

Kuwait: 17/06/2026
Ref: 6799/2026

الكويت: 2026/06/17
الإشارة: 2026/6799

To: Mr. Mohammad Saud Al-Osaimi
CEO - Boursa Kuwait

السيد/ محمد سعود العصيمي المحترم
الرئيس التنفيذي - بورصة الكويت

Dear Sir,

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد،،،

Reference is made to the provisions of Chapter 1 of the Twelfth Module of the Executive Bylaws of the Capital Markets Authority's Law, pertinent to "Sustainability Report Regulations for Listed Companies", we would like to state that Boubyan Bank has prepared its annual sustainability report, which shows the impact of our bank's activities on the environment, the society, and the economy, highlighting the opportunities and risks associated with these areas and how our bank manages the same.

بالإشارة إلى أحكام الفصل الأول من الكتاب الثاني عشر للائحة التنفيذية لقانون هيئة أسواق المال بشأن "القواعد التنظيمية الخاصة بتقرير الاستدامة للشركات المدرجة"، نود الإفادة بأن بنك بوبيان قد قام بإعداد تقريره السنوي الخاص بالاستدامة والذي يوضح تأثير أنشطة مصرفنا على البيئة والمجتمع والاقتصاد، إضافة إلى الفرص والمخاطر المرتبطة بهذه المجالات وكيفية إدارة مصرفنا لهذه الفرص والمخاطر.

Accordingly, we attach herewith Boubyan Bank's "2025 Sustainability Report".

نرفق لكم طيه تقرير الاستدامة لبنك بوبيان عن سنة 2025.

Best regards,

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

Adel Abdul Wahab Al-Majed
Vice-Chairman
& Group Chief Executive Officer



عادل عبد الوهاب الماجد
نائب رئيس مجلس الإدارة
والرئيس التنفيذي للمجموعة

ترسيخ ممارسات الاستدامة المؤسسية:

ركيزة أساسية للنمو

تقرير الاستدامة 2025





حضرة صاحب السمو
الشيخ مشعل الأحمد الجابر الصباح
أمير دولة الكويت



سمو
الشيخ صباح خالد الحمد الصباح
ولي العهد



سمو
الشيخ أحمد عبد الله الأحمد الصباح
رئيس مجلس الوزراء

بسم الله الرحمن الرحيم
{إِنَّ اللَّهَ هُوَ الرَّزَّاقُ ذُو الْقُوَّةِ الْمَتِينُ}
صدق الله العظيم

نظرة عامة على التقرير

نطاق التقرير

يُغطي تقرير الاستدامة الحالي "مجموعة بوبيان"، والتي تضم شركاتها التابعة المباشرة، وهي: بنك بوبيان، وبنك لندن والشرق الأوسط (BLME)، وشركة بوبيان كابيتال للاستثمار ش.م.ك. (بوبيان كابيتال)، وشركة بوبيان للتأمين التكافلي ش.م.ك. (بوبيان تكافل). ومن ثم، تُجسّد هذه الكيانات مجتمعةً الحضور التشغيلي للمجموعة في أنشطتها الجوهرية المتمثلة في الخدمات المصرفية، والاستثمار، والتأمين التكافلي.

يتسع نطاق التقرير ليشمل البصمة التشغيلية لمجموعة بوبيان في دولة الكويت، بما في ذلك المنشآت والفروع والمقر الرئيسي، باستثناء "بنك لندن والشرق الأوسط" الذي يتخذ من المملكة المتحدة مقراً له ويعمل إقليمياً خارج نطاق الولاية القضائية لدولة الكويت. وبناءً عليه، فإن الإفصاحات المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الواردة في هذا التقرير تسري على كيانات المجموعة العاملة في الكويت، ما لم يُنص على خلاف ذلك.

لأغراض إعداد التقارير، تُشير كلمة "بوبيان" أو "المجموعة" إلى الأداء المجمع لكل من بنك بوبيان، وبنك لندن والشرق الأوسط، وبوبيان كابيتال، وبوبيان تكافل. وفي الحالات التي يتعلق فيها الإفصاح بكيان واحد فقط، يتم تحديد الشركة التابعة أو وحدة العمل ذات الصلة. أما مصطلح "البنك" أو "بنك بوبيان" فيُشير حصرياً إلى الممارسات والأنشطة والأداء المستقل لبنك بوبيان.

وقد طُبّق هذا النطاق لضمان تقديم إفصاحات واضحة ومتسقة حول آثار المجموعة وأدائها والتزاماتها المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة طوال الفترة المشمولة بالتقرير، وتعزيز القدرة على المقارنة بين الفترات المالية المختلفة.

المعايير والمبادئ

يؤكد بنك بوبيان ش.م.ك.ع. مُجدداً التزامه بقيم الشفافية والمساءلة وممارسات الأعمال المستدامة، وذلك من خلال إفصاحه السنوي السادس على التوالي عن أدائه في مجالات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. ويغطي تقرير الاستدامة لعام 2025 الفترة من 1 يناير 2025 وحتى 31 ديسمبر 2025، ويُقدّم نظرة شاملة لأبرز التطورات والممارسات والأداء لمجموعة بوبيان فيما يخص الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة خلال العام المشمول بالتقرير.

أعدّ هذا التقرير وفقاً لمعايير تقارير الاستدامة لعام 2021 الخاصة بالمبادرة العالمية للتقارير (GRI) كإطار عمل أساسي في إعداد التقارير، مع الاسترشاد في بعض الإفصاحات المختارة بأطر عمل عالمية أخرى مرموقة، بما فيها مجلس معايير محاسبة الاستدامة (SASB). كما يتضمن الملحق فهارس تفصيلية لمحتويات معايير المبادرة العالمية للتقارير، ومجلس معايير محاسبة الاستدامة، وغيرها من الفهارس الأخرى. فضلاً عن ذلك، يتوافق التقرير مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (UN SDGs)، ورؤية الكويت 2035، ودليل إعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية لعام 2026 الخاص بورصة الكويت، بالإضافة إلى مؤشرات مختارة للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة.

يُقدم التقرير لأصحاب المصلحة عرضاً موجزاً لأبرز الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية ذات الأهمية النسبية للمجموعة، والتقدم المُحرز العام المشمول بالتقرير في مجالات الحوكمة، وتعزيز ثقة أصحاب المصلحة، والمساهمة في أولويات التنمية المستدامة لدولة الكويت.

لم يتم الحصول على تأكيد خارجي بشأن بيانات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الواردة في هذا التقرير. واقتصر التأكيد الخارجي خلال العام المشمول بالتقرير على مراجعة الرقابة الداخلية أجراها مُدقق خارجي، حيث أكدت كفاءة نظم الرقابة الداخلية للبنك من جميع الجوانب الجوهرية.

بيانات الاتصال

في حال وجود أي استفسارات لديكم بشأن محتوى هذا التقرير،
يُرجى التواصل مع فريق بوبيان عبر:
info.sustainability@bankboubyan.com

كلمة رئيس مجلس الإدارة

السادة المساهمين الكرام،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

بكل فخر واعتزاز، نقدم لكم تقرير الاستدامة السادس لبنك بوبيان، والذي يجسد التزامنا المستمر بالقيم الإسلامية القائمة على العدل والأمانة والنزاهة والشفافية. وتظل هذه المبادئ ركيزة جوهرية في منهجية حوكمتنا للبنك، وتوجيه قراراتنا، وإرساء قيمة مستدامة طويلة الأجل لأصحاب المصلحة لدينا. ولقد نجحنا في تعزيز مكانة بوبيان في السوق عبر المضي قدماً في تنفيذ استراتيجية "بوبيان 2028"، وتحقيق مستويات أعلى من رضا العملاء، ومزيد من الدمج لمبادئ الاستدامة في أطر الحوكمة والعمليات التشغيلية.

خلال عام 2025، باشرنا أعمالنا في بيئة رقابية أولت اهتماماً بالغاً للإفصاح عن الاستدامة بشفافية وفي المواعيد المحددة، بما في ذلك متطلبات هيئة أسواق المال للشركات المدرجة بالإفصاح عن معلومات الاستدامة بحلول يونيو 2026 كجزء من دورة إعداد التقارير السنوية. واستجابةً لذلك، عملنا على تعزيز إشراف مجلس الإدارة على تقارير الاستدامة والحوكمة في البنك، وجاهزية الإفصاح عنها لضمان تبني نهج هيكلية يتسم بالمصداقية. وبدعم من هيكل لجاننا ونظام التقارير الدورية التي تغطي مجالات الرقابة والإشراف الأساسية، ظللنا منخرطين بشكل وثيق في الإشراف على توجهاتنا الاستراتيجية ومرورتنا وأولويات استدامتنا طويلة الأجل. كما واصلنا في ترسيخ القضايا ذات الصلة بالاستدامة والمناخ ضمن إطار حوكمتنا الشامل، مُؤكدين مجدداً على رؤيتنا بأن الاستدامة ليست أجندة مستقلة بذاتها، بل هي جزء لا يتجزأ من الحوكمة الرشيدة والعمل المصرفي الإسلامي المسؤول.

لقد أحرزنا تقدماً ملموساً على صعيد كل من استراتيجية بوبيان لعام 2028 واستراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لعام 2029. وواصل البنك تعزيز دمج مبادئ الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة من خلال تنفيذ سياسة الاستدامة وإطار التمويل المستدام، مما عزز المواءمة بين الاستدامة وإدارة المخاطر وأنشطة التمويل. كما استمر بوبيان في الاستثمار في الابتكار والتحول المرتكز على العملاء، بما في ذلك التقدم في تحول النظام المصرفي الأساسي، وبرنامج نظام إدارة البطاقات، وتفعيل استراتيجية الذكاء الاصطناعي على مستوى البنك والمدعومة بحوكمة هيكلية. وقد استُكملت هذه الجهود بمؤشرات قوية للسوق والعملاء، شملت تحقيق أعلى مستوى من ولاء العملاء بين البنوك التي تمت مقارنة مستوانا معها، وتحسن مستوى رضا العملاء مقارنة بالعام السابق.

لقد امتد تقدُّمنا خلال الفترة المشمولة بالتقرير ليشمل الكوادر البشرية، والمجتمع، والمسؤولية البيئية، حيث مثَّلت المرأة حصة كبيرة من إجمالي القوى العاملة لدينا، كما واصل الموظفون المحليون تمثيل الأغلبية العظمى من القوى العاملة. وعلى الصعيد البيئي، طوّر بوبيان تقارير الانبعاثات الخاصة به من خلال توسيع إفصاحات النطاق "3"، في حين ساهمت المبادرات العملية مثل إعادة تدوير الورق واستخدام بيانات انبعاثات الغازات الدفيئة من سلسلة القيمة الخاصة بنا في خفض الانبعاثات المرتبطة بخدمات البريد السريع وتحقيق تقدم أوسع في العمليات المستدامة.

لقد انعكست إنجازات بوبيان في التكريم الذي ناله من المحافل المحلية والإقليمية والدولية. ومن بين تلك التكريمات، كان حصول البنك على جوائز "أفضل بنك إسلامي في خدمة العملاء" للعام الخامس عشر على التوالي، و "أفضل بنك إسلامي رقمي في الكويت"، و "أفضل بنك رقمي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في الكويت"، و "أفضل بنك في الكويت للمسؤولية المجتمعية". وتأتي هذه التكريمات، إلى جانب إنجازات البنك الأوسع نطاقاً خلال العام، لتعكس تفاني موظفينا، وثقة عملائنا، وقوة حوكمتنا وتوجهنا الاستراتيجي.

وبينما نتطلع إلى المستقبل، يظل مجلس الإدارة ملتزماً بالمضي قدماً في استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لعام 2029، ودعم النمو المدروس، وضمان بقاء البنك مرناً ومبتكراً ومستجيباً لتوقعات أصحاب المصلحة لديه واحتياجات مستقبل الكويت. ونود أن نُعرب عن خالص تقديركم لموظفينا وعملائنا وشركائنا ومساهمينا على ثقتهم ودعمهم المستمرين. وسنواصل معاً بناء مستقبل أكثر استدامة وشمولية واستشرافاً للمستقبل لبنك بوبيان والمجتمعات التي نعمل بها.

عبد العزيز عبد الله دخيل الشايع
رئيس مجلس الإدارة

في عام 2025، كان تركيزنا راسخاً على تنفيذ استراتيجية بوبيان للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لعام 2029، وهي إطار عمل مُهيكل يُترجم التزاماتنا في مجال الاستدامة إلى أولويات قابلة للقياس عبر مجالات الحوكمة، والمسؤولية البيئية، والأثر الاجتماعي، والتمويل المسؤول. وتماشياً مع ركائز استراتيجية بوبيان 2028، فإن استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ليست أجندة موازية، بل هي مُمكن مباشر للنمو طويل الأجل والمرونة وقيمة أصحاب المصلحة التي تدعم توجه أعمالنا بشكل أوسع.

ولقد حققنا تقدماً ملموساً في عام 2025 عبر الركائز الثلاث لاستراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، المتمثلة في القيادة والحوكمة، والأعمال المستدامة، والكوادر البشرية والمجتمع. ولقد قطعنا شوطاً كبيراً في تنفيذ سياسة الاستدامة الخاصة بنا وحصلنا على الموافقة على إطار التمويل المستدام لدينا، الأمر الذي أدى إلى دمج اعتبارات الاستدامة بشكل أكثر وضوحاً في طريقة حوكمتنا وتمويلنا ومباشرة أعمالنا. كما تم تحقيق غالبية أهدافنا الخاصة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لعام 2029 أو أنها تسير على المسار الصحيح، وهي نتيجة تعكس الجدية التي تتبنى بها فرقنا في مختلف قطاعات الأعمال هذه الأجنحة.

وعلى الصعيد البيئي، حققنا تحسينات ملموسة، حيث انخفضت انبعاثات النطاق "1" الناتجة عن الاحتراق الثابت بنسبة 58.43%، وانبعاثات النطاق "3" المتعلقة بالنقل والشحن بنسبة 49.63% مقارنة بالعام السابق. كما قمنا بإعادة تدوير 1,500 كيلوجرام من النفايات الورقية، مما ساهم في تجنب ما يُقارب 1,740 كيلوجرام من مكافئ ثاني أكسيد الكربون من الانبعاثات المرتبطة بها. وتوفر هذه النتائج أساساً مرجعياً ملموساً للمرحلة التالية من تعزيز أطر إدارة وإعداد التقارير البيئية لدينا.

ومن منظور اجتماعي، واصلنا الاستثمار في كوادرن البشرية وثقافة بيئة العمل لدينا. وقد ظل تركيزنا منصباً على بناء القدرات، وتطوير الموظفين، وتعزيز بيئة عمل شاملة تدعم النمو على المدى الطويل. وخلال عام 2025، مثّل المواطنون الكويتيون 82.4% من إجمالي القوة العاملة للبنك، في حين شكلت النساء حوالي 24% من موظفينا، وهو ملف نواصل تطويره من خلال برامج التطوير المهني الممنهجة، وإدارة الأداء، وثقافة العمل الشاملة. كما استثمرت الاستثمارات المجتمعية بقيمة 952,071 د.ك. كجزء جوهري من مساهمتنا الاجتماعية خلال العام.

لقد ظل التزامنا تجاه عملائنا على نفس القدر من القوة والرسوخ. وعلى مدار العام، واصل بوبيان تعزيز ثقة العملاء ورضاهم وولائهم من خلال التميز في الخدمة، والابتكار، والتحسينات المستمرة في التجربة المصرفية. لقد حققنا درجة رضا عملاء بلغت 96% الأمر الذي يعكس تفاني فرق عملنا وتركيزنا المستمر على تقديم القيمة في كل نقطة اتصال مع العميل.

وقد تُوجَّ تقدّمنا خلال العام بالعديد من الجوائز المرموقة في مجالات خدمة العملاء، والخدمات المصرفية الرقمية، والمسؤولية المؤسسية. ولا تعكس هذه الجوائز قوة استراتيجيتنا وتنفيذها فحسب، بل تُجسّد أيضاً تفاني موظفينا وثقة أصحاب المصلحة فينا.

إنني على ثقة تامة بقدرة بوبيان على قيادة المسيرة برؤية هادفة، ومواصلة خلق قيمة مستدامة لجميع أصحاب المصلحة. وسنستمر في وضع الاستدامة، والابتكار، والمرونة، والنمو المسؤول في قلب استراتيجيتنا بينما نمضي قدماً في رحلتنا نحو تحقيق استراتيجية "بوبيان 2028". وأود أن أعرب عن خالص تقديري لموظفينا وعملائنا ومساهمينا وشركائنا وكافة أصحاب المصلحة لدينا على ثقتهم ودعمهم المستمرين. فمعاً، نصوغ مستقبلاً قائماً على النجاح المشترك، والأثر الدائم، والقيمة طويلة الأجل.

عادل عبد الوهاب الماجد

نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة

كلمة نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة

السادة المساهمين الكرام،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

بينما أتأمل مسيرة بوبيان خلال عام 2025، أشعر بفخر كبير بفضل التقدم الذي أحرزناه في تعزيز أعمالنا مع الاستمرار في دفع طموحاتنا في مجال الاستدامة. ولقد أكد العام الماضي مُجدداً التزامنا بالنمو المسؤول والابتكار والمرونة وخلق قيمة شاملة. وتظل هذه المبادئ متجذرة بعمق في هويتنا، وتستمر في توجيه الطريقة التي نعمل بها، ونخدم بها عملائنا، ونطور بها كوادرن البشرية، ونساهم بها في المجتمعات من حولنا.



جدول المحتويات

110

النمو المسؤول والشامل

111 النمو المستدام
117 الخدمات المصرفية الشاملة والميسرة



5

124

تمكين وإشراك الموظفين

125 معلومات القوى العاملة
132 سياسات وإجراءات مكان العمل
141 مشاركة الموظفين
148 التطور المهني
152 الأثر المجتمعي
157 سلسلة التوريد المسؤولة



6

160

المسؤولية البيئية

161 العمليات المستدامة
167 البصمة الكربونية



7

172

الملحق

173 إفصاحات إضافية متعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة
177 فهرس المبادرة العالمية للتقارير
206 مؤشر البورصة
207 المؤشرات الإضافية



8

4

نظرة عامة على التقرير

4 نطاق التقرير
5 المعايير والمبادئ
6 كلمة رئيس مجلس الإدارة
8 كلمة الرئيس التنفيذي للمجموعة
10 جدول المحتويات



12

مقدمة

13 نبذة عن مجموعة بوبيان
17 الحضور في السوق والنمو
18 الشراكات والتكريم



1

26

تكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

27 أبرز إنجازات عام 2025
28 تعزيز تكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة
29 التزامات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ
35 مشاركة أصحاب المصلحة
37 تعزيز أولوياتنا للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة



2

42

الحوكمة والمرونة

43 القيادة والإشراف
61 ممارسات الحوكمة
71 وظائف مكافحة غسل الأموال والفساد
76 المرونة المؤسسية
95 الأمن السيبراني وخصوصية البيانات



3

102

الطول المبتكرة

103 الكفاءة التشغيلية
108 تجربة العملاء ورضاهم



4

مقدمة

نبذة عن مجموعة بوبيان

تُعد بوبيان مجموعة مالية تعمل وفق أحكام الشريعة الإسلامية، حيث يقع مقرها الرئيسي في الكويت، وتمتد عملياتها لتشمل الأنشطة المصرفية والاستثمارية والتأمين التكافلي من خلال بنك بوبيان، وبنك لندن والشرق الأوسط، وبوبيان كابيتال، وبوبيان تكافل. وتقدم المجموعة طوياً مالية **فائمة على الشريعة الإسلامية** ومركزة على مبادئ العمل المصرفي الإسلامي، من خلال نموذج أعمال يعكس التزامها بالخدمات المصرفية الأخلاقية المتوافقة مع الشريعة.

رسالة ورؤية مجموعة بوبيان

يسترشد توجه المجموعة بهدف مؤسسي واضح وطموح طويل الأجل، يتجسد في رسالتها ورؤيتها وقيمتها الجوهرية.

الرسالة

تحقيق حياة أغنى وأكثر ازدهاراً للجميع



الرؤية

أن نكون البنك الإسلامي الرائد في ابتكار أفضل الحلول المالية والرقمية



القيم الجوهرية

الابتكار، والتمكين، والعزيمة على نحو يدعم التقدم والازدهار ويوفّر إمكانيات أفضل للعملاء وأصحاب المصلحة



تعكس هذه الأسس التوجيهية طموح بوبيان في تجاوز حدود العمل المصرفي التقليدي، ليكون مُمكنًا موثوقاً للرفاه المالي، والازدهار المُشترك، والتنمية المستدامة في كافة النطاقات الجغرافية لعمليات المجموعة.

الالتزام تجاه العملاء

تؤكد التزامات بوبيان المُوجّهة للعملاء على الاستقرار المالي، والتميز في الخدمة، والابتكار المستمر استجابةً لتطلعات العملاء. وتتجسد هذه الالتزامات بشكل أكبر في "ميثاق العملاء"، الذي يُحدّد مبادئ الخدمة في بوبيان على النحو التالي:

- ✓ خدمة جميع العملاء باحترام ومهنية
- ✓ توفير معلومات واضحة وتوجيه مالي يتسم بالشفافية
- ✓ حماية سرية العملاء وأمن معلوماتهم
- ✓ مُعالجة الملاحظات والشكاوى في الوقت المناسب
- ✓ قنوات مصرفية مبتكرة يسهل الوصول إليها تتماشى مع احتياجات العملاء

في هذا الفصل:

- 13 نبذة عن مجموعة بوبيان
- 17 الحضور في السوق والنمو
- 18 الشراكات والتكريم

الشركات التابعة الرئيسية العاملة

على مستوى المجموعة، يكتمل نموذج تشغيل بوبيان من خلال شركات تابعة متخصصة تساهم في توسيع نطاق خدماتها بما يتجاوز العمليات المصرفية الأساسية، لتشمل حلول الاستثمار والوساطة وإدارة الثروات والتكافل. وتُغطي عروض خدمات بوبيان كلاً من الكويت والمملكة المتحدة، كما يخدم بنك لندن والشرق الأوسط العملاء في أسواق دول مجلس التعاون الخليجي من خلال منتجات وخدمات مختارة.

بوبيان
Boubyan
بنك بوبيان

يُمثل بنك بوبيان، ضمن هذه المنصة الواسعة، الأعمال المصرفية المحلية الجوهرية للمجموعة في الكويت، حيث يخدم العملاء من الأفراد والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والشركات والمؤسسات المالية، من خلال منتجات وخدمات متوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية تُقدّم عبر 46 فرعاً وقنوات رقمية متنوعة. وتشمل عروضه الخدمات المصرفية للأفراد، والخدمات المصرفية للشركات، وإدارة الثروات، والتي يتم تقديمها جميعاً وفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية. ومُنذ تأسيسه، واصل البنك تعزيز مكانته في السوق من خلال ممارسات الأعمال الأخلاقية، والنمو المدروس، والاستثمار المستمر في نموده التشغيلي.

تسترشد منهجية البنك بقيم الثقة والمسؤولية والخدمة، والتي تُشكّل الطريقة التي يتفاعل بها مع العملاء ويُقدّم من خلالها قيمة طويلة الأجل. وبمرور الوقت، نجح بنك بوبيان في بناء حضور قوي في القطاع المصرفي الكويتي، مدعوماً بتركيزه على تجربة العملاء والتطور الرقمي والابتكار في العمل المصرفي الإسلامي.

يُقدّم بنك بوبيان **منتجات وخدمات مالية** إسلامية عبر عدة قطاعات رئيسية، ومنتجات تمويل أساسية، وقنوات خدمية بما في ذلك ما يلي:

حلول الخدمات المصرفية للشركات

تقدم الخدمات المصرفية للشركات الدعم للشركات الناشئة، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المؤهلة وفقاً لمعايير الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والشركات القائمة التي تسعى للحصول على تمويل للتوسع في أعمالها، والمتطلبات التشغيلية، واحتياجات رأس المال العامل. ولتلبية هذه الاحتياجات، تشمل حلول التمويل: المراجعة، والإجارة، والتمويل بضمان الودائع، إلى جانب خدمات التمويل التجاري مثل خطابات الاعتماد وخطابات الضمان.

تُقدّم أنشطة الخدمات المصرفية للشركات عبر قنوات خدمية متعددة، تشمل فروع الشركات، وأجهزة الصراف الآلي، وقنوات الخدمة الذاتية، ومركز اتصال يعمل على مدار الساعة، ومنصات التواصل الاجتماعي. ومن منظور تجاري، تُساهم الخدمات المصرفية للشركات من خلال التمويل المؤسسي المباشر، والرسوم والعمولات، وخدمات إدارة الأصول، مع توفير خدمات الحفظ لأصول الشركات بما في ذلك الأسهم والممتلكات. وانعكاساً للتركيز المحلي لهذه الأنشطة، فإن 100% من إجمالي إيرادات هذا القطاع يتم توليدها داخل دولة الكويت، مما يؤكد على التركيز المحلي لعمليات الخدمات المصرفية للشركات.

فضلاً عن ذلك، تدعم الخدمات المصرفية للشركات تمويل عقارات الأفراد من خلال وحدة مخصصة، في حين يمكن للعملاء من الشركات الحصول على بطاقات ائتمان الشركات وخدمات الدفع ذات الصلة كجزء من عروض الخدمات المصرفية للمعاملات التي يقدمها البنك.

خدمات مصرفية مُيسرة للأفراد

يمكن للعملاء من الأفراد الحصول على خيارات لتعديل المراجعة وإعادة هيكلتها وفقاً لمعايير الاستحقاق والسياسات الداخلية، بما في ذلك إعادة جدولة السداد، والتمويل الإضافي، وفترات السماح، وخيارات السداد المركز.

ولتعزيز ممارسات الإقراض المدروس، تشمل تدابير الحد من الإفراط في مديونية العملاء إجراء عمليات بحث ائتماني إلزامية من خلال نظام شبكة المعلومات الائتمانية (ساي-نت)، والتي يتم إجراؤها وفقاً للمتطلبات الرقابية في الكويت.

الخدمات المصرفية للأعمال

تركز الخدمات المصرفية للأعمال على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المرخصة العاملة في جميع أنحاء الكويت في قطاعات مثل التجارة، والتجزئة، والتجارة الإلكترونية، والأغذية والمشروبات، والمقاولات، والخدمات المهنية. ويتم دعم هؤلاء العملاء من خلال فريق عمل مخصص لخدمات الأعمال ومنصة رقمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتيح الوصول إلى الحسابات، وحلول الدفع، وخدمات التمويل، وأدوات صرف الرواتب، وطول تحصيل الإيجارات، وبطاقات الخصم المباشر للأعمال.

وبالتوازي مع ذلك، تتيح المنصات الرقمية للعملاء إمكانية الوصول إلى معظم الخدمات عن بُعد، في حين يقدم مدير علاقات العملاء خدمات دعم إعداد العملاء وتوجيههم، والخدمات الاستشارية، والإدارة المستمرة للحسابات. وخلال عام 2025، وسّعت الخدمات المصرفية للأعمال قاعدة عملائها من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 220%، كما حققت نمواً في محفظة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 45%.

الخدمات المصرفية الخاصة

تقدم "الخدمات المصرفية الخاصة" خدماتها إلى العملاء المميزين والعملاء ذوي الثروات المرتفعة، بالإضافة إلى المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية. وضمن هذا القطاع، يتم دعم العملاء من خلال مديري علاقات مخصصين يُقدّمون خدمات مصرفية شخصية، تشمل إدارة الحسابات، والودائع الثابتة، والوصول إلى صناديق استثمارية مختارة.

ومن خلال نموذج الخدمة القائم على العلاقات، يتمكن البنك من تقديم حلول مالية مخصصة وخدمات مصرفية متخصصة للعملاء الذين يتطلّبون دعماً مالياً مُصمّماً خصيصاً لتلبية احتياجاتهم.

تُدعم هذه العروض من خلال القدرات الرقمية للبنك، والتي تُمكن العملاء من الوصول إلى الخدمات وإدارتها عبر قنوات آمنة ومريحة.

الحضور في السوق والنمو

واصل بنك بوبيان تعزيز مكانته في عام 2025 كأحد المؤسسات المالية الإسلامية الرائدة في الكويت، مدعوماً بأداء مستقر للعلامة التجارية وحضور قوي في السوق، إذ يُمثل هذا بداية قوية لرحلته الاستراتيجية الرابعة "بوبيان 2028".

تم تقييم حضور بنك بوبيان في السوق خلال عام 2025 من خلال المتابعة الداخلية المستمرة للعلامة التجارية وتحليل أداء السوق باستخدام أبحاث هيكلية للعملاء لمراقبة حيوية العلامة التجارية بمرور الوقت، مع توفر مؤشرات تُغطّي مجالات مثل الوعي، واحتمالية اختيار العلامة التجارية، والولاء، والموثوقية، وخدمة العملاء، والابتكار، والانطباع العام عن العلامة التجارية في السوق المصرفي الكويتي. وقد استند التقييم إلى إطار عمل لقياس قوة العلامة التجارية يبحث في كيفية إدراك العلامة من حيث المضمون والتميز والظهور، إلى جانب استطلاعات أداء السوق التي أُجريت بين العملاء المتعاملين مع البنوك في الكويت من خلال من خلال قياسات متكررة على مراحل في شكل موجات. وفي هذا السياق، تُشير كل من الموجة الأولى (W1) والموجة الثانية (W2) إلى فترات بحثية متميزة خلال العام، حيث غطت الموجة الثانية الفترة من أغسطس 2025 حتى نوفمبر 2025. وتوضح هذه المقاييس مكانة العلامة التجارية للبنك خلال العام، بما في ذلك التقدم في المجالات المتعلقة بمدى ملاءمة الخدمات للعملاء، والابتكار، والانطباع السائد عن الخدمة.

وفيما بين المواطنين الكويتيين، فإن مستوى الوعي بالعلامة التجارية (أول بنك يتبادر إلى الذهن) ومكانة البنك في تحويل الرواتب تحسّن في الموجة الثانية من عام 2025 مقارنة بالموجة السابقة، بينما ظلت مستقرة حصّة المستطلعين الذين حدّدوا بوبيان ضمن البنوك التي يتعاملون معها حالياً، كما هو موضح في الجدول أدناه.

كما ظلت مؤشرات إدراك العلامة التجارية إيجابية. وكما يتبين من الجدول أدناه، استقرت الإدراكات والانطباعات المتعلقة بالموثوقية وخدمة العملاء في الموجتين الأولى والثانية من عام 2025. وظلت الإدراكات والانطباعات تجاه ابتكار المنتجات الجديدة ثابتاً عبر الموجتين.

فضلا عن ذلك، عكست المؤشرات القائمة على العملاء قوة بوبيان في السوق في مجالات مختارة، حيث سجّل البنك أعلى مستوى لولاء العملاء بين البنوك المرجعية، ليصل إلى 74% في الموجة الثانية من عام 2025، إذ يُشير ولاء العملاء في هذا السياق إلى حصة العملاء الذين أفادوا برغبتهم في البقاء مع بنكهم الحالي بدلاً من التغيير. وتقييمات العملاء للموثوقية وجودة الخدمات، التي تعكس تقييم العملاء الحاليين لمدى ثقتهم في بنكهم ومستوى خدمة العملاء على مقياس من 10 نقاط، بلغت 8.8 درجة في الموجة الثانية من عام 2025. بالإضافة إلى ذلك، وكما يظهر في الجدول نفسه، فإن درجة تقييم بوبيان في معيار "الاستشراف المستقبلي" بين العملاء ارتفعت بين الموجتين الأولى والثانية من عام 2025، مما يُشير إلى تعزيز النظرة إلى البنك على أنه مؤسسة تطلعية واستباقية ومبتكرة رقمياً.

بطاقة تقييم مؤشر الأداء السوقي لبنك بوبيان

بين الكويتيين	الموجة الأولى من عام 2024	الموجة الثانية من عام 2024	الموجة الأولى من عام 2025	الموجة الثانية من عام 2025
العلامة التجارية الأولى التي تتبادر إلى الذهن	22%	20%	21%	24%
تصورات الموثوقية	9.0	8.8	8.8	8.8
تصورات خدمة العملاء	8.8	8.8	8.8	8.8
التفكير الاستباقي	30%	26%	28%	30%
الابتكار الرقمي	-	-	30%	31%
ابتكار المنتجات الجديدة	-	-	26%	26%

بنك لندن والشرق الأوسط blme

بنك لندن والشرق الأوسط هو بنك متوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية، وكائن مقره في المملكة المتحدة، حيث يُقدّم خدمات التمويل العقاري، وإدارة الثروات، والخدمات المصرفية الخاصة، ومنتجات الادخار، والرهن العقاري، وخدمات مصرفية رقمية مختارة من خلال علامته التجارية الرقمية "نومو". وتشمل مواقع عملياته كلا من لندن ودبي والرياض، إلى جانب مكتب مبيعات صغير في جدة. وتتضمن أنشطته تقديم منتجات الودائع للأفراد في المملكة المتحدة، بالإضافة إلى عروض الرهن العقاري والبطاقات للعملاء المقيمين في دول مجلس التعاون الخليجي والباحثين عن طول عقارية في المملكة المتحدة، الأمر الذي يعكس دوره كمنصة مصرفية دولية رئيسية للمجموعة.

بوبيان كابيتال Boubyan Capital

"بوبيان كابيتال" عبارة عن شركة استثمارية تعمل وفق أحكام الشريعة الإسلامية، وكائن مقرها بالكويت، حيث تُقدم خدمات إدارة الأصول، والاستثمارات البديلة، والوساطة المالية، وإدارة الصناديق والمحافظ الاستثمارية، بالإضافة إلى خدمات إدارة الاستثمارات الخاصة. وقد حددت "بوبيان كابيتال" شركات التكنولوجيا المالية والاستشارات من بين المُوردين الذين يدعمون تطوير خدماتها. وخلال عام 2025، أضافت الشركة أسواق شغهاي وشنغهاي وشنغهاي وكونج إلى منصة التداول الخاصة بها، مما يُوسع نطاق وصول العملاء إلى مجموعة أوسع من الفرص الاستثمارية الإقليمية والدولية.

بوبيان تكافل Boubyan Takaful

"بوبيان تكافل" عبارة عن شركة تأمين تعمل وفق أحكام الشريعة الإسلامية مقرها الكويت، حيث تُقدّم طول التأمين التكافلي عبر قطاعات التأمين العام والتي تشمل القطاعات المذكورة أدناه، بالإضافة إلى عروض مخصصة لعملاء الشركات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- التأمين على المركبات
- التأمين الطبي
- تأمين السفر
- التأمين من الحوادث الشخصية
- التأمين على الممتلكات
- منتجات التأمين العام الأخرى

تُقدم الخدمات عبر القنوات المتاحة في الفروع، والقنوات المباشرة والرقمية، الأمر الذي يدعم إصدار وثائق التأمين، وتسوية المطالبات، والتواصل المستمر مع العملاء في سوقها الرئيسي بدولة الكويت.

تُساهم هذه الأعمال مجتمعة في ترسيخ مكانة بوبيان كمجموعة مالية متكاملة تعمل وفق أحكام الشريعة الإسلامية، تجمع بين الريادة المصرفية المحلية في الكويت وقدرات دولية ومتخصصة مختارة عبر الهيكل الأوسع للمجموعة. لمزيد من التفاصيل بشأن مجموعة بوبيان وشركاتها التابعة والخدمات التي يُقدمها كل كيان، يُرجى زيارة [موقع بوبيان الإلكتروني](#).

وعلى مستوى البنك، أبرمت شراكات استراتيجية جديدة خلال العام من أجل دعم خدمات التكنولوجيا المالية وتعزيز رضا عملاء بوبيان عبر برامج المكافآت وسهولة الوصول إلى الخدمات. وشملت مبادرات التعاون الإضافية شراكات مع الكيانات التالية:

شراكات بنك بوبيان

منظور الأعمال	الكيان الشريك	الهدف
الابتكار والشراكة	· الجسبية · شركة إنابيل (Enable) · ايكيا	ترسيخ مكانة البنك باعتباره "البنك المفضل" لرواد الأعمال الشباب والشركات الناشئة.
المكافآت والولاء	· الخطوط الجوية القطرية · الاتحاد للطيران · الخطوط الجوية السعودية · طيران الخليج · شكراً سنتر بوينت	تعزيز عروض قيمة مختارة عبر منظومة المكافآت والتمويل الخاصة بالبنك، والتي تضمنت الشراكة مع موردين جدد في سوق المكافآت لدينا لتمكين عملائنا من استبدال نقاطهم.
التمويل الشخصي	· المساومة	قمنا بإضافة مجموعة من الموردين الجدد لمنتج "المساومة" لدينا الذي يقدم "تمويلاً بنسبة 0%"، ليتم استخدامه من قبل عملائنا لتمويل منتجات في مجالات عدة تشمل التعليم، والسيارات، والإنشاءات.
حساب (PRIME) للشباب	· منصة E-fly · منصة بيمز	تطبيق لتقديم خدمات تأجير الدراجات والسكوترات الكهربائية الذكية يستهدف عملاء شريحة «PRIME»، وتجديد الشراكة مع منصة «بيمز» لتقديم الخدمات التعليمية لقاعدة عملاء شريحة «PRIME».
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	· هولستك	طول مخصصة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة لخدمة قاعدة عملائنا من هذه الفئة.

واصل البنك إدارة هوية علامته التجارية استناداً إلى عمليات حوكمة محددة ومعايير مُحدثة للعلامة التجارية. وفي عام 2025، أجرى بنك بوبيان عملية تجديد وتحديث لعلامته التجارية وعزز مبادئه التوجيهية الخاصة بالعلامة لدعم نهج أكثر معاصرة وتركيزاً على العملاء، وتعزيز الاتساق عبر قنوات التواصل، وتقوية التوافق والمواءمة بين الإدارات والشركاء الخارجيين، والحفاظ على الالتزام بالمتطلبات الرقابية والمؤسسية.

وتماشياً مع ما سبق، يسترشد نهج البنك في التسويق المسؤول بسياسته التسويقية، والتي اعتمدها لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقة عن مجلس الإدارة ومجلس الإدارة في أكتوبر 2022. ويشمل التسويق المسؤول ترويج المنتجات والخدمات بطريقة عادلة وشفافة تراعي احتياجات العملاء، وفي الوقت ذاته دعم اتخاذ قرارات مدروسة وحماية ثقة أصحاب المصلحة. وقد تعزز ذلك أيضاً من خلال الأهداف التسويقية الاستراتيجية للسياسة، والتي تُركز على تعزيز عرض القيمة الخاص ببنك بوبيان، وتعزيز مكانته عبر القطاعات المستهدفة، وزيادة الوعي بالعلامة التجارية وقيمتها، ودعم التعريف بالمنتجات والخدمات، واستدامة التواصل مع العملاء من خلال الحملات التفاعلية.

وامتداداً لمكانته في السوق ضمن نموذج أعماله الأوسع نطاقاً، تشمل المصادر الرئيسية لإيرادات البنك الخدمات المصرفية وإيرادات الاستثمار، مما يعكس مساهمة الأنشطة التمويلية، والخدمات القائمة على الرسوم، والعمليات الاستثمارية ضمن نموذج أعمال المجموعة، كما هو موضح في الجدول أدناه.

القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة والموزعة - بنك بوبيان

المؤشر الاقتصادي	المبلغ (د.ك.)
القيمة الاقتصادية المُتولدة	267,565,163
القيمة الاقتصادية المُوزعة	220,480,788
التكاليف التشغيلية	134,684,493
أجور ومزايا الموظفين	71,491,209
المبالغ المدفوعة لمزودي رأس المال	67,806,000
المبالغ المدفوعة للحكومة	17,038,224
الاستثمارات المجتمعية 1	952,071
القيمة الاقتصادية المستقبلية	47,084,375

المساهمات والاشراكات

اتحاد مصارف الكويت (KBA)	209,212
مؤسسة الكويت للتقدم العلمي (KFAS)	1,022,000
معهد الدراسات المصرفية (KIBS)	175,842

1 وتشمل الرعايات، بما في ذلك المدارس والمستشفيات، والفعاليات المجتمعية، والفعاليات الرياضية، والتبرعات، ومساهمات التشجير، ومساهمات صيانة الطرق، وتوزيعات الطعام خلال شهر رمضان، وسلال الهدايا، وبعض المصروفات المرتبطة بالتسويق.

الشراكات والتكريم

عبر سلسلة القيمة الخاصة بها، واصل بوبيان تعزيز علاقاته الخارجية خلال عام 2025 من خلال شراكات تهدف إلى توسيع نطاق وصول العملاء، ودعم الابتكار الرقمي، وتوسيع آفاق منظومة خدمات المجموعة عبر قطاعات السوق ذات الصلة. وعكست هذه التطورات الجهود المستمرة لتعزيز انتشار المنتجات، وتقوية قنوات التوزيع المختارة، ودعم نطاق أوسع من احتياجات العملاء والأعمال عبر منصة بوبيان التشغيلية.



في إطار تعزيز روابط سلسلة القيمة الخاصة بها، سعت مجموعة بوبيان إلى إبرام سلسلة من الشراكات والاستثمارات الاستراتيجية التي تهدف إلى صياغة جيل جديد من الخدمات المصرفية الرقمية في الكويت والمنطقة بأسرها. وقد ساهمت أوجه التعاون هذه في توسيع نطاق الخدمات المقدمة وتعزيز خيارات العملاء عبر حلول مختارة للأفراد. كما يعكس ذلك تركيز المجموعة على التحول الرقمي، والذكاء الاصطناعي، وريادة الأعمال، والابتكار المالي، إذ إن هذا يُعزز حضور بوبيان عبر أبرز المنصات المالية الإقليمية والدولية.

الشراكة مع مايكروسوفت

استهل بوبيان العام بالإعلان عن تعاون مع شركة "مايكروسوفت" من خلال برنامج التحول القائم على الذكاء الاصطناعي. وتهدف هذه المبادرة إلى تسريع انتقال البنك من الرقمنة إلى الخدمات المصرفية المُمكنة بالذكاء الاصطناعي، وذلك عبر مذكرة تفاهم تُركِّز على تطوير منصة مصرفية متكاملة مدعومة بتقنيات الذكاء الاصطناعي المتقدمة في بيئة آمنة تتماشى مع متطلبات بنك الكويت المركزي والمعايير الدولية.

بموجب الاتفاق، ستوفر مايكروسوفت حلولاً متطورة للذكاء الاصطناعي، تشمل نماذج تجريبية يتم تشغيلها في بيئات آمنة تخضع لحوكمة دقيقة، وباستخدام خوادم محلية مُجهَّزة بأحدث معايير التشفير وحماية البيانات. وتهدف الشراكة إلى تعزيز الأمن السيبراني، وتسريع التحول الرقمي، وتقديم برامج تدريبية متخصصة لبناء قدرات الموظفين في مجال الذكاء الاصطناعي.

يتمثل أحد الأهداف الرئيسية لهذا التعاون في تحسين تجربة العملاء بشكل كبير من خلال تقديم خدمات أكثر تخصيصاً واستجابة وقدرة على التنبؤ باحتياجاتهم. ويُمثّل هذا خطوة مهمة في تطوير "Msa3ed"، وهو المساعد الرقمي لبنك بوبيان المدعوم بالذكاء الاصطناعي، وذلك من خلال دمج الذكاء الاصطناعي التوليدي عبر قنوات البنك، بما في ذلك التطبيق والموقع الإلكتروني والفروع الذكية.

اشتر الآن، ادفع لاحقاً – "ديمة الكويت"

أعلنت مجموعة بوبيان، ممثلة في بنك بوبيان وبوبيان كابيتال، عن شراكة استراتيجية مع "ديمة الكويت"، أول مُزوّد مُرخص لخدمة "اشتر الآن، ادفع لاحقاً" (BNPL) في الكويت، إلى جانب اتفاقية استثمار أولية تخضع للموافقات الرقابية النهائية.

يُشكّل هذا الاستثمار جزءاً من استراتيجية مجموعة بوبيان لبناء منظومة متكاملة للخدمات المالية الرقمية تُواكب التطورات التي يشهدها السوق. كما يُعزز دور المجموعة في دعم التوجهات المالية الحديثة التي تكتسب زخماً متزايداً في دول مجلس التعاون الخليجي، لا سيما مع خطط "ديمة الكويت" للتوسع على الصعيد الإقليمي.

لقد طورت "ديمة الكويت" نموذج أعمال رقمي بالكامل لخدمة "اشتر الآن، ادفع لاحقاً" يخدم قاعدة عريضة من العملاء في الكويت. وبالنسبة لـ "بوبيان كابيتال"، يتماشى هذا الاستثمار مع التزامها بتقديم منتجات وخدمات مالية حديثة تناسب الاقتصاد الرقمي. أما بالنسبة لـ "بنك بوبيان"، فإن هذه الشراكة تدعم تعزيز التعاون المؤسسي، وتوفير تجربة مصرفية رقمية أكثر كفاءة، وتقديم قيمة مضافة للعملاء من خلال حلول تمويل فورية تُساهم في تحفيز النمو والمبيعات.



بوبيان تكافل
Boubyan Takaful

تصنيف وكالة "فيتش" لبوبيان تكافل

علاوة على ذلك، حافظت شركة بوبيان تكافل على تصنيف القوة المالية لشركات التأمين (IFS) عند الدرجة "A" مع نظرة مستقبلية مستقرة من وكالة "فيتش" العالمية للتصنيف الائتماني للعام الثاني على التوالي، مما يُعزز المرونة المالية للشركة ومعايير الشفافية والحوكمة لديها، في حين يدعم ثقة العملاء والجهات الرقابية ومُعيدي التأمين وشركاء الأعمال.

لقد كان لتحقيق وتجديد تصنيف الفئة "A" أثراً كبيراً وإيجابياً عبر أبعاد متعددة للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما في ذلك ما يلي:

- حماية العملاء وثقتهم: يُعطي هذا التصنيف إشارة لحملة الوثائق بقدرة شركة بوبيان تكافل القوية على الوفاء بالتزاماتها المالية، بما في ذلك سداد المطالبات، حتى في ظل الظروف المعاكسة.
- استقرار السوق: تدعم التصنيفات المالية القوية استقرار قطاع التأمين في الكويت من خلال تعزيز الثقة في موثوقية شركات التأمين.
- تحسين حوكمة المخاطر: تتطلب عملية المراجعة المستمرة من وكالة "فيتش" انضباطاً قوياً في عمليات التأمين وإدارة رأس المال والإشراف على المخاطر، مما يؤدي إلى تحسينات مستمرة في الرقابة الداخلية والحوكمة.
- النمو المستدام: يُمكن هذا التصنيف شركة بوبيان تكافل من التواصل بفاعلية أكبر مع معيدي التأمين والشركاء المؤسسيين والعملاء من الشركات، مما يدعم نمو الأعمال المستدام على المدى الطويل.





هوليستيك للاستشارات (Holistic Consulting)

واصلت مجموعة بوبيان دعم الابتكار وريادة الأعمال من خلال شراكة استراتيجية مع شركة هوليستيك للاستشارات. وتستند هذه الشراكة إلى استراتيجية المجموعة الأوسع نطاقاً الرامية لدعم رواد الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر تعاون هادف مع الشركات الناشئة والشركات المبتكرة، حيث تنظر إليها على أنها مُحركات رئيسية للنمو الاقتصادي.

تهدف الشراكة إلى خلق قيمة مضافة من خلال تحسين كفاءة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوفير حلول متكاملة تدعم تطوير الأعمال وتعزز مساهمتها في مجالات الابتكار وريادة الأعمال.

الخدمات المصرفية المفتوحة مع "سبير" Spare

باعتبارها أول مؤسسة مالية في الكويت تساهم بشكل مباشر في قطاع الخدمات المصرفية المفتوحة، أعلنت مجموعة بوبيان عن شراكة استراتيجية مع شركة "سبير"، مما يُعزز حضورها في مجالات التكنولوجيا المالية والابتكار المصرفي من خلال التعاون مع شركات تقدم حلولاً رقمية قادرة على تحويل المشهد المالي الإقليمي.

وبصفته الشريك المصرفي لشركة "سبير" في الكويت، سيقدم بنك بوبيان الدعم والموارد اللازمة لإطلاق نموذج تشغيل متطور للخدمات المصرفية المفتوحة، مما يساعد "سبير" على توسيع خدماتها وتقديم حلول مالية جديدة تعزز الكفاءة المصرفية وتوفر تجربة رقمية أكثر سلاسة للعملاء.

تُعد "سبير" شركة رائدة في البنية التحتية للخدمات المصرفية المفتوحة في الخليج، حيث تُمكن الشركات من البناء والتوسع والابتكار بسرعة عبر واجهة برمجة تطبيقات (API) واحدة وأمنة، وتتيح المنصة سهولة الربط مع المؤسسات المالية، مما يمنح الشركات ومزودي التكنولوجيا المالية وصولاً مباشراً إلى البيانات المالية وخدمات الدفع. وتتواءم منصة "سبير" تماماً مع المتطلبات الرقابية المحلية، مما يجعلها شريكاً موثوقاً للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وشركات التكنولوجيا المالية. ويقع المقر الرئيسي للشركة في المملكة العربية السعودية وتُحقّق توسعاً مستمراً في البحرين والإمارات العربية المتحدة والكويت.



بوبيان تكافل
Boubyan Takaful

شركات بوبيان تكافل

أعلنت شركة بوبيان تكافل عن عدة تطورات في علاقات عملها خلال عام 2025 تهدف إلى تعزيز مكانتها في السوق وتوسيع منظومة توزيع خدماتها. وأبرمت "تكافل" شركات استراتيجية جديدة لتعزيز التوزيع الرقمي ووصول العملاء، وكان أبرزها من خلال إطلاق (Zain Insurtech)، وهي منصة تأمين رقمية بالكامل مدعومة من بوبيان تكافل.

فضلاً عن ذلك، تعاونت بوبيان تكافل مع بنك الكويت الوطني لتوفير حلول تأمينية مُخصّصة، لا سيما في قطاع حماية الممتلكات والمنازل. كما دخلت "تكافل" في شراكة مع ديمّا للتأمين (Dima Insurance) لتحسين القدرة على تحمل تكاليف منتجات التأمين وسهولة الوصول إليها، خاصة لعملاء التجزئة الباحثين عن خيارات دفع مرنة.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

شركات بنك لندن والشرق الأوسط

حافظ بنك لندن والشرق الأوسط على علاقات عمل وثيقة تدعم أنشطته المصرفية الرقمية، بما في ذلك شراكة مع بنك أبوظبي التجاري في دولة الإمارات العربية المتحدة لتقديم الخدمات المصرفية الرقمية "نومو". كما حصل بنك لندن والشرق الأوسط على دعم تقني خارجي من شركة "BB2 Tech Co" (Nomo Fintech) لكل من "بنك نومو" وبنك لندن والشرق الأوسط، مما يعكس الشراكات التشغيلية التي تدعم نموذج خدماته الرقمية.

وإلى جانب هذه الشراكات، استمر تعزيز ودعم الحضور المؤسسي لبوبيان من خلال المشاركة في الهيئات القطاعية مثل اتحاد مصارف الكويت ونادي مصارف الكويت، الأمر الذي يعكس انخراطه الفاعل داخل القطاع المصرفي المحلي.

أفضل بنك إسلامي في خدمة العملاء للعام الخامس عشر على التوالي

الجوائز والتكريمات

انعكست إنجازات بنك بوبيان لعام 2025 في مجموعة واسعة من الجوائز التي كانت بمثابة تكريم لأدائه في مجالات الابتكار، وتجربة العملاء، والتميز المصرفي الرقمي. وتُعزز هذه التكريمات مكانة البنك كرائد في الخدمات المصرفية الرقمية الإسلامية، وتعكس تركيزه المستمر على محوريات العميل والأداء القوي في السوق. وقد نال بوبيان تقديرًا وتكريماً عبر العديد من المنصات المحلية والإقليمية والدولية. وللحصول على نظرة تفصيلية تُبرز الجوائز والتكريمات التي نالها البنك في عام 2025، يُرجى الرجوع إلى جدول الجوائز أدناه:

سيرفس هيرو

- أفضل بنك إسلامي في خدمة العملاء للعام الخامس عشر على التوالي في الكويت
- أفضل بنك إسلامي في خدمة العملاء في الكويت لعام 2024



ميد - منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

- أفضل بنك إسلامي للخدمات المصرفية الخاصة لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
- أفضل بنك إسلامي في الكويت
- أفضل منصة للمدفوعات الرقمية لقطاع الأعمال للشركات الصغيرة والمتوسطة
- التميز في الابتكار في المدفوعات الإسلامية



فيزا

- أفضل نمو في فئة المعاملات للإنفاق الدولي على جميع بطاقات فيزا
- أفضل نمو في فئة المعاملات للإنفاق الدولي لبطاقات فيزا المميزة
- أفضل نمو لبطاقات فيزا الخطوط الجوية الكويتية مسبق الدفع



مجلة يوروموني

- أفضل بنك إسلامي للخدمات المصرفية الرقمية على مستوى الكويت
- أفضل بنك للخدمات المصرفية الرقمية لقطاع الأعمال في الكويت
- أفضل مؤسسة إسلامية لتمويل المشاريع في الكويت
- أفضل صفقة تمويل إسلامي للمشاريع في الإمارات
- أفضل بنك في مجال المسؤولية المجتمعية في الكويت



البطاقات والمدفوعات - الشرق الأوسط

- «الأكثر تميزاً» لبطاقة دزة عن فئة أفضل منتج للدفع المسبق
- «الأكثر تميزاً» لبرنامج مكافآت PRIME Rewards عن فئة أفضل برنامج ولاء



غلوبال فاينانس

- أفضل بنك إسلامي للخدمات المصرفية الرقمية على مستوى العالم - للعام الحادي عشر على التوالي
- أفضل بنك إسلامي للخدمات المصرفية الرقمية في الشرق الأوسط
- أفضل بنك إسلامي للخدمات المصرفية الرقمية في الكويت
- أفضل نموذج لتطوير الخدمات المصرفية التفاعلية عبر الذكاء الاصطناعي في الشرق الأوسط عن خدمة "مساعد" 2025
- أفضل بنك إسلامي في مجال المسؤولية المجتمعية على مستوى العالم لعام 2025
- أفضل مؤسسة مالية إسلامية لعام 2025 - الكويت



تعكس شراكات بوبيان وتحالفاتها والتقدير التي نالتها الجهود المستمرة لبوبيان وشركاتها التابعة الرامية لتعزيز التواصل مع الأسواق، ودعم تطوير الخدمات، وترسيخ ثقة أصحاب المصلحة عبر المجالات الرئيسية لنموذج تشغيل المجموعة. وقد انعكس هذا في تحسن درجة تقييم المجموعة من وكالة ستاندرد آند بورز في عام 2025، مما يُسلط الضوء على التقدم المحرز في الركائز الجوهرية التي دعمت تعزيز أداء الاستدامة والتقدير الخارجي.

أبرز إنجازات عام 2025¹



1 قاس الزيادة والانخفاض الواردين في الجدول مقارنة بسنة الأساس 2024، ما لم يُنص على خلاف ذلك.

تكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

في هذا الفصل:

- 27 أبرز إنجازات عام 2025
- تعزيز تكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة
- 28 التزامات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ
- 29 مشاركة أصحاب المصلحة
- 35 تعزيز أولوياتنا للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة
- 37

تعزيز تكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

في عام 2025، أحرزت عملية دمج معايير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في بنك بوبيان تقدماً على عدة أصعدة، شمل ذلك اعتماد إطار التمويل المستدام، ووضع المعايير وهيكول الحوكمة لتصنيف عمليات التمويل الأخضر والاجتماعي والمستدام. بالإضافة إلى ذلك، ساهمت التطورات التالية في المضي قدماً نحو تحقيق أهداف استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة وأولوياتها.



1 - تطور السياسات

يُدار تكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة بشكل أوسع من خلال سياسة الاستدامة والإجراءات الداعمة في كافة إدارات البنك، ومن المتوقع أن تتطور الإفصاحات الخاصة بالمحافظ والاستثمارات بشكل أكبر مع تقدم خارطة طريق إطار التمويل المستدام. وقد واصل بنك بوبيان البناء على التقدم المحرز في السياسات وأطر العمل التي وُضعت في دورة إعداد التقارير السابقة. وقد تعزز ذلك من خلال مراجعة تحسين السياسات التي أُجريت خلال العام السابق المشمول بالتقرير، والتي دعمت جهود البنك المستمرة لتعزيز تكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر سياساته من خلال تحديد مجالات عملية لتعزيز الرقابة، وإدارة المخاطر، وممارسات التمويل المسؤول، والالتزامات البيئية والاجتماعية، وشفافية التقارير.



2 - تطور إطار التمويل المستدام

اعتباراً من عام 2025، تم اعتماد إطار التمويل المستدام رسمياً من قبل مجلس الإدارة، إذ وفّر هذا الاعتماد أساساً للتنفيذ المستقبلي في الفترات القادمة. وفي الوقت الحالي، لا تزال إفصاحات بنك بوبيان المتعلقة بالعمليات والمؤشرات على مستوى المحافظ ضمن إطار التمويل المستدام محدودة، ولكن يتم العمل على تعزيزها مع نضوج البرنامج. وبالمثل، فإن الإفصاحات الحالية بشأن التمويل المستدام هي إفصاحات رقيقة المستوى، ومن المتوقع أن تتطور عملية إعداد التقارير التفصيلية بمرور الوقت، لتشمل معلومات مثل أحجام الفئات ومنهجية الاستحقاق مع تقدم عملية التنفيذ. ويعكس هذا استمرار التقدم المحرز منذ العام السابق، عندما كان إطار التمويل المستدام قيد التطوير للمساعدة في توجيه التمويل نحو المشاريع ذات الأثر البيئي والاجتماعي، وذلك بما يتفق مع مبادئ التمويل الإسلامي والممارسات الجيدة.



3 - توسيع نطاق عملية إعداد التقارير المعنية بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

لا يتم التعامل مع تكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في البنك كنشاط مستقل، بل كجزء من عملية حوكمة وتنفيذ أوسع نطاقاً تدعمها وتعززها السياسات والإجراءات الداخلية. وقد واصل بنك بوبيان البناء على التقدم السابق المرتبط بتقييم جاهزيته لمعيار الاستدامة S1 و S2 من المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS)، مما وفّر أساساً عملياً لتعزيز الحوكمة، وتوسيع نطاق التقارير المتعلقة بالاستدامة، وتحسين كيفية مراعاة مخاطر وفرص الاستدامة جنباً إلى جنب مع الأداء المالي.



4 - تطور تقييمات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

تعززت مسيرة تكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الشاملة لدى بنك بوبيان من خلال استراتيجيته طويلة الأمد للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، والتي واصل البنك وفقاً لها تعزيز المواءمة مع توقعات أصحاب المصلحة، والأولويات الوطنية، وأطر الاستدامة المتطورة. فضلاً عن ذلك، واصل البنك المشاركة في عمليات التصنيف والقياس المرجعي للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما في ذلك التواصل مع وكالتي "ستاندرد آند بورز جلوبال" و"مورغان ستانلي كابيتال إنترناشونال"، وذلك لتقييم الأداء وفق معايير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، ودعم تتبع التقدم السنوي، وتحديد مجالات التحسين المستقبلي. وقد اقترنت هذه المشاركة المستمرة بتحسين سنوي في تقييم بوبيان لدى وكالة "ستاندرد آند بورز"، بما في ذلك زيادة ملحوظة من عام 2024 إلى عام 2025 كما هو موضح في القسم السابق.



5 - الرصد والتتبع الاستراتيجي

في عام 2025، أضفى البنك طابعاً رسمياً على تنفيذ استراتيجيته للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة وعززها من خلال دفعة داخلية واسعة النطاق عبر كافة قطاعات المؤسسة، مدعوماً في جهوده هذه بإنشاء آليات للرصد والتتبع عبر بطاقة أداء استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. وقد مكّن ذلك البنك من تتبع أداء الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة والتقدم المحرز مقابل الأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية المُحددة ضمن ركائز استراتيجيته الخاصة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، الأمر الذي يُساعد في مراقبة التنفيذ الفعلي مقابل الأهداف المحددة حتى عام 2029.



أبرز ملامح استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

المصادقة على سياسة الاستدامة

التزامات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

تُوفر استراتيجية بنك بوبيان للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة إطاراً هيكلياً ليسترشد به في توجهاته في مجال الاستدامة عبر الركائز الرئيسية المحددة، وذلك من خلال أهداف استراتيجية واضحة، وغايات منشودة لعام 2029 لكل هدف على مدار الأعوام من 2024 إلى 2029، بالإضافة إلى مؤشرات أداء رئيسية ذات صلة لدعم عمليات التنفيذ وتتبع التقدم المحرز بمرور الوقت.

لقد سجّل بنك بوبيان تقدماً ملموساً في عام 2025 في دفع عجلة الالتزامات المحددة بموجب استراتيجيته للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، إذ تُشكّل استراتيجية البنك الخاصة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لعام 2029 الأساس لهذه المسيرة، بما يعكس قيمه الإسلامية وطموحه في خلق أثر إيجابي ومستدام. وفي ظل بيئة تشغيلية سريعة التطور، يظل تعزيز تكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة أمراً حيوياً لتلبية التوقعات المتغيرة لأصحاب المصلحة، والمواءمة مع الأولويات التنموية الوطنية وأطر الاستدامة الدولية، وصياغة توجه النمو طويل الأجل للبنك.

تشمل العوامل السياقية الرئيسية المؤثرة على استراتيجية بوبيان للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ما يلي:

1- الصناعة والقطاع:

يعكس نهج بوبيان في الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة القضايا الأكثر صلة بالمؤسسات المالية، بما في ذلك التمويل المسؤول، وخصوصية البيانات، والتمويل المستدام، والحوكمة.



2- تطلعات أصحاب المصلحة:

يُرَاعِي البنك التطلعات المتغيرة للمستثمرين، والجهات الرقابية، والموظفين، والعملاء، والمجتمعات عند صياغة أولويات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الخاصة به.



3- متطلبات الحوكمة والجهات الرقابية:

تسترشد الاستراتيجية بالمتطلبات المحلية والدولية المعمول بها والمتعلقة بمسائل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما في ذلك الموازنة مع متطلبات إعداد تقارير الاستدامة الصادرة عن هيئة أسواق المال.



4- أهداف الاستدامة:

يُؤَامِد بوبيان جهوده المبدولة في الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة مع أطر الاستدامة الأوسع نطاقاً، بما في ذلك أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، لدعم الأولويات الوطنية والعالمية.



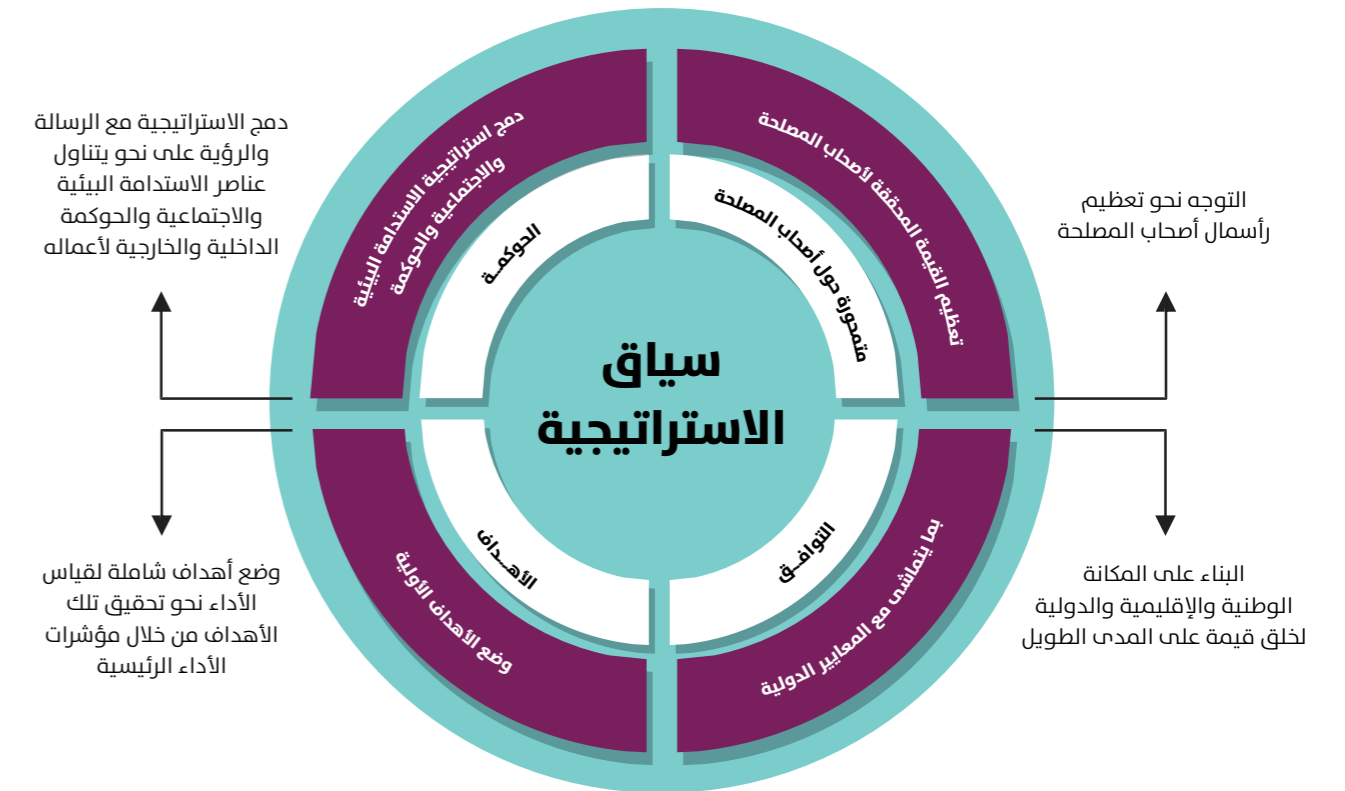
تُقَدِّم استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لعام 2029 الخاصة ببنك بوبيان التوجه الاستراتيجي للمجموعة من منظور يركز على أصحاب المصلحة، إذ إنها تربط النمو طويل الأجل بخلق القيمة للموظفين والعملاء والمساهمين والمجتمعات.

استراتيجية بوبيان للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

تُحدِّد استراتيجية (بوبيان 2028) التوجه الاستراتيجي العام للمجموعة من منظور يركز على أصحاب المصلحة، إذ إنها تربط النمو طويل الأجل بخلق القيمة للموظفين والعملاء والمساهمين والمجتمعات. وتُوفِّر ركائزها الشاملة الأساس الذي تُبنى عليه التزامات البنك في مجال الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة وتُقاس بموجبه.

من ناحية أخرى، صُمِّمت استراتيجية بوبيان للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لتعمل بالتوازي مع هذا التوجه المؤسسي، الأمر الذي يُعزِّز ويدفع ركائز مختارة عبر منظور مخصص للاستدامة. وقد صيغت هذه الاستراتيجية بناءً على فهم واسع للمشهد الذي تعمل فيه المجموعة، بما في ذلك توجهات القطاع، والتطورات الرقابية، وأولويات أصحاب المصلحة، وطموحات الاستدامة الأوسع نطاقاً. ويُتيح هذا السياق للبنك تحديد والاستجابة لقضايا وفُرص الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الأكثر صلة بالقطاع المالي ودور بوبيان كمؤسسة مالية إسلامية رائدة.

يعكس سياق استراتيجية بوبيان كيفية دمج اعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في التوجه الاستراتيجي الأوسع للبنك من خلال الحوكمة، والتركيز على أصحاب المصلحة، والأهداف، والموازنة. وترتبط الاستراتيجية بين تكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة وقياس الأداء، وخلق القيمة لأصحاب المصلحة، والموازنة مع المعايير الوطنية والإقليمية والدولية، بما يدعم وجود صلة أكثر هيكلية بين أولويات الاستدامة وتوجه الأعمال على المدى الطويل.



رؤية الكويت 2035 KUWAIT VISION

كما أن مساهمة البنك ترتبط بالأولويات الوطنية ضمن رؤية الكويت 2035، مثل:



رأس المال البشري الإبداعي

استقطاب المواهب الكويتية والحفاظ عليها. بلاستيك."



الاقتصاد المتنوع المستدام

دعم الشرائح التي تفتقر للخدمات المصرفية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال حلول مالية ميسرة.

تستمر مجالات التركيز هذه في صياغة نهج الاستدامة المتبع لدى البنك نحو المواءمة مع أولويات الاستدامة العالمية والأولويات الوطنية التنموية المستمرة.

التقدم المُحرز في استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

طوّر بوبيان بطاقة أداء للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة تُوفّر رؤية هيكلية لكيفية مراقبة البنك للتقدم المحرز في استراتيجيته للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر الركائز الاستراتيجية ذات الصلة. وكما هو مُوضّح أدناه، تربط بطاقة الأداء كل ركيزة بأهداف استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. مع رصد التقدم المُسجل لعام 2025 لكل ركيزة، حيث غطت 90% من الأهداف المحددة في الاستراتيجية مقارنة لعام 2024، باستثناء عدد قليل من الأهداف التي تخضع لقيود توافر البيانات وتحسينات الجودة. ويدعم هذا النهج رسداً أكثر اتساقاً لتنفيذ مبادرات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، ويساعد في ربط الأولويات الاستراتيجية بالإجراءات القابلة للقياس، والمتابعة التشغيلية، والنتائج المعلنة. ويُظهر تحديث عام 2025 تقدماً ملموساً عبر جميع ركائز استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، بغرض تقديم رؤية عملية لكيفية تتبع بوبيان لأداء الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة بمرور الوقت، وتحديد المجالات التي تتطلب مزيداً من العمل لتعزيز التنفيذ خلال السنوات الأربع القادمة. وللتوضيح، تعكس مقاييس التقييم المستخدمة أدناه المعايير التالية:

- قوي: تم إحراز تقدم ملموس، حيث تم تحقيق معظم الأهداف الجوهرية وغايات عام 2029 أو السير بخطى حثيثة نحو تحقيقها.
- قيد التقدم: تقارب سريع نحو تحقيق غايات عام 2029 مع ملاحظة وجود بعض التقلبات في مؤشرات الأداء الرئيسية.
- أقل من المتوقع: انحراف طفيف عن غايات عام 2029 فضلا عن انخفاض عمل بعض مؤشرات الأداء الرئيسية مقارنة بخط الأساس.

بيان استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

بصفته مؤسسة مالية إسلامية رائدة، تعكس استراتيجية بوبيان للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة التزامه بالسلوك الأخلاقي، والنمو المسؤول، وخلق قيمة طويلة الأجل للمجتمعات التي يخدمها. ويرتكز نهج البنك في الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة على مجموعة من المبادئ الجوهرية التي تُشكّل كيفية ترسيخ الاستدامة في كافة مفاصل أعماله.



تعهدات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

- يرتبط التزام بنك بوبيان بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ارتباطاً وثيقاً باستراتيجية المجموعة الأوسع، والتي تدعم النمو المستدام والشامل عبر كافة قطاعات الأعمال. وينعكس هذا التوجه الاستراتيجي في ثلاث أولويات مترابطة:
- الاستثمار في نمو الموظفين من خلال تطوير المواهب وبناء القدرات.
 - تحفيز نمو العملاء من خلال الابتكار والنهج المرتكز على العميل.
 - دعم نمو المجتمع والمساهمين من خلال المرونة المالية والمساهمة في التقدم الاجتماعي والاقتصادي الشامل.

وفي إطار مسيرته في إعداد تقارير الاستدامة، يُوأم بنك بوبيان نهجه مع ركائز مختارة من أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ذات الصلة. وتشمل هذه الأهداف ما يلي:



الهدف الثاني عشر - الاستهلاك والإنتاج المسؤولين

دعم الإقراض المسؤول وإطلاق مبادرات مثل "كويت بلا بلاستيك".



الهدف الخامس - المساواة بين الجنسين

تعزيز تمثيل المرأة في القوة العاملة والقيادة الشاملة.



الهدف الثالث - الصحة الجيدة والرفاه:

تعزيز أنماط الحياة الصحية من خلال مبادرات الصحة والرفاه وكذلك الرفاهية المالية.

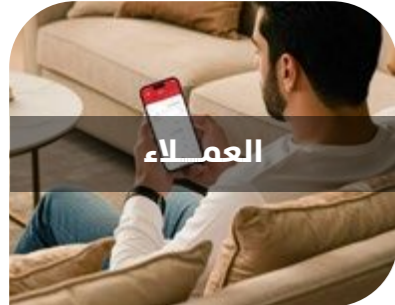
مشاركة أصحاب المصلحة

يدرك بوبيان أن التفاعل الهادف مع أصحاب المصلحة هو ركيزة أساسية لبناء الثقة، وتقديم قيمة مشتركة، وتعزيز دور البنك كمؤسسة مالية مسؤولة. ويتم التعامل مع تفاعل أصحاب المصلحة في بوبيان بعناية واتساق والتزام بإضافة قيمة لجميع الأطراف المعنيين. ويتواصل بنك بوبيان ويتفاعل مع أصحاب المصلحة من خلال مزيج من قنوات الاتصال الهيكلية، وآليات تلقي الملاحظات، والحوار المستمر بهدف الحفاظ على الروابط، وتعزيز الشفافية والوضوح، ودعم الأثر الإيجابي. ويمتد نهج التفاعل هذا ليشمل كلاً من رصد مستوى الحوكمة والتفاعل اليومي مع مجموعات أصحاب المصلحة ذوي الصلة بأعمال البنك، وأولويات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، وحضوره العام.

نهج البدء من القاعدة

على مستوى الحوكمة، تظل كل من لجنة الحوكمة ولجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقتين عن مجلس الإدارة وكذلك الإدارة التنفيذية على اتصال دائم مع أصحاب المصلحة من خلال قنوات تفاعل منظمة، تشمل قنوات ملاحظات وشكاوى العملاء، ومنتديات التواصل مع الموظفين، والتفاعلات مع الجهات الرقابية، والشراكات المجتمعية. ويتم دمج رؤى أصحاب المصلحة من قبل الإدارة واستخدامها في تحديد أولويات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة والإفصاحات ذات الصلة. وتستخدم النتائج المستخلصة من تفاعل أصحاب المصلحة والمراجعات الداخلية للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في تنقية الأولويات، وتحديث السياسات والضوابط الرقابية عند الحاجة، وصياغة محتوى الإفصاحات السنوية، مع تصعيد الموضوعات ذات الأهمية النسبية من خلال قنوات الحوكمة الإدارية إلى كل من لجنة الحوكمة ولجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقتين عن مجلس الإدارة من أجل الرصد والمتابعة.

يتفاعل البنك مع قاعدة واسعة من أصحاب المصلحة، تشمل جمهوراً محلياً ودولياً:



العملاء



المستثمرون



الكيانات الحكومية



الموظفون



الموردون

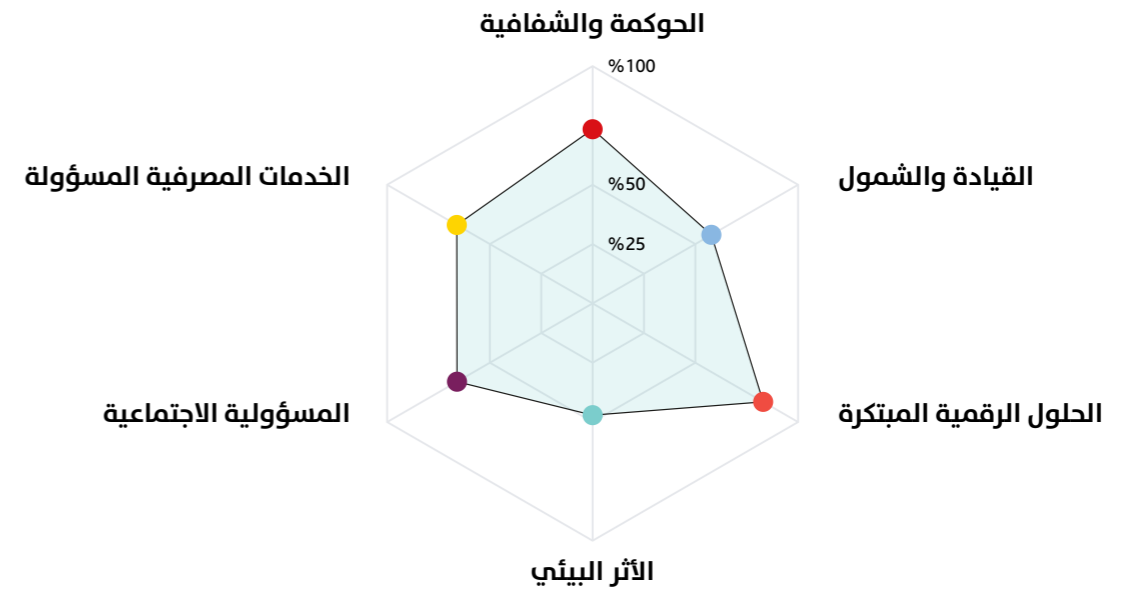


المجتمع المحلي

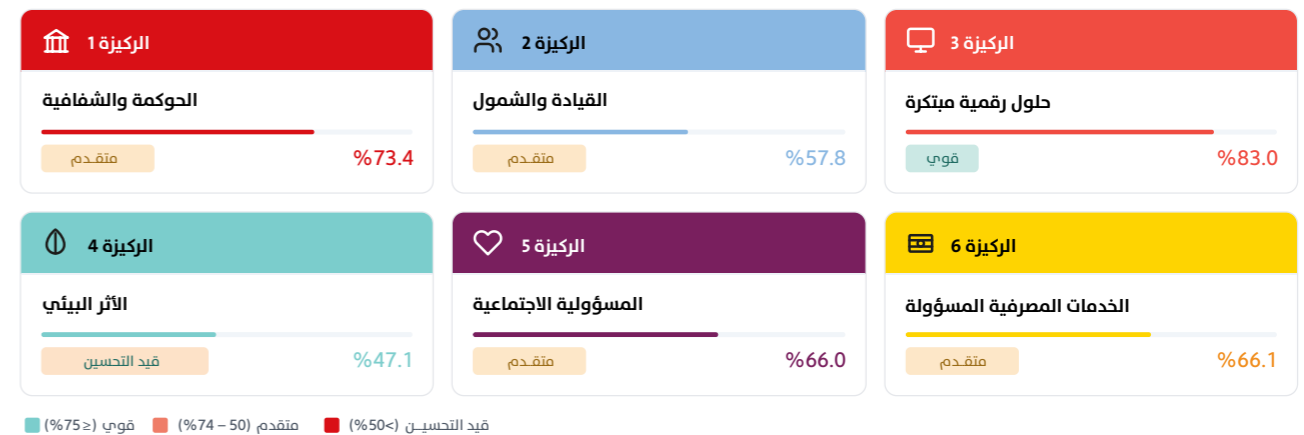


الجهات الرقابية

يتم التفاعل مع مجموعات أصحاب المصلحة هؤلاء بناءً على مدى صلتهم بعمليات البنك، ومستوى التأثير المتبادل عبر الأبعاد المالية والاجتماعية والرقابية، والدور الذي يضطلعون به في دعم أولويات البنك طويلة الأجل. ويتمثل الغرض من هذا التفاعل في الحفاظ على اتصال مستمر، وتعزيز حضور البنك، وخلق أثر إيجابي من خلال التفاعل المستمر والاستجابة الفعالة. ويتم تنفيذ هذا التفاعل مع التركيز على الاستجابة والتفاعل البناء، الأمر الذي يُساعد في ضمان الإنصات لاهتمامات أصحاب المصلحة ومعالجتها، مع تعزيز العلاقات التي تدعم أهداف الأعمال والاستدامة الأوسع للبنك.



أداء عام 2025
أفق الهدف: 2029



انتشار بنك بوبيان عبر وسائل التواصل الاجتماعي



المتابعون: 259 ألف
المنشورات: 3.4 ألف
الإعجابات/المشاركات: 83.7 ألف



المتابعون: 533 ألف
المنشورات: 3.5 ألف
الإعجابات/المشاركات: 2.21 مليون



المتابعون: 33.9 ألف
المنشورات: متوسط منشور واحد لكل يوم
الإعجابات/المشاركات: 148.9 ألف



المتابعون: 223 ألف
المنشورات: متوسط منشوران لكل أسبوع
الإعجابات/المشاركات: 6.5 مليون



المتابعون: 60 ألف
المنشورات: متوسط منشوران لكل يوم
الإعجابات/المشاركات: زيادة بنسبة 37%



المتابعون: 26.3 ألف
المنشورات: متوسط ثلاثة منشورات لكل يوم
الإعجابات/المشاركات: 837,584 في آخر ثلاثة شهور

آليات التفاعل في بوبيان تُساعد البنك على إيجاد حلقات وصل لاستطلاع الآراء وإبداء الملاحظات، بما يدعم جودة الخدمة، وتحسين السياسات، والإشراف المتعلق بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. ومن خلال هذا النهج الهيكلي المنظم، يظل تفاعل أصحاب المصلحة جزءاً مستمراً من كيفية تعزيز البنك للمساءلة، ودعم اتخاذ قرارات مستنيرة، واستدامة العلاقات عبر بيئة تشغيله. وتوفر نتائج هذا التفاعل مدخلات هامة لتحديد وترتيب الموضوعات ذات الأهمية النسبية، الأمر الذي يبنى جسراً لعملية تقييم الأهمية النسبية في البنك والموضحة في القسم التالي.

تعزيز أولوياتنا للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

لضمان تركيز أولويات الاستدامة في بنك بوبيان على المجالات الأكثر صلة بأعماله وأصحاب المصلحة، استمر البنك في الاعتماد على نهج تقييم الأهمية النسبية المزدوجة الذي تم وضعه في **دورة التقارير السابقة**. وعلى الرغم من أن تقييم الأهمية النسبية في بوبيان لم يخضع لتدقيق خارجي، إلا أن نهج الأهمية النسبية المتبع لدى بوبيان يأخذ في الاعتبار تأثيرات بوبيان على المجتمع والبيئة، وكذلك المسائل المتعلقة بالاستدامة التي ربما تؤثر على أدائه المالي ومرونته على المدى الطويل. ومن ثم، فإن المواضيع ذات الأهمية النسبية المحددة في عام 2024 تم الإبقاء عليها لعام 2025، مما يعكس طبيعة عمليات البنك وعلاقاته التجارية التي لم تتغير، مع توفير الاستمرارية في كيفية تقييم البنك للقضايا الأكثر صلة باستمرارية الأعمال وتوقعات أصحاب المصلحة وترتيب أولوياتها والاستجابة لها. وفضلاً عن ذلك، يتم مراعاة قضايا الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ذات الأهمية النسبية المحددة ضمن إطار مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في البنك، وتتيح هذه الممارسة للبنك استيعاب التباين في وجهات نظر وآراء أصحاب المصلحة بشأن أولويات الاستدامة في ظل التوقعات التنظيمية المتغيرة باستمرار والقضايا الاقتصادية والبيئية والاجتماعية العالمية.

يحافظ بوبيان على تفاعل دوري مع المجموعات الرئيسية بصفة شهرية على الأقل، وذلك لدعم التواصل المستمر والاستجابة للتوقعات المتطورة. وهذا التناغم المنتظم من شأنه أن يُساعد البنك على البقاء على ارتباط وثيق بأولويات أصحاب المصلحة، والحفاظ على نهج استباقي في إدارة العلاقات.

ويمتد تفاعل أصحاب المصلحة ليشمل الشركات التابعة لبوبيان، وهذا يعكس تركيز المجموعة ككل على الحفاظ على علاقات قوية ومستنيرة ومستجيبة مع أصحاب المصلحة. وفي هذا السياق، يدعم التفاعل ترسيخ مكانة كيانات مثل "بنك لندن والشرق الأوسط" كصوت موثوق فيما يخص نشاط المستثمرين من دول مجلس التعاون الخليجي في سوق العقارات التجارية في المملكة المتحدة، في حين يُواصل "نومو" التفاعل حول تطلعات العملاء من دول مجلس التعاون الخليجي في قطاع العقارات السكنية والشراء بغرض التأجير. وفي "بنك لندن والشرق الأوسط"، يتم التعامل مع هذا التفاعل من منظور استراتيجي حيث يظل متوافقاً مع أهداف البنك الأوسع وقيمه المُعتز بها.

قنوات التفاعل

يُقدم بنك بوبيان خدماته ويتواصل مع أصحاب المصلحة من خلال قنوات خدمية وتفاعلية متعددة، تشمل الهاتف، والبريد الإلكتروني، والخدمة المباشرة، وإيفاد مُمثل إذا تطلب الأمر ذلك. وتدعم هذه القنوات سهولة الوصول والإدارة المستمرة للعلاقات عبر قاعدة أصحاب المصلحة في البنك. ويُلخّص الجدول أدناه نهج بوبيان المنظم في التفاعل مع أصحاب المصلحة، والذين من بينهم مجموعات أصحاب المصلحة الرئيسيين، وقنوات التفاعل، ووتيرة التفاعل عبر فئاته الأساسية.

نهج إشراك أصحاب المصلحة في بنك بوبيان وتكرار التواصل معهم

فئة أصحاب المصلحة	نمط إشراك أصحاب المصلحة	تكرار التواصل
المساهمون	التشاور	ربع سنوي وحسب الحاجة
المستثمرون	التشاور	ربع سنوي وحسب الحاجة
الجهات الرقابية	المعلومات والتشاور	حسب الحاجة
العملاء	التشاور	مستمر
الموردون	المشاركة	مستمر
الموظفون	المشاركة	مستمر
المجتمع المحلي	المشاركة	حسب الحاجة

بالإضافة إلى التواصل المباشر، يُوظف بنك بوبيان المنصات الرقمية بشكل فاعل، ولا سيما وسائل التواصل الاجتماعي كقنوات رئيسية للتواصل مع أصحاب المصلحة. وتدعم هذه المنصات مشاركة التحديات، وتلقي الملاحظات، والحفاظ على حوار مباشر ولحظي مع أصحاب المصلحة. ويساهم هذا الحضور الرقمي في توسيع نطاق وصول البنك ويدعم تفاعلاً أكثر سرعة ووضوحاً مع الجمهور ومجموعات أصحاب المصلحة الآخرين. وتُقدّم مؤشرات التواصل الاجتماعي الواردة في الجدول التالي رؤية شاملة حول حجم واستجابة تفاعل بوبيان مع أصحاب المصلحة عبر القنوات الإلكترونية.



منهجية التقييم

توضح المنهجية الواردة أدناه كيفية تطبيق بوبيان لهذا النهج عملياً لدعم مراجعة موضوعات الاستدامة ذات الأهمية النسبية وإعداد تقارير بشأنها، مع مراعاة الأثر المالي.

الموضوعات ذات الأهمية النسبية

فيما يلي القائمة الكاملة للموضوعات ذات الأهمية النسبية المحددة والموضحة في مصفوفة الأهمية النسبية لعام 2025.

الموضوع ذو الأهمية النسبية	الأهمية النسبية للأثر	الأهمية النسبية المالية	المواءمة مع الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة	المواءمة مع استراتيجيات بوبيان للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة	المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة
إدارة الموارد المستدامة	متوسطة	متوسطة	الاستدامة البيئية	الأثر البيئي	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION, 13 CLIMATE ACTION
البصمة الكربونية	متوسطة	متوسطة	الاستدامة البيئية	الأثر البيئي	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY, 13 CLIMATE ACTION
التمويل المستدام	متوسطة	متوسطة	الاستدامة البيئية	الخدمات المصرفية المسؤولة	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 13 CLIMATE ACTION
الشمول المالي، والوعي المالي، والمساءلة	مرتفعة	مرتفعة	الاستدامة الاجتماعية	الخدمات المصرفية المسؤولة	1 NO POVERTY, 4 QUALITY EDUCATION, 10 REDUCED INEQUALITIES
رفاهية الموظفين والتنوع	مرتفعة	مرتفعة	الاستدامة الاجتماعية	القيادة والشمول	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING, 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
الأثر المجتمعي	مرتفعة	مرتفعة	الاستدامة الاجتماعية	المسؤولية الاجتماعية	1 NO POVERTY, 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
تجربة العملاء ورضاهم	مرتفعة	مرتفعة	الاستدامة الاجتماعية	الخدمات المصرفية المسؤولة	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
مشاركة أصحاب المصلحة	مرتفعة	مرتفعة	الاستدامة الاجتماعية	القيادة والشمول	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
المشتريات المسؤولة وسلسلة التوريد	متوسطة	متوسطة	الاستدامة الاجتماعية	الأثر البيئي	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
حوكمة الشركات ومتابعة الالتزام	مرتفعة	مرتفعة	الحوكمة	الحوكمة والشفافية	10 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
الأمن السيرانبي وخصوصية البيانات	مرتفعة	مرتفعة	الحوكمة	الحوكمة والشفافية	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE, 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
إدارة المخاطر والمرونة	مرتفعة	مرتفعة	الحوكمة	الحوكمة والشفافية	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE, 13 CLIMATE ACTION
الطول الرقمية المبتكرة	مرتفعة	مرتفعة	الحوكمة	الطول الرقمية المبتكرة	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE, 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

1 - تأكيد النطاق

حافظ البنك على حدود التقييم التي تُغطّي عمليات بوبيان، وسلسلة القيمة، والمؤثرات الخارجية ذات الصلة من دورة إعداد التقارير السابقة.

2 - مراجعة الموضوعات

تمت مراجعة الموضوعات ذات الأهمية النسبية المحددة في الدورة السابقة مقابل سياق إعداد تقارير بوبيان، والتحديات التنظيمية، ومجالات التركيز الخاصة بالاستدامة لعام 2025.

3 - تقييم الأثر والأهمية النسبية المالية

استمر تقييم كل موضوع وفق بُعدين:

- منظور التأثير الداخلي على الخارج:
 - منظور التأثير الخارجي على الداخل:
- مخاطر الأعمال وأثر كل موضوع على أدائنا المالي ومرونتنا وسمعتنا المؤسسية.

4 - التحقق عبر استطلاع آراء أصحاب المصلحة

للتحقق من تقييماتنا، تمت دراسة الموضوعات التي تم الإبقاء عليها جنباً إلى جنب مع المدخلات الداخلية والرؤى المستنيرة لأصحاب المصلحة، وذلك لتأكيد استمرار صلتها بالأعمال وأصحاب المصلحة، من خلال تصنيف أهمية ووزن كل موضوع من حيث الأثر الخارجي ومخاطر التداعيات المالية الداخلية. وقد أجري ذلك عبر دراسة مسحية أرسلت إلى 99 من أصحاب المصلحة، منهم 40 موظفاً يمثلون أصحاب المصلحة الداخليين، و50 عميلاً، و9 ممثلين عن مجموعات أخرى يمثلون أصحاب المصلحة الخارجيين.

5 - رسم المصفوفة والتحقق من صحتها

تم وضع الدرجات المجمع على مصفوفة ثنائية المحور لبيان الأهمية النسبية، حيث تم تجميع الموضوعات وفق تصنيف للأولويات من ثلاث طبقات مقابل حد أدنى قيمته 1.5.

6 - تكامل التقارير

تُحدّد مصفوفة الأهمية النسبية النهائية القضايا الأكثر جوهرية لخلق قيمة طويلة الأجل لبوبيان ومساهمته المجتمعية الأوسع، بما في ذلك الموضوعات ذات الأهمية العالية والمتوسطة لضمان التغطية الشاملة لتوقعات أصحاب المصلحة. وتُشكّل هذه الموضوعات ذات الأولوية محور تركيز البنك من حيث الاستدامة، ومبادراته الرئيسية، ونهج إعداد التقارير المطبق لديه، مما يساعد في توجيه الموارد والإفصاحات نحو القضايا الأكثر صلة وإلحاحاً لكل من أصحاب المصلحة والأعمال.

مصفوفة الأهمية النسبية

بناءً على نهج الأهمية النسبية المتبع في بوبيان، تعرض المصفوفة أدناه الموضوعات ذات الأهمية النسبية التي تم الإبلاغ عنها، مُوزَّعة على قطاعين رئيسيين وفقاً لتأثيرها النسبي وأهميتها المالية:



المُمكّنات الاستراتيجية (المنطقة المتوسطة إلى العالية):

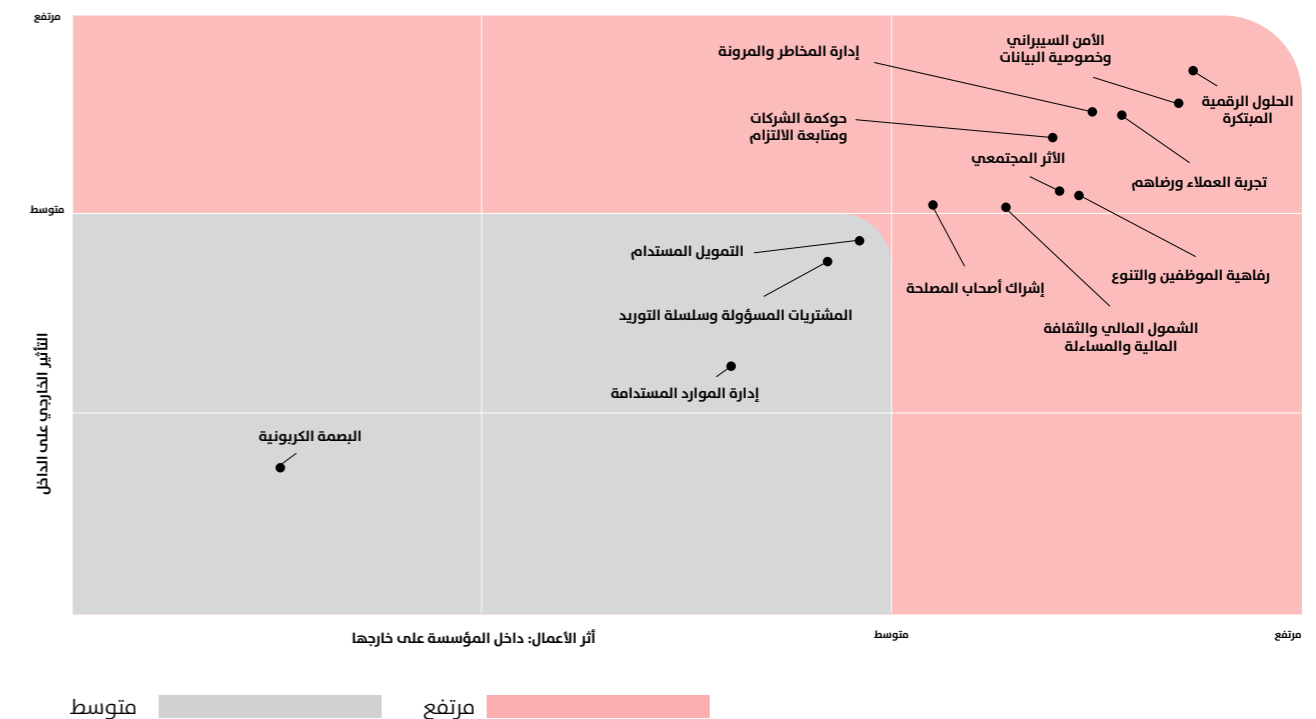
تعكس الموضوعات الجوهرية في هذه المنطقة القضايا التي تظهر أهميتها عبر أحد بُعدي التأثير أو كليهما، الأمر الذي يُسهم في التقدم الاستراتيجي الأوسع والقيمة طويلة الأجل، وإن كان ذلك بوزن مُجمَّع أقل نسبياً من موضوعات الأولوية القصوى.



قطاع الأولويات (المنطقة العلوية اليمنى):

تُمثّل الموضوعات في هذه المنطقة المسائل ذات الأولوية القصوى لبوبيان، والتي تحمل أهمية كبيرة عبر أبعاد التأثير من "داخل المؤسسة على خارجها" ومن "خارج المؤسسة على داخلها".

من خلال تصنيف الموضوعات إلى هذه المناطق، بمقدور بوبيان تحديد أولويات توجيه الاهتمام نحو القضايا الأكثر أهمية، مع الحفاظ على وضوح الرؤية بشأن المسائل التمكينية والأساسية للاستدامة عبر كافة أعماله. والموضوعات التي وقعت تحت الحد الأدنى للأهمية النسبية (أهمية نسبية منخفضة) تم استبعادها من مصفوفة الأهمية النسبية الموضحة أدناه.



تُجسّد التزامات استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في بوبيان والتقدم المحرز فيها نهجاً منظماً لتكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، ترسم ملامحه سياسات أكثر وضوحاً، وتوجه استراتيجي جليّ، وآليات مستمرة لتتبع الأداء وتفاعل مع أصحاب المصلحة، مع تركيز دؤوب على القضايا الأكثر أولوية للبنك وأصحاب المصلحة لديه. ويتم نقل ومتابعة هذه الأولويات من خلال هيكل الحوكمة، وآليات الإشراف، وأنظمة الرقابة التي تضمن تفعيلها عملياً، بما في ذلك الإشراف من جانب القيادة، وإدارة المخاطر، ومتابعة الالتزام، وأخلاقيات العمل، وحوكمة السياسات، والأمن السيبراني الموضح بالتفصيل في فصل "الحوكمة والمرونة".

الحوكمة والمرونة

ظلت الحوكمة والمرونة المؤسسية ركيزة أساسية لقُدرة بوبيان على إدارة المخاطر، والحفاظ على المساءلة، ودعم الأداء المستدام طويل الأجل لما بعد عام 2025. ويجمع هذا الفصل بين أطر العمل والممارسات التي تُشرف المجموعة من خلالها على مساءلة القيادة، وممارسات الحوكمة، وسلوك الأعمال المسؤول، ومتابعة الالتزام، والمرونة المؤسسية، والأمن السيبراني، وخصوصية البيانات، مما يعكس الأسس التي يتم من خلالها الحفاظ على عملية اتخاذ القرارات السليمة والرقابة الفعالة عبر المؤسسة.

تقع هذه الموضوعات في صميم أولويات ركيزة استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة فيما يخص الحوكمة والشفافية في بنك بوبيان. وبناءً عليه، لا يتم التعامل مع الحوكمة كوظيفة مستقلة، بل كجزء متكامل من كيفية إدارة البنك للمرونة والرقابة والثقة المؤسسية عبر كافة أنشطته التجارية والتشغيلية.

وخلال عام 2025، تجسّد التقدم المُحرز في هذا المجال من خلال استمرار إشراف مجلس الإدارة ولجانه على مسائل الاستدامة والمخاطر، والتطوير المستمر لحوكمة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة وترتيبات إعداد التقارير الخاصة بها، وتعزيز ضوابط متابعة الالتزام ومكافحة الرشوة، والإشراف المستمر على الأمن السيبراني وخصوصية البيانات. وتضمنت بعض النتائج الرئيسية عبر هذه المجالات الحفاظ على رقابة داخلية فعالة، حيث لم يتم تسجيل أي حوادث مؤكدة تتعلق بالفساد، أو اختراقات للبيانات، أو شكاوى فوّتة حول خصوصية العملاء عبر جميع كيانات المجموعة خلال عام 2025. وتعكس هذه النتائج متانة البيئة الرقابية وأسس الحوكمة التي تدعم استراتيجية بوبيان الأوسع للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ومرونته على المدى الطويل.

القيادة والإشراف

صُمم هيكل القيادة والإشراف في بوبيان لدعم الحوكمة المنضبطة، والرقابة الفعالة، والمساءلة في كافة المسائل المتعلقة بالاستراتيجية والمخاطر ومتابعة الالتزام والاستدامة. ويُطبق البنك إطار حوكمة منظم يبدأ من مستوى مجلس الإدارة ويمتد عبر لجان مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية، والوظائف الإدارية المُحدّدة، مما يتيح للإشراف على أنشطة الأعمال بما يتماشى مع المتطلبات الرقابية، ومبادئ الحوكمة، والتوجه الاستراتيجي للبنك، والذي يمتد ليشمل الشركات التابعة لبنك بوبيان وفقاً لمتطلبات السلطات الرقابية الخاصة بكل منها.



في هذا الفصل:
43 القيادة والإشراف
61 ممارسات الحوكمة
71 وظائف مكافحة غسيل الأموال والفساد
76 المرونة المؤسسية
95 الأمن السيبراني وخصوصية البيانات



المواجعة الاستراتيجية 2029-
الحوكمة والشفافية

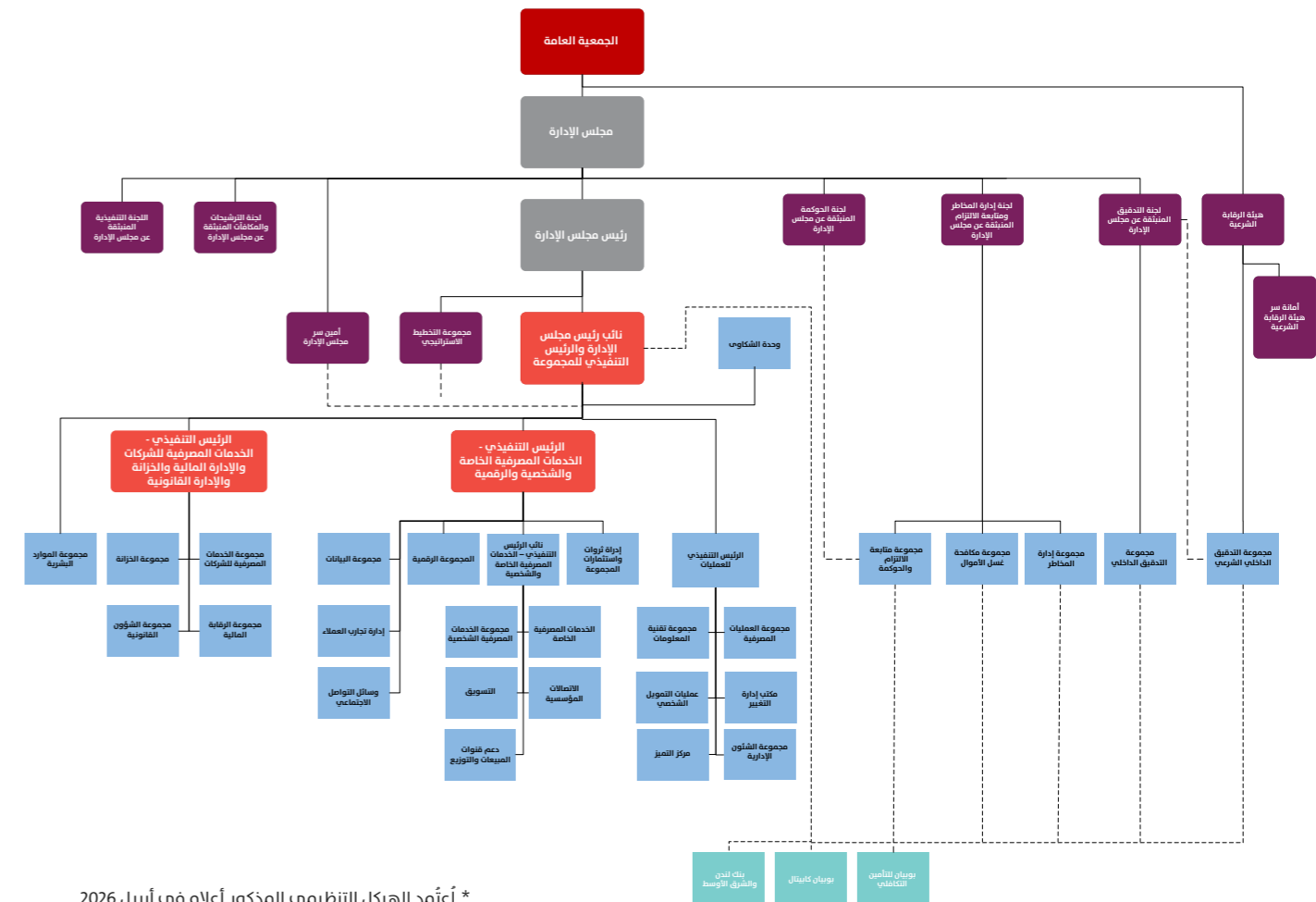
الهيكل التنظيمي

يعكس الهيكل التنظيمي لبوبيان هذا النموذج من خلال تسلسل إداري معتمد وأدوار محددة عبر منظومة الحوكمة، ووظائف الشركات التابعة للبنك. ويعكس الهيكل التالي تدفقات الإشراف في البنك بدءاً من الجمعية العامة ومجلس الإدارة، مروراً بلجان مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، ووصولاً إلى قطاعات الأعمال وإدارة المخاطر ومتابعة الالتزام والتدقيق والوظائف المساندة لدى البنك، مما يوفر الأساس المؤسسي لترتيبات الحوكمة الموضحة في قسم "القيادة والإشراف".

وكذلك يعكس هذا الهيكل دور مجموعة متابعة الالتزام والحوكمة، ومجموعة إدارة المخاطر والإدارات التابعة لها والمتمثلة في الاستدامة واستمرارية الأعمال، إلى جانب المسؤولية المشتركة عن المسائل ذات الصلة بالأثر عبر قطاعات الأعمال والوظائف المساندة، بدعم من مديري الإدارات، ونقاط الاتصال المحددة، ومنسقي الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المسؤولين عن توفير البيانات والتنفيذ.

تتحقق وحدة الحوكمة على أساس نصف سنوي من أن إدارات متابعة الالتزام، وإدارة المخاطر، والتدقيق الداخلي تُجري التقييم الدوري للمخاطر المرتبطة بهيكل المجموعة.

الهيكل التنظيمي لبوبيان*



* أُنشِد الهيكل التنظيمي المذكور أعلاه في أبريل 2026.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

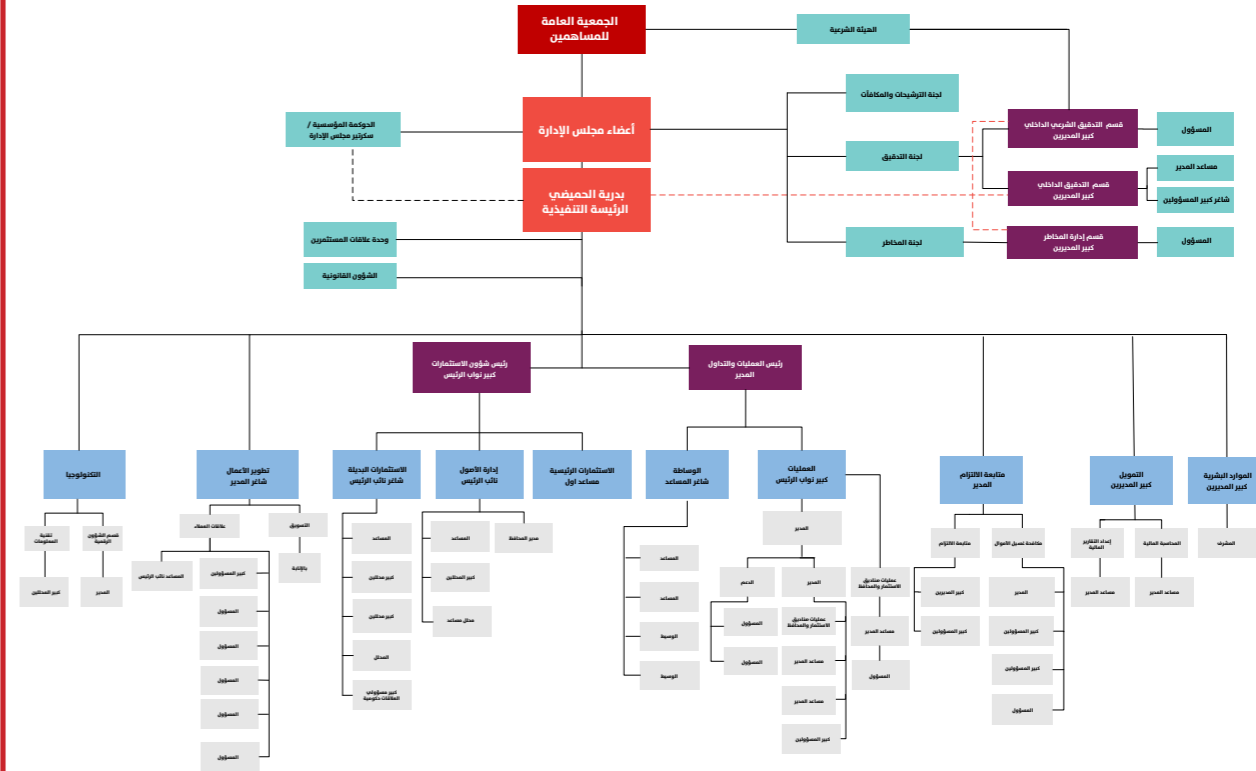
الهيكل التنظيمي لبنك لندن والشرق الأوسط

يحافظ بنك لندن والشرق الأوسط على هيكل تنظيمي مستقل على مستوى الكيان، حيث يعكس دوره كشركة تابعة لبنك بوبيان في المملكة المتحدة، وترتيبات الحوكمة والمسؤولية الأوسع لمجموعة بنك لندن والشرق الأوسط، وكما هو موضح أدناه، يعكس الهيكل روابط التبعية الوظيفية والمسؤولية بين شركة بي ال ام اي هولدينج ليمنت، وبنك لندن والشرق الأوسط، والكيانات التابعة له وفروعه والشركات المرتبطة به.

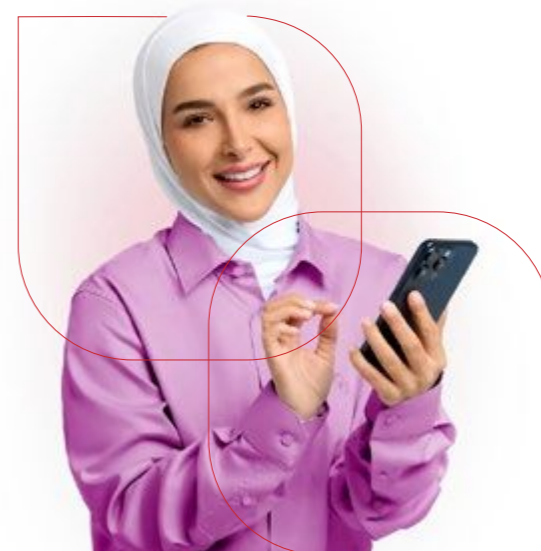
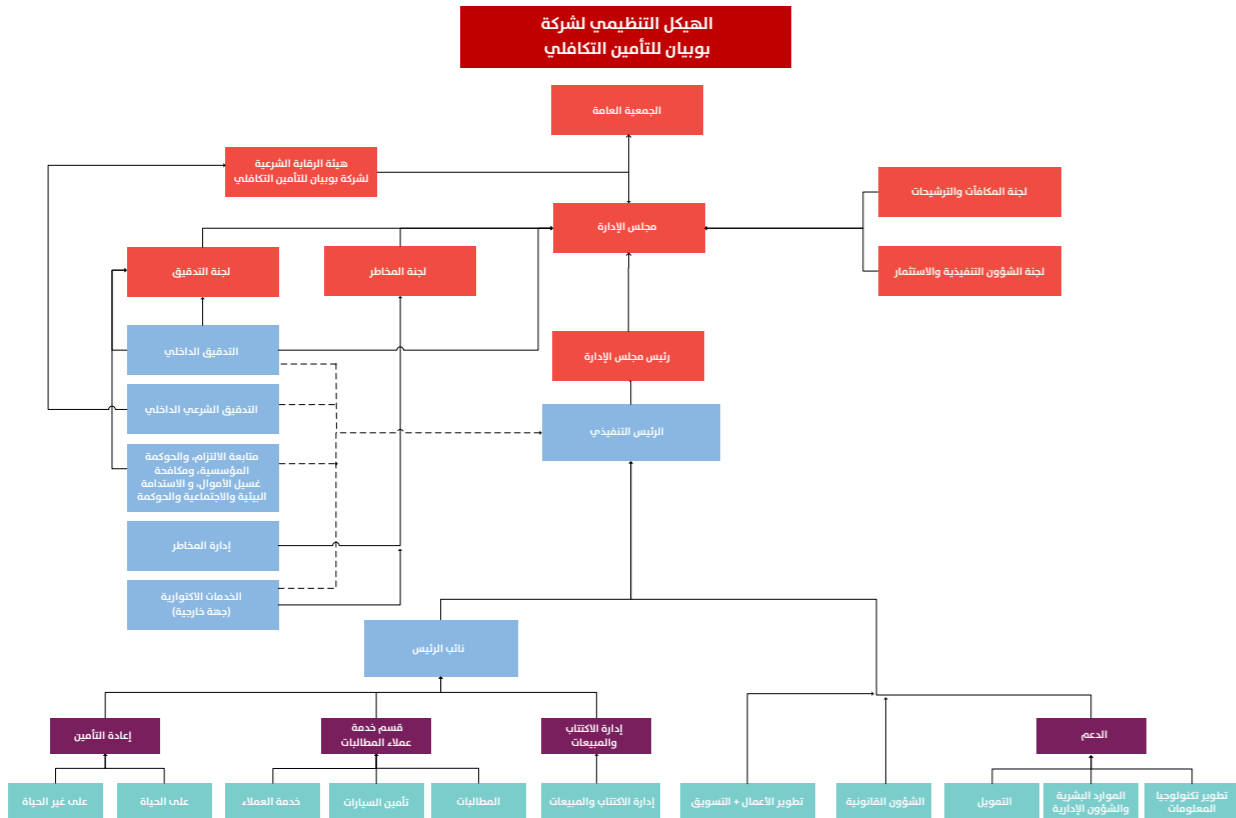
مخطط الهيكل التنظيمي لمجموعة بنك لندن والشرق الأوسط القابضة المحدودة



مخطط الهيكل التنظيمي لمجموعة بوبيان كابيتال



مخطط الهيكل التنظيمي لمجموعة بوبيان تكافل



مهام مجلس الإدارة وإشرافه

يتمتع مجلس إدارة بنك بوبيان بأوسع سلطة لإدارة البنك، ويتولى مسؤولية وضع الاستراتيجية، وتحديد أوجه تقبل المخاطر، واعتماد الخطط الرأسمالية والتشغيلية، ومراقبة الإدارة التنفيذية، ومراجعة أعمال اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة. وفي عام 2025، عقد المجلس عدة اجتماعات، ويشمل نطاق عمله تنفيذ قرارات الجمعية العامة المعتمدة، ووضع قواعد الحوكمة للعلاقات مع المساهمين وأصحاب المصلحة، وتوفير المعلومات المطلوبة للجهات الرقابية وهيئة الرقابة الشرعية، وفقاً لما ورد في [التقرير السنوي لبنك بوبيان لعام 2025](#). فضلاً عن ذلك، تم الحفاظ على التواصل بين المجلس من ناحية والمساهمين والمستثمرين من ناحية أخرى من خلال الجمعية العامة، ومؤتمرات المحللين، والاتصالات الهاتفية، والمراسلات عبر البريد الإلكتروني، مما وفر قنوات يُمكن من خلالها إيصال رؤى أصحاب المصلحة إلى هيكل القيادة والإشراف لدى البنك.

إدارة الأثر

يحتفظ مجلس الإدارة بمسؤولية الإشراف على المسائل الاستراتيجية الجوهرية، بينما يُفوض الإدارة اليومية إلى الإدارة التنفيذية. وفي سياق هذا التوزيع للمسؤوليات، تشمل سلطات المجلس التي يحتفظ بها لنفسه اعتماد خطط العمل، ونزعة المخاطر، وأهداف الأداء، واعتماد أو تفويض صلاحيات الحدود الائتمانية الرئيسية، وحدود مخاطر السوق، والاستثمارات. ويدعم هذا التوزيع للمسؤوليات إشراف مجلس الإدارة دون انشغاله بالإدارة التشغيلية.

يُدمج إشراف مجلس الإدارة من خلال نظام دوري لإعداد التقارير يتلقى عبره المجلس تقارير منتظمة بشأن المجالات التالية، بما في ذلك معلومات بشأن تحديثات ومستجدات الحالة، ومؤشرات الأداء، والتوجهات العامة:

				
مكافحة غسل الأموال	متابعة الالتزام	إدارة المخاطر	أبرز المخاطر والمخاطر الناشئة	نزعة المخاطر
				
التدقيق الداخلي	تخطيط التعاقب الوظيفي	استمرارية الأعمال	إدارة رأس المال	الأمر المتعلقة بالسمعة المؤسسية
				
إعداد التقارير الخاصة بمجموعة متابعة الالتزام والحوكمة	مراجعة نظم الرقابة الداخلية	التدقيق الشرعي الخارجي	التدقيق الشرعي الداخلي	التدقيق الخارجي
				
تقرير الاستدامة السنوي	تقارير الإدارة التنفيذية (التقارير المالية والإدارية)	تقرير الحوكمة السنوي		

تساهم عملية إعداد التقارير هذه في تعزيز الإشراف على المسائل المتعلقة بالحوكمة والمرونة والاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ضمن آليات الرقابة في البنك. وتوفر عمليات إعداد التقارير والمراجعة هذه رؤية واضحة للتقدم المحرز في المبادرات الرئيسية، والمخاطر والفرص ذات الأهمية النسبية، وأي فجوات في الرقابة أو متابعة الالتزام يتم تحديدها من خلال المراجعات الداخلية وملاحظات ورؤى أصحاب المصلحة. وفي هذا السياق، يرفع التنفيذيون والموظفون تقاريرهم إلى أعلى سلطة معنية بالحوكمة من خلال تقارير ربع سنوية، حيث يتم مراجعة المعلومات الواردة واعتمادها من قبل أعلى سلطة معنية بالحوكمة في البنك. وفي الوقت ذاته، فإن مجلس الإدارة في استخدامه لنتائج العناية الواجبة وإدارة الأثر يسترشد بسياسات البنك المعتمدة وإجراءاته الداخلية، والتي تهدف إلى الفصل بين المصالح وتوضيح المسؤوليات عبر عمليات الحوكمة والإشراف.

الإشراف على الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

يعد الإشراف على قضايا الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة والمسائل ذات الصلة بالمناخ جزءاً أصيلاً من نموذج حوكمة مجلس الإدارة الشامل. على مستوى مجلس الإدارة، يتولى المجلس الإشراف على المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ ومسائل الاستدامة من خلال لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقة عن مجلس الإدارة، تماشياً مع سياسة الاستدامة المعتمدة، كما يقدم التوجه الاستراتيجي بشأن تكامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما في ذلك الإشراف على اعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في أنشطة التمويل والاستثمار. وعلى المستوى الإداري، تتولى لجنة استمرارية الأعمال والاستدامة ولجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقة عن مجلس الإدارة قيادة عمليات التنفيذ والمراقبة والتنسيق، بينما يضطلع المدير التنفيذي المعني باستمرارية الأعمال والاستدامة بمهام المتابعة اليومية وإعداد التقارير. وإلى جانب ذلك، يتحمل كبار التنفيذيين مسؤولية استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ضمن نطاق صلاحياتهم الوظيفية، في حين تظل مسؤوليات إدارة الأثر موزعة عبر قطاعات الأعمال والوظائف المساندة ذات الصلة، بما في ذلك المخاطر ومتابعة الالتزام، والموارد البشرية، والعمليات. وضمن هذا الهيكل، تتم إدارة تنسيق شؤون الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة من خلال وحدة الاستدامة والحوكمة المشتركة بين القطاعات.

يعمل هيكل الحوكمة هذا من خلال قنوات إعداد تقارير راسخة، حيث تتم مراجعة تحديثات الاستدامة الدورية على المستوى الإداري، ويمكن تصعيدها إلى لجنة الحوكمة ولجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقتين عن مجلس الإدارة عند الحاجة لإطلاع المجلس عليها. وعملياً، يتم إعداد التقارير من خلال دورات حوكمة إدارية دورية، تتمثل عادةً في عروض تقديمية ربع سنوية على مستوى اللجان الإدارية. كما تخضع إفصاحات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لمراجعة الإدارات المعنية قبل نشرها، في حين يتم اعتماد تقرير الاستدامة نهائياً بعد موافقة رئيس متابعة الالتزام والحوكمة للمجموعة، ورئيس مجموعة إدارة المخاطر. ويتعزز نهج الحوكمة هذا من خلال دور مجلس الإدارة في اعتماد التقرير السنوي للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة كجزء من مراجعته الشاملة لمخرجات الحوكمة والإفصاح.

ضمن هيكل الحوكمة ذاته، يُمثل الإشراف المتعلق بالمناخ جزءاً محورياً، حيث يشغل مدير إدارة المخاطر بالبنك منصب الموظف التنفيذي المسؤول عن الإشراف على مسائل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ومسائل المخاطر المتعلقة بالمناخ، بينما يدعم قسم إدارة المخاطر عملية الإشراف على المخاطر المرتبطة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. وبناءً عليه، فإن الحوكمة ذات الصلة بالمناخ ضمن الهيكل الأوسع للإشراف على المخاطر ومتابعة الالتزام لدى البنك، مع تناول عمليات إدارة المخاطر الأكثر تفصيلاً يتم تناولها بالدراسة في قسم "المرونة المؤسسية".

إضافةً إلى ركيزة الحوكمة على وجه الخصوص، تتطلب الآليات القائمة من المدير التنفيذي لحوكمة الشركات ومتابعة الالتزام بنظم هيئة أسواق المال إعداد تقرير الحوكمة، والإشراف على حوكمة الشركات التابعة من خلال مراجعة سنوية، وإعداد تقرير الحوكمة السنوي. ومن ثم، يراجع المدير التنفيذي لحوكمة الشركات ومتابعة الالتزام بنظم هيئة أسواق المال إطار حوكمة الشريعة الإسلامية للبنك قبل تقديم التقرير إلى لجنة الحوكمة المنبثقة عن مجلس الإدارة، ويليه اعتماد مجلس الإدارة.

تشكيل مجلس إدارة بنك بوبيان

يُدار بنك بوبيان من خلال مجلس إدارة يتألف من مستوى واحد. ففي عام 2025، ضم المجلس 11 عضو مجلس إدارة، من بينهم عضواً تنفيذياً واحداً، و 6 أعضاء غير تنفيذيين، و 4 أعضاء مستقلين. وقد شغل كل من نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة فقط أدواراً تنفيذية في المجلس، في حين لم يشارك بقية أعضاء المجلس في الإدارة اليومية للبنك. ويسمح تشكيل المجلس هذا بمباشرة الإشراف المستقل ويتماشي مع إطار حوكمة البنك ومتطلبات بنك الكويت المركزي. وفي بنك بوبيان، ضم مجلس الإدارة عضواً واحداً من الإناث في عام 2025، ما يمثل 9% من عضوية المجلس، في حين بلغ متوسط مدة العضوية في المجلس 7 سنوات. وللحصول على تفاصيل بشأن أعضاء مجلس إدارة بوبيان، واللجان ذات الصلة المنبثقة عن مجلس الإدارة، يُرجى الرجوع إلى [التقرير السنوي لبنك بوبيان لعام 2025](#). بالإضافة إلى ذلك، يمكن الاطلاع على أعضاء مجالس إدارة الشركات التابعة من خلال التقارير السنوية والمواقع الإلكترونية الرسمية الخاصة بكل منها.

في بنك بوبيان، تخضع ترشيحات أعضاء مجلس الإدارة لموافقة بنك الكويت المركزي والانتخاب عبر الجمعية العامة السنوية، بينما يتم اختيار لجان المجلس من بين أعضاء مجلس الإدارة أنفسهم. ويتم تعيين أعضاء مجلس الإدارة كل ثلاث سنوات وفقاً لتعليمات الحوكمة الصادرة عن بنك الكويت المركزي. وفي هذه العملية، تشمل اعتبارات الاختيار الاستقلالية، والخبرات ذات الصلة، والتنوع في الخلفيات والتخصصات. كما يُتاح باب الترشح للجمهور لمن يستوفي معايير الترشح التي يُقرها بنك الكويت المركزي، حيث تُجرى الانتخابات العامة عبر الجمعية العامة السنوية أيضاً. فضلاً عن ذلك، تُراعى المهارات والخبرات المحددة ذات الصلة بآثار البنك واحتياجات الإشراف ضمن عملية الاختيار، حيث يُختار أعضاء مجلس الإدارة من عدة تخصصات متنوعة تساعد المجلس على اتخاذ القرارات التي تُحقق المصلحة الفضلى للبنك وأصحاب المصلحة، وتتم عملية الاختيار وفقاً للإجراءات المعتمدة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.

يتعزز هيكل الحوكمة هذا من خلال الفصل الواضح بين الأدوار القيادية على مستوى مجلس الإدارة، حيث يتم الفصل بين دور رئيس مجلس الإدارة ودور الرئيس التنفيذي. ووفقاً لهذا الهيكل، يشغل رئيس مجلس الإدارة منصباً غير تنفيذي التزاماً بتعليمات حوكمة الشركات الصادرة عن بنك الكويت المركزي، في حين تقع المسؤولية التنفيذية على مستوى المجلس على عاتق نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة. ويكتمل هذا الفصل بوجود أعضاء مجلس إدارة غير تنفيذيين ومستقلين يُقدّمون منظوراً مستقلاً لتطوير الاستراتيجية، والإشراف الإداري، ومراقبة تقبل المخاطر والأداء، ويُؤكد الفصل كذلك أن قرارات مجلس الإدارة لا تخضع لهيمنة أفراد أو مجموعات معينة. ومن ثم، يتم الحفاظ على استقلالية المجلس من خلال مراجعة سنوية من قبل وحدة الحوكمة وفقاً لتعليمات الحوكمة الصادرة عن بنك الكويت المركزي، حيث يُصَحح البنك عن أعضاء مجلس الإدارة المستقلين عبر موقعه الإلكتروني، وتقريره السنوي، وإفصاحات البورصة، وعملية إعداد التقارير المعنية بالحوكمة.

الأفراد في الهيئات المعنية بالحوكمة في بنك بوبيان

المؤشر الاقتصادي	بوبيان كابتال	بوبيان تكافل	بنك بوبيان	بنك لندن والشرق الأوسط	إجمالي المجموعة لعام 2025
الإجمالي لكل شركة تابعة	5	7	11	9	32
من حيث النوع					
ذكور	5	7	10	8	30
إناث	-	-	1	1	2
من حيث الفئة العمرية					
أقل من 30 سنة	-	-	-	-	-
ما بين 30 - 50 سنة	4	5	-	-	9
أكثر من 50 سنة	1	2	11	-	14

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

نموذج حوكمة بنك لندن والشرق الأوسط

في بنك لندن والشرق الأوسط، يعد الإشراف على مسائل الاستدامة والمسائل ذات الصلة بالمناخ جزءاً لا يتجزأ من إطار حوكمة المخاطر لديه. وعلى مستوى مجلس الإدارة، تتولى لجنة إدارة المخاطر التابعة للمجلس الإشراف على نهج المجموعة تجاه المخاطر المتعلقة بالمناخ، في حين يتولى مدير إدارة المخاطر دور القيادة في إدارة مخاطر المناخ. ويتعزز هذا الإشراف على المستوى الإداري من خلال لجنة إدارة المخاطر التنفيذية وفريق الإدارة التنفيذية، إذ تتوفر برامج تدريب دورية حول مخاطر المناخ وعمليات تقييم مستمرة يتولاها مجلس الإدارة. ودعماً لهذا الهيكل بشكل أكبر، ترفع لجنة إدارة المخاطر المنبثقة عن مجلس الإدارة تقاريرها إلى مجلس إدارة بنك لندن والشرق الأوسط، في حين أن لجنة إدارة مخاطر المؤسسة تدعم إدارة استراتيجية الاستدامة لدى بنك لندن والشرق الأوسط تحت مسؤولية مدير إدارة المخاطر.

وإلى جانب هذه الترتيبات الداخلية، تفاعل أربعة أعضاء مجلس إدارة غير تنفيذيين يُمثلون المساهمين في عام 2025 مع أكبر مساهمين يمتلكان ما نسبته 79.87% من الأسهم، الأمر الذي وفر واحدة من القنوات التي تضمن بقاء أعلى سلطة حوكمة على اتصال بأصحاب المصلحة الرئيسيين. وبالتوازي مع ذلك، يتولى رئيس قسم الموارد البشرية إدارة الآثار المتعلقة بالكوادر البشرية. وفي سياق إطار حوكمة المناخ هذا، يحرص مجلس الإدارة، من خلال لجنة إدارة المخاطر، على القيام بما يلي:

- وضع استراتيجية التغيير المناخي
- خطط التحول والأهداف المحددة
- مراقبة المواءمة بين استراتيجية المناخ ونموذج الأعمال
- توفير إشراف استراتيجي على المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ، ومناقشة واعتماد تقبل مخاطر المناخ وإطار السياسات
- المصادقة على تقبل المخاطر ذات الصلة بالمناخ والإفصاحات المتعلقة بها في القوائم المالية
- مراجعة التعرض لمخاطر المناخ ذات الأهمية من خلال إعداد التقارير الدورية

لدعم هذا التناغم الإشرافي، تجتمع لجنة إدارة المخاطر المنبثقة عن مجلس الإدارة أربع مرات سنوياً على الأقل.

هيكل مجلس الإدارة ولجانه

صُمم هيكل مجلس إدارة بنك بوبيان وهيكل لجانه لتمكين اتخاذ القرارات بصورة مستقلة، والمساءلة الواضحة، والإشراف الفعال على المسائل الجوهرية لحوكمة البنك. وكما هو موضح أدناه، يُوفر تكوين المجلس وهيكل لجانه الأساس للإشراف على الاستراتيجية والحوكمة والمخاطر ومتابعة الالتزام والقضايا المتعلقة بالاستدامة. ومع ذلك، وللحصول على معلومات إضافية بشأن مجلس إدارة الشركات التابعة لمجموعة بوبيان وإدارتها التنفيذية، يُرجى زيارة المواقع الإلكترونية الرسمية الخاصة بكل منها.

مجلس الإدارة



عادل عبدالوهاب الماجد
نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة



عبدالعزیز عبدالله دخيل الشايح
رئيس مجلس الإدارة



فهد أحمد الفوزان
عضو مجلس الإدارة



وليد مشاري الحممد
عضو مجلس الإدارة



محمد يوسف الصقر
عضو مجلس الإدارة



حازم علي المطيري
عضو مجلس الإدارة



د. أماني خالد بورسلي
عضو مجلس الإدارة المستقل



عبد الله سعود البدر
عضو مجلس الإدارة المستقل



خالد أحمد المفضف
عضو مجلس الإدارة المستقل



وليد خالد الباقوت
عضو مجلس الإدارة



أحمد محمد الفهد
مدير عام
وأمين سر مجلس الإدارة



رباح عبدالرحمن الرباح
عضو مجلس الإدارة المستقل



الترشيح لدى مجلس إدارة بوبيان تكافل

تسترشد ممارسات الترشيح في بوبيان تكافل بترتيبات حوكمة مُحددة تدعم إشراف مجلس الإدارة على مسائل التعيين والتشكيل. وتنص هذه الممارسات على تشكيل لجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل، من بينهم عضو مجلس إدارة مستقل واحد على الأقل، وتشترب ألا يتولى رئيس مجلس الإدارة رئاسة هذه اللجنة. ويتم دعم المراجعة المتصلة بالترشيح من خلال إجراءات رسمية للاجتماعات والتوثيق واتخاذ القرارات، حيث تُعقد الاجتماعات حسب الحاجة، ولكن مرة واحدة سنوياً على الأقل، مع وجود تنسيق إداري قائم للحفاظ على السجلات والوثائق الداعمة. وفي حين تدعم اللجنة الإشراف على المسائل المتصلة بالترشيح، فإن المسؤولية النهائية عن القرارات تظل قائمة على عاتق مجلس الإدارة، وتخضع الترتيبات الأساسية للمراجعة الدورية، مع اشتراط موافقة مجلس الإدارة على أي تعديلات.



الترشيح لدى مجلس إدارة بوبيان كابيتال

تخضع عملية الترشيح لعضوية مجلس إدارة بوبيان كابيتال لمتطلبات هيئة أسواق المال، ويتم بدعم من لجنة الترشيحات والمكافآت. وتماشياً مع هذه المتطلبات، يُعلن عن فتح باب الترشيح في جريدتين يوميتين قبل أسبوعين على الأقل من انعقاد الجمعية العامة العادية، وبعد ذلك تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة طلبات الترشيح والتوصية بالمرشحين المعتمدين إلى الجمعية العامة.

وضمن هذه العملية، تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية التوصية بقبول طلبات الترشيح وإعادة الترشيح لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وفقاً للكتاب الخامس والكتاب الخامس عشر من اللائحة التنفيذية لهيئة أسواق المال، بالإضافة إلى القواعد والتعليمات الأخرى ذات الصلة الصادرة عن هيئة أسواق المال والجهات المختصة. ويمتد دور اللجنة أيضاً إلى المراجعة السنوية للمهارات والكفاءات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة، وضمان استمرارية استقلالية أعضاء المجلس، ودعم خطط التعاقب الوظيفي، والترشيح للمناصب التنفيذية والرقابية الرئيسية، بما في ذلك الرئيس التنفيذي، والمدير المالي، ومسؤول متابعة الالتزام، وهيئة الرقابة الشرعية. وتحظى ممارسات الترشيح هذه بمزيد من الدعم من خلال مراجعة الهيكل التنظيمي بما يتماشى مع استراتيجية الشركة ومتطلبات هيئة أسواق المال للوظائف التنفيذية والمسجلة، وبالموازاة مع ذلك، تدعم اللجنة وضوح الحوكمة من خلال إعداد الأوصاف الوظيفية لأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين وغير التنفيذيين والمستقلين قبل الاعتماد النهائي وتسليمها لإدارة الموارد البشرية.

وتدعم هذه الترتيبات ممارسات الترشيح المنهجية لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، مع مواءمة عمليات الحوكمة في بوبيان كابيتال مع متطلبات هيئة أسواق المال والتطلعات الأوسع نطاقاً للشفافية والكفاءة والاستقلالية.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

تشكيل مجلس إدارة بنك لندن والشرق الأوسط وترشيحاته

يشغل رئيس مجلس إدارة بنك لندن والشرق الأوسط منصب الرئيس التنفيذي لبنك بوبيان، وهو ما يُساعد في الحفاظ على المواءمة الاستراتيجية لبنك لندن والشرق الأوسط مع استراتيجية المجموعة بنطاقها الأوسع، حيث يُواصل بنك لندن والشرق الأوسط عمله من خلال هيكل الحوكمة وترتيبات الإشراف الخاصة به على مستوى الكيان. وضمن هذا الهيكل، تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية تعيينات مجلس الإدارة، حيث تقوم بتحديد المرشحين المؤهلين، والنظر في الترشيحات المقدمة من كبار المساهمين، ومراعاة التنوع بين الجنسين عند البحث عن أعضاء مجلس إدارة غير تنفيذيين مستقلين جُدد.

يتم دعم هذه العملية بعقد اجتماعات بين أعضاء مجلس الإدارة الجدد المحتملين والأعضاء الممثلين للمساهمين، في حين يخضع الأعضاء المستقلون لعملية موافقة رقابية، ويجوز لمساهمي بنك لندن والشرق الأوسط عزل فرادى أعضاء مجلس الإدارة دون الحاجة إلى إبداء أسباب، شريطة الحصول على نسبة 75% من إجمالي الأصوات، في حين يُعاد انتخاب ثلاثة أعضاء سنوياً. وفي الوقت ذاته، مثل أربعة أعضاء في المجلس ترشيحات المساهمين كما في 31 ديسمبر 2023، من بينهم ثلاثة مرتبطون ببنك بوبيان وعضو واحد مرتبط بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في الكويت. وإلى جانب هذا التمثيل، يحتفظ بنك لندن والشرق الأوسط بلجنة ترشيحات دائمة (لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة) يرأسها عضو مستقل، كما أن جميع أعضاء لجنة الترشيحات مستقلون عن الإدارة وعن أي مصالح أخرى. ويتعزز هيكل هذه اللجنة بوجود ثلاثة أعضاء مستقلين على الأقل معتمدين من قبل الجهات الرقابية، مما يشير إلى أن 80% من مجلس إدارتها مستقل عن الإدارة. وانعكاساً لهذا التكوين في عام 2025، أعلن بنك لندن والشرق الأوسط عن مجلس إدارة مكون من تسعة أعضاء يضم عضوين تنفيذيين، و3 أعضاء مستقلين، و4 أعضاء غير تنفيذيين ممثلين للمساهمين. وضمن هذا المزيج، يُعد رئيس مجلس الإدارة عضواً غير تنفيذي ولكنه لا يُصنف كمستقل، مع الحفاظ على الاستقلالية من خلال وجود الأعضاء المستقلين الثلاثة. وبشكل عام، تستند هذه الترتيبات إلى ممارسة بنك لندن والشرق الأوسط في السعي التزم بمدونة حوكمة الشركات في المملكة المتحدة، أو تقديم تفسيرات في حالات عدم الالتزام بها، وذلك كجزء من أفضل الممارسات، على الرغم من عدم إلزامه رسمياً باعتمادها.

تُدعم ترتيبات الحوكمة من خلال مقاييس فعالية وكفاءة مجلس الإدارة، بما في ذلك تنفيذ عملية تقييم ذاتي سنوية إلى جانب مراجعة خارجية مستقلة للفعالية تُجرى كل ثلاث سنوات. ومن خلال هذه المراجعات، تم إحرار تقدم نحو زيادة التنوع في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية كهدف رسمي. وعلى المستوى التشغيلي، تجاوز حضور جميع اجتماعات مجلس الإدارة ما نسبته 75% في عام 2025، في حين توجد خطة لزيادة الرئيس التنفيذي قيد التنفيذ وتتم مراجعتها من خلال اللجنة الترشيحات والمكافآت. وإضافة مزيد من السياق إلى تكوين المجلس، بلغ متوسط مدة العضوية في المجلس 6.95 سنوات، محسوبة على أساس المستوى الواحد لجميع أعضاء مجلس الإدارة. وقد شمل هذا الملف امرأة واحدة في عضوية المجلس في عام 2025، بينما امتلك سبعة أعضاء مستقلين أو غير تنفيذيين خبرة ذات صلة بالقطاع. للحصول على تفاصيل إضافية بشأن مجلس إدارة بنك لندن والشرق الأوسط والإدارة التنفيذية، يُرجى الرجوع إلى الموقع الإلكتروني لبنك لندن والشرق الأوسط.

اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة بنك بوبيان

لدعم التنفيذ الفعال لمهامه، شكل مجلس الإدارة خمس لجان رئيسية، تعمل كل منها بموجب ميثاق معتمد من المجلس يُحدد الأدوار والواجبات والصلاحيات، مع قيام رؤساء اللجان برفع تقارير دورية إلى المجلس حول أنشطة اللجان وقراراتها. وتتمثل اللجان الرئيسية فيما يلي:

اسم اللجنة	المسؤولية الرئيسية (النطاق)	المسؤول عن اللجنة (رئيس اللجنة)	مجالات القرار المشمولة
لجنة التدقيق منبثقة عن مجلس الإدارة	1- مراجعة واعتماد خطة التدقيق الداخلي. 2- مناقشة طبيعة ونطاق التدقيق مع مدققي الحسابات الخارجيين قبل بدء عملية التدقيق، ومناقشة تقارير التدقيق الداخلي، والخطابات الإدارية الصادرة عن المدققين الخارجيين، وتقرير مراجعة الرقابة الداخلية. 3- مراجعة القوائم المالية السنوية والربع سنوية. 4- اعتماد السياسات المحاسبية. 5- متابعة الإجراءات التصحيحية لملاحظات تقارير التدقيق الداخلي، والخطابات الإدارية الصادرة عن المدققين الخارجيين، بالإضافة إلى تقرير مراجعة الرقابة الداخلية وتقارير المعايير والفحص الخاصة ببنك الكويت المركزي. 6- مناقشة تقارير التدقيق الداخلي الشرعي. 7- الاجتماع مع المدققين الخارجيين والمدققين الشرعيين. 8- مراجعة ردود الجهات الرقابية، والإجراءات التصحيحية اللازمة المتعلقة بالنتائج، وتوصيات التدقيق الداخلي. 9- مراجعة تقارير الجهات الرقابية.	الدكتورة/ أماني خالد بورسلي	المجال الاقتصادي والحوكمة
لجنة الترشيحات والمكافآت منبثقة عن مجلس الإدارة	1- مراجعة أنظمة المكافآت والتعويضات المقترحة ورفع التوصيات ذات الصلة إلى المجلس لاعتمادها. 2- إجراء تقييم ل أداء مجلس الإدارة. 3- إجراء تقييم ل أداء هيئة الرقابة الشرعية. 4- مراجعة تقييم الأداء السنوي لنائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة. 5- ضمان إجراء تقييم ل أداء الإدارة التنفيذية. 6- مراجعة خطة التعاقب الوظيفي. 7- تحديد البرامج التدريبية لمجلس الإدارة. 8- مناقشة توظيف الكوادر الوطنية المؤهلة في الإدارة الوسطى والعليا.	السيد/ عبد الله سعود البدر	المجالات الاقتصادية والاجتماعية والحوكمة
لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقة عن مجلس الإدارة	1- مراجعة مقاييس تقبل المخاطر وتقارير مستويات المخاطر. 2- مراجعة خطة رأسمال البنك. 3- اعتماد عدد من السياسات المرتبطة بنشاط المخاطر ومتابعة الالتزام. 4- مراجعة تقرير التقييم الداخلي لكفاية رأس المال ونتائج اختبارات الإجهاد. 5- المراجعة الدورية لحدود تعرض البنك للمخاطر الدولية. 6- مناقشة تقارير وخطط أنشطة إدارة متابعة الالتزام وإدارة مكافحة غسل الأموال والعقوبات. 7- مراجعة ومناقشة مشروع إعادة هيكلة مكافحة غسل الأموال. 8- مراجعة ومناقشة المخاطر غير الكمية، وخاصة الأمن السيبراني، وخطوات تغطيتها من قبل إدارة تكنولوجيا المعلومات، فضلاً عن إجراء مناقشة مع المسؤولين التنفيذيين الذين يتولون مسؤولية هذه الإدارة.	السيد/ خالد أحمد المصنف	المجالات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والحوكمة
لجنة الحوكمة منبثقة عن مجلس الإدارة	1- مراجعة تقرير الحوكمة السنوي. 2- مناقشة تقارير مراجعة الحوكمة الصادرة عن وحدة حوكمة الشركات ومتابعة حالة التوصيات الخاصة بها. 3- متابعة تنفيذ متطلبات بنك الكويت المركزي بشأن حوكمة الشركات والحوكمة الشرعية. 4- التأكد من عقد مجلس الإدارة ولجان المجلس لعدد كافٍ من الاجتماعات. 5- مراجعة دليل حوكمة الشركات. 6- التحقق من قدرة الشركات التابعة على تلبية متطلبات معايير حوكمة الشركات للمجموعة ومعايير حوكمة الشركات الصادرة عن الجهات الرقابية المعنية بالشركات التابعة. 7- التحقق من وجود الوسائل والأدوات المناسبة لضمان التزام جميع الشركات التابعة بكافة متطلبات الحوكمة المعتمدة. 8- المتابعة مع هيئة الرقابة الشرعية ولجنة التدقيق لضمان الالتزام لدليل التدقيق الشرعي الداخلي.	عبد العزيز عبد الله دخيل الشايح	المجالات الاقتصادية والبيئية والحوكمة
اللجنة التنفيذية	1- اعتماد العمليات التمولية بما يتماشى مع حدود الصلاحيات المعتمدة. 2- تقديم توصيات بتسوية الديون و/أو تقديم التوصيات بشأن القضايا القانونية لعملاء الشركات إلى مجلس الإدارة. 3- اعتماد معاملات الأطراف ذات الصلة والعمليات الاستثمارية ضمن حدود صلاحياتها.	عادل عبد الوهاب الماجد	المجالات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والحوكمة

كما يشمل بناء القدرات هذا جلسات توعوية دورية تتناول الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، ومراجعة سياسة الاستدامة وتحديثات ومستجدات الاستراتيجية، ومناقشات اللجان حول المخاطر والفرص المتعلقة بالاستدامة.

وفي الوقت ذاته، يتم تعزيز مُساءلة مجلس الإدارة والمواءمة مع مصالح المساهمين طويلة الأجل من خلال الجمعية العامة السنوية وعملية التقييم السنوي للمجلس، مع الإفصاح السنوي عن محاضر اجتماعات الجمعية العامة السنوية كجزء من عملية إعداد تقارير الحوكمة المنفذة في البنك.

الإدارة التنفيذية واللجان الإدارية

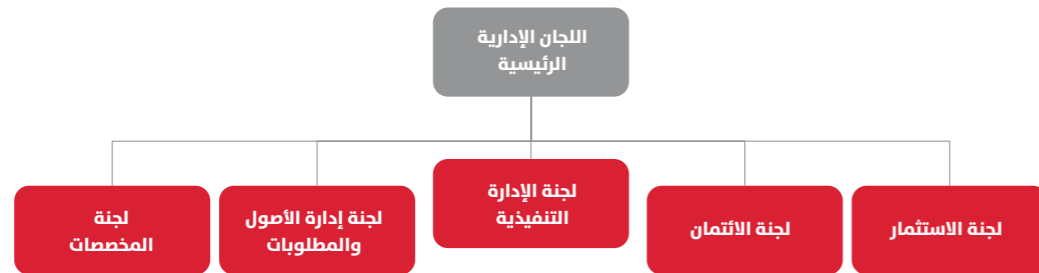
تضطلع الإدارة التنفيذية واللجان المساندة لها بدور محوري في تحويل توجهات مجلس الإدارة إلى عمليات تشغيلية وتنسيق وتنفيذ يومي في كافة قطاعات البنك، وتساهم هذه الجهات مجتمعة في ربط الأولويات الاستراتيجية بالتنفيذ التشغيلي، ووظائف الرقابة، واتخاذ القرار على المستوى الإداري.

اللجان الإدارية لدى بنك بوبيان

على المستوى الإداري، تتم مباشرة وممارسة الإشراف المتعلق بالاستدامة من خلال لجنة استمرارية الأعمال والاستدامة (BCSC)، والتي تضم ممثلين على مستوى الإدارة التنفيذية من مختلف قطاعات البنك. وضمن هذا الهيكل، تتولى اللجنة الإشراف على مبادرات الاستدامة، ومراقبة التقدم المحرز مقابل أهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، ودعم التنفيذ عبر الوظائف ذات الصلة، وتصعيد المسائل الجوهرية من خلال قنوات الحوكمة الراسخة إلى لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقة عن مجلس الإدارة عند الاقتضاء. ويقود التنسيق اليومي الإدارة التنفيذية لدى قسم استمرارية الأعمال والاستدامة، بينما تظل مسؤولية كل موضوع مترسخة ضمن قطاعات الأعمال والوظائف المساندة ذات الصلة.

ويُنَفَّذ هذا النموذج المطبق على مستوى الإدارة من خلال مسؤولي الإدارات، ومسؤولي الاتصال المعنيين بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، أو الرواد المكلفين بدفع عملية التنفيذ وتنسيق عملية إعداد التقارير الموحدة في جميع أنحاء البنك.

وإلى جانب لجنة استمرارية الأعمال والاستدامة، توفر مجموعة أوسع من اللجان الإدارية إشرافاً تنفيذياً عبر مجالات محددة، بما في ذلك اللجان الإدارية الرئيسية التالية:



تُعد لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقة عن مجلس الإدارة بمثابة اللجنة الرئيسية لدى مجلس الإدارة المعنية بالإشراف على إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام والمسائل ذات الصلة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. واستناداً إلى سياسة الاستدامة المطبقة لدى البنك، تتولى لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام تقديم التوجيه الاستراتيجي والإشراف على المسائل المتعلقة بالاستدامة، بما في ذلك القضايا البيئية وتلك المرتبطة بالمناخ، كما تدعم الإشراف على دمج اعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في أنشطة التمويل والاستثمار. ويضع هذا النهج الإشراف على الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ضمن هيكل الحوكمة الجوهري للبنك، بدلاً من جعله منوطاً بلجنة استدامة منفصلة ومستقلة تابعة لمجلس الإدارة.

تُجسّد أنشطة اللجان خلال عام 2025 الدور الفاعل الذي تضطلع به هذه الهيئات في دعم إشراف مجلس الإدارة، كما هو موضح في الجدول أدناه، والذي يُلخّص عدد الاجتماعات التي عقدها المجلس ولجانه الرئيسية خلال العام. ويعكس تناغم هذه الاجتماعات الانخراط النشط للجان المجلس في مسائل المخاطر، والحوكمة، ومتابعة الالتزام، والمسائل الاستراتيجية المفوضة إليها. وللحصول على مزيد من المعلومات بشأن الأنشطة المتعلقة بمجلس الإدارة، يُرجى الرجوع إلى [النتقرير السنوي لعام 2025](#) الخاص ببنك بوبيان. وفضلاً عن ذلك، يمكن الاطلاع على المعلومات المتعلقة بالشركات التابعة لبنك بوبيان من خلال المواقع الإلكترونية الرسمية الخاصة بكل منها.

اجتماعات مجلس الإدارة ولجان المجلس الرئيسية

الحضور	مجلس الإدارة	اللجنة التنفيذية	لجنة الترشيحات والمكافآت	لجنة الحوكمة	لجنة التدقيق	لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام	حضور العضو %
عدد الاجتماعات الحد الأدنى للاجتماعات المطلوبة وفقاً لكل ميثاق	9 6	6 6	4 4	3 2	10 4	12 4	
عبد العزيز عبد الله الشايع	8			3			92%
عادل عبد الوهاب الماجد	8	6		3			94%
حازم علي المطيري	6		*1		9	9	83%
محمد يوسف الصقر	9	6	4				100%
وليد مشاري الحمد	9	*2	4			9	100%
فهد أحمد الفوزان	9	4	3		*1	*3	100%
خالد أحمد المصنف	9		4	3	*1	12	100%
عبد الله سعود البدر	9	4	3	3		*3	100%
وليد خالد الباقوت**	7				8	8	92%
الدكتورة/ أماني خالد بورسلي**	7			2	9	9	100%
رياح عبد الرحمن الرباح**	7				8	9	96%

* حضور قبل تشكيل مجلس الإدارة ولجان المجلس لدورة (2025 - 2027).
** أعضاء مجلس الإدارة الذين تم انتخابهم خلال اجتماع الجمعية العمومية للسنة المنتهية في 31 ديسمبر 2024، وتم قبولهم في مجلس الإدارة كأعضاء جدد لدورة (2025 - 2027).

فاعلية مجلس الإدارة

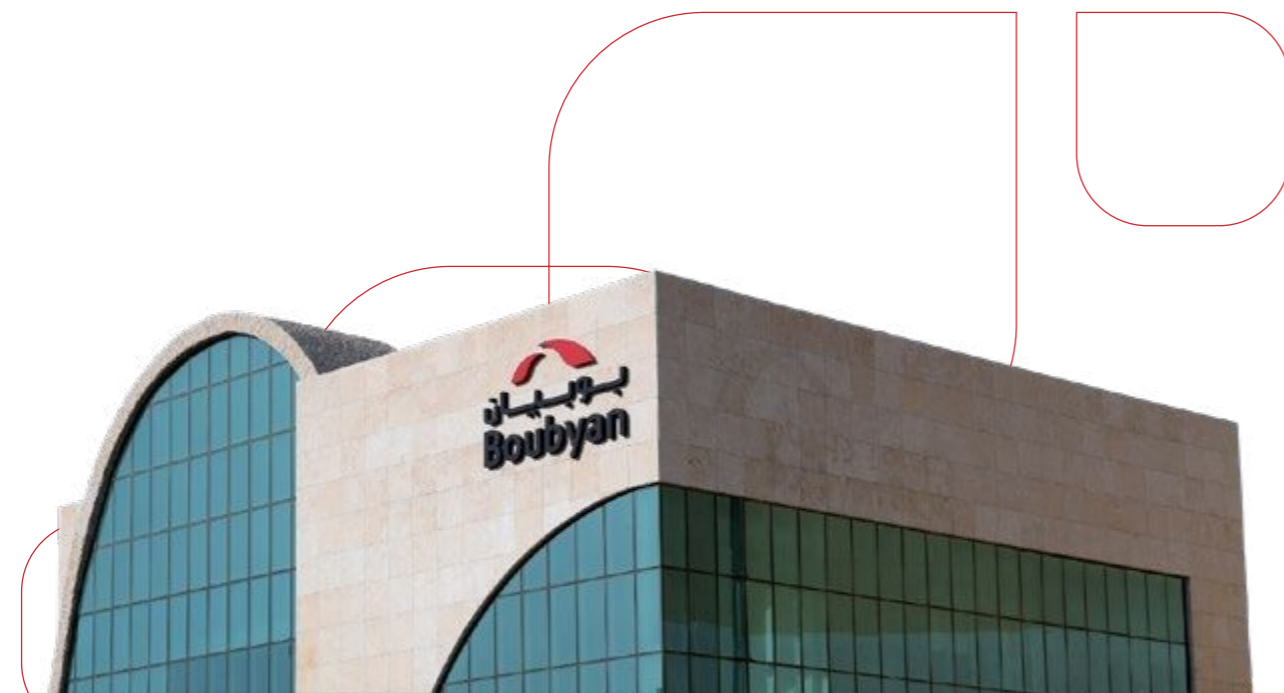
يواصل بنك بوبيان تقييم فاعلية مجلس الإدارة من خلال آلية سنوية داخلية لتقييم الأداء. وتستند عملية التقييم إلى مراجعة النظراء عبر طرف مستقل متعاقد معه، حيث تُناقش النتائج داخل لجنة الترشيحات والمكافآت، ومن ثم تُرفع إلى مجلس الإدارة. ومن حيث الحوكمة، تحدد لجنة الترشيحات والمكافآت آلية التقييم ويقرها مجلس الإدارة، ليتولى بعدها الطرف المتعاقد معه إعداد أسئلة التقييم. وتشمل العملية كذلك تقييماً سرياً للنظراء، حيث يقوم كل عضو في مجلس الإدارة بتقييم المجلس وزملائه الأعضاء دون الكشف عن هويته.

لدعم اتخاذ قرارات مستنيرة، يستمر البنك في تعزيز قدرات مجلس الإدارة من خلال التدريب الدوري، بما في ذلك التدريب المتعلق بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة والتوعية بمبادئ الحوكمة. ويتواءم هذا مع التقدم الأوسع المحرز في عام 2025 والمشار إليه في رسالة رئيس مجلس الإدارة، حيث تطرق فيها إلى تعزيز تمثيل الجنسين على مستوى مجلس الإدارة وبرامج التوعية بمبادئ الحوكمة للموظفين الجدد كجزء من التقدم الأوسع في الحوكمة والشمول خلال العام.

الإدارة التنفيذية لبنك بوبيان

تتولى الإدارة التنفيذية لدى البنك مسؤولية تنفيذ الاستراتيجيات المعتمدة من مجلس الإدارة والإشراف على العمليات اليومية للبنك. وبناءً على ذلك، يتم تفويض الإدارة والأنشطة اليومية من قبل مجلس الإدارة إلى الإدارة التنفيذية، التي تضم فريقاً تنفيذياً يغطي مجالات متنوعة، تشمل الاستراتيجية، والعمليات، وتكنولوجيا المعلومات، والتدقيق الداخلي، والمخاطر، ومتابعة الالتزام والحوكمة، والموارد البشرية. وإلى جانب المسائل المتعلقة بالاستدامة، يحتفظ البنك بهيكل حوكمة، ولجان إدارية، ووظائف رقابة داخلية مسؤولة عن مراجعة واعتماد المنتجات والخدمات المالية، وذلك لدعم متابعة الالتزام، وضمان العدالة مع العملاء، والمواءمة مع المتطلبات الرقابية. وللحصول على تفاصيل بشأن الإدارة التنفيذية واللجان الإدارية لبنك بوبيان، يُرجى الرجوع إلى [التقرير السنوي لعام 2025](#) الخاص لبنك بوبيان.

فريق الإدارة التنفيذية



اسم العضو	الدور	العضوية في اللجان	الوظائف والالتزامات والمهمة الأخرى	طبيعة الالتزامات	النوع	الكفاءات ذات الصلة بتأثير المؤسسة
 عادل عبدالله الماجد	نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة	لجنة الإدارة التنفيذية	نائب رئيس مجلس بوبيان كابيتال (الكويت)	تنفيذي	ذكر	انضم السيد/ الماجد إلى بنك بوبيان في يناير 2019، وهو يتمتع بخبرة في القطاع المصرفي تزيد عن 24 عاماً، وقبل انضمامه إلى بوبيان، كان يشغل منصب مدير "إدارة الرقابة المكتبية" في بنك الكويت المركزي. وقد عمل سابقاً في قطاع الخدمات المصرفية للشركات كمدير تنفيذي في بنك أبوظبي الأول في الكويت، ومدير أول في بنك الكويت الوطني. وهو حاصل على درجة البكالوريوس في المحاسبة من الجامعة الأمريكية بالقاهرة، ودرجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية ماسترخت لإدارة الأعمال في الكويت. كما حضر برامج متنوعة لتطوير الإدارة التنفيذية في جامعة هارفارد.
 عبدالله عبدالمحسن	الرئيس التنفيذي	لجنة الإدارة التنفيذية	عضو مجلس إدارة - بوبيان تكافل (الكويت)	تنفيذي	ذكر	انضم إلى بنك بوبيان في عام 2021، ويتمتع بخبرة تزيد عن 24 عاماً في القطاع المصرفي والمؤسسات المالية. وقبل انضمامه إلى بوبيان، شغل منصب مدير عام الخدمات المصرفية الخاصة وتمويل الأفراد في بيت التمويل الكويتي، كما عمل في شركة «ديلويت» لخدمات التدقيق والاستشارات في الكويت، بالإضافة إلى الهيئة العامة للاستثمار. وهو حاصل على درجة البكالوريوس في المحاسبة ودرجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الكويت. فضلاً عن ذلك، حضر عدداً من برامج تطوير الإدارة التنفيذية، وهو محاسب قانوني معتمد في دولة الكويت.
 علي يوسف الأنصاري	الرئيس التنفيذي	لجنة الإدارة التنفيذية	عضو مجلس إدارة - بوبيان تكافل (الكويت)	تنفيذي	ذكر	انضم السيد/ علي إلى بنك بوبيان في عام 2012، وهو يتمتع بخبرة في القطاع المصرفي تزيد عن 26 عاماً. وقد بدأ مسيرته المهنية في بيت التمويل الكويتي، حيث تولى عدة مناصب إدارية وتنفيذية عقب تخرجه وحصوله على درجة البكالوريوس من جامعة الكويت. وفي بوبيان، شغل عدة مناصب وحصل على العديد من الشهادات المهنية، كما حضر برامج تدريبية وقيادية، أبرزها برنامج الإدارة العامة من كلية هارفارد للأعمال.
 د. بدر سعد الهاشل	رئيس مجموعة إدارة المخاطر	لجنة الإدارة التنفيذية	نائب رئيس مجلس الإدارة - بوبيان تكافل (الكويت)	تنفيذي	ذكر	تم تعيين الدكتور/ بدر الهاشل رئيساً لإدارة المخاطر لدينا منذ عام 2024، وهو يعمل في بنك بوبيان منذ عام 2019 ضمن مجموعة إدارة المخاطر. ويتمتع الدكتور الهاشل بخبرة تزيد عن 20 عاماً في مجال التمويل، وقبل انضمامه إلى البنك، عمل أستاذاً مشاركاً في التمويل بجامعة الكويت، تخللها زمالة في كلية لندن للاقتصاد، حيث بدأ مسيرته المهنية في قطاع الاستثمار. فضلاً عن ذلك، يحمل الدكتور/ بدر الهاشل درجة الدكتوراه في التمويل ودرجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة إنديانا - بلومنجتون، بالإضافة إلى درجة البكالوريوس في الهندسة الصناعية من جامعة الكويت بتقدير امتياز مع مرتبة الشرف، فضلاً عن حضوره لبرامج تدريبية لتطوير الإدارة التنفيذية. ويشغل حالياً عضوية عدة مجالس إدارة في القطاع المالي وقطاع الرعاية الصحية، والدكتور الهاشل حاصل على شهادة محلل مالي معتمد (CFA)، حيث عمل مستشاراً لإدارة المخاطر في القطاع المصرفي ومستشاراً للجهاز الوطني للاعتماد الأكاديمي. وتشمل مساهمات الدكتور/ الهاشل أبحاثاً منشورة في مجلات تمويل دولية رائدة، كما نال جوائز تقديراً لتميزه في التدريس والبحث العلمي.

اسم العضو	الدور	العضوية في اللجان	الوظائف والالتزامات والمهمة الأخرى	طبيعة الالتزامات	النوع	الكفاءات ذات الصلة بتأثير المؤسسة
 عادل عبدالله الماجد	نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة	لجنة الإدارة التنفيذية	رئيس مجلس لندن والشرق الأوسط	تنفيذي	ذكر	انضم السيد / الماجد إلى بنك بوبيان في أغسطس 2009، وهو يتمتع بخبرة مصرفية تصل إلى 44 عاماً تقريباً، وقد عمل سابقاً في بنك الكويت الوطني لأكثر من 25 عاماً، حيث شغل مناصب قيادية، منها نائب الرئيس التنفيذي ومدير عام مجموعة الخدمات المصرفية للأفراد. تخرج السيد/ الماجد في جامعة الإسكندرية حيث حصل على درجة البكالوريوس في المحاسبة، كما حضر برامج متنوعة لتطوير الإدارة التنفيذية في عدة جامعات مرموقة، منها جامعة هارفارد ووارثون وستانفورد وغيرها من المؤسسات العريقة.
 عبدالله عبدالكريم التويجري	الرئيس التنفيذي	لجنة الإدارة التنفيذية	رئيس مجلس إدارة بوبيان كابيتال (الكويت)	تنفيذي	ذكر	انضم السيد التويجري إلى بنك بوبيان في ديسمبر 2011، وهو يتمتع بخبرة مصرفية تزيد عن 36 عاماً، قضى منها 23 عاماً في بنك الكويت الوطني. وخلال فترة عمله في بنك الكويت الوطني، شغل أدواراً قيادية مختلفة في قطاع الخدمات المصرفية للأفراد في كل من الكويت ولندن. وحصل السيد/ التويجري على درجة البكالوريوس في التمويل من جامعة الكويت، وحضر عدة برامج لتطوير الإدارة التنفيذية في كلية هارفارد للأعمال، والمعهد الأوروبي لإدارة الأعمال (إنسياد)، وغيرها من المؤسسات المرموقة.
 عبد السلام محمد الصالح	الرئيس التنفيذي	لجنة الإدارة التنفيذية	رئيس مجلس إدارة بوبيان تكافل (الكويت)	تنفيذي	ذكر	انضم السيد/ الصالح إلى بنك بوبيان في أكتوبر 2012، وهو يتمتع بخبرة مصرفية تزيد عن 37 عاماً. وقد عمل لمدة 18 عاماً في بنك الكويت الوطني، حيث اكتسب خبرة واسعة في الرقابة المالية والخدمات المصرفية للشركات، وكان آخر منصب شغله هو رئيس إدارة الخدمات المصرفية المحلية للشركات. وقبل انضمامه للبنك، عمل لأكثر من 7 سنوات في بنك أبوظبي الوطني كمدير إقليمي لفرع في الكويت. وحصل السيد/ الصالح على درجة البكالوريوس في التمويل من جامعة الكويت، وحضر برامج متنوعة لتطوير الإدارة التنفيذية طوال مسيرته المهنية.
 عادل عبدالله الحماد	مدير عام مجموعة الموارد البشرية	لجنة الإدارة التنفيذية	-	تنفيذي	ذكر	انضم السيد/ الحماد إلى بنك بوبيان في ديسمبر 2006، وهو يتمتع بخبرة تزيد عن 41 عاماً في مجال إدارة الموارد البشرية، قضى منها 23 عاماً في بنك الكويت الوطني، حيث شغل عدة مناصب رئيسية، كان آخرها رئيس إدارة الموارد البشرية. وتخرج السيد/ الحماد حاملاً على درجة البكالوريوس في الاقتصاد من جامعة الكويت، وحضر عدة برامج لتطوير الإدارة التنفيذية في جامعتي هارفارد وستانفورد.

اسم العضو	الدور	العضوية في اللجان	الوظائف والالتزامات المهمة الأخرى	طبيعة الالتزامات	النوع	الكفاءات ذات الصلة بتأثير المؤسسة
 أسامة محمد شهاب	رئيس مجموعة الخدمات الرقمية	لجنة الإدارة التنفيذية	-	تنفيذي	ذكر	انضم السيد/ أسامة إلى بنك بوبيان في مايو 2011، وهو يتمتع بخبرة مصرفية تزيد عن 28 عاماً في مجال تكنولوجيا المعلومات بشكل عام، والتقنيات المالية الحديثة بشكل خاص. فضلاً عن ذلك، شغل عدة مناصب في قطاع تكنولوجيا المعلومات في بيت التمويل الكويتي، حيث قضى هناك أكثر من 14 عاماً. وتخرج السيد أسامة في جامعة عين شمس، وحضر برامج متنوعة لتطوير الإدارة التنفيذية في كلية لندن للأعمال والعديد من المؤسسات المرموقة الأخرى.
 عبدالله خليفة النصف	رئيس مجموعة البيانات	لجنة الإدارة التنفيذية	-	تنفيذي	ذكر	انضم إلى بنك بوبيان في فبراير 2016، وهو يتمتع بخبرة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا تزيد عن 19 عاماً. وقبل انضمامه إلى بوبيان، شغل منصب رئيس "إدارة التطوير الفني" في ديوان الخدمة المدنية بدولة الكويت، حيث شارك في العديد من المشاريع الوطنية للتكنولوجيا المعلومات في القطاع الحكومي. وهو حاصل على درجة البكالوريوس في الهندسة الكهربائية من جامعة الكويت، ودرجة الماجستير في آتمالات الحاسوب من جامعة الخليج بالبحرين، كما حضر برامج متنوعة لتطوير الإدارة التنفيذية في كليتي وارثون وشيكاغو بوث.
 دلال داود الغنيم	رئيسة التخطيط الاستراتيجي	لجنة الإدارة التنفيذية	-	تنفيذي	انثى	انضمت إلى بنك بوبيان في عام 2019، وهي تتمتع بخبرة مهنية تزيد عن 19 عاماً في خدمات الاستشارات المالية، بما في ذلك تطوير الاستراتيجيات، وخطط العمل السنوية، والميزانيات، والسياسات والإجراءات، وشغلت سابقاً منصب نائب رئيس إدارة الاستشارات المالية في الشركة الوطنية للاستثمار، كما أدت العديد من عمليات الأكتتاب الخاص وعمليات الاستحواذ والاندماج في المنطقة، والسيدة/ دلال الغنيم حاصلة على درجة البكالوريوس في هندسة النظم الصناعية والإدارية من جامعة الكويت. وخلال مسيرتها المهنية، نالت العديد من الشهادات المتخصصة في القيادة والاستراتيجية من جامعات دولية مرموقة مثل كلية هارفارد للأعمال، بالإضافة إلى حضورها البرنامج الاستراتيجي لجامعة ديوك.

تتولى هذه الهيئات مسؤولية الإشراف على المسائل الجوهرية، والسيولة، والتمويل، والاستثمارات، وقرارات تكوين المخضعات، وذلك ضمن حدود الصلاحيات المعتمدة. ويُرجى زيارة المواقع الإلكترونية للشركات التابعة لبنك بوبيان للحصول على معلومات إضافية بشأن تفاصيل إدارتها التنفيذية.

ممارسات الحوكمة

تعزز ممارسات الحوكمة في بنك بوبيان مسؤولية مجلس الإدارة، واستقلاليتها، وإشرافه، وذلك من خلال ضوابط راسخة لإدارة تعارض المصالح، وحوكمة المكافآت، وحقوق المساهمين، ومتابعة الالتزام والشفافية، وتُشكّل هذه الممارسات جزءاً من إطار الحوكمة الأوسع للبنك، حيث يتم تطبيقها من خلال سياسات معتمدة من مجلس الإدارة، وعمليات حوكمة مستمرة، وإفصاحات موجهة للمساهمين وأصحاب المصلحة الآخرين.

وفي إطار كونه جزءاً لا يتجزأ من نموذج الحوكمة لديه، يخضع نظام الرقابة الداخلية في بنك بوبيان لإشراف مجلس الإدارة، وقد صُمم لتمكين العمليات المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية من خلال ضوابط متأصلة، وحدود واضحة، وإعداد تقارير دورية حول المخاطر والرقابة عبر كافة أنشطة المجموعة.

ويربط نموذج القيادة والإشراف في البنك بين سلطة مجلس الإدارة، وحوكمة اللجان، والمساءلة التنفيذية، والمسؤولية الوظيفية في مسائل الحوكمة والاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. ومن ثم، يُمثل هذا النموذج الركيزة الأساسية لممارسات الحوكمة المُبيّنة في هذا القسم.

اسم العضو	الدور	العضوية في اللجان	الوظائف والالتزامات المهمة الأخرى	طبيعة الالتزامات	النوع	الكفاءات ذات الصلة بتأثير المؤسسة
 محمد إبراهيم إسماعيل	الرئيس المالي للمجموعة	لجنة الإدارة التنفيذية	عضو مجلس إدارة - بوبيان (الكويت)	تنفيذي	ذكر	انضم السيد/ إسماعيل إلى بنك بوبيان في عام 2005، وهو يتمتع بخبرة تقارب 28 عاماً في الخدمات المصرفية والمالية، بدأ مسيرته المهنية مدقماً خارجياً لدى شركتي «ديلويت أند توش» ثم «إرنست أند يونغ». وخلال مسيرته المهنية، عمل في بيت التمويل الكويتي وبيت الاستثمار الخليجي. السيد/ إسماعيل حاصل على شهادة محاسب قانوني معتمد وشهادة مدقق داخلي معتمد. كما يحمل درجة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص تمويل من كلية مانشستر للأعمال. المناصب الحالية: • عضو مجلس إدارة - بوبيان كابيتال (الكويت)
 بشرى عبدالوهاب الوزان	رئيس مجموعة التدقيق الداخلي	لجنة الإدارة التنفيذية	-	تنفيذي	انثى	انضمت السيدة/ بشرى إلى بنك بوبيان في عام 2023، وهي تتمتع بخبرة واسعة تزيد عن 22 عاماً في القطاع المصرفي بدولة الكويت. وقبل انضمامها إلى بوبيان، شغلت عدة أدوار قيادية في إدارات متنوعة، شملت رئاسة إدارة الرقابة الداخلية، ورئاسة حوكمة تكنولوجيا المعلومات، ورئاسة إدارة ضمان الجودة ومتابعة الالتزام، كما عملت مستشارة لدى إحدى كبرى شركات المحاسبة المرموقة. وإلى جانب حصولها على درجة البكالوريوس من جامعة الكويت، نالت السيدة/ الوزان عدة شهادات دولية، فهي مدقق رئيسي معتمد وفقاً لمعايير «الأيزو»، ومدقق رئيسي لنظم إدارة الجودة (السجل الدولي للمدققين المعتمدين لنظام إدارة الجودة IRCA QMS)، ومدقق داخلي، كما أنها مهنية معتمدة في الرقابة الداخلية (CICP)، وحاصلة على الشهادة الدولية المتقدمة من الجمعية الدولية للالتزام (ICA) في الحوكمة والمخاطر ومتابعة الالتزام.
 منى عبداللطيف الدعيج	رئيس متابعة الالتزام والحوكمة للمجموعة	لجنة الإدارة التنفيذية	-	تنفيذي	انثى	انضمت السيدة/ منى الدعيج إلى بنك بوبيان في عام 2005، واكتسبت منذ ذلك الحين خبرات واسعة طوال مسيرتها المهنية التي تمتد لـ 20 عاماً في القطاع المصرفي. وشغلت السيدة/ منى عدة مناصب، حيث تولت مسؤولية إدارة دعم قنوات المبيعات والتوزيع، ثم انتقلت إلى إدارة متابعة الالتزام حتى تم تعيينها رئيساً لمجموعة متابعة الالتزام في عام 2021. وقد تخرجت في جامعة الكويت - كلية العلوم الإدارية - تخصص تمويل في عام 2005، وحضرت بعد ذلك العديد من البرامج المصرفية المتخصصة وبرامج أخرى خارج الكويت، مثل برنامج الابتكار لمؤسسة الكويت للتقدم العلمي لعام 2018 من جامعة كاليفورنيا ولوس أنجلوس (UCLA)، وبرنامج الماجستير المصغر في إدارة الأعمال (Mini MBA) من لندن في عام 2016، بالإضافة إلى حضورها برامج متنوعة لتطوير الإدارة التنفيذية في مؤسسات مرموقة أخرى.
 عبدالله فهد الزام	رئيس مجموعة تقنية المعلومات	لجنة الإدارة التنفيذية	-	تنفيذي	ذكر	انضم لبنك بوبيان في مارس 2023 ولديه خبرة عملية تزيد على 22 عاماً في مجال إدارة نظم وتقنية المعلومات، حيث شغل قبل انضمامه إلى بنك بوبيان بمنصب مدير إدارة التخطيط الاستراتيجي لتقنية المعلومات لدى بنك الكويت المركزي. كما عمل سابقاً ببنك بوبيان بمنصب مساعد مدير عام بمجموعة تقنية المعلومات بالإضافة إلى معهد دسمان للسكري التابع لمؤسسة الكويت للتقدم العلمي بمنصب مدير إدارة نظم المعلومات وكذلك في شركة الاتصالات المتنقلة - زين. فهو حاصل على شهادة بكالوريوس علوم في هندسة الكمبيوتر من معهد فلوريدا للتكنولوجيا وحضر عدد من برامج تطوير القيادات التنفيذية في كلية هارفارد.
 عادل راشد المطيري	رئيس مجموعة الخزنة	لجنة الإدارة التنفيذية	عضو مجلس إدارة - بوبيان كابيتال (الكويت)	تنفيذي	ذكر	انضم السيد/ المطيري إلى البنك في عام 2015، وهو يتمتع بخبرة تزيد عن 21 عاماً في القطاع المصرفي، وتحديدًا في خدمات الخزنة. وقبل انضمامه إلى بوبيان، شغل منصب نائب أمين الخزنة في بنك وربة. وهو حاصل على درجة البكالوريوس في التربية، تخصص العلوم والرياضيات، كما حضر برامج لتطوير الإدارة التنفيذية في كلية وارثون وكلية هارفارد للأعمال. المناصب الحالية: • عضو مجلس إدارة - بوبيان كابيتال (الكويت)
 عبد العزيز فهد الذهيلة	رئيس مجموعة العمليات المصرفية	لجنة الإدارة التنفيذية	-	تنفيذي	ذكر	انضم إلى بنك بوبيان في مارس 2010 ولديه ما يقارب 22 سنة خبرة في العمل المصرفي حيث عمل في عدة بنوك محلية. وشغل سابقاً عدة مناصب لدى البنك منها مدير إقليمي في مجموعة الخدمات المصرفية الشخصية وكذلك كان مسؤولاً عن إدارة دعم الفروع ومن ثم انتقل إلى مجموعة العمليات المصرفية في سنة 2016 حيث تدرج في المناصب وصولاً إلى رئيس مجموعة العمليات المصرفية في يونيو 2021 وذلك بعد حصوله على موافقة بنك الكويت المركزي. حاصل على ماجستير إدارة الأعمال من جامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا في 2017 وقد ترأس لجنة العمليات لدى اتحاد مصارف الكويت خلال 2020-2021. وخلال فترة خبرته العملية حصل على العديد من الشهادات المتخصصة في القيادة والإستراتيجية من كبرى الجامعات المعروفة مثل كلية هارفارد للأعمال وانضم إلى البرنامج الإستراتيجي لجامعة ديوك الأمريكية.

متابعة الالتزام والشفافية

تستند ركائز متابعة الالتزام والشفافية في بنك بوبيان إلى نظم رقابة رسمية، وإشراف من مجلس الإدارة، ومواءمة رقابية، وآليات تأكيد هيكلية تُعزز النزاهة عبر كافة الأنشطة المالية والتشغيلية وتلك المتعلقة بالعملاء. وتُطبّق هذه الممارسات من خلال إطار الرقابة الداخلية للبنك، ووظائف متابعة الالتزام المتخصصة، وعمليات المراقبة، وقنوات التبعية الوظيفية، مما يُتيح للبنك إدارة التزاماته الرقابية مع الحفاظ على الشفافية في عملياته وإفصاحاته.

الحفاظ على الالتزام

يواصل البنك الحفاظ على إطار للرقابة الداخلية مُصمم لدعم متابعة الالتزام، والحد من المخاطر، وضمان موثوقية إعداد التقارير عبر كافة أنشطته. ويتولى مجلس الإدارة مسؤولية ضمان كفاية إطار الرقابة الداخلية للمجموعة، ويُشرف على تنفيذه من خلال السياسات، والضوابط المتأصلة، والحدود المقررة، وإعداد تقارير بشأن المخاطر والرقابة اليومية. وتشمل الوظائف الرئيسية المُستعان بها في الرقابة الداخلية ما يلي:



التدقيق
الداخلي



حوكمة
الشركات



التدقيق الشرعي
الخارجي



التدقيق
الخارجي



مجموعة التدقيق
الشرعي والرقابة
الشرعية



الرقابة
المالية



مراقبة
الاحتيال



مكافحة غسل
الأموال



اختبار متابعة
الالتزام والإشراف



إدارة
المخاطر

ويتم تنفيذ هذا الإشراف من خلال لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقة عن مجلس الإدارة، والتي تراجع تقارير متابعة الالتزام، ونتائج التدقيق الداخلي والخارجي، ونتائج تفتيش بنك الكويت المركزي، وأنشطة إدارة متابعة الالتزام وإدارة مكافحة غسل الأموال والعقوبات. وفي عام 2025، راجعت لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام واعتمدت عدة سياسات مُرتبطة بأنشطة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام، وناقشت المخاطر غير الكمية بما في ذلك الأمن السيبراني.

وفقاً للوائح بنك الكويت المركزي، استعان بنك بوبيان بمدقق خارجي لإجراء مراجعة مستقلة لنظم الرقابة الداخلية فيما يخص أنشطة عام 2025. واستناداً إلى تلك المراجعة، لم يتم تسجيل أي استثناءات تتعلق بجوانب الحوكمة، وخُصص المدقق الخارجي إلى أن البنك حافظ على أنظمة رقابة داخلية فعالة في جميع الجوانب الجوهرية، مما يُقدّم تأكيداً خارجياً على كفاءة البيئة الرقابية للبنك.

وعلى مستوى الشركات التابعة، يطلع التدقيق الداخلي في بوبيان كابيتال بمهام التأكيد وفقاً لخطة التدقيق المعتمدة والمبنية على المخاطر لتقييم متابعة الالتزام ضمن عملياتها.

الشفافية والتسويق

تُشكّل الشفافية في إعداد تقارير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة جزءاً من نهج الإفصاح الأوسع المتبع لدى البنك. ويقوم بوبيان بنشر المعلومات المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة للجمهور عبر موقعه الإلكتروني، بما في ذلك التقارير السنوية وتقارير الاستدامة، الأمر الذي من شأنه أن يُعزز الشفافية أمام المساهمين وأصحاب المصلحة الآخرين، بهدف ضمان الالتزام بتعميم هيئة أسواق المال رقم (04) لسنة 2025 بشأن الإفصاح عن تقارير الاستدامة للشركات المدرجة. وتمتد التزامات الشفافية لتشمل ضوابط متابعة الالتزام المطبقة على الاتصالات والإفصاحات الخارجية.

وفقاً لذلك، يخضع نهج البنك في التسويق المسؤول لسياسة التسويق التي تسري على جميع الموظفين، وتتطلب مواءمة جميع المبادرات التسويقية مع استراتيجية البنك العامة وإرشادات علامته التجارية، كما تخضع للمراجعة والاعتماد من قبل قطاعات متابعة الالتزام، ومكافحة غسل الأموال، وإدارة المخاطر، والشكاوى، والرقابة الشرعية قبل التنفيذ. وتخضع الأنشطة التي تُباشر في البنك، مثل الخدمات المصرفية للشركات، لمتطلبات بنك الكويت المركزي التي تحكم ممارسات التسويق العادل، ويلزم الحصول على الموافقة الرقابية قبل طرح أي منتجات أو خدمات مالية جديدة. وتُحدّد السياسة معايير واضحة للتواصل الأخلاقي وحماية العملاء. وتشمل هذه المعايير ضرورة تقديم إعلانات شفافة وواضحة عبر كافة قنوات البنك، وتبسيط حزم المنتجات والعروض الترويجية ليسهل على العملاء فهمها، وتجنب تسويق المنتجات أو الخدمات التي تنطوي على مخاطر لا يستطيع فهمها سوى المتخصصين. ويجب أن تمثل البرامج التي تنفذها إدارة التسويق في البنك لإرشادات حماية العملاء الصادرة عن بنك الكويت المركزي، كما يجب مراجعة واعتماد جميع العقود والاتفاقيات والفعاليات والرعايات من قبل إدارة التدقيق الداخلي الشرعي قبل تطبيقها.

تسترشد حوكمة هذه السياسة بمعايير رفيعة للسلوك الأخلاقي، مع التعامل مع مصالح أصحاب المصلحة بنزاهة وشفافية. وتخضع السياسة لقوانين دولة الكويت، ومبادئ الشريعة الإسلامية، والمتطلبات الرقابية لكل من بنك الكويت المركزي وهيئة أسواق المال.

فضلاً عن ذلك، تخضع الأنشطة التسويقية في بنك بوبيان لعمليات تدقيق داخلية وخارجية دورية، بما في ذلك مراجعة التدقيق الشرعي، بهدف تقييم الالتزام بممارسات التسويق المسؤول ومعايير الترويج الأخلاقي للمنتجات. وتُراجع كافة الاتصالات والحملات التسويقية كجزء من عمليات الحوكمة والرقابة الراسخة. وتهدف آليات الحوكمة والاعتماد والتدقيق هذه إلى الحفاظ على الالتزام بمعايير التسويق الأخلاقي عبر كافة الاتصالات والحملات، وهو ما ساهم في عدم تسجيل أي مخالفات تتعلق بتسويق مفضل أو كاذب خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

خلال عام 2025، أُجريت تحديثات على سياسات وإجراءات التسويق لتعزيز حماية العملاء بما يتماشى مع متطلبات بنك الكويت المركزي. وعقب إعادة هيكلة إدارة التسويق، نُفذت عدة مراجعات تعكس الأدوار والمسؤوليات وتدفقات العمل الداخلي المحدثة، بما يضمن استمرار الالتزام الرقابي وتحسين الحوكمة. وتخضع السياسة حالياً لمزيد من التعديلات من أجل تعزيز الوضوح والنطاق والمواءمة مع أفضل ممارسات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. وتظل السياسة الحالية تتمتع بكامل النفاذ والأثر حتى يتم اعتماد النسخة المُعدّلة بشكل رسمي.



تعارض المصالح

يُدير البنك تعارض المصالح من خلال سياسات معتمدة من قبل مجلس الإدارة وإجراءات تهدف إلى حماية البنك من أي تعارضات فعلية أو محتملة. ويُفصح أعضاء مجلس إدارة بنك بوبيان عن كافة عضويتهم في الشركات الأخرى، مع اشتراط ألا تشمل أي عضوية خارجية شركة تنافس البنك. فضلاً عن ذلك، يتم الإفصاح لمجلس الإدارة عن المسائل التي تنطوي على ملكية مشتركة مع الموردين أو أصحاب المصلحة الآخرين، والمساهمين المسيطرين، وعلاقات الأطراف ذات الصلة ومعاملاتها وأرصدها، ويتم ذلك داخلياً في البنك ولأصحاب المصلحة والموردين عبر محاضر الاجتماعات، وفقاً لسياسات تعارض المصالح والمتطلبات الرقابية ذات الصلة المحددة من قبل بنك الكويت المركزي وهيئة أسواق المال.

ويُعتبر الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين في البنك مستقلين في مناصبهم وأحكامهم، تماشياً مع تعليمات الحوكمة الصادرة عن بنك الكويت المركزي، ومدونة قواعد سلوك مجلس الإدارة، وسياسات تعارض المصالح. ويتم الحفاظ على هذه الاستقلالية من خلال إدارة وتسوية أي تعارض محتمل في المصالح رُبما يمس بموضوعية عضو مجلس الإدارة، وذلك وفقاً للسياسات المعتمدة.

تسترشد الاستقلالية بالإقرارات السنوية ومراجعات الحوكمة الدورية، حيث يقدم أعضاء مجلس الإدارة المستقلون التأكيدات والإفصاحات السنوية المطلوبة والتي تشمل ما يلي:

- إقرارات الاستقلالية
- الإفصاحات المتعلقة بالأطراف ذات الصلة والعميل الواحد
- الإقرارات المتعلقة بمتطلبات تعارض المصالح والأطراف ذات الصلة
- إقرارات المُطّلعين
- تعهدات السرية

تقوم وحدة الحوكمة كذلك بمراجعة استقلالية الأعضاء المستقلين سنوياً وفقاً لتعليمات الحوكمة الصادرة عن بنك الكويت المركزي، علماً بأن رئيس مجلس الإدارة لا يُشارك في أي من لجان المجلس باستثناء لجنة الحوكمة. وتضمن وحدة الحوكمة أيضاً قيام جميع الأعضاء بتقديم الإفصاحات المطلوبة وتوقيع إقرار الأطراف ذات الصلة وتعارض المصالح على أساس سنوي.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

تعارض المصالح في بنك لندن والشرق الأوسط

يؤكد أعضاء مجلس إدارة بنك لندن والشرق الأوسط خلو سجلاتهم من أي تعارض في المصالح في بداية كل اجتماع لمجلس الإدارة أو اجتماع للجان، حيث يقدم الكيان سجلاً بعضويات مجلس الإدارة الخارجية لكل عضو، ويتم إعادة التأكيد على ذلك في مطلع كل اجتماع. وعادةً لا يُفصح بنك لندن والشرق الأوسط عن أي عضويات خارجية متقاطعة في مجالس الإدارة ما لم يتبين وجود أي أوجه تعارض محتملة أو متطلبات رقابية تستوجب ذلك. وفي الحالات التي تنطوي على أوجه تعارض محتملة تشمل أطرافاً ذات صلة، ومساهمين مسيطرين، ومعاملات ذات صلة، يجوز الإفصاح عن هذه المسائل من خلال التقرير السنوي لبنك لندن والشرق الأوسط، بما في ذلك معاملات وأرصدة الأطراف ذات الصلة المدققة خارجياً.

فضلاً عن ذلك، تتم إدارة أوجه تعارض المصالح على مستوى مجلس الإدارة من خلال ضوابط حوكمة واضحة، حيث لا يُصوّت العضو على المسائل التي له فيها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة. وللحفاظ على الاستقلالية، يستكمل جميع أعضاء مجلس الإدارة إقرارات سنوية بشأن تعارض المصالح، مع الإفصاح للمجلس عن أي تغييرات تطرأ طوال العام، ومن ثم يتم رصدها وتتبعها من خلال سجل خاص بأوجه تعارض المصالح.

بوبيان تكافل
Boubyan Takaful

متابعة الالتزام في التسويق لدى بوبيان تكافل

تقوم بوبيان تكافل بتدقيق عملياتها لتقييم مدى الالتزام بسياسات التسويق المسؤول والترويج الأخلاقي للمنتجات. ولدى بوبيان تكافل إطار سياسات رسمي يحكم التسويق المسؤول والإعلان والترويج الأخلاقي للمنتجات. وتُجرى كافة أنشطة التسويق والاتصال وفقاً للمتطلبات الرقابية، بالإضافة إلى سياسات الحوكمة ومتابعة الالتزام الداخلية. وتحفظ الشركة بوثائق رسمية للسياسات والإجراءات من شأنها أن تُحدّد الخطوط العريضة لإرشادات الأنشطة التسويقية وأنشطة الاتصال والترويج، لضمان الاتساق والالتزام الرقابي والسلوك الأخلاقي عبر كافة القنوات.

تسترشد ممارسات التسويق والترويج في بوبيان تكافل بالمبادئ التالية:

• الدقة والشفافية:

يجب الإفصاح عن كافة المعلومات المتعلقة بالمنتجات والأسعار والتغطيات والاستثناءات بشكل واضح وصادق، بحيث يتم تجنب أي ادعاءات مُضللة أو مبالغ فيها.

• الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية:

بصفتها مُشغلاً للتأمين التكافلي، تخضع كافة المواد التسويقية للمراجعة لضمان توافيقها مع مبادئ الشريعة الإسلامية، بما في ذلك العدالة والتعاون المشترك وتجنب الغرر.

• الاعتماد والحوكمة:

تخضع جميع الحملات الإعلانية والترويجية للمراجعة الداخلية والاعتماد من قبل قطاعات متابعة الالتزام والشؤون القانونية ولجان الحوكمة ذات الصلة قبل طرحها للجمهور.

• حماية البيانات والمسؤولية الرقمية:

تمثل أنشطة التسويق الرقمي والتفاعل مع العملاء لمعايير خصوصية البيانات والموافقة والأمن السيبراني من أجل حماية معلومات العملاء.

وبفضل تدابير متابعة الالتزام التي تتبعها الشركة، أعلنت بوبيان تكافل عن عدم وجود أي مخالفات تتعلق بتسويق مضمّل خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

دراسة حالة

تنفيذ التفويضات التنظيمية والسوقية

في عام 2025، نجح بوبيان في تنفيذ التفويضات الصادرة عن عدة جهات رقابية وسوقية، بما في ذلك بنك الكويت المركزي، وشركة "كي نت KNET"، وشركة شبكة الكويت للمعلومات الائتمانية (ساينت)، ومنظمة "سويفت"، ومصرف قطر المركزي، وشركة "فيزا"، وغيرها. وتم تنفيذ هذه التفويضات والتكليفات خلال فترات شهدت ضغوطاً تشغيلية عالية نتيجة تزامنها مع برامج استراتيجية أخرى. وأنجزت كافة التكليفات دون تسجيل أي مخالفات رقابية أو انقطاع في الخدمات.

مكافآت مجلس الإدارة

يواصل بنك بوبيان الإشراف على المكافآت من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت، حيث يُغطي نهج المكافآت في البنك مكافآت مجلس الإدارة الثابتة والتعويضات التنفيذية المرتبطة بالأداء، في حين تظل موافقة المساهمين مطلوبة لمكافآت مجلس الإدارة من خلال الجمعية العامة السنوية. وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن إطار الحوكمة بالبنك تصويتاً دورياً للمساهمين على مكافآت مجلس الإدارة، مع استطلاع آراء أصحاب المصلحة بشأن قرارات المكافآت عبر استطلاعات سنوية تجري بالتزامن مع تصويت المساهمين، مما يدمج كلاً من ملاحظات أصحاب المصلحة والمشاركة الرسمية للمساهمين في عملية اتخاذ القرار ذات الصلة بالأجور. ويعقب ذلك قيام مستشارين خارجيين مستقلين بمراجعة التعويضات التنفيذية كل عام، مما يضمن خبرات خارجية على عملية تحديد المكافآت.

ترتبط مكافآت أعضاء هيئات الحوكمة بمؤشرات أداء رئيسية محددة مسبقاً، بما في ذلك الأداء المالي، حيث ينبغي أن يتوافق تقييم الأداء التنفيذي مع الأداء العام للمؤسسة والأهداف الاستراتيجية. ويحصل رئيس وأعضاء مجلس إدارة البنك على مكافآت سنوية، حيث يتم تنسيق تعويضات أعضاء المجلس من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت قبل الاعتماد النهائي من قبل مجلس الإدارة والجمعية العامة. ويتم تحديد التعويضات السنوية لأعضاء مجلس الإدارة بناءً على عدة عوامل تشمل ما يلي:



توصيات لجنة الترشيحات
والمكافآت والمدير العام
لمجموعة الإدارة المالية



المقارنة مع الشركات
المماثلة في القطاع
المصرفي

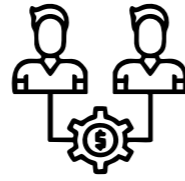


مسؤوليات وواجبات عضو
مجلس الإدارة



أداء البنك

وافق أكثر من
97.39%



من الحاضرين في الجمعية العامة السنوية/المساهمين على مكافآت مجلس الإدارة، مما يعكس استمرار مشاركة المساهمين في القرارات المتعلقة بالمكافآت.

فيما يتعلق بمكافآت مجلس الإدارة، وبموجب سياسات البنك وعقد التأسيس وبما يتماشى مع قوانين دولة الكويت، يجوز لمجلس الإدارة اقتراح مكافأة سنوية تصل إلى 10% من صافي الربح السنوي بعد التخصيصات المقررة، وتخضع لموافقة المساهمين في الجمعية العامة السنوية. فضلاً عن ذلك، لا يحق لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على بدلات حضور نظير عقد اجتماعات المجلس أو اجتماعات اللجان، أو مزايا مادية، أو مزايا عينية، ولا يتقاضى أي من أعضاء مجلس الإدارة راتباً ثابتاً باستثناء نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة بصفته الوظيفية التنفيذية. ويمكن الاطلاع على تفاصيل هيكل مكافآت مجلس الإدارة المقترح لعام 2025 والإفصاحات المتعلقة بمكافآت كبار التنفيذيين في [التقرير السنوي لعام 2025](#).

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت أيضاً مراجعة سياسة المكافآت سنوياً، ورفع التوصيات المتعلقة بالمخصص الإجمالي السنوي للمكافآت إلى مجلس الإدارة. وبالإضافة إلى ذلك، تُراجع مكافآت وظائف إدارة المخاطر، ومتابعة الالتزام، والتدقيق الداخلي من خلال لجان مجلس الإدارة المعنية بصفته هيئات إشرافية مستقلة، وذلك للحفاظ على الفصل بين مراجعة المكافآت والوظائف الرقابية الخاضعة لذلك الإشراف.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

مكافآت بنك لندن والشرق الأوسط

في بنك لندن والشرق الأوسط، لا يتلقى أي من أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين مكافآت توقيع أو حوافز استقطاب، كما لا يتم تقديم مزايا تقاعدية بخلاف المساهمات في نظام تقاعد الموظفين القائم على مساهمات محددة. وفي الواقع، تتم مراجعة المخصص الإجمالي السنوي للمكافآت والأجور من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، التي تضم أعضاء مجلس إدارة مستقلين وأعضاء مجلس إدارة ممثلين للمساهمين، وتسترشد برؤى مستشار خارجي. وبناءً عليه، فإن أجور مجلس الإدارة التي بالجنيه الأسترليني يتم تحديدها بشكل ثابت وبالمقارنة المعيارية من قبل مستشار خارجي، حيث:

- ترتبط حوافز التنفيذيين بالأداء والسلوك، بما في ذلك الواجب تجاه العملاء.
- وترتبط الحوافز السنوية للرئيس التنفيذي بأداء الكيان والأهداف طويلة الأجل التي يحددها المساهم، ومن ثم يتم الإفصاح عن تعويضات الرئيس التنفيذي في التقرير السنوي.
- وتتوافق ممارسات المكافآت مع مدونة المملكة المتحدة فيما يخص أحكام استرداد المكافآت والتأجيل.

إلى جانب ممارسات المكافآت هذه، يجوز للمساهمين ترشيح أعضاء مجلس الإدارة، ويُستخدم تصويت الأغلبية في انتخاب الأعضاء، كما تُجرى عمليات إعادة انتخاب لبعض أعضاء المجلس سنوياً.

على وجه التحديد، ترتبط التعويضات المتغيرة الخاصة بالرئيس التنفيذي بمؤشرات أداء مؤسسية محددة مسبقاً يتم الإفصاح عنها في التقرير السنوي. ويمتلك البنك هيكل تعويضات تُواءم بين التعويضات المتغيرة للرئيس التنفيذي والأداء طويل الأجل من خلال حوافز طويلة الأجل، حيث يتم تحديد كل من أطول فترة أداء وأطول فترة استحقاق بثلاث سنوات.

وفي حين يتقاضى أعضاء مجلس الإدارة مكافأة سنوية، قد يحصل كبار التنفيذيين على عناصر تعويضية كالمكافآت الخاصة، والمبالغ النقدية المؤجلة، والمساعدات التعليمية، وبدلات تذاكر السفر السنوية. فضلاً عن ذلك، رُبما يحصل كبار التنفيذيين في البنك على مكافآت تُدفع لمرة واحدة بناءً على الخبرة والدور الوظيفي، في حين لا يتمتع بهذه الميزة أعضاء مجلس الإدارة. ومن ثم، يخضع جميع كبار المسؤولين التنفيذيين لترتيبات نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل الكويتي عند انتهاء خدماتهم، بينما لا يستحق أعضاء مجلس الإدارة أي مدفوعات نقدية مقابل إنهاء العضوية. وفي السياق ذاته، يحق لجميع الموظفين الحصول على تعويض وفقاً لقانون العمل الكويتي، حيث يتم تسجيل كبار التنفيذيين الكويتيين في خطة التقاعد الحكومية الإلزامية عبر المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، بينما لا يحق لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مزايا تقاعدية.

تتضمن سياسة المكافآت المطبقة لدى البنك أحكاماً لاسترداد المكافآت، تسمح باستعادة المكافآت أو المدفوعات الأخرى في حال إعادة صياغة النتائج المالية بسبب سوء السلوك أو عدم الالتزام، ويجوز مصادرة أو إلغاء الحوافز طويلة الأجل بناءً على قرارات لجنة المكافآت التي تعمل بالتشاور مع لجنة إدارة المخاطر.

خلال عام 2025، راجع البنك سياسة ونظام المكافآت مع لجنة الترشيحات والمكافآت، مما أسفر عن اعتماد نظام مكافآت متوازن يتمتع بتنافسية كافية لاستقطاب الموظفين المؤهلين وذوي المهارات والحفاظ عليهم، مع بقائه مرتبطاً بشكل منطقي بالأداء المستدام والمتنامي وتحقيق الأهداف قصيرة وطويلة الأجل. ونتيجة لذلك، تأخذ خطة حوافز الموظفين الحالية في الاعتبار معايير النتائج المالية ومعايير المخاطر، والارتباط بالأهداف الاستراتيجية طويلة الأجل، والحساسية تجاه النطاق الزمني للمخاطر، بالإضافة إلى خاصية استرداد المكافآت.



بوبيان كابيتال
Boubyan Capital

المكافآت في بوبيان كابيتال

صُممت سياسة المكافآت في بوبيان كابيتال بهدف تعزيز الأداء، والاتساق، والتوافق مع التوجه الاستراتيجي للشركة. وترتبط هذه السياسة الحوافز بمقاييس الأداء المالي والمخاطر، كما تدعم استبقاء وتقدير الموظفين الذين يساهمون في خطط العمل السنوية، وتسعى إلى مواءمة أداء الموظفين مع تحقيق القيمة للمساهمين. ويُؤهل جميع الموظفين للاستفادة من خطة الحوافز السنوية، في حين تسري خطط الحوافز السنوية والنقد المؤجل على الموظفين من درجة مدير فما فوق. وتُوزع المكافآت سنوياً بعد الإعلان عن النتائج المالية المُدقّقة، وتُحدّد الاستحقاقات بناءً على الأهلية وتقييمات الأداء الفردي. وتتماشى أهداف الأداء مع أهداف العمل وتخضع للمراقبة بانتظام، في حين تُجرى تقييمات وظائف الرقابة بشكل مستقل عن أداء العمل، وذلك للمساعدة في الحفاظ على الموضوعية والحوكمة السليمة.

بوبيان تكافل
Boubyan Takaful

المكافآت في بوبيان تكافل

تسترشد ممارسات المكافآت في الشركة بمجموعة من المبادئ الرئيسية، وهي: التوافق مع الأهداف الاستراتيجية للشركة ومجموعة بنك بوبيان؛ وتقديم تعويضات تتناسب مع الأدوار، والمسؤوليات، ونتائج الأداء؛ واستخدام مقاييس أداء محددة بوضوح بحيث تكون مرتبطة بأهداف العمل وتخضع للمراجعة بانتظام؛ ودمج اعتبارات إدارة المخاطر لضمان التوافق مع شهية المخاطر لدى الشركة وللمنع اتخاذ مخاطر مفرطة؛ ومراعاة مصالح أصحاب المصلحة، بما في ذلك العملاء والمساهمين والموظفين. وتشمل هياكل الحوافز مكونات قصيرة وطويلة الأجل، تُحدّد بناءً على أداء الشركة، ووحدة العمل، والأداء الفردي. وتُطبّق آليات رقابة مناسبة عند الضرورة، بما في ذلك أحكام لتعديل الحوافز أو استردادها. وتضمن اللجنة استيفاء أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية لمتطلبات الكفاءة والجدارة، كما تُشرف على المراجعات الدورية للمكافآت للحفاظ على العدالة، والتنافسية، والتوافق مع الأداء. وتتألف اللجنة من أعضاء مستقلين وغير تنفيذيين، وتُقدم أعمالها وفقاً لإجراءات رسمية لضمان الشفافية، والمساءلة، والحوكمة الفعالة.

ملكية الأسهم

يملك الرئيس التنفيذي للبنك أسهماً في البنك كما هو موضح أدناه، وتخضع تداولات التنفيذيين وملكياتهم لسياسة التداول الداخلي ومتطلبات الإفصاح العام، بدلا من إخضاعها لمتطلبات رسمية تخص الحد الأدنى من ملكية الأسهم. وفي بنك بوبيان، لا توجد متطلبات رسمية لملكية الأسهم مفروضة على الرئيس التنفيذي أو غيره من أعضاء اللجنة التنفيذية. وبدلاً من ذلك، يتم التعامل مع ملكية التنفيذيين للأسهم من خلال متطلبات الإفصاح، حيث يتم الإفصاح عن الملكيات وأنشطة التداول على موقع البورصة الإلكتروني، بما يتماشى مع ممارسات الحوكمة والإفصاح عن السوق المتبعة في البنك. بالإضافة إلى ذلك، يجوز لأعضاء مجلس الإدارة المستقلين تملك أقل من 1% من الأسهم، بينما يجوز لأعضاء غير التنفيذيين تملك أسهم في البنك. يُرجى الرجوع إلى [التقرير السنوي لعام 2025](#) للحصول على مزيد من المعلومات بشأن ملكية الأسهم في البنك.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

حقوق المساهمين في بنك لندن والشرق الأوسط

في بنك لندن والشرق الأوسط، تتم إدارة القيود المفروضة على المهام الخارجية لأعضاء مجلس الإدارة من خلال سجل تعارض المصالح الخاص به، حيث لم يتم تسجيل أي قيود محددة على مسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة. وفي الوقت ذاته، تُدرج الإفصاحات المتعلقة بملكية التنفيذيين للأسهم ضمن التقارير العامة، حيث يُشير الإفصاح الوارد في التقرير السنوي إلى أن السيد/ عادل الماجد يملك 1,000,000 سهم.

وفيما يتعلق بهيكل الملكية، تمتلك المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية نسبة 7.5% في شركة بي ال ام اي هولدينجس ليمتد، وهي النسبة التي يتم تحديدها كإجمالي حصة الملكية الحكومية التي تتجاوز عتبة الإفصاح البالغة 5%.



وظائف مكافحة غسل الأموال والفساد

تستند ممارسات مكافحة غسل الأموال ومكافحة الفساد في بنك بوبيان إلى نظم رقابة منظمة ومُهيكلة، وإشراف رسمي على الحوكمة، وإجراءات محددة لبذل العناية الواجبة من شأنها أن تُعزز النزاهة عبر مراحل تهيئة وتوجيه العملاء، والمعاملات، والأنشطة المصرفية الأوسع نطاقاً. وتُطبّق هذه الممارسات من خلال ضوابط مكافحة غسل الأموال الخاصة بالبنك، وإجراءات العناية الواجبة الخاصة بالعملاء، وإجراءات "اعرف عميلك"، وآليات المراقبة والتصعيد، ووظائف الامتثال، مما يمكن البنك من إدارة مخاطر الجرائم المالية مع دعم الشفافية، والتوافق التنظيمي، والسلوك المهني المسؤول.

ممارسات مكافحة غسل الأموال

من شأن سياسة البنك العامة لمكافحة غسل الأموال/تمويل الإرهاب، فضلا عن الإفصاحات المنشورة على الموقع الإلكتروني أن تُحدّد التزامات البنك ونهجه في التنفيذ ومبادئه الأساسية المتعلقة بمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب، بما يتماشى مع تعليمات بنك الكويت المركزي ذات الصلة بشأن هذه المسألة. وعلى غرار مكافحة الرشوة والفساد، يقوم البنك بالإفصاح عن التزاماته الخاصة بمكافحة غسل الأموال عبر دليل المصرفيين (Bankers Almanac) والقنوات العامة الأخرى المتاحة لأصحاب المصلحة.

يُحظر على موظفي البنك الانخراط في أنشطة غسل الأموال أو تسهيلها، وهم ملزمون بالامتثال للقوانين الكويتية والمتطلبات الرقابية المعمول بها. وتتطلب السياسة بذل العناية الواجبة للعملاء، ومراقبة المعاملات المشبوهة، والإبلاغ الإلزامي إلى السلطات المختصة عن أنشطة غسل الأموال أو تمويل الإرهاب المشتبه بها. وبالإضافة إلى ذلك، يمنع البنك استخدام مرافقه للأنشطة المالية غير القانونية ويفرض إجراءات تأديبية في حالة حدوث مخالفات.

على المستوى التشغيلي، يُغطي التدريب على مكافحة غسل الأموال والعقوبات التعريفات والمخاطر والأنماط والقوانين واللوائح المعمول بها والنتائج والحالات الواقعية. ويتلقى موظفو البنك تدريباً وتقييماً إلزامياً منتظماً يتناول موضوعات مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب، منها ما يلي:

ABAC

مكافحة الرشوة
والفساد

PF

تمويل انتشار
أسلحة الدمار
الشامل

CFT

مكافحة تمويل
الإرهاب

AML

مكافحة غسل
الأموال

دراسة حالة

التكامل مع قائمة العقوبات المحلية الصادرة عن وزارة الخارجية

قام بنك بوبيان بإجراء تكامل لنظام إدارة مكافحة غسل الأموال والعقوبات لديه مع القائمة المحلية للعقوبات الصادرة عن لجنة مكافحة الإرهاب التابعة لوزارة الخارجية، وذلك ضمن جهوده الهادفة لتعزيز الامتثال لسياسات العقوبات. وقد تمثل الهدف من هذه المبادرة في دعم الامتثال لمتطلبات العقوبات الوطنية ومكافحة الإرهاب من خلال عملية فحص آلية ومحدثة باستمرار. وساهم هذا التكامل في تعزيز دقة فحص العقوبات، والحد من المخاطر الرقابية والمخاطر المتعلقة بالسمعة، وتقوية حوكمة الامتثال.

دراسة حالة

أتمتة الضوابط الرقابية والتنبيهات لمكافحة غسل الأموال

قام بنك بوبيان بوضع تقارير إدارية ورقابية آلية متعددة تغطي حالة "اعرف عميلك"، والمعاملات الدولية التي تشمل دولاً عالية المخاطر، وتتبع تنبيهات العملاء والمتابعة، بهدف تعزيز الرقابة الإدارية، ودعم اتخاذ القرارات المبنية على المخاطر، وضمان المتابعة الفورية لأنشطة "اعرف عميلك" والمعاملات عالية المخاطر. وشمل الأثر المسجل تعزيز الرؤية بشأن الالتزام بمتطلبات "اعرف عميلك"، ودعم مراقبة المعاملات المتعلقة بالولايات القضائية عالية المخاطر، وتحقيق تتبع أكثر فعالية للتواصل مع العملاء وإجراءات المتابعة.

فضلاً عن ذلك، يُجرى فحص الأسماء في بنك بوبيان لجميع العملاء والأطراف المرتبطة بهم، وكذلك لموظفي البنك والموردين والمقاولين، بالإضافة إلى الأطراف ذات الصلة بالمعاملات مثل المشتريين والبايعين والسفن والدول والموانئ والبضائع، وذلك قبل قبول التعامل وقبل تنفيذ أي معاملة. ويتم إجراء هذا الفحص باستخدام برنامج الفحص المعتمد في البنك، والذي يدمج قوائم العقوبات وقوائم المراقبة السارية، ومنها:



قوائم عقوبات المملكة المتحدة



الاتحاد الأوروبي



مكتب مراقبة الأصول الأجنبية



الأمم المتحدة



قوائم عقوبات وزارة الخارجية الكويتية



أمانة الدولة السويسرية للشؤون الاقتصادية



شبكة إنفاذ قوانين الجرائم المالية



الإنتربول

قائمة المراقبة الداخلية للبنك، وفي بنك لندن والشرق الأوسط، يتم بالمثل دمج ضوابط العقوبات في عمليات قبول العملاء والمراقبة المستمرة، مع تطبيق الفحص على العملاء والأطراف المرتبطة بهم قبل القبول أو معالجة المعاملات، وبعد ذلك على أساس يتناسب مع مستوى المخاطر.

لدعم فاعلية الضوابط الرقابية، تخضع إجراءات مراقبة مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب للتدقيق الداخلي والتدقيق الشرعي السنوي، بينما تقوم إدارة متابعة الالتزام بإجراء اختبارات سنوية لضمان الجودة. ويتم الاحتفاظ بجميع الوثائق المتعلقة بمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب لمدة خمس سنوات تماشياً مع المتطلبات الرقابية. ويُطبق بنك لندن والشرق الأوسط متطلبات مماثلة للاحتفاظ بالسجلات لمدة لا تقل عن خمس سنوات، ويُخضع ضوابط مكافحة غسل الأموال لديه لمراجعة مستقلة دورية من قبل التدقيق الداخلي، مع الاستعانة بمشورة أو مراجعة جهات استشارية خارجية متخصصة عند الاقتضاء.

دراسة حالة

أتمتة ضوابط مكافحة غسل الأموال

لتعزيز فعالية ضوابط مكافحة غسل الأموال، واصل بنك بوبيان تحسين أنظمة إدارة مكافحة غسل الأموال والعقوبات من خلال تحديث سيناريوهات الرقابة، وتطوير سيناريوهات مراقبة جديدة، وتحسين تصنيف العملاء. وقد صُممت هذه المبادرة لتحسين فعالية مراقبة المعاملات ودعم تبادل البيانات بشكل دقيق وفوري بين النظام المصرفي الأساسي وأنظمة مكافحة غسل الأموال. كما طبق البنك قيوداً محددة على العملاء بناءً على تصنيف مخاطر مكافحة غسل الأموال، مع تفعيل إشعارات آلية لتجديد بيانات "اعرف عميلك" قبل انتهاء صلاحيتها، وذلك لتعزيز العناية الواجبة المبنية على المخاطر والامتثال الرقابي، مما أثمر في تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل حالات "اعرف عميلك" المعقدة والمتأخرة. ونتيجة لذلك، أعلن البنك عن تحسن جودة تنبيهات مكافحة غسل الأموال، وانخفاض البلاغات الإيجابية الكاذبة، وتعزيز كفاءة المراقبة الشاملة بما يتماشى مع التوقعات الرقابية.

مكافحة الفساد

يتضمن نهج مكافحة غسل الأموال المتبع في بنك بوبيان التزامات رسمية تتعلق بمكافحة الرشوة والفساد. ويُفصح البنك علناً عن التزاماته بمكافحة الرشوة والفساد واستبيان العناية الواجبة للمراسلين المصرفيين (CBDDQ) الخاص به الصادر عن مجموعة وولفسبيرج وذلك عبر قنوات عامة مُختارة، بما في ذلك "دليل المصرفيين" (Bankers Almanac)، في حين تظل السياسات والإجراءات الداخلية التفصيلية سرية ومُقيّدة للغاية.

واستناداً إلى ما ورد أعلاه، يساهم بنك بوبيان في الجهود الدولية العالمية التي تقودها فرقة العمل المعنية بالإجراءات المالية والأمم المتحدة، والمبذولة من أجل مكافحة الرشوة والفساد في جميع أنحاء العالم، في القطاعين الخاص والعام على حد سواء. ويُطبّق البنك نهجاً قائماً على عدم التسامح مطلقاً مع الرشوة والفساد، وينعكس ذلك من خلال سياسته المعنية بمكافحة الرشوة والفساد، والتي لا يتم الإفصاح عنها للجمهور ولكنها متاحة داخلياً في بنك بوبيان. وقد طوّر البنك سياسة مكافحة الرشوة والفساد في فبراير 2024، كجزء من نهجه على مستوى المجموعة لمعالجة مخاطر الرشوة والفساد. وتدرج وظيفة مكافحة الرشوة والفساد ضمن مسؤوليات إدارة مكافحة غسل الأموال والعقوبات، وتركز بشكل أساسي على مخاطر الرشوة والفساد الخارجية المرتبطة بالعملاء والمعاملات التي تُقيم بأنها عالية المخاطر، بينما تتم معالجة مسائل الرشوة والفساد الداخلية من خلال مجموعة أوسع من السياسات التابعة لقطاعات الامتثال، والمخاطر التشغيلية، والرقابة على الاحتيال، والموارد البشرية، والشؤون القانونية.

تمتد مستويات حماية مكافحة الفساد والرشوة لتشمل منع الموظفين من الاختلاس والسرقة والتبديد وإساءة استخدام الأموال أو الممتلكات المملوكة لبنك بوبيان أو المودعة لديه نيابة عن الآخرين. وتحمي مثل هذه الضمانات البنك من الأنشطة المتعلقة بالاحتيال والتي رُبما تُسبّب مخاطر تشغيلية محتملة، بما في ذلك مخاطر مالية مستقبلية مباشرة أو غير مباشرة أو ضرر بالسمعة. ومن الأمثلة على الأضرار المحتملة ما يلي:



سرقة المخزون والأصول



الرشوة



سرقة المعلومات والاحتيال الإلكتروني



سرقة الأموال والسطو



الشيكات ودفاتر الشيكات المسروقة

التزام بوبيان كابيتال

انسجماً مع التزام الشركة بالحوكمة والشفافية والضوابط الشرعية المعتمدة، قام بوبيان كابيتال بتنقية واستبعاد الإيرادات غير الممثلة وفقاً لأطر عملها وسياساتها المعتمدة، محققة بذلك أعلى مستويات الالتزام والنزاهة.

دراسة حالة

المرحلة الثانية من نظام المدفوعات الوطني الكويتي

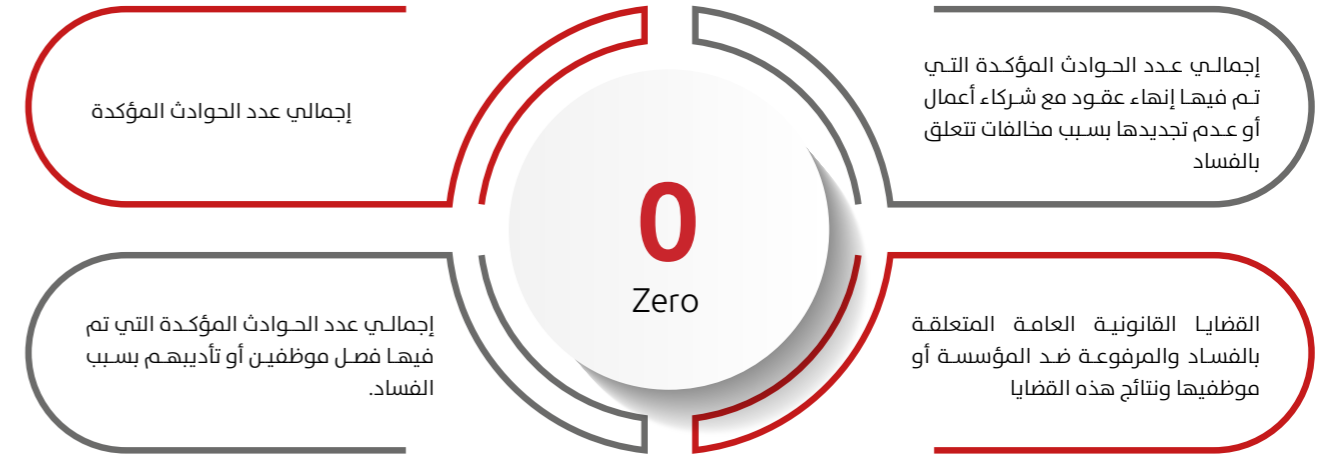
نفذ البنك برنامجاً مركزاً لتمكين البنية التحتية الرقابية حيث يتوافق البرنامج مع تكاليفات نظام المدفوعات الوطني الكويتي الصادرة عن بنك الكويت المركزي. وقد شملت المبادرة الجاهزية للمرحلة الأولى من نظام المدفوعات الوطني، والتنفيذ التحضيري للمرحلة الثانية منه، بما في ذلك التقييم التفصيلي ونمذجة هيكل الدفع الحالية والمستقبلية، وتم تحليل وتصميم خمسة تدفقات متميزة لمعالجة الرواتب والمدفوعات لضمان الامتثال الرقابي، والقابلية للتوسع، والمرونة التشغيلية عبر قنوات الدفع الوطنية. في إطار المرحلة الثانية من نظام المدفوعات الوطني، أحرز البنك تقدماً في تنفيذ نظام لإدارة النزاعات لدعم التعامل المعياري والشفاف والمتوافق رقابياً مع منازعات الدفع، الأمر الذي عزز حماية العملاء، وقابلية تتبع المنازعات، وإدارة مخاطر التسوية. وبالتوازي مع ذلك، تم تنفيذ وتكامل تفويضات غرفة المقاصة الآلية (ACH) ونظام حماية الأجور (WPS) ضمن المشهد العام للمدفوعات والنظام المصرفي الأساسي للبنك، مما أدى إلى تعزيز دقة معالجة الرواتب، وعملية إعداد التقارير الرقابية، وحماية حقوق الموظفين.

العناية الواجبة تجاه العملاء

يواصل بنك بوبيان تطبيق تدابير العناية الواجبة تجاه عملائه عبر كافة قطاعات الأعمال ذات الصلة، وذلك في سياق إطار عمل الامتثال المنفَّذ لديه. وتشمل إجراءات العناية الواجبة تجاه العملاء كلاً من التحقق من هوية العميل، وتحديد المالك المستفيد، والمراقبة المستمرة، وفحص العقوبات، وتحديد ومراجعة الأشخاص المُعرَّضين سياسياً، وتصعيد العلاقات عالية المخاطر للحصول على الموافقات اللازمة بشأنها. وتخضع هذه التدابير لسياسة قبول العملاء والعناية الواجبة المستمرة في البنك والإجراءات ذات الصلة، والتي تُغطي مرحلتين تهيئة العملاء والمراقبة المستمرة عبر علاقات العملاء.



ويفضل جهود البنك في مكافحة الفساد وغسيل الأموال على مستوى المجموعة، يعرض الجدول أدناه الحوادث المؤكدة للفساد عبر كيانات مجموعة بوبيان خلال العام المشمول بالتقرير:



التزام بنك لندن والشرق الأوسط

يعكس سجل الالتزام الخاص ببنك لندن والشرق الأوسط خلال العام المشمول بالتقرير بيئة رقابية لم تظهر فيها أي تحقيقات داخلية أو رقابية تتعلق بالممارسات المحاسبية، ولم يتم رصد أي حوادث عدم امتثال للوائح الصحة والسلامة الخاصة بالمنتجات والخدمات أو المعايير الطوعية خلال العام المشمول بالتقرير. وقد رافق ذلك استمرار الإشراف على الامتثال للتسويق المسؤول من خلال التدقيق الداخلي ومراقبة الامتثال، إلى جانب سياسات مكافحة غسيل الأموال و"اعرف عميلك" التي يمكن تقديمها عند الطلب إلى هيئة السلوك المالي FCA وهيئة الرقابة التحوطية PRA.

ويتعرَّز إطار الرقابة الأوسع هذا من خلال إجراءات مكافحة الفساد المتأصلة في إطار مكافحة الجرائم المالية الخاص ببنك لندن والشرق الأوسط، والذي يخضع لتدقيق سنوي كلي أو جزئي، في حين يُطالب المورِّدون بالحفاظ على سياسات وبرامج لمكافحة الفساد تماشياً مع تطلعات الامتثال. وضمن الفترة المشمولة بالتقرير هذه، لم يتم تسجيل أي خروقات في المسائل المتعلقة بالفساد أو الرشوة، أو تعارض المصالح، أو غسيل الأموال والتداول بناءً على معلومات داخلية.

وتُشير سجلات التدريب والتواصل الخاصة بمكافحة الفساد إلى أن كل أعضاء هيئات الحوكمة قد تلقوا تدريباً على مكافحة الفساد، من بينهم 5 أعضاء محليين و4 أعضاء أجانب، كما سجّل جدول التدريب على مكافحة الفساد إجمالي 191 متدرباً.

مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. وبموجب هذا الإطار، فإن سياسة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة تتبع مجموعة إدارة المخاطر التي يرأسها رئيس إدارة المخاطر، وترفع تقاريرها إلى لجنة المخاطر والامتثال المنبثقة عن مجلس الإدارة. أما فيما يتعلق بالمخاطر غير المالية، فيتبع الهيكل خطاً واضحاً لرفع التقارير من لجنة المخاطر والامتثال المنبثقة عن مجلس الإدارة إلى رئيس إدارة المخاطر ووظيفة المخاطر غير المالية، والتي تندرج تحتها وظائف رقابة متخصصة تشمل المخاطر التشغيلية ومخاطر الاحتيال، وأمن المعلومات، واستمرارية الأعمال، وحوكمة مخاطر التكنولوجيا والأمن السيبراني، وخصوصية البيانات، والاستدامة. ويتوافق هذا الهيكل مع إرشادات إدارة المخاطر الصادرة عن بنك الكويت المركزي، والذي يتطلب إشرافاً واضحاً من المجلس ولجانه على حوكمة المخاطر وتصعيدها. وتُفوض لجنة المخاطر والامتثال المنبثقة عن مجلس الإدارة مهمة مراقبة وإدارة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ضمن حدود التقبل المعتمدة إلى اللجنة التوجيهية لإدارة استمرارية الأعمال والاستدامة، والتي تعمل كمستوى حوكمة وسيط مسؤول عن التنسيق بين الإدارات وإعداد التقارير ورفعها إلى لجنة المخاطر والامتثال. وتُفوض لجنة المخاطر والامتثال المنبثقة عن مجلس الإدارة صلاحيات الإشراف إلى اللجنة التنفيذية للإدارة لتولي مهام حوكمة المخاطر اليومية ومتطلبات الإشراف. وبالتوازي مع ذلك، تُشرف لجنة المخاطر والامتثال المنبثقة عن مجلس الإدارة على مبادرات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ومدى مواءمتها مع تطلعات الجهات الرقابية وأصحاب المصلحة.

هيكل مخاطر بنك بوبيان



يُشكل إعداد التقارير الإدارية هيكل هذه الحوكمة من خلال رفع تقارير مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة السنوية إلى اللجنة التوجيهية لإدارة استمرارية الأعمال والاستدامة، ولجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام، ومجلس الإدارة، حيث تُغطي هذه التقارير توجّهات مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، ومجالات المخاطر الرئيسية، والأداء مقابل مؤشرات الأداء الرئيسية المحددة. وفي حال دخول مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة إلى "المنطقة الحمراء" لتقبل المخاطر لدى البنك، تُصدّد المسألة فوراً إلى مجلس الإدارة مشفوعة بخطة معالجة. وتخضع السياسة للمراجعة كل ثلاث سنوات على الأقل، أو قبل ذلك إذا استدعت التغييرات في الظروف ذلك.

دراسة حالة

إدارة الاحتيال وعمليات البطاقات

في إطار جهود البنك الأوسع لتعزيز المرونة وإدارة المخاطر، استعان البنك بجهة استشارية متخصصة بتركيز مُحدّد لتقييم وتعزيز ضوابط إدارة الاحتيال وعمليات بطاقات الدفع، وكان الهدف من هذه المهمة هو تقييم فعالية الأنظمة والضوابط الحالية، والنماذج التشغيلية، والهيكل التنظيمية، بغرض الحد من المخاطر المالية وتعزيز الحوكمة وتحسين الكفاءة التشغيلية عبر هذه الوظائف الحيوية. شملت المراجعة تقييماً شاملاً ومتكاملاً للإدارات المعنية بمكافحة الاحتيال وعمليات البطاقات على مستوى البنك، مع فحص تصميم العمليات، وفعالية الضوابط، وكفاية الأنظمة، والمواءمة التنظيمية. واستناداً إلى النتائج، تم وضع مجموعة من التوصيات واعتمادها نهائياً مع أصحاب المصلحة المعنيين قبل نهاية العام، مما أسّس خارطة طريق واضحة للتحسين. وساهم البنك من خلال هذه المبادرة في تقوية قدراته في مجال منع الاحتيال، وتعزيز فعالية الضوابط الرقابية، وترسيخ الحوكمة والمرونة في عمليات البطاقات الخاصة به.

على سبيل المثال، تتضمن الخدمات المصرفية الخاصة إجراء فحص للعملاء يشمل تحققاً رسمياً وفقاً لقوائم مجموعة بورصة لندن للفحص العالمي (LSEG World-Check)، في حين يخضع العملاء المُعرّضون سياسياً لمراقبة دقيقة ومراجعة دورية سنوية لبيانات "اعرف عميلك" بموجب سياسة وإجراءات قبول العملاء والعناية الواجبة المستمرة، وسياسة مكافحة الرشوة والفساد، وإجراءات مراقبة العمليات. وتُصعد حالات العملاء المُعرّضين سياسياً عادةً إلى الإدارة العليا، حيث تُعد موافقتها إلزامية لقبول العملاء ذوي المخاطر العالية. ويُعامل العملاء المعرضون سياسياً - بمن في ذلك أقاربهم حتى الدرجة الثانية وشركائهم المقربون - كعملاء ذوي مخاطر عالية، ومن ثم يخضعون لمتطلبات العناية الواجبة المُعزّزة. وتدرس موافقة الإدارة العليا تقديم وثائق إضافية بشأن المركز المالي ومصدر الثروة ومصدر الأموال، ومراقبة العمليات بشكل أكثر دقة، وقيوداً مثل تجنب إجراء أول معاملة نقدية على حساب مفتوح حديثاً. ويتبع بنك لندن والشرق الأوسط نهجاً مماثلاً قائماً على المخاطر، يتم وفقاً له ضبط العناية الواجبة تجاه العملاء وفقاً لنوع العميل، وطبيعة علاقة العمل، والتعرّض الجغرافي، والمنتجات والخدمات، وقنوات تنفيذ المعاملات والتسليم. وعلى نحو مماثل، يُطبّق بنك لندن والشرق الأوسط العناية الواجبة المُعزّزة على العلاقات عالية المخاطر، بما في ذلك حالات الأشخاص المعرضين سياسياً، مع إجراء فحوصات أكثر تعمقاً لمصادر الثروة ومصادر الأموال في حالات الأشخاص المعرضين سياسياً ذوي المخاطر الأعلى، إلى جانب مزيد من إشراف الإدارة العليا على تلك العلاقة وموافقتها عليها.

في مجال الخدمات المصرفية للشركات، يتم تنسيق إجراءات العناية الواجبة والمراقبة بين إدارات مكافحة غسيل الأموال، والفروع، والشؤون القانونية، والمخاطر، والخدمات المصرفية للشركات. فضلاً عن ذلك، يخضع قبول الأشخاص المعرضين سياسياً ضمن قطاع الخدمات المصرفية للشركات لموافقة اللجنة التنفيذية المنبثقة عن مجلس الإدارة. وتعكس هذه الضوابط نموذج تصعيد قائماً على المخاطر للعلاقات عالية المخاطر.

تمتد متطلبات العناية الواجبة تجاه العملاء لتشمل قنوات التسجيل وفتح الحساب دون الحضور الشخصي ويسمح البنك للعملاء بفتح أو طلب فتح حسابات جارية وحسابات توفير من خلال قنوات فتح الحسابات الرقمية، بما في ذلك تطبيق الهواتف الذكية، والخدمات المصرفية عبر الإنترنت، وأجهزة الصراف التفاعلي، وذلك تماشياً مع التعليمات الرقابية. وتتطلب هذه القنوات التحقق من هوية العميل عبر تطبيق "هويتي" والهوية الرقمية للهيئة العامة للمعلومات المدنية - المستوى الثاني، وتخضع لضوابط محددة تشمل قصرها على المواطنين الكويتيين فحسب، واستبعاد العملاء ذوي المخاطر العالية مثل الأشخاص المعرضين سياسياً، ووضع قيود على نوع وقيمة المعاملات، واستكمال متطلبات "اعرف عميلك" في غضون 45 يوماً من فتح الحساب. بالنسبة لبنك لندن والشرق الأوسط، تُطبق ضوابط مماثلة للتحقق دون الحضور الشخصي، وذلك من خلال التعامل مع العملاء غير المتواجدين فعلياً لأغراض تحديد الهوية باعتبارهم عملاء ذوي مخاطر عالية محتملة، وتطبيق ضوابط قبول مثل فحص الحيوية، والتحقق البيومتري، وربط الحساب بالجهاز المستخدم.

المرونة المؤسسية

يستند نهج المرونة المؤسسية في بنك بوبيان إلى منهجية هيكلية لإدارة المخاطر تربط بين الحوكمة، وتقبل المخاطر، والمراقبة، والحد من المخاطر عبر المجالات المالية وغير المالية. وتضع سياسة الاستدامة للبنك الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة كجزء من إطار الحوكمة الخاص به، وتنص على أن مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة تُدار من قبل مجموعة إدارة المخاطر، والمسؤولية عن تحديد وتقييم والإشراف على المخاطر المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. وتحدد سياسة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المتبعة في البنك إطاراً متكاملاً لإدارة المخاطر يهدف إلى تحديد وتقييم ومراقبة والحد من مخاطر الاستدامة التي ربما تؤثر على البنك ورفع التقارير بشأنها، مع تشجيع ثقافة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر المؤسسة. وتُعزّز ثقافة المخاطر الأوسع في البنك السلوك المسؤول من خلال التدريب، وهياكل الحوكمة، والتواصل من جانب القيادة. وتشمل الحوكمة التنفيذية التي تركز على الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة دمج المخاطر البيئية والاجتماعية في العمليات التجارية الرئيسية، بما في ذلك "اعرف عميلك" وعمليات الإفراض. فضلاً عن ذلك، تُشكل إدارة المخاطر جزءاً من عملية اعتماد المنتجات الجديدة، حيث يتم مراجعة وتقييم هذه المنتجات باستخدام عوامل نوعية وكمية، بما في ذلك تقييم مخاطر الائتمان، ومخاطر السيولة، والمواءمة مع الاستراتيجية، والموازنة بين المخاطر والعوائد.

إدارة المخاطر والإشراف

في بنك بوبيان، تقع مسؤولية إشراف مجلس الإدارة على مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ضمن اختصاص مجلس الإدارة، بينما توفر لجنة المخاطر والامتثال المنبثقة عن مجلس الإدارة إشرافاً مباشراً وتوجهاً استراتيجياً لإدارة

فضلاً عن ذلك، يتم تعزيز ثقافة المخاطر في البنك باستمرار من خلال "رؤاد المخاطر"، واللقاءات التوجيهية المتكررة، وحملات التثقيف والتوعية عبر البريد الإلكتروني، ووحدات التعلم الإلكتروني، وورش العمل. وتتعزيز ثقافة المخاطر الفعالة في بنك بوبيان من خلال آليات الحوكمة، وإدارة الأداء، ومراجعة العمليات التشغيلية المتأصلة في الأنشطة اليومية للبنك. وتشمل هذه الآليات المبادرات التالية المنفذة في البنك:

يتم إدراج مؤشرات أداء رئيسية للمخاطر لرؤساء المجموعات في الوظائف الحيوية لترسيخ ثقافة المخاطر في البنك.



يتم تخصيص مؤشرات أداء رئيسية لـ "رؤاد المخاطر" لضمان الإدارة الفعالة لأنشطة حوكمة المخاطر اليومية والإشراف عليها المتعلقة بصورة غير مباشرة بعمليات البنك.



تتم مراجعة كافة السياسات والإجراءات من قبل إدارة المخاطر.



تقوم فرق المخاطر بمراجعة جميع المشاريع وطلبات التغيير الخاصة بالتطبيقات والأنظمة المتعلقة بالمنتجات والخدمات، بما في ذلك التحسينات، لضمان تطبيق ضوابط فعالة وقابلة للتطوير.



إدراج عضوية إدارة المخاطر في اللجان التوجيهية لدعم المراجعة واتخاذ القرارات المتكاملة المبنيّة على المخاطر.



تنفيذ أنشطة اختبار الضوابط الرقابية والتأكيد لدعم المنتجات والخدمات التي تضيف القيمة للعملاء.



ضمانات وضوابط المخاطر

يُعزز البنك مرونته من خلال تحديد واضح للمسؤوليات عبر خطوط الدفاع ومن خلال التكامل التشغيلي لحوكمة المخاطر. وضمن هذا الهيكل، طبق البنك نموذج خطوط الدفاع الثلاثة:

في الخط الأول، تقع مسؤولية المخاطر التشغيلية على عاتق قطاعات الأعمال والعمليات الأمامية، حيث يتحمل رؤساء الإدارات مسؤولية إدارة المخاطر ضمن نطاقاتهم. وتقوم إدارة وحدات الأعمال بتعيين "رؤاد للمخاطر" ليكونوا همزة وصل بين الإدارات ومجموعة إدارة المخاطر. ويتم تتبع هذه المخاطر عبر سجل للمخاطر لتسهيل المعالجة الفورية. ويتبع بنك لندن والشرق الأوسط نهجاً مماثلاً، حيث يتم تحديد رؤاد للمخاطر التشغيلية كجزء من عملية طرح برامجه التدريبية لدعم التوعية بالمخاطر.

1

في الخط الثاني، تتولى مجموعة إدارة المخاطر، بما في ذلك قطاع المخاطر غير المالية وأمن المعلومات، إجراء تقييمات ذاتية للمخاطر والرقابة بالشراكة مع وحدات الأعمال، وتُشرف على إعداد التقارير ومتابعة الحوادث من خلال فرق إدارة المخاطر المختصة. ويشمل ذلك تحليل الأسباب الجذرية، وتوثيق الفجوات الرقابية، والاتفاق على إجراءات العمل لتجنب التكرار، مع ربط الحوادث بالمخاطر المحددة للمتابعة والمعالجة المستمرتين. ويتعزز الإشراف من خلال "ميثاق التحقيق" المُوثَّق الذي تُعنى به إدارات الموارد البشرية، والتدقيق الداخلي، والمكتب القانوني، وإدارة المخاطر، والذي يُحدد المسؤوليات المتعلقة ببدء وإدارة وإنهاء التحقيقات في كافة قطاعات البنك. كما يقدم بنك لندن والشرق الأوسط تقارير إشراف الخط الثاني عبر لجنة إدارة مخاطر المؤسسة لديه، بما في ذلك رئيس إدارة متابعة الالتزام ومسؤول الإبلاغ عن غسل الأموال، في حين يتم الاستعانة بلجنة تميز تشغيلي من أجل تكامل الإشراف على القضايا.

2

في الخط الثالث، توفر إدارة التدقيق الداخلي تأكيداً مستقلاً وموضوعياً بشأن فاعلية إدارة المخاطر في الخط الأول ومنهجيات متابعة الالتزام والرقابة في الخط الثاني، وترفع نتائجها إلى لجنة التدقيق المنبثقة عن مجلس الإدارة للتمكين من إجراء الإشراف النهائي. وترفع إدارة التدقيق الداخلي نتائجها إلى الإدارة العليا ولجنة التدقيق المنبثقة عن مجلس الإدارة، مما يتيح التصعيد الفعال والتواصل بشأن القضايا والنتائج المتوصل إليها، مع الحفاظ على حق الإشراف النهائي على مستوى مجلس الإدارة. وفي بنك لندن والشرق الأوسط، يتم تقديم تأكيد الخط الثالث بشكل مماثل من خلال وظيفة تدقيق داخلي مسندة إلى جهة خارجية تتولاها شركة BDO، والتي ترفع تقاريرها بشكل ربع سنوي إلى لجنة التدقيق المنبثقة عن المجلس.

3

ومن خلال القيام بذلك، يُعزّز البنك الرقابة على المخاطر عبر تقييم كفاية بيئة المخاطر والرقابة الشاملة داخل البنك، مما يساعد في حماية أصحاب المصلحة وإثبات وجود إشراف قوي أمام الجهات الرقابية. وبناءً عليه، خضعت عملية إدارة المخاطر في البنك لعمليات تدقيق داخلية أو خارجية خلال العامين الماضيين، الأمر الذي وفّر تأكيداً إضافياً على سير عمل الإطار التنظيمي.



دراسة حالة

مبادرات إدارة استمرارية الأعمال

واصل البنك تعزيز قدراته على المرونة التشغيلية والجاهزية من خلال سلسلة من مبادرات إدارة استمرارية الأعمال التي تركز على الاستعداد للأزمات، ومرونة التكنولوجيا، وسلامة الموظفين.

عقد البنك تمرين محاكاة سنوياً لإدارة الأزمات لتقييم فاعلية قدراته في الاستجابة للأزمات، والتواصل، والتنسيق، واتخاذ القرار أثناء الأحداث المسببة للاضطراب. وفي عام 2025، جرى محاكاة سيناريو انقطاع الاتصالات السلكية واللاسلكية على مستوى الدولة لتقييم جاهزية البنك للحفاظ على العمليات الحيوية وخدمات العملاء في ظل ظروف الاضطراب الشديد في الاتصالات. وشملت الفئة المستهدفة ممثلين عن الوظائف التجارية، بالإضافة إلى أعضاء فريق إدارة الأزمات التشغيلي والتكتيكي، لضمان التنسيق بين الوظائف وجاهزية الاستجابة. وأدى التمرين إلى تعزيز الوعي المؤسسي، والتحقق من آليات التنسيق، ودعم التحسين المستمر لترتيبات الاستجابة للأزمات.

إلى جانب ذلك، يُجري البنك اختبارات وتمارين متعددة لإدارة استمرارية الأعمال لضمان استمرارية العمل، ومن بينها اختبار التعافي من الكوارث لتكنولوجيا المعلومات، والذي يُجرى لتقييم الجاهزية، والمرونة، وقدرة بيئة التعافي من الكوارث والخدمات التكنولوجية الحيوية للبنك على التعافي. وأثبت التمرين قدرة البنك على تحويل الأنظمة الحيوية إلى موقع التعافي من الكوارث عند حدوث أعطال، واستعادة الخدمات ضمن أهداف التعافي المحددة، والتنسيق الفعال بين فرق تكنولوجيا المعلومات، والفرق التجارية والتشغيلية.

وعندما يتعلق الأمر بسلامة موظفينا، يُجري البنك اختبارات متعددة تبدأ بتدريبات الإخلاء في حالات الطوارئ، واختبار ترتيبات الطاقة البديلة، وتمارين الجاهزية للعمل عن بُعد. وتهدف هذه الأنشطة إلى التحقق من إجراءات الاستجابة للطوارئ، وضمان الجاهزية لسلامة مكان العمل، وتأكيد قدرة البنك على استدامة العمليات الحيوية خلال سيناريوهات الاضطراب المتعلقة بالمرافق أو الاضطرابات الخارجية.



blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

إدارة المخاطر ومراقبتها في بنك لندن والشرق الأوسط

يتضمن إطار حوكمة المخاطر الأوسع في بنك لندن والشرق الأوسط إشرافاً من جانب مجلس الإدارة والإدارة، وإعداد تقارير دورية عن المخاطر، وترتيبات تأكيد محددة عبر خطوط الدفاع الثلاثة. وتتم مراجعة سياسة مخاطر المناخ سنوياً لدى لجنة إدارة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة، بينما تُرفع تقارير المخاطر الأوسع إلى لجنة إدارة المخاطر المنبثقة عن مجلس الإدارة بشكل ربع سنوي على الأقل وتتم مراجعتها لديها قبل رفعها إلى مجلس الإدارة. كما تُدرج المسائل المتعلقة بالمناخ في جدول أعمال مجلس الإدارة بشكل نصف سنوي، وعادةً ما يتم ذلك من خلال مراجعات المحافظ والتحديثات الرقابية التي تُركز على الانكشاف للمخاطر المادية والمخاطر الانتقالية.

عندما يتعلق الأمر بالانكشاف لمخاطر الفساد، يُطبق بنك لندن والشرق الأوسط منهجية قائمة على المخاطر لتصنيف مخاطر الدول، حيث يُشكل مؤشر مدركات الفساد جزءاً من معايير التقييم، مع مراجعة وتحديث تصنيفات مخاطر الدول على مستوى البنك بشكل ربع سنوي.



دورة مراجعة ربع سنوية لتصنيفات مخاطر الدول

على غرار المجموعة، صُممت عمليات إدارة المخاطر في بنك لندن والشرق الأوسط لتعزيز ثقافة مخاطر فعالة من خلال تصنيف محدد للمخاطر، والمراجعة والتحسين الدوري لتعريفات المخاطر، وتحديث التقارير والسياسات، ومواءمة مؤشرات المخاطر الرئيسية (KRI) مع بيان تقبل المخاطر، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات عبر خطوط الدفاع الثلاثة من خلال مبادرات التدريب والتواصل الهادفة. وعلى وجه التحديد، تشمل المبادرات الحالية "زواد المخاطر"، ولجنة التميز التشغيلي، والتدريب عبر الإنترنت.

يتم تحديد تقبل المخاطر في بنك لندن والشرق الأوسط من خلال إطار عمل هيكلي منظم، ومن ثم يُراجع التعرض للمخاطر عبر الاجتماعات الشهرية التي تعقدها لجنة إدارة مخاطر المؤسسة والاجتماعات الربع السنوية التي تعقدها لجنة إدارة المخاطر التابعة للمجلس، في حين خضعت عملية إدارة المخاطر الأوسع لعمليات تدقيق داخلية وخارجية خلال العامين الماضيين.

يستخدم البنك مزيجاً من المقاييس الكمية والنوعية لتقييم مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. وربما تشمل هذه المقاييس على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:



استناداً إلى تحليل العوامل الكمية والنوعية معاً، تُصنف مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة بعد ذلك إلى الفئات الخمس التالية:



تهدف تصنيفات مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة هذه إلى دعم قرارات الإقراض والاستثمار من خلال توفير أساس هيكلي منظم لتقييم الأطراف المقابلة وأنشطة التمويل. وعندما يتعلق الأمر بإقراض الشركات على وجه الخصوص، تتم معالجة اعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة من خلال تقييمات مخاطر القطاعات والمقترضين كجزء من أطر حوكمة الائتمان وإدارة المخاطر. ويتم دعم ممارسات حماية العملاء والتمويل المسؤول من خلال تقييمات الائتمان وفحص المعلومات الائتمانية عبر نظام المعلومات الائتمانية (ساي-نت) للحد من مخاطر الإفراط في المديونية، كما هو موضح في الأقسام التالية.

فضلاً عن ذلك، وضع البنك عمليات وأدوات لتتبع ومراقبة وإعداد تقارير بشأن التعرض لمخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة بصفة مستمرة. وتعد المراقبة المستمرة بمثابة الإدارة الاستباقية للبنك لمعالجة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الناشئة، والمستجدات الرقابية، وتوقعات أصحاب المصلحة. وفي إطار هذا النهج، يُطور البنك باستمرار مؤشرات أداء رئيسية خاصة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ويراجعها بانتظام لقياس مدى التعرض للمخاطر وقياس الأداء، بما يضمن بقاء المراقبة متماسية مع الأولويات والمتطلبات المتطورة.

إدارة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

بناءً على ثقافة المخاطر الأوسع هذه، يُوسّع نهج إدارة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في بنك بوبيان مبادئ الحوكمة والرقابة ذاتها لتشمل اعتبارات المخاطر البيئية والاجتماعية وتلك المتعلقة بالمناخ. وكما هو موضح أدناه، يتم دمج مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ومخاطر المناخ ضمن نهج المخاطر الأوسع للبنك من خلال حوكمة محددة، وتقييم هيكلي، وتصنيف للمخاطر، وترتيبات مراقبة مستمرة لضمان قياس مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة وإدارتها ومراقبتها والحد منها وإعداد تقارير بشأنها بشكل فعال.

تحديد وتقييم مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

يُدمج نهج إدارة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في بنك بوبيان مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ضمن إطار إدارة المخاطر الأوسع، مع إدراك البنك للآثار المالية المحتملة والآثار المحتملة المتعلقة بالسمعة التي رُبما تسببها عوامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة على المؤسسة، مما يجعل هذه المخاطر اعتباراً أساسياً في عملية اتخاذ القرار وإدارة المخاطر. وتحدد عملية تقييم مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الخطوات اللازمة لتحديد وتقييم وتصنيف مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المرتبطة بأنشطة الإقراض ومحافظة الاستثمار في البنك. ويضمن هذا اتباع نهج هيكلي لدمج اعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في عمليات اتخاذ القرار، مما يساعد في تعزيز جهود التخفيف من وطأة المخاطر وخلق القيمة كليهما. كما يتسق هذا النهج مع نموذج اتخاذ القرار المبني على المخاطر والأوسع نطاقاً في البنك، والذي وفقاً له تخضع آثار الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الجوهريّة المحتملة للضوابط والتقييم قبل الاعتمادات، مع تطبيق إجراءات التصعيد والتخفيف من الوطأة من خلال إطار إدارة المخاطر عند الحاجة. فضلاً عن ذلك، غطت تقييمات مخاطر الاحتيال التي أُجريت من خلال التقييمات الذاتية للمخاطر والرقابة نسبة 100% من العمليات، ولم يتم تحديد أي مخاطر جوهريّة تتعلق بالفساد، بما في ذلك ما يتعلق بإدارة مخاطر الأطراف الخارجية، مع التأكيد على تطبيق ضوابط كافية للفصل بين المهام. وبناءً عليه، تُصنف مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر أبعاد الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة كما هو موضح أدناه.

ومن الناحية العملية، يتم أيضاً مراعاة المخاطر المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة والاستدامة من خلال عمليات العناية الواجبة تجاه العملاء وإجراءات "اعرف عميلك" الحالية التي تدعم أنشطة تمويل الشركات، بدلاً من الاعتماد على سياسة أو مجموعة أدوات مخصصة للتمويل المستدام. وفي الوقت الحالي، تسري سياسة الاستدامة المتبعة لدى البنك على أنشطة التمويل، بما في ذلك تمويل الشركات، في حين تُؤكد اعتبارات الحوكمة الخاصة بقرارات التمويل على الشفافية، والسلوك الأخلاقي، والمساءلة، والالتزام بالمطالبات الرقابية والقانونية والشرعية. وفي الحالات التي يتم فيها تحديد عملاء أو أنشطة ذات مخاطر عالية، رُبما يتم أيضاً تطبيق إجراءات العناية الواجبة المُعززة والمراقبة المستمرة، مما يتيح تحديد المخاوف المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في وقت مبكر وتصعيدها عند الحاجة من خلال عمليات المراجعة الحالية لدى البنك.

أما بالنسبة لعملاء تمويل الشركات، فيتم إجراء تحديد للمخاطر والفرص المتعلقة بالاستدامة من خلال عمليات إدارة العلاقات ومراجعة التمويل الحالية، وقد تتناول سلوك العمل المسؤول، والمخاطر الاجتماعية والبيئية، وفرص دعم النمو المستدام والشامل لكل حالة على حدة، بالمثل، يتم التواصل مع عملاء التجزئة بشأن المخاطر والفرص المتعلقة بالاستدامة من خلال قنوات التواصل الحالية مع العملاء، والإفصاحات، ومبادرات التوعية التي تدعم السلوك المالي المسؤول، والشفافية، والتمويل المسؤول اجتماعياً.



دراسة حالة

تحسين تقارير مؤشرات المخاطر الرئيسية باستخدام منهجية "لين"

لتعزيز كفاءة واستجابة عمليات مراقبة المخاطر، نفذ البنك قيادة وفقاً لمنهجية (Lean) حيث ركزت على تحسين إعداد تقارير مؤشرات المخاطر الرئيسية، بهدف تقليل الدورة الزمنية لإعداد التقارير، وتعزيز عملية الإشراف على المخاطر، ودعم اتخاذ قرارات سريعة مبنية على البيانات. وجاءت هذه المبادرة استجابةً لحالات عدم الكفاءة في العمليات السابقة، والتي كانت تنطوي على مدخلات مُجَزَّاة، ورؤية محدودة، ومتابعة يدوية عبر الإدارات.

من خلال تطبيق مبادئ "لين" والتمكين الرقمي، استحدث البنك نظاماً آلياً وقابلاً للتتبع بالكامل من أجل جعل مؤشرات المخاطر التشغيلية مركزية ولتوحيد عملية إعداد التقارير. وقد وضع الحل المُطور مسؤولية واضحة وصلاحيات وصول منضبطة لرواد العمليات المحددين، مما مكّنهم من تحديد وتتبع ومعالجة مؤشرات المخاطر التشغيلية من جذورها في الوقت المناسب. كما وفر لوحات بيانات لحظية ورؤية موحدة للملاحظات والتوصيات وخطط العمل الخاصة بالمخاطر عبر الإدارات، مما أدى إلى تحسين التنسيق والشفافية والمساءلة.

ساهمت هذه المبادرة بشكل كبير في تقليل الجهد اليدوي والوقت المستغرق في إعداد التقارير، مع تحسين دقة واتساق البيانات. كما عززت من قدرة الإدارة على مراقبة توجهات المخاطر، وترتيب الأولويات، واتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على رؤى موثوقة وشفافة. ودمج الأتمتة وقابلية التتبع والتحليلات في عملية إعداد تقارير مؤشرات المخاطر الرئيسية، رفع البنك فعالية ممارسات إدارة المخاطر لديه مع دعم المرونة التشغيلية والتحسين المستمر.

دمج المخاطر المتمثلة بالمناخ

في إطار المخاطر البيئية والاجتماعية والحوكمة الأوسع نطاقاً التي يتم أخذها في الاعتبار، تُدار المخاطر المتعلقة بالمناخ ضمن إطار مخاطر المؤسسة في البنك، ويتم التعامل معها من خلال سياسة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المستقلة وسياسة الاستدامة العامة، حيث يُدرك البنك أن تغير المناخ يُؤثر على تكاليف الأعمال والدخل والعمليات من خلال محركات المخاطر المادية والانتقالية.

يُقر البنك بأن منهجيات مخاطر المناخ، والبيانات، وأساليب القياس لا تزال قيد التطور، وبناءً على ذلك، يُواصل البنك تعزيز قدراته وخبراته بما يتناسب مع طبيعة وحجم المخاطر التي يتحملها. واستناداً إلى تقييم الأهمية النسبية الذي أجراه البنك لمختلف محفزات المخاطر المادية ومخاطر التحول الخاصة بدولة الكويت، وكذلك استناداً إلى محفزات المخاطر التي يتم تحديدها على أنها جوهرية بالنسبة للبنك وفقاً لمجموعة البنك الدولي، تم تعريف المخاطر المادية ومخاطر التحول على النحو التالي:

مخاطر التحول

تشمل الآثار المحتملة للتحول نحو اقتصاد منخفض الكربون، والتغيرات المرتبطة بذلك في مشاعر العملاء والمستثمرين



المخاطر المادية

تشمل الحرارة الشديدة، والفيضانات الساحلية، والفيضانات الحضرية، والزلازل.



التخفيف من حدة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

لإدارة عمليات التعرض المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر قاعدة عملائه وأنشطته التمويلية واستثماراته، يُطبق البنك تدابير تقليل الآثار السلبية التي تهدف إلى الحد من المخاطر مع تعزيز ممارسات الأعمال المسؤولة والمستدامة. ويشمل ذلك مراقبة القطاعات والأنشطة والعملاء الأكثر عرضة للمخاطر، وكذلك دعم حلول التمويل المستدام تحت مظلة إطار التمويل المستدام الأوسع للبنك. وفي الوقت ذاته، يعمل البنك على موازنة مراقبة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة وتتبع الأداء مع المعايير ذات الصلة في القطاع، مما يمكنه من الاستجابة لتوقعات إعداد التقارير المتطورة ودمج المستجدات الرقابية المستقبلية ضمن نهج الشامل لإدارة المخاطر.

يتبنى إطار التمويل المستدام الذي يطبقه البنك نهجاً موحداً لدمج اعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر جميع القطاعات من خلال معايير التأهيل والاستبعاد الخاصة بإطار العمل، بدلاً من الاحتفاظ بسياسات ائتمانية بيئية منفصلة لكل قطاع على حدة. وتماشياً مع هذا النهج، يُوجه إطار العمل عمليات التمويل نحو فئات مؤهلة ومحددة، كما يُطبق قائمة استبعاد واضحة تُغطي الأنشطة التي تتعارض مع مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية. وبالنسبة للمشاريع الممنوحة من قبل الحكومة، لا سيما في قطاعات مثل النفط والغاز، يُتوقع من المقترضين الالتزام بالشروط والأحكام المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة التي تضعها الجهة الحكومية المانحة للمشروع. المنظومة الرقمية الداخلية للبنك

تُراجع مقترحات تمويل المشاريع والتمويل المُهيكل من خلال عملية حوكمة الائتمان بالبنك، حيث يتم تقييم المقترحات من قبل قطاع الخدمات المصرفية للشركات، ومراجعتها من قبل إدارة المخاطر، ثم عرضها على اللجان الداخلية المختصة للاعتماد. وتُحدد شروط وأحكام التمويل من خلال هذه العملية، مع تقييم اعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة حيثما يكون مناسباً. وفي هذا السياق، تطلع مجموعة الخدمات المصرفية للشركات بأنشطة تمويل المشاريع محلياً ودولياً، حيث يتم تقييم المقترحات لكل حالة على حدة من خلال عملية مراجعة الائتمان بالبنك، والتي تشارك فيها الخدمات المصرفية للشركات وإدارة المخاطر ولجان الاعتماد الداخلية.

يُدرك البنك أن المخاطر والفرص المتعلقة بالاستدامة ربما تمتد إلى ما هو أبعد من اعتبارات المناخ لتشمل المخاطر الرقابية ومخاطر الالتزام المرتبطة بمتطلبات الإفصاح عن الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المتطورة، والمخاطر المتعلقة بالسمة المرتبطة بأداء الاستدامة والشفافية، والمخاطر التشغيلية المتعلقة بكفاءة الموارد والأثر البيئي، بالإضافة إلى الفرص المرتبطة بالتمويل المسؤول، والمنتجات الحالية الخضراء أو المسؤولة الصديقة للبيئة، وتحسين كفاءة الموارد والمرافق.



يُعد نهج البنك في إدارة هذه المخاطر جزءاً مدمجاً ضمن هيكل الحوكمة الأوسع للمخاطر، ويُدعم هذا النهج من خلال المراقبة المستمرة لكل من المخاطر المادية ومخاطر التحول.

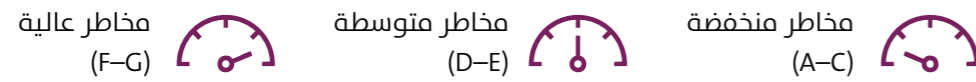
في إطار هذا الهيكل، تُحدد سياسة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة حدوداً لتقبل مخاطر المناخ وفق ثلاث مناطق، هي الأخضر، والكهرماني، والأحمر، حيث:

الأحمر	الأصفر	الأخضر
يتطلب استجابة لخرق حد المخاطر، وإخطار مجلس الإدارة على الفور عندما لا يكون التأثير المتبقي مقبولاً	يتطلب مراقبة واتخاذ إجراء	يُشير إلى أن المخاطر ضمن حدود التحمل

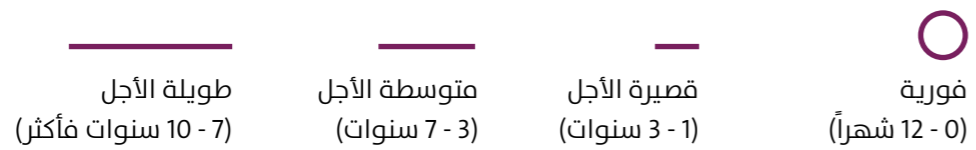
والاجتماعية والحوكمة، في حين يوفر خط الدفاع الثاني الإشراف ودور المدافعة والتصدي عند الاقتضاء. وفي هذا السياق، يتم التعامل مع العوامل البيئية بموجب سياسة تغير المناخ المستقلة، رغم عدم وضع عتبات محددة لتصعيد مسائل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، حيث يتم تقييم عوامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لكل حالة على حدة، وبناءً عليه، يقع الإشراف على دمج الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في التمويل بشكل خاص على عاتق خط الدفاع الثاني وفريق الائتمان. ومن منظور تمويلي، لا يباشر بنك لندن والشرق الأوسط أنشطة تمويل مشاريع مستقلة، ويُقدم إفصاحات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لمحفظة الإقراضية على أساس متناسب.

التخفيف من حدة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

عند تقييم المخاطر المتعلقة بالمناخ، يُركّز بنك لندن والشرق الأوسط على كل من المخاطر المادية والمخاطر الانتقالية. وتشمل مراقبة المخاطر المادية التعرض للمناطق المعرضة للفيضانات والأصول ذات تصنيفات كفاءة الطاقة المنخفضة، في حين يتضمن تقييم المخاطر الانتقالية التغيرات في معايير كفاءة الطاقة والآثار ذات الصلة على قيمة الأصول، وتكاليف التجديد، وتكاليف التزام المقترضين. وتتضمن المقاييس المتعلقة بالمناخ نسبة التعرض في المناطق المعرضة للفيضانات، ونسبة التعرض في الأصول ذات تصنيفات كفاءة الطاقة المنخفضة، والعقارات الإقراضية الجديدة ذات مخاطر الفيضانات العالية، والتمويل المقدم لشركات الوقود الأحفوري. وفي سياق العقارات بالمملكة المتحدة، تُستخدم تصنيفات شهادات أداء الطاقة (EPC) كمقياس للمخاطر الانتقالية، مع تصنيف نطاقات المخاطر وتتبع منفصل للعقارات غير المتوفرة أو المُعقّاة:



يتبع تقييم مخاطر المناخ آفاقاً زمنية مُحدّدة كما يلي:



يدمج إطار عمل بنك لندن والشرق الأوسط والضوابط والمراقبة وآليات التصعيد، بما في ذلك دمج المخاطر الانتقالية في التقييم الائتماني عند بدء التعامل، وتصنيف المحفظة حسب فئات شهادات أداء الطاقة (EPC)، وإعداد التقارير النصف السنوية، ومعايير إقراض أكثر صرامة للقطاعات ذات الانبعاثات الكربونية العالية، وعدم وجود أي تقبل للمخاطر لتمويل شركات الوقود الأحفوري والإقراض الجديد للعقارات ذات مخاطر الفيضانات العالية، وتصعيد المخاطر الجوهرية عندما تُصنف المخاطر المتبقية بأنها عالية أو شديدة. وإجراء التكيف الحالي الوحيد يكون على مستوى الأصول، ويشمل تدابير مثل تجنب الإقراض للعقارات الموجودة في المناطق ذات مخاطر الفيضانات العالية واشتراط وجود دفاعات ضد الفيضانات أو تأمين للضمانات، وفقاً لما هو معتمد في إرشادات الاكتتاب.

ضمن هذا السياق، لم يتم تحديد أي تركيزات كبيرة للتعرض الائتماني للعوامل المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. وعلى وجه الخصوص، لا يوجد في المحفظة أي تعرض جوهرية للقطاعات الصناعية كثيفة الكربون، في حين أن المخاطر المتعلقة بالمناخ والمرتبطة بالعقارات تنشأ بشكل أساسي من خلال الاعتبارات الانتقالية الخاصة بكل عقار، بما في ذلك معايير كفاءة الطاقة والالتزام بالوائح البيئية في

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

إدارة مخاطر المناخ والاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في بنك لندن والشرق الأوسط

تحديد وتقييم مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

بالنسبة لبنك لندن والشرق الأوسط، لم يكن لتغير المناخ أثر جوهري على تكاليف البنك أو دخله أو عملياته حتى تاريخه. وبالنظر إلى نموذج أعمال بنك لندن والشرق الأوسط وتكوين محفظته العقارية في المملكة المتحدة، تُشير التقييمات الحالية إلى أن كلاً من المخاطر المادية والانتقالية ليست جوهرية لمركزه المالي الحالي. ومع ذلك، يُنظر إلى تغير المناخ كمصدر محتمل لمخاطر طويلة المدى، بما في ذلك التغيرات في المعايير العقارية، والجدارة الائتمانية للمقترضين، وقيم الضمانات المقدمة، والمخاطر المادية المحددة جغرافياً لعقارات محددة، والزيادات الطفيفة في تكاليف الالتزام والمتطلبات الرقابية. وقد تنشأ أيضاً فرص محتملة من زيادة الطلب على تمويل الأصول العقارية الموفرة للطاقة أو تلك التي تركز على الاستدامة، رغم أن هذه الفرص لم يتم تطويرها بالكامل بعد. وبالتوازي مع ذلك، تخضع جميع العمليات في بنك لندن والشرق الأوسط للمراجعة بحثاً عن مخاطر فساد كجزء من التدقيق القانوني الخارجي، والذي لم يتم من خلاله تحديد أي دليل على وجود ضعف جوهري في نظم المراقبة الداخلية خلال السنة المشمولة بالتقرير.

في الوقت الراهن، لا يجري بنك لندن والشرق الأوسط تحليلاً للسيناريوهات المتعلقة بالمناخ أو نمذجة على مستوى المحافظ، وهو ما وصفه البنك بأنه نهج متناسب استناداً إلى التوقعات الرقابية الحالية ورؤيته بأن المخاطر البيئية لا تمثل في الوقت الحاضر محركات جوهرية لمخاطر الائتمان لمحفظة العقارية. ومع ذلك، يستمر رصد المستجدات الرقابية وخصائص مخاطر المحافظ، وقد يتم النظر في إجراء تحسينات إذا أصبحت مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة أكثر جوهرية في المستقبل. وفي حال حدوث أي تغييرات مستقبلية، تُؤخذ معايير إعداد تقارير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في الاعتبار أيضاً من خلال عملية إعداد التقارير المالية السنوية لبنك لندن والشرق الأوسط. على المستوى التشغيلي، يتولى خط الدفاع الأول مسؤولية التقييم الأولي للاستدامة البيئية

في بنك لندن والشرق الأوسط، يُطبق نهج مماثل على أنشطته الائتمانية، التي تركز بشكل غالب على الإقراض العقاري في المملكة المتحدة بدلاً من أنشطة الخدمات المصرفية الاستثمارية، حيث يتم تقييم مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في التمويل من خلال نهج إدارة مخاطر الائتمان الحالي، بما في ذلك سياسة مخاطر الائتمان، وإرشادات الائتتاب، وسياسة تغير المناخ.

للمساعدة في تحديد ومعالجة الآثار السلبية أو الآثار السلبية المحتملة للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الناشئة عن أنشطته، طوّر البنك إرشادات استدامة بيئية واجتماعية وحوكمة تُحدّد مبادئ العناية الواجبة الأساسية والخطوات الواجب اتباعها عند دمج اعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في عملية تقييم مخاطر الائتمان الشاملة. وفي إطار هذا النهج، يتم فحص عمليات الإقراض مسبقاً مقابل قائمة من الأنشطة المحظورة، وتقييمها للوقوف على مدى التزامها بالتشريعات الوطنية ذات الصلة. فضلاً عن ذلك، يُجرى البنك تقييماً أولياً أو تمهيدياً لعمليات تمويل المشاريع والمرابحات المرتبطة بالمشاريع التي تتجاوز الحد المقرر.

يأخذ البنك في الاعتبار توجهات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الأوسع التي ربما تؤثر على القطاعات والصناعات والتعرضات الجغرافية. وتشمل هذه التوجهات الاهتمام المتزايد بحقوق الإنسان في سلاسل التوريد، وندرة المياه في المناطق التي تُعاني من إجهاد مائي، والتوقعات المتزايدة بشأن شفافية سلاسل التوريد لتحديد الآثار البيئية وآثار حقوق الإنسان عبر سلاسل القيمة.

تستغرق عملية المراجعة - بدءاً من التقديم الأولي لطلب العميل وحتى الموافقة النهائية - حوالي أسبوعين بشكل عام، يتم خلالها تقييم المقترحات بناءً على سياسات الائتمان الداخلية وأي شروط أو قيود سارية، في حين تتم مراقبة تعرض القطاعات من خلال حدود المحفظة الداخلية المطبقة عبر صناعات مثل التجارة والعقارات والمقاولات. وعند تقييم المقترزين وتعرض القطاعات، يُحدد المحللون قضايا الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الجوهرية لقطاع معين أو طرف مقابل محدد. وتشمل الأمثلة على ذلك الانبعاثات الكربونية لقطاع المرافق، وعلاقات العمل لقطاع التصنيع.

ربما تؤثر هذه الاعتبارات على تقييم المقترض من خلال عدة قنوات، تشمل انخفاض الربحية الناتج عن الغرامات البيئية أو ارتفاع تكاليف متابعة الالتزام، وزيادة الإنفاق الرأسمالي المتعلق بالتكنولوجيا الخضراء، والانخفاض المحتمل في قيمة الضمانات الناجم عن مخاطر المناخ المادية مثل الفيضانات أو الحرائق. وتسترشد إدارة المخاطر المالية بضوابط محددة على مستوى القطاعات وترتيبات مراقبة نشطة. ويتم وضع حدود قابلة للتنفيذ والقياس للقطاعات ذات التعرض العالي، مثل النفط والغاز، أو التعدين، أو الزراعة، وربما تشمل هذه الحدود الفحص السلبي، أو القيود على تمويل الأنشطة عالية المخاطر، أو وضع حد أقصى لاعتبات التعرض.

بالتوازي مع ذلك، تُراقب إدارة المخاطر عدة مؤشرات للإنذار المبكر للمساعدة في تحديد المخاطر والحد منها فور ظهورها. وتتم مراقبة هذه المؤشرات باستمرار ورفع التقارير بشأنها إلى الإدارة العليا لتمكين التصعيد والاستجابة في الوقت المناسب. أما على مستوى المحفظة، فتتم مراقبة التعرض للمخاطر من خلال لوحات بيانات إدارة المخاطر اليومية، مدعومة بإعداد تقارير دورية ورفعها إلى الإدارة.

اختبارات الضغط وتخطيط رأس المال

بالإضافة إلى ذلك، يتم تقييم التعرض للمخاطر المتصلة بالمناخ من خلال اختبارات الإجهاد لقياس الأثر على الأرباح والخسائر كجزء من عملية التقييم الداخلي لكفاية رأس المال (ICAAP). ويُطبّق بنك بوبيان تحليل سيناريوهات مخاطر المناخ ضمن عملية التقييم الداخلي لكفاية رأس المال، بما في ذلك مسار التركيز التمثيلي 2-6 والمسارات الاجتماعية والاقتصادية المشتركة 1-2.6، من خلال اختبارات إجهاد نصف سنوية تغطي المخاطر المادية والانتقالية. ويُطبّق نهج اختبارات الإجهاد هذا في تقييم مخاطر الأعمال المتعلقة بالمناخ، وتوجهات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة على مستوى المحافظ، ومقاييس قابلية التأثير بالمناخ بشكل أوسع، بما في ذلك ما يتعلق بالتعرض الائتماني التجاري والصناعي للبنك. كما يتم تخصيص رأسمال داخلي لمواجهة مخاطر المناخ، بناءً على موافقة مجلس الإدارة وبما يتماشى مع نزعة المخاطر المتفق عليه.

المملكة المتحدة. وتُقيّم هذه العوامل لكل أصل على حدة من خلال عملية مراجعة الائتمان الحالية. وعلى الرغم من أن المملكة المتحدة لا تُصنف عموماً كدولة تُعاني من إجهاد مائي، إلا أنه لم يتم إجراء تقييم محدد بشأن ما إذا كانت الأصول الفردية تقع في مناطق تُعاني من إجهاد مائي محلي. وفي الوقت ذاته، فإن المخاطر المادية ضمن المحفظة العقارية، وخاصة التعرض المتعلق بالفيضانات، تتم مراقبتها من خلال إطار إدارة المخاطر الحالي باستخدام البيانات الجغرافية والتقييمات على مستوى العقارات للمساعدة في تحديد نقاط الضعف المحتملة والحد منها.

من الناحية العملية، يتم دمج عوامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في التقييم الائتماني بشكل أساسي من خلال ارتباطها بالمستجدات الرقابية، وجودة الأصول، وقيم الضمانات. وفي حين أن هذه العوامل لا تؤثر بشكل مباشر على رؤية البنك لظروف الاقتصاد الكلي الأوسع أو السياسة النقدية، إلا أنها تُؤخذ في الاعتبار عندما يكون لها تأثير محتمل على مرونة المقترض وقيمة الأصول الأساسية. كما يُقر البنك بأن آجال المرابحة الطويلة ربما تزيد من حالة عدم اليقين بشأن المتطلبات الرقابية المستقبلية، وتوقعات كفاءة الطاقة، وتقادم الأصول، ومع ذلك، لا يتم التعامل مع عوامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة كمحددات مستقلة لآجال التسهيلات. وبدلاً من ذلك، تنعكس هذه بشكل غير مباشر في قيم الأصول، وبالتالي في معايير مخاطر الائتمان مثل "الخسارة عند التعثر".

وقد حدّد بنك لندن والشرق الأوسط أيضاً مخاطر ناشئة أوسع نطاقاً على المدى الطويل، بما في ذلك "بازل 3-1" وقيم العقارات في المملكة المتحدة. ومن المتوقع أن تؤثر هذه المخاطر على رأس المال والدخل، وتشمل إجراءات الحد منها المخطط لها حسابات "بازل 3-1" وزيادة المخصصات المتعلقة بالتعرضات المالية للقيمة.

رصد الآثار المالية

من شأن نهج إدارة المخاطر المالية في بنك بوبيان أنه يدمج الاعتبارات المتعلقة بالاستدامة في عمليات التحليل الائتماني، ومراقبة المحافظ، وعمليات تخطيط رأس المال. وفي الواقع العملي، يربط هذا النهج تقييم المخاطر المالية بالعوامل الأوسع البيئية والاجتماعية والخاصة بالحوكمة والتي ربما تؤثر على مرونة المقترضين، وجودة الأصول، وتعرض القطاعات، وملف المخاطر العام للبنك.

دمج الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في التحليل الائتماني

من منظور الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، تُعالج الاعتبارات البيئية والاجتماعية ضمن إقراض الأفراد بشكل أساسي من خلال ممارسات الإقراض المسؤول والالتزام باللوائح حماية المستهلك. ووفقاً لهذا النهج، يُطبّق البنك عملية تقييم شاملة للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، يقوم باستكمالها مسؤول الائتمان عبر المنظومة الرقمية الداخلية للبنك لتخصيص درجات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة وتقييم ملف طلبات التمويل الخاص بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة بطريقة متسقة وقابلة للقياس. ويُساعد هذا النهج على ترسيخ اعتبارات الاستدامة في تقييمات الائتمان والاستثمار مع تعزيز إدارة المخاطر بشكل عام. وللحفاظ على الإشراف المستمر، يتم تحديث بيانات درجات تقييم الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لكل طرف مقابل بشكل ربع سنوي، مما يُمكن البنك من مراقبة مستويات التعرض للمخاطر المتغيرة وتطبيق العناية الواجبة المُعززة والمتابعة الدقيقة عند تحديد عملاء أو أنشطة ذات مخاطر عالية.

وبناءً على هذه الالتزامات، فإن برنامج إدارة أمن المعلومات الأوسع يدمج تدابير التأكيد والمرونة والحوكمة والاستجابة من أجل تعزيز المرونة السيبرانية الشاملة للبنك. ويتضمن البرنامج إجراء اختبارات اختراق سنوية وتقييمات للأغراض الأمنية عبر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ذات الصلة، بالإضافة إلى تقييمات داخلية وخارجية إضافية للأغراض تجرى بشكل ربع سنوي. ومن الناحية التشغيلية، يستند البرنامج إلى مبادرات مستمرة لتوعية وتدريب الموظفين، بما في ذلك محاكاة هجمات التصيد الاحتيالي وحملات الأمن السيبراني المُوجَّهة، إلى جانب دعم مركز العمليات الأمنية (SOC) للمراقبة والاستجابة للحوادث.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

خارطة طريق أمن المعلومات لدى بنك لندن والشرق الأوسط

تم تحديث نهج الأمن السيبراني وأمن البيانات في بنك لندن والشرق الأوسط من خلال إطار عمل خارطة طريق أوسع لأمن السيبراني، حيث يضع إطار العمل المحدث خارطة طريق لعام 2026 ويتمشى من الناحية العملية مع إطار (NIST CSF 2.0) وبرنامج أمن العملاء التابع لمنظمة سويفت. وتتشكل البيئة الرقابية الأوسع لأمن البيانات من قبل هيئة الرقابة المالية، وهيئة التنظيم الاحترازي، ومكتب مفوض المعلومات (ICO).

على الرغم من أن بنك لندن والشرق الأوسط لم يُعتمد كمنظمة، إلا أن الموظفين المعنيين يحملون شهادات أمن معلومات مناسبة. ففي عام 2025، عمل بنك لندن والشرق الأوسط من خلال نهج قائم على المبادئ لأمن المعلومات، مع وضع خارطة طريق لسياسة رسمية لعام 2026. وضمن هذا النهج، تم بالفعل ترسيخ ثقافة التحسين المستمر، مقترنة بممارسات تتوافق مع سلامة البيانات، ورصد التهديدات والاستجابة لها، ومسؤوليات الموظفين، ومتطلبات الأطراف الخارجية على أرض الواقع. ويتم تقديم تدريب توعية بأمن المعلومات للموظفين من خلال تدريب متابعة الالتزام الإلزامي عند الالتحاق بالبنك، وكذلك تدريب تشيطي منتظم، وورش عمل فُحصت، حيث حصل جميع الموظفين في بنك لندن والشرق الأوسط على تدريب على الخصوصية وأمن البيانات أو المخاطر والإجراءات المتعلقة بالخصوصية.

خلال السنة المشمولة بالتقرير، أعلن بنك لندن والشرق الأوسط عن عدم وقوع أي خروقات لأمن المعلومات، حيث يُسجّل أي شيء في إجمالي عدد خروقات أمن المعلومات المبلغ عنها.

تُعرض نتائج اختبارات الإجهاد النصف السنوية للبنك على لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقة عن مجلس الإدارة، وفي الحالات التي تتطلب إجراءً يتعلق برأس المال، تُنسّق إدارة المخاطر مع مجموعة الرقابة المالية لتقديم خطة إجراءات رأسمالية تتضمن توقعات لتطور رأس المال لدى البنك واحتياجاته منه. وتدعم هذه العملية دمج نتائج اختبارات الإجهاد في تخطيط كفاية رأس المال وعملية اتخاذ القرارات ذات الصلة الخاصة بالنشاط التجاري. ويتم الإفصاح عن مؤشرات رأس المال والرافعة المالية في "بازل 3" ذات الصلة من خلال [الموقع الإلكتروني لعلاقات المستثمرين الخاص بالبنك](#)، مما يدعم الشفافية بشأن المركز الرأسمالي للبنك وملف التعرض، حيث تشمل المؤشرات الرئيسية المفصّل عنها ما يلي:

إجمالي مقياس الانكشاف:

10,753,199 ألف د.ك في عام 2025
9,815,945 ألف د.ك في عام 2024

ظلت نسبة الرافعة المالية:

لعام 2025 أعلى من الحد الأدنى المقرر والبالغ 3%

نسبة رأس المال من المستوى الأول:

15.93% في عام 2025
16.70% في عام 2024

نسبة الرافعة المالية حسب بازل 3:

9.72% في عام 2025
10.01% في عام 2024

مخاطر أمن المعلومات

ترتكز مخاطر أمن المعلومات على ترتيبات إشرافية محددة ضمن إطار حوكمة المخاطر الأوسع للبنك. وتتم إدارة أمن المعلومات من خلال قسم مخصص لأمن المعلومات يتبع رئيس أمن المعلومات، والذي يرفع تقاريره إلى رئيس مجموعة إدارة المخاطر، في حين يشغل رئيس أمن المعلومات منصب المسؤول عن سياسة أمن المعلومات في البنك ويتحمل المسؤولية عن ضمان تنفيذها على مستوى البنك ككل. وتُعقد اجتماعات لجنة المخاطر السيبرانية والتكنولوجية بشكل ربع سنوي، في حين تتم مشاركة ملف معلومات المخاطر مع لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقة عن مجلس الإدارة شهرياً للحفاظ على الإشراف على الانكشافات الحالية وفاعلية الضوابط. ويتم تحديد الإشراف على الخصوصية وأمن البيانات على مستوى اللجان الإدارية من خلال لجنة المخاطر السيبرانية والتكنولوجية (CTRSC)، الأمر الذي يُعزز تغطية الحوكمة عبر كل من منتديات مخاطر التكنولوجيا المتخصصة وهيكل الإشراف الإداري الأوسع. وضمن هيكل الإشراف هذا، يتم تحديد نزعة المخاطر عبر فئات مخاطر أمن المعلومات من خلال إطار قبول المخاطر. وبالتوازي مع ذلك، يتم توفير تدريب للموظفين عند التعيين وبشكل دوري، مع توسيع نطاق الحقيبة التدريبية بمرور الوقت، والتخطيط لتقديم تدريب تخصصي للأدوار الوظيفية ذات مستويات الخطورة الأعلى. كما تخضع سياسات وأنظمة أمن المعلومات للتدقيق سنوياً من خلال الأنشطة التي تنفذها مجموعة التدقيق الداخلي.

يرتكز برنامج أمن المعلومات في بنك بوبيان على مزيج من تدابير الحوكمة، والشهادات الخارجية، وأنشطة التأكيد، والضوابط التشغيلية المصممة لتعزيز حماية الأنظمة والبيانات والخدمات الرقمية. وقد حصل البنك على العديد من الأطر والشهادات الرئيسية أو قام بمواءمتها مع متطلباتها، وتشمل ما يلي:



NIST
NATIONAL INSTITUTE OF
STANDARDS AND TECHNOLOGY
U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE

المعهد الوطني للمعايير
والتكنولوجيا (NIST)

ISO IEC

سلسلة معايير ISO/IEC 2700

PCI DSS
COMPLIANT

معياري أمن بيانات صناعة بطاقات
الدفع (PCI-DSS)

ISO
27001

الأيزو 27001

Swift

برنامج أمن العملاء التابع لمنظمة سويفت
(SWIFT CSP)

بنك الكويت المركزي

إطار المرونة السيبرانية والتشغيلية الصادر عن
بنك الكويت المركزي (CBK-CORF)

دراسة حالة

تحسين عملية الإبلاغ عن الاحتيال عبر التصيد الاحتيالي

في إطار جهود البنك في التحسين المستمر والتزامه بمنع الأخطاء، تم تنفيذ مبادرة "لين" (Lean) لتقليل الدورة الزمنية المطلوبة لإعداد تقارير الاحتيال عبر التصيد الاحتيالي مع ضمان الدقة والجاهزية الرقابية.

ويُعد تقرير الاحتيال عبر التصيد الاحتيالي تقريراً هيكلياً يُستخدم لتوحيد وتحليل وتقديم بيانات الاحتيال المتعلقة بالتصيد لدعم أنشطة المراقبة وإعداد التقارير الرقابية وأنشطة الحد من المخاطر.

اعتمدت العملية الحالية بشكل كبير على استخراج البيانات يدوياً، ومدخلات متعددة في الأنظمة، وعمليات تحقق متكررة، مما أدى إلى زيادة الدورة الزمنية ومخاطر حدوث الخطأ البشري. وبتطبيق مبادئ "لين" و"بوكا يوك" (منع الخطأ)، تم تطوير حل آلي باستخدام (Power Query) لتبسيط إعداد البيانات وإعداد التقارير.

لقد مكّن هذا الحل من استخراج وتحويل البيانات بشكل معياري وخالٍ من الأخطاء، مما ضمن نتائج متسقة ودقيقة للتقارير. ومن خلال أتمتة تجميع البيانات، ألغت العملية الإدخالات اليدوية وقُلّت الاعتماد على أنظمة متعددة لجلب المعلومات المطلوبة. وهذا أدى إلى تحسين موثوقية البيانات بشكل كبير وتقليل إعادة العمل.

نتيجة لذلك، انخفضت الدورة الزمنية لإعداد التقارير بشكل جوهري، وتُعزّزت دقة البيانات، وتم تقليل المخاطر التشغيلية المتعلقة بالتعامل اليدوي إلى أدنى حد. وعززت هذه المبادرة الجاهزية لإعداد التقارير الرقابية وقوّت القدرات الرقمية للبنك في إدارة مخاطر الاحتيال، مما يدعم عمليات مستدامة ومنضبطة وفعالة.

سياسة مخاطر أمن المعلومات

يسترشد نهج البنك في تحديد ومعالجة مخاطر أمن البيانات بإطار وإجراءات الاستجابة للحوادث، وإجراءات الاستجابة للحوادث الخاصة بمركز العمليات الأمنية (SOC)، وسياسة أمن المعلومات، والتي تُحدد المعايير والأدوار والمسؤوليات فيما يتعلق بحالات خرق البيانات وحوادث أمن المعلومات الأوسع. ويحتفظ البنك بسياسة لأمن المعلومات متاحة داخلياً للموظفين عبر منصة "تواصل" ومن خلال نظام (SharePoint) الداخلي للبنك. وقد صُممت هذه السياسة لترسيخ ثقافة أمن المعلومات عبر المؤسسة، وتتضمن التزام البنك بتنفيذ وصيانة وتحسين مستواه الأمني بشكل مستمر. وتُعطي السياسة خصوصية البيانات وحمايتها، وتضع الإطار المكتمل الأركان والمعايير التي يجب على المؤسسة اتباعها، وتقرن بها وثائق ذات صلة توفر تفاصيل أكثر دقة حول الأدوار والمسؤوليات لأصحاب المصلحة المعنيين. وتتضمن سياسة أمن المعلومات في البنك عموماً التزامات بشأن ما يلي:

- التحسين المستمر
- سلامة البيانات وحمايتها
- مراقبة التهديدات والاستجابة لها
- مسؤوليات القوى العاملة
- متطلبات أمن الأطراف الخارجية

بالإضافة إلى ذلك، ترتبط السياسة بإطار وإجراءات الاستجابة للحوادث في البنك، وإجراءات الاستجابة للحوادث الخاصة بمركز العمليات الأمنية، والتي تضع المعايير والأدوار والمسؤوليات لمراقبة خروقات البيانات وحوادث أمن المعلومات والاستجابة لها وإدارتها. وتتضمن السياسة متطلبات واعتبارات العناية الواجبة للأطراف الخارجية بما يتماشى مع قواعد ولوائح بنك الكويت المركزي.

من منظور الخصوصية، يعد النهج المتبع استباقياً، حيث تُشكّل الخصوصية من خلال التصميم إحدى الركائز الأساسية لبرنامج الخصوصية. ويهدف ذلك إلى ضمان دمج ضوابط الخصوصية والأمن في مرحلة التصميم والهندسة للخدمات والعمليات ودورة حياة المنتجات. وتتم إدارة مخاطر وثغرات أمن البيانات المحددة من خلال تطبيق إجراءات إدارة الثغرات الفنية، في حين يتم اختبار هياكل المنتجات عبر مستويات وسيناريوهات متعددة. واختيار شركاء الأعمال يخضع لإدارة مخاطر شاملة تشمل أصحاب السياسات المعنيين، بما في ذلك الخصوصية، وأمن المعلومات، واستمرارية الأعمال، ومخاطر عمليات التكنولوجيا.

معالجة مخاطر أمن المعلومات

بالنسبة للمخاطر المحددة، يتم الاتفاق على خطة معالجة مع أصحاب المخاطر الفنيين والتجاريين المعنيين ضمن جدول زمني محدد. وفي الحالات التي تتجاوز فيها المخاطر مستوى تقبل المخاطر، يتم الحصول على خطاب رسمي لقبول المخاطر وفقاً لإطار العمل المعتمد. ولأغراض التبعية والمساءلة، يضمن البنك تسجيل المخاطر في "سجل المخاطر"، وانعكاسها في نظام إدارة الطلبات الخاص بكل منها، وتوثيقها بالتفصيل لتسهيل المتابعة والمساءلة.

ويتم بعد ذلك التواصل بشأن التقدم المحرز في تدابير الحد من المخاطر بين قسم أمن المعلومات وأصحاب المصلحة عبر نظام إدارة الطلبات الخاص بها، في حين تتم مشاركة تقارير تقييم المخاطر الربع السنوية مع رؤساء الأقسام المعنيين، مع تسليط الضوء على المخاطر القائمة، والتقدم في معالجتها، وأي تأخيرات أو مبررات لتمديد الجدول الزمنية.

تتم مراجعة التعرض للمخاطر بصفة مستمرة من خلال تقارير سجل المخاطر الشهرية والمراجعة الربع السنوية من قبل لجنة مخاطر الأمن السيبراني والتكنولوجيا، وذلك بما يتماشى مع إطار إدارة المخاطر العام، وكلما حدث تغيير جوهري في البيئة المحيطة أو في الأصول المتضررة. وعلى مستوى الحوكمة، تتم مناقشة تقبل المخاطر والمخاطر المفتوحة ضمن الاجتماعات الربع السنوية للجنة مخاطر الأمن السيبراني والتكنولوجيا (CTRSC)، في حين يُستخدم نظام إدارة الطلبات الخاص بها بشكل مستمر لتتبع أنشطة الحد من المخاطر ودعم المعالجة في الوقت المناسب.

ملخص تدابير أمن المعلومات

محاكاة التصيد الإلكتروني: أجرى البنك ١٨ محاكاة للتصيد الإلكتروني لزيادة وعي الموظفين.



أنجز جميع الموظفين برنامج التوعية بأمن المعلومات والتقييم الخاص به.



حضر جميع أعضاء مجلس إدارة بوبيان ورشة عمل أمن المعلومات.



8 بيانات صحفية لحملة "دراية" لتوعية العملاء.



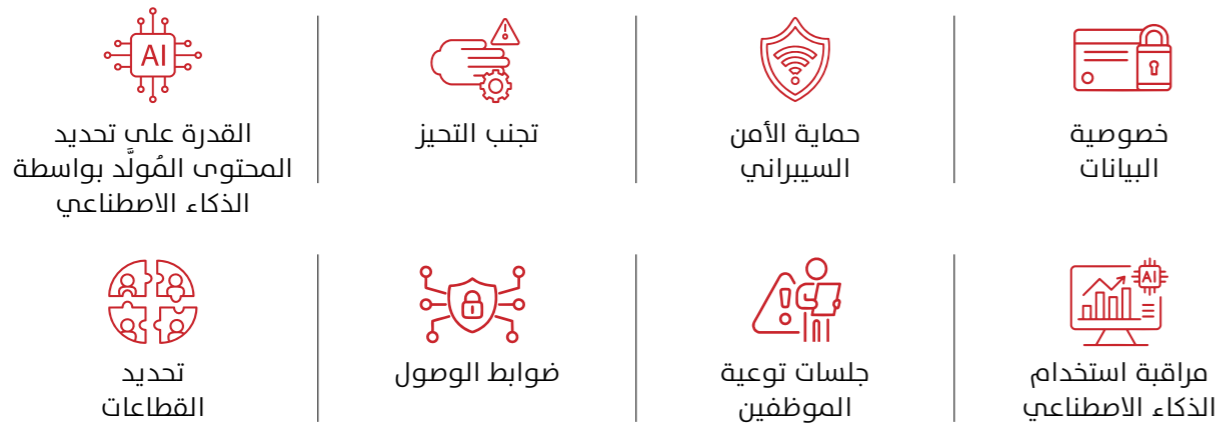
نشرة "بوبيان شيلد" لتوعية الموظفين.



المخاطر الناشئة ومبادرات المرونة

تتناول أجنحة المرونة في البنك المخاطر التكنولوجية والتشغيلية الناشئة. ومن بين المخاطر الناشئة طويلة الأجل التي تم تحديدها، التقنيات القائمة على الذكاء الاصطناعي والمخاطر المرتبطة بها، بما في ذلك اعتبارات مثل الهلوسة، والتحيز والتعامل العادل، واستخدام الخوارزميات الاحتمالية، بالإضافة إلى نواقل التهديدات السيبرانية القائمة على الذكاء الاصطناعي والتبعية للحوسبة السحابية الناشئة عن الأطراف الخارجية. وتعتبر هذه المخاطر ذات صلة عبر الأبعاد التكنولوجية والاقتصادية والجيوسياسية.

لمعالجة ذلك، استحدث البنك إطاراً داخلياً لأمن وإدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي، ودمج أحكام أمن الذكاء الاصطناعي ضمن سياسة أمن المعلومات بما يتماشى مع إطار الأمن السيبراني لبنك الكويت المركزي وإطاره الجديد للمرونة السيبرانية والتشغيلية، إلى جانب تأسيس "لجنة بوبيان لحوكمة وتحول الذكاء الاصطناعي". وبمقدور الذكاء الاصطناعي أن يزيد من نطاق الهجمات السيبرانية، مما قد يؤدي إلى اضطراب تشغيلي، وانتهاك للبيانات، وملاحظات رقابية إذا لم يتم إخضاعه للحوكمة بصورة ملائمة. وضوابط البنك المتعلقة بالذكاء الاصطناعي تغطي القائمة أدناه كجزء من نهج الحد من المخاطر:



بالإضافة إلى ذلك، أشارت شركة "بنك لندن والشرق الأوسط" التابعة لبوبيان إلى أن سياسة الذكاء الاصطناعي قيد التطوير لعام 2026، حيث تعتمد الممارسة الحالية على أفضل ممارسات الذكاء الاصطناعي من خلال مجموعة عمل مخصصة، ومن المتوقع أن تتماشى السياسة قيد التطوير بشكل وثيق مع معايير الأيزو 42001.

الأمن السيبراني وخصوصية البيانات

يرتكز نهج بنك بوبيان تجاه الأمن السيبراني وخصوصية البيانات على ممارسات أمنية معتمدة وعمليات هيكلية لإدارة الخصوصية. وتحمي هذه التدابير أصول المعلومات، وبيانات العملاء، والعمليات الرقمية في جميع أنحاء البنك، مع تعزيز نزاهة عملية إعداد التقارير، والالتزام الرقابي، والمرونة في مواجهة التهديدات السيبرانية المتطورة. وفي سياق هذا النهج، تُعدُّ خصوصية البيانات مجال تركيز متميزاً ولكنه مرتبط. فبينما يهتم الأمن السيبراني في المقام الأول بحماية الأنظمة والشبكات وأصول المعلومات من الوصول غير المصرح به أو التعطيل أو الهجوم، تتعلق خصوصية البيانات بجمع البيانات الشخصية واستخدامها والوصول إليها ومشاركتها والاحتفاظ بها وحمايتها بشكل مناسب، بما يتماشى مع المتطلبات المعمول بها والتزامات السياسة الداخلية.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

إدارة مخاطر أمن المعلومات في بنك لندن والشرق الأوسط

يدير بنك لندن والشرق الأوسط مخاطر أمن المعلومات وسلامة البيانات من خلال دورة حياة هيكلية تبدأ بالحوكمة، والسياسات، وجرد الأصول لتحديد النطاق والمسؤولية. ويتم بعد ذلك تحديد المخاطر من خلال تقييمات المخاطر والرقابة، وتقييم أثر حماية البيانات، واختبارات الأمن الفنية، والمراقبة، وتحليل الحوادث، ومراجعات الأطراف الخارجية، والرصد الرقابي. وتخضع كل مخاطرة لتقييم الأثر والاحتمالية، وتُسجّل في سجل مركزي، وتُرتب أولوياتها بناءً على تقبل المخاطر قبل تطبيق خيارات المعالجة مثل الحد من المخاطر، أو تجنبها، أو نقلها، أو قبولها، وذلك من خلال الضوابط الفنية والتنظيمية، ومتطلبات الأطراف الخارجية، والاستجابة للحوادث، وإدارة دورة حياة البيانات. وللحفاظ على الفعالية بمرور الوقت، يتم استخدام التدريب المستمر، والمراقبة، والمقاييس، والتأكد المستقل لدعم التحسين المستمر والالتزام بالمتطلبات الداخلية والرقابية.

دراسة حالة

المرونة في مواجهة المخاطر الرقابية

لتعزيز وضع مخاطر المؤسسة في البنك وترسيخ الالتزام بالمتطلبات الرقابية المتطورة، دفع البنك بمجموعة من مبادرات المخاطر والأمن والرقابة خلال عام 2025. وتمثل الهدف من هذا الجهد في تعزيز مرونة البنك عبر المجالات الرئيسية للالتزام الرقابي، ومخاطر التكنولوجيا، وأمن المعلومات، مع موازنة التنفيذ مع التوقعات المحلية والدولية على حد سواء.

خلال العام، نُفذت محفظة إدارة المخاطر ما يقرب من 15 مبادرة شملت إدارة المخاطر، وأمن المعلومات، وتعزيز الضوابط الرقابية. وشملت النتائج الرئيسية الحصول على شهادة معيار أمان بيانات صناعة بطاقات الدفع في الوقت المحدد، والتنفيذ في الموعد المقرر لحل وسيط أمن الوصول السحابي (CASB)، والترقية الكاملة لمنصة (Credit Lens). وساهمت هذه المبادرات مجتمعة في تقوية مرونة الأمن السيبراني للبنك، وتعزيز الالتزام الرقابي، وتقليل التعرض للمخاطر التشغيلية والتكنولوجية، مما يدعم توفر عمليات مصرفية أكثر أماناً واستدامة.

حوكمة الأمن السيبراني

يُعد الإشراف على الأمن السيبراني وخصوصية البيانات جزءاً أصيلاً من هيكل المخاطر والحوكمة الأوسع في البنك، حيث يتم الإشراف على أداء الخصوصية وأمن البيانات من خلال الوظائف المذكورة:

مسؤول خصوصية البيانات: مسؤول عن تحديد وتنفيذ سياسة خصوصية البيانات في البنك، مسؤولية مشتركة مع إدارة أمن المعلومات لوضع الضوابط والتدابير الأمنية للبنك.



رئيس مجموعة إدارة المخاطر: يتولى رئيس مجموعة إدارة المخاطر، إلى جانب الجمعية العامة السنوية، الإشراف على استراتيجية وأداء الخصوصية وأمن البيانات في المؤسسة.



الأطر التنفيذية للحوكمة: تمتد الحوكمة من رئيس مجموعة إدارة المخاطر وصولاً إلى لجنة الإدارة التنفيذية.



لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقة عن مجلس الإدارة: تمتد الحوكمة من رئيس مجموعة إدارة المخاطر وصولاً إلى لجنة إدارة المخاطر ومتابعة الالتزام المنبثقة عن مجلس الإدارة.



ترتكز حوكمة الأمن السيبراني على هياكل رقابية داخلية واضحة وإعداد تقارير دورية لقادة الإدارة التنفيذية ولجان الحوكمة، على الرغم من عدم الكشف عن الآليات الداخلية التفصيلية علناً وذلك لاعتبارات تتعلق بالسرية والأمن. وبالتوازي، فقد نفذ البنك مبادرات لترسيخ ثقافة مخاطر متينة، بما في ذلك إجراء عمليات تدقيق داخلي سنوية لإطار إدارة مخاطر المؤسسة، ومراجعات خارجية مستقلة بصفة دورية، بما في ذلك عمليات التدقيق لشهادة الأيزو 27001 وعمليات الفحص والتفتيش المعني بإطار الأمن السيبراني لبنك الكويت المركزي، الأمر الذي يمنح تأكيداً إضافياً على كفاءة ممارسات الحوكمة وإدارة المخاطر.



تحول بنية البيانات في بوبيان كابيتال

لمعالجة القضايا الجوهرية المتعلقة بجودة وبنية البيانات داخل بوبيان كابيتال، طوّر البنك خارطة طريق للتحول وبنية البيانات تهدف إلى تمكين إعداد تقارير رقابية أكثر موثوقية، وتعزيز الشفافية المؤسسية، وإرساء حوكمة بيانات أكثر استدامة. وقد ساهمت هذه المبادرة في تحديد ومعالجة صوامع بيانات العملاء الرئيسية، والقضاء على تضارب البيانات، وتحديد بنية البيانات المستهدفة لشركة بوبيان كابيتال. وبدوره، مكّن هذا الإنجاز من إرساء عملية إعداد تقارير رقابية أكثر دقة وموثوقية، وحسّن جودة عملية التقارير عبر المؤسسة، وساهم في تنفيذ خارطة الطريق الشاملة للتحول في بوبيان كابيتال. كما ساعد هذا العمل في توحيد الإشراف على مركز الاتصال التابع لبوبيان كابيتال تحت مظلة حوكمة بوبيان المركزية، الأمر الذي عزز المواعمة والرقابة التشغيلية.

ضوابط الأمن السيبراني في بنك لندن والشرق الأوسط

فيما يتعلق بالحوكمة، يتولى مسؤول حماية البيانات الإشراف على استراتيجية الخصوصية وأمن البيانات، في حين يُدار الأداء من خلال لجنة التميز التشغيلي ولجنة مخاطر الإدارة التنفيذية، مع تصعيد التقارير عبر هياكل إدارة الأمن السيبراني والمعلومات إلى لجنة إدارة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة، وصولاً في نهاية المطاف إلى مجلس الإدارة. ويتم ترسيخ الإشراف على مستوى مجلس الإدارة بشكل متزايد ضمن ترتيبات أوسع نطاقاً لإعداد تقارير مخاطر تكنولوجيا المعلومات. والمسؤولية على المستوى التنفيذي عن أمن المعلومات حالياً تقع على عاتق المدير المالي، في حين يحدد الهيكل التشغيلي الداخلي قنوات التصعيد من خلال رئيس قطاع الأمن السيبراني، ورئيس قطاع الحوسبة السحابية، والرئيس التنفيذي للعمليات. وتُعزّز خبرات أمن المعلومات على مستوى مجلس الإدارة بوجود الدكتور/ بدر الهاشل، رئيس إدارة المخاطر للمجموعة في بوبيان، والسيد/ عبد الله التويجري، الرئيس التنفيذي للخدمات المصرفية الخاصة والشخصية والرقمية، ضمن أعضاء المجلس.

تحصل البيئة الرقابية على الدعم من خلال المراجعات السنوية لسياسات وأنظمة أمن المعلومات، وعمليات التدقيق الداخلي والخارجي، وأنشطة التأكيد الخاصة ببرنامج أمن العملاء التابع لمنظمة سويت، بالإضافة إلى المعايير والإجراءات المتعلقة بالثغرات الأمنية التي يتم تحديثها عبر الحوكمة الخاصة بلجنة التميز التشغيلي، وتقييمات منصة نضج الأمن السيبراني (Cyber CMMI) التي تُجرى شهرياً وتتم مشاركتها مع اللجان والإدارة المعنية. كما يُستخدم نظام (SOC Radar) للحصول على المعلومات السيبرانية المتعلقة بالتهديدات الناشئة، مع وجود أدلة تشغيل وخطط لاستمرارية الأعمال وعمليات تصعيد فعالة، علماً بأن خطط الاستجابة للحوادث محدودة في الوقت الحالي، ويجري تعزيزها كجزء من خارطة الطريق الأوسع للأمن السيبراني وأمن المعلومات.

الخصوصية وحماية بيانات العملاء

يسري إطار الخصوصية في بنك بوبيان على جميع وظائف الأعمال التجارية، ويستند إلى وظيفة مكرسة للخصوصية، وإجراءات داخلية، والتزامات خصوصية مُوجّهة للجمهور. وتسري سياسة الخصوصية المتبعة في البنك عبر أنظمة المؤسسة ووظائفها، بما في ذلك الشركات التابعة والمُوردون، في حين يتولى شخص وفريق مُحدّد مسؤولية إدارة القضايا المتعلقة بالخصوصية والالتزام. وتُلزم السياسة الموردين بحماية معلومات بنك بوبيان السرية والحساسية والتعامل مع البيانات بشكل آمن يتماشى مع تعليمات بوبيان ومتطلبات حماية البيانات المعمول بها. وتمتد السياسة لتشمل كافة موارد المعلومات في البنك، إذ تُغطي الأصول المعلوماتية من بيانات وأنظمة وشبكات وتطبيقات أعمال وعمليات مُسنّدة لجهات خارجية، وأي موارد ذات صلة يتم رعايتها أو اعتمادها أو تطويرها أو الحفاظ عليها أو تشغيلها نيابة عن بوبيان. ويتم دمج اعتبارات الخصوصية في نظام المخاطر ومتابعة الالتزام بالبنك من خلال تقييمات أثر الخصوصية التي تُجرى للمنتجات والخدمات الجديدة، وحالات الأعمال، والموردين، وعمليات مختارة قائمة.

يسترشد تنفيذ سياسة الخصوصية بمجموعة من الأنظمة والإجراءات الداخلية المُصمّمة لتفعيل إطار السياسة، بما في ذلك إطار إدارة أمن المعلومات، وإطار إدارة مخاطر أمن المعلومات والأمن السيبراني، وسياسة الاستخدام المقبول، وإجراءات إدارة أصول تكنولوجيا المعلومات، وإجراءات حماية البيانات. وتتم مراقبة مدى الالتزام بإطار الخصوصية من خلال عمليات تدقيق داخلي دورية لوظيفة الخصوصية، كما يجوز إجراء عمليات تدقيق من قبل أطراف خارجية بشكل عرضي أو سنوي على فريق الخصوصية بناءً على طلب من بنك الكويت المركزي.

توضح [سياسة الخصوصية وإشعار الخصوصية](#) الخاضعان بالبنك والمتاحان للجمهور الأغراض التي يتم من أجلها جمع بيانات العملاء وكيفية استخدامها. ووفقاً للسياسة، رُبما يشمل استخدام بيانات العملاء ما يلي:

- معالجة الطلبات المصرفية
- إدارة علاقات العملاء والخدمات
- الالتزام بالالتزامات القانونية والرقابية
- الاستجابة لطلبات العملاء
- حماية الحقوق القانونية
- إدارة أمن الموقع الإلكتروني
- تحسين المنتجات والخدمات من خلال التحليلات
- اقتراح المنتجات أو الخدمات ذات الصلة.

تُوضّح السياسة كيفية جمع البيانات، بما في ذلك التفاعلات المباشرة، ونشاط الموقع الإلكتروني، والتقنيات الآلية، وبعض المصادر العامة أو الشركات التابعة لأطراف خارجية، مع تحديد الظروف التي رُبما يتم فيها الإفصاح عن البيانات لأغراض قانونية، أو رقابية، أو تحقيقية، أو تتعلق بالمصلحة العامة، ولتعزيز الشفافية، يتم إبلاغ العملاء بالبيانات التي يتم جمعها والأغراض التي تُستخدم من أجلها من خلال تدابير مثل إدارة الموافقات، وإدارة ملفات تعريف الارتباط، ونماذج فتح الحسابات، وآليات حقوق أصحاب البيانات، بالإضافة إلى قناة بريد إلكتروني مخصصة لمسؤول خصوصية البيانات للاستفسارات أو الطلبات المتعلقة بالخصوصية. ويتم جمع بيانات العملاء لأغراض مشروعنا واستخدامها بما يتماشى مع إشعار الخصوصية والترتيبات التعاقدية، في حين يتطلب أي استخدام ثانوي لبيانات العملاء الحصول على موافقة العميل واتفاه.

يجمع البنك نطاقاً واسعاً من معلومات العملاء لتمكين عمليات تحديد هوية العميل، وتقديم الخدمات، والالتزام، وإدارة المخاطر. ويشمل ذلك البيانات الشخصية وبيانات الهوية مثل الاسم، واللقب، وبطاقة الهوية المدنية، وتاريخ ومكان الميلاد، وتفاصيل الهوية الأخرى، بالإضافة إلى المعلومات المتعلقة ببيانات الاتصال، والبيانات السلوكية، والحالة العائلية، والمعلومات المالية والمعلومات ذات الصلة بالرواتب والأصول. كما يجمع البنك بيانات تقنية ومرتبطة بالمراقبة، بما في ذلك عناوين بروتوكول الإنترنت وبيانات التتبع الجغرافي، بالإضافة إلى معلومات محددة ذات صلة بالعناية الواجبة المُعززة، مثل تصنيف العميل كشخص مُعرّض سياسياً أو عميل ذو أهمية خاصة ومعلومات الأرصدة المتعلقة بذلك. فضلاً عن ذلك، يتم تطبيق نهج الحد الأدنى من البيانات في ممارسات التعامل مع بيانات العملاء، حيث يهدف هذا الجمع إلى أن يظل مقتصرًا على ما هو ضروري لأغراض العمل والالتزام والأغراض التشغيلية ذات الصلة. ويتم الاحتفاظ بمعلومات العملاء لمدة لا تقل عن 10 سنوات بما يتفق مع متطلبات بنك الكويت المركزي.

وتمتد التزامات الخصوصية لتشمل حقوق العملاء والتواصل، حيث يتضمن إشعار الخصوصية في بوبيان بريدًا إلكترونيًا للتواصل يُمكن للعملاء من خلاله تقديم الطلبات المتعلقة بالخصوصية فيما يخص جمع البيانات، واستخدامها، والاحتفاظ بها، ومعالجتها، وطلبات الإلغاء، وطلبات الحذف، والتصحيح، والوصول. يجوز للعملاء طلب تصحيح بياناتهم مباشرة من موظفي الفروع أو من خلال مراكز الاتصال، حيث يمكنهم الوصول إلى بياناتهم عبر قنوات بوبيان أو عند الطلب. ويتم تطبيق فترة الاحتفاظ بالبيانات على نطاق يتراوح بين 10 سنوات كحد أدنى و15 سنة كحد أقصى، بينما تشير مُدخلات أخرى إلى متطلب الاحتفاظ لمدة 10 سنوات كحد أدنى، مما يعكس التوقعات الرقابية بشأن الاحتفاظ بالسجلات.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

سياسة حماية البيانات في بنك لندن والشرق الأوسط

عندما يتعلق الأمر بالخصوصية، يُوضّح إشعار الخصوصية المتاح للجمهور لدى بنك لندن والشرق الأوسط الأغراض التي يتم من أجلها جمع بيانات العملاء، وتشرح كيفية جمع البيانات، وتتناول وصول الأطراف الخارجية ومعالجتها للبيانات. ويسري الإشعار على قطاعات الأعمال القائمة في المملكة المتحدة، في حين يتم دعم تغطية وشمول الموردين وشركاء الأعمال من خلال العناية الواجبة تجاه الأطراف الخارجية، وإشراف مسؤول حماية البيانات، وإدارة الوصول المنضبطة. ويلتزم بنك لندن والشرق الأوسط بنهج الحد الأدنى من البيانات ولا يقوم بتأجير أو بيع البيانات الشخصية. وتتم معالجة البيانات الشخصية داخلياً ومشاركتها مع معالجي الأطراف الخارجية فقط لأسباب عمل وقانونية مشروعة.

تخضع أحكام حماية بيانات الموردين في بنك لندن والشرق الأوسط لملحق قياسي لحماية البيانات في اتفاقيات الموردين، مع خضوع شروط حماية بيانات الموردين ذات الصلة لاعتماد مسؤول حماية البيانات. ولدى بنك لندن والشرق الأوسط فريق مُخصّص لحماية البيانات يتولى مسؤولية إدارة القضايا المتعلقة بالخصوصية والالتزام، ويتم تنفيذ إطار الخصوصية من خلال الحوكمة، وتدريب الموظفين، وتقييم الضوابط، والمراقبة المستمرة للأداء ضمن وظيفة إدارة المخاطر. فضلاً عن ذلك، تُجرى عمليات تدقيق داخلي لمراقبة الالتزام بسياسة الخصوصية، بينما يتولى مستشارون خارجيون إجراء تدقيق خارجي سنوي. ولمزيد من التفاصيل [يشأن إشعار الخصوصية الخاص ببنك لندن والشرق الأوسط](#) فيما يتعلق بحقوق أصحاب البيانات واتصالات الخصوصية، يُرجى الرجوع إلى الموقع الإلكتروني لبنك لندن والشرق الأوسط.

تُصاغ حقوق خصوصية العملاء من خلال الالتزام باللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) ولوائح الخصوصية والاتصالات الإلكترونية (PECR)، بما في ذلك حقوق الوصول والتصحيح والحذف، بينما يتم التعامل مع طلبات تصحيح البيانات ونقلها والوصول إليها عبر قنوات الهاتف والبريد الإلكتروني. وبنك لندن والشرق الأوسط يمنح العملاء إمكانيات تتعلق بالتحكم في كيفية جمع بياناتهم الخاصة واستخدامها والاحتفاظ بها ومعالجتها، بما في ذلك طلبات إلغاء الاشتراك، والموافقة على الاشتراك، وطلبات الحذف، رغم ملاحظة بعض نقاط النطاق والتغطية التي تتطلب تأكيداً من مسؤول حماية البيانات. وعادةً ما يجمع بنك لندن والشرق الأوسط تفاصيل شخصية مثل الأسماء والعناوين إلى جانب معلومات الهوية مثل الهوية الشخصية الفوتوغرافية وأرقام بطاقات الهوية لتقديم المنتجات أو الخدمات والالتزام بالالتزامات القانونية والرقابية. فضلاً عن ذلك، تخضع معلومات العملاء لجدول احتفاظ مدعوم بسياسة حماية البيانات، ومعيار حماية البيانات، وإرشادات الاحتفاظ بالبيانات.

إدارة حالات انتهاك البيانات

يحتفظ بنك بوبيان بإجراءات رسمية للاستجابة للحوادث وإدارة حالات انتهاك وتسريب البيانات لدعم الكشف الفوري، والتصعيد، والاحتواء، والتعافي، والتواصل مع العملاء عند الاقتضاء. وتتم صياغة هذه الترتيبات ضمن البيئة الرقابية لبنك الكويت المركزي، وتشمل إطار وإجراءات الاستجابة للحوادث، وإجراءات الاستجابة للحوادث الخاصة بمركز العمليات الأمنية (SOC)، وسياسات أمن المعلومات ذات الصلة التي تُحدّد المعايير والأدوار والمسؤوليات في حال وقوع خرق أو حادث أمن سيبراني.

يواصل البنك إدارة مخاطر أمن البيانات من خلال ضوابط فنية وضوابط حوكمة مثل تصنيف البيانات، وحجب البيانات الحساسة، ومنهجيات الوصول القائمة على البيانات الوصفية، ومصفوفات الوصول إلى البيانات. وتهدف هذه التدابير إلى تقليل الوصول المادي غير الضروري إلى البيانات ودعم الرقابة المشددة على المعلومات الحساسة.

تُدمج ضوابط خصوصية الأطراف الخارجية والوصول إلى البيانات في النموذج التشغيلي للبنك، ذلك أن تقييمات أثر الخصوصية تُجرى على جميع المُوردين الجدد، في حين يتم فحص الموردين الحاليين تدريجياً لضمان شمولهم بالتقييم. فضلاً عن ذلك، فإن مشاركة البيانات مع الأطراف الخارجية تخضع لوثائق ملزمة قانوناً والتزامات تعاقدية لحماية البيانات، ولا يجوز للأطراف الخارجية معالجة البيانات الشخصية إلا بناءً على تعليمات بوبيان المُوثقة وبما يتماشى مع القوانين

لا يُعالج المورد الخارجي البيانات الشخصية إلا بناءً على تعليمات مُوثقة من بوبيان، بما في ذلك عمليات نقل البيانات الشخصية إلى دولة ثالثة أو منظمة دولية.



يُعالج المورد الخارجي البيانات الشخصية الخاضعة للعقد مع بوبيان وفقاً للقوانين المعمول بها.



يتخذ المورد الخارجي الخطوات اللازمة لضمان عدم قيام أي شخص يعمل تحت سلطة المورد الخارجي، وله حق الوصول إلى البيانات الشخصية، بمعالجتها إلا بناءً على تعليمات من بوبيان.



يعمل هذا النهج على تمديد توقعات الأمن السيبراني والخصوصية إلى ما هو أبعد من العمليات الداخلية ليشمل العلاقات الخارجية التي تنطوي على التعامل مع البيانات أو الوصول إلى الشبكة.

وتعكس هذه الترتيبات قدرات الاستجابة بنوعيتها، التفاعلية والاستباقية. فعلى الجانب التفاعلي، يتماشى إطار الاستجابة للحوادث مع أفضل الممارسات السائدة في الصناعة ويُغطي الدورة الكاملة للحادثة، بما في ذلك المراحل الموضحة أدناه، مع دعم هذه الدورة من خلال أدلة تشغيل مركز العمليات الأمنية التي تُوفر إجراءات تفصيلية خطوة بخطوة للحوادث المحتملة:



الدروس
المستفادة



التعافي



القضاء عليها



الاحتواء



الاكتشاف
والتحليل



الإعداد
والتحضير

وفي الوقت ذاته، وعلى الجانب الاستباقي، تُجرى عمليات رصد التهديدات وتحليلها داخل مركز العمليات الأمنية لتحديد ومعالجة التهديدات المحتملة قبل أن تتفاقم وتتحول إلى حوادث. كما توجد إرشادات مخصصة لإدارة خروقات البيانات، مدعومة بإجراءات تفصيلية، ونماذج جاهزة لإعداد التقارير والإخطارات، وتمارين محاكاة مكتبية لاختبار مدى جاهزية وفعالية الاستجابة، بما في ذلك التوزيع الواضح للأدوار والمسؤوليات للأطراف المعنية وإجراءات إبلاغ العملاء في الحالات التي يتطلب فيها خرق البيانات إرسال إخطار.

وتماشياً مع تدابير الاستجابة للحوادث والرقابة عليها في البنك، تم الإبلاغ عن أحداث محدودة متعلقة بالخروقات خلال السنة المشمولة بالتقرير، كما هو موضح أدناه.

• انتهاك أمن البيانات والمعلومات والخصوصية المُبلغ عنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير

• الخلافات أو الحوادث العامة المتعلقة بخصوصية البيانات، أو خروقات الأمن السيبراني، أو الانتهاكات التي تمس خصوصية ونزاهة الموظفين أو العملاء

• الشكاوى المؤكدة بشأن انتهاك خصوصية العملاء وفقدان بياناتهم

• الشكاوى المؤكدة بشأن انتهاك خصوصية العملاء الواردة من أطراف خارجية وجهات رقابية

• التسريبات المحددة لبيانات العملاء

0

على الرغم من عدم الإبلاغ عن أي حوادث، فقد وضع البنك تدابير لمعالجة خروقات الخصوصية حيثما تقع. وفي الحالات التي تنطوي على خروقات متعمدة للبيانات من قبل الموظفين، يجوز تطبيق إجراءات تأديبية من خلال اتفاقية عدم إفصاح تكميلية ملزمة قانوناً يوقع عليها جميع الموظفين، وهو ما يعكس أساساً قابلاً للتنفيذ للمساءلة في حالة سوء السلوك.

وبشكل عام، فإن نهج بوبيان تجاه الحوكمة والمرونة يجمع بين الإشراف القيادي، وسلوك العمل المسؤول، والالتزام، وإدارة المخاطر، والأمن السيبراني وخصوصية البيانات كركائز مترابطة للمساءلة المؤسسية والاستقرار على المدى الطويل. وتضع هياكل الحوكمة والرقابة هذه الشروط الكفيلة بتمكين البنك من السعي نحو الابتكار بمزيد من الثقة والانضباط كما هو موضح في فصل الذي يحمل عنوان "الطول المبتكرة"، والذي يُركز على كيفية دفع عجلة التحول الرقمي والحوال المبتكرة عبر المؤسسة.



الطول المبتكرة

يُعتبر الابتكار حجر الزاوية في استراتيجية بوبيان من حيث تعزيز تقديم الخدمات، وتبسيط العمليات، وتوسيع الإمكانيات المُوجّهة للعملاء. وعبر منصات التكنولوجيا، وقنواته الرقمية، ومبادرات التحسين التشغيلي، وجهود تمكين الذكاء الاصطناعي، دفع بوبيان بمجموعة واسعة من البرامج التي تهدف إلى تحسين الكفاءة، والاستجابة، وتجربة العملاء، مع ضمان خدمات مصرفية سلسة وسهلة الوصول.

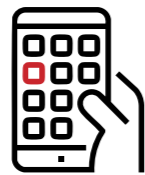
يتماشى هذا التوجه بشكل وثيق مع ركيزة "الطول الرقمية المبتكرة" ضمن استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لبوبيان، والتي تُركّز على تطوير وتنفيذ حلول رقمية مبتكرة تُعزّز الكفاءة التشغيلية وتُحسّن تجربة العملاء، مع دعم خدمات مخصصة، وسلسة، وخاصة، وأمنة، وضمن هذا السياق، امتد التقدم خلال العام ليشمل برامج تحول واسعة النطاق، وتحسينات للعمليات قائمة على منهجية "لين" والأتمتة، وتوسيع التوزيع الرقمي، وحوكمة هيكلية للذكاء الاصطناعي، الأمر الذي يُثبت أن الابتكار تم تطبيقه ليس على قنوات العملاء فحسب، بل كذلك على الأنظمة والنماذج التشغيلية الأساسية التي تدعمها.

خلال عام 2025، انعكس ذلك من خلال التقدم المستمر في برامج النظام المصرفي الأساسي ونظام إدارة البطاقات، وتنفيذ التكاليف الرئيسية للبنية التحتية الرقابية والخاصة بالمدفوعات، والتحسينات التشغيلية عبر عمليات الفروع والخدمة الذاتية، وطرح حلول الخدمات الرقمية وغير المرتبطة بالفروع، وتطوير استراتيجية ونهج حوكمة للذكاء الاصطناعي على مستوى البنك. وقد ظلت تجربة العملاء ثمرة مهمة لهذه الجهود، حيث أثمر ذلك تحسناً في درجات مؤشر رضا العملاء (CSAT) مقارنة بالعام السابق، وتعكس هذه التطورات التزام بوبيان المستمر بترجمة الابتكار الرقمي إلى قدرات تشغيلية أقوى، وتقديم خدمات أكثر كفاءة، وتفاعل أفضل مع العملاء.

الكفاءة التشغيلية

واصل بوبيان تعزيز نموذج التشغيلي خلال عام 2025 من خلال تحديث التكنولوجيا، وتحسين العمليات، والتمكين الرقمي المستهدف. وعبر الوظائف التشغيلية والرقمية والابتكارية، دفع البنك بمجموعة من المبادرات التي تهدف إلى تحسين الكفاءة، وتعزيز موثوقية الخدمة، وتقديم تجربة عملاء أكثر سلاسة.

عبر مركز التميز في البنك، والوظائف الرقمية، وفرق التحسين المستمر، تم تنفيذ سلسلة من برامج التحول واسعة النطاق والتحسينات التشغيلية المستهدفة بالتوازي، مما عزّز قدرة البنك على خدمة العملاء بموثوقية مع الاستعداد للمرحلة التالية من النمو الرقمي. وشمل ذلك برنامج الجاهزية التكنولوجية الذي قادته الفرق الهندسية مدعومة بمدخلات من فرق تكنولوجيا المعلومات والحوكمة الخاصة بالإنشاءات المادية للمقر الرئيسي الجديد لبنك بوبيان، حيث تم إنجاز كافة مراحل الجاهزية التكنولوجية المخطط لها لعام 2025 في موعدها، وذلك من أجل ضمان استعداد الأنظمة الأساسية والبنية التحتية والخدمات الرقمية لدعم الانتقال التشغيلي للبنك إلى المقر الجديد في عام 2026.



أبرز ملامح استراتيجية الاستدامة
تطوير 21 خدمة مبتكرة جديدة
تم إطلاقها عبر 10 تطبيقات

103
108

في هذا الفصل:
الكفاءة التشغيلية
تجربة العملاء ورضاهم



المواءمة الاستراتيجية 2029:
الحول الرقمية المبتكرة

دراسة حالة

تحول النظام المصرفي الأساسي

أحرز البنك تقدماً في برامج تحول النظام المصرفي الأساسي متعددة السنوات، حيث إنها مُصممة لتحديث قاعدته التكنولوجية، وتعزيز المرونة التشغيلية، وضمان الجاهزية الرقابية، وتمكين النمو الرقمي المستقبلي – مع الحفاظ على استمرارية خدمات العملاء دون انقطاع طوال الفترة الانتقالية. وخلال عام 2025، تقدّمت البرامج بما يتماشى مع كافة المراحل المخطط لها رغم حجمها وتعقيدها. شملت الإنجازات الرئيسية خلال السنة ما يلي:

- تطوير وتكامل النظام بشكل شامل عبر أكثر من **40 منصة** وقناة مرتبطة
- تنفيذ أكثر من **7,500 سيناريو** اختبار أجريت بشكل مشترك بين شريك اختبار خارجي وفرق العمل الداخلية
- تنظيم دورات متعددة وناجحة لترحيل البيانات والتحقق من صحتها
- نمذجة أكثر من **500 عملية** تشغيلية وإعداد قدرات متطورة للعمليات وإعداد التقارير
- وضع مسار شامل لإدارة التغيير التنظيمي، شمل تحديث السياسات والإجراءات، وتخطيط الاتصال، وجاهزية القوى العاملة على نطاق واسع
- إطلاق خارطة طريق تدريبية منظمة تستهدف أكثر من **1,000 موظف**
- استيعاب متطلبات رقابية وتجارية إضافية – بما في ذلك نظام حماية الأجور التابع لبنك الكويت المركزي وتحسينات الرهن العقاري – دون أي انحراف عن الجدول الزمني

لقد ساهمت هذه المخرجات مجتمعة في تعزيز الجاهزية التشغيلية للبنك بشكل كبير، والتحكم في المخاطر، واستدامة الخدمة على المدى الطويل.

دراسة حالة

المرابحة بزيارة واحدة

استحدث البنك مسار خدمة "المرابحة بزيارة واحدة" لتعزيز الكفاءة التشغيلية وتحسين تجربة العملاء. وتتيح هذه العملية للعملاء إنجاز أجزاء من مسار التمويل عبر كل من الفروع وتطبيق الهواتف الذكية، ولا يتطلب الأمر أكثر من زيارة واحدة فقط للفرع.

تشمل التحسينات التشغيلية المسجلة ما يلي:

العملية	تقليل وقت المعالجة	عدد الساعات المُوفّرة لكل عام
استقبال وتهيئة الموظفين الجدد	52%	5,333 ساعة
معالجة بطاقات الائتمان	55%	3,049 ساعة
البطاقات مُسبقة الدفع	60%	2,378 ساعة
الخدمات الأساسية	60%	4,620 ساعة
التمويل بزيارة واحدة	77%	9,108 ساعة
طلبات التمويل الإضافي	62%	3,228 ساعة
التمويل مقابل الضمان	77%	476 ساعة

دراسة حالة

برنامج نظام إدارة البطاقات

بالتوازي مع برنامج النظام المصرفي الأساسي، نفذ البنك نظاماً حديثاً لإدارة البطاقات لتعزيز معالجة العمليات، وتحسين تجربة العملاء، ودعم الالتزام الرقابي، والمواءمة مع خارطة الطريق الشاملة لتحول الأنظمة المصرفية الأساسية. وقد تم تحقيق جميع المراحل المخطط لها لعام 2025 بنجاح.

شمل نطاق البرنامج تطوير النظام بشكل متكامل من قبل المورد والفرق الداخلية، وإجراء جولات متعددة لاختبار ترحيل البيانات ومعالجتها، وتنسيق التغييرات عبر ما يقرب من 22 نظاماً مرتبطة. وتم استيعاب قدر كبير من التغييرات الإلزامية الرقابية وتلك المرتبطة بالأنظمة مع الحفاظ على استقرار التنفيذ. وقد نُفذت ثلاث عمليات إطلاق رئيسية خلال العام مع الحد الأدنى من الانقطاع التشغيلي.

بحلول نهاية العام، وصل البرنامج إلى مرحلة الجاهزية النهائية، وقد وضع ذلك البنك في موقع يُتيح له إتمام الترحيل الكامل للبيانات من المنصة القديمة وتفعيل نظام إدارة البطاقات الجديد للعملاء في أوائل عام 2026. وقد عزّزت هذه المبادرة بشكل جوهري مرونة المدفوعات في بوبيان، واستمرارية العمليات، والتمكين الرقمي.

دراسة حالة

إعادة تفعيل الحسابات المجمدة

تم تنفيذ إحدى المبادرات بمنهجية Lean لتحسين عملية إعادة تفعيل الحسابات المجمدة، والتي تم تحديدها كفرصة للتطوير نتيجةً للازدواجية في الأنظمة والتدخلات غير الآلية والفترات الزمنية الممتدة. ومن خلال مراجعة متكاملة للإجراء، تم استبعاد الخطوات التي لا تضيف أي قيمة وتم تطوير مسار تدفق إجراءات العمل.

واشتملت التحسينات الرئيسية على مزامنة البيانات المطلوبة على مستوى النظم لتظهر المعلومات من خلال منصة واحدة، بما قلل من حالات الازدواج وخفض من التدخل غير الآلي. تم تفعيل استقطاعات الرسوم بصورة آلية لكي تستبدل بذلك المعالجة اليدوية وتقلل عمليات التنسيق فيما بين الإدارات، وقد اختصرت المبادرة وقت انتظار العميل في الفرع لإعادة تفعيل الحساب المجمد بنسبة 75%، مما خفض من أعباء عمل الموظفين وحسن من كفاءة الخدمة بصورة عامة.



دراسة حالة

النمو الرقمي للشركات الصغيرة والمتوسطة

طرح بنك بوبيان التزاماً بالموافقة خلال 24 ساعة على تمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة، مما يعزز سرعة وسهولة الوصول إلى دعمه المقدم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

ورافق ذلك تحول واضح في سلوك عملاء الشركات الصغيرة والمتوسطة نحو القنوات الرقمية؛ حيث ينمو استخدام الخدمات المصرفية عبر الهاتف النقال بين عملاء الشركات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 65%، في حين تنخفض المعاملات داخل الفروع بنسبة 32%، مما يشير إلى انتقال هيكلنا نحو الخدمات المصرفية الذاتية. وفي الوقت نفسه، يتوسع التطبيق الهاتفي الخاص بالشركات الصغيرة والمتوسطة لبنك بوبيان ليقدم أكثر من 150 وظيفة وخدمة، وينفذ 368,000 معاملة رقمية.

كما يتم تعزيز المنظومة الشاملة للخدمات المصرفية للأعمال من خلال توسيع نطاق منصة (ePay)، وهي منصة المدفوعات الرقمية للشركات الصغيرة والمتوسطة الأكثر اعتماداً على نطاق واسع في الكويت، حيث نما عدد التجار النشطين من أصحاب الشركات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 29%. بالإضافة إلى ذلك، أطلق البنك منصة 'إي رينت' (eRent)، والتي تُوصف بأنها أول منصة في المنطقة لإدارة العقارات وتحصيل الإيجار متكاملة مع البنك.

دمج الذكاء الاصطناعي

مسترشداً بالالتزام مُكرّس تم اعتماده على مستوى الإدارة التنفيذية، يركز نهج البنك تجاه الذكاء الاصطناعي على المساءلة الواضحة، والمبادئ الأخلاقية، والمواءمة مع معايير الحوكمة وإدارة المخاطر الأوسع نطاقاً لديه. وعلى مستوى الشركات التابعة، يشرع بنك لندن والشرق الأوسط في عملية تطوير سياسته الخاصة بالذكاء الاصطناعي، ومن المتوقع إدراج الموضوعات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي ضمن إطار سياساته كلما نضجت هذه المبادرة.

دراسة حالة

استراتيجية الذكاء الاصطناعي على مستوى البنك

خلال عام 2025، طوّر بنك بوبيان وفَعَلَ استراتيجية الذكاء الاصطناعي على مستوى البنك تُغطي نطاق تعريف المحافظ، واستيعاب الطلبات، وتتبع التنفيذ، والإشراف على الحوكمة. وتم توحيد مبادرات الذكاء الاصطناعي في محفظة موحدة مع تحديد واضح للأولويات والمساءلة، مدعومة برعاية على المستوى التنفيذي وتوجيه هيكلنا منظم.

استحدثت المبادرة ممارسات حوكمة تأسيسية للذكاء الاصطناعي، بما في ذلك آليات الإشراف، وإعداد التقارير، والمواءمة مع الوظائف الرقمية ووظائف البيانات. وبالتوازي مع ذلك، تواصل بوبيان مع شركة مايكروسوفت لبحث عقد شراكة استراتيجية تدعم تمكين الذكاء الاصطناعي بشكل آمن وقابل للتوسع. ومن شأن هذه الإجراءات أنها عزّزت الشفافية، وقلّلت من التكرار، وضمنت إحراز تقدم في تبني الذكاء الاصطناعي بطريقة منضبطة وأخلاقية ومُركّزة على القيمة بما يتماشى مع مبادئ البنك في الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة وإدارة المخاطر.



واصلت إدارة التطوير المستمر في البنك تقديم تحسينات مستهدفة في الكفاءة من خلال منهجية "لين" وأتمتة العمليات خلال عام 2025. وركزت إحدى المبادرات على تحسين عملية مراقبة وإعادة التزويد بحبر طابعات البطاقات عبر الفروع. وفيما سبق، كانت هذه العملية تعتمد على الفحص اليدوي، والتواصل التفاعلي، وتعدد مراحل التسليم والتبادل، مما زاد من مخاطر نقص المخزون وانقطاع الخدمة. ومن خلال إعادة هندسة العمليات، تم إدخال حل آلي باستخدام "أتمتة العمليات الروبوتية" (RPA) لمراقبة مستويات الحبر وتفعيل إجراءات إعادة التزويد به في الوقت المناسب. وانخفض إلى حد كبير الوقت الذي كان يقضيه الموظفون في المراقبة والتنسيق، بينما تم الحفاظ على توفر الحبر في الفروع باستمرار، الأمر الذي دَعَم خدمات إصدار البطاقات دون انقطاع وتقليل فترات الانتظار للعملاء.

تناولت مبادرة مستقلة أخرى فترات توقف أجهزة الصراف الآلي من خلال تبسيط عملية معالجة الأعطال. وكان سير العمل الحالي يتضمن تحديد مراحل التسليم والتبادل وتداخل الأدوار، مما أدى إلى إطالة وقت المعالجة وأثر على استمرارية الخدمة. وتمت مراجعة الأدوار والمسؤوليات وتوضيحها وإعادة هيكلتها لتوجيه المشكلات إلى الأطراف الأكثر قدرة منذ البداية، مع إلغاء الخطوات التي لا تُضيف قيمة. وقد حققت المبادرة انخفاضاً بنسبة 96% تقريباً في وقت المعالجة لسيناريوهات التوقف المستهدفة، وهو ما قلّل بشكل كبير من انقطاع خدمات الصراف الآلي، وحسّن الموثوقية العامة للخدمة.

كما يتم دعم جهود توعية العملاء من خلال حملات خارجية، تشمل وسائل التواصل الاجتماعي والإعلانات التلفزيونية، بهدف تثقيف العملاء بشأن مسائل الحماية المالية.

نظرة عامة على شكاوى العملاء

5,100
الشكاوى الداخلية

122
الشكاوى الرسمية

5,222
إجمالي الشكاوى

دراسة حالة

تحسين أداء أجهزة الصراف الآلي

أجرى تقييم شامل، شمل الأجهزة المادية لأجهزة الصراف الآلي، والبنية التحتية للشبكات، والبرمجيات المُدقّجة، ومكونات الأمن لتحديد الأسباب الجذرية لبطء العمليات. وقد ساهمت هذه المبادرة، من خلال هذا العمل، في تعزيز إمكانية الوصول إلى الخدمة عبر مساعدة العملاء على الوصول إلى خدمات الصراف الآلي بشكل أكثر سلاسة وموثوقية، مع ترسيخ استمرارية الخدمة عبر الجهود المبذولة للحد من الانقطاعات وتحسين اتساق معالجة العمليات. كما تم تنفيذ إجراءات تصحيحية عبر طبقات متعددة، مما أدى إلى تحسينات ملموسة في الأداء وتحقيق أهداف الخدمة المحددة. ومن المنظور التشغيلي، عززت المبادرة الموثوقية الجوهرية وسرعة استجابة خدمات الصراف الآلي، مما أدى إلى تحسين تجربة العملاء، وتقليل الحوادث التشغيلية، وتقوية موثوقية الخدمة.

من خلال هذه الجهود، دمج بوبيان الابتكار في عملياته لتعزيز عملية تقديم الخدمات، وتحسين الكفاءة، والارتقاء بتجربة العملاء عبر كافة أنشطته. وبينما تُواصل هذه الإمكانيات توسيع قدرة البنك على خدمة العملاء بفعالية أكبر وعلى نطاق أوسع، فإنها تساهم أيضاً في الهدف الأشمل المتمثل في النمو المسؤول والشامل والمُفصّل عنه في فصل "النمو المسؤول والشامل".



تجربة العملاء ورضاهم

واصل بنك بوبيان قياس ومتابعة رضا العملاء من خلال منهجيات منظمة، بما في ذلك مؤشر رضا العملاء (CSAT) وصافي نقاط الترويج (NPS). وتُجرى الاستطلاعات عبر مختلف نقاط التواصل، بدءاً من معاملات الفروع، وتفاعلات مركز الاتصال، والمبيعات المركزية، وصولاً إلى القنوات المصرفية الرقمية، حيث تمت مشاركة الملاحظات بانتظام مع الإدارات المعنية في البنك للمساهمة في تحسين المنتجات والخدمات. ونتيجة لذلك، ظلّت مؤشرات رضا العملاء في البنك مرتفعة باستمرار على مدار السنوات الأربع الماضية:

توجهات مؤشر رضا العملاء في بنك بوبيان

94%
2022

95%
2023

94%
2024

96%
2025



أبرز ملامح استراتيجية الاستدامة

تم تحقيق الهدف المحدد لتسجيلات العملاء عبر الهاتف النقال بنسبة 119%، كما تم تنفيذ حوالي 99% من إجمالي المعاملات المالية من خلال تطبيق الهاتف النقال

التميز في الخدمة

يحتفظ البنك بعمليات رسمية للتعامل مع شكاوى العملاء الرسمية والداخلية على حد سواء، وتخضع كل منها لإجراءات متميزة، وتتوفر قنوات متعددة للعملاء لتقديم الشكاوى، تشمل الخدمات المصرفية عبر الهواتف الذكية، وزيارات الفروع، ومكالمات مركز الاتصال، ووسائل التواصل الاجتماعي. كما يتوفر خط ساخن مخصص للتواصل المباشر مع العملاء. وتهدف وحدة الشكاوى وحماية حقوق العملاء من خلال دليلها إلى توضيح القوانين التي تحكم المعاملات المالية، وذلك بهدف رفع مستوى الوعي وزيادة الشفافية لحماية حقوق العملاء، بما يضمن الموازنة مع متطلبات الالتزام ويُعزز من تخفيف حدة المخاطر لمنع الإفراط في المديونية. وتخضع الشكاوى الرسمية لاتفاقية مستوى خدمة، وتكون مدتها 15 يوم عمل لإصدار رد رسمي.

يتولى الإشراف على الردود الخاصة بالشكاوى الرسمية لجنة تضم أعضاء من إدارات الشؤون القانونية، والالتزام، والشكاوى وحماية العملاء. وتقوم هذه اللجنة بمراجعة واعتماد الرد الرسمي قبل إصداره للعميل. وبناءً عليه، فإن تقريراً شهرياً يُوضّح تفاصيل حجم الشكاوى ونتائجها تتم مشاركتها مع الرئيس التنفيذي للمجموعة والإدارة التنفيذية. على مستوى المجموعة، يتلقى الموظفون تدريباً على خدمة العملاء، وممارسات البيع المسؤول، ومتطلبات حماية العملاء لضمان التعامل العادل مع العملاء والالتزام باللوائح المعمول بها. وقد صُمّمت البرامج التدريبية لمنع ممارسات البيع القسرية وتعزيز التعامل القائم على الاحترام عبر جميع شرائح العملاء. وفي بنك لندن والشرق الأوسط، يتم توفير تدريب سنوي لجميع الموظفين بشأن الحماية المالية للمستهلك، بما في ذلك الثقافة المالية وممارسات البيع الأخلاقية، وذلك كجزء من التزام الشركة التابعة المستمر بالتفاعل المسؤول مع العملاء.

النمو المسؤول والشامل

يعكس النمو المسؤول والشامل دور بوبيان الذي يتجاوز تقديم الخدمات المالية لدعم المشاركة الاقتصادية المستدامة، وتوسيع نطاق الوصول إلى الخدمات المصرفية، وتعزيز ثقة العملاء عبر أنشطته التمويلية والاستثمارية. ويشمل هذا نهج بوبيان في هيكله المنتجات والخدمات المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية، ودمج اعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في عمليات التمويل والاستثمار، وتحسين الوصول إلى الحلول المالية للأفراد والمنشآت الصغيرة والمتوسطة وشرائح العملاء الأخرى.

تتلاقى هذه الأولويات بشكل وثيق مع ركيزة "العمل المصرفي المسؤول" ضمن استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لبوبيان، والتي تؤكد على التمويل المستدام، واتخاذ قرارات الإقراض والاستثمار المسؤول، ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة، والثقافة المالية، ورضا العملاء وتفاعلهم. ومن الناحية العملية، يتجلى ذلك من خلال إطار التمويل المستدام لبوبيان، وآليات فحص وحوكمة الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المتطورة لديه، ودعمه لتمويل المشاريع وتطوير المنظومات المستدامة، وجهوده لتحسين إمكانية الوصول من خلال منتجات التجزئة، والقنوات الرقمية، ومبادرات توعية العملاء.

خلال عام 2025، شمل التقدم في هذا المجال تقديم الدعم التمويلي لمشاريع مرتبطة بالتنمية الوطنية وإعادة التأهيل البيئي، ودمج اعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر فئات الاستثمار في الخزانة، وتوسيع مبادرات التمويل والتفاعل الموجهة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، والتمكين الرقمي للخدمات المصرفية الشاملة. كما شمل ذلك إطلاق مبادرات متنوعة وبذل جهود مستمرة في الثقافة المالية وتسهيل الوصول تهدف إلى دعم مشاركة أوسع في النظام المصرفي الرسمي. وتسلط هذه التطورات الضوء على جهود بوبيان المتواصلة للربط بين ممارسات العمل المصرفي المسؤول والنمو، وسهولة الوصول، وخلق القيمة على المدى الطويل.

النمو المستدام

يتمحور النمو المستدام حول دمج اعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في أنشطة بوبيان التمويلية والاستثمارية، مع الحفاظ على المواءمة مع مبادئ الشريعة الإسلامية وأطر الحوكمة الداخلية. ومن الناحية العملية، يجمع نهج البنك بين ممارسات التمويل المسؤول، وإدارة استثمارات الخزانة، والتنفيذ التدريجي لإطار التمويل المستدام من أجل دفع عجلة التنمية الاقتصادية المستدامة والمرونة المالية.

نظرة عامة على إطار العمل

في سياق التزامه بترسيخ الاستدامة عبر خدماته المالية، استحدث بنك بوبيان إطار التمويل المستدام الخاص به. ويضفي هذا الإطار الصبغة الرسمية على نهج البنك في توجيه رأس المال نحو نتائج تعود بالنفع على كل من البيئة والمجتمع، مع الحفاظ على المواءمة مع تكليفه المتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية واستراتيجيته الأوسع للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. ويسترشد الإطار بالمبادئ التوجيهية المُعترف بها على المستوى الدولي، بما في ذلك أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، ومبادئ الأمم المتحدة للعمل المصرفي المسؤول، وتوصيات مجموعة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ (TCFD).

يسري الإطار على كافة الأنشطة التجارية لبنك بوبيان وعملياته، حيث يشمل ذلك الإقراض، والاستثمارات، وتمويل المشاريع. ويتمثل هدفه الجوهرى في إرساء نهج منظم وشفاف لتصنيف وتطوير وإدارة أدوات التمويل المستدام، بما في ذلك التمويل والصكوك الخضراء والاجتماعية والخاصة بالاستدامة، بما يتوافق مع أهداف البنك طويلة الأجل للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة وأجندة الاستدامة الوطنية لدولة الكويت.

في هذا الفصل:

النمو المستدام
الخدمات المصرفية الشاملة والميسرة

111
117



المواءمة الاستراتيجية 2029:
ركيزة الخدمات المصرفية المسؤولة

أثناء تطويره للإطار، اعتمد البنك المبادئ المحددة من قبل الرابطة الدولية لسوق رأس المال (ICMA)، بما في ذلك مبادئ السندات الخضراء، ومبادئ السندات الاجتماعية، وإرشادات السندات المستدامة المنشورة في يونيو 2021، إلى جانب مبادئ القروض الخضراء ومبادئ القروض الاجتماعية الصادرة عن رابطة سوق القروض (LMA) المنشورة في فبراير وأبريل 2021 على التوالي. وترتكز هذه المبادئ الراسخة دولياً على المكونات الأربعة الرئيسية التي يقوم عليها هيكل الإطار، وهي:



إعداد التقارير
والمراقبة



إدارة العوائد



تقييم واختيار
المشاريع



استخدام العوائد

استخدام العوائد

يُحدّد إطار العمل ثلاث فئات من أدوات التمويل المستدام، تُعرف من خلال تخصيص العوائد مع قائمة استبعاد تضع حدوداً لأنواع الأنشطة المؤهلة للتمويل. وسيقوم بوبيان بتخصيص مبلغ يُعادل على الأقل صافي عوائد كل أداة تمويل مستدام لتمويل أو إعادة تمويل المشاريع المستدامة، كلياً أو جزئياً، التي تستوفي معايير التأهيل المحددة ضمن إطار العمل. وكما هو موضح في الجدول أدناه، يُفترق إطار العمل بين التمويل الأخضر، والتمويل الاجتماعي، وتمويل الاستدامة، مع تحديد الأنشطة المستبعدة التي تقع خارج نطاق التأهيل ومتطلبات الاستدامة والشريعة الإسلامية الخاصة بالبنك.

نطاق وتأهيل فئات التمويل

فئة التمويل	النطاق	أمثلة على الأنشطة المؤهلة
التمويل الأخضر	العوائد المخصصة حصرياً لفئات الأصول الخضراء المؤهلة	الطاقة المتجددة، والنقل النظيف، وإدارة المياه والنفائيات، والبنية التحتية، والاستخدام المستدام للأراضي
التمويل الاجتماعي	العوائد المخصصة حصرياً لفئات الأصول الاجتماعية المؤهلة	الإسكان الميسر، وتوليد فرص العمل وتمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة، والرعاية الصحية، والتعليم، والبنية التحتية للمياه
تمويل الاستدامة	العوائد المخصصة لمزيج من فئات الأصول الاجمالية والاجتماعية المؤهلة	التمويل المختلط للمشاريع الخضراء والاجتماعية
الاستثناءات	الأنشطة والممارسات غير المؤهلة للتمويل وفقاً لإطار العمل	الأنشطة غير المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية، أو انتهاكات حقوق الإنسان، أو المواد أو الأسلحة غير القانونية، أو الأضرار البيئية الجسيمة، أو الفساد، والأنشطة المخالفة لمبادئ الشريعة الإسلامية

تقييم واختيار المشاريع

أُسندت حوكمة تنفيذ إطار العمل إلى مجموعة عمل التمويل المستدام (SFWG)، وهي هيئة متعددة الوظائف تضم ممثلين عن قطاعات متابعة الالتزام، والخدمات المصرفية للشركات، والرقابة المالية، وإدارة المخاطر، والخزانة. وتتولى هذه الهيئة مسؤولية تقييم واختيار واعتماد عمليات التمويل المؤهلة بما يتماشى مع معايير التأهيل الخاصة بإطار العمل ومعايير فحص المخاطر البيئية والاجتماعية، مع التنسيق في الوقت ذاته مع وحدات الأعمال المعنية وإدارة مخاطر الائتمان لتقييم الأهلية، والجدارة الائتمانية، وتخصيص عوائد الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، والإشراف المستمر على المحافظ.

إدارة العوائد

تُودع العوائد الآتية من أدوات التمويل المستدام في حسابات التمويل العامة وتُخصص لصالح المشاريع المستدامة المؤهلة من خلال "سجل التمويل المستدام"، وهو سجل مركزي معتمد من قبل مجموعة عمل التمويل المستدام. ويتم من خلال السجل رصد التفاصيل على مستوى كل أداة، بما في ذلك تاريخ التسعير، والاستحقاق، والمبلغ الأصلي، ومعدل الربح أو العائد، ومُعزّفات الحسابات، إلى جانب سجل شامل على مستوى المشروع يُغطي فئة المشروع، ووصفه، وموقعه، ونسبة الملكية، والتكلفة الإجمالية، والمبلغ المخصص، وعملة التسوية.

إعداد التقارير والمراقبة

تُعَد الشفافية والمساءلة جزءاً أصيلاً من تصميم إطار العمل. ويُشجّع إطار التمويل المستدام الخاص بالبنك على إعداد تقارير علنية متعلقة بالاستدامة تتناول المحاور التالية:

- تخصيص العوائد.
- نشاط التمويل المستدام
- التحديثات على إدارة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة
- المبادرات الخاصة بقطاعات محددة

لتعزيز التأكيد، رُبما يخضع تقرير تخصيص العوائد لمراجعة مستقلة من قبل مُدقّقين خارجيين، وهو ما يُوفّر مستوى إضافياً من التأكيد على نزاهة إفصاحات التمويل المستدام للبنك. وتُراقب مجموعة عمل التمويل المستدام محفظة التمويل الأخضر والاجتماعي المؤهلة، بما في ذلك التغييرات المحتملة، وكذلك تراجع سجل التمويل المستدام للتحقق من استمرار صلاحية الأصول المعلن عنها.

وقد صُمم إطار العمل ذاته ليكون وثيقة حية تخضع للتحديثات في الوقت المناسب لتعكس أفضل الممارسات المتطورة في السوق، والتوقعات الرقابية، ومتطلبات أصحاب المصلحة، كما قد يخضع لمراجعة خارجية لتعزيز المصداقية والمواءمة مع المعايير الدولية.

ومن الناحية العملية، تُستكمل هذه الترتيبات بأهملة تطبيقية حول كيفية تنفيذ التمويل المستدام في الاقتصاد الحقيقي، جنباً إلى جنب مع أنشطة إدارة الاستثمار الأوسع للبنك، حيث تساعد السياسات الداخلية ومبادئ الشريعة الإسلامية واعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في توجيه حوكمة المنتجات، والعناية الواجبة، واتخاذ القرارات المسؤولة عبر العروض ذات الصلة.



أبرز ملامح استراتيجية الاستدامة

تم اعتماد وإقرار إطار التمويل المستدام من قبل قيادات بنك بوبيان

دراسة حالة

مشروع مستودعات شركة مطاحن الدقيق والمخابز الكويتية

قام بوبيان بتمويل إنشاء مرفق مستودعات لصالح شركة مطاحن الدقيق والمخابز الكويتية بهدف توسيع نطاق الطاقة الاستيعابية لتخزين المنتجات الغذائية المدعومة. وقد ساهم المشروع في زيادة السعة التخزينية للمدخلات الغذائية الأساسية المستخدمة في المنتجات الرئيسية مثل الخبز والمخبوزات الأخرى. من خلال دعم مشروع البنية التحتية هذا، ساهم البنك في تعزيز مرونة الإمدادات الغذائية وتحسين القدرة الوطنية على التخزين الغذائي في الكويت.

أهداف المشروع

- توسيع الطاقة الاستيعابية لتخزين المنتجات الغذائية المدعومة
- تعزيز البنية التحتية الوطنية للإمدادات الغذائية
- تحسين مرونة نظم توزيع الغذاء

دراسة حالة

مشروع إعادة التشجير الذي تنفذه شركة نفط الكويت

وفّر بوبيان التمويل اللازم لمقاول مسؤول عن تنفيذ أعمال إعادة التشجير ضمن برنامج شركة نفط الكويت لإعادة التأهيل البيئي. وقد ركّز المشروع على استعادة الأنواع النباتية المتضررة من الآثار البيئية المرتبطة بحرب الخليج. ويساهم المشروع في استعادة النظام البيئي من خلال إعادة زراعة الغطاء النباتي في المناطق المتضررة، ويدعم مبادرات التأهيل البيئي في الكويت.

أهداف المشروع

- استعادة الغطاء النباتي المتأثر بالأضرار البيئية
- دعم مبادرات التأهيل البيئي
- المساهمة في جهود استعادة التنوع البيولوجي

التمويل المستدام والاستثمارات المستدامة

ضمن إطار العمل، يدمج البنك معايير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في أنشطته التمويلية، ويمنح الأفضلية للمشاريع التي تُظهر ممارسات استدامة قوية، ومن المتوقع أن يتطور دمج هذه المعايير في الأنشطة الاستثمارية المستقبلية بشكل أكبر مع تطور القدرات الاستثمارية للبنك. وتؤخذ عوامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في الاعتبار بشكل غير مباشر ضمن الأنشطة التمويلية، إذ إنها تُشجع المشاريع التي تظهر ممارسات استدامة قوية. وتتم معالجة الاعتبارات الاجتماعية ضمن الأنشطة التمويلية من خلال دمج معايير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما في ذلك الاعتبارات المتعلقة برفاهية الموظفين، وحماية العملاء، والأثر المجتمعي، والالتزام بلوائح العمل واللوائح الاجتماعية المعمول بها، في حين أن اعتبارات الحوكمة ضمن الأنشطة التمويلية تُعالج من خلال الأطر الداخلية لمتابعة الالتزام وإدارة المخاطر التي تؤكد على الشفافية، والالتزام الرقابي، والضوابط الداخلية. ومع تطور القدرات الاستثمارية للبنك، سيتم تحديد العوامل الاجتماعية وعوامل الحوكمة بشكل أكبر ودمجها في الأنشطة الاستثمارية المستقبلية.

كما يتم تناول أنشطة التمويل الشخصي من خلال سياسة الاستدامة، وتتبع هذه الأنشطة مبادئ التمويل المسؤول التي تُعزّز الرفاه المالي، وشفافية المنتجات المالية، وقدرة العملاء على تحمل التكاليف. وتُشكل هذه المبادئ أنشطة الإقراض للأفراد دعماً للنمو الشامل واتخاذ العملاء لقرارات مستنيرة. وبالنسبة لتمويل الأفراد، تشمل العوامل البيئية والاجتماعية الاستخدام المسؤول للمنتجات المالية، وقدرة العميل على تحمل التكاليف، والتعامل العادل، وشفافية الشروط، وتجنب الممارسات الاستغلالية، والالتزام بالمتطلبات الرقابية والاجتماعية المعمول بها. يمثل التمويل المستدام حالياً جزءاً محدوداً من محفظة تمويل الأفراد في البنك، في حين يستمر البحث عن فرص لتوسيع اعتبارات الاستدامة ضمن منتجات تمويل الأفراد.

وقد قامت مجموعة الخدمات المصرفية للشركات لدى البنك بتمويل مشاريع تُساهم في تحقيق نتائج الاستدامة من خلال أنشطة تمويل الشركات، والتي من بينها المشاريع التي تُساهم في إعادة التأهيل البيئي وأولويات التنمية الوطنية.



أبرز ملامح استراتيجية الاستدامة

تم تقديم تمويل مرتبط بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة بقيمة 80 مليون د.ك



أنشطة الاستثمار المسؤول في بوبيان كابيتال

تعمل شركة بوبيان كابيتال كشركة تابعة للمجموعة متخصصة في إدارة الاستثمار والوساطة. وتدير الشركة صناديق استثمارية وتوفر خدمات وساطة تربط العملاء بأسواق الأسهم، إلى جانب إدارة صندوق أصول متعددة.

عبر هذه الأنشطة، تتبع الأنشطة الاستثمارية معايير الاستثمار المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية. وبناءً عليه، تقتصر استثمارات الدخل الثابت على الأدوات المتوافقة مع الشريعة الإسلامية، بينما يتم فحص استثمارات الأسهم المدرجة لضمان توافيقها مع مبادئ الشريعة واعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة.

فضلاً عن ذلك، فإن استثمارات الملكية الخاصة تدمج اعتبارات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في عمليات البحث عن المصادر، والعناية الواجبة، وعمليات خلق القيمة. ويشمل هذا التقييم الاستثماري ممارسات الحوكمة، والشفافية، والضوابط الداخلية، وممارسات الإدارة المسؤولة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أكدت الشركة عدم انخراطها في أي استثمارات مُثيرة للجدل.

تعد متطلبات الالتزام بالشريعة بمثابة آلية استبعاد تعمل ضمن عملية الاستثمار، من خلال حظر الاستثمار في القطاعات التي تتعارض مع مبادئ التمويل الإسلامي. وبالنسبة لاستثمارات الأسهم المدرجة على وجه الخصوص، تُعالج اعتبارات الحوكمة من خلال الأطر الرقابية المطبقة على الشركات المدرجة العامة.



أبرز ملامح استراتيجية الاستدامة محفظة الصكوك الخضراء/المستدامة الخضراء: 50 مليون دولار أمريكي المستدامة: 286.25 مليون دولار أمريكي

الخدمات المصرفية الشاملة والميسرة

تظل الخدمات المصرفية الشاملة والميسرة جزءاً مهماً من نهج بنك بوبيان لتوسيع نطاق المشاركة في النظام المالي الرسمي. وخلال عام 2025، واصل البنك تحسين الوصول إلى الخدمات المالية من خلال المنتجات المُوجّهة للأفراد والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، والقنوات الرقمية، ومبادرات الثقافة المالية، وجهود المشاركة في المنظومة البيئية المُصممة للحد من العوائق ودعم شريحة أوسع من العملاء. وقد عززت هذه الجهود إمكانية الوصول، والراحة، والوعي عبر قطاعي الأفراد والشركات.

الالتزام بالشمول المالي

واصل بنك بوبيان توسيع نطاق الوصول إلى الخدمات المصرفية الأساسية عبر مجموعة واسعة من شرائح العملاء خلال عام 2025. وفي الواقع العملي، يتم تناول الشمول المالي من خلال عروض منتجات واقعية، وقنوات رقمية، وإجراء تحسينات على الخدمة تهدف إلى الحد من العوائق وتحسين إمكانية الوصول للأفراد والشركات التي ربما يكون وصولها إلى الخدمات المصرفية التقليدية محدوداً.

تُضمّن اعتبارات الشمول المالي في تصميم منتجات الخدمات المصرفية للأفراد التابعة للبنك، وتقديم الخدمات الرقمية، والمواءمة المستمرة مع المتطلبات الرقابية واحتياجات العملاء. ويدمج البنك مبادئ الشمول المالي عبر قنوات الخدمة الحالية، وعروض المنتجات، ومعايير سهولة الوصول بما يتوافق مع قوانين ولوائح بنك الكويت المركزي ذات الصلة بالشمول المالي.

طوال الفترة المشمولة بالتقرير، ظلّ بنك بوبيان ملتزماً بالحفاظ على نهج شامل وغير تمييزي في تقديم الخدمات، حيث لم يتم الإبلاغ عن أي شكاوى أو خلافات تتعلق بتقييد الوصول أو التمييز فيه ضد أي شريحة من العملاء. ويتم التعامل مع الشكاوى المتعلقة بمسائل الشمول المالي من خلال قنوات الشكاوى القياسية في البنك، وليس عبر آلية مخصصة للشمول المالي، وبناءً عليه، بمقدور العملاء تقديم شكاوهم بما يتماشى مع القنوات المعتمدة لمعالجة الشكاوى في البنك، مثل نموذج الشكاوى الرسمي، أو الخدمات المصرفية عبر الهواتف الذكية، أو زيارات الفروع، أو قنوات خدمة التواصل، أو وسائل التواصل الاجتماعي. ومن ثم، تُقدّم وحدة الشكاوى وحماية العملاء رداً رسمياً، وذلك في غضون خمسة عشر يوم عمل حسب المتفق عليه في اتفاقية مستوى الخدمة.

يُشارك البنك خارجياً من خلال شركات أُسست لأنشطة محددة تتعلق بالشمول المالي، في حين أن الإشراف على معالجة الشكاوى ذات الصلة لم يُسند إلى لجنة مخصصة على مستوى مجلس الإدارة، إلا أنه يتم مشاركة تقارير الشكاوى الشهرية مع الإدارة التنفيذية، كما تراجع لجنة تضم ممثلين عن إدارات الشؤون القانونية، ومتابعة الالتزام، والشكاوى وحماية العملاء الردود الرسمية على الشكاوى قبل الاعتماد الرسمي لها.

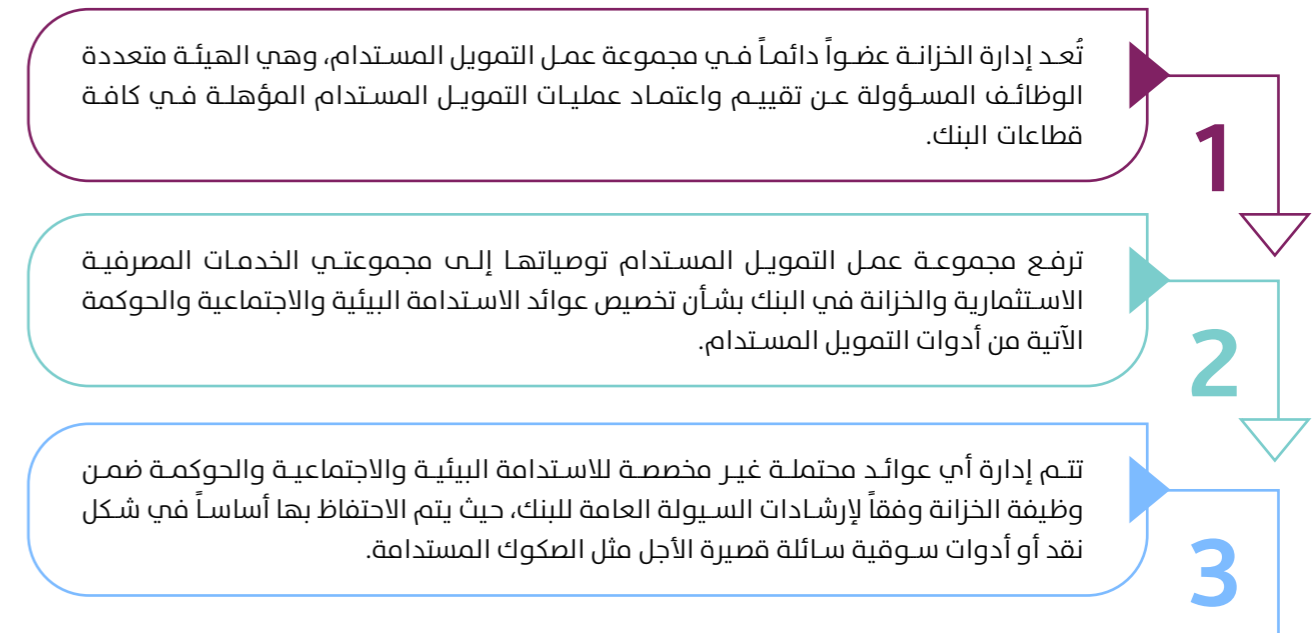
أنشطة الخزنة والاستثمار

تُفيد وظيفة الخزنة في البنك بوجود درجة عالية من دمج الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر قراراتها الاستثمارية، حيث يشمل هذا أدوات الدخل الثابت للشركات، وأدوات الدخل الثابت لغير الشركات، وصناديق التحوط والبدايل، والأسهم المدرجة، والأسهم الخاصة، كما هو موضح في الجدول أدناه. وعبر كافة فئات الأصول هذه، لم ينخرط البنك في أي استثمارات مُثيرة للجدل.

دمج معايير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر فئات أصول الخزنة

مستوى دمج الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة	فئة الأصول
مرتفع	الدخل الثابت للشركات
مرتفع	الدخل الثابت غير المرتبط بالشركات
مرتفع	صناديق التحوط والبدايل
مرتفع	الأسهم المدرجة
مرتفع	الأسهم الخاصة
لا ينطبق	الأنشطة العقارية

كما تتقاطع أنشطة الخزنة مع إطار التمويل المستدام لبوبيان من خلال ثلاث نقاط اتصال رئيسية:



ضمن أنشطة الدخل الثابت، تُشارك إدارة الخزنة في الإصدارات الحكومية والإصدارات الخاصة، بما في ذلك توثقات وزارة المالية وتوثقات بنك الكويت المركزي من خلال نظام خاص.

تُعد عمليات ومقاييس الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة على مستوى المحفظة عبر الأنشطة الاستثمارية للبنك محدودة حالياً، ويجري العمل على تعزيزها مع تفعيل إطار التمويل المستدام. ومع نضوج إطار العمل، من المتوقع بالنسبة لمعايير التأهيل، ومعايير الاستبعاد، وآليات الحوكمة الخاصة به أن تُوفر أساساً هيكلياً متزايداً لدمج معايير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر المحفظة الاستثمارية الأوسع للبنك.

بالنسبة للمتقاعدين، صُمم العرض للاستجابة للاحتياجات المالية واحتياجات النمط المعيشي الواقعي من خلال مزايا مثل البطاقات المجانية مدى الحياة، ورفع عوائد الإيداع، وحلول مخفضة تتعلق بالسيارات، ومزايا خدمات يومية أخرى. أما للأطفال من سن يوم إلى 14 عاماً، فيجمع العرض بين إمكانية فتح حساب دون رسوم وبمطلبات دخول منخفضة، مع مزايا تعليمية وقائمة على المكافآت تُساعد في بناء الوعي المالي وتُشجّع العادات المالية السليمة منذ سن مبكرة. وهذه الحلول المخصصة من شأنها أن تُساعد في تقليل عوائق الوصول وتوسيع نطاق الشمول المالي ليشمل فئات العملاء الذين يُبطلون دون خدمة كافية داخل المنظومة المصرفية.

بوبيان تكافل
Boubyan Takaful

الوصول الرقمي لخدمات التأمين في بوبيان تكافل

واصلت بوبيان تكافل تركيزها على الابتكار في قنوات التوزيع البديلة وغير المعتمدة على الفروع بهدف توسيع نطاق الوصول إلى التأمين وتحسين راحة العملاء. ويتم توزيع المنتجات من خلال مجموعة من القنوات الرقمية والقنوات القائمة على الشركاء، وهو ما يُقلل الاعتماد على الفروع التقليدية المادية. وتشمل القنوات الرئيسية تطبيق بوبيان تكافل للهواتف المحمولة والموقع الإلكتروني، ومنصة "زين" لتكنولوجيا التأمين (Insurtech)، والشراكات المعقودة مع مزودي التكنولوجيا المالية وخدمات الدفع، وترتيبات خدمة "اشتر الآن، ادفع لاحقاً" مع شركة "ديما".

تُساهم بوبيان تكافل في تعزيز الوصول المالي الشامل من خلال حلول التأمين الرقمية وقنوات التوزيع البديلة. وتُوفّر الشركة تطبيقاً للهواتف المحمولة يتيح للعملاء شراء المنتجات التأمينية، وتقديم المطالبات وتتبعها، والوصول إلى بطاقات التأمين الافتراضية، والمشاركة في برامج المكافآت من خلال منصة رقمية.

تعمل هذه القدرات الرقمية على تحسين الوصول إلى خدمات التأمين مع تقليل الاعتماد على الفروع المادية وتبسيط تفاعلات العملاء. كما تقوم بوبيان تكافل بتوزيع منتجات التأمين من خلال وسطاء تأمين مُرخّصين يعملون كوسطاء بين الشركة وعملائها.

دراسة حالة

إعداد منظومة التمويل العقاري

يُعد إعداد منظومة التمويل العقاري أحد أكثر المبادرات تعقيداً التي تم تنفيذها في عام 2025، حيث تطلب الأمر تخطيطاً قائماً على السيناريوهات عبر منتجين بنكيين أساسيين وخمسة سيناريوهات تشغيل بديلة. وقد نجح الفريق في تصميم عمليات متكاملة من البداية إلى النهاية، وتمكين الجاهزية التشغيلية، وإتمام أول عملية نشر على منصة النظام البنكي الأساسي القديم (iMAL). ويجري التنفيذ المتوازي حالياً على منصة النظام البنكي الأساسي الجديد (T24)، الأمر الذي يضمن الجاهزية لإطلاق الخدمة في أي وقت. وعززت هذه المبادرة من جاهزية منتجات بوبيان، ومرونة التنفيذ، والاستعداد للمخاطر.

من منظور الخدمات المصرفية للأفراد، تمت هيكلة المنتجات لتظل مُيسرة لقاعدة عريضة من العملاء مع دعم الشمول المالي. وبشكل أكثر تحديداً، صُممت منتجات الخدمات المصرفية للأفراد المُقدمة في البنك لتكون متاحة لقاعدة عريضة من العملاء. ومن ثم، يُقدم بنك بوبيان حسابات جارية أساسية تُمكن العملاء من الوصول إلى الخدمات المصرفية الجوهرية مثل تحويل الرواتب، والسحوبات النقدية، ومنصات الخدمات المصرفية الرقمية.

لقد صُممت هذه الحسابات بمطلبات فتح حساب مبسطة، وحد أدنى منخفض للرصيد، وإمكانية الوصول الرقمي وذلك من أجل دعم العملاء الذين يُربما يكون وصولهم إلى الخدمات المصرفية التقليدية محدوداً. وتشمل الشرائح المستهدفة بشكل خاص الأفراد من ذوي الدخل المنخفض والعمالة المنزلية الذين قد يُواجهون، بخلاف ذلك، عوائق في الوصول إلى الخدمات المالية الرسمية. وتتوفر المعلومات المتعلقة بهذه المنتجات من خلال شبكة فروع البنك وإفصاحات الخدمات المصرفية المعيارية للأفراد.

ولتמידد هذا الالتزام نحو الخدمات المصرفية الداعمة للشمول المالي، يواصل بنك بوبيان توجيه جهود الشمول المالي نحو الفئات التي تعاني من نقص الخدمات، ومن بينها الأفراد ذوو الدخل المحدود، والعمالة المنزلية، وأصحاب المشاريع الصغيرة. ويُقدم البنك خدمات مالية مصممة خصيصاً لدعم هذه الفئات، مثل "حساب العمالة" الذي أُطلق لتلبية الاحتياجات اليومية للأفراد ذوي الدخل المحدود، من خلال تبسيط الإجراءات المصرفية وخفض الحواجز المرتبطة بالتكلفة. أما بالنسبة للعمالة المنزلية، بما في ذلك السائقون والطهاة وغيرهم من أطقم الخدمة المنزلية، فيتيح لهم البنك إمكانية الوصول إلى الخدمات المصرفية الأساسية مثل البطاقات الائتمانية، وتطبيقات الهاتف النقال لعرض كشوفات الحساب، وإجراء عمليات الشراء عبر نقاط البيع، وسحب النقود من الصرافات الآلية، على أن وظيفة الإيداع غير مفعلة حالياً لهذه الفئة. كما يعمل بنك بوبيان على تعزيز إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال حزمة من التسهيلات، تشمل الصرافات التفاعلية، وأجهزة طباعة بطريقة "برايل"، بالإضافة إلى توفير موظفين مخصصين لدعم ذوي الاحتياجات الخاصة في التعامل مع الخدمات المصرفية.

وفي الوقت ذاته، تُسهّم أنماط استخدام العملاء والمراقبة التشغيلية في التقييم المستمر لسهولة الوصول إلى الخدمات وأداء الشمول المالي. فضلاً عن ذلك، يظل البنك منصباً على توسيع نطاق الوصول إلى الخدمات المصرفية الأساسية من خلال تصميم منتجات شاملة وقنوات رقمية. وسيتم تطوير أي مبادرات غير مالية مستقبلية بما يتماشى مع الأولويات الاستراتيجية والتوجهات الرقابية.

ورغم أن بوبيان لا يُقدم منتجات تمويل متناهي الصغر مستقلة تستهدف تحديداً العملاء من ذوي الدخل المنخفض، إلا أن منتجات الخدمات المصرفية للأفراد وحلول التمويل تظل ميسرة وقابلة للوصول لقاعدة عريضة من العملاء، وذلك رهناً بتقييم الائتمان والمطلبات الرقابية.

الوصول الرقمي والابتكار

تواصل القنوات الرقمية توسيع نطاق الوصول إلى الخدمات المالية بشكل أوسع. وفي هذا المجال، يوفر بوبيان منصات الخدمات المصرفية عبر الهواتف الذكية والإنترنت التي تتيح للعملاء إدارة حساباتهم وإجراء المعاملات والوصول إلى الخدمات المصرفية عن بُعد، الأمر الذي يُقلل من الاعتماد على الفروع المادية ويُحسّن سهولة الوصول إلى الخدمة.

للحفاظ على سهولة الوصول عبر مختلف مجموعات العملاء، تدمج أساليب تقديم الخدمة بين منصات الخدمات المصرفية الرقمية وخدمات الفروع لضمان الوصول والراحة للعملاء بمختلف شرائحهم. وبالتوازي مع ذلك، فإن التحسينات التي تُجرى على المنتجات والخدمات تسترشد بملاحظات العملاء، وتوجهات الاستخدام، والمستجدات الرقابية، وهو ما يدفع نحو إجراء تحسينات مستمرة في سهولة الوصول وتصميم الخدمات.

تدعم المبادرات الرقمية الإضافية شرائح العملاء التي لا تحظى بخدمة كافية. فعلى سبيل المثال، تشمل القنوات الرقمية للبنك خدمات مخصصة للمتقاعدين والأطفال، حيث توفر وصولاً مبسطاً للحسابات، ومزايا تعليمية، وأدوات للتوعية المالية تهدف إلى تشجيع العادات المالية المسؤولة والمشاركة المالية المبكرة. وبمقدور العملاء من هذه الشرائح تقديم بياناتهم عبر الموقع الإلكتروني لبوبيان وتلقي اتصال متابعة، حيث يدعم ذلك الوصول للمجموعات التي غالباً لا تتم تلبية احتياجاتها بالكامل من خلال العروض المصرفية المعيارية.

دراسة حالة

الوصول إلى البطاقة الرقمية لكأس العالم فيفا 26

بالتوازي مع ذلك، واصل البنك توسيع قدرات التوزيع الرقمي لديه خلال عام 2025. ومن الأمثلة البارزة على ذلك إطلاق الإصدار الخاص من بطاقة "فيزا" مسبقة الدفع لكأس العالم فيفا 26، والتي تم توفيرها بنسختين رقمية ومادية. ويمكن إصدار البطاقة فوراً وإضافتها مباشرة إلى المحافظ الرقمية عبر المساعد الذكي لتطبيق بوبيان "مساعد" (Msa3ed)، وبذلك لم تعد هناك حاجة لزيارة الفروع فضلاً عن تسريع وصول العميل إلى المنتج. ومن شأن ميزات إدارة البطاقة داخل التطبيق – بما في ذلك التفعيل، والإيقاف المؤقت، وتتبع الإنفاق، واستبدال المكافآت – أنها توسّع، بشكل أكبر، قنوات التوزيع المتوفرة لدى البنك بما يتجاوز نقاط التواصل المصرفية التقليدية.

الثقافة المالية وتوعية العملاء

يواصل بوبيان تعزيز الوعي المالي من خلال مبادرات تثقيف العملاء وبرامج المشاركة المصممة لتحسين المعرفة المالية والسلوك المالي المسؤول.

تشمل مبادرات الثقافة المالية ما يلي:



المشاركة مع المؤسسات التعليمية
والبرامج المجتمعية



المحتوى التعليمي الرقمي
المقدم عبر المنصات المصرفية



حملات توعية العملاء ومبادرات
التواصل التعليمي

تهدف هذه المبادرات إلى تحسين المعرفة المالية واتخاذ القرارات المالية المسؤولة عبر مختلف فئات العملاء.

دراسة حالة

التوعية المالية وحماية العملاء

واصل بنك بوبيان تقديم مبادرات التوعية والتثقيف المالي للعملاء من خلال حملة "لنكن على دراية"، المستمدة من المبادئ التوجيهية لحماية العملاء. وقد هدفت الحملة إلى زيادة وعي العملاء ومساعدتهم على تجنب الاحتيال، فضلاً عن المساهمة في حماية أموال العملاء وتشجيع التمتع بمجتمع يحظى بمستويات وعي وثقافة مالية أقوى.

لنكن
على
دراية

LET'S BE AWARE

دعم التنمية الاقتصادية

يُشكل دعم ريادة الأعمال وتطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة جزءاً مهماً من استراتيجية بوبيان للشمول المالي. وتساهم مبادرات تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والشمول المالي من خلال دعم ريادة الأعمال ونمو الأعمال. فضلاً عن ذلك، تشمل أنشطة الإقراض لتنمية المجتمع مبادرات التمويل التي تدعم التنوع الاقتصادي وتطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة، على الرغم من أن البنك لا يُوفّر حالياً الإقراض من خلال مؤسسات تمويل تنمية المجتمع أو البنوك الاجتماعية، وذلك مرجعه إلى غياب مثل هذه الهياكل في السوق المحلية.

تُرَكِّز استراتيجية البنك للمنشآت الصغيرة والمتوسطة على توسيع نطاق الوصول إلى التمويل من خلال المنصات الرقمية، ودعم إدارة العلاقات، والخدمات الاستشارية. وعلى المدى القصير، يُولي البنك الأولوية لإقراض المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تتمتع بتدفقات نقدية مُستقرة وتاريخ معاملات نشط. وعلى المدى الطويل، يهدف بوبيان إلى تطوير محفظة تمويل مستدامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة مدعومة بشراكات التكنولوجيا المالية، والدعم الاستشاري، ومنصات الخدمات المصرفية الرقمية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. وينعكس هذا النشاط فيما هو موضح أدناه، ويُمكن الاطلاع على تفاصيل في قسم المؤشرات الإضافية.

في عام 2025، فعّل بنك بوبيان هذه الاستراتيجية من خلال طرح التزام بالموافقة خلال 24 ساعة على تمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة، ووسّع قاعدة عملاء الشركات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 220%، مع تحقيق زيادة بنسبة 45% في المحفظة التمويلية للشركات الصغيرة والمتوسطة. وإلى جانب التمويل، مدّد بنك بوبيان منظومته الشاملة للشركات الصغيرة والمتوسطة من خلال شراكات التكنولوجيا المالية التي غطّت عمليات تهيئة الحسابات، والتسوية، والمطابقة المالية. كما قدّم البنك مبادرات مباشرة للوصول إلى السوق مثل مبادرة 'روابط بوبيان للأعمال' (Boubyan Business Connect)، وهي مبادرة سنوية للشركات الصغيرة والمتوسطة ربطت رواد الأعمال بالعملاء، والشركاء، ومزودي خدمات المعاملات التجارية بين الشركات، وهي مخصصة حصرياً لعملاء بنك بوبيان من الشركات الصغيرة والمتوسطة.



قيمة تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة في بنك بوبيان

ما يقارب 41.3 مليون د.ك. عبر شرائح عملاء الخدمات المصرفية للشركات والخدمات المصرفية للأفراد والخدمات المصرفية للأعمال

وبالمثل، واصلت إدارة الابتكار والشراكات دعم الابتكار الخارجي من خلال بناء منظومة متكاملة من المنشآت الصغيرة والمتوسطة والشركات ورواد الأعمال. وتعمل الإدارة، من خلال هذه الشبكة، على تسهيل الشراكات وأوجه التعاون والتوجيه والمشاركة التي تُضيف قيمة إلى أجندة الابتكار الأوسع للبنك.

دراسة حالة

تمكين التكنولوجيا المالية والخدمات المصرفية كخدمة

يواصل بوبيان توسيع نطاق الوصول المالي الرقمي من خلال الشراكات مع شركات التكنولوجيا المالية. وبمقدور مُزوّد التكنولوجيا المالية، من خلال هذا النموذج، توسيع عروض خدماتهم مع الاستفادة من الإطار المصرفي المنظم في البنك. وهذا بدوره يدعم وصولاً أوسع إلى الخدمات المالية من خلال تمكين منصات الأطراف الخارجية من الوصول إلى شرائح العملاء عبر القنوات الرقمية وطول التمويل المدمجة.

التنمية الوطنية

إلى جانب المبادرات المجتمعية المباشرة، دعم بنك بوبيان مشاريع البنية التحتية الوطنية بشكل غير مباشر من خلال تمويل الشركات المحلية والحكومة عبر القطاعات الاقتصادية الرئيسية، الأمر الذي ساهم في تطوير البنية التحتية دعماً لرؤية الكويت 2035. وكانت هذه الاستثمارات أو الخدمات المتعلقة بالبنية التحتية ذات طبيعة تجارية في الغالب.

لقد حدّد البنك مساهمته الاقتصادية غير المباشرة لتشمل منح المراجحات لمشاريع البنية التحتية، وهو ما يعكس دور الأنشطة التمويلية في دعم التنمية الاقتصادية الأوسع. وتُقاس أهمية هذه التأثيرات فيما يتعلق برؤية الكويت 2035 وأولوياتها الاقتصادية، ومن ثمّ، فهي تتماشى أيضاً مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة المعمول بها.

في مثال ذي صلة، شارك بوبيان في دعم بناء المباني العامة في مدينة المطلاع السكنية، بما في ذلك المساجد والجمعيات التعاونية، بهدف معّلن وهو خدمة مجتمع سكني جديد والمساهمة في توفير سكن مُيسر للمواطنين الكويتيين من خلال دعم أجندة التنمية الحكومية.

تعكس أجندة بوبيان للنمو المسؤول والشامل دمج التمويل المستدام، والممارسات المصرفية الشاملة، وسهولة وصول العملاء، ودعم المشاركة الاقتصادية على النطاق الأوسع ضمن نموذج أعماله. ويتشكّل التقدم في هذه المجالات من خلال الأفراد والثقافة والمساهمة الاجتماعية الأوسع التي تدعم أنشطة البنك، كما هو موضح في فصل "تمكين وإشراك الموظفين" فيما يتعلق بتمكين الموظفين والمسؤولية في مكان العمل.



يساهم بنك بوبيان في تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال مبادرات المشاركة في المنظومة المصممة لربط رواد الأعمال بالخبرات وفرص التمويل وشبكات رواد الأعمال الآخرين المماثلين لهم، وتساهم هذه المبادرات في تعزيز العلاقات مع عملاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة فضلاً عن دعم تبادل المعرفة وريادة الأعمال على مستوى منظومة الأعمال في الكويت.

دراسة حالة

بوبيان بيزنس كونكت (Boubyan Business Connect)

عُقدت فعالية "بوبيان بيزنس كونكت" في فبراير 2025 كحدث تواصل رئيسي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. وكان الهدف من المبادرة لم شمل مجتمع المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وربط المشاركين بمزودي الخدمات والنظراء، وإثبات نهج الباب المفتوح الذي يتبعه البنك في التواصل مع قيادته.

ودعّمت الفعالية، من خلال هذه المنصة، مشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة عبر إيجاد منصة للتواصل والحوار وخلق القيمة ضمن منظومة الأعمال الأوسع لبوبيان. كما عكست الفعالية نهج البنك في تعزيز العلاقات مع رواد الأعمال بما يتجاوز التمويل وحده من خلال توفير فرص الوصول المباشر والمشاركة العملية.

الدرشة على فنجان قهوة

كانت جلسات "الدرشة على فنجان قهوة" بمثابة فعاليات مُصغّرة تم تنظيمها لعملاء المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتناولت مجالات اهتمام محددة ذات صلة بالشركات الناشئة والأعمال الناشئة. وجمعت كل جلسة بين عملاء من المنشآت الصغيرة والمتوسطة وخبير متخصص في المجال، وذلك في بيئة غير رسمية لمناقشة تحديات الأعمال والاعتبارات العملية التي تُؤثر على المشاركين.

لقد صُممت المبادرة لإشراك شرائح فرعية مختلفة من المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال التواصل المفتوح والتشاور ضمن منظومة بوبيان. ومن خلال خلق مساحة للمناقشة المُركّزة في شكل أكثر سهولة، دعمت هذه الجلسات التواصل الوثيق مع عملاء المنشآت الصغيرة والمتوسطة ووفّرت قناة لتبادل المعرفة العملية.

جوائز بوبيان لرواد الأعمال

تُمنح جوائز بوبيان لرواد الأعمال للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في الكويت، تلك التي تُثبت أداءً قوياً في مجال الأعمال، ومساهمة مجتمعية، وممارسات تجارية مسؤولة. وتهدف المبادرة إلى تعزيز حضور ووضوح المنشآت الصغيرة والمتوسطة فضلاً عن دعم تطوير منظومة ريادة الأعمال في الكويت.

من خلال برنامج الجوائز، يُسلط بوبيان الضوء على إنجازات المنشآت الصغيرة والمتوسطة ويُوفّر للشركات المشاركة فرصاً أوسع للظهور أمام العملاء والشركاء والمستثمرين. كما يساهم البرنامج في تعزيز مصداقية العلامة التجارية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة المشاركة وكذلك دعم معنويات الموظفين والتقدير المؤسسي.

دعماً للشفافية، تتبع الجوائز معايير أهلية واضحة وعمليات تقييم مُنظمة. وتُتاح التفاصيل بشأن الفئات ومتطلبات الأهلية ومعايير التقييم من خلال قنوات بنك بوبيان الرسمية.

تمكين وإشراك الموظفين

ظل تمكين الموظفين ومسؤوليتهم جزءاً محورياً في كيفية ترجمة بوبيان لقيمه إلى ممارسات يومية خلال عام 2025. ويجمع هذا المجال بين ملف القوى العاملة في البنك، وسياسات وأوجه حماية مكان العمل، وإشراك الموظفين، والرفاهية، والنمو المهني، والمساهمة المجتمعية، وممارسات سلاسل الإمداد المسؤولة، مما يعكس رؤية أوسع للاستدامة الاجتماعية تمتد عبر الموظفين والمجتمعات والأطراف الخارجية. وبذلك، يُواصل بوبيان الاستثمار في كوادره البشرية مع تعزيز السياسات والممارسات والعلاقات التي تدعم بيئة تشغيل مسؤولة وشاملة.

تتوافق هذه الأولويات بشكل وثيق مع ركيزة القيادة والشمول وركيزة المسؤولية الاجتماعية ضمن استراتيجية البنك للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. ويمتد هذا إلى دور البنك خارج مكان العمل من خلال المبادرات المجتمعية، وتوقعات المُوردين المسؤولين، وربط الممارسات المتعلقة بالموظفين بخلق قيمة اجتماعية على نطاق أوسع.

خلال عام 2025، انعكس التقدم في هذه المجالات في قاعدة قوى عاملة أكبر، واستمرار التمثيل الكويتي الرفيع عبر مستويات القوى العاملة والإدارة، والاستثمار المستمر في التدريب والتطوير. وقد استُكمل ذلك بالعديد من المبادرات التي تُركز على المجتمع، إلى جانب التأكيد المستمر على مساهمة المُوردين من خلال المصادر المحلية ومدونة قواعد سلوك الموردين. ويتجلى التزام بوبيان بالتمكين والمسؤولية في ممارساته الداخلية المتعلقة بالأفراد، وكذلك من خلال مساهمته الأوسع في المجتمع وتوقعاته عبر سلسلة القيمة.

معلومات القوى العاملة

تعكس معلومات مكان العمل في بوبيان تكوين قُواه العاملة حسب نوع الموظف، وجنسه، وجنسيته، وأقدميته، واتجاهات توظيفه. وتُقدّم هذه المؤشرات رؤية لقاعدة المواهب في البنك، وتمثيل القوى العاملة المحلية، والهيكل الديموغرافي الذي يدعم عملياته في الكويت. وللحصول على معلومات إضافية بشأن البيانات التعريفية للقوى العاملة في بنك لندن والشرق الأوسط، يُرجى الاطلاع على التقرير السنوي الخاص به لعام ٢٠٢٥.

إحصائيات القوى العاملة

في نهاية عام 2025، سجّل بنك بوبيان إجمالي قوى عاملة بلغ 1,864 موظفاً، جميعهم موظفون بدوام كامل ودائم، مما يعكس زيادة بنسبة 5.42% في إجمالي الموظفين عن عام 2024 عبر المجموعة وشركاتها التابعة، ويُشير إلى قاعدة موظفين عريضة عبر مختلف الكيانات. فضلاً عن ذلك، تضم القوى العاملة في البنك موظفين مؤقتين وبدوام جزئي، ويتم عرض البيانات المتعلقة بعدد الموظفين في هاتين الفئتين إلى جانب إحصاءات أخرى أدناه في هذا الفصل. ويمتد هذا التمثيل عبر المؤسسة ويعكس نهجاً مستمراً للمشاركة الشاملة للقوى العاملة وإشراكها على مختلف المستويات. وقد تم تجميع بيانات الموظفين على أساس مكافئ الدوام الكامل باستخدام منهجية تقرير القوى العاملة الفصلي الصادر عن بنك الكويت المركزي. ومع ذلك، هناك 97 عاملاً ليسوا موظفين في البنك، ولكن يتم التحكم في عملهم من قبل المؤسسة، مع عدم تسجيل تقلبات كبيرة خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

إجمالي عدد الموظفين

إجمالي المجموعة 2024	إجمالي المجموعة 2025	بنك بوبيان	بوبيان تكافل	بوبيان كابتال	إجمالي عدد الموظفين
1,918	2,022	1,864	100	58	إجمالي عدد الموظفين
					التغير الحاصل في المجموعة على أساس سنوي
					%5.42+

في هذا الفصل:

125	ملف القوى العاملة
132	سياسات وإجراءات مكان العمل
137	مشاركة الموظفين
148	النمو المهني
152	الأثر المجتمعي
157	سلسلة التوريد المسؤولة



المواءمة الاستراتيجية 2029:
ركيزة القيادة والشمول وركيزة المسؤولية الاجتماعية

إجمالي المجموعة 2024	إجمالي المجموعة 2025	بنك بوبيان	بوبيان تكافل	بوبيان كابيتال	
موظفو الدوام الكامل ¹					
1,431	1,529	1,416	73	40	ذكور
التغير الحاصل على أساس سنوي - الذكور					
%6.84+					
487	493	448	27	18	إناث
التغير الحاصل على أساس سنوي - الإناث					
%1.23+					
موظفو الدوام الجزئي					
-	13	13	-	-	ذكور
-	18	18	-	-	إناث
الموظفون المؤقتون ²					
-	7	7	-	-	ذكور
-	2	2	-	-	إناث

1 يشمل موظفو الدوام الكامل الموظفين الدائمين
2 يشمل الموظفون المؤقتون الموظفين بساعات عمل غير مضمونة

نسبة الإناث في المستويات الإدارية

بنك بوبيان	المستوى الإداري
%24.67	الإدارة الدنيا
%1.10	الإدارة الوسطى
%11.76	الإدارة العليا ³
%36.36	الإدارة المدرة للدخل

3 حدد البنك "الإدارة العليا" بأنهم رؤساء الإدارات، والمدراء التنفيذيون، والمسؤولون التنفيذيون من مستوى (C-level) الذين يتبعون الرئيس التنفيذي مباشرة.

ملف الجنسية

يُراقب بنك بوبيان أيضاً بنية القوى العاملة من حيث الجنسية، مع تغطية تم تشمل أكثر من 75% من القوى العاملة على أساس مكافئي الدوام الكامل. ويتم الإبلاغ عن بيانات جنسية القوى العاملة بما يتوافق مع تقرير القوى العاملة الربع سنوي المقدم إلى بنك الكويت المركزي. وفي عام 2025، كان ما يقارب 82% من إجمالي القوى العاملة عبر المجموعة مواطنين كويتيين والنسبة الباقية البالغة 18% تقريبا موظفين غير كويتيين. وهذا موضح في الجدول التالي، الذي يُبين ملف الجنسية عبر بنك بوبيان وشركاته التابعة. وبالمقارنة مع عام 2024، سجّلت مجموعة بوبيان زيادة في كل من الموظفين المحليين والأجانب عبر البنك وشركاته التابعة.

تعكس معلومات القوى العاملة في بوبيان الاحتياجات التشغيلية لأنشطته المصرفية وأنشطة الشركات التابعة له عبر المجموعة. وتُظهر بيانات تكوين القوى العاملة أيضاً كيفية توزيع الموظفين حسب نوع التوظيف والفئات الديموغرافية. ويُقدّم الجدول أدناه تصنيفاً وبياناتاً لأنواع الموظفين في مجموعة بوبيان عبر الكيانات، كما يلي:

- الدوام الكامل، والذي يشمل الموظفين الدائمين
- الدوام الجزئي
- الموظفين المؤقتين، والذين يشملون الموظفين بساعات عمل غير مضمونة

من بين الموظفين بدوام كامل، يعكس مزيج الجنس والجنسية بشكل عام إجمالي القوى العاملة، في حين ظلت أدوار الدوام الجزئي مقتصرة على 31 موظفاً، وجميعهم من التعيينات المحلية. وظلت الأدوار المؤقتة مُنخفضة وتركزت بين العمالة الأجنبية.

إجمالي المجموعة 2024	إجمالي المجموعة 2025	بنك بوبيان	بوبيان تكافل	بوبيان كابيتال	
1,918	2,022	1,864	100	58	موظفو الدوام الكامل ¹
التغير الحاصل في المجموعة على أساس سنوي					
%5.42+					
78	31	31	-	-	موظفو الدوام الجزئي
التغير الحاصل في المجموعة على أساس سنوي					
%60.26-					
136	9	9	-	-	الموظفون المؤقتون ²
التغير الحاصل في المجموعة على أساس سنوي					
%93.38-					

1 يشمل موظفو الدوام الكامل الموظفين الدائمين
2 يشمل الموظفون المؤقتون الموظفين بساعات عمل غير مضمونة

التركيبة النوعية

يُراقب بوبيان بفاعلية مؤشرات التنوع بين الجنسين عبر قوته العاملة وشركاته التابعة. ففي عام 2025، مثّلت النساء في بوبيان ما يقارب 24% من إجمالي القوة العاملة. ومقارنة بالعام السابق، سجّلت المجموعة زيادة في عدد الموظفين الذكور وعدد الموظفات الإناث على حد سواء.

يتم أيضاً تتبع البيانات الخاصة بالجنس عبر المستويات الإدارية في بنك بوبيان، حيث أفصح البنك عن حصة النساء عبر المستويات الإدارية كما هو موضح أدناه. ويُقدّم البنك تقارير ربع سنوية بشأن نسبة وتوزيع النساء عبر القوة العاملة، بما في ذلك تمثيلهن في المناصب المبتدئة والمناصب الإدارية، إلى اتحاد مصارف الكويت، مع الإفصاح علناً بشكل ربع سنوي عن مقاييس فُختارة من خلال تقرير القوى العاملة الصادر عن بنك الكويت المركزي.



تصنيف الموظفين حسب المناطق

إجمالي المجموعة 2024	إجمالي المجموعة 2025	بنك بوبيان	بوبيان تكافل	بوبيان كابيتال	
موظفو الدوام الكامل ¹					
1,505	1,595	1,536	13	46	المحليين
التغير الحاصل على أساس سنوي - المحليين					
%5.98+					
413	427	328	87	12	الأجانب
التغير الحاصل على أساس سنوي - الأجانب					
%3.39+					
موظفو الدوام الجزئي					
-	31	31	-	-	المحليين
-	-	-	-	-	الأجانب
الموظفون المؤقتون ²					
-	-	-	-	-	المحليين
-	9	9	-	-	الأجنبية

¹ يشمل موظفو الدوام الكامل الموظفين الدائمين
² يشمل الموظفون المؤقتون الموظفين بساعات عمل غير مضمونة

يُظهر البنك مستوى قوياً من التمثيل المحلي في أدوار القيادة العليا. ففي الكويت، أفاد بنك بوبيان أن المواطنين الكويتيين مثلوا الغالبية عبر المستويات الإدارية في بنك بوبيان كما هو موضح في الجدول التالي، مما يعكس تأكيد البنك المستمر على التمثيل المحلي في المناصب القيادية.

الإدارة حسب الجنسية

بنك بوبيان - غير الكويتيين	بنك بوبيان - الكويتيون	المستوى الإداري
%17.47	%82.53	الإدارة الدنيا
%21.43	%78.57	الإدارة الوسطى
%11.76	%88.24	الإدارة العليا

لمحة عامة بشأن التنوع

كما هو موضح في الجدول التالي، ظلت القوة العاملة في بنك بوبيان متركزة في المستويات المبتدئة والمستويات الأولية، حيث توفّر تمثيل لكل من الموظفين الذكور والإناث عبر جميع مستويات الموظفين. كما يُظهر الملف أن تمثيل الجنسين يمتد إلى الأدوار الإدارية والقيادة العليا، مما يعكس مشاركة القوة العاملة عبر الهيكل التنظيمي للبنك. وعلى غرار هيكل المجموعة الأوسع، كانت القوة العاملة في بوبيان تكافل مُرجحة نحو أدوار الإدارة المبتدئة والمتوسطة، مع الحفاظ على تمثيل لكل من الموظفين الذكور والإناث عبر مختلف مستويات موظفيها.

الموظفون حسب المستوى والنوع

المستوى	إناث	ذكور
بنك بوبيان		
مستوى الإدارة المبتدئة والدنيا	435	1,328
الإدارة الوسطى	11	73
الإدارة العليا وما فوقها	2	15
الإجمالي	448	1,416
بوبيان تكافل		
مستوى الإدارة المبتدئة والدنيا	10	27
الإدارة الوسطى	17	39
الإدارة العليا وما فوقها	-	7
الإجمالي	27	73

يعكس ملف الفئات العمرية في بنك بوبيان أيضاً قوة عاملة تتركز بشكل أساسي في الفئات العمرية الشابة وفي منتصف المسار المهني، لا سيما ضمن أدوار المستويات المبتدئة والأولية والإدارة الوسطى. وتظل الفئات العمرية الأكثر خبرة حاضرة ضمن المناصب العليا، مما يعكس مزيجاً من القوة العاملة يجمع بين المواهب الواعدة والخبرات القيادية الأكثر رسوخاً. أما بالنسبة لبوبيان تكافل، فيعكس التوزيع حسب العمر أيضاً قوة عاملة تتركز بشكل أساسي في مراحل المسار المهني المبكرة والمتوسطة، فضلاً عن تمثيل عبر جميع الفئات العمرية في مختلف مستويات الموظفين. ويدعم هذا الملف هيكلًا متوازنًا للموظفين عبر الأدوار التشغيلية والإدارية داخل الشركة التابعة.

الموظفون حسب المستوى والعمر

المستوى	أقل من 30 سنة	30-50 سنة	أكثر من 50 سنة
بنك بوبيان			
مستوى الإدارة المبتدئة والدنيا	671	1,050	42
الإدارة الوسطى	-	76	8
الإدارة العليا وما فوقها	-	8	9
الإجمالي	671	1,134	59
بوبيان تكافل			
مستوى الإدارة المبتدئة والدنيا	4	28	5
الإدارة الوسطى	2	46	8
الإدارة العليا وما فوقها	-	2	5
الإجمالي	6	76	18

من ناحية أخرى، سجّل بنك بوبيان معدل دوران إجمالي للموظفين بلغت نسبته 8.73% في عام 2025. ومن الجدير بالذكر أن البنك يقوم أيضاً بتتبع دوران الموظفين على أساس أسبوعي. وبناءً على التحليل الموحد الموضح في الجدول التالي، اتبع خروج الموظفين خلال العام نمطاً مشابهاً للتعيينات، حيث تركز الدوران بين الموظفين الذين تقل أعمارهم عن 30 عاماً، والذكور، والتعيينات المحلية.

دوران الموظفين

إجمالي المجموعة 2024	إجمالي المجموعة 2025	بنك بوبيان	بوبيان تكافل	بوبيان كابيتال	
226	176	159	6	11	إجمالي دوران الموظفين
التغير الحاصل على أساس سنوي - دوران الموظفين -22.12%					
دوران الموظفين - حسب العمر					
-	95	89	2	4	أقل من 30 سنة
-	75	66	2	7	ما بين 30 - 50 سنة
-	6	4	2	-	أكثر من 50 سنة
دوران الموظفين - حسب النوع					
-	124	111	3	10	ذكور
-	52	48	3	1	إناث
دوران الموظفين - حسب المناطق					
-	153	141	3	9	المحليين
-	23	18	3	2	الأجنبية

تُدعم عمليات التعيين وتجديد القوة العاملة في بنك بوبيان من خلال التنقل الداخلي وممارسات التوظيف المُهيكلية. وبالنسبة للوظائف الشاغرة، يقوم البنك أولاً بالإعلان عن وظيفة داخلية للموظفين الذين أكملوا سنة واحدة في نفس الدور قبل قيامه بالتوظيف من الخارج، مما يساعد في تشجيع الترقى الداخلي والحركة المهنية عبر المؤسسة.

يتم توجيه التوظيف والترقيات الداخلية من خلال توقعات أداء وطرق اختيار محددة. ولكل موظف مؤشرات أداء رئيسية معينة ومتطلبات محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وواقعية/ذات صلة ومحددة زمنياً (SMART) تتم مناقشتها في نهاية العام، بينما يستند تقييم التوظيف إلى الشهادة العالمية للاختيار المستهدف لتقييم الملاءمة الوظيفية. وتعتمد قرارات التعيين في البنك على الوظيفة الشاغرة وخلفية المتقدم بدلاً من الخصائص الديموغرافية كالعمر أو الجنس.

دراسة حالة

منصة بوبيان جيح

يستخدم بنك بوبيان أيضاً برامج داخلية مستهدفة لتحديد وحشد المواهب عبر المؤسسة. ويتمثل أحد الأمثلة على ذلك في منصة "بوبيان جيح"، وهي مبادرة داخلية تسمح للموظفين بتطبيق مهاراتهم كمساهمين بدوام جزئي في مشاريع تُنفذها إدارات أخرى. ويهدف البرنامج إلى المساعدة في الاستفادة من المواهب غير المرئية داخل المؤسسة وتوسيع نطاق فرص التطوير من خلال التعرض لمهام متعددة الوظائف.

بالإضافة إلى ذلك، استعان بنك بوبيان في عام 2025 بموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة، مما يعكس التزام البنك المستمر بدعم قوة عاملة أكثر شمولاً من خلال توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة لتعزيز شمولية القوى العاملة، وتوسيع نطاق الوصول إلى فرص العمل، ودعم التنوع الأوسع في مكان العمل من خلال دمج القدرات والرؤى المختلفة.



عدد موظفي بنك بوبيان من ذوي الاحتياجات الخاصة لعام 2025

التعيينات الجديدة ومعدل دوران الموظفين

لا تزال حركة القوة العاملة جزءاً مهماً من فهم كيفية إدارة بوبيان لاستمرارية المواهب، والتجديد التنظيمي، والحفاظ على الموظفين عبر المجموعة. ومن شأن تتبع اتجاهات التعيين ودوران الموظفين أن يُساعد في تقديم رؤية أكثر وضوحاً لأماكن حدوث التغييرات في القوة العاملة وكيفية استمرار البنك وشركائه التابعة في الموازنة بين استقطاب المواهب الجديدة والحفاظ على استقرار القوة العاملة.

تتبع المجموعة تعيينات الموظفين الجديدة وتراقب دوران الموظفين بشكل دوري. وقد تركّزت التعيينات بين الموظفين الذين تقل أعمارهم عن 30 عاماً، والذكور، والتعيينات المحلية. ويُشير هذا إلى أن تجديد القوة العاملة خلال العام كان مدفوعاً بشكل أساسي بالمواهب المحلية الشابة التي انضمت إلى المؤسسة عبر البنك وشركائه التابعة، وهو ما يهدف إلى خلق فرص عمل للمواهب الشابة عبر مناطق عمله.

التعيينات الجديدة للموظفين

إجمالي المجموعة 2024	إجمالي المجموعة 2025	بنك بوبيان	بوبيان تكافل	بوبيان كابيتال	
286	255	228	10	17	إجمالي تعيينات الموظفين
التغير الحاصل على أساس سنوي - التعيينات الجديدة -10.84%					
تعيينات الموظفين - حسب العمر					
-	213	202	1	10	أقل من 30 سنة
-	40	26	7	7	ما بين 30 - 50 سنة
-	2	-	2	0	أكثر من 50 سنة
تعيينات الموظفين - حسب النوع					
-	206	186	6	14	ذكور
-	49	42	4	3	إناث
تعيينات الموظفين - حسب المناطق					
-	245	227	3	15	المحليين
-	10	1	7	2	الأجنبية

تحليلات الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة

يستخدم بنك بوبيان تحليلات الموارد البشرية لإدارة وتحليل بيانات القوى العاملة، لا سيما فيما يتعلق بتتبع الأداء وتخطيط القوى العاملة الاستراتيجية. وتُستخدم تحليلات الموارد البشرية للمساعدة في موازنة احتياجات القوى العاملة المستقبلية مع القدرات الحالية لاتخاذ قرارات مدروسة بشأن التعيين وتطوير الموظفين. كما أنها تساعد البنك في تحديد فجوات المهارات الحالية ومتطلبات الأدوار الناشئة لتحسين قدرته على تخطيط أولويات التدريب ورفع المهارات.

فضلاً عن ذلك، يتم تطبيق تحليلات القوى العاملة في أنشطة التوظيف والحفاظ على الموظفين، بما في ذلك تقييم جودة المرشحين، وكفاءة مسار التوظيف، والمخاطر المحتملة لترك العمل، وذلك بما يدعم استقرار القوى العاملة وتخطيط الحفاظ عليها. ويستخدم البنك تحليلات الموارد البشرية لقياس الأداء وتخطيط القوى العاملة الاستراتيجية عبر المؤسسة. وفي بنك لندن والشرق الأوسط، يتم أيضاً تتبع بيانات الغياب لكل من الموظفين والمقاولين من خلال نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS)، الأمر الذي من شأنه دعم مراقبة القوى العاملة بالتوازي مع ذلك.

يستخدم البنك أنظمة الموارد البشرية الداخلية، بما في ذلك أدوات أوراكل للموارد البشرية (Oracle HR) ومجموعة أدوات (Oracle Discoverer)، لإدارة بيانات القوى العاملة وإصدار تقارير دورية بشأن المقاييس الرئيسية مثل عدد الموظفين وتكوين القوى العاملة. وتتم مشاركة هذه التقارير شهرياً مع أصحاب المصلحة ذوي الصلة، إذ إنها تساهم في تخطيط القوى العاملة القائم على البيانات. وفي حين لا تزال قدرات التحليلات التنبؤية في طور التطوير، فإن تحليل اتجاهات القوى العاملة، بما في ذلك عدد الموظفين، والدوران الوظيفي، والغياب، ومؤشرات الإنتاجية يتم دمجها بشكل متزايد في تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي وصنع القرار.

سياسات وإجراءات مكان العمل

تهدف سياسات مكان العمل في بوبيان إلى تعزيز السلوك الأخلاقي، والمعاملة العادلة، وحقوق الموظفين عبر عملياته. وتُغطّي هذه السياسات المتطلبات والإجراءات المتعلقة بمجالات مثل ممارسات العمل، وأخلاقيات العمل، والصحة والسلامة، والمكافآت، وهو ما يُساعد على ترسيخ هذه الالتزامات في العمليات اليومية وترتيبات الرقابة الداخلية.

تُعتمد جميع سياسات البنك من قبل مجلس الإدارة باعتباره سلطة الاعتماد العليا، ويُنص على سريتها على الموظفين والموردين والبائعين. وفي إطار نهجه للأعمال المسؤولة، فإن البنك أيضاً يستخدم نظام إدارة الجودة الأيزو 9001:2015 كمرجعية له، مما يعكس تأكيده على الممارسات التشغيلية المنظمة والمتسقة. وتتوفر سياسات البنك داخلياً من خلال الشبكة الداخلية للبنك (Intranet)، باستثناء السياسات السرية. ويتم تعيين راع مُحدد لكل سياسة في البنك بحيث يكون مسؤولاً عن تنفيذها عبر البنك. وعلى المستوى التشغيلي، تُحدد إجراءات البنك العمليات اليومية اللازمة لتطبيق هذه السياسات بشكل متسق لتحقيق الكفاءة المثلى بما يتوافق مع سياسات البنك.

حقوق الموظفين

لدى بنك بوبيان مجموعة واضحة من السياسات التي يتم تطبيقها بهدف احترام حقوق الإنسان عبر جميع الإدارات والأنشطة في مكان العمل. وتُطبّق هذه الالتزامات عبر العمليات الداخلية ويتم إبلاغها من خلال الدورات التدريبية للموظفين ومواد تأهيل ودمج الموردين، في حين تقع مسؤولية التنفيذ على عاتق مجموعة الموارد البشرية. ويتم اعتماد التزامات السياسات ذات الصلة في البنك من قبل مجلس الإدارة على أعلى مستوى.

يسترشد نهج البنك تجاه سلوك الأعمال المسؤول بالسلوك الأخلاقي والالتزام بالقوانين ولوائح العمل الوطنية المعمول بها والمعايير الأخلاقية للمساعدة في تعزيز المعاملة العادلة، وعدم التمييز، وحماية الموظفين في مكان العمل. وتسترشد توقعات بنك بوبيان المتعلقة بحقوق الإنسان بمدونة قواعد السلوك الخاصة بالبنك وقانون العمل الكويتي الذي يستند إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق عليها، وهذا يعني أن التوقعات المتعلقة بحقوق الإنسان تمتد لتشمل مجموعات أصحاب المصلحة الرئيسيين داخل مكان العمل وخارجه، بما في ذلك الموظفون من خلال ممارسات

العمل العادلة، والعملاء من خلال المعاملة العادلة، والموردون من خلال توقعات المشتريات المسؤولة، والمجتمع على النطاق الأشمل من خلال المساهمات المسؤولة. ويمتد هذا النهج أيضاً إلى فترات إعادة الهيكلة أو تعديل القوة العاملة، والتي يتبع البنك خلالها قوانين العمل المعمول بها وسياسات الموارد البشرية الداخلية المتعلقة بمكافأة نهاية الخدمة، وفترات الإخطار، وحقوق الموظفين، فضلاً عن دعم المعاملة العادلة من خلال تدابير مثل فرص إعادة التوزيع الداخلي، وإعادة تعيين الأدوار، وغيرها من المساعدات المقدمة بما يتماشى مع سياسات الموارد البشرية الخاصة به.

ويتم التعامل مع التزام بوبيان بحقوق العمل على مستوى المجموعة ككل، وهو متاح للجمهور ويُغطي مجالات تشمل ما يلي:

				
الحد الأدنى لفترات التشاور أو الإخطار قبل حالات الإنهاء الجماعي للخدمة	المساواة في الأجور بين الرجال والنساء	تحديد الحد الأقصى لساعات العمل	الحد من ساعات العمل المفرطة	الأجر المعيشي

تدعم سياسات بنك بوبيان احترام حقوق الإنسان والمعاملة العادلة لجميع الموظفين وفي كافة الأنشطة، حيث لا يوجد تمييز بين الرجال والنساء، كما تنعكس مبادئ التعامل المتساوي في نهجه تجاه العملاء والمطالبات بالحقوق.

وتنعكس المساواة وعدم التمييز أيضاً في مدونة قواعد السلوك حيث يتبنى البنك مبدأ "المساواة" في التعامل مع العملاء وفي المطالبة بالحقوق دون تمييز. ويتم تطبيق ذلك من خلال إطار سياسات البنك الأوسع نطاقاً بشأن المعاملة العادلة والسلوك في مكان العمل.



عدد الحوادث المتعلقة بالتمييز أو التحرش على مستوى المجموعة

على مستوى المجموعة، أشار بوبيان إلى أنه يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية أو تأديبية في جميع الحالات المثبتة للتمييز أو التحرش، وذلك بما يتوافق مع مدونة قواعد السلوك. ويُستخدم هذا النهج لتعزيز عدم التمييز، وتوقعات مكافحة التحرش، وتصعيد الحوادث، والمتابعة التأديبية في الحالات المثبتة. كما يتم تضمين التدريب على منع التمييز والتحرش ضمن برنامج تعريف مدونة قواعد السلوك للمُنضمين الجدد. ونتيجة لذلك، لم يُشارك بنك بوبيان وشركته التابعة في المملكة المتحدة (بنك لندن والشرق الأوسط) في أي خلافات أو قضايا تحرش تتعلق بإدارة العمل أو تنوع القوى العاملة والتمييز.

مدونة قواعد السلوك

تسري مدونة قواعد السلوك في بوبيان على مستوى المجموعة داخلياً وتتناول مجموعة واسعة من المواضيع المتعلقة بالسلوك التي هي ذات صلة بمكان العمل وبيئة الأعمال لوضع المعايير الأساسية للسلوك المتوقع عبر مكان العمل وبيئة الأعمال الأوسع نطاقاً. وتشمل هذه المواضيع الفساد والرشوة، والتمييز، وسرية المعلومات، وتضارب المصالح، وممارسات مكافحة الاحتكار والممارسات المانعة للمنافسة، ومنع غسيل الأموال والجرائم المالية، وآليات الإبلاغ عن المخالفات، واعتبارات الصحة والسلامة.

تُساعد مدونات قواعد السلوك عبر الشركات التابعة في وضع المعايير المتوقعة للسلوك الأخلاقي عبر عملياتها وتوسيع نطاق مراجعة الحوكمة عبر الشركات التابعة. وتقوم وحدة الحوكمة في البنك بمراجعة إطار الحوكمة للشركات التابعة بصورة سنوية، بما في ذلك سياسات مدونة قواعد السلوك وممارسات التنفيذ الخاصة بها. والرقابة على أخلاقيات العمل ومسائل مكافحة الفساد تُمارَس على مستوى مجلس الإدارة من خلال هياكل الحوكمة ورقابة المخاطر الراسخة القائمة، في حين تتولى الإدارة العليا مسؤولية التنفيذ والمراقبة من خلال سياسات الالتزام والضوابط الداخلية وآليات التصعيد.

ويعتمد نهج السلوك المهني المسؤول للبنك على عمليات العناية الواجبة والمراقبة المدمجة ضمن أطر الحوكمة والمخاطر الخاصة به. ويتم تقييم فعالية العناية الواجبة وإدارة الأثر في البنك من خلال ما يلي:



آليات التأكيد الداخلي

بما في ذلك مراجعات المخاطر والرقابة وتغطية التدقيق الداخلي حيثما انطبق ذلك



إشارات ملاحظات أصحاب المصلحة

مثل اتجاهات الشكاوى ونتائج رضا العملاء



مراقبة الحوكمة

بما في ذلك تقارير اللجان وتتبع الإجراءات

تُوفّر سياسات بنك بوبيان أساساً للعناية الواجبة بشأن التأثيرات الجوهرية البيئية والاجتماعية والخاصة بحقوق الإنسان من خلال الالتزام بالسياسات، وتقييم المخاطر، ومراقبة السلوك الأخلاقي وتأثيرات أصحاب المصلحة عبر العمليات وسلسلة القيمة.



أبرز ملامح استراتيجية الاستدامة

أقر 100% من الموظفين بمدونة قواعد السلوك

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

ممارسات حماية الموظفين لدى بنك لندن والشرق الأوسط

لدى بنك لندن والشرق الأوسط **سياسة رسمية للمساواة والتنوع والشمول** تسري على الموظفين، والعمال، والمقاولين، والمتطوعين، والمتدربين، والمتدربين المهنيين، والمتقدمين للوظائف في المملكة المتحدة ومركز دبي المالي العالمي. وتُرافق هذه السياسة **سياسة الكرامة في العمل**، والتي تدعم عدم التمييز ومكافحة التحرش.

تنص السياسة صراحة على أن التعاملات مع الزملاء والأطراف الخارجية يجب أن تكون خالية من التمييز أو التحرش أو الإيذاء أو التنمر، حيث أن السياسة عرّفت "التحرش" بأنه سلوك غير مرغوب فيه يتعلق بخصائص تتمتع بالحماية من التمييز، في حين تُعرّف التحرش الجنسي بشكل منفصل بأنه سلوك ذو طبيعة جنسية، فضلاً عن أنه معاملة تتسم بالتمييز تتعلق بالجنس أو إعادة تحديد الجنس وناجمة عن رفض السلوك الجنسي أو الخضوع له.

وتنص السياسة على أنه إذا ثبت أن أي شخص قد ارتكب أو صرّح أو تغاضى عن مثل هذا السلوك، فسيتم اتخاذ إجراء ضده بموجب الإجراءات التأديبية. كما تنص على أن إجراءات التوظيف والترقية والحفاظ على الموظفين يجب ألا تُعامل الأشخاص بشكل أقل تفضيلاً بناءً على السمات والخصائص المدرجة، وأنه يتم مراجعة معايير التوظيف والترقية بانتظام لتجنب أي تأثير تمييزي.

يجب على الموظفين الحاليين في بنك لندن والشرق الأوسط حضور أو إنجاز تدريب المساواة والتنوع والشمول على أساس سنوي على الأقل، ويُتوقع من الموظفين دعم مبادرات المساواة والتنوع والشمول بشكل استباقي وتثقيف أنفسهم بشأن التحديات التي يواجهها الآخرون في مكان العمل.

تُطبّق التزامات سياسة بنك لندن والشرق الأوسط عبر جميع الأنشطة ويتم إبلاغها من خلال الإعلانات الدورية ونقاشات "المجلس". وفيما يتعلق بحقوق الإنسان، يُعد **بيان العبودية الحديثة** المعلن لدى بنك لندن والشرق الأوسط بمثابة أوضح بيان التزام خارجي له، بما في ذلك الالتزامات بمنع العبودية الحديثة والانتهاكات ذات الصلة بحقوق الإنسان. ويتضمن البيان التزامات تتعلق بالاتجار بالبشر، والعمل القسري أو الإلزامي، وعمالة الأطفال، والانتهاكات الأوسع لحقوق الإنسان، وقد أشار بنك لندن والشرق الأوسط إلى أن هذه التوقعات تسري على عملياته الخاصة وكذلك على الموردين والشركاء.

وعلى صعيد مماثل، يتم تنفيذ نهج البنك تجاه إدارة التغيير المتعلقة بالموظفين من خلال التواصل الداخلي الرسمي وترتيبات الحوكمة الأشمل. وفي حالات التغييرات التشغيلية الكبرى مثل إعادة الهيكلة أو الإغلاق، يتم الإبلاغ بهذه الأمور رسمياً من قبل إدارة البنك، والتي تعمل كمرجع رسمي للموظفين وممثليهم.

على مستوى الشركة التابعة، وهي بنك لندن والشرق الأوسط، رُبما يتم تنظيم فترات تشاور بشأن التغييرات الرئيسية في القوة العاملة إما على أساس فردي أو جماعي اعتماداً على حجم الاستغناءات المحتملة عن الموظفين، وتتراوح عادةً بين أربعة أسابيع واثني عشر أسبوعاً.

تنص سياسة الإبلاغ عن المخالفات، التي تسري على جميع موظفي البنك، على أن الغرض منها هو تشجيع الإبلاغ الفوري عن أي سوء سلوك أو مخالفات ربما تُؤثر سلباً على البنك أو عملائه أو موظفيه. كما تقضي السياسة بإمكانية إيصال المخاوف مباشرة إلى رئيس مجلس الإدارة، مع إحالة المسائل المستلمة عبر قنوات الإبلاغ عن المخالفات للمراجعة واتخاذ الإجراء المناسب بشأنها.

كما ترتبط إجراءات الإبلاغ عن المخالفات في البنك أيضاً بالتزامات الحوكمة الخاصة به بموجب تعليمات حوكمة الشركات الصادرة عن بنك الكويت المركزي والمطبقة على البنوك الكويتية. وتُحدّد السياسة سوء السلوك بشكل واسع ليشمل، من بين أمور أخرى، ما يلي:



فيما يتعلق بالتظلمات، يُوفر البنك قنوات متعددة يمكن للموظفين أو أصحاب المصلحة الآخرين من خلالها إثارة المخاوف أو تقديم التظلمات أو الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك. ويتم الحفاظ على قنوات سرية لإثارة المخاوف مع تطبيق مبادئ عدم الانتقام. وتشمل قنوات الإبلاغ بريداً إلكترونياً للإبلاغ عن المخالفات، وخطاً ساخناً للإبلاغ دون الكشف عن الهوية، وبريداً إلكترونياً داخلياً للأخلاقيات، وصدوق بريد مادي، وأدوات تظلم عبر الإنترنت، وجلسات تواصل دورية للموظفين، في حين يتم دمج تصميم التظلمات وسهولة الوصول إليها ضمن أدوات نظام معلومات الموارد البشرية مثل الإبلاغ عن المخالفات (Whistleblowing) وكذلك "نحن نستمع" (We Listen) لتناول المخاوف والتعامل مع الشكاوى.

فضلاً عن التظلمات، تضع سياسة الإبلاغ عن المخالفات في بنك بوبيان إجراءات للتعامل مع الانتهاكات وتُحدّد الإجراء التصحيحي أو التأديبي عند الحاجة. والإفصاح المتعلق بالانتهاكات يتم تناوله سنوياً من خلال الجمعية العمومية بما يتماشى مع سياسة وإجراءات الإبلاغ عن المخالفات. وتُدار قناة الإبلاغ عن المخالفات مباشرة من قبل قسم شؤون مجلس الإدارة تحت إشراف رئيس مجلس الإدارة، ويتم توفير التدريب على استخدام قناة الإبلاغ من خلال مركز تدريب الموظفين. وعند تلقي شكوى أو بلاغ عن مخالفة، يتم التعامل مع الأمر بجدية من خلال إجراءات التحقيق والتصعيد تحت الإشراف المباشر لرئيس مجلس الإدارة. وتُجرى التحقيقات بدقة وموضوعية لوضع إجراءات تصحيحية تُساعد في حل المشكلة مع الإدارة المعنية أو الموظف المعني مع الحفاظ على السرية التامة تحت متابعة المُدقّقين الداخليين مع الالتزام باللوائح ذات الصلة. وفي نهاية كل عام، يتم رفع ملخص سنوي بالمخالفات إلى مجلس الإدارة دون الكشف عن هوية المُبلّغين.

إلى جانب قنوات الإبلاغ نفسها، تتم مراقبة مدى فعالية آليات التظلم والمعالجة من خلال الجداول الزمنية للحل، ومعدلات التكرار، والاستبيانات السنوية لرضا الموظفين. ويتعاون شركاء أعمال الموارد البشرية مع قطاعات العمل للاستعانة بالموظفين ومعالجة المشكلات عند الحاجة.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

دمج السلوك المهني المسؤول في بنك لندن والشرق الأوسط

يُحافظ بنك لندن والشرق الأوسط ويتبع مدونة قواعد السلوك المُطبّقة على مستوى المجموعة والتي تسري على بوبيان وشركاته التابعة، وهي متاحة علناً من خلال دليل الموظفين الخاص بالبنك. وتُعد اعتبارات مكافحة الرشوة والفساد جزءاً أصيلاً من إطار الجرائم المالية الأوسع لبنك لندن والشرق الأوسط وتخضع لمراجعة مستمرة عبر قطاعات الأعمال. وبدلاً من تقييمها فقط على مستوى تشغيلي مستقر، يتم دمج مخاطر الفساد والضوابط ذات الصلة عبر الوظائف والعمليات ذات الصلة، بما في ذلك ما يلي:

- رقابة مجلس الإدارة ومعلومات الإدارة
- إجراءات العناية الواجبة المُعززة
- إدارة مخاطر الأطراف الخارجية
- فحص الموظفين
- ضوابط المشتريات التنافسية
- فحص تضارب المصالح
- سجلات الهدايا والضيافة
- حدود الاعتماد
- التدريب السنوي على مكافحة الرشوة والفساد
- ترتيبات الإبلاغ عن المخالفات
- اختبار الالتزام
- التدقيق الداخلي
- التحليلات
- آليات التصعيد والمعالجة

كما يتم توفير تدريب سنوي بشأن مكافحة الفساد ومعايير أخلاقيات العمل في بنك لندن والشرق الأوسط. ويدعم إطار الالتزام الأوسع أيضاً المعايير المتعلقة بمكافحة الاحتيال والسلوك المناهض للمنافسة من خلال متطلبات بنك لندن والشرق الأوسط بالالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها ومبادئ العمل الخاصة بهيئة الرقابة المالية، بما في ذلك مبدأ سلوك السوق السليم.

ويتم الإبلاغ عن جميع المخالفات الرقابية لبنك لندن والشرق الأوسط وفقاً لقواعد هيئة التنظيم الاحترازي وهيئة الرقابة المالية، بما في ذلك من خلال نظام Connect المطبق في هيئة الرقابة المالية عند الاقتضاء.

الإبلاغ عن المخالفات والتظلمات

يواصل بنك بوبيان الحفاظ على قنوات الإبلاغ عن سوء السلوك والمخاوف والشكاوى من خلال آليات مخصصة للموظفين والعملاء. وعلى المستوى الداخلي، لدى البنك سياسة للإبلاغ عن المخالفات تُتيح للموظفين الإبلاغ عن الحوادث بشكل سري، فضلاً عن وجود أداة للإبلاغ عن المخالفات دون الكشف عن الهوية تُتيح للموظفين أو أصحاب المصلحة إثارة المخاوف بشأن سوء السلوك أو السلوك غير الأخلاقي. وعلى المستوى الخارجي، يتم التعامل مع شكاوى ومخاوف العملاء من خلال إدارة حماية العملاء. وتتضمن السياسة آلية لتسهيل الوقوف على المخالفات المُرتكبة لمدونة قواعد السلوك والإبلاغ عنها والتحقيق فيها، وهي متاحة علناً من خلال سياسة الإبلاغ عن المخالفات المدرجة ضمن دليل الحوكمة المتاح على الموقع الإلكتروني للبنك.

الصحة والسلامة

تتبعس توقعات الصحة والسلامة البيئية في مدونة قواعد السلوك الخاصة ببوبيان. ويلتزم بوبيان بالحفاظ على بيئة عمل صحية وآمنة ومُنتجة، ويُتوقع من جميع الموظفين الالتزام بالسياسات المعمول بها والمساعدة في الحفاظ على بيئة عمل صحية. ورغم أن سياسة الصحة والسلامة المهنية ليست متاحة للجمهور، إلا أنه بمقدور الموظفين الوصول إليها عبر البوابات الداخلية للبنك، ويتم اعتماد الإشراف على السياسة من قبل مجلس الإدارة مع الإدارة التنفيذية المعنية. ويسري هذا الإطار على الموظفين ويمتد أيضاً ليشمل المقاولين من خلال مدونة قواعد سلوك الموردين. ويتم دمج الالتزامات البيئية في سياسات المشتريات، ومعايير اختيار الموردين، والأهداف الاستراتيجية السنوية حيث نطلب من جميع الموردين التوقيع على مدونة قواعد السلوك.

ضمن بيئة التشغيل المكتفية لبنك بوبيان، يتم إدارة مخاطر مكان العمل ومخاطر السلامة من خلال سياسات وإجراءات الصحة والسلامة الداخلية، وضوابط مكان العمل المناسبة للبيئة المصرفية. ويتوفر نظام إدارة للصحة والسلامة المهنية يُغطي جوانب مثل ضوابط سلامة المرافق، والاستعداد للطوارئ، والإبلاغ عن الحوادث، وإدارة الحوادث، فضلاً عن فُدخلات من الخدمات العامة والترتيبات التشغيلية الداخلية.

في الواقع العملي، يتم تحديد المخاطر المتعلقة بالعمل وتقييم المخاطر من خلال تقييمات دوريات أمنية يومية تُجرى أربع مرات يومياً في جميع المبانى، مع توجيه أي مخاطر يتم الإبلاغ عنها إلى القسم المختص. ويحصل موظفو الدوريات الأمنية على تدريب على السلامة لضمان توفر كفاءات كافية في التعامل مع القضايا من هذا القبيل، بينما يتم تزويد الموظفين الجدد بالتدريب على الصحة والسلامة. ويتبنى البنك نهجاً قائماً على المخاطر في تقييم الصحة والسلامة المهنية، حيث تُستخدم معلومات مخاطر مكان العمل لتعزيز الضوابط الوقائية، وتحديث إجراءات السلامة، ودعم الإجراءات التصحيحية عبر العمليات.

تماشياً مع نهج التحسين المستمر، تتم مراجعة حوادث الصحة والسلامة من قبل إدارة الأمن التي يتم من خلالها تحليل الأسباب الجذرية ومتابعة الإجراءات التصحيحية من قبل الإدارة المختصة. وبناءً على التحليل، تُحدّد الإدارة العليا التحسينات في السياسات والإجراءات استناداً إلى درجة خطورة المخاطر. وإلى جانب الإدارة العليا، يتم إشراك العاملين أيضاً من خلال آليات الإبلاغ عن المخالفات والتظلمات المعتمدة في البنك، بينما يتم الإبلاغ بالتحديثات المتعلقة بالتغييرات والتحسينات من خلال قنوات التواصل الحالية في مكان العمل. فضلاً عن ذلك، يتم التحقق من مراجعات الصحة والسلامة المهنية بشكل خارجي، حيث إنها تتبع معايير الأيزو 45001.



blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

الإبلاغ عن المخالفات في بنك لندن والشرق الأوسط

يتم دعم الإبلاغ عن المخالفات والسلوك المسؤول في بنك لندن والشرق الأوسط من خلال سياسة للمبلغين عن المخالفات تُوفر لهم الحماية من الانتقام، ومن خلال مدونة قواعد سلوك مُطبقة على مستوى المجموعة تسري على الشركات التابعة، وبعتماد مجلس الإدارة لإطار السياسات ذي الصلة. ووفقاً لهذا الإطار، يُعرّف المُبلغ عن المخالفات بأنه الشخص الذي يُثير مخاوف حقيقية تتعلق بسوء سلوك مشتبّه به أو مخاطر في العمل، بينما يُمكن للموظفين الإبلاغ عن هذه المخاوف من خلال "مسؤول الإبلاغ عن المخالفات" المُعيّن.

يتضمن هذا الإطار سياسة الإبلاغ عن المخالفات الخاصة ببنك لندن والشرق الأوسط، والتي تُسند مسؤولية واضحة عن آلية الإبلاغ عن المخالفات إلى مسؤولين رفيعي المستوى محدّدين. وتُعيّن السياسة "مسؤول الإبلاغ عن المخالفات"، وهو رئيس لجنة التدقيق، إلى جانب رئيس إدارة متابعة الالتزام، وتُحدّد الموارد البشرية، ورئيس مجلس الإدارة، والرئيس التنفيذي كجهات اتصال داخلية للإبلاغ. وتُصاحب هذه الأدوار مسؤوليات رقابية مُحددة، حيث يُشرف "مسؤول الإبلاغ عن المخالفات" على نزاهة واستقلالية وفعالية ترتيبات الإبلاغ في بنك لندن والشرق الأوسط، في حين يُقدم رئيس إدارة متابعة الالتزام تقريراً سنوياً بشأن فعالية السياسة إلى الإدارة العليا.

إلى جانب مسؤوليات الحوكمة، تتضمن ترتيبات الإبلاغ في البنك آليات لتحديد المخالفات والإبلاغ عنها والتحقيق فيها مع توفير أوجه حماية تتعلق بعدم الكشف عن هوية المُبلغ، والسرية، وعدم الانتقام. وللحفاظ على أوجه الحماية هذه، يتم بذل كل جهد مُمكن للحفاظ على سرية هوية المُبلغ من خلال حجب المعلومات والملاحظات التي قد تحدد هويته قبل إدخالها إلى المحقق.

هذا التأكيد على الضمانات يكتمل بالتركيز على التوعية والفدرات عبر المؤسسة. وبناءً عليه، يُطلب من جميع موظفي بنك لندن والشرق الأوسط الحصول على تدريب على الإبلاغ عن المخالفات سنوياً على الأقل. وبالتوازي مع ذلك، يتولى "مسؤول الإبلاغ عن المخالفات" مسؤولية ضمان تلقي المديرين والموظفين الآخرين المُشاركين في التعامل مع المخاوف أو التحقيقات تدريباً منتظماً ومناسباً.

لتمكين المراقبة والمتابعة، يتم الإبلاغ عن المخالفات بشكل مُجمّع عبر مجالات فُدونة قواعد السلوك. وبمجرد إثارة أي مخاوف، يقوم البنك بإجراء تقييم أولي لتحديد نطاق أي تحقيق، وربما يطلب معلومات إضافية، ثم ينظر في خطوات مثل إجراء مراجعة مستقلة للمعلومات المقدمة، والاتفاق على جدول زمني للمراجعة وتقديم التحديثات للمبلغ عن المخالفات عند الاقتضاء، والنظر في معلومات إضافية ذات صلة، واستخلاص النتائج وتقديم التوصيات إلى مسؤول الإبلاغ عن المخالفات. وتُدعم هذه العملية بالقدرة على تعيين مُحقّقين أو فريق تحقيق من ذوي الخبرة ذات الصلة، مع مراعاة مُتطلبات السرية وعدم تضارب المصالح، حيث يجوز للمُحقّقين أيضاً التوصية بتغييرات لتقليل مخاطر حدوث مخالفات مستقبلاً.

بنك بوبيان	بوبيان تكافل	بوبيان كابيتال	
1	0.26	سري	نسبة الراتب الأساسي والمكافآت للنساء مقارنة بالرجال
فئة الموظفين			
1	0.53	سري	المستوى المبتدئ والأولي
1	0.18	سري	الإدارة الوسطى
1	0.29	سري	الإدارة العليا وما فوقها

يُقدم بنك بوبيان أيضاً دعماً أوسع للتوظيف والأمان الوظيفي طويل الأجل من خلال ترتيبات التقاعد ونهاية الخدمة القانونية والمتعلقة بالتوظيف. وتُمَوَّل التزامات التقاعد من خلال الموارد العامة، مع التزامات مُقدَّرة بنحو 3.3 مليون د.ك، بناءً على التقديرات الاكتوارية والمتطلبات القانونية، مع احتساب أحدث تقدير في 31 ديسمبر 2025. وعلى الرغم من عدم وجود صندوق تقاعد منفصل، تُستحق مكافأة نهاية الخدمة بما يتماشى مع قانون العمل وعقود التوظيف، وتضمن المؤسسة توفير المخصصات السنوية الكاملة للالتزامات نهاية الخدمة والتقاعد، وبالنسبة للمواطنين الكويتيين، تتبع المشاركة في نظام التقاعد الوطني الإلزامي متطلبات التأمينات الاجتماعية القانونية، فضلاً عن مواءمة المساهمات مع لوائح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، والتي بموجبها يُساهم صاحب العمل بنسبة 11.5% ويُساهم الموظف بنسبة 10.5% من الراتب الشهري.

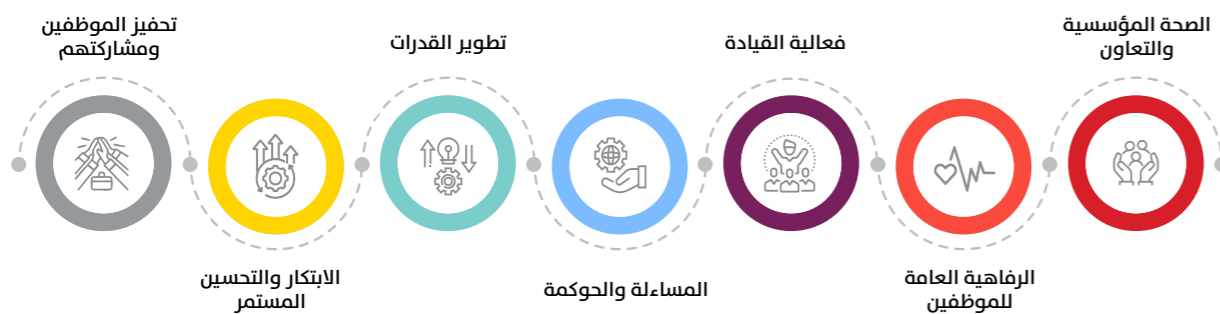
مشاركة الموظفين

واصل بنك بوبيان تعزيز مشاركة الموظفين من خلال مزيج من آليات الاستماع الهيكلية، والمبادرات التي تركز على الموظفين، وبرامج الرفاهية، ومزايا الموظفين المصممة لتعزيز المعنويات، والاستقرار في مكان العمل، وتجربة الموظف بشكل عام. ويعكس نهج البنك، عبر هذه الجهود، تركيزاً أوسع على فهم احتياجات الموظفين، وتشجيع المشاركة، وتعزيز بيئة عمل إيجابية وتفاعلية.

الملاحظات والتحسين

إن مشاركة الموظفين تعتمد جزئياً على عمليات الملاحظات الدورية للموظفين. ويُجري البنك استطلاعات رضا الموظفين مرتين سنوياً، بينما تم استخدام استطلاع مؤشر الصحة التنظيمية الأوسع لبناء نهج مُنظم للحفاظ على بيئة عمل مستقرة. وتهدف عملية الاستطلاع إلى تعميق فهم وجهات نظر الموظفين وإثراء قرارات القيادة، وأولويات تطوير المواهب، وبرامج التحسين التنظيمي الأوسع. وفي حين لا يتم الإفصاح علناً عن نتائج الاستطلاع التفصيلية، إلا أن الرؤى الرئيسية المُستخلصة من نتائج الاستطلاعات تُستخدم داخلياً لصياغة المبادرات المتعلقة بالأفراد وعملية صنع القرار.

يُقيّم استطلاع الموظفين جوانب متعددة من تجربة الموظف، حيث يجري البنك بانتظام دراسات مؤشر الصحة التنظيمية لتقييم مشاركة وانخراط الموظفين عبر الأبعاد التالية:



blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

الصحة والسلامة في بنك لندن والشرق الأوسط

تُغطي ترتيبات الصحة والسلامة في بنك لندن والشرق الأوسط جميع الموظفين وتتم مناقشتها على مستوى اللجنة التنفيذية، في حين يتم دعم تشاور ومشاركة الموظفين من خلال ملاحظاتهم في الاستبيان السنوي. وتُحفظ السجلات الصحية للموظفين على محرك أقراص مشترك وآمن للموارد البشرية لا يصل إليه إلا موظفو الموارد البشرية لضمان التعامل مع البيانات الصحية بسرية، وليس بمقدور المديرين أو صانعي القرار المشاركين في الترقية أو مراجعات الأداء الوصول إليها.

رغم أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الرسمي ليس مطلوباً صراحةً بموجب قانون المملكة المتحدة، إلا أن تقييمات المكاتب السنوية إلزامية لجميع الموظفين والمقاولين. وتُجرى هذه التقييمات عبر الإنترنت من قبل مُزوّد خدمة خارجي، وهو منصة VIDA Virtue Health. وتشمل ترتيبات الصحة والسلامة المهنية سجل حوادث يتم الاحتفاظ به كمتطلب قانوني، وتشمل كذلك تدريباً سنوياً على السلامة في مكان العمل، وتعريفاً بالصحة والسلامة للمُنضمين الجدد، ومراجعة دورية لحزمة التعريف بالوظيفة وسياسة الصحة والسلامة.

من الناحية التشغيلية، يتم إسناد خدمات الصحة والسلامة في بنك لندن والشرق الأوسط لمصادر خارجية وتديرها شركة "أناباس" (Anabas)، التي تُجري فحوصات دورية للصحة والسلامة، وتُدير مراجعات الحوادث، وتتعامل مع الاستعداد والاستجابة للطوارئ، وتقوم بعمليات التفتيش وأنشطة منع المخاطر من خلال مرافق متخصصة خارجية وإدارة خدمات الصحة والسلامة. فضلاً عن ذلك، يُطلب من جميع المقاولين الالتزام بمعايير وإجراءات الصحة والسلامة المُتبعة داخل المنشآت وفي بنك لندن والشرق الأوسط، مع خضوع الدخول للموقع لموافقة مسبقة من المالك وتقديم المستندات ذات الصلة، مثل التأمين، قبل كل زيارة.

مكافآت الموظفين

تبلغ مستويات أجور المبتدئين في بنك بوبيان في الكويت أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجور لكل من الرجال والنساء، وهو ما يعكس تطبيق مبادئ المعاملة المتساوية دون تمييز على أساس الجنس، في حين تُستخدم معايير الأجر المعيشي لمنظمة العمل الدولية في المواقع التي لا يوجد فيها حد أدنى رسمي للأجور. وتعتمد سياسة المكافآت في بنك بوبيان على مؤهلات الدرجة الوظيفية¹¹، والأداء، وتُطبق بشكل متنسق عبر الجنسين. ولم يُحدد البنك أي تفاوتات في الأجور على أساس الجنس ضمن هيكل درجاته الوظيفية الرسمي.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الموظفين غير المسؤولين والموظفين غير المعيّنين بالمبيعات في بنك بوبيان مؤهلون أيضاً للحصول على أجور قائمة على الأداء كالمكافآت، وقد حصل البنك على تقدير خارجي كصاحب عمل مُفضّل خلال السنوات الثلاث الماضية. وتُساهم هذه العناصر في تحفيز الموظفين وتقديرهم والحفاظ عليهم. كما تتوفر المساهمات المتعلقة بالمعاشات التقاعدية للموظفين بدوام كامل، في حين يتم تقديم خطط ملكية أسهم لمجموعة محدودة من الموظفين، بما يعكس هيكلًا أوسع للمكافآت يجمع بين مزايا التوظيف الأساسية وآليات حوافز مختارة طويلة الأجل.

ويعرض الجدول أدناه معلومات المكافآت الإضافية عبر كيانات مجموعة بوبيان، بما في ذلك الراتب الأساسي ونسب المكافآت.

لم يُجر تحليل رسمي للفجوة في الأجور بين الجنسين بعد

دراسة حالة

برنامج "فكرة" السنوي

يتم تشجيع مشاركة الموظفين والابتكار من خلال مبادرات مثل مسابقة "فكرة 2025" السنوية، التي أطلقت لإشراك الموظفين، وإبراز المواهب غير المعروفة، وتوليد أفكار إبداعية يُمكن تنفيذها داخل البنك. في عام 2025، شجعت المسابقة على تقديم أفكار مُعززة بالذكاء الاصطناعي، كما تم إعداد أفكار مختارة وعروض تقديمية نهائية باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي. وقد نجحت المسابقة في تحقيق نسبة مشاركة قياسية. وواصل البنك أيضا تنفيذ إحدى الأفكار التي فازت العام السابق في البنك.

رفاهية الموظفين

من منظور الرفاهية، يُقدّم بنك بوبيان مجموعة من برامج رفاهية الموظفين التي تهدف إلى تعزيز الصحة والرفاهية والتوازن بين العمل والحياة الخاصة، ومن بينها ما يلي:



تُشكل المخصصات المتعلقة بالرعاية الصحية جزءاً مهماً من هذه العروض أيضاً. ويوفر البنك تأميناً صحياً خاصاً يُغطّي الرعاية الطبية العامة، ورعاية الأسنان، وخدمات الصحة النفسية، ورعاية الأمومة للموظفين وعائلاتهم. فضلاً عن ذلك، فإن جميع الموظفين مؤهلون للحصول على تأمين على الحياة وتأمين طبي لأنفسهم ولعائلاتهم، وهو ما يعكس التزامهم الأوسع بصحة الموظفين ورفاهيتهم. ولمزيد من التفاصيل بشأن أنشطة مشاركة الموظفين، بما في ذلك الفعاليات التي تُقام للموظفين وكذلك مبادرات التطوع والشراكة ذات الصلة، يُرجى الرجوع إلى القسم الذي يحمل عنوان "المؤشرات الإضافية".

أجري أحدث استطلاع في الربع الأخير من عام 2024، وهو استطلاع يُجرى كل سنتين، حيث حقق البنك معدل مشاركة بلغت نسبته 87% على مستوى المؤسسة في عام 2024، مما يشير إلى التفاعل القوي للموظفين في عملية تقديم الآراء والملحوظات.

بالمثل، يدعم بنك لندن والشرق الأوسط إشراك الموظفين من خلال استطلاع سنوي داخلي لمشاركة الموظفين، والذي يُستخدم لتقييم رضا الموظفين، ومشاركتهم، ورفاهيتهم، والقيادة. ويُركّز الاستطلاع بشكل خاص على الرضا والالتزام، مما يعكس وجهة نظر بنك لندن والشرق الأوسط بأن الموظفين المشاركين هم القادرون على الأداء بمستوى عالٍ وهم المستعدون والمتحفزون للإنجاز. وفي هذا السياق، يتم تقييم القدرة من خلال عوامل مثل وضوح الدور، والتواصل، والتوجيه، والملاحظات، في حين يتم تقييم الاستعداد من خلال الالتزام الشخصي للموظفين وتصوراتهم تجاه المؤسسة. وأشارت أحدث النتائج إلى تحقيق نسبة 85% في مؤشر مشاركة الموظفين، كما أفاد بنك لندن والشرق الأوسط أن أهداف مشاركة الموظفين مُدرجة ضمن أهداف مؤشرات الأداء الرئيسية المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.



أبرز ملامح استراتيجية الاستدامة

استنادا إلى أحدث النتائج، حقق البنك درجة إجمالية في مؤشر الصحة المؤسسية بلغت 86

يتتبع بنك بوبيان تجربة القوى العاملة الأوسع وفعالية ممارسات العمل من خلال مؤشرات تشغيلية تشمل فعالية التطلعات، والجدول الزمنية للحلول، ومعدلات التكرار، واستطلاعات رضا الموظفين السنوية لدعم التحسين المستمر في ممارسات مكان العمل، وذلك في إطار الجهود الرامية للمساهمة في تهيئة بيئة عمل أكثر استجابة واستقراراً.

دراسة حالة

بوبيان كونكت

إلى جانب أدوات الاستماع الرسمية، يُشجع بنك بوبيان المشاركة من خلال مبادرات وفعاليات داخلية مصممة لتعزيز التفاعل والمعنويات. وتُعد مبادرة "بوبيان كونكت" إحدى المبادرات الرئيسية لمشاركة الموظفين، وهي برنامج مشاركة على مستوى البنك يتضمن مجموعة متنوعة من الأنشطة للموظفين، مثل مبادرات تمكين المرأة، وبرامج الرفاهية، والأنشطة الرياضية، والفعاليات الاحتفالية. ويهدف البرنامج إلى إشراك الموظفين ورفع الروح المعنوية في جميع أنحاء المؤسسة.

دراسة حالة

تحديات "سين جيم" - #بوبيان_الونيس

في إطار جهوده لمشاركة الموظفين، نظم بنك بوبيان مبادرة تحديات "سين جيم" - #بوبيان_الونيس في الفترة ما بين مايو وأكتوبر 2025، بتكلفة بلغت 4,450 د.ك.

تضمنت المبادرة، التي كان يُقام كل يوم خميس، أكثر من 11 فعالية تحدي جمعت بين فريق من الإدارة التنفيذية وفريق من موظفي البنك.

أقيمت الفعاليات في مختلف مباني وإدارات البنك، مما ساعد على توسيع نطاق المشاركة في مكان العمل وخلق تجربة موظفين أكثر تفاعلاً. وقد استقطبت هذه التحديات اهتماماً قوياً من الموظفين، بالإضافة إلى جمهور عريض حضر لدعم ومتابعة المسابقات. ومن خلال هذه المبادرة، شجّع البنك التفاعل والمشاركة وتهيئة أجواء عمل أكثر تواصلاً من خلال الأنشطة الجماعية المتكررة.



يوم بوبيان المفتوح للموظفين - مدينة الكويت لرياضة المحركات #بوبيان_الونيس

في إطار جهوده لمشاركة الموظفين، نظم بنك بوبيان مبادرة يوم بوبيان المفتوح للموظفين في مدينة الكويت لرياضة المحركات تحت شعار #بوبيان_الونيس، بتكلفة بلغت 46,000 د.ك.

لقد صُممت الفعالية لتكون يوماً مفتوحاً على المضمار للموظفين، مما أتاح لهم فرصة تجربة قيادة السيارات الرياضية في مدينة الكويت لرياضة المحركات كجزء من أنشطة #بوبيان_الونيس بنطاقها الأوسع. وبالنسبة للموظفين الذين لم يشاركوا في تجربة القيادة، تم توفير مجموعة متنوعة من الأنشطة والمسابقات وسحوبات الجوائز للمساعدة في تهيئة أجواء حيوية ومُمتعة للجميع.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

الرفاهية والدعم لدى بنك لندن والشرق الأوسط

يُقدّم بنك لندن والشرق الأوسط مجموعة واسعة من تدابير دعم الموظفين المرتبطة بالصحة والرفاهية والتوازن بين العمل والحياة الخاصة. وتشمل هذه التدابير التأمين الطبي الخاص، وخطة التأمين الصحي النقدي، وعضويات الصالة الرياضية، وتطعيمات الإنفلونزا السنوية، وبرنامج لمساعدة الموظفين، والدعم أثناء فترة انقطاع الطمث، والتقييمات الصحية السنوية، ومبادرات رفاهية أوسع، وإجازات سنوية، وترتيبات عمل مرنة. وتتضمن عروض الرفاهية أيضاً برامج للصحة والرفاهية مثل المُسعّفين الأوليين للصحة النفسية، وأنشطة تخفيف التوتر، وندوات الرفاهية.

يُشكّل الدعم المتعلق بالأسرة جزءاً من عروض بنك لندن والشرق الأوسط المقدمة لموظفيه. وتشمل المزايا المتاحة نظام حضانة في مكان العمل لرسوم الحضانة للأطفال حتى سن الخامسة، وإجازة وأجر أمومة وأبوة مُعزّزين للموظفين المؤهلين، وخيارات تأمين طبي خاص ربما تغطي أيضاً الشركاء والأطفال على حسب فئة التغطية المختارة. ويتلقى جميع موظفي بنك لندن والشرق الأوسط المزايا نفسها بغض النظر عما إذا كانوا يعملون بدوام كامل أو جزئي.

دراسة حالة

حساب السعادة: دعم الرفاه المالي للموظفين

لتعزيز رفاهية الموظفين والمرونة المالية، قدّم البنك "حساب السعادة" في عام 2025 في إطار مبادراته الأوسع للموارد البشرية. وقد صُممت هذه المبادرة لتشجيع الموظفين على بناء عادات ادخار أكثر صحتة، فضلاً عن خلق قيمة مضافة من خلال مزايا حصرية وسحوبات جوائز دورية.

من خلال الجمع بين الرفاه المالي وتقدير الموظفين، ساهم حساب السعادة في تعزيز مشاركة الموظفين، وزيادة الشعور بالتقدير، وتعزيز الأمان المالي على المدى الطويل. وبفضل ذلك، ساهمت المبادرة في تحقيق أهداف الاستدامة الاجتماعية الأوسع للبنك، إذ إنها مرتبطة برفاهية الموظفين وتمكينهم.



إجازة الوالدين الأساسية

إجمالي المجموعة 2025	بنك بوبيان	بوبيان تكافل	بوبيان كابيتال	
الموظفون المستحقون لإجازة الوالدين				
132	63	66	3	ذكور
53	30	21	2	إناث
185	93	87	5	الإجمالي لكل شركة تابعة
الموظفون الذين حصلوا على إجازة والدين				
69	63	3	3	ذكور
34	30	2	2	إناث
103	93	5	5	الإجمالي لكل شركة تابعة
الموظفون الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة الوالدين				
69	63	3	3	ذكور
26	23	1	2	إناث
95	86	4	5	الإجمالي لكل شركة تابعة
الموظفون الذين عادوا إلى العمل بعد انتهاء إجازة الوالدين من فترة التقرير السابقة المنتهية، والذين ظلوا على رأس عملهم لمدة 12 شهراً بعد عودتهم				
57	51	3	3	ذكور
24	21	1	2	إناث
81	72	4	5	الإجمالي لكل شركة تابعة

فضلاً عن ذلك، فإن القيمة المقدمة للموظفين في بنك بوبيان تمتد من خلال مجموعة من المزايا المالية والأسرية ومزايا مكان العمل التي تساهم في رفاهية الموظفين والحفاظ عليهم وأمانهم على المدى الطويل. وتُكْمَل هذه المزايا جهود البنك الأوسع نطاقاً لمشاركة الموظفين من خلال مخاطبة الموظفين في مراحل مختلفة من حياتهم الشخصية والمهنية. وبشكل عام، تفيد التقارير بأن 100% من القوى العاملة مُؤهلة للحصول على مزايا غير نقدية.

تتوفر المرونة في ترتيبات العمل بناءً على طبيعة الدور الوظيفي. وأشار البنك إلى أن الترتيبات المرنة تعتمد على طبيعة الدور، حيث تتطلب بعض الوظائف تعيين موظفين بدوام جزئي، بينما تسمح وظائف أخرى بالعمل عن بعد على أساس استثنائي وليس من خلال سياسة معيارية موحدة.

على صعيد آخر، تنعكس رفاهية القوى العاملة ومرونتها في الممارسات المتعلقة بالإجازات والحضور. ويتبع البنك المؤشرات المتعلقة بالإجازات، وأفاد بأن 83.56% من الموظفين حصلوا على 10 أيام إجازة متتالية، باستثناء الموظفين الذين تقل خدمتهم عن سنة واحدة. وبالمثل، يتبع بنك لندن والشرق الأوسط النهج نفسه حيث يتبع معدلات الغياب لكل من الموظفين والمقاولين من خلال نظام معلومات الموارد البشرية الخاص به، وهو ما يسمح بالمراقبة المستمرة للاتجاهات المتعلقة بالحضور وتوافر القوى العاملة. وتم احتساب ذلك على أنه إجمالي عدد الموظفين الذين حصلوا على 10 أيام إجازة متتالية مقسوماً على إجمالي عدد الموظفين ضمن هذا النطاق.

في سياق المزايا المتاحة للموظفين، هناك أشكال عدة للإجازات المتعلقة بالأسرة، حيث تتوفر إجازة الوالدين المدفوعة الأجر للموظفين بدوام كامل، بما في ذلك إجازة الأبوة لمدة 3 أيام وإجازة الأمومة لمدة 70 يوماً، وهو ما يتماشى مع الأحكام القانونية. وكما هو موضح في الجدول أدناه، يتبع البنك استحقاقات إجازة الوالدين، ومعدلات الاستفادة منها، وأنماط العودة إلى العمل عبر كيانات مجموعة بوبيان:

نوع الإجازات:



إجازة الجداد



الإجازة الطارئة (مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر)



إجازة الحج



إجازات الزواج



إجازة الأمومة



إجازة الأبوة

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

المزايا والتقاعد لدى بنك لندن والشرق الأوسط

تعتمد ترتيبات التقاعد المطبقة في بنك لندن والشرق الأوسط على نهج المساهمات المُحدَّدة بدلاً من استخدام الأموال العامة لتغطية التزامات التقاعد. ويتم توفير مُخَصَّصات المعاش التقاعدي من خلال مساهمات صاحب العمل في نظام المعاشات التقاعدية للموظفين، حيث يتم تسجيل جميع الموظفين في نظام تقاعد وطني إلزامي، مع خيار المشاركة في مدخرات طوعية إضافية.

يساهم موظفو بنك لندن والشرق الأوسط في ذلك بنسبة لا تقل عن 5% من الراتب، ويقوم البنك بمطابقة مساهمات الموظفين بنسبة تصل إلى 5%. بالإضافة إلى ذلك، يشمل دعم الرفاه المالي على المدى الطويل توفير جلسات تخطيط مالي لجميع الموظفين، بما في ذلك أولئك الذين يستعدون لترك المؤسسة بسبب التقاعد أو انتهاء الخدمة.



كما يدعم التدريب تنفيذ التزامات السياسات الرئيسية ومتطلبات الرقابة. ويحصل الموظفون على تدريبات وتقييمات إلزامية دورية لسياسات ومجالات مختارة، بما في ذلك مكافحة غسل الأموال وأمن المعلومات. بالإضافة إلى ذلك، يتم توفير تدريب متعلق بمكافحة الفساد وأخلاقيات العمل للموظفين بدوام كامل، ودوام جزئي، والموظفين الدائمين، بما في ذلك تقييمات مكافحة غسل الأموال/تمويل الإرهاب والتدريب على التعامل مع تضارب المصالح للموظفين الجُدد. وكما هو موضح في الجداول أدناه، يتم أيضاً تتبع بيانات التدريب على مكافحة الفساد عبر بنك بوبيان وشركائه التابعة، بما في ذلك بوبيان تكافل وبوبيان كابيتال، لتشمل كلاً من أعضاء هيئة الحوكمة والموظفين.

تشمل تدريبات الموظفين المتعلقة بمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب كيفية التعامل مع حسابات الموظفين، وحسابات العملاء، ومتطلبات التحقق من هوية العملاء. كما يتم تقديم تدريب أوسع نطاقاً يتعلق بالسياسات، وذلك في جميع أنحاء البنك، بما في ذلك التدريب السنوي على الأمن السيبراني، وأخلاقيات العمل، والالتزام من جانب جميع الموظفين. ويتم تدريب الموظفين على الالتزام بالمبادئ التوجيهية لمدونة قواعد السلوك التي تتضمن نماذج محددة لمكافحة غسل الأموال ومكافحة الفساد، مثل:

- سياسة السرية والمحافظة على الأسرار
- التعاملات الشخصية مع العملاء
- التعامل بالحساب الشخصي للموظف
- المعاملات النقدية والمالية
- الهدايا والمعاملات المشبوهة

تدريب أعضاء الإدارة العليا على مكافحة الفساد

إجمالي المجموعة 2025	بنك بوبيان	بوبيان تكافل	بوبيان كابيتال	
128	92	18	18	إجمالي أعضاء هيئة الحوكمة الذين تلقوا تدريباً على مكافحة الفساد
85	67	1	17	المحليين
43	25	17	1	الأجانب

تدريب الموظفين على مكافحة الفساد

إجمالي المجموعة 2025	بنك بوبيان	بوبيان تكافل	بوبيان كابيتال	
2,003	1,845	100	58	إجمالي الموظفين الذين تلقوا تدريباً على مكافحة الفساد
1,563	1,504	13	46	المحليين
440	341	87	12	الأجانب
1,796	1,742	37	17	مستوى الإدارة المبتدئة والدنيا
174	92	56	26	مستوى الإدارة الوسطى
33	11	7	15	الإدارة العليا وما فوقها

تعكس هذه المزايا وجهود مشاركة الموظفين الشاملة مساعي بنك بوبيان الأوسع لدعم رفاهية الموظفين، والاحتياجات الأسرية، والأمان المالي، والاستقرار في مكان العمل. وتوسّعاً في هذه الركيزة، يوضح القسم الذي يحمل عنوان النمو المهني كيف يستثمر البنك أيضاً في كوادره البشرية من خلال التعلم، وبناء القدرات، والتطوير المهني طويل الأمد.

التطور المهني

يدعم بوبيان التطور المهني للموظفين من خلال التعلم المُنظَّم، والتنقل الداخلي، وإدارة الأداء، ومبادرات تطوير المهارات المُصمَّمة لتعزيز القدرات عبر المؤسسة. وتساهم هذه الجهود في بناء قاعدة من الكفاءات المؤهلة، ودعم خطط الإحلال والتعاقب الوظيفي والترقي الداخلي، ومواءمة تطوير الموظفين مع الأولويات الاستراتيجية والتشغيلية الأوسع للبنك.

التدريب والتطوير

يُوفّر البنك مجموعة من فرص التدريب والتطوير لمساعدة الموظفين على تعزيز قدراتهم الفنية والمهنية، حيث تُغطّي هذه الفرص 70% من إجمالي الموظفين بدوام كامل. وتشمل هذه الفرص برامج سنوية لرفع المهارات تُغطي الشهادات التقنية، والتدريب القيادي، وتعويض الرسوم الدراسية للتعليم المستمر. وتُتاح فرص التدريب للموظفين بناءً على الأدوار الوظيفية، وقد أُكِّد البنك أن مهارات تدريب الموظفين والتطوير القيادي تُقدّم لجميع القوى العاملة. وكما هو موضح أدناه، يتتبع البنك أيضاً متوسط ساعات التدريب عبر القوى العاملة، بما في ذلك التصنيف حسب الجنس وفئة الموظفين، لدعم الرقابة على المشاركة في التدريب واتجاهات التطوير.

ساعات تدريب الموظفين حسب النوع ومستوى الموظف

بنك بوبيان	بوبيان تكافل	بوبيان كابيتال	
			ساعات تدريب الموظفين
32.79	9.4	15.19	متوسط ساعات التدريب التي حصل عليها موظفو المؤسسة
			متوسط ساعات تدريب الموظفين حسب النوع
32.94	11.08	13.5	ذكور
32.22	5.25	18.5	إناث
			متوسط ساعات تدريب الموظفين حسب فئة الموظفين
34.67	6.76	12.3	مستوى الإدارة المبتدئة والدنيا
8.65	12.55	19.4	الإدارة الوسطى
5.42	8.60	8.89	الإدارة العليا وما فوقها

يمتد التدريب ذو الصلة بالدور الوظيفي ليشمل أيضاً المجالات المتعلقة بالتعامل مع العملاء وقواعد السلوك. وقد أفاد البنك بأنه يُنظَّم تدريبات على حماية العملاء، وتدريباً على معرفة المنتجات، وبرامج متقدمة في المبيعات والخدمة، بما يدعم حماية المستهلك مالياً، والثقافة المالية، وممارسات البيع الأخلاقية. فضلاً عن ذلك، يتم تطبيق تدابير للصحة والسلامة تشمل تدريبات ذات صلة كجزء من مسؤوليات البنك الأوسع في مكان العمل.

ويُستكمل التطور المهني أيضاً بالتدريب الذي يدعم رفاهية الموظفين، ومرورهم، وجاهزيتهم في مكان العمل. وتشمل مواضيع التدريب التي يتم تناولها إدارة التوتر، وإدارة العواطف في أوقات عدم اليقين والتوتر، و"قُد بتميز، وعش بتميز - منهج شمولي لصحة القيادة".

الارتقاء بالأداء

يُطبّق البنك تقييماً لإدارة الأداء على المستويين الفردي والجماعي من خلال أهداف متسلسلة تتماشى مع مستهدفات الإدارات والفرق. ويتضمن نظام إدارة الأداء الخاص به مؤشرات الأداء الرئيسية، وإدارة الأهداف، وبطاقات الأداء المتوازن، وتقييمات الملاحظات الشاملة (360 درجة). وتُجرى التقييمات بشكل نصف سنوي للمُديرين فما فوق، و سنوياً للموظفين دون المستوى الإداري.

ترتبط عملية التقييم هذه بالأهداف التنظيمية الأوسع من خلال عملية تسلسل أهداف من الإدارة العليا نزولاً إلى الفرق، مما يساعد على ربط الأداء الفردي والجماعي بأولويات البنك الأوسع. ويتبع نهج المكافآت في البنك أيضاً هذا التوجه نحو الأداء، من خلال سياسة تؤكد على العدالة، والتنافسية في السوق، ومواءمة الأداء من خلال الراتب الأساسي، والحوافز القائمة على الأداء، والمزايا. وكما هو موضح في الجدول أدناه، يتتبع بوبيان أيضاً تغطية مراجعات الأداء الدوري والتطوير المهني عبر الموظفين، بما في ذلك حسب الجنس وفئة الموظفين، بما يدعم الرؤية حول المشاركة في عملية التقييم.

إجمالي المجموعة 2025	بنك بوبيان	بوبيان تكافل	بوبيان كابيتال	
2,022	1,864	100	58	إجمالي الموظفين الذين تلقوا مراجعة دورية للأداء والتطوير الوظيفي
من حيث النوع				
				ذكور
1,534	1,416	72	46	
				إناث
488	448	28	12	
فئة الموظفين				
				مستوى الإدارة المبتدئة والدنيا
1,817	1,763	37	17	
				الإدارة الوسطى
166	84	56	26	
				الإدارة العليا وما فوقها
39	17	7	15	



blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

التدريب والتطوير لدى بنك لندن والشرق الأوسط

تشمل عروض التعلم والتطوير على النطاق الأوسع في بنك لندن والشرق الأوسط التدريب القائم على الدور الوظيفي، وتطوير المهارات الفنية والمتخصصة، والمؤهلات المهنية والأكاديمية، وتطوير الإدارة والقيادة. ويُركّز التدريب السنوي بشكل خاص على الالتزام، والسلوك، والمخاطر السيبرانية، في حين يتم توفير فرص إضافية لرفع المهارات من خلال برامج التدريب المهني المدعومة التي تدعمها ضريبة التدريب المهني الخاصة بالمؤسسة. كما يدعم بنك لندن والشرق الأوسط التطوير المهني المستمر للموظفين حيثما كان ذلك وثيق الصلة بالدور الوظيفي، ويوفر لجميع الموظفين إمكانية الوصول إلى برنامج تدريبي سنوي لتأهيل التمويل الإسلامي (IFQ).

يُقدّم التعلم من خلال مجموعة من التنسيقات، بما في ذلك التعلم على مستوى الشركة مثل جلسات "اسمع" والتعلم المُصغّر، والتعلم الإلزامي عبر الإنترنت حول الالتزام والسلوك وواجب المستهلك والتدريب/التدريب، بالإضافة إلى فرص التعلم الفردية مثل التدريب المهني الاحترافي، والمؤهلات المهنية بما في ذلك تأهيل التمويل الإسلامي وشهادة التأهيل في مجال الإرشاد والتمويل العقاري (CeMAP) وشهادة إدارة الاستثمار (IMC)، والتدريب عبر الإنترنت. كما أفاد البنك أن برامجه تغطي تطوير القيادة، وتطوير الموظفين، والتطوير الثقافي، والتطوير الرقمي وفيما يتعلق بالذكاء الاصطناعي، والتطوير القانوني والتنظيمي. وتُغطي تقارير بيانات التدريب والتطوير 100% من الموظفين الذين يعملون بدوام كامل.

دراسة حالة

Boubyan Hub – "مساعد" كقاعدة معرفية

طوّر البنك "مركز بوبيان"، وهو مستودع رقمي مركزي مُصمّم ليكون المصدر الوحيد للحقيقة للمعرفة الجماعية للبنك. وتضم المنصة الوثائق الأساسية بما في ذلك الإجراءات التشغيلية، ومواصفات المنتجات، والمعلومات المؤسسية الأخرى، بهدف تعزيز التعاون، وتقليل صوامع المعلومات، وتمكين اتخاذ القرار بشكل أسرع عبر جميع الإدارات.

تشمل الميزات الرئيسية قدرات البحث المتقدم، والتحكم في الإصدارات، وإدارة الوصول القائمة على الأدوار، والتكامل مع الأنظمة الأخرى. وتدعم المنصة تنسيقات محتوى متعددة مع الحفاظ على بروتوكولات الأمان لحماية المعلومات المصرفية الحساسة. ويضمن نظام الوسم والتصنيف سهولة اكتشاف المعلومات. وتم بناء المنصة بواجهة برمجية تطبيقات حديثة لدعم القابلية للتوسع وإدارة المحتوى على المدى الطويل.

من خلال الحفاظ على المعرفة المؤسسية وتبسيط الوصول إلى المعلومات الحيوية، يدعم مركز بوبيان تقديم خدمة متسقة، وتأهيلاً أكثر سلاسة للموظفين الجدد، وتحسين الكفاءة التشغيلية عبر وظائف البنك المتعلقة بالتعامل مع العملاء.

يرتكز هذا النهج على إطار عمل للمسؤولية الاجتماعية للشركات يمتد إلى ما هو أبعد من الخدمات المالية ويدعم مشاركة مجتمعية هادفة بشكل أكبر. وفي واقع الأمر، يعكس ذلك تركيز بوبيان على العمل مع المجتمعات بطرق تُعالج التحديات المتعلقة بالاستدامة، وتستجيب للأولويات المحلية، وتُساهم في تحسينات طويلة المدى لجودة الحياة ورفاهية المجتمع. وينعكس نهج المسؤولية الأوسع هذا في التزام البنك بالمعالجة بما في ذلك تعويض المجتمعات المتضررة أو تدارك انتهاكات العمل في سلسلة التوريد الخاصة به، بما يُوفر رابطاً للمساءلة بين الأثر المجتمعي ونهج المسؤولية الأوسع للبنك.

يسترشد التوجه المجتمعي للبنك إلى مجالات تركيز تشمل التثقيف والتدريب، ورفاهية المجتمع، والابتكار، والمشاركة في المبادرات الاجتماعية، والحفاظ على الثقافة المحلية. ومن خلال هذه الأولويات، يسعى بوبيان إلى دعم تطوير المهارات، وتشجيع المشاركة الأوسع من قبل العملاء والموظفين، والاستجابة لاحتياجات المجتمع من خلال المبادرات ذات الصلة، وضمان بقاء التقدم الاجتماعي مرتبطاً بالقيم والتقاليد المحلية. وتظل الشفافية جزءاً مهماً من هذا النهج، وهي مدعومة بالتواصل العلني بشأن المبادرات الاجتماعية في تقارير البنك وقنواته الإعلامية.

الدعم المجتمعي

في عام 2025، ساهم بنك بوبيان في مجموعة واسعة من المبادرات المجتمعية، كما هو موضح أدناه، مما يُبرز حجم ونطاق مساهماته خلال العام، وتنوع جهود البنك التوعوية واتساع نطاق الجهات المعنية التي شملتها هذه الأنشطة. للاطلاع على مزيد من التفاصيل حول المبادرات المجتمعية التي ساهم فيها بنك بوبيان، يُرجى الرجوع إلى قسم الذي يحمل عنوان "المؤشرات الإضافية".



blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

إدارة الأداء في بنك لندن والشرق الأوسط

يجعل إطار إدارة الأداء لدى بنك لندن والشرق الأوسط من تقييم أداء الأفراد ركيزة أساسية في استراتيجيته الشاملة لرأس المال البشري، حيث تصدر قرارات منح المكافآت بناءً على تقييم أداء الموظف في تحقيق النتائج الرئيسية المستهدفة والمتفق عليها مسبقاً، على أن تُجرى مراجعات رسمية في هذا الشأن بصورة ربع سنوية على الأقل. وقد أفاد بنك لندن والشرق الأوسط بأن تقييمات الأداء الفردية تتوافق تماماً مع مؤشرات الأداء الرئيسية للفرق والمؤسسة، مما يساهم في تعزيز الارتباط الوثيق بين المساهمة الفردية للموظف والأهداف التشغيلية الشاملة للبنك.

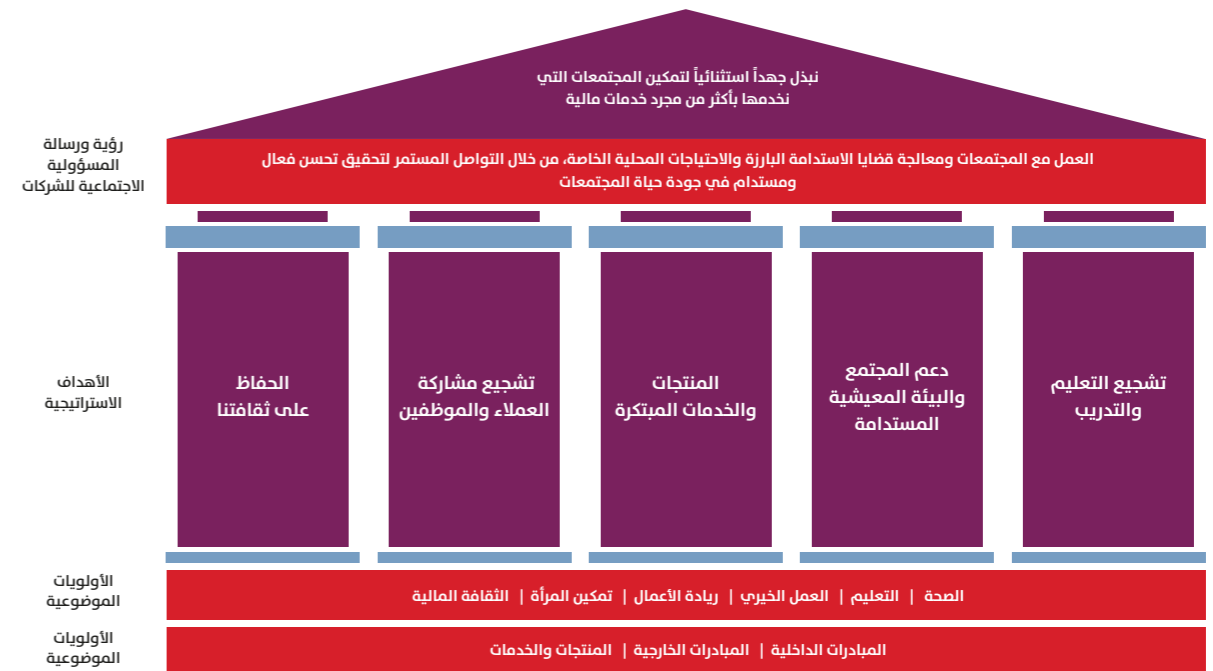
الأثر المجتمعي

ظل الأثر المجتمعي جزءاً مهماً من مساهمة بوبيان الاجتماعية الأوسع في عام 2025، وهو ما يعكس الجهود المبذولة في مجالات التوعية المالية، ورفاهية المجتمع، ودعم ريادة الأعمال، والمشاركة في المبادرات المرتبطة بأولويات التنمية في الكويت.

المسؤولية الاجتماعية للشركات

يتشكل نهج بوبيان تجاه الأثر المجتمعي من خلال إطار استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تُوجه كيفية تفاعل البنك مع المجتمع واستجابته للاحتياجات المجتمعية الأوسع. وباعتباره مؤسسة مالية مسؤولة، يُولي البنك أهمية لبناء علاقات هادفة مع المجتمعات التي يخدمها، بهدف خلق أثر إيجابي طويل الأمد، وتعزيز الشمول، والمساهمة في رفاهية أصحاب المصلحة المحليين والإقليميين.

إطار عمل المسؤولية الاجتماعية للشركات في بنك بوبيان



نظرة عامة على مساهمة بنك بوبيان المجتمعية لعام 2025

التفاصيل	الفئة
54 تقريباً	إجمالي عدد المبادرات الرئيسية
952.071 د.ك. ¹	إجمالي الأموال المستثمرة في المبادرات المجتمعية
الشراكات الرعايات الفعاليات والمبادرات المجتمعية الفعاليات والمبادرات الخاصة بالموظفين التبرعات	نوع المبادرات
المسؤولية الاجتماعية للشركات داخلياً من خلال التعليم والتعلم الرياضة والرفاهية مشاركة الموظفين المشاركة المجتمعية والاجتماعية تنمية الشباب التعليم والتوعية الصحة والعافية المبادرات البيئية المبادرات الدينية/الثقافية دعم ريادة الأعمال المشاركة الرقمية والمشاركة في الرياضات الإلكترونية العمل الخيري والتطوعي المبادرات الموجهة للعملاء	مجالات المبادرات
الموظفون والمجتمع الأكبر	الجمهور المستهدف

¹ جميع الأرقام المُفصّل عنها هي أرقام تقريبية وتشمل هذه الرعايات، بما في ذلك المدارس والمستشفيات، والفعاليات المجتمعية، والفعاليات الرياضية، والتبرعات، ومساهمات التشجير، ومساهمات صيانة الطرق، وتوزيعات الطعام خلال شهر رمضان، وسلال الهدايا، وبعض المصروفات المرتبطة بالتسويق.

تشجيع القيم الإسلامية

تم دعم المشاركة المجتمعية في البنك من خلال مسابقة "رتل مع بوبيان" لحفظ القرآن الكريم، وهي مسابقة تهدف إلى تشجيع التفاعل، فضلاً عن تحسين تجربة المشاركين عبر العمليات الرقمية، وإبراز دعم البنك المستمر للمبادرات التي تُعزز حفظ القرآن الكريم خلال الشهر الفضيل. وقد أُقيمت المسابقة للعام الحادي عشر على التوالي، وكانت متاحة أمام عملاء بوبيان وأبنائهم ممن هم في سن 7 سنوات فما فوق، حيث تم تقسيم المشاركين إلى خمس فئات حسب العمر، وكذلك فئات منفصلة للذكور والإناث.

استخدمت مبادرة "رتل" أنظمة إلكترونية آلية للتسجيل والتقييم والتحكيم بدلاً من الأساليب التقليدية السابقة، مما أدى إلى تحسين تجربة المشاركين، وتعزيز الكفاءة التنظيمية، وزيادة الدقة والعدالة في التحكيم، وتسريع العمليات، وتقليل التدخل اليدوي، بالإضافة إلى دعم الشفافية والمتابعة والتوثيق. كما ساهم هذا التحول في دعم الشفافية، وسهولة المتابعة، والتوثيق السليم طوال عملية المسابقة.



مع بوبيان
رتل

دعم ريادة الأعمال

واصل بنك بوبيان دعم ريادة الأعمال والمشاركة المجتمعية من خلال "مهرجان بوبيان للقهوة"، الذي وفّر منصة للأعمال المحلية مع المساهمة في تعزيز السياحة الداخلية والمشاركة الجماهيرية. وقد نظّم بنك بوبيان "مهرجان بوبيان للقهوة" هذا العام، والذي استقطب أكثر من 110,000 زائر على مدار يومين في حديقة الشهيد. وتم إدراج "مهرجان بوبيان للقهوة" أيضاً على منصة "فيزت كويت" (Visit Kuwait)، بما يتوافق مع الجهود الوطنية لتعزيز السياحة الداخلية، وإبراز الهوية الثقافية والاجتماعية للكويت، ودعم أهداف رؤية الكويت 2035 لتنويع مصادر الدخل والاستثمار.

شهد المهرجان مشاركة أكثر من 60 مقهى كويتيًّا ومشروعات قهوة يقودها الشباب، بالإضافة إلى ورش عمل متخصصة تتناول ثقافة القهوة، وذلك في أجواء عائلية تضمنت أنشطة ترفيهية ومسابقات وهدايا للزوار من جميع الأعمار. ولقد كان المهرجان بمثابة فرصة لجميع رواد الأعمال المشاركين للالتقاء تحت سقف واحد وعرض منتجاتهم المحلية. وبصفته أكبر تجمع للمقاهي، ساهم المهرجان بشكل كبير في نمو وتطوير هذه الأعمال.

يُعتبر بنك بوبيان نفسه شريكاً استراتيجياً لكل مُشارك، وليس مجرد داعم، مما يعزز دوره كمنصة رائدة في تمكين ريادة الأعمال وإثراء الثقافة الريادية في الكويت.

المبادرات الترفيهية

واصل بنك بوبيان استكشاف قنوات جديدة لإشراك الشباب وذلك من خلال مبادرات صُممت للاتصال بالمجتمعات الرقمية الناشئة والاهتمامات المرتبطة بأسلوب الحياة. وفي إطار هذا التوجه، أطلق بنك بوبيان منصة "بوبيان للألعاب" (Boubyan Gaming)، وهي مبادرة مخصصة لمجتمع الرياضات الإلكترونية والألعاب المتنامي. وتهدف المنصة إلى تهيئة بيئة تفاعلية للاعبين من خلال البطولات والمسابقات وتجارب الألعاب التي تجمع اللاعبين والمهتمين في إطار ديناميكي.

من خلال هذه المبادرة، يسعى بنك بوبيان إلى تعزيز تواصله مع الفئات العمرية الأصغر سنًا، فضلاً عن دعم النمو السريع لمنظومة الألعاب والرياضات الإلكترونية في الكويت، مما يعكس رؤية البنك في تجاوز نطاق الخدمات المصرفية التقليدية لتقديم تجارب أكثر ارتباطاً بأسلوب الحياة.



التعاون في مجال إعادة التدوير

في إطار التزامه بالمسؤولية المجتمعية للشركات والاستدامة البيئية، قام بنك بوبيان برعاية مبادرة "معًا من أجل مدارس خالية من المخلفات الإلكترونية"، وهو برنامج بيئي وطني أطلقته حاضنة إيكو (ECO Incubator) بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، والهيئة العامة للبيئة، ومحافظة الأحمدية، والعديد من شركاء القطاع الخاص.

هدفت المبادرة إلى رفع الوعي البيئي وتشجيع ممارسات إعادة التدوير المسؤولة بين الطلاب. وقد شاركت 12 مدرسة ثانوية من جميع أنحاء الكويت في البرنامج، الذي استمر لأكثر من 5 أشهر، وتضمن محاضرات توعية تتناول مخاطر المخلفات الإلكترونية، بالإضافة إلى ورش عمل عملية مكّنت الطلاب والمُعَلِّمين والأسر من إعادة استخدام الأجهزة القديمة أو إعادة توظيفها بشكل إبداعي.

وقد جمعت المدارس المشاركة حوالي 5.5 طن من المخلفات الإلكترونية، مما يعكس تفاعلاً قوياً ووعياً بيئياً متزايداً. وفي ختام المبادرة، كرّم بنك بوبيان المدارس الأفضل أداءً والتي حققت أعلى نتائج في الجمع من بين المدارس المشاركة.



بوبيان كابيتال
Boubyan Capital

المساهمة المجتمعية لشركة بوبيان كابيتال

أفادت شركة بوبيان كابيتال عن تنظيم مبادرة إفطار لصائمي شهر رمضان، ضمن حزمة أنشطته الاجتماعية ذات العطاء المجتمعي.

ومن خلال هذه المبادرات، تجسّد الأثر المجتمعي لبنك بوبيان في عام 2025 في مساهمة أوسع تجاوزت مجرد الخدمات المالية، لتمتد إلى توعية العملاء، والدعم الاجتماعي، وريادة الأعمال، والمشاركة الفاعلة في أولويات التنمية الوطنية. فيفضل حملات التوعية المالية، والشراكات المجتمعية، ودعم رواد الأعمال المحليين، والتمويل ذي البعد التجاري الذي أسهم في تطوير البنية التحتية والإسكان، ظلّ البنك يُوفِّق بين دوره التجاري وخلق القيمة الاجتماعية والاقتصادية على نطاق أرحب.

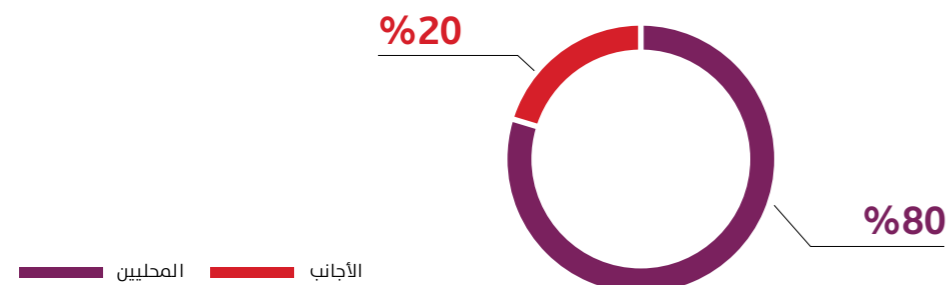
سلسلة التوريد المسؤولة

لطالما شكّلت إدارة سلاسل التوريد المسؤولة جزءاً لا يتجزأ من نهج بنك بوبيان الأوسع في تعزيز النزاهة التشغيلية خلال عام 2025. وقد واصلت ممارسات البنك الشرائية التأكيد على مُساءلة الموردين، ومشاركة السوق المحلية، والتمسك بمعايير واضحة للسلوك التجاري الأخلاقي في جميع علاقاته مع الأطراف الخارجية ذات الصلة.

التوريد المحلي ومعايير الموردين

في الكويت، يُعرّف بنك بوبيان المورد المحلي بأنه الكيان المُسجَّل قانوناً داخل البلاد، بما يرسى أساساً متسقاً لرصد النشاط الشرائي المحلي. وانطلاقاً من هذا التعريف، تم توجيه الجزء الأكبر من ميزانية المشتريات المخصصة في الكويت إلى المُوردين المحليين، فيما كان النصيب الأقل للموردين الأجانب، على النحو المبين أدناه. ودعمًا لهذه القاعدة من الموردين، استعرض البنك مجموعة من فئات الموردين التي تُسهم في تطوير خدماته، بما في ذلك أجهزة تقنية المعلومات، والأدوات المكتبية، والصيانة، والهدايا، والأثاث، وخدمات التمويل والوجبات، والبطاقات البلاستيكية والمعدنية، وغيرها من مقدمي الخدمات. ويعكس توزيع ميزانية المشتريات اعتماد البنك المستمر على المُوردين المحليين في تلبية حصة كبرى من احتياجاته الشرائية، بما يسهم في دعم التنمية الاقتصادية المحلية للسوق الكويتية.

النسبة المئوية لميزانية المشتريات (%)



يتعرّز هذا المسار ويتقوى بسياسة الاستدامة التي يتبناها البنك، والتي تحث الشركات التابعة وشركاء سلسلة التوريد على تبني وتنفيذ الممارسات المستدامة وفق أقصى جهودها الممكنة، شريطة ألا تتعارض هذه الممارسات مع المتطلبات التنظيمية المحلية.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

الاستثمار المجتمعي لبنك لندن والشرق الأوسط

أكد بنك لندن والشرق الأوسط دعمه لبرنامج التدريب المهني بصفته صاحب عمل، كمثال على الأثر الاقتصادي غير المباشر، فضلاً عن الإشارة إلى أن الأثر الإجمالي اعتُبر محدوداً عند مقارنته بالمعايير الخارجية أو أولويات أصحاب المصلحة.

49,002 جنيه استرليني

الاستثمارات المجتمعية لبنك لندن والشرق الأوسط

توقعات نزاهة الموردين

بموجب مدونة قواعد سلوك الموردين المطبقة لدى البنك، يُتوقع من الموردين مزاوله أعمالهم بنزاهة، والامتناع عن قبول الرشوة والفساد والابتزاز والاختلاس. وتتناول المدونة كذلك تضارب المصالح، وتُلزم الموردين بتجنب أي علاقات أو أنشطة رُبما تضر بالعدالة أو النزاهة. فضلا عن ذلك، تنص أحكام الهدايا والترفيه على أن تظل المعاملات التجارية مُحايدة وموضوعية وبمناى عن أي تأثير خارجي، كما تحظر تقديم هدايا نقدية أو شيهية بالنقد فيما يتعلق بالمعاملات التجارية.

كما أن مدونة قواعد سلوك تشترط على الموردين الامتناع عن استخدام العمالة القسرية أو غير الطوعية أو عمالة الأطفال، والالتزام بالمتطلبات السارية بشأن ساعات العمل والأجور والمزايا، واحترام كرامة العمال وحريتهم في تكوين النقابات وحقوقهم في المفاوضة الجماعية. وكذلك تُشجّع المدونة تهيئة بيئات عمل شاملة للجميع، وتطلب توفير بيئة عمل خالية من التمييز والتحرش، على أن تستند القرارات المتعلقة بالتوظيف إلى المؤهلات والأداء والمهارات والخبرات. وبالتوازي مع ذلك، يُتوقع من الموردين توفير ظروف عمل آمنة وصحية، تشمل التدريب على السلامة، ومعدات الوقاية الشخصية، وإجراءات الطوارئ المعلنة. أما على الصعيد البيئي، فتُلزم المدونة الموردين بالالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها، وتقليل النفايات والانبعاثات واستهلاك الطاقة، والتعامل مع المواد الخطرة بشكل آمن ومسؤول.

تمنح المدونة كذلك بوبيان الحق في إجراء عمليات تدقيق أو تقييم لمدى التزام الموردين، تشمل الزيارات الميدانية، ومراجعة السجلات، والتقييمات من قبل أطراف خارجية. وتعمل هذه الأحكام على تعزيز حوكمة المشتريات، ودعم رقابة أكثر وضوحًا على سلوكيات الأطراف الخارجية، مع ضمان توافق المنظمات عبر سلسلة توريد البنك مع ممارسات بوبيان المستدامة وقيمه.

دراسة حالة

ملحق عقد الاستدامة

في عام 2025، طرحت إدارة الخدمات العامة ملحق إطار استدامة لإدراجه في عقود المشتريات، بمصادقة من إدارة الاستدامة، وذلك لتعزيز دمج مبادئ الاستدامة في إدارة الموردين والعقود. وجرى تصميم الملحق لجعل الالتزام بمعايير الاستدامة جزءاً أكثر رسمية في عمليات الشراء والتعاقد، مع دعم الأهداف الأوسع المرتبطة بالإشراف البيئي، والمسؤولية الاجتماعية، والحوكمة الأخلاقية، ومخرجات المشتريات المستدامة.

يُحدد الملحق القرارات والتعهدات المتعلقة بالاستدامة للموردين ومقاوليهم من الباطن، بما في ذلك الالتزامات بالحد من الآثار السلبية على تغير المناخ والتنوع البيولوجي، وخفض انبعاثات الغازات الدفيئة، وتحسين كفاءة الطاقة، والالتزام بالتشريعات البيئية وسياسة الاستدامة لبنك بوبيان، وتجنب عمالة الأطفال. كما يفرض متطلبات للمراقبة السنوية للحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، والإبلاغ عن الانبعاثات واستهلاك الطاقة، والإخطار بحالات عدم الالتزام البيئي أو الحوادث الجسيمة، وتخطيط الإجراءات التصحيحية، وحق بنك بوبيان في تفتيش المرافق وتعليق الاتفاقيات أو إنهاؤها في حالات الخرق الجوهري. وتساعد هذه الأحكام مجتمعة في ترسيخ تطلعات الاستدامة بشكل أكثر مباشرة في العلاقات مع الموردين وتحرير العقود.

بوبيان تكافل
Boubyan Takaful

شبكة مُورّدي بوبيان تكافل

يعتمد بنك بوبيان تكافل على شبكة متنوعة من الموردين ومقدمي الخدمات، ممن يدعمون تنفيذ عملياته التأمينية وإدارتها واستدامتها. ويحافظ البنك على عدد من العلاقات التجارية الاستراتيجية التي تُعزّز تقديمه للخدمات، وابتكاره، وانتشاره في السوق. وتشمل هذه العلاقات شركات بيئية مع أنشطة رئيسية محددة لمورديه، على النحو التالي:

تقنية المعلومات والمنصات الرقمية:

مقدمو خدمات أنظمة التأمين الأساسية، وإدارة الوثائق، ومعالجة المطالبات، والتطبيقات عبر الهواتف المحمولة، والأمن السيبراني، والاستضافة السحابية، وأدوات التكامل الرقمي.

خدمات إعادة التأمين:

معيدو التأمين ووسطاء إعادة التأمين، الذين يُوفرون قدرة على نقل المخاطر، وتحليلات للمحافظ، ودعم الاكتتاب.

شبكات الرعاية الطبية والمساعدة:

المستشفيات والعيادات والمديرون الخارجيون، والمساعدة على الطريق، وشركات المساعدة أثناء السفر، حيث يدعمون المطالبات الصحية والخاصة بالسفر والحوادث.

الخدمات التشغيلية المُسندة لمصادر خارجية:

مقدمو خدمات مراكز الاتصال، ودعم معالجة المطالبات، وخدمة العملاء، ومقدمو خدمات المعالجة الخلفية.

وكالات الإعلام والإعلان والإنتاج:

الشركاء في المجالات الإبداعية والرقمية والإنتاجية الذين يدعمون إدارة العلامة التجارية، والحملات التسويقية، وصناعة المحتوى، والتواصل مع العملاء.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

موردو بنك لندن والشرق الأوسط

يُعرّف بنك لندن والشرق الأوسط المورد المحلي بأنه الكيان المسجل قانوناً داخل البلد ذاته المعتمد كمرجع لإعداد التقارير. وقد حدّد بنك لندن والشرق الأوسط كلا من لندن ودبي والرياض كمواقع تشغيل رئيسية، إلى جانب مكتب مبيعات صغير في مدينة جدة.

عبر هذه المواقع، حدد البنك مورديه الداعمين لخدماته في مجالات أنظمة تقنية المعلومات والبرمجيات، والبيانات والتحليلات، وإدارة المرافق، والخدمات المهنية والاستشارية، والخدمات التشغيلية المسندة إلى مصادر خارجية وخدمات الدعم. **واستناداً إلى تحليل عام للإنتاج الشرائي لعام 2025، قدّر البنك أيضاً أن حوالي 65% من إجمالي نفقات المشتريات قد توجّه إلى موردين كائنين في المملكة المتحدة.**

المسؤولية البيئية

لا تزال المسؤولية البيئية تمثل أولوية دائمة في بنك بوبيان، مع التركيز على إدارة الآثار البيئية الناشئة عن عملياته، ويُواصل كذلك تعزيز قياس ومراقبة والإفصاح عن بصمته التشغيلية. ونظراً للطبيعة المكتبية لأنشطة البنك، تتركز أولوياته البيئية حول كفاءة الموارد، وإدارة المرافق، والحد من النفايات، وتتبع انبعاثات غازات الدفيئة عبر عملياته الخاضعة للرقابة وشركاته التابعة ذات الصلة. وتتواءم هذه المجالات بشكل مباشر مع ركيزة الأثر البيئي في استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة.

خلال عام 2025، تجلّى التقدم في هذا المجال من خلال مواصلة تحسين إدارة البيانات البيئية، والنهوض بممارسات قياس البصمة الكربونية والإفصاح عنها، وتنفيذ مبادرات تشغيلية تهدف إلى دعم الاستخدام الأكثر كفاءة للموارد، والحد من الكثافة البيئية للأنشطة اليومية.

وتُظهر هذه التطورات جهود بوبيان المتواصلة لبناء نهج أكثر تنظيماً وشفافية تجاه الإدارة البيئية، فضلاً عن إرساء أسس أقوى للتخطيط المستقبلي للحد من الانبعاثات، ولاتخاذ إجراءات أوسع طويلة الأجل مرتبطة بتغير المناخ.

العمليات المستدامة

باعتبار المجموعة مؤسسة خدمات مالية، فإن آثارها البيئية التشغيلية ترتبط في المقام الأول بالأنشطة المكتبية، بما في ذلك استهلاك الورق، والمواد الإدارية، والنفايات الروتينية الناتجة عن العمليات التجارية. واستجابة لذلك، تُواصل المجموعة التأكيد على التدابير العملية التي تدعم كفاءة الموارد، وتقلل من استهلاك المواد غير الضرورية، وتحسن الأداء البيئي لعملياتها التشغيلية.

وهذا النهج يدعمه إطار السياسات والإجراءات الأوسع للمجموعة. وتُدمج سياساتنا التشغيلية الاعتبارات البيئية من خلال ممارسات مثل إعادة التدوير وتدابير توفير الطاقة. وتُشكّل هذه الضوابط الداخلية الأساس لإدارة الآثار البيئية ضمن عملياتنا اليومية، وتدعم تنفيذ ممارسات التشغيل المستدامة عبر كيانات المجموعة.

استهلاك الطاقة

تعكس إدارة الطاقة في بنك بوبيان التزامنا المستمر بالعمل بكفاءة مع تقليل الأثر البيئي. ونحن نعتد نهجاً منظماً لرصد استخدام الطاقة والتحكم فيه وتحسينه عبر عملياتنا، وذلك من خلال تتبع أنماط الاستهلاك، وتحديد فرص التحسين، وتنفيذ مبادرات مستهدفة تُعزز الكفاءة دون المساس بجودة الخدمة. وتُدعج الاعتبارات المتعلقة بالطاقة في قراراتنا التشغيلية اليومية، بما يضمن بقاء الاستدامة متوافقة بشكل وثيق مع أداء الأعمال.

تعتمد استهلاكاتنا من الطاقة بشكل أساسي على استخدام الكهرباء في مبنى المقر الرئيسي، وشبكة الفروع، ومراكز البيانات. وتدعم هذه المرافق الخدمات المصرفية الأساسية، والمنصات الرقمية، والإضاءة، وأنظمة التحكم في المناخ، وكلها أمور ضرورية لتقديم تجربة سلسة للعملاء. بالإضافة إلى ذلك، نحن نستخدم الوقود للمولدات الاحتياطية لحماية استمرارية الأعمال، إلى جانب مساهمة أصغر من مركبات الشركة. وباعتبارنا مؤسسة موجهة نحو الخدمات، فإن بصمتنا الطاقية تتشكل إلى حد كبير من خلال الأنشطة المكتبية والمتطلبات المتزايدة لبنيتنا التحتية الرقمية.

في هذا الفصل:

161

العمليات المستدامة

167

البصمة الكربونية



المواءمة الاستراتيجية 2029:
ركيزة الأثر البيئي

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

بنك لندن والشرق الأوسط - إدارة الطاقة

اتبع بنك لندن والشرق الأوسط تدابير لتوفير الطاقة خلال عام 2025 من خلال مبادرات استندت إلى تقرير خارجي وفقاً لمخطط فرص توفير الطاقة (ESOS) تم التأكيد به في مارس 2025. وكان التوفير المستهدف للطاقة يبلغ 35,800 كيلوواط/ساعة مقابل خط أساس قدره 735,173 كيلوواط/ساعة، والذي تم تحديده كأول سنة لتقييم مخطط فرص توفير الطاقة. واستندت التقديرات إلى حسابات أعدتها مستشارون خارجيون مستقلون، نظراً لعدم وجود قياسات بعدد فردي للمبنى.

إدارة النفايات

تظل إدارة النفايات جزءاً لا يتجزأ من نهج المجموعة في العمليات المستدامة. وضمن عمليات بنك بوبيان المدارة مباشرة، تُعد النفايات الورقية أكثر تيارات النفايات صلة بالنموذج التشغيلي الإداري والمكتبي للبنك. ونظراً لطبيعة أنشطته، فإن توليد النفايات بشكل عام محدود، ولا يتم حالياً تتبعه بشكل شامل عبر العمليات. وهذا الأمر يعكس كلاً من انخفاض مستوى النفايات بطبيعته في العمل، واستمرار جهود البنك لتقليل استخدام الورق من خلال ممارسات الأرشفة، والرقمنة، وأتمتة العمليات. وعليه، فإن البيانات الكمية المُفصّل عنها أدناه تُركّز على النفايات الورقية المعاد تدويرها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مما يمثل المؤشر الأكثر موثوقية ومراقبة باستمرار والمتاح حالياً ضمن العمليات الخاضعة للرقابة. ويتم تتبع بيانات إعادة تدوير النفايات الورقية داخلياً من خلال تقارير جدول البيانات على مستوى المرافق لدعم المراقبة والإشراف.

كجم من مكافئ ثاني أكسيد الكربون 1,739.70



الانبعاثات التي تم تجنبها من خلال إعادة التدوير¹

كجم 1,500



إجمالي النفايات الورقية المُعاد تدويرها

¹ يُقدّر تجنب الانبعاثات الناتج عن إعادة تدوير النفايات الورقية بالاعتماد على الفرق بين الانبعاثات التي كانت ستحدث لو أرسلت النفايات الورقية إلى مدفن نفايات، والانبعاثات المرتبطة بعملية إعادة تدويرها.



أبرز ملامح استراتيجية الاستدامة

تم إعادة تدوير 100% من النفايات الإلكترونية

لإدارة بصمتنا الطاقية وتقليصها، نواصل تنفيذ مجموعة من تدابير الكفاءة في جميع أنحاء البنك. وتشمل هذه التدابير الاعتماد التدريجي للتقنيات الموفرة للطاقة، وتحسين أنظمة التبريد والإضاءة، وزيادة الرقمنة للحد من الاعتماد على الموارد المادية. كما نراقب عن كثب استخدام المولدات الاحتياطية لضمان الحفاظ على المرونة التشغيلية بأكثر الطرق الممكنة كفاءة. وإلى جانب هذه التدابير، نُعزز الوعي بين الإدارات لتشجيع الاستخدام المسؤول للطاقة، مما يعزز ثقافة الكفاءة في جميع أنحاء المؤسسة.

استخدام الطاقة في بنك بوبيان

الفئة	إجمالي عام 2025	إجمالي عام 2024	التغير الحاصل على أساس سنوي
استهلاك الوقود - المولدات (لتر)	7,741	18,622.50	-58.43%
استهلاك الوقود - الاحتراق المتنقل (لتر)	39,595	40,128	-1.33%
استهلاك الكهرباء (كيلوواط ساعة)	12,339,502.13	12,063,934	+2.28%
إجمالي استهلاك الطاقة (جيجا جول) ¹	46,040.66	45,492.11	+1.21%
كثافة الطاقة الإجمالية (جيجا جول/موظف الدوام الكامل)	24.70	25.67	-3.79%
كثافة الطاقة الإجمالية (جيجا جول/1,000 د.ك. من صافي الدخل)	0.172	0.185	-3.79%

¹ تم الحصول على قيم السرعات الحرارية للبخار/المركبات والديزل من الرابط التالي: <https://unstats.un.org/unsd/energy/yearbook/2014/08i.pdf>. في حين كان عامل التحويل المستخدم لتحويل الكهرباء (كيلوواط/ساعة) إلى طاقة (جيجا جول) هو 0.0036 جيجا جول/كيلوواط/ساعة.

بوبيان كابيتال
Boubyan Capital

بوبيان كابيتال - الكفاءة التشغيلية من خلال الرقمنة

عزز بنك بوبيان كابيتال نهجه التقني من خلال أتمتة عمليات إعداد التقارير والعمليات التشغيلية الرئيسية، مما قلل الاعتماد على التوثيق اليدوي والموارد المادية. وقد دعم ذلك مسارات العمل الرقمية الأكثر كفاءة، وساهم في خفض استهلاك الورق عبر الأنشطة ذات الصلة. وفي هذا السياق، لا يُعد تحسين العمليات الرقمية مجرد إجراء لتحقيق الكفاءة التشغيلية، بل يُمثل أيضاً مساهمة عملية في تقليل كثافة الموارد للأنشطة المكتبية.

دراسة حالة

الكتيبات الرقمية: تقليل استخدام الأوراق من خلال التواصل الرقمي

دعمًا لأهداف البنك المتعلقة بالاستدامة البيئية، قام القسم بتحويل مواد التواصل الخارجية من تنسيقات ورقية إلى قنوات رقمية خلال عام 2025. ونتيجة لذلك، أصبحت الخدمات والاتصالات الخاصة بالمنتجات تُقدَّم الآن من خلال الكتيبات الإلكترونية بدلاً من المواد المطبوعة.

وساهم هذا التحول في تحقيق تخفيض كبير في استهلاك الورق، ودعم استخدامًا أكثر مسؤولية للموارد، وقلل من توليد النفايات. كما ساعد في خفض البصمة البيئية التشغيلية للبنك مع تعزيز ممارسات التواصل الأكثر كفاءة واستدامة.

نظام Live Request للطلبات من الإدارة الشرعية

عزز قسم الرقابة الشرعية آلية استلام ومعالجة الطلبات ذات الصلة بالشرعية من خلال النظام الإلكتروني المباشر للطلبات "Live Request"، مما أدى إلى إلغاء الإجراءات الورقية وتحسين كفاءة مراجعة المستندات. وقلل النظام من الاعتماد على الأوراق، وحسّن دقة وسرعة المراجعات الشرعية، وعزز إمكانية التتبع والتوثيق، ودعم كلاً من الاستدامة البيئية والكفاءة المؤسسية.

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

إدارة النفايات في بنك لندن والشرق الأوسط

في بنك لندن والشرق الأوسط، تتأثر العمليات المستدامة بحقيقة أن منشآت مستأجرة من الباطن وليست مملوكة، مما يحد من السيطرة المباشرة على ترتيبات التخلص من النفايات على مستوى المبنى بشكل أوسع. وضمن هذه الحدود التشغيلية، يواصل البنك إدارة الجوانب البيئية التي تقع ضمن نطاق تأثيره المباشر. ويشمل ذلك فصل تيارات متعددة من النفايات مثل النفايات الجافة المختلطة، والورق والكرتون، ونفايات الطعام، والبطاريات، وبقايا القهوة، والمخلفات الإلكترونية، فضلاً عن إعادة تدوير أجهزة تقنية المعلومات حيثما أمكن ذلك، وإعادة استخدام أو شراء الأثاث المستعمل كلما كان ذلك ممكناً.

وتتم مراقبة أداء إدارة النفايات وإعادة التدوير من خلال ترتيبات على مستوى المبنى مع شركاء المرافق.

خلال عام 2025، تمت إعادة تدوير
63.23% من نفايات المكاتب

مسارات النفايات المعاد تدويرها



843.7 كجم

من المواد الجافة المختلطة
القابلة لإعادة التدوير

696.3 كجم

من نفايات الطعام

121.4 كجم

من نفايات القهوة

132.96 كجم

من الورق/الكرتون

في المرحلة الحالية من نضج عملية إعداد التقارير، يُركز نهج البنك في كفاءة المياه على تعزيز المراقبة الداخلية وتحسين الرؤية لأنماط الاستهلاك عبر بصمته التشغيلية. وهذا أمر من شأنه أن يدعم تحديد الفرص العملية لتقليل استهلاك المياه الذي يمكن تجنبه بمرور الوقت، من خلال الضوابط التشغيلية، وتدابير التوعية، ومبادرات الكفاءة على مستوى المرافق حيثما أمكن. ومع استمرار نضج جودة البيانات وممارسات المراقبة، نتوقع تعزيز قدرتنا على تقييم الأداء وتتبع التقدم المحرز نحو هدفنا للخفض لعام 2029.

استهلاك المياه

إجمالي استهلاك المياه (بالجالون)	3,520,964
كثافة استهلاك المياه (جالون/موظف الدوام الكامل)	1,888.92

البصمة الكربونية

نحن ندرك أن انبعاثات غازات الدفيئة تمثل محركاً رئيسياً لتغير المناخ، إذ تعمل هذه الغازات على حبس الحرارة في الغلاف الجوي للأرض، وتساهم في ارتفاع درجات الحرارة العالمية، وتغيير أنماط الطقس، وزيادة وتيرة وشدة الآثار المرتبطة بتغير المناخ. والانبعاثات الناتجة عن احتراق الوقود، والكهرباء المشتراة، والمبردات، والنقل، وغيرها من الأنشطة التشغيلية من شأنها أن تزيد من تركيز ثاني أكسيد الكربون، والميثان، وغيرها من غازات الدفيئة في الغلاف الجوي، مما يؤدي إلى تكثيف الاحتباس الحراري وما يرتبط به من عواقب بيئية واجتماعية واقتصادية. وبالنسبة للمؤسسات المالية مثلنا، ورغم أن الانبعاثات التشغيلية المباشرة تكون عمومًا أقل مما عليه الواقع في الصناعات الثقيلة، فإن إدارة انبعاثات غازات الدفيئة والحد منها لا يزال يمثل عنصرًا مهمًا في الإشراف البيئي المسؤول واتخاذ إجراءات أوسع بشأن المناخ.

يُدرِك بنك بوبيان أهمية قياس بصمته الكربونية وإدارتها كجزء من التزامه بالمسؤولية البيئية. ولضمان محاسبة متسقة وموثوقة للانبعاثات، يتبع البنك المنهجيات الموضحة في المعيار المؤسسي لبروتوكول غازات الاحتباس الحراري لتقدير انبعاثات النطاق "1" والنطاق "2"، ومعيار سلسلة القيمة المؤسسية من نفس البروتوكول لتقدير انبعاثات النطاق "3". ويدعم هذا النهج الحساب المنظم للانبعاثات وتتبعها والإفصاح عنها عبر عمليات البنك، ويساعد في ضمان توليد البيانات المتعلقة بالمناخ بناءً على منهجيات معترف بها، مما يتيح المقارنة السنوية لرصد التقدم ومجالات التحسين.

ولضمان تحديد أولويات هذه الجهود، تتضمن استراتيجية بنك بوبيان لعام 2029 أهدافًا لانبعاثات غازات الدفيئة لتكون بمثابة مسار محدد لإدارة البصمة الكربونية التشغيلية للبنك، وتعكس الاستراتيجية نية بنك بوبيان في تعزيز الأداء المناخي بمرور الوقت من خلال تحسين القياس والمراقبة ومبادرات الحد من الانبعاثات.

الأداء والمراقبة

الخطوة الأولى نحو تحقيق أهدافنا تتمثل في تعزيز إدارتنا للآثار المرتبطة بالمناخ من خلال قياس انبعاثات غازات الدفيئة والإفصاح عنها عبر عمليات المجموعة. وترتبط بصمتنا الكربونية التشغيلية في المقام الأول باستخدام الطاقة في المباني التشغيلية، في حين تنشأ انبعاثات إضافية من استهلاك الوقود، والمبردات، والسفر لأغراض العمل، والأنشطة المتعلقة بالمياه، والنقل، ومعالجة النفايات. وفي عام 2025، قام بنك بوبيان بقياس الانبعاثات عبر النطاق "1" والنطاق "2" وفئات مختارة من النطاق "3"، مما عزز فهم البنك لبصمته الكربونية التشغيلية، ودعم تنفيذ استراتيجيته الأوسع للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة.

دراسة حالة

مبادرة نعمتي

واصل بنك بوبيان دعم رفاهية المجتمع والاستهلاك المسؤول من خلال شراكته مع مبادرة "نعمتي"، التي تجمع بين حفظ الطعام، والحد من هدره، والدعم الغذائي للأسر المتعففة، والتوعية بالاستهلاك المسؤول والاستدامة، بما يتوافق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

تهدف مبادرة "نعمتي" إلى تقليل هدر الطعام من خلال تحويل الفائض الغذائي إلى قيمة عبر إعادة تعبئته وتحويله إلى وجبات جاهزة للتوزيع. وتشمل المبادرة أيضًا إعداد سلال غذائية تحتوي على مواد أساسية لدعم الأسر المتعففة والمحتاجة، وهذا من شأنه أن يُحدث أثرًا إيجابيًا طويل الأمد داخل المجتمع.

وتُمثّل هذه الشراكة ركيزة أساسية من مساهمات بوبيان المجتمعية، وتمتد على مدار العام لتعزيز ممارسات الاستهلاك المسؤول، والحد من هدر الطعام، وتلبية الاحتياجات الغذائية للأسر والأفراد المتعنفين. ومن خلال هذه الشراكة، يسعى بوبيان إلى تقديم رسائل توعوية بشأن مخاطر هدر الطعام وتشجيع عادات استهلاك أكثر مسؤولية.

الأثر بالأرقام خلال عام 2025:

- حفظ أكثر من مليون طن من الطعام
- توزيع أكثر من 90 ألف سلة غذائية
- توزيع أكثر من 100,000 وجبة
- مشاركة أكثر من 450 متطوعاً
- بإجمالي قيمة سوقية تتجاوز 6 ملايين د.ك
- على مدار الشراكة التي استمرت طوال العام، تم أيضاً إعداد أكثر من مليون وجبة مجمعة من الشركة الكويتية لخدمات الطيران - كاسكو KASCO.

الحفاظ على المياه

نظراً لطبيعة عملياتنا، ترتبط الآثار البيئية المباشرة للبنك المتعلقة بالمياه في الأساس باستهلاك المياه عبر الفروع والمكاتب وغيرها من المباني التشغيلية. ورغم أن استخدام المياه ليس من بين الجوانب البيئية الأكثر جوهرية في نموذجنا التشغيلي المكتبي، فإنه يظل عنصرًا مهمًا في إدارة الموارد المسؤولة والكفاءة التشغيلية.

دعمًا لأهدافه طويلة الأجل المتعلقة بكفاءة الموارد، وضع بنك بوبيان هدفًا في عام 2023 لخفض استهلاك المياه بنسبة 20% بحلول عام 2029. ويعكس هذا الهدف التزام البنك بتحسين إدارة الآثار البيئية التشغيلية، ويُشكل جزءًا من رحلته الأوسع في مجال الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة.

تماشياً مع معيار المحاسبة وإعداد التقارير لبروتوكول غازات الاحتباس الحراري، يُصنّف بنك بوبيان ويفصح عن انبعاثات غازات الدفيئة عبر النطاق "1" والنطاق "2" وفئات مختارة من النطاق "3". ويشمل النطاق "1" الانبعاثات المباشرة من المصادر المملوكة أو الخاضعة لسيطرة البنك، مثل استهلاك الوقود في المركبات والمولدات المملوكة أو الخاضعة للسيطرة، بالإضافة إلى الانبعاثات المتسربة المرتبطة بتسربات المبردات من أنظمة التبريد وتكييف الهواء. ويشمل النطاق "2" الانبعاثات غير المباشرة الناتجة عن توليد الكهرباء المشتراة المستهلكة في مباني البنك التشغيلية، بما في ذلك الفروع والمكاتب.

أما النطاق "3" فيشمل الانبعاثات غير المباشرة الأخرى التي تحدث خارج نطاق السيطرة التشغيلية المباشرة للبنك، ولكنها تنشأ عن أنشطة ضمن سلسلة القيمة التشغيلية الخاصة به. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قام بنك بوبيان بقياس الانبعاثات ضمن فئات النطاق "3" المختارة التالية:

- **الفئة 1 – السلع والخدمات المشتراة:** الانبعاثات المضمنة المرتبطة بالسلع والخدمات المشتراة، مثل المياه الموردة عبر عمليات البنك، بما في ذلك الانبعاثات في المنبع الناتجة عن عمليات إمدادات المياه ومعالجتها.
- **الفئة 4 – النقل والتوزيع في المنبع:** الانبعاثات الناشئة عن خدمات البريد السريع التي تقدمها أطراف خارجية والمستخدم لنقل السلع والمواد التي يشتريها البنك، عند الاقتضاء، وغير المدرجة ضمن انبعاثات النطاق "1" أو الثاني.
- **الفئة 5 – النفايات الناتجة عن العمليات:** الانبعاثات المرتبطة بمعالجة النفايات الناتجة عن عمليات البنك خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وتشمل حالياً النفايات الورقية المرسلة لإعادة التدوير.
- **الفئة 6 – السفر لأغراض العمل:** الانبعاثات الناتجة عن سفر الموظفين لأغراض العمل خلال الفترة المشمولة بالتقرير عبر وسائل نقل مثل السفر الجوي غير المشمولة في النطاق "1" أو "2".

ينصب تركيزنا المناخي الحالي على الانبعاثات التشغيلية. وتُعطي استراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لبنك بوبيان الأولوية لقياس الانبعاثات التشغيلية والحد منها والإفصاح عنها، في حين لا يزال محاسبة الانبعاثات الممولة وتحديد أهدافها قيد التطوير. وفي هذه المرحلة، لم نضع بعد هدفاً معلناً للوصول إلى صافي انبعاثات صفري للانبعاثات الممولة، لكننا نعطي الأولوية لتطوير البيانات الداخلية والمنهجيات والحوكمة لدعم المراحل المستقبلية من إعداد التقارير المناخية. ومع استمرار نضج هذه القدرات، يُرعى يتم تقييم مسألة النظر في أهداف الانبعاثات الممولة بما يتوافق مع مدى الاستعداد الداخلي المتطور والتوقعات التنظيمية.

في عام 2025، استمرّ ملف انبعاثاتنا في أن يهيمن عليه إلى حد كبير النطاق "2" المتعلق بالكهرباء المشتراة، مما يعكس الطبيعة المكتئبة لعمليات البنك. ومع ذلك، وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، وسّع البنك نطاق محاسبة النطاق "1" ليشمل الانبعاثات المتسربة إلى جانب مصادر الاحتراق الثابتة والمتنقلة، مما أدى إلى تمثيل أكثر اكتمالاً للانبعاثات التشغيلية المباشرة. وضمن هذه الفئة، نقوم بحساب الانطلاق غير المتعمد للغازات المسببة للاحتباس الحراري من المعدات أو الأنظمة أو البنية التحتية بسبب التسرب أو الارتشاح أو غيرها من التصريفات غير المقصودة، التي تتبع عادةً من مصادر مثل وحدات تكييف الهواء والتبريد التي تحتوي على مبردات.

كما تم توسيع نطاق الإفصاحات المتعلقة بالنطاق "3" في عام 2025 لتشمل مجموعة أوسع من الفئات التشغيلية غير المباشرة، بما في ذلك السلع والخدمات المشتراة المرتبطة بالمياه، والسفر لأغراض العمل، والنقل والتوزيع في المنبع، والانبعاثات المرتبطة بإعادة تدوير النفايات. ومن شأن هذا التحسن في تغطية الفئات أن يُعزّز خط الأساس للانبعاثات التشغيلية لدى البنك ويزيد من وضوح التأثيرات غير المباشرة التي تتجاوز مجرد استهلاك الطاقة. وبالتوازي مع ذلك، اتخذنا أيضاً خطوات عملية لمعالجة الانبعاثات في مجال النقل والتوزيع في المنبع، من خلال استخدام البيانات المقدمة من الموردين والشركاء عبر سلسلة القيمة، مثل خدمة جوجرين بلس (GoGreen Plus) من شركة دي إتش إل لأنشطة البريد السريع خلال عام 2025، مما يدعم خفض الانبعاثات المرتبطة بالنقل ضمن هذه الفئة. وفقاً للتقارير المقدمة من المورد، فقد ساهم هذا وحده في تحقيق تخفيض بنسبة 33% في انبعاثات شحن البضائع خلال عام 2025 مقارنة بعام 2024.

يُمثل توسيع نطاق الإبلاغ عن النطاق "1" والنطاق "3" في عام 2025 خطوة مهمة في المسيرة المستمرة لتطوير إفصاحاتنا المتعلقة بالبصمة الكربونية. ومن خلال رصد مجموعة أوسع من المصادر التشغيلية المباشرة وغير المباشرة، يبنى البنك جرداً أكثر شمولاً للانبعاثات يُمكنه دعم تحليل الاتجاهات المستقبلية، وتحديد الأهداف، والتخطيط للحد من الانبعاثات. ويُعد هذا التقدم مهماً بشكل خاص مع استمرارنا في تطوير نهجنا تجاه إعداد التقارير المناخية، وتعزيز جودة واكتمال بيانات الانبعاثات لدينا بمرور الوقت.

أداء الغازات الدفيئة

التغير على أساس سنوي	إجمالي عام 2024	إجمالي عام 2025	الفئة
			النطاق "1" (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
-58.43%	54.51	22.66	الاحتراق الثابت ²
-1.44%	93.97	92.61	الاحتراق المتنقل ³
-	-	433.20	الانبعاثات المتسربة ⁴
-	148.47	548.47	إجمالي النطاق "1"
-	0.08	0.29	كثافة النطاق "1" (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/موظف الدوام الكامل)
			النطاق "2" (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
+1.50%	7,527.41	7,640.50	الكهرباء المشتراة ⁵
-3.51%	4.25	4.10	كثافة النطاق "2" (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/موظف الدوام الكامل)
			النطاق "3" (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
-	-	3.06	الفئة 1 – السلع والخدمات المشتراة ⁶
-49.63%	2.68	1.35	الفئة 4 – النقل والتوزيع في المنبع ⁷
-96.30%	0.19	0.01	الفئة 5 – النفايات الناتجة عن العمليات
+55.21%	120.76	187.44	الفئة 6 – السفر لأغراض العمل ⁸
-	123.63	191.86	إجمالي النطاق "3"
-	0.07	0.10	كثافة النطاق "3" (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/موظف الدوام الكامل)

¹ تتضمن الأرقام الموضحة في هذا الجدول بيانات الانبعاثات لبنك بوبيان فقط

² استُخدمت عوامل الانبعاثات للاحتراق الثابت من بروتوكول غازات الاحتباس الحراري، وهي تشمل غاز الميثان، وأكسيد النيتروز، وثاني أكسيد الكربون، والمُبلغ عنها بما يعادلها من ثاني أكسيد الكربون.

³ استُخدمت عوامل الانبعاثات للاحتراق المتنقل من بروتوكول غازات الاحتباس الحراري، وهي تشمل غاز الميثان، وأكسيد النيتروز، وثاني أكسيد الكربون، والمُبلغ عنها بما يعادلها من ثاني أكسيد الكربون.

وقد أُعيد بيان انبعاثات الاحتراق المتنقل لعام 2024 باستخدام أحدث عوامل الانبعاثات المتاحة في بروتوكول الغازات الدفيئة، وبناءً على ذلك، تحل الأرقام المُعاد بيانها محل انبعاثات الاحتراق المتنقل لعام 2024 المُعلن عنها سابقاً.

⁴ استُخدمت قيم إمكانات الاحتراق العالمي للانبعاثات المتسربة من تقرير التقييم الخامس للهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ. يُرجى ملاحظة أنه لم يتم الإبلاغ عن بيانات عام 2024.

⁵ استُخدمت عوامل الانبعاثات المستخدمة لحساب الانبعاثات المرتبطة بتوليد الكهرباء المشتراة من الموقع التالي: https://www.carbonfootprint.com/international_electricity_factors.html.

وغازات الدفيئة المشمولة ضمن عامل الانبعاثات غير متوفرة حالياً.

⁶ إن عوامل الانبعاثات المطبقة لاحتساب الانبعاثات المرتبطة باستخدام المياه تم الحصول عليها من قاعدة بيانات DEFRA لمعاملات تحويل انبعاثات الغازات الدفيئة.

⁷ يمثل النقل والتوزيع في المراحل الأولية انبعاثات من المصدر إلى العجلات المرتبطة بخدمات الشحن المشتراة. وقد تم تزويد أرقام الانبعاثات المُعلن عنها مباشرة من قبل المورد من خلال التقارير الدورية للانبعاثات التي تم تقديمها إلى بوبيان.

⁸ تم تعديل أرقام 2024 وفقاً لمنهجية الاحتساب المحدثة التي تتضمن معاملات الانبعاثات المحدثة التي تم الحصول عليها من قاعدة بيانات DEFRA لمعاملات تحويل انبعاثات الغازات الدفيئة (2025).

blme

بنك لندن والشرق الأوسط
Bank of London & The Middle East

إدارة الانبعاثات في بنك لندن والشرق الأوسط

لا يزال الأثر البيئي المباشر لبنك لندن والشرق الأوسط محدودًا، حيث ترتبط بصمته الكربونية الرئيسية بشكل أساسي بمبانيه المكتبية، وهي حديثة وفعالة في استخدام الطاقة، مع تركز غالبية الموظفين في المقر الرئيسي في لندن. ويستخدم البنك نسبة كثافة انبعاثات متمثلة في أطنان مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل مليون جنيه إسترليني من الدخل، باعتبارها المقياس الأكثر صلة بنموذج أعماله. ولا تمتلك المجموعة في المملكة المتحدة سيارات شركة أو مركبات أسطول، ويظل استخدام الموظفين للسيارات الشخصية أو المستأجرة لأغراض العمل محدودًا للغاية، رغم وجود مركبة شركة واحدة في الشركة التابعة في المملكة العربية السعودية. ويتم الإفصاح سنويًا عن بيانات انبعاثات النطاق "1" والنطاق "2" في التقرير السنوي لبنك لندن والشرق الأوسط.

ودعمًا لتوفير مصادر طاقة أقل كربونًا، عمل البنك أيضًا مع مديري مبانيه للتسجيل في موردي الطاقة الذين يستخدمون ضمانات منشأ الطاقة المتجددة (إمدادات مدعومة بضمانات منشأ الطاقة المتجددة). وهذا أثمر في عدم وجود انبعاثات من النطاق "2" من استهلاك الكهرباء في السنة المشمولة بالتقرير. ومن ثم، ظلت انبعاثات الكربون الإجمالية لبنك لندن والشرق الأوسط خلال العام محدودة، وكانت تُعزى بالكامل إلى تعويضات وقود الموظفين، وبلغ مجموعها 1.61 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون.

بشكل عام، تعكس جهود الإشراف البيئي لبنك بوبيان نهجًا أكثر تنظيمًا لفهم الآثار البيئية المرتبطة بعملياته وإدارتها والإفصاح عنها. وإلى جانب أولويات الحوكمة والابتكار والخدمات المصرفية المسؤولة والأولويات ذات الصلة بالموارد البشرية التي تم تناولها في الفصول السابقة، تكمل هذه الجهود الصورة الأوسع لكيفية دمج الاستدامة في نموذج تشغيل البنك وتوجهه الاستراتيجي طويل الأجل.

الملحق

في هذا الفصل:

173	إفصاحات إضافية متعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة
177	فهرس المبادرة العالمية للتقارير
206	مؤشر البورصة
207	المؤشرات الإضافية

إفصاحات إضافية متعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

#	البيان
1	عند الاقتضاء، يتم تطبيق اعتبارات المخاطر البيئية والاجتماعية على أنشطة تمويل مشاريع بوبيان من خلال حوكمة المخاطر الداخلية ومتطلبات الامتثال، على الرغم من أن هذه الأنشطة لا تأخذ في الاعتبار حاليًا مبادئ Equator Principles.
2	تخضع اعتبارات الاستدامة في الأنشطة الاستثمارية الخاصة بالأعمال المصرفية الاستثمارية لسياسات الاستدامة، التي تنص على مبادئ الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة واجبة التطبيق في جميع أنشطة بوبيان، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بالتمويل والاستشارات، على مستوى عالي وبطريقة قائمة على المبادئ.
3	تُدار اعتبارات الاستدامة المتعلقة بأنشطة اكتتاب أدوات الدخل الثابت على مستوى عالي من خلال سياسة الاستدامة، التي تنص على مبادئ الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة واجبة التطبيق في جميع لأنشطة بوبيان.
4	تُعالج عوامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في أنشطة اكتتاب أدوات الدخل الثابت بعناية كبيرة من خلال إجراءات الحكومة، والعناية الواجبة تجاه العملاء، وعماليات الامتثال الحالية، بما يتماشى مع سياسة الاستدامة المعتمدة.
5	يُوفر التمويل المستدام في المقام الأول من خلال تمويل المشروعات المستدامة بما يتماشى مع إطار عمل التمويل المستدام.
6	حسب بيانات الربع الرابع من عام 2025، كان الكويتيين يمثلون 88.24% من الإدارة العليا و78.57% من الإدارة الوسطى و82.53% من الإداريين على المستوى الأدنى في بوبيان.
7	في بوبيان، نقوم بتتبع وقياس مدى مشاركة الموظفين من خلال استبيان نصف سنوي، ومؤشر ماركيزي لقياس الصحة التنظيمية. وينتج هذا الاستبيان للبنك تقييم نفسه على المستوى العالمي، وعلى مدى دورات الاستبيان الثلاث الماضية على مستوى المؤسسة، حافظنا باستمرار على أن نكون في التصنيف ضمن أعلى عشر درجات في جميع المعايير والمقاييس. وخلال الفترة الانتقالية، تجري استبيانات سريعة تتناول المجالات التي تكون نتائجها دون الحد الأدنى المعتمد على مستوى المؤسسة. ونتيح لنا هذه الاستبيانات فهم الفجوات المحددة بشكل أفضل ومعالجة مجالات التحسين بشكل استباقي. فيما يتعلق بأحدث نتائج مؤشر الصحة التنظيمية لدينا، كنا قد حددنا هدفًا 80 نقطة لعام 2024. وقد حققنا 86 نقطة، بمعدل مشاركة إجمالية بلغ 87% على مستوى المؤسسة.
8	عادةً ما تغطي عمليات التفتيش التي يجريها بنك الكويت المركزي على البنك أنشطة البنك بطريقة شاملة، مع وجود عمليات تفتيش مخصصة بالنسبة إلى مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب. ويتم تنفيذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لأي نتائج أو ملاحظات أو انتهاكات يثريها فريق التفتيش التابع لبنك الكويت المركزي. وتحددنا بالنسبة إلى تمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة، لم نتلق أي ملاحظات أو انتهاكات من منظور التفتيش لبنك الكويت المركزي.
9	ينعكس دمج نتائج الفحص ضمن نهج بوبيان للشمول المالي وبناء القدرات على المدى القريب والبعيد من خلال حقوق العملاء وأصحاب المصلحة التي تنظمها تعليمات ولوائح بنك الكويت المركزي، وأبرزها تعليمات حوكمة الشركات ودليل حماية العملاء، إلى جانب الحماية التشريعية المعمول بها.
10	تشمل الفئات المعرضة لمخاطر قضايا حقوق الإنسان التي تغطيها أو تحددها بوبيان موظفيها، والنساء، والأطفال، والعمال المهاجرة، وموظفي الأطراف الأخرى، والمجتمعات المحلية.
11	بلغ متوسط تكلفة التوظيف لدى بنك بوبيان خلال السنة المالية الأخيرة 443 دينارًا كويتيًا لكل موظف بدوام كامل.
12	لا تُصنف بوبيان كبنك ذي أهمية نظامية عالمية (G-SIB) أو أهمية نظامية محلياً (D-SIB) وفقاً لإطار عمل البنك الكويت المركزي أو مجلس الاستقرار المالي.
13	ينعكس الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها في الولايات القضائية ضمن نهج بوبيان للشمول المالي وبناء القدرات، الذي يسترشد بمتطلبات بنك الكويت المركزي ذات الصلة بالشمول المالي، وحماية العملاء، والوصول إلى الخدمات المصرفية، والتوعية المالية.
14	لا تشارك بوبيان في أنشطة الإفراض عالي المخاطر أو منتجات التأمين أو المنتجات الاستثمارية.
15	تتعكس الروابط المتعلقة بمستوى أداء الاستدامة ضمن الممارسات الحالية الخاصة بالأجور على المستوى التنفيذي في بوبيان من خلال تقييم الأداء التنفيذي بما يتماشى مع الأداء المؤسسي العام والأهداف الاستراتيجية، بينما تتم مراقبة مشاركة الموظفين من خلال مؤشر الصحة التنظيمية باعتباره أحد مؤشرات المؤسسة الداعمة للبعد الاجتماعي للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة.
16	تشمل أنشطة مرابحات شركات الأعمال الصغيرة لدى بوبيان حلول تمويل متوافقة مع الشريعة الإسلامية مقدمة إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة المرخصة في قطاعات متعددة لدعم التوسع في الأعمال والعمليات اليومية وفقاً لسياسات الائتمان الداخلية والمتطلبات التنظيمية.
17	لم يتم الإبلاغ عن أي رأي متحفظ أو معارض أو امتناع عن إبداء الرأي من قبل المدقق المستقل، أو أي لفت نظر أو مخاوف تتعلق باستقلالية المدقق أو تغييرات من جانب المدقق من شأنها إثارة قلق المستثمر بالنسبة لبوبيان.
18	لم تقم بوبيان بإعادة إصدار الفوائض المالية المنشورة سابقاً بسبب احتيال أو خطأ أو سوء تطبيق للمعايير المحاسبية.
19	لم تُسجل أي رسوم خاصة أو عمليات شطب قد تثير تساؤلات بشأن إشراف مجلس الإدارة في بوبيان.
20	لم تدفع بوبيان لشركة التدقيق الخارجي الخاصة بها مبلغاً أقل مقابل خدمات التدقيق والخدمات المرتبطة بالتدقيق مقارنة بالخدمات الأخرى في السنة المالية الماضية.
21	لم تُسجل أي أدلة على أن المدقق الخارجي لبوبيان استمر في تقديم خدماته لأكثر من 20 سنة متتالية.
22	لم تُسجل أي تحقيقات داخلية في العمليات المحاسبية أو تحقيقات تنظيمية أو غرامات أو تسويات أو إدانات تتعلق بالممارسات المحاسبية لدى بوبيان، بما في ذلك أي قضايا تخص المدقق فيما يتعلق بأعمال التدقيق.
23	لم تشهد بوبيان أي تأخير في إعداد التقارير أو تأخر في تقديم التقارير الدورية المطلوبة أو تقارير اجتماعات المساهمين.
24	لم تشارك بوبيان في الإشكاليات الجارية المتعلقة بالضرائب.
25	تحفظ بوبيان بوحدة متخصصة لتحصيل الديون المتعثرة ضمن مجموعة الخدمات المصرفية للشركات لمتابعة واسترداد التمويل غير المنتظمة أو المتعثرة، ويتلقى موظفو هذه الوحدة تدريباً ويعملون وفق أهداف سنوية للاسترداد.
26	لم يتم تحديد أي مخاوف كبيرة للتعرض الائتماني بالنسبة لعوامل الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ضمن إفصاحات المخاطر المالية ذات الصلة خلال فترة التقرير.
27	يتكون مجلس إدارة بوبيان بالكامل من أعضاء يستوفون معايير الاستقلالية عن الإدارة.

#	البيان
64	لا تُفيد حقوق تصويت بوبيان بنسبة محددة بصرف النظر عن عدد الأسهم المملوكة.
65	لا تطبق بوبيان حقوق تصويت مختلفة على المساهمين الأجانب أو غير المقيمين
66	ليس لدى بوبيان أحكام تتعلق بأسهم ذهبية أو أحكامًا قانونية مماثلة أو تمثيلاً حكوميًا في مجلس الإدارة ضمن هيكل رأس المال والملكية.
67	لا تطبق بوبيان وسائل دفاعية ضد الاستحواذ مثل حبة السم (Poison Pill) أو خطط لحقوق المساهمين أو أي أحكام مماثلة.
68	لا يمتلك مجلس إدارة بوبيان حقًا منفردًا لتعديل اللوائح الداخلية أو النظام الأساسي دون
69	لا يملك مساهمو بوبيان الحق في طلب عقد جمعية عمومية غير عادية، أو يخضعون لحد تصويت يتجاوز 10% من حقوق التصويت
70	لا توجد قيود على قدرة المساهمين على إجراء تغييرات بسبب أحكام واردة في الوثائق الحاكمة للشركة.
71	يضمن بنك بوبيان سرية التصويت، مع استثناءات معقولة ومبررة.
72	يحق للمساهمين المؤهلين ترشيح أعضاء مجلس الإدارة للانتخاب خلال الاجتماع العام السنوي، مع إدراج هذه الترشيحات ضمن جدول الأعمال الموزع على المساهمين.
73	يُعاد انتخاب أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين من قبل مساهمي بوبيان على فترات تتجاوز سنة واحدة.
74	كما أن بوبيان لا تمتلك هيكلًا لمجلس إدارة مصنف أو متدرجًا مقترنًا بقيود أخرى على حقوق المساهمين من شأنها الحد من قدرتهم على التأثير في تشكيل مجلس الإدارة.
75	ولا تعتمد بوبيان نظام التصويت بالأغلبية الملزمة في انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، بما في ذلك الاستقالة الفورية في حال عدم حصول العضو على أغلبية الأصوات المُدلى بها.
76	كذلك، لم تُفصح الشركة عن استخدام معيار التصويت بالأغلبية النسبية في انتخابات أعضاء مجلس الإدارة ضمن مؤسسة ذات مساهم مسيطر، دون السماح بالتصويت التراكمي.
77	ولا يحق لمساهمي بوبيان عزل أعضاء مجلس الإدارة الأفراد دون سبب.
78	تتضمن بوبيان أحكامًا لحماية الدائرة الانتخابية وفقًا للقانون المعمول به.
79	كما تتضمن بوبيان أحكامًا متعلقة باندماج الأعمال أو حمايتها وفقًا للقانون المعمول به.
80	تطبق بوبيان بند احتياطي السعر المناسب، مع اشتراط تقديم عرض إلزامي عند بلوغ نسبة تملك قدرها 30%.
81	لم يُبلغ بوبيان عن مزاولة عمليات في مناطق جغرافية تُعد فيها ممارسات الرقابة شائعة، دون تقديم أي إفصاحات.
82	لم تكن بوبيان طرفًا في أي قضايا تتعلق بالممارسات الاحتكارية أو مخالفة أخلاقيات العمل.
83	يشغل عضو مجلس الإدارة المستقل في بوبيان عضويته لمدتين، في حين يتمتع كل من العضو غير التنفيذي والعضو التنفيذي بعضوية مفتوحة دون مدة محددة.
84	يملك الرئيس التنفيذي لبوبيان عدد 1,062,909 سهمًا.
85	كما أوضحت بوبيان أن الإفصاحات ذات الصلة منشورة على موقع بورصة.
86	لا تمتلك المؤسسات الحكومية أكثر من 5% من إجمالي حقوق التصويت، بما في ذلك أي أسهم ذهبية.
87	كما أن ملكية الحكومة تقل عن 5% من الأسهم، تم الإفصاح عن الملكية والأسهم في التقرير السنوي لعام 2025.
88	ولم تُقدم بوبيان أي أسهم ذهبية للمؤسسات الحكومية.
89	تم الإفصاح عن هيكل الملكية في البيانات المالية والتقرير السنوي لعام 2025.
90	ولا يتضمن هيكل ملكية بوبيان أي أفراد مؤسسين أو أفراد من عائلات مؤسسة يمتلكون حقوق تصويت فردية تتجاوز نسبة 5%، بما في ذلك المرجع العام.
91	ولا يتضمن هيكل ملكية بوبيان أي أفراد مؤسسين أو أفراد من العائلات المؤسسة يمتلكون حقوق تصويت فردية بإجمالي يتجاوز نسبة 5%، بما في ذلك المرجع العام.
92	كما أن تفاصيل الملكية الفردية أو العائلية، بما في ذلك أسس الاحتساب والأعضاء والمنظمات، لا تنطبق على بوبيان.
93	لا يضم هيكل ملكية بوبيان أي مؤسسين أو أفراد من العائلات المؤسسة.
94	ولم تسجل بوبيان أي حالات تأخر في الإفصاح أو تقديم التقارير الفصلية أو نصف السنوية أو المرحلية أو السنوية أو تقارير اجتماعات المساهمين.
95	كما لم تواجه بوبيان أي نزاعات ضريبية قائمة.
96	وتطبق بوبيان برنامجًا لإدارة أمن المعلومات، إلا أن تفاصيل هذا البرنامج غير مُفصح عنها للامة.
97	لا يمتلك أي من أعضاء مجلس إدارة بوبيان خبرة متخصصة في أمن المعلومات.
98	ولا تزال عمليات التجارة ذات الصلة، التي قد تنطوي على استخدامات ثانوية محتملة للبيانات، قيد التقييم.
99	وقد أوضحت بوبيان عن سياسة الخصوصية الخاصة بها عبر موقعها الإلكتروني .
100	كذلك، لم تكن الشركة محل أي تعليقات أو انتقادات عامة سلبية من أصحاب المصلحة فيما يتعلق بسياسات أو ممارسات المكافآت.

#	البيان
28	لا يشغل أعضاء مجلس إدارة بوبيان غير التنفيذيين عضوية مجالس إدارة ثلاث جهات إصدار إضافية أو أكثر.
29	لا يشغل أعضاء مجلس إدارة بوبيان التنفيذيين عضوية مجالس إدارة جهتي إصدار إضافيتين أو أكثر.
30	لم يتلقى أعضاء مجلس إدارة بوبيان تصويت سلبى أو حجب أصوات من المساهمين يتجاوز 10% في آخر انتخابات مُعلنة.
31	لا يتكون مجلس إدارة بوبيان من عدد كبير على نحو يشير إلى وجود عوائق أمام الرقابة الفعالة واتخاذ القرار.
32	الأعضاء الذين تبلغ أعمارهم 70 عامًا أو أكثر في مجلس إدارة بوبيان لا يتجاوزون أكثر من أربعة.
33	مجلس إدارة بوبيان لا يضم رؤساء تنفيذيين حاليين لشركات أخرى بنسبة تتجاوز 30% من أعضاء المجلس.
34	نسبة الإناث من بين الأعضاء الذين يتألف منهم مجلس إدارة بوبيان تقل عن 30%.
35	أفادت بوبيان بأن عضوًا واحدًا على الأقل من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين يمتلك خبرة عامة في إدارة المخاطر استنادًا إلى معايير أو أسس محددة.
36	تضم لجنة تدقيق بوبيان أعضاء مجلس الإدارة المستقلين عن الإدارة فقط استنادًا إلى معايير أو أسس محددة.
37	لم تفصح بوبيان عن وجود مسؤولين تنفيذيين في المؤسسة يشغلون عضوية لجنة التدقيق أو مجلس التدقيق.
38	تضم لجنة التدقيق أو مجلس التدقيق في بوبيان عضوًا واحدًا على الأقل من غير التنفيذيين يتمتع بخبرة عامة في المحاسبة أو الإدارة المالية.
39	تضم لجنة التدقيق أو مجلس التدقيق في بوبيان عضوًا واحدًا على الأقل من غير التنفيذيين يتمتع بمعرفة كبيرة في مجال العمل.
40	لا يشغل أعضاء لجنة التدقيق المستقلون في بوبيان عضوية مجالس إدارة ثلاث شركات إضافية أو أكثر، كما أن الأعضاء غير المستقلين لا يشغلون عضوية مجالس إدارة شركتين إضافيتين أو أكثر.
41	لجنة الأجور في بوبيان لا تضم أعضاء غير مستقلين عن الإدارة ضمن أعضاء اللجنة.
42	لا تضم لجنة الأجور في بوبيان أي أعضاء من التنفيذيين.
43	لا يؤثر تشكيل لجنة المكافآت في بوبيان أي مخاوف تتعلق بوجود رؤساء تنفيذيين حاليين ضمن اللجنة أو بالسجل السابق لرئيس لجنة الأجور.
44	رئيس لجنة الترشيحات في بوبيان مستقل عن الإدارة والمصالح الأخرى.
45	أفادت بوبيان بأن أقل من أغلبية أعضاء لجنة الترشيحات يتمتعون بالاستقلالية عن الإدارة والمصالح الأخرى
46	لم يتم الإبلاغ عن أي حراسة قضائية أو حماية من الإفلاس أو تصفية تؤثر على بوبيان أو أي شركة تابعة لها تأثيرًا جوهريًا.
47	لم تحدث مؤخرًا أي خروقات لتعهدات الدين، أو اختبارات بشأن تعهدات مؤجلة أو متنازل عنها، أو مخاطر مُعلنة تتعلق بمخالفة تعهدات الدين تؤثر على بوبيان أو أي شركة تابعة لها تأثيرًا جوهريًا.
48	لم يتم الإبلاغ من قبل مجلس الإدارة أو في الصحافة عن أي مخاوف تتعلق بفضية الاستمرارية أو دليل على وجود صعوبات تمويل تؤثر على بوبيان أو أي شركة تابعة لها تأثيرًا جوهريًا.
49	لم تُثر أي مخاوف بشأن معاملة حاملي الأوراق المالية فيما يتعلق بتدبير رأس المال أو إعادته.
50	لا تخالف بوبيان الالتزامات المستمرة المطبقة على إدراج أوراقها المالية
51	لم تفصح بوبيان عن مكافآت الأسهم الخاصة بالرئيس التنفيذي بما يعكس أداء إجمالي عائد المساهمين خلال السنوات الثلاث والخمس الماضية.
52	لم تفصح بوبيان عن مكافآت الأسهم الخاصة بالرئيس التنفيذي بما يعكس أداء إجمالي عائد المساهمين خلال السنوات الثلاث والخمس الماضية مقارنةً بمجموعة الشركات النظيرة
53	لم يتم الإبلاغ عن أي انتقادات عامة من المساهمين بشأن مكافآت الاستقبال الكبيرة (Golden hello awards) الممنوحة للرئيس التنفيذي أو كبار التنفيذيين الآخرين في بوبيان.
54	لم تتجاوز نسبة التصويت السلبى من مجلس إدارة بوبيان على سياسات وممارسات المكافآت 10%.
55	تفصح بوبيان عن إجمالي المكافآت المحددة لكبار التنفيذيين، بما في ذلك الرئيس التنفيذي، ضمن التقرير السنوي بما يتماشى مع لوائح بنك الكويت المركزي وهيئة أسواق المال الكويتية.
56	يتكون هيكل ملكية بوبيان من مساهم أو كتل مساهمين يسيطر على أكثر من 30% من الأسهم ذات حقوق التصويت أو يمكنهم انتخاب أكثر من 50% من أعضاء مجلس الإدارة.
57	لم تحدد بوبيان هيكل ملكية أو ترتيبات حوكمة تشير إلى مخاوف خاصة تتعلق بالمساهمين أصحاب حصص الأقلية.
58	لم يكن هيكل ملكية بوبيان موزعًا على نطاق واسع، مما أدى إلى عدم وجود مساهمين رئيسيين أو حاملي كتل كبيرة أخرى.
59	لم تشارك بوبيان في سلسلة من معاملات تبادل ملكيات الأسهم مع شركات ذات صلة أو غير ذات صلة.
60	لم يتم تداول بوبيان كسهم تتعد أو كيان مشابه قائم على التداول.
61	لم تفصح بوبيان عن أن ما لا يقل عن 5% من إيرادات المجموعة المُحصلة من كيانات ذات مصلحة متغيرة (VIEs) تمتلك فيها أقل من 10% من حقوق التصويت.
62	لم تفصح بوبيان عن وجود أكثر من فئة واحدة من الأسهم العادية تحمل حقوق تصويت غير متساوية.
63	لا يتضمن هيكل رأس مال بوبيان فئة واحدة من الأسهم تختلف فيها حقوق التصويت بناء على مدة الملكية أو أسهم الولاة.

فهرس المبادرة العالمية للتقارير

بيان الاستخدام	أصدر بنك بوبيان تقريره وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير عن الفترة من 1 يناير 2025 إلى 31 ديسمبر 2025.
معيار المبادرة العالمية للتقارير 1 المستخدم	المبادرة العالمية للتقارير 1: الأساسيات لعام 2021
معيار (معايير) القطاع المعمول بها ضمن المبادرة العالمية للتقارير	لا ينطبق

معيار المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	التوضيح
	2-1 تفاصيل المنظمة أ- الإبلاغ عن اسمها القانوني؛ ب- الإبلاغ عن طبيعة ملكيتها وشكلها القانوني؛ ج- الإبلاغ عن مكان مقرها الرئيسي؛ د- الإبلاغ عن البلدان التي تعمل فيها.	1- نظرة عامة على التقرير - المعايير والمبادئ ب- القيادة والرقابة ج- عن مجموعة بوبيان د- عن مجموعة بوبيان			
	2-2 كيانات مُتضمنة في تقرير الاستدامة للمنظمة: أ. إدراج كل كياناتها المُتضمنة في تقاريرها المقدمة عن الاستدامة؛ ب- إذا كان لدى المنظمة بيانات مالية مُجمّعة مدققة أو معلومات مالية مقدمة في سجل عام، ينبغي تحديد الاختلافات بين قائمة الكيانات المُتضمنة في تقاريرها المالية والقائمة المُتضمنة في تقارير الاستدامة الخاصة بها؛ ج- إذا ضمت المنظمة كيانات متعددة، ينبغي شرح المنهج المستخدم لدمج المعلومات، بما في ذلك: 1 - ما إذا كان المنهج يتضمن تعديل المعلومات لمصلحة الأقلية؛ 2 - كيف يأخذ المنهج في الاعتبار دمج الكيانات أو أجزاء من الكيانات، والاستحواذ عليها، والتخلص منها ؛ 3 - ما إذا كان المنهج يختلف عبر الإفصاحات في هذا المعيار وغير الموضوعات الجوهرية وكيف يختلف.	نظرة عامة على التقرير - نطاق التقرير			
المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة لعام 2021	2-3 الفترة المشمولة بالتقرير، والوتيرة، ونقطة الاتصال أ- تحديد الفترة المشمولة بالتقرير لإعداد تقارير الاستدامة ووتيرة إصدار التقرير؛ ب- وتحديد الفترة المشمولة بالتقرير فيما يخص تقاريرها المالية، وإذا لم تكن تتواءم مع الفترة المشمولة بتقارير الاستدامة، وإيضاح السبب في ذلك؛ ج- الإبلاغ عن تاريخ نشر التقرير أو المعلومات المبلغ عنها؛ د- تحديد نقطة الاتصال الخاصة بالأسئلة المتعلقة بالتقرير أو المعلومات التي يجري الإبلاغ عنها.	نظرة عامة على التقرير			
	2-4 إعادة صياغة المعلومات أ- الإبلاغ عن إعادة صياغة معلومات مستقاه من فترات مشموله بتقارير سابقة وإيضاح: 1 - أسباب إعادة الصياغة؛ 2 - أثر إعادة صياغة.	أ- تم إعادة عرض بعض المعلومات الخاصة بالقرارات السابقة لتعكس البيانات المُحدثة، وتحسين المنهجيات المستخدمة، والتغييرات في نطاق التقرير. ورفع دقة البيانات وقابليتها للمقارنة. تمت إعادة صياغة أبعثات السفر العملي المُبلّغ عنها في عام 2024 في هذا التقرير وفق منهجية مُحدثة، تشمل عوامل أبعثات مُحدثة مستمدة من أحدث إصدار لوزارة البيئة والغذاء والشؤون الريفية البريطانية (2025)، مما أدى إلى زيادة في الأبعثات المُبلغ عنها عن عام 2024.			

#	البيان
101	تفصح بوبيان عن إجمالي مكافآت كبار التنفيذيين، بما في ذلك الرئيس التنفيذي، ضمن الإفصاحات المتعلقة بمكافآت الإدارة العليا الواردة في التقرير السنوي.
102	ولم يُعتبر إجمالي الأجر المحقق للرئيس التنفيذي مبالغاً فيه مقارنةً بمجموعة الشركات النظيرة من حيث سياسات المكافآت.
103	ولم يُعتبر إجمالي الأجر الثابت للرئيس التنفيذي مبالغاً فيه مقارنةً بمجموعة الشركات النظيرة من حيث سياسات المكافآت.
104	وقد بلغ إجمالي حزم الرواتب والمكافآت الممنوحة لخمسة من كبار التنفيذيين الأعلى أجرًا، إلى جانب رؤساء الرقابة المالية والتدقيق الداخلي وإدارة المخاطر، والبالغ عددهم ثمانية تنفيذيين، نحو 4,194,000 دينار كويتي عن السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2025.
105	لم يُعتبر نسبة مساهمة المعاشات التقاعدية المقدمة نيابةً عن أجر الرئيس التنفيذي مبالغاً فيه مقارنةً بمجموعة الشركات النظيرة لدى المنظمة.
106	كما أن إجمالي مستحقات المعاش التقاعدي المترجمة للرئيس التنفيذي، مقسومًا على سنوات الخدمة المستحقة للمعاش، لم يُعتبر مرتفعًا بصورة استثنائية مقارنةً بمجموعة الشركات النظيرة لدى المنظمة.
107	لم يتبين أن إجمالي الأجر الممنوح للرئيس التنفيذي قد تجاوز متوسط أجور سائر التنفيذيين المذكورين بأكثر من ثلاثة أضعاف.
108	كما لم تتجاوز مكافأة إنهاء الخدمة التقديرية للرئيس التنفيذي خمسة أضعاف أجره السنوي.
109	ولا يتم تأجيل أي جزء من الحوافز قصيرة الأجل الخاصة بالرئيس التنفيذي إلى أسهم أو أدوات قائمة على الأسهم.
110	لا يقوم بنك بوبيان حالياً بنشر متوسط أو معدل تعويضات الموظفين، رغم إجراء تحليلات داخلية لتقييم العدالة والاتساق الداخلي في الأجور.
111	وتتضمن مدونة السلوك الخاصة ببنك بوبيان أحكاماً تتعلق بسرية المعلومات، حيث تُلزم الموظفين بالمحافظة على سرية المعلومات المتعلقة بالبنك، أو عملائه، أو البنوك الأخرى، بالشكل المناسب.
112	تتناول مدونة قواعد السلوك الخاصة ببنك بوبيان تضارب المصالح من خلال اشتراط معالجة هذه الحالات بعدالة وبأقصى درجات الحياد، بما يضمن عدم الإضرار بمصالح العملاء، كما يُتوقع من الموظفين تجنب نشوء أي تضارب بين أنشطتهم المهنية وأنشطتهم الخارجية.
113	لم يلاحظ بنك بوبيان أي دليل على وجود ضعف جوهري في نظم المراقبة الداخلية.
114	يُعد التعرض إلى الأنشطة التجارية أو المناطق الجغرافية ذات المعدلات الأعلى للفساد والاختراخ في الخلافات المستمرة المتعلقة بالفساد منخفضًا، حيث أن بنك بوبيان يعمل فقط في دولة الكويت والمملكة المتحدة، وتخضع الأنشطة التجارية إلى إجراءات العناية الواجبة، وحدود تقبل المخاطر، وأطر الإدارة ومعايير الاستبعاد.
115	يتم إدارة أمن المعلومات ومخاطر البيانات المتعلقة بالاستدامة كجزء من سياسات وممارسات أمن المعلومات وخصوصية البيانات الخاصة ببنك بوبيان.
116	لم يسجل بنك بوبيان أي مخالفات تتعلق بمدونة قواعد السلوك بشكل مُجمّع لجميع مجالات مدونة قواعد السلوك.
117	لم تحدث أية مخالفات تتعلق بمدونة قواعد السلوك في بنك بوبيان خلال الفترة المشمولة بالتقرير.
118	يجري بنك بوبيان عمليات تدقيق داخلي لجميع السياسات الداخلية، بما في ذلك سياسية الخصوصية لمراقبة الامتثال كجزء من عملية التدقيق الأوسع للسياسات الداخلية.
119	يعتمد نطاق الإفصاح عن الإفراض التجاري والصناعي، بالإضافة إلى تمويل المشاريع، على الجهة المقترضة، حيث يعمل قسم تمويل الشركات من خلال اتفاق متبادل مع المقترض أو الشركة لتحديد نطاق الإفصاح.
120	لم يتعرض بنك بوبيان إلى أي خسائر مالية ناجمة عن إجراءات قانونية.
121	تمت الإشارة إلى أن الإجراءات التصحيحية المُنفذة استجابةً إلى الإجراءات القانونية غير منطبقة، نظرًا لعدم وقوع أي إجراءات قانونية.
122	انشأ بنك بوبيان قسم الذكاء الاصطناعي في محاولة لمعالجة التهديدات السيبرانية الجديدة والناشئة ونواقل الهجوم التي تواجه قطاع الخدمات المالية.
123	لم يتعرض بنك بوبيان لأي انتهاكات للوائح المبلغين عن المخالفات.
124	لا يأخذ بنك بوبيان مبادئ التعادل في الاعتبار عند تقييم التمويل التجاري والصناعي أو معاملات تمويل المشاريع.
125	لا يُبلغ بنك بوبيان عن أي مراحبات خضعت إلى مراجعة للمخاطر البيئية أو الاجتماعية، بما في ذلك مراجعتها من قبل وظيفة إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية أو ما يعادلها.
126	لدى بنك بوبيان سياسة حماية حقوق المساهمين التي تغطي المسائل المتعلقة بالإشراف، لكنها ليست متاحة للعمامة.
127	لا يعتمد بنك بوبيان سياسة متاحة للعمامة توضح نهجه في التعامل مع الشركات المستثمر فيها، على الرغم من وجود سياسة داخلية للاستثمار في الشركات.
128	لا يفصح بنك بوبيان عن سياسة التصويت بشكل علني، رغم أن المسائل المتعلقة بالتصويت تُناقش ضمن اجتماعات مجلس الإدارة.
129	تُناقش المسائل المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة والتصويت واتخاذ القرارات أثناء اجتماعات مجلس الإدارة، ويتم توثيقها في محاضر الاجتماعات، بما في ذلك الموافقات المتعلقة بمكافآت مجلس الإدارة، وتقارير الحوكمة، والمكافآت بما يتماشى مع الميزانية المعتمدة.
130	تخضع استثناءات أنشطة تمويل الشركات لسلطات داخلية وخارجية رسمية، وذلك بشكل رئيسي فيما يتعلق بتجاوز حدود تركيز التمويل لمقترض واحد، بما في ذلك عند الحاجة من خلال بنك الكويت المركزي.

مصدر آخر معياري للمبادرة	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	
		القيادة والإشراف	2-9 هيكّل الحوكمة وتكوينه أ- وصف هيكل الحوكمة في المنظمة، بما في ذلك لجان أعلى هيئة إدارة. ب- إدراج قائمة بلجان أعلى هيئة إدارة المسؤولة عن اتخاذ القرارات والإشراف على إدارة آثار المنظمة على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد؛ ج- وصف تكوين أعلى هيئة إدارة ولجانها بحسب: 1 - الأعضاء التنفيذيون وغير التنفيذيين؛ 2 - الاستقلال؛ 3 - مدة خدمة أعضاء هيئة الإدارة؛ 4 - عدد المناصب والالتزامات المهمة الأخرى لكل عضو، وطبيعة هذه الالتزامات؛ 5 - نوع الجنس؛ 6 - الفئات الاجتماعية الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ 7 - الكفاءات ذات الصلة بأثر المنظمة؛ 8 - تمثيل أصحاب المصلحة.		
		القيادة والإشراف	2-10 ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة أ- وصف عمليات ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة ولجانها؛ ب- وصف المعايير المستخدمة لترشيح واختيار أعضاء أعلى هيئة إدارة، بما في ذلك ما إذا كانت الأمور التالية مأخوذة في الحسبان وكيفية تناولها: 1 - وجهات نظر أصحاب المصلحة (بما في ذلك حملة الأسهم)؛ 2 - التنوع؛ 3 - الاستقلال؛ 4 - الكفاءات ذات الصلة بأثر المنظمة.		
		القيادة والرقابة وممارسات الحوكمة	2-11 رئيس أعلى هيئة إدارة أ- الإبلاغ عما إذا كان رئيس أعلى هيئة إدارة هو أيضاً أعلى مسؤول تنفيذي في المنظمة. ب- إذا كان الرئيس أيضاً من كبار الموظفين التنفيذيين، ينبغي توضيح وظيفته ضمن إدارة المنظمة، وأسباب هذا الوضع، وكيفية الحيولة دون تضارب المصالح وتخفيفه.		
		القيادة والرقابة	2-12 دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة الآثار أ- وصف دور أعلى هيئة إدارة وكبار الموظفين التنفيذيين في وضع بيان غرض المنظمة أو قيمها أو مهمتها واستراتيجياتها وسياساتها وأهدافها فيما يتعلق بالتنمية المستدامة ب- وصف دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على تنفيذ المنظمة للتعاطي الواجبة والعمليات الأخرى لتحديد وإدارة أي آثار للمنظمة على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد، بما في ذلك: 1 - ما إذا كانت أعلى هيئة إدارة تشرك أصحاب المصلحة لدعم هذه العمليات؛ 2 - كيف تأخذ أعلى هيئة إدارة في الاعتبار نتائج هذه العمليات؛ ج- وصف دور أعلى هيئة إدارة في مراجعة فعالية عمليات المنظمة على النحو المبين في 2-12 ب والإبلاغ عن وتيرة هذه المراجعة.		
		القيادة والرقابة	2-13 تفويض مسؤولية إدارة الآثار أ- وصف كيفية تفويض أعلى هيئة إدارة لمسؤولية إدارة آثار المنظمة على الاقتصاد، والبيئة، والناس، بما في ذلك: 1 - ما إذا كان قد عينت أي مسؤولين تنفيذيين كبار مسؤولين عن إدارة الآثار؛ 2 - ما إذا كانت قد فوضت مسؤولية إدارة الآثار إلى موظفين آخرين؛ ب- وصف الإجراءات والتبعية التي يجب بها على كبار الموظفين التنفيذيين أو غيرهم من الموظفين تقديم التقارير لأعلى هيئة إدارة فيما يخص بإدارة آثار المنظمة على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد.		

المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة لعام 2021

مصدر آخر معياري للمبادرة	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	
			2-5 التحقق الخارجي أ- وصف سياساتها وممارساتها الخاصة بالسعي للحصول على ضمان خارجي، بما في ذلك ما إذا كانت أعلى هيئة إدارة وكبار الموظفين التنفيذيين تشارك، وكيفية ذلك؛ ب- في حال حصول تقرير الاستدامة الخاص بالمنظمة على ضمان خارجي أو مرجع لتقارير الضمان الخارجي أو بيانات الضمان في حالة وجود أكثر من واحد؛ 2 - وصف لما تم التحقق منه، وعلى أي أساس، بما في ذلك معايير الضمان المستخدمة ومستوى الضمان الذي تم الحصول عليه، وأي قيود على عملية الضمان؛ 3 - وصف العلاقة بين المنظمة وقدم الضمان الخارجي.		
			2-6 الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى أ- الإبلاغ عن القطاع (القطاعات) التي تعمل فيها؛ ب- وصف سلسلة القيمة الخاصة بها، بما في ذلك: 1 - نشاطات المنظمة، ومنتجاتها وخدماتها، والأسواق التي تخدمها؛ 2 - سلسلة الإمداد الخاصة بالمنظمة؛ 3 - الكيانات اللاحقة للمنظمة وأنشطتها؛ ج- الإبلاغ عن علاقات العمل الأخرى ذات الصلة؛ د- وصف التغييرات المهمة في مكونات المطالب 2-6، و 2-6 ب، و 2-6 ج مقارنة بالفترة السابقة المشمولة بالتقرير.		
			2-7 الموظفين أ- الإبلاغ عن العدد الإجمالي للموظفين، وتفصيل هذا الإجمالي حسب الجنس والمنطقة؛ ب- الإبلاغ عن العدد الكلي: 1 - للموظفين الدائمين، وتفصيلهم طبقاً للجنس والمنطقة؛ 2 - للموظفين المؤقتين، وتفصيلهم طبقاً للجنس والمنطقة؛ 3 - للموظفين بساعات عمل غير مضمونة، وتفصيلهم طبقاً للجنس والمنطقة؛ 4 - للموظفين بدوام كامل، وتفصيلهم طبقاً للجنس والمنطقة؛ 5 - للموظفين بدوام جزئي، وتفصيلهم طبقاً للجنس والمنطقة؛ ج- وصف المنهجيات والفرضيات المستخدمة لجمع البيانات، بما في ذلك ما إذا كانت الأعداد التي أبلغ عنها: 1 - بواسطة إحصاء للعدد أو مكافئاً الدوام الكامل أو باستعمال منهج آخر؛ 2 - في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير كمتوسط للفترة المشمولة بالتقرير، أو باستعمال منهجي آخر؛ د- الإبلاغ عن المعلومات السياقية الضرورية لفهم البيانات التي جرى الإبلاغ عنها وفقاً للمطلبين 2-7 و 2-7 ب؛ هـ- وصف التقلبات المهمة في عدد الموظفين خلال الفترة المشمولة بالتقرير وبين الفترات المشمولة بالتقرير.	هـ- لم تحدث تقلبات كبيرة في عدد الموظفين خلال الفترة المشمولة بالتقرير لدى بنك بوبيان، وبوبيان كابيتال، وبوبيان تكافل.	هـ- وصف التقلبات المهمة في عدد الموظفين خلال الفترة المشمولة بالتقرير.
			2-8 العمال غير الموظفين أ- الإبلاغ عن العدد الكلي للعاملين من غير الموظفين الذين تراقب المنظمة عملهم وأن تصف: 1 - أكثر الأنواع الشائعة من العمال وعلاقتهم التعاقدية مع المنظمة؛ 2 - نوع العمل الذي يؤديه؛ ب- وصف المنهجيات والفرضيات المستخدمة لجمع البيانات، بما في ذلك ما إذا كانت أعداد العاملين من غير الموظفين قد أبلغ عنها: 1 - بواسطة إحصاء للعدد أو مكافئاً الدوام الكامل أو باستعمال منهج آخر؛ 2 - في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير كمتوسط للفترة المشمولة بالتقرير، أو باستعمال منهجي آخر؛ ج- وصف التقلبات المهمة في عدد العمال من غير الموظفين خلال الفترة المشمولة بالتقرير وبين الفترات المشمولة بالتقرير.	أ- ملف القوى العاملة. ب- ملف القوى العاملة. ج- لم تحدث تقلبات كبيرة.	أ- ملف القوى العاملة. ب- ملف القوى العاملة. ج- لم تحدث تقلبات كبيرة.

مصدر آخر معياري للمبادرة	الإفصاح	الموقع	المحذوف	
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب
مصدر آخر معياري للمبادرة العالمية للتقارير /مصدر آخر	2-14 دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقرير الاستدامة أ- ذكر ما إذا كانت أعلى هيئة إدارة مسؤولة عن مراجعة المعلومات التي أبلغ عنها والتصديق عليها بما في ذلك الموضوعات الجوهرية للمنظمة، وإذا كان الأمر كذلك، وصف عملية مراجعة المعلومات وإقرارها ؛ ب- إذا لم تكن أعلى هيئة إدارة مسؤولة عن مراجعة المعلومات التي أبلغ عنها والتصديق عليها، بما في ذلك الموضوعات الجوهرية للمنظمة، شرح سبب هذا.	أ- القيادة والرقابة	ب- إذا لم تكن هيئة الحكومة العليا مسؤولة عن مراجعة واعتماد المعلومات الفيلغ عنها، بما في ذلك الموضوعات الجوهرية للمنظمة، يُرجى توضيح السبب.	غير منطبق، إذ يخضع التقرير والإفصاحات الجوهرية المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحكومة لعمليات مراجعة وإشراف معتمدة من الإدارة العليا في البنك.
	2-15 تضارب المصالح أ- وصف العمليات التي تضمن بها أعلى هيئة إدارة منع تضارب المصالح و التخفيف منه؛ ب- الإبلاغ عما إذا كان يتم الإفصاح لأصحاب المصلحة عن تضارب المصالح، بما في ذلك، كحد أدنى، تضارب المصالح المتصل بما يلي: 1- عضوية مجالس إدارات متعددة؛ 2 - ملكية الأسهم المتبادلة في شركات الموردين وأصحاب المصلحة الآخرين؛ 3 - وجود مساهمين مسيطرين؛ 4 - الأطراف ذوي الصلة وعلاقتهم، ومعاملاتهم، والأرصدة المتعلقة.	ممارسات الحكومة	2-15 تضارب المصالح أ- وصف العمليات التي تضمن بها أعلى هيئة إدارة منع تضارب المصالح و التخفيف منه؛ ب- الإبلاغ عما إذا كان يتم الإفصاح لأصحاب المصلحة عن تضارب المصالح، بما في ذلك، كحد أدنى، تضارب المصالح المتصل بما يلي: 1- عضوية مجالس إدارات متعددة؛ 2 - ملكية الأسهم المتبادلة في شركات الموردين وأصحاب المصلحة الآخرين؛ 3 - وجود مساهمين مسيطرين؛ 4 - الأطراف ذوي الصلة وعلاقتهم، ومعاملاتهم، والأرصدة المتعلقة.	2-15 تضارب المصالح أ- وصف العمليات التي تضمن بها أعلى هيئة إدارة منع تضارب المصالح و التخفيف منه؛ ب- الإبلاغ عما إذا كان يتم الإفصاح لأصحاب المصلحة عن تضارب المصالح، بما في ذلك، كحد أدنى، تضارب المصالح المتصل بما يلي: 1- عضوية مجالس إدارات متعددة؛ 2 - ملكية الأسهم المتبادلة في شركات الموردين وأصحاب المصلحة الآخرين؛ 3 - وجود مساهمين مسيطرين؛ 4 - الأطراف ذوي الصلة وعلاقتهم، ومعاملاتهم، والأرصدة المتعلقة.
	2-16 التواصل حول المخاوف الحرجة أ- وصف ما إذا كانت المخاوف الحرجة يجري نقلها إلى أعلى هيئة إدارة وكيف؛ ب- الإبلاغ عن إجمالي عدد المخاوف الحرجة وطبيعتها التي تم نقلها إلى أعلى هيئة إدارة خلال الفترة المشمولة في التقرير.	أ- ممارسات الحكومة ب- المؤشرات الإضافية	2-16 التواصل حول المخاوف الحرجة أ- وصف ما إذا كانت المخاوف الحرجة يجري نقلها إلى أعلى هيئة إدارة وكيف؛ ب- الإبلاغ عن إجمالي عدد المخاوف الحرجة وطبيعتها التي تم نقلها إلى أعلى هيئة إدارة خلال الفترة المشمولة في التقرير.	2-16 التواصل حول المخاوف الحرجة أ- وصف ما إذا كانت المخاوف الحرجة يجري نقلها إلى أعلى هيئة إدارة وكيف؛ ب- الإبلاغ عن إجمالي عدد المخاوف الحرجة وطبيعتها التي تم نقلها إلى أعلى هيئة إدارة خلال الفترة المشمولة في التقرير.
	2-17 المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة أ- الإبلاغ عن إجراءات المتخذة للتعويض بالمعرفة الجماعية والمعارف والخبرات لدى أعلى هيئة إدارة فيما يتصل بالتنمية المستدامة.	القيادة والرقابة	2-17 المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة أ- الإبلاغ عن إجراءات المتخذة للتعويض بالمعرفة الجماعية والمعارف والخبرات لدى أعلى هيئة إدارة فيما يتصل بالتنمية المستدامة.	2-17 المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة أ- الإبلاغ عن إجراءات المتخذة للتعويض بالمعرفة الجماعية والمعارف والخبرات لدى أعلى هيئة إدارة فيما يتصل بالتنمية المستدامة.
2-18 تقييم أداء أعلى هيئة إدارة أ- وصف عمليات تقييم أداء أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة آثار المنظمة على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد؛ ب- الإبلاغ عما إذا كانت التقييمات مستقلة أم لا، وعن وتيرة التقييمات؛ ج- وصف الإجراءات التي اتخذت استجابة للتقييمات، بما في ذلك التغييرات في تشكيل أعلى هيئة إدارة والممارسات المؤسسية.	القيادة والرقابة	2-18 تقييم أداء أعلى هيئة إدارة أ- وصف عمليات تقييم أداء أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة آثار المنظمة على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد؛ ب- الإبلاغ عما إذا كانت التقييمات مستقلة أم لا، وعن وتيرة التقييمات؛ ج- وصف الإجراءات التي اتخذت استجابة للتقييمات، بما في ذلك التغييرات في تشكيل أعلى هيئة إدارة والممارسات المؤسسية.	2-18 تقييم أداء أعلى هيئة إدارة أ- وصف عمليات تقييم أداء أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة آثار المنظمة على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد؛ ب- الإبلاغ عما إذا كانت التقييمات مستقلة أم لا، وعن وتيرة التقييمات؛ ج- وصف الإجراءات التي اتخذت استجابة للتقييمات، بما في ذلك التغييرات في تشكيل أعلى هيئة إدارة والممارسات المؤسسية.	
2-19 سياسات الأجور أ- وصف سياسات الأجور لأعضاء أعلى هيئة إدارة وكبار الموظفين التنفيذيين، بما في ذلك: 1 - الأجر الثابت والأجر المتغير؛ 2 - مكافآت توقيع العقد أو مدفوعات حوافز التوظيف؛ 3 - مدفوعات إنهاء الخدمة 4 - المستندات؛ 5 - استحقاقات التقاعد؛ ب- وصف ارتباط سياسات المكافأة لأعضاء أعلى هيئة إدارة وكبار الموظفين التنفيذيين بأدائهم وأدائهم فيما يتعلق بإدارة آثار المنظمة على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد.	الحكومة وسياسات وإجراءات مكان العمل	2-19 سياسات الأجور أ- وصف سياسات الأجور لأعضاء أعلى هيئة إدارة وكبار الموظفين التنفيذيين، بما في ذلك: 1 - الأجر الثابت والأجر المتغير؛ 2 - مكافآت توقيع العقد أو مدفوعات حوافز التوظيف؛ 3 - مدفوعات إنهاء الخدمة 4 - المستندات؛ 5 - استحقاقات التقاعد؛ ب- وصف ارتباط سياسات المكافأة لأعضاء أعلى هيئة إدارة وكبار الموظفين التنفيذيين بأدائهم وأدائهم فيما يتعلق بإدارة آثار المنظمة على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد.	2-19 سياسات الأجور أ- وصف سياسات الأجور لأعضاء أعلى هيئة إدارة وكبار الموظفين التنفيذيين، بما في ذلك: 1 - الأجر الثابت والأجر المتغير؛ 2 - مكافآت توقيع العقد أو مدفوعات حوافز التوظيف؛ 3 - مدفوعات إنهاء الخدمة 4 - المستندات؛ 5 - استحقاقات التقاعد؛ ب- وصف ارتباط سياسات المكافأة لأعضاء أعلى هيئة إدارة وكبار الموظفين التنفيذيين بأدائهم وأدائهم فيما يتعلق بإدارة آثار المنظمة على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد.	
2-20 عملية تحديد الأجور أ- وصف عملية تصميم سياسات أجورها وتحديد الأجور، بما في ذلك: 1 - ما إذا كان أعضاء مستقلون في أعلى هيئة إدارة أو لجنة مستقلة للأجور يشرفون على عملية تحديد الأجور؛ 2 - كيفية الحصول على وجهات نظر أصحاب المصلحة (بما في ذلك حملة الأسهم وأخذها في الاعتبار فيما يخص الأجور)؛ 3 - ما إذا كان مستشارو الأجور يشاركون في تحديد الأجور، وإذا كان الأمر كذلك، ما إذا كانوا مستقلين عن المنظمة، وعن أعلى هيئة إدارة فيها وعن كبار الموظفين التنفيذيين؛ ب- الإبلاغ عن نتائج تصويت أصحاب المصلحة (بما في ذلك حملة الأسهم) على سياسات الأجور وعروضها، إذا كان قابلاً للتطبيق.	الحكومة وسياسات وإجراءات مكان العمل	2-20 عملية تحديد الأجور أ- وصف عملية تصميم سياسات أجورها وتحديد الأجور، بما في ذلك: 1 - ما إذا كان أعضاء مستقلون في أعلى هيئة إدارة أو لجنة مستقلة للأجور يشرفون على عملية تحديد الأجور؛ 2 - كيفية الحصول على وجهات نظر أصحاب المصلحة (بما في ذلك حملة الأسهم وأخذها في الاعتبار فيما يخص الأجور)؛ 3 - ما إذا كان مستشارو الأجور يشاركون في تحديد الأجور، وإذا كان الأمر كذلك، ما إذا كانوا مستقلين عن المنظمة، وعن أعلى هيئة إدارة فيها وعن كبار الموظفين التنفيذيين؛ ب- الإبلاغ عن نتائج تصويت أصحاب المصلحة (بما في ذلك حملة الأسهم) على سياسات الأجور وعروضها، إذا كان قابلاً للتطبيق.	2-20 عملية تحديد الأجور أ- وصف عملية تصميم سياسات أجورها وتحديد الأجور، بما في ذلك: 1 - ما إذا كان أعضاء مستقلون في أعلى هيئة إدارة أو لجنة مستقلة للأجور يشرفون على عملية تحديد الأجور؛ 2 - كيفية الحصول على وجهات نظر أصحاب المصلحة (بما في ذلك حملة الأسهم وأخذها في الاعتبار فيما يخص الأجور)؛ 3 - ما إذا كان مستشارو الأجور يشاركون في تحديد الأجور، وإذا كان الأمر كذلك، ما إذا كانوا مستقلين عن المنظمة، وعن أعلى هيئة إدارة فيها وعن كبار الموظفين التنفيذيين؛ ب- الإبلاغ عن نتائج تصويت أصحاب المصلحة (بما في ذلك حملة الأسهم) على سياسات الأجور وعروضها، إذا كان قابلاً للتطبيق.	

المبادرة العالمية
للتقارير 2:
الإفصاحات العامة
لعام 2021

المبادرة العالمية
للتقارير 2:
الإفصاحات العامة
لعام 2021

مصدر آخر معيار المبادرة / العالمية للتقارير	الإفصاح	الموقع	المحذوف	
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب
المواضيع ذات الأهمية النسبية				
المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021	3-1 عملية تحديد الموضوعات الجوهرية أ- وصف العملية التي اتبعتها لتحديد الموضوعات الجوهرية الخاصة بها بما في ذلك: 1 - كيف حددت الآثار الفعلية والمحتملة، والسلبية والإيجابية على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد، بما في ذلك الآثار على حقوق الإنسان الخاصة بهم، عبر أنشطتها وعلاقات العمل الخاصة بها؛ 2 - كيف حددت أولويات الآثار لتقديم المعلومات الخاصة بها استناداً إلى أهميتها؛ ب- تحديد أصحاب المصلحة والخبراء الذين ساهمت آراؤهم في تحديد موضوعاتها الجوهرية.	تعزز أولوياتنا الخاصة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة	تشير الخاتمة الراهية إلى أن أسباب الحذف غير مسموح بها لهذا الإفصاح، أو أنه لا يتوفر رقم مرجعي لمعيار قطاع تابع لمبادرة العالمية للتقارير.	
	3-2 قائمة بالموضوعات الجوهرية؛ أ- قائمة بالموضوعات الجوهرية؛ ب- الإبلاغ عن التغييرات التي طرأت على قائمة الموضوعات الجوهرية مقارنةً بالفترة المشمولة بالتقرير السابقة.	تعزز أولوياتنا الخاصة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة		
التمويل المستخدم				
المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021	3 - 3 إدارة الموضوعات الجوهرية	النمو المستخدم		
المبادرة العالمية للتقارير 201: الاداء الاقتصادي لعام 2016	201-1 القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة والموزعة أ- القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة والموزعة محسوبة على أساس الاستحقاق، بما في ذلك المكونات الأساسية للعمليات العالمية للمنظمة كما هو موضح أدناه. إذا تم تقديم البيانات على أساس نقدي، ينبغي الإفصاح عن مبرر هذا القرار بالإضافة إلى الإفصاح عن المكونات الأساسية التالية: 1 - القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة: الإيرادات؛ 2 - القيمة الاقتصادية الموزعة: تكاليف التشغيل، وأجور وحوافز الموظفين، والمدفوعات لمقدمي رأس المال، والمدفوعات إلى الحكومة مصنفة حسب الدولة، والاستثمارات المجتمعية؛ 3 - القيمة الاقتصادية المحترزة: "القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة" بعد طرح "القيمة الاقتصادية الموزعة". ب- حيث يكون لهذا أهمية، يُقدم تقرير عن القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة والموزعة بشكل منفصل على مستوى البلد أو الإقليم أو السوق والمعايير المستخدمة لتحديد الأهمية.	أ- الحضور في السوق والنمو ب- التقرير السنوي لعام 2025		
	201-2 الآثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى الناجمة عن تغير المناخ أ- المخاطر والفرص التي يفرضها تغير المناخ والتي قد تؤدي إلى إحداث تغييرات جوهرية في العمليات أو الإيرادات أو النفقات، بما في ذلك: 1 - وصف للمخاطر أو الفرص وتصنيفها إلى مادية أو تنظيمية أو غير ذلك؛ 2 - وصف للآثار المرتبط بالمخاطر أو الفرص؛ 3 - الآثار المالية للمخاطر أو الفرص قبل اتخاذ إجراء؛ 4 - الأساليب المستخدمة لإدارة المخاطر أو الفرص؛ 5 - تكاليف الإجراءات المتخذة لإدارة المخاطر أو الفرص.	المرونة في إدارة المخاطر المؤسسية		

مصدر آخر معيار المبادرة / العالمية للتقارير	الإفصاح	الموقع	المحذوف	
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب
	2-25 عمليات معالجة الآثار السلبية أ- وصف التزاماتها لمعالجة الآثار السلبية التي تحدد المنظمة أنها سببها أو ساهمت فيها، أو التعاون في معالجتها؛ ب- وصف منهجها لتحديد ومواجهة التظلمات، بما في ذلك آليات الشكاوى والتظلم التي وضعتها المنظمة أو تشارك فيها؛ ج- وصف العمليات الأخرى التي توفرها المنظمة أو تتعاون فيها لمعالجة الآثار السلبية التي تحدد أنها سببها أو ساهمت فيها؛ د- وصف كيفية مشاركة أصحاب المصلحة الذين هم المستخدمون المقصودون لآليات الشكاوى والتظلم، في تصميم هذه الآليات ومراجعتها، وتشغيلها، وتحسينها؛ هـ- وصف كيف تتبع المنظمة لفعالية آليات الشكاوى والتظلم وعمليات المعالجة الأخرى، والإبلاغ عن أمثلة لمدى فعاليتها، بما في ذلك تعليقات أصحاب المصلحة.	أ- سياسات وإجراءات مكان العمل، والآخر المجتمعي. ب- الامتثال والشفافية، وسياسات وإجراءات مكان العمل. ج- سياسات وإجراءات مكان العمل. د- سياسات وإجراءات مكان العمل. هـ- سياسات وإجراءات مكان العمل.		
	2-26 آليات طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف أ- وصف الآليات التي تتيح للأفراد: 1 - طلب النصيحة فيما يخص تطبيق سياسات وممارسات المنظمة لسلوك العمل المسؤول؛ 2 - الإعراب عن القلق فيما يتعلق بسلوك العمل التجاري للمنظمة.	أ- مشاركة الموظفين أ- الامتثال والشفافية، سياسات وإجراءات بيئة العمل		
	2-27 الامتثال للقوانين واللوائح أ- الإبلاغ عن العدد الكلي من الحالات المهمة لعدم الامتثال بالقوانين والتعليمات أثناء الفترة السابقة المشمولة بالتقرير وتحليل هذا الإجمالي طبقاً لما يلي: 1 - الحالات التي تكبدت عقوبات غير مالية 2 - الحالات التي تكبدت عقوبات غير مالية ب- الإبلاغ عن العدد الكلي والقيمة النقدية للغرامات لحالات عدم الالتزام بالقوانين والتعليمات التي دفعت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وتحليل لهذا المجموع: 1 - طبقاً لغرامات لحالات عدم الالتزام بالقوانين والتعليمات التي حدثت في الفترة الحالية المشمولة بالتقرير؛ 2 - غرامات لحالات عدم الالتزام بالقوانين والتعليمات التي حدثت في الفترات المشمولة بالتقارير السابقة؛ ج- وصف حالات عدم الامتثال المهمة؛ د- وصف كيفية تحديد حالات عدم الامتثال المهمة.	الامتثال والشفافية		
	2-28 عضوية الجمعيات أ- الإبلاغ عن الجمعيات الصناعية، والجمعيات الأخرى التي تتطلب عضوية، ومنظمات المناصرة الوطنية أو الدولية التي تشارك فيها بدور مهم.	الشراكات والتقدير		
	2-29 منهج إشراك أصحاب المصلحة أ- وصف منهج مشاركة أصحاب المصلحة بما في ذلك: 1 - مئات أصحاب المصلحة الذي تشارك معهم وكيف يتم تحديدهم؛ العرض من مشاركة أصحاب المصلحة؛ 2 - كيف تسعى المنظمة لضمان مشاركة ذات مغزى مع أصحاب المصلحة.	مشاركة أصحاب المصلحة		
	2-30 اتفاقيات المفاوضة الجماعية أ- الإبلاغ عن النسبة المئوية من مجموع الموظفين الذين تغطيهم اتفاقيات المفاوضة الجماعية؛ ب- بالنسبة للموظفين غير المغطيين باتفاقيات المفاوضة الجماعية، يتم الإبلاغ عما إذا كانت المنظمة تحدد ظروف عملهم وأحكام التوظيف استناداً على اتفاقيات المفاوضة الجماعية التي تغطي موظفيها الأخرين أو استناداً إلى اتفاقيات المفاوضة الجماعية من منظمات أخرى.	غير منطبق	لا ينطبق ذلك على بنك بوبيان، حيث لا توجد أي منظمة مفاوضة جماعية للعمالة في قطاع البنوك الكويتي. وبالتالي، لا يتم الإبلاغ عن نسبة الموظفين المشمولين باتفاقيات تفاوض جماعي، كما أن شروط وأحكام العمل للموظفين غير المشمولين لا تُحدد بناءً على مثل هذه الاتفاقيات.	أ- الإبلاغ عن النسبة المئوية من مجموع الموظفين الذين تغطيهم اتفاقيات المفاوضة الجماعية ؛ ب- بالنسبة للموظفين غير المغطيين باتفاقيات المفاوضة الجماعية، يتم الإبلاغ عما إذا كانت المنظمة تحدد ظروف عملهم وأحكام التوظيف استناداً على اتفاقيات المفاوضة الجماعية التي تغطي موظفيها الآخرين أو استناداً إلى اتفاقيات المفاوضة الجماعية من منظمات أخرى.

مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المحذوف	
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب
الشمول المالي والثقافة المالية والمساءلة				
المبادرة العالمية للتقارير 3: الموجّهة لعام 2021	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	الخدمات المصرفية الشاملة والميسرة		
	417-1 متطلبات التعريف بمعلومات المنتجات والخدمات ووضوح الملصقات التعريفية عليها أ- ما إذا كانت الأنواع التالية من المعلومات مطلوبة من أجل إجراءات المنظمة للتعريف بمعلومات المنتجات والخدمات ووضوح الملصقات التعريفية عليها: 1- مصادر مكونات المنتج أو الخدمة: 2- المحتوى، لا سيما فيما يتعلق بالمواد التي قد يكون لها أثر بيئي أو اجتماعي: 3- الاستخدام الآمن للمنتج أو الخدمة: 4- التخلص من المنتج والآثار البيئية أو الاجتماعية: 5- أخرى (توضيح). ب- النسبة المئوية لفئات المنتجات أو الخدمات الهامة المشمولة بهذه الإجراءات والتي يجري تقييمها لتحديد مدى التزامها بهذه الإجراءات.		غير منطبق	لا ينطبق على أنشطة البنك، حيث إن بوبيان لا تقوم بتصنيع أو بيع منتجات مادية، وبالتالي لا تشارك في وضع بطاقات تعريف المنتجات المتعلقة بمصادر المكونات أو محتويات المنتج أو تعليمات التخلص منه أو التحذيرات البيئية أو الاجتماعية المرتبطة به.
المبادرة العالمية للتقارير 417: التسويق والمصنقات التعريفية لعام 2016	417-2 حوادث عدم الامتثال المتعلقة بالتعريف بمعلومات المنتجات والخدمات ووضوح الملصقات التعريفية عليها أ- العدد الإجمالي لحوادث عدم الامتثال للوائح و/أو المدونات الطوعية المتعلقة بالإفصاح عن معلومات مصنفة بحسب: 1- حوادث عدم الامتثال للوائح التي أدت إلى غرامة أو جزاء؛ 2- حوادث عدم الامتثال للوائح التي أدت إلى تحذير؛ 3- حوادث عدم الامتثال للقوانين الطوعية. ب- إذا لم تحدد المنظمة أي عدم امتثال للوائح و/أو قوانين طوعية، فيكفي أن تصدر بياناً مختصراً يوضح هذه الحقيقة.			يلتزم بنك بوبيان بالتعليمات واللوائح المعمول بها الصادرة عن بنك الكويت المركزي، ولم يتم رصد أي حالات عدم امتثال تتعلق بمعلومات المنتجات والخدمات ووضوح الملصقات التعريفية عليها.
	417-3 حوادث عدم الامتثال المتعلقة بالاتصالات التسويقية أ- العدد الإجمالي لحوادث عدم الامتثال للوائح و/أو المدونات الطوعية المتعلقة بالاتصالات التسويقية بما في ذلك الإعلان والترويج والرعاية، مصنفة حسب: 1- حوادث عدم الامتثال للوائح التي أدت إلى غرامة أو جزاء؛ 2- حوادث عدم الامتثال للوائح التي أدت إلى تحذير؛ 3- حوادث عدم الامتثال للقوانين الطوعية. ب- إذا لم تحدد المنظمة أي عدم امتثال للوائح و/أو قوانين طوعية، فيكفي أن تصدر بياناً مختصراً يوضح هذه الحقيقة.			يلتزم بنك بوبيان بالتعليمات واللوائح المعمول بها الصادرة عن بنك الكويت المركزي، ولم يتم رصد أي حالات عدم امتثال تتعلق بالاتصالات التسويقية.

مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المحذوف	
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب
المبادرة العالمية للتقارير 201: الأداء الاقتصادي لعام 2016	201-3 الالتزامات المحددة لخطة الاستحقاقات وخطط التقاعد الأخرى أ- القيمة التقديرية لتلك الالتزامات، إذا تم استيفاء الالتزامات المطلوبة للخطة من الموارد العامة للمنظمة. ب- في حال وجود صندوق منفصل لسداد التزامات التقاعد الخاصة بالخطة: 1- إلى أي مدى يتوقع أن تتم تغطية التزامات الخطة عن طريق الأصول التي خصصت للوفاء بها؛ 2- الأساس الذي تم التوصل إلى ذلك التقدير استناداً إليه؛ 3- متى تم وضع ذلك التقدير. ج- إذا لم يكن الصندوق المنشأ لسداد التزامات المعاشات التقاعدية للخطة مغطى بالكامل، يتم شرح الاستراتيجية، إن وجدت، التي اعتمدها صاحب العمل للوصول إلى التغطية الكاملة، والجدول الزمني إن وجد، الذي يأمل صاحب العمل في تحقيق التغطية الكاملة خلاله. د- نسبة الراتب التي تساهم بها الموظف أو صاحب العمل. هـ- مستوى المشاركة في خطط التقاعد، مثل المشاركة في المخططات الإلزامية أو الطوعية، أو المخططات الإلزامية أو الطوعية، أو تلك ذات الأثر المالي.	مشاركة الموظفين، التقرير السنوي لعام 2025		
	201-4 المساعدة المالية المتلقاة من الحكومة أ- إجمالي القيمة النقدية للمساعدة المالية التي تلقتها المنظمة من أي حكومة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك: 1- الإعفاءات الضريبية والائتمانات الضريبية، الإعانات؛ 2- الإعفاءات الضريبية والائتمانات الضريبية، الإعانات؛ 3- المنح الاستثمارية، ومنح البحث والتطوير، وغيرها من أنواع المنح ذات الصلة؛ 4- المكافآت؛ 5- العطلات المستحقة؛ 6- المساعدة المالية من وكالات ائتمان التصدير (ECA)؛ 7- الحوافز المالية؛ 8- الحوافز المالية الأخرى المستلمة أو المستحقة من أي حكومة عن أي عملية. ب- المعلومات الواردة في 201-4 مقسمة حسب البلد. ج- ما إذا كانت هناك أي حكومة موجودة في هيكل المساهمة، ومدى تواجدها.	لم يتم تلقي أي دعم مالي من أي جهة حكومية خلال الفترة المشمولة بالتقرير.		

مصدر آخر العالمية للتقارير/ مصدر آخر	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	التوضيح
المبادرة العالمية للتقارير 303: الماء والنفايات السائلة 2018	303-2 إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه أ- وصف أي حد أدنى من المعايير تم وضعه لنوعية تصريف النفايات السائلة، وكيف تم تحديد هذه المعايير الدنيا: بما في ذلك: 1- كيفية تطبيق المعايير بواسطة المنشآت العاملة في المواقع التي لا توجد فيها اشتراطات تصريف محلية: 2- أي معايير أو مبادئ توجيهية لجودة المياه معدة داخليًا: 3- أي معايير خاصة بالقطاع تم وضعها في الاعتبار: 4- ما إذا كان وصف المجرى المائي المستقبل قد وضع في الاعتبار.	303-2 إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه أ- وصف أي حد أدنى من المعايير تم وضعه لنوعية تصريف النفايات السائلة، وكيف تم تحديد هذه المعايير الدنيا: بما في ذلك: 1- كيفية تطبيق المعايير بواسطة المنشآت العاملة في المواقع التي لا توجد فيها اشتراطات تصريف محلية: 2- أي معايير أو مبادئ توجيهية لجودة المياه معدة داخليًا: 3- أي معايير خاصة بالقطاع تم وضعها في الاعتبار: 4- ما إذا كان وصف المجرى المائي المستقبل قد وضع في الاعتبار.	غير منطبق	لا تنطبق المعلومات المتعلقة بالآثار الخاصة بتصريف المياه على بنك بوبيان، وذلك بسبب طبيعة عملياته وكيفية استخدام موارد المياه بشكل أساسي عبر عملياته.	
	303-3 سحب المياه أ- إجمالي سحب المياه من كل المناطق مقدراً بالمليون لتر، وتصنيف هذا الإجمالي حسب المصادر التالية، إن وجدت: 1- المياه السطحية: 2- المياه الجوفية: 3- مياه البحر: 4- المياه المستخلصة: 5- المياه المقدمة من طرف خارجي. ب- إجمالي سحب المياه من المناطق التي تعاني الإجهاد المائي مقدراً بالمليون لتر، وتصنيف هذا الإجمالي حسب المصادر التالية، إن وجدت: 1- المياه السطحية: 2- المياه الجوفية: 3- مياه البحر: 4- المياه المستخلصة: 5- المياه المقدمة من طرف خارجي. ج- إجمالي سحب المياه من كل المناطق التي تعاني الإجهاد المائي حسب الفئات التالية: 1- المياه العذبة (إجمالي المواد الصلبة الذاتية >1,000 مللي جرام/لتر): 2- المياه الأخرى (إجمالي المواد الصلبة الذاتية <1,000 مللي جرام/لتر): د- أي معلومات غير متوفرة بشأن نطاقات أو افتراضات	303-3 سحب المياه أ- إجمالي سحب المياه من كل المناطق مقدراً بالمليون لتر، وتصنيف هذا الإجمالي حسب المصادر التالية، إن وجدت: 1- المياه السطحية: 2- المياه الجوفية: 3- مياه البحر: 4- المياه المستخلصة: 5- المياه المقدمة من طرف خارجي. ب- إجمالي سحب المياه من المناطق التي تعاني الإجهاد المائي مقدراً بالمليون لتر، وتصنيف هذا الإجمالي حسب المصادر التالية، إن وجدت: 1- المياه السطحية: 2- المياه الجوفية: 3- مياه البحر: 4- المياه المستخلصة: 5- المياه المقدمة من طرف خارجي. ج- إجمالي سحب المياه من كل المناطق التي تعاني الإجهاد المائي حسب الفئات التالية: 1- المياه العذبة (إجمالي المواد الصلبة الذاتية >1,000 مللي جرام/لتر): 2- المياه الأخرى (إجمالي المواد الصلبة الذاتية <1,000 مللي جرام/لتر): د- أي معلومات غير متوفرة بشأن نطاقات أو افتراضات	أ- يبلغ إجمالي المياه المسحوبة 3,520,964 جالونًا. يتم تزويد المياه من قبل وزارة الكهرباء والماء والطاقة المتجددة، إلا أن تفاصيل مصادر المسطحات المائية غير متوفرة حاليًا. ب- الأرقام المقدمة تخص عمليات بوبيان في الكويت، والتي تُصنف ضمن المناطق التي تعاني من إجهاد مائي شديد.	متوفرة/غير مكتملة	يتم الحصول على المياه من مزود خدمات المرافق العامة، ولذلك المعلومات المتعلقة بسحب المياه غير متوفرة حاليًا لدى بنك بوبيان.

مصدر آخر العالمية للتقارير/ مصدر آخر	الإفصاح	الموقع	المحذوف			
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	التوضيح	
المبادرة العالمية للتقارير 303: الماء والنفايات السائلة 2018	303-4 تصريف المياه أ- إجمالي تصريف المياه إلى جميع المناطق مفاشا بالمليون لتر، وتصنيف هذا الإجمالي حسب أنواع الوجهات التالية، إن وجدت: 1- المياه السطحية: 2- المياه الجوفية: 3- مياه البحر: 4- المياه المقدمة من طرف خارجي، وحجم هذا الإجمالي المرسل للاستخدام مع المنظمات الأخرى، إن وجدت. ب- تصريف إجمالي تصريف المياه إلى جميع المناطق مفاشا بالمليون لتر، وتصنيف الوجهات التالية: 1- المياه العذبة (إجمالي المواد الصلبة الذاتية >1,000 مللي جرام/لتر): 2- المياه الأخرى (إجمالي المواد الصلبة الذاتية <1,000 مللي جرام/لتر): ج- إجمالي المياه المنصرفة إلى كل المناطق التي تعاني من الإجهاد المائي مفاشا بالمليون لتر، وتصنيف هذا الإجمالي حسب الفئات التالية: 1- المياه العذبة (إجمالي المواد الصلبة الذاتية >1,000 مللي جرام/لتر): 2- المياه الأخرى (إجمالي المواد الصلبة الذاتية <1,000 مللي جرام/لتر): د- المواد المثيرة للقلق ذات الأولوية التي تعالج منها التصريفات، بما في ذلك ما يلي: 1- كيفية تعريف المواد المثيرة للقلق ذات الأولوية، أو أي معيار دولي أو قائمة رسمية أو معايير مُستخدمة: 2- منهج تحديد حدود التصريف للمواد المثيرة للقلق ذات الأولوية: 3- عدد حوادث عدم الامتثال لحدود التصريف. هـ- أي معلومات سياقية ضرورية لفهم كيفية تجميع البيانات، مثل أي معايير ومنهجيات وافتراضات مستخدمة.	303-4 تصريف المياه أ- إجمالي تصريف المياه إلى جميع المناطق مفاشا بالمليون لتر، وتصنيف هذا الإجمالي حسب أنواع الوجهات التالية، إن وجدت: 1- المياه السطحية: 2- المياه الجوفية: 3- مياه البحر: 4- المياه المقدمة من طرف خارجي، وحجم هذا الإجمالي المرسل للاستخدام مع المنظمات الأخرى، إن وجدت. ب- تصريف إجمالي تصريف المياه إلى جميع المناطق مفاشا بالمليون لتر، وتصنيف الوجهات التالية: 1- المياه العذبة (إجمالي المواد الصلبة الذاتية >1,000 مللي جرام/لتر): 2- المياه الأخرى (إجمالي المواد الصلبة الذاتية <1,000 مللي جرام/لتر): ج- إجمالي المياه المنصرفة إلى كل المناطق التي تعاني من الإجهاد المائي مفاشا بالمليون لتر، وتصنيف هذا الإجمالي حسب الفئات التالية: 1- المياه العذبة (إجمالي المواد الصلبة الذاتية >1,000 مللي جرام/لتر): 2- المياه الأخرى (إجمالي المواد الصلبة الذاتية <1,000 مللي جرام/لتر): د- المواد المثيرة للقلق ذات الأولوية التي تعالج منها التصريفات، بما في ذلك ما يلي: 1- كيفية تعريف المواد المثيرة للقلق ذات الأولوية، أو أي معيار دولي أو قائمة رسمية أو معايير مُستخدمة: 2- منهج تحديد حدود التصريف للمواد المثيرة للقلق ذات الأولوية: 3- عدد حوادث عدم الامتثال لحدود التصريف. هـ- أي معلومات سياقية ضرورية لفهم كيفية تجميع البيانات، مثل أي معايير ومنهجيات وافتراضات مستخدمة.		غير متوفرة/غير مكتملة	لا تنطبق المعلومات المتعلقة بالآثار الخاصة بتصريف المياه على بنك بوبيان، وذلك بسبب طبيعة عملياته وكيفية استخدام موارد المياه بشكل أساسي عبر عملياته.	
	303-4 تصريف المياه أ- إجمالي تصريف المياه إلى جميع المناطق مفاشا بالمليون لتر، وتصنيف هذا الإجمالي حسب أنواع الوجهات التالية، إن وجدت: 1- المياه السطحية: 2- المياه الجوفية: 3- مياه البحر: 4- المياه المقدمة من طرف خارجي، وحجم هذا الإجمالي المرسل للاستخدام مع المنظمات الأخرى، إن وجدت. ب- تصريف إجمالي تصريف المياه إلى جميع المناطق مفاشا بالمليون لتر، وتصنيف الوجهات التالية: 1- المياه العذبة (إجمالي المواد الصلبة الذاتية >1,000 مللي جرام/لتر): 2- المياه الأخرى (إجمالي المواد الصلبة الذاتية <1,000 مللي جرام/لتر): ج- إجمالي المياه المنصرفة إلى كل المناطق التي تعاني من الإجهاد المائي مفاشا بالمليون لتر، وتصنيف هذا الإجمالي حسب الفئات التالية: 1- المياه العذبة (إجمالي المواد الصلبة الذاتية >1,000 مللي جرام/لتر): 2- المياه الأخرى (إجمالي المواد الصلبة الذاتية <1,000 مللي جرام/لتر): د- المواد المثيرة للقلق ذات الأولوية التي تعالج منها التصريفات، بما في ذلك ما يلي: 1- كيفية تعريف المواد المثيرة للقلق ذات الأولوية، أو أي معيار دولي أو قائمة رسمية أو معايير مُستخدمة: 2- منهج تحديد حدود التصريف للمواد المثيرة للقلق ذات الأولوية: 3- عدد حوادث عدم الامتثال لحدود التصريف. هـ- أي معلومات سياقية ضرورية لفهم كيفية تجميع البيانات، مثل أي معايير ومنهجيات وافتراضات مستخدمة.	303-4 تصريف المياه أ- إجمالي تصريف المياه إلى جميع المناطق مفاشا بالمليون لتر، وتصنيف هذا الإجمالي حسب أنواع الوجهات التالية، إن وجدت: 1- المياه السطحية: 2- المياه الجوفية: 3- مياه البحر: 4- المياه المقدمة من طرف خارجي، وحجم هذا الإجمالي المرسل للاستخدام مع المنظمات الأخرى، إن وجدت. ب- تصريف إجمالي تصريف المياه إلى جميع المناطق مفاشا بالمليون لتر، وتصنيف الوجهات التالية: 1- المياه العذبة (إجمالي المواد الصلبة الذاتية >1,000 مللي جرام/لتر): 2- المياه الأخرى (إجمالي المواد الصلبة الذاتية <1,000 مللي جرام/لتر): ج- إجمالي المياه المنصرفة إلى كل المناطق التي تعاني من الإجهاد المائي مفاشا بالمليون لتر، وتصنيف هذا الإجمالي حسب الفئات التالية: 1- المياه العذبة (إجمالي المواد الصلبة الذاتية >1,000 مللي جرام/لتر): 2- المياه الأخرى (إجمالي المواد الصلبة الذاتية <1,000 مللي جرام/لتر): د- المواد المثيرة للقلق ذات الأولوية التي تعالج منها التصريفات، بما في ذلك ما يلي: 1- كيفية تعريف المواد المثيرة للقلق ذات الأولوية، أو أي معيار دولي أو قائمة رسمية أو معايير مُستخدمة: 2- منهج تحديد حدود التصريف للمواد المثيرة للقلق ذات الأولوية: 3- عدد حوادث عدم الامتثال لحدود التصريف. هـ- أي معلومات سياقية ضرورية لفهم كيفية تجميع البيانات، مثل أي معايير ومنهجيات وافتراضات مستخدمة.		متوفرة/غير مكتملة	لا تنطبق المعلومات المتعلقة بالآثار الخاصة بتصريف المياه على بنك بوبيان، وذلك بسبب طبيعة عملياته وكيفية استخدام موارد المياه بشكل أساسي عبر عملياته.	

مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير/ مصدر آخر	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	
			ب- الوزن الإجمالي للنفائات الخطرة عن التخلص منها بالطن المترمي، وتفصيل هذا الإجمالي حسب ما يلي: عمليات الاسترداد: 1- التحضير لإعادة الاستخدام؛ 2- إعادة التدوير؛ 3- عمليات الاسترداد الأخرى. ج- الوزن الإجمالي للنفائات غير الخطرة المحولة من التخلص بالطن المترمي، وتفصيل هذا الإجمالي حسب ما يلي: عمليات الاسترداد: 1- التحضير لإعادة الاستخدام؛ 2- إعادة التدوير؛ 3- عمليات الاسترداد الأخرى. د- لكل عملية استرداد مدرجة في الإفصاحين 306-4 و 306-4ج، تفصيل الوزن الإجمالي بالطن المترمي للنفائات الخطرة والنفائات غير الخطرة المحولة عن التخلص: 1- في الموقع؛ 2- خارج الموقع؛ المعلومات السياقية اللازمة لفهم البيانات، وكيف يتم تجميعها.	ب- الوزن الإجمالي للنفائات الخطرة عن التخلص منها بالطن المترمي، وتفصيل هذا الإجمالي حسب ما يلي: عمليات الاسترداد: 1- التحضير لإعادة الاستخدام؛ 2- إعادة التدوير؛ 3- عمليات الاسترداد الأخرى. ج- الوزن الإجمالي للنفائات غير الخطرة المحولة من التخلص بالطن المترمي، وتفصيل هذا الإجمالي حسب ما يلي: عمليات الاسترداد: 1- التحضير لإعادة الاستخدام؛ 2- إعادة التدوير؛ 3- عمليات الاسترداد الأخرى. د- لكل عملية استرداد مدرجة في الإفصاحين 306-4 و 306-4ج، تفصيل الوزن الإجمالي بالطن المترمي للنفائات الخطرة والنفائات غير الخطرة المحولة عن التخلص: 1- في الموقع؛ 2- خارج الموقع؛ المعلومات السياقية اللازمة لفهم البيانات، وكيف يتم تجميعها.	لا يتم قياس أو توفير تفاصيل حول التغييرات في تخزين المياه حالياً ضمن مناطق عمليات البنك.
		أ- العمليات المستدامة	ب- الوزن الإجمالي للنفائات الخطرة عن التخلص منها بالطن المترمي، وتفصيل هذا الإجمالي حسب ما يلي: عمليات الاسترداد: 1- التحضير لإعادة الاستخدام؛ 2- إعادة التدوير؛ 3- عمليات الاسترداد الأخرى. ج- الوزن الإجمالي للنفائات غير الخطرة المحولة من التخلص بالطن المترمي، وتفصيل هذا الإجمالي حسب ما يلي: عمليات الاسترداد: 1- التحضير لإعادة الاستخدام؛ 2- إعادة التدوير؛ 3- عمليات الاسترداد الأخرى. د- لكل عملية استرداد مدرجة في الإفصاحين 306-4 و 306-4ج، تفصيل الوزن الإجمالي بالطن المترمي للنفائات الخطرة والنفائات غير الخطرة المحولة عن التخلص: 1- في الموقع؛ 2- خارج الموقع؛ المعلومات السياقية اللازمة لفهم البيانات، وكيف يتم تجميعها.	المعلومات غير متوفرة/غير مكتملة	
			ب- الوزن الإجمالي للنفائات الخطرة عن التخلص منها بالطن المترمي، وتفصيل هذا الإجمالي حسب ما يلي: عمليات الاسترداد: 1- التحضير لإعادة الاستخدام؛ 2- إعادة التدوير؛ 3- عمليات الاسترداد الأخرى. ج- الوزن الإجمالي للنفائات غير الخطرة المحولة من التخلص بالطن المترمي، وتفصيل هذا الإجمالي حسب ما يلي: عمليات الاسترداد: 1- التحضير لإعادة الاستخدام؛ 2- إعادة التدوير؛ 3- عمليات الاسترداد الأخرى. د- لكل عملية استرداد مدرجة في الإفصاحين 306-4 و 306-4ج، تفصيل الوزن الإجمالي بالطن المترمي للنفائات الخطرة والنفائات غير الخطرة المحولة عن التخلص: 1- في الموقع؛ 2- خارج الموقع؛ المعلومات السياقية اللازمة لفهم البيانات، وكيف يتم تجميعها.	المعلومات غير متوفرة/غير مكتملة	يقوم البنك حالياً بمراقبة البيانات المتعلقة بإدارة النفائات فقط من خلال إعادة تدوير النفائات الورقية، ولا يقوم حالياً بقياس إجمالي كمية/وزن النفائات المتولدة وتكوينها عبر عملياتها.

مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير/ مصدر آخر	الإفصاح	الموقع	المحذوف	
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب
			أ- يبلغ إجمالي المياه المسحوبة 3,520,964 جالوناً. يتم تزويد المياه من قبل وزارة الكهرباء والماء والطاقة المتجددة، إلا أن تفاصيل مصادر المسطحات المائية غير متوفرة حالياً. ب- الأرقام المقدمة تخص عمليات بوبيان في الكويت، والتي تُصنف ضمن المناطق التي تعاني من إجهاد مائي شديد. د- يتم قياس وتجميع بيانات الاستهلاك باستخدام عدادات وزارة الكهرباء والماء والطاقة المتجددة.	المعلومات غير متوفرة/غير مكتملة
		العمليات المستدامة	أ- توليد النفائات والآثار المهمة المتعلقة بالنفائات المتعلقة ذات الصلة بالنفائات، وصف: 1- المخدلات والأنشطة والمخرجات التي تؤدي أو يمكن أن تؤدي إلى هذه التأثيرات؛ 2- ما إذا كانت هذه الآثار تتعلق بالنفائات المتولدة في أنشطة المنظمة نفسها أو بالنفائات الناتجة من مراحل الإنتاج الأولى أو مراحل الإنتاج المتقدمة في سلسلة القيمة الخاصة بها.	
		العمليات المستدامة	2-306 إدارة الآثار المهمة المتعلقة بالنفائات الإجراء المتخذ، بما في ذلك التدابير التحويرية، لمنع توليد النفائات في أنشطة المنظمة ذاتها وفي مراحل الإنتاج الأولى أو مراحل الإنتاج المتقدمة في سلسلة القيمة الخاصة بها، وإدارة التأثيرات الهامة الناتجة عن النفائات المتولدة. ب- إذا كانت النفائات المتولدة عن المنظمة في أنشطتها الخاصة تتم إدارتها بواسطة طرف ثالث، يتم وصف العمليات المستخدمة لتحديد ما إذا كان الطرف الثالث يُدير النفائات بما يتماشى مع الالتزامات التعاقدية أو التشريعية. ج- العمليات المستخدمة لجمع ومراقبة البيانات المتعلقة بالنفائات.	
			أ- الوزن الإجمالي للنفائات المنتجة بالطن المترمي، وتفصيل هذا الإجمالي حسب تكوين النفائات. ب- المعلومات السياقية اللازمة لفهم البيانات وكيف تم تجميع البيانات.	المعلومات غير متوفرة/غير مكتملة
			ب- الوزن الإجمالي للنفائات المنتجة بالطن المترمي، وتفصيل هذا الإجمالي حسب تكوين النفائات. ب- المعلومات السياقية اللازمة لفهم البيانات وكيف تم تجميع البيانات.	المعلومات غير متوفرة/غير مكتملة

مصدر آخر معايير المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	التوضيح
المبادرة العالمية للتقارير 409: العمل الجبري أو القسري 2016	409-1 العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث العمل الجبري أو القسري. أ- العمليات والموردون الذين يعتبر أنهم معرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بما يلي: العمل الجبري أو القسري إما بحسب: 1 - نوع العملية (مثل مصنع) والمورد؛ 2 - البلدان أو المناطق الجغرافية التي توجد فيها عمليات وموردون معرضين للخطر. ب- التدابير التي اتخذتها المنظمة في الفترة المشمولة بالتقرير بغرض المساهمة في القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو القسري.	نظراً لطبيعة سلسلة التوريد الخاصة بالبنك، فإن مخاطر تعرض العمليات و/أو الموردين لأي من هذه العوامل تُعد محدودة. ومع ذلك، قدمت بوبيان ملحق لتعزيز الاستدامة لدى الموردين، بهدف ضمان خضوع سلسلة التوريد لهذا الإطار. ويُعد هذا الملحق جزءاً من العقود الرئيسية للبنك.			
المبادرة العالمية للتقارير 414: التقييم الاجتماعي للمورد لعام 2016	414-1 الموردون الجدد الذين تم فحصهم باستخدام المعايير الاجتماعية أ- النسبة المئوية للموردين الجدد الذين تم تدقيقهم باستخدام المعايير الاجتماعية.	لم يتم البنك بإدراج معايير جديدة لفحص الموردين تتعلق تحديداً بالجانب الاجتماعي. الملحق الخاص بالاستدامة الذي تم إدراجه في جميع العقود الرئيسية، والذي يركز بشكل أساسي على الأثر البيئي، ومع ذلك، فقد تم ذكر عمالة الأطفال تحديداً (كجزء من الجانب الاجتماعي ضمن معايير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة) في مقدمة هذا الملحق.			
المبادرة العالمية للتقارير 414: التقييم الاجتماعي للمورد لعام 2016	414-2 التأثيرات الاجتماعية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة أ- عدد الموردين الذين تم تقييمهم للتأثيرات الاجتماعية. ب- عدد الموردين الذين وُجد أن لهم تأثيرات اجتماعية سلبية ملحوظة فعلية ومحتملة. ج- التأثيرات الاجتماعية السلبية الملحوظة الفعلية والمحتملة التي وُجدت في سلسلة التوريد. د- النسبة المئوية للموردين الذين وُجد أن لهم تأثيرات اجتماعية سلبية ملحوظة فعلية ومحتملة، وتم الاتفاق معهم على إدخال تحسينات نتيجة للتقييم. هـ- النسبة المئوية للموردين الذين وُجد أن لهم تأثيرات اجتماعية سلبية ملحوظة فعلية ومحتملة، وأنهت العلاقات معهم نتيجة للتقييم، وسبب ذلك.	لم يتم البنك بإدراج عمليات فحص جديدة تتضمن معايير اجتماعية. ومع ذلك، لا تتوفر بيانات تفصيلية عن التأثيرات الاجتماعية السلبية في سلسلة التوريد. كما أن ذلك لا ينطبق على بنك بوبيان.			
رفاهية الموظفين والتنوع					
المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهري لعام 2021	3 - 3 إدارة الموضوعات الجوهريّة	ملف القوى العاملة، وسياسات وإجراءات مكان العمل، ومشاركة الموظفين، والنمو المهني			
المبادرة العالمية للتقارير 202: التواجد في السوق لعام 2016	202-1 نسبة الأجر الأساسي للمستوى المبتدئ حسب الجنس مقارنة بالحد الأدنى المحلي للأجور أ- عندما تتقاضى نسبة كبيرة من الموظفين أجورهم على أساس الأجور التي تخضع لقواعد الحد الأدنى للأجور، يجب أن تفصح المنظمة عن النسبة ذات الصلة للأجور للمستوى المبتدئ، ومصنفة حسب نوع الجنس في المواقع الهامة للتشغيل، إلى الحد الأدنى للأجور. ب- عندما تتقاضى نسبة كبيرة من العاملين الآخرين (باستثناء الموظفين) الذين يؤدون أنشطة المنظمة أجورهم على أساس الأجور التي تخضع لقواعد الحد الأدنى للأجور، يجب أن تصف المنظمة الإجراءات المتخذة لتحديد ما إذا كان هؤلاء العمال يتقاضون أجرًا أعلى من الحد الأدنى للأجور. ج- ما إذا كان الحد الأدنى المحلي للأجور غير موجود أو متفاوت في المواقع الهامة للتشغيل، حسب نوع الجنس، في الظروف التي قد تستخدم فيها حدود أدنى مختلفة كمرجع، يجب على المنظمة الإفصاح عن الحد الأدنى للأجور الذي يتم استخدامه. د- التعريف المستخدم "للمواقع الهامة للتشغيل".	أ- سياسات وإجراءات مكان العمل ب- يعرض البنك جميع العاملين بما يتوافق مع قوانين الحد الأدنى للأجور في دولة الكويت. ج- سياسات وإجراءات مكان العمل د- الكويت فقط فيما يتعلق بالإفصاح عن الأجور.			

مصدر آخر معايير المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	التوضيح
المبادرة العالمية للتقارير 202: التواجد في السوق لعام 2016	202-2 نسبة كبار لموظفين الإداريين المعيّنين والذين ينتمون إلى المجتمعات المحلية أ- النسبة المئوية من كبار الموظفين الإداريين في المواقع الهامة للتشغيل الذين يتم توظيفهم من المجتمع المحلي. ب- التعريف المستخدم "للإدارة العليا". ج- التعريف الجغرافي الخاص بالمنظمة "للمحلي". د- التعريف المستخدم "للمواقع الهامة للتشغيل".	أ- ملف القوى العاملة ب- ملف القوى العاملة ج- ملف القوى العاملة د- العمليات في دولة الكويت فقط			
المبادرة العالمية للتقارير 401: التوظيف لعام 2016	401-1 تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل أ- العدد الكلي ومعدل تعيينات الموظفين الجدد خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مصنفاً حسب الفئة العمرية، ونوع الجنس، والمنطقة. ب- العدد الكلي ومعدل ترك الموظفين للعمل خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مصنفاً حسب الفئة العمرية، ونوع الجنس، والمنطقة.	ملف القوى العاملة			
المبادرة العالمية للتقارير 401: التوظيف لعام 2016	401-2 الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تُقدم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي أ- الحوافز المعيارية للموظفين بدوام كامل في المنظمة، والتي لا يتم توفيرها للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي، مصنفة حسب المواقع الهامة للتشغيل. وتشمل كحد أدنى: 1 - التأمين على الحياة؛ 2 - الرعاية الصحية؛ 3 - تغطية الإعاقة والعجز؛ 4 - إجازة رعاية الطفل؛ 5 - مخصصات التقاعد؛ 6 - ملكية الأسهم؛ 7 - أخرى. ب- التعريف المستخدم "للمواقع الهامة للتشغيل".	أ- مشاركة الموظفين ب- سياسات وإجراءات مكان العمل			
المبادرة العالمية للتقارير 401: التوظيف لعام 2016	401-3 إجازة رعاية الطفل أ- إجمالي عدد الموظفين المستحقين لإجازة رعاية الطفل، مصنفة حسب نوع الجنس. ب- إجمالي عدد الموظفين الذين قاموا بإجازة رعاية الطفل، مصنفة حسب نوع الجنس. ج- إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا للعمل خلال الفترة المشمولة بالتقرير بعد انتهاء إجازة رعاية الطفل، مصنفة حسب نوع الجنس. د- إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا للعمل بعد انتهاء إجازة رعاية الطفل، ولا يزالون يعملون بعد 12 شهراً من عودتهم إلى العمل، مصنفة حسب نوع الجنس. هـ- معدلات العودة إلى العمل والاحتفاظ للموظفين الذين قاموا بإجازة رعاية الطفل، مصنفة حسب نوع الجنس.	مشاركة الموظفين			
المبادرة العالمية للتقارير 402: العلاقات بين العمال والإدارة لعام 2016	402-1 الحد الأدنى لفرات الإشعار فيما يتعلق بالتغييرات التشغيلية أ- الحد الأدنى لعدد الأسابيع التي يجب تقديم الإشعارات قبلها عادة للموظفين وممثليهم قبل تنفيذ تغييرات تشغيلية كبيرة يمكن أن تؤثر عليهم بشكل كبير. ب- بالنسبة إلى المنظمات التي تحتوي على اتفاقيات مفاوضة جماعية، تقدم تقريراً عما إذا كان فترة الإشعار وأحكام التفاوض والتفاوض محددة في الاتفاقيات الجماعية.	أ- سياسات وإجراءات مكان العمل	ب- بالنسبة إلى المنظمات التي تحتوي على اتفاقيات مفاوضة جماعية، تقدم تقريراً عما إذا كان فترة الإشعار وأحكام التفاوض والتفاوض محددة في الاتفاقيات الجماعية.	غير منطبق	لا ينطبق ذلك على بنك بوبيان، حيث أن موظفي القطاع المصرفي في الكويت غير مشمولين باتفاقيات المفاوضة الجماعية.

مصدر آخر معياري للمبادرة	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			التوضيح	السبب	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها
مصدر آخر معياري للمبادرة 403: الصحة والسلامة المهنية للتقارير 2018	403-1 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أ- بيان ما إذا كان نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية قد تم تنفيذه. بما في ذلك ما إذا كان: 1- تم تنفيذ النظام بسبب المتطلبات القانونية، وإذا كان الأمر كذلك، تورد قائمة بالمتطلبات. 2- قد تم تنفيذ النظام على أساس المعايير/المبادئ التوجيهية المعترف بها المتعلقة بإدارة المخاطر و/أو نظام الإدارة، وإذا كان الأمر كذلك، تورد قائمة بالمعايير/المبادئ التوجيهية. ب- وصف نطاق العمال والأنشطة وأماكن العمل التي يشملها نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وتوضيح ما إذا كان هناك أي عمال أو أنشطة أو أماكن عمل غير مشمولة، وإذا كان الأمر كذلك، توضيح السبب في ذلك.	سياسات وإجراءات مكان العمل			
	403-2 تحديد الأخطار وتقييم المخاطر والتحقق في الحوادث أ- وصف للعمليات المستخدمة لتحديد الأخطار المرتبطة بالعمل وتقييم المخاطر بشكل روتيني وغير روتيني، وتطبيق التسلسل الهرمي للضوابط القضاء على الخطر، وتقليل المخاطر إلى الحد الأدنى، بما في ذلك: 1- كيفية ضمان المنظمة لجودة هذه العمليات، بما في ذلك كفاءة الأشخاص الذين ينفذونها؛ 2- كيفية استخدام نتائج هذه العمليات في تقييم إدارة الصحة والسلامة المهنية وتحسينه باستمرار. ب- وصف عمليات العمال لتقديم تقارير عن المخاطر والموافق الخطرة المرتبطة بالعمل، وتوضيح كيفية حماية العمال من الأعمال الانتقامية. ج- وصف السياسات والعمليات للعمال لإعداد أنفسهم من مواقف العمل التي يعتقدون أنها قد تسبب الإصابة أو اعتلال الصحة، وتوضيح كيفية حماية العمال من الأعمال الانتقامية. د- وصف العمليات المستخدمة للتحقق في الحوادث المرتبطة بالعمل، بما في ذلك عمليات تحديد الأخطار وتقييم المخاطر المتعلقة بالحوادث؛ وتحديد الإجراءات التصحيحية باستخدام التسلسل الهرمي للضوابط. وتحديد التحسينات المطلوبة في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.	سياسات وإجراءات مكان العمل			
	403-3 خدمات الصحة المهنية أ- وصف وظائف خدمات الصحة المهنية التي تسهم في تحديد الأخطار وازالتها وتقليل المخاطر إلى الحد الأدنى، وتوضيح كيفية ضمان المنظمة لجودة هذه الخدمات وتسهيل حصول العمال عليها.	سياسات وإجراءات مكان العمل			
	403-4 مشاركة العمال والتشاور والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية أ- وصف عمليات مشاركة العمال والتشاور معهم في تطوير وتنفيذ وتقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، لتوفير الحصول على المعلومات ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية وتوصيلها للعمال. ب- حيثما توجد لجان الصحة والسلامة الرسمية المشتركة بين الإدارة والعمال، ينبغي إدراج وصف مسؤولياتها، ووتيرة الاجتماعات، وسلطة اتخاذ القرار، وما إذا كان هناك أي عمال لا يتم تمثيلهم من قبل هذه اللجان، وإذا كان الأمر كذلك، فلماذا لا يتم تمثيلهم.	أ- سياسات وإجراءات مكان العمل ب- لا يوجد لدى البنك لجنة للصحة والسلامة.			
	403-5 تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية أ- وصف أي تدريب يقدم للعمال على الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك التدريب العام والتدريب على الأخطار المرتبطة بالعمل، أو الأنشطة الخطرة أو مواقف خطيرة محددة.	سياسات وإجراءات مكان العمل والنمو المهني			
	403-6 تعزيز صحة العمال أ- توضيح كيفية قيام المنظمة بتسهيل وصول العمال إلى الخدمات الطبية وخدمات الرعاية الصحية غير المهنية، ونطاق الوصول المتاح لهم. ب- وصف أي خدمات أو برامج مقدمة لتعزيز الصحة للعمال من أجل مواجهة المخاطر الكبيرة غير المتصلة بالعمل، بما في ذلك المخاطر الصحية المحددة التي يجري مواجهتها، وكيف تسهل المنظمة وصول العاملين إلى تلك الخدمات والبرامج.	مشاركة الموظفين			

مصدر آخر معياري للمبادرة	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			التوضيح	السبب	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها
مصدر آخر معياري للمبادرة 403: الصحة والسلامة المهنية للتقارير 2018	403-7 منع وتخفيف آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل أ- وصف نهج المنظمة في منع أو تخفيف الآثار السلبية الكبيرة للصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها من خلال علاقات العمل الخاصة بها، والأخطار والمخاطر ذات الصلة.	سياسات وإجراءات مكان العمل			
	403-8 العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أ- إن كانت المنظمة قد نفذت نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية استنادًا إلى متطلبات قانونية و/أو معايير/مبادئ توجيهية معترف بها فإنها توضح عن: 1- العدد والنسبة المئوية لجميع الموظفين والعمال غير الموظفين ولكن أعمالهم و/أو أماكن عملهم خاضعة لإشراف المنظمة والذين يشملهم هذا النظام؛ 2- العدد والنسبة المئوية لجميع الموظفين والعمال غير الموظفين ولكن أعمالهم و/أو أماكن عملهم خاضعة لإشراف المنظمة والذين يشملهم هذا النظام الذي تم تدقيقه داخليًا؛ 3- العدد والنسبة المئوية لجميع الموظفين والعمال غير الموظفين ولكن أعمالهم و/أو أماكن عملهم خاضعة لإشراف المنظمة والذين يشملهم هذا النظام الذي تم تدقيقه من طرف خارجي. ب- ما إذا كان هناك أي عمال مستبعدين من هذا الإفصاح، وإذا كان الأمر كذلك، فلماذا تم استبعادهم، مع توضيح أنواع العمال المستبعدين. ج- أي معلومات قياسية ضرورية لفهم كيفية تجميع البيانات، مثل أي معايير ومنهجيات وافتراسات مستخدمة.	المعلومات غير متوفرة/غير مكتملة لدى بنك بوبيان.	لا تتوفر معلومات بشأن العمال المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لدى بنك بوبيان.		

مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	التوضيح
المبادرة العالمية للتقارير 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018	403-9 الإصابة المرتبطة بالعمل أ- لجميع الموظفين: 1- عدد الوفيات الناجمة عن الإصابة المرتبطة بالعمل ومعدلها; 2- عدد الإصابات وخيمة العواقب المرتبطة بالعمل (باستثناء الوفيات) ومعدلها; 3- عدد الإصابات المرتبطة بالعمل المزمع تسجيلها وعدلها; 4- الأنواع الرئيسية من الإصابات المرتبطة بالعمل: 5- عدد ساعات العمل المُتجنّزة. ب- بالنسبة لجميع العمال غير الموظفين ولكن أعمالهم وأماكن عملهم خاضعة لإشراف المنظمة: 1- عدد الوفيات الناجمة عن الإصابة المرتبطة بالعمل ومعدلها; 2- عدد الإصابات وخيمة العواقب المرتبطة بالعمل (باستثناء الوفيات) ومعدلها; 3- عدد الإصابات المرتبطة بالعمل المزمع تسجيلها وعدلها; 4- الأنواع الرئيسية من الإصابات المرتبطة بالعمل: 5- عدد ساعات العمل المُتجنّزة. ج- الأخطار المرتبطة بالعمل والتي تمثل خطراً بحدوث إصابات وخيمة العواقب، بما في ذلك: 1- كيف تم تحديد هذه الأخطار; 2- أي من هذه الأخطار قد سببت أو أسهمت في حدوث إصابات وخيمة العواقب خلال الفترة المشمولة بالتقرير; 3- الإجراءات المُتخذة أو الجارية لإزالة هذه الأخطار وتقليل المخاطر إلى الحد الأدنى باستخدام التسلسل الهرمي للضوابط. د- الإجراءات المُتخذة أو الجارية لإزالة هذه الأخطار وتقليل المخاطر إلى الحد الأدنى باستخدام التسلسل الهرمي للضوابط. هـ- ما إذا كانت المعدلات قد تم حسابها على أساس 200,000 أو 1,000,000 ساعة عمل. و- ما إذا كان هناك أي عمال مستبعدين من هذا الإفصاح، وإذا كان الأمر كذلك، فلماذا تم استبعادهم، مع توضيح أنواع العمال المستبعدين. ز- أي معلومات سياقية لفهم كيفية تجميع البيانات، مثل أي معايير ومنهجيات وافترافات مستخدمة.	لا تتوفر معلومات حاليًا عن الإصابات المرتبطة بالعمل من المنظمة.	المعلومات غير متوفرة/غير مكتملة	لا تتوفر معلومات حاليًا عن الإصابات المرتبطة بالعمل من المنظمة.	

مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	التوضيح
المبادرة العالمية للتقارير 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018	403-10 اعتلال الصحة المرتبط بالعمل أ- لجميع الموظفين: 1- عدد الوفيات الناجمة عن اعتلال الصحة المرتبط بالعمل; 2- عدد الحالات القابلة للتسجيل من اعتلال الصحة المرتبط بالعمل; 3- الأنواع الرئيسية من اعتلال الصحة المرتبط بالعمل; ب- بالنسبة لجميع العمال غير الموظفين ولكن أعمالهم وأماكن عملهم خاضعة لإشراف المنظمة: 1- عدد الوفيات الناجمة عن اعتلال الصحة المرتبط بالعمل; 2- عدد الحالات القابلة للتسجيل من اعتلال الصحة المرتبط بالعمل; 3- الأنواع الرئيسية من اعتلال الصحة المرتبط بالعمل; ج- الأخطار المرتبطة بالعمل والتي تمثل مخاطرًا لاعتلال الصحة، بما في ذلك: 1- كيف تم تحديد هذه الأخطار; 2- أي من هذه الأخطار قد تسبب أو تساهم في حالات اعتلال الصحة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. 3- الإجراءات المتخذة أو الجارية لإزالة هذه الأخطار وتقليل المخاطر إلى الحد الأدنى باستخدام التسلسل الهرمي للضوابط. 4- ما إذا كان هناك أي عمال مستبعدين من هذا الإفصاح، وإذا كان الأمر كذلك، فلماذا تم استبعادهم، مع توضيح أنواع العمال المستبعدين. د- أي معلومات سياقية ضرورية لفهم كيفية تجميع البيانات مثل أي معايير ومنهجيات وافترافات مستخدمة.	غير منطبق	لا ينطبق حيث إن بنك بوبيان هو مؤسسة مالية.		

مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	413-1 العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية أ- النسبة المئوية للعمليات التي تنطوي على تنفيذ برامج لمشاركة المجتمع المحلي، و/أو تقييمات للأثر و/أو برامج التنمية، بما في ذلك استخدام: 1 - تقييم الأثر الاجتماعي، بما في ذلك تقييمات الأثر على نوع الجنس، استنادًا إلى عمليات تشاركية؛ 2 - تقييم الأثر البيئي ورضه المستمر؛ 3 - الإفصاح العلني عن نتائج تقييمات الأثر البيئي والاجتماعي؛ 4 - برامج تنمية المجتمع المحلي القائمة على أساس احتياجات المجتمع المحلي؛ 5 - خطط إشراك أصحاب المصلحة استنادًا إلى عملية تعيين أصحاب المصلحة؛ 6 - اللجان الاستشارية المحلية واسعة النطاق، والعمليات التي تشمل الفئات المعرضة للخطر؛ 7 - مجالس العمل، ولجان الصحة والسلامة المهنية، وغيرها من هيئات تمثيل العمال للتعامل مع التأثيرات؛ 8 - عمليات الشكاوي والتظلم الرسمية في المجتمع المحلي.
					413-2 العمليات ذات الآثار السلبية الهامة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية أ- العمليات ذات الآثار السلبية الهامة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية، بما في ذلك: 1- موقع العمليات؛ 2- الآثار السلبية الهامة الفعلية والمحتملة للعمليات.
الأمن السيبراني وخصوصية البيانات					
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	لا يقوم البنك حاليًا بتقييم الآثار السلبية الهامة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية بهدف تحديد هذه الآثار الفعلية والمحتملة على المجتمعات المحلية.
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	مرونة المؤسسة، والأمن السيبراني وخصوصية البيانات
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	418-1 الشكاوي الموثقة المتعلقة بانتهاك خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل أ- إجمالي عدد الشكاوي الموثقة المتلقاة فيما يخص انتهاكات خصوصية العميل مصنفة حسب: 1 - الشكاوي الواردة من الأطراف الخارجية والتي وجدت المنظمة أدلة عليها؛ 2 - الشكاوي من الهيئات التنظيمية. ب- العدد الإجمالي لتسريبات بيانات العملاء أو سرقتها أو فقدها. ج- إذا لم تكن المنظمة قد حددت أي شكاوي موثقة، فيكفي أن تُصدر بيانًا مختصرًا يوضح هذه الحقيقة.
الحلول الرقمية المبتكرة					
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	406-1 حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة أ- العدد الإجمالي لحوادث التمييز خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ب- حالة الحوادث والإجراءات المتخذة مع الإشارة إلى ما يلي: 1 - الوقائع التي تمت مراجعتها من قبل المنظمة؛ 2 - خطط المعالجة التي يجري تنفيذها؛ 3 - خطط المعالجة التي تم تنفيذها، مع استعراض النتائج من خلال عمليات المراجعة الداخلية الروتينية للإدارة؛ 4 - الوقائع التي لم تعد خاضعة لإجراء.
مشاركة أصحاب المصلحة					
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	405-1 تنوع هيئة الإدارة والموظفين أ- نسبة الأفراد في هيئات إدارة المنظمة في كل فئة من فئات التنوع التالية: 1 - نوع الجنس؛ 2 - الفئة العمرية: أقل من 30 عامًا، من 30 إلى 50 عامًا، أكبر من 50 عامًا؛ 3 - مؤشرات التنوع الأخرى عند الاقتضاء (مثل الأقلية أو الفئة المستضعفة). ب- النسبة المئوية للموظفين لكل فئة من فئات الموظفين في كل من فئات التنوع التالية: 1 - نوع الجنس؛ 2 - الفئة العمرية: أقل من 30 عامًا، من 30 إلى 50 عامًا، أكبر من 50 عامًا؛ 3 - مؤشرات التنوع الأخرى عند الاقتضاء (مثل الأقلية أو الفئة المستضعفة).
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	405-2 نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال أ- نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال لكل فئة من فئات الموظفين، حسب المواقع الهامة للتشغيل. ب- التعريف المستخدم "للمواقع الهامة للتشغيل".
إدارة المخاطر والمرونة					
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	406-1 حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة أ- العدد الإجمالي لحوادث التمييز خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ب- حالة الحوادث والإجراءات المتخذة مع الإشارة إلى ما يلي: 1 - الوقائع التي تمت مراجعتها من قبل المنظمة؛ 2 - خطط المعالجة التي يجري تنفيذها؛ 3 - خطط المعالجة التي تم تنفيذها، مع استعراض النتائج من خلال عمليات المراجعة الداخلية الروتينية للإدارة؛ 4 - الوقائع التي لم تعد خاضعة لإجراء.

مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المحذوف		
			المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	404-1 متوسط ساعات التدريب في النسبة لكل موظف أ- متوسط ساعات التدريب التي حصل عليها موظفو المنظمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، حسب: 1 - نوع الجنس؛ 2 - فئة الموظف.
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	404-2 برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال أ- نوع البرامج المنفذة والمساعدة المقدمة لتحسين مهارات الموظفين، ومجالها. ب- برامج المساعدة على التحول المقدمة لتسهيل إمكانية التوظيف المستمر وإدارة نهايات الحياة الوظيفية نتيجة للتقاعد أو إنهاء الخدمة.
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	404-3 النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي أ- النسبة المئوية من إجمالي الموظفين حسب نوع الجنس وحسب فئة الموظف الذي يخضع لمراجعة دورية للأداء والتطوير الوظيفي خلال الفترة المشمولة بالتقرير.
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	405-1 تنوع هيئة الإدارة والموظفين أ- نسبة الأفراد في هيئات إدارة المنظمة في كل فئة من فئات التنوع التالية: 1 - نوع الجنس؛ 2 - الفئة العمرية: أقل من 30 عامًا، من 30 إلى 50 عامًا، أكبر من 50 عامًا؛ 3 - مؤشرات التنوع الأخرى عند الاقتضاء (مثل الأقلية أو الفئة المستضعفة). ب- النسبة المئوية للموظفين لكل فئة من فئات الموظفين في كل من فئات التنوع التالية: 1 - نوع الجنس؛ 2 - الفئة العمرية: أقل من 30 عامًا، من 30 إلى 50 عامًا، أكبر من 50 عامًا؛ 3 - مؤشرات التنوع الأخرى عند الاقتضاء (مثل الأقلية أو الفئة المستضعفة).
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	سياسات وإجراءات مكان العمل
إدارة المخاطر والمرونة					
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	406-1 حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة أ- العدد الإجمالي لحوادث التمييز خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ب- حالة الحوادث والإجراءات المتخذة مع الإشارة إلى ما يلي: 1 - الوقائع التي تمت مراجعتها من قبل المنظمة؛ 2 - خطط المعالجة التي يجري تنفيذها؛ 3 - خطط المعالجة التي تم تنفيذها، مع استعراض النتائج من خلال عمليات المراجعة الداخلية الروتينية للإدارة؛ 4 - الوقائع التي لم تعد خاضعة لإجراء.
مصدر آخر معيار المبادرة العالمية للتقارير /	الإفصاح	الموقع	المتطلب (المتطلبات) التي تم حذفها	السبب	مشاركة أصحاب المصلحة، والآثار المجتمعية

مؤشر بورصة الكويت

المقياس	الوصف	القسم/ الإيجابية
بيئي		
انبعاثات الغازات الدفيئة (النطاق "1" والنطاق "2")	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (النطاق «1») وغير المباشرة الناتجة عن الطاقة (النطاق «2»)، بوحدة طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون. مؤشر مناخي أساسي يعكس البصمة الكربونية للشركة.	البصمة الكربونية
انبعاثات الغازات الدفيئة – النطاق "3"	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة الصادرة عن سلسلة القيمة (النطاق «3»)، إذا كانت كبيرة (مثل سلسلة التوريد، واستخدام المنتج). يُشير إلى التأثير المناخي الأوسع الذي يتجاوز العمليات التشغيلية.	البصمة الكربونية
كثافة الانبعاثات	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة، على سبيل المثال: طن ثاني أكسيد الكربون لكل وحدة إنتاج (منتج، إيرادات، أو برمبل مكافئ من النفط لصناعة النفط/الغاز). تعمل على تطبيع الانبعاثات بالنسبة لحجم الشركة أو نشاطها.	البصمة الكربونية
استهلاك الطاقة	إجمالي الطاقة المستخدمة: الطاقة المباشرة (الوقود) والطاقة غير المباشرة (الكهرباء / البخار) المستهلكة (بوحدة ميغاواط/ساعة أو جيجاوات). يُشير إلى البصمة الإجمالية للشركة فيما يتعلق بالطاقة.	البصمة الكربونية
كثافة الطاقة	كثافة الطاقة، على سبيل المثال: الطاقة المستهلكة لكل وحدة إنتاج أو إيرادات. تقيس كفاءة استخدام الطاقة في العمليات التشغيلية.	العمليات المستدامة
مزيج الطاقة (نسبة المصادر المتجددة %)	تحليل مصادر الطاقة المستخدمة (على سبيل المثال: النسبة المئوية من المصادر المتجددة مقابل الوقود الأحفوري). يُظهر التحول نحو الطاقة النظيفة.	العمليات المستدامة
استخدام المياه	إجمالي المياه المسحوبة/المستهلكة والمياه المعاد تدويرها أو المستصلحة (بوحدة المتر المكعب). يعكس البصمة المائية للشركة وجهود الحفاظ على المياه.	البصمة الكربونية
السياسة البيئية والإدارة البيئية	وجود سياسات وأظمة رسمية للإدارة البيئية. على سبيل المثال: هل لدى الشركة سياسة بيئية؟ هل هناك سياسات محددة بشأن النفايات والمياه والطاقة وإعادة التدوير؟ هل يوجد نظام لإدارة الطاقة (مثل الأيزو 50001)؟ (نعم / لا لكل منها)	لا
حوكمة المناخ وتخفيف مخاطر المناخ	ما إذا كان مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية يشرفون بشكل صريح على مخاطر وفرص المناخ (نعم / لا). يُشير إلى ما إذا كان تغير المناخ مُدمجاً في هيكل الحوكمة.	نعم
استثمارات تخفيف مخاطر المناخ	استثمارات التخفيف من مخاطر المناخ: الاستثمار السنوي (النققات الرأسمالية أو الإنفاق على البحث والتطوير) في مشاريع التخفيف من آثار تغير المناخ أو التكيف معه – على سبيل المثال: الطاقة المتجددة، وكفاءة الطاقة، والبنية التحتية المقاومة للمناخ، وتطوير المنتجات منخفضة الكربون (بالدينار الكويتي)	لا يوجد
الاستدامة الاجتماعية		
دوران الموظفين	نسبة دوران الموظفين السنوية – على سبيل المثال: النسبة المئوية للقوى العاملة التي تغادر الشركة خلال العام، وعادة ما تُصنف حسب نوع الموظف: 1-2 بدوام كامل، 2-2 بدوام جزئي، 2-3 المقاولون. تشير إلى الاحتفاظ بالموظفين واستقرار القوى العاملة.	2-1 ملف القوى العاملة 2-2 ملف القوى العاملة 2-3 ملف القوى العاملة
التنوع بين الجنسين (تكوين القوى العاملة)	التصنيف حسب الجنس للموظفين في المستويات المختلفة – على سبيل المثال، 1-3 النسبة المئوية لإجمالي القوى العاملة من الإناث مقابل الذكور، 2-3 النسبة المئوية للمناصب ذات المستوى المتقدم/المتوسط التي تشغلها النساء، 3-3 النسبة المئوية للمناصب العليا / التنفيذية التي تشغلها النساء. يُظهر تمثيل النساء في جميع أنحاء المؤسسة.	3-1 ملف القوى العاملة 3-2 ملف القوى العاملة 3-3 ملف القوى العاملة
التدريب والتعلم	متوسط ساعات التدريب لكل موظف (حسب الجنس وفترة الموظف) إجمالي الاستثمار في التدريب والتطوير. نسبة الموظفين الذين يتلقون مراجعات دورية للاداء والتطور الوظيفي. ملخص وصفي للبرامج الرئيسية.	النمو المهني
العمالة المؤقتة والمتعاقدون	نسبة القوى العاملة على عقود غير دائمة – على سبيل المثال: النسبة المئوية لإجمالي الموظفين الذين يعملون بنظام الدوام الجزئي، النسبة المئوية للمتعاقدين / العمال الموسمييين. تُشير إلى مدى الاعتماد على العمالة المؤقتة.	ملف القوى العاملة
سياسة عدم التمييز	ما إذا كانت الشركة لديها سياسة رسمية ضد التمييز والتحرش الجنسي (نعم / لا). تُعكس الالتزام بتكافؤ الفرص وتوفير بيئة عمل آمنة.	نعم، ضمن مدونة قواعد السلوك
معدل الإصابات (الصحة والسلامة)	معدل الإصابات المرتبطة بالعمل، على سبيل المثال: معدل تكرار الإصابات المؤدية إلى فقدان الوقت – عدد الإصابات لكل مليون ساعة عمل (أو ما شابه ذلك). يُشير إلى أداء الصحة والسلامة للقوى العاملة.	غير متاح
سياسة الصحة والسلامة المهنية	ما إذا كانت الشركة لديها سياسة رسمية للصحة المهنية و/أو السلامة العالمية (نعم / لا). تُظهر ما إذا كانت الشركة تدبر صحة وسلامة الموظفين بشكل منهجي.	سياسات وإجراءات مكان العمل
سياسة حقوق الإنسان	ما إذا كانت الشركة لديها سياسة رسمية لحقوق الإنسان (نعم / لا) وما إذا كانت تمتد لتشمل الموردين / البائعين (نعم / لا). تُغطي بشكل عام الالتزامات المتعلقة باحترام حقوق الإنسان (ممارسات العمل العادلة، والأثر المجتمعي، وغير ذلك).	سياسات وإجراءات مكان العمل
التوطين (التكويت)	نسبة القوة العاملة في الشركة من المواطنين الكويتيين، ومعلومات نوعية بشأن مبادرات التوظيف المحلية. على سبيل المثال: نسبة 10.1% من إجمالي الموظفين الكويتيين، المساهمة بنسبة 10.2% في خلق فرص عمل محلية مباشرة وغير مباشرة (على سبيل المثال: من خلال التدريب، وإسناد الأعمال لشركات محلية).	10-1 ملف القوى العاملة 10-2 ملف القوى العاملة
الاستثمارات المجتمعية	إجمالي الاستثمار في البرامج والمبادرات المجتمعية التي تساهم في التنمية الاجتماعية أو البيئية أو الاقتصادية، معبراً عنه كنسبة مئوية من إيرادات الشركة.	الأثر المجتمعي
الحوكمة		
تنوع مجلس الإدارة	تكوين مجلس الإدارة حسب الجنس – على سبيل المثال: نسبة مقاعد مجلس الإدارة التي تشغلها النساء مقابل الرجال، ونسبة رؤساء لجان مجلس الإدارة من النساء مقابل الرجال. يُشير إلى التنوع بين الجنسين على أعلى مستوى للحوكمة.	القيادة والإشراف

المقياس	الوصف	القسم/ الإيجابية
استقلالية مجلس الإدارة والفصل بين مناصب الرئيس التنفيذي/رئيس مجلس الإدارة	استقلالية مجلس الإدارة: هل تمنع الشركة الجمع بين مناصب الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة؟ (نعم / لا). نسبة مقاعد مجلس الإدارة المستقلة (وفقاً لتعريف هيئة أسواق المال) تعكس نظام الضوابط والتوازنات في الحوكمة.	القيادة والرقابة وممارسات الحوكمة
مدونة قواعد سلوك الموردين	ما إذا كانت الشركة تُلزم مورديها/بائعها بالالتزام بمدونة قواعد سلوك (تُغطي الأخلاقيات، والعمالة، والمعايير البيئية) (نعم/لا). وإذا كانت الإجابة بنعم، فما هي نسبة الموردين الرئيسيين الذين أكدوا التزامهم رسمياً. توضح كيف تدير الشركة مخاطر الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في سلسلة التوريد الخاصة بها.	نعم، 100%
الأخلاقيات ومكافحة الفساد	ما إذا كان لدى الشركة سياسة رسمية للأخلاقيات و/أو مكافحة الفساد (نعم/لا). وإذا كانت الإجابة بنعم، فما هي نسبة الموظفين الذين أكدوا التزامهم بها رسمياً (على سبيل المثال: من خلال التدريب أو الإقرار السنوي)	نعم، 100%
خصوصية البيانات	السياسات والإجراءات المطبقة للالتزام باللائحة العامة لحماية البيانات أو معايير التوعية العالمية المماثلة لحماية البيانات وأمن المعلومات (على سبيل المثال: أمن البيانات، وآليات موافقة المستخدم، وخطط الاستجابة للخرقات).	الامن السيبراني وخصوصية البيانات
التأكيد الخارجي على بيانات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة	ما إذا كانت إقصاحات الاستدامة الخاصة بالشركة قد خضعت للتأكيد أو التحقق منها من قبل طرف خارجي مستقل (نعم/لا) يُمكن أن يسري التأكيد على مقاييس معينة (مثل انبعاثات الغازات الدفيئة) أو التقرير بالكامل. (تعد هذه إحدى أفضل الممارسات الموصى بها).	لم يتم إجراء أي تأكيد خارجي على إقصاحات الاستدامة في عام 2025

المؤشرات الإضافية

الموظفون وأصحاب المصلحة الخاضعون لسياسات وإجراءات مكافحة الفساد

بوبيان كابيتال	بوبيان تكافل	بنك بوبيان	إجمالي المجموعة لعام 2025
حسب المنطقة			
المحليين	46	13	1,563
الأجنبية	12	87	440
الإجمالي لكل شركة تابعة	58	100	2,003
حسب المستوى الإداري			
مستوى الإدارة المبتدئة والدنيا	17	37	1,796
مستوى الإدارة الوسطى	26	56	174
الإدارة العليا وما فوقها	15	7	33
الإجمالي لكل شركة تابعة	58	100	2,003
حسب شركاء الأعمال			
شركاء الأعمال - المحليين	-	لا ينطبق	لا ينطبق
شركاء الأعمال - الأجانب	-	لا ينطبق	لا ينطبق
الإجمالي لكل شركة تابعة	-	لا ينطبق	لا ينطبق
صف ما إذا كان قد تم إبلاغ سياسات وإجراءات مكافحة الفساد الخاصة بالمؤسسة إلى أي أشخاص أو مؤسسات أخرى.	تم إبلاغها إلى جميع الموظفين	لا	-

محفظة الإقراض المصرفي للشركات

المقياس	القيمة
محفظة تمويل الأعمال الصغيرة وتنمية المجتمع	38 عميلاً
عدد تمويلات الشركات	~82,000
قيمة تمويلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	~29 مليون د.ك
قيمة تمويلات الشركات	~400 مليون د.ك
حصة محفظة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (محفظة الشركات)	~7%
معدل النمو السنوي لتمويلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	~50%

محفظة التمويل المصرفي للأعمال

المقياس	القيمة
الحسابات الجارية وحسابات التوفير للشركات الصغيرة	6,483
عدد التمويلات المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	66 عميلاً
قيمة تمويلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	~ 4.3 مليون د.ك
حصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي محفظة التمويل	100%
معدل النمو السنوي لتمويلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	83%

مقاييس محفظة الخدمات المصرفية للأفراد

المقياس	القيمة
الحسابات الجارية وحسابات التوفير الشخصية	1,184,544
قيمة حسابات التحقق وحسابات التوفير الشخصية	~ 1.8 مليار د.ك
عدد التمويلات الشخصية	65,046
قيمة التمويلات الشخصية	~ 1.05 مليار د.ك

محفظة التمويل المصرفي للأفراد

المقياس	القيمة
الحسابات الجارية وحسابات التوفير للشركات الصغيرة	8,967
قيمة حسابات الأعمال الصغيرة	~ 121 مليون د.ك
عدد التمويلات المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	66
قيمة تمويلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	~ 8 مليون د.ك
حصة محفظة المنشآت الصغيرة والمتوسطة من إجمالي التمويل	0.90%
معدل النمو السنوي لتمويلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	68%

بلاغات بوبيان بشأن المخاوف الحرجة

إجمالي عدد المخاوف الحرجة التي تم الإبلاغ بها إلى أعلى هيئة حوكمة	بوبيان كابتال	بوبيان تكافل	بنك بوبيان
0	سري	غير متاح	0

حالات عدم الالتزام باللوائح المعمول بها في بنك بوبيان

إجمالي عدد الحالات الجوهرية لعدم الالتزام بالقوانين واللوائح	حالات عدم الالتزام التي أدت إلى غرامات
3	حالات عدم الالتزام التي أدت إلى فرض عقوبات غير نقدية
4	حالات عدم الالتزام التي أدت إلى فرض عقوبات غير نقدية
إجمالي عدد الغرامات المدفوعة بسبب عدم الالتزام	0
0	عدد الغرامات المدفوعة خلال العام المشمول بالتقرير والمتعلقة بحالات عدم التزام حدثت في العام نفسه
0	القيمة النقدية لغرامات عدم الالتزام للفترة الحالية
3	عدد الغرامات المدفوعة خلال العام المشمول بالتقرير والمتعلقة بحالات عدم الالتزام حدثت في عام إعداد التقرير السابق
50,000	القيمة النقدية لغرامات عدم التزام للفترة السابقة

مبادرات بنك بوبيان المختارة

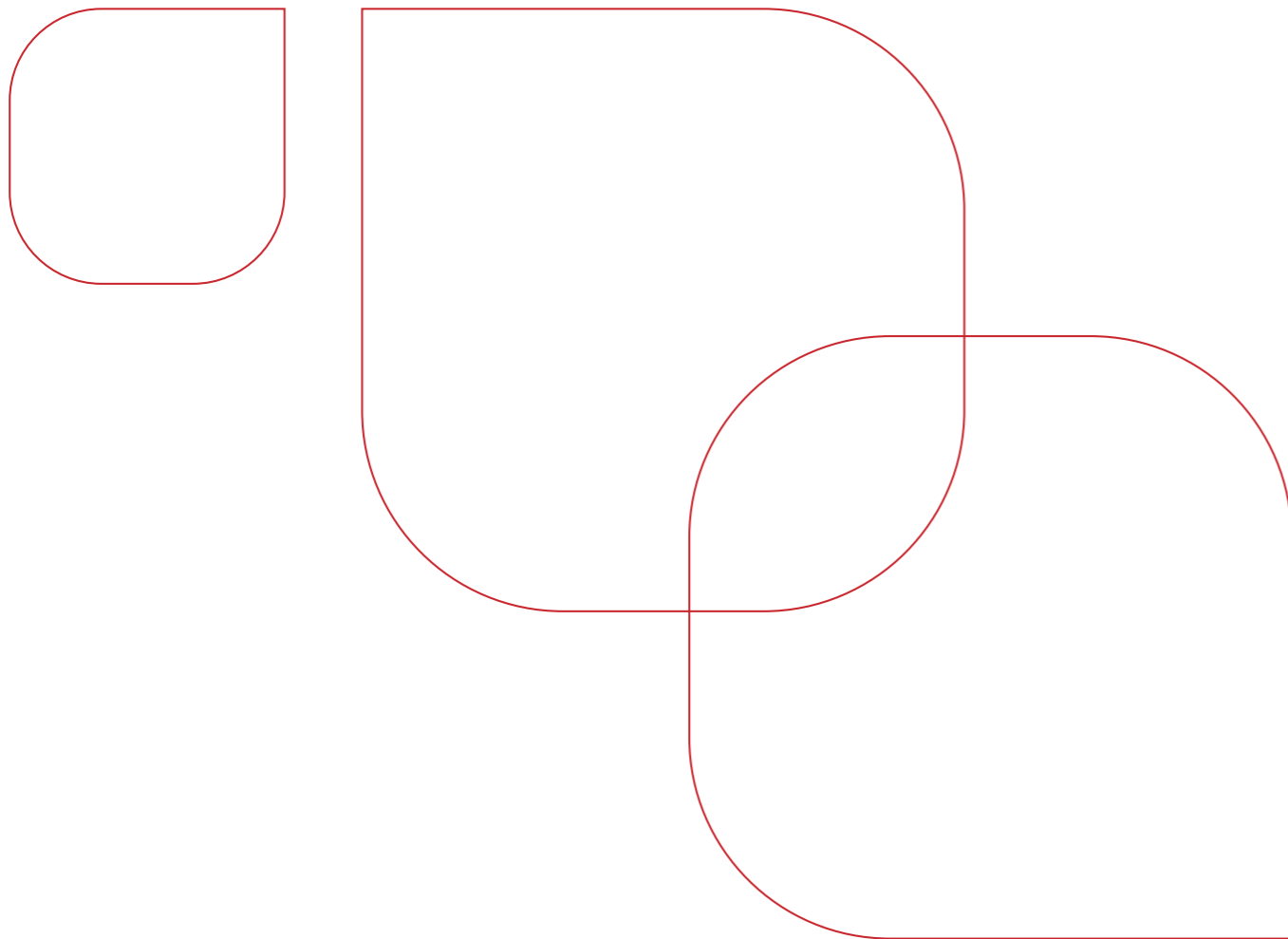
مئة أصحاب المصلحة	النوع	نوع المبادرة	الوصف	التكلفة
مشاركة الموظفين	فعالية	ركن تصوير بوبيان Boubyan Photo Booth	قدّم للموظفين تجربة جديدة للاستمتاع بالتصوير الفوري واستلام صورهم مباشرة من خلال "ركن تصوير بوبيان". أتاحت هذه التجربة للموظفين الفرصة لتوثيق لحظاتهم المميزة أو صنع ذكرى خاصة مع الزملاء وسط أجواء ترفيهية وتفاعلية في مكان العمل.	-
	فعالية	دورة تصوير الأيفون في استوديو زاوية	نظمت ورشة تدريبية خاصة لموظفيها لتعلم أساسيات التصوير بالأيفون، والتي تهدف إلى نقل مهاراتهم الإبداعية في هذا المجال من خلال تجربة تفاعلية عملية. وتم التسجيل في الورشة عبر مساعدتنا الرقمي "مساعد" في تطبيق بوبيان.	1,000 د.ك
	فعالية	دورة بوبيان لكرة القدم لجميع موظفي مجموعة بوبيان	نظمت "دورة بوبيان لكرة القدم" لجميع الموظفين الذكور في مجموعة بوبيان، في إطار فعاليات #بوبيان_الونيس. وفي حال فوز فريق الموظفين، يحصل كل لاعب على يوم إجازة يُضاف إلى رصيد إجازاته السنوية.	400 د.ك
	فعالية	بطولة رمضان للبادل تنس 2025 التي ينظمها نادي مصارف الكويت	أعطت موظفيها الفرصة للانضمام والمشاركة في بطولة رمضان للبادل تنس 2025 الثانية التي ينظمها نادي مصارف الكويت. ولضمان حصول موظفينا على فرصة المشاركة، دعاهم بوبيان لخوض مباريات تأهيلية للحصول على فرصة الاختيار ضمن فريق فُكُون من لاعبين من موظفي بوبيان. وتم اختيار أفضل اللاعبين بناءً على أدائهم خلال هذه المباريات، وسيضمون إلى فرق البنك في البطولة.	1,500 د.ك
مشاركة المجتمع	فعالية	مسابقة "مُنشِن واريح" تذاكر النهائي لتحدي الـ 30 ثانية	أعطى البنك موظفيه فرصة لحضور الجولة النهائية من "تحدي الـ 30 ثانية"، في إطار فعاليات #بوبيان_الونيس. كل ما يحتاجه الموظف هو ذكر شخص لمرافقته، والدخول في السحب للفوز بتذكرتين من فئة كبار الشخصيات.	-
	شراكة	عرض خاص مع نادي «إيليت فتنس» Elite Fitness	من أجل رفاهية موظفيه وتمتعهم بنمط حياة صحي ومتوازن، قدم بنك بوبيان عرضاً حصرياً بالتعاون مع نادي «إيليت فتنس» للعديد من حزم العضوية الفريدة بأسعار لا تُقاوم.	
	رعاية	معرض "إكسبير إكسبو"	أعلن بنك بوبيان عن رعايته الاستراتيجية ومشاركته في معرض «إكسبير إكسبو»، وهو أكبر فعالية للصحة والعافية في الكويت، والتي ينظمها نادي إيليت فتنس، مما يعكس التزام البنك بدعم المبادرات الرياضية والمجتمعية التي تُعزّز الوعي الصحي وتُشجّع على أنماط الحياة المتوازنة. على مدار ثلاثة أيام، استضاف جناح بوبيان مجموعة متنوعة من الأنشطة التفاعلية والمسابقات الرياضية، بالإضافة إلى تقديم جوائز قيمة ومكافآت للزوار والمشاركين. كما تضمنت الفعالية سباق «خطوات بوبيان»، المفتوح لكل من العملاء والجمهور من خلال التسجيل في جناح البنك. ومن خلال هذه المبادرة، يتبرع بوبيان بدينار كويتي واحد عن كل كيلومتر يقطعه المشاركون لدعم حملة «نور بوبيان»، التي تُموّل عمليات استعادة البصر في أفريقيا. وتنعكس هذه المبادرة نهج البنك في ربط الرياضة بالآثر الإنساني، مع تعزيز التزامه المجتمعي. دعا بنك بوبيان موظفيه للمنافسة في سباق بوبيان للسرعة، الذي أقيم في إطار معرض إكسبير للصحة والعافية، ضمن فعاليات #بوبيان_الونيس. كانت المشاركة مفتوحة على شكل فريق فُكُون من لاعبين (رجال أو سيدات). الجوائز: المركز الأول: 100 د.ك المركز الثاني: 75 د.ك المركز الثالث: 50 د.ك	26,000 د.ك
المشاركة المجتمعية	فعالية	كرنفال بوبيان - الخيران مول	في إطار التزامه بالتفاعل مع المجتمع والاحتفال بالمناسبات المهمة، نظم بنك بوبيان «كرنفال بوبيان» في الخيران مول خلال إجازة العيد، والذي جذب أعداداً كبيرة من العائلات والزوار. وتضمنت الفعالية مجموعة متنوعة من الأنشطة الترفيهية والألعاب التفاعلية والهدايا الفورية، مما خلق أجواء احتفالية عكست بهجة العيد وقدمت للأطفال والعائلات تجربة ممتعة. وتأتي هذه المبادرة كجزء من جهود البنك المستمرة لتعزيز حضوره المجتمعي والمساهمة في تنظيم فعاليات ترفيهية هادفة تنشر البهجة وتُعزّز التفاعل مع مختلف شرائح المجتمع.	20,000 د.ك
	فعالية	رحلة بحرية - الخيران مول	ضمن برنامج الصيفي، نظم بنك بوبيان فعالية «طلعة بحر» في الخيران مول، حيث قدّم للزوار مجموعة متنوعة من الأنشطة الترفيهية والمسابقات والهدايا في أجواء عائلية أتاحت للحاضرين الاستمتاع بتجربة فريدة، مما يعكس التزام البنك بالتواصل المجتمعي. كما عزّفت الفعالية الزوار بأبرز الخدمات والحلول المصرفية التي تُقدمها بوبيان من خلال فريق متخصص قدّم المعلومات وأجاب على الاستفسارات، مُسلطاً الضوء على التزام البنك بتقديم تجارب عالية الجودة للعملاء.	20,000 د.ك

مئة أصحاب المصلحة	النوع	نوع المبادرة	الوصف	التكلفة
المشاركة المجتمعية	فعالية	دوري بوبيان الإلكتروني Bou-byan E-League	أطلق بنك بوبيان «دوري بوبيان الإلكتروني»، وهو أول دوري رياضات إلكترونية رسمي من نوعه في الكويت معتمد من قبل اللجنة الأولمبية الكويتية. وتضمن الدوري مجموعة مختارة من الألعاب التنافسية الرائدة مثل FC وجران توريزمو Gran Turismo وغيرها. مما يعكس التزام بوبيان بدعم قطاع الرياضات الإلكترونية المتنامي وتوفير منصة تنافسية للشباب لعرض مواهبهم وتطوير شغفهم بالألعاب. ولكل لعبة أسلوب لعب خاص بها ونتائج وجوائز خاصة. وهذا يعني أنه يمكنك المنافسة في أكثر من لعبة في نفس الوقت. والألعاب هي: • FC 26 • روكيت ليح • جران توريزمو • فانتازي الدوري الإنجليزي أعطى بنك بوبيان موظفيه الفرصة للتسجيل في الدوري الإلكتروني لبوبيان، كجزء من فعاليات #بوبيان_الونيس. تجاوز مجموع الجوائز المالية 8,000 دينار كويتي.	25,000 د.ك
	فعالية	فرقيعان بوبيان x فوشون x ذا بيرفكت ماتش	شهدت فعالية فرقيعان بوبيان، التي نظمها بنك بوبيان بالتعاون مع فوشون في حديقة الشويخ السكنية، أجواءً رمضانية نابضة بالحياة حيث استمتع الأطفال والعائلات باحتفال تليدي مليء بالبهجة والإثارة، مما ساعد على إحياء التقاليد الثقافية الأصيلة في الكويت المرتبطة بهذه المناسبة. وخلال الفعالية، تم توزيع أكثر من 2,000 صندوق فرقيعان على الأطفال والزوار. كما اختتم البنك رعايته لفعالية "ذا بيرفكت ماتش" في نفس المكان، حيث جذب جناح بوبيان اهتماماً كبيراً من الزوار الذين استكشفوا خدمات ومنتجات البنك. وكذلك شارك الزوار في أنشطة ترفيهية ومسابقات تفاعلية، قدم خلالها البنك جوائز فورية، مما عزز التواصل والتفاعل المجتمعي.	16,000 د.ك
	فعالية	بطولة البادل للطلاب	رعى البنك بطولة البادل لطلاب جامعة الكويت، مما يعكس رؤيته في تمكين الشباب وتشجيع المشاركة الرياضية وتعزيز الروح الإيجابية للتنافس. شهدت البطولة مشاركة قوية من الطلاب المهتمين بالرياضة، وخاصة رياضة البادل، والتي حظيت بشعبية متزايدة بين الشباب. وتشكل هذه المبادرة جزءاً من جهود البنك لدعم الرياضة والأنشطة الطلابية التي تُسهم في بناء مجتمع أكثر نشاطاً وارتباطاً. مع تعزيز الرياضة كأسلوب حياة عبر مختلف شرائح المجتمع، تماشياً مع التزام بوبيان بخلق أثر اجتماعي مستدام وتعزيز دوره كشريك فاعل في المبادرات التي تدعم الشباب وتنمية المجتمع في الكويت.	3,000 د.ك
	فعالية	الديوانية الصيفية	على مدى شهرين متتاليين، قام بنك بوبيان برعاية ديوانية الأربعماء الصيفية، كجزء من التزامه بدعم المبادرات الثقافية والاجتماعية التي تُشكل ركيزة أساسية في استراتيجية البنك للمسؤولية الاجتماعية للشركات. وتشكل المبادرة منصة تُعزز تمكين المرأة والحوار البناء داخل المجتمع. تضمنت الديوانية سلسلة من المحاضرات وجلسات النقاش التي تناولت مواضيع دينية واجتماعية وثقافية وتوعوية تتعلق باهتمامات المرأة وقضايا المجتمع، بمشاركة شخصيات نسائية قيادية ومتحدثات من مختلف المجالات. وطوال فترة الفعالية، شهدت الجلسات تفاعلاً قوياً، حيث تجاوز الحضور الأسبوعي 250 مشاركة، بينما استقطبت الجلسة الختامية أكثر من 400 مشاركة، ليصل إجمالي المشاركات إلى حوالي 1,650 مشاركة.	4,000 د.ك
	فعالية	المؤتمر السنوي للجراحين والمؤتمر التاسع لرابطة الجراحة العامة الكويتية	رعى البنك المؤتمر السنوي العشرين للجراحين والمؤتمر التاسع لرابطة الجراحة العامة الكويتية، وهو أحد أبرز المؤتمرات الطبية في الكويت والمنطقة. وتم تنظيم المؤتمر بالتعاون مع جمعية الأطباء الكويتية، وجمع نخبة من كبار الجراحين والمتخصصين من جميع أنحاء العالم لمناقشة أحدث التطورات في الجراحة العامة والجراحات المتخصصة. تعكس رعاية بوبيان التزامه بدعم قطاع الرعاية الصحية في الكويت من خلال المساهمة في توفير بيئة علمية من شأنها أن تمكن الأطباء الكويتيين من تعزيز معارفهم وتطوير مهاراتهم المهنية. وقد شكل المؤتمر منصة لتبادل الخبرات واستكشاف أحدث الأبحاث الجراحية والتقنيات الطبية المتقدمة، بما يتوافق مع استراتيجية بوبيان لدعم القطاعات الحيوية التي تخلق قيمة ذات معنى للمجتمع، وخاصة قطاع الرعاية الصحية.	10,000 د.ك
فعالية	جلف رن GulfRun	أعلن بنك بوبيان عن رعايته الرئيسية ومشاركته في سباق «جلف رن»، وهو أحد أبرز فعاليات رياضة المحركات في منطقة الخليج، مما يعكس التزام البنك بدعم الفعاليات الرياضية المتميزة وتشجيع مشاركة الشباب في الرياضة. خلال الفعالية التي استمرت أربعة أيام، كان بوبيان حاضراً من خلال جناح مخصص حيث شارك العملاء والزوار من جميع الأعمار في أنشطة متنوعة وتجارب ترفيهية. كما قدم البنك جوائز فورية وهدايا حظيت بتفاعل كبير من الحضور. ومضلاً عن ذلك، كان فريق بوبيان متواجداً لتعريف الزوار بالخدمات والمنتجات الرئيسية للبنك والرد على استفساراتهم.	60,000 د.ك	

مئة أصحاب المصلحة	النوع	نوع المبادرة	الوصف	التكلفة
المشاركة المجتمعية	فعالية	الديوانية الرمضانية	في إطار دعمه المستمر للمبادرات الهادفة خلال الشهر الفضيل، قام بنك بوبيان بدور الرعاية الرسمية للديوانية الرمضانية، والتي أقيمت كل يوم سبت طوال الشهر الفضيل. وشهدت الفعالية حضوراً كثيفاً من النساء والفتيات الصغيرات، حيث تجاوز عدد الحضور 6,000 مشاركة. اجتمعن في أجواء روحانية للاستماع إلى الدكتورة/ مريم العويش. وخلال الجلسات، قدمت الدكتورة/ العويش شروحات وتفسيرات لآيات مختارة من القرآن الكريم، حيث سلطت الضوء على معانيها وبعثتها الروحانية. قدمت الديوانية منصة قيمة لتعزيز المعرفة الدينية وتعزيز الفهم الأعمق للقرآن الكريم، تماشياً مع التزام بنك بوبيان بدعم المبادرات التي تُعزز الوعي الديني والاجتماعي خلال شهر رمضان المبارك.	8,000 د.ك
	فعالية	غيقة بوبيان للمميزات	في أجواء عكست روح رمضان وجمعت بين الدفء والتقدير، نظم بنك بوبيان غيقة خاصة لعميلاته المميزات، بهدف تعزيز التواصل وتقدير علاقتهم القيمة مع البنك. حضر الفعالية 100 عميلة مميزة، استمتعن بتجمع رمضاني متميز، تم خلاله توزيع هدايا حصرية وقيمة على الحاضرات، مما يعكس التزام بوبيان بتقديم تجارب فريدة وقيمة مضافة لعملائه.	15,000 د.ك
	فعالية	مغامرة Boubyan an Adventurefest	أطلق بنك بوبيان النسخة الثانية من Boubyan Adventurefest، حيث فتح باب التسجيل لعملائه الشباب من عمر 18 عاماً فما فوق للمشاركة في مسابقات مثيرة أقيمت في صحراء المطالع، وتضمنت مجموعة متنوعة من الأنشطة الرياضية وتحديات المغامرة. وتعتبر هذه الفعالية إحدى مبادرات بوبيان الرئيسية الهادفة إلى تشجيع الشباب على خوض تجارب قائمة على المغامرة، مع تعزيز العمل الجماعي وأنماط الحياة النشطة. وفي نهاية الفعالية، تم الإعلان عن الفريق الأفضل أداءً ليكون هو الفائز. وشهدت المسابقة مشاركة 10 فرق شبابية. وأعطى بنك بوبيان موظفيه الفرصة للانضمام والمشاركة في هذه التجربة الجديدة. وتتكون المغامرة من أنشطة متنوعة مثل الرماية، والانزلاق على الحبل، وتحدي العوائق، وسباق الدراجات الجبلية، الجائزة: 1,000 د.ك للفريق الفائز.	25,000 د.ك
	فعالية	لعبة مسابقة أسئلة بنك بوبيان الجديدة على تطبيق سين جيم	تمت إضافة مسابقة جديدة عن بوبيان بشكل خاص في إطار قسم "المسابقات الخاصة" في تطبيق سين جيم. وبمقدورك الآن إضافتها مجاناً لتكون جزءاً من تحدياتك القادمة، وتتضمن المسابقة أسئلة متنوعة عن بنك بوبيان، تغطي الخدمات والمنتجات والفعاليات الرئيسية والتكريمات وأكثر من ذلك، والتي تم اختيارها لإضافة لمسة خاصة وروح متنوعة لتجربة لعب مثيرة وجذابة. ضمن التزامه بالتواصل مع الشباب ودعم الاتجاهات الرقمية الناشئة، أطلق بنك بوبيان منصة «بوبيان للألعاب»، وهي مبادرة مخصصة لمجتمع الرياضات الإلكترونية والألعاب المتنامي.	-
	فعالية	منصة «بوبيان للألعاب» (Boubyan an Gaming)	وتهدف المنصة إلى تهيئة بيئة تفاعلية للاعبين من خلال البطولات والمسابقات وتجارب الألعاب التي تجمع اللاعبين والمهتمين في إطار ديناميكي. من خلال هذه المبادرة، يسعى بنك بوبيان إلى تعزيز تواصله مع الفئات العمرية الأصغر سناً، فضلاً عن دعم النمو السريع لمنظومة الألعاب والرياضات الإلكترونية في الكويت، مما يعكس رؤية البنك في تجاوز نطاق الخدمات المصرفية التقليدية لتقديم تجارب أكثر ارتباطاً بأسلوب الحياة.	5,000 د.ك
فعالية	بطولة كأس بوبيان الإلكترونية	أطلق بنك بوبيان بطولة «كأس بوبيان الإلكترونية 2025»، وهي أكبر بطولة من نوعها في الكويت للعبة FC 25، في نسختها السادسة والمعتمدة رسمياً من قبل اللجنة الأولمبية الكويتية. وتضمنت البطولة منافسات مثيرة جمعت شباباً من عمر 16 عاماً فما فوق، وشملت كلاً من عملاء بوبيان ومشاركين آخرين. واستقطبت الفعالية أكثر من 1,500 مشارك مسجل، كجزء من مبادرات بوبيان التفاعلية المجتمعية الهادفة إلى تمكين الشباب وإظهار مواهبهم والترويج للرياضات الإلكترونية كرياضة تنافسية معترف بها عالمياً. وأعطى بنك بوبيان موظفيه الفرصة للتسجيل والمشاركة في كأس بوبيان الإلكترونية، كجزء من فعاليات #بوبيان_الونيس. المركز الأول: 1,200 د.ك، بالإضافة إلى فرصة تمثيل المنتخب الوطني الكويتي للرياضات الإلكترونية بعد اجتياز التصفيات. المركز الثاني: 800 د.ك المركز الثالث: 500 د.ك شملت الجوائز الإضافية أفضل هدف وأفضل حارس مرمرى لم تستقبل شباكه أهدافاً، إلى جانب جوائز فورية وهدايا للحضور والمشجعين.	35,000 د.ك	

مئة أصحاب المصلحة	النوع	نوع المبادرة	الوصف	التكلفة
المشاركة المجتمعية	رعاية	قوت ماركت	رعاية ومشاركة البنك في الموسم الجديد من «قوت ماركت»، مما يعزز حضوره في واحدة من أبرز المنصات الداعمة لرواد الأعمال الشباب الكويتيين. من خلال هذه المشاركة، يهدف بوبيان إلى تشجيع المبادرات الشبابية ودعم نمو الأعمال المحلية والمساهمة في التنمية الاقتصادية الوطنية، فضلاً عن التفاعل المباشر مع رواد الأعمال والمجتمع الأوسع.	47,000 د.ك
	رعاية	الشراكة مع أكاديمية «سفتين فور» لكرة القدم	ضمن التزامه المستمر بالاستثمار في الشباب وتطوير الرياضة، جدد بنك بوبيان رعايته لأكاديمية أكاديمية «سفتين فور» لكرة القدم، والتي تتخصص في تدريب اللاعبين الصغار من سن 5 إلى 16 عاماً، بهدف تطوير مهاراتهم الرياضية ورعاية المواهب الواعدة في كرة القدم بالكويت. يُعد بوبيان الأكاديمية منذ تأسيسها في عام 2018، مساهماً بشكل كبير في تطوير اللاعبين الصغار. ومن خلال هذه الشراكة، نجح ما يقرب من 200 لاعب من الأكاديمية في الانضمام إلى العديد من الأندية الكويتية على المستوى الاحترافي، مما يعكس تعاوناً هادفاً، ساعد في هئية بيئة تدريبية شاملة وفتح آفاق أوسع للتطور الرياضي. وقدم بنك بوبيان خصماً بنسبة 30% على الاشتراك الصيفي لأبناء الموظفين، بالشراكة مع أكاديمية سفتين فور لكرة القدم، كجزء من برنامج كرة القدم المُصمَّم للشباب من سن 5 إلى 16 عاماً.	8,000 د.ك
	رعاية	بطولة «بوبيان سين جيم»	نظم بنك بوبيان بطولة «بوبيان سين جيم»، وهي أكبر بطولة قائمة على الفرق من نوعها في الكويت، بالتعاون مع تطبيق سين جيم. وقد شهدت البطولة مشاركة تجاوزت التوقعات، حيث شارك أكثر من 1,500 مشارك ضمن فرق (256 فريقاً) من الشباب والنساء والعائلات. جاءت هذه النسخة بعد نجاح البطولة السابقة، حيث قدمت شكلاً محسناً بمشاركة أكبر وقيم جوائز أعلى وتنظيم أكثر احترافية. وتضمنت الجولة النهائية منافسات مثيرة بين الفرق المتأهلة، واختتمت بنتائج الفئات وإعلان بطولة بوبيان سين جيم. وتُشكل البطولة جزءاً من المبادرات المجتمعية لبوبيان الهادفة إلى تعزيز المعرفة الشبابية ونشر الوعي العام. الجوائز: المركز الأول: 1,400 د.ك المركز الثاني: 800 د.ك بالإضافة إلى جوائز متنوعة للفئات الأخرى.	30,000 د.ك
	رعاية	ذا سوشل Social	انطلاقاً من التزامه المستمر بدعم المبادرات والفعاليات المجتمعية التي تُعزز التواصل مع مختلف شرائح المجتمع، شارك بنك بوبيان ورعى فعالية «ذا سوشل»، وهي إحدى الفعاليات الاجتماعية وفعاليات نمط الحياة البارزة التي تجمع بين الأعمال المحلية والأنشطة التفاعلية في أجواء شبابية نابضة بالحياة.	5,000 د.ك
	رعاية	بطولة بادل بوبيان في ماريبلا	ضمن دعمه المستمر للأنشطة الرياضية التي تحظى بشعبية واسعة بين الشباب، قام بنك بوبيان برعاية بطولة البادل التي أقيمت في ماريبلا، والتي شهدت مشاركة عدد من اللاعبين والفرق في أجواء تنافسية عالية وحيوية. تعكس رعاية البنك لهذه الفعالية إيمانه بأهمية الرياضة في تعزيز نمط الحياة الصحي وتشجيع الروح الإيجابية للتنافس بين الشباب، وكذلك التزامه بدعم المبادرات المجتمعية والرياضية التي تُعزز المشاركة الاجتماعية وتدعم دوره كشريك فاعل في المبادرات التي تُخدم المجتمع.	8,000 د.ك
	رعاية	تحدي ال30 ثانية	انطلاقاً من التزامه بدعم الإبداع الشبابي والترويج للمحتوى الرقمي الهادف في الكويت والمنطقة، أعلن بنك بوبيان عن رعايته الرسمية للموسم الجديد من «تحدي ال30 ثانية»، وهو أحد البرامج التفاعلية الأكثر شعبية في المنطقة العربية. والعرض، الذي يقدمه صانع المحتوى المعروف مساعد الفوزان، حظي بشعبية كبيرة عبر منصات الإعلام الرقمي. تتوافق هذه الرعاية مع استراتيجية بوبيان لتعزيز حضوره في المشهد الحديث للإعلام الرقمي من خلال دعم المبادرات الإبداعية والأفكار المبتكرة التي تتواصل مع شرائح الجمهور المتنوعة، ولا سيما الشباب. ويجمع البرنامج بين المحتوى القائم على المعرفة والترفيه التفاعلي، حيث يقدم أسئلة وتحديات جذابة للمشاركين من الضيوف.	35,000 د.ك
	رعاية	فعالية تبادل البذور	رعى البنك فعالية «تبادل البذور Exchange Seeds» التي أقيمت في محمية الشامية، والتي حظيت بحضور قوي من المتخصصين في الزراعة والبيئة، وكذلك من العائلات من مختلف الفئات العمرية. تعكس المشاركة الاستراتيجية للبنك التزام بوبيان بدعم المبادرات البيئية والمجتمعية التي تعزز الوعي بالاستدامة، وهدفت الفعالية إلى تمكين الأفراد من مختلف شرائح المجتمع من تبني ممارسات زراعية مسؤولة وتشجيع قدر أكبر من المسؤولية البيئية من خلال أنشطة عملية تجمع بين المعرفة والخبرة والتواصل المباشر.	8,000 د.ك

مئة أصحاب المصلحة	النوع	نوع المبادرة	الوصف	التكلفة
المشاركة المجتمعية	رعاية	رعاية معرض جاردينيا	بالتعاون مع المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، قام بنك بوبيان برعاية معرض «جاردينيا 2025» في نسخته الثالثة، الذي أقيم كجزء من احتفالات دولة الكويت بالعيد الوطني واحتفالات فبراير. رُجِّح المعرض على مفاهيم الاستدامة واستخدام عناصر البيئة الطبيعية لتعزيز إنبشاء مساحات خضراء مستدامة، كما تضمن المعرض قسماً مخصصاً لمُصممي الحدائق وخبراء تنسيق الحدائق وشركات التكنولوجيا الخضراء ورواد الأعمال، مما يجعله منصة شاملة لعرض أحدث الحلول والابتكارات البيئية.	3,000 د.ك
	شراكة	شراكة مع منصة «إي فلاي eFly»	أعلن بنك بوبيان عن توقيع اتفاقية شراكة استراتيجية مع منصة «إي فلاي»، أول منصة كويتية متخصصة في خدمات تأجير السكوترات والدراجات الهوائية الكهربائية الذكية. ونجحت المنصة في تقديم نموذج فعال للتنقل المستدام في مختلف مناطق الكويت. تأتي هذه الشراكة في ظل الطلب المتزايد على حلول نقل مرنة وصديقة للبيئة وأمنة تدعم التنقل الحضري المستدام، وتُقلل من الازدحام المروري، وتُقلل الاعتماد على المركبات الخاصة. وقد برزت السكوترات والدراجات الهوائية الكهربائية كخيارات عملية للسفر لمسافات قصيرة، مما يوفر للمستخدمين تنقلاً مريحاً وفعالاً في المناطق التي ربما لا يمكن الوصول إليها بسهولة بالسيارات.	4,000 د.ك
	شراكة	تجربة تفاعلية من بوبيان لطلاب جامعة الكويت لتعزيز الوعي المرور الحديثة	تتوافق الشراكة أيضاً مع رؤية بوبيان لبناء نظام بيئي رقمي متكامل يُعزز حلول التنقل الأكثر ذكاءً واستدامة، مما يساعد على تقليل انبعاثات الكربون وتحسين جودة الحياة. وقد استخدم بوبيان أيضاً هذه السكوترات خلال العديد من فعالياته، حيث قدمها كخدمة مجانية للعملاء، لا سيما في المواقع التي قد يكون الوصول إليها محدوداً، مما يتيح حركة أسهل وأكثر راحة للحضور.	1,500 د.ك
	تبرع	حملة «وجبات إفطار صائم» لموظفي بوبيان وتوزيع الوجبات	ضمن جهوده المستمرة لتعزيز الوعي المجتمعي، نظم بنك بوبيان تجربة تفاعلية بالتعاون مع فريق سين جيم لطلاب جامعة الكويت، بهدف التعريف بقوانين المرور الجديدة في دولة الكويت بطريقة شيقة ومبتكرة. تضمنت المبادرة سلسلة من الأسئلة والتحديات التفاعلية عبر التطبيق، مما أتاح للطلاب اختبار وتعزيز معرفتهم باللوائح المرورية في أجواء تجمع بين التعليم والترفيه. وتعكس هذه المبادرة التزام البنك بدعم المبادرات التوعوية التي تستهدف الشباب وتساهم في تعزيز السلامة المرورية والسلوك المسؤول على الطرق.	14,000 د.ك
	تبرع	حملة «نقصة بوبيان»	خلال شهر رمضان المبارك، أتاح بنك بوبيان لموظفيه فرصة المساهمة في وجبات إفطار للصائمين، والتي تم توزيعها يومياً على زوار صحن الجامع الكبير، وذلك من خلال التبرعات عبر حساب مخصص في تطبيق بوبيان. في إطار برنامجه الرمضاني، حرص البنك أيضاً على التوزيع اليومي لأكثر من 700 وجبة، بمشاركة فاعلة من الإدارة التنفيذية والموظفين وحتى أبنائهم.	11,000 د.ك
	تبرع	حملة «نقصة بوبيان»	تُمثل مبادرة «نقصة بوبيان» حجر الزاوية في المبادرات الإنسانية للبرنامج الرمضاني لبوبيان، حيث تهدف إلى توفير آلاف الوجبات اليومية للصائمين المحتاجين، والغرض من ذلك التأكيد على قيم التكافل والعطاء. «نقصة بوبيان» هي تجربة فريدة تُظهر روح التماسك المجتمعي. وتعتمد المبادرة بشكل كامل على الجهود التطوعية، حيث يتخذ عدد من الطهاة الكويتيين المشهورين ويطوعون (موظفو بوبيان، عملاء بوبيان، والطهاة) لإعداد وجبات الإفطار يومياً، وتوزيعها على مرثدي الجامع الكبير ومناطق مختلفة في الكويت بالتعاون مع فريق بوبيان التطوعي، الذي يحرص على المساهمة بجهوده خلال هذا الشهر الفضيل.	35,000 د.ك
	تبرع	حملة خطوات بوبيان	وفي إطار مبادرة «نقصة بوبيان»، أتاح بوبيان الفرصة لعملائه من مختلف الفئات، بالإضافة إلى أبنائهم، للتطوع في إعداد الوجبات لتوزيعها يومياً في الجامع الكبير. وتم توفير التسجيل من خلال «مساعد»، وهو المساعد الرقمي في تطبيق بوبيان لهاتف المحمول، وذلك ببساطة عن طريق كتابة كلمة «نقصة». شهد التسجيل تفاعلاً قوياً من العملاء، حيث حضر الكثير منهم باستمرار إلى المطبخ المخصص للمساعدة في إعداد الوجبات إلى جانب أعضاء الفريق التطوعي لبوبيان، مما يعكس روحاً قوية من التعاون والمشاركة المجتمعية خلال الشهر الفضيل.	35,000 د.ك
	تبرع	حملة خطوات بوبيان	خلال شهر رمضان المبارك، تم تنظيم حملة «خطوات بوبيان» للعام الحادي عشر على التوالي لمواصلة رسالتها في تحفيز الناس على ممارسة رياضة المشي يومياً في حديقة الشهيد أو من خلال تطبيق خطوات بوبيان، الذي يُسهّل على المشاركين ممارسة رياضة المشي في أي وقت وفي أي مكان. شهد هذا العام مشاركة واسعة من مختلف الفئات العمرية، حيث بلغ عدد المشاركين أكثر من 12 ألف مشارك، تجاوزت خطواتهم 180 مليون خطوة، والتي بموجبها يتبرع بوبيان بدينار كويتي واحد لكل 1000 خطوة يتم قطعها. وتُخصص هذه التبرعات لإجراء العمليات الجراحية لاستعادة البصر ضمن حملة «نور بوبيان». وتُمكننا القول إن خطوات بوبيان لها محورين، المحور الصحي والمحور الإنساني.	35,000 د.ك



مئة أصحاب المصلحة	النوع	نوع المبادرة	الوصف	التكلفة
المشاركة المجتمعية	تبرع	المساهمة في دعم الأسر المحتاجة من خلال التبرع للمساعدة في توفير الحفائب المدرسية	بمناسبة اليوم العالمي للعمل الخيري، وجّه بنك بوبيان الدعوة إلى موظفيه للمساهمة في دعم الأسر المحتاجة من خلال التبرع للمساعدة في توفير حفائب مدرسية لأطفال الأسر المحرومة، بالتعاون مع بيت الزكاة الكويتي. ساعدت تبرعات موظفي البنك في تجهيز أكثر من 200 حقيبة مدرسية لأطفال الأسر المحتاجة، مما يعكس التزام بوبيان بدعم المجتمع وتشجيع ثقافة العطاء بين موظفيه.	2,000 د.ك
	تطوع	مبادرة "هذا دورك"	شارك بنك بوبيان، من خلال فريق بوبيان التطوعي، في الحملة الوطنية «هذا دورك»، وهي إحدى أكبر المبادرات التطوعية في الكويت. وقد أقيمت الحملة تحت رعاية وزيرة الشؤون الاجتماعية الدكتورة/ أمثال الحويلة، بمشاركة عدة جهات حكومية ومؤسسات قطاع خاص وفريق تطوعي، بهدف تعزيز الوعي البيئي وتشجيع المشاركة المجتمعية في حماية البيئة. تعكس هذه المشاركة التزام بوبيان بدعم المبادرات الوطنية التي تُعزز الاستدامة البيئية والعمل التطوعي، مع ترسيخ ثقافة المسؤولية الاجتماعية والمساهمة في تحقيق أثر إيجابي ومستدام في المجتمع.	2,000 د.ك
	تطوع	برنامج "خدمة المُصلين" خلال العشر الأواخر من رمضان	خلال شهر رمضان المبارك، نظم بنك بوبيان برنامجاً شاملاً طوال العشر الأواخر من الشهر الفضيل، مستمراً في تقديم دعمه للمصلين في المسجد الكبير ومختلف مساجد الكويت من خلال توفير خدمات الضيافة بالتعاون مع فريقه التطوعي. وتعكس هذه المبادرة التزام البنك المستمر بتعزيز التجربة الروحية لزوار المسجد وتوفير أجواء فريضة ومرحبة لهم. لضمان سهولة الوصول والتنقل، خصّص البنك أيضاً مواقف السيارات في مقره الرئيسي، الواقع بجوار المسجد الكبير خلال صلاة القيام والتراويح، لخدمة عملائه. فضلاً عن ذلك، تم توفير خدمات السكوترات في ثلاثة مواقع مختلفة لتسهيل حركة المُصلين ومساعدتهم على الوصول إلى المسجد وأداء صلاة القيام بسهولة وراحة. استفاد من الخدمة أكثر من 50 عميلاً.	8,000 د.ك
	تطوع	توديع الحجاج وتوزيع الهدايا عليهم في مطار الكويت	تشرف بنك بوبيان بتوديع الحجاج المغادرين إلى الأراضي المقدسة، حيث قدم لهم فريق بوبيان التطوعي العديد من الهدايا، متمنين لهم رحلة آمنة وحجاً مبروراً يغفر الله به ذنوبهم.	4,000 د.ك
	داخلي	برنامج التدريب العملي	يُتيح بنك بوبيان لطلبة الكليات والجامعات الفرصة لإنجاز برامج التدريب العملي الخاصة بهم على مدار العام في مختلف القطاعات التشغيلية داخل البنك. ويوفر بنك بوبيان لطلبة الجامعات من «أصحاب حساب برايم»، والذين تتراوح أعمارهم بين 18 و25 عاماً، الفرصة للانضمام إلى «ورشة عمل برايم Prime Workshop». على مدار أسبوع واحد، ستحصل مجموعتان (تضم كل مجموعة نحو 30 مشاركاً) على برنامج تدريبي مدته أسبوع واحد. وسيكتسب المشاركون لدينا خبرة عملية وإطلاعاً على القطاع المصرفي وإدارته المختلفة، لمساعدتهم على تكوين رؤية واضحة حول العمل في القطاعين الخاص والمصرفي.	3,250 د.ك
التعليم والتدريب	داخلي	البرامج المصيفية لأكاديمية برايم	يُتيح بنك بوبيان لطلبة المدارس الثانوية، الذين تتراوح أعمارهم ما بين 14 و18 عاماً، الفرصة للانضمام إلى برنامجين صيفيين رائدين يتغيران في كل عام.	29,760 د.ك
	داخلي	تقييم ملف الشخصية	يُتيح بنك بوبيان الآن لطلبة المدارس الثانوية والجامعات، الذين تتراوح أعمارهم ما بين 14 و22 عاماً، الفرصة لإجراء تقييم لملف الشخصية، والذي يُساعدهم في مجالات متعددة. مزايا إجراء التقييم: 1- سيتعرف المشاركون على نمط شخصيتهم من بين الأنماط الأربعة المستندة إلى تقييم منظومة السلوك البشري الرباعية (تقييم ديسك (DISC)، مما يساعدهم على فهم سلوكهم، وأسلوب تواصلهم، ونمط عملهم. 2- سيتعرفون على نقاط قوتهم ومجالات التطوير الخاصة بهم، مع تزويدهم بنصائح سريعة حول كيفية التحسين. 3- سيكتشفون أي التخصصات الجامعية، والصناعات، والمسميات الوظيفية هي الأنسب لهم بناءً على شخصيتهم. 4- يحتوي التقييم على إخلاء مسؤولية لإحاطتهم علماً بأن هذه النتيجة ليست حتمية أو نهائية، بل هي مجرد وسيلة لمساعدتهم على معرفة المجالات التي يمكنهم التآلق والإبداع فيها.	182 د.ك



بوبيان
Boubyan