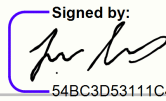


Date	June 25 th , 2026	التاريخ	25 يونيو 2026
Reference	A.A.185/06/26	إشارة	أ.أ.185/06/26

<p>M/s: Bursa Kuwait</p> <p>Peace, mercy, and blessings of Allah be upon you,</p> <p>Subject: Sustainability Report 2025</p> <p>With reference to the above subject and to the provisions of Chapter One of Module Twelve (Listing) of the Executive Bylaws of Law No. (7) of 2010 regarding the Establishment of the Capital Markets Authority and the regulation of securities activities and their amendments, specifically regarding the provisions governing the sustainability reports of listed companies, please find attached the 2025 Sustainability Report for Aayan Leasing and Investment Company.</p> <p>With sincere respect and appreciation,</p>	<p>السادة / شركة بورصة الكويت</p> <p>السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،</p> <p>الموضوع: تقرير الاستدامة 2025</p> <p>بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، وإلى أحكام الفصل الأول من الكتاب الثاني عشر (الإدراج) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتهما، وذلك فيما يتعلق بالقواعد التنظيمية الخاصة بتقرير الاستدامة للشركات المدرجة، نرفق لكم تقرير الاستدامة لشركة أعيان للإجارة والاستثمار لسنة 2025.</p> <p>وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،</p>
--	--

Abdullah Mohammad Al-Shatti
Chief Executive Officer

Signed by:

54BC3D53111C4D4...

عبدالله محمد الشطي
الرئيس التنفيذي

تقرير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام 2025

نحو عالم أفضل

جدول المحتويات

22	07	الحوكمة الأخلاقية والمتسمة بالشفافية	02	01	مقدمة
24		مجلس الإدارة	04	02	كلمة رئيس مجلس الإدارة
25		هيئة الفتوى والرقابة الشرعية		03	مقدمة عن التقرير
26		اللجان التابعة لمجلس الإدارة	06		
28		تنوع مجلس الإدارة واستقلاليته	08		إشراك أصحاب المصلحة
28		سياسات حوكمة الشركات وإجراءاتها	09		تقييم الأهمية النسبية
31		أمن البيانات والأمن السيبراني	10		المواءمة مع الإستراتيجيات الوطنية والدولية للاستدامة
32		استدامة سلاسل التوريد		04	نهجنا نحو الإشراف البيئي
33	08	مؤشر إفصاحات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لبورصة الكويت	11		
			13		مواجهة تغيّر المناخ
			13		كثافة الانبعاثات
			14		إدارة الطاقة
			15		إدارة المياه والنفايات
			15		التحوّل الرقمي والعمليات المستدامة
			16	05	المشاركة الاجتماعية والمجتمعية
			18	06	تمكين موظفينا
			19		نهجنا تجاه التوظيف الأخلاقي
			20		التوطين وتطوير الكفاءات المحلية
			21		ضمان رفاه الموظفين وسلامتهم
			21		الاستثمار في تطوير الموظفين



01

مقدمة

قيم الشركة

الصحة
والسلامة

التنوع وتكافؤ
الفرص

النزاهة
والشفافية

الاحترام

أبرز المؤشرات المالية للشركة لعام 2025

284,668,185 ديناراً كويتياً
إجمالي الأصول

45,185,534 ديناراً كويتياً
إجمالي الإيرادات

19,516,444 ديناراً كويتياً
صافي الأرباح



مقدمة

شركة أعيان للإجارة والاستثمار (ش. م. ك. ع)

تُعد شركة أعيان للإجارة والاستثمار ("أعيان") إحدى الشركات الاستثمارية الكويتية الرائدة، وقد تأسست عام 1999 وأدرجت في بورصة الكويت منذ عام 2002. ومنذ تأسيس الشركة، نجحت في بناء سمعة قوية في قطاع الخدمات المالية، ورشّخت مكانتها باعتبارها واحدة من أبرز شركات الاستثمار في دولة الكويت.

تركّز شركة أعيان للإجارة والاستثمار عملياتها على ثلاث ركائز أعمال رئيسية، وهي: الإجارة، والعقارات، والاستثمار والتمويل، بما يشكّل محفظة استثمارية متنوعة ومتوازنة. وتدير شركة أعيان محفظة متنوعة من الاستثمارات المحلية والإقليمية على مستوى قطاعات متعددة. وتنفذ أنشطتها بشكل مباشر وغير مباشر من خلال الشركات التابعة والشركات الزميلة ومجموعة من المنتجات الاستثمارية المهيكلة، بما يعكس نهجاً متوازناً وإستراتيجياً في النمو وإدارة المخاطر. وتُدار عمليات الشركة بما يتوافق بشكل صارم مع المعايير الشرعية، بما يضمن امتثال منتجاتها وخدماتها المالية وكونها أخلاقية ومتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية.

02

كلمة رئيس
مجلس الإدارة

العيان
A'AYYAN



يسرني أن أقدم التقرير الافتتاحي للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لشركة أعيان للإجارة والاستثمار. يمثل هذا الإنجاز علامة فارقة تضع حجر الأساس لمسيرة الشركة في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، ويعكس التزامنا بالنمو المسؤول، ونهجنا الاستباقي في مواءمة جهودنا مع توقعات المستثمرين المتطورة، وتعزيز التوعية بهذه الممارسات في عملياتنا كافة.

خلال العام، أجرت الشركة تقييماً شاملاً لأدائها في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، استرشاداً بالمتطلبات ذات الصلة الصادرة من بورصة الكويت. وقد مكنتنا هذه الخطوة من وضع خط أساس واضح لأثرنا البيئي، وتوفير رؤى قيّمة ستسهم في توجيه مبادراتنا المستقبلية ودفع عجلة التحسين المستمر في أداء الاستدامة لدينا.

يمثل موظفونا الركيزة الأساسية التي تقوم عليها مؤسستنا. ونواصل التزامنا بتعزيز بيئة عمل داعمة وشاملة تعطي الأولوية لرفاه الموظفين وتطويرهم وتعزيز مشاركتهم. إن تفانيهم وإسهاماتهم يمثلان القوة الدافعة وراء نجاحنا المتواصل ونمونا طويل الأجل.

ويرتكز الأساس لجميع جهودنا على إطار حوكمة قوي، تدعمه سياسات وممارسات راسخة تضمن أعلى معايير الأخلاقيات، والشفافية، والامتثال. وتدرك الشركة تمام الإدراك أن حوكمة الشركات السليمة تُعد ركيزة جوهرية لبناء الثقة مع أصحاب المصلحة وضمان استدامة أعمالنا على المدى الطويل.

وأود أيضاً أن أقدم بخالص الشكر والتقدير لموظفينا ومستثمرينا وشركائنا على دعمهم المتواصل طوال مسيرتنا في مجال الاستدامة. فلا تزال ثقتهم وتعاونهم مصدر إلهام لمسيرة تقدمنا، ونتطلع بتفاؤل إلى المستقبل ونحن نمضي قدماً في ترسيخ التزاماتنا وطموحاتنا في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

لكم جزيل الشكر

السيد / منصور حمد المبارك

رئيس مجلس الإدارة

A white dove is shown in flight, its wings spread wide, flying from the left towards the right. The background features a window with a view of a building and some green plants in the foreground. A large, semi-transparent red shape is overlaid on the right side of the image, containing the text.

03

مقدمة عن
التقرير

مقدمة عن التقرير

يسرّ شركة أعيان للإجارة والاستثمار أن تقدّم التقرير الافتتاحي للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، الذي يمثل خطوة مهمة في مسيرتها نحو الالتزام بالشفافية وممارسات الأعمال المسؤولة. ويهدف هذا التقرير إلى تزويد أصحاب المصلحة بنظرة عامة واضحة وشاملة حول أداء الشركة على مستوى أبرز مؤشرات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

نطاق التقرير وحدوده: يشمل نطاق هذا التقرير شركة أعيان للإجارة والاستثمار والشركات التابعة لها المملوكة بالكامل والخاضعة لسيطرتها التشغيلية، وقد تم إعداد التقرير وفقاً لمنهجية السيطرة التشغيلية. وبناءً على ذلك، تغطي الإفصاحات الواردة في هذا التقرير، بشكل عام، بيانات الشركة وشركاتها التابعة. ومع ذلك، فإن بعض المؤشرات والبيانات الواردة تقتصر على شركة أعيان للإجارة والاستثمار فقط ولا تشمل الشركات التابعة.

الفترة الزمنية للتقرير: تمتد الفترة المشمولة بالتقرير من 1 يناير 2025 حتى 31 ديسمبر 2025.

مواءمة التقرير: تتوافق الإفصاحات الواردة في هذا التقرير مع إرشادات الإفصاح عن الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الصادرة من بورصة الكويت، وتستند كذلك إلى الأطر العالمية والوطنية ذات الصلة، بما في ذلك أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ورؤية الكويت 2035.

تأكيد البيانات والتحقق منها: جُمعت كل البيانات والمؤشرات الواردة في هذا التقرير بعناية باستخدام أدوات جمع بيانات داخلية، وخضعت لعمليات مراجعة داخلية لضمان الدقة والموثوقية. لم تقم الشركة بإجراء تدقيق خارجي للدورة الحالية للتقرير.

نرحّب بملاحظاتكم واستفساراتكم حول هذا التقرير، لذا يُرجى التواصل معنا عبر عنوان البريد الإلكتروني الموضح أدناه:

investorrelations@aayan.com

التواصل مع أصحاب المصلحة

يلخص الجدول أدناه الفئات الرئيسية لأصحاب المصلحة في الشركة والقنوات الرئيسية التي نتواصل من خلالها مع كل فئة منها، والقضايا التي تكرر طرحها خلال تفاعلاتنا خلال فترة التقرير:

إشراك أصحاب المصلحة

تعتبر شركة أعيان للإجارة والاستثمار أن المشاركة الفعالة مع أصحاب المصلحة تمثل أساساً للسلوك المؤسسي المسؤول وخلق قيمة مضافة على المدى الطويل. ويساعد الحوار البناء على فهم التوقعات وتوقع المخاطر والفرص الناشئة وتحديد قضايا الاستدامة الأكثر أهمية لأعمالها.

ويستند نهج الشركة في التواصل مع أصحاب المصلحة إلى المبادئ المنصوص عليها في دليل بورصة الكويت لإعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، ويتوافق مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) بشأن الشمولية والاستجابة لأصحاب المصلحة. وتُعرّف أصحاب المصلحة بأنهم المجموعات التي تتأثر مصالحها بشكل كبير بأنشطتنا، أو التي يمكن توقع أن تؤثر قراراتها وأفعالها بشكل معقول على قدرة الشركة على تنفيذ استراتيجيتها. ويمتد هذا التعريف ليشمل الشركة الأم وشركاتها التابعة المجمع.

مواضيع التفاعل	قنوات التواصل	فئة أصحاب المصلحة
<ul style="list-style-type: none"> تعزيز العائد على الاستثمار الحوكمة والالتزام الرقابي إدارة المخاطر 	<ul style="list-style-type: none"> الجمعيات العامة السنوية العادية والجمعيات العامة غير العادية الاتصالات مع وحدة شؤون المستثمرين الموقع الإلكتروني للشركة 	المساهمون
<ul style="list-style-type: none"> النمو والتطور المهني الصحة والسلامة عدم التمييز والرضا الوظيفي 	<ul style="list-style-type: none"> تقييم الأداء اجتماعات الموظفين مع الإدارة العليا برامج التدريب وورش العمل 	الموظفون
<ul style="list-style-type: none"> الالتزام بالمتطلبات الرقابية الإفصاحات السليمة والدقيقة دعم الاقتصاد الوطني 	<ul style="list-style-type: none"> أعمال التدقيق والرقابة المراسلات الرسمية الإصدارات الرقابية 	الجهات الرقابية والتنظيمية
<ul style="list-style-type: none"> عقود واتفاقيات فعالة وعادلة وشفافة نظام دفع فعال الفحص الدوري والحرص على الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> الاتصالات الهاتفية المراسلات الرسمية الاجتماعات مع الإدارات المعنية 	الموردون
<ul style="list-style-type: none"> خدمة عالية الجودة خصوصية وحماية البيانات منتجات وخدمات مخصصة لاحتياجات العملاء 	<ul style="list-style-type: none"> مراكز الاتصال الموقع الإلكتروني مراكز البيع 	العملاء
<ul style="list-style-type: none"> تعزيز الشمول وتكافؤ الفرص من خلال تقديم مبادرات مجتمعية تقليل التلوث والانبعاثات الضارة التعاون مع الشركات الصغيرة والمتوسطة 	<ul style="list-style-type: none"> الفعاليات والأنشطة الاجتماعية الموقع الإلكتروني 	المجتمع

تقييم الأهمية النسبية

أجرينا في شركة أعيان تقييم أهمية نسبية بهدف تحديد أبرز القضايا البيئية والاجتماعية وقضايا الحوكمة الأكثر ارتباطًا بعملياتنا وقطاعنا وأصحاب المصلحة لدينا. ويُعد هذا التقييم عملية تساعد المؤسسات على رصد القضايا ذات التأثير الأكبر على أعمالها. وفي سياق هذه العملية، أجرينا بحثًا مكتبيًا شمل مراجعة معايير القطاع، وإفصاحات الشركات المماثلة، وأطر الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ذات الصلة، وذلك لتحديد الموضوعات الجوهرية المحتملة. وبعد ذلك، تولت الإدارة العليا مراجعة هذه الموضوعات والتحقق من ملاءمتها، لضمان انسجامها مع أولويات أعمالنا وتوجهاتنا الإستراتيجية.

المواضيع الجوهرية

الاستثمارات والخدمات والابتكار المستدامة

مسؤولية العملاء

حوكمة الشركات وإدارة المخاطر

أخلاقيات الأعمال والامتثال والشفافية

الأداء الاقتصادي وخلق القيمة طويلة الأجل

رفاه الموظفين

استدامة سلسلة التوريد

تنمية رأس المال البشري

المشاركة المجتمعية والأثر الاجتماعي

التغير المناخي وإدارة الكربون

الإشراف البيئي وكفاءة استخدام الموارد

الأمن السيبراني وخصوصية البيانات وأمن المعلومات

مستوى الأهمية

المواءمة مع الإستراتيجيات الوطنية والدولية للاستدامة

رؤية الكويت 2035 "كويت جديدة"

تضع رؤية الكويت "كويت جديدة 2035" خارطة طريق طموحة لتحويل الدولة إلى مركز مالي وتجاري إقليمي ودولي رائد، يقوده قطاع خاص ديناميكي، مع تعزيز التنافسية وتحسين الإنتاجية. وترتكز الإستراتيجية على المقومات الأساسية للكويت، بما في ذلك موقعها الجغرافي الإستراتيجي، والأنظمة التشريعية والقضائية الداعمة، والسياسة الخارجية المتوازنة. وتستند الرؤية إلى أطر مؤسسية قوية تعزز القيم الوطنية، وتحافظ على الهوية الاجتماعية، وتدعم التنمية الاجتماعية المستدامة، إلى جانب تعزيز بيئة جاذبة للأعمال.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

تقدّم أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة مساراً عالمياً لتحقيق التقدم العادل والشامل. ونسعى في شركة أعيان إلى مواءمة مبادراتنا وبرامجنا المتعلقة بالاستدامة مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، والتعاون مع الحكومات وأصحاب المصلحة المعنيين للإسهام في التقدم العالمي والحد من الفقر من خلال عملياتنا ومبادراتنا.

دور شركة أعيان ومساهمتها	ركيزة "كويت جديدة 2035"
تسهم شركة أعيان، من خلال محفظتها المتنوعة في مجالي الإجارة والاستثمار، في دعم قطاعات متعددة والحد من الاعتماد على مصدر إيرادات واحد؛ ما يعزز المرونة الاقتصادية للدولة.	الاقتصاد المتنوع المستدام
بدأت الشركة في تتبع الانبعاثات وتطبيق تدابير كفاءة الطاقة، مثل استخدام مصابيح LED، وترشيد استهلاك المياه من خلال مستشعرات الحركة، إضافةً إلى برامج التوعية الهادفة إلى تقليل بصمتها البيئية.	بيئة معيشية مستدامة
من خلال تشغيل معارض ومكاتب ومرافق مؤجرة حديثة مدعومة بأنظمة تقنية معلومات متكاملة، تسهم شركة أعيان في تطوير بنية تحتية تجارية فعّالة في القطاع الخاص.	بنية تحتية متطورة
تستثمر شركة أعيان في تطوير الموظفين وتدريبهم، حيث تُتاح لكل موظف إمكانية الاستفادة من برامج ودورات تدريبية ذات صلة بمهامه الوظيفية، بما يعزز الكفاءة التشغيلية ويسهم في بناء قوة عاملة أكثر مهارة ومسؤولية.	رأس مال بشري إبداعي

تؤدي شركة أعيان دوراً فاعلاً في دعم تحقيق رؤية "كويت جديدة 2035"، تماشياً مع إستراتيجية التنمية الوطنية لدولة الكويت. ويركّز نهج الشركة على الجاهزية المستقبلية والابتكار والمرونة المؤسسية، إلى جانب تعزيز الشراكات الإستراتيجية التي تسهم في توفير قيمة مستدامة على المدى الطويل. تدعم شركة أعيان التنوع الاقتصادي ونمو القطاع الخاص من خلال عملياتها واستثماراتها، بما يعزز انتقال الكويت نحو اقتصاد مستدام وتنافسي. ومن خلال مواءمة شركة أعيان لأولوياتها في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مع الأهداف الوطنية، تهدف إلى الإسهام بصورة فاعلة في تحوّل الدولة إلى مركز مالي وتجاري إقليمي وعالمي.

أهداف التنمية المستدامة





04

نهجنا نحو الإشراف
البيئي



في شركة أعيان، نؤمن بأن العمليات الأخلاقية والمسؤولة تُعد عنصراً أساسياً للوفاء بالتزاماتنا تجاه أصحاب المصلحة، مع الحفاظ على مسؤوليتنا تجاه البيئة. وبصفتنا شركة استثمارية تركز على الإجارة التشغيلية، فإن أنشطتنا تعتمد بشكل أساسي على الأعمال المكتبية؛ ما يؤدي إلى بصمة بيئية مباشرة محدودة نسبياً. ولا يندرج استهلاك الوقود المرتبط بالركبات والأصول المؤجرة ضمن النطاق التشغيلي لشركة أعيان.

يرتبط أثرنا البيئي الرئيسي باستهلاك الكهرباء اللازمة لتشغيل المكاتب ومواقف السيارات والمعارض الخاصة بنا، إلى جانب الاستخدام المحدود للمياه لدعم عملياتنا وخدماتنا. على الرغم من محدودية بصمتنا البيئية، فإننا نواصل التزامنا بالمواءمة مع الأولويات البيئية والمناخية الأوسع نطاقاً في المنطقة، ونستكشف مبادرات تهدف إلى خفض استهلاك الموارد في هذه المجالات.

تواصل شركة أعيان تعزيز نهجها في الإدارة البيئية ضمن رحلتها في مجال الاستدامة، من خلال تطوير الأطر والمبادرات التي تدعم الاستخدام المسؤول للموارد وترسخ مبادئ التحسين المستمر للأداء البيئي بما يحقق قيمة مستدامة لأصحاب المصلحة.

تحافظ شركة أعيان على إشراف عام على مسائل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من خلال إدارة علاقات المستثمرين، التي تعقد اجتماعات أسبوعية مع الأعضاء التنفيذيين لمناقشة تلك المسائل ومتابعة التقدم المحرز فيها. ويقدم الرئيس التنفيذي التوجيهات والموافقات الخاصة بمبادرات مشاريع الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والإفصاحات والأنشطة ذات الصلة، في حين تُعتمد الإفصاحات والمعلومات الخارجية رسمياً من قبل مجلس الإدارة عند الحاجة.

لا تمتلك الشركة حالياً لجنة رسمية على مستوى مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية مخصصة للإشراف على المخاطر البيئية والأداء البيئي وإدارتهما. ومع ذلك، تحتفظ الإدارة التنفيذية، بما يشمل الرئيس التنفيذي، بالإشراف العام على المؤشرات والإفصاحات البيئية، بما في ذلك الإفصاحات الخارجية الواردة في تقرير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. ولا توجد حالياً حوافز مالية رسمية مرتبطة بأداء الاستدامة على مستوى مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.

خلال العام المشمول بالتقرير، لم يتم إجراء أي تحليل رسمي للمخاطر المناخية، كما لم يتم ضخ أي استثمارات مخصصة في المنتجات المرتبطة بالمناخ أو في تطوير البنية التحتية ذات الصلة. تعتمد الشركة تقييم جدوى إنشاء الهياكل المخصصة لحوكمة الاستدامة والممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على مستوى كل من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، بالإضافة إلى إجراء تحليل رسمي للمخاطر المناخية خلال دورات إعداد التقارير المستقبلية.

تتولى لجنة إدارة المخاطر الإشراف على المخاطر الرئيسية المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) ومراقبتها. ومع ذلك، لا تمتلك الشركة حالياً إطاراً مخصصاً لإدارة المخاطر المرتبطة بالمناخ أو هيكلًا للحوكمة على مستوى مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.



مواجهة تغيّر المناخ

في شركة أعيان، ندرك أن تغيّر المناخ يمثل تحدياً عالمياً كبيراً، ونؤمن بأهمية المواءمة مع الأولويات الدولية والوطنية المتعلقة بخفض الانبعاثات. يمثل عام 2025 عامنا الأول في إعداد تقارير الانبعاثات، إذ أجرينا خلاله جرداً شاملاً لانبعاثات الكربون من أجل تقييم بصمتنا من غازات الدفيئة على مستوى مواقعنا التشغيلية.

وتُصنّف انبعاثاتنا ضمن ثلاثة نطاقات: النطاق 1: يشمل الانبعاثات المباشرة الناتجة عن استخدام الوقود في الأصول المملوكة للشركة؛ والنطاق 2: يشمل الانبعاثات غير المباشرة الناتجة عن الكهرباء والتدفئة والتبريد المشتراة؛ والنطاق 3: يمثل الانبعاثات الناتجة على مستوى سلسلة القيمة.

وفي عام 2025، سجّلت شركة أعيان إجمالي انبعاثات بلغ 2166 طناً مكافئاً لثاني أكسيد الكربون، وقد تُسبت هذه الانبعاثات بالكامل إلى استهلاك الكهرباء في المكاتب ومواقف السيارات والمعارض الخاصة بنا. لم يكن هناك أي استخدام مباشر للوقود ضمن عملياتنا أو المركبات أو المواقع المملوكة للشركة، ما أدى إلى عدم تسجيل أي انبعاثات ضمن النطاق 1. تقع المركبات المؤجرة من قبل الشركة خارج نطاقنا التشغيلي، نظراً إلى أن المستهلك يتحمل تكاليف الوقود. لذلك، لا تُدرج الانبعاثات الناتجة عن احتراق الوقود في هذه المركبات ضمن انبعاثات النطاق 1 الخاصة بنا.

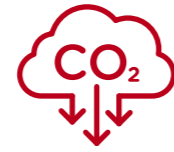
وبما أن هذا هو العام الأول لإعداد تقارير الانبعاثات، فقد انصبت تركيزنا الحالي على انبعاثات النطاقين 1 و2. أما انبعاثات النطاق 3، التي تشمل نطاقاً أوسع من أنشطة سلسلة القيمة، فسيجري تناولها في المراحل المستقبلية مع تعزيز عمليات جمع البيانات ووضع آليات تتبّع أكثر متانة.

صفر

انبعاثات
النطاق 1

2166* طناً مكافئاً لثاني
أكسيد الكربون

انبعاثات
النطاق 2



كثافة الانبعاثات

تُعرّف كثافة الانبعاثات بأنها حجم الانبعاثات نسبةً إلى وحدة الإنتاج.

وبصفتنا شركة تعمل في قطاع الخدمات المالية، احتسبت الشركة كثافة انبعاثاتها نسبةً إلى إجمالي إيرادات العام المشمول بالتقرير، باعتباره مقياساً مناسباً لوحدة الإنتاج. وتُعد كثافة الانبعاثات مؤشراً مفيداً لتتبع الانبعاثات بما يتناسب مع حجم الشركة ونطاق أعمالها؛ ما يتيح مراقبة الأداء بصورة أفضل مع مرور الوقت.

0.048 طن مكافئ لثاني أكسيد الكربون لكل **1000**
دينار كويتي
كثافة الانبعاثات

الانبعاثات غير المرتبطة بغازات الدفيئة

بصفتها شركة استثمارية تعمل في مجال الإجارة والاستثمار، فإن معظم عمليات شركة أعيان هي عمليات مكتبية وخالية من أي أنشطة صناعية.

ونتيجةً لذلك، لا تُعد الانبعاثات غير المرتبطة بغازات الدفيئة الناشئة عن عمليات الشركة ذات أهمية جوهرية.

ولا تقوم الشركة حالياً بتتبع هذه الانبعاثات على مستوى مكاتبها ومبانيها، نظراً لطبيعتها المحدودة وتوقع عدم أهميتها النسبية.

انبعاثات النطاق 3

لا تقوم شركة "أعيان" بالإفصاح عن انبعاثات النطاق 3 في دورة إعداد التقارير الحالية، نظراً لأن هذا هو العام الأول للشركة في إصدار تقارير الاستدامة. واستناداً إلى التقييم الأولي، تُعتبر الانبعاثات المرتبطة بسلسلة القيمة غير جوهرية في هذه المرحلة، كما أنها تمثل نسبة ضئيلة نسبياً من إجمالي ملف انبعاثات الشركة. ومع نضوج ممارسات الشركة في مجال إعداد تقارير الاستدامة، تعتزم "أعيان" تعزيز أنظمة جمع البيانات وإدارتها، بما يتيح قياس انبعاثات النطاق 3 ذات الصلة والإفصاح عنها في دورات إعداد التقارير المستقبلية.



إدارة الطاقة

في شركة أعيان، ندرك أن استخدام الطاقة، سواء من الوقود أو الكهرباء، يُعد عنصراً أساسياً لتشغيل عملياتنا، إلا أنه يترك أيضاً أثراً مباشراً في البيئة. ولذلك، نلتزم بتحسين كفاءة استهلاك الطاقة على مستوى عملياتنا بما يتماشى مع أهدافنا والتزاماتنا البيئية.

في عام 2025، استند استخدام الشركة للطاقة بالكامل إلى مصادر غير مباشرة، وبشكل رئيسي إلى الكهرباء المشتراة لتشغيل مواقعنا التشغيلية. وبشكل ذلك أكبر مكون من بصمتنا البيئية. ولم يكن هناك أي استهلاك مباشر للوقود ضمن عملياتنا.

خلال عام 2025، استهلكت شركة أعيان ما مجموعه 3,550,506 كيلوواط ساعة من الكهرباء على مستوى عملياتها المختلفة.

لتحسين كفاءة الطاقة، قمنا بتطبيق أنظمة إضاءة تعتمد على مصابيح LED في مكاتبنا ومعارضنا بهدف تقليل استهلاك الكهرباء. ونتطلع مستقبلاً إلى تعزيز جهودنا في ترشيد الطاقة من خلال رفع وعي الموظفين وتدريبهم على ممارسات توفير الطاقة، إلى جانب تقييم فرص إضافية لإدارة استهلاك الكهرباء وخفضه.

كثافة الطاقة ومزيج الطاقة



تُعرّف كثافة الطاقة بأنها كمية الطاقة المستهلكة لكل وحدة إنتاج محددة. بما أن شركة أعيان تعمل في مجال الاستثمار والإجارة، فقد حددت الشركة إجمالي الإيرادات باعتباره وحدة إنتاج مناسبة لقياس كثافة الطاقة والإفصاح عنها، نظراً إلى أنه يعكس حجم العمليات ونموها. ومن خلال تتبّع كثافة الطاقة والإفصاح عنها، تستطيع الشركة مراقبة كفاءة استخدام الطاقة بما يتناسب مع التوسّع في أعمالها مع مرور الوقت.

0.28 جيجا جول لكل 1000 دينار كويتي
كثافة الطاقة

تعتمد الشركة حالياً بنسبة 100% في استهلاكها للطاقة على الكهرباء، التي تُصنّف مصدراً غير متجدد للطاقة.

وتسعى شركة أعيان إلى تحسين كفاءة استخدام الطاقة لديها باستمرار، وذلك من خلال تطبيق التدابير المناسبة والمراقبة المنتظمة لمستويات أداء الطاقة.

استهلاك الطاقة لعام 2025



0 الطاقة المباشرة المستهلكة (جيجا جول)

12,782 الطاقة غير المباشرة المستهلكة (جيجا جول)

12,782 إجمالي الطاقة المستهلكة



إدارة المياه والنفايات

تدرك شركة أعيان أن عملياتها تعتمد على الموارد الطبيعية، مثل المياه، وذلك بشكل رئيسي لأغراض صيانة المكاتب والمتطلبات التشغيلية المرتبطة بالحفاظ على معارضنا ومستودعاتنا. وبصفتها شركة استثمارية تركز بشكل أساسي على إجازة المركبات، فإن اعتمادنا الإجمالي على المياه يظل محدوداً ويقتصر إلى حد كبير على دعم الأنشطة التشغيلية اليومية.

يتم تزويد جميع المياه المستهلكة خلال عملياتنا من قبل موردي مرافق محليين من الأطراف الخارجية في دولة الكويت، ويتم تصريفها عبر شبكات الصرف الصحي المعتمدة. ولا نقوم باستخراج المياه بشكل مباشر، وتُنقذ جميع ممارسات التصريف بما يتوافق بشكل كامل مع المتطلبات التنظيمية المعمول بها. ولا تستخدم الشركة حالياً المياه المعاد تدويرها أو تنفذ أي عمليات مباشرة لإعادة تدوير المياه.

في عام 2025، بلغ إجمالي سحب المياه عبر المواقع التشغيلية والمكاتب 3,269,071 جالوناً. وتُستخدم هذه المياه بشكل رئيسي لأغراض الصيانة والتنظيف. ويتم تصريف معظم المياه المسحوبة إلى أنظمة الصرف الصحي البلدية بعد استخدامها. ويُعد استهلاكنا للمياه ضئيلاً للغاية (يقارب الصفر)، نظراً إلى أن معظم المياه تُعاد إلى نظام معالجة تابع لطرف خارجي. ولا نقوم حالياً بتتبع أحجام تصريف المياه بشكل منفصل.

لتعزيز كفاءة استخدام المياه، قمنا بتطبيق تدابير لترشيد استهلاك المياه، مثل أنظمة الاستشعار الحركي. إننا نلتزم بتقليل الهدر وتشجيع الاستخدام المسؤول، وذلك انطلاقاً من إدراكنا بأن المياه مورد حيوي ومحدود. نهدف أيضاً إلى توفير برامج تدريب وتوعية للموظفين لضمان أن تبقى المحافظة على المياه مسؤولية مشتركة على مستوى المؤسسة بأكملها.

وتدرك شركة أعيان أيضاً أن عملياتها تولد كميات معينة من النفايات التي تصب في مسارات النفايات الوطنية. ومع ذلك، فإن حجم النفايات الناتجة محدود للغاية، وبالتالي لا يُعد مصدر قلق جوهرياً في هذه المرحلة. وتشمل النفايات الناتجة عن عملياتنا المكتبية بشكل رئيسي مواد عامة غير خطرة، مثل الورق والبلاستيك. وتُدار جميع هذه النفايات ويُتخلص منها بما يتماشى مع اللوائح الوطنية المعمول بها ومن خلال مقدمي خدمات معتمدين. وسنعمل على تقييم جدوى قياس حجم النفايات الناتجة عن عملياتنا والإفصاح عنها خلال دورات إعداد التقارير المستقبلية.



التحول الرقمي والعمليات المستدامة

تعتمد البصمة التشغيلية لشركة أعيان إلى حد كبير على الأصول المؤجرة وأصول حق الانتفاع، بما في ذلك المكتب الرئيسي والمباني الإدارية ومرافق مواقف السيارات ومعارض السيارات. ويحدّد هذا الوضع من قدرة الشركة على تنفيذ التحسينات البيئية بشكل مباشر، لا سيما في مجالات مثل كفاءة الطاقة وإدارة الانبعاثات. على الرغم من هذه التحديات، فإن شركة أعيان تواصل اعتماد ممارسات تشغيلية مستدامة ضمن نطاق سيطرتها.

وقد أحرزت الشركة تقدماً ملحوظاً في مجال التحول الرقمي بهدف تعزيز الكفاءة وتقليل الأثر البيئي. فقد جرى تطبيق نظام مؤتمت بالكامل وغير ورقي لسير عمليات الدفع، يغطي كامل العملية بدءاً من إنشاء طلبات الدفع ووصولاً إلى الموافقات والصرف النهائي من خلال التحويلات الإلكترونية للأموال أو إصدار الشيكات. وقد أسهم ذلك في تعزيز الضوابط الداخلية مع تقليل استهلاك الورق. بالإضافة إلى ذلك، تشجّل شركة أعيان نظام Oracle ERP متكاملًا ومدعواً بتطبيقات مطوّرة داخلياً؛ ما يضمن مركزية إدارة البيانات، ويرفع كفاءة إعداد التقارير، ويسهم في تبسيط العمليات.

انتقلت الشركة جزئياً إلى استخدام أنظمة الدفع الرقمي، تعزيزاً لجهودها المبذولة في مجال الاستدامة؛ حيث تُصرف رواتب الموظفين إلكترونياً، وتُسدد المدفوعات إلى الجهات التنظيمية، مثل هيئة أسواق المال وبورصة الكويت والشركة الكويتية للمقاصة، عبر قنوات مصرفية إلكترونية آمنة. وجرى أيضاً رقمنة عمليات تحصيل الإيجارات من خلال روابط مصرفية آمنة وأنظمة الدفع عبر "كي نت"، مع تسجيل المعاملات تلقائياً داخل الأنظمة المتكاملة. وتسهم هذه المبادرات في تعزيز الكفاءة التشغيلية وتحسين الشفافية وتقليل البصمة البيئية للشركة من خلال الحد من الاعتماد على العمليات الورقية.

التحول الرقمي للإجراءات وتطوير الأنظمة التقنية

خلال عام 2025، قدمت إدارة تقنية المعلومات مجموعة واسعة من التطويرات والتحسينات على الأنظمة في شركة أعيان للإجازة والاستثمار، بما في ذلك تطوير بوابة ALICO للموافقات عن بُعد، والتحسين المستمر للنظام الأساسي للعقارات (ALICO)، وتطوير وتحسين أنظمة إدارة القضايا والقوائم السوداء، وتنفيذ منصة إدارة الالتزام الإلكتروني (السياسات والإجراءات ونماذج الامتثال)، وتحسينات على نظام إدارة الصناديق، وربط نظام الإقامة والتراخيص مع ALICO، وتفعيل التكامل بين Oracle و ALICO لتحصيلات سوق الجهراء، وتحسين بوابة عملاء صندوق عوائد (AWAED)، وإنشاء نماذج اعرف عميلك (KYC) الجديدة إلى جانب أنشطة ترحيل بيانات الامتثال.

تم تنفيذ هذه المبادرات بهدف تحسين الكفاءة التشغيلية، وتعزيز الضوابط والامتثال، وتحسين تجربة العملاء، ودعم أهداف المجموعة المستمرة في مجال التحول الرقمي.

05

المشاركة الاجتماعية
والمجتمعية



حملة التبرع بالدم لعام 2025

نظمت شركة أعيان للإجارة والاستثمار، إلى جانب شركاتها التابعة، حملة للتبرع بالدم في مقرها الرئيسي خلال عام 2025، تأكيداً على التزامها بتعزيز المسؤولية الاجتماعية بين الموظفين على مختلف المستويات. وتندرج هذه المبادرة ضمن إستراتيجية الشركة الأوسع للمسؤولية الاجتماعية للشركات، وتعكس استمرار التزامها بالمشاركة مع المجتمع المحلي.

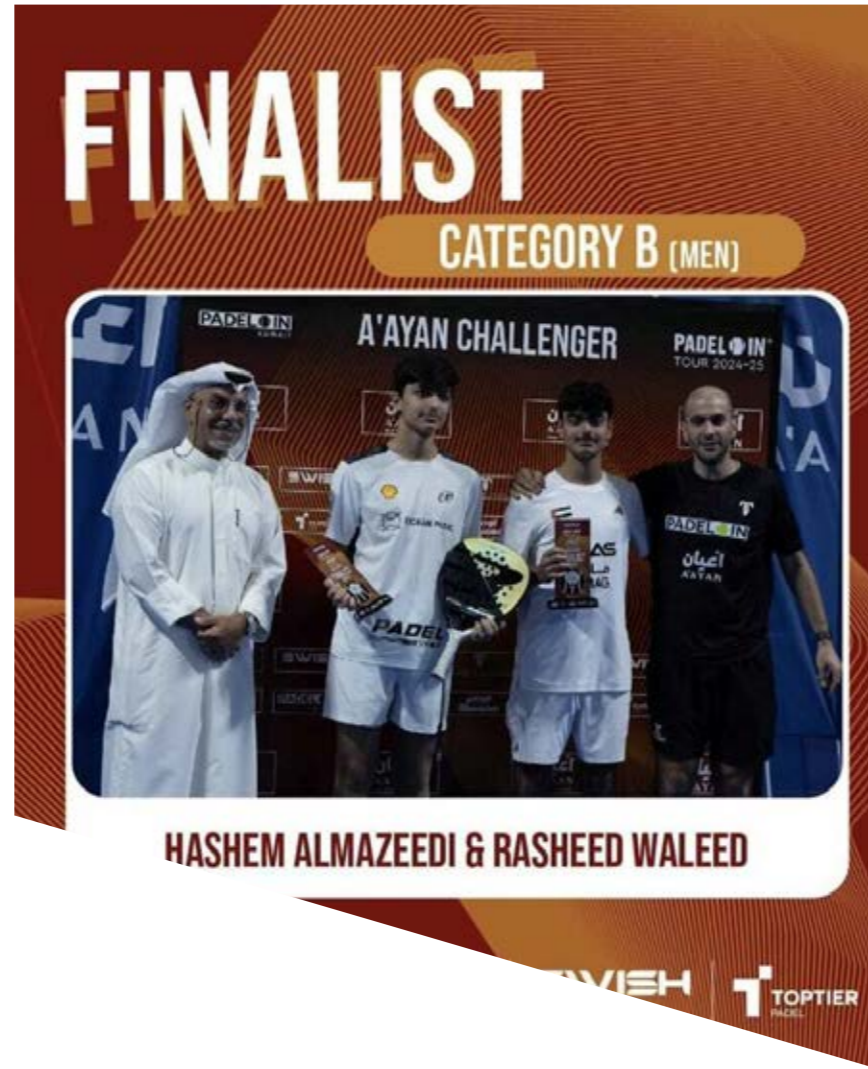
وعلى مر السنوات، دأبت شركة أعيان على تنظيم حملات مماثلة للمساهمة في تعزيز مخزون بنوك الدم ودعم الاحتياجات الصحية. وتواصل الشركة دورها الفاعل في مساندة المجتمعات المحلية والمؤسسات الإنسانية والمرضى المحتاجين. وقد شهدت الحملة تفاعلاً واسعاً ومشاركة متميزة من الموظفين ومسؤولي الشركة، بل حتى العملاء الموجودين في المقر الرئيسي، حيث أسهم الجميع في دعم هذه المبادرة الإنسانية. وتجديداً لالتزامها بالجهود الإنسانية، أكدت شركة أعيان على أهمية التبرع بالدم في إنقاذ الأرواح ودعم المرضى والمستشفيات.



رعاية البطولة الشبابية لرياضة البادل - يونيو 2025

تفتخر شركة أعيان برعايتها للبطولة الشباب للبادل 2024-2025 في دولة الكويت والتي نظمتها شركة بادل إن، وذلك في إطار التزامها بالمسؤولية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية. وقد عكست هذه الرعاية حرص شركة أعيان على تعزيز أنماط الحياة الصحية والنشطة ودعم المبادرات الرياضية التي تجمع أفراد المجتمع. ومن خلال دعم هذا الحدث الحيوي والشامل، ساهمت شركة أعيان في تعزيز انتشار رياضة البادل كإحدى الرياضات الصاعدة في المنطقة، كما عززت مكانتها كشركة تؤمن بأهمية الصحة والعافية وتنمية الشباب وإحداث أثر اجتماعي إيجابي. وجسدت هذه الشراكة إيمان شركة أعيان بقدرتها الرياضية على الإلهام والتقريب بين الأفراد وتعزيز تماسك المجتمعات.

تشارك شركة أعيان بفاعلية في خدمة المجتمع من خلال مجموعة من المبادرات التي تعكس التزامها الراسخ بالمسؤولية الاجتماعية للشركات. وتؤمن الشركة بأهمية ترسيخ ثقافة الوعي المجتمعي والعمل التطوعي بين موظفيها، إلى جانب الإسهام بصورة فاعلة في خدمة المجتمع. ومن خلال الشراكات مع المؤسسات المحلية وتنظيم الحملات الإنسانية، تواصل شركة أعيان دعم تنمية المجتمع والجهود الصحية وبرامج الرعاية الاجتماعية. ولا تسهم هذه المبادرات في تعزيز الروابط المجتمعية فحسب، بل تؤكد أيضاً دور الشركة باعتبارها مؤسسة مسؤولة تسعى إلى إحداث أثر إيجابي.



إنشاء صندوق دعم الموظفين

أنشأت الشركة صندوقاً لدعم الموظفين يهدف إلى معالجة التحديات المالية والمعنوية التي قد يواجهها الموظفون عند الحاجة، من خلال توفير آلية دعم فاعلة تساهم في تحسين جودة حياتهم وتعزيز استقرارهم. وتعد هذه المبادرة خطوة إيجابية تعكس التزام الشركة بالمسؤولية الاجتماعية وتعزيز المشاركة المجتمعية، من خلال ترسيخ بيئة عمل داعمة تراعي احتياجات الموظفين وتدعم رفاههم.



06

تمكين موظفينا

نهجنا تجاه التوظيف الأخلاقي

تدرك مجموعة أعيان مسؤوليتها في ضمان أن تكون جميع تعاملاتها مع موظفيها عادلة ومحترمة ومنسجمة مع هويتها بصفتها جهة عمل منصفة ومسؤولة. تولي الشركة أهمية بالغة لتقدير إسهامات جميع الموظفين والاعتراف بجهودهم، وتضع توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة على رأس أولوياتها. تلتزم شركة أعيان بالحفاظ على أعلى المعايير الأخلاقية في تعاملها مع الموظفين، وتظل ملتزمة التزاماً كاملاً بجميع القوانين واللوائح الوطنية المعمول بها التي تنظم العمل في القطاع الخاص في الكويت. لا تمارس الشركة أي شكل من أشكال عمالة الأطفال أو العمل القسري، وتلتزم باحترام حقوق الإنسان الأساسية على مستوى جميع عملياتها.

يشكّل الموظفون ركيزة أساسية لنجاح مجموعة أعيان على المدى الطويل، إذ يقودون التميّز التشغيلي والابتكار وتقديم القيمة لأصحاب المصلحة. وإدراكاً من الشركة لأهمية وجود قوة عاملة ماهرة ومحفّزة ومتفاعلة لتحقيق أهدافها الإستراتيجية، فإنها تولي اهتماماً كبيراً بتمكين موظفيها وتعزيز بيئة عمل داعمة وشاملة.

بلغ إجمالي القوى العاملة لدى شركة أعيان 62 موظفاً بدوام كامل كما في 31 ديسمبر 2025، وجميعهم يعملون على أساس التفرغ الكامل، دون وجود موظفين بدوام جزئي.

على الرغم من أن القوى العاملة الحالية تتكون بالكامل من الذكور، فإن الشركة تظل ملتزمة بتهيئة الفرص للنساء وتعزيز بيئة عمل أكثر تنوعاً وشمولاً. وتؤمن شركة أعيان بأهمية التنوع وتسعى إلى توسيع نطاق التمثيل داخل قوتها العاملة.

أبرز مؤشرات القوى العاملة

62

إجمالي الموظفين

100%
الموظفون الذكور

التنوع بين الجنسين

25.8%

نسبة الموظفين الكويتيين

16

عدد الموظفين الكويتيين

3.2%

معدل دوران الموظفين

01 حقوق الإنسان وعمالة الأطفال والعمل القسري

في حين تلتزم شركة أعيان بالقوانين الوطنية والمتطلبات التنظيمية المتعلقة بحقوق الإنسان وعمالة الأطفال والعمل القسري، فإنها لا تمتلك حالياً سياسات مستقلة مخصصة لهذه المجالات. ستعمل الشركة على تقييم جدوى تطوير سياسات رسمية مستقبلاً واعتمادها بهدف تعزيز إطار الحوكمة لديها بصورة أكبر.

02 عدم التمييز والتحرش الجنسي

تؤمن شركة أعيان بأهمية التنوع وتلتزم بالعاملة العادلة والمحترمة مع جميع الموظفين، إلا أنها لا تمتلك حالياً سياسات رسمية خاصة بعدم التمييز أو التحرش الجنسي. ومع ذلك، فإنها تظل ملتزمة بتعزيز بيئة عمل شاملة ومحترمة، وستعمل على تقييم فرص إضفاء الطابع الرسمي على هذه الممارسات من خلال سياسات منظمة مستقبلاً.

03 المفاوضة الجماعية

تماشياً مع قانون العمل في الكويت، تعترف الشركة بحق الموظفين في المشاركة في المفاوضة الجماعية، إلا أنه لا يوجد حالياً أي موظفين منضمين إلى نقابة عمالية نشطة.

ملاحظة: يتم الإفصاح عن مؤشرات الأداء الاجتماعي، بما في ذلك بيانات رأس المال البشري والموارد البشرية، على مستوى شركة أعيان للإجارة والاستثمار فقط، ولا تتضمن أي بيانات خاصة بالشركات التابعة.

التوطين وتطوير الكفاءات المحلية

تلتزم شركة أعيان للإجارة والاستثمار بدعم أجندة القوى العاملة الوطنية في الكويت من خلال الإسهام في تطوير الكفاءات المحلية وتعزيز جهود التوطين؛ أو ما يُعرف باسم "التكويت". وتوظف شركة أعيان حالياً 62 موظفاً بدوام كامل، من بينهم 16 موظفاً كويتياً، بما يعكس مساهمتها المباشرة في خلق فرص العمل الوطنية. وإلى جانب هذا التوظيف المباشر، تسهم الشركة أيضاً في توفير فرص عمل غير مباشرة من خلال عملياتها في مجالات الإجارة والعقارات والاستثمار، بما يدعم النشاط الاقتصادي وفرص التوظيف عبر سلسلة القيمة الأوسع نطاقاً الخاصة بها.

تركز الشركة على تعزيز قدرات قوتها العاملة من خلال توفير برامج تدريب منظمة ومتخصصة بحسب الوظائف، بما يسهم في تطوير المهارات المهنية للموظفين وتعزيز قابليتهم للتوظيف على المدى الطويل. وتحرص شركة أعيان أيضاً على التعاون مع المؤسسات المحلية لدعم مبادرات تدريب الطلاب؛ إسهاماً منها في بناء مهاراتهم العملية، وتعزيز فرص توظيفهم، وبناء كفاءات وطنية واعدة تلبي الاحتياجات الاقتصادية المستقبلية لدولة الكويت.

الاستثمار في تطوير الموظفين

تلتزم شركة أعيان بتوفير دعم شامل لموظفيها من خلال برامج تدريب وتطوير ممنهجة، وإتاحة فرص واضحة للتقدم الوظيفي. تستثمر الشركة في مبادرات التعلم المستمر بهدف تعزيز القدرات المهنية لموظفيها وضمان مواكبتهم المستمرة للمعايير المتطورة في القطاع والمتطلبات التنظيمية وأفضل الممارسات.

يُعد ضمان الحصول على فرص التدريب والتطوير عنصراً أساسياً للحفاظ على ملاءمة مهارات الموظفين، وهو ما يمكنهم من تطوير قدراتهم والتقدم في مساراتهم المهنية. ولذلك، تعتمد شركة أعيان نهجاً منظماً في تدريب الموظفين وتطوير مهاراتهم، بما يضمن توافق مبادرات التعلم مع التطور الفردي واحتياجات المؤسسة.

ويجري إعداد خطة تدريب سنوية لكل إدارة، تُحدّد من خلالها الاحتياجات التدريبية الخاصة بالموظفين. ويشمل ذلك مزيجاً من المهارات الشخصية، مثل مهارات التواصل، إلى جانب التدريب الفني المتخصص المرتبط بالوظيفة، بما في ذلك مجالات مثل تحليل البيانات باستخدام برنامج Excel، والمؤهلات المتعلقة بالتمويل الإسلامي، والنمذجة المالية العقارية. وتتولى كل إدارة مسؤولية تحديد احتياجاتها التدريبية ورفعها إلى الشركة، التي تتولى بدورها توفير برامج التدريب المناسبة.

بالإضافة إلى ذلك، توفر شركة أعيان فرصاً إضافية للتعلم من خلال منصات خارجية، مثل البرامج التي تقدمها مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، بما يدعم التعلم المستمر والتطوير المهني على مستوى المؤسسة.

ويحصل 100% من الموظفين على مراجعة لتطوير المسار الوظيفي ضمن عملية تقييم الأداء. توفر الشركة أيضاً فرصاً كثيرة للتعلم، وتشجع منصات تبادل المعرفة الداخلية لدعم النمو المهني المستمر. وحيثما أمكن، تتيح شركة أعيان فرص تدريب عملي للطلاب؛ ما يساهم في تنمية المهارات وتعزيز جاهزية الكفاءات المستقبلية لسوق العمل.

93,600

إجمالي ساعات العمل
خلال عام 2025

0

عدد إصابات العمل
المهددة للوقت

0

معدل الإصابات
المهددة للوقت



ضمان رفاه الموظفين وسلامتهم

تعتمد الشركة نهجاً متكاملاً يركّز على تعزيز رفاه الموظفين من خلال تطوير قدراتهم ودعم نموهم البدني والنفسي والمهني. ويشمل ذلك مبادرات في المجالات الثقافية والرياضية والصحية والتعليمية والاقتصادية، انطلاقاً من إدراك الشركة بأن رفاه الموظفين يُعد عنصراً أساسياً لتحقيق الإنتاجية وتعزيز المشاركة. توفر الشركة بيئة عمل داعمة ومتوافقة مع أفضل ممارسات حوكمة المؤسسات؛ ما يساهم في ترسيخ ثقافة تعطي الأولوية لرفاه الموظفين، ويدعم تحقيق التنمية المستدامة والنجاح المؤسسي على المدى الطويل.

توفر شركة أعيان مجموعة شاملة من الإجازات التنافسية والمزايا الوظيفية المصممة لدعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية وتعزيز الرفاه العام. تشمل هذه المزايا التأمين على الحياة وإصابات العمل، والتأمين الصحي، بالإضافة إلى أنواع متعددة من الإجازات المدفوعة، مثل الإجازة السنوية، وإجازة الزواج، وإجازة المولود الجديد، وإجازة الحج. من خلال هذه المزايا، تمكّن الشركة موظفيها من تحقيق التوازن الفعّال بين مسؤولياتهم المهنية والتزاماتهم الشخصية، بما يعزز بيئة عمل داعمة تتمحور حول الموظف. بالإضافة إلى ذلك، صُممت السياسات والأنظمة الداخلية بما يعزز الشفافية والسلوك الأخلاقي والتواصل الواضح؛ ما يمكن الموظفين من أداء مهامهم بكفاءة وثقة.

تولي شركة أعيان اهتماماً كبيراً بصحة الموظفين وسلامتهم من خلال تنظيم برامج تدريب أساسية، مثل الاستجابة للطوارئ والإسعافات الأولية والإنعاش القلبي الرئوي. تهدف برامج التدريب هذه إلى تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات العملية اللازمة للاستجابة الفعّالة للحوادث في بيئة العمل، بما في ذلك الإصابات والأمراض المفاجئة والحالات المهددة للحياة. لا يساهم هذا النهج الاستباقي في تعزيز سلامة بيئة العمل فحسب، بل يعكس أيضاً التزام الشركة برفاه الموظفين ومسؤوليتها تجاه المجتمع.

تلتزم شركة أعيان بتعزيز رفاه الموظفين وصحتهم البدنية من خلال تنظيم أنشطة رياضية أسبوعية وشهرية، بما في ذلك مباريات كرة القدم. تهدف هذه المبادرات إلى توفير متنفس ترفيهي صحي يساعد على الحد من ضغوط العمل، وتحسين اللياقة البدنية، وتعزيز روح الفريق والشعور بالانتماء بين الموظفين، بما ينعكس إيجاباً على الأداء والإنتاجية. تولى الشركة اهتماماً كبيراً بالرفاه الشامل للموظفين من خلال تنفيذ مبادرات تدعم صحتهم الروحية والنفسية. في هذا الإطار، نظمت الشركة حملة عمرة تهدف إلى تعزيز القيم الروحية ودعم الرفاهية النفسية لدى الموظفين. تساهم هذه المبادرة أيضاً في تعزيز الروابط الاجتماعية، وتشجيع التعاون، وتعميق شعور الموظفين بالانتماء إلى المؤسسة؛ ما ينعكس إيجاباً على بيئة العمل والرفاه العام للموظفين.

لا تمتلك الشركة حالياً سياسة رسمية للصحة والسلامة؛ إلا أن متطلبات والتزامات الصحة والسلامة مُدرجة، قدر الإمكان، ضمن اتفاقيات وعقود الموظفين. يخضع جميع الموظفين لتغطية بموجب وثيقة تأمين صحي، وذلك لضمان الحفاظ على الرفاه العام للموظفين.

في عام 2025، نفذت شركة أعيان 42 دورة تدريبية، بإجمالي 246 ساعة تدريبية، بما يعادل نحو 4 ساعات تدريبية لكل موظف.

07

الحوكمة الأخلاقية
والمتسمة بالشفافية

أعيان
A'AYAN





تُعد حوكمة الشركات ركيزة أساسية في تعزيز الشفافية والمساءلة والتواصل الفعّال مع أصحاب المصلحة. فهي تشكّل إطاراً متكاملًا من القواعد والسياسات والإجراءات الكفيلة بتوجيه الشركة والرقابة عليها، بما يضمن الإشراف السليم على عملياتها كافةً.

وتحدد الحوكمة أيضاً العلاقات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمساهمين وغيرهم من أصحاب المصلحة وتنظمها؛ ما ينشئ هيكلًا متوازنًا يدعم اتخاذ قرارات صائبة.

وفي شركة أعيان، تستند ممارسات الحوكمة إلى أسس أخلاقية راسخة والتزام قوي بمبدأ الشفافية. وتلتزم الشركة بسياسات واضحة تعزز النزاهة والعدالة والمساءلة على جميع مستويات المؤسسة. ويشمل ذلك ضمان الإفصاح الدقيق وفي الوقت المناسب عن المعلومات، وحماية حقوق المساهمين، والحفاظ على قنوات تواصل مفتوحة مع أصحاب المصلحة.

مجلس الإدارة

تُدار الشركة من خلال مجلس إدارة منتخب تم تشكيله وفقاً للنظام الأساسي للشركة، وقانون الشركات، ولوائح هيئة أسواق المال. ويتألف مجلس الإدارة من سبعة أعضاء، بمن فيهم رئيس مجلس الإدارة ونائبه اللذان يتم انتخابهما من بين الأعضاء غير التنفيذيين، ويعكس المجلس مزيجاً متوازناً من الخبرة والاستقلالية والتنوع المهني. يؤدي مجلس الإدارة دوراً محورياً في توفير الإشراف الفعّال والقيادة الإستراتيجية، حيث يضمن اتخاذ قرارات صائبة، ويشرف على أداء الإدارة، وينشئ اللجان المناسبة لدعم منظومة الحوكمة.

السيد/ فهد علي الغانم
نائب رئيس مجلس الإدارة

عضو غير تنفيذي
09/03/2023



السيد/ منصور حمد المبارك
رئيس مجلس الإدارة

عضو تنفيذي
09/03/2023



السيد/ ناصر إبراهيم بورسلي
عضو مجلس الإدارة

عضو غير تنفيذي
09/03/2023



الدكتور/ يعقوب أحمد باقر العبد الله
عضو مجلس الإدارة

عضو مستقل
09/03/2023



السيد/ عبد العزيز ناصر المرزوق
عضو مجلس الإدارة

عضو غير تنفيذي
09/03/2023



يجري الإفصاح عن المزيد من التفاصيل المتعلقة بمؤهلات أعضاء مجلس الإدارة واجتماعات المجلس ضمن التقرير السنوي.

تلتزم الشركة التزاماً كاملاً بأحكام قانون الشركات رقم (1) لسنة 2016، الذي يحظر على الرئيس التنفيذي شغل منصب رئيس مجلس الإدارة في الشركات العامة. وبناءً على ذلك، تم الفصل الواضح بين صلاحيات كلٍّ من رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي، بما يضمن تحقيق التوازن الأمثل بين السلطات والمسؤوليات.

ويسهم هذا الفصل في تعزيز الإشراف المستقل، وتجنب أي مركزية للسلطة، وتعزيز المساءلة، بما يدعم الحوكمة الرشيدة وفعالية اتخاذ القرار.

السيد/ طلال محمد رضا بهبهاني
عضو مجلس الإدارة

عضو مستقل
09/03/2023



السيد/ مهند محمد الصانع
عضو مجلس الإدارة

عضو مستقل
09/03/2023



هيئة الفتوى والرقابة الشرعية

رئيس مجلس الإدارة
الشيخ الدكتور/ سيد محمد عبدالرزاق الطيببائي
العضو
الشيخ الدكتور/ أحمد الحجي الكردي
العضو
الشيخ الدكتور/ خالد شجاع العتيبي

يتوفر المزيد من التفاصيل حول أدوار هيئة الفتوى والرقابة الشرعية ومسؤولياتها على موقعنا الإلكتروني.

دور مجلس الإدارة

 <p>04 حماية مصالح المساهمين</p> <p>يحمي حقوق المساهمين، ويعمل على تعزيز القيمة طويلة الأجل والشفافية.</p>	 <p>03 الامتثال التنظيمي والأخلاقي</p> <p>يضمن الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها ومبادئ الشريعة الإسلامية، مع الحفاظ على أعلى معايير السلوك المهني.</p>	 <p>02 المساءلة والمسؤولية</p> <p>يتحمل المجلس المسؤولية الكاملة عن إدارة الشركة، حتى عند تفويض بعض المهام إلى اللجان أو الإدارة.</p>	 <p>01 القيادة الإستراتيجية والإشراف</p> <p>يضع الإستراتيجية العامة للشركة وإطار الحوكمة الخاص بها، مع اعتماد القرارات الرئيسية ومراقبة الأداء.</p>
---	--	--	--

اللجان التابع لمجلس الإدارة

شكّل مجلس الإدارة ست لجان مستقلة ومتخصصة، وذلك حرصاً على تعزيز الحوكمة الفعّالة وضمان الإشراف المتخصص. وتعمل هذه اللجان وفق اختصاصات محددة وواضحة ومعتمدة من مجلس الإدارة، تحدد أدوارها ومسؤولياتها ومدتها والصلاحيات المخولة لها. وتدعم كل لجنة مجلس الإدارة في الإشراف على المجالات الوظيفية الرئيسية، وتقدم تقارير عن أنشطتها ونتائج أعمالها بكل شفافية. وعلى الرغم من الدور المحوري الذي تؤديه هذه اللجان في تعزيز الحوكمة والكفاءة التشغيلية، فإن مجلس الإدارة يظل مسؤولاً بشكل نهائي عن جميع القرارات وأعمال الإشراف.

اسم اللجنة	الأدوار والمسؤوليات الرئيسية	التشكيل
لجنة التدقيق	<ul style="list-style-type: none"> الإشراف المالي: تراجع البيانات المالية الدورية لضمان دقتها وعدالتها وشفافيتها قبل تقديمها إلى مجلس الإدارة. الإشراف على المراجعة الخارجية: تضمن استقلالية المراجعين الخارجيين والمراجعين الشرعيين، والإشراف على تعيينهم وأدائهم ونتائج أعمالهم. الامتثال والضوابط الداخلية: تقيّم فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية، وتضمن الامتثال للقوانين واللوائح والسياسات. الإشراف على المراجعة الداخلية: تشرف على إدارة المراجعة الداخلية، بما في ذلك اعتماد خطط المراجعة ومراجعة نتائج المراجعة والإجراءات التصحيحية. الحوكمة ومراقبة المخاطر: تراجع التقارير التنظيمية والسياسات المحاسبية، وتضمن المتابعة المناسبة للملاحظات الواردة في تقارير المراجعة. 	<p>رئيس اللجنة السيد/ عبد العزيز ناصر المرزوق</p> <p>الأعضاء السيد/ طلال محمد رضا بهبهاني</p> <p>السيد/ ناصر إبراهيم بورسلي</p>
لجنة إدارة المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> إستراتيجية المخاطر وسياساتها: تضع إستراتيجيات إدارة المخاطر وتراجعها، وتضمن التطبيق الفعّال لها. تقييم المخاطر ومراقبتها: تقيّم الأنظمة المعنية بتحديد مختلف المخاطر التي تواجهها الشركة وقياسها ومراقبتها. الإشراف على قابلية تحمل المخاطر: تساعد مجلس الإدارة في تحديد مستويات المخاطر المقبولة، وتضمن عمل الشركة ضمن هذه الحدود. الحوكمة والهيكل التنظيمي: تراجع إطار إدارة المخاطر بما يضمن استقلاليته وكفاية موارده. إعداد التقارير وتقديم التوعية: تقوم بإعداد تقارير دورية عن المخاطر وتعزيز ثقافة الوعي بالمخاطر على مستوى المؤسسة. 	<p>رئيس اللجنة السيد/ طلال محمد رضا بهبهاني</p> <p>الأعضاء السيد/ ناصر إبراهيم بورسلي</p> <p>السيد/ مهند محمد الصانع</p>
لجنة الترشيحات والمكافآت	<ul style="list-style-type: none"> تعيينات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية: توصي بتعيين أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا وإعادة تعيينهم وتقييمهم. التعويضات والحوافز: تضع وتشرف على سياسات المكافآت، بما يشمل الرواتب والمكافآت والمزايا. تقييم الأداء: تضع أطراً لتقييم أداء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية. الحوكمة والاستقلالية: تضمن استقلالية أعضاء مجلس الإدارة وتحدد الأدوار والمسؤوليات بوضوح. التدريب والمكافآت: تدعم مبادرات التدريب وتقوم بإعداد تقارير المكافآت السنوية لاعتمادها من قبل المساهمين. 	<p>رئيس اللجنة السيد/ عبد العزيز ناصر المرزوق</p> <p>الأعضاء السيد/ منصور حمد المبارك</p> <p>السيد/ طلال محمد رضا بهبهاني</p> <p>الدكتور/ يعقوب أحمد باقر العبد الله</p>

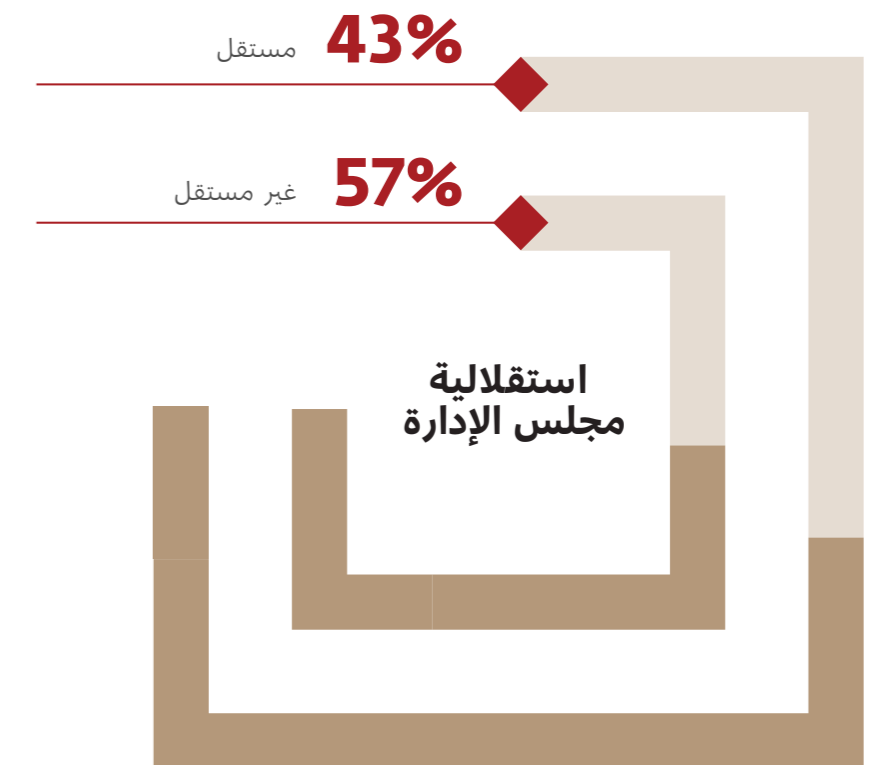
اللجان التابعة لمجلس الإدارة

اسم اللجنة	الأدوار والمسؤوليات الرئيسية	التشكيل
لجنة الاستثمار	<ul style="list-style-type: none"> إستراتيجية الاستثمار وسياساتها: تراجع إستراتيجيات الاستثمار وتوصي بها، وتضمن توافقها مع أهداف الشركة. الإشراف على المحفظة الاستثمارية: تراقب أداء المحفظة الاستثمارية، وتراجع تقارير الأداء الدورية. تخصيص الأصول والتوافق مع المخاطر: تضمن توافق الاستثمارات مع تخصيص الأصول المعتمد ومستوى قابلية تحمل المخاطر المحدد. مراجعة التقييمات والتوصيات الاستثمارية: تراجع تقييمات الأصول، وتقدّم التوصيات بشأن الفرص الاستثمارية. مراجعة الموارد والخطط: تضمن توافر الموارد الكافية، وتراجع الخطط الاستثمارية بشكل دوري. 	<p>رئيس اللجنة السيد/ فهد علي الغانم</p> <p>الأعضاء السيد/ منصور حمد المبارك</p> <p>السيد/ عبد العزيز ناصر المرزوق</p>
لجنة الائتمان	<ul style="list-style-type: none"> إستراتيجية التمويل وسياساته: تراجع إستراتيجيات التمويل المؤسسي، وتوصي بها، وتضمن التطبيق الفعّال لها. حوكمة الائتمان: تحدد صلاحيات الموافقة الائتمانية ومتطلبات الضمانات ومعايير الإقراض. الإشراف على المخاطر وحدود التمويل: تساهم في تحديد حدود التمويل، وتضمن الالتزام بمستويات المخاطر المعتمدة. مراقبة المحفظة التمويلية: تشرف على أداء المحفظة التمويلية، وتراجع التقارير ذات الصلة. الامتثال التنظيمي: تضمن امتثال جميع الأنشطة التمويلية للقوانين والمتطلبات التنظيمية المعمول بها. 	<p>رئيس اللجنة السيد/ منصور حمد المبارك</p> <p>الأعضاء السيد/ ناصر إبراهيم بورسلي</p> <p>السيد/ مهند محمد الصانع</p>
لجنة المخصصات	<ul style="list-style-type: none"> تصنيف العملاء والمخصصات: تراجع وتضمن التطبيق السليم لمعايير تصنيف العملاء وسياسات تكوين المخصصات الامتثال التنظيمي: تضمن توافق المخصصات مع المتطلبات التنظيمية، خاصة تعليمات بنك الكويت المركزي. تحليل المخصصات: تقيّم المخصصات المتعلقة بعمليات التمويل والاستثمار المُعاد جدولتها. الإشراف على تحصيل الديون: تراقب تحصيل القروض المتعثرة وعمليات الاسترداد. مراجعة الضمانات: تقيّم قيمة الضمانات والموافقة على معايير التصنيف المقدمة إلى الجهات التنظيمية. 	<p>رئيس اللجنة السيد/ ناصر إبراهيم بورسلي</p> <p>الأعضاء السيد/ عبد الله محمد الشطي</p> <p>السيد/ سيد أبوظاهر سولوكو</p>

تنوع مجلس الإدارة واستقلاليته

يضم مجلس الإدارة في تشكيله مصفوفة متنوعة من الخلفيات المهنية والأكاديمية، فضلاً عن الخبرات التخصصية الفنية. ويسهم هذا التنوع في توفير فهم شامل ومتوازن لعمليات الشركة والمخاطر المحتملة المعنية بها، ما يتيح اتخاذ قرارات مدروسة وحسنة التوقيت. من خلال التمثيل المتوازن للأعضاء المستقلين، يحافظ مجلس الإدارة على موضوعيته ويعمل بالشكل الذي يحقق مصالح المساهمين وأصحاب المصلحة، مع المحافظة على استدامة الشركة على المدى الطويل.

يتألف مجلس الإدارة حالياً بالكامل من أعضاء رجال فقط، دون وجود تمثيل نسائي على مستوى المجلس. وتلتزم الشركة بتعزيز التنوع بين الجنسين من خلال زيادة تمثيل المرأة في مجلس الإدارة. ومن بين أعضاء المجلس السبعة، يوجد ثلاثة أعضاء مستقلين، بما يمثل مستوى من استقلالية المجلس يبلغ نحو 43%، الأمر الذي يسهم في تعزيز الإشراف وتحقيق قدر أكبر من الموضوعية في اتخاذ القرارات.



سياسات حوكمة الشركات وإجراءاتها

تشكل سياسات حوكمة الشركات وإجراءاتها الأساس الذي تُدار الشركة من خلاله وتُوجّه وتُحاسب. فهي تضع إطاراً منظماً من القواعد والإرشادات والعمليات التي تحدد كيفية اتخاذ القرارات، وتوزيع المسؤوليات، وإدارة المخاطر على مستوى المؤسسة. وتضمن هذه السياسات إدارة العلاقة بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمساهمين وغيرهم من أصحاب المصلحة وفق مبادئ الشفافية والعدالة والمساءلة.

في شركة أعيان، صُممت سياسات الحوكمة بما يتوافق مع المتطلبات التنظيمية وأفضل الممارسات ومبادئ الشريعة الإسلامية. توفر هذه السياسات أيضاً توجيهات واضحة بشأن السلوك الأخلاقي، وإدارة النزاعات، والإفصاح، والرقابة على المخاطر، والضوابط الداخلية. ومن خلال إجراءات محددة وواضحة، تُطبّق هذه السياسات على جميع مستويات المؤسسة، بما يضمن اتساق عملية اتخاذ القرار والامتثال للقوانين والمعايير المعمول بها.

سياسة الحد من حالات تعارض المصالح

صُممت سياسة الحد من حالات تعارض المصالح لمنع الحالات التي قد تتضارب فيها المصالح الشخصية مع مصالح الشركة. وتنطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والموظفين، وتشمل جميع عمليات اتخاذ القرار والمعاملات التجارية. وتُطبّق السياسة من خلال عمليات الإفصاح الإلزامية، والإجراءات المحددة، والضوابط المعتمدة من مجلس الإدارة، بما يضمن اتخاذ جميع القرارات بصورة موضوعية تتسم بالشفافية. يساهم هذا النهج المنظم في تعزيز الشفافية، والحد من مخاطر التحيز أو إساءة استخدام السلطة، وترسيخ مبادئ المساءلة. تعزز الشركة من خلال هذه السياسة ثقة أصحاب المصلحة وتدعم التزامها بالحفاظ على أعلى معايير حوكمة الشركات.

سياسة الإبلاغ وحماية المبلغين

توفر سياسة الإبلاغ عن الممارسات غير المشروعة آلية آمنة ومنظمة تمكن الموظفين والمساهمين وغيرهم من أصحاب المصلحة من الإبلاغ عن السلوك غير الأخلاقي أو سوء التصرف أو انتهاكات القوانين واللوائح. وتنطبق هذه السياسة على جميع الأفراد المرتبطين بالشركة، وتشمل نطاقاً واسعاً من المخاوف المحتملة، بما في ذلك المخالفات المالية، والاحتيال، والانتهاكات التنظيمية، والمخالفات الأخلاقية. وتُطبّق السياسة من خلال قنوات إبلاغ سرية، مدعومة بإجراءات محددة لمراجعة القضايا المبلغ عنها والتحقيق فيها ومعالجتها. تضمن السياسة أيضاً حماية المبلغين عن الممارسات غير المشروعة من الانتقام المهني أو التمييز أو أي شكل آخر من أشكال سوء المعاملة، وهو ما يشجع الأفراد على الإبلاغ عن المخاوف بحسن نية. ومن خلال تعزيز الشفافية والمساءلة، تساهم هذه السياسة في رفع فعالية الضوابط الداخلية وتدعم بشكل كبير النزاهة العامة لإطار الحوكمة في المؤسسة.

سياسة سرية المعلومات

تؤدي سياسة سرية المعلومات دوراً محورياً في حماية المعلومات الحساسة الخاصة بالشركة والعملاء وأصحاب المصلحة من أي وصول غير مصرح به أو إفصاح أو إساءة استخدام.

وتنطبق هذه السياسة على جميع الأفراد الذين لديهم إمكانية الوصول إلى المعلومات السرية، بمن فيهم أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والموظفون والأطراف الخارجية، حينما ينطبق ذلك. وتُفَعّل السياسة من خلال أنظمة واضحة لتصنيف المعلومات، وضوابط للتحكم في الوصول، وإرشادات صارمة تنظم عملية التعامل مع البيانات وتخزينها ومشاركتها.

تتضمن السياسة أيضاً المتطلبات التنظيمية المتعلقة بحماية البيانات، والالتزامات المعنية بالإفصاح، ومنع التداول بناءً على المعلومات الداخلية.

يُطلب من الموظفين الحفاظ على سرية المعلومات خلال فترة عملهم وبعد انتهائهم، واستخدامها للأغراض التجارية المشروعة فقط. تدعم هذه السياسة الامتثال للمتطلبات التنظيمية، وتحمي سمعة الشركة، وتعزز ثقة المستثمرين من خلال ضمان حماية المعلومات الحساسة بشكل مناسب مع الحفاظ على مستويات ملائمة من الشفافية.

سياسة التعامل مع الأطراف ذات العلاقة

تنظم سياسة معاملات الأطراف ذات الصلة جميع المعاملات التي تحدث بين الشركة والأطراف ذات الصلة بها، بما يضمن تنفيذ هذه المعاملات بصورة عادلة وشفافة ووفقاً لمبدأ التعامل على أساس تجاري نزيه. تنطبق هذه السياسة على العلاقات التي تشمل أعضاء مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية، والشركات الفرعية، والشركات التابعة، وغيرها من الأطراف ذات الصلة. وتُطبّق هذه السياسة من خلال إطار موافقات منظم يتضمن مراجعة مستقلة، ومتطلبات واضحة للتوثيق، وعمليات إفصاح إلزامية لمجلس الإدارة والمساهمين والجهات التنظيمية ذات الصلة. وفي الحالات التي تنطوي على معاملات جوهرية، قد تكون هناك حاجة إلى ضمانات إضافية، مثل التقييمات المستقلة من قبل خبراء مختصين. وتُلزم السياسة أيضاً الأفراد الذين لديهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في أي معاملة بالإفصاح عن تلك المصالح والامتناع عن المشاركة في القرارات ذات الصلة بها. ومن خلال المراقبة المستمرة والإشراف الذي تمارسه اللجان المعنية، تساهم هذه السياسة في منع حدوث تضارب المصالح، وضمان المعاملة العادلة للمساهمين، وتعزيز التزام الشركة بالشفافية والمساءلة.

ميثاق السلوك المهني والأخلاقيات

تُرسخ مدونة السلوك المهني والأخلاقيات الإطار الأخلاقي الأساسي الذي يحكم سلوك أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والموظفين عند القيام بأداء التزاماتهم المهنية. وتُطبق مدونة السلوك بصورة موحدة على جميع أنشطة الشركة، وقد صُممت لضمان تنفيذ العمليات بنزاهة وشفافية واحترام.

تُطبّق السياسة من خلال مبادئ محددة بوضوح، مثل الصدق والعدالة والمساءلة، ويجري تعزيزها من خلال الضوابط الداخلية وإشراف مجلس الإدارة. وتوافقاً مع المتطلبات التنظيمية ومبادئ الشريعة الإسلامية، تمثل مدونة السلوك هذه الأساس الذي يستند إليه إطار حوكمة الشركات للشركة، بما يعزز الثقافة الأخلاقية ويحمي مصالح أصحاب المصلحة.

سياسات الاستثمار المسؤول

إضافةً إلى سياسات حوكمة الشركات هذه، تعتمد شركة أعيان أيضاً سياسات قوية توجّه قراراتها الاستثمارية والتشغيلية؛ ما يضمن توافق الاستثمارات وتخصيص رأس المال مع نهج الشركة في الاستدامة واتساقها مع مستوى قابلية تحمل المخاطر المحدد لديها.

سياسة إدارة الأصول: توضح سياسة إدارة الأصول الإطار الذي تعتمد عليه شركة أعيان لإدارة المحافظ الاستثمارية وأصول العملاء وأنظمة الاستثمار الجماعي (الصناديق). وتضع السياسة إجراءات واضحة لإنشاء المحافظ الاستثمارية، واتخاذ القرارات الاستثمارية، وإجراءات ضم العملاء (بما في ذلك الامتثال لمتطلبات التحقق من هوية العميل ومكافحة غسل الأموال)، وتنفيذ المعاملات بما يتوافق مع المتطلبات التنظيمية الصادرة من هيئة أسواق المال الكويتية. تؤكد السياسة أيضاً على الفصل بين أصول العملاء، والشفافية في إعداد التقارير، وعمليات الإفصاح الدورية، والحوكمة الصارمة لإدارة الصناديق، بما يشمل الإشراف والمراجعة والامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية. كما تعتمد الشركة سياسة إدارة الاستثمار لتنظيم استثماراتها المباشرة، وتحديد آليات تقييم الفرص الاستثمارية واتخاذ القرارات الاستثمارية ومتابعة أدائها بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للشركة ومتطلبات الحوكمة المعمول بها.

تؤدي سياسات الحوكمة وإجراءاتها هذه دوراً محورياً في حماية مصالح أصحاب المصلحة، وتعزيز نزاهة المؤسسة، ودعم النمو المستدام للأعمال. وهي تمكن الشركة من العمل بكفاءة مع الحفاظ على أعلى معايير السلوك الأخلاقي والشفافية والمساءلة في جميع أنشطتها. في عام 2025، رُصدت مخالفة طفيفة تتعلق بعدم حضور جلسة توعية إلزامية نظمتها هيئة أسواق المال. وقد أسفر ذلك عن توجيه إنذار رسمي دون أن تترتب عليه أي آثار مالية.

وخلال الفترة المشمولة بالتقرير لعام 2025، لم تسجل الشركة أي حالات عدم امتثال أدت إلى فرض غرامات أو جزاءات مالية.

تدريب الموظفين وتعزيز قدراتهم

إلى جانب وضع سياسات قوية وشاملة، تدرك شركة أعيان أن التطبيق الفعّال يعتمد على التدريب المستمر للموظفين وتعزيز قدراتهم. وتولي الشركة اهتماماً كبيراً لضمان فهم جميع أصحاب المصلحة الذين يعملون نيابةً عنها لهذه السياسات ومسؤولياتهم بوضوح. وبناءً على ذلك، يتلقى الموظفون تدريبات دورية حول مدونة السلوك، إلى جانب الجوانب الرئيسية المتعلقة بتضارب المصالح وممارسات الإبلاغ عن المخالفات.

تعقد إدارة المطابقة والالتزام جلسات توعية دورية حول الامتثال في جميع الإدارات المعنية، لضمان فهم الموظفين لالتزاماتهم التنظيمية والسياسات الداخلية ومسؤولياتهم الأخلاقية. وتهدف برامج التدريب هذه، بما في ذلك برامج مكافحة الفساد والتدريب على الأخلاقيات المضمنة في مدونة السلوك، إلى ترسيخ ثقافة قوية للامتثال وتعزيز الالتزام بالمتطلبات التنظيمية ومعايير الحوكمة الداخلية. إضافةً إلى ذلك، تُتاح السياسات والإجراءات الرئيسية للموظفين بسهولة عبر البوابة الإلكترونية الداخلية لشركة أعيان. وعند الاقتضاء، يُبلّغ أيضاً أصحاب المصلحة الخارجيين بهذه السياسات من خلال جلسات التوعية وبرامج التدريب وعمليات التواصل المؤسسي، وهو ما يضمن فهماً أشمل وتطبيقاً متسقاً لها.

أهمية تدريب الموظفين

إدراكاً من الشركة للدور المحوري الذي يؤديه الموظفون في الحفاظ على الأمن السيبراني، فهي تسعى باستمرار إلى تعزيز الوعي والقدرات من خلال برامج تدريب تركز على مخاطر الأمن السيبراني، وحماية البيانات، وممارسات التعامل الآمن مع المعلومات. وتهدف هذه المبادرات إلى ترسيخ ثقافة المساءلة والتيقظ على مستوى جميع مستويات المؤسسة، بما يضمن تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة للتعرف على التهديدات المحتملة والاستجابة لها بفعالية.



خلال الفترة المشمولة بالتقرير لعام 2025، لم تسجل الشركة أي شكاوى مثبتة تتعلق بانتهاكات خصوصية العملاء، ولم تُرصد أيضاً أي حوادث تتعلق بفقدان البيانات أو سرقتها أو تسريبها، ما يعكس فعالية الضوابط وآليات المراقبة المعمول بها حالياً.

وفي الوقت نفسه، اتخذت شركة أعيان خطوات لتعزيز وضعها الأمني السيبراني من خلال تطوير إستراتيجية متقدمة للأمن السيبراني تدمج ممارسات إدارة المخاطر مع المراقبة الفورية وضوابط النظام. وتستفيد الشركة من نظام Oracle ERP والمنصات الرقمية المطوّرة داخلياً للحفاظ على إدارة مركزية للبيانات وتعزيز الإشراف الأمني. وقد أسهم التحول نحو سير العمل المؤتمت والخالي من المعاملات الورقية، بما في ذلك أنظمة الدفع الرقمية والموافقات الإلكترونية في تقليل الاعتماد على العمليات اليدوية، الأمر الذي ساعد على الحد من مخاطر الاحتيال وأخطاء البيانات وتسرب المعلومات.

أمن البيانات والأمن السيبراني

تدرك شركة أعيان للإجارة والاستثمار أن الأمن السيبراني وخصوصية البيانات يُعدّان عنصرين أساسيين للحفاظ على سلامة العمليات التشغيلية، وحماية ثقة أصحاب المصلحة، وضمان الامتثال للمتطلبات التنظيمية المتغيرة. ومع استمرار الشركة في تعزيز بنيتها التحتية الرقمية واعتمادها على الأنظمة المؤسسية، وضعت إطاراً شاملاً لحماية الأصول المعلوماتية وضمان سرية البيانات وسلامتها وتوافرها على مستوى جميع عملياتها.

سياسة أمن المعلومات

يسترشد نهج الشركة في الأمن السيبراني بسياسة أمن المعلومات الرسمية التي أُعدت في عام 2024، التي تحدد توقعات الإدارة وتضع منهجية منظمة لحماية الأصول المعلوماتية. وتنطبق هذه السياسة على مستوى المؤسسة بأكملها، بما يشمل الموظفين والمتعاقدين ووحدات الأعمال ومقدمي الخدمات من الأطراف الخارجية، بل تمتد لتشمل جميع أنظمة تقنية المعلومات والبنية التحتية المادية والبيانات التي تُعالج داخل نطاق سيطرة الشركة المباشرة أو خارجه. وتستند هذه السياسة إلى منظومة متكاملة من سياسات وإجراءات تقنية المعلومات، إضافةً إلى إطار عمل لاستمرارية الأعمال، بما يجعلها تهدف مجتمعةً إلى الحد من المخاطر الناتجة عن التهديدات الداخلية والخارجية، وضمان استمرارية العمليات الحيوية وقدرتها على التكيف.

نهجنا تجاه خصوصية البيانات

تظل خصوصية البيانات أولوية رئيسية لدى شركة أعيان، حيث تعتمد الشركة على أنظمة قوية لمنع الوصول غير المصرح به أو تسرب البيانات أو إساءة استخدام المعلومات الحساسة. ويُجرى التعامل مع خصوصية البيانات بوصفها عنصراً أساسياً ضمن سياسة أمن المعلومات الأشمل، وقد طورت خصوصية البيانات بما يتماشى مع مبادئ اللائحة العامة لحماية البيانات، وهو ما يمكن الشركة من الامتثال للمتطلبات ذات الصلة ويعزز التزام شركة أعيان بالتوافق مع المعايير العالمية لحماية البيانات.

وتشمل هذه الضوابط بروتوكولات تقييد الوصول، وممارسات آمنة للتعامل مع البيانات، وتطبيق أنظمة منع فقدان البيانات التي تراقب المعلومات الحساسة وتحميها بشكل مستمر.

استدامة سلاسل التوريد

بصفتنا شركة استثمارية يتركز نشاطها الأساسي في مجالات الإجارة، والعقارات، والاستثمارات المالية، يظل تأثير شركة أعيان في شبكة سلسلة التوريد الأوسع محدوداً نسبياً، ويقتصر إلى حد كبير على شراء السلع والخدمات اللازمة لتلبية احتياجاتها التشغيلية.

وتتعاون الشركة مع قاعدة صغيرة من الموردين الذين يغلب عليهم الطابع المحلي، وهو ما يمثل طبيعة أنشطتها وحجمها. وتعتمد على سياسة ترسية العقود والمناقصات في التعامل مع الموردين، حيث تنظم السياسة آليات الاختيار والتعاقد والمتابعة. وفي المستقبل ستقيم الشركة جدوى تطوير مدونة سلوك موردين رسمية واعتمادها، بما يعزز نهجها تجاه التوريد المسؤول وإدارة علاقاتها مع الموردين.

08

مؤشر إفصاحات الممارسات
البيئية والاجتماعية وحوكمة
الشركات لبورصة الكويت

بورصة الكويت
BOÛRSA KUWAIT

الموقع / المكان في التقرير	IFRS / GRI معيار ذو الصلة	الوصف	المقياس	الفئة
مواجهة تغيّر المناخ صفحة 13	الانبعاثات: GRI 305 (المناخ) IFRS S2	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة والنطاق (1) وغير المباشرة (النطاق 2)، بوحدة طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون. هذا من المقاييس الأساسية للمناخ الذي يعكس البصمة الكربونية للشركة	انبعاثات الغازات الدفيئة النطاقان 1 و2	البيئية
انبعاثات النطاق 3 صفحة 13	الانبعاثات: GRI 305 (المناخ) IFRS S2	إجمالي الانبعاثات غير المباشرة للغازات الدفيئة عبر سلسلة القيمة (النطاق 3)، إذا كانت كبيرة (مثل سلسلة التوريد، واستخدام المنتجات)، ويشير ذلك إلى الأثر المناخي التوسع للشركة بخلاف عملياتها التشغيلية	انبعاثات الغازات الدفيئة النطاق 3	
كثافة الانبعاثات صفحة 13	GRI 305-4 المقاييس والأهداف: IFRS S2 كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة، وتحسب بعدد أطنان مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل وحدة إنتاج (المنتج، أو الإيرادات، أو يعمل مكافئ من النفط أو الغاز). تهدف هذه المقاييس إلى تطبيع الانبعاثات نسبة إلى حجم الأعمال أو النشاط	كثافة الانبعاثات	
إدارة الطاقة صفحة 14	GRI 302 (عام) IFRS S1	إجمالي الطاقة المستهلكة. الطاقة المباشرة (الوقود) والطاقة غير المباشرة (الكهرباء/البخار) المستهلكة بوحدة ميجاواط ساعة أو جول. يعد هذا المقياس البصمة الكلية للطاقة التي تستهلكها الشركة	استخدام الطاقة	
كثافة الطاقة ومزيج الطاقة صفحة 14	GRI 302-3 (عام) IFRS S1 كثافة الطاقة	كثافة الطاقة مثل الطاقة المستهلكة لكل وحدة إيرادات، يقيس هذا المقياس كفاءة استخدام الطاقة في العمليات	كثافة الطاقة	
كثافة الطاقة ومزيج الطاقة صفحة 14	GRI 302-1 (المناخ) IFRS S2 استهلاك الطاقة حسب المصدر	تحليل مصادر الطاقة المستخدمة مثل النسبة المئوية من المصادر المتجددة طاقة الرياح، الطاقة الشمسية، الوقود الحيوي يشير هذا المقياس إلى التحول نحو طاقة أنظف	مزيج مصادر الطاقة المتجددة (%)	
إدارة المياه والنفائات صفحة 15	GRI 303 المياه والنفائات السائلة	إجمالي المياه المسحوبة/المستخدمة والمياه المعاد تدويرها أو المستصلحة بالأمتار المكعبة. يعكس هذا المقياس بصمة الشركة المائية وجهودها في الحفاظ على المياه	استخدام المياه	
نهجنا نحو الإشراف البيئي صفحة 12	GRI 2 (عام) IFRS S1 الإفصاحات العامة المخلفات 2020 السياسة GRI 306	وجود سياسات وأنظمة إدارة بيئية رسمية، مثل: هل لدى الشركة سياسة بيئية مكتوبة؟ هل للشركة سياسات خاصة بالمخلفات والمياه والطاقة وإدارة التدوير؟ قد تدير الشركة لكل ذلك نظام إدارة الطاقة مثل ISO 50001 وغيرها	السياسة والإدارة البيئية	
نهجنا نحو الإشراف البيئي صفحة 12	IFRS S2 الحوكمة GRI 2-13 آليات حوكمة المناخ	هل يراقب مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية عمل الشركة على المخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ (نعم/لا). يشير هذا المقياس إلى إدراج ضمن تقرير الحوكمة، مثل هيكل الحوكمة. الإبلاغ عن المخاطر الانتقالية والمخاطر المادية المتعلقة بالمناخ التي تؤثر على العمليات أو السوق، وكذلك الفرص عبر المنتجات الخضراء وخدمات الإفصاح	حوكمة المناخ والمخاطر والفرص المرتبطة بها	
نهجنا نحو الإشراف البيئي صفحة 12	IFRS S2: (الاستراتيجية والمقاييس)	الاستثمار السنوي أو الإنفاق الرأسمالي على الأنشطة البيئية والمناخية في مشاريع التخفيف من آثار تغير المناخ أو التكيف معه، مثل الاعتماد على الطاقة المتجددة، وتحسين كفاءة الطاقة، والبنية التحتية المقاومة للمناخ، وتطوير التكنولوجيا منخفضة الكربون بالدينار الكويتي	الاستثمار في التخفيف من مخاطر تغير المناخ	

الموقع / المكان في التقرير	IFRS / GRI معيار ذو الصلة	الوصف	المقياس	الفئة
نهجنا تجاه التوظيف الأخلاقي صفحة 19	IFRS S1 (عام-رأس المال البشري) GRI 401-1 (حركة الموظفين)	المعدل السنوي لحركة الموظفين. مثل النسبة المئوية للموظفين الذين يغادرون الشركة خلال فترة معينة. ما يتم العاملون بدوام S2.1. تحليل هذه النسبة حسب نوع الموظف العاملون بعقود. يشير S2.3. العاملون بدوام جزئي S2.2. كامل هذا المقياس إلى مستوى الاحتفاظ بالموظفين واستقرار القوى العاملة	معدل حركة الموظفين	الاجتماعية
نهجنا تجاه التوظيف الأخلاقي صفحة 19	IFRS S1 (عام) تنوع الحوكمة والموظفين GRI 405-1	S3.1. توزيع الموظفين والموظفات عبر المستويات المختلفة النسبة S3.2. النسبة المئوية للموظفات مقابل الموظفين متوسط S3.3. المئوية للإناث من إجمالي القوى العاملة النسبة المئوية للإناث في المناصب التي تشغلها المرأة. يوضح هذا المقياس مدى تمثيل المرأة داخل الشركة عبر مختلف المستويات	التنوع بين الجنسين تكوين القوة العاملة	
الاستثمار في تطوير الموظفين صفحة 21	إدارة رأس المال (قدرات الموظفين: IFRS S1 و-404-1 404-2 GRI) (بوصفها مورداً للاستدامة ساعات التدريب لكل موظف، وبرامج تطوير المهارات ودعم الانتقال الوظيفي	متوسط عدد ساعات التدريب لكل موظف (حسب النوع 1) والجنس والفئة). 2) إجمالي الاستثمارات في التدريب والتطوير ونسبة الموظفين الذين يحصلون على مراجعات منتظمة للأداء والتطوير المهني. 4) مصادر ونوع أهم البرامج	التدريب والتعلم	
حالياً، يشكل الذكور 100% من إجمالي القوى العاملة في شركة أعيان للإجارة والاستثمار.	IFRS S1 (عام) GRI 401-1 غير الموظفين	نسبة العاملين بدون S4.1: نسبة العاملين بعقود غير دائمة نسبة العاملين بعقود/العمالة S4.2. جزء من إجمالي العاملين الموسمية. ويوفر هذا المؤشر مدى اعتماد الشركة على العمالة المؤقتة	العاملون المؤقتون والعاملون بعقود	
نهجنا تجاه التوظيف الأخلاقي صفحة 19	IFRS S1 عدم التمييز GRI 406 (عام - اجتماعي)	هل لدى الشركة سياسة رسمية ضد التمييز والتحرش الجنسي (نعم/لا). يعكس هذا المقياس التزام الشركة بتوفير فرص متكافئة وتوفير بيئة عمل آمنة	سياسة عدم التمييز	
ضمان رفاه الموظفين وسلامتهم صفحة 21	FRS S1 عام - رأس الصحة والسلامة المهنية: GRI 403-9 الإصابات	معدلات الإصابات المرتبطة بالعمل، مثل معدل تكرار الإصابات وهو عدد الإصابات لكل مليون - (LTIFR) المهددة للوقت ساعة عمل (أو ما شابه). يشير هذا المقياس إلى أداء الشركة في مجال الصحة والسلامة المهنية	نسبة الإصابات الصحة والسلامة	
ضمان رفاه الموظفين وسلامتهم صفحة 21	FRS S1 عام GRI 403-1: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	هل لدى الشركة سياسة رسمية للصحة والسلامة المهنية و/أو السلامة العامة (نعم/لا)؟ يعكس هذا المؤشر ما إذا كانت الشركة تدير صحة وسلامة الموظفين بشكل منهجي	سياسة السلامة والصحة المهنية	
نهجنا تجاه التوظيف الأخلاقي صفحة 19	عام - اجتماع IFRS S1 GRI 412: تقييم حقوق الإنسان	هل لدى الشركة سياسة رسمية لحقوق الإنسان (نعم/لا)، وهل تُطبق هذه السياسة على الموردين أو البائعين (نعم/لا)؟ تشمل هذه السياسة الالتزام باحترام حقوق الإنسان، مثل ممارسات العمل العادلة وتأثير الشركة على المجتمع	سياسة حقوق الإنسان	
نهجنا تجاه التوظيف الأخلاقي صفحة 19	GRI 202-2: نسبة الإدارة العليا المُعيّنة من المجتمع المحلي الأفراد وموسعة هنا لتشمل جميع الموظفين	النسبة المئوية للقوى العاملة في الشركة من المواطنين الكويتيين، بالإضافة إلى معلومات نوعية حول مبادرات التوظيف المحلية.	التكويت	
التوطين وتطوير الكفاءات المحلية صفحة 20		النسبة المئوية لإجمالي الموظفين الكويتيين S10.1 المساهمة في خلق الوظائف المحلية المباشرة وغير S10.2 المباشرة من خلال التدريب والاستعانة بشركات محلية		
المشاركة الاجتماعية والمجتمعية صفحة 17	GRI 413-1 IFRS S1: آثار رأس المال الاجتماعي	إجمالي الاستثمارات في البرامج والمبادرات المجتمعية التي تسهم في التنمية الاجتماعية أو البيئية أو الاقتصادية، كنسبة مئوية من إيرادات الشركة	الاستثمار المجتمعي	

الموقع / المكان في التقرير	IFRS / GRI معيار ذو الصلة	الوصف	المقياس	الفئة
نهجنا تجاه التوظيف الأخلاقي صفحة 28	IFRS S1 (عام-رأس المال البشري) GRI 401-1 (حركة الموظفين)	تمثيل الجنسين في مجلس الإدارة مثل: النسبة المئوية للمقاعد التي يشغلها الأعضاء من النساء ومن الرجال في مجلس الإدارة. النسبة المئوية للمقاعد التي يشغلها الأعضاء من النساء ومن الرجال. يشير هذا المقياس إلى مستوى التنوع بين الجنسين في أعلى مستويات الحوكمة	التنوع بين الجنسين في عضوية مجلس الإدارة	الحوكمة
مجلس الإدارة صفحة 24	قواعد الحوكمة المحلية للشركات هيكل : GRI 2-9 الحوكمة (الاستقلالية)	استقلالية مجلس الإدارة: هل تحظر الشركة الرئيس التنفيذي من رئاسة مجلس إدارتها؟ (نعم/لا). النسبة المئوية لمقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها أعضاء مستقلون وفقاً لتعريف هيئة أسواق المال يعكس هذا المقياس وجود ضوابط وتوازنات في نظام الحوكمة	استقلالية مجلس الإدارة والفصل بين مناصبي الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة	
استدامة سلاسل التوريد صفحة 31	IFRS S1 المعيار عام - سلسلة التوريد GRI 414 : التقييم الاجتماعي للمورد التقييم البيئي للمورد : GRI 308	يُظهر هذا المقياس مدى التزام الشركة بالزام مورديها أو بائعيها بالامتثال لمعدونات قواعد السلوك المتعلقة بالأخلاقيات والعمل والمعايير البيئية (نعم/لا)، بالإضافة إلى نسبة الموردين الرئيسيين الذين حصلوا رسمياً على شهادة الامتثال، مما يعكس كيفية إدارة الشركة لموضوعات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ضمن سلسلة التوريد الخاصة بها	مدونة قواعد سلوك الموردين	
لا، حيث تُغطى هذه الجوانب حالياً من خلال مدونة السلوك المهني وأخلاقيات العمل المعتمدة لدى الشركة	IFRS S1 المعيار (عام - الحوكمة) GRI 205 : مكافحة الفساد الالتزامات الخاصة بالسياسة : GRI 2-23	هل لدى الشركة سياسة رسمية للأخلاقيات و/أو مكافحة الفساد (نعم/لا)، وإذا كانت الإجابة نعم، فما نسبة الموظفين الذين حصلوا رسمياً على شهادة الامتثال لها، مثل تلقي التدريب أو التوقيع السنوي على سياسة الشركة	الأخلاق المهنية ومكافحة الفساد	
أمن البيانات والأمن السيبراني صفحة 32	IFRS S1 المعيار عام - الحوكمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خصوصية العميل : GRI 418	تشمل السياسات والإجراءات المعمول بها لإدارة مخاطر خصوصية البيانات والأمن السيبراني، وعدد حالات انتهاك البيانات المؤكدة - إن وجدت - وتأثيرها، بالإضافة إلى تدريب الموظفين على حماية البيانات وتعزيز الوعي بأمن المعلومات، والشهادات أو المعايير المعتمدة مثل ISO/IEC 27001، إلى جانب آليات مراقبة حوكمة أمن المعلومات على مستوى مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية	خصوصية البيانات وأمن المعلومات	
مقدمة عن التقرير صفحة 07	IFRS S1 المعيار عام - جودة المعلومات GRI 2-5 التحقق الخارجي	هل يتم التحقق من معلومات الاستدامة التي تفصح عنها الشركة من قبل طرف ثالث مستقل (نعم/لا)؟ يمكن أن تشمل عملية التحقق تدقيق مقاييس محددة، مثل انبعاثات الغازات الدفيئة، أو مراجعة التقرير بالكامل، و يُعد ذلك من أفضل الممارسات الموصى بها	التحقق الخارجي من بيانات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية	