلبات ضريبة الرخصة الثانية، وسيتم عرضها على مجلس الإدارة لاعتمادها.	هل تم اعتماد السياسة الضريبية من مجلس الإدارة؟
لا	هل تم الإفصاح العلني عن الاستراتيجية الضريبية على مستوى المجموعة؟
في ضوء مزاوله أعمالنا في أكثر من 30 اختصاص قضائي، فإن الإفصاح المفصل لكل اختصاص سيكون معقداً وقد يؤدي إلى حدوث الالتباس؛ لذا يتم الاعتماد على التقارير المجمعة كبديل.	هل تم الإفصاح عن المعلومات المالية والضريبية الرئيسية لكل اختصاص؟
نعم	هل تم الإفصاح عن الكيانات المقيمة ضريبياً في كل اختصاص؟
يتم الإفصاح عن الأنشطة الرئيسية في البيانات المالية؛ مع الأخذ بعين الاعتبار أن الإفصاح على مستوى كل اختصاص قضائي غير قابل للتطبيق نظراً لتنوع عمليات المجموعات الفرعية.	هل تم الإفصاح عن الأنشطة الرئيسية لكل اختصاص ضريبي؟
يتم الإفصاح في التقرير الخاص بكل دولة وفقاً لمتطلبات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD).	هل تم الإفصاح عن عدد الموظفين في كل اختصاص قضائي؟
يتم الإفصاح في التقرير الخاص بكل دولة وفقاً لمتطلبات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.	هل تم الإفصاح عن الإيرادات في كل اختصاص قضائي؟
يتم الإفصاح في التقرير الخاص بكل دولة وفقاً لمتطلبات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.	هل تم الإفصاح عن الأرباح قبل الضرائب في كل اختصاص قضائي؟
يتم الإفصاح في التقرير الخاص بكل دولة وفقاً لمتطلبات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.	هل تم الإفصاح عن ضريبة الدخل المستحقة في كل اختصاص قضائي؟
يتم الإفصاح في التقرير الخاص بكل دولة وفقاً لمتطلبات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.	هل تم الإفصاح عن ضريبة الدخل المسددة في كل اختصاص قضائي؟
2024: 104,801 ألف دينار كويتي	كم تبلغ الأرباح قبل الضرائب (لستين)؟
2024: 34,411 ألف دينار كويتي	كم تبلغ مصاريف ضريبة الدخل (لستين)؟
33% في عام 2024 على مستوى البيانات المجمعة للمجموعة	كم يبلغ معدل الضريبة الفعلي؟
2024: 32,383 ألف دينار كويتي	الضرائب النقدية المدفوعة
31% في عام 2024	كم يبلغ معدل الضريبة النقدي؟
لم يتم تطبيق تلك التعديلات	هل تم تطبيق التعديلات الضريبية التراكمية المقبولة؟
لا تزال عمليات التقييم جارية	ما هي الآثار المتوقعة لتطبيق الرخصة الثانية الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية؟
لم يتم الإفصاح عن معدل العائد الفعلي لكل اختصاص قضائي على انتشار عمليات في أكثر من 30 اختصاص قضائي.	هل تم الإفصاح العلني عن معدل العائد الفعلي لكل اختصاص قضائي؟
لا يوجد	هل تم توفير تدريبات على التوعية بأمن المعلومات.
لا تزال الشركة القابضة حالياً أنشطة إدارة الأصول أو خدمات حفظ الأوراق المالية ضمن عملياتها.	هل تمارس المؤسسة أنشطة إدارة الأصول أو خدمات الحفظ؟
لا تدرج أنشطة تمويل المشاريع المباشرة ضمن العمليات الحالية للمؤسسة	هل تقوم المؤسسة بتنفيذ أنشطة تمويل المشاريع؟
ليس لدى الشركة سياسة مخصصة للاستثمار المستدام بحد ذاتها. حيث يتم إدارة كافة الاستثمارات من خلال آليات الإشراف والرقابة على مستوى الشركة القابضة، وليس بموجب إطار سياسي رسمي للاستثمار المستدام.	هل توجد سياسة معلنة توضح نهج الاستثمار المستدام، وهل هي متاحة للجمهور؟
ليس لدى الشركة سياسة مخصصة للاستثمار المستدام بحد ذاتها. يتم دمج عوامل واعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية بشكل نوعي ضمن تقييمات الفرص الاستثمارية؛ وذلك عبر منظومة الحوكمة، ومراجعات المخاطر، وإجراءات الإشراف للنوطة بمجلس الإدارة.	هل يتم دمج عوامل واعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية في عمليات الاستثمار؟
لا يتم حالياً قياس النتائج المرتبطة بالاستدامة بشكل رسمي على مستوى الشركة القابضة.	هل يتم تحديد وقياس المخرجات والنتائج المرتبطة بالاستدامة؟
السياسة غير متاحة للنشر العام	هل توجد سياسة متاحة للجمهور توضح آليات التفاعل والمشاركة مع الشركات المستثمر بها؟
تلتزم ممارسات وسياسة التصويت بالأحكام والإرشادات المنصوص عليها في قانون الشركات الكويتي	هل توجد سياسة تصويت معلنة للجمهور وما هي الأصول المغطاة؟
غير متوفرة في الوقت الحالي	ما هي معايير سياسة التصويت فيما يتعلق بقرارات الحوكمة والمسؤولية البيئية والاجتماعية وعمليات اتخاذ القرار بهذا الشأن
غير متوفرة في الوقت الحالي	هل يتم الإفصاح علناً عن نسبة القرارات التي تراعي اعتبارات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية؟
لا	هل يتم تقديم خدمات استشارية مستدامة تتعلق بتغطية اكتتاب أدوات الدخل الثابت أو التوريق؟
لم يتم التحقق من بيانات استهلاك الطاقة على مستوى الشركة القابضة.	هل تم الإفصاح العلني والتحقق من بيانات استهلاك الطاقة؟
لا تخضع البيانات حالياً للتحقق على مستوى الشركة القابضة	هل تخضع بيانات المياه لعمليات تحقق من قبل طرف ثالث؟

هل تم تطبيق ويجري تطبيق إطار عمل فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ (TCFD) لإدارة مخاطر وفرص المناخ وهل هو متاح للجمهور؟	لا تطبق كيبكو حالياً إطار عمل فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ، وليست بضد اعتماده رسمياً في الوقت الراهن؛ نظراً لطبيعة أنشطتها كشركة استثمارية قابضة، وانخفاض مستوى المخاطر البيئية المباشرة على مستوى الشركة القابضة، مما يجعل اعتماد هذا الإطار غير مطلوب.
هل تم تحديد مخاطر وفرص مرتبطة بالمناخ على المدى القصير والمتوسط والطويل؟	نظراً لطبيعة نموذج أعمالها كشركة استثمارية قابضة، لم تحدد كيبكو مخاطر أو فرصاً مادية مرتبطة بالمناخ على المدى القصير والمتوسط وطويل الأجل على مستوى عمليات الشركة القابضة.
هل يتم تقييم مرونة استراتيجية الشركة تحت سيناريوهات مناخية مختلفة (بما في ذلك سيناريو 2 درجة مئوية)؟	لا تُجري شركة كيبكو حالياً تحليلاً رسمياً للسيناريوهات المناخية؛ بما في ذلك سيناريو 2 درجة مئوية أو أقل وذلك تماشياً مع طبيعة أنشطتها التشغيلية كشركة قابضة.
هل تم وضع مستهدفات محددة لإدارة المخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ؟	لم تقم كيبكو بوضع مستهدفات كمية محددة لإدارة مخاطر وفرص المناخ على مستوى الشركة القابضة في الوقت الحالي.
ما هي أسباب عدم تطبيق إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة، وهل يتم اتباع نهج أو إطار عمل بديل؟	لا تتبع كيبكو إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ نظراً لأن المخاطر البيئية المباشرة تُعد منخفضة نسبياً على مستوى الشركة القابضة نظراً لطبيعة نشاطها الاستثماري كشركة استثمارية قابضة.
هل يتم تقديم حوافز تتعلق بإدارة ومعالجة قضايا التغير المناخي أو تحقيق مستهدفات بيئية أو مناخية؟	لا تطبق كيبكو (القابضة) عادةً نهج منح حوافز رسمية مرتبطة بالمناخ على مستوى الشركة القابضة؛ حيث تتم إدارة المسؤولية البيئية من خلال الممارسات التشغيلية، وآليات الإشراف والرقابة والمسؤولية.
ما هي المسميات أو المستويات الوظيفية المؤهلة للحصول على حوافز مكافآت مرتبطة بالمناخ؟	لا تطبق كيبكو (القابضة) عادةً نهج منح حوافز رسمية مرتبطة بالمناخ على مستوى الشركة القابضة؛ حيث تتم إدارة المسؤولية البيئية من خلال الممارسات التشغيلية، وآليات الإشراف والرقابة والمسؤولية.
هل تستثمر المؤسسة في قطاع الفحم الحراري، وهل تتبع سياسة معلنة لتقييد الاستثمار في هذا المجال؟	لا تستثمر المؤسسة في الفحم الحراري ولا تتوفر حالياً سياسة معلنة للعموم بهذا الشأن.
هل لدى المؤسسة استثمارات في أنشطة النفط والغاز وهل توجد سياسة استبعاد لهذه الاستثمارات؟	لا تتوفر لدى المنظمة سياسة استثمارية معلنة تتعلق بأنشطة النفط والغاز غير التقليديين في الوقت الحالي.
ما هي نسبة تغطية بيانات القوى العاملة المصحح عنها من إجمالي معادل الدوام الكامل؟	أكثر من 75% من إجمالي القوى العاملة بنظام معادل الدوام الكامل
هل يتم توزيع وتصنيف القوى العاملة حسب العرق أو الإثنية أو الجنسية؟	تقوم كيبكو (القابضة) برصد وتصنيف الموظفين حسب الجنسية وليس العرق أو الإثنية، وذلك اتساقاً مع الممارسات المؤسسية السائدة في دولة الكويت واعتبارات خصوصية البيانات.
ما هو نطاق تغطية بيانات التصنيف حسب الجنسية؟	تُعد التغطية لبيانات الجنسية مرتفعة وشاملة للكافة ويتم تأكيد دقة هذه التغطية داخلياً.
هل تؤكد المؤسسة عدم رصد أو تتبع تصنيفات العمالة بناءً على العرق أو الإثنية؟	لا تقوم كيبكو (القابضة) بمراقبة ومتابعة التصنيف حسب العرق أو الإثنية، بل تركز على معيار الجنسية باعتباره الأكثر ملائمة
ما هو المبرر الموضوعي لعدم الإفصاح عن تصنيف العمالة حسب العرق أو الإثنية؟	يعود ذلك بشكل أساسي إلى أن إعداد التقارير حسب العرق أو الإثنية قد يكون مقيداً بموجب الأعراف والضوابط المحلية، وكذلك اعتبارات حماية البيانات؛ حيث تُعتبر الجنسية هي المؤشر الأول لقياس التنوع الوظيفي عند اللزوم.
هل تخضع تقييمات تكافؤ الأجور في المؤسسة والأدلة الداعمة للتحقق من قبل طرف ثالث؟	عادةً لا يتم إخضاع هذه الإفصاحات لعمليات تحقق من قبل أطراف ثالثة على مستوى عمليات الشركة القابضة.
ما هو نطاق التغطية المسجل لعمليات رصد والإفصاح عن نتائج تحليل فجوة الأجور بين الجنسين (كنسبة مئوية من إجمالي معادل الدوام الكامل)؟	100%
هل تخضع تقييمات فجوة الأجور بين الجنسين في المؤسسة والأدلة الداعمة للتحقق من قبل طرف ثالث؟	عادةً لا يتم إخضاع هذه الإفصاحات لعمليات تحقق من قبل أطراف ثالثة على مستوى عمليات الشركة القابضة.
هل تتوفر أدلة نوعية في الحالات التي تُجري فيها المؤسسة تقييمات للأجور بين الجنسين دون الإفصاح العلني عن نتائجها؟	في الحالات التي تُجرى فيها التقييمات دون إفصاح علني، يمكن لكيبكو (القابضة) تقديم أدلة نوعية تعكس التزامها، مثل بيانات السياسات المعتمدة، وإجراءات المراجعة الداخلية، وآليات الإشراف الرقابي المنبثقة عن أطر الحوكمة.
هل يتم إجراء تقييمات العناية الواجبة لحقوق الإنسان؟	لا تُجري كيبكو (القابضة) تقييماً رسمياً للعناية الواجبة لحقوق الإنسان في الوقت الحالي
ما هي نسبة العمليات التي خضعت لتقييم مخاطر حقوق الإنسان وأسفرت عن تحديد مخاطر فعليّة؟	لا يوجد
هل هناك مبادرات مخططة لإرساء عملية تقييم هيكلية لحقوق الإنسان؟	لا توجد خطط حالية لإرساء عملية تقييم حقوق الإنسان، وذلك بالنظر إلى طبيعة أعمال كيبكو كشركة قابضة.
هل يتم الإفصاح علناً عن مؤشر العائد على الاستثمار في رأس المال البشري؟	لا تقوم كيبكو (القابضة) بالإفصاح العلني عن مؤشر قياسي موحد للعائد على الاستثمار في رأس المال البشري على مستوى الشركة القابضة
ما هي قيم مؤشر العائد على الاستثمار في رأس المال البشري للسنوات المالية الأربع الماضية؟	لا تقوم كيبكو (القابضة) بالإفصاح العلني عن مؤشر قياسي موحد للعائد على الاستثمار في رأس المال البشري على مستوى الشركة القابضة
هل تتوفر برامج حوافز طويلة الأجل للموظفين دون مستوى الإدارة التنفيذية العليا؟	بشكل عام، لا تقدم كيبكو (القابضة) برامج حوافز طويلة الأجل للموظفين دون مستوى الإدارة التنفيذية العليا على مستوى الشركة القابضة.

نظام الأسهم الافتراضية المؤجلة	ما هي أنواع الحوافز طويلة الأجل المقدمة، ومن هي الفئات الوظيفية المؤهلة لها؟
0%	ما هي نسبة القوى العاملة (دون مستوى الإدارة العليا) المشمولة ببرامج الحوافز طويلة الأجل؟
يعكس ذلك طبيعة الهيكل التنظيمي المحدود للشركة والذي يركز على العلاقات المهنية؛ حيث يتم تقدير الأداء عبر التدرج الوظيفي للرواتب، والمكافآت التشجيعية التقديرية، والتقدير للمؤسسي المباشر، بدلاً من خطط الحوافز متعددة السنوات.	ما هو المرر لعدم تقديم حوافز طويلة الأجل للموظفين غير التنفيذيين، وهل تتوفر بدائل أخرى؟
لا يتم الإفصاح العلني عن تلك التفاصيل على مستوى الشركة القابضة.	هل يتوفر مرجع علني يوضح منهجية وعملية إدارة الأداء؟
يتم رصد حالات الغياب داخلياً للموظفين أما فيما يخص موظفي المقاولين، فإن رصدها يعتمد على طبيعة الأطر التعاقدية ونطاق الإشراف	هل يتم رصد ومتابعة معدلات الغياب للموظفين و/أو المقاولين؟
يتم احتساب معدل الغياب بقسمة إجمالي أيام الغياب على إجمالي أيام العمل المقررة، ويُعبر عنها كنسبة مئوية.	ما هي النهجية المستخدمة لاحتساب معدل الغياب؟
لا يتم الإفصاح العلني عن تلك التفاصيل على مستوى الشركة القابضة.	هل يتم الإفصاح علناً عن بيانات معدلات الغياب والمراجع أو الروابط الداعمة لها؟
عادةً لا يتم التحقق والتدقيق على هذه البيانات من قبل طرف ثالث على مستوى الشركة القابضة	هل تخضع بيانات غياب الموظفين للتحقق والتدقيق من قبل طرف ثالث مع ذكر السنة والجهة المعنية بالتدقيق إن وجد؟
لا يوجد	هل خضعت أنظمة خصوصية البيانات لعمليات تدقيق مستقلة من قبل طرف ثالث؟
لا يوجد	هل يتم الإفصاح العلني عن أنظمة خصوصية البيانات؟
غير متوفرة في الوقت الحالي	هل تطبق الشركة سياسة خاصة بالذكاء الاصطناعي
يرجع السبب وراء محدودية تحليل بيانات الأفراد بشكل أساسي إلى حجم هيكل القوى العاملة في الشركة القابضة، وفعالية نموذج الإدارة المباشرة القائم على العلاقات المهنية.	ما هو المرر لعدم اعتبار تحليل بيانات الأفراد مطبقة على المؤسسة؟
لا تصنف كيبكو (القابضة) نهجها تحت هذا المسمى تخطيط القوى العاملة بناء على تحليل بيانات الأفراد، بل تركز في تخطيطها على سجلات القوى العاملة ورؤية القيادة التنفيذية.	هل يتم استخدام تحليل بيانات الأفراد كجزء من التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة؟
تهدف المؤسسة من خلال هذا النهج إلى الحفاظ على هيكل تنظيمي رشيد ومرن، مع ضمان توفر الكفاءات النوعية اللازمة لدعم مسؤوليات الحوكمة والإشراف الرقابي.	ما هو السبب وراء استخدام تحليل بيانات الأفراد في عملية تخطيط القوى العاملة؟
قد تكون تحليلات الموظفين غير مناسبة للشركة القابضة نظراً لمحدودية حجم الكادر الوظيفي، وبساطة الهيكل التنظيمي، وقدرة القيادة على الإشراف المباشر.	ما هو السبب وراء عدم اعتبار تحليل بيانات الأفراد مفيدة لعملية تخطيط القوى العاملة؟
لا تطبق كيبكو (القابضة) عادةً نهج منح حوافز رسمية مرتبطة بالمناخ على مستوى الشركة القابضة؛ حيث تتم إدارة المسؤولية البيئية من خلال الممارسات التشغيلية، وآليات الإشراف والرقابة والمسؤولية.	ما هي آليات الحوافز والمكافآت المرتبطة بالمناخ، وكيف يتم ربطها بمخرجات الأداء ومؤشرات الأداء الرئيسية، وما هي منهجية قياسها ومراقبتها ودمجها ضمن نظم تقييم الأداء وهيكل الأجور والتعويضات؟

5.3 مؤشرات بورصة الكويت وبورصات الأسواق الخليجية

رقم الإفصاح/القسم	البيان	التوافق مع مؤشرات البورصات الخليجية	البيان	مقاييس بورصة الكويت
البيئي				
مذكورة في القسم 4.2	(E1.1) مجموع الانبعاثات، على شكل مكافئ ثاني أكسيد الكربون، للنطاق 1 (E1.2) مجموع الانبعاثات، على شكل مكافئ ثاني أكسيد الكربون، للنطاق 2 (إذا كان منطبقاً)	E1. انبعاثات الغازات الدفيئة	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (النطاق 1) انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة (النطاق 2) بالطن مكافئ ثاني أكسيد الكربون مؤشر مناخي جوهري يعكس حجم البصمة الكربونية للشركة.	انبعاثات الغازات الدفيئة (النطاق 1 & 2)
مذكورة في القسم 4.2	(E1.3) مجموع الانبعاثات، على شكل مكافئ ثاني أكسيد الكربون، للنطاق 3 (إذا كان منطبقاً)	E1. انبعاثات الغازات الدفيئة	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة الأخرى من سلسلة القيمة (النطاق 3) إذ كان جوهرياً (على سبيل المثال سلسلة التوريد، استخدام المنتجات) يعكس الأثر المناخي الشامل الذي يتجاوز حدود العمليات التشغيلية.	انبعاثات الغازات الدفيئة - النطاق 3
مذكورة في القسم 4.2	(E2.1) مجموع انبعاثات الغازات الدفيئة لكل معاميل لقياس الإخراج (E2.2) مجموع انبعاثات الغازات غير الدفيئة لكل معاميل لقياس الإخراج	E2. كثافة الانبعاثات	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة، على سبيل المثال: باطن من ثاني أكسيد الكربون لكل معاميل لقياس الإخراج (المنتج، أو الإيرادات، أو مكافئ برميل النفط لقطاع النفط والغاز). مؤشر يهدف إلى تقييس حجم الانبعاثات نسبة إلى حجم الأعمال أو النشاط التشغيلي	كثافة الانبعاثات
مذكورة في القسم 4.1	(E3.1) إجمالي كميات الطاقة المستهلكة بشكل مباشر (E3.2) إجمالي كميات الطاقة المستهلكة بشكل غير مباشر	E3. استهلاك الطاقة	إجمالي الطاقة المستخدمة: الطاقة المباشرة (الوقود) والطاقة غير المباشرة (الكهرباء/البخار) المستهلكة (بالميجاواط ساعة أو الجيجاوات). مؤشر يوضح البصمة الإجمالية لاستهلاك الطاقة في الشركة.	استهلاك الطاقة
معلومات غير متوفرة	إجمالي كميات الطاقة المستهلكة بشكل مباشر لكل معاميل لقياس الإخراج	E4. كثافة الطاقة	كثافة استهلاك الطاقة، على سبيل المثال: الطاقة المستهلكة لكل وحدة مخرجات أو إيرادات؛ ويستخدم لقياس كفاءة استخدام الطاقة في العمليات.	كثافة الطاقة
معلومات غير متوفرة	نسبة مئوية: استخدام الطاقة حسب نوع توليد الطاقة	E5. مزيج الطاقة	توزيع وتصنيف مصادر الطاقة المستخدمة (على سبيل المثال: النسبة المئوية من المصادر المتجددة مقابل الوقود الأحفوري). مؤشر يوضح مدى التحول نحو استخدام الطاقة النظيفة.	مزيج الطاقة (نسبة الطاقة المتجددة)
مذكورة في القسم 4.1	(E6.1) إجمالي كميات المياه المستهلكة (E6.2) إجمالي كميات المياه المعالجة	E6. استخدام المياه	إجمالي المياه المسحوبة/المستهلكة والمياه المعاد تدويرها أو المعالجة (بالمتر المكعب). ويعكس البصمة المائية للشركة وجهودها في الحفاظ عليها.	استخدام المياه
لم يتم وضع او تطوير سياسة بيئية لا توجد سياسات محددة بشأن النفايات، والمياه، والطاقة، وإعادة التدوير لا يتوفر نظام لإدارة الطاقة	(E7.1) هل تعتمد شركتك سياسة رسمية بشأن البيئة؟ نعم/لا	E7. العمليات البيئية	هل توجد سياسات وأنظمة رسمية للإدارة البيئية. على سبيل المثال: هل لدى الشركة سياسة بيئية؟ وهل توجد سياسات محددة بشأن النفايات، والمياه، والطاقة، وإعادة التدوير؟ وهل يوجد نظام مطبق لإدارة الطاقة (مثل آيزو 50001)؟ (نعم/لا لكل بند).	السياسة / الإدارة البيئية
نعم	هل يتولى فريق الإدارة الإشراف على مسائل الاستدامة وإدارتها؟ نعم/لا	E8. المراقبة البيئية	—	—
نعم، مذكورة في القسم 2.1	هل يتولى مجلس الإدارة الإشراف على و / أو إدارة مسائل أخرى في مجال الاستدامة؟ نعم/لا	E9. المراقبة البيئية	—	—
لا	—	—	مدى إشراف مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية بشكل صريح على المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ (نعم/لا). مؤشر يوضح مدى دمج قضايا التغير المناخي ضمن هياكل الحوكمة.	الحوكمة والتخفيف من مخاطر تغير المناخ

رقم الإفصاح/القسم	البيان	التوافق مع مؤشرات البورصات الخليجية	البيان	مقاييس بورصة الكويت
البيئي				
لا يوجد	مجموع الاستثمارات السنوية المخصصة لتطوير البنية التحتية والتكيف مع تغير المناخ وتطوير المنتجات المتصلة بالمناخ.	E10. التخفيف من مخاطر تغير المناخ	الاستثمارات في التخفيف من مخاطر المناخ: إجمالي الاستثمار السنوي (بالدينار الكويتي) (التنفقات الرأسمالية أو الإنفاق على البحث والتطوير) في مشاريع التخفيف من آثار التغير المناخي أو التكيف معه - مثل: الطاقة المتجددة، كفاءة الطاقة، البنية التحتية المرنة مناخياً، وتطوير المنتجات منخفضة الكربون.	الاستثمارات في مجال التخفيف من مخاطر تغير المناخ
الاجتماعي				
معلومات سرية لا	(S1.1) معدل: إجمالي أجر الرئيس التنفيذي إلى متوسط أجر إجمالي معادل الدوام الكامل (FTE). (S1.2) هل قامت شركتكم بالإبلاغ عن هذا المقياس في التقارير الرقابية؟ نعم/لا	S1. معدل راتب الرئيس التنفيذي	—	—
مذكورة في القسم 3.3	معدل: متوسط رواتب الذكور إلى متوسط رواتب الإناث	S2. معدل الأجور بين الجنسين	—	—
(S2.1) مذكورة في القسم 3.2 (S2.2) مذكورة في القسم 3.2 (S2.3) معلومات غير متوفرة	(S3.1) نسبة مئوية: تغير الموظفين بنظام الدوام الكامل على أساس سنوي (S3.2) نسبة مئوية: تغير الموظفين بنظام الدوام الجزئي على أساس سنوي نسبة مئوية: تغير المقاولين / المستشارين على أساس سنوي.	S3. معدل دوران الموظفين	معدل دوران الموظفين السنوي - على سبيل المثال: النسبة المئوية للقوى العاملة التي تركت الشركة خلال العام، ويتم تصنيفها عادةً حسب فئة التوظيف: S2.1 دوام كامل، S2.2 دوام جزئي، S2.3 مقاولون. هذا المؤشر يشير إلى قدرة الشركة على الاستبقاء ومدى استقرار القوى العاملة.	معدل دوران الموظفين
(S3.1) مذكورة في القسم 3.2 (S3.2) مذكورة في القسم 3.2 (S3.3) مذكورة في القسم 2.1 والمقسم 3.2	(S4.1) نسبة مئوية: مجموع الوظائف التي يشغلها الرجال والنساء في المؤسسة (S4.2) نسبة مئوية: المناصب التي يشغلها الرجال والنساء في المستويات الوظيفية المتوسطة والعليا (S4.3) نسبة مئوية: المناصب التي يشغلها الرجال والنساء في المستويات الوظيفية العليا والتنفيذية	S4. التنوع بين الجنسين	توزيع وتصنيف الموظفين حسب الجنس في مختلف المستويات الإدارية - على سبيل المثال: S3.1 النسبة المئوية للنساء مقابل الرجال من إجمالي القوى العاملة؛ S3.2 النسبة المئوية لمناصب المستويات المتوسطة والمتوسطة التي تشغلها النساء؛ S3.3 النسبة المئوية للمناصب القيادية والتنفيذية التي تشغلها النساء. يوضح هذا المؤشر مستوى تمثيل المرأة عبر مختلف قطاعات المنظمة.	التنوع بين الجنسين (تشكيل القوى العاملة)
مذكورة في القسم 3.3	—	—	متوسط ساعات التدريب لكل موظف (حسب الجنس والدرجة الوظيفية). إجمالي حجم الاستثمار في التدريب والتطوير. النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء والتطور المهني. ملخص نوعي لأبرز البرامج التدريبية المنفذة.	التدريب والتعليم
مذكورة في القسم 3.2	(S5.1) نسبة مئوية: مجموع الوظائف التي يشغلها موظفون بنظام الدوام الجزئي في المؤسسة (S5.2) نسبة مئوية: مجموع الوظائف التي يشغلها مقاولون و/أو مستشارون في المؤسسة.	S5. معدل العمال المؤقتين	نسبة القوى العاملة بنظام العقود غير الدائمة - على سبيل المثال: النسبة المئوية لإجمالي الموظفين بدوام جزئي؛ النسبة المئوية للموظفين المتعاقدين أو الموسميين. يشير هذا المؤشر إلى مدى الاعتماد على العمالة المؤقتة.	معدل العمال المؤقتين والمتعاقدين

رقم الإفصاح/القسم	البيان	التوافق مع مؤشرات البورصات الخليجية	البيان	مقاييس بورصة الكويت
الاجتماعي				
نعم، مدرجة ضمن مدونة قواعد السلوك	هل تطبق شركتك سياسة عدم التمييز؟ نعم/لا	S6. عدم التمييز	مدى وجود سياسة رسمية معتمدة لمكافحة التمييز والتحرش الجنسي (نعم/لا). يعكس هذا المؤشر الالتزام الراسخ بتكافؤ الفرص وتوفير بيئة عمل آمنة.	سياسة عدم التمييز
مذكورة في القسم 3.3	نسبة مئوية: مدى تكرار وقوع الإصابات بالنسبة لجموع ساعات عمل العاملين	S7. معدل الإصابات	معدل الإصابات المرتبطة بالعمل، مثل معدل تكرار الإصابات المهذرة للوقت (LTIFR) - عدد الإصابات لكل مليون ساعة عمل (أو ما شابه ذلك)؛ وهو مؤشر يقيس أداء الصحة والسلامة المهنية للقوى العاملة.	نسبة الإصابات (الصحة و السلامة)
نعم، مذكورة في القسم 3.3	هل تنتهج شركتك سياسة للصحة المهنية و/ أو الصحة والسلامة الشاملة؟ نعم/لا	S8. الصحة والسلامة الشاملة	هل توجد سياسة رسمية معتمدة للصحة المهنية و/ أو السلامة الشاملة (نعم/لا)؛ مؤشر يوضح مدى اتباع الشركة لنهج منظم في إدارة صحة وسلامة موظفيها.	سياسة الصحة والسلامة المهنية
لا	(S9.1) هل تنتهج شركتك سياسة لمناهضة عمالة الأطفال و/أو العمل القسري؟ نعم/لا (S9.2) إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة لمناهضة عمالة الأطفال هذه الموردين والبايعين؟ نعم/لا	S9. عمالة الأطفال والعمل القسري	-	-
لا	(S10.1) هل تطبق شركتك سياسة خاصة بحقوق الإنسان؟ نعم/لا (S10.2) إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة حقوق الإنسان هذه الموردين والبايعين؟ نعم/لا	S10. حقوق الإنسان	هل توجد سياسة رسمية لحقوق الإنسان (نعم/لا)، وهل تمتد هذه السياسة لتشمل الموردين والمتعاقدين (نعم/لا)؛ حيث يغطي هذا البند بشكل شامل الالتزامات المتعلقة باحترام حقوق الإنسان (مثل ممارسات العمل العادلة، والأثر المجتمعي، وغيرها).	سياسة حقوق الإنسان
(S10.1) مذكورة في القسم 3.2 (S10.2) مذكورة في القسم 3.2 مذكورة في القسم 3.1	-	-	نسبة العمالة الكويتية (الوطنية) من إجمالي القوى العاملة في الشركة، ومعلومات نوعية حول مبادرات التوظيف المحلية. على سبيل المثال: S10.1 النسبة المئوية للموظفين الكويتيين من إجمالي القوى العاملة؛ S10.2 المساهمة في خلق فرص عمل محلية مباشرة وغير مباشرة (على سبيل المثال: عبر برامج التدريب، أو الاستعانة بشركات محلية).	التكويت
مذكورة في القسم 3.1	-	-	إجمالي حجم الاستثمار في البرامج والمبادرات المجتمعية التي تساهم في التنمية الاجتماعية أو البيئية أو الاقتصادية، مُعبراً عنها كنسبة مئوية من إجمالي إيرادات الشركة.	الاستثمار المجتمعي
الحوكمة				
مذكورة في القسم 2.1	(G1.1) نسبة مئوية: إجمالي مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الأعضاء من الرجال ومن النساء (G1.2) نسبة مئوية: مقاعد اللجان التي يشغلها الأعضاء من الرجال ومن النساء	G1. التنوع في مجلس الإدارة	تشكيل مجلس الإدارة حسب الجنس - على سبيل المثال: النسبة المئوية للمقاعد التي تشغلها النساء مقابل الرجال؛ والنسبة المئوية لرئاسة اللجان المنبثقة عن المجلس حسب الجنس. يوضح هذا المؤشر مستوى التنوع في أعلى هيئة حوكمة بالشركة.	التنوع في مجلس الإدارة
نعم، مذكورة في القسم 2.1	(G2.1) هل تحظر الشركة الرئيس التنفيذي من رئاسة مجلس إدارتها؟ نعم/لا (G2.2) نسبة مئوية: إجمالي مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها أعضاء مستقلون	G2. استقلالية مجلس الإدارة	استقلالية مجلس الإدارة: هل تحظر الشركة الجمع بين مناصب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي؟ (نعم/لا). النسبة المئوية للأعضاء المستقلين في المجلس (وفقاً لتعريف هيئة أسواق المال). يعكس هذا المؤشر فعالية نظم الرقابة وتوازن هيكل الحوكمة.	استقلالية مجلس الإدارة والفصل بين منصب الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة

رقم الإفصاح/القسم	البيان	التوافق مع مؤشرات البورصات الخليجية	البيان	مقاييس بورصة الكويت
الحوكمة				
لا	(G3.1) هل يتم صرف حوافز للمسؤولين التنفيذيين بصفة رسمية لتفعيل نهج الاستدامة؟	G3. الحوافز التشجيعية	—	—
نعم، 100%	(G4.1) هل البائعون أو الموردون في شركتك ملزمون باتباع مدونة لقواعد السلوك؟ نعم/ لا (G4.2) إن كانت الإجابة نعم، ما هي نسبة الموردون الذين أقرروا رسمياً بالتزامهم بمدونة القواعد؟	G4. مدونة قواعد السلوك المهني للموردين	هل يتم إلزام الموردين والمتعاقدين بالتقيد بمدونة قواعد السلوك (والذي يعطي المعايير الأخلاقية، والعمالية، والبيئية) (نعم/لا)، وإذا كانت الإجابة نعم، ما هي النسبة المئوية لكبار الموردين الذين قدموا إقرارات رسمية بالامتثال. يوضح هذا المؤشر كيفية إدارة مخاطر الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ضمن سلسلة التوريد.	مدونة قواعد السلوك المهني للموردين
نعم، 100%	(G5.1) هل تنتهج شركتك سياسة للأخلاقيات و/أو سياسة لمكافحة الفساد؟ نعم/ لا (G5.2) إن كانت الإجابة نعم، ما هي نسبة العاملين في الشركة الذين أقرروا رسمياً بالتزامهم بالسياسة؟	G5. الأخلاقيات المهنية ومكافحة الفساد	هل توجد سياسة رسمية معتمدة للأخلاقيات و/أو مكافحة الفساد (نعم/لا)، وإذا كانت الإجابة نعم، ما هي النسبة المئوية للموظفين الذين قدموا إقرارات رسمية بالالتزام بها (على سبيل المثال: عبر البرامج التدريبية أو التوقيع السنوي على المدونة).	الأخلاقيات المهنية ومكافحة الفساد
مذكورة في القسم 2.4	(G6.1) هل تنتهج شركتك سياسة خاصة لحماية خصوصية البيانات؟ نعم/ لا (G6.2) هل اتخذت شركتك خطوات للتقيد بقواعد اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR)؟ نعم/ لا	G6. خصوصية البيانات	السياسات والإجراءات المطبقة للالتزام باللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) أو المعايير العالمية المماثلة لحماية البيانات وتعزيز الوعي بأمن المعلومات (مثل: أمن البيانات، وآليات الحصول على موافقة المستخدمين، وخطط الاستجابة للاختراقات).	خصوصية البيانات
نعم	(G7.1) هل تنشر شركتك تقريراً عن الاستدامة؟ نعم/ لا	G7. إعداد تقارير الاستدامة	—	—
نعم	(G8.1) هل تقدم شركتك بيانات عن الاستدامة إلى أطر إعداد تقارير الاستدامة؟ نعم/ لا (G8.2) هل تركز شركتك على بنود محددة من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة؟ نعم/ لا (G8.3) هل تضع شركتك أهدافاً وترفع تقارير عن تقدمها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة؟ نعم/ لا	G8. ممارسات الإفصاح	—	—
لا	(G9.1) هل يقوم مكتب تدقيق مستقل بعمليات التأكيد أو التحقق من الإفصاحات التي تقدمها شركتك عن الاستدامة؟ نعم/ لا	G9. التأكيد الخارجي	هل تم إجراء تأكيد أو تحقق من إفصاحات الاستدامة من قبل طرف ثالث مستقل (نعم/لا). يمكن أن يشمل التأكيد مقاييس محددة (مثل انبعاثات الغازات الدفيئة) أو التقرير ككل. (يُعد هذا الإجراء من أفضل الممارسات الموصى بها).	التأكيد الخارجي على بيانات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

ص.ب: 23982، الصفاة: 13100، الكويت
هاتف: +965 2294 3400
فاكس: +965 2294 3479

www.kipco.com

