

تقرير الاستدامة

لعام 2024



URC

شركة العقارات المتحدة
United Real Estate Co



سمو الشيخ صباح خالد الحمد المبارك الصباح
ولي عهد دولة الكويت



صاحب السمو الشيخ مشعل الأحمد الجابر الصباح
أمير دولة الكويت

جدول المحتويات

1. مقدمة

- 1.1 نبذة عن التقرير
- 1.2 كلمة رئيس مجلس الإدارة
- 1.3 أبرز المؤشرات المتعلقة بالجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة

2. خارطة طريق الاستدامة

- 2.1 لمحة عن شركة العقارات المتحدة
- 2.2 الأثر الاقتصادي
- 2.3 مشاركة أصحاب المصلحة
- 2.4 تقييم الأهمية النسبية

3. التميز في الحوكمة

- 3.1 تنوع مجلس الإدارة والحوكمة
- 3.2 الالتزام وأخلاقيات العمل
- 3.3 إدارة المخاطر

4. الموظفون والهدف

- 4.1 موظفونا
- 4.2 التنوع والمساواة والشمولية
- 4.3 الصحة والسلامة
- 4.4 رضا العملاء والمستأجرين
- 4.5 التركيز على المجتمع
- 4.6 إدارة سلسلة التوريد
- 4.7 الرقمنة

5. البصمة البيئية

- 5.1 الممارسات البيئية والأثر البيئي
- 5.2 البصمة الكربونية

6. الملحق

- 6.1 مؤشر معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)
- 6.2 مؤشر بورصة الكويت
- 6.3 مؤشر الافصاح عن الاستدامة لدول الخليج
- 6.4 التوافق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة
- 6.5 الإفصاحات حول معايير الحوكمة والممارسات البيئية والاجتماعية
- 6.6 الدورات التدريبية للموظفين

1. مقدمة

لمحة عن قطاعات أعمال URC، وأبرز إنجازات ESG، والجوائز، والشراكات، ومشاركة أصحاب المصلحة، ونظرة عامة على الخطط المستقبلية.

1.1 نبذة عن التقرير

نفخر في شركة العقارات المتحدة بإصدار تقرير الاستدامة الأول لشركتنا والذي نستعرض فيه استراتيجية الشركة وأدائها وتأثيرها في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)، كما نسلط الضوء على أفضل ممارسات الاستدامة التي طبقتها الشركة خلال الفترة من 1 يناير 2024 حتى 31 ديسمبر 2024. وقد تم إعداد هذا التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)، وبما يتماشى مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs)، وتجسيذاً لرؤية كويت جديدة، وبما يستوفي متطلبات بورصة الكويت، والمؤشرات الرئيسية في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة.

للتواصل

نرحب بكافة ملاحظاتكم البناءة حول هذا التقرير. ويمكنكم التواصل معنا من خلال:

www.urc.com.kw 

info@urc.com.kw 

[@urc_kw](https://www.instagram.com/urc_kw) 

United Real Estate Company (URC) 

1.2 كلمة رئيس مجلس الإدارة

السادة أصحاب المصلحة الكرام،

نؤمن في شركة العقارات المتحدة إيماناً راسخاً بأن مفهوم النجاح طويل الأجل لا ينحصر في مجرد الإنجازات المالية، بل إنه يمتد ليشمل الأثر الذي نتركه في موظفينا ومجتمعاتنا وبيئتنا التي نعيش فيها. ويسعدني القول بأن إصدار تقرير الاستدامة الأول الذي بين أيديكم يمثل محطة فارقة في مسيرتنا، وهو شهادة على مكانتنا الراهنة وخارطة طريق لالتزاماتنا المستقبلية.

إن مكانتنا كشركة عريقة في الكويت وتمتد عملياتها في أنحاء المنطقة، تجعلنا نعي تماماً حجم المسؤولية المترتبة على بصمتنا التشغيلية. ولقد دأبت العقارات المتحدة منذ تأسيسها على إعلاء قيم الحوكمة الأخلاقية، والنزاهة في العمليات والمشاركة المجتمعية الفاعلة. غير أن التحديات الراهنة، من مخاطر مناخية، ومتطلبات العدالة الاجتماعية، والشفافية، تستوجب أكثر من مجرد نوايا؛ إذ إنها تتطلب منا إجراءات منهجية قابلة للقياس وتتسم بالمساءلة.

يعد هذا التقرير بمثابة اللبنة الأولى في بناء إطار عمل متكامل للاستدامة؛ إذ أنه لا يستعرض ممارساتنا الراهنة فحسب، بل يحدد الفرص الواعدة للنمو، ويسلط الضوء على الدعائم الأساسية التي نرسىها لتضمين المبادئ البيئية والاجتماعية والحوكمة ودمجها في كل ركيزة من ركائز استراتيجيتنا، وعملياتنا، وثقافتنا المؤسسية. كما أن التزامنا يمتد ليشمل حماية رفاهية موظفينا، ودعم نموهم على المدى الطويل، والمساهمة الفاعلة والإيجابية في المجتمعات التي نعمل فيها. وإذ أن إصدار هذا التقرير هو أول خطوة نخطوها نحو التزام طويل الأجل، فإنه يعكس عزم مجلس إدارتنا الأكيد على تحقيق الرؤية واستعداده التام لقيادة مسيرتنا بنزاهة.

وإذ أننا في مستهل مسيرتنا للاستدامة، فإنني على يقين تام بأن الجهود المتضافرة لقيادتنا، وفرق عملنا، وشركائنا، سوف تمكن العقارات المتحدة من مواصلة النمو نحو تحقيق أهدافها، وخلق قيمة طويلة الأجل لأعمالنا، وموظفينا، والمجتمعات التي نتشرف بخدمتها.



الشيخة بيبي ناصر صباح الأحمد الصباح
رئيس مجلس الإدارة



1.3 أبرز المؤشرات المتعلقة بالجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة

البيئي



مجموع انبعاثات الغازات الدفيئة
ضمن النطاق الثاني
—
18.72 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون
(tCO2e)

مجموع انبعاثات الغازات الدفيئة
ضمن النطاق الأول
—
11,032.93 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون
(tCO2e)

الاجتماعي



نسبة تمثيل المرأة في المناصب
الإدارية
—
32%

نسبة الموظفين اللائي يعملن
بنظام الدوام الكامل
—
32%

معدل تكوين الموظفين
—
17%

نسبة الإنفاق على الشراء من
الموردين المحليين
—
95%

إجمالي ساعات التدريب على الصحة
والسلامة والبيئة في مكان العمل
—
458 ساعة

إجمالي ساعات التدريب
للموظفين
—
1,884.50 ساعة

الحوكمة



عدد الحوادث المتعلقة بانتهاك
خصوصية البيانات
—
صفر

نسبة تمثيل المرأة في مجلس
الإدارة
—
29%

2. خارطة طريق الاستدامة

نهجنا، وإطار الاستدامة، والمبادرات الرئيسية التي تقوم
الزاماتنا بالتنمية المستدامة.

2.1 لمحة عن شركة العقارات المتحدة

تعد شركة العقارات المتحدة ش.م.ك.ع. (يشار إليها في هذا التقرير باسم "العقارات المتحدة" أو "الشركة") من أبرز الشركات الرائدة في مجال تطوير العقارات في دولة الكويت والمنطقة، حيث يبلغ إجمالي أصولها المجمعة حوالي 675 مليون دينار كويتي (ما يعادل 2.2 مليار دولار أمريكي) كما في 31 مارس 2025. ومنذ تأسيسها في عام 1973 وإدراجها في بورصة الكويت عام 1984، سظرت الشركة سجلاً حافلاً بالإنجازات على مدى أكثر من خمسة عقود. وبفضل خبراتها العريقة في الأنشطة العقارية المختلفة تمتلك الشركة محفظة متنوعة تضم مباني تجارية ومتاجر للتجزئة، ومباني فندقية، ومجمعات سكنية، وأبراج مكتبية شاهقة، ومشاريع التطوير متعددة الاستخدامات. وانطلاقاً من رؤيتها، تحرص العقارات المتحدة الحائزة على جوائز عالمية مرموقة، على الارتقاء بالبيئات الحضرية والاجتماعية عبر تنفيذ مشاريع مبتكرة تضيف قيمة حقيقية للمجتمعات التي تعمل فيها.

الرسالة

تلتزم شركة العقارات المتحدة بتطوير مشاريع ذات جودة استثنائية من حيث التصميم وتنوع الاستخدام لخلق قيمة مضافة للمساهمين والعملاء والمجتمع، مع الحرص على أداء أعمالها بمهنية وأمانة وشفافية وبث روح التعاون بين فرق العمل وأصحاب المصلحة لإرساء ثقافة تدعم الشمولية وتقوم على الثقة والاحترام والنزاهة. وتؤمن العقارات المتحدة أن نجاحها يعتمد على كفاءات وتميز موظفيها وهي ملتزمة بالاستثمار في تطوير مسيرتهم المهنية وتمكينهم ليكونوا قادة في مجالاتهم.

الرؤية

أن تصبح الشركة الرائدة في القطاع العقاري بدولة الكويت بما تتميز به من تنوع أنشطتها.

قيم الشركة



الأداء المتميز



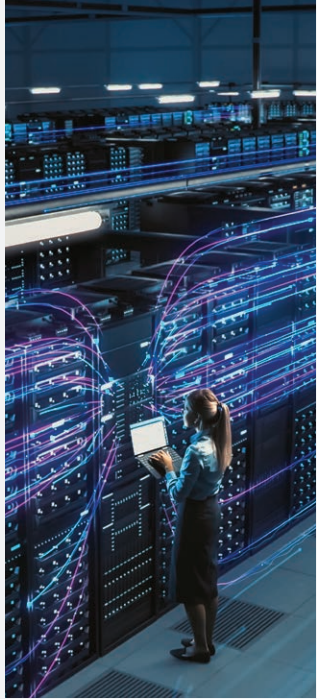
التواصل



الثقافة

المحاور الاستراتيجية

ترسم استراتيجية العقارات المتحدة ملامح مسيرة التحول من محفظة واسعة ومتنوعة إلى منظومة عمل تتميز بالتركيز والكفاءة التشغيلية وترتكز على التطوير العقاري والريادة مع وجود زخم قوي نحو الرقمنة. وقد تم وضع هذه الاستراتيجية بهدف تعزيز وتسهيل عملياتها الأساسية في مجال التطوير العقاري والتشغيل، مع التزم الشركة بتحقيق التميز التشغيلي والنمو القائم على الحلول المبتكرة من خلال التحول الرقمي. ويتمثل الهدف الأساسي في بناء محفظة متوازنة تجمع بين التنفيذ الدقيق والاستفادة من التكنولوجيا والرقمنة للارتقاء بكفاءة العمليات، وتعظيم القيمة، وتوسيع نطاق الخدمات إلى الأطراف الخارجية.



تسريع وتيرة
التحول الرقمي



التركيز على تطوير
الموظفين وتمكين القيادة



التوظيف الأمثل
لرأس المال

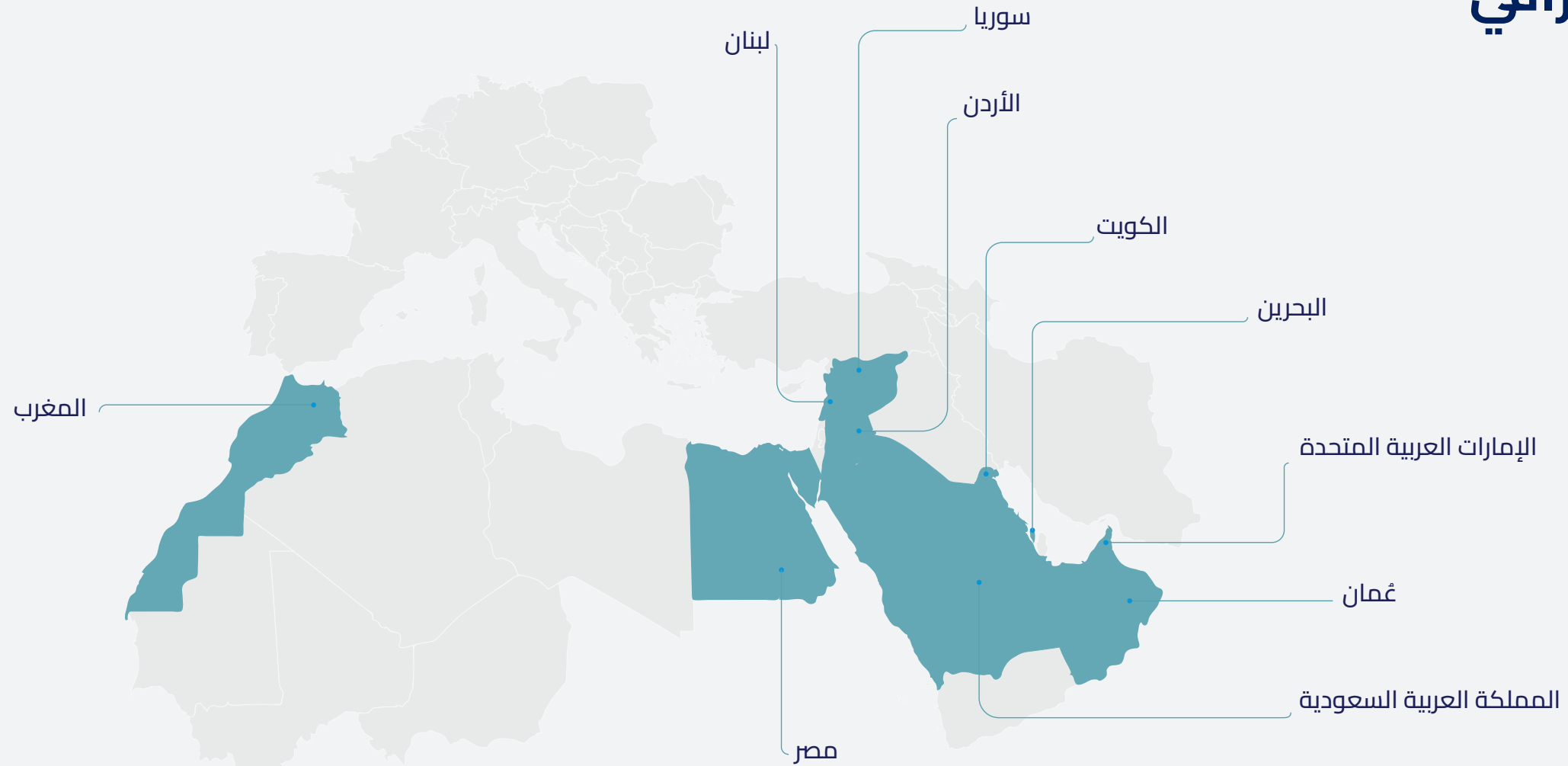


تبسيط وإزالة
التعقيدات الهيكلية



تعظيم العائد
من الأصول

الانتشار الجغرافي



أبرز المساهمين والشركات التابعة

تعد شركة العقارات المتحدة مملوكة بالأغلبية لشركة مشاريع الكويت (القاضة) - "كيكو"، وتزاول عملياتها من خلال شبكة شركاتها التابعة، وتضم هذه الشبكة أذرعاً تشغيلية أبرزها شركة المباني المتحدة (UBC)، والشركة المتحدة لإدارة المرافق (UFM)، وشركة الخليج مصر للفنادق والسياحة التي تتولى إدارة عقارات فندقية منها فندق هيلتون القاهرة هليوبوليس ووالدورف أستوريا القاهرة هليوبوليس. كما تحرص الشركة على ترسيخ انتشارها الإقليمي، حيث تنشط من خلال شركاتها الزميلة في مصر والأردن ولبنان وعمان، والتي تضم مجموعة من الوجهات الفندقية الرائدة مثل العبدلي مول وصلالة جاردنز. كما عززت الشركة محفظتها بحصص استراتيجية في كل من مينا هومز ومجموعة أسوفيد في المغرب وإنشاء القاضة، لترسخ بذلك مكانتها الرائدة في قطاع التطوير العقاري وقطاع الضيافة ومواد البناء.



الشركات التابعة المحلية



شركة المباني المتحدة

تمثل شركة المباني المتحدة (ش.م.ك-مقفلة) الذراع الرئيسي في مجال الإنشاءات والمقاولات لشركة العقارات المتحدة والمملوكة لها بالكامل.

تأسست شركة المباني المتحدة عام 1973، وصنفت كشركة مقاولات فئة "أولى منذ عام 1984 ولديها سجل حافل بالعديد من المشاريع المتميزة في الكويت معززة سمعتها كشريك موثوق لعملاء القطاعين العام والخاص.



الشركة المتحدة لإدارة المرافق

الشركة المتحدة لإدارة المرافق (ش.م.ك-مقفلة) هي شركة مملوكة بنسبة 99.2% لشركة العقارات المتحدة، وتعد من إحدى الشركات الرائدة في مجال تقديم الخدمات المتكاملة لإدارة المرافق.

تأسست في عام 2008 وتعد من أوائل الشركات في الكويت التي تقدم خدمات متكاملة لإدارة الممتلكات والمرافق وغيرها للمباني والمرافق الحكومية والمجمعات التجارية والسكنية والمباني المتعددة الأغراض، وأيضاً الخدمات الاستشارية والصيانة والأمن والتنظيف بالإضافة إلى خدمات أخرى، ويشمل نشاط الشركة تقديم خدمات إدارة وتشغيل وصيانة العقارات التجارية والسكنية متعددة الاستخدام في عدة دول بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.



الشركات الزميلة



شركة مينا هومز العقارية

شركة مينا هومز العقارية (ش.م.ك-مقفلة)، وهي شركة مساهمة كويتية مقفلة مملوكة لشركة العقارات المتحدة بنسبة قدرها 35.7%، إلى جانب تملك باقي الحصص لشركات تابعة لمجموعة شركة مشاريع الكويت القابضة "كيكو" وغيرها. وتمتلك شركة مينا هومز العقارية عدد من الأراضي والمشاريع السكنية والتجارية بضاحية حصة المبارك وذلك بهدف تطوير هذه المشاريع المتنوعة تشمل المكونات السكنية بالإضافة إلى المكاتب التجارية والعيادات الطبية والشقق الفندقية فضلاً عن المتاجر ومحلات التجزئة والمطاعم والكافيهات ومركزاً للضاحية.

* أُعيد تصنيف مجموعة أسوفيد من شركة زميلة إلى شركة تابعة لشركة العقارات المتحدة اعتباراً من 16 ديسمبر 2024.



مجموعة أسوفيد

تقوم مجموعة أسوفيد من خلال شركاتها التابعة والمتخصصة في مجال التطوير العقاري والخدمات بتطوير وإدارة مشروع أسوفيد في مدينة مراكش بالمملكة المغربية.

مجموعة أسوفيد هي مملوكة من قبل شركة أسوفيد بي في، والتي تتخذ من هولندا كمقر لها، وهي شركة تابعة لشركة العقارات المتحدة بنسبة تملك قدرها 49% والتي تدير التطوير العقاري للمجموعة في مشروع أسوفيد

* أُعيد تصنيف مجموعة أسوفيد من شركة زميلة إلى شركة تابعة لشركة العقارات المتحدة اعتباراً من 16 ديسمبر 2024.





شركة الخليج - مصر للفنادق والسياحة

تأسست شركة الخليج - مصر للفنادق والسياحة (ش.م.م) في جمهورية مصر العربية عام 1976، وهي شركة تابعة لشركة العقارات المتحدة. وتمتلك الشركة فندق هيلتون القاهرة هليوبوليس ووالدورف أستوريا القاهرة هليوبوليس، وقطعة أرض في العروبة وكذلك مشروع تحت التطوير بمدينة شرم الشيخ في مصر.



شركة إنشاء القابضة

تأسست شركة إنشاء القابضة في عام 2005. وهي شركة كويتية رائدة متخصصة في تصنيع وتوريد مواد البناء والإنشاء حيث تتركز أنشطة الشركة في تصنيع وتوريد الخرسانة الجاهزة، ومواد البناء الكيماوية.

في عام 2017، قامت شركة المباني المتحدة ش.م.ك.م. (UBC)، وهي الذراع الإنشائي التابعة لشركة العقارات المتحدة، بالشراكة مع شركة القرين لصناعة الكيماويات البترولية، إحدى الشركات التابعة لمجموعة كيكو، بالاستحواذ على حصة تبلغ 100% في شركة إنشاء القابضة، وذلك في صفقة بلغت قيمتها 13.75 مليون دينار كويتي.

الشركات التابعة الإقليمية



مصر

شركة العقارات المتحدة القابضة للاستثمارات المالية

تأسست شركة العقارات المتحدة القابضة للاستثمارات المالية (ش.م.م) عام 2008 وتتخذ من القاهرة مقرًا لها وهي إحدى الأذرع الاستثمارية الرئيسية المملوكة لشركة العقارات المتحدة في جمهورية مصر العربية. تتولى شركة العقارات المتحدة القابضة للاستثمارات المالية مسؤولية إدارة المحفظة الاستثمارية والتطوير العقاري لشركة العقارات المتحدة وشركاتها التابعة في مصر، حيث تتركز أنشطتها في عمليات الإشراف والتخطيط ومتابعة المشاريع الخاصة بالشركة ومنها مجمعات أسوار المملوك لشركتها التابعة شركة أسوار المتحدة العقارية ش.م.م.



الأردن

شركة العقارات المتحدة

تأسست شركة العقارات المتحدة في الأردن (ش.م.خ) عام 2006 ، وتتخذ من مدينة عمان مقرًا لها، وهي إحدى الأذرع الاستثمارية لشركة العقارات المتحدة بالمملكة الأردنية الهاشمية. حيث يتمحور أساس رؤية ونشاط الشركة في تطوير مشاريع عقارية تتميز بروح الابتكار والإبداع لإثراء المجتمع الأردني.



لبنان

الشركة اللبنانية للعقارات المتحدة القابضة

تأسست الشركة اللبنانية للعقارات المتحدة (القابضة) عام 1975 وتتخذ من بيروت كمقر لها وهي إحدى الأذرع الاستثمارية الرئيسية المملوكة لشركة العقارات المتحدة في الجمهورية اللبنانية وتتولى مسؤولية إدارة شركاتها التابعة في لبنان والتي تتمثل في مبنى الروشة فيو والذي يعد من أفخم المباني السكنية في بيروت بحيث يحتوي على وسائل راحة لا تتوافر في معظم مباني العاصمة الفخمة وكذلك فندق ومول بحمدون والمملوك لشركة بحمدون العقارية والذي يعد من أرقى وأفخم الوجهات في منطقة جبل لبنان.

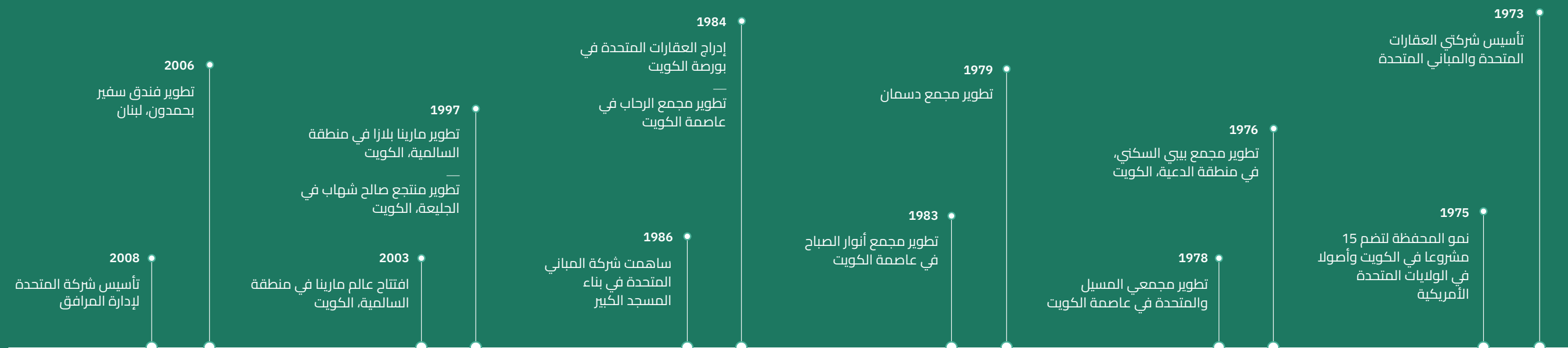


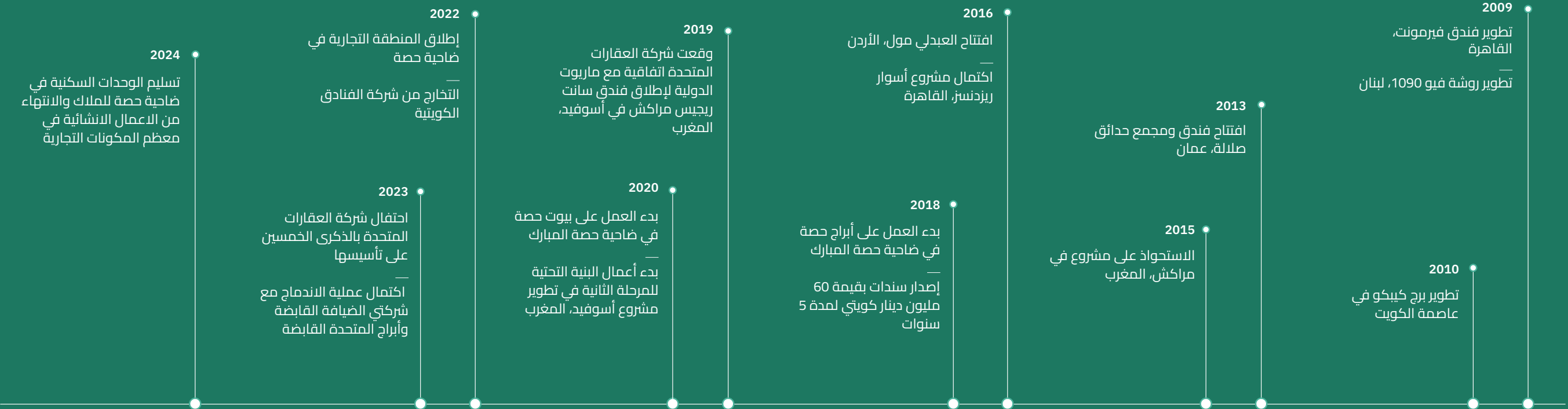
عُمان

شركة العقارات المتحدة

شركة العقارات المتحدة - عُمان (شركة الريف للعقارات ش.م.ع.م سابقاً) هي شركة مساهمة عمانية مقفلة تأسست في عام 2007 وتعمل على تطوير وبيع وتأجير العقارات في سلطنة عُمان، كما تمتلك فندق ومول صلالة جاردنز وهو أول مركز تسوق متكامل في مدينة صلالة الذي يتميز بوجود مجموعة كبيرة من خيارات التسوق والمطاعم والترفيه، بالإضافة إلى أسواق تقليدية وأول مجمع لدور السينما والعرض بالمدينة.

مسيرة شركة العقارات المتحدة منذ تأسيسها





الجوائز والتكريمات

جوائز التميز في التطوير والتجديد العقاري

تقديرًا لتركيزها الاستراتيجي، تُوجت جهود العقارات المتحدة لهذا العام بنيل اثنين من الجوائز المرموقة من "جوائز ميد للمشاريع"، مما يرسخ مكانتها الريادية في تطوير المشاريع الجديدة وتجديد المشاريع الكبرى. وتأتي هذه الجوائز كشهادة حية على التزامنا الراسخ بالابتكار والجودة ودفع عجلة التحول الحضري المستدام في جميع جوانب محافظتنا العقارية.

جائزة أفضل مشروع تطوير عقاري للعام

فازت شركة العقارات المتحدة بجائزة أفضل مشروع تطوير عقاري للعام عن مشروع أبراج حصّة، الذي يُعد أيقونة معمارية في قلب ضاحية حصّة النابضة بالحياة. وقد صُمم المشروع ليعيد رسم ملامح مفهوم المعيشة السكنية الفاخرة، حيث يجمع بين التصميم المعماري المبتكر والحرص على توفير أقصى درجات الراحة والرفاهية لساكنتها. وتوفر الأبراج تجربة سكنية استثنائية من خلال تقليل عدد الشقق في كل طابق، مع تصميم فريد يتيح لغالبية الشقق الاستمتاع بإطلالات بحرية مباشرة، مع الحفاظ على أعلى مستويات الخصوصية والراحة. وانطلاقاً من إيماننا الراسخ بأهمية الاستدامة، فقد حرصنا على ترسيخها في صميم المشروع، من خلال توفير مساحات خضراء تعزز ثقافة المشي والتواصل المجتمعي. ولا يقتصر الهدف من هذا المشروع على تعزيز الهوية التجارية لضاحية حصّة فحسب، بل يرسى أيضاً معياراً جديداً لمشاريع التطوير السكني الفاخر في المنطقة.



جائزة أفضل المشاريع المجددة للعام

تُوجّ فندق والدورف أستوريا القاهرة هليوبوليس بجائزة أفضل مشروع مجدد للعام، تقديراً للنجاح الاستثنائي الذي حققته العقارات المتحدة في التحويل الناجح لهذا الفندق الأيقوني؛ حيث نجحت عملية التجديد في المحافظة على الأصالة والطابع العريق للفندق مع الارتقاء به ليواكب أرقى معايير الضيافة الفاخرة الحديثة. لقد أعادت هذه العملية بث الروح في البنية المعمارية والتشغيلية للفندق، ليمزج ببراعة بين أناقة الماضي وحيوية الحاضر وتميز الخدمة. وجاءت هذه الجائزة لتُبرهن على قدرة العقارات المتحدة على تنفيذ مشاريع تجديد من الطراز العالمي تحافظ على التراث الثقافي مع الارتقاء بكفاءتها التشغيلية.



2.2 الأثر الاقتصادي

تزاوّل العقارات المتحدة عملياتها في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا عبر شبكة من الشركات التابعة والكيانات الاستثمارية، مع تركيز استراتيجي على التطوير العقاري والخدمات المساندة له. وتزخر محفظتنا المتنوعة بمشاريع أيقونية لها بصمتها في قطاعات التجزئة والضيافة والمشاريع السكنية والتجارية؛ حيث تضم هذه المحفظة أرقى مشاريع التطوير العقاري متعددة الاستخدامات، ووجهات تسوّق أيقونية، وفنادق فاخرة، ومجمعات سكنية راقية، وأبراجاً مكتبية عصرية شاهقة تسهم في ازدهار الطابع الحضري وتعزيز الحيوية الاقتصادية في المنطقة.

كما تمتد عملياتنا لتشمل أعمال الإنشاءات والمقاولات، وإدارة المرافق، وإدارة المشاريع عبر العديد من شركاتنا التابعة. وتتميز محفظة أصولنا بانتشارها الجغرافي الواسع في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

أهم مشاريع الشركة

الكويت



عمان



الأردن



مغرب



لبنان



مصر



مصر



يمثل مشروع ضاحية حصة درة مشاريع شركة العقارات المتحدة لعام 2024، وهو أول مشروع متكامل متعدد الاستخدامات من نوعه في دولة الكويت. ضم المشروع للاستفادة من النمو الاقتصادي مع تقديم أسلوب حياة عصري يجمع بانسجام بين العمل والأعمال والأسرة والمجتمع ضمن مكان واحد.

ضاحية حصة
HESSAH DISTRICT

مركز تنبض منه الحياة

أبراج حصة

تقف أبراج حصة الشاهقة كحجر الزاوية في ضاحية حصة، وقد صممت هذه الأبراج لتجمع مفاهيم الحياة العصرية مع الخصائص والمميزات القائمة على الاستدامة. تضم أبراج حصة 204 وحدة سكنية موزعة على برجين يتألف كل منهما من 40 طابقاً، وبهذا توفر حلاً سكنياً مثالياً عالي الكثافة مقام على مساحة أرض محدودة (حيث تبلغ مساحة الأرض 5,509 متر مربع، بينما يصل إجمالي مساحة البناء 71,800 متر مربع).

يدعم المشروع نمط الحياة الحضرية المستدامة من خلال:

- الاستخدام الأمثل للأراضي: تقديم باقة متنوعة من الشقق والوحدات السكنية على مساحة أرض محدودة، مما يحد من ظاهرة الزحف العمراني العشوائي.
- رفاهية المجتمع: تساهم وسائل الراحة المتنوعة، مثل منطقة اليوغا ومناطق اللعب وصالة الألعاب الرياضية والصالات متعددة الاستخدامات في تعزيز الصحة والتفاعل الاجتماعي.
- التنقل الأخضر وسهولة الوصول: تسهم المسارات المخصصة للدراجات الهوائية وأماكن وقوف السيارات المخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة جنباً إلى جنب مع مواقف السيارات المنظمة في تعزيز الشمولية وتخفيف الازدحام.
- البنية التحتية الذكية: تم تجهيز الشقق بطول المنزل الذكي وخدمة الاتصال بالإنترنت عالي السرعة، مما يضمن للسكان استخدام الطاقة والموارد بشكل أكثر كفاءة.



إجمالي مساحة الأرض

5,509 m²

إجمالي مساحة البناء

71,800 m²

عدد الطوابق

40

عدد الوحدات

204
سكني

بيوت حصة

تتألف بيوت حصة من 40 وحدة تاون هاوس راقية تضم 104 شقة فاخرة موزعة على بنايتين بارتفاع متوسط يبلغ كل منهما 12 طابقاً. ويسهم الجمع بين السكن العائلي والمرافق المشتركة مثل النادي الصحي، وحمامات السباحة، والمساحات متعددة الاستخدامات، ومناطق اللعب الداخلية والخارجية، في تعزيز الترابط المجتمعي وأنماط الحياة الصحية.

يوفر المشروع أساليب وتصاميم معمارية متنوعة للوحدات السكنية لتلبية الاحتياجات المختلفة للسكان كما تسهم مميزات سهولة الوصول بما في ذلك مواقف السيارات، وخدمة الاستقبال، والأمن في توفير بيئة آمنة وشاملة للجميع.

شقة فاخرة
عدد الوحدات
104

تاون هاوس
عدد الوحدات
40

أجنحة حصة الفندقية

تتألف أجنحة حصة الفندقية من 90 وحدة فندقية موزعة على 19 طابقاً، وقد ضُممت بعناية لتوفر خيارات الإقامة القصيرة والطويلة للزوار الدوليين، ومراجعي العيادات الخارجية، ورجال الأعمال. وتمنح المرافق المشتركة مثل النادي الصحي، وحمام السباحة، والساونا، والردهة للساكين تجربة إقامة تجمع بين الرفاهية والاستجمام.

يضم المبنى خمسة طوابق مخصصة لمواقف السيارات بالإضافة إلى الخدمات الأساسية، مثل الاستقبال والأمن، مما يتيح لجميع الزوار وصولاً مباشراً ويضمن السلامة. تتخذ أجنحة حصة الفندقية موقعاً استثنائياً لتكون على مسافة مجاورة للوحدات السكنية والعيادات الطبية والمكاتب التجارية لتعزيز الترابط ودعم الرؤية متعددة الاستخدامات للضاحية.

عدد الطوابق
19

عدد الوحدات
مفتاحاً
90

عيادات حصة

تقدم عيادات حصة خدمات الرعاية الصحية في الضاحية عبر 63 عيادة موزعة على اثنين من المباني المخصصة للخدمات الصحية (عيادات 1 و عيادات 2). يقدم هذا المشروع مرافق طبية على الهيكل الإنشائي تشمل العيادات، والصيدليات، والمختبرات، مما يوفر مجمع صحي متكامل يخدم كل من الساكنين والزوار.

بفضل توفير 137 مكان لوقوف السيارات وعدة طوابق مصممة بشكل يتناسب مع الاستخدامات الصحية، تضمن عيادات حصة الوصول السهل والسريع إلى الخدمات الأساسية وتقلل من الحاجة إلى الانتقال خارج الضاحية للوصول إلى المرافق والمنشآت الطبية، بما يسهم في تحسين جودة حياة المجتمع ويُحقّق نمو قطاع الرعاية الصحية في الكويت.

إجمالي مواقف السيارات

137 P

عدد الوحدات

63

مكاتب حصة

تتألف مكاتب حصة من اثنين الأبراج المكتبية المتميزة يضمنان 80 وحدة مكتبية، بإجمالي مساحة متاحة للتأجير تبلغ 16,496 متراً مربعاً. توفر الطوابق المخصصة لمواقف السيارات في البرجين أكثر من 290 موقفًا، بالإضافة إلى موقف للسيارات العام متعدد الطوابق بسعة 544 موقفًا والذي يوفر الوصول المباشر والسهول إلى مختلف قطاعات الضاحية.

تقلل مكاتب حصة من الحاجة للتنقل عبر المدينة بفضل توفير مساحات مكتبية عصرية في بيئة متعددة الاستخدامات، مما يساهم في استغلال الوقت والطاقة بصورة أكثر كفاءة. كما يعد هذا المشروع بمثابة منطلقاً لريادة الأعمال ونمو الأعمال القائمة على المعرفة في دولة الكويت.

عدد الطوابق
19

عدد الوحدات
80
مكاتب

إجمالي مواقف السيارات
544

حصة هب

يزخر مركز حصة من خلال اثنين من المباني يتواجد بهما 25 محلاً تجارياً بمساحة تتراوح من 52 إلى 1,081 متر مربع لتقديم خدمات تلبي الاحتياجات الأساسية بما في ذلك البقالة ومتاجر الإلكترونيات والبنوك ومتاجر المعجنات والمطاعم.

بفضل توفير 373 موقفاً للسيارات وبيئة تتميز بالأمان يعزز مركز حصة إمكانية الحصول على الأساسيات اليومية التي يحتاجها سكان حصة ويشجع على ثقافة المشي داخل الضاحية مما يقلل من الاعتماد على السيارات للحصول على الاحتياجات الأساسية.

بمساحة تتراوح من

52 to 1081.73 m²

عدد الوحدات

25

إجمالي مواقف السيارات

373 P

حصة بلازا

تُعد حصة بلازا قلب ضاحية حصة النابض حيث تجمع 27 محلاً تجارياً للبيع بالتجزئة والمطاعم موزعة على قطاعين للاستمتاع بتشكيلة متنوعة من خيارات التسوق، ووجهات الطعام والمشروبات اللذيذة. وهذا المشروع يزيد من حيوية الضاحية وذلك عبر استقطاب أعداد كبيرة من الزوار، ودعم رواد الأعمال المحليين، وتوفير فرص عمل مباشرة.

توفر حصة بلازا 3 طوابق مخصصة لوقوف السيارات تضم 229 موقف للسيارات وبهذا فإنها تضمن الوصول المباشر والسهل للساكين والزوار. كما أنها تساهم في الاقتصاد العمراني لدولة الكويت وتتوافق مع الهدف 11 من أهداف التنمية المستدامة: "مدن ومجتمعات مستدامة" عبر إنشاء مساحة عامة شاملة للأنشطة الاجتماعية والتجارية.

إجمالي مواقف السيارات

299 P

عدد الوحدات

27

رؤيتنا المستقبلية

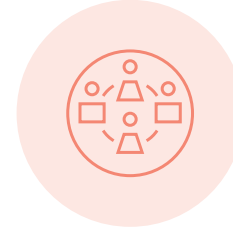
إن إصدار تقريرنا الأول للاستدامة يمثل نقطة الانطلاق نحو آفاق جديدة في مسيرتنا نحو ترسيخ الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)، مع الالتزام بأفضل المعايير العالمية والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالاستدامة والممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة وبما يتوافق مع أفضل الممارسات في قطاع التطوير العقاري، بما في ذلك مؤشر مورغان ستانلي (MSCI) وإرشادات ولوائح هيئة أسواق المال، والتي ستشكل حجر الأساس لوضع إطار استراتيجيتنا للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة. وتهدف استراتيجيتنا للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة التي تعتمدها الشركة تبنيتها إلى إحداث نقلة نوعية في أداء الشركة فيما يتعلق بتلك المعايير والممارسات على مدى الخمس السنوات القادمة، من خلال التركيز على نهج استراتيجي وشامل لترسيخ اعتبارات المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة ودمجها في صميم عمليات العقارات المتحدة المختلفة.

الركائز الاستراتيجية للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة لشركة العقارات المتحدة:



3. الركيزة الثالثة: التميز في الحوكمة

تجسد الركيزة الثالثة التزام العقارات المتحدة الراسخ بممارسات الأعمال الأخلاقية والشفافية والمسؤولية. وترتكز على منظومة شاملة تتضمن إجراءات صارمة لمكافحة الفساد، وسياسات مكافحة غسل الأموال / وسياسات اعرف عميلك، ومساءلة الإدارة التنفيذية من خلال ربط مكافآتهم بمستوى أدائهم في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة، وضمان الإشراف من قبل مجلس الإدارة، والإفصاحات المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، وبناء جسور الثقة مع أصحاب المصلحة. كما تعزز هذه الركيزة أطر حقوق الملكية، وإدارة المخاطر، ودمج الاستدامة في هياكل الحوكمة وعمليات صنع القرار.



2. الركيزة الثانية: المسؤولية الاجتماعية

تتمحور الركيزة الثانية حول إرساء بيئة شاملة وآمنة وتفاعلية تحتضن جميع أصحاب المصلحة، وذلك انطلاقاً من الارتقاء برفاهية الموظفين وصحتهم وسلامتهم، وتعزيز ثقافة التنوع وتوفير فرص التطور المهني، وضمان سلامة وجودة مشاريع التطوير العقاري، وحماية خصوصية البيانات. كما يندرج تحت هذه الركيزة مبادرات المشاركة المجتمعية وممارسات سلاسل التوريد المسؤولة، مما يرسخ التزامنا بتحقيق العدالة الاجتماعية وتطوير رأس المال البشري.



1. الركيزة الأولى: الممارسات البيئية والأثر البيئي

تهدف الركيزة الأولى إلى الحد من الأثر البيئي لعملياتنا ورفع كفاءة الاستفادة من الموارد في جميع عملياتنا. ويتحقق ذلك من خلال تبني ممارسات المباني الخضراء، والسعي لنيل شهادات الاعتماد البيئي (مثل LEED و BREEAM)، وإدارة انبعاثات الغازات الدفيئة، وتحسين كفاءة استهلاك الطاقة والمياه، وتوسيع نطاق برامج تقليل النفايات وإعادة التدوير. وإلى جانب ذلك، تدعم هذه الركيزة دفع جهود التنمية الحضرية وتطوير بيئة تحتية مستدامة، بما يتماشى مع الأولويات البيئية لدولة الكويت.

2.3 مشاركة أصحاب المصلحة

يحتل التواصل القائم على الشفافية والشمولية وفي التوقيت المناسب مع أصحاب المصلحة مكانة محورية في صميم نهج الشركة. وانطلاقاً من إيمانها بالدور الحيوي الذي يلعبه أصحاب المصلحة في ترسيخ ركائز النجاح طويل الأمد للشركة، فإن العقارات المتحدة تحرص على مشاركة أصحاب المصلحة من خلال فتح

أبرز مواضيع المشاركة التي تم اختيارها		وتيرة التكرار المتوقعة للمشاركة		آلية المشاركة المختارة	فئات أصحاب المصلحة المختارة
الموظفين		النشرات الدورية التعاميم الداخلية عبر البريد الالكتروني		نشرات ربع سنوية يتم إرسال التعاميم كلما استدعي الامر	الاخبار و/أو الإعلانات عن الفعاليات الاشعارات العامة الإعلان عن انضمام الموظفين الجدد /والتعريف بهم دعوات للموظفين لحضور فعاليات، الإعلان عن الدورات التدريبية وتحديات التعليم والجوائز والتكريمات
مجلس الإدارة		البريد الإلكتروني المكالمات الهاتفية الاجتماعات التقارير والدراسات		كلما استدعي الأمر ربع سنوي بشأن البيانات المالية سنوي بشأن الميزانية سنوي بشأن تقرير الحوكمة تقييم الأداء سنوي بشأن تقرير لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة تقرير بيئة الرقابة الداخلية تقرير مراجعة أنظمة الرقابة الداخلية	مناقشة استراتيجية التسويق الشاملة للسنة في إطار المسؤولية الإشرافية لمجلس الإدارة. التواصل مع مجلس الإدارة خلال الأزمات أو عند حدوث تغييرات تنظيمية جوهرية، بهدف الحصول على التوجيه والدعم.
العلاء والمستأجرين		تطبيق الهاتف الخاص بالمجتمع المكالمات الهاتفية التواصل عبر الواتساب البريد الالكتروني التواصل المباشر (وجهاً لوجه) الكتب الرسمية منصات وسائل التواصل الاجتماعي		حسب الحاجة	الواردة: استقبال الطلبات والشكاوى الصادرة: الإشعار بالمستجدات، الإعلانات، واستطلاعات الرأي التوعية بالعلامة التجارية
المجتمع		وسائل الإعلام المطبوع (الصحف والمجلات والنشرات التعريفية) البيانات الصحفية المواقع الالكترونية للصحف الفعاليات الرايات منصات وسائل التواصل الاجتماعي (إنستغرام، إكس، لينكدإن، يوتيوب) النشرات الإخبارية الموقع الإلكتروني للشركة الصحف الإعلانات واستطلاعات الرأي عبر: المكالمات الهاتفية، والواتساب، وتطبيق المجتمع، والبريد الإلكتروني، والتواصل المباشر.		حسب الحاجة	التعاون فيما يتعلق بمبادرات التنمية المجتمعية والمسؤولية الاجتماعية للشركات. بناء وتوطيد العلاقات مع مختلف المنظمات والمؤسسات غير الحكومية. تحديد فرص الشراكات الفعالة التي تساهم في تلبية الاحتياجات المحلية
الشركاء المجتمعون / المنظمات غير الحكومية		البريد الالكتروني والمكالمات الهاتفية		حسب الحاجة	التعاون فيما يتعلق بمبادرات التنمية المجتمعية والمسؤولية الاجتماعية للشركات. بناء وتوطيد العلاقات مع مختلف المنظمات والمؤسسات غير الحكومية. تحديد فرص الشراكات الفعالة التي تساهم في تلبية الاحتياجات المحلية
المستثمرون		إيماناً من العقارات المتحدة بأهمية الشفافية وبناء الثقة ولضمان التواصل الفعال مع قاعدة مساهميها، تتبع الشركة الأساليب التالية في إشراك المستثمرين: التقارير السنوية – إصدار تقارير شاملة حول الأداء المالي والتشغيلي البيانات المالية ربع السنوية: تقديم تحديثات دورية حول أداء الشركة. الإفصاحات الرقابية: تقديم الإفصاحات المطلوبة إلى بورصة الكويت وهئية أسواق المال اجتماعات الجمعية العامة السنوية: لمناقشة أداء الشركة والتصويت على المسائل الجوهرية. إشراك المستثمرين المؤسسيين والمحللين الماليين على الصعيدين المحلي والدولي. مسؤول علاقات المستثمرين: تخصيص فريق أو مسؤول للرد على استفسارات المستثمرين الخط الساخن للمساهمين: توفير رقم هاتف مخصص للرد على استفسارات المستثمرين. سجل الشكاوى والمقترحات: نموذج مخصص لتدوين مخاوف المستثمرين أو اقتراحاتهم. نشر الإعلانات والرؤى المؤسسية عبر المنصات القيمة كالموقع الإلكتروني ولينكدإن وإنستغرام البيانات الصحفية: نشر إعلانات رسمية حول تطورات الأعمال. المشاركة الإعلامية: إجراء مقابلات ونشر لمحات في وسائل الإعلام الاقتصادية.		سنوية وربع سنوية وبشكل عرضي من خلال الافصاحات وكلما دعت الحاجة	تقديم مستجدات حول استثمارات الشركة وتجاربتها من الاستثمارات. توزيعات الأرباح

2.4 تقييم الأهمية النسبية

في إطار إرساء منهجيتها الخاصة بالاستدامة، عمدت شركة العقارات المتحدة إلى إجراء تقييم شامل للأهمية النسبية بهدف تحديد أبرز الموضوعات البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالحوكمة والتي لها صلة وثيقة بأعمالها ومحل اهتمام من أصحاب المصلحة. وقد استهلت هذه العملية بتحديد 13 موضوعاً جوهرياً محتملاً، تم اختيارها بناءً على منهجية متعددة الأبعاد تراعي معايير جهات التقييم المتخصصة في المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، ومقارنة مركز الشركة مقابل الشركات المماثلة على الصعيدين الإقليمي والعالمي، والمتطلبات الرقابية السارية، بالإضافة إلى أبرز أطر ومعايير الاستدامة، ومنها أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs)، ومعايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)، والمعايير الدولية للتقارير المالية (IFRS)، وشهادة LEED من المجلس الأمريكي للمباني الخضراء، ونظام Envision، ودليل المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة لدول مجلس التعاون الخليجي، ورؤية كويت جديدة.

وانطلاقاً من الإرشادات التوجيهية لمعايير المبادرة العالمية للتقارير 2021 (GRI)، وتأسيساً على المبادئ المحددة في المعيار AA1000 لمشاركة أصحاب المصلحة (AA1000SES)، قمنا بتقييم مدى أهمية وتكرار كل موضوع. ولكي نحدد أولويات الموضوعات، قمنا باستخدام تحليل يربح الموضوعات حسب مرات تكرارها. وبفضل هذا المنهجية تمكنا من تنقيح القائمة لتصل إلى 12 موضوعاً جوهرياً.

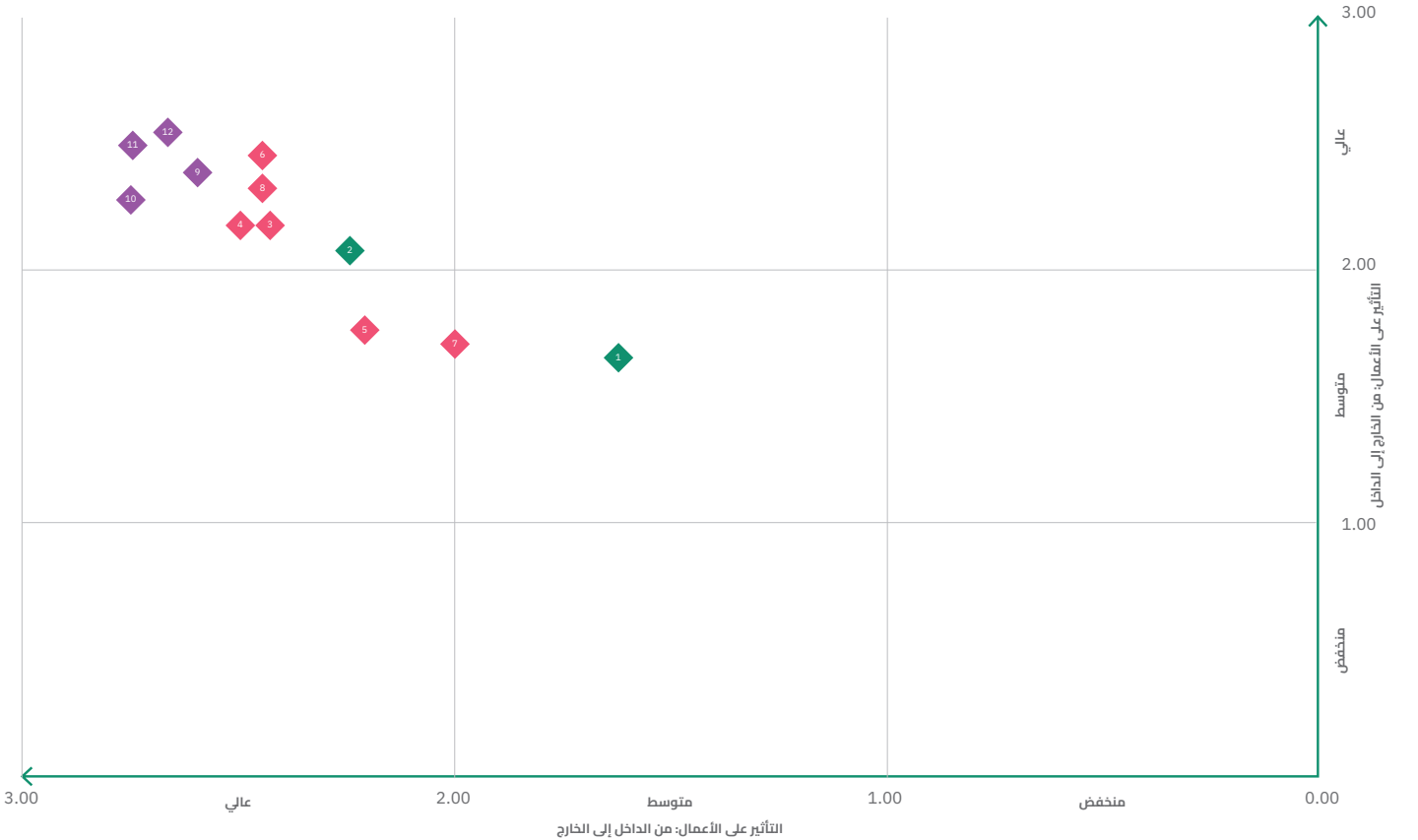
وحتى نضمن أن التقييم يعكس أكبر قدر من وجهات النظر المختلفة، عمدت العقارات المتحدة إلى إشراك أصحاب المصلحة الداخليين عبر استطلاعات رأي موجهة بهدف جمع آرائهم حول أهم مواضيع الاستدامة، وبشكل متوازي قامت الشركة بالتواصل مع أصحاب المصلحة الخارجيين لتحديد المجالات التي تؤثر فيها عمليات الشركة بشكل أكبر. وقد شكلت الآراء التي تم جمعها من المجموعتين حجر الأساس لوضع مصفوفة الأهمية النسبية، والتي توضح الأهمية النسبية لكل موضوع استناداً إلى تأثيره المحتمل على نتائج أعمال الشركة من جهة، وأهميتها الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الأوسع من جهة أخرى.

تم تصميم مصفوفة الأهمية النسبية بحيث تقدم خريطة بصرية لمدى أهمية وتأثير أبرز الموضوعات الجوهرية من وجهة نظر أصحاب المصلحة. أولاً، تم احتساب متوسط الآراء حول كل موضوع جوهرية وترجيحها وتصنيفها من حيث الأهمية والتأثير ضمن مستويات منخفضة أو متوسطة أو عالية. بعد ذلك، يتم وضع المصفوفة.

وتطبيقاً لمبدأ الأهمية النسبية المزدوجة، تم تصميم المصفوفة مكونة من محورين أساسيين: المحور (Y) يمثل مدى تأثير المخاطر والفرص في كل موضوع على التدفقات النقدية للشركة، بينما يمثل المحور (X) أهمية التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تسببها الشركة بالنسبة لكل موضوع جوهرية.

الشكل: الموضوعات الجوهرية لعام 2024

الموضوعات الجوهرية	الأهمية النسبية للتأثير X المحور	الأهمية النسبية المالية المحور y	التصنيف (x,y)	التوافق مع المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة
انبعاثات الغازات الدفيئة	1.67	1.68	متوسط-متوسط	بيئية
إدارة الموارد	2.00	2.19	عالي-عالي	بيئية
الصحة والسلامة والعافية	2.08	2.35	عالي-عالي	اجتماعية
تطوير رأس المال البشري	2.08	2.39	عالي-عالي	اجتماعية
المشاركة المجتمعية والتأثير	1.75	2.17	عالي-متوسط	اجتماعية
رضا العملاء والمستأجرين	2.30	2.35	عالي-عالي	اجتماعية
التنوع والمساواة والشمولية	1.71	2.00	عالي-متوسط	اجتماعية
الرقمنة	2.21	2.35	عالي-عالي	اجتماعية
خصوصية البيانات وأمن المعلومات	2.25	2.45	عالي-عالي	حوكمة
اخلاقيات العمل والالتزام	2.17	2.60	عالي-عالي	حوكمة
الحوكمة والقيادة	2.35	2.60	عالي-عالي	حوكمة
إدارة المخاطر	2.38	2.55	عالي-عالي	حوكمة



3. التميز في الحوكمة



الانساق مع خطة التنمية الوطنية (رؤية 2035).
— مكانة دولية متميزة.

كيف تربط شركة العقارات المتحدة الناس بالطبيعة والطبيعة
بنفسه - دمج الاستدامة في فلسفة التصميم لدينا وممارسات
البناء وإدارة المرافق للحد من التأثير البيئي وتعزيز التوازن البيئي.

3.1 تنوع مجلس الإدارة والحوكمة



نائب الرئيس التنفيذي للعمليات يشرف على قطاعات الأعمال الرئيسية ومنها:

- التطوير (عمليات التصميم والإنشاء والتطوير)
- إدارة الأملاك (العمليات والتأجير وإدارة المرافق والاهتمام براحة العملاء)
- المبيعات والتسويق (الاتصالات المؤسسية، وتسويق المشاريع والمبيعات وتطوير المنتجات)

وتدعم هذه القطاعات إدارات متخصصة في المجالات التالية:

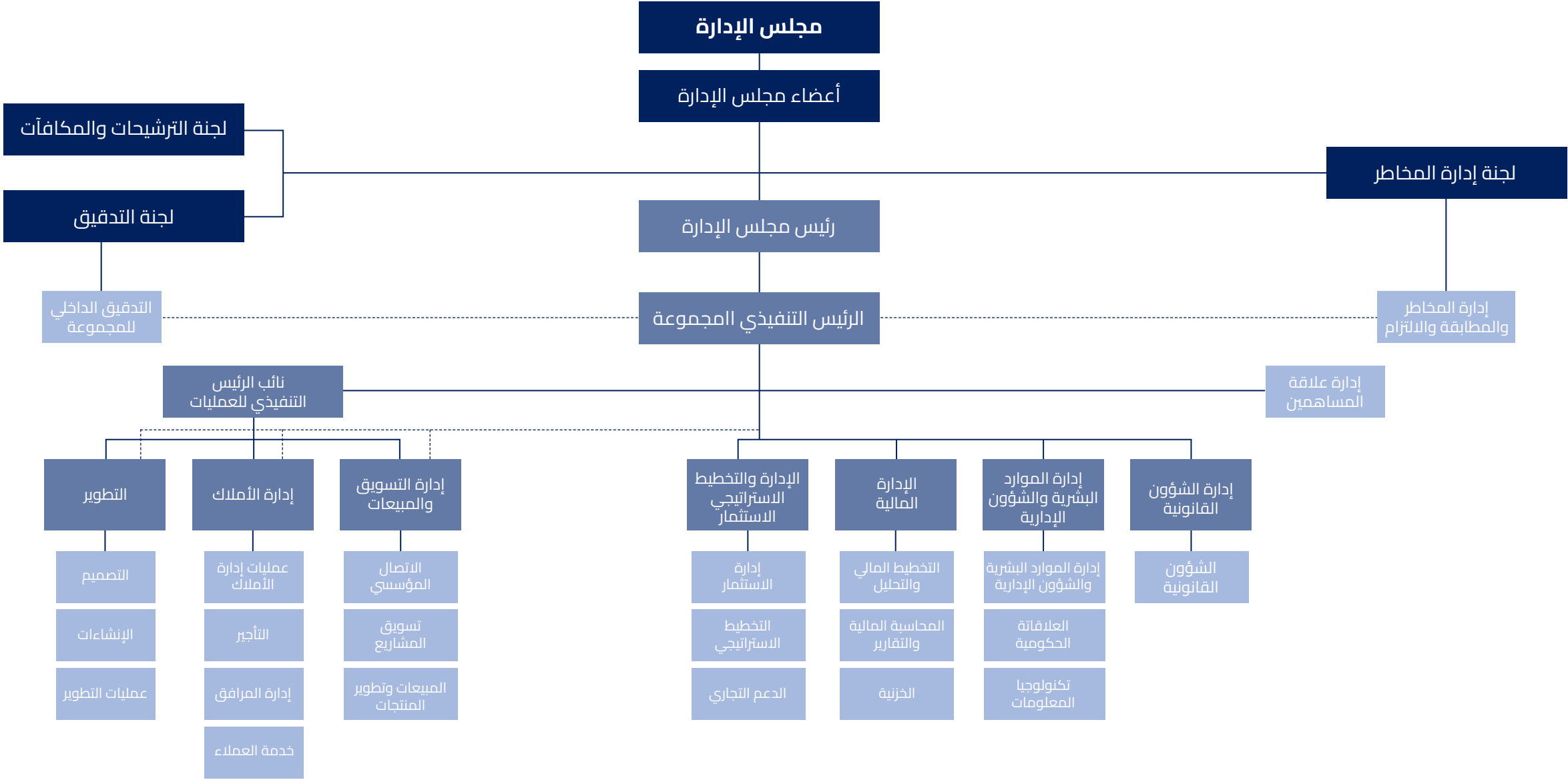
- الشؤون المالية (التخطيط والتحليل المالي، والمحاسبة، الخزينة)
- الموارد البشرية والشؤون الإدارية (الموارد البشرية، والعلاقات الحكومية، وتكنولوجيا المعلومات، والمشتريات)
- الاستثمار والتخطيط الاستراتيجي
- الشؤون القانونية
- وحدة علاقات المستثمرين
- إدارة المخاطر والمطابقة والالتزام، بتبعية مباشرة إلى مجلس الإدارة.

بالإضافة إلى ما سبق، تقوم إدارة التدقيق الداخلي للمجموعة بدورها في تعزيز الشفافية والرقابة الداخلية في جميع عمليات الشركة.

تؤمن شركة العقارات المتحدة إيماناً راسخاً بأن الحوكمة المؤسسية الشفافة هي الأساس المتين الذي ترتكز عليه الشركة في ممارسات الأعمال المسؤولة. وإننا إذ نمضي قدماً في مسيرتنا، فإننا نسعى سعياً حثيثاً إلى الارتقاء بممارسات الحوكمة لضمان أن تكون الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكمة جزءاً لا يتجزأ في عمليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية والإشراف. ونستعرض في هذا القسم لمحة شاملة عن هيكل الحوكمة المؤسسية في الشركة، وتشكيل مجلس إدارتها ومسؤولياته، والتنوع على مستوى الإدارة التنفيذية، واللجان المعنية بالحوكمة، وممارسات تقييم الأداء، بما يبرهن حرص الشركة على دمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكمة وترسيخها في صميم عمليات الإشراف واتخاذ القرارات.

الهيكل التنظيمي

صمم الهيكل التنظيمي لشركة العقارات المتحدة بشكل يدعم عملياتها التشغيلية الديناميكية في مجالات التطوير العقاري وإدارة الأملاك والشؤون المالية والخدمات المؤسسية. وعلى رأس الهيكل التنظيمي يتولى مجلس الإدارة مسؤولية الإشراف على الرئيس التنفيذي للمجموعة، الذي يقود بدوره تنفيذ استراتيجية الشركة والارتقاء بالأداء عبر فريق القيادة التنفيذية والقطاعات التشغيلية.



هيكل مجلس الإدارة

خلال عام 2024، كان مجلس الإدارة يضم سبعة أعضاء، منهم ستة أعضاء غير تنفيذيين وعضو تنفيذي واحد. ومن حيث تمثيل المرأة فقد كان المجلس يضم عضوتين وخمسة أعضاء رجال.

التنوع في هيئات الحوكمة

 السيد/سامر محمد عماد عبوشي تصنيف العضو عضو مجلس إدارة غير تنفيذي الخبرة في القطاع 20+ الخبرة من خارج القطاع 20+ الجنس ذكر العمر 42 مدة العضوية 1 معدل حضور الاجتماعات 100%	 السيدة/ سناء عبدالله حمد الهدلق تصنيف العضو عضو مجلس إدارة غير تنفيذي الخبرة في القطاع 20+ الخبرة من خارج القطاع 10+ الجنس أنثى العمر 57 مدة العضوية 2 معدل حضور الاجتماعات 75%	 السيد/ محمود علي تيفوني تصنيف العضو عضو مجلس إدارة غير تنفيذي الخبرة في القطاع 20+ الخبرة من خارج القطاع - الجنس ذكر العمر 44 مدة العضوية 3 معدل حضور الاجتماعات 100%	 السيد/عبدالأمير قاسم جعفر علي تصنيف العضو عضو مجلس إدارة غير تنفيذي -مستقل الخبرة في القطاع 20+ الخبرة من خارج القطاع 8+ الجنس ذكر العمر 42 مدة العضوية 3 معدل حضور الاجتماعات 100%	 الشيخ /فاضل خالد الجابر الصباح تصنيف العضو عضو مجلس إدارة غير تنفيذي -مستقل الخبرة في القطاع 40+ الخبرة من خارج القطاع 40+ الجنس ذكر العمر 78 مدة العضوية لا ينطبق معدل حضور الاجتماعات 63%	 السيد/ مازن عصام حوا تصنيف العضو نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة – عضو تنفيذي الخبرة في القطاع 26 الخبرة من خارج القطاع شغل عضوية العديد من مجالس الإدارة في القطاع المصرفي الجنس ذكر العمر 49 مدة العضوية 3 معدل حضور الاجتماعات 100%	 الشيخة /بيبي ناصر صباح الأحمد الصباح تصنيف العضو رئيس مجلس الإدارة – عضو غير تنفيذي الخبرة في القطاع 18+ الخبرة من خارج القطاع 20+ سنة الجنس أنثى العمر 48 مدة العضوية لا ينطبق معدل حضور الاجتماعات 100%
---	--	--	--	--	--	--

- سياسة تضارب المصالح المعتمدة للشركة.
- إجراء مراجعات منتظمة للمعاملات التي تشمل أطرافاً ذات صلة قبل إتمامها.
- الإفصاح الشفاف عن العضويات في مجالس الإدارة، والمساهمين المسيطرين، والمعاملات مع الأطراف ذات الصلة، والملكيّات المتبادلة للأسهم مع الموردين.

لا يشغل رئيس مجلس الإدارة أي منصب في فريق الإدارة التنفيذية العليا، وذلك تماشياً مع أحكام قانون الشركات الكويتي. ويقوم مجلس الإدارة بالتعامل مع حالات تضارب المصالح المحتملة من خلال:

عمليات ترشيح واختيار أعضاء مجلس الإدارة

تحرص شركة العقارات المتحدة على تطبيق متطلبات عملية ترشيح واختيار أعضاء مجلس الإدارة مع الالتزام التام بأحكام قانون الشركات الكويتي واللائحة التنفيذية لهيئة أسواق المال. وهذه العملية تعكس حرصنا على الامتثال للمتطلبات الرقابية وفعالية أداء مجلس الإدارة. وعند اختيار أعضاء المجلس يتم الاسترشاد بمجموعة محددة من المعايير منها:

- استيفاء المؤهلات المنصوص عليها في قرار هيئة أسواق المال رقم 72 لسنة 2015.
- تقييم وتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة.
- الامتثال لمتطلبات استقلالية المجلس، مع تخصيص نسبة تتراوح من 20% إلى 50% من المقاعد للأعضاء المستقلين، مع فتح باب الترشيح لمدة شهر كامل.
- الموافقة من خلال تصويت أغلبية المساهمين.
- استيفاء متطلبات عملية تقييم "الملاءمة والجدارة" الإلزامية من قبل هيئة أسواق المال.

مهام ومسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة

يتولى مجلس إدارة شركة العقارات المتحدة توجيه استراتيجية الشركة، بما يضمن إرساء منظومة حوكمة قوية ورقابة فعالة تغطي كافة الجوانب التشغيلية، مع التركيز بشكل خاص على الاستدامة وخلق قيمة طويلة الأجل، وتشمل المسؤوليات الرئيسية لمجلس الإدارة ما يلي:

الإشراف الاستراتيجي والاعتماد:

يتولى المجلس مراجعة الاستراتيجية الشاملة للشركة، وأهداف أعمالها، وهياكلها التنظيمية، وسياساتها التشغيلية الأساسية، ومن ثم اعتمادها وتوجيهها بما يضمن توافقها مع أهداف التنمية المستدامة.

الإشراف المالي:

يصادق المجلس على الميزانيات السنوية والبيانات المالية المدققة ويعتمدها، بما يضمن دقتها وشفافيتها وامثالها لقواعد الإفصاح المعمول بها.

الحوكمة المؤسسية والالتزام:

يحرص مجلس الإدارة على إرساء إطار الحوكمة المؤسسية والإشراف عليه، ويقوم بشكل دوري بتقييم مدى فعاليته وتعديله إذا اقتضت الضرورة، بما يضمن الامتثال للوائح الداخلية والأنظمة والقوانين وأفضل ممارسات الحوكمة.

دمج المبادئ البيئية والاجتماعية والحوكمة:

يضمن المجلس دمج المبادئ البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالحوكمة ومراعاتها في عمليات صنع القرارات الاستراتيجية والتشغيلية، مما يرسخ الاستدامة كجزء لا يتجزأ من النهج العام لأعمال الشركة.

الإشراف على الإدارة التنفيذية:

يقوم المجلس بتعيين كبار المسؤولين التنفيذيين الذين تقع على عاتقهم مسؤولية تنفيذ استراتيجيات الاستدامة، ويقوم بالإشراف عليهم، وعزلهم إذا لزم الأمر. كما يقوم المجلس بتقييم أداء الإدارة التنفيذية وفقاً لمؤشرات أداء محددة متوافقة مع الأهداف الاستراتيجية للشركة، ويعقد اجتماعات دورية مع الإدارة التنفيذية لمناقشة تقدم سير العمل والتحديات ونتائج الأداء.

التواصل الشفاف:

يحرص مجلس الإدارة على توفير قنوات اتصال فعالة تضمن التواصل الشفاف والمستمر مع المساهمين، وبصورة تضمن إبقائهم على علم بما يستجد حول أداء الشركة في مجال الاستدامة وما يطرأ من التطورات التنظيمية الهامة.

المكافآت والحوافز:

يحدد مجلس الإدارة فئات واضحة للمكافآت، تشمل الرواتب الثابتة، والحوافز المرتبطة بالأداء، وخطط التعويضات التي تدفع في صورة أسهم، بما يضمن مواءمة المكافآت مع ممارسات الأعمال المستدامة وإدارة المخاطر على المدى الطويل.

مشاركة أصحاب المصلحة:

يعتمد المجلس السياسات التي تنظم العلاقات مع أصحاب المصلحة، وتحمي حقوقهم ومصالحهم، ويحرص على إبقائهم على علم بالمستجدات المتعلقة بقضايا الاستدامة والمسؤولية المؤسسية.

إدارة مخاطر الاستدامة:

يوافق مجلس الإدارة على الخطط والسياسات التي تهدف إلى دمج اعتبارات وعوامل الاستدامة وتضمينها في الاستراتيجية الشاملة للشركة، وخطط العمل الرئيسية، وعمليات تقييم وإدارة المخاطر.

حوكمة المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة

وفي هذا الصدد، يلعب مجلس الإدارة دور محوري في ترسيخ حوكمة هذه المعايير، حيث يخضع أدأؤه لتقييم سنوي وفقًا لمنهجية هيكلية من خلال التقييم الذاتي وتقييم الأقران، جنبًا إلى جانب مع عملية تحقق تتم بصفة سنوية للتأكد من مدى استيفاء الأعضاء المستقلين لشروط الاستقلالية. وهذا التقييم يأخذ المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة بعين الاعتبار، وذلك لضمان المساءلة والتحسين المستمر في الإشراف على المخاطر والفرص المتعلقة بالاستدامة.

انطلاقًا من التزامها بترسيخ المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة في صميم عملياتها، عمدت العقارات المتحدة إلى إنشاء لجنة متخصصة في المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، بقرار من الرئيس التنفيذي تتولى الإشراف على دمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكمة وتضمينها في كافة الجوانب التشغيلية في الشركة. كما تم تكليف كبار المسؤولين التنفيذيين بإدارة أداء الشركة فيما يتعلق بالمواضيع الجوهرية في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما في ذلك التأثيرات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية.

لجان مجلس الإدارة

اسم اللجنة	وصف المهام الرئيسية للجنة	رئيس اللجنة	عدد الاجتماعات خلال العام	عدد الاجتماعات المطلوب عقدها	معدل الحضور
لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة	- القيم والأخلاقيات: مراجعة وتقييم السياسات والإجراءات والممارسات التي يضعها مجلس الإدارة، بهدف التحقق من مدى الالتزام بميثاق قواعد الأخلاقيات والسلوك المهني للشركة. كما تتولى اللجنة مراقبة المعايير الأخلاقية، ومراجعة الأنظمة والممارسات التي تضعها الإدارة وتقديم المشورة بشأنها، وذلك لضمان الامتثال للقوانين واللوائح التنظيمية. - الحوكمة التنظيمية: تقديم المشورة بشأن عمليات وممارسات الحوكمة المعمول بها والمطبقة داخل الشركة. - الإشراف على مكافحة الاحتيال: الإشراف على إجراءات منع وردع الاحتيال، وضمان اتخاذ الإجراءات المناسبة ضد مرتكبي الاحتيال ممن ثبت ضدّهم تهمة الاحتيال. كما تتولى اللجنة التأكد من وجود برامج وضوابط فعالة لمكافحة الاحتيال، وإجراء التحقيقات اللازمة في حال اكتشاف أي حالة احتيال. - البيانات المالية: مراجعة البيانات المالية للتأكد من نزاهتها وشفافيتها ومراقبة السياسات المحاسبية المطبقة والتأثيرات الرقابية. كما تتولى اللجنة مسؤولية دراسة الاستراتيجيات والافتراضات والتقديرات التي استندت إليها الإدارة في إعداد البيانات المالية والميزانية وخطط الاستثمار. - أنظمة الرقابة الداخلية: تقييم مدى كفاءة وفعالية أنظمة الرقابة الداخلية، والإشراف على المراجعات التي تقوم بها أطراف خارجية. - إدارة التدقيق الداخلي: اعتماد ميثاق و خطة واستراتيجية وميزانية التدقيق الداخلي؛ وضمان فعالية الإدارة ومدى امتثالها للمعايير المهنية. كما تتولى اللجنة الإشراف على إدارة التدقيق الداخلي في الشركة، بما في ذلك تقييم أداء مدير الإدارة - التدقيق الخارجي: التوصية بتعيين مدققي الحسابات الخارجيين وتحديد أتعابهم ومكافآتهم، والتأكد من استقلالية ونزاهة المدقق الخارجي. - الالتزام: مراجعة التقارير الصادرة من الجهات الرقابية والتأكد من اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها. كما تتولى اللجنة مسؤولية التأكد من امتثال الشركة للقوانين والسياسات واللوائح والقواعد والتعليمات ذات الصلة، ومراجعة فعالية الأنظمة المطبقة لمراقبة هذا الالتزام. مهام أخرى: الإشراف على التحقيقات الخاصة، وإدارة إجراءات الإبلاغ عن المخالفات.	عضو مجلس الإدارة السيد/ محمود على تيفوني	100%	4	8
لجنة إدارة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة	- إعداد ومراجعة استراتيجيات إدارة المخاطر، والتأكد من أنها تتناسب مع طبيعة وحجم أنشطة الشركة. - التحقق من موافقة مجلس الإدارة على سياسات المخاطر، ومتابعة تنفيذها. - تقييم مدى كفاية الموارد والأنظمة وآليات تحديد المخاطر المخصصة لإدارة المخاطر. - مساعدة مجلس الإدارة في وضع مستويات نزع المخاطر في الشركة ومراقبتها. - مراجعة الهيكل التنظيمي لإدارة المخاطر، والتأكد من استقلالية موظفي إدارة المخاطر عن الأنشطة التي تعرض الشركة للمخاطر. - التأكد من تمتع موظفي إدارة المخاطر بقدر كبير من الصلاحيات والوعي للقيام بمهامهم بفعالية. - تعزيز ونشر ثقافة الوعي بالمخاطر على مستوى الشركة. - مراجعة المسائل التي تثيرها لجنة التدقيق والتي قد تؤثر على إدارة المخاطر.	عضو مجلس الإدارة / الشيخ فاضل الصباح	100%	4	5
لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة	- التوصية بالمرشحين للإدارة التنفيذية بناءً على المؤهلات العلمية والخبرات العملية واستيفاء المتطلبات الرقابية. - مراجعة والتوصية بالترشيح لأعضاء مجلس الإدارة، بما في ذلك المتقدمين من المساهمين بما يتماشى مع المتطلبات الرقابية والنظام الأساسي للشركة. - تقييم المرشحين لشغل مناصب في الإدارة التنفيذية العليا، وإعداد الوصف الوظيفي لأعضاء مجلس الإدارة. - التأكد من عدم انتفاء صفة الاستقلالية عن أعضاء مجلس الإدارة المستقلين. - مساعدة مجلس الإدارة في وضع مؤشرات الأداء الرئيسية للإدارة التنفيذية، وفقًا لاستراتيجية الشركة. - تقييم أداء مجلس الإدارة وأعضائه، وعرض النتائج على المجلس لاعتمادها. - وضع سياسات واضحة للمكافآت الخاصة بمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية ومراجعتها بصورة دورية. - التأكد من أن المكافآت الممنوحة تتوافق مع السياسات المعتمدة، وتدعم استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب. - إعداد تقارير المكافآت السنوية.	رئيس مجلس الإدارة – الشيخة/ بيبي ناصر الصابح	100%	1	3

تقييم الأداء المكافآت

انطلاقاً من التزامنا الراسخ بمبادئ الشفافية والمساءلة والسعي الدائم نحو التحسين، خطت شركة العقارات المتحدة خلال فترة التقرير خطوات ملموسة في مسيرة الاستدامة تمثلت في تطوير وتحديث عملية تقييم الأداء الرسمية المتبعة لتقييم أداء مجلس الإدارة، بحيث تشمل تقييم أداء المجلس ككل، وأداء كل عضو من أعضائه.

تستند عملية التقييم إلى مجموعة من مؤشرات الأداء الرئيسية والتي تم تصميمها مسبقاً بحيث تتماشى مع أفضل الممارسات العالمية في الحوكمة. ويكمن الغرض من هذه المؤشرات في قياس مدى فعالية أداء مجلس الإدارة ككل في تنفيذ مسؤولياته المتعلقة بالحوكمة بالإضافة إلى المساهمات الفردية لكل عضو من أعضاء المجلس. ويقوم مجلس الإدارة بدعم من لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة نتائج التقييم السنوية؛ حيث يتم الاعتماد على نتائج التقييم في اتخاذ القرارات المتعلقة بتشكيل المجلس، وتحسين هياكل الحوكمة، وتأكيد الانسجام مع الرؤية الاستراتيجية للشركة.

وتأكيداً على ترسيخ الحوكمة في صميم سياسات الشركة، تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة لموافقة المساهمين في اجتماع الجمعية العامة السنوية، بينما تخضع مكافآت الإدارة التنفيذية للسياسات الداخلية للشركة الخاصة بالمكافآت والمكافأة الخاصة للموظفين خضوعاً لاعتمادها من قبل مجلس الإدارة. بالإضافة إلى ذلك، يتم الإفصاح عن مكافآت الإدارة التنفيذية قبل موعد انعقاد اجتماع الجمعية العامة السنوية.

قائمة أعضاء الإدارة التنفيذية



السيد/ سانتوش كومار كريشنان
المدير التنفيذي للإدارة المالية
للمجموعة



السيد/ مشاري سليمان المجيدان
نائب الرئيس التنفيذي للعمليات



السيد/ مازن عصام دوا
نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس
التنفيذي للمجموعة



السيدة/ لجين الصالح
المدير التنفيذي لإدارة المبيعات
والتسويق



السيد/ طارق عنبوسي
المدير التنفيذي للاستثمار



السيد/ راشد عيسى العيسى
المدير التنفيذي لإدارة الموارد
البشرية

مهام ومسؤوليات الإدارة العليا المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة:

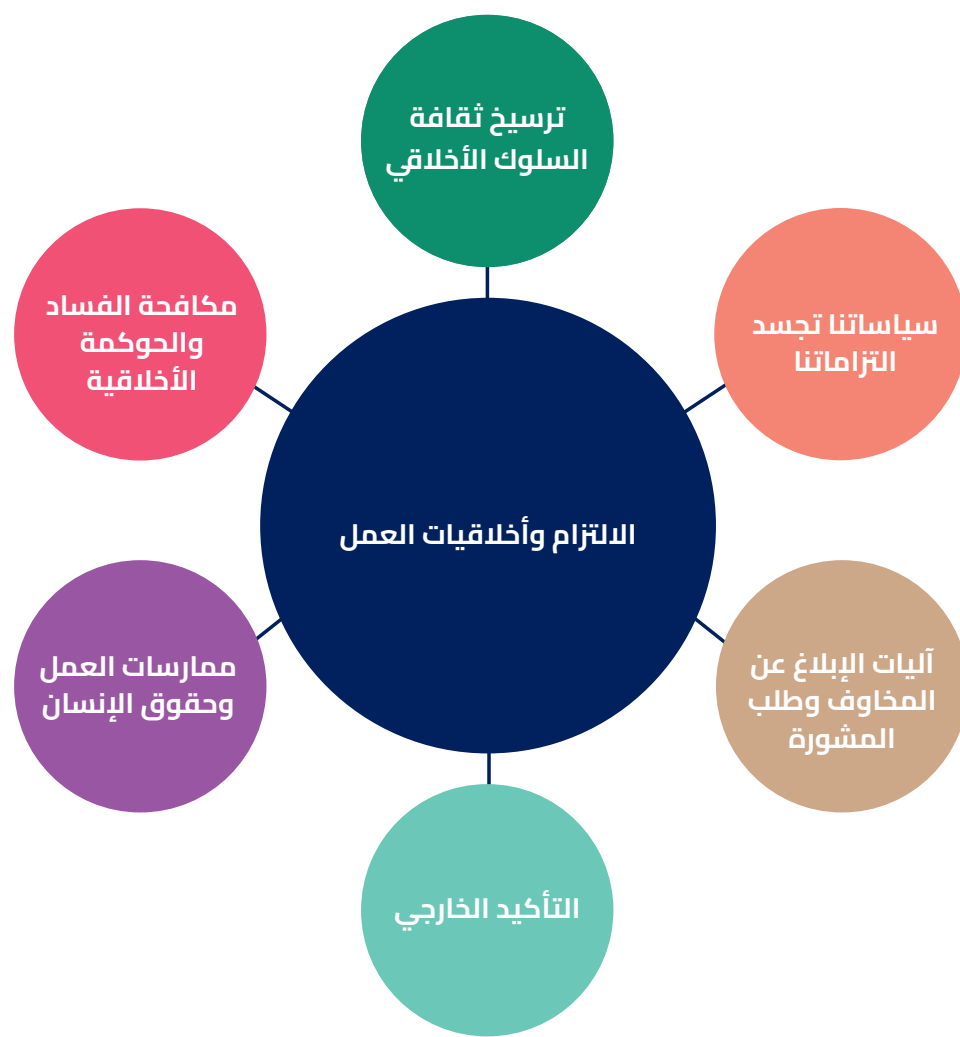
لجان الإدارة

- وضع استراتيجيات وسياسات وبرامج تفصيلية وتنفيذها بما يتماشى مع رؤية مجلس الإدارة للاستدامة.
- التأكد من ترسيخ هذه الاستراتيجيات والسياسات وتضمينها في العمليات التشغيلية والأنشطة اليومية.
- تخصيص الموارد المالية والبشرية والتقنية اللازمة لتحقيق أهداف الاستدامة بفعالية.
- نشر رسالة الشركة وقيمها وأهدافها في مجال الاستدامة وتعميمها داخلياً بين الموظفين، وخارجياً مع أصحاب المصلحة.
- تجميع البيانات حول أداء الاستدامة وتحليلها ورفع تقارير في هذا الصدد إلى مجلس الإدارة والمساهمين.

اسم اللجنة	وصف المهام الرئيسية للجنة	معدل الحضور	عدد الاجتماعات خلال العام	رئيس اللجنة
لجنة المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة	• صياغة الرؤية والأهداف والأولويات الإستراتيجية للشركة فيما يتعلق بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة. • وضع السياسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، والتأكد من توافق المبادرات مع استراتيجية الأعمال وضمان الالتزام الرقابي. • الإشراف على الأثر البيئي للشركة (مثل الانبعاثات، والنفايات، وكفاءة استهلاك الطاقة)، والتأكد من قدرة الشركة على مواجهة المخاطر المتعلقة بالجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة. • الإشراف على عملية إعداد التقارير المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما في ذلك إفصاحات الاستدامة والإفصاحات المتعلقة بالمناخ. • رفع التوصيات وتقديم المشورة إلى مجلس الإدارة بشأن المخاطر والفرص الناشئة عن الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة، والتأكد من تفعيل ثقافة المساءلة على مستوى جميع إدارات الشركة. • المشاركة مع أصحاب المصلحة، والاستفادة من ملاحظاتهم وآرائهم من خلال تضمينها في الاستراتيجيات البيئية والاجتماعية والحوكمة.	100%	5	المدير التنفيذي للموارد البشرية
لجنة مراجعة السياسات والإجراءات	• مراجعة وتدقيق المسودات النهائية لسياسات وإجراءات إدارة الشركة، مع التأكد من توافقها على مستوى قطاعات ووظائف الشركة بما يضمن كفاية وقوة أنظمة الرقابة الداخلية. • رفع التوصيات والملاحظات في الوقت المناسب، وتفعيل آليات التنسيق بين الإدارات، واقتراح مبادرات للتحسين والتطوير المستمر. • متابعة مدى التزام المسؤولين عن السياسات بتذكيرهم بمعالجة أية ملاحظات ترد في تقارير التدقيق والمخاطر او الالتزام الرقابي	80%	14	المدير التنفيذي للموارد البشرية
لجنة التأجير	• الموافقة على فئات المستأجرين، وخطط التأجير، وأسعار الإيجارات لمشاريع الشركة. • مراجعة الخطط التشغيلية وقوائم الأسعار، والعمل على تنفيذ المهام المسندة من الرئيس التنفيذي للمجموعة.	100%	3	الرئيس التنفيذي للمجموعة
اللجنة التوجيهية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات	• قيادة الاستراتيجية الرقمية، وتخطيط موارد تكنولوجيا المعلومات، وإدارة المخاطر، وإدارة التغيير. • التأكد من قيام إدارات الشركة بالتعاون فيما بينهم، وتحقيق الابتكار، وتطبيق حوكمة البيانات، والالتزام الرقابي. • ترسيخ مفهوم الاستدامة، والمشاركة مع أصحاب المصلحة، وتعزيز القدرات التنافسية التقنية للشركة. • رفع تقارير بشأن مسائل الالتزام بتكنولوجيا المعلومات ومواطن الضعف في أنظمة الرقابة إلى إدارة المخاطر والالتزام.	100%	4	المدير التنفيذي للموارد البشرية

3.2 الالتزام وأخلاقيات العمل

نحن في شركة العقارات المتحدة نؤمن إيماناً راسخاً بأن السلوك الأخلاقي هو جوهر هويتنا، والقاعدة التي نركز عليها في جميع تعاملاتنا الداخلية وعبر منظومة الأعمال الأوسع. وانطلاقاً من مكانتنا السوقية بصفتنا علامة تجارية رائدة في كافة قطاعات التطوير العقاري، فإننا نكرس جهودنا لإرساء أنظمة تعزز ثقافة المساءلة والشفافية والنزاهة، مع سعيينا الدؤوب لاستكشاف فرص جديدة للتحسين والتطوير المستمر.



ترسيخ ثقافة السلوك الأخلاقي

تتبنى شركة العقارات المتحدة إلى توفير بيئة عمل آمنة تقوم على أسس الاحترام والأخلاق كركيزة أساسية من ركائز ثقافتها المؤسسية. ومن هذا المنطلق، حرصنا على إرساء منظومة متكاملة من سياسات مكان العمل التي ترسم الإطار السلوكي للموظفين وتعزز ثقافة النزاهة والمساءلة، وتضم هذه المنظومة: سياسات وإجراءات الموارد البشرية، وميثاق قواعد الأخلاقيات والسلوك المهني، وسياسة تضارب المصالح، وسياسة الإبلاغ عن المخالفات. وتتكامل هذه السياسات معاً لضمان إدراك الموظفين التام لحقوقهم ووعيهم بمسؤولياتهم.

سياساتنا تجسد التزاماتنا

إن نهج العقارات المتحدة في ممارسة الأعمال المسؤولة يركز على منظومة من السياسات وأطر العمل التي تعزز السلوك الأخلاقي، والإدارة السليمة للمخاطر، وترسخ ممارسات بيئة عمل قائمة على الشمولية. وقد حرصنا على تضمين هذه الالتزامات وترسيخها في صميم سياسات وإجراءات الموارد البشرية، وميثاق قواعد الأخلاقيات والسلوك المهني، وسياسة تضارب المصالح، لتكون هذه السياسات هي المنطلق الأساسي لـ:

- تعزيز السلوك الأخلاقي والالتزام التام بالقوانين واللوائح والمعايير الداخلية السارية.
- تقديم إرشادات وتوجيهات واضحة لتحديد المشكلات الأخلاقية وحلها على كافة المستويات في الشركة.
- تطبيق آليات إبلاغ آمنة وسريّة للإبلاغ عن أي اشتباه في سوء السلوك أو تصرف غير أخلاقي.
- التأكد من إعداد التقارير المالية واتخاذ القرارات بنزاهة وشفافية ودقة.
- دعم ثقافة قائمة على الصدق والمساءلة والنزاهة، بشكل يردع الممارسات الخاطئة ويعزز الثقة لدى جميع أصحاب المصلحة.

تحرص العقارات المتحدة على أن تكون مسؤولياتها المتعلقة بالسلوك الأخلاقي والاستدامة والمسؤولية الاجتماعية متأصلة في نسيج ثقافتها التنظيمية على كافة المستويات. وتترجم هذه المبادئ إلى واقع

ملموس من خلال هياكل حوكمة قوية يتم مراعاتها في القرارات اليومية، ومن أبرزها:

- تفويض الصلاحيات: تحديد وتنظيم عملية تفويض الصلاحيات المالية والقانونية وصلاحيات اتخاذ القرار بشكل واضح على مستوى كافة القطاعات الوظيفية ووحدات الأعمال، بما يضمن ممارسة هذه الصلاحيات بمساءلة وبأسلوب أخلاقي.
- التكامل مع الاستراتيجية المؤسسية: يتم تضمين ممارسات الأعمال المسؤولة ومراعاتها في الميزانيات السنوية، والسياسات والإجراءات التشغيلية، وخطط المسؤولية الاجتماعية للشركة بما يضمن تحقيق المواءمة بين القرارات المالية والتشغيلية وبين قيم العقارات المتحدة.
- سياسات وإجراءات محددة: تحدد الإجراءات الرسمية إجراءات وأدوار ومسؤوليات معينة لدعم الأهداف الأخلاقية للعقارات المتحدة والأهداف المتعلقة بالاستدامة. وتخضع هذه الإجراءات للمراجعة الدورية والتحسين المستمر لضمان مواكبتها لأفضل الممارسات المتطورة.

في إطار ضمان أعلى مستويات الامتثال، يحرص نائب رئيس أول إدارة المخاطر والمطابقة والالتزام على المتابعة الوثيقة والمستمرة لما يطرأ من مستجدات في المتطلبات الرقابية، وتقييم مدى فعالية أنظمة الالتزام بما يضمن للشركة القدرة على التكيف السريع مع المستجدات، واتخاذ التدابير الوقائية لمواجهة المخاطر المحتملة.



آليات الإبلاغ عن المخاوف وطلب المشورة

تأكيداً على التزامنا الراسخ بتعزيز ثقافة النزاهة، تحرص العقارات المتحدة على توفير قنوات آمنة وسرية تضمن السرية التامة لجميع أصحاب المصلحة، من موظفين وأطراف خارجية، للإبلاغ عن أية مخاوف تتعلق بسلوكيات العمل، وترتكز هذه الآليات على سياسات وإجراءات واضحة للإبلاغ عن المخالفات حيث تكفل خيارات إبلاغ سرية ومتاحة للجميع وتحظر بشكل قاطع أي شكل من أشكال الانتقام، ويتم مراجعة جميع البلاغات لتقييم مدى كفاية الأدلة والتفاصيل لمباشرة تحقيق رسمي في البلاغ، مع تطبيق إجراءات مساهلة واضحة للتعامل مع أية مخاوف مثبتة.

بالإضافة إلى توفير آلية للإبلاغ عن المخالفات، تفتح العقارات المتحدة قنوات للموظفين لطلب التوجيه والمشورة بشأن المسائل الأخلاقية والتطبيق العملي لمبادئ السلوك المهني المسؤول، كما يتم إجراء مراجعات دورية لميثاق قواعد الأخلاقيات والسلوك المهني على مستوى الإدارات المختلفة، ونسعى من خلالها للحصول على آراء وملاحظات الموظفين البناءة لتعزيز تطبيق السياسات والارتقاء بالفعالية التنظيمية.

التأكيد الخارجي

إيماناً بتعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة، وتوطيد الثقة مع أصحاب المصلحة، تستعين العقارات المتحدة بجهات خارجية مستقلة لتقديم خدمات التأكيد على المجالات الحيوية في عملياتها؛ حيث تخضع التقارير المالية للشركة لتدقيق خارجي مستقل لضمان توافقها مع المعايير المحاسبية المطبقة والتحقق من دقة المعلومات المفصح عنها. وعلى صعيد التدقيق الداخلي، يتم إجراء تقييمات دورية لتأكيد الجودة كل ثلاث سنوات للتأكد من الالتزام بأفضل الممارسات العالمية. كما تخضع أنظمة الرقابة الداخلية لدى العقارات المتحدة لتقييمات مستقلة تُجرى سنوياً للتحقق من سلامة تصميمها وفعاليتها تطبيقها. وتدعم إجراءات التأكيد هذه جهود الشركة الرامية إلى التحسين المستمر وتعزيز إطار الحوكمة الشامل.

ممارسات العمل وحقوق الإنسان

انطلاقاً من التزامنا الراسخ بإرساء بيئة عمل عادلة، تلتزم العقارات المتحدة التزاماً تاماً بأحكام قانون العمل الكويتي واللوائح ذات الصلة، والتي تحظر بشكل قاطع عمالة الأطفال والعمل القسري والسخرة. وكشهادة حية على هذا الالتزام، فخلال عام 2024 لم يتم إثبات أو الإبلاغ عن أية مخاطر تتعلق بعمالة الأطفال أو العمل القسري على مستوى عمليات وسلاسل توريد الشركة ولاسيما في ضوء الطبيعة المحلية الغالبة لعملياتها وقاعدة مورديها.

مكافحة الفساد والحوكمة الأخلاقية

تطبق العقارات المتحدة سياسة عدم التهاون مطلقاً مع أي صورة من صور الفساد، يعززها منظومة متكاملة من السياسات الصارمة والتدريب المستمر والرقابة الدورية. وانطلاقاً من مبدأ الشفافية والحوكمة، يتم رفع المسائل الحرجة والحساسة — بما في ذلك التحقيقات المتعلقة ببلاغات المخالفات والقضايا عالية المخاطر ونتائج التدقيق الداخلي والتقارير المالية — إلى مجلس الإدارة بشكل دوري لضمان اتخاذ القرارات اللازمة في الوقت المناسب. وفي هذا الصدد، تحرص الشركة على توعية كافة الموظفين بمعايير الشركة لمكافحة الفساد وأخلاقيات العمل من خلال دليل الموظف الذي يتضمن مواضيع رئيسية مثل تضارب المصالح، وإجراءات الإبلاغ عن المخالفات، وميثاق قواعد الأخلاقيات والسلوك المهني.

تلتزم العقارات المتحدة بإرساء إطار شامل وقوي لضمان الالتزام بأعلى معايير النزاهة ومكافحة الفساد. ومن أهم هذه الممارسات:

- تعهد سنوي بالالتزام بميثاق قواعد الأخلاقيات والسلوك المهني: يوقعه كافة موظفي إدارة التدقيق الداخلي بشكل سنوي تماشياً مع متطلبات الإطار الدولي للممارسات المهنية.
- إقرار بالالتزام بميثاق قواعد الأخلاقيات والسلوك المهني للشركة: يوقعه موظفي إدارة التدقيق الداخلي عند بدء العمل، ويتم تجديده سنوياً.

فإن كافة البلاغات التي تم استلامها في عام 2024 خضعت لتحقيقات رسمية. ونفخر بأنه لم يتم الإبلاغ عن أية حوادث فساد خلال عام 2024. أما فيما يتعلق بالمساهمات السياسية، فإن إطار عمل العقارات المتحدة لمكافحة الفساد يتناولها من خلال سياسة تضارب المصالح، وسياسة الإبلاغ عن المخالفات، وميثاق قواعد الأخلاقيات والسلوك المهني، مما يؤكد على التزام الشركة الراسخ بممارسة الأعمال المسؤولة والأخلاقية.

دراسة حالة: تمكين الشمولية وتعزيز ثقافة العمل

في إطار التزامنا بتهيئة بيئة عمل تعزز الشمولية وتحضن الجميع، أطلقت العقارات المتحدة مبادرات هادفة لتعزيز الشمولية وترسيخ ثقافتها التنظيمية في هذا الصدد. تمثلت المبادرة الأولى في إعداد نسخ باللغة العربية للنماذج والقوائم الجاهزة والسياسات والإجراءات الرئيسية لتمكين جميع الموظفين من الوصول إلى المعلومات وفهمها بسهولة ويسر بغض النظر عن لغتهم المفضلة. أما المبادرة الثانية، فقد ركزت على التوعية الجيدة بهذه الأدوات والممارسات، بهدف غرس القيم المشتركة ودعم بيئة عمل متماسكة. وقد أثمرت هذه الجهود عن تحسين ملحوظ في التواصل الداخلي وترسيخ ثقافة عمل أكثر قوة وشمولية. وقد أصبحت هذه الجهود مصدر إلهام لإدارات أخرى لتبني إجراءات مماثلة، مما يؤكد حرص الشركة وتركيزها على التحسين المستمر وإشراك الموظفين للموظفين.



3.3 إدارة المخاطر

حوادث عدم الالتزام

خلال عام 2024، لم تسجل العقارات المتحدة أي حوادث عدم التزام جسيمة تتعلق بالآثار الصحية والسلامة لمشاريعها وخدماتها. بالإضافة إلى ذلك، لم يتم فرض أية غرامات أو جزاءات مالية على الشركة. ومع ذلك، من جانب آخر، رصدت هيئة أسواق المال مخالفتين تم إخطار الشركة بهما ولم يترتب عليهما غرامات، وقد قامت العقارات بالإفصاح عنهما للمساهمين في اجتماع الجمعية العامة السنوية. وتُعرّف العقارات المتحدة حوادث عدم الالتزام الجسيمة بأنها أي مخالفة مادية للوائح والقرارات الصادرة عن وزارة التجارة والصناعة، أو هيئة أسواق المال، أو متطلبات أي جهة رقابية أخرى، وبالأخص تلك التي قد تترتب عليها آثار قانونية أو مالية أو تمس بسمعة الشركة.

إطار عمل نزع المخاطر لدى الشركة

تأكيدًا على التزامنا بالنمو المسؤول، نحرص في العقارات المتحدة على تحديد المخاطر وتقييمها وتصعيدها بشكل منهجي على مستوى جميع وحدات الأعمال، وذلك من خلال إطار حوكمة متكامل وشفاف. وتركز فلسفتنا في إدارة المخاطر على إطار عمل رسمي للزعة للمخاطر يحدد بدقة مستويات المخاطر المقبولة التي تتناسب مع أولوياتنا الاستراتيجية وتعهداتنا بالاستدامة. وبفضل هذا الإطار يمكن اتخاذ قرارات سليمة توازن بين السعي وراء الفرص والالتزام بالمساءلة، بما يحفز الابتكار ويحمي القيمة لأصحاب المصلحة على المدى الطويل. ويتولى نائب رئيس أول - إدارة المخاطر والمطابقة والالتزام قيادة عملية الإشراف على المخاطر، وتتم مراقبتها من قبل إدارة المخاطر والمطابقة والالتزام، وبما ينسجم مع المتطلبات الرقابية ومعايير الحوكمة الداخلية.

مخاطر تغير المناخ والفرص الواعدة

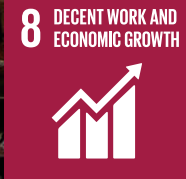
في إطار رؤيتها الاستشرافية، تقوم العقارات المتحدة بتحديد أبرز المخاطر المتعلقة بتغيرات المناخ والفرص الواعدة التي قد تؤثر على مستقبل عملياتها وأصولها وقدرتها على الصمود على المدى الطويل. وبناءً على ذلك، باشرت الشركة بدمج تدابير التخفيف من مخاطر المناخ والتكيف معها في صميم استراتيجيتها التشغيلية:

المخاطر/الفرص	التصنيف	التأثير	التداعيات المالية (قبل اتخاذ إجراءات)	استراتيجيات الإدارة	تقديرات التكلفة
زيادة الظواهر الجوية المتطرفة	فيزيائية	أضرار وتأخير في إنجاز المشاريع	ارتفاع تكاليف إصلاح واستبدال الأصول	استخدام مواد بناء قادرة على التكيف مع التغيرات المناخية، وتغطية تأمينية شاملة	~3-5% من ميزانية المشروع؛ 1-2% من الإيرادات
تشديد اللوائح التنظيمية البيئية	رقابية	زيادة تكاليف الامتثال والتعديلات اللاحقة	ارتفاع مصاريف الامتثال	تأسيس لجنة المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة الحصول على شهادات استدامة	تكاليف الاستشارات والتدريب
ارتفاع تكاليف الطاقة (تسعير الكربون)	رقابية	زيادة النفقات التشغيلية للطاقة	ارتفاع تكاليف المرافق العامة	تحسين كفاءة استهلاك الطاقة؛ التحول نحو استخدام الطاقة المتجددة	استثمارات رأسمالية وتكاليف استشارات
ندرة المياه وتكاليف مرافقها	فيزيائية	زيادة تكاليف العمليات كثيفة الاستهلاك للمياه؛	ارتفاع تكاليف الري والتبريد	استخدام تقنيات عالية الكفاءة في استهلاك المياه وتصميم المساحات الخضراء	تكاليف التكنولوجيا والتدريب
فرص النمو في تطوير المباني الخضراء	فرصة	نمو الطلب على العقارات المستدامة؛	نمو محتمل في الإيرادات	التسويق والتعاون مع شركات التكنولوجيا الخضراء	تكاليف التسويق والشراكات
مخاطر السمعة المتعلقة بالقضايا المناخية	السمعة	انطباع سلبي لدى أصحاب المصلحة؛	أضرار محتملة غير محددة على السمعة	إطلاق حملات الاستدامة، والمشاركة مع أصحاب المصلحة	تكاليف الحملات والمشاركة

دمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكمة في تقييم العناية الواجبة للعمليات

في إطار التزامنا بتبني نهج عمل مسؤول ومدروس المخاطر، نحرص العقارات المتحدة على تضمين الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكمة ودمجها في صميم تقييم العناية الواجبة للعملاء. ويتجلى ذلك من خلال تنقيح آليات الفحص الداخلي، وتحديث الشروط والاحكام التعاقدية، ومواءمة السياسات بما يضمن مراعاة العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة واعتبارها كجزء لا يتجزأ من عملية اتخاذ القرارات. وعلى الصعيد الداخلي، تقوم الشركة بإطلاق حملات توعية مستمرة لضمان تطبيق هذه الممارسات في كافة واحدت الاعمال بما يرسخ التزامنا بالممارسات الأخلاقية والالتزام الرقابي وتحقيق القيمة على المدى الطويل.

4. الموظفون والهدف



الانساق مع خطة التنمية الوطنية (رؤية 2035):

- الاقتصاد المتنوع المستدام.
- إدارة حكومية فاعلة.
- بيئة معيشية مستدامة.
- رأس مال بشري ابداعي.
- مكانة دولية متميزة.

كيف تعزز شركة URC التواصل الإنساني - من خلال بناء مجتمعات شاملة، وإعطاء الأولوية لرفاهية الموظفين من خلال أنظمة قوية للموارد البشرية والصحة والسلامة والبيئة، ودعم المجتمع الأوسع من خلال مؤسسة URC، والمبادرات الرياضية، والبرامج الثقافية.

4.1 موظفونا

نحن في شركة العقارات المتحدة نؤمن بأن نمو الشركة على المدى الطويل وريادتنا في قطاع العقارات المزدهر إنما يعتمدان بشكل أساسي على قوة رأسمالتنا البشري. ومن هذا المنطلق، فإن الاستثمار في بناء فريق عمل يتمتع بالمهارات والتنوع والحماس يمثل ركيزة أساسية لتحقيق أهدافنا الاستراتيجية، بما يتوافق مع طموحات رؤية كويت 2035. وتجسيدا لهذا الالتزام، قدمنا خلال عام 2024 ما يزيد عن 1,880 ساعة من برامج التطوير المهني الموجهة والتي كان لها بالغ الأثر في تعزيز قدراتنا ومهاراتنا في التطوير العقاري المستدام، والتنفيذ المبتكر للمشاريع، والتكامل التكنولوجي.

نمو القوى العاملة والاحتفاظ بالموظفين

شهد عام 2024 نمواً في فريق عملنا، حيث ارتفع إجمالي عدد الموظفين من 117 إلى 126 موظفاً، ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى التعيينات الجديدة استجابة لزيادة المتطلبات التشغيلية. ومع ذلك، فقد ترافق هذا النمو مع تحديات تتعلق بالاحتفاظ بالكوادر النسائية، حيث ارتفع معدل دوران الموظفين ليسجل 15.38% مقابل نسبة 6.06% للذكور. واستجابة لذلك، وانطلاقاً من التزامنا الراسخ بدعم ثقافة التنوع، أطلقنا مبادرات هادفة لدعم كوادرنا النسائية، وقد ركزت هذه المبادرات على تطوير المهارات القيادية، وتمكين المرأة وتعزيز الصحة والعافية، كما هو موضح في قسم فعاليات الموظفين من هذا التقرير. وتأكيداً لهذا التوجه، شكلت الإناث 40% من التعيينات الجديدة. ونحن نواصل مراقبة هذه الجوانب عن كثب من خلال تقاريرنا الدورية ومقاييل نهاية الخدمة، لضمان التحسين المستمر لبيئة عملنا.



126

إجمالي عدد
الموظفين

1.880

ساعة من برامج
التطوير المهني

6.06%

معدل دوران
الموظفين

15.38%

معدل دوران
الموظفات

40%

نسبة تعيين الإناث

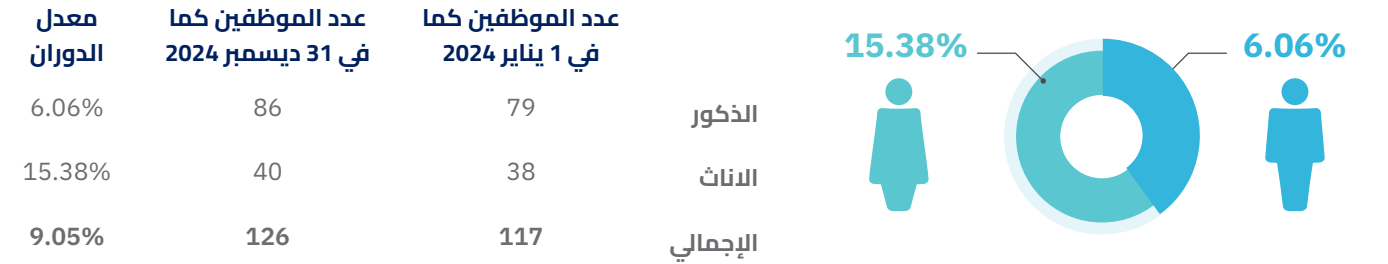
المساواة في الأجور والمكافآت المسؤولة

تحرص العقارات المتحدة على تقديم أجور عادلة ومنصفة تتماشى مع معايير السوق وتضمن المساواة الداخلية. وفي هذا الإطار، نود الإشارة إلى أن أجور الموظفين الذكور عند بدء التعيين تجاوزت الحد الأدنى الوطني للأجور في الكويت بأكثر من الضعف، مما يعكس مكانتنا التنافسية. وفي الوقت نفسه، فإننا نولي اهتماماً بالغاً لمعالجة فجوة الأجور بين الجنسين، حيث تصل رواتب الإناث حالياً إلى ما نسبته 74% تقريباً من رواتب الذكور. وتجدر الإشارة إلى أن متوسط الأجور في الشركة قد بلغ 1,000 دينار كويتي للموظف، وذلك باستثناء الموظف الأعلى أجراً، ويرتفع المتوسط إلى 1,015 دينار كويتي عند إدراجه ضمن عملية الاحتساب. مع الأخذ بعين الاعتبار أن إجمالي تعويضات الموظف الأعلى أجراً لم تشهد أي زيادة في عام 2024، مما يؤكد تطبيق الشركة استراتيجية مدروسة ومحكمة لربط المكافآت بالأداء.

الأجور والمكافآت

نسبة الأجر الأساسي عند التعيين مقارنة بالحد الأدنى للأجور المحلي حسب الجنس	2.2:1
نسبة الراتب الأساسي والمكافآت للإناث مقابل الذكور	74%
متوسط الأجر لكل موظف في الشركة (باستثناء الموظف الأعلى أجراً) (بالدينار الكويتي لكل موظف)	1,000 دينار كويتي
متوسط التعويضات لكل موظف في الشركة (بما في ذلك الموظف الأعلى أجراً) (بالدينار الكويتي لكل موظف)	1,015 دينار كويتي

معدل دوران الموظفين والتعيينات الجديدة



بالإضافة إلى ذلك، سجلت القوى العاملة نمو إجمالي بنسبة 7.8%، بزيادة صافية بنسبة 9% في فئة الموظفين المحليين وزيادة بنسبة 7% في فئة الموظفين الأجانب. وقد بلغت نسبة الكويتيين المعيين في العقارات المتحدة حوالي 30% من إجمالي التعيينات الجديدة خلال سنة التقرير.

التعيينات الجديدة ومعدل دوران الموظفين حسب فئات الجنسية



المزايا المقدمة للموظفين

انطلاقاً من حرصها على توفير بيئة عمل داعمة، تقدم العقارات المتحدة حزمة مزايا شاملة ضمنت خصباً لترتقي بجودة حياة ورفاهية الموظفين، وتساعدنا على استقطاب أفضل الكفاءات، ودعم الموظفين في مختلف مراحل حياتهم، وتدرج هذه المزايا لتناسب مع مسؤوليات الموظفين وخبراتهم، مع اهتمام خاص بتوفير مرونة إضافية لدعم احتياجات أسرهم.



تأمين صحي للموظفين ومن يعولونهم، ويشمل جميع المستويات الوظيفية



توفير خطوط هاتف نقال



تأمين على الحياة للموظفين



بدل تذاكر سفر سنوي للموظفين ومن يعولونهم - للدرجات الوظيفية 9 فما فوق



توفير مواقف سيارات مجانية



بدل رسوم تعليمية للأبناء للموظفين المؤهلين - للدرجات الوظيفية 9 فما فوق

وحرصاً على الارتقاء بجودة حياة الموظفين، عقدت العقارات المتحدة شراكات مع مجموعة كبيرة من مزودي الخدمات لمنح موظفيها باقة من الخصومات المميزة التي تغطي جوانب متعددة من أسلوب الحياة، والرفاهية، والتعليم، والضيافة.

إجازة أسرية ودعم الموظفين

يعد التوازن بين الحياة المهنية والشخصية عنصراً حيوياً لرفاهية الموظفين وضمان مشاركتهم الفعالة. ولهذا فإن العقارات المتحدة تدعم تحقيق هذا التوازن من خلال سياسات شاملة للإجازة الأسرية (الأبوة والأمومة) وممارسات عمل صديقة للأسرة. كما أن العقارات المتحدة تمنح الموظفين إجازات إضافية تتجاوز المنصوص عليها في قانون العمل، مثل إجازة الزواج، والإجازة الأسرية (الأبوة والأمومة)، والإجازة الطارئة، بالإضافة إلى الأذونات الشخصية لتلبية احتياجاتهم الخاصة. وفي عام 2024، باشر جميع الموظفين الذين استفادوا من الإجازات الأسرية أعمالهم بكل سلاسة واستمروا على رأس عملهم بالشركة لمدة 12 شهراً على الأقل بعد عودتهم من الإجازة مما يعكس نسبة عودة إلى العمل واستبقاء للموظفين بلغت 100%. وتؤكد هذه النتائج سعي العقارات المتحدة الحثيث لتوفير بيئة عمل داعمة تمكّن الموظفين من الازدهار في الجانبين الشخصي والمهني.

الإجازة الأسرية (الأبوة والأمومة)

عدد الموظفين الذين حصلوا على إجازة أسرية	عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد الإجازة الأسرية	عدد الموظفين الذي استمروا في العمل لمدة 12 شهراً بعد الإجازة الأسرية	معدل الاستبقاء
1	1	1	100%
1	1	1	100%
2	2	2	100%
الإجمالي			



تقييم الأداء

تهدف هذه العملية إلى إرساء ثقافة التوجيه المستمر، وتشجيع المرؤوسين على إبداء آراءهم، والمتابعة الفورية للأداء. وتنطلق الأهداف من صميم استراتيجيات ومؤشرات الأداء الرئيسية للإدارات، بما يضمن تحقيق التوافق على مستوى الشركة ككل. ومن الجدير بالذكر أنه يتم الاعتماد على نتائج الأداء في القرارات المتعلقة بالترقيات والزيادات السنوية والمكافآت التشجيعية وفقاً لسياسات وإجراءات الموارد البشرية المعتمدة لدى الشركة ويخضع فريق القيادة في الشركة لنفس عملية التقييم، مدعومة بخطط تطوير فردية تستهدف تعزيز الكفاءات القيادية والفنية، ويتم تعزيز هذه الخطط من خلال حضور المؤتمرات والدورات التدريبية ومراجعات المواهب الاستراتيجية.

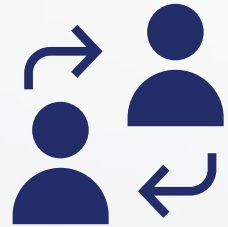
ولأننا نؤمن بأهمية التقدير، فإن العقارات المتحدة تحتفي بالإنجازات المتميزة من خلال برنامج جوائز الموظفين، والذي تضمن في عام 2024:



جائزة الموظف المتميز
للابر السني



جائزة الموظف المتميز
للعام



جوائز الخدمة
الطويلة



جوائز الخدمة
الطويلة

تمثل إدارة الأداء لدى العقارات المتحدة أداة أساسية من أدوات المؤاممة الاستراتيجية وتنمية المواهب وترسيخ ثقافة الأداء المتميز. ولهذا فقد وضعت العقارات المتحدة إطار متكامل لتقييم الأداء يطبق على الجميع سواء المسؤولين التنفيذيين أو غير التنفيذيين. وتستند هذه العملية إلى مراجعة منظمة من مرحلتين - مرحلة في منتصف العام ومرحلة في نهايته - وهي مصممة لتقديم ملاحظات فورية ودعم النمو الفردي، والتأكد من مواعمة نتائج الموظفين مع أهداف الشركة. ومع مطلع كل عام، يحدد الموظفون أهداف الأداء الخاصة بهم ومن ثم تتم مراجعتها واعتمادها من قبل مدراءهم المباشرين. ويتم تقييم التقدم المحرز مقابل الأهداف خلال مراجعة منتصف العام. وتستهل دورة التقييم السنوي بتقييم ذاتي يليه تقييم من المدير المباشر. ويركز على محورين أساسيين: تحقيق الأهداف الذكية (S.M.A.R.T)، وإظهار الكفاءات السلوكية، مما يعزز تقييماً متوازناً وموجهاً نحو النمو.

تتضمن عملية تقييم الأداء ما يلي:

- التقييم الإلكتروني للأهداف والكفاءات عبر نظام Oracle Fusion HRMS.
- تقديم أمثلة واقعية من الأداء لدعم التقييمات.
- تحديد الاحتياجات التدريبية بما يتوافق مع أولويات التطوير.
- تجميع الملاحظات والتقييمات من المديرين المباشرين، وصولاً إلى الاعتماد النهائي.



التعلم والنمو والأداء

تؤمن العقارات المتحدة بأن التعلم المستمر والتطوير هو القاعدة الرصينة لإعداد كوادر قادرة على مواكبة تحديات المستقبل، ولهذا نضع التطوير في صميم استراتيجيتها. ويرتبط نهج الشركة في التدريب ارتباطاً وثيقاً بأولوياتها الاستراتيجية، وتخطيط الميزانية، والكفاءات التي يتم تحديدها على أنها مطلوبة للشركة. ويتم وضع موازنات التدريب السنوية على أساس تقييمات احتياجات التدريب، وتماشياً مع الأهداف الاستراتيجية للشركة والأهداف الخاصة بالإدارات. ويتم تحديد احتياجات التدريب بناءً على الحوار البناء خلال دورة إدارة الأداء، حيث يتعاون الموظفون مع مدراءهم المباشرين لتحديد المهارات التي يحتاجونها للنمو، سواء من خلال التقييم السنوي أو مراجعات فترة التجربة. وانطلاقاً من هذه المنهجية، نقدم للموظفين مسارات تعلم مخصصة تشمل توفير إمكانية الوصول إلى منصة "LinkedIn Learning"، والمشاركة في المؤتمرات الخارجية، والالتحاق بالدورات التدريبية المتخصصة حسب الأدوار الوظيفية. وفي إطار سعيها لبناء قادة المستقبل، تولي العقارات المتحدة اهتماماً خاصاً بتطوير المهارات القيادية، حيث يتم توفير خطة تطوير فردية لأعضاء فريق القيادة تركز على صفات الخبرات الفنية والمهارات القيادية. بالإضافة إلى ذلك، فإن المشاركة في برامج التدريب التنفيذي والمؤتمرات تضمن مواكبة المهارات القيادية لتطورات بيئة الأعمال ومتطلبات الحوكمة. وإيماناً بأهمية ترسيخ ثقافة النزاهة والحوكمة، نحرص على توعية كافة الموظفين بمعايير الشركة لمكافحة الفساد وأخلاقيات العمل. ولهذا تم تضمين ميثاق قواعد الأخلاقيات والسلوك المهني كجزء من دليل الموظف الذي يوزع على جميع الموظفين. ويقر كل موظف كتابياً باستلامه الدليل وفهم محتواه فوهماً تاماً، مما يرسخ الوعي والمسؤولية الفردية على مستوى الشركة.

تؤمن العقارات المتحدة بأن التعلم المستمر هو أساس الأداء المتميز، ومن هذا المنطلق فقد استثمرت الشركة في عام 2024 مبلغ 16,235 دينار كويتي للتنمية وتطوير الموظفين. وقد أثمر هذا الاستثمار عن تقديم 1,884.5 ساعة تدريبية لعدد 92 موظفاً ما يمثل 73% من فريق العمل، وبمتوسط بلغ 20.48 ساعة تدريبية لكل موظف.

تدريب الموظفين

KD 16,235.00

إجمالي المبلغ المستثمر في تدريب وتطوير الموظفين

1,884.50

إجمالي عدد ساعات التدريب

92

إجمالي عدد الموظفين الذين حصلوا على تدريب

73.02%

النسبة المئوية للموظفين الذين حصلوا على تدريب إلى مجموع الموظفين

20.48

متوسط ساعات التدريب لكل موظف

2.56

متوسط أيام التدريب لكل موظف

تقييم أداء الموظفين

100%	الموظفون الذين خضعوا لمراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي
2	تكرار إجراء تقييمات الأداء
109	إجمالي عدد الموظفين الذين خضعوا لتقييمات الأداء
6	إجمالي عدد الموظفين من المستوى التنفيذي الذين تلقوا ملاحظات حول تقييم أدائهم
103	إجمالي عدد الموظفين من المستوى غير التنفيذي الذين تلقوا ملاحظات حول تقييم أدائهم

مشاركة الموظفين

يتجلى حرص العقارات المتحدة وتركيزها على توفير الرفاهية للموظفين وتطويرهم وتعزيز روابطهم من خلال مجموعة من الفعاليات الموجهة للموظفين والتي أقيمت على مدار عام 2024. ولم تكن هذه المبادرات مجرد أنشطة روتينية بل إنها جسدت المعنى الحقيقي لقيمنا الأساسية، وكان لها بالغ الأثر في تعزيز الشعور بالانتماء للمجتمع، وترسيخ مسؤوليتنا تجاه دعم بيئة عمل مزدهرة وداعمة.

وقد حرصت العقارات المتحدة على تصميم كل فعالية من الفعاليات بعناية تامة بما يعكس الأهداف الاستراتيجية، بدءاً من برامج الصحة والعافية ووصولاً إلى ورش عمل القيادة وحفلات تكريم المتميزين، لتكون بمثابة مصدر إلهام وتحفيز لكوادرننا، ولتعزيز الروابط بينهم. ونسلط الضوء فيما يلي على بعض هذه المبادرات:

رضا الموظفين

وحتى يتسنى لها المتابعة الدورية لمستويات الرضا لدى الموظفين، تقوم العقارات المتحدة بإجراء استطلاع للرأي لقياس مدى الرضا عن الخدمات المساندة، حيث تستعين به الشركة لاستخلاص آراء الموظفين وتقييماتهم لأداء الإدارات الخدمية الداخلية في الشركة. وتتم مراجعة نتائج هذا الاستطلاع على أعلى المستويات، وصولاً إلى عرضه على الرئيس التنفيذي للمجموعة، بالإضافة إلى رؤساء إدارات الخدمات المساندة الثلاث، والذين يصنفون كموظفين غير تنفيذيين ولهم تبعية إدارية مباشرة إلى الرئيس التنفيذي، مما يضمن ترجمة الملاحظات إلى تحسينات ملموسة قابلة للتنفيذ.

وبالإضافة إلى الاستطلاعات، فإن العقارات المتحدة تعطي أولوية للمشاركة المستمرة عبر تنظيم فعاليات شهرية للموظفين. وتعد هذه الفعاليات بمثابة نقطة تواصل منتظمة تهدف إلى تعزيز الأواصر والتقدير والترفيه، مما يعكس جهود الشركة ورغبتها في توفير ثقافة عمل إيجابية وشاملة.



الفعاليات الخاصة بالموظفين

1. أمشي مع هدف

انطلاقاً من حرصها على صحة وعافية موظفيها، أطلقت العقارات المتحدة في فبراير 2024 تحدي "امشي مع هدف"، وهي مبادرة ملهمة تهدف إلى تشجيع الموظفين على اتباع عادات صحية ونمط حياة نشيط. كان التحدي هو إكمال 150,000 خطوة خلال الشهر، مع التزامنا بالتبرع لجمعية الهلال الأحمر الكويتي عن كل مشاركة تحقق هدفاً يومياً لا يقل عن 2,500 خطوة. وقد احتفينا بخمس موظفات نجحن في إتمام التحدي، حيث تم تكريمهن بشهادات خلال احتفالنا باليوم العالمي للمرأة، مع تقديم جوائز قيمة للفائزات بالمراكز الثلاثة الأولى. وتعد هذه المبادرة التي أطلقتها الشركة منذ عام 2023، دليل حي على إيماننا بالربط بين صحة وعافية الموظف وخدمة المجتمع، حيث تم التبرع بمبلغ 500 دينار كويتي بالتعاون مع جمعية الهلال الأحمر الكويتي.



2. تعزيز تمكين المرأة من خلال تنمية المهارات القيادية

انطلاقاً من التزامنا العميق بأهمية تمكين المرأة بصفتنا أحد الموقعين على مبادئ الأمم المتحدة لتمكين المرأة (WEFPs) وبرنامج الكويت للتمكين الاقتصادي للمرأة (KWEEN)، نتمسك العقارات المتحدة بالتزامها بتعزيز المساواة بين الجنسين والنمو المهني من خلال المشاركة الهادفة. وتجسيدا لأولوياتها المؤسسية، نظمت العقارات المتحدة ورشة عمل لموظفاتهن بعنوان "القيادة الشجاعة" بالتعاون مع مبادرة "بنات لبنات" في 7 مارس 2024. قد أدارت الورشة السيدة/نبيلة أبو هنطش، المستشار الاستراتيجي ومديرة برامج مبادرة بنات لبنات في الكويت، حيث ضمنت لتمكين المشاركات من صقل شخصياتهن



القيادية، وتعزيز ثقتهن بأنفسهن، وتبني عقلية مبادرة قادرة على إحداث تغيير إيجابي. وكانت هذه الورشة التي استمرت ليوم واحد مصدر الهام للموظفات حيث شاركت فيها 17 موظفة وكانت بمثابة نقطة انطلاق للتطور الشخصي والمهني. وتأتي هذه المبادرة، لتجسد التزام العقارات المتحدة وسعيها الدؤوب لتهيئة ثقافة عمل تمكينية تحتضن المواهب النسائية وقد تم تقديم مساهمة إجمالية بقيمة 320 دينار كويتي لدعم البرنامج.

3. توطيد الروابط المجتمعية عبر إحياء التقاليد الثقافية

في إطار حرص الشركة على تقوية الروابط الاجتماعية وتعزيز الانتماء، عززت الشركة جهودها الاستراتيجية والدؤوبة لإشراك الموظفين وترسيخ الترابط الثقافي، وفي هذا الصدد أقامت العقارات المتحدة غبقتها السنوية خلال شهر رمضان المبارك في 26 مارس 2024 في أمسية رمضانية جمعت الموظفين وعائلاتهم حيث تخلل الحفل أنشطة ترفيهية، ومسابقات تفاعلية، وسحوبات على جوائز، وعروضاً موسيقية حية. وقد استمتع الحضور الذين تجاوز عددهم 150 شخصاً، منهم 80 موظفاً، بالأجواء الاحتفالية وسادت روح الألفة والبهجة والتآزر الجماعية. وكان تفاعل الحضور الكبير وطاقتهم الإيجابية سبباً في جعل الأمسية ذكرى لا تُنسى. وباعتبارها تقليداً تراثياً، تظل الغبقة تجسيدا لالتزام العقارات المتحدة بتوفير ثقافة عمل نابضة بالحياة وتحتضن الجميع. وقد بلغ إجمالي الاستثمار في هذه المبادرة 10,914 دينار كويتي.



4. ترسيخ ثقافة عمل إيجابية



في إطار سعيها الدؤوب نحو توفير بيئة عمل مفعمة بالحياة والبهجة والتآزر، أقمنا فعالية سويت صن داي سكوبس بتاريخ 21 أبريل 2024. وقد ضمنت هذه المبادرة لتمنح الموظفين استراحة منعشة من الروتين وضغوط العمل اليومية، حيث استمتعوا بتشكيلة متنوعة من نكهات الآيس كريم والحلويات الباردة بالشاركة مع فريو. وشارك في الفعالية أكثر من 100 موظف، مما خلق أجواء ودية ومرحة عززت من الألفة والترابط بين أعضاء الفريق.

هذه اللقاءات التي نحرص على تنظيمها من وقت لآخر، لا توفر فقط فرصة لتجديد النشاط، بل تجسد أيضاً تفاني العقارات المتحدة في الاهتمام بعافية الموظفين ونشر الإيجابية في بيئة العمل. وقد بلغ إجمالي الاستثمار في هذه المبادرة 356 دينار كويتي.

5. حفل تكريم وجوائز للموظفين ذوي الخدمة الطويلة

احتفاءً بعبائهم وتفانيهم، أقامت العقارات المتحدة في 3 أكتوبر 2024 حفلاً لتوزيع جوائز للموظفين ذوي الخدمة الطويلة. وقد تم تكريم 34 موظفاً ضمن مستويات متعددة، الذين رافقونا مسيرتنا المهنية لسنوات طويلة تتراوح بين 10 إلى أكثر من 30 عاماً، بزيادة خمس سنوات في مدة الخدمة. وكان الحفل تعبيراً صادقاً عن امتنان العقارات المتحدة العميق لولائهم ومساهماتهم الاستثنائية في نمو الشركة المستدام. وبهذا التكريم، فإن العقارات المتحدة تبرهن تمسكها بقيمها الجوهرية المتمثلة في ترسيخ ثقافة تقدر العطاء وتكافئ الوفاء. وقد بلغ إجمالي الاستثمار في هذه المبادرة 1,295 دينار كويتي، بما يؤكد مدى اهتمام الشركة وحرصها على الاحتفاء بالإنجازات المهنية لموظفيها وتقوية روح الاعتزاز بالانتماء للشركة.



6. حلقة التقدم النسائي في العقارات المتحدة

انطلاقاً من التزامنا بصفتنا أحد الموقعين على مبادئ الأمم المتحدة لتمكين المرأة (WEFPs) وبرنامج الكويت للتمكين الاقتصادي للمرأة (KWEEN)، نظمت العقارات المتحدة في 4 سبتمبر 2024 ورشة عمل تدريبية متخصصة في المهارات القيادية للنساء بالتعاون مع شبكة Lean In - الكويت، وهي منصة رائدة في تمكين المرأة ودعم تطورها الشخصي والمهني. وكانت هذه الورشة، التي شاركت فيها 16 موظفة، فرصة للتأكيد على أهمية التوجيه والدعم المتبادل بين الزميلات وتطوير القدرات القيادية لديهن.

وخلال ورشة العمل، أعلنت العقارات المتحدة عن إطلاق "حلقة التقدم النسائي في العقارات المتحدة الكويت" في أكتوبر 2024. وتجتمع هذه الحلقة شهرياً بهدف بناء جسر التواصل وتعزيز التمكين والقيادة بين النساء على مستوى الشركة. وقد حضر الاجتماع الافتتاحي 12 موظفة والذين كانوا بمثابة النواة لتكوين مجتمع دائم ووضوح أهداف جماعية للحلقة. وشهد الاجتماعي الثاني إطلاق سلسلة "القيادة المتوازنة"، وهو برنامج من خمسة أجزاء مصمم لمساعدة النساء على القيادة بفاعلية ومرونة وتحقيق الرضا الشخصي والمهني. وقد تناول الموضوع الأول، "كيف يمكن للنساء القيادة بمعنى"، توجيه المشاركات من خلال تمارين بسيطة ولكنها فعالة لاكتشاف نقاط قوتهن الشخصية وهدفهن في الحياة. وتجسد هذه المبادرة، التي تم دعمها بمبلغ 527 دينار كويتي، تفاني العقارات المتحدة في تهيئة بيئة عمل تتميز بالشمولية وتمكين المرأة.



7. برنامج الصحة والعافية للموظفين في العقارات المتحدة



انطلاقاً من حرصها على الاهتمام بصحة وعافية الموظفين، أطلقت العقارات المتحدة مبادرة شاملة للصحة والعافية خلال شهري أكتوبر ونوفمبر 2024، من خلال سلسلة من الأنشطة التشاركية. وتزامنت المبادرة مع الشهر العالمي للتوعية بسرطان الثدي، وشهر التوعية بسرطان البروستاتا، واليوم العالمي للسكري، وكان الهدف من هذه المبادرة هو الارتقاء بوعي الموظفين بالقضايا الصحية الحيوية مع إعطاء الأولوية لصحة وعافية الموظفين في الشركة. وقد شمل البرنامج تنظيم تحدي للمشي، وجلسات توعوية، وحملات تثقيفية، شهدت إقبالاً كبيراً حيث شارك فيها أكثر من 100 موظف. ولم تقتصر هذه المبادرة على دعم الصحة البدنية فحسب، بل عززت أيضاً روح الانتماء المجتمعي والمشاركة الفعالة للموظفين حول أهداف صحية مشتركة.

8. خطوة نحو النجاح

وتحت المظلة الشاملة لبرنامج صحة وعافية الموظفين، تعاونت العقارات المتحدة مع حسن للبصريات لاستضافة فعالية صحية متخصصة في 17 أكتوبر 2024، قدمت خلالها فحوصات مجانية للعيون والسمع للموظفين. وكان الهدف من هذه المبادرة هو ترسيخ ثقافة الصحة الوقائية والكشف المبكر عن المشكلات المتعلقة بالعيون والسمع. وشهدت هذه الفعالية إقبال كبير من الموظفين حيث شارك فيها أكثر من 100 موظف، مما يبرهن على وعيهم بأهمية العناية بصحتهم. وبدعم بلغ 160 دينار كويتي، أكدت هذه الفعالية على سعي العقارات المتحدة الحثيث نحو توفير بيئة عمل صحية وداعمة تتاح فيها الخدمات الصحية بسهولة ويسر.



9. فحص مجاني للعيون والسمع



وتحت المظلة الشاملة لبرنامج صحة وعافية الموظفين، تعاونت العقارات المتحدة مع حسن للبصريات لاستضافة فعالية صحية متخصصة في 17 أكتوبر 2024، قدمت خلالها فحوصات مجانية للعيون والسمع للموظفين. وكان الهدف من هذه المبادرة هو ترسيخ ثقافة الصحة الوقائية والكشف المبكر عن المشكلات المتعلقة بالعيون والسمع. وشهدت هذه الفعالية إقبال كبير من الموظفين حيث شارك فيها أكثر من 100 موظف، مما يرهّن على وعيهم بأهمية العناية بصحتهم. وبدعم بلغ 160 دينار كويتي، أكدت هذه الفعالية على سعي العقارات المتحدة الحثيث نحو توفير بيئة عمل صحية وداعمة تتاح فيها الخدمات الصحية بسهولة ويسر.

10. فحص سرطان الثدي

وفي السياق ذاته وضمن برنامجها الأوسع لصحة وعافية الموظفين، تعاونت العقارات المتحدة مع مستشفى السيف خلال الشهر العالمي للتوعية بسرطان الثدي أكتوبر 2024، لتقديم باقات حصرية بأسعار مخفضة لفحوصات الكشف المبكر عن سرطان الثدي لموظفاتهن. وتم تصميم هذه المبادرة بهدف تشجيع الكشف المبكر وترسيخ أهمية الرعاية الصحية الوقائية. وفي ضوء طبيعتها السنوية والتي بدأتها منذ عام 2023، تأتي هذه المبادرة كرهان ساطع على تمسك العقارات المتحدة بالتزاماتها المستمر بدعم صحة المرأة، ونشر ثقافة الرعاية والوعي وتعزيزها في بيئة العمل.

Calling all URC Women!

As part of our Wellness Program, here's a special offer for you in support of Breast Cancer Awareness Month. Enjoy an exclusive **35% discount** on the following packages at Al Seef Hospital:

Over 40 Package

- Examination
- Ultrasound
- Mammography

Under 40 Package

- Examination
- Ultrasound

Offer is valid till 31st of October 2024.
To book your appointment, please call 60012091.

11. كشنة موظفي العقارات المتحدة



ضمن الفعاليات المستمرة لبرنامج مشاركة الموظفين، أقامت العقارات المتحدة "كشنتها" السنوية للموظفين في 11 ديسمبر 2024، في فندق المارينا. وكانت هذه الأمسية فرصة مميزة للموظفين للاسترخاء والاستمتاع بمنظر غروب الشمس في أجواء الكويت الشتوية اللطيفة. وقد استمتع الحضور، البالغ عددهم 82 موظفاً، بجلسة "كشنة" أصيلة وبوفيه غني ومتنوع. وكانت الفعالية فرصة لتعزيز روح الترابط بين الفرق، ورفعتم من الروح المعنوية وتجديد الطاقة. وقد بلغت مساهمة الشركة 1500 دينار كويتي، وهذا التقليد التراثي الذي بدأتها الشركة منذ عام 2023 يجسد القيمة الجوهرية للعقارات المتحدة المتمثلة في خلق ثقافة عمل إيجابية وشاملة.

12. حملة أنقذ ثلاثة أرواح في 10 دقائق

تعاونت العقارات المتحدة مع شركة مشاريع الكويت القابضة (كييكو)، وشركة كامكو للاستثمار، والشركة المتحدة لإدارة المرافق، وبنك الدم المركزي الكويتي، لتنظيم واستضافة حملة مشتركة للتبرع بالدم تحت شعار "أنقذ ثلاثة أرواح في 10 دقائق". وقد جمعت هذه المبادرة الإنسانية الموظفين من مختلف شركات مجموعة كييكو، لدعم قضية صحية درجة، تجسداً لقيم العطاء والمسؤولية المجتمعية. ونفخر بمشاركة 22 موظفاً من العقارات المتحدة في هذه المبادرة وبذلك يمثلون ربع إجمالي المتبرعين البالغ عددهم 93 متبرعاً والذين بادروا جميعاً بالتبرع بوقتهم ودمهم لإنقاذ الأرواح. وبدعم بلغ 247 دينار كويتي، رسخت الحملة شعوراً قوياً وحققت هدفها بغرس روح التكاتف والتضامن، مسلطة الضوء على قوة التعاون بين الشركات في تلبية الاحتياجات الصحية الحرجية المجتمعية.



آليات التعبير عن آراء الموظفين الشكاوى

- يجب تقديم جميع الشكاوى رسمياً وبشكل مكتوب إلى إدارة الموارد البشرية.
- يتم التعامل مع الشكاوى بسرية وحيدة تامة.
- تقتصر مشاركة تفاصيل الشكاوى على الأشخاص المعنيين مباشرة بعملية التحقيق فيها.

إن دور آلية الشكاوى لا ينحصر على دعم ثقافة الباب المفتوح فحسب، بل يؤكد أيضاً على أهمية الحل المبكر للنزاعات وفقاً لمبادئ العدالة والإنصاف. وتجدر الإشارة إلى أنه ليس من حق الموظفين الذين تم إنهاء خدماتهم لأسباب تتعلق بالأداء أو بسبب إجراءات تأديبية الشروع في إجراءات تقديم الشكاوى.

وتشمل مؤشرات الأداء الرئيسية المستخدمة لمتابعة عمليات التعامل مع الشكاوى وتعزيزها ما يلي:

- عدد النزاعات المتعلقة بالموظفين الحاليين أو السابقين.
- عدد القضايا الأخلاقية التي تسبب بها أحد الموظفين.

تدرك العقارات المتحدة أن توفير بيئة تتميز بالاحترام المتبادل والشفافية والشمولية هي أساس رضا الموظفين والاحتفاظ بهم على المدى الطويل. ولهذا فإننا نولي اهتماماً بالغاً بالآليات التي تنظم علاقات الموظفين، وتأتي في مقدمة هذه الآليات، آلية الشكاوى الرسمية التي صممت لضمان أن يكون لدى كل موظف قناة آمنة وسرية ومنظمة للتعبير عن مخاوفه.

وقد عرفت سياسات وإجراءات الموارد البشرية لشركة العقارات المتحدة، الشكاوى بأنها أي مخاوف يثيرها موظف بشأن ظروف العمل، أو علاقاته مع زملائه، أو قرارات الإدارة، أو الإجراءات التأديبية. وسواء كانت الشكاوى متعلقة ببيئة العمل أو بتطبيق شروط وأحكام التوظيف، فمن حق أي موظف من موظفي العقارات المتحدة تقديم شكاوى رسمية عبر مسار واضح ومتاح للجميع. وفي عام 2024، تم تسجيل شكاوتين فقط من الموظفين، وهذا يعتبر شهادة حية على ثقافة الباب المفتوح التي تتبناها العقارات المتحدة وفعالية آليات حل الخلافات التي تطبقها. وتحت العقارات المتحدة الموظفين وتشجعهم على التعبير عن مخاوفهم عبر قنوات شفافة منها الإبلاغ عن المخالفات دون الكشف عن هوية المبلغ، بما يرسخ القيم الجوهرية للشركة في توفير بيئة عمل يتم فيها الاستماع إلى المخاوف ومعالجتها بإنصاف وسرية.

ويتولى المدير التنفيذي للموارد البشرية بنفسه الاشراف على معالجة الشكاوى، وتسري على جميع الموظفين في الشركة. وتشجع سياسات الشركة الموظفين على أن يبدأوا طرح مخاوفهم مباشرة مع مدراءهم المباشرين، ويتوقع منهم المسارعة بشكل فوري لحل المشكلة في غضون سبعة أيام عمل. وإذا لم يتم حل المشكلة، يكون من حق الموظفين تصعيد الشكاوى إلى إدارة الموارد البشرية، وبدورها ستعيد التحقيق في الشكاوى وتقديم رد مكتوب خلال فترة مماثلة مدتها سبعة أيام.



طلب المشورة والإبلاغ عن المخالفات

تلتزم العقارات المتحدة التزاماً راسخاً بتوفير وتهيئة بيئة عمل تشجع التحلي بالأخلاقيات القويمة واحترام القانون وسلوك الأعمال المسؤول. ولتمكين موظفينا من تجسيد هذه القيم في ممارساتهم اليومية، فإننا نتيح لهم قنوات واضحة وموثوقة لطلب المشورة والإبلاغ عن المخاوف.

يجدر بالموظفين في حال واجهتهم أي شكوك أو مسائل أخلاقية طلب المشورة والدعم من مدراءهم المباشرين، مع إمكانية رفع الأمر إلى المدير التنفيذي للموارد البشرية للحصول على إيضاحات إضافية.

أما بالنسبة للمخالفات الجسيمة — مثل سوء السلوك، أو انتهاكات القانون أو سياسات الشركة، أو الإخلال بمبادئ النزاهة، فقد خصصت العقارات المتحدة آلية منظمة للإبلاغ عن هذه المخالفات، وتشمل ما يلي:

- بوابة إلكترونية آمنة وتحافظ على السرية للإبلاغ عن المخالفات، متاحة على الموقع الإلكتروني للشركة.
- صناديق مخصصة لتقديم الشكاوى، مثبتة في أماكن يسهل الوصول إليها في مختلف المكاتب والمواقع.

وهذه القنوات، المحددة في السياسة الرسمية للإبلاغ عن المخالفات، تضمن للموظفين وأصحاب المصلحة الإبلاغ عن أية مشكلات دون الكشف عن هويتهم، مع المحافظة على السرية التامة، ودون خوف من أي أعمال انتقامية. وفي عام 2024، تلقت العقارات المتحدة بلاغاً واحداً عن مخالفة، وقد خضع لتحقيق مفصل من قبل لجنة متخصصة.

ولمتابعة فعالية هذه الآلية، يقدم رئيس التدقيق الداخلي ملخصاً بالبلاغات المستلمة إلى لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة، حول طبيعة كل حادثة والإجراءات التصحيحية الموصى بها. ولا تقتصر هذه الدورة على تعزيز المساءلة فحسب، بل يتم الاستعانة بملاحظات أصحاب المصلحة في توجيه جهود التحسين المستمر.

لمزيد من المعلومات والاطلاع على السياسة، يمكنكم زيارة الرابط التالي: <https://www.urc.com.kw/AR/Whistle-blower>



4.2 التنوع والمساواة والشمولية

نؤمن في العقارات المتحدة بأن رأسمالتنا البشري هو قاطرة نجاحنا ومحرك مسيرة التقدم المستمرة، ولهذا فقد كُنفنا في عام 2024 استثماراتنا في تهيئة بيئة عمل تدعم ركائز التطور المهني والشمولية وتكافؤ الفرص. وبفضل مبادراتنا الموجهة والثقافة المؤسسية المتجذرة التي تدعم المساواة والأداء العالي، نحرص باستمرار على تهيئة بيئة يمكن للموظفين الازدهار فيها والمساهمة على كافة مستويات الشركة.

تنوع التركيبة الديموغرافية في العقارات المتحدة

نؤمن بأن تنوع القوى العاملة ركيزة أساسية لبناء مؤسسة تتمتع بالمرونة التشغيلية وتستشرف المستقبل. وفي عام 2024، بلغ إجمالي عدد موظفي العقارات المتحدة 126 موظفاً يعملون في القطاعات التشغيلية ومشاريع التطوير والوحدات التنظيمية. وقد شكلت المرأة ما نسبته 32% من إجمالي القوى العاملة و32% من فريق الإدارة، مما يؤكد حرصنا على تحقيق التوازن بين الجنسين على المستويين التشغيلي والقيادي.

ويتجلى الدور الريادي للعقارات المتحدة بوضوح في تعزيز المساواة بين الجنسين، داخل الشركة أو في المجتمعات التي نعمل فيها. وينعكس هذا من خلال مبادراتنا الهادفة وسياساتنا الشاملة، حيث ندعم بفعالية تمكين المرأة ونساهم بفعالية في مسيرة المجتمع نحو مزيد من العدالة والشمولية.

الموظفون والإدارة حسب الجنس

الموظفون	النسبة من القوى العاملة	شاغلي مناصب الإدارة وما فوق	نسبة شاغلي مناصب الإدارة وما فوق
ذكر	86	30	68%
أنثى	40	14	32%
الإجمالي	126	44	100%

تعتبر مشاركة العقارات المتحدة النشطة في المنصات العالمية والوطنية، بما في ذلك مبادئ الأمم المتحدة لتمكين المرأة ومنصة الكويت للتمكين الاقتصادي للمرأة، بمثابة ترجمة لأولويات العقارات المتحدة على أرض الواقع فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وتأتي المبادرات الداخلية مثل "حلقة التقدم النسائي" المخصصة للمرأة، إلى جانب مجموعة من برامج بناء القدرات المصممة لدعم النمو الشخصي والمهني تجسيذاً لهذه الجهود.

وفي السياق ذاته نحرص على تمكين الشباب ولذلك نفتتح أبوابنا لتوظيف الخريجين الجدد، واضعين بذلك حجر الأساس لإرث من التقدم يمتد للأجيال القادمة. وفي عام 2024، رحبت الشركة باثنين من حديثي التخرج، شاب وشابة، يمثلان 2% من إجمالي فريق العمل.

حديثي التخرج

عدد حديثي التخرج الذين تم تعيينهم خلال سنة التقرير	نسبة حديثي التخرج من إجمالي القوى العاملة
ذكور	1
إناث	1
الإجمالي	2

التوازن على صعيد الجنسيات والفئات العمرية

إن تنوع الثقافات في فريق عملنا مصدر فخر لنا، ودليل ملموس على حضورنا الإقليمي وممارسات التوظيف التي تتميز بالشمولية. في عام 2024، بلغت نسبة الموظفين الوافدين 83% من إجمالي موظفينا، بينما شكل الموظفون الكويتيون ما نسبته 17%. وتجدر الإشارة إلى أن 30% من المناصب الإدارية يشغلها موظفون كويتيون، مما يؤكد حرص الشركة على تمكين القوى العاملة الوطنية باستمرار.

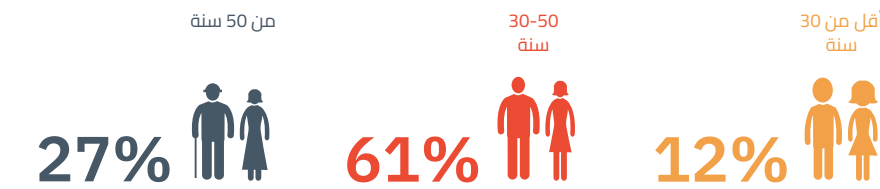
الموظفون والإدارة حسب الجنسية

موظفين	النسبة من إجمالي القوى العاملة	شاغلي مناصب الإدارة وما فوق	نسبة شاغلي مناصب الإدارة وما فوق
مواطن	22	13	30%
وافد	104	31	70%
الإجمالي	126	44	100%

يتميز فريق عملنا بتنوع واسع في الفئات العمرية، حيث يشكل الشباب تحت سن الثلاثين ما نسبته 12%، بينما تشكل الفئة العمرية بين 30 و50 عاماً نسبة 61%. بينما تبلغ نسبة من تجاوزوا سن الخمسين 27%. ولا يخفى أن هذا التنوع العمري يوفر بيئة عمل غنية تجمع بين حكمة الخبرة، وركائز الاستقرار، وحيوية المواهب الشابة.

الموظفون حسب الفئة العمرية

أقل من ثلاثين سنة	15
30-50 سنة	77
من 50 سنة	34
الإجمالي	126



وتجدر الإشارة إلى أن العقارات المتحدة تحرص على ترجمة الشمولية إلى واقع ملموس في التوظيف. ولهذا من دواعي فخرنا أن فريق العمل لدينا يضم موظف واحد من ذوي الهمم كما في 31 ديسمبر 2024، ويعمل جميع أفراد فريق العمل بنظام الدوام الكامل. ورغم عدم وجود متدربين معنا بنهاية العام، فقد سعدنا باستضافة ثلاثة متدربين أكاديميين في برامج تدريب قصيرة الأجل قائمة على المناهج الدراسية خلال عام 2024.

الموظفون حسب نوع التوظيف

دوام كامل	126
دوام جزئي	0
الموظفون يعقود عمل غير محددة الساعات	0
متدرب	0
العاملون لدى الشركة من غير الموظفين	0



“جاردنز مول” في سلطنة عُمان يعطي أولوية لتوظيف ذوي الهمم، انطلاقاً من مبادئ الشمولية والتنوع في فريق العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا التنوع والشمول في القوى العاملة بمثابة ترجمة واقعية لهدفنا في أن نكون وجهة العمل المفضلة، من خلال الحرص على تكافؤ الفرص، ومسارات التطوير المهني، وثقافة عمل ترتكز على مبادئ المساواة والاحترام.

4.3 الصحة والسلامة

تتمسك العقارات المتحدة بالتزامها الراسخ بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية ومؤمنة في جميع المواقع التشغيلية وأنشطتها التجارية. خلال عام 2024، حافظنا على تطبيق معايير صارمة للصحة والسلامة تدعمها ممارسات إدارية شاملة، وتدريب مستمر، واستراتيجيات استباقية للحد من المخاطر.

أداء الصحة والسلامة المهنية

أبلغت العقارات المتحدة في عام 2024 عن حادثة عمل طفيفة واحدة، وعلى الفور تم التحقيق فيها داخلياً، ولم تستدعي اتخاذ إجراءات إضافية. ولم تسفر الحادثة عن أية مضاعفات خطيرة أو إصابات عمل نتج عنها تغيب عن العمل. وجاء سجل السلامة للشركة ليرسخ مكانتها في هذا الصدد، حيث لم يتم تسجيل أية حالات مرضية أو وفيات ناتجة عن العمل خلال فترة التقرير، وبذلك فإن معدلات الخطورة والتكرار ظلت عند الصفر. أما الحوادث البسيطة فقد كانت في معظمها حالات إسعافات أولية، جروحاً وكدمات والتواءات وإجهادات عضلية.

الحالات المرضية الناتجة عن العمل

عدد الوفيات الناتجة عن الحالات المرضية المرتبطة بالعمل = **صفر**

عدد حالات المرضية المسجلة على أنها المرتبطة بالعمل = **صفر**

نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

في إطار التزامنا الراسخ بالصحة والسلامة، حرصنا على توفير نظام لإدارة الصحة والسلامة بصورة استباقية، يركز على ركائز أساسية هي: التحديد المنهجي للمخاطر، والتقييمات الدورية للمخاطر، والتحقيق في أية حوادث. ولضمان فعالية هذه النظام، تم توزيع الأدوار والمسؤوليات بوضوح لمختلف إدارات الشركة بما يضمن الإدارة الفعالة والمساءلة:

نوع المخاطر	الإدارة المعنية المسؤولية
المخاطر المتعلقة بالموظفين	إدارة الموارد البشرية
المخاطر المتعلقة بمكان العمل	إدارة الشؤون الإدارية
المخاطر المتعلقة بالعقارات	إدارة المرافق، تحت إشراف إدارة الأملاك وإدارة التطوير في الحالات القصوى
المخاطر المتعلقة بالمعلومات والتكنولوجيا	إدارة تكنولوجيا المعلومات
مخاطر التصميم والمخاطر التشغيلية للمشاريع الجديدة	إدارة التصميم تليها إدارة الأملاك

اعتبارات الصحة والسلامة في تنفيذ المشاريع

في إطار التزامنا الشامل بالصحة والسلامة، جاءت سياسة العقارات المتحدة للصحة والسلامة والبيئة لتحديد متطلبات شاملة يجب تضمينها ومراعاتها في وثائق عقود المشاريع. وتلزم تلك السياسات المقاولين الرئيسيين ومقاولي الباطن بتطبيق معايير سلامة صارمة، بهدف الحد من الحوادث والأمراض المهنية والآثار البيئية المصاحبة لعمليات الإنشاء. وقد تم إعداد هذه السياسة بما يتوافق مع المعايير الدولية المعترف بها OHSAS 18001:1999 و ISO 14001:2005، كما تلتزم جميع الأطراف المشاركة في تنفيذ المشروع بتطبيق سياساتها الخاصة بالصحة والسلامة والبيئة.

ضاحية حصة

نوع الحادثة	الإجمالي
الحالات الطبية	1
حالات الإسعافات الأولية	66
حادثة ترتب عليها هدر في وقت العمل	0
إصابة عمل مقيّدة	0
حوادث وشيكة الوقوع	3
حوادث وفاة	0

عملية تحديد المخاطر والتخفيف منها:

التحديد المنهجي للمخاطر الحالية والمحتملة.	التعاون بين الإدارات المختلفة لتقييم المخاطر، ووضع استراتيجيات للتخفيف منها، وتطبيق الإجراءات التصحيحية.	الاعتماد على نتائج التحقيقات في الحوادث بشكل مباشر لاتخاذ الإجراءات التصحيحية وتحديث السياسات.
حماية المبلغين عن المخالفات (وفقاً لسياسة وإجراءات الإبلاغ عن المخالفات).	ضمانات قانونية ضد أية أعمال انتقامية.	الإبلاغ دون الكشف عن الهوية من خلال المنصة الإلكترونية للشركة للإبلاغ عن المخالفات.
آليات رقابة وإنفاذ صارمة.		

تكرس العقارات المتحدة جهودها لتوفير بيئة عمل آمنة وداعمة، يكون للموظفين فيها صلاحية تقديم سلامتهم وعافيتهم الشخصية على أي اعتبارات أخرى؛ وعليه فإن جميع الموظفين مذكولين بحقوق مريحة للانسحاب من مواقف العمل التي قد تهدد سلامتهم، مع توفير الضمانات والحماية اللازمة لهم وفقاً لما هو منصوص عليه في سياسات وإجراءات الموارد البشرية، وسياسة الإبلاغ عن المخالفات، وميثاق الأخلاقيات والسلوك المهني في العقارات المتحدة. ومن الجدير بالذكر أن إدارة الصحة والسلامة المهنية تتم بشكل استباقي من قبل مدراء مرافق متخصصين، يقومون بإجراء عمليات تفتيش دورية لأماكن العمل وما تستلزمه من تقييمات للمخاطر، لضمان الامتثال وترسيخ ثقافة السلامة.

وتجدر الإشارة إلى أن إطار الصحة والسلامة في الشركة يشمل توفير تأمين شامل على الحياة وتأمين صحي للموظفين، وإرساء وفرض معايير صارمة للصحة والسلامة على جميع المقاولين الخارجيين بالإضافة إلى تأمين المسؤولية تجاه الغير. وإيماناً منا بأن الصحة النفسية جزء لا يتجزأ من الصحة العامة، فإننا ندعم موظفينا ببرامج متخصصة لإدارة ضغوط العمل، وخدمات استشارية، ومبادرات تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة وداعمة نفسياً.

التدريب على الصحة والسلامة

تنظر العقارات المتحدة إلى اعتبارات الصحة والسلامة باعتبارها أحد أهم مؤشرات الأداء الرئيسية، ولهذا فإنها تخضع لمراقبة وثيقة على أساس شهري، وهذا إنما يجسد قيامنا بمسؤولياتنا المتمثلة في نزاهة عملياتنا التشغيلية. وقد شهدت فترة التقرير قيامنا بتنفيذ جدول زمني شامل للتدريب والتفتيش والتدقيق وتقييم المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة، وذلك بهدف تعزيز أنظمة إدارة السلامة. وقد أثمرت هذه المبادرات عن صقل كفاءات فريق العمل، بما يضمن فهمهم لبروتوكولات الصحة والسلامة وتطبيقها بشكل منهجي على كافة المستويات. وبفضل اجتماعات الصحة والسلامة والبيئة نصف الشهرية اتسم التواصل بالفعالية وتم حل المشكلات بشكل فوري، بينما ساهمت عمليات التدقيق الداخلي المنظمة وعمليات التفتيش الميداني الدورية على المواقع في تعزيز ثقافة المساءلة وكان لها أثر إيجابي في الالتزام باللوائح الرقابية واللوائح الداخلية.

إحصائيات الصحة والسلامة والبيئة

إجمالي	جلسات التدريب – مصفوفة مؤشرات الأداء الرئيسية الشهرية
458	إجمالي ساعات التدريب على الصحة والسلامة والبيئة في الموقع
724	عدد عمليات التفتيش على الصحة والسلامة والبيئة في الموقع
2	عدد عمليات التدقيق الداخلي على الصحة والسلامة والبيئة في الموقع
7	عدد تقييمات المخاطر في الموقع
50	عدد الاجتماعات نصف الشهرية للصحة والسلامة والبيئة في الموقع

تم إجراء مجموعة واسعة من الجلسات التوعوية والتدريبية المقدمة من أطراف خارجية في مواقع العمل بمشروع "ضاحية حصة"، والتي غطت نطاقاً واسعاً من المخاطر المهنية وممارسات السلامة. وشملت المواضيع الرئيسية التوعية بمخافة الحرائق، والإخلاء في حالات الطوارئ، والعمل الآمن في المرتفعات — وذلك من خلال جلسات عملية وافتراسية. أما التدريب الفني، فقد ركز على عمليات التصيين والتعليق والرفع، ونصب السقالات، وتشغيل الرافعات البرجية والرافعات المعلقة بالسلاسل، بالإضافة إلى استخدام أنظمة السلامة مثل أحزمة الأمان لكامل الجسم وأنظمة (TFF) (خزان إطفاء الحريق المعلق). كما تم عقد جلسات إضافية تناولت التوعية بالعمل في الأماكن المحصورة، وسلامة أعمال الحفر، والمرافق تحت الأرض، وسلامة أعمال اللحام. وتم أيضاً تقديم دورات تدريبية

حول الوقاية من الإجهاد الحراري، وحماية فتحات التهوية والخدمات، وتشغيل المعدات، ومسؤوليات أمن الموقع. ويهدف هذا البرنامج التدريبي المنظم إلى ترسيخ ثقافة "السلامة أولاً" في جميع عملياتنا ومشاريعنا بمختلف المواقع.

تلتزم جميع أطراف المشروع بمعايير الجودة المنصوص عليها في عقد المشروع. وتتم إدارة جودة العمل من خلال النماذج الميدانية المحددة في العقد. وتجدر الإشارة في هذا المقام إلى أن جميع أطراف المشروع، بمن فيهم الاستشاريون والمقاولون، حاصلون على شهادة ISO 45001:2018 في التخصصات التالية:

الهندسة المعمارية، والهندسة، والتصميم الداخلي، والبنية التحتية، وتصميم المساحات الخضراء، والتخطيط الإنشائي والإشراف عليها.	المقاولات العامة، ومقاولات المصاعد والسلام المتحركة.	إدارة المشاريع، وإدارة الإنشاءات، والإشراف على أعمال البناء.
--	--	--

تنتهج العقارات المتحدة نهج محكم للوقاية أو التخفيف من التأثيرات السلبية الجوهرية على الصحة والسلامة المهنية والتي قد تنشأ من علاقات الأعمال وذلك من خلال التطبيق الصارم لدليل نظام إدارة الجودة وهذا الدليل يتضمن سياسات وإجراءات نظام إدارة الجودة، والأهداف الاستراتيجية، وخطة جودة المشروع.

تقييم تأثيرات الصحة والسلامة في مشاريع وخدمات العقارات المتحدة

- تحديد مسائل السلامة من خلال إجراء عمليات تفتيش ميدانية للموقع.
- تحديد المخاطر والمواقف التي تؤدي إلى المخاطر.
- تقييم مدى مقبولة الخطر لكل حالة خطر، بناءً على معايير محددة مسبقاً.
- إصدار إشعارات مخالفات السلامة من خلال تقارير مخالفات السلامة.
- تحديد المخاطر الناشئة عن إجراءات التحكم في المخاطر.

4.4 رضا العملاء والمستأجرين

تولي العقارات المتحدة اهتماماً بالغاً بتقديم تجربة استثنائية عالية الجودة تتميز بالموثوقية وسرعة الاستجابة لعملائها ومستأجريها في جميع العقارات التي تديرها. وتقوم مجموعة خدمة العملاء، بقيادة نائب الرئيس لخدمة العملاء، بدور محوري لضمان رضا المستأجرين، وحل الشكاوى، وترسيخ سمعة الشركة كنموذج يحتذى به في التميز في الخدمة.

إشراك العملاء والمستأجرين

تحرص الشركة على فتح قنوات التواصل مع العملاء والمستأجرين ومن هذا المنطلق عمدت الشركة إلى إنشاء نظام لتلقي آراء وملاحظات المستأجرين والتعامل معها، وبهذا تضمن تسجيل جميع الشكاوي والمشكلات ومتابعتها وحلها من خلال عملية منظمة لإدارة الشكاوى. وفي السياق ذاته، يقوم فريق مراقبة جودة الخدمة بمهامه بشكل استباقي فيما يتعلق بالصيانة، والنظافة، والأمن، وعمليات إدارة المرافق بشكل عام. ويدعم هذا النهج عملية اتخاذ القرارات القائمة على البيانات والتحسين المستمر.

لضمان انسيابية عملية التواصل مع المستأجرين، توفر الشركة قنوات متنوعة للتواصل منها الزيارات الشخصية، والمكالمات الهاتفية، والبريد الإلكتروني، والمراسلات المكتوبة، وتطبيق

العقارات المتحدة الخاص بالمجتمع. كما يتم تضمين آراء وملاحظات المستأجرين ومراجعاتها في تقييمات الجودة والتحسينات التشغيلية. وعند الحاجة، يتم رفع توصيات تحسين الخدمة إلى الإدارات المعنية لترجم في السياسات، ونصوص الإرشادية لمركز الاتصال، وأدوات تجربة العملاء.

يتوقع من فريق خدمة العملاء الالتزام بمعايير التواصل القائمة على اللباقة والشفافية والاحترام. كما تسعى العقارات المتحدة من خلال الموازنة بين حل المشكلات بشكل فوري والتواصل الاستباقي مع العملاء إلى ترسيخ ثقافة رضا المستأجرين وضمان ولائهم على المدى الطويل.

يتم رفع تقارير دورية حول القضايا التي تهم المستأجرين والتوجهات العامة إلى الإدارة العليا، مع عرض ملخص أسبوعي على نائب الرئيس لخدمة العملاء، وتقارير شهرية بالمستجدات حول الأنشطة التشغيلية، وتقارير ربع سنوية لنائب الرئيس التنفيذي للعمليات والرئيس التنفيذي للمجموعة. وكل ذلك من شأنه أن يضمن وضوح الرؤية لدى مستويات القيادة العليا، ويدعم ثقافة المساءلة والتحسين المستمر في خدمة العملاء.



خدمات الدعم المقدمة

وحرصاً على الارتقاء بتجربة المستأجرين والعملاء، يقوم فريق خدمة العملاء في الشركة بتقديم باقة شاملة من خدمات الدعم، المصممة لتمنح المستأجرين والعملاء تجربة استثنائية في جميع العقارات المدارة من قبل الشركة. وتشمل هذه الخدمات ما يلي:

10 خدمات الدعم

تنسيق عملية التسليم	المساعدة في عملية الانتقال	دعم طلبات الصيانة	إدارة الشكاوى	جمع آراء وملاحظات العملاء	خدمات مكتب الاستقبال (إن كانت منطبقة)	إدارة طلبات التعديل	إدارة الوثائق والسجلات	الاستجابة الفورية في حالات الطوارئ	المشاركة المجتمعية
نحرص على أن تكون عملية تسليم الوحدات إلى المستأجرين أو المالكين الجدد تجربة مريحة وسلسة، من خلال توفير جولات تعريفية بالعقار، وشرح للجوانب التشغيلية، وتقديم مجموعات ترحيبية بها جميع المعلومات الهامة. كما يتم أخذ الساكن الجديد في جولة للتعرف على جميع المرافق والخدمات ووسائل الراحة المتاحة، لضمان تجربة انتقال سهلة ومريحة.	نرافق المستأجرين أو المالكين في كل خطوة من خطوات عملية انتقالهم، حيث نقوم بالتنسيق الكامل مع مركز الاتصال لضمان أن تكون وحداتهم السكنية وجميع الخدمات جاهزة لاستقبالهم.	التنسيق مع فرق إدارة المرافق لحل مشكلات الصيانة بشكل جذري مع ضمان المتابعة الفورية لنيل رضا العملاء.	نتعامل مع شكاوى المستأجرين المتعلقة بحالة العقار أو الخدمات باهتمام، ونحرص على إيجاد حلول سريعة وجذرية، مع إبقاء المستأجر على اطلاع بجميع مراحل معالجة شكواه.	جمع آراء العملاء من خلال استطلاعات الرأي والمكالمات الهاتفية، ومشاركة أهم النتائج مع الفرق الداخلية بهدف التحسين المستمر للخدمة.	مساعدة المستأجرين على الاستفادة من خدمات الأطراف الثالثة، لتحسين مستوى الراحة وتجربة خدمة شاملة.	مراجعة الطلبات المقدمة من المستأجرين والمالكين لإجراء تعديلات على العقار والتنسيق مع فريق إدارة المرافق لضمان الالتزام بالمعايير واللوائح التي قررتها الشركة ومن ثم إبلاغ المستأجرين بما تم في هذا الشأن مع تزويدهم بنموذج الإرشادات والتوصيات.	الاحتفاظ بسجلات شاملة لجميع المعاملات مع العملاء، بما في ذلك محاضر التسليم، وطلبات الصيانة، والشكاوى، والملاحظات، وذلك بهدف دعم الشفافية واتساق مستوى الخدمة.	نعمل يدًا بيد مع فريقي العمليات وإدارة المرافق خلال حالات الطوارئ (مثل تسربات المياه أو انقطاع التيار الكهربائي) لضمان توفير حلول فورية، مع دعم مركز الاتصال لنشر أية تحديثات أو إعلانات.	نحرص على إبقاء المستأجرين على اطلاع بما يطرأ من مستجدات بشأن عمليات تطوير العقار، أو المبادرات القادمة، أو الإعلانات ذات الصلة، وذلك لتقوية أواصر التواصل والحفاظ على مجتمع مطلع ومتفاعل.

المعلومات والبيانات التعريفية للمشاريع والخدمات

نحرص في شركة العقارات المتحدة على تحرى مبادئ الشفافية والدقة مع الالتزام بها كمبادئ جوهرية في جميع أشكال التواصل والحملات التسويقية. وتهدف هذه المبادئ إلى أن يحصل أصحاب المصلحة، بمن فيهم المستثمرون والمستأجرون والجمهور، على معلومات واضحة وصادقة وموثوقة حول مشاريع الشركة. كما نحرص على تجسيد تلك المبادئ في جميع المواد التسويقية، بما في ذلك الإعلانات والكتيبات التعريفية والمحتوى الرقمي. ونتحرى وصف مزايا المشاريع ومرافقها وحققها بدقة، مع تجنب أي وعود أو ادعاءات غير حقيقية. وفي السياق ذاته، نحرص دائماً على الإعلان عن مشاريع التطوير القادمة لبقاء المستثمرين والمستأجرين المحتملين على إطلاع دائم.

التواصل مع الجمهور

في إطار نهج التواصل الشفاف الذي تتبناه الشركة، نستخدم قنوات الاتصال المختلفة منها وسائل التواصل الاجتماعي والفعاليات والبيانات الصحفية وذلك لمشاركة آخر المستجدات بمصداقية والرد على الاستفسارات بشفافية.

وفي هذا السياق، تحرص العقارات المتحدة أن يكون لكل مشروع استراتيجية تسويقية متفردة مصممة خصيصاً لتناسب مع نقاط البيع الخاصة بالمشروع وجوانب التميز فيه. على سبيل المثال، يتم عرض مشروع ضاحية حصة وتقديمه كمشروع تطوير فاخر بفضل موقعه الاستراتيجي، ومرافقه العصرية الراقية، وتصميمه الذي يشجع على المشي، ووسائل الراحة المتميزة. وتحرص العقارات المتحدة على أن تكون جميع المواد التسويقية ترجمة صادقة لهذه المزايا مع تحرى أقصى درجات الشفافية وتجنب الادعاءات المضللة.

إدارة الحوادث وإجراءات المعالجة التصحيحية

تبادر العقارات المتحدة بتحمل المسؤولية فيما يتعلق بتوفير أو التعاون في توفير إجراءات المعالجة لأي تأثير سلبي قد ينجم عن عملياتها أو تساهم في حدوثه. إن فلسفتنا في هذا الشأن تستند إلى نهج منظم قائم على المساءلة، يضمن الشفافية واتخاذ الإجراءات الفورية والتحسين المستمر. ونقوم بعملية المعالجة وفقاً للخطوات التالية:

1. إقرار فوري بالمسؤولية وتحملها

تعد العقارات المتحدة جهة الاتصال الأولى للأطراف المتضررة، بما يؤكد الإقرار الفوري بأي مشكلة أو تأثير يتم الإبلاغ عنه. وتأخذ الشركة على عاتقها تحمل المسؤولية بشكل واضح مع التأكيد على التزامها بإيجاد الحل.

2. تواصل شفاف

تلتزم العقارات المتحدة بإبقاء أصحاب المصلحة المتضررون على إطلاع كامل وفوري بالمستجدات طوال عملية المعالجة مع فتح قنوات اتصال بشكل مستمر لتلقى التراء والملاحظات، ومعالجة المخاوف، وتقديم معلومات متسقة حول سير العمل والتقدم المحرز والجدول الزمنية.

3. تنسيق بين الإدارات المختلفة

لا شك ان التعاون الداخلي يلعب دوراً محورياً في عملية المعالجة التصحيحية بشكل فعال. ولهذا فإن العقارات المتحدة تعمل على قدم وساق للتنسيق بين الإدارات المعنية — بما في ذلك إدارة المرافق، وإدارة التطوير، وإدارة العمليات — لتحقيق في الحوادث وتحديد أسبابها الجذرية وتطبيق الإجراءات التصحيحية.

4. إجراءات المعالجة التصحيحية والحل بشكل فوري

تراقب الشركة عن كثب جهود المعالجة التصحيحية لضمان تنفيذها بكفاءة، والتأكد من أنها تلي جميع معايير الجودة والسلامة والالتزام المعمول بها.

5. الدعم للأطراف المتضررة

انطلاقاً من فهمنا العميق للآثار الأوسع للحوادث السلبية، تحرص العقارات لمتحدة على تقديم الدعم الذي يراعي الأبعاد الإنسانية وتتعامل مع أية مخاوف تتعلق بالسمعة، تجسيدا لمبدأ التواصل بشفافية ومساءلة.

اتجاهات الشكاوى

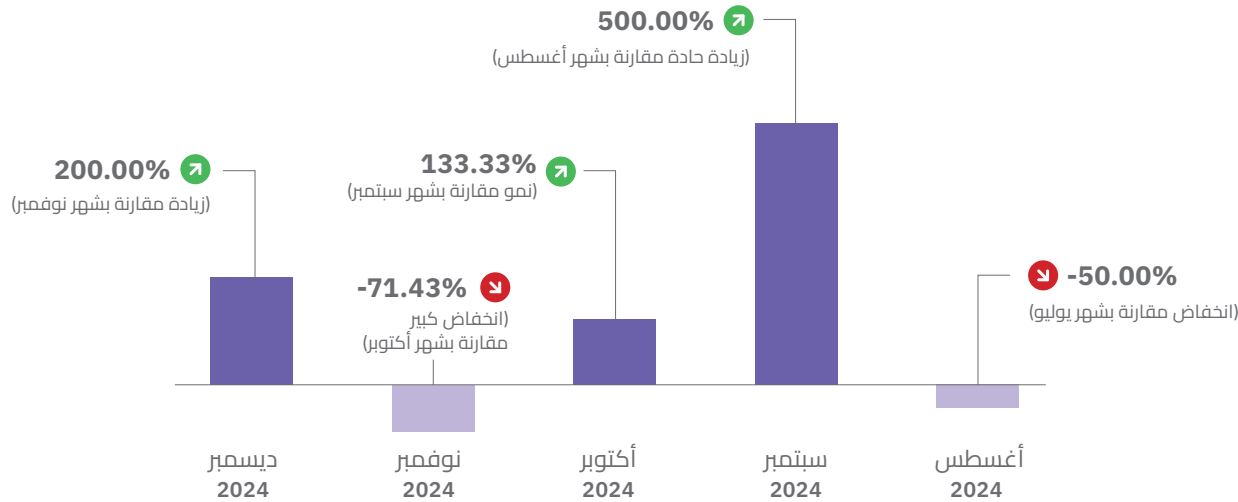
خلال الفترة من أغسطس إلى ديسمبر 2024، لاحظت العقارات المتحدة تفاوتاً في أعداد الشكاوى في برج كيبكو، وبرج الشهيد، وبرج المدينة، وأبراج حصة، وفقاً لما أظهره نظام تسجيل الشكاوى. حيث انخفضت الشكاوى بنسبة 50% في شهر أغسطس مقارنة بشهر يوليو، وهذا يرجع إلى أنه انخفاض مؤقت في مشكلات الخدمة. وأُطل شهر سبتمبر، بزيادة حادة بنسبة 500%، تلاه نمو مضطرب بنسبة 133.33% في أكتوبر. وقد تم التعامل بشكل فوري مع هذا الاتجاه التصاعدي، مما أدى إلى انخفاض الشكاوى بنسبة 71.43% في نوفمبر. ورغم أن شهر ديسمبر شهد ارتفاعاً بنسبة 200%، مدفوعاً بالنشاط الموسمي والتغيرات في معدلات الإشغال، إلا أن معدل نمو الشكاوى عاود الاعتدال في يناير 2025. ومن الجدير بالذكر هنا أن اتجاهات الشكاوى تعكس مدى أهمية المراقبة المستمرة للخدمة، وتبرز فعالية الإجراءات التصحيحية التي تم اتخاذها في شهر نوفمبر.

تلعب إدارة التسويق والاتصال المؤسسي في الشركة دوراً حيوياً في ضمان التعامل مع حوادث ومخاوف أصحاب المصلحة ومعالجتها بشكل فوري ومناسب ومع الاخذ في الاعتبار خصوصية كل موقف. ونذكر أن لكل موقف طبيعته الخاصة، وعليه تتباين استجابتنا بحيث تتناسب مع كل طرف معني.

على سبيل المثال، عند استلام شكوى أو تعليق سلبي عبر وسائل التواصل الاجتماعي، يتم التعامل معها والرد عليها وفقاً لبروتوكولات وسائل التواصل الاجتماعي المعتمدة للشركة، وبهذا نضمن تفاعل مهني ومتسق مع الجمهور. أما في الحالات التي يعرب فيها أحد الموردين عن مخاوف معينة، فنستهل العملية بالتنسيق الداخلي بما يضمن التوصل إلى حل مناسب وسريع، مع التواصل المباشر بين أعضاء فريق العقارات المتحدة والمورد المعني.

علاوة على طرق المعالجة الخاصة بكل حالة، تتعامل العقارات المتحدة بفعالية على نطاق أوسع لمعالجة أي تأثير سلبي قد ينجم عن عملياتها أو تساهم في حدوثه. وتشمل هذه العمليات: التواصل بشكل استباقي مع العملاء، وتكوين شراكات مع الجهات الرقابية والمنظمات غير الحكومية، وتدشين مبادرات الرعاية البيئية، والتحديثات الدورية للسياسات والإجراءات، والاستمرار في مسيرة التحول الرقمي لتحسين سرعة الاستجابة والشفافية.

لضمان تصميم نظام شامل وفعال للجميع، تحرص الشركة على توفير الدعم لأصحاب المصلحة المشاركين في تصميم ومراجعة والتحسين المستمر لآليات التظلم متمثلة في فرق الخطوط الأمامية، مثل مركز الاتصال، وإدارة المرافق (الصيانة)، وإدارة العمليات (النظافة والأمن). كما تتولى إدارة التسويق والاتصال المؤسسي الإشراف على تقييم مدى رضا العملاء والمستأجرين من خلال استطلاعات الرأي والمكالمات الهاتفية للمتابعة، وبهذا فإنها تضمن تعزيز تركيزها جهودها على التواصل الإيجابي والتحسين المستمر للخدمة.



دراسة حالة: المرافق العامة والتكامل المجتمعي من خلال مشاريعنا التطويرية

تتبع فلسفة العقارات المتحدة من رؤية تتجاوز الخدمات التقليدية للمشاريع التجارية والفندقية، لتكون بمثابة مراكز حضرية نابضة بالحياة تساهم في إثراء محيطها. ونحرص على تصميم كل مساحة بعناية فائقة بما يضمن أنها توفر منافع عامة، تضيف حيوية على محيطها وتعزز جودة الحياة وتتميز بسهولة الحصول عليها.

ويضرب مشروع المارينا أروع الأمثلة على التصميم الذي يركز على خدمة المجتمع، حيث يفتح أبوابه للجميع للاستمتاع بشاطئ عام مجاناً مع الحرص على صيانتها بعناية، ومساحات خضراء شاسعة بها مناطق مخصصة للأطفال، ومصليات، وأماكن للجلوس. كما يضم المشروع صالة مناسبات وممشى عام واسع ينبض بالحياة تقام فيه بانتظام فعاليات ثقافية ومجتمعية، مما يعزز التفاعل الاجتماعي والمشاركة المحلية. وتكتمل التجربة بمرافق إضافية، مثل خدمات البخوت ومهبط للطائرات المروحية، لترسخ مكانة المارينا كوجهة بارزة للترفيه والحياة المدنية. ويساهم التصميم المستدام، بدءاً من أسقف الممشى المتحركة التي تضمن التهوية الطبيعية وصولاً إلى الهندسة المعمارية التي تعظم من الاستفادة من ضوء الشمس الطبيعي، لتقليل الاعتماد على الإضاءة الاصطناعية وتحسين الأداء البيئي.

وعلى صعيد آخر، تساهم مشاريع أخرى مثل برج كيكو وسوق المتحدة وسوق المسيل بدور حيوي في خدمة المجتمع، حيث تعمل كبنية تحتية هامة توفر مواقف سيارات كبيرة تساعد على تخفيف الازدحام المروري وتسهيل حركة التنقل اليومية للسكان في المناطق المحيطة.



دراسة حالة: خدمة العملاء

تجسيدا لنهج الشركة في بناء مجتمعات مستدامة، أطلقت العقارات المتحدة خلال العام سلسلة من التحسينات التي تركز الاستدامة في أبراج حصة، بهدف توفير بيئة معيشية متكاملة وصديقة للبيئة. وقد تضمنت تلك التحسينات جعل عملية تسليم الوحدات أكثر سلاسة وسهولة من خلال تحويلها بالكامل إلى عملية رقمية، مما أدى إلى تحسين الكفاءة، وتقليل استخدام الورق، والارتقاء بتجربة العملاء. وبالتوازي مع تلك الجهود، دشنت الشركة مبادرات توعوية تهدف إلى إشراك السكان في تلك الجهود من خلال تشجيعهم على ترشيد استهلاك المياه والكهرباء وبهذا تضمن تجسيد الاستدامة في الممارسات اليومية. علاوة على ذلك، قدمت العقارات المتحدة برامج تثقيفية حول تقنيات المنزل الذكي ودورها لتحسين استخدام الطاقة وقد أثمرت هذه الإجراءات جميعاً عن تحسين العمليات التشغيلية، وزيادة وعي السكان بالممارسات المستدامة، ونمو الإقبال على تبني حلول المعيشة الذكية، والارتقاء الشامل بتجربة المعيشة العصرية، وهذا من شأنه أن يدعم تركيز الشركة الكبير على الرعاية البيئية والابتكار في مجال التطوير السكني.



دراسة حالة: رقمنة تجربة العملاء

خطت العقارات المتحدة خطوات بارزة في مسيرتها نحو التحول الرقمي تمثلت في تحديد دورات العمل الرئيسية وسيناريوهات المستخدمين لتطوير تطبيق مخصص لإدارة المجتمع. وتهدف هذه المبادرة إلى الارتقاء بالتجربة المعيشية للمالكين والمستأجرين في مشاريع الشركة من خلال توفير وصول رقمي سهل إلى الخدمات والمعلومات الأساسية. ومن خلال الموازنة بين أهداف العمل وتوقعات المستخدمين والإمكانيات التقنية، نجح المشروع في الموائمة بين الاحتياجات التشغيلية ووظائف المستخدم النهائي. وكان من ثمار هذه المبادرة توفير منصة تتميز بسهولة الاستخدام وتفاعلية، وهذا من شأنه أن يدعم المشاركة المجتمعية الفعالة ويحسن جودة الخدمة ويوفر بيئة معيشية مترابطة.



دراسة حالة: التحول الرقمي لخدمة العملاء

في إطار سعي العقارات المتحدة الدؤوب لرقمنة خدمة العملاء، أطلقت الشركة نظام تذاكر رقمي لتسهيل عملية إدارة طلبات الخدمة. ومن الجدير بالذكر أن التحول من الطلبات الشفهية أو عبر البريد الإلكتروني إلى منصة مركزية موحدة، ساهم بشكل كبير في تحسين وتعزيز عملية التتبع والمتابعة والمسائلة.

بفضل النظام الجديد بات من الممكن تسجيل كافة طلبات الخدمة ومتابعتها لحظة بلحظة، مما يضمن دقة احتساب أوقات الخدمة وفقاً لاتفاقيات مستوى الخدمة وإبقاء العملاء والفرق الداخلية على علم بالمستجدات بشكل فوري. وبفضل أتمتة إجراءات العمل انخفض معدل التدخل البشري ومن ثم تقليل احتمالية وقوع الأخطاء وتعزيز الكفاءة والتواصل بشكل عام، بالإضافة إلى ذلك توفر هذه العملية بيانات ورؤى هامة حول المشكلات المتكررة وتوزيع أعباء العمل، وأداء الخدمة، مما يدعمنا في اتخاذ قرارات مستنيرة وتستند إلى البيانات.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه المبادرة أثمرت عن الارتقاء بجودة خدماتنا، وزيادة التعاون الداخلي، وتقديم تجربة أكثر سلاسة للعملاء، وهذا يجسد حرص الشركة على تحقيق التميز التشغيلي والتحسين المستمر.



4.5 التركيز على المجتمع

ترتكز فلسفة العقارات المتحدة فيما يتعلق بالمشاركة المجتمعية على ركائز أساسية تتمثل في تحقيق وتعزيز التنمية الشاملة، وتمكين الشباب، ودعم الرفاهية الاجتماعية. ولهذا عمدت العقارات المتحدة إلى إقامة شراكات هادفة مع جهات أكاديمية ومنظمات غير حكومية وشركاء من القطاع الخاص، بهدف إرساء علاقات مستدامة تخلق قيمة مشتركة للمجتمع.

المبادرات المجتمعية والرعايات

تحرص العقارات المتحدة على إحداث بصمة إيجابية في المجتمع وذلك من خلال مجموعة من المبادرات العملية والرعايات الاستراتيجية التي تدعم تطوير الشباب، والمشاركة الأكاديمية، وتمكين المرأة، وتعزيز الرفاه المجتمعي. وفي هذا الصدد تلعب الشركة سواء من خلال تنظيم تجارب تعلم مباشرة أو دعم برامج يقودها شركاؤها، دوراً حيوياً في توفير فرص تنهض بالأفراد وتعزز تماسك النسيج الاجتماعي في الكويت. وتعكس المبادرات التالية جهود العقارات المتحدة على أرض الواقع للمساهمة الهادفة والملموسة في المجتمع.

تمكين التعليم وتنمية الشباب

1. التعاون الأكاديمي وتجارب تعلم عملية



تتعاون العقارات المتحدة مع المؤسسات التعليمية لرعاية المواهب الشابة وتعزيز تبادل المعرفة في مجال العقارات والهندسة المعمارية. وفي ضوء التعاون مع الجامعات المحلية، نفتح الباب أمام الطلاب للحصول على تجارب تعلم على أرض الواقع، وتنظيم زيارات ميدانية إلى مشاريعنا الأيقونية، وتقديم إرشادات مهنية مفيدة. وفي هذا الصدد نظمت العقارات المتحدة خلال عام 2024، أنشطة تعليمية شارك فيها ما يقارب 65 طالباً، أتاحت لهم فرصة التعرف عن كثب على مشاريع واقعية مثل ضاحية حصّة وبرج كيكو.

2. الراعي البلايني لمعرض نمو المسار المهني في الجامعة الأمريكية في الكويت

بالتوازي مع الجهود المبذولة، قامت الشركة بلورة حرصها على تنمية الشباب والمواهب من خلال رعاية معرض نمو المسار المهني لعام 2024 في الجامعة الأمريكية بالكويت، كراعي بلايني. وقد شارك في هذا المعرض الذي أقيم بالشراكة مع الجامعة الأمريكية في الكويت أكثر من 100 طالب، ووفرت لهم الشركة نافذة على الحياة المهنية ومعرفة بفرص العمل، والتفاعل المباشر مع المهنيين في شركة العقارات المتحدة. وتأتي هذه الرعاية السنوية المتكررة، التي تم تدشينها لأول مرة في عام 2023، كدليل ملموس على مدى التزام العقارات المتحدة الراسخ بإعداد وتأهيل الكوادر المستقبلية في الكويت. وقد ساهمت الشركة بحوالي 2,500 دينار كويتي لدعم هذه المبادرة.



2,500 دينار
لدعم هذه
المبادرة

100
طالب

65
طالباً

3. ندوة المسار المهني في الجامعة الأمريكية في الكويت - مشاركة الخبراء

إيماناً بأهمية مشاركة الخبراء ونقل المعرفة، شاركت العقارات المتحدة في ندوة المسار المهني التي أقيمت في الجامعة الأمريكية بالكويت في أكتوبر 2024. وكان الهدف من هذه المبادرة هو تزويد طلاب الجامعة برؤى عملية من أرض الواقع وإرشادات مهنية متخصصة. وخلال الندوة، قام المدير التنفيذي للموارد البشرية في العقارات المتحدة بعرض رؤيته الخيرة حول بناء مسار مهني ناجح، موضحاً أهم متطلبات سوق العمل والمهارات التي يحتاجها الخريجون الجدد. وقد شهدت الجلسة مشاركة 15 طالباً، وتم تنظيمها بالشراكة مع الجامعة الأمريكية في الكويت. وتطوع أحد موظفي الشركة لقيادة الندوة، مما يجسد تفاني الشركة في التواصل المجتمعي وتمكين المواهب.



15
طالباً

4. ورشة عمل تطوير المسار المهني لخريجي برنامج إنبات



في إطار دعم التطوير المهني وتقديم الإرشاد للخريجين الجدد، شارك المدير التنفيذي للموارد البشرية في العقارات المتحدة في ورشة عمل لتطوير المسار المهني لخريجي برنامج "إنبات" التابع لشركة مشاريع الكويت القابضة (كيكو) في سبتمبر 2024. يتمثل الهدف من هذه المبادرة في إعداد وتأهيل الكوادر الشابة بالأدوات والإرشادات اللازمة لإثبات أنفسهم في سوق العمل. تناولت الجلسة نصائح حول كتابة السيرة الذاتية، ورؤى معمقة لتخطيط المسار المهني، ونصائح عملية لدعم المشاركين في تخطيط مساهمهم المهني. وقد استفاد من هذه المبادرة 25 مشاركاً، وبذلك فإنها تجسد أولوية شركة العقارات المتحدة المتمثلة في زيادة توظيف الشباب من خلال الشراكات الاستراتيجية ومشاركة المعرفة. وقد تم تقديم الجلسة بشكل تطوعي، دون أي مساهمة مالية.

25
مشاركاً

5. فعالية للتواصل الوظيفي لبرنامج تمكن

شاركت العقارات المتحدة في فعالية مخصصة للتواصل الوظيفي لمتدربي برنامج تمكن - وهو برنامج مصمم للخريجين الكويتية من ذوي المستويات العالية - في 29 يناير 2024. وقد أقيمت هذه الفعالية بالتعاون مع "Creative Confidence" وبنك الكويت الوطني، حيث فُتح المشاركون فرصة للتعرف عن كُتب على بيئة العمل في العقارات المتحدة ومسارات النمو المهني. وقد تطوع ثلاثة من موظفي في الموارد البشرية للتعاون مع 25 من المتدربين، مجسدين بذلك استثمارنا في تمكين الشباب عبر الشراكات الاستراتيجية.



تعزيز المشاركة القطاعية والريادة الفكرية

إن مكانة العقارات المتحدة كأحد رواد القطاع العقاري تحتم عليها المساهمة باستمرار في إثراء الريادة الفكرية في القطاع من خلال المشاركة في المنتديات والندوات الاستراتيجية. خلال عام 2024، شارك المديرون التنفيذيون في الشركة في فعاليات بارزة خاصة بالقطاع، منها "منتدى الكويت للابتكار"، حيث ساهموا في إثراء الحوار حول تفعيل دور الشراكات بين القطاعين العام والخاص والحلول المبتكرة الحيوية للنمو الاقتصادي في الكويت. وتأتي مشاركة العقارات المتحدة الفعالة كدليل على تفانيها في الارتقاء بمعايير القطاع ورسم ملامح الممارسات العقارية المستدامة.



دعم تمكين المرأة

انطلاقاً من إيمانها الراسخ بأهمية المساواة بين الجنسين، تضع العقارات المتحدة المساواة وتمكين المرأة على رأس أولوياتها، ويتجسد ذلك في تدشين مبادرات تهدف إلى تنمية المهارات القيادية ودعم المسار المهني للموظفات. خلال عام 2024، شاركت حوالي 215 امرأة في ندوات وبرامج للقيادة ركزت على تعزيز المهارات القيادية وبناء القدرة على التحمل، ودعم المساواة في بيئة العمل.

وتجسيداً لالتزامنا الراسخ بالشمولية، عمدت الشركة إلى تجديد الرعاية الاستراتيجية لـ "مبادرة القيادات النسائية الشابة" لعام 2023-2024 بالتعاون مع برنامج "النوتر". وقد أتاح هذا البرنامج الذي امتد على مدار عام كامل فرصة لـ 56 من الكوادر الشبابة النسائية لتنمية مهاراتهم القيادية، وامتد تأثيره ليصل إلى 1000 طالبة من خلال ورش عمل تدريبية على القيادة وتنمية المهارات وقد تم تزويد المشاركات بالأدوات التي تمكنهن من النجاح في مسيرتهن المهنية. ونفخر بالنجاح الكبير الذي حققته هذه المبادرة في عامها الأول، والتي ساهمنا فيها بمبلغ 9,000 دينار كويتي، حيث حققت المشاركات تحسناً ملموساً في مختلف جوانب القيادة، ومنها:

1. تطوير المهارات

تحسينات ملحوظة في المهارات القيادية (18.2%)، والتحكم في الانفعالات (62.6%)، وإدارة الضغوط (59.1%)، والثقة بالنفس (93.1%)، وإلقاء الكلمات والخطابات أمام الجمهور (67.8%).

4. الأثر الإعلامي

حظي البرنامج بتغطية من أكثر من 40 وسيلة إعلامية محلية، مما ساهم في تعزيز رسالة المبادرة وزيادة انتشارها.

2. الانتشار في الوسط التعليمي

تم تطبيق البرنامج بنجاح في 3 مدارس ثانوية وجامعة واحدة.

5. نهج قائم على الأبحاث

تمت الاستعانة بمبادئ دولية، بما في ذلك أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs)، وأساليب التعلم الاجتماعي والعاطفي (SEL)، والمهارات الأربع للتعلم في القرن الحادي والعشرين (4Cs)، بالإضافة إلى المهارات التي حددها المنتدى الاقتصادي العالمي.

56
الكوادر الشبابة
النسائية

215
امرأة

9,000 دينار
لدعم هذه
المبادرة

3. مخرجات البرنامج

تم عقد 36 ورشة عمل، وإنتاج 5 مسرحيات هادفة، وعقد 3 اجتماعات لمجلس الخبراء، وتنظيم جلسة نقاشية واحدة، واختتم البرنامج بحفل ختامي كبير حضره 400 ضيف، من بينهم شخصيات رفيعة المستوى.

6. الأهمية الاقتصادية

تم تسليط الضوء على أبحاث تُظهر أن الشركات التي تشكل فيها المرأة ما لا يقل عن 30% من المناصب القيادية يمكن أن تضيف ما يصل إلى 6% إلى هامش صافي أرباحها، وأن تعزيز المساواة بين الجنسين يمكن أن يضيف 12 تريليون دولار إلى الناتج المحلي الإجمالي العالمي بحلول عام 2025.

دراسة حالة: تعزيز الوعي بالعلامة التجارية والمشاركة المجتمعية

في إطار سعيها الدؤوب نحو تعزيز حضور علامتها التجارية وزيادة المشاركة مع أصحاب المصلحة وبناء روابط هادفة مع المجتمع بشكل عام أطلقنا سلسلة من المبادرات الاستراتيجية. وفي هذا الصدد، قامت الشركة من خلال حملة تسويقية متكاملة لتسليط الضوء على مشاريعها التطويرية الرائدة، ومنها مارينا مول وبرج كيكو وضاحية حصّة، وتم إطلاق هذه الحملة عبر المنصات الرقمية والعلاقات العامة والرعايات والفعاليات الميدانية لتحقيق أقصى قدر من التأثير.

وفي عام 2024، أطلقنا على الانستغرام مبادرة "حكاية مبنى"، وهي مبادرة رقمية لسرد قصص مشاريعنا الرائدة، والتي أعادت سرد قصص أبرز المشاريع التي طورتها العقارات المتحدة عبر تاريخها، وألفت الضوء على الدور الذي لعبه كل مشروع في تشكيل الأحياء السكنية وإثراء حياة الناس. وقد قدمت المبادرة لمحة تثقيفية عن محفظتنا، من خلال مشاركة حقائق ولمحات تاريخية حول كل مشروع.

وكان من بين أبرز المبادرات الرئيسية التي قامت بها الشركة هي رعاية "مبادرة القيادات النسائية الشابة" التابعة لجمعية "النوير"، والتي تستخدم الفن المسرحي لتمكين الشابات، ورعاية فعالية ذا ستيديوم مع بنك الكويت الدولي تجسيدا لرسالة العقارات المتحدة في دعم المنصات التي تحتفي بالمواهب وتحضن تجارب مجتمعية ذات طابع شمولي. كما تضمنت المشاركات الأخرى رعاية دوري كرة القدم النسائية، والشراكة مع جمعية الهلال الأحمر الكويتي في حملة رمضانية لتوزيع المواد الغذائية، ودعم حلقات التقدم النسائي لتعزيز النمو الشخصي والمهني للمرأة. كما قامت العقارات المتحدة أيضاً برعاية "مهرجان فلير الرياضي" ووسعت نطاق تعاونها الأكاديمي من خلال شراكات مع الجامعات، وتنظيم زيارات ميدانية للمشاريع، وورش عمل، وتوفير فرص للتدريب العملي.

وقد أثمرت هذه المبادرات عن نتائج إيجابية كان من أبرزها تعزيز الحضور الإعلامي، وزيادة الانتشار الرقمي، وترسيخ المشاركة المجتمعية. وتأتي هذه الثمار انعكاساً للنهج الاستراتيجي الذي تتبناه العقارات المتحدة في دعم المواهب المحلية، وتعزيز الشمولية، ونشر مبادئ الاستدامة من خلال شراكات هادفة ومبادرات مسؤولة اجتماعياً.



الرعاية الاجتماعية والجهود الإنسانية

في إطار حرص الشركة على تجسيد مبادئ المسؤولية الاجتماعية على أرض الواقع، تسارع العقارات المتحدة دائماً إلى المشاركة الفعالة والنشطة في برامج الرعاية الاجتماعية والمبادرات الإنسانية. وقد تجلّى دور الشركة في هذا الميدان خلال عام 2024، من خلال مساهماتها في العديد من المبادرات الاجتماعية، منها حملة لتوزيع المواد الغذائية خلال شهر رمضان المبارك، استفادت منها الأسر المتعففة، وكانت هذه الحملة بالشراكة مع جمعية الهلال الأحمر الكويتي. علاوة على ذلك، دعمت الشركة مبادرات صحية مجتمعية بارزة مثل حملات التبرع بالدم، والتي كان لها بصمة مباشرة في دعم صحة وعافية أكثر من 50 فرداً من أفراد المجتمع.

دعم الرياضة والمشاركة المجتمعية

إيماناً بأهمية الرياضة، تكرس العقارات المتحدة جهودها لرعاية المواهب المحلية وتعزيز روح المشاركة المجتمعية من خلال دعمها المستمر للأنشطة الشبابية والرياضية. وفي هذا الإطار، تجدد الشركة للسنة الرابعة على التوالي دعمها للبرامج التي تهدف إلى تشجيع المرأة على المشاركة في الأنشطة الرياضية، مما يرسخ مبادئ الشمولية والتماسك المجتمعي.

تجسيدا لالتزامها بدعم الفعاليات المجتمعية، قامت العقارات المتحدة في عام 2024 برعاية "مهرجان فلير الرياضي" الذي أقيم على شاطئ عالم المارينا. وقد استقطب هذا الحدث المجتمعي البارز الذي استمر لثلاثة أيام، أكثر من 7,500 زائر و3,000 مشارك في أجواء احتفالية. وقد تم تنظيم هذا المهرجان الرياضي بالشراكة مع "فلير"، وتم تقديم باقة من التحديات الرياضية التي تجسد روح الشمولية وأنشطة ممتعة تناسب العائلة، بهدف غرس ثقافة أنماط الحياة الصحية وتشجيع مشاركة الفعالة للشباب. وتمثلت مساهمتنا في هذه المبادرة بتقديم دعم عيني ركز على تسهيل الوصول إلى الفعالية والمشاركة فيها وزيادة انتشارها الإعلامي.

وتأكيداً على دورها في دعم الفعاليات والأحداث الرياضية المجتمعية، واصلت الشركة رعايتها السنوية لفعالية ذا ستيديوم لقفز الحواجز التي أقيمت في مارينا كريست واستمرت لثلاثة أسابيع. وقد شهد هذا الحدث الكبير مشاركة 500 متسابق، واستقطب ما يزيد عن 5,000 زائر من داخل الكويت وخارجها في منطقة الخليج. وبالشراكة مع بنك الكويت الدولي (KIB) وشركة Suffix، بلغت المساهمات المقدمة 25,000 دينار كويتي لدعم هذه المبادرة الرائدة، وهو ما يجسد استثمارنا المستمر في بناء ثقافة رياضية مجتمعية وتعزيز التعاون الإقليمي.



"جاردنز مول" في سلطنة عُمان بشكل دوري فعاليات خيرية، ويفتح أبوابه لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال توفير مساحات مجانية لها، مساهماً بذلك في دعم القضايا المحلية وتمكين رواد الأعمال.

4.6 إدارة سلسلة التوريد

نحرص في شركة العقارات المتحدة دائماً على الالتزام والتمسك بممارسات شفافة وأخلاقية وتعزيز المساءلة، بدءاً من أساليب التواصل وشراء السلع والخدمات، وصولاً إلى كيفية معالجة الآثار المحتملة والمشاركة المجتمعية ككل. وترتكز فلسفتنا على تبني عمليات شراء عادلة ومنظمة، وتوفير قنوات اتصال واضحة، وتضمن الاعتبارات الاجتماعية والبيئية ومراعاتها في صميم عمليات صنع القرار.

الموردون المحليون والأجانب

النسبة	العدد	
94%	187	الموردون المحليون
6%	11	الموردون الأجانب
100%	198	الإجمالي

إجمالي الإنفاق بالدينار الكويتي	توزيع الانفاق	
1,254,705	95%	الموردون المحليون
64,584	5%	الموردون الأجانب
1,319,289	100%	الإجمالي



التواصل المسؤول والشراء الأخلاقي

نحن في شركة العقارات المتحدة، نؤمن بأهمية التواصل المسؤول والاستباقي في تحديد ومعالجة وتخفيف أي تأثيرات سلبية قد تنجم عن عملياتنا أو تساهم في حدوثها، ويتجلى هذا الالتزام بوضوح في تعاملاتنا مع الموردين والبائعين، حيث ننظر إلى الشفافية والإنصاف والمساءلة باعتبارها الأساس والدليل الذي نسترشد به في كافة تعاملاتنا.

وفي هذا الصدد نحرص على الالتزام بالتواصل مفتوحة طوال علاقتنا مع الموردين، بدءاً بتقديم توجيهات واضحة حول إجراءات تقديم العطاءات والتوقعات المرجوة، وتتطلب سياسة المشتريات لدى الشركة استدراج ثلاثة عروض أسعار من موردين مختلفين لضمان الحصول على أسعار تنافسية وتعزيز مبادئ الاختيار العادل للبائعين. وفي الحالات الخاصة بوكلاء أو بائعين حصريين، فإن سياسة العقارات المتحدة تشترط تقديم كتاب توصية رسمي مدعوم بالوثائق ذات الصلة، للحصول على موافقة المدير التنفيذي للإدارة المالية للمجموعة.

علاوة على ذلك، نقوم بتضمين آليات لجمع الآراء والملاحظات بصفة دورية، منها عقد اجتماعات مع أصحاب المصلحة، وتقييمات الأداء السنوية، واستطلاعات رأي المستخدمين النهائيين التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، وذلك بهدف التحديد الاستباقي للشكاوى المحتملة ومن ثم تحديد فرص التحسين. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الممارسات تجسد التزام العقارات المتحدة الأوسع وسعيها الدؤوب لممارسة الأعمال المسؤولة، ونيل ثقة أصحاب المصلحة، والتحسين المستمر على امتداد سلسلة التوريد.

تضمين المبادئ البيئية والاجتماعية والحوكمة على امتداد سلسلة التوريد

تسعى العقارات المتحدة سعيًا حثيثًا لتضمين المسؤولية الاجتماعية ودمجها بشكل فعال في صميم عمليات سلسلة التوريد لديها، وذلك عبر إقامة شراكات مع المجتمعات المحلية ودعم المبادرات التي تحقق آثار ونتائج اجتماعية إيجابية والتي تجسدها الجهود التعاونية الأخيرة لدعم الفعاليات التي تركز على المجتمع مثل ذا ستيدיום والتي شاركنا فيها مع البنك الدولي كجزء من مبادراتنا للمسؤولية الاجتماعية في مجال الرياضات المجتمعية والمبادرات المدنية، و”مهرجان فلير الرياضي”، والمشاركة في أنشطة التوعية الصحية، وتمكين الشباب عبر برامج استراتيجية.

تُعد الرعاية البيئية بمثابة الدليل الذي نسترشد به عند تخطيط المشاريع وتنفيذها ضمن محفظة العقارات المتحدة ومشاريع التطوير التابعة لها، مع حرص كبير على دمج ومراعاة مبادئ التصميم المستدام، والتقنيات عالية الكفاءة في استهلاك الطاقة، واستخدام مواد بناء صديقة للبيئة. وتأتي مشاريع التطوير ومن أبرزها مشروع ضاحية حصّة، الذي يتم تنفيذه من خلال الشركات الزميلة والتابعة للعقارات المتحدة كخير دليل على هذا النهج الذي يجمع بين ممارسات المباني الخضراء والابتكار الرقمي، لتقديم مساحات تدعم الرفاه والترابط والمرونة على المدى الطويل.

بالإضافة إلى ذلك، ولكي تضمن العقارات المتحدة تجسيد رسالتها ومبادئها على أرض الواقع، فإنها لا تقتصر على تقييم مشاريعها على أساس الجدوى المالية فقط وإنما تقوم بتقييم آثارها طويلة المدى على الجوانب المجتمعية والبيئية. ويتجلى ذلك بوضوح في مدى حرصها على المشاركة الفعالة في مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص، التي تساهم في تطوير البنية التحتية الوطنية والنمو الاقتصادي. ولكي تضمن توافق نهجها مع توقعات أصحاب المصلحة، تقوم العقارات المتحدة بإشراك الموظفين والمستأجرين والمقاولين والمجتمعات المحلية من خلال استطلاعات الرأي وورش العمل والحوار المفتوح، مما يمكنها من فهم أفضل لمخاوفهم وهواجسهم ومن ثم معالجتها بشكل فعال وفي الوقت ذاته ترسيخ ثقافة الشفافية والمساءلة.

4.7 الرقمنة

بناء بنية تحتية رقمية مرنة وآمنة

في خضم بيئة أعمال رقمية متسارعة التطور، يمثل الأمن السيبراني وحماية البيانات ركيزتين أساسيتين من ركائز المرونة التشغيلية ونيل ثقة أصحاب المصلحة. ولهذا عمدت العقارات المتحدة إلى تبني نهج استباقي متعدد الطبقات لحماية المعلومات الحساسة، وحماية الأصول الرقمية، وضمان استمرارية الأعمال. كما تتقيد الشركة بتطبيق ضوابط وصول مركبة، واستخدام تقنيات أمنية متقدمة، وتوفير تدريب مستمر للموظفين، ضمن استراتيجيتها لمواجهة التهديدات السيبرانية المتطورة. وبفضل القنوات الرقمية الداخلية والخارجية تمكنت العقارات المتحدة من تحسين التواصل والتعاون وكفاءة الخدمة بشكل كبير، حيث نجحت في تقليل زمن الاستجابة للعمليات الداخلية وطلبات العملاء الخارجية بنسبة 80%.

ولا تدخر الشركة وسعاً في هذا المجال حيث استثمرت ما يقارب 200,000 دينار كويتي في الرقمنة والتي أثمرت عن تحسينات ملحوظة في الحلول والبنية التحتية الرقمية، وهو ما انعكس إيجاباً على أداء فرق العمليات وإدارة المرافق والدعم حيث أظهرت جميعها قدرة فائقة على الاستجابة السريعة بشكل دائم.

القنوات الرقمية لدى العقارات المتحدة

النتائج	داخلية	خارجية
رضا العملاء/المستأجرين	مرتفع	مرتفع
تقليل زمن الاستجابة	80%	80%
المبلغ المستثمر في التكنولوجيا	200 ألف	25 ألف

خصوصية البيانات

عدد حوادث خروقات البيانات = 0
نسبة البيانات المفقودة = 0%

الدعم الفني المتعلق بتقنية المعلومات

عدد الشكاوى / المشكلات التقنية / سنوياً = 500
متوسط زمن الاستجابة لحل المشكلات = ساعة واحدة

تلتزم العقارات المتحدة بحماية بنيتها التحتية الرقمية والبيانات الحساسة من خلال تطبيق إطار قوي ودائم التطوير للأمن السيبراني. وانطلاقاً من هذا الالتزام تقوم الشركة بإجراء اختبارات اختراق سنوية، ومن ثم تقوم فوراً بمعالجة أية ثغرات أمنية يتم تحديدها لتعزيز مرونة وصمود الأنظمة. ويخضع الوصول إلى البيانات الحساسة لنظام التحكم في الوصول القائم على الأدوار (RBAC)، وبهذا تضمن اقتصار وصول الموظفين إلى المعلومات في حدود مهامهم ومسؤولياتهم الوظيفية فقط. كما أن صلاحيات الوصول هذه تخضع للمراجعة بشكل نصف سنوي من قبل مالكي بيانات الأعمال، مما يرسخ المساءلة ويقلل من المخاطر. بالإضافة إلى ذلك، يتم تطبيق المصادقة متعددة العوامل (MFA) لحماية الأنظمة وأصول البيانات الهامة.

يرتكز البرنامج الأمني الشامل للشركة على الاستفادة من الإمكانيات الأمنية المتقدمة التي توفرها مايكروسوفت، وتتضمن مبادرات رئيسية مثل تطبيق “Microsoft Defender for Office 365”، وحماية نقاط النهاية (Endpoint Protection)، وتحليلات التهديدات المتقدمة (Advanced Threat Analytics)، وأدوات حماية الهوية (Identity Protection). وتشمل التحسينات الإضافية نشر حماية تطبيقات متصفح الويب (Web Browser Application Guard)، وإجراء تقييمات داخلية للثغرات الأمنية، وتخطيط استمرارية الأعمال، وتوفير تدريب لنشر ثقافة الوعي الأمني في جميع أنحاء الشركة..

وفي هذا الصدد، يقوم كل فريق بمهامه على أكمل وجه؛ حيث يتولى الفريق الداخلي للشركة إدارة صلاحيات الوصول إلى البيانات ضمن عملياتنا، وتقوم إدارة المخاطر والمطابقة والالتزام بإدارة الإفصاحات والتقارير المتعلقة بالالتزام الرقابي، ويشرف فريق الاتصال المؤسسي على التواصل العام مع الجمهور، مما يضمن عدم حدوث أي وصول خارجي غير مصرح به إلى البيانات الحساسة. وفي إطار سعيها الحثيث للارتقاء بمستوى تطورنا في مجال الأمن السيبراني، تعمل إدارة تكنولوجيا المعلومات حالياً على إعداد دراسة للحصول على شهادة ISO 27001، مما يعكس التزامنا بالمواءمة مع أفضل الممارسات العالمية الرائدة في إدارة أمن المعلومات.

أمن البيانات والاستعداد للتعامل مع الحوادث

وضعت العقارات المتحدة خطة شاملة للاستجابة لخروقات البيانات وحوادث الأمن السيبراني، وتلتزم بها لضمان استجابة فورية والفعالة للتعامل مع أي حادث سيبراني. ويهدف هذا النهج المنظم إلى تقليل المخاطر المحتملة إلى أقل مستوى ممكن، وحماية المعلومات الحساسة، ودعم التعافي السريع. وتتضمن العملية الخطوات الرئيسية التالية:



وبالتوازي مع تلك الجهود، تحرص العقارات المتحدة على تطبيق ممارسات صارمة لحوكمة بيانات، وبموجبها يكون جميع الموردین الذين يقدمون الدعم للأنظمة ملزمون بالتوقيع على اتفاقيات عدم الإفصاح لضمان السرية وحماية البيانات. وعلى الصعيد الداخلي، تتولى إدارة الموارد البشرية الإشراف الدقيق على أي تعديلات تطرأ على بيانات الموظفين، للمحافظة على سلامة وأمن البيانات.

وضمن مساعي الشركة الرامية لتعزيز مرونة القدرات السيبرانية، فإنها تستخدم منصة "KnowBe4" لتقديم تدريب ربع سنوي للتوعية بمسائل الأمن السيبراني وتمارين محاكاة للتصيد الاحتيالي. ومن الجدير بالذكر أن هذه المبادرة من الأدوات الأساسية لترسيخ ثقافة الوعي الأمني لدى فريق العمل. ونفخر بأنه لم يتم استلام أية شكاوى متعلقة بالبيانات مما يبرهن على فعالية ضوابط الوصول الصارمة وبروتوكولات أمن المعلومات الشاملة المطبقة لدى شركة العقارات المتحدة.

تلتزم العقارات المتحدة بتطبيق سياسات للخصوصية على جميع منصاتنا، بما في ذلك تطبيق مجتمع حصة والموقع الإلكتروني، حيث تحدد تلك السياسات بوضوح ممارسات جمع البيانات، بهدف حماية خصوصية المستخدمين وتحقيق الاستفادة المثلى من التفاعلات الرقمية. علاوة على ذلك، تم تصميم تطبيق الهاتف المحمول لإدارة مجتمع أبراج حصة بتفاعلات رقمية سلسة، تمنح للسكان إمكانية وصول سهلة ومريحة إلى الخدمات مثل طلبات الصيانة، وخدمات النظافة، والمساعدة الشخصية، وحجوزات سبل الراحة، مما يرتقى بشكل كبير بمستوى تجربة المستأجرين ومن ثم نيل رضاهم.

يقدم دليل السكان الشامل في أبراج حصة إرشادات رقمية للخدمات مثل الأمن والنظافة والصيانة وإدارة المجتمع. وبفضل هذا النهج المنظم للإدارة الرقمية تضمن الشركة تحقيق الكفاءة التشغيلية وتقديم تجارب استثنائية للسكان وفقاً لأرقى المعايير في إدارة الممتلكات.

وحرصاً على السلامة في مرافق الشركة، عمدت الشركة إلى تضمين بروتوكول متطور للغاية للإخلاء والوقاية من الحرائق ودمجه في أنظمة الإدارة الرقمية للمبنى، مما يعزز سلامة السكان من خلال أجهزة وقائية رقمية ومادية. ويتضمن هذا البروتوكول أجهزة كشف دخان وطفايات حريق وظيفية وموزعة بشكل استراتيجي، وصيانة دورية للأنظمة، وإرشادات إخلاء مفصلة، يمكن الوصول إليها رقمياً وفعلياً في جميع أنحاء المبنى.

وبفضل هذه الممارسات الرقمية المتكاملة، تتمكن العقارات المتحدة دائماً من تحقيق التميز التشغيلي، والمرونة السيبرانية، والارتقاء بتجارب المستخدمين، مما يجسد التزامنا بالتحول الرقمي كركيزة أساسية من ركائز استراتيجيتنا الشاملة للاستدامة والأعمال.

5. الموظفون والهدف



الاتساق مع خطة التنمية الوطنية (رؤية 2035):
— بيئة معيشية مستدامة.

كيف نضمن النزاهة والشفافية في كل ما نقوم به - من خلال دمج الحوكمة الجيدة وممارسات الأعمال الأخلاقية والابتكار المستمر في جميع عملياتنا، مع تعزيز التزاماتنا بالاستدامة.

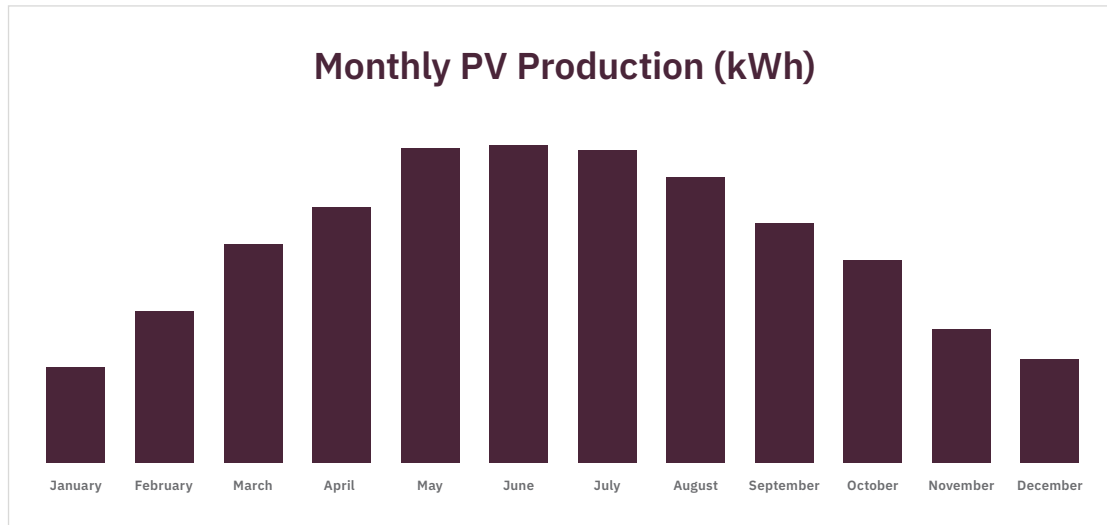
5.1 الممارسات البيئية والأثر البيئي

إن مكانتنا كمطور عقاري تنتشر أصوله عبر منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تفتضى منا ألا ننظر إلى الإدارة الفعالة للموارد على أنها أولوية من أولويات الاستدامة فحسب، بل على أنها ضرورة حتمية لأعمالنا. ولهذا فإننا نسابق الزمن في تطوير عملياتنا وأن نضع نصب أعيننا هدف يتمثل في الارتقاء بمبادئ الاستدامة لتغطي محفظة أصولنا بأكملها. وقد تُرجمت جهودنا الرامية إلى الارتقاء بالأداء البيئي إلى مجموعة من التدابير العملية التي تركز على كفاءة استهلاك الطاقة، وتعزيز فرص الحصول على المياه النظيفة، وإدارة النفايات. وفي هذا القسم سوف نستعرض أبرز المبادرات والتحسينات التي تم حققتها على مستوى محفظتنا خلال عام 2024.

الطاقة المتجددة وكفاءة استهلاك الطاقة



مشروع الروشة فيو 1090 – إجمالي الإنتاج السنوي من الطاقة الكهروضوئية = 108,001 كيلوواط/ساعة



1090

لطالما ننظر إلى التحول إلى استخدام الطاقة الشمسية على أنه مسعى يجدر بناء القيام به باستمرار على مستوى محفظتنا، مع الأخذ في الاعتبار تطبيق هذه الأنظمة في المشاريع المؤهلة. ونهدف من خلال هذا التحول في محفظتنا إلى خفض استهلاك الطاقة والانبعاثات المرتبطة به، وذلك من خلال تبني تقنيات حديثة، وتركيب أنظمة الطاقة المتجددة، وعمليات تشغيل أكثر ذكاءً للمباني. ففي مشروع الروشة فيو (في لبنان)، تم تركيب نظام ألواح كهروضوئية (PV) على السطح بقدرة 75.48 كيلوواط ذروة، يتألف من 136 لوحاً عالي الكفاءة ومدعوم بمحوّلين بقدرة 100 كيلوواط لكل منهما. ويقلل هذا النظام الهجين بشكل كبير من الاعتماد على الشبكة العامة واستخدام مولدات الديزل. ويتم إدارة استهلاك الطاقة في هذا المشروع بذكاء بين أنظمة الطاقة الشمسية، ومغذيات كهرباء لبنان (EDL)، والمولدات، وذلك بناءً على مدى التوفر والطلب.

100
كيلوواط
ذروة

136
لوحات عالية
الكفاءة

75.48
كيلوواط
ذروة



الطاقة المستدامة والعمليات الذكية في العبدلي مول



في إطار جهودها الرائدة في هذا المجال، عمدت العقارات المتحدة إلى تطبيق باقة متكاملة من الحلول المستدامة وعالية الكفاءة في استهلاك الطاقة، والتي كان لها فضل في تقليل الأثر البيئي بشكل كبير مع تعزيز الكفاءة التشغيلية والارتقاء بتجربة العملاء. وإنه لمن دواعي فخرنا أن نسوق إليكم هذا المثال الحي في الاستدامة حيث يعتمد العبدلي مول على الطاقة الشمسية بنسبة تقارب 100% لتغطية احتياجاته من الطاقة الكهربائية، وذلك بفضل اعتماده على أنظمة صافي القياس والنقل. كما حرصت الشركة على دمج استراتيجيات الإضاءة الطبيعية في التصميم المعماري، مما ساهم في تلبية ما يقارب 50% من الإضاءة من خلال الإضاءة الطبيعية، وتكتمل هذه المنظومة بوحدة إضاءة ليد LED الموفرة للطاقة بنسبة 100% في جميع أنحاء المول. علاوة على ذلك، تستخدم الشركة نظام داخلي لمراقبة وإدارة والتحكم في الطاقة بهدف استخدام الطاقة عند الحاجة على الوجه الأمثل، وفي السياق ذاته يقوم نظام إدارة المباني (BMS) بتنظيم درجات الحرارة الداخلية للحفاظ على أداء الطاقة بما يتماشى مع المعايير الدولية. ولإثراء تجربة الزوار، تم تجهيز مواقف السيارات بحساسات ذكية ترشد المركبات إلى الأماكن الشاغرة مما يزيد من انسيابية حركة المرور ويوفر الراحة للعملاء.

100%
موفرة للطاقة

50%
من الإضاءة

100%
لتغطية احتياجاته من
الطاقة الكهربائية

خفض استهلاك الطاقة من خلال التحول إلى إضاءة ليد LED

في إطار مساعيها الدؤوبة لتحقيق الاستخدام الأمثل للطاقة، حرصت الشركة على استكمال أعمال تحديث أنظمة الإضاءة إلى مصابيح ليد LED في معظم مشاريعها وأصولها، ومنها فندق صلالة جاردنز (بنسبة 95%) وجاردنز مول (بنسبة 100%) في سلطنة عُمان، مما أثمر عن خفض استهلاك الطاقة المخصصة للإضاءة بنسبة تصل إلى 60%. وتعمل الشركة على قدم وساق لاستكمال عملية التحديث للوصول إلى نسبة 100% من مصابيح ليد LED في فندق صلالة جاردنز.

8-10%

بفضل تطبيق منظومة إدارة المباني المركزية (BMS) المستخدم حالياً في فندق صلالة جاردنز بسلطنة عُمان تتراوح وفورات الطاقة بين 8 إلى 10%.



الإدارة الذكية للطاقة في فندق والدورف أستوريا القاهرة هليوبوليس



بعد فندق والدورف أستوريا القاهرة هليوبوليس بمصر، مثال واقعي وتجسيد حي لجهود العقارات المتحدة في هذا الصدد حيث عمدت الشركة إلى الارتقاء بالإدارة الذكية للطاقة من خلال الاعتماد على أحدث التقنيات ودمج أفضل الممارسات التشغيلية التي تعزز الكفاءة وتقلل من الأثر البيئي. وتجدر الإشارة إلى أنه تم إنجاز نسبة 98% من إضاءة الفندق بمصابيح LED، مع الاعتماد على الطاقة الشمسية لتشغيل الإضاءة الخارجية. وتكللت جهود الحفاظ على الطاقة بمجموعة من التقنيات، تشمل الخلايا الكهروضوئية، ومفاتيح تعقيم الإضاءة، والمؤقتات الزمنية، جنباً إلى جنب مع نظام أتمتة وتحكم للمباني (BACS) يضمن التنظيم الدقيق لاستخدام الطاقة في الأنظمة الرئيسية. يتم إجراء تدابير الصيانة الوقائية بصورة دورية، مثل الفحص بالتصوير الحراري للوحات الكهربائية، لتحديد المخاطر كارتفاع درجة حرارة الكابلات ومن ثم ومعالجتها بشكل استباقي. بالإضافة إلى ذلك، يتم شراء وتركيب معدات عالية الكفاءة في استهلاك الطاقة في جميع أنحاء العقار، مع توجيه العمليات التشغيلية من خلال جداول تشغيل/إيقاف مبرمجة. وتعمل جميع الإدارات وفق خطة شاملة لترشيد استهلاك الطاقة، وهذا من شأنه أن يرسخ التزام الفندق بالعمليات المستدامة والتحسين المستمر للأداء.

من الجدير بالذكر أن جميع مشاريعنا حققت نقلة نوعية وتحسينات في كفاءة استهلاك الطاقة وذلك بفضل المبادرات الهادفة التي دشنتها الشركة ومنها استبدال مصابيح الفلورسنت المدمجة (CFLs) بمصابيح LED، وتزويد المناطق المشتركة بأنظمة تحكم في الإضاءة، وحساسات للحركة، وإضاءة للمساحات الخضراء مزودة بخلايا ضوئية. كما تم تركيب محركات متغيرة التردد (VFDs) للتحكم في سرعات المراوح والمضخات، مدعومة بمحركات عالية الكفاءة في استهلاك الطاقة على مستوى المبنى بالكامل. كما ساهمت أنظمة إدارة الطاقة المتقدمة، مثل أنظمة إدارة المباني (BMS) الشاملة وأنظمة إدارة غرف النزلاء، في تعزيز متابعة درجات الحرارة وتنظيمها. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام مواد العزل في الجدران الخارجية والأسقف والأرضيات، إلى جانب استخدام زجاج (E-glass) متعدد الطبقات، ومنظمات حرارة قابلة للبرمجة، ومفاتيح فصل أوتوماتيكية، والتي أثمرت جميعها في ترشيد استهلاك الطاقة.

98%
نسبة إضاءة LED



المياه النظيفة

انطلاقاً من إدراكنا لأهمية كل نقطة مياه، وتحديات ندرة المياه في المنطقة، فقد عمدنا إلى اتخاذ خطوات جادة ومدروسة ومستمرة لترشيد استهلاك المياه ورفع كفاءة الاستخدام. وتجسيدا لهذا الالتزام، حرصنا على أن نتبنى في جميع أصولنا على امتداد محفظتنا طوقاً مبتكرة وممارسات مسؤولة، بهدف إدارة هذا المورد الحيوي وفقاً لأعلى معايير الاستدامة.

وتجلى جهودنا في هذا الصدد في فندق هيلتون القاهرة هليوبوليس في مصر، حيث يُعاد استخدام المياه الرمادية لري المساحات الخضراء من خلال شبكة ري مؤتمتة بالكامل، وبهذا نساهم في المحافظة على موارد المياه العذبة. علاوة على ذلك، تم تجهيز جميع صناديق غرف النزلاء بصمامات تهوية وصمامات تحكم تعمل بالقدم، مما يقلل من تدفق المياه ويعزز النظافة الصحية. ويسير صلالة جاردنز مول في سلطنة عُمان على نفس المنوال حيث يستخدم المياه المعالجة لري المساحات الخضراء. وفي لبنان، فإن مشروع الروشة فيو يتعامل مع تحديات ندرة المياه المحلية من خلال الاستعانة بمحطة تحلية مياه خاصة بالموقع، والتي تحول المياه غير الصالحة للشرب إلى مياه صالحة للشرب، لتأمين إمدادات موثوقة بالمياه للمشروع. أما في الكويت، فقد تم تزويد برج الشهيد بنظام متكامل لتنقية المياه في المبني.

يتم تنظيم المياه المستخدمة في أعمال الإنشاءات بشكل صارم حسب إرشادات الجهات المصنعة ومواصفات العقود لضمان الكفاءة والامتثال. ويتم معالجة المياه الجوفية الناتجة عن عمليات نزع المياه قبل تصريفها في شبكة مياه الأمطار العامة، التزاماً بلوائح وزارة الأشغال العامة. وفي عام 2024، تمت معالجة وتصريف حوالي 1,906 ميجالتر من المياه الجوفية من مواقع الإنشاء في ضاحية حصّة في مناطق تعاني من ندرة المياه. كما تم شراء 6.64 مليون لتر من المياه من مصادر خارجية لاستخدامها في بناء المباني التجارية بالمشروع.

وفي إطار قيامنا بتكريب واستخدام تقنيات إدارة المياه الذكية فقد حرصنا على نشرها وتطبيقها في العديد من العقارات. حيث قمنا بتكريب واستخدام أنظمة الشطف (خلاطات المياه) التي تعمل بالأشعة تحت الحمراء والتجهيزات الصحية الموفرة للمياه في فندق هيلتون القاهرة هليوبوليس بمصر، والعبدلي مول بالأردن، وبرج كيكو بالكويت، وفندق صلالة جاردنز بسلطنة عُمان، مما أثمر عن تقليل معدل استهلاك المياه للفرد الواحد.

انطلاقاً من التزامنا الصارم بسلامة المياه وضمان الكفاءة التشغيلية، نقوم بمراقبة جودة المياه بصورة دورية. ونحرص على الاستفادة من كل قطرة ماء، حيث يتم جمع المياه المتكثفة من أجهزة التكييف وإعادة استخدامها في الري مما يعزز من كفاءة استخدام المياه. ولضمان الامتثال للمعايير الصحية، تقوم الشركة بإجراء فحص شهري للكشف عن بكتيريا "الليجيونيلا" في هيلتون القاهرة هليوبوليس. وفي السياق ذاته يستخدم فندق صلالة جاردنز نظام إدارة المباني (BMS) لتحليل أنماط الاستهلاك ومن ثم تحديد فرص جديدة للتحسين والترشيد. ولا شك أن هذه الجهود المتضافرة تجسد التزامنا وتفانيينا باستمرار في الإدارة المسؤولة للمياه، والعمليات المستدامة في المناطق التي تعاني من ندرة المياه.

دراسة حالة: الاستدامة في صميم تجربة النزلاء

انطلاقاً من إيماننا بأن الاستدامة جزء لا يتجزأ من تجربة الضيافة الفاخرة، حرصنا في فندق هيلتون القاهرة هليوبوليس ووالدورف أستيوريا القاهرة هليوبوليس في مصر، على دمج الاستدامة وتجسيدها في صميم تجربة النزلاء والتي تتمثل في تدشين برنامج الغرف الخضراء الشامل. ويهدف هذا البرنامج إلى خفض البصمة البيئية في العمليات اليومية للفندق، وبشجع النزلاء على المحافظة على الموارد من خلال إعادة استخدام المناشف والشراشف، وهذا يساهم بدوره في تحقيق وفورات ملحوظة في استهلاك المياه والطاقة. وعلى صعيد آخر، تحول كلا الفندقين إلى استخدام مصابيح إضاءة ليد LED الموفرة للطاقة، بالإضافة إلى تركيب تقنيات الغرف الذكية للاستخدام الأمثل للكهرباء. ومن الجدير بالذكر أن توفير وسائل راحة تراعي الاعتبارات البيئية، منها موزعات لوازم الاستحمام التي يعاد تعبئتها والاستغناء عن معظم المواد البلاستيكية ذات الاستخدام الواحد، يؤكد التزامنا الراسخ بالضيافة المستدامة. كما نقوم بتوزيع خيارات إعادة التدوير داخل الغرف ومعلومات توعوية للنزلاء، تدعم السلوك خلال كل إقامة.



دراسة حالة: إعادة التفكير في المواد البلاستيكية ذات الاستخدام الواحد

في إطار جهودنا المبذولة للحد من النفايات البلاستيكية، تم توزيع برادات مياه بشكل منظم في مناطق حيوية بمكاتب العقارات المتحدة. بالإضافة إلى ذلك، تم توزيع عبوات مياه مصنوعة من الفولاذ المقاوم للصدأ على جميع الموظفين، تشجيعاً على تبني ممارسات مستدامة لشرب المياه.

المواد المستخدمة في عمليات الإنشاءات



انطلاقاً من مسؤوليتنا التي تحتم علينا إدارة الموارد بكفاءة، نحرص في العقارات المتحدة على المتابعة الدقيقة لكميات مواد البناء المستخدمة في مشاريعنا. وخلال فترة التقرير، قامت الشركة بشراء كميات كبيرة من مواد البناء لاستخدامها في مشاريع التطوير الخاصة بها، تركزت بشكل أساسي على مادتين غير متجددتين هما الخرسانة وحديد التسليح، وكلاهما عنصران حيويان لضمان السلامة الهيكلية ومتانة المباني. وكانت الكميات المشتراة على النحو التالي:

15,552 طن
حديد التسليح



40,576 متر مكعب
حديد التسليح



6 CLEAN WATER AND SANITATION



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



دراسة حالة: محطة تحلية مياه في الموقع لتسهيل الحصول على المياه

يتميز مشروع الروشة فيو في لبنان بإنشاء محطة تحلية مياه في الموقع، وذلك للتعامل مع حالة الإجهاد المائي التي تعاني منها المنطقة. وبفضل هذه الخطوة الجريئة، يؤمن المشروع وصول مستدام وموثوق للمياه اللازمة لعملياته. كما أن هذا المحطة تلعب دوراً حيوياً على مستوى المجتمع المحلي، حيث تساهم في معالجة ندرة المياه وتعزيز الأمن المائي المحلي. ويتوفر مصدر مياه بديل ومستدام، فإن المشروع يتوافق مع الهدف 6 من أهداف التنمية المستدامة (المياه النظيفة والنظافة الصحية)، حيث يدعم الاستخدام الفعال للمياه ويقلل من الاعتماد على إمدادات المياه البلدية. بالإضافة إلى ذلك، تساهم هذه المبادرة أيضاً في تحقيق الهدف 11 من أهداف التنمية المستدامة (مدن ومجتمعات محلية مستدامة) من خلال تعزيز مرونة البنية التحتية الحضرية وقدرتها على الصمود في مناطق تعاني من الإجهاد المائي. وبالرغم من أن عمليات التحلية قد تكون كثيفة الاستهلاك للطاقة، فإن اعتماد "الروشة فيو" على مصادر الطاقة المتجددة يقلل من البصمة البيئية لإنتاج المياه. ولا شك أن هذا النهج الاستباقي يبرهن التزام الروشة فيو وتمسكها بالمسؤولية الاجتماعية والرعاية البيئية، مما يؤمن استدامة المياه على المدى الطويل لمجتمعه وعملياته.



إدارة النفايات



تتركز استراتيجيتنا لإدارة النفايات على عدة ركائز تتمثل في الفرز، وإعادة التدوير، والحلول الرقمية المبتكرة، وذلك بهدف الحد من البصمة البيئية على مستوى مشاريعنا التجارية والفندقية. وتعتبر عملية فرز النفايات بمثابة ممارسة معيارية نقوم بتطبيقها في العديد من الأبراج، منها برج كيبكو وبرج الشهيد وبرج المدينة، وبهذا نضمن فرز المواد بشكل مناسب وتحويلها بعيداً عن مكبات النفايات. وتتجلى جهودنا المبذولة في هذا السياق في فندق هيلتون القاهرة هليوبوليس ووالدورف أستوريا القاهرة هليوبوليس في مصر، حيث إن مبادرات إعادة التدوير لا تقتصر على المواد التقليدية بل إنها تمتد لتشمل زيت الطهي المستخدم، وكبسولات نسبريسو، وقطع الصابون، وهذا يجسد روح المبادئ الثلاثة: الترشيد، وإعادة الاستخدام، وإعادة التدوير. ويرسخ العبدلي مول في الأردن استراتيجيته لإدارة النفايات من خلال الشراكة مع مقالع معتمد لإدارة النفايات لإعادة تدوير الورق المقوى وإدارة النفايات اللاحقة للاستهلاك بشكل مسؤول. وبالتوازي مع تلك الجهود، تلعب الحلول الرقمية دوراً هاماً في تقليل توليد النفايات، ففي برج كيبكو، تم تطبيق نظام مواقف سيارات لا ورقي بالكامل للحد من النفايات الورقية.



دراسة حالة: شهادة الاعتماد في الريادة المستدامة في قطاع الضيافة

إنه لمن دواعي فخرا حصول فنادقنا الرائدة في مصر، هيلتون القاهرة هليوبوليس ووالدورف أستوريا القاهرة هليوبوليس، على شهادة "النجمة الخضراء" المرموقة، وهي معيار عالمي للاستدامة في قطاع الضيافة. وتضع هذه الفنادق أهداف طموحة للاستدامة لتحقيقها سنوياً تتماشى مع أفضل الممارسات الرائدة في قطاع الضيافة، وبموجبها تتعهد الشركة بالحد من بصمتها البيئية إلى أدنى حد ممكن. وينطلق هذا التعهد من مسؤوليتنا في المحافظة على الموارد الطبيعية، وحماية التنوع الحيوي المحلي، وتعزيز البيئة المحيطة للمحافظة على الجمال الطبيعي لوجهاتها.

تشمل خطط التوسع ما يلي:

زراعة

4,000 m²

من المساحات الخضراء في السطح فوق قبة "ذا دوم" في فندق هيلتون القاهرة هليوبوليس.

تخصيص منطقة بمساحة

15,000 m²

متر مربع لزراعات فريدة من نوعها في فندق هيلتون القاهرة هليوبوليس.

تطوير

40,000 m²

من المساحات الخضراء الحالية بإضافة ممشى جديد في فندق هيلتون القاهرة هليوبوليس.

تطوير شامل للمساحات الخضراء بمساحة

40,000 m²

قيد التنفيذ حالياً، بتصميم من الخبراء لتعزيز المساحات الخضراء والتنوع البيولوجي في فندق والدورف أستوريا القاهرة هليوبوليس.

وضمن مساعينا الحيثة لتقديم تجربة استثنائية لئلا نأثر، نعمل على تطوير منطقة الأتريوم في فندق هيلتون ووالدورف أستوريا بالقاهرة وتزيينها بتشكيلات من الزهور النابضة بالحياة وفصائل من النباتات الفريدة، لتقدم تجربة غامرة وصديقة للبيئة.

وإيماناً بأهمية توفير بيئة صحية وأمنة للزلاء والموظفين نحرص على تحسين جودة الهواء الداخلي، مع الالتزام بتخصيص غرف ومطاعم خالية من التدخين وعدم التهوان في ذلك مطلقاً. كما يمتد التزامنا بالاستدامة ليشمل استخدام مواد كيميائية صديقة للبيئة في عمليات التنظيف والتعقيم ومكافحة الحشرات والدهانات.

وبفضل سعيينا الدؤوب للتمسك بالتزامات الاستدامة، فقد حقق فندق والدورف أستوريا القاهرة هليوبوليس تخفيضاً تدريجياً في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، والتي يتم رصدها من خلال منصة مخصصة. وتصب إجراءات تشغيلية منظمة تشمل إدارة الطاقة والمياه والنفايات في هذا المسعى الناجح، مما يضمن ترسيخ الاستدامة وتجسيدها في العمليات اليومية للفندق.

وإذ أننا لا نزال في بداية مسيرتنا نحو رفع كفاءة استهلاك الموارد، تأتي هذه المبادرات تجسيداً لعزمنا على المضي قدماً في دعم الاستدامة التشغيلية وتبرهن على التزامنا بتطبيق الممارسات المسؤولة على مستوى محفظتنا بأكملها.

5.2 البصمة الكربونية

في إطار مساعيها المستمرة لرصد أدائها البيئي، قامت العقارات المتحدة بتحديد وقياس مصادر انبعاثات الغازات الدفيئة لديها لسنة لتقرير 2024. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الانبعاثات تتضمن انبعاثات النطاق الأول، وهي انبعاثات مباشرة ناتجة عن مصادر مملوكة أو خاضعة لسيطرة العقارات المتحدة، مثل المعدات التي تشغلها الشركة واحتراق الوقود. كما تتضمن انبعاثات النطاق الثاني وهي انبعاثات غير مباشرة ناتجة عن الطاقة المشتراة والتدفئة والتبريد. وقد تم احتساب الانبعاثات باستخدام نهج السيطرة التشغيلية وفقاً لبروتوكول الغازات الدفيئة

تجدر الإشارة إلى أن بدء عملية الإبلاغ عن الانبعاثات تعتبر بمثابة الخطوة الأولى التي تخطوها العقارات المتحدة نحو فهم أفضل لتأثيرها المناخي ومن ثم إدارتها بمسؤولية، في إطار مسارها للنمو. وفي هذه المرحلة تضع الشركة خطط لتعزيز عملية جمع البيانات، والتتبع الدقيق للانبعاثات، وتحسين شفافية البيانات، وتطوير مبادرات هادفة لخفض الانبعاثات، وذلك بما يتماشى مع معايير الاستدامة العالمية.





انبعاثات النطاق الأول - الاحتراق الثابت

عدد المولدات	حجم الوقود السنوي	انبعاثات الغازات الدفيئة	كثافة الانبعاثات
15	1,599,990 لتر	4,683.53 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO2e)	37.17 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO2e) / موظف

قامت الشركة باحتساب انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن النطاق الأول، التي تنتج عن مصادر الاحتراق الثابتة في مشاريع التطوير والأصول التي تخضع للسيطرة التشغيلية لشركة العقارات المتحدة. وخلال سنة التقرير، قامت العقارات المتحدة بتشغيل 15 مولداً يعمل بوقود الديزل في 15 موقع مختلف. وبلغ إجمالي استهلاك هذه المولدات 1,599,990 لتراً من وقود الديزل، وهي تُستخدم كبديل احتياطي للطاقة في المناطق التي تفتقر إلى شبكات كهرباء مستقرة أو أثناء انقطاع التيار الكهربائي.



انبعاثات النطاق الأول - الاحتراق الثابت

تسرب غازات التبريد	الانبعاثات المتسربة
370.07 كجم	485.58 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO2e)

خلال عام 2024، قامت العقارات المتحدة بتتبع الانبعاثات المتسربة والإبلاغ عنها، وهي الانبعاثات الناتجة عن تسرب غازات التبريد المستخدمة في مرافقها ومشاريعها، ومنها برج كيكو وبرج الشهيد وبرج المدينة ومواقف سيارات برج كيكو. ويتم تصنيف هذه الانبعاثات ضمن (النطاق الأول) فئة انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة، وتنشأ عن أنظمة التدفئة والتبريد وتكييف الهواء (HVAC) وأنظمة التبريد في العقارات الرئيسية، والتي تشمل أجهزة التبريد المركزي والتبريد المريح، ووحدات التكييف الصغيرة المنفصلة.



انبعاثات النطاق الأول - الاحتراق المتحرك

عدد المركبات	حجم الاستهلاك السنوي من الديزل والبنزين	انبعاثات الغازات الدفيئة	كثافة الانبعاثات
11	21,100.00 لتر	5,863.82 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO2e)	46.54 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO2e) / موظف

تقوم العقارات المتحدة بتتبع استهلاك الوقود وانبعاثات الغازات الدفيئة الناتجة عن أسطول مركباتها، والذي يضم مركبات خفيفة وثقيلة تعمل في مختلف المواقع. وخلال عام 2024، كان أسطول الشركة يضم 11 مركبة، منها مركبات مملوكة للشركة وأخرى مستأجرة، وتنوعت فئاتها بين سيارات صالون، وسيارات رياضية SUVs، وشاحنات خفيفة (بيك أب)، بالإضافة إلى شاحنة ديزل ثقيلة واحدة.



انبعاثات النطاق الثاني - الكهرباء

استهلاك الكهرباء ضمن النطاق الثاني	انبعاثات الغازات الدفيئة	كثافة الانبعاثات
30,000.00 كيلو واط ساعة	18.72 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO2e)	0.15 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO2e) / موظف

خلال فترة التقرير، قامت العقارات المتحدة باحتساب انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن النطاق الثاني وهي الانبعاثات الناتجة عن استهلاك الكهرباء في مشاريعها وأصولها قيد التطوير. وتنشأ هذه الانبعاثات عن الطاقة الكهربائية المشتراة، والتي تُستخدم بشكل أساسي في الأنشطة المتعلقة بالبناء لمجموعة متنوعة من الأصول، تشمل مباني للمطاعم والمقاهي، ومراكز تجزئة، ومساحات مكتبية، وعيادات، ومشروع تطوير للشقق الفندقية.



النطاق الثالث - استهلاك الماء

استهلاك الماء ضمن النطاق الثالث	انبعاثات الغازات الدفيئة	كثافة الانبعاثات
6,639.80 لتر	1.02	0.15 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO2e) / موظف

يغطي تقريرنا لعام 2024 مصادر محددة من انبعاثات النطاق الثالث ونتطلع في السنوات القادمة إلى التوسع في الإبلاغ عن انبعاثات النطاق الثالث، انطلاقاً من التزامنا بتقديم صورة متكاملة وأكثر شمولاً لأثرنا البيئي غير المباشر.

يقصد بانبعاثات النطاق الثالث الانبعاثات الناتجة عن استهلاك المياه خارج مكاتب شركة العقارات المتحدة أي في جميع الأصول ومشاريع التطوير الخاضعة للسيطرة التشغيلية للشركة. ويشمل هذا النطاق 5 مباني للمطاعم والكافيهات، و3 مراكز تجزئة، ومبنيين إداريين، وعيادتين، ومبنى للشقق الفندقية.



النطاق الثالث - رحلات العمل

عدد الرحلات ذهاباً وإياباً	الانبعاثات الناتجة عن رحلات العمل	كثافة الانبعاثات الناتجة عن رحلات العمل
39	15.91 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO2e)	0.13 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO2e) / موظف

شهدت فترة التقرير تنفيذ 39 رحلة سفر (ذهاب وعودة) لأغراض العمل، حيث انطلقت من الكويت إلى وجهات مختلفة في أنحاء الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأوروبا، شملت كلاً من المملكة العربية السعودية والأردن وهولندا ومصر وقطر والإمارات وسلطنة عُمان. وقد بلغت نسبة الرحلات على درجة رجال الأعمال حوالي 92%، بينما الرحلات على الدرجة السياحية بلغت 8%.

6. الملاحق

6.1 مؤشر مبادرة التقارير العالمية (GRI)

بيان الاستخدام	قامت شركة العقارات المتحدة بالإبلاغ وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير للفترة التي تبدأ من 1 يناير 2024 إلى 31 ديسمبر 2024
معيار المبادرة العالمية للتقارير 1 المستخدمة	معيار المبادرة العالمية للتقارير 1: الأساسيات لعام 2021
معيار (معايير) قطاع المبادرة العالمية	لا ينطبق

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			القسم 4.1 والقسم 4.2 ج-1. عدد الموظفين؟ ج-2. نهاية الفترة	7-2 الموظفون	معيار المبادرة العالمية للتقارير 2: الأنشطة والأعمال
			القسم 4.2	8-2 العمال غير الموظفين	معيار المبادرة العالمية للتقارير 2: الأنشطة والأعمال
			القسم 3.1	9-2 هيكل الحوكمة وتكوينه	المبادرة العالمية للتقارير 2: الحوكمة
			القسم 3.1	10-2 ترشيح واختيار السلطة العليا للحوكمة	
			القسم 3.1	11-2 رئيس السلطة العليا للحوكمة	
			القسم 3.1	12-2 دور السلطة العليا للحوكمة في الإشراف على إدارة التأثيرات	

الإغفال			المكان bn nnnnnnnnbn m	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
التفسير	السبب	المتطلبات المحذوفة			
			القسم 2.1	2.1 التفاصيل المؤسسية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة 2021
			القسم 2.1	2-2 البيانات المتضمنة في تقرير الاستدامة للشركة*	
			القسم 1.1	3-2 فترة الإبلاغ ووتيرة الإبلاغ وجهة الاتصال	
			لا يوجد	4-2 إعادة إدراج المعلومات وتعديلها	
			القسم 2.1	5-2 التأكيد الخارجي	معيار المبادرة العالمية للتقارير 2: الأنشطة والأعمال
			القسم 2.1	6-2 الأنشطة، سلسلة القيمة والعلاقات التجارية الأخرى	

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			القسم 3.1	22-2 بيان بشأن استراتيجية التنمية المستدامة	
			(أ) و (ب) القسم 3.2 (ج)، (د)، (هـ)، (و)	23-2 التزامات السياسة	
			القسم 3.2	24-2 تضمين التزامات السياسة	
التعهد بالالتزام بإطار المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة باعتبارها ركيزة أساسية من ركائز الخطط المستقبلية للشركة	معلومات غير متوفرة/ غير كاملة	(أ)، (ج)، (و)	القسم 4.1	25-2 عمليات معالجة الآثار السلبية	
			القسم 3.2	26-2 الآليات لطلب المشورة ورفع المخاوف	
			القسم 3.2	27-2 الامتثال للقوانين واللوائح	
			القسم 3.2	28-2 العضوية في الجمعيات	
			القسم 2.3	29-2 نهج التواصل مع أصحاب المصلحة	
لا ينطبق على الكويت	لا ينطبق	اتفاقات المفاوضة الجماعية		30-2 اتفاقات المفاوضة الجماعية	

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			القسم 3.1	13-2 تفويض المسؤولية لإدارة التأثيرات	
			القسم 3.1	14-2 دور رئيس السلطة العليا للحوكمة في إعداد تقارير الاستدامة	
			القسم 3.1 والقسم 3.2	15-2 تضارب المصالح	
			القسم 3.1 والقسم 3.2	16-2 التواصل بشأن القضايا الحرجة	
			القسم 3.1	17-2 المعرفة الجماعية للسلطة العليا للحوكمة	
			(أ) و (ب) القسم 3.1 (ج) لا يوجد	18-2 تقييم أداء السلطة العليا للحوكمة	
			القسم 3.1	19-2 سياسات المكافآت	
			القسم 3.1	20-2 عملية تحديد المكافآت	
			القسم 3.1	21-2 نسبة إجمالي التعويضات السنوية	

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			القسم 5.2	302-3 كثافة الطاقة	معييار المبادرة العالمية للتقارير 302: المواد لعام 2016
			القسم 5.2	302-4 خفض استهلاك الطاقة	معييار المبادرة العالمية للتقارير 302: المواد لعام 2016
			القسم 5.2	302-5 تقليل احتياجات المنتجات والخدمات من الطاقة	معييار المبادرة العالمية للتقارير 302: المواد لعام 2016
			القسم 5.2	303-1 التعامل مع المياه كمورد مشترك	معييار المبادرة العالمية للتقارير 303: المياه والنفايات السائلة 2018
			القسم 5.2	303-2 إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه	معييار المبادرة العالمية للتقارير 303: المياه والنفايات السائلة 2018
			القسم 5.2	303-3 سحب المياه	معييار المبادرة العالمية للتقارير 303: المياه والنفايات السائلة 2018
			القسم 5.2	303-4 تصريف المياه	معييار المبادرة العالمية للتقارير 303: المياه والنفايات السائلة 2018
			القسم 5.2	303-5 استهلاك المياه	معييار المبادرة العالمية للتقارير 303: المياه والنفايات السائلة 2018
			القسم 5.1	306-1 توليد النفايات والآثار المهمة المرتبطة بها	معييار المبادرة العالمية للتقارير 306: النفايات 2020

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
المواضيع الجوهرية					
			القسم 2.4	301-3: عملية تحديد الموضوعات الجوهرية*	معييار المبادرة العالمية للتقارير 301: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
			القسم 2.4	302-3: قائمة الموضوعات الجوهرية*	معييار المبادرة العالمية للتقارير 302: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
إدارة الموارد					
			القسم 5.1 و القسم 5.2	303-3: إدارة الموضوعات الجوهرية لكل موضوع تم الإبلاغ عنه ضمن اللاوضاح 2-3	معييار المبادرة العالمية للتقارير 301: المواد لعام 2021
			القسم 5.1	301-1 المواد المستخدمة حسب الوزن أو الحجم	معييار المبادرة العالمية للتقارير 301: المواد لعام 2016
			القسم 5.1	301-2 المواد المعاد تدويرها المستخدمة	معييار المبادرة العالمية للتقارير 301: المواد لعام 2016
			القسم 5.2	302-1 استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	معييار المبادرة العالمية للتقارير 302: المواد لعام 2016
			القسم 5.2	302-2 استهلاك الطاقة خارج المؤسسة	معييار المبادرة العالمية للتقارير 302: المواد لعام 2016

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			القسم 5.2	4-305 كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة	معايير المبادرة العالمية للتقارير 305: الانبعاثات 2016
			القسم 5.2	6-305 الحد من انبعاثات الغازات الدفيئة	معايير المبادرة العالمية للتقارير 305: الانبعاثات 2016
			القسم 5.2	6-305 انبعاثات المواد المستنفدة للأوزون	معايير المبادرة العالمية للتقارير 305: الانبعاثات 2016
إدارة المخاطر					
			القسم 3.3	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية فيما يتعلق بكل موضوع جوهرى يتم الإبلاغ عنه بموجب الإفصاح 3-2	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات 2021 الجوهرية لعام
			القسم 4.6	1-308 الموردون الجدد الذين خضعوا للتدقيق طبقاً للمعايير البيئية	معايير المبادرة العالمية للتقارير 308: التقييم البيئي للموردين 2016
معلومات غير متوفرة/ غير كاملة	معلومات غير متوفرة/ غير كاملة	الآثار البيئية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	القسم 4.6	2-308 الآثار البيئية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	معايير المبادرة العالمية للتقارير 308: التقييم البيئي للموردين 2016
			القسم 4.6	1-204 نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	معايير المبادرة العالمية للتقارير 204: ممارسات الشراء 2016

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			القسم 5.1	2-306 إدارة الآثار المهمة المتعلقة بالنفايات	معايير المبادرة العالمية للتقارير 306: النفايات 2020
			القسم 5.1	3-306 توليد النفايات	معايير المبادرة العالمية للتقارير 306: النفايات 2020
			القسم 5.1	4-306 النفايات المحولة من المواد المستهلكة	معايير المبادرة العالمية للتقارير 306: النفايات 2020
			القسم 5.1	5-306 النفايات الموجهة للتخلص منها	معايير المبادرة العالمية للتقارير 306: النفايات 2020
انبعاثات الغازات الدفيئة GHG					
			القسم 5.2	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية لكل موضوع تم الإبلاغ عنه ضمن الاوضاح 3-2	معايير المبادرة العالمية للتقارير 3: المواد لعام 2021
			القسم 5.2	1-305 انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (النطاق الأول)	معايير المبادرة العالمية للتقارير 305: الانبعاثات 2016
			القسم 5.2	2-305 انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (النطاق الثاني)	معايير المبادرة العالمية للتقارير 305: الانبعاثات 2016
			القسم 5.2	3-305 انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة الأخرى (النطاق الثالث)	معايير المبادرة العالمية للتقارير 305: الانبعاثات 2016

الإغفال	المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
تطوير رأس المال البشري			
		القسم 4.1	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 3- إدارة الموضوعات الجوهرية لكل موضوع عنه 2-3
		القسم 4.1	معايير المبادرة العالمية للتقارير 401: التوظيف 2016 1-401 التعيينات الجديدة ومعدل دوران الموظفين
		القسم 4.1	معايير المبادرة العالمية للتقارير 401: التوظيف 2016 2-401 الحوافز/المزايا المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تقدم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي
		القسم 4.1	معايير المبادرة العالمية للتقارير 401: التوظيف 2016 3-401 إجازة الأبوة والأمومة
			معايير المبادرة العالمية للتقارير 402: التوظيف 2016 1-402 الحد الأدنى لفترات الإشعار فيما يتعلق بالتغييرات التشغيلية يتم إبلاغ التغييرات الجوهرية إلى الموظفين بشكل أساسي من خلال تجميعات الموارد البشرية الداخلية وأنشطة التواصل، مع تهيئة طريقة ومستوى التفاصيل بما يتناسب مع طبيعة التغيير وتأثيره.

الإغفال	المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			معايير المبادرة العالمية للتقارير 407: الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية 2016 1-407 العمليات والموردون الذين قد تكون لديهم مخاطر على الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية نعم، يخضع للتنظيم في الكويت من قبل وزارة التجارة والصناعة
		لا	معايير المبادرة العالمية للتقارير 408: عمالة الأطفال 2016 1-408 العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث عمالة الأطفال
		لا	معايير المبادرة العالمية للتقارير 409: العمل الجبري أو القسري 2016 1-409 العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث العمل الجبري أو القسري
		القسم 4.6	معايير المبادرة العالمية للتقارير 414: التقييم الاجتماعي للموردين 2016 1-414 نسبة الموردين الذين تم فحصهم باستخدام المعايير الاجتماعية
معلومات غير متوفرة/ غير كاملة	معلومات غير متوفرة/ غير كاملة	(ب)، (ج)، (د)، (هـ)	معايير المبادرة العالمية للتقارير 414: التقييم الاجتماعي للموردين 2016 2-414 نسبة الموردين الجدد الذين تم فحصهم باستخدام المعايير الاجتماعية أ- لا يوجد

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			القسم 4.3	3-403 خدمات الصحة المهنية	معايير المبادرة العالمية للتقارير 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018
			القسم 4.3	4-403 مشاركة العمال والتشاور والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية	معايير المبادرة العالمية للتقارير 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018
			القسم 4.3	5-403 تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	معايير المبادرة العالمية للتقارير 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018
			القسم 4.3	6-403 تعزيز صحة العمال	معايير المبادرة العالمية للتقارير 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018
			القسم 4.3	8-403 العمال المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	معايير المبادرة العالمية للتقارير 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018
التنوع والمساواة والشمولية					
			القسم 4.2	3-3 إدارة الموضوعات الجوهري فيما يتعلق بكل موضوع جوهري يتم الإبلاغ عنه بموجب الإفصاح 3-2	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهري لعام 2021

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			القسم 4.1	1-404 متوسط ساعات التدريب السنوية لكل موظف	معايير المبادرة العالمية للتقارير 404: التدريب والتعليم 2016
			القسم 4.1	2-404 برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال (شاملة مكافأة نهاية الخدمة)	معايير المبادرة العالمية للتقارير 404: التدريب والتعليم 2016
			القسم 4.1	3-404 النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء و التطوير الوظيفي	معايير المبادرة العالمية للتقارير 404: التدريب والتعليم 2016
			صفر	1-411 حوادث الانتهاكات التي تتعلق بحقوق الشعوب الأصلية	معايير المبادرة العالمية للتقارير 411: حقوق الشعوب الأصلية
الصحة والسلامة والعافية					
			القسم 4.3	3-3 إدارة الموضوعات الجوهري فيما يتعلق بكل موضوع جوهري يتم الإبلاغ عنه بموجب الإفصاح 3-2	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهري لعام 2021
			القسم 4.3	1-403 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	معايير المبادرة العالمية للتقارير 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			لا يوجد	3-205 حوادث الفساد المؤكدة	
			القسم 3.2	1-206 الإجراءات القانونية حيال السلوك المناهض للمنافسة، ومكافحة الاحتيال، وممارسات الاحتيال	205: العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
			القسم 3.2	1-415 إجمالي القيمة النقدية للمساهمات السياسية المالية والعينية المقدمة بشكل مباشر أو غير مباشر	معيار المبادرة العالمية للتقارير 415: السياسة العامة 2016
			القسم 3.2	1-416 تقييم تأثيرات الصحة والسلامة لمنتجات والخدمات	معيار المبادرة العالمية للتقارير 416: صحة وسلامة 2016
			القسم 3.2	2-416 حوادث عدم الامتثال المتعلقة بتأثيرات الصحة والسلامة للمنتجات والخدمات	
			القسم 3.2	1-417 متطلبات الإفصاح عن معلومات المنتجات والخدمات ووضع الملصقات التعريفية عليها	معيار المبادرة العالمية للتقارير 417: التسويق ووضع الملصقات 2016

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			القسم 4.2	1-405 تنوع سلطات الحوكمة والموظفين	معيار المبادرة العالمية للتقارير 405: التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016
المشاركة المجتمعية والتأثير					
			القسم 4.5	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية فيما يتعلق بكل موضوع جوهرى يتم الإبلاغ عنه بموجب الإفصاح 3-2	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
			القسم 4.5	1-413 العمليات التي تشمل المشاركة المجتمعية	معيار المبادرة العالمية للتقارير 413: المجتمعات المحلية 2016
			القسم 4.5	2-413 العمليات ذات الأثر السلبي الفعلي أو المحتمل الكبير على المجتمع المحلي	معيار المبادرة العالمية للتقارير 413: المجتمعات المحلية 2016
أخلاقيات الأعمال والامتثال					
			القسم 3.2	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية فيما يتعلق بكل موضوع جوهرى يتم الإبلاغ عنه بموجب الإفصاح 3-2	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
			القسم 3.3	1-205 العمليات التي تم تقييمها من ناحية المخاطر المتعلقة بالفساد	معيار المبادرة العالمية للتقارير 205: مكافحة الفساد 2016

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			القسم 4.7	(ج) 1-418 الشكاوى الموثقة المتعلقة بانتهاكات بيانات العميل أو فقدان بيانات العميل	
معلومات غير متوفرة/ غير كاملة	معلومات غير كاملة	أفراد الأمن المدربون على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان		1-410 أفراد الأمن المدربون على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
الرقمنة					
			القسم 4.7	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية فيما يتعلق بكل موضوع جوهري يتم الإبلاغ عنه بموجب الإفصاح 3-2	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
رضا العملاء والمستأجرين					
			القسم 4.4	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية فيما يتعلق بكل موضوع جوهري يتم الإبلاغ عنه بموجب الإفصاح 3-2	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
الحوكمة والقيادة					
			القسم 3.1	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية فيما يتعلق بكل موضوع جوهري يتم الإبلاغ عنه بموجب الإفصاح 3-2	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021

الإغفال			المكان	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية للتقارير/مصدر آخر
			القسم 3.2	2-417 حالات عدم الامتثال المتعلقة بالإفصاح عن معلومات المنتجات والخدمات والملصقات التعريفية	
			القسم 3.2	3-417 حالات عدم الامتثال المتعلقة بالاتصالات التسويقية	
			القسم 3.2	1-205 العمليات التي تم تقييمها من ناحية المخاطر المتعلقة بالفساد	معايير المبادرة العالمية للتقارير 205: مكافحة الفساد 2016
			القسم 3.2	2-205 التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	
			القسم 3.2	3-205 الحالات المؤكدة للفساد	
خصوصية البيانات وأمن المعلومات					
			القسم 4.7	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية فيما يتعلق بكل موضوع جوهري يتم الإفصاح عنه بموجب الإفصاح 3-2	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
			القسم 4.7	(ب) 1-418 عدد حوادث (تسريبات أو سرقات أو انتهاكات أو فقدان بيانات العملاء)	معايير المبادرة العالمية للتقارير 418: خصوصية العملاء 2016

6.2 مؤشر بورصة الكويت

المؤشر	طريقة الحساب	المرجع / القسم
استخدام المياه	E6.1) مجموع كميات المياه المستهلكة	القسم 5.2
	E6.2) مجموع كميات المياه المعالجة	لا نقوم حاليا بمعالجة المياه
العمليات البيئية	E7.1) هل تعتمد شركتك سياسة رسمية بشأن البيئة؟ نعم/ لا	نعم
	E7.2) هل تعتمد شركتك سياسات محددة بشأن النفايات و/أو المياه و/أو الطاقة و/أو إعادة التدوير؟ نعم/ لا	نعم
	E7.3) (EV, ٣) هل تعتمد شركتك نظاما معتمدا لإدارة الطاقة؟ نعم/ لا	نعم
المراقبة البيئية	هل يتولى مجلس الإدارة/ فريق الإدارة الإشراف على المراقبة البيئية و/أو إدارة المخاطر المتصلة بالمناخ؟ نعم/ لا	نعم
المراقبة البيئية	هل يتولى مجلس الإدارة/ فريق الإدارة الإشراف على إدارة مسائل أخرى في مجال الاستدامة؟ نعم/ لا	نعم
التخفيف من مخاطر تغير المناخ	مجموع الاستثمارات السنوية المخصصة لتطوير البنية التحتية والتكيف مع تغير المناخ وتطوير المنتجات المتصلة بالمناخ	لا ينطبق

المؤشر	طريقة الحساب	المرجع / القسم
البيئي		
انبعاثات الغازات الدفيئة	E1.1) إجمالي لكل الانبعاثات، على شكل مكافئ ثاني أكسيد الكربون، للنطاق الأول (إذا كان منطبقا)	القسم 5.2
	E1.2) مجموع الانبعاثات، على شكل مكافئ ثاني أكسيد الكربون، للنطاق الثاني (إذا كان منطبقا)	القسم 5.2
	E1.3) مجموع الانبعاثات، على شكل مكافئ ثاني أكسيد الكربون، للنطاق الثالث (إذا كان منطبقا)	القسم 5.2
كثافة الانبعاثات	E2.1) مجموع انبعاثات الغازات الدفيئة لكل معامل لقياس الإخراج	القسم 5.2
	E2.2) مجموع انبعاثات الغازات غير الدفيئة لكل معامل لقياس الإخراج	القسم 5.2
استهلاك الطاقة	E3.1) مجموع كميات الطاقة المستهلكة بشكل مباشر	القسم 5.2
	E3.2) مجموع كميات الطاقة المستهلكة بشكل غير مباشر	القسم 5.2
كثافة الطاقة	مجموع كميات الطاقة المستهلكة بشكل مباشر لكل معامل لقياس المخرجات	القسم 5.2
مزيج الطاقة	نسبة مئوية: استهلاك الطاقة حسب نوع توليد الطاقة	القسم 5.2

المؤشر	طريقة الحساب	المرجع / القسم
الصحة والسلامة المهنية	هل تنتهج شركتك سياسة للصحة المهنية و/ أو الصحة والسلامة الشاملة؟ نعم/ لا	نعم، يشترط تطبيق معايير إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) في عقود المقاولات وعقود إدارة المرافق.
عمالة الأطفال والعمل القسري	S9.1) هل تنتهج شركتك سياسة لمناهضة عمالة الأطفال و/أو العمل القسري؟ نعم/ لا	نعم وفقاً للقوانين واللوائح السارية في دولة الكويت.
	S9.2) إذا كانت الإجابة نعم، هل تغطي سياسة مناهضة عمالة الأطفال و/أو العمل القسري هذه الموردين والبائعين؟ نعم/ لا	نعم وفقاً للقوانين واللوائح السارية في دولة الكويت على الموردين المحليين
حقوق الإنسان	S10.1) هل تنتهج شركتك سياسة خاصة بحقوق الإنسان؟ نعم/ لا	لا
	S10.2) إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة حقوق الإنسان هذه الموردين والبائعين؟ نعم/ لا	لا
العمالة الوطنية	S11.1) نسبة العمالة الوطنية	القسم 4.2
	S11.2) خلق الوظائف المحلية بشكل مباشر وغير مباشر	القسم 4.5
الحوكمة		
التنوع في مجلس الإدارة	G1.1) نسبة مئوية: إجمالي مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الأعضاء من الرجال ومن النساء	مجموع مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الأعضاء من الرجال = 71% مجموع مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الأعضاء من النساء = 29%
	G1.2) نسبة مئوية: مقاعد اللجان التي يشغلها الأعضاء من الرجال ومن النساء	القسم 4.1

المؤشر	طريقة الحساب	المرجع / القسم
الاجتماعي		
معدل الأجور بين الجنسين	معدل: متوسط رواتب الذكور إلى متوسط رواتب الإناث	القسم 4.2
معدل الدوران الوظيفي	S3.1) نسبة مئوية: دوران الموظفين بنظام الدوام الكامل سنوياً	القسم 4.1
	S3.2) نسبة مئوية: دوران الموظفين بنظام الدوام الجزئي سنوياً	القسم 4.1
	S3.3) نسبة مئوية: تغيير المقاولين و/أو المستشارين سنوياً	القسم 4.1
التنوع بين الجنسين	S4.1) نسبة مئوية: مجموع الوظائف التي يشغلها الرجال والنساء في المؤسسة	القسم 4.2
	S4.2) نسبة مئوية: المناصب التي يشغلها الرجال والنساء في المستويات الوظيفية المبتدئة والمتوسطة	القسم 4.2
	S4.3) نسبة مئوية: المناصب التي يشغلها الرجال والنساء في المستويات الوظيفية العليا والتنفيذية	القسم 4.2
معدل العمال المؤقتين	S5.1) نسبة مئوية: مجموع الوظائف التي يشغلها موظفون بنظام الدوام الجزئي في المؤسسة	القسم 4.2
	S5.2) نسبة مئوية: مجموع الوظائف التي يشغلها مقاولون و/أو مستشارون في المؤسسة	القسم 4.2
عدم التمييز	هل تنتهج شركتك سياسة لمناهضة التحرش الجنسي و/أو التمييز؟ نعم/ لا	القسم 4.1
معدل الإصابات	نسبة مئوية: معدل تكرار الإصابات نسبةً إلى إجمالي ساعات عمل العاملين	القسم 4.3

المؤشر	طريقة الحساب	المرجع / القسم
حماية بيانات العملاء	G7.1 هل تطبق شركتك سياسة خاصة بحماية سرية البيانات؟ نعم/ لا	نعم
	G7.2 هل اتخذت شركتك خطوات للتقيد بقواعد اللائحة العامة لحماية البيانات GDPR؟ نعم/ لا	لا ينطبق
إعداد تقارير الاستدامة	G8.1 هل تنشر شركتك تقريرًا عن الاستدامة؟ نعم/ لا	نعم
	G8.2 هل بيانات الاستدامة مدرجة في التقارير الرقابية الخاصة بشركتك؟ نعم/ لا	نعم، إن الشركة غير ملزمة حالياً من قبل أية جهة رقابية بتضمين بيانات الاستدامة في إفصاداتها الرقابية. إلا أنه فور صدور هذا التقرير، سيتم تقديم المعلومات الواردة فيه من خلال بوابة الإفصاح الإلكتروني (إفصاح) بنظام (XBRL) الخاصة بهيئة أسواق المال (CMA)
ممارسات الإفصاح	G9.1 هل تقدم شركتك بيانات عن الاستدامة حسب أطر إعداد تقارير الاستدامة؟ نعم/ لا	نعم
	G9.2 هل تركز شركتك على بنود محددة من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة؟ نعم/ لا	نعم
	G9.3 هل تضع شركتك أهدافاً وترفع تقارير عن تقدمها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة؟ نعم/ لا	نعم
التأكيد الخارجي (موصي به)	هل يطلع طرف ثالث بالتأكد أو التحقق من صحة الإفصاحات التي تقدمها شركتك عن الاستدامة؟ نعم/ لا	لا

المؤشر	طريقة الحساب	المرجع / القسم
استقلالية مجلس الإدارة	G2.1 هل تمنع الشركة الرئيس التنفيذي من الجمع بين منصب الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة؟ نعم/ لا	نعم
	G2.2 نسبة مئوية: بيان مجموع مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها أعضاء مستقلون	القسم 3.1
الحوافز المتعلقة بالاستدامة	هل يتم صرف حوافز للمسؤولين التنفيذيين بصفة رسمية لتفعيل نهج الاستدامة؟ نعم/ لا	نعم، بموجب سياسة وإجراءات مكافآت مجلس الإدارة الجديدة، يتم منح حوافز رسمية للمسؤولين التنفيذيين لتحقيق أهداف الاستدامة. وسيتم كذلك تضمين هذه البنود في سياسة مكافآت وحوافز الموظفين التي سيتم إصدارها قريباً.
المفاوضة الجماعية	نسبة مئوية: مجموع عدد الموظفين في المنشأة المشمولين باتفاقية/اتفاقيات للتفاوض الجماعي	لا ينطبق على عمليات دولة الكويت
ميثاق سلوك الموردين	G5.1 هل البائعون أو الموردون في شركتك ملزمون باتباع ميثاق قواعد السلوك؟ نعم/ لا	نعم، تتضمن أوامر الشراء إشارة إلى هذا المتطلب، كما تنص الشروط والأحكام العامة على وجوب امتثال البائع أو المورد لميثاق قواعد السلوك في جميع الأوقات
	G5.2 إن كانت الإجابة نعم، ما هي نسبة الموردين الذين أقرروا رسمياً بالتزامهم بالميثاق؟	القسم 3.2
الأخلاق المهنية ومكافحة الفساد	G6.1 هل تتهج شركتك سياسة مناهضة الفساد و/أو سياسة لقواعد السلوك الأخلاقي؟ نعم/ لا	نعم
	G6.2 إن كانت الإجابة بنعم، ما هي نسبة العاملين في الشركة الذين أقرروا رسمياً بالتزامهم بالسياسة؟	القسم 3.2

6.3 مؤشر الافصاح عن الاستدامة لدول الخليج

الفئة	المقياس	الحساب	مقياس المبادرة العالمية للتقارير المماثل	ملاحظات	الموقع / الافصاح
البيئي	E3. استهلاك الطاقة	(E3.1) مجموع كميات الطاقة المستهلكة بشكل مباشر (E3.2) مجموع كميات الطاقة المستهلكة بشكل غير مباشر	مقياس المبادرة العالمية للتقارير المماثل 302: الطاقة لعام 2016	تقاس عادة بالميجاواط في الساعة (MWh) أو الجيجاواط (GJ) تنتج الطاقة وتستهلك مباشرة في مكان مملوك أو يتم تشغيله من قبل الشركة. تنتج الطاقة غير المباشرة في مكان آخر (على سبيل المثال المرافق)	القسم 5.2
	E4. كثافة الطاقة	مجموع كميات الطاقة المستهلكة بشكل مباشر لكل معاملة لقياس الإخراج	مقياس المبادرة العالمية للتقارير المماثل 302: الطاقة لعام 2016	تقسيم الانبعاثات السنوية (البسط) على المقاييس ذات الصلة بالمقاييس الفيزيائية (المقام). وتشمل الأمثلة على ذلك: الإيرادات، والمبيعات، والمساحة ووحدة الإنتاج، وعدد الموظفين والمساحة الفعلية للطابق	القسم 5.2

الفئة	المقياس	الحساب	مقياس المبادرة العالمية للتقارير المماثل	ملاحظات	الموقع / الافصاح
البيئي	E1. انبعاثات الغازات الدفيئة	(E1.1) مجموع الانبعاثات، على شكل مكافئ ثاني أكسيد الكربون، للنطاق الأول (E1.2) مجموع الانبعاثات، على شكل مكافئ ثاني أكسيد الكربون، للنطاق الثاني (إذا كان منطبقاً) (E1.3) مجموع الانبعاثات، على شكل مكافئ ثاني أكسيد الكربون، للنطاق الثالث (إذا كان منطبقاً)	مقياس المبادرة العالمية للتقارير المماثل 305: الانبعاثات 2016	انبعاثات الغلاف الجوي الفعلية أو المقدرة الناتجة بشكل مباشر (أو غير مباشر) من جزاء استهلاك الشركة للطاقة يرجى الرجوع إلى بروتوكول الغازات الدفيئة لمعهد الموارد العالمية/مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدام WRI/WBCSD	القسم 5.2
	E2. كثافة الانبعاثات	(E2.1) مجموع انبعاثات الغازات الدفيئة لكل معاملة لقياس الإخراج (E2.2) مجموع انبعاثات الغازات غير الدفيئة لكل معاملة لقياس الإخراج	مقياس المبادرة العالمية للتقارير المماثل 305: الانبعاثات 2016	تقسيم الانبعاثات السنوية (البسط) على المقاييس ذات الصلة بالناتج الاقتصادي (المقام). معاملة القياس الذي وضعته الشركة المعدة للتقرير وتشمل الأمثلة على ذلك: الإيرادات، والمبيعات، والمساحة ووحدة الإنتاج، وعدد الموظفين والمساحة الفعلية للطابق	القسم 5.2

الفئة	المقياس	الحساب	معيار المبادرة العالمية للتقارير المماثل	ملاحظات	الموقع / الاصحاح
البيئي	E8. المراقبة البيئية	هل يتولى فريق الإدارة الإشراف على و/أو إدارة مسائل أخرى في مجال الاستدامة؟ نعم/ لا	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 102: الإفصاحات العامة 2016	هل تتولى الإدارة العليا في شركتك المسائل المتعلقة بالاستدامة (كجزء من جدول الأعمال الرسمي) أم لديها لجنة إدارة مخصصة لمسائل الاستدامة؟	نعم
	E9. المراقبة البيئية	هل يتولى مجلس الإدارة الإشراف على و/أو إدارة مسائل الاستدامة؟ نعم/ لا	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 102: الإفصاحات العامة 2016	هل تتناول شركتك المسائل المتعلقة بالاستدامة في اجتماعات مجلس الإدارة (كجزء من جدول الأعمال الرسمي) أم لديها لجنة مجلس إدارة مخصصة لمسائل الاستدامة؟	نعم، يتضمن ميثاق مجلس الإدارة الأخير أحكاماً خاصة بمعالجة المسائل المتعلقة بالاستدامة. وعلى صعيد التطبيق العملي، تم عرض القضايا والمخاطر المتعلقة بالاستدامة على مجلس الإدارة، كما هو موضح في أحدث تقرير لإدارة المخاطر المؤسسية، والذي يتناول تلك المواضيع.
	E10. التخفيف من مخاطر تغير المناخ	مجموع الاستثمارات السنوية المخصصة لتطوير البنية التحتية والتكيف مع تغير المناخ وتطوير المنتجات المتصلة بالمناخ		تقيس الشركات إجمالي المبلغ المستثمر بالدرهم الإماراتي في المسائل المتعلقة بالمناخ شاملة الاستثمار في البحث والتطوير إن وجد	لا ينطبق

الفئة	المقياس	الحساب	معيار المبادرة العالمية للتقارير المماثل	ملاحظات	الموقع / الاصحاح
البيئي	E5. مزيج الطاقة	نسبة مئوية: استهلاك الطاقة حسب نوع توليد الطاقة	معيار المبادرة العالمية للتقارير 302: الطاقة لعام 2016	تحديد مصادر الطاقة الأكثر استخداماً من قبل الشركة. «نوع توليد الطاقة» الذي حددته الشركة المعدة للتقرير ومنها مصادر الطاقة المتجددة والطاقة الهيدروولوجية والفحم والنفط والغاز	القسم 5.2
	E6. استخدام المياه	(E6.1) مجموع كميات المياه المستهلكة (E6.2) مجموع كميات المياه المعالجة	معيار المبادرة العالمية للتقارير 303: المياه والنفايات السائلة 2018	المياه المستهلكة والمعاد تدويرها والمعالجة سنوياً بالمتر المكعب	القسم 5.2
	E7. العمليات البيئية	(E7.1) هل تعتمد شركتك سياسة رسمية بشأن البيئة؟ نعم/ لا (E7.2) هل تعتمد شركتك سياسات محددة بشأن النفايات و/أو المياه و/أو الطاقة و/أو إعادة التدوير؟ نعم/ لا (E7.3) هل تعتمد شركتك نظاماً معتمداً لإدارة الطاقة؟	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 103: منهجية الإدارة 2016* فيما يلي أمثلة على نظم الإدارة: ISO14001: نظام الإدارة البيئية ISO50001: نظام إدارة الطاقة	نشر التزام أو بيان موقف أو وثيقة سياسات تغطي هذا الموضوع.	القسم 5.1

الفئة	المقياس	الحساب	معيار المبادرة العالمية للتقارير المماثل	ملاحظات	الموقع / الإفصاح
الاجتماعي	S4. التنوع بين الجنسين	S4.1) نسبة مئوية: مجموع الوظائف التي يشغلها الرجال والنساء في المؤسسة S4.2) نسبة مئوية: المناصب التي يشغلها الرجال والنساء في المستويات الوظيفية المبتدئة والمتوسطة S4.3) نسبة مئوية: المناصب التي يشغلها الرجال والنساء في المستويات الوظيفية العليا والتنفيذية	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 102: الإفصاحات العامة 2016 معيار المبادرة العالمية للتقارير 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016	النسبة المئوية لعدد الرجال إلى النساء، موزعة حسب المستويات التنظيمية المختلفة.	القسم 4.1 القسم 4.2
	S5. معدل العمال المؤقتين	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.	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 102: الإفصاحات العامة 2016	نسبة الوظائف بنظام الدوام الكامل (أو معادل العمل بالدوام الكامل) التي يشغلها العمال غير التقليديين في سلسلة القيمة.	القسم 4.2
	S6. عدم التمييز	هل تطبق شركتك سياسة عدم التمييز؟ نعم/ لا	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 103: منهجية الإدارة 2016*	نشر التزام أو بيان موقف أو وثيقة سياسات تغطي هذا الموضوع.	ميثاق قواعد السلوك في القسم 3.2

الفئة	المقياس	الحساب	معيار المبادرة العالمية للتقارير المماثل	ملاحظات	الموقع / الإفصاح
الاجتماعي	S1. معدل أجر الرئيس التنفيذي	S1.1) معدل: إجمالي أجر الرئيس التنفيذي إلى متوسط إجمالي أجر معادل العمل بدوام كامل (FTE). S1.2) هل قامت شركتكم بالإبلاغ عن هذا المقياس في التقارير الرقابية؟ نعم/ لا	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 102: الإفصاحات العامة 2016	وفقًا للمعدل: أجر الرئيس التنفيذي ومكافأته (س) إلى متوسط أجر معادل العمل بدوام كامل والذي عادة ما يُعبر عنه كـ «س: 1» يستخدم إجمالي الأجور، بما في ذلك جميع المكافآت والحوافز.	معلومات غير متوفرة
	S2. معدل الأجور بين الجنسين	معدل: متوسط رواتب الذكور إلى متوسط رواتب الإناث	معايير المبادرة العالمية للتقارير 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016	وفقًا للمعدل: متوسط إجمالي رواتب الرجال مقابل متوسط رواتب النساء.	القسم 4.1
	S3. معدل الدوران الوظيفي	S3.1) نسبة مئوية: دوران الموظفين بنظام الدوام الكامل على أساس سنوي S3.2) نسبة مئوية: دوران الموظفين بنظام الدوام الجزئي على أساس سنوي S3.3) نسبة مئوية: تغيير المقاولين/المستشارين على أساس سنوي	معايير المبادرة العالمية للتقارير 401: التوظيف 2016	النسبة المئوية لإجمالي معدل الدوران الوظيفي السنوي، موزعة حسب أنواع العمالة المختلفة يشمل معدل الدوران الوظيفي جميع التغييرات الوظيفية، سواء بسبب الفصل أو التقاعد أو انتقال لوظيفة أخرى أو الوفاة.	القسم 4.1

الفئة	المقياس	الحساب	معايير المبادرة العالمية للتقارير المماثل	ملاحظات	الموقع / الاصحاح
الحوكمة	G1. التنوع في مجلس الإدارة	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	معايير المبادرة العالمية للتقارير 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016	نسبة النساء في مجلس الإدارة. نسبة النساء في رئاسة اللجان.	القسم 3.1
	G2. استقلالية مجلس الإدارة	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		التركيز على الفصل بين دور رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي. الإفصاح عن نسبة الأعضاء المستقلين في مجلس الإدارة.	القسم 3.1
	G3. الحوافز التشجيعية	هل يتم صرف حوافز للمسؤولين التنفيذيين بصفة رسمية لتفعيل نهج الاستدامة؟		وضح الروابط بين الأداء التنفيذي وأداء الاستدامة، إن وجدت.	نعم، بموجب سياسة وإجراءات مكافآت مجلس الإدارة الجديدة، يتم منح حوافز رسمية للمسؤولين التنفيذيين لتحقيق أهداف الاستدامة. كما سيتم تضمين هذه البنود أيضًا في سياسة مكافآت وحوافز الموظفين التي سيتم إصدارها قريبًا.

الفئة	المقياس	الحساب	معايير المبادرة العالمية للتقارير المماثل	ملاحظات	الموقع / الاصحاح
الاجتماعي	S7. نسبة الإصابات	نسبة مئوية: مدى تكرار وقوع الإصابات بالنسبة لمجموع ساعات عمل العاملين	معايير المبادرة العالمية للتقارير 403: الصحة والسلامة المهنية 2018	مجموع عدد الإصابات والوفيات إلى مجموع القوى العاملة	القسم 4.3
	S8. الصحة والسلامة الشاملة	هل تتهج شركتك سياسة للصحة المهنية و/ أو الصحة والسلامة الشاملة؟ نعم/ لا	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 103: منهجية الإدارة *2016	نشر التزام أو بيان موقف أو وثيقة سياسات تغطي هذا الموضوع.	القسم 4.3
	S9. عمل الأطفال والعمل القسري	S9.1 هل تتهج شركتك سياسة لمناهضة عمالة الأطفال و/أو العمل القسري؟ نعم/ لا S9.2 إذا كانت الإجابة نعم، هل تغطي سياسة مناهضة عمالة الأطفال و/أو العمل القسري هذه الموردين والبائعين؟ نعم/ لا	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 103: منهجية الإدارة *2016	نشر التزام أو بيان موقف أو وثيقة سياسات تغطي هذا الموضوع.	ميثاق قواعد السلوك، القسم 4.6
	S10. حقوق الإنسان	S10.1 هل تتهج شركتك سياسة خاصة بحقوق الإنسان؟ نعم/ لا S10.2 إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة حقوق الإنسان هذه الموردين والبائعين؟ نعم/ لا	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير 103: منهجية الإدارة *2016	نشر التزام أو بيان موقف أو وثيقة سياسات تغطي هذا الموضوع.	لا

6.4 التوافق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

الموضوعات الجوهرية	البيان	التوافق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة
التنوع والمساواة والشمولية	يغطي الممارسات والأنشطة الرامية إلى تعزيز وتهيئة مكان عمل يتميز بالتنوع والانصاف والشمولية.	الهدف 10: الحد من أوجه عدم المساواة (الحد من أوجه عدم المساواة في الدول وفيما بينها)
الرقمنة	يغطي الممارسات المتعلقة بمبادرات الرقمنة الحالية وتطوير أنظمة جديدة في أنظمة العمل اليومية، وتكنولوجيا الاتصالات، وحماية المعلومات الحساسة، أو تجربة أصحاب المصلحة.	الهدف 9: الصناعة والابتكار والبنية التحتية (إقامة بنية تحتية قادرة على الصمود، وتعزيز التصنيع المستدام، وتشجيع الابتكار)
خصوصية البيانات وأمن المعلومات	يغطي الأنشطة المتعلقة بحماية البيانات ضد تهديدات الأمن السيبراني، والخروقات التي قد تنتهك سرية معلومات العملاء والمستأجرين، والتعامل مع الثغرات والتهديدات التي تشكل خطراً على أمن البيانات.	الهدف 16: السلام والعدل والمؤسسات القوية (بناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات)
أخلاقيات العمل والالتزام	يغطي الأنشطة المتعلقة بضمان الالتزام بالسلوك الأخلاقي، وأليات التعامل مع أية حوادث ذات صلة وبالإضافة إلى السياسات والإجراءات والضوابط المعمول بها لترسيخ هذه المبادئ.	الهدف 16: السلام والعدل والمؤسسات القوية (بناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات)
الحوكمة والقيادة	يغطي آليات الحوكمة وسياساتها وإجراءاتها والافصاحات المتعلقة بها بما في ذلك جوانب القيادة من قبل مجلس الإدارة والإدارة.	الهدف 16: السلام والعدل والمؤسسات القوية (بناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات)
إدارة المخاطر	يغطي الأنشطة المتعلقة بتحديد وتقييم المخاطر في جميع عمليات العقارات المتحدة والتخفيف منها.	الهدف 16: السلام والعدل والمؤسسات القوية (بناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات)

الموضوعات الجوهرية	البيان	التوافق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة
انبعاثات الغازات الدفيئة GHG	يستعرض هذا القسم الجهود التي تبذلها العقارات المتحدة في قياس ومتابعة وتقليل انبعاثات الغازات الدفيئة التي تصدر عن مشاريع وعمليات التطوير العقاري التي تقوم بتنفيذها. وهذا يشمل انبعاثات النطاق الأول وهي الانبعاثات المباشرة الناتجة عن أنشطة العقارات المتحدة، وانبعاثات النطاق الثاني وهي الانبعاثات غير المباشرة الناتجة عن الطاقة المشتراة، وانبعاثات النطاق الثالث وهي الانبعاثات غير المباشرة الناتجة عن سلسلة التوريد، وأنشطة البناء، وعمليات المستأجرين.	الهدف رقم 12: الاستهلاك والانتاج المسؤولين (بضمان أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة)
إدارة الموارد	يغطي الأنشطة المتعلقة بإدارة الموارد الطبيعية، بما في ذلك استهلاك المياه والطاقة، بالإضافة إلى ممارسات إدارة النفايات، على مستوى مشاريع وعمليات التطوير العقاري للعقارات المتحدة.	الهدف رقم 12: الاستهلاك والانتاج المسؤولين (بضمان أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة)
الصحة والسلامة والعافية	يغطي الأنشطة المتعلقة بتعزيز الصحة والسلامة والعافية الشاملة لموظفي العقارات المتحدة والمقاولين والمستأجرين والمجتمعات التي تعمل فيها.	الهدف 3: الصحة الجيدة والرفاه (ضمان أنماط العيش السليم وتعزيز الرفاه للجميع هما أمران ضروريان لتحقيق التنمية المستدامة)
تطوير رأس المال البشري	يغطي الأنشطة المتعلقة بمشاركة الموظفين وتعزيز مهارات القوى العاملة ومعارفها وإمكاناتها، من خلال برامج التدريب والتطوير المهني.	الهدف 8: العمل اللائق ونمو الاقتصاد (بتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام)
المشاركة المجتمعية والتأثير	يغطي الأنشطة والمشاركات المتعلقة بدعم المجتمع، بما في ذلك المبادرات، والرعايات، والشراكات، والأنشطة الخيرية.	الهدف رقم 17: عقد الشراكات لتحقيق الأهداف (تعزيز سبل تنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة)
رضا العملاء والمستأجرين	يغطي الجهود التي تبذلها العقارات المتحدة لقياس وتقييم تجربة ورضا عملائها ومستأجريها، والعمل على الارتقاء بها.	الهدف 8: العمل اللائق ونمو الاقتصاد (بتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام)

6.5 الإفصاحات حول المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة

الإجابة	أسئلة الإفصاح
نعم	هل هناك دليل على وجود عقارات مرنة/متعددة الاستخدامات؟
لا	هل هناك دليل على التنشيط العمراني/إعادة التطوير العمراني؟
لا	هل هناك دليل على إعادة تطوير المواقع المهملة أو المواقع الصناعية المهجورة؟
نعم	هل لدى شركتكم التزامات تتعلق بتطوير الأراضي البكر (Greenfield Development) (بنك الأراضي، المزارع، الأراضي البكر، الأراضي الزراعية)؟
لا	هل تتضمن محفظة شركتكم أي مبانٍ خضراء حاصلة على شهادات معتمدة؟
جزئيًا	هل تتضمن محفظة شركتكم أي مساحات خضراء حاصلة على شهادات معتمدة؟
لا	هل تقوم الشركة بمراقبة انبعاثات الكربون الخاصة بها؟
نعم	هل تقوم الشركة بمراقبة استهلاك المياه لديها؟
نعم، توجد مساح في العقارات.	هل تحقق الشركة إيرادات من عقارات ذات استهلاك مرتفع للموارد؟
نعم	هل تحقق الشركة إيرادات من عقارات ذات استهلاك متوسط للموارد؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل يوجد دليل على الالتزام أو الهدف المتعلق بالمباني الخضراء للمشاريع القائمة؟
لا	هل يوجد دليل على الالتزام أو الهدف المتعلق بالمباني الخضراء للمشاريع والمباني قيد التطوير؟
لا	هل يوجد دليل على أن الالتزامات المتعلقة بالمباني الخضراء تشمل المباني القائمة ضمن المحفظة (بالإضافة إلى المباني الجديدة)؟
إن الشركة بصدد الحصول على شهادة المباني الخضراء لمبانيها القائمة.	هل لدى الشركة التزامات للحصول على شهادات المباني الخضراء للمشاريع والمباني قيد التطوير؟
لا	هل لدى الشركة التزامات للحصول على شهادات المباني الخضراء للمباني القائمة؟
تحرص الشركة على وضع تصاميم المشاريع وفقًا للاشتراطات المحدثة لوزارة الكهرباء والماء، وتتضمن هذه المساعي اختيار الزجاج، والعزل، ودمج الخلطات التي تعمل بالبطاريات.	هل لدى الشركة التزامات متعلقة بالمباني الخضراء وفقًا للمعايير الوطنية المعمول بها؟
نعم تقوم بإعادة التدوير مع برنامج تدوير	هل تبذل الشركة أي جهود خارج إطار الشهادات الرسمية في مجال المباني الخضراء في المشاريع القائمة؟
لا	هل تشارك الشركة في أي ترتيبات تجارية لتحسين أو الحفاظ على الأداء البيئي للعقارات؟
لا	هل لدى الشركة عقود إيجار خضراء أو عقود إيجار ثلاثية صافية؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل أظهرت الشركة سجل حافل في تحقيق أهداف خفض استهلاك المياه؟
لا	هل لدى الشركة اتجاه في كثافة استهلاك المياه؟
لا	هل كثافة استهلاك المياه لدى الشركة تتماشى مع نظرائها؟
نعم	هل لا توجد لدى الشركة مخاوف متعلقة بالجدل أو النزاعات حول المياه؟
نعم	هل تعمل الشركة في قطاعات أعمال ذات كثافة عالية في استهلاك المياه؟
نعم، من خلال أنظمة الفلتر.	هل تعمل الشركة في قطاعات أعمال ذات كثافة متوسطة في استهلاك المياه؟
لا	هل تعمل الشركة في قطاعات أعمال ذات كثافة منخفضة في استهلاك المياه؟
لا	هل تعمل الشركة في دول ذات نسبة عالية من الأراضي المتأثرة بالإفراط المتعلق بموارد المياه؟
لا	هل تعمل الشركة في دول ذات نسبة متوسطة من الأراضي المتأثرة بالإفراط المتعلق بموارد المياه؟
جزئيًا	هل تعمل الشركة في دول ذات نسبة منخفضة من الأراضي المتأثرة بالإفراط المتعلق بموارد المياه؟
نعم تطبيق الشركة سياسة الصحة والسلامة كجزء من سياسات الموارد البشرية. كما أن عقود مشاريع الإنشاءات تتضمن اشتراطات يجب استيفاؤها فيما يتعلق بالصحة والسلامة وفقًا لمعايير OHSAS لتقييم الصحة والسلامة المهنية. يتم مراقبة تنفيذ تلك المعايير بصورة دورية، ومن ثم والابلاغ عن أي مخالفات والتعامل معها بشكل فوري.	هل لدى الشركة سياسة للصحة والسلامة؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل تحقق الشركة إيرادات من عقارات ذات استهلاك منخفض للموارد؟
لا	هل للشركة عمليات في دول لديها لوائح مشددة أو تترقب لوائح متعلقة بتغير المناخ أو الطاقة؟
لا	هل توجد هيئة تنفيذية مسؤولة عن استراتيجية الشركة وأدائها في إدارة المياه؟
نعم، من خلال تركيب حساسات وأجهزة تهوية للصنابير.	هل نجحت الشركة في تنفيذ عمليات إنتاج تتميز بالكفاءة في استهلاك المياه بغرض تقليل كثافة استهلاك المياه؟
لا	هل تراقب الشركة استهلاكها للمياه من مصادر مياه بديلة (مثل المياه الرمادية، مياه الأمطار، مياه الصرف الصحي)؟
لا	هل يوجد دليل على استخدام مصادر مياه بديلة؟
لا	هل تراقب الشركة معدل إعادة تدوير/تدوير المياه لديها؟
لا	هل هناك أي علاقات مجتمعية فيما يتعلق باستهلاك المياه؟
لا	هل وضعت الشركة أهداف محددة لتحسين استهلاك المياه؟
لا	هل تم تحديد تطلعات أهداف الشركة بوضوح في سياق الأداء الحالي؟
لا	هل وضعت الشركة استراتيجية تنفيذ تفصيلية لتخفيض استهلاك المياه؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل لدى الشركة اتجاه في أداء مقاييس الصحة والسلامة؟
نعم على مستوى المشروع	هل لدى الشركة مقاييس أداء للصحة والسلامة مقابل نظرائها، بما في ذلك: معدل الحوادث التي تهدر الوقت إجمالي معدل الإصابات المسجلة الوفيات مقاييس الصحة والسلامة؟
لا	هل لدى الشركة أي مخاوف فيما يتعلق بحوادث عمل مثيرة للجدل؟
لا	هل تعمل الشركة في قطاعات أعمال ذات مستويات عالية من الوفيات والإصابات الصناعية؟
لا	هل تعمل الشركة في قطاعات أعمال ذات مستويات متوسطة من الوفيات والإصابات الصناعية؟
نعم	هل تعمل الشركة في قطاعات أعمال ذات مستويات منخفضة من الوفيات والإصابات الصناعية؟
لا	هل تعمل الشركة في دول ذات معدلات وفيات عالية بين الموظفين (إجمالي عدد الوفيات لكل 100,000 موظف)؟
لا	هل تعمل الشركة في دول ذات معدلات وفيات متوسطة بين الموظفين (إجمالي عدد الوفيات لكل 100,000 موظف)؟
نعم	هل تعمل الشركة في دول ذات معدلات وفيات منخفضة بين الموظفين (إجمالي عدد الوفيات لكل 100,000 موظف)؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
يتم تُعمم سياسات وإجراءات الموارد البشرية على الشركات التابعة. مع الأخذ في الاعتبار أن لدى هذه الشركات سياسات وأنظمة مراقبة خاصة بها بالصحة والسلامة، تتناسب مع طبيعة أعمالها.	هل تنطبق سياسة الصحة والسلامة لدى الشركة على مستوى المجموعة؟
نعم تلزم الشركة المقاولين بتطبيق نظم الصحة والسلامة والبيئة.	هل تنطبق سياسة الصحة والسلامة لدى الشركة على المقاولين؟
تُعد سياسة الصحة والسلامة جزءًا لا يتجزأ من سياسات وإجراءات الموارد البشرية. وتُخضع عمليات الموارد البشرية للتدقيق وفق خطة التدقيق الداخلي المعتمدة. وسوف نحرص على تضمين إجراءات تدقيق محددة للصحة والسلامة في خطة التدقيق القادمة.	هل الشركة ملزمة بتطبيق سياسة الصحة والسلامة من خلال التدقيق؟
لا	هل يتم مراعاة اعتبارات الصحة والسلامة عند وضع تعويضات المديرين التنفيذيين؟
لا	هل توجد هيئة تنفيذية مسؤولة عن استراتيجية وأداء الصحة والسلامة لدى الشركة؟
نعم يتم تطبيق معايير OHSAS على مستوى المشروع	هل نظام الصحة والسلامة لدى الشركة معتمد وفقًا لمعيار OHSAS 18001 أو ISO 45001؟
نعم على مستوى المشروع	هل تدرج الشركة المقاولين ضمن مقاييس الصحة والسلامة الخاصة بها؟
لا	هل تم تحديد تطلعات أهداف الشركة للصحة والسلامة بوضوح في سياق الأداء الحالي؟
لا	هل لدى الشركة استراتيجية تنفيذ لتحقيق أهداف الصحة والسلامة الخاصة بها؟
لا	هل أظهرت الشركة سجل حافل في تحقيق أهداف الصحة والسلامة الخاصة بها؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل شاركت الشركة في أي خلافات تتعلق بالمفاوضة الجماعية؟
لا	هل شاركت الشركة في أي خلافات تتعلق بالتمييز أو تنوع القوى العاملة؟
نعم	هل تعمل الشركة في قطاعات أعمال تشتترط مستويات عالية من التخصص والمستوي التعليمي والمؤهلات للموظفين؟
نعم	هل تعمل الشركة في قطاعات أعمال تشتترط مستويات متوسطة من التخصص والمستوي التعليمي والمؤهلات للموظفين؟
لا	هل تعمل الشركة في قطاعات أعمال تشتترط مستويات منخفضة من التخصص والمستوي التعليمي والمؤهلات للموظفين؟
لا	هل تعمل الشركة في قطاعات أعمال تقدم مستويات عالية من التعويضات لكل موظف؟
نعم	هل تعمل الشركة في قطاعات أعمال تقدم مستويات متوسطة من التعويضات لكل موظف؟
لا	هل تعمل الشركة في قطاعات أعمال تقدم مستويات منخفضة من التعويضات لكل موظف؟
لا	هل قامت الشركة بتنفيذ حالات تسريح الموظفين على مدى السنوات الثلاثة الماضية والتي أثرت على أكثر من 10% من القوى العاملة أو أكثر من 1,000 موظف؟
لا	هل قامت الشركة بتنفيذ صفقات اندماج واستحواذ كبرى على مدى السنوات الثلاثة الماضية والتي أثرت على أكثر من 10% من القوى العاملة أو أكثر من 1,000 موظف؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
نعم، توجد سياسات لإدارة الأداء والتدريب والتطوير والترقية، كما أن سياسة تخطيط التعاقب الوظيفي قيد الإعداد.	هل لدى الشركة استراتيجية لتطوير المواهب والكوادر المستقبلية؟
نعم، تتوفر لدى الشركة سياسات خاصة بالشكاوى والإبلاغ عن المخالفات	هل لدى الشركة إجراءات رسمية للإبلاغ عن الشكاوى أو إجراءات التصعيد؟
حاليًا، يتوفر استبيان رضا الخدمات المساندة، ومن المزمع إطلاق استبيان رضا الموظفين (ESAT) هذا العام.	هل تقوم الشركة برصد ومتابعة مدى رضا الموظفين بصورة دورية؟
لا	هل لدى الشركة خطة ملكية الأسهم للموظفين (ESOP) أو خيار شراء الأسهم للموظفين (ESPP)؟
نعم	هل يوجد مكون متغير في نظام الأجور في الشركة؟
نعم	هل تقدم الشركة مزايا غير نقدية وتعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟
نعم	هل لدى الشركة عمليات لطلب الآراء والتعليقات وتقييمات أداء بصورة دورية؟
نعم	هل لدى الشركة برامج تدريب على رأس العمل لتطوير الموظفين؟
نعم	على لدى الشركة برامج للتدريب على مهارات القيادة وبرامج إدارة المواهب؟
نعم	هل تراقب الشركة النسبة المئوية لمعدل دوران الموظفين السنوي؟
لا	هل تم تكريم الشركة من جهات خارجية كجهة العمل المفضلة على مدى آخر ثلاث سنوات؟
لا	هل شاركت الشركة في أي خلافات تتعلق بإدارة العمالة؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
نعم	هل لدى المؤسسة قواعد داخلية خاصة بالتسويق المسؤول أو حماية المستهلك؟
نعم	هل تقوم الشركة بتدريب الموظفين على ممارسات التسويق والإعلان المسؤولة؟
نعم	هل لدى الشركة إجراءات تدقيق/رقابة على التسويق المسؤول؟
لا	هل لدى الشركة تصنيف للاستدعاءات إلى خطورة (الفئة الأولى)، معتدلة (الفئة الثانية)، وطفيفة (الفئة الثالثة)؟
نعم	هل لدى الشركة أي إنذارات من الجهات الرقابية؟
لا	هل تقدم الشركة أي دفعات ضمان؟
نعم، يتم تحديد مقاييس الأداء لدينا على أساس كل حالة على حدة، بناءً على نوع الأصل/المشروع أو العملية وأهدافها. ومع ذلك، فإننا نستخدم مقاييس أداء معتبرة خاصة بالقطاع مثل العائد على الاستثمار (ROI)، ومعدلات نمو الإيرادات، وصافي الدخل التشغيلي (NOI)، ومعدل العائد الداخلي (IRR)، والعائد على رأس المال المستثمر (ROIC)، والقيمة الحالية الصافية (NPV)، ونسبة تغطية خدمة الدين (DSCV)، ومعدلات الإيراد لكل غرفة متاحة (RevPAR)، ومعدلات الرسملة (cap rates)، والعائد على النقد، بالإضافة إلى مقاييس أخرى.	هل لدى الشركة أي مقاييس أداء أخرى خاصة بالقطاع الذي تعمل فيه؟
نعم	هل الشركة غير متورطة في أي خلافات متعلقة بسلامة وجود المنتج؟
نعم، حيث إن عملاء العقارات المتحدة يتركزون في فئتين أساسيتين: المستأجرون الذين تربطنا بهم علاقة طويلة الأمد مما يمكننا من تخفيف مخاطر الاحتيال أو الفواتير، والفئة الأخرى وهم مالكي الوحدات الذين يشترون عقاراتنا المطورة. ويمثل العقد الذي يبرسي شروط الدفع خط الدفاع الأول في تلك الحالات.	هل الشركة غير متورطة في أي خلافات متعلقة بالاحتيال على العملاء او الفواتير؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل تقوم الشركة بعقد دورات تدريبية منتظمة للموردين على ضمان الجودة (مع ذكر النطاق ووتيرة التكرار)؟
لا	هل لدى الشركة برنامج اعتماد للموردين (بما في ذلك المستوى الأول - المباشر، المستوى الثاني - غير المباشر، والمستوى الثالث - المواد الخام)؟
لا، مع مراعاة أن أهم الإجراءات الحالية للتخفيف من المخاطر لسلسلة التوريد تتضمن التحوط ضد مخاطر الأسعار، والالتزامات طويلة الأجل، وخطط المخزون الاحتياطي لمواجهة اضطرابات سلسلة التوريد.	هل الشركة عضو في شراكة على مستوى قطاع عملها للتخفيف من مخاطر سلسلة التوريد؟
ينطبق هذا على المشاريع قيد التصميم والتطوير	هل لدى الشركة برنامج تدريبي للموظفين على سلامة/جودة المنتج، بما في ذلك النطاق ووتيرة التكرار؟
نعم، لدى الشركة خطط سارية للنسخ الاحتياطي والاسترداد، وتُجرى اختبارات تجريبية على هذه الخطط مرتين في السنة	هل تقوم الشركة بإجراء اختبارات للمنتجات (مثل جودة المنتج)، مع ذكر النطاق وهل تتم داخليًا أم بواسطة طرف ثالث؟
ينطبق هذا على المشاريع قيد التصميم والتطوير إن عقود مشاريع الإنشاءات تتضمن اشتراطات يجب استيفائها فيما يتعلق بالصحة والسلامة وفقًا لمعايير OHSAS لتقييم الصحة والسلامة المهنية.	هل تعتمد الشركة عملياتها وفقًا لمعايير جودة مستقلة (مثل نظام نقاط المراقبة الحرجة في تحليل المخاطر، الأيزو 9001 أو ما يعادلها)؟
على مستوى المشروع، يتم دمج المعايير القانونية ومعايير القطاع في وثائق التصميم والمناقصة والعقد. ويتم إعداد هذه الوثائق بواسطة استشاريين خارجيين ويتم مراجعتها والموافقة عليها حسب الأصول من قبل إدارة التطوير.	هل تعتمد الشركة عملياتها وفقًا لمعيار تم وضعه داخليا للشركة؟
يتم إعداد التقارير الرقمية، وتقارير الأبحاث، وتقارير التسويق القابلة للقياس على مستوى الإدارات.	هل تقوم الشركة بقياس مؤشرات كمية تتعلق بجودة الخدمة وثبلغ عنها؟
تتوافر بعض البرامج الخاص بتعزيز جودة الخدمة المقدمة.	هل لدى الشركة برامج واستراتيجيات لتحسين جودة الخدمة؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
نعم	هل تقلل الشركة من عمليات جمع البيانات والاحتفاظ بها؟
نعم	هل تشمل برامج حماية البيانات و/أو برامج الخصوصية الموردين وشركاء الأعمال؟
نعم	هل الهيئة التنفيذية مسؤولة عن الخصوصية وأمن البيانات؟
نعم، تقدم الشركة برامج تدريبية حول أمن البيانات والمخاطر والإجراءات المتعلقة بالخصوصية من خلال منصة KnowB4، ويتم تغطية هذه الموضوعات أيضًا ضمن البرنامج التعريفي للموظفين الجدد.	هل تقومون بتدريب الموظفين على الإجراءات والمخاطر المتعلقة بالخصوصية و/أو أمن البيانات؟
لا	هل حصلتم على شهادات في المعايير المعترف بها على نطاق واسع (على سبيل المثال شهادة الأيزو 27001 وشهادة TRUSTe وشهادة Privacy Mark وشهادة معايير soc2 (SSAE16)؟
نعم، تعتمد الشركة حلول مايكروسوفت الأمنية لتعزيز حماية الأنظمة والبيانات	هل لديكم أي تقنيات ومبادرات لتعزيز الخصوصية؟
نعم	هل لا يوجد لدى الشركة مخاوف متعلقة بالجدل أو النزاعات الخصوصية وأمن البيانات؟
لا	هل تحقق الشركة إيرادات من قطاعات أعمال تتطلب جمع و/أو معالجة بيانات شخصية حساسة؟
لا	هل تحقق الشركة إيرادات من قطاعات أعمال شهدت تكلفة عالية وتكرارًا لانتهاكات البيانات؟
لا	هل تعمل الشركة في دول تعمل باستمرار على تعزيز وترقية لوائح الخصوصية والبيانات؟
لا	هل تعمل الشركة في دولة ذات تكلفة عالية وتكرار لانتهاكات البيانات؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
نعم	هل الشركة غير متورطة في أي خلافات متعلقة بالتسويق الاحتيالي؟
تعتمد بعض قطاعات الأعمال اعتمادًا جزئيًا على الإنفاق الحكومي، وتتمثل بشكل أساسي في المشاريع المملوكة لحكومة دولة الكويت.	هل تحقق الشركة إيرادات من قطاعات أعمال تواجه مخاطر مرتفعة تتعلق بجودة المنتج والخدمة، بما في ذلك: القطاعات التي تركز على المنتجات التي تحمل مخاطر صحية (على سبيل المثال من خلال الإصابة أو التلوث أو التسمم). القطاعات التي تستهدف الفئات السكانية المستضعفة (مثل القُصّر، ذوي الدخل المنخفض). القطاعات التي تقدم خدمات عامة مثل التعليم والرعاية الصحية. القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على الإنفاق الحكومي كمصدر للإيرادات؟
نعم	هل لدى الشركة سياسة لحماية بيانات متاحة للجمهور؟
نعم	هل تمنح الشركة الأفراد حقوقًا للتحكم في بياناتهم؟
نعم	هل لدى الشركة خطة استجابة لحالات انتهاك خصوصية/حوادث البيانات؟
نعم	هل تجري الشركة تدقيقات دورية على سياسات وأنظمة أمن المعلومات؟
نعم	هل لدى الشركة نظام للتحكم في الوصول وحماية البيانات الشخصية/الحساسة؟
لا	هل تقوم الشركة بنقل البيانات الشخصية إلى أطراف ثالثة وهل يتطلب ذلك موافقة؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
نعم	هل الشركة غير متورطة في أي خلافات حول مناهضة المنافسة وأخلاقيات العمل؟
لا يمتلك الرئيس التنفيذي أسهم في الشركة.	هل الرئيس التنفيذي يمتلك أسهم بقيمة أقل من 5 أضعاف راتبه؟
لا	هل تطبق الشركة إرشادات حاسمة فيما يتعلق بملكية الرئيس التنفيذي لأسهم في الشركة؟
الفاصلة تعني أنه يوجد بالفعل	هل تطبق الشركة سياسة صارمة فيما يتعلق باحتفاظ الرئيس التنفيذي بأسهم في الشركة؟
لا	هل انخفض عدد الأسهم التي يمتلكها الرئيس التنفيذي (بعد التعديلات التي تمت على أي إجراءات مؤسسية) بنسبة 10% أو أكثر سنويًا؟
لا	هل تعكس أسهم الرئيس التنفيذي أداء إجمالي عوائد الأسهم للمساهمين في الشركة على مدى الثلاث والخمس سنوات الماضية؟
لا	هل تعكس مدفوعات أسهم الرئيس التنفيذي أداء إجمالي عوائد الأسهم للمساهمين على مدى الثلاث والخمس سنوات الماضية مقابل مجموعة نظرائكم في الأجور؟
نعم، وهذا مدرج في تقييم أداء الرئيس التنفيذي	هل ارتفعت أو انخفضت الحوافز السنوية للرئيس التنفيذي بما يتماشى مع الأداء السنوي لفترة التقرير الأخير؟
لا	هل قمتم بإدراج روابط أداء الاستدامة في سياسات أجور الإدارة التنفيذية الحالية؟
لا	هل طبقت الشركة سياسة استرداد تسري على الحوافز السنوية والحوافز طويلة الأجل والتي بموجبها تسترد مدفوعات الحوافز بناءً على حسابات يتم تعديلها في تاريخ لاحق؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
نعم	هل الشركة غير متورطة في مخالفات جارية متعلقة بالضرائب؟
نعم، يتضمن هيكل الحوكمة لدينا مجلس الإدارة ولجانه المتخصصة، إلى جانب نظام متكامل من السياسات والإجراءات والضوابط الداخلية، وإدارة المخاطر، وإدارة الامتثال، وإدارة التدقيق الداخلي، والمدقق الخارجي، ومراجع الرقابة الداخلية السنوي، بالإضافة إلى مراجع الجودة الذي يقوم بالمراجعة كل ثلاث سنوات لوظيفة التدقيق الداخلي، بالإضافة إلى جهودنا المستمرة في التدريب والتوعية.	هل توجد هيئة حوكمة مسؤولة عن الإشراف على قضايا أخلاقيات العمل والفساد، على سبيل المثال لجنة على مستوى مجلس الإدارة، أو لجنة تنفيذية أو لجنة عليا، أو فريق عمل خاص، أو مسؤول مخاطر؟
نعم، تشكل هذه السياسات جزءًا من سياسة قواعد الأخلاقيات والسلوك المهني لدينا، وتتضمن أيضًا إرشادات لقبول الهدايا.	هل تطبق الشركة سياسة لمكافحة الرشوة والفساد؟
لا	هل تطبق الشركة سياسة مكافحة الفساد والرشوة على الموردين؟
نعم، تم وضع نظام فعال لحماية المبلغين عن المخالفات ويتضمن خيارات للإبلاغ المجهول وبوابة إلكترونية متاحة على الرابط: https://www.urc.com.kw/ (Whistle-blower).	هل أفصحت الشركة عن سياسة لحماية المبلغين عن المخالفات توفر لهم الحماية من الانتقام؟
تم توفير التدريب للموظفين كجزء من التدريب حول ميثاق قواعد الأخلاقيات والسلوك المهني في سبتمبر ٢٠٢٣، وقد تم تقديم التدريب من إدارة؟ المخاطر والامتثال.	هل يتم توفير تدريب للموظفين على معايير مكافحة الفساد وأخلاقيات العمل؟
نعم، يتم تضمين مكافحة الفساد وأخلاقيات العمل في سياسات وإجراءات الموارد البشرية لدى العقارات المتحدة، وتخضع عمليات الموارد البشرية للتدقيق وفقًا لخطة التدقيق الداخلي، ويتم التحقيق في البلاغات عن المخالفات بشكل مشترك من قبل التدقيق الداخلي والشؤون القانونية.	هل توجد عمليات تدقيق تتعلق بمكافحة الفساد وأخلاقيات العمل؟
يتم وضع سياسات مكافحة غسل الأموال (AML) فقط للشركات التابعة المرخص لها بالعمل كوسيط عقاري، وذلك وفقًا لاشتراطات وزارة التجارة والصناعة، وبالتالي لا توجد كيانات أخرى لديها مثل هذه السياسة.	هل لدى الشركة سياسة مطبقة لمكافحة غسل الأموال واعرف عميلك (KYC)؟
نعم، تعمل العقارات المتحدة في كل من الكويت، البحرين، مصر، لبنان، الأردن، عُمان، المغرب، وهولندا (مكتب تمثيلي صغير). ويترك تحديد نطاق الفساد وفقًا لمقياس أو إطار الفساد العالمي الذي ترغبون بالاستناد إليه لكم.	هل لدى الشركة انكشاف لمخاطر أنشطة الأعمال أو الأقاليم التي تعاني من تفشي الفساد أو التورط في خلافات جارية متعلقة بالفساد؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا ينطبق	هل نسبة اشتراك المعاش التقاعدي (مبلغ الاشتراك المحدد [خطة التعويضات المؤجلة غير المؤهلة للرئيس التنفيذي] مقسوماً على الراتب) الذي تدفعه الشركة عن الرئيس التنفيذي مبالغ فيه مقارنة بمدفوعات الأقران في الشركة؟
لا	هل مبلغ المعاش التقاعدي التراكمي للرئيس التنفيذي المدرج في آخر تقرير (مقسوماً بعدد سنوات الخدمة المحتسبة في المعاش) مبالغ فيه مقارنة بمدفوعات الأقران في الشركة؟
لا	هل إجمالي المدفوعات الممنوحة للرئيس التنفيذي عن آخر فترة يتجاوز متوسط الأجر للمسؤولين التنفيذيين الآخرين المذكورين بأكثر من ٣ أضعاف؟
لا	هل مكافأة نهاية الخدمة النقدية المحتمل دفعها للرئيس التنفيذي تتجاوز خمسة أضعاف أجره السنوي؟
لا	هل يبقى خيار حقوق الملكية غير المستثمرة مؤهلاً للاستخدام بعد انتهاء خدمات الرئيس التنفيذي؟
لا	هل التخفيف المحتمل في الأسهم المتداولة يبلغ نسبة 10% أو أكثر؟
لا، لم يتم منح أسهم تحفيزية منذ خمس سنوات.	هل معدل التشغيل الحالي يبلغ 2% أو أكثر؟ ملاحظة: يُعرّف معدل التشغيل بأنه النسبة المئوية لأسهم الشركة التي تم منحها فعلياً كمنح تحفيزية خلال آخر فترة تقرير. يتم استخدام نسبة 2% لمعدل التشغيل بغض النظر عن حجم الشركة)
لا	هل تطبق الشركة إرشادات ملكية الأسهم الخاصة لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل كان هناك انتقاد علني من أصحاب المصلحة لعلاوات الاستقطاب والتوظيف (مكافآت الترحيب الذهبية) التي تقدمها الشركة إلى رئيسها التنفيذي أو غيره من كبار المسؤولين التنفيذيين؟ (ملاحظة: علاوات الاستقطاب والتوظيف (مكافآت الترحيب الذهبية) مثل دفعة مالية كبيرة يقدمها صاحب العمل لاستقطاب وتعيين موظف مرغوب بشدة)
لا	هل أحدثت سياسات أو ممارسات الأجور في الشركة تعليقات سلبية علنية من أصحاب المصلحة (بما في ذلك المساهمون، الحكومة، الجهات الرقابية، إلخ)؟
لا	هل حصلت الشركة على تصويت سلبي يزيد عن 10% فيما يتعلق بسياسات وممارسات الأجور لديها بالنسبة لآخر فترة تقرير؟
نعم نقوم بالإبلاغ والإفصاح عن إجمالي تعويضات الإدارة التنفيذية دون تقديم تفاصيل لكل عضو تنفيذي على حده.	
لا	هل يتجاوز مجموع المدفوعات الممنوحة للرئيس التنفيذي والمدرجة في آخر تقرير بشكل كبير مدفوعات مجموعة من الأقران؟
لا	هل يتجاوز مجموع المدفوعات الممنوحة للرئيس التنفيذي والمدرجة في آخر تقرير بشكل كبير مدفوعات الأقران في الشركة؟
لا	هل يتجاوز مجموع المدفوعات الثابتة للرئيس التنفيذي المدرجة في آخر تقرير بشكل كبير مدفوعات الأقران في الشركة؟
لا	هل تتجاوز المزايا وغيرها من مدفوعات الرئيس التنفيذي، المدرجة في آخر تقرير الحدود المتعارف عليها؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل تتعرض المنظمة حالياً لتأخير في الإبلاغ أو أنها متأخرة في تقديم تقاريرها ربع السنوية، نصف السنوية (أو المرحلية) أو السنوية، أو وكالة التصويت السنوية/إشعار الاجتماع السنوي للمساهمين؟
لا	هل دفعت الشركة لمكتب مراقب الحسابات مبلغاً أقل مقابل خدمات التدقيق والخدمات ذات الصلة بالتدقيق مما دفعته لخدمات أخرى في السنة المالية الماضية؟
لا	هل هناك دليل يحدد أن مكتب مراقب الحسابات الخارجي لديه خبرة في المجال تزيد عن 20 عاماً؟
نعم	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 الشركة؟
نعم	هل تشير ترتيبات الحوكمة أو هيكل ملكية الشركة إلى وجود مخاوف متعلقة بمساهمي الأقلية؟
لا	هل الشركة مفتتة الملكية بحيث لا يوجد مساهم رئيسي أو حامل عدد كبير من الأسهم؟
لا	هل الشركة مشاركة في مجموعة من الأسهم المتداخلة مع شركات أخرى (ذات صلة أو ليست ذات صلة)؟
لا	هل يتم تداول أسهمكم كسهم أداء (تتبع) أو كيان مماثل قائم على التداول؟
لا	هل تتحقق نسبة 5% على الأقل من إيرادات المجموعة من كيانات ذات مصالح متغيرة (VIEs) والتي لا تمتلك فيها الشركة/تمتلك الحد الأدنى من حصص التصويت؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل قمتم بالإعلان عن إجراء تحقیقات داخلية في أعمال المحاسبة أو تمت إحالتها للتحقيق من قبل جهة رقابية أو كانت تخضع لغرامة أو تسوية أو إدانة بسبب مشكلات تتعلق بممارساتكم المحاسبية؟
لا	هل يخضع مراقب الحساب لشركتكم للتحقيق بسبب مشكلات متعلقة بقيامه بالتدقيق على بيانات الشركة؟
لا	هل أبدى مراقب الحسابات المستقل للشركة رأي متحفظ، سلبي، أو امتنع عن إبداء رأي، أو غير عن مخاوف في فقرة التأكيد على أمر، أو تم تحديد مخاوف تتعلق بقدرة مراقب الحسابات على تقديم رأي مستقل، أو تم تغيير مراقب الحسابات بطريقة قد تثير مخاوف للمستثمرين؟ ملاحظة: يعتمد هذا المقياس على تقرير مراقب الحسابات الخارجي المفصّل عنه في البيانات المالية السنوية ويسلط الضوء على أي رأي متحفظ صادر عن مراقب الحسابات أو مخاوف أثّرت في فقرة التأكيد على أمر أدرجها مراقب الحسابات.
لا	هل يوجد دليل على ضعف مادي في أنظمة الرقابة الداخلية للشركة؟
نعم	هل اضطرت الشركة لإعادة إدراج أو تعديل بيانات مالية تم نشرها سابقاً بسبب الاحتيال، الخطأ، أو سوء تطبيق معايير المحاسبة؟
لا	هل أعلنت الشركة أو أبلغت عن رسوم خاصة أو عمليات شطب قد تثير تساؤلات حول حسن إدارة مجلس الإدارة للشركة؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل توجد قيود على إمكانية قيام المساهمين بإجراء تغييرات في الشركة بسبب طبيعة الأحكام والنصوص الواردة في المستندات المنظمة؟
لا	هل لا يتم إجراء تصويت دوري على مكافآت الإدارة التنفيذية؟
لا	هل لم يتم إجراء التصويت السري، باستثناء الاستثناءات المعقولة؟
لا	هل لا يُسمح للمساهمين المؤهلين بترشيح أعضاء مجلس الإدارة للانتخاب أثناء الجمعية العامة السنوية، على أن يتم إدراج هؤلاء المرشحين ضمن جدول أعمال الاجتماع الذي قامت الشركة بتوزيعه على مساهميها؟
نعم	هل يمكن لأي عضو تم انتخابه من قبل المساهمين أن يرشح نفسه لإعادة انتخابه لفترة أطول من سنة واحدة؟
لا	هل تطبقون مفهوم مجلس الإدارة المتعاقب أو مجلس الإدارة المصنف بالاقتران مع قيود أخرى على حقوق المساهمين التي تقيد قدرة المساهمين في التأثير على تشكيل مجلس الإدارة؟
لا	هل عجزتم عن استخدام أو تبني تصويت الأغلبية الملزم عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة (مع الاستقالة الفورية إذا لم يحصل عضو مجلس الإدارة على أغلبية الأصوات المقترعة)؟
لا	هل تقوم الشركة التي بها مساهم مسيطر بتطبيق معيار تصويت الأكثرية لانتخابات أعضاء مجلس الإدارة ومع ذلك فإنها لا تسمح بتطبيق التصويت التراكمي (سواء كمعيار افتراضي للانتخابات أو بناءً على طلب المساهمين)؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل تم إصدار أكثر من فئة من فئات أسهم حقوق الملكية وهل تمتلك تلك الفئات حقوق تصويت غير متساوية؟
لا	هل يتضمن هيكل رأس المال فئة واحدة من الأسهم في حين تتباين حقوق التصويت حسب فترة الملكية (أو يتم منح حقوق تصويت إضافية من خلال "أسهم الولاء")؟
لا	هل توجد نسبة مئوية محددة تمثل الحد الأقصى لحقوق التصويت بصرف النظر عن عدد الأسهم التي يملكها المستثمر؟
لا	هل تتباين حقوق التصويت بالنسبة للمساهمين الأجانب وغير المقيمين؟
لا	هل يتضمن هيكل رأس المال وهيكل الملكية للشركة شرط "السهم الذهبي"، أو هل تتضمن التشريعات الوطنية أو القوانين الحكومية أي شرط معادل له أم هل تتمتع الحكومة بالحق في تعيين ممثلين للحكومة في مجلس الإدارة؟
لا	هل طبقت الشركة استراتيجية مقاومة الاستحواذ مثل تكتيك حبة السم وخطة حقوق المساهمين أو شروط معادلة؟
لا	هل يمتلك مجلس الإدارة الحق المنفرد لتعديل اللائحة الداخلية للشركة/النظام الأساسي للشركة دون الحصول على موافقة المساهمين؟
لا	هل لا يحق للمساهمين طلب عقد اجتماع الجمعية العامة غير العادية أو هل يتجاوز الحد المطلوب لعقد اجتماع الجمعية العامة غير العادية نسبة 10% من حقوق التصويت؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	في حالة عدم استقلالية رئيس مجلس الإدارة، هل عجزتم عن تعيين عضو مجلس إدارة رئيسي غير تنفيذي أو نائب رئيس مجلس إدارة مصنفين على أنهما مستقلين عن الإدارة التنفيذية ومستقلين عن أصحاب المصالح الآخرين (العلاقات مع الموظفين أو الحكومة أو المالكين الرئيسيين)؟
لا	هل الأعضاء المستقلين عن الإدارة أقل من أغلبية أعضاء مجلس الإدارة؟
نعم	هل الأعضاء المستقلين عن المصالح الأخرى أقل من أغلبية أعضاء مجلس الإدارة؟
لا	هل تبلغ نسبة أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين نسبة 30% أو أكثر في مجلس الإدارة؟
نعم	هل يبلغ عدد الأعضاء التنفيذيين ثمانية أو أكثر في الإدارة التنفيذية؟
لا	هل يتشكل مجلس الإدارة بالكامل من أعضاء لا يستوفون معايير الاستقلالية عن الإدارة التنفيذية؟
نعم	هل كانت هناك أي معاملات مع أطراف ذات صلة تم الإفصاح عنها في أي من السنتين الماليتين الأخيرتين التي تم الإبلاغ عنها؟
لا	هل يوجد أي أعضاء مجلس الإدارة قيد التدقيق (توجد تحذيرات بشأنهم)؟ (ملاحظة: يقصد بأعضاء مجلس الإدارة قيد التدقيق الأعضاء الذين تم تحديدهم بسبب وجود بعض المخاوف والتي تعارض المصالح أو المعاملات مع الأطراف ذات الصلة).

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل لا يحق للمساهمين عزل أعضاء مجلس الإدارة الفرديين بدون سبب؟
لا	هل لديكم أحكام وشروط تنظم الجمعية التأسيسية أو هل تخضعون لحماية الجمعية التأسيسية عملاً بالقوانين السارية؟
لا	هل لديكم أحكام وشروط سارية تنظم عملية دمج الأعمال أو هل تخضعون لحماية دمج الأعمال عملاً بالقوانين السارية؟
لا	هل تطبقون شرط السعر العادل (مع شروط العطاء الإلزامية التي لا تتجاوز نسبة 33.3%) وهل تخضع لحماية السعر العادل عملاً بالقوانين السارية؟
لا	هل رئيس مجلس الإدارة غير التنفيذي مصنف كغير مستقل عن الإدارة أو كغير مستقل عن أصحاب المصالح الأخرى (العلاقات مع الموظفين أو الحكومة أو المالكين الرئيسيين)؟
لا	هل يوجد جمع بين منصب الرئيس التنفيذي/رئيس مجلس الإدارة؟
لا	هل توجد مخاوف من وجود مسؤول رئيسي يمتلك نفوذ كبير على سبيل المثال عندما يكون هناك رئيس مجلس إدارة تنفيذي يشغل هذا المنصب بجانب عمله في منصب الرئيس التنفيذي، أو عندما يكون رئيس مجلس الإدارة قد شغل منصب الرئيس التنفيذي السابق أو منصب المدير المالي السابق، أو إذا كان المؤسس أو المؤسس المشارك ضمن أعضاء مجلس الإدارة ولكن ليس كرئيس المجلس ولا كالرئيس التنفيذي، أو عندما يكون هناك أعضاء مجلس إدارة غير مسجلين يتولون القيادة؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل يخلو تشكيل مجلس الإدارة من النساء كأعضاء مجلس إدارة؟
لا	هل تشكيل مجلس الإدارة لا يتضمن نساء يمثلون على الأقل 30% من أعضاء مجلس إدارة؟
لا	هل يخلو تشكيل مجلس الإدارة من وجود عضو غير تنفيذي واحد على الأقل يتمتع بخبرة عامة في إدارة المخاطر؟
لا	هل لم يتم إنشاء لجنة تدقيق (أو مجلس تدقيق) تتألف فقط من أعضاء مجلس إدارة مستقلين عن الإدارة التنفيذية؟
لا	هل المسؤولون التنفيذيون بالشركة يشغلون منصب في لجنة التدقيق أو مجلس التدقيق؟
لا	هل يخلو تشكيل لجنة التدقيق من وجود عضو غير تنفيذي واحد على الأقل لديه خبرة عامة في مجال المحاسبة أو الإدارة المالية؟
لا	هل يخلو تشكيل لجنة التدقيق من وجود عضو غير تنفيذي واحد على الأقل لديه معرفة جوهرية بالقطاع؟
لا	هل يشغل أي عضو من الأعضاء المستقلين في لجنة التدقيق منصب عضوية مجلس إدارة في ثلاث شركات أخرى أو أكثر (على سبيل المثال عضوية أربع مجالس بما فيهم الشركات المصنفة) (سواء كانت مصدرة سندات حقوق الملكية أو سندات الدين)؟
لا	هل يشغل أي عضو من الأعضاء غير المستقلين في لجنة التدقيق منصب عضوية مجلس إدارة في اثنين أو أكثر من الشركات الأخرى؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل يشغل أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين منصب عضوية مجلس إدارة في ثلاث شركات مدرجة أخرى أو أكثر (على سبيل المثال عضوية أربع مجالس بما فيهم الشركات المصنفة) (سواء كانت مصدرة سندات حقوق الملكية أو سندات الدين)؟
لا	هل يشغل أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين منصب عضوية مجلس إدارة في اثنين أو أكثر من الشركات المدرجة الأخرى (على سبيل المثال عضوية ثلاث مجالس بما فيهم الشركات المصنفة) (سواء كانت مصدرة سندات حقوق الملكية أو سندات الدين)؟
لا	هل حصل أحد أعضاء مجلس الإدارة أو أكثر من عضو (حصلوا) على تصويت سلبي أو تم حجب أصوات حملة الأسهم بما يزيد عن 10% في الانتخابات الأخيرة؟
لا	هل يضم مجلس الإدارة أو الهيئة العليا للرقابة عدد كبير من الاعضاء مما يوجي بوجود عقبات أمام الإشراف الفعال واتخاذ القرارات؟
لا	هل يوجد أربعة أو أقل من الأعضاء في مجلس الإدارة أو الهيئة العليا للرقابة؟
نعم	هل أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة لم يحضر 75% على الأقل من كافة اجتماعات مجلس الإدارة واللجان التي عقدت خلال فترة التقرير؟
لا	هل توجي النسبة المئوية لأعضاء مجلس الإدارة الذين شغلوا العضوية لفترة طويلة أو الأعضاء كبار السن بوجود مشكلة في تحصيل المجلس؟
لا	هل يشكل رؤساء تنفيذيين حاليين لدى شركات أخرى نسبة 30% من أعضاء مجلس الإدارة؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا	هل تم تحديد مخاوف من قبل مجلس الإدارة أو تم نشرها في الصحف فيما يتعلق بافتراض استمرارية الشركة أو هل يوجد دليل على أن الشركة أو الشركة التابعة المادية من المحتمل أن تواجه صعوبات فيما يتعلق بالتمويل؟
لا	هل واجهت الشركة مزاعم بأن المستثمرين لم تتاح لهم إمكانية الاطلاع على بعض المعلومات الأساسية حول الشركة سواء أثناء عملية إصدار أوراق مالية جديدة أو بعد الإصدار؟ أو هل واجهت الشركة مزاعم جوهريّة حول حدوث انتهاكات لمتطلبات حماية المستثمرين (بما في ذلك العروض التي تقدمها لأطراف ثالثة)؟
لا	هل تنتهك الشركة حالياً التزاماتها المستمرة التي تنظم عملية إدراج أسهمها إلى الحد الذي قد يهدد استمرار إدراج تلك الأسهم أو تداولها؟
لا	هل تم الادعاء بأن أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة الحالي أو الأخير أو أي مسؤول تنفيذي كبير في الشركة قد تصرف أثناء فترة عضويته بما يخل بالأمانة والنزاهة وأن أيًا منهم تورط في أعمال تتعارض مع مصالح الشركة ومساهميها أو خان الأمانة أو الثقة أو تورط في أعمال إجرامية أو أعمال تسببت في الإضرار بسمعة الشركة؟
لا	هل واجهت الشركة مواقف من شأنها أن تصرف انتباه مجلس الإدارة عن التركيز على العمليات والأموال الاستراتيجية؟
لا	هل أثّرت تساؤلات جوهريّة حول جودة قرارات مجلس الإدارة السابقة؟
لا	هل يوجد دليل على عدم الالتزام بمعايير الحوكمة في الشركة؟

الإجابة	أسئلة الإفصاح
لا، ليس لدى العقارات المتحدة أي لجنة منفصلة مختصة بالأجور. ويتم الإشراف على مسائل المكافآت من قبل لجنة المكافآت والتعويضات المنبثقة عن مجلس الإدارة.	لو كانت هناك لجنة أجور قائمة، فهل سيكون من بين أعضائها أعضاء غير مستقلين عن الإدارة؟
لا	هل يشغل المسؤولون التنفيذيون في الشركة منصب في لجنة الأجور؟
لا	هل يخلو هيكل الشركة من وجود لجنة أجور دائمة حيث ويشغل المسؤولون التنفيذيون الحاليون في الشركة مناصب في مجلسها؟
نعم	هل يثير تشكيل لجنة الأجور مخاوف حول وجود رؤساء تنفيذيون حاليون يشغلون مناصب في اللجنة أو على صلة سابقة برئيس لجنة الأجور؟
لا	هل يخلو هيكل الشركة من وجود لجنة ترشيحات دائمة؟
لا	هل رئيس لجنة الترشيحات غير مستقل عن الإدارة أو المصالح الأخرى؟
لا	هل نسبة أعضاء لجنة الترشيحات المستقلين عن الإدارة والمصالح الأخرى أقل من الأغلبية؟
لا	هل تخضع الشركة او شركة تابعة مادية حالياً للحراسة القضائية أو الحماية من الإفلاس أو في مرحلة التصفية؟
لا	هل قمتم، أو شركة تابعة مادية مؤخراً بخرق شروط تعهدات الديون، أو تم تأجيل أو التنازل عن اختبار شروط تعهدات الديون، أو تم الإبلاغ عن كونكم في خطر خرق تعهدات الديون؟
لا	هل تم إبداء مخاوف حول معاملة حاملي الأسهم فيما يتعلق بزيادة/ تخفيض رأس المال؟

6.6 الدورات التدريبية للموظفين

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
ورشة عمل تدريبية حول "قوانين ولوائح هيئة أسواق المال - أكاديمية أسواق المال في الكويت (CMA)	الإدارة
حزمة هيئة أسواق المال (CMA): الاحتيال، تحسين التكلفة، والتحليل المالي	الإدارة
الأمن السيبراني - معهد أمن المعلومات (IIS)	مهني
ندوة بنك برقان بعنوان "Empower Her"	الإدارة
ورشة عمل حول استخدام برنامج الاكسل	جميع المستويات الوظيفية
كيفية إنشاء نظام قوي لإدارة الأداء يربط الموظفين والموارد والأنظمة بالأهداف الاستراتيجية	الإدارة
ملتقى الكويت للموارد البشرية 2024	جميع المستويات الوظيفية
ملتقى الكويت للموارد البشرية 2024	الإدارة
منتدى الأسبوع الدولي للكويتشينج (ICW)	الإدارة
مقدمة في التنمية المستدامة	الإدارة
مؤتمر شركة مشاريع الكويت القابضة (KIPCO)	جميع المستويات الوظيفية
تدريب افتراضي لتقييم الوظائف - كورن فيري (Korn Ferry)	مهني
ورشة تدريبية حول "قوانين ولوائح هيئة أسواق المال - هيئة أسواق المال في الكويت (CMA)	مهني
منتدى الكويت للابتكار	الإدارة

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
مؤسسة الكويت للتقدم العلمي (KFAS) - دورة القيادة المتقدمة والرشيقة من إمبريال كوليدج	مهني
بناء السلامة النفسية كقائد - معهد القيادة العصبية (NLI)	الإدارة
جلسة تحديد الأهداف لعام 2024	جميع المستويات الوظيفية
مؤتمر الكويت الثالث للتحول الرقمي	الإدارة
النهج الشامل لتخطيط وتحليل الاستثمار	جميع المستويات الوظيفية
ورشة تدريبية لعرض البيانات المالية وعرض خط سير عمل النظام الخاص بالشركات ومراقبي الحسابات - هيئة أسواق المال (CMA)	الإدارة
ورشة تدريبية لعرض نماذج بوابة الجمعيات العامة وإجراءات النظام	الإدارة
الندوة السنوية حول التعديلات والتحديثات على المعايير الدولية للتقارير المالية (IFRS) - إرنست آند يونغ (EY)	مهني
مؤتمر منظمة تطوير المواهب (ATD) في الكويت	الإدارة
الخدمات المصرفية والأسواق العالمية - السندات والقروض والصكوك	الإدارة
ورشة عمل عقلية الرئيس التنفيذي - معهد القيادة العصبية (NLI)	الإدارة
محترف المشتريات والتوريد المعتمد	مهني
ورشة عمل تدريبية حول "قوانين ولوائح هيئة أسواق المال - أكاديمية أسواق المال في الكويت (CMA)	الإدارة

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
تحليل الاحتياجات التدريبية ومسارات التعلم على لينكد إن	جميع المستويات الوظيفية
ورشة تدريبية للأفراد والمؤسسات المعنية بنماذج إفصاح الأشخاص المطلعين، ونماذج الإفصاح عن المصالح، ونموذج إفصاح الشخص المسيطر	الإدارة
ورشة تدريبية للشركات المدرجة حول تقديم الإفصاحات الجوهرية على نظام الإفصاح الإلكتروني	الإدارة
ورشة تدريبية لتسجيل الشركات ومراقبي الحسابات على نظام الإفصاح الإلكتروني	الإدارة
تطبيق المعايير الدولية (IFRS) لإفصاحات الاستدامة	جميع المستويات الوظيفية
القضايا القانونية المتعلقة بعقود الإيجار	جميع المستويات الوظيفية
كيف تؤسس حياة ذات معنى وهدف	جميع المستويات الوظيفية
إدارة الإجهاد والتوتر باليقظة الذهنية	جميع المستويات الوظيفية
ممارسات وتمارين على اليقظة الذهنية	جميع المستويات الوظيفية
كيف تعرف نقاط قوتك وتستفيد منها	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات اليقظة الذهنية والتعاطف مع سكوت شوت	جميع المستويات الوظيفية
استخدام المرونة للتغلب على المستحيل (ظاهرياً)	جميع المستويات الوظيفية
إنجاز أكثر في وقت أقل	جميع المستويات الوظيفية
تحسين الذكاء العاطفي باليقظة الذهنية	جميع المستويات الوظيفية
الذكاء الاصطناعي لقادة الأعمال	جميع المستويات الوظيفية
طريقة استخدام منصة لينكد إن التعليمية LinkedIn Learning	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
قيادة معايير الحوكمة والممارسات البيئية والاجتماعية (ESG) والاستدامة من كلية مانشستر للأعمال – مؤسسة الكويت للتقدم العلمي (KFAS)	مهني
الاندماج والاستحواذ والاستراتيجية المؤسسية - مؤسسة الكويت للتقدم العلمي (KFAS)	مهني
التعامل مع تحديات معايير الحوكمة والممارسات البيئية والاجتماعية والاستدامة للدكتور إسماعيل أرتورك - مؤسسة الكويت للتقدم العلمي	مهني
عصر جديد للتدقيق الداخلي	الإدارة
دورة تدريبية على الأمور المالية من اوراكل فيوجين	جميع المستويات الوظيفية
دورية تدريبية على تقييم الأداء للقادة والمدراء	جميع المستويات الوظيفية
شهادة معايير التقييم العقاري رقم 101	مهني
استثمارات أسواق العقارات، الإنشاءات، والإدارة – نهج عملي للاستدامة	الإدارة
أسبوع التوعية بالمخاطر (RAW) 2024	الإدارة
عقود أملاك الدولة	مهني
التفكير الاستراتيجي وتخطيط الأعمال - معهد ليورون	مهني
تخطيط التعاقب الوظيفي - كورن فيري	الإدارة
الإطلاق العالمي للعادات السبع للأشخاص الأكثر فعالية	جميع المستويات الوظيفية
قمة التدقيق، تحت عنوان "ديناميكيات التدقيق الرشيق"	الإدارة
المؤتمر الأول للتدقيق ومكافحة الاحتيال وتكنولوجيا المعلومات	الإدارة
جلسة تدريبية على نظام الحضور والانصراف الجديد	مهني

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
التواصل بالذكاء العاطفي	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات حل النزاعات	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات التفاوض	جميع المستويات الوظيفية
تحمل المسؤولية	جميع المستويات الوظيفية
قائمة المهام المحسنة: تدوين الأمور الهامة	جميع المستويات الوظيفية
كيفية حل النزاعات	جميع المستويات الوظيفية
دورة تدريبية على أساسيات الاكسل (مايكروسوفت 365) (2018)	جميع المستويات الوظيفية
أخطاء يجب تجنبها عند حل النزاعات	جميع المستويات الوظيفية
دورة تدريبية على الاكسل: المعادلات والوظائف المتقدمة (2022)	جميع المستويات الوظيفية
تنظيم نفسك لتحقيق الأداء الأقصى	جميع المستويات الوظيفية
إدارة النزاعات بين الفريق (2018)	جميع المستويات الوظيفية
بناء ثقافة المساءلة	جميع المستويات الوظيفية
تنظيم مكتبك لتحقيق أقصى كفاءة	جميع المستويات الوظيفية
اكتشاف أسلوبك الأمثل في إدارة الوقت	جميع المستويات الوظيفية
إدارة الفرق	جميع المستويات الوظيفية
دورة تدريبية على الاكسل: VLOOKUP و XLOOKUP للمبتدئين (2021)	جميع المستويات الوظيفية
التفكير النقدي وحل المشكلات	جميع المستويات الوظيفية
المساءلة مع فريد كوفمان	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
نصائح بسيطة لاستخدام ChatGPT في الأعمال مع راشيل وودز	جميع المستويات الوظيفية
إنجاز المهام	جميع المستويات الوظيفية
قطع الالتزامات مع فريد كوفمان	جميع المستويات الوظيفية
دليل المدير لكيفية إدارة المحادثات الصعبة	جميع المستويات الوظيفية
كيف تعزز إنتاجيتك باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي	جميع المستويات الوظيفية
كيف تنظم وقتك وحياتك	جميع المستويات الوظيفية
تعزيز التفكير النقدي باستخدام الذكاء الاصطناعي	جميع المستويات الوظيفية
التفكير النقدي	جميع المستويات الوظيفية
تعزيز مهارات التواصل باستخدام الذكاء الاصطناعي	جميع المستويات الوظيفية
تقنيات حل المشكلات	جميع المستويات الوظيفية
طرق البحث والكتابة باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي	جميع المستويات الوظيفية
كيف تتعامل كمدير مع الشخصيات المثيرة للنزاعات	جميع المستويات الوظيفية
أسلوب كتابة التقارير في مجال الأعمال	جميع المستويات الوظيفية
الكتابة مع الالتزام بعلامات الترقيم الصحيحة	جميع المستويات الوظيفية
حلول للمديرين للتعامل مع المواقف الصعبة	جميع المستويات الوظيفية
طرق إدارة النزاعات بشكل استباقي كموظف	جميع المستويات الوظيفية
نصائح "Grammar Girl" السريعة والمختصرة لتحسين أسلوب الكتابة	جميع المستويات الوظيفية
إدارة النزاعات مع فريد كوفمان	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
نصائح سريعة لتعزيز عقلية النمو والمرونة الذهنية مع شادي زهرائي	جميع المستويات الوظيفية
الابتكار مع جيف داير	جميع المستويات الوظيفية
التمويل لغير المدراء الماليين (2015)	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات إدارة الوقت	جميع المستويات الوظيفية
تحليل البيانات المالية للشركات	جميع المستويات الوظيفية
مقدمة في الذكاء الاصطناعي (2023)	جميع المستويات الوظيفية
استراتيجيات لفرق القيادة الفعالة	جميع المستويات الوظيفية
التفاوض الاستراتيجي	جميع المستويات الوظيفية
ما هو كوبايلوت؟ ابدأ مع مساعد مايكروسوفت اليومي للذكاء الاصطناعي (فبراير 2024)	جميع المستويات الوظيفية
اتخذ نهجًا أكثر إبداعًا لحل المشكلات	جميع المستويات الوظيفية
تطوير عقلية الأداء العالي	جميع المستويات الوظيفية
تعلم مايكروسوفت بروجكت (2020)	جميع المستويات الوظيفية
كيف تتذكر وتحافظ على أهميتك في أوقات التغيير وعدم اليقين	جميع المستويات الوظيفية
كيف تحدد الأهداف عندما يبدو أن كل الأمور لها أولوية	جميع المستويات الوظيفية
أساليب كتابة رسائل البريد الإلكتروني الرسمية للأعمال	جميع المستويات الوظيفية
استراتيجيات القيادة غير البديهية للبيئة (المتقلبة، غير المؤكدة، المعقدة، الغامضة) (VUCA)	جميع المستويات الوظيفية
الازدهار كمدير مشروع في عصر الذكاء الاصطناعي	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
دورة تدريبية على أساسيات الباور بوينت: (أوفيس 365/مايكروسوفت 365) (2020)	جميع المستويات الوظيفية
دورة تدريبية على الاكسل: نصائح وأساليب (2018)	جميع المستويات الوظيفية
إدارة التوتر من أجل إحداث تغيير إيجابي	جميع المستويات الوظيفية
كيف تكون حازمًا ومحبوبًا في آن واحد	جميع المستويات الوظيفية
إدارة المشاريع المتعددة	جميع المستويات الوظيفية
نصائح مجربة لإدارة وقتك	جميع المستويات الوظيفية
نصائح للتفاوض في المواقف المعقدة	جميع المستويات الوظيفية
استلهام الأفكار للقيادة	جميع المستويات الوظيفية
بناء الثقة بالنفس	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات التخطيط الاستراتيجي	جميع المستويات الوظيفية
الاقتصاد الإداري	جميع المستويات الوظيفية
التواصل بثقة	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات التسويق الرقمي	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات المحاسبة: إعداد الميزانيات	جميع المستويات الوظيفية
استراتيجيات التمويل لقيادة الأعمال	جميع المستويات الوظيفية
المواهب المتنوعة في التوظيف والتعيين	جميع المستويات الوظيفية
تقييم قرارات الاستثمار التجاري	جميع المستويات الوظيفية
قيادة الذات	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
قيادة وتحفيز الأشخاص ذوي الشخصيات المختلفة	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات المحاسبة: اتخاذ قرارات العمل وفقًا لمعدل العائد الداخلي (IRR) وصافي القيمة الحالية (NPV)	جميع المستويات الوظيفية
عرض الملاحظات وتلقيها	جميع المستويات الوظيفية
إنشاء مخططات انسيابية للمبتدئين	جميع المستويات الوظيفية
تحسين صحة المعصم والمرفق	جميع المستويات الوظيفية
الدافع بواسطة دانييل بينك	جميع المستويات الوظيفية
دورة تأهيلية لشهادة مدقق نظم معلومات معتمد (CISA): 1 تدقيق نظم المعلومات لمدققي أنظمة المعلومات	جميع المستويات الوظيفية
فن بلوغ النتائج بسهولة (دون إرهاق) بواسطة جريج ماكيون	جميع المستويات الوظيفية
إلقاء المحاضرات لغير الناطقين بالإنجليزية	جميع المستويات الوظيفية
بناء عادات رقمية أفضل للتركيز والرفاه	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات الابتكار في الأعمال	جميع المستويات الوظيفية
تعزيز روح الابتكار في الفريق	جميع المستويات الوظيفية
تعزيز الذكاء العاطفي باليقظة الذهنية	جميع المستويات الوظيفية
تمارين لإطالة عضلات الرقبة بسبب الاستخدام الطويل للكمبيوتر	جميع المستويات الوظيفية
الوعي الذاتي والأصالة والقيادة بواسطة بيل جورج	جميع المستويات الوظيفية
نصائح لكتابة رسائل البريد الإلكتروني للأعمال	جميع المستويات الوظيفية
نصائح سريعة لبرنامج مايكروسوفت Planner	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
استراتيجيات للنجاح في أول 90 يومًا لك في وظيفة جديدة	جميع المستويات الوظيفية
التوجيه لتحقيق النتائج	جميع المستويات الوظيفية
الموازنة بين الابتكار والمخاطر	جميع المستويات الوظيفية
الإدارة صعودًا وهبوطًا وعلى مستوى المؤسسة	جميع المستويات الوظيفية
دورة تدريبية على أساسيات مايكروسوفت Planner (2021)	جميع المستويات الوظيفية
ChatGPT لمديري المشاريع: 10 أضعاف إنتاجيتك باستخدام الذكاء الاصطناعي	جميع المستويات الوظيفية
تعلم Visio للاستخدام على الانترنت والكمبيوتر المكتبي (مايكروسوفت 365)	جميع المستويات الوظيفية
إدارة الابتكار	جميع المستويات الوظيفية
تطوير الأعمال المتقدمة: التواصل والتفاوض	جميع المستويات الوظيفية
اكتساب المهارات مع منصة لينكد إن التعليمية	جميع المستويات الوظيفية
طرح أسئلة رائعة في المبيعات	جميع المستويات الوظيفية
تهيئة الثقافة لتنفيذ الاستراتيجية	جميع المستويات الوظيفية
القيادة برؤية	جميع المستويات الوظيفية
إدارة الأداء: تحديد الأهداف وإدارة الأداء	جميع المستويات الوظيفية
تقديم ملاحظات الموظفين	جميع المستويات الوظيفية
كتابة رسائل بريد إلكتروني تجذب الأشخاص لقراءتها	جميع المستويات الوظيفية
التفكير الاستراتيجي (2017)	جميع المستويات الوظيفية
مستقبل إدارة الأداء	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
وضع استراتيجية تنافسية	جميع المستويات الوظيفية
ما هي إدارة التغيير؟	جميع المستويات الوظيفية
كيف تعطي ملاحظات يمكن استخدامها فعلاً	جميع المستويات الوظيفية
اتخاذ القرار في المواقف عالية التوتر	جميع المستويات الوظيفية
المبيعات: طرق التعامل مع الاعتراضات	جميع المستويات الوظيفية
إزالة المشتتات ومسببات التحيز عند اتخاذ القرارات الاستراتيجية	جميع المستويات الوظيفية
القيادة بروح الابتكار	جميع المستويات الوظيفية
تقييم وتحسين الخطط الاستراتيجية	جميع المستويات الوظيفية
دورة تأهيلية لشهادة ممارس معتمد في أجايل من معهد إدارة المشاريع (PMI-ACP).	جميع المستويات الوظيفية
القفزة إلى القيادة: الانتقال من الإدارة إلى القيادة	جميع المستويات الوظيفية
دورة تأهيلية لشهادة مهندس معتمد لحلول أنظمة أمازون للحوسبة السحابية - مستوى مبتدئ (SAA-C03): الوحدة 7 نشر التطبيقات	جميع المستويات الوظيفية
دورة تأهيلية لشهادة مهندس معتمد لحلول أنظمة أمازون للحوسبة السحابية - مستوى مبتدئ (SAA-C03): الوحدة 5 إدارة الهوية والوصول	جميع المستويات الوظيفية
دورة تأهيلية لشهادة مهندس معتمد لحلول أنظمة أمازون للحوسبة السحابية - مستوى مبتدئ (SAA-C03): الوحدة 1 نظرة عامة على الخدمات السحابية	جميع المستويات الوظيفية
دورة تأهيلية لشهادة مهندس معتمد لحلول أنظمة أمازون للحوسبة السحابية - مستوى مبتدئ (SAA-C03): الوحدة 8 قواعد البيانات	جميع المستويات الوظيفية
كتابة المقالات	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
أساسيات التمويل المؤسسي	جميع المستويات الوظيفية
السلامة النفسية: إزالة العوائق أمام الابتكار والتعاون والإقدام على المخاطرة	جميع المستويات الوظيفية
التعلم الرشيق	جميع المستويات الوظيفية
تقليل التوتر والقلق عن طريق إدارة نظامك العصبي	جميع المستويات الوظيفية
مستقبل التدقيق	جميع المستويات الوظيفية
أنماط التفكير والاستراتيجيات اللازمة لنجاح التفاوض	جميع المستويات الوظيفية
قيادة المنظمة على أساسي شهري	جميع المستويات الوظيفية
20 عادة للقيادة التنفيذية	جميع المستويات الوظيفية
تصميم استراتيجيات النمو	جميع المستويات الوظيفية
التفكير النقدي لرأي أفضل واتخاذ القرار	جميع المستويات الوظيفية
استخدم نقاط قوتك للتأثير في العمل	جميع المستويات الوظيفية
إتقان التحفيز الذاتي	جميع المستويات الوظيفية
نصائح مالية ومحاسبية	جميع المستويات الوظيفية
مهارات التفاوض	جميع المستويات الوظيفية
البيع الشامل: البيع من خلال تجاوز الاختلافات الثقافية والعرقية والجنسية	جميع المستويات الوظيفية
إدارة مساحة عمل جوجل: الإدارة وإعداد التقارير	جميع المستويات الوظيفية
تحسين مهارات التفكير المرن	جميع المستويات الوظيفية
البدء كمسؤول منصة لينكد إن التعليمية	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
دورة تأهيلية لشهادة مهندس معتمد لحلول أنظمة أمازون للحوسبة السحابية – مستوى مبتدئ (SAA-C03): الوحدة 2 تصميم التخزين	جميع المستويات الوظيفية
كيف تجعل التفكير الاستراتيجي عادة (2020)	جميع المستويات الوظيفية
استعد للتغيير (2021)	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات الذكاء العاطفي	جميع المستويات الوظيفية
إدارة المشاريع بالذكاء الاصطناعي: تقنيات ورؤى مع ريكاردو فارغاس	جميع المستويات الوظيفية
أشهر ثلاث خرافات في التفاوض	جميع المستويات الوظيفية
دورة تدريبية على أساسيات مايكروسوفت بروجكت 2021 و بروجكت أونلاين ديسك توب	جميع المستويات الوظيفية
الكتابة بكلمات تثير اللبس والخلط في العادة	جميع المستويات الوظيفية
عادات الأداء العالي (ملخص Blinkist)	جميع المستويات الوظيفية
الكتابة بلغة بسيطة	جميع المستويات الوظيفية
الأركان الثلاثة للتواصل الفعال	جميع المستويات الوظيفية
تعلم مايكروسوفت كوبايلوت لتحليل الأعمال	جميع المستويات الوظيفية
لوحة المشروع: إطار عمل بسيط لتعلم أساسيات إدارة المشاريع	جميع المستويات الوظيفية
الأتمة الذكية لمديري المشاريع	جميع المستويات الوظيفية
دورة تدريبية على أساسيات برنامج الورد (مايكروسوفت 365) (2021)	جميع المستويات الوظيفية
القيادة التنفيذية (2019)	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
دورة تأهيلية لشهادة مهندس معتمد لحلول أنظمة أمازون للحوسبة السحابية – مستوى مبتدئ (SAA-C03): الوحدة 6 : النطاق التلقائي وخدمات الشبكة الافتراضية	جميع المستويات الوظيفية
دورة تدريبية على أساسيات باور بوينت (مايكروسوفت 365)	جميع المستويات الوظيفية
استراتيجية المبيعات: استخدام الذكاء الاصطناعي والأتمتة لزيادة المبيعات	جميع المستويات الوظيفية
المحادثات الخمس التي تحقق المساواة والأداء	جميع المستويات الوظيفية
تحسين اتصالاتك القيادية	جميع المستويات الوظيفية
دورة تدريبية على أساسيات مايكروسوفت Planner	جميع المستويات الوظيفية
مهارات التوجيه للقادة والمديرين	جميع المستويات الوظيفية
الموارد البشرية: إنشاء دليل الموظفين	جميع المستويات الوظيفية
نصائح لتحسين أسلوب الكتابة في مجال الأعمال	جميع المستويات الوظيفية
اكتب لتصل رسالتك على لينكد إن	جميع المستويات الوظيفية
إدارة عملية المبيعات	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات الأمن السيبراني	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات إدارة الوقت (بيتا)	جميع المستويات الوظيفية
استراتيجية الموارد البشرية	جميع المستويات الوظيفية
مهارات التواصل الشخصي (2020)	جميع المستويات الوظيفية
دورة تأهيلية لشهادة مهندس معتمد لحلول أنظمة أمازون للحوسبة السحابية – مستوى مبتدئ (SAA-C03): الوحدة 3 الشبكة الافتراضية الخاصة	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
دورة تأهيلية لشهادة مهندس معتمد لحلول أنظمة أمازون للحوسبة السحابية – مستوى مبتدئ (SAA-C03): الوحدة 4 خدمات الحوسبة	جميع المستويات الوظيفية
خمس طرق للتحكم في وقتك	جميع المستويات الوظيفية
أكمل مشروعك الأول في SQL	جميع المستويات الوظيفية
أخطاء يجب تجنبها عند إدارة وقتك	جميع المستويات الوظيفية
العقل والقلب: فن القيادة الحديثة	جميع المستويات الوظيفية
نصائح ومهارات لاستخدام أوت لوك (2019)	جميع المستويات الوظيفية
المبيعات: السرد القصصي القائم على التحليلات	جميع المستويات الوظيفية
الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لإدارة المشاريع	جميع المستويات الوظيفية
التحضير للتواصل الناجح	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات التمويل: إدارة المخاطر	جميع المستويات الوظيفية
نصائح لإدارة التغيير للأفراد	جميع المستويات الوظيفية
كيف تتعاون مع زملائك لبناء السلامة النفسية معًا	جميع المستويات الوظيفية
استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الأمن السيرياني والتدريب	جميع المستويات الوظيفية
لغة برمجة Python في الاكسل	جميع المستويات الوظيفية
التحرر للتركيز (ملخص Blinkist)	جميع المستويات الوظيفية
كيف تحفز نفسك لفعل الأهم	جميع المستويات الوظيفية
مايكروسوفت بروجكت خطوة بخطوة: التخطيط لإدارة المشاريع الناجحة	جميع المستويات الوظيفية
العمل مع مواعيد تسليم متعددة باستخدام أوت لوك	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
التصرف بحزم	جميع المستويات الوظيفية
الاسترخاء: احرص على أخذ قسط مناسب من نوم ليلاً	جميع المستويات الوظيفية
إدارة الوقت باستخدام أدوات التقويم والمهام على أوت لوك (2019)	جميع المستويات الوظيفية
دورة تأهيلية لشهادة مهندس معتمد لحلول أنظمة أمازون للحوسبة السحابية – مستوى مبتدئ (SAA-C03): الوحدة 9 الخدمات وسيناريوهات التصميم	جميع المستويات الوظيفية
كيف تصبح موظفًا لديه القدرة على التكيف في حالات التغيير وعدم اليقين	جميع المستويات الوظيفية
أساليب كتابة رسائل البريد الإلكتروني	جميع المستويات الوظيفية
دورة مكثفة على مهارات الكتابة الجيدة: تعلم الكتابة بأسلوب أفضل وتأثير أكبر	جميع المستويات الوظيفية
التوجيه الافتراضي	جميع المستويات الوظيفية
تحسين مهارات الاستماع (2018)	جميع المستويات الوظيفية
المبيعات: استراتيجيات الإقفال	جميع المستويات الوظيفية
مهارات تعزيز الإنتاجية بالذكاء الاصطناعي لإعادة صياغة يوم عملك ومسيرتك المهنية	جميع المستويات الوظيفية
استراتيجيات التفكير الإبداعي للقادة	جميع المستويات الوظيفية
مهارات كتابة رسائل البريد الإلكتروني لغير الناطقين بالإنجليزية	جميع المستويات الوظيفية
كيف تتفاوض بثقة على راتبك	جميع المستويات الوظيفية
التفاوض على المبيعات	جميع المستويات الوظيفية
نصائح ومهارات لاستخدام الباور بوينت (2019)	جميع المستويات الوظيفية
أدوات العصف الذهني	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
فهم العلاقة بين العطاء والنجاح مع اريانا هافينغتون	جميع المستويات الوظيفية
دمج المراسلات بتعمق في برنامج الورد 2016	جميع المستويات الوظيفية
إدارة حياتك كمشروع: كيف تستخدم منهجيات إدارة المشاريع لتنظيم أي شيء	جميع المستويات الوظيفية
زيادة الحضور الإعلامي لتعزيز مسيرتك المهنية	جميع المستويات الوظيفية
خدمة العملاء: حل المشكلات واستكشاف الأخطاء (2018)	جميع المستويات الوظيفية
النجاح في خدمة العملاء: مهارات التفاعل الناجح مع العملاء	جميع المستويات الوظيفية
نصائح بسيطة لبناء علامة تجارية ريادية مع إنديا مارتن	جميع المستويات الوظيفية
إدارة عواطفك في العمل	جميع المستويات الوظيفية
دورة تدريبية على أساسيات أوت لوك (مايكروسوفت 365) (2022)	جميع المستويات الوظيفية
تحديد الأولويات بفعالية كقائد	جميع المستويات الوظيفية
نصائح بسيطة للازدهار في حالات عدم اليقين والتغيير مع شادي زهرائي	جميع المستويات الوظيفية
تعاون الفريق في مايكروسوفت 365	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات المبيعات	جميع المستويات الوظيفية
فعالية القيادة: تجاوز مقاييس النجاح التقليدية	جميع المستويات الوظيفية
بناء إدراكك الاجتماعي	جميع المستويات الوظيفية
التحضير للمراجعة	جميع المستويات الوظيفية
أربع عادات تضعح للوقت: كيفية الإقلاع عنها	جميع المستويات الوظيفية
استخدام تأثير القبول الشخصي في البحث عن عمل	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
ثقافة القيادة التي تركز حول العملاء	جميع المستويات الوظيفية
خرافات الإنتاجية التي يجب تجنبها وما يجب فعله بدلاً من ذلك	جميع المستويات الوظيفية
تصميم شرائح الباوربوينت بشكل أفضل	جميع المستويات الوظيفية
تدريب وتطوير الموظفين	جميع المستويات الوظيفية
SharePoint لإدارة المشاريع (النمط الحديث)	جميع المستويات الوظيفية
تقديم خدمة عملاء أسطورية	جميع المستويات الوظيفية
بناء شبكة واسعة من العلاقات المؤثرة	جميع المستويات الوظيفية
إدارة أموالك الشخصية	جميع المستويات الوظيفية
زيادة الإنتاجية باستخدام مايكروسوفت تيمز و أوت لوك مغا (2020)	جميع المستويات الوظيفية
دورة في أساسيات الأمن السيبراني: الحوكمة والمخاطر والالتزام (GRC)	جميع المستويات الوظيفية
دورة تدريبية على أساسيات مايكروسوفت تيمز (2019)	جميع المستويات الوظيفية
زيادة الأداء في أوقات الإجهاد	جميع المستويات الوظيفية
مقاييس الخدمة المستخدمة في خدمة العملاء	جميع المستويات الوظيفية
معايير الجودة المستخدمة في خدمة العملاء	جميع المستويات الوظيفية
كيف يقود المديرون أداء الفريق الاستثنائي	جميع المستويات الوظيفية
أتمتة بريدك الإلكتروني باستخدام قواعد البريد على أوت لوك	جميع المستويات الوظيفية
كيمياء الأعمال (ملخص Blinkist)	جميع المستويات الوظيفية
إدارة الحسابات: المحافظة على العلاقات	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
فكر مرة أخرى: فن المرونة الذهنية (ملخص كتاب)	جميع المستويات الوظيفية
دليل Headspace لإدارة التوتر اليومي	جميع المستويات الوظيفية
شبكات العلاقات المهنية	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات التمويل: ضرائب الدخل	جميع المستويات الوظيفية
نصائح سريعة للمحادثات الصعبة	جميع المستويات الوظيفية
نصائح بسيطة للتعامل مع مواقف العمل الصعبة مع تيفاني أومان	جميع المستويات الوظيفية
التفكير النقدي للتواصل بصورة أكثر فعالية	جميع المستويات الوظيفية
نصائح لاختبار أساسيات Microsoft Azure (AZ-900)	جميع المستويات الوظيفية
كوابيلوت لنظام تشغيل الويندوز: الاستفادة من مساعد الذكاء الاصطناعي لجهاز الكمبيوتر (ديسمبر 2023)	جميع المستويات الوظيفية
لغة الجسد الرقمية	جميع المستويات الوظيفية
كيف تطور الذكاء العاطفي (بيتا)	جميع المستويات الوظيفية
الرئيس التنفيذي لشركة شيك شاك راندي جاروتي (مرشدون لمدة ثلاثين دقيقة)	جميع المستويات الوظيفية
الاختبار التجريبي لشهادة أساسيات 3: Microsoft Azure (AZ-900) خدمات Azure	جميع المستويات الوظيفية
تحديد أولويات مهامك	جميع المستويات الوظيفية
الاختبار التجريبي 1 لشهادة محترف معتمد في الأمن السيبراني من الاتحاد الدولي لشهادات أمن نظام المعلومات (ISC2)	جميع المستويات الوظيفية
وضع توجه الخدمة	جميع المستويات الوظيفية
الاختبار التجريبي لشهادة أساسيات 2: Microsoft Azure (AZ-900) بنية وأمان Azure	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
اختبار تجريبي 2 لشهادة محترف أمن السحابة المعتمد (CCSP) من الاتحاد الدولي لشهادات أمن نظام المعلومات (ISC2)	جميع المستويات الوظيفية
مهارات للنجاح في أول 90 يومًا في منصب مدير جديد	جميع المستويات الوظيفية
المكالمات الباردة: الثواني السبع الأولى	جميع المستويات الوظيفية
اختبار تجريبي ١ لشهادة مهندس معتمد لحلول أنظمة أمازون للحوسبة السحابية - مستوى مبتدئ (SAA-C03)	جميع المستويات الوظيفية
الموارد البشرية الإدارية (2016)	جميع المستويات الوظيفية
فهم الأعمال	جميع المستويات الوظيفية
إدارة الأداء: إجراء مراجعات الأداء	جميع المستويات الوظيفية
سر قائد البحرية الأمريكية الصادم لبناء فرق لا يمكن إيقافها: الاهتمام	جميع المستويات الوظيفية
إدارة محفزات القلق بتقنيات فعالة	جميع المستويات الوظيفية
الذكاء الاصطناعي لمديري المشاريع (2019)	جميع المستويات الوظيفية
اختبار تجريبي ١ : لشهادة محترف أمن السحابة المعتمد (CCSP) مراجعة صوتية لمفاهيم السحابة، الهندسة، والتصميم	جميع المستويات الوظيفية
كيف تستعيد السيطرة على وقتك وطاقتك وأولوياتك	جميع المستويات الوظيفية
التواصل لتحفيز الأشخاص للعمل	جميع المستويات الوظيفية
إدارة الاستجابة العاطفية لمسببات الإجهاد في مكان العمل	جميع المستويات الوظيفية
كيف تحافظ على موقفك (تحفظ ماء الوجه) في التفاوض	جميع المستويات الوظيفية
العمل بفعالية أكبر مع الشخصيات المختلفة	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
دليل للقادة لاستخدام العواطف للاستفادة من وتسريع التغيير	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات الاستشارات: إدارة العملاء والعلاقات	جميع المستويات الوظيفية
بناء المهارات لتصبح مفاوضًا قويًا	جميع المستويات الوظيفية
التصوير الفوتوغرافي: الخطوات الأولى	جميع المستويات الوظيفية
الريادة في خدمة العملاء (2017)	جميع المستويات الوظيفية
إدارة المشاريع للمشاريع الابداعية	جميع المستويات الوظيفية
تحديد الأهداف: الأهداف والنتائج الرئيسية (OKRs)	جميع المستويات الوظيفية
قيادة التواصل المتعلق بسير العمل	جميع المستويات الوظيفية
المفتاح الرئيسي للتغلب على التأجيل والمماطلة	جميع المستويات الوظيفية
ابحث عن مسارك الوظيفي المثالي	جميع المستويات الوظيفية
نصائح بسيطة للقيادة الأصلية في العمل مع لوفي أاجاي جونز	جميع المستويات الوظيفية
نصائح بسيطة واستراتيجيات وسائل التواصل الاجتماعي للعلامات التجارية B2B مع روس سيمونز	جميع المستويات الوظيفية
إدارة الجودة للتميز التشغيلي	جميع المستويات الوظيفية
الاختبار التجريبي 2 لشهادة محترف معتمد في الأمن السيبراني (CC) من الاتحاد الدولي لشهادات أمن نظام المعلومات (ISC2)	جميع المستويات الوظيفية
الاختبار التجريبي 4 لشهادة محترف معتمد في الأمن السيبراني (CC) من الاتحاد الدولي لشهادات أمن نظام المعلومات (ISC2)	جميع المستويات الوظيفية
كيف تبني ثقافة التقدير كمدير	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
إجراء المحادثات الصعبة	جميع المستويات الوظيفية
كن مرشدًا جيدًا	جميع المستويات الوظيفية
نصائح بسيطة للتحفيز الذاتي مع لورين كيه لي	جميع المستويات الوظيفية
اتخاذ القرارات الهامة كمدير	جميع المستويات الوظيفية
إدارة النزاعات في بيئة العمل عن بعد	جميع المستويات الوظيفية
نصائح بسيطة حول كيفية إجراء محادثات صعبة مع ميلاني ويتني	جميع المستويات الوظيفية
التواصل الواعي لتقليل النزاعات وبناء علاقات أقوى	جميع المستويات الوظيفية
الإقدام على المخاطر للقادة	جميع المستويات الوظيفية
قيادة تجربة العملاء	جميع المستويات الوظيفية
تدقيق أنظمة تصميم لإمكانية الوصول	جميع المستويات الوظيفية
حل النزاعات للمبتدئين	جميع المستويات الوظيفية
بث روح المساءلة في الفريق	جميع المستويات الوظيفية
كيف تبيع على أساس القيمة، وليس السعر	جميع المستويات الوظيفية
نصائح سريعة حول برنامج مايكروسوفت بروجكت	جميع المستويات الوظيفية
كيف تصبح قائدًا مؤثرًا وملهمًا	جميع المستويات الوظيفية
اليقظة الذهنية للمبتدئين	جميع المستويات الوظيفية
لغة الجسد للقادة (2019)	جميع المستويات الوظيفية
الأمن السيبراني في العمل	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
أساسيات برنامج إدارة علاقات العملاء (CRM): إطلاق العنان لنمو الأعمال من خلال العلاقات	جميع المستويات الوظيفية
بناء منظمة شاملة يتمسك بها الأفراد	جميع المستويات الوظيفية
التمويل المؤسسي: معايير الحوكمة والممارسات البيئية والاجتماعية	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات Lean Six Sigma	جميع المستويات الوظيفية
تقنيات خدمة العملاء المبتكرة	جميع المستويات الوظيفية
قواعد الإقناع، الجزء 1: علم الأعصاب في المبيعات	جميع المستويات الوظيفية
كيف تتعامل مع الشعور بالإرهاق	جميع المستويات الوظيفية
بناء إضافات ChatGPT: آلية عملها واستخدامها	جميع المستويات الوظيفية
تعلم أن تتخلص من التحيز بطريقة ثورية	جميع المستويات الوظيفية
إنشاء ميزانيات الأعمال على الاكسل	جميع المستويات الوظيفية
إجراء محادثات إيجابية مع العملاء الصعبين	جميع المستويات الوظيفية
كيف تزدهر بدافع في الاقتصاد	جميع المستويات الوظيفية
لوحات معلومات Power BI	جميع المستويات الوظيفية
تبسيط عملك باستخدام مايكروسوفت "كوبيلوت (فبراير 2024)	جميع المستويات الوظيفية
اختبار تجريبي ١ لشهادة محترف أمن السحابة المعتمد (CCSP) مفاهيم السحابة، الهندسة، والتصميم	جميع المستويات الوظيفية
التواصل عبر الخلافات	جميع المستويات الوظيفية
كيف تحصل على خدمة عملاء رائعة	جميع المستويات الوظيفية
نصائح لإدارة المشاريع	جميع المستويات الوظيفية

اسم الدورة التدريبية	المستوى الوظيفي
نصائح ومهارات متقدمة حول برنامج الورد 2016	جميع المستويات الوظيفية
إدارة البريد الإلكتروني بكفاءة على برنامج أوت لوك (2019)	جميع المستويات الوظيفية
أدوات لتقليل الغموض وزيادة الوضوح	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات الثورة الصناعية الرابعة (الصناعة 4.0)	جميع المستويات الوظيفية
تطوير ثقة حقيقية	جميع المستويات الوظيفية
المضي قدماً في استراتيجية التنوع والشمول والانتماء في مؤسستك	جميع المستويات الوظيفية
نصائح سريعة لبرنامج مايكروسوفت تيمز (2021)	جميع المستويات الوظيفية
الاختبار التجريبي ٤ لشهادة مسؤول أمن مايكروسوفت 365 – مبتدئ (MS-500): إدارة ميزات الحوكمة والامتثال في مايكروسوفت 365	جميع المستويات الوظيفية
بناء علاقات أفضل من خلال الاستماع والتحقق	جميع المستويات الوظيفية
الخطة البديلة: بناء المرونة مع شيريل ساندبرج وأدم جرانت	جميع المستويات الوظيفية
إدارة الأداء: تحسين أداء الموظفين	جميع المستويات الوظيفية
نصائح بسيطة لتحسين مهارات التواصل مع شادي زهرائي	جميع المستويات الوظيفية
طرح الأسئلة لاتخاذ قرارات أفضل	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات التسويق	جميع المستويات الوظيفية
نهج التفكير التصميمي لوضع العميل أولاً	جميع المستويات الوظيفية
أساسيات مبيعات B2B	جميع المستويات الوظيفية
القواعد غير المعلنة لذوي الأداء العالي والقدرات العالية	جميع المستويات الوظيفية



www.urc.com.kw