



بيوت
HOLDING القابضة

<p>Reference No15 /T10/2026</p> <p>Kuwait: 15 June 2026</p> <p>Dear/ Capital Markets Authority Dear/ Boursa Kuwait Company</p> <p>Greetings,</p> <p><u>Subject: sustainability Report of Beyout Holding Company (K.S.C.P) for the year ended December 31, 2025</u></p> <p>With reference to the above subject, and in accordance with the provisions of Chapter four "Disclosure and Transparency" of the Executive Bylaws of Law No. 7 of 2010 Regarding the Establishment of the Capital Markets Authority and Regulating Securities Activities</p> <p>Attached is the disclosure form regarding the above-mentioned subject</p> <p>Yours sincerely,</p>	<p>مرجع رقم 15 /ن/2026/2026</p> <p>الكويت في : 15 يونيو 2026</p> <p>السادة/ هيئة اسواق المال السادة / شركة بورصة الكويت</p> <p>المحترمين المحترمين</p> <p>تحية طيبة وبعد،</p> <p><u>الموضوع: تقرير الاستدامه الخاص بشركه بيوت القابضة (ش.م.ك.ع) لسنه الماليه المنتهيه 31 ديسمبر 2025</u></p> <p>إشارة إلى الموضوع أعلاه، وعملاً بأحكام الفصل الرابع " الإفصاح والشفافية" من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 7 لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية</p> <p>مرفق لكم نموذج الإفصاح عن المعلومات الجوهرية بشأن الموضوع أعلاه</p> <p>وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

عبد الرحمن محمد صالح الخنه

نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي

تقرير الاستدامة 2025

بيوت القابضة

معاً نحو مستقبل
أكثر استدامة

المحتويات

01

نبذة عن التقرير

02

كلمة نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي

03

نبذة عن الشركة و أبرز الإنجازات في عام 2025

04

نبذة عن إستراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية (ESG)

05

الحوكمة لدي بيوت

- نبذة عن مجلس الإدارة وتشكيل المجلس
- مهارات أعضاء مجلس الإدارة وخبراتهم (التنوع في الخبرات)
- إنجازات مجلس الإدارة خلال العام 2025
- اللجان المنبثقة عن المجلس (المسؤولية - التشكيل)
- سياسات الحوكمة المطبقة بالشركة (أخلاقيات العمل - عدم تضارب المصالح - الإفصاح والشفافية - الإبلاغ عن المخالفات -
- البيئة الرقابية لدى الشركة (المخاطر - التدقيق - الالتزام) التعامل مع أصحاب المصالح

06

المسؤولية الاجتماعية

- المبادرات والمساهمات المجتمعية
- موظفونا (يندرج تحتها كافة المعلومات المطلوبة من إدارة الموارد البشرية - جودة التعليم - دعم المساواة)
- النمو الاقتصادي والشراكات الإستراتيجية
- الوعي الصحي والرفاهة
- التحول التكنولوجي

07

الحفاظ على البيئة والحد من الانبعاثات الكربونية

- استخدام الطاقة الشمسية ومواد صديقة للبيئة
- إدارة النفايات
- القياسات الميدانية (جودة الهواء المحيط)
- اشتراطات ظروف العمل بالمشاريع
- إدارة الضوضاء
- الرؤية البيئية المستقبلية لبيوت القايزة
- مؤشر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI

نبذة عن التقرير:

يأتي هذا التقرير ضمن التزام شركة بيوت القابضة (ش.م.ك.ع.) بمبادئ الشفافية والمسؤولية المجتمعية والحوكمة الرشيدة، وبما يتماشى مع متطلبات الإفصاح المعتمدة في السوق الأول لبورصة الكويت، والتي تنص على تعزيز ممارسات الاستدامة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG) في الشركات المدرجة

تعد شركة بيوت القابضة من الشركات الرائدة في السوق الكويتي، وتتميز بمحفظة متنوعة من الأنشطة من خلال شركتين تابعتين:

شركة بيت الموارد الكويتي:

وتعمل في تقديم طول شاملة لإدارة الموارد البشرية، تشمل خدمات التوظيف والتشغيل، وتوفير السكن، والخدمات اللوجستية، وذلك وفق أعلى معايير الكفاءة والامتثال التنظيمي، وتلعب دورًا محوريًا في دعم مشاريع القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت.



شركة ريل إستيت هاوس العقارية:

وهي الذراع الاستثماري في مجال التطوير وإدارة الأصول العقارية، حيث تسعى إلى تعظيم العوائد من خلال إدارة استثمارات عقارية ذات جدوى اقتصادية طويلة الأجل مع مراعاة الاعتبارات البيئية والمعمارية



يستعرض هذا التقرير أداء الشركة وجهودها خلال عام 2025 في مجالات:

البيئة:

ترشيد استهلاك الموارد، إدارة النفايات، وتطبيق الممارسات الصديقة للبيئة في مشروعات الشركة

المسؤولية الاجتماعية:

دعم رأس المال البشري، تحسين بيئة العمل، تعزيز التنوع والمساواة، وتمكين الكفاءات الوطنية.

الحوكمة:

تطوير إطار الحوكمة، وإدارة المخاطر، والامتثال للمعايير التشريعية والتنظيمية.

ويهدف التقرير إلى إبراز مدى تكامل رؤية بيوت القابضة في تحقيق النمو الاقتصادي مع التنمية المستدامة، وخلق أثر إيجابي طويل الأمد على البيئة والمجتمع، بما يعزز من ثقة المستثمرين ويعكس مسؤوليتها كشركة مساهمة مدرجة في السوق المالي.

الفترة المشمولة بالتقرير

يستعرض هذا التقرير أداء بيوت القابضة في مجال الاستدامة والمسؤولية المؤسسية عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025، متضمناً أبرز المبادرات والإنجازات المرتبطة بالجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة.

إطار إعداد التقرير

تم إعداد هذا التقرير بناء على معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (2021 GRI Standards) باعتبارها أحد الأطر الدولية الرائدة والمعترف بها في مجال تقارير الاستدامة، وبما يتوافق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs)، مع مراعاة الدليل الإرشادي لإعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الصادر عن بورصة الكويت. ويهدف التقرير إلى تزويد أصحاب المصالح الرئيسيين، بما في ذلك المستثمرين والعملاء والموردين والجهات التنظيمية والرقابية، بمعلومات موثوقة وشفافة حول ممارسات الشركة وأدائها في مجالات البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة.

حدود إعداد التقرير

يغطي هذا التقرير أنشطة وممارسات بيوت القابضة المتعلقة بالاستدامة والحوكمة البيئية والاجتماعية خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025. وتشمل البيانات والإفصاحات الواردة في التقرير الشركة الأم والشركات التابعة لها داخل دولة الكويت، ما لم يُذكر خلاف ذلك.

التحقق الخارجي من بيانات الاستدامة

باستثناء المعلومات المالية الواردة في التقرير والتي تم إجراء تحقق وتأكيد خارجي بشأنها من قبل مراقب الحسابات، لم يخضع هذا التقرير لعملية تحقق أو تأكيد خارجي مستقل خلال دورة التقرير الأولى لعام 2025. علماً بأنه قد تم مراجعته داخلياً من قبل مختصين في المجالات ذات الصلة واعتمد من قبل الإدارة العليا.

مواءمة التقرير مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs)

تؤمن بيوت القابضة بأن أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر التي أقرتها الأمم المتحدة تمثل إطاراً عالمياً متكاملًا لتعزيز التنمية المستدامة وقياس مساهمة القطاع الخاص في تحقيقها. وانطلاقاً من طبيعة أعمال الشركة واستراتيجيتها المؤسسية، تركز الشركة على عدد من الأهداف ذات الصلة بالمباشرة بأنشطتها، أبرزها:

- **الهدف الرابع:** التعليم الجيد: دعم برامج التدريب والتطوير المهني المستمر وتنمية الكفاءات الوطنية.
- **الهدف الثامن:** العمل اللائق ونمو الاقتصاد: توفير فرص عمل مستدامة وتعزيز بيئة عمل آمنة وعادلة ومحفزة.
- **الهدف العاشر:** الحد من أوجه عدم المساواة: تطبيق سياسات تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز وتعزيز الشمولية.
- **الهدف الحادي عشر:** مدن ومجتمعات محلية مستدامة: دعم مشاريع التطوير العقاري والخدمات ذات الاعتبارات البيئية والاستدامة التشغيلية.
- **الهدف الثالث عشر:** العمل المناخي: تبني مبادرات للحد من البصمة الكربونية وتحسين كفاءة استهلاك الطاقة.
- **الهدف السادس عشر:** السلام والعدل والمؤسسات القوية: تعزيز ممارسات الحوكمة المؤسسية والشفافية والامتثال ومكافحة الفساد.





كلمة نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي

أود أن أعبر عن فخري بتقديم أول تقرير استدامة لشركة بيوت القابضة، والذي يأتي في أعقاب إدراجنا في السوق الأول لبورصة الكويت خلال عام 2024 والتي تمثل محطة مفصلية في مسيرة تطورنا المؤسسي، كخطوة استراتيجية تعكس نضجنا المؤسسي والتزامنا الراسخ بمبادئ التنمية المستدامة والحوكمة الرشيدة.

تعمل بيوت القابضة برؤية واضحة تتمثل في تحقيق التوازن بين الأداء المالي وتحقيق الأثر الإيجابي على المجتمع والبيئة. ومن هذا المنطلق، جاءت استراتيجيتنا للاستدامة لتغطي ثلاثة محاور رئيسية: البيئة، المجتمع، والحوكمة (ESG)، والتي نعمل على دمجها ضمن عملياتنا التشغيلية وقراراتنا الاستثمارية من خلال أذرعنا التشغيلية في مجال تقديم حلول الموارد البشرية المتكاملة والاستثمار العقاري وتحقيق التكامل فيما بينهم حيث تتمثل أنشطة الشركة في:

قطاع حلول الموارد البشرية المتكاملة: الذي نقدم من خلاله خدمات التوظيف، والسكن، والنقل المؤسسي بكفاءة عالية تدعم قطاعات حيوية في الدولة.



قطاع الاستثمار العقاري: الذي نركز فيه على تنمية وإدارة أصول عقارية ذات قيمة مضافة طويلة الأجل، مع مراعاة الأثر البيئي والمجتمعي في كل خطوة من خطوات التطوير.



لقد عملنا خلال العام على مواصلة إستراتيجيتنا مع مبادئ الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)، انطلاقاً من قناعتنا بأن النجاح المالي يجب أن يقترن بالأثر الإيجابي على المجتمع والبيئة المحيطة.



في جانب الحوكمة

عززنا من بنية الحوكمة لدينا من خلال هيكلة تنظيمي متوازن، ولجان متخصصة، ومراجعة الأطر الرقابية الداخلية، وتفعيل سياسات الإفصاح وتفاعل دائم مع أصحاب العلاقة. كما نطبق ضوابط فعالة لإدارة المخاطر والامتثال، لضمان الاستدامة المؤسسية وتعزيز ثقة المستثمرين. إن هذا التقرير لا يعبر فقط عن التزامنا بالإفصاح، بل يعكس قناعتنا بأن الاستدامة ليست خياراً إضافياً، بل ركيزة إستراتيجية للنمو المستقبلي. ونحن ماضون قدماً في تنفيذ خارطة الطريق التي وضعناها إستراتيجيتنا على مدى السنوات الثلاث المقبلة، بهدف تحقيق تكامل فعلي بين الأداء التشغيلي والمسؤولية المؤسسية. إن إدراجنا في السوق الأول بحملاًنا مسؤولية مضاعفة، وافتح أمامنا آفاقاً جديدة للنمو والمساءلة والتأثير الإيجابي وسنواصل العمل على تطوير سياسات ومبادرات استدامة فعالة، ترتبط بطلب أعمالنا وتخدم مصالح شركائنا والمجتمع على حد سواء.



في الجانب البيئي

بدأنا بمراجعة استهلاك الموارد في عملياتنا التشغيلية والسكنية، مع التركيز على تحسين كفاءة الطاقة والمياه، وتقليل الأثر الكربوني ضمن نطاق الأنشطة الخدمية والعقارية التابعة للمجموعة.



في الجانب الاجتماعي

نؤمن أن رأس المال البشري هو جوهر نجاحنا، سواء داخل الشركة أو لدى عملائنا من خلال خدمات التشغيل والسكن والنقل. لذلك، نحصر على تعزيز بيئة عمل صحية وأمنة، قائمة على مبادئ العدالة والمساواة، مع الالتزام بتقديم فرص تدريب وتنمية مستدامة لكافة العاملين. كما نسعى لتعزيز الشراكات المجتمعية والمساهمة في خلق أثر اجتماعي ملموس.



وختاماً، نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى مقام حضرة صاحب السمو أمير البلاد حفظه الله ورعاه وسمو ولي عهده الأمين سائلين المولى سبحانه وتعالى أن يديم نعمته الأمن والأمان على بلدنا الحبيبة الكويت وأن يحفظها من كل شر ومكره.

والشكر موصول إلى جميع العاملين في شركة بيوت القابضة، وشركائنا، ومساهميننا، على ثقتهم المستمرة، وأعددهم بمواصلة البناء على ما تحقق، انطلاقاً من قيمنا المؤسسية والتزامنا بالتطوير المستمر.

مع أطيب التحيات،
عبد الرحمن محمد صالح الخنه
الرئيس التنفيذي

٣. نبذة عن الشركة وأبرز الإنجازات التأسيس:

تأسست شركة بيوت القابضة بتاريخ 12 نوفمبر 2006 كشركة مساهمة كويتية قابضة وأدرجت في بورصة الكويت في 11 يونيو 2024 بعد اكتتاب أولي ناجح لمجموعة من المستثمرين المؤهلين ويبلغ رأس المال المصدر والمسموح به: 30 مليون دينار كويتي موزعة على 300 مليون سهم بقيمة اسمية 100 فلس، وتعمل الشركة في قطاعات متعددة من خلال شركاتها التابعة مع التركيز على تقديم خدمات طول الموارد البشرية، الدعم المؤسسي، والمشروعات العقارية

الرؤية:

أن نكون قوة موثوقة تدفع عجلة التقدم في المنطقة - من خلال تمكين المجتمعات، وتحويل الصناعات، وصياغة مستقبل تُحدده إمكانيات لا حدود لها.

الرسالة:

نقوم ببناء وتطوير أعمال مستدامة تُحقق قيمة في مجالات طول القوي العاملة وتطوير العقارات. ومن خلال تعزيز الابتكار، والنزاهة، والتميز التشغيلي، نمكّن شركاتنا التابعة من الريادة، وشركائنا من الازدهار، ومجتمعاتنا من النمو.

القيم:

- المساءلة، النزاهة، الابتكار، التميز، الشغف، الاحترام.
- التركيز على الاستدامة، الابتكار، وبناء شركات تخلق قيمة مضافة
- تمكين الأفراد، والكفاءة التشغيلية.

معلومات السهم

تبلغ القيمة السوقية كما في 31 ديسمبر 2025

حوالي **118.39** مليون دينار كويتي.

نسبة التداول الحر **30%**

مضاعف الربحية **14.36x**

توزيعات الأرباح **23.5%** من القيمة الاسمية للسهم لعام 2025.

نقاط القوة والفرص

- توسع متزايد في المنطقة (الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المملكة العربية السعودية، الأردن، وغيرها).
- نموذج عمل متكامل يجمع بين تقديم حلول الموارد البشرية والتطوير العقاري يجعل الشركة مؤهلة لتنفيذ مشاريع BOT و PPP
- سجل مالي صلب ونمو مستمر في صافي الربح مدعوم بفوائد توزيعات عالية.
- تركيز واضح على المشاريع الحكومية والقطاع النفطي، بما يعزز قدرة الشركة على اكتساب عقود جديدة.

الشركات التابعة



ريل إستيت هاوس العقارية
أعمال التطوير العقاري والمرافق.



شركة بيت الموارد الكويتي
تقديم خدمات حلول الموارد البشرية المتكاملة.



شركة البروج للاستثمار العقاري
الاستثمار العقاري.



شركة بيوت المطلاع العقارية
إدارة المشاريع العقارية الكبيرة، أبرزها مشروع المطلاع السكني.

أبرز النتائج المالية والقيمة الاقتصادية

السنة المالية 2025

84.9 الإيرادات الكلية
(مليون د.ك.)

+9%

السنة المالية 2024 78.1 (مليون د.ك.)

ربحية السهم (فلس)



صافي الربح (مليون د.ك.)



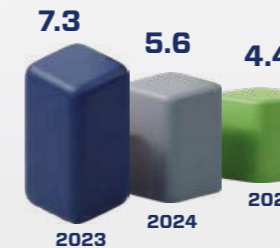
السنة المالية 2025

8.2 صافي الربح
(مليون د.ك.)

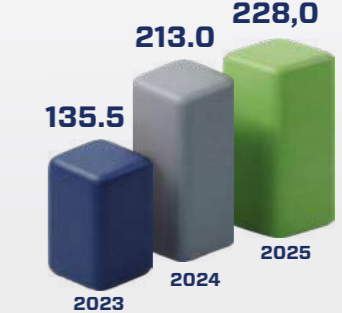
-1.9%

السنة المالية 2024 8.4 (مليون د.ك.)

العائد على متوسط الأصول السهم



إجمالي الأصول (مليون د.ك.)



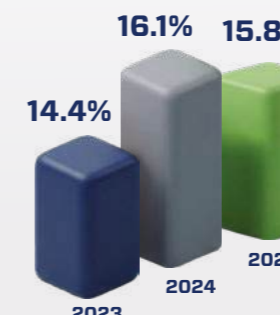
السنة المالية 2025

228 إجمالي الأصول
(مليون د.ك.)

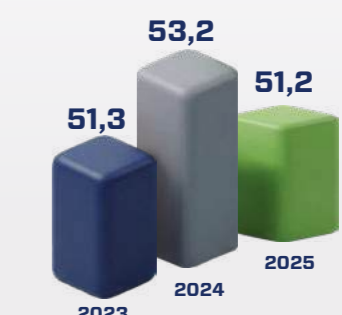
+7.1%

السنة المالية 2024 213 (مليون د.ك.)

العائد على متوسط حقوق الملكية



حقوق الملكية الخاصة بالشركة الأم (مليون د.ك.)



إيرادات الموارد البشرية حسب المنطقة

دول أخرى 18%



الكويت 82%

مساهمة الإيرادات حسب القطاع

العقارات 11%



الموارد البشرية 89%

إيرادات العقارات حسب القطاع

تجاري 12%



مشاريع الشراكة 66%

تخصيص الأصول حسب القطاع

الموارد البشرية 20%



العقارات 80%

51.15

مليون دينار كويتي



حقوق الملكية الخاصة
بمساهمي الشركة
للعام 2025

228.04

مليون دينار كويتي



إجمالي الموجودات
للعام 2025

27.49

فلس كويتي



ربحية السهم الواحد
للعام 2025

8.240

مليون دينار كويتي



صافي الأرباح الخاصة
بمساهمي الشركة
للعام 2025

وأوصى مجلس الإدارة بتوزيع أرباح نقدية للمساهمين عن العام المالي الحالي المنتهي في 31 ديسمبر 2025.

23.5%
أرباح نقدية

يدرك مجلس إدارة بيوت القابضة أن التغير المناخي يمثل أحد العوامل المؤثرة على استدامة الأعمال والنمو المستقبلي، سواء من خلال المخاطر أو الفرص المرتبطة بالتحول نحو الاقتصاد منخفض الكربون.

المخاطر الانتقالية

حددت الشركة عدداً من المخاطر الانتقالية المحتملة، من أبرزها:

- احتمالية فرض ضرائب أو رسوم مرتبطة بالانبعاثات الكربونية في إطار توجه دولة الكويت نحو تحقيق الحياد الكربوني بحلول عام 2060.
- ارتفاع تكاليف الطاقة والوقود والكهرباء نتيجة التوجه التدريجي نحو إعادة هيكلة

المخاطر المادية

تشمل أبرز المخاطر المادية المرتبطة بالمناخ ما يلي:

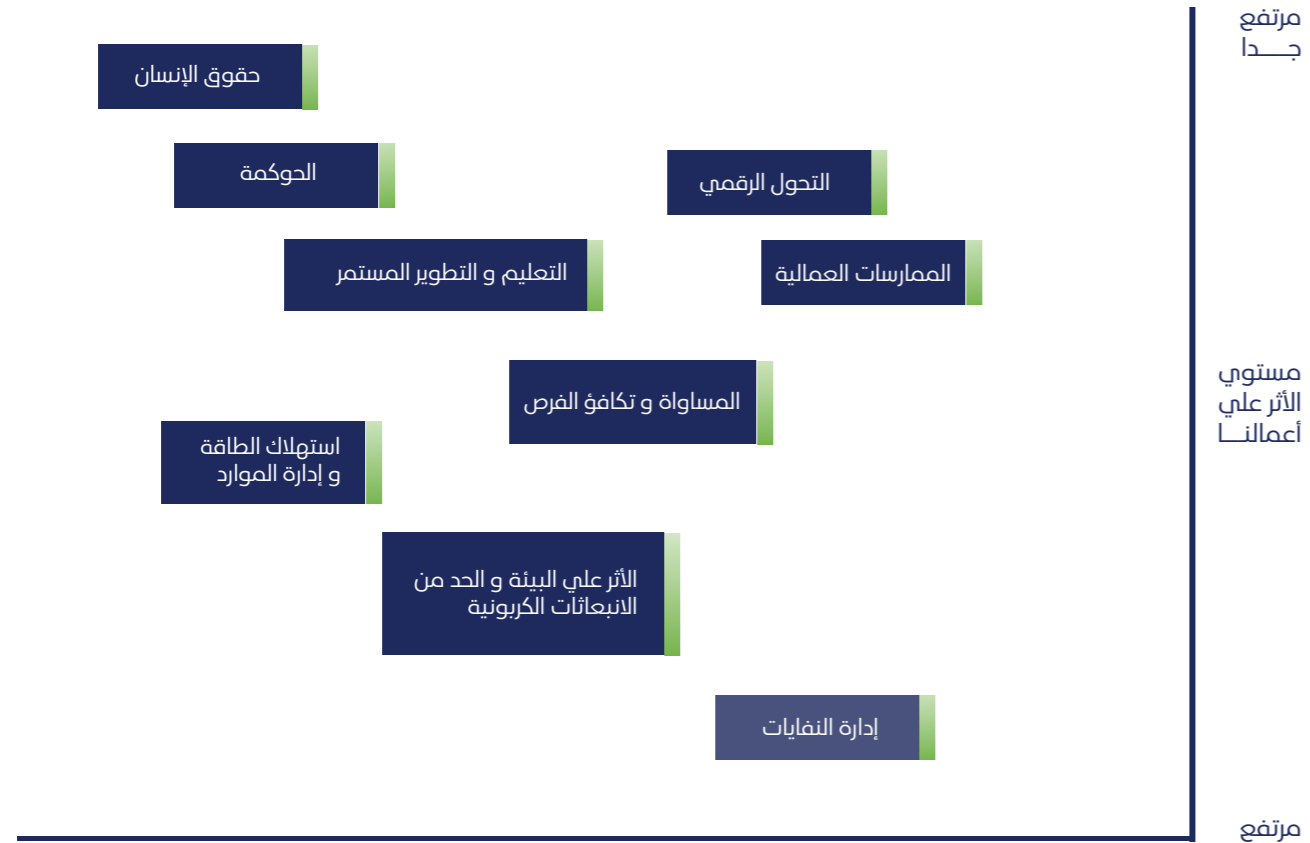
- ارتفاع درجات الحرارة وتأثيرها على كفاءة وساعات العمل في المواقع الخارجية والمشاريع التشغيلية.
- زيادة تكاليف تبريد وإدارة الأصول العقارية نتيجة ارتفاع معدلات استهلاك الطاقة.

الفرص المستقبلية

ترى الشركة في التحول نحو الاستدامة فرصاً واعدة للنمو، ومن أبرزها:

- التوسع في الطلب على المباني الخضراء والطول العقارية الموفرة للطاقة في السوق الكويتي.
- الاستفادة من برامج التمويل الأخضر والمبادرات التمويلية المستدامة التي تطرحها البنوك والمؤسسات المالية المطية.

مصفوفة الأهمية النسبية



وعلى صعيد تنفيذ الاستراتيجية، فقد أسفر عام 2025 عن نتائج لافتة تعكس نضج المنظومة التشغيلية للشركة وفعالية إشراف مجلس الإدارة. إذ حققت شركة بيت الموارد الكويتي نسبة تنفيذ استراتيجي بلغت 88%، بتحسين ملحوظ مقارنة بـ 58% في عام 2023 و64% في عام 2024. وفي إنجاز يستحق الإبراز، بلغت شركة ريل إستيت هاوس نسبة تنفيذ استراتيجي وصلت إلى 99.7% خلال عام 2025، مرتفعة من 91% عام 2023 و95% عام 2024، وهو رقم يعكس مستوى استثنائياً من الدقة في التخطيط والصرامة في المتابعة التنفيذية.

تنفيذ الاستراتيجية

مقارنة أداء تنفيذ الاستراتيجية خلال الأعوام 2023-2025



4. نبذة عن إستراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية (ESG) لدى الشركة

يحدد إطار عمل الاستدامة لدى بيوت المجالات الرئيسية التي تنطوي على أفضل المقومات لتحقيق أعمالها آثاراً إيجابية بعيدة المدى ويربط أيضاً رؤية الكويت 2035 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة بمحاور اهتمام الشركة الثلاثة التي تلخص أبرز مواضيع الاستدامة والتي تعتزم الشركة العمل فيها انطلاقاً من حس المسؤولية لديها ولتكون عند تطلعات الأطراف المعنية، وتخضع محاور الاهتمام وأداء الاستدامة في الشركة لإطار الحوكمة الموضوع من قبل مجلس إدارة الشركة، فيما يلي مصفوفة الأهمية النسبية لمحاور اهتمام الشركة بالموضوعات ذات الصلة بالاستدامة.

تتمثل استراتيجية الاستدامة الخاصة بشركة بيوت القابضة في خطة شاملة تهدف إلى دمج أبعاد البيئة والمجتمع والحوكمة (ESG) في جميع جوانب العمليات التجارية والعمليات التنظيمية. ويكمن الهدف في تحقيق التوازن بين الأداء المالي والتأثيرات الاجتماعية والبيئية من خلال اتخاذ قرارات استثمارية وتشغيلية تراعي مصالح الشركة والمساهمين والمجتمع والبيئة، مع ضمان الشفافية والمساءلة في الحوكمة. تتكون أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs) من 17 هدفاً تهدف إلى تعزيز العمل والابتكار وتبادل المعرفة والتكنولوجيا وتخصيص الموارد المالية لتحقيق التنمية المستدامة في جميع الأبعاد. وقد تبنت الشركة الأهداف ذات الصلة بأنشطتها، حيث يمكنها المساهمة بفعالية في تحقيق التنمية المستدامة على جميع المستويات.

فيما يلي الأهداف الرئيسية التي تتبناها إستراتيجية الاستدامة الخاصة بالشركة:

5. الحوكمة

قام مجلس الإدارة بوضع واعتماد أطر الحوكمة لدى الشركة لتنظم مجموعة العلاقات بين مجلس الإدارة والمساهمين وأصحاب المصالح الآخرين، وكذلك توفير الهيكل الذي من خلاله يتم وضع أهداف الشركة ووسائل تحقيقها وتحديد أطراف مراقبة الأداء فيها.

تقوم الشركة باستخدام أطر الحوكمة كأداة لتحديد وتوضيح حقوق المساهمين وأصحاب المصالح، والمسؤوليات المرتبطة بمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية والموظفين، مما يعزز ثقة المساهمين بكفاءة أداء الشركة وقدرتها على مواجهة الأزمات. ولتوفير أداة للشركة ومجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، يمكن من خلالها متابعة الالتزام بممارسات الحوكمة.

كذلك فإن تطبيق معايير الحوكمة بالشركة قد وفر لكل من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الحوافز المناسبة للوصول إلى الأهداف التي تصب في مصلحة مساهمي الشركة وأصحاب المصالح، وتسهل إيجاد عملية مراقبة فاعلة، وبالتالي تساعد الشركة على استغلال مواردها بكفاءة وفاعلية بما يتماشى مع أهداف المساهمين.

	<p>الاستهلاك والإنتاج المسؤولان</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تعظيم عملية التحول التكنولوجي داخل الشركة للحد من استهلاك الورقيات والطاقة • استخدام مواد قابلة لإعادة التدوير في مشاريع الشركة تحت التنفيذ بالتنسيق مع الاستشاريين والمقاولين للحد من هدر الموارد
	<p>طاقة نظيفة وبأسعار معقولة</p>	<ul style="list-style-type: none"> • استخدام الطاقة النظيفة والمتجددة في مشروعات الشركة الجديدة بالإضافة إلى استخدام أجهزة وأدوات موفرة للطاقة عند إجراء عمليات التجديد والإصلاح بعقارات الشركة
	<p>الصحة الجيدة والرفاه</p>	<ul style="list-style-type: none"> • توفير تأمين صحي شامل لكافة موظفي الشركة وذويهم وفقاً للسياسات المعتمدة لذلك بالإضافة إلى توفير بيئة عمل صحية وأمنه وتنفيذ فعاليات مستمرة لتحفيز الموظفين والحث على ممارسة حياة صحية آمنه
	<p>جودة التعليم</p>	<ul style="list-style-type: none"> • قامت الشركة بوضع سياسات لدعم عملية التعليم المستمر للموظفين بالإضافة إلى اعتماد خطة تدريب سنوية وإجراء التدريبات المستمرة وورش العمل
	<p>المساواة بين الجنسين</p>	<ul style="list-style-type: none"> • وضع سياسات وإجراءات قياسية وموحدة يتم تطبيقها من قبل كافة موظفي الشركة بغض النظر عن الجنس بالإضافة إلى اعتماد ميثاق العمل الأخلاقي الذي ينص على المساواة بين الجنسين • العمل على تمكين المرأة من تقلد المناصب القيادية بالشركة بناء على الكفاءة ودون أي تفرقة بين الجنسين
	<p>الحد من أوجه عدم المساواة</p>	<ul style="list-style-type: none"> • قامت الشركة بوضع سياسات وميثاق عمل أخلاقي لضمان المساواة من حيث الجنس والعرق والدين وتمنع سياسات الشركة أي نوع من أنواع التفرقة أو عدم المساواة كما قامت بوضع إجراءات رادعة تمنع حدوث مثل هذه الممارسات
	<p>العمل اللائق والنمو الاقتصادي</p>	<ul style="list-style-type: none"> • قامت الشركة بوضع وتطبيق سياسات واضحة للحفاظ على بيئة عمل آمنه وصحية • وضع هيكل معتمد للأجور والرواتب بما يتماشى مع القوانين المحلية والمعايير الدولية، ويضمن المحافظة على الكفاءات وجعل بيئة العمل جاذبة • تبني الطول الرقمية والتكنولوجية لزيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي. • تعزيز الشفافية، مكافحة الفساد، وضمان ممارسات تجارية عادلة ومسؤولة.
	<p>السلام والعدل والمؤسسة القوية</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تلتزم الشركة بنشر تقارير مالية وغير مالية بانتظام، والالتزام بمعايير الإفصاح المحلية والدولية. • تبني سياسات واضحة لمكافحة الرشوة، تضارب المصالح، مع وجود آليات إبلاغ وحماية للمبلغين. • وضع موانئق لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، تطبيق مصفوفة الصلاحيات، واعتماد سياسات الحوكمة (الإفصاح، التعامل مع الأطراف ذات الصلة، سرية المعلومات). • وضع أنظمة رقابة داخلية وتدقيق داخلي مستقل لضمان التزام الشركة بالقوانين والسياسات.
	<p>عقد الشراكات لتحقيق الأهداف</p>	<ul style="list-style-type: none"> • عمدت الشركة خلال العام إلى عقد شراكات مع عدد من الكيانات الاقتصادية بدولة الكويت من أجل تعظيم حجم المشروعات المشتركة وتحقيق النمو المستدام

مهارات وخبرات أعضاء مجلس الإدارة

الأعضاء	التعريف	المهارات و الخبرات
6	امتلاك فهم عميق لدوافع الشركة وإستراتيجيتها لمساعدة مجلس الإدارة في الإشراف على أداء الشركة والتخطيط الإستراتيجي.	الخبرات الإستراتيجية
4	إدارة مجلس الإدارة للجوانب المالية والإشراف عليها بما في ذلك الإفصاحات عن التقارير المالية، أو الضوابط الداخلية، أو الاحتياجات التمويلية، أو الاستثمار.	الخبرة المالية
6	مساعدة مجلس الإدارة في الإشراف على إدارة المخاطر والقدرة على تحديد مجموعة متنوعة من المخاطر وقياسها ومراقبتها وإدارتها.	الخبرة في مجال إدارة المخاطر
4	مساعدة مجلس الإدارة في تقييم التغيرات التنظيمية والقانونية والتعامل معها.	الخبرة التنظيمية والقانونية
6	مساعدة مجلس الإدارة في فهم المسائل التي تواجهها الشركات المدرجة عموماً، والتي تشمل ممارسات حوكمة الشركات.	الخبرة في مجالس الإدارة
4	تقديم الرؤى لمجلس الإدارة حول التوجهات في قيادة الشركة في مجال التحول التقني والابتكار، بما في ذلك ما يتعلق بممارسات استدامة الشركة.	الخبرة في مجالات الابتكار والتقنية
4	تقديم الرؤية حول تنوع بيئة الأعمال والعملاء والقطاعات المرتبطة بأعمال الشركة.	الخبرة في مجال تقديم خدمات حلول الموارد البشرية واللوجستية
4	مساعدة مجلس الإدارة في اتخاذ القرارات الاستثمارية ومتابعة المشاريع	الخبرة في قطاع الاستثمار العقاري



نبذة عن مجلس الإدارة وتشكيل المجلس

يعتبر مجلس الإدارة مسؤولاً أمام الجمعية العامة لحملة الأسهم ويعهد إليه مسؤولية حماية مصالح الشركة وتطوير أعمالها وتحقيق إستراتيجيتها واستنباط رؤية الشركة ورسالتها وأهدافها وإستراتيجيتها العامة لتحقيق تطلعات المساهمين، ويعمل المجلس على تجنب تعارض المصالح على أن تكون الأولوية دائماً لصالح الشركة، ويمثل رئيس مجلس الإدارة الشركة في علاقتها مع الغير وأمام القضاء إلى جانب الاختصاصات الأخرى التي يبينها عقد الشركة، و قد تم تشكيل هيكل متوازن لمجلس الإدارة بما يضمن:

1. أن يكون غالبية مجلس الإدارة من الأعضاء غير التنفيذيين وأن يضم أعضاء مستقلين (بحد أدنى 20% من عدد الأعضاء) على ألا يزيد عددهم عن نصف أعضاء المجلس ولا يشترط أن يكون العضو المستقل من بين المساهمين في الشركة.
2. يتكون مجلس الإدارة من أعضاء يتمتعون بالاستقلالية التامة تتيح لهم اتخاذ القرارات دون التعرض للضغوط أو المعوقات.
3. أن يقوم مجلس الإدارة بتنظيم أعماله وتخصيص الوقت الكافي للإطلاع بالمهام والمسؤوليات المناطة به.
4. يحظر الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة ومنصب الرئيس التنفيذي.
5. لا يجوز للمساهمين الذين لهم ممثلين في مجلس الإدارة الاشتراك مع المساهمين الآخرين في انتخاب باقي أعضاء المجلس إلا في حدود ما زاد عن النسبة المستخدمة في تعيين ممثليه في المجلس.
6. التنوع في الخبرات والمهارات المتخصصة بما يساهم في تعزيز الكفاءة في اتخاذ القرارات

تشكيل المجلس

يتألف مجلس الإدارة كما في 31 ديسمبر 2025 من ستة أعضاء تم انتخابهم بواسطة الجمعية العامة بالتصويت السري وفقاً لما يلي:



إبراهيم عبد الله الخزام
عضو مجلس الإدارة
مستقل



عبد الرحمن محمد الخنه
نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي
تنفيذي



إياد علي الفلاح
رئيس مجلس الإدارة
غير تنفيذي



عصام عيسى العسوي
عضو مجلس الإدارة
غير تنفيذي



عيسى عبد الله الوقيان
عضو مجلس إدارة
مستقل



صالح محمد الخنه
عضو مجلس الإدارة
غير تنفيذي

تلتزم الشركة بتعزيز مبادئ التنوع والشمولية ضمن إطار الحوكمة والاستدامة، وإيماناً منها بأهمية تمثيل مختلف الكفاءات والخبرات داخل مجلس الإدارة. وفي الوقت الحالي، يتكون مجلس الإدارة من أعضاء من الذكور فقط، إلا أن الشركة تعي أهمية تعزيز التنوع بين الجنسين بما يتماشى مع أفضل الممارسات ومتطلبات معايير وتقارير الاستدامة الدولية. وعليه، تعمل الشركة على دراسة ووضع خطة مستقبلية تهدف إلى تعزيز مشاركة العنصر النسائي في عضوية مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، بما يدعم التنوع المؤسسي ويعزز فاعلية الحوكمة واتخاذ القرار على المدى الطويل.

فيما يلي نبذة عن اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة:

الأعضاء	المهام الرئيسية	اللجنة
السيد/ إيداد علي جاسم الفلاح (رئيس اللجنة) السيد/ عبد الرحمن محمد الخنه (نائب الرئيس) السيد/ عيسى عبد الله الوقيان (عضو اللجنة)	<ul style="list-style-type: none"> مساعدة مجلس الإدارة للقيام بمسؤولياته وواجباته لضمان ترشيح الكفاءات اللازمة لعضوية مجلس الإدارة وللتنفيذية والإدارية في الشركة، ووضع سياسة عادلة للمزايا والمكافآت لكل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة والتنفيذية بما يضمن استقطاب والمحافظة على الكفاءات تحديد نقاط القوة والضعف في مجلس الإدارة من خلال التقييم الذاتي والتوصية باتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح أي قصور. تحديد الشرائح المختلفة للمكافآت التي سيتم منحها للموظفين، مثل شريحة المكافآت الثابتة وشريحة المكافآت المرتبطة بالأداء، وشريحة المكافآت بشكل أسهم، وشريحة مكافآت نهاية الخدمة. 	لجنة الترشيحات والمكافآت
السيد/ إبراهيم عبد الله الخزام (رئيس اللجنة) السيد/ صالح محمد الخنه (نائب الرئيس) السيد/ عيسى عبد الله الوقيان (عضو اللجنة)	<ul style="list-style-type: none"> مساعدة مجلس الإدارة في القيام بمسؤولياته الخاصة بإدارة المخاطر التي قد تتعرض لها الشركة ووضع الضوابط اللازمة للحد منها وتحديد النسب المقبولة مقابل المنافع المتوقعة ورفع التوصيات اللازمة بذلك إلى مجلس الإدارة. ضمان توفر الموارد والنظم الكافية لإدارة المخاطر ومراجعة الهيكل التنظيمي لإدارة المخاطر. مساعدة مجلس الإدارة في تحديد وتقييم مستوى المخاطر المقبول لدى الشركة وتقييم نظم وآليات تحديد وقياس ومتابعة أنواع المخاطر المختلفة والتي قد تتعرض لها الشركة. 	لجنة المخاطر
السيد/ عيسى عبد الله الوقيان (رئيس اللجنة) السيد/ صالح محمد الخنه (نائب رئيس اللجنة) السيد / عصام عيسى العسوسوي (عضو اللجنة)	<ul style="list-style-type: none"> مساعدة مجلس الإدارة في القيام بمسؤولياته الخاصة بالتحقق من الالتزام بمعايير التدقيق والتطبيق الفعال لسياسات الشركة المختلفة وتحديد نقاط الضعف والعمل على اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها ورفع التوصيات اللازمة بذلك إلى مجلس الإدارة. المراجعة والإشراف على إعداد البيانات المالية المرطبة والسنوية. الإشراف والمتابعة على كافة أعمال التدقيق الداخلي والخارجي والتحقق من توفر الموارد واستقلالية المدققين. 	لجنة التدقيق

إنجازات مجلس الإدارة خلال العام 2025

قام مجلس الإدارة بتحقيق العديد من الإنجازات خلال العام 2025 بما يحقق مصالح المساهمين ويتوافق مع الإستراتيجية العامة للشركة وفيما يلي نبذة عن أهم إنجازات المجلس على مختلف الأصعدة:



العمليات التشغيلية

- مراجعة واعتماد البيانات المالية المرطبة والسنوية.
- إجراء توزيعات نصف سنوية وفقاً لما هو مخطط له ضمن نشرة الإدراج.
- الإشراف على أداء الإدارة التنفيذية.
- المتابعة الدورية للنتائج المالية والموازنة التقديرية.
- تقييم أداء الرئيس التنفيذي والإدارة التنفيذية.
- تحديث واعتماد وسياسة المكافآت والإحافز للإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة.



الحوكمة وإدارة المخاطر

- استكمال هيكل الحوكمة وإدارة المخاطر بالشركة والتي تضمنت:
- تحديث ميثاق عمل مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنها.
- تحديث واعتماد الهيكل التنظيمي للشركة.
- إعادة تشكيل مجلس الإدارة.
- تحديث أدلة السياسات والإجراءات بالشركة.
- تحديث واعتماد نزعة المخاطر لدى الشركة.
- تحديث واعتماد سجل وتقارير المخاطر.



الأهداف الإستراتيجية

- تغيير اسم الشركة والعلامة التجارية بما يتماشى مع التوجه الاستراتيجي للشركة.
- النمو في حصة العمليات الإقليمية لتبلغ 18% بالإضافة إلى التوسع في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- نمو الإيرادات بنسبة 9% بالإضافة إلى تنوعها لتبلغ 49% من مصادر غير تابعة لحكومات دولية.
- الدخول في تحالف استراتيجي والفوز بأحد أكبر المشروعات بالشراكة بيت القطاعين العام والخاص وهو مجمع المثنى.
- وضع خطة لدمج الذكاء الاصطناعي ضمن أنشطة الشركة بما يعزز تطوير الأداء وزيادة الإنتاجية.

سياسات الحوكمة المطبقة لدى بيوت ميثاق العمل المهني

قامت الشركة باعتماد ميثاق العمل المهني والأخلاقي للمجموعة الذي يتضمن الآداب المهنية والضوابط السلوكية التي يجب أن يتحلّى بها جميع العاملين في الشركة بما يتفق مع مبادئ وتعاليم وأخلاقيات الشريعة الإسلامية، ويتضمن مجموعة من الأهداف، والمبادئ، والمعايير، والسياسات.

اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة

قام مجلس الإدارة بتشكيل لجان بهدف توزيع مهام ونشاطات مجلس الإدارة بين أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية وإتاحة الوقت الكافي للمداولات التفصيلية لجميع جوانب العمل ومساندة للمجلس للقيام نيابة عنه ببعض المهام المحددة ورفع التقارير الدورية والتوصيات.

يتم تعيين أعضاء اللجان من قبل المجلس وفقاً لإجراءات عامة يضعها مجلس الإدارة تتضمن تحديد مهمة اللجنة ومدة عملها والصلاحيات الممنوحة لها خلال هذه المدة، وكيفية رقابة مجلس الإدارة عليها، وعلى اللجنة أن تبلغ مجلس الإدارة علماً بما تقوم به أو تتوصل إليه من نتائج أو تتخذ من قرارات شفافية مطلقة. وعلى مجلس الإدارة أن يتابع عمل اللجان بشكل دوري للتحقق من قيامها بالأعمال الموكلة إليها ويجب أن يقر مجلس الإدارة ميثاق عمل جميع اللجان.

يهدف الميثاق إلى ترسيخ المفاهيم والقيم الأخلاقية للشركة والتي تتميز بالنزاهة والعدالة والمساواة والالتزام بالمعايير الأخلاقية والسلوكية بما يتوافق مع مبادئ الشريعة الإسلامية والتحقق من التزام كافة العاملين بها في كافة تعاملاتهم، وقد تضمن الميثاق مجموعة من المعايير ومنها:

- التزام كل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفي الشركة بكافة القوانين والتعليمات والالتزام بما يحقق مصلحة الشركة والمساهمين وأصحاب المصالح الآخرين وليس مصلحة فئة محددة.
- احترام الحقوق والمساواة وعدم التفرقة بناء على الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين.
- عدم استخدام النفوذ الوظيفي للمنصب لتحقيق أية مصلحة خاصة أو مآرب شخصية للشخص أو لغيره.
- عدم استغلال أصول وموارد الشركة لتحقيق مصالح شخصية والعمل على استخدامها بالطريقة الأمثل لتحقيق أهداف الشركة.
- إتاحة الآلية المناسبة للعاملين بالشركة للإبلاغ عن شكاوهم حول أية ممارسات غير سليمة أو أمور تثير الريبة مع ضمان إجراء تحقيق مستقل وعادل لهذه الشكاوى، وضمان السرية التي تكفل حماية المبلغ من أي رد فعل سلبي أو ضرر قد يلحق به نتيجة إبلاغه عن تلك الممارسات.
- الاختلاف في وجهات النظر بين الزملاء في رؤية الأمور والأفكار هو أمر طبيعي ما دام لا يتعارض مع مسار العمل والمهام الوظيفية ولا يؤدي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى عرقلة أو إعاقة تحقيق الأهداف.
- الاحترام والحوار البناء وتبادل الأفكار والترفع عن الجدل.

كذلك فقد نص الميثاق على مجموعة مع المبادئ تتضمن:

الالتزام بالقوانين و اللوائح:

تلتزم الشركة بالقوانين والأنظمة والتي قد يؤدي انتهاكها إلى عقوبات ضد الشركة و/أو الموظف. ويتحمل كل موظف مسؤولية الالتزام بهذه القوانين واللوائح وعلى الموظفين أيضاً التقيد بالقوانين والأنظمة في البلدان التي يسافرون إليها لمزاولة نشاطات عمل الشركة.

الإبلاغ عن المخالفات وانتهاك القوانين:

تقوم الشركة بتشجيع وتمكين الموظفين من الإبلاغ عن مخاوفهم بشأن مخالفة وانتهاك القوانين في نطاق الشركة وللأشخاص المعنيين دون التحدث أو الإفصاح عن هذه المشاكل أو المخالفات خارج نطاق الشركة، كذلك تضمن الشركة حماية المبلغ من التعرض لأية انتهاكات والمحافظة على سرية عملية الإبلاغ متى أمكن ذلك.

التعاملات مع أطراف ذات علاقة

تنص سياسة الشركة على عدم منح أية أفضلية للتعامل مع الأطراف ذات العلاقة والذي تم تعريفهم بصورة واضحة سواء من أعضاء مجلس الإدارة، أو الإدارة التنفيذية، أو الموظفين، أو غيرهم حيث يتم عرض المعاملات مع أطراف ذات علاقة على إدارة المخاطر لتقييم الوضع وإبداء التوصيات ورفعها إلى مجلس الإدارة لاتخاذ القرار على أن يتم عرض هذه المعاملات على الجمعية العامة للمساهمين للاعتماد.

سياسات الحد من حالات تضارب المصالح

قامت الشركة باعتماد دليل سياسات الحد من تضارب المصالح بهدف ضمان وجود إجراءات وتدابير مناسبة لتحديد أي "تعارض المصالح" وإدارته بشكل فعال. كما إنها تهدف أيضاً إلى التحقق من أن المجلس الشركة يتعامل بشكل مناسب مع تعارض المصالح الفعلي والمحمتمل وأن جميع القرارات التي يتم اتخاذها تكون في صالح الشركة وتتمثل أهداف هذه السياسة في:

- توجيه السلوكيات لتكون وفقاً لمعايير ولوائح الشركة.
- حماية الشركة والأفراد المعنيين من أي مخالفات وضمان الامتثال للمتطلبات القانونية وأفضل الممارسات.
- تعزيز الشفافية وتجنب تعارض المصالح المرتبط بالأعمال.
- ضمان العدالة في مصلحة الموظفين والشركة.
- توثيق عملية الإفصاح والموافقة والمراجعة للأنشطة التي قد تؤدي إلى تعارض مصالح فعلي أو محتمل أو متصور.

في سبيل تحقيق أهداف السياسة فقد تضمنت السياسة المعايير التالية:

- لا يجوز أن يتلقى عضو المجلس أو أحد موظفي الشركة أية مزايا شخصية غير مناسبة بسبب منصبه بالشركة.
- يجب ألا يكون لأعضاء المجلس أي مصلحة (بشكل مباشر أو غير مباشر) في أعمال الشركة وعقودها.
- يجب على عضو المجلس إخطار رئيس المجلس، بأسرع ما يمكن، بأي مصلحة شخصية قد تكون له في الأعمال والعقود المنفذة لحساب الشركة. يجب أن يتم تدوين هذا الإخطار في محضر الاجتماع.
- لا يحق لعضو المجلس الذي له علاقة (مباشرة أو غير مباشرة) التصويت على القرار الذي سيتم اعتماده في هذا الصدد، لا في المجلس ولا في أي لجنة من لجان المجلس. يجب أن يخطر رئيس المجلس الجمعية العامة، عند انعقادها، بالأنشطة والعقود التي قد يكون لعضو المجلس مصلحة شخصية فيها.

- يجب على عضو المجلس الذي ينوي عدم حضور اجتماع المجلس/اللجنة حينما يكون لديه سبب للاعتقاد بأن المجلس/اللجنة سيتخذ قرار في أمر يكون لدى العضو تعارض المصالح أن يقوم بالإفصاح لرئيس المجلس/اللجنة عن جميع الحقائق الجوهرية لتعارض المصالح قبل الاجتماع. ويجب على رئيس المجلس/اللجنة الإبلاغ عن الإفصاح في الاجتماع، ويجب أن ينعكس الإفصاح في محضر الاجتماع.
- لا يجوز لعضو المجلس المشاركة في أي نشاط منافس أنشطة الشركة أو التجارة في أي فرع من فروع الأنشطة التي تمارسها الشركة.

الإفصاح والشفافية

قام مجلس الإدارة باعتماد دليل سياسات وإجراءات عمليات الإفصاح لتحديد المبادئ التوجيهية الأساسية والمتطلبات التنظيمية والممارسات المطبقة عند الإفصاح عن بيانات ونتائج أعمال الشركة للجمهور، حيث تهدف هذه السياسة إلى ضمان أن تتم جميع الإفصاحات المقدمة للجمهور في الوقت المناسب وبشكل كامل ودقيق بما يتماشى مع اللوائح المعمول بها في بورصة الكويت والهيئة بهدف تسهيل عملية صنع القرار للمشاركين في السوق، وتقوم إدارة المطابقة والالتزام بالتنسيق مع كافة الإدارات المعنية بهدف ضمان الإفصاح في التوقيت المناسب بما يحقق الشفافية والعدالة في عملية عرض المعلومات.

كذلك تقوم إدارة الالتزام بالاحتفاظ بسجل خاص يتضمن إفصاحات أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمدراء يتضمن هذا السجل البيانات المتعلقة بالمكافآت والرواتب والحوافز وغيرها من المزايا المالية الأخرى لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالإضافة إلى الإفصاحات الخاصة بالمطالعين، وتلتزم الإدارة بتحديث هذا السجل بشكل دوري بما يعكس حقيق أوضاع الأطراف ذات العلاقة.

ويكون من حق كافة مساهمي الشركة الاطلاع على هذا السجل خلال ساعات العمل المعتادة لدى الشركة دون مقابل

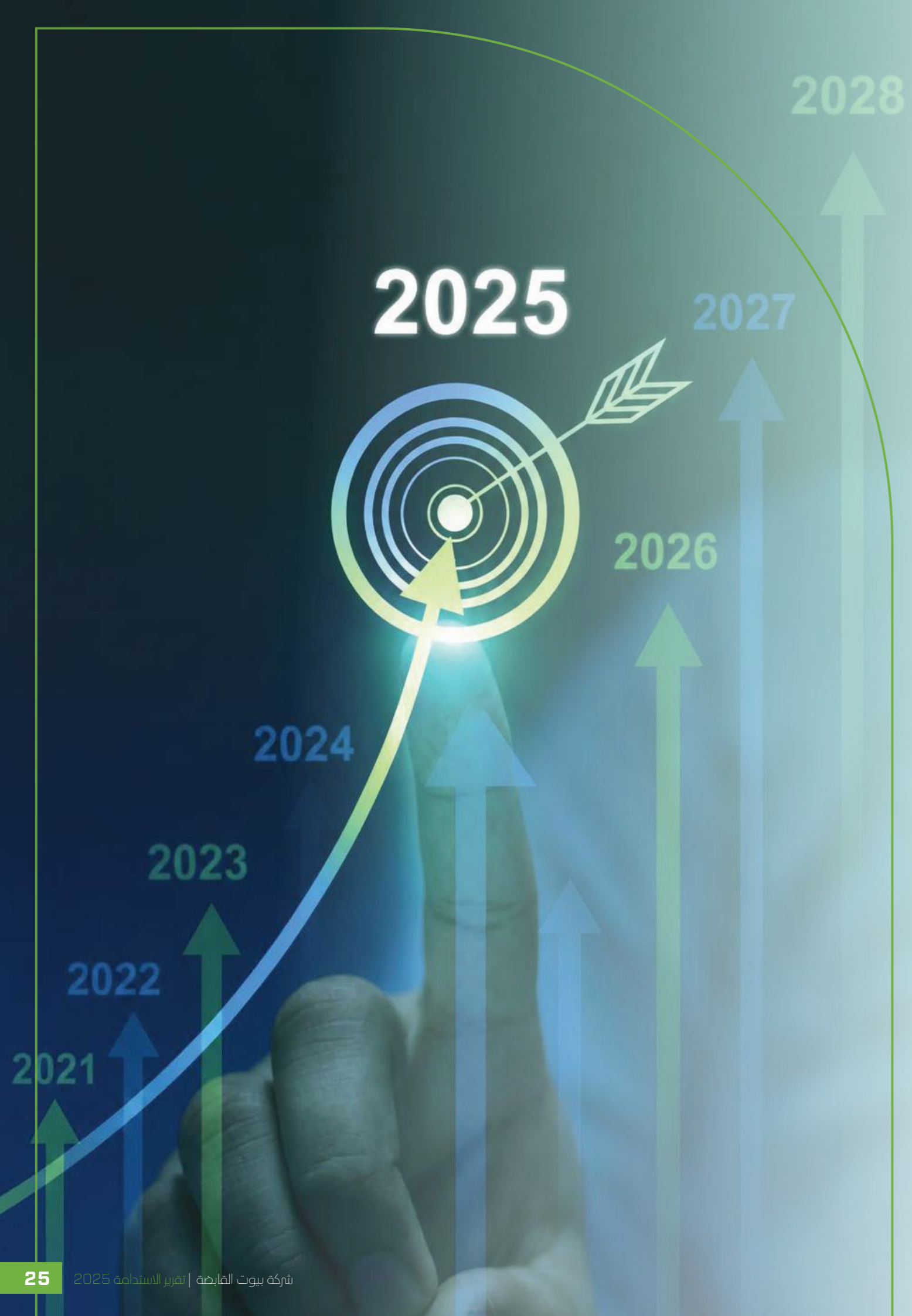
تنظيم شئون المستثمرين

سعيًا من الشركة إلى التواصل الفعال مع المساهمين فقد قامت الشركة بإنشاء وحدة لشئون المستثمرين تابعة للرئيس المالي للمجموعة بهدف توفير جميع معلومات لمساهمين الحاليين والمستقبليين، وتقديم كافة المعلومات المرتبطة بأنشطة الشركة ومركزها المالي، كما قامت الشركة بتخصيص ركن على موقعها الإلكتروني يختص بعلاقات المستثمرين يقوم بعرض كافة التقارير المالية والإفصاحات الخاصة بالشركة لضمان وصول المعلومات إلى المستثمرين في الوقت المناسب.

حماية حقوق المساهمين

تحرص الشركة على حماية حقوق المساهمين والتي تعد أحد أهم أهداف الشركة وكذلك معاملة كافة المساهمين المالكين لنفس النوع من الأسهم دون أي تمييز، لذا فقد حرص مجلس الإدارة على اعتماد سياسات حماية حقوق المساهمين بما يتوافق مع القوانين واللوائح الصادرة عن الجهات الرقابية والسياسات واللوائح الداخلية للشركة وبما يضمن ممارسة المساهمين لحقوقهم والتي تنص على أنه يحق لكل مساهم بغض النظر عن نسبة ملكيته ما يلي:

1. الحصول على الأرباح وفقاً لنتائج الشركة والتوصيات المرفوعة من مجلس الإدارة والمعتمدة من قبل الجمعية العامة وذلك على شكل أرباح نقدية أو أسهم منحة.
2. المشاركة في انتخاب أعضاء المجلس وعزلهم بما يتوافق مع القوانين المنظمة.
3. الحصول على نصيب من موجودات الشركة في حال التصفية
4. المشاركة في إدارة الشركة عن طريق الترشح لعضوية مجلس الإدارة وحضور الجمعيات العامة والاشتراك في مداولتها والتصويت على قراراتها.
5. الحصول قبل اجتماع الجمعية العامة العادية بسبعة أيام على الأقل على البيانات المالية عن الفترة المحاسبية المنقضية وتقرير مجلس الإدارة وتقرير مراقب الحسابات (التقرير السنوي).
6. مراقبة أداء الشركة بشكل عام وأعمال مجلس الإدارة بشكل خاص ومسألة أعضاء المجلس أو الإدارة التنفيذية ورفع دعاوى المسؤولية منفرداً نيابة عن الشركة في حال عدم قيام الشركة برفعها، وذلك في حال إخفاقهم في أداء المهام المناطة بهم، ويجوز للمساهم رفع دعواه الشخصية بالتعويض إذا كان الخطأ ألحق به ضرراً.
7. التصرف في الأسهم المملوكة له وتحويلها طبقاً للقانون، والأولوية في الاكتتاب بالأسهم الجديدة والسندات والصكوك وفقاً لأحكام القانون وعقد الشركة.
8. المشاركة في أصول وموجودات الشركة عند التصفية بعد الوفاء بما عليها من ديون.
9. الحصول على المعلومات والبيانات الخاصة بنشاط الشركة وإستراتيجيتها التشغيلية والاستثمارية بشكل منتظم وميسر دون المساس بمصالح الشركة وفقاً للأنظمة والقوانين المتبعة.



كذلك يعمل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على التواصل مع المساهمين بشتى الوسائل المتاحة وبصفة مستمرة لحث المساهمين على حضور اجتماع الجمعية العامة، وذلك في الزمان والمكان الذين يحددهما عقد التأسيس والنظام الأساسي أو مجلس إدارة الشركة حيث يتم اتباع التالي:

- ترتيب موعد ومكان الاجتماع بما ييسر عليهم ويشجعهم على الحضور.
- تتبع الشركة سياسة الباب المفتوح لتلقي أية مقترحات، مشاركات، شكاوى من المساهمين.
- توفير البيانات والإعلانات والمعلومات على الموقع الإلكتروني الرسمي للشركة.
- كل موضوع معروض في جدول أعمال الجمعية العامة العادية أو غير العادية يكون مصحوب بشرح واف واستعراض كاف لجميع جوانبه لتمكين المساهمين من اتخاذ قراراتهم بناء على المعلومات المقدمة إليهم، بشكل سليم ومدروس وليس مجرد استكمال الجوانب الشكلية للاجتماع.
- يتم إدارة الجمعية العامة على النحو الذي يسمح للمساهمين بالتعبير عن آرائهم.
- إتاحة الفرصة لكافة المساهمين بغض النظر عن نسبة ملكيتهم في أن يمارسوا حق التصويت سواء بالحضور الشخصي أو الإلكتروني أو بالإبابة دون أي عوائق أو حظر التصويت.

تطوير وتحسين الأداء

تلتزم الشركة بالعمل على تطوير وتنمية مهارات كل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية من خلال تقديم التدريب المستمر وضمان إحاطتهم علماً بكافة المستجدات والتطورات في قطاع أعمال الشركة والوظائف التخصصية والأسواق، لذا فقد عمدت الشركة على وضع واعتماد خطط تدريب سنوية لكل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية تتضمن أحدث التطورات في مجال العمل بالإضافة إلى التحديثات على القوانين والتعليمات الرقابية السائدة ومدى تأثيرها على طبيعة أعمال الشركة، وتقوم الإدارة بتقييم الأثر الناتج عن عملية التدريب ضمن التقييم السنوي للموظفين للعمل على التطوير بصورة مستمرة.

وقد قامت الشركة بوضع نظام تقييم متكامل لكل من مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية، حيث تم بناء نظام التقييم بناء على مؤشرات الأداء الرئيسية والتي تتضمن عوامل كمية وموضوعية تضمن عدالة ونزاهة عملية التقييم وربط تقييم الإدارة والمجلس بنتائج أعمال الشركة والنتائج المحققة من الأهداف الاستراتيجية.

ويعمل مجلس الإدارة بصورة مستمرة على تعزيز القيم المؤسسية لدى العاملين بالشركة من خلال تحديد المبادئ والتوجهات الأساسية التي تحدد هوية الشركة وتوجه سلوكها وثقافتها التنظيمية والتي تساعد في تحقيق إستراتيجية الشركة وأهدافها وبناء ثقافة تنظيمية قوية وتعزيز مبدأ الولاء لدى الموظفين مما يؤثر في سلامة ودقة القرارات داخل الشركة، حيث تتبني الشركة القيم التالية:



الابتكار

التشجيع على الإبداع والتطوير المستمر.



التميز

السعي لتحقيق أعلى مستويات الجودة والأداء.



النزاهة

الالتزام بالشفافية والأخلاق في جميع التعاملات



الشغف

التعاون بين الأفراد لتحقيق الأهداف المشتركة



الاحترام

التقدير والاحترام لجميع أصحاب المصلحة



المسؤولية

تحمل المسؤولية تجاه المجتمع والبيئة

أنظمة الرقابة والضبط الداخلي

لقد قامت الشركة باعتماد الهيكل التنظيمي بما يضمن كفاء قنوات رفع المعلومات بما يحقق فصل المهام والرقابة المزدوجة وكفاءة نظم رفع التقارير وذلك من خلال إنشاء إدارات رقابية مستقلة على عدة مستويات ومنها هيئة الرقابة الشرعية التابعة للجمعية العامة للمساهمين وإدارة المخاطر التابعة مباشرة إلى لجنة المخاطر وإدارة التدقيق الداخلي التابعة إلى لجنة التدقيق وإدارة الالتزام التابع إلى الرئيس التنفيذي.

تعتمد الشركة مجموعة من أنظمة الرقابة الداخلية للتأكد والحفاظ على مستوى الأداء وقد قامت الشركة بوضع نظام تقييم متكامل لكل من مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية، حيث تم بناء نظام التقييم بناء على مؤشرات الأداء الرئيسية والتي تتضمن عوامل كمية وموضوعية تضمن عدالة ونزاهة عملية التقييم وربط تقييم الإدارة والمجلس بنتائج أعمال الشركة والنتائج المحققة من الأهداف الاستراتيجية وضبط العمليات التشغيلية والمالية التي تغطي كافة أنشطة وإدارات الشركة، حيث قامت الشركة باعتماد مجموعة من أدلة السياسات والإجراءات التشغيلية والتي تتضمن الرقابة على كافة عمليات الشركة وأنشطتها وأساليب اتخاذ القرار كذلك فقد اعتمدت الشركة مصفوفة الصلاحيات التي تحدد الصلاحية لكل مستوى وظيفي على مستوى كل نشاط أو عملية.

كذلك تقوم الشركة بتعيين مراقب حسابات مستقل بصورة سنوية لمراجعة والتحقق من كفاية وكفاءة نظم الرقابة الداخلية المطبقة ورفع تقرير بشأنها إلى لجنة التدقيق ومجلس الإدارة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في حال وجود ملاحظات. فيما يلي نبذة عن دور الإدارات الرقابية لدى الشركة:



التدقيق الخارجي:

يقوم مجلس الإدارة بالاختيار والتوصية بتعيين مدققين محاسبين خارجيين معتمدين لدى هيئة أسواق المال لإعداد البيانات المالية للشركة بالتنسيق والتعاون مع لجنة التدقيق والمخاطر ورفع تلك التوصيات للعرض والموافقة من قبل الجمعية العامة العادية السنوية.

ويقوم المدققين الخارجيين بإبداء الرأي وتقديم تأكيد معقول حول عدالة عرض البيانات المالية من جميع النواحي المادية ومركزها المالي ونتائج عملياتها وتدفعاتها النقدية وإبداء الرأي في الرقابة الداخلية المرتبطة بإعداد البيانات المالية وعرضها بشكل عادل وتقييم مدى ملائمة السياسات المحاسبية المطبقة وإبداء الرأي بما يبين وبشكل واضح ما إذا كانت البيانات المالية قد تم عرضها بشكل يتفق مع المبادئ والمعايير المحاسبية الدولية المتبعة وتحديد الحالات التي لم يتم الالتزام والتقييد فيها وفقاً لهذه المبادئ والمعايير في إعداد البيانات المالية، كذلك على المدقق الخارجي أن يحضر الاجتماعات السنوية للجمعية العامة لتقديم البيانات المالية المدققة وتلاوة التقرير المعد من قبله على المساهمين وللدرد على أية استفسارات صادرة عن المساهمين وأصحاب المصالح. وعلى المدقق الخارجي أن يحضر كذلك الاجتماعات غير العادية، إذا اقتضى الأمر ذلك.

تكون مدة تعيين المدقق الخارجي سنة واحدة اعتباراً من تاريخ التعيين بناءً على توصيات لجنة التدقيق ومجلس الإدارة والموافقة عليها من قبل المساهمين في الجمعية العامة العادية. ويتعين أن يكون المدققين الخارجيين مستقلين عن الشركة بشكل تام وفعلي لضمان لممارسة مهامهما بموضوعية ونزاهة

التدقيق الداخلي:

قام مجلس الإدارة بإنشاء إدارة مستقلة للتدقيق الداخلي تتبع مباشرة إلى لجنة التدقيق بالإضافة إلى تعيين مكتب مهني ليقوم بمساعدة فريق عمل الإدارة على تنفيذ مهام التدقيق الداخلي على شركات المجموعة، تقوم الإدارة بإعداد خطة التدقيق الداخلي السنوية بناء على المخاطر واعتماده من قبل لجنة التدقيق والعمل على تنفيذها ورفع تقرير ربع سنوي إلى اللجنة يتضمن ملاحظات الإدارة والأثر والتوصيات وخطة التصحيح، وتقوم الإدارة بالمتابعة الدورية على خطط التصحيح للتحقق من تنفيذها.

الرقابة الشرعية:

تنبع أهمية الرقابة الشرعية من خصوصية العمل الإسلامي المتمثلة بحضور الجانب الشرعي في جميع أوجه عمل ونشاطات ومعاملات الشركة، كذلك في منح الأهمية اللازمة لمراجعة التزام الشركة في جميع عملياتها ومعاملاتها بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية مما يساهم في إشاعة مناخ من الثقة بين مساهمي الشركة والمتعاملين معها. تُعد الرقابة الشرعية جزءاً لا يتجزأ من نظام الرقابة الداخلية لدى بيوت، وتعمل وفقاً لسياسات الشركة. ويشمل نطاق عمل التدقيق الداخلي ووحدة الالتزام بالشركة فحص وتقييم مدى كفاية وفعالية نظام الرقابة الشرعية بهدف التأكد من ملائمة النظام القائم ومدى الالتزام به

وما إذا كان يوفر تأكيداً معقولاً بأن إدارة الشركة قد أدت مسؤولياتها تجاه ضمان تطبيق أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية وفقاً لما تقرره هيئة الرقابة الشرعية المتعاقد معها.

وتضمن الشركة استقلالية مهام الرقابة الشرعية من خلال تعيين مصدر خارجي كهيئة رقابة شرعية للشركة من العلماء المشهود لهم بالكفاءة والخبرة في مجال الشريعة الإسلامية وممن لهم باع في فقه المعاملات الإسلامية ترفع تقاريرها عن معاملات الشركة إلى الجمعية العامة للشركة بعد مراجعتها من قبل لجنة التدقيق ومجلس إدارة الشركة.

المطابقة والالتزام:

تعد الالتزام بالأنظمة والمعايير والتعليمات والقوانين أحد أهم أسس وعوامل نجاح الشركة ويحافظ على سمعتها ومصداقيتها وعلى مصالح المساهمين وأصحاب المصالح، كما يعد الالتزام مسؤولية شاملة ومتعددة الجوانب وتقع على جميع الأطراف في الشركة بدءاً من مجلس الإدارة والإدارة العليا وانتهاء بجميع الموظفين كل حسب صلاحياته والمهام المنوطة به. وإيماناً من مجلس إدارة الشركة بأهمية الالتزام فقد قام بإنشاء إدارة مستقلة للالتزام تتبع بصورة مباشرة للرئيس التنفيذي وتقوم برفع تقاريرها إليه وإلى مجلس الإدارة بصورة دورية.

إدارة المخاطر:

تعد إدارة المخاطر هي جزء أساسي في عملية الرقابة والإدارة الاستراتيجية لدى بيوت. وهي عبارة عن الإجراءات التي يتبعها مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بشكل منظم للتعرف على ومعالجة ومواجهة المخاطر المصاحبة لأنشطة الشركة المختلفة من خلال فهم العوامل الإيجابية والسلبية المحتملة لكافة الأحداث والمؤثرات والعوامل التي قد تؤثر على نشاط الشركة والتعامل بطريقة منهجية مع كافة المخاطر التي تحيط بنشاطاتها لتحديد نوع وحجم المخاطر التي قد تواجهها وتحديد أسلوب تفاديها أو مواجهتها أو الحد منها والعمل على المحافظة على مستوى المخاطر في إطار النسب المقبولة في مقابل المنافع المتوقعة وقد قام مجلس الإدارة باعتماد نزعة المخاطر لدى الشركة وتحديد إطار عمل إدارة المخاطر ومتابعة تقارير إدارة المخاطر بصورة دورية.

حماية البيانات والأمن السيرياني:

في إطار التوجه الاستراتيجي للشركة نحو التحول الرقمي وتعزيز البنية التقنية، تولي الإدارة أهمية متزايدة لمخاطر الأمن السيرياني وحماية بيانات العملاء والموظفين باعتبارها أحد المحاور الرئيسية ضمن منظومة الحوكمة وإدارة المخاطر. ولضمان إدارة هذه المخاطر بكفاءة وفعالية، تعتمد الشركة مجموعة من الضوابط والإجراءات التنظيمية تشمل ما يلي:
الحوكمة: يتولى مدير إدارة تقنية المعلومات مسؤولية الإشراف على إطار أمن المعلومات ومتابعة تطبيق السياسات والإجراءات ذات الصلة، مع رفع تقارير دورية إلى الإدارة العليا.

السياسات والإجراءات: تطبق الشركة سياسة متكاملة لحماية البيانات وأمن المعلومات بما يتوافق مع متطلبات الهيئة العامة للاتصالات وتقنية المعلومات (CITRA) وأفضل الممارسات المعتمدة.

التوعية والتدريب: تحرص الشركة على تعزيز الوعي الأمني لدى موظفيها، حيث يتلقى ما نسبته [100] % من موظفي تكنولوجيا المعلومات برامج تدريب سنوية متخصصة في أمن المعلومات والوقاية من المخاطر السيبرانية بالإضافة إلى نشرات التوعية لكافة موظفي الشركة.

إدارة الحوادث: لم تسجل الشركة أي حالات مؤكدة لتسريب البيانات أو اختراقات جوهريّة خلال عام 2025، مع استمرار تطبيق آليات الرصد والاستجابة للحوادث الأمنية.

الاعتمادات والشهادات: حصلت الشركة بنجاح على شهادة ISO 27001 الخاصة بنظم إدارة أمن المعلومات والتي تعكس مدة التزام الشركة بأعلى معايير نظم المعلومات.

5. التزام الشركة بالعقود المبرمة مع أصحاب المصالح والتي تضمن حصول أي طرف على التعويضات الملائمة والمناسبة وفقاً لما تنص عليه تلك التعاقدات وبما يتماشى مع القوانين المنظمة.

6. وضع أدلة سياسات وإجراءات تنظم العلاقة مع كل نوع من أصحاب المصالح وآلية المحافظة على سرية المعلومات المتعلقة بهم وذلك من خلال الإدارات المعنية.

7. وضع آليات محددة لحماية حقوق أصحاب المصالح وفقاً لما تنص عليه التعاقدات والسياسات التشغيلية للشركة وتتمثل تلك الحماية من خلال عدة آليات منها على سبيل المثال وليس الحصر:



البنوك و الجهات التمويلية

تحرص الشركة على المصادقية في التعامل مع البنوك الدائنة والالتزام بالشروط التعاقدية مع ضمان كافة الحقوق المادية بما يتوافق مع القوانين والتعاقدات وكذلك إتاحة الفرصة للبنوك المتعاملة مع الشركة الاطلاع على البيانات المالية للتعرف على المركز المالي والإفصاحات وسياسة الشفافية مع الحفاظ على سرية المعلومات وإتباع سياسة الباب المفتوح لتلقي الشكاوى والاقتراحات من خلال والتواصل مع الإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة بصورة مباشرة.



الموردين

تحرص الشركة على الالتزام بالشروط التعاقدية مع موردي الشركة وضمان كافة الحقوق المادية والتقنية لموردي الشركة بما يتوافق مع القوانين والتعاقدات وكذلك إتاحة الفرصة لموردي الشركة للاطلاع على البيانات المالية والتعرف على المركز المالي للشركة من خلال البيانات المالية والإفصاحات المستمرة وسياسة الشفافية مع الحفاظ على سرية المعلومات وإتباع سياسة الباب المفتوح لتلقي الشكاوى والاقتراحات من خلال التواصل مع الإدارة التنفيذية للشركة بصورة مباشرة.



موظفي الشركة

تحرص الشركة على الالتزام بالقوانين المنظمة للعمال والشروط التعاقدية مع الموظفين، ووضع قواعد السلوك المهني، وضمان الرعاية الصحية لموظفي الشركة وضمان سياسة تعامل عادلة مع جميع الموظفين وتهيئة ظروف العمل الملائمة وتوفير فرص التطوير والترقيات.



العملاء

تحرص الشركة على الالتزام بالشروط التعاقدية مع عملاء الشركة، وضمان كافة الحقوق المادية لعملاء الشركة بما يتوافق مع القوانين والتعاقدات مع الحفاظ على سرية المعلومات وإتباع سياسة الباب المفتوح لتلقي الشكاوى والاقتراحات والاستفسارات والتواصل مع الإدارة التنفيذية للشركة بصورة مباشرة. وفي هذا السياق ثولي شركة بيوت القابضة اهتماماً بالغاً بقياس مستوى رضا عملائها وتتبع مدى تحقيق أهدافها الاستراتيجية، إيماناً راسخاً بأن التميز في تجربة العميل والانضباط في التنفيذ ركيزتان لا غنى عنهما لتحقيق النمو المستدام وخلق القيمة طويلة الأجل.



أعضاء مجلس الإدارة

قامت الشركة بوضع سياسات واضحة لمهام ومسؤوليات وصلاحيات أعضاء المجلس وتحديد مسؤولية أعضاء المجلس تجاه المساهمين وأصحاب المصالح وفقاً لما تنص عليه القوانين مع وضع سياسة عادلة تضمن عدم تضارب المصالح وفصل الصلاحيات وضمان أحقية أعضاء المجلس في حرية التعبير والاعتراض والتصويت وكذلك أحقية أعضاء المجلس في الحصول على كافة البيانات والمعلومات اللازمة لأداء المهام المنوطة بهم وبما يحقق لهم رؤية واضحة لاتخاذ القرارات.



الجهات الرقابية

تحرص الشركة على الالتزام بكافة التعليمات والقوانين الصادرة عن مختلف الجهات الرقابية والحفاظ على علاقات جيدة ومستمرة مع الجهات الرقابية لضمان التطبيق الفعال للتعليمات بالإضافة إلى الالتزام بتقديم التقارير والمتطلبات الرقابية في التوقيت المحدد لها وفقاً لما تنص عليه التعليمات

وتحرص الشركة على إتباع سياسة الباب المفتوح مع كافة أصحاب المصالح والعمل على تشجيعهم لتقديم مقترحاتهم بشأن أنشطة الشركة أو أية استفسارات لديهم بالإضافة إلى إطاعتهم علماً من خلال الإفصاحات المستمرة بكافة التغيرات والمستجدات المؤثرة على أعمال الشركة وفقاً للسياسات المعتمدة



الوصول الغير مصرح به للبيانات

0 حوادث

انتهاك خصوصية البيانات

0 حوادث

عدم الامتثال للقوانين واللوائح

0 حوادث

الاعتراف بحقوق أصحاب المصالح وحمايتهم

أصحاب المصالح هم مجموعة الأفراد والمؤسسات التي تؤثر وتتأثر بالأعمال والقرارات التي تتخذها الشركة. وتتمثل في جميع الأطراف من ذوي العلاقة بالشركة مثل أعضاء المجلس والمديرين والموظفين والعمال والموردين والعملاء والبنوك ومراقبي حسابات، وأية جهات أخرى قد تتأثر بأعمال الشركة. وقد قامت الشركة بضمان حقوق أصحاب المصالح من خلال آليات محددة تتمثل في:

1. توفير المعلومات وفرص الاطلاع عليها بأسلوب دوري وفي التوقيت المناسب من خلال البيانات المالية الدورية والإفصاحات المستمرة وإتباع سياسة الشفافية.

2. تطوير آليات مشاركة العاملين في تحسين الأداء من خلال التقييم والتطوير المستمر للأداء.

3. السماح لذوي المصالح من الأفراد والجهات التي تمثلهم بالاتصال بحرية بمجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية للتعبير عن مخاوفهم تجاه أية تصرفات غير قانونية بما لا يؤدي إلى المساس بحقوقهم أو الانتقاص منها إذا ما فعلوا ذلك.

4. معاملة كافة أعضاء المجلس والأطراف ذوي العلاقة بذات الشروط التي تطبقها الشركة مع الأطراف المختلفة من أصحاب المصالح دون أي تمييز أو شروط تفضيلية.

6. المسؤولية الاجتماعية

تعد المسؤولية الاجتماعية جزءاً لا يتجزأ من قيم الشركة. حيث تؤمن إدارة الشركة بأن المسؤولية الاجتماعية لم تعد مسألة تطوع لمساعدة المجتمع المحلي؛ ولكنها، تعد ركيزة أساسية للمساعدة في بناء المجتمع بدولة الكويت، وتهدف بيوت إلى العمل في ظل نموذج أعمال مستدام يخلق قيمة من خلال بناء علاقات عميقة وواسعة وطويلة الأمد مع عملاء الشركة والأشخاص الآخرين في المجتمع المحلي.

تعمل الشركة على التصرف بشكل أخلاقي والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع الكويتي بشكل عام والعالمين في الشركة بشكل خاص. وذلك من خلال تحسين الظروف المعيشية والاجتماعية والاقتصادية للقوى العاملة وأسرها، بالإضافة إلى المجتمع الكويتي بأسره، والمساهمة في تقليل معدلات البطالة والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة.

تدرك بيوت أهمية مسؤولياتها الاجتماعية وتعطي أهمية وقيمة لمثل هذه العملية وتعتقد أن ذلك سينعكس إيجاباً على عملية تطوير الشركة وتقديمها، وبالتالي زيادة ربحيتها وسمعتها، لذا تلتزم بمواءمة قيم أعمالها واستراتيجيتها مع الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية مع تضمين ممارسات الأعمال المسؤولة والأخلاقية في كل نشاط تقوم به الشركة، وتم بناء أهداف المسؤولية الاجتماعية لدى الشركة على عدد من مبادئ الاستدامة وفقاً لما يلي:

المبادرات والمساهمات المجتمعية

تسعى بيوت لترسيخ ثقافة العمل التطوعي، وتوفير العديد من مبادرات التطوع الهادفة، وتتيح للموظفين وأفراد المجتمع المشاركة فيها. وشهد عام 2025 زيادة في عدد المتطوعين بفضل الجهود التي بذلتها إدارات الموارد البشرية والتسويق في الشركة، وبلغ حجم إنفاق الشركة خلال العام 2025 على المبادرات والمساهمات المجتمعية مبلغ 24238 دينار كويتي تقريباً بزيادة بلغت 246% عن العام 2024.

تفاصيل الإنفاق حسب السنة

Y 2025
24,238 KD

Y 2024
7,000 KD

Y 2023
0 KD



بلغ إجمالي الإنفاق المجتمعي في عام 2025
24,238 KD
بنمو 246% مقارنة بعام 2024



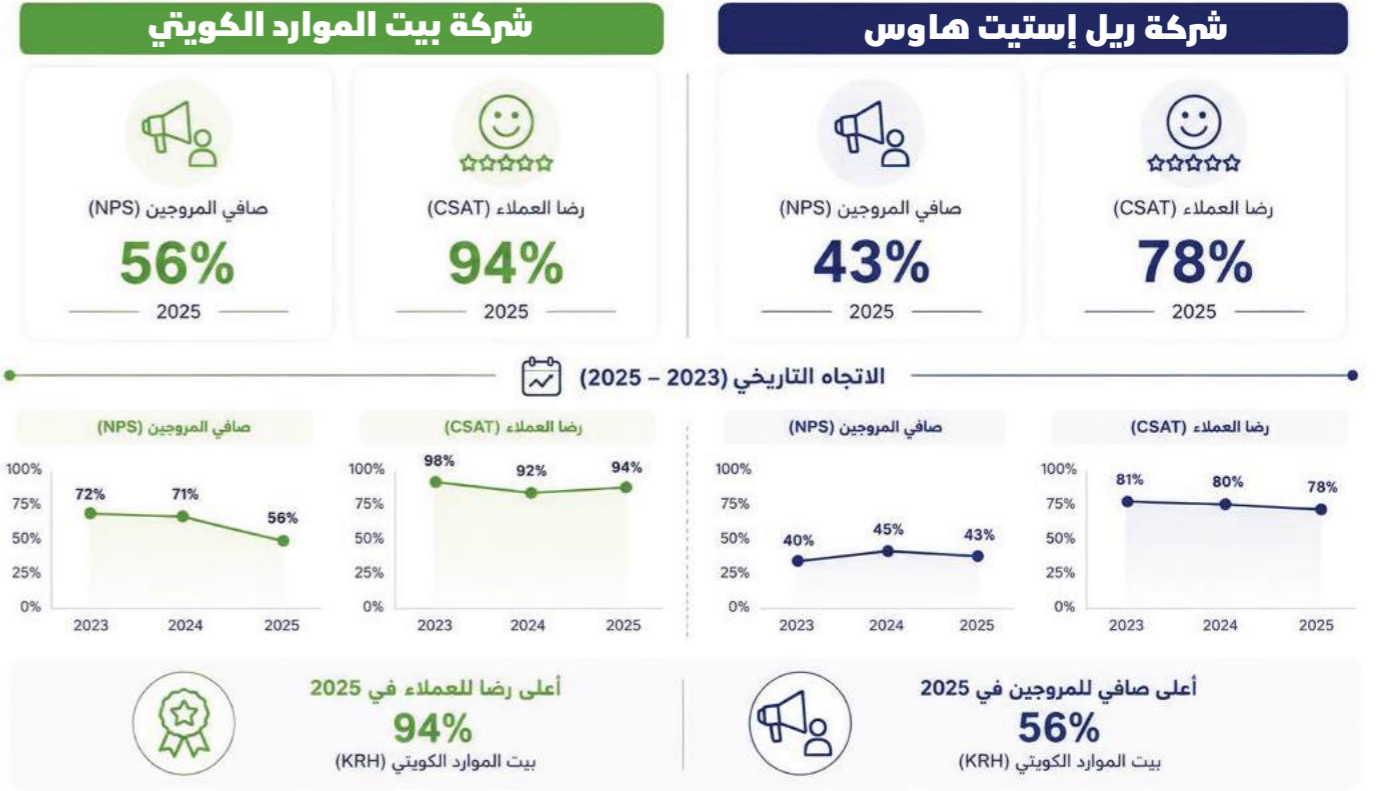
يعكس هذا النمو التزام شركة بيوت
بدعم المبادرات المجتمعية والمساهمة
في تحقيق أثر إيجابي ومستدام.



وتؤكد الشركة التزامها باستمرارية قياس هذه المؤشرات وتطويرها سنوياً، بوصفها أدوات حوكمة فاعلة تُمكن الإدارة العليا ومجلس الإدارة من الاطلاع على الأداء الحقيقي للشركتين التابعتين وتوجيه قرارات التحسين المستمر بمنهجية مبنية على البيانات.

وتعتمد الشركة في قياس رضا العملاء مؤشرين دوليين معتمدين: مؤشر صافي المروجين (NPS) الذي يعكس مدى استعداد العملاء للتوصية بخدمات الشركة لغيرهم، ومؤشر رضا العملاء (CSAT) الذي يقيس مستوى الرضا الفعلي عن الخدمة المقدمة. وفيما يخص شركة بيت الموارد الكويتي، حافظت على مستوى رضا مرتفع بلغ 94% في مؤشر CSAT لعام 2025، فيما سجل مؤشر NPS 56% للعام ذاته. أما شركة ريل إستيت هاوس، فقد حققت مؤشر رضا عملاء بلغ 78% في CSAT، ومؤشر NPS عند 43% لعام 2025.

مؤشرات رضا العملاء





تجديد الجسر

في إطار التزامنا بالمسؤولية الاجتماعية وتعزيز المشاركة المجتمعية، قمنا برعاية التجديد الكامل لأحد الجسور على الطريق الدائري الخامس بالتعاون مع شركة بو جراج. وقد انطلقت المبادرة بحملة تنظيف مجتمعية تمت خلالها دعوة المتطوعين للمساهمة في تهيئة الموقع قبل بدء أعمال التجديد. وتستمر أعمال التطوير حالياً، بما يعكس حرصنا على الإسهام في تحسين المرافق العامة والارتقاء بجودة المشهد الحضري في دولة الكويت.

رؤية شارك

في إطار التزامنا بالمسؤولية الاجتماعية، تأتي رعايتنا لمبادرة المسؤولية الاجتماعية في الجامعة الأمريكية في الكويت (AUK)، بالتعاون مع The Shark Vision، ودعماً لريادة الأعمال وتعليماً للمواهب الشابة. ونهدف هذه المبادرة إلى تمكين الطلبة وتشجيع الابتكار وإلهام الجيل القادم من قادة المستقبل في دولة الكويت.



موظفونا

موظفو الشركة هم الركيزة الأساسية لتطوير واستمرارية الأعمال وتعمل الشركة على المحافظة على سلامة موظفيها وموجوداتها والمجتمعات المحيطة بها، وترسيخ ثقافة التعلم المستمر بين الموظفين، وتعزيز التنوع والشمولية في مكان العمل والذي يعد من العوامل الجوهرية التي تساهم في تمكينها من دعم مكانتها وتحقيق النجاح الدائم.

تسعى الشركة إلى توفير بيئة عمل آمنة للموظفين، ومنحهم أفضل الفرص للحصول على التدريب والتعليم المناسبين وتحقيق التطور، بهدف الارتقاء في حياتهم المهنية ودعم بناء مستقبلهم. وتهدف الشركة كذلك إلى زيادة نسبة الموظفين في الشركة، وتعزيز ثقافة عمل تتيح لكافة الموظفين تحقيق النجاح.

وتسترشد الشركة بمبادئ حقوق الإنسان المعترف بها عالمياً، وتهدف إلى إيجاد بيئة عمل قائمة على مبادئ الاحترام والإنتاجية، وتتواصل الشركة مع موظفيها عبر مجموعة متنوعة من قنوات التواصل، ولديها إجراءات رسمية لتقديم التظلمات تشرف عليها إدارة الموارد البشرية.

وفي سبيل الارتقاء بممارسات المساواة والشمولية في الشركة تعمل بيوت على استقطاب الكفاءات المتنوعة، وتعزيز المساواة في المناصب القيادية، وإيجاد مكان عمل يتسم بالشمولية، وجعل المساواة والشمولية من ضمن أولوياتها وعوامل التمكين لديها.

فيما يلي أبرز إحصائيات موظفي الشركة خلال العام 2025

تسعى الشركة إلى توفير فرص متكافئة للتوظيف والتطوير المهني لجميع الأفراد، حيث يتم تقييم المتقدمين للوظائف على أساس الكفاءة والخبرة فقط. كما تعمل على تعزيز التوازن بين الجنسين في مختلف المستويات الوظيفية وقد بلغت نسبة تعيين الموظفين 14% من التعيينات الجديدة خلال العام 2025، وتشجع مشاركة المرأة في المناصب القيادية حيث بلغت نسبة النساء في المناصب القيادية 14.29% في عام 2025.

إضافة إلى ذلك تعمل الشركة على تعزيز عمليات التوظيف للعمالة الوطنية حيث بلغت نسبة العمالة الوطنية 17% خلال العام 2025، فيما يلي نبذة عن أبرز الإحصائيات خلال العام 2025:

نبذة عن البرامج والآليات المستخدمة والتي تساعد على إبراز جهود الشركة المبذولة في مجال العمل الاجتماعي

قامت شركة بيوت القابضة بتقديم العديد من الفعاليات والجهود المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية للشركة خلال العام 2025 ومنها على سبيل المثال وليس الحصر:



قتل - أعد الاستخدام - أعد التدوير

الشركة متعاقدة مع إحدى الشركات المتخصصة في إعادة تدوير النفايات حيث وضعت صناديق إعادة التدوير في مختلف مواقع مجموعتنا كجزء من التزامنا بالمسؤولية الاجتماعية للشركات وحماية البيئة. وتعد هذه المبادرة خطوة مهمة نحو الاستدامة، بما يؤكد مسؤوليتنا المشتركة تجاه البيئة.

حملة إفطار صائم من بيوت

أطلقت الشركة حملة «إفطار صائم» خلال شهر رمضان المبارك بهدف تقديم وجبات الإفطار للمحتاجين. وقد أسهمت الحملة في إيصال الدعم الغذائي لأكثر من ألف مستفيد، من خلال توزيع 2,000 صندوق طعام. وذلك من خلال فريق عمل من الموظفين المتطوعين، والذي كان له الدور الرئيس في نجاح هذه المبادرة وتحقيق أثرها الإيجابي في المجتمع.



حملة تنظيف الجزيرة

في إطار جهودنا للمسؤولية الاجتماعية لدينا، قام فريقنا بزيارة جزيرة أم المرادم في الكويت للمشاركة في حملة تنظيف بيئية تهدف إلى الحفاظ على الشواطئ، وحماية الحياة البحرية، والمساهمة في صون نظافة إحدى الجزر الكويتية الجميلة وتعزيز استدامتها للأجيال القادمة.



رعاية فعالية Rush Road سباق الطريق السريع

نحن نفخر برعايتنا لفعالية "Road Rush"، الحدث الرياضي الوحيد المخصص للنساء في الكويت، والذي يهدف إلى تعزيز اللياقة البدنية وتمكين المرأة وتشجيع المشاركة المجتمعية. وتأتي هذه الرعاية تأكيداً لالتزامنا بدعم نمط حياة صحي ونشط، وتوسيع فرص مشاركة النساء في الأنشطة الرياضية بما يساهم في ترسيخ ثقافة العافية والحضور الإيجابي للمرأة في المجتمع.

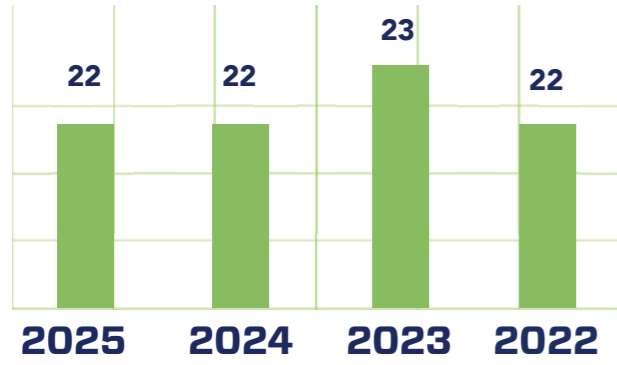


مبادرة سايبير شني الكويت

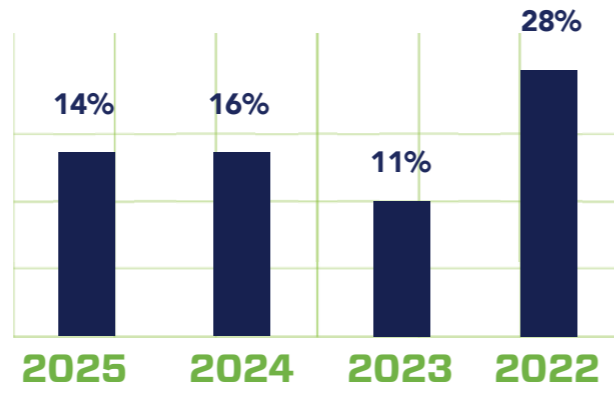
كجزء من التزامنا بالشمولية وتطوير المواهب، قامت شركة بيوت القابضة برعاية مبادرة CyberSHE الكويت كراعٍ فني، دعماً للجهود الهادفة إلى دمج الجنسين وتوسيع مشاركة المرأة في مجال الأمن السيبراني. ومن خلال هذا التعاون، ساهمنا في توفير المنح الدراسية وفرض الإرشاد والتوجيه والتجارب العملية والتعليمية بما يدعم تمكين المرأة في قطاع التكنولوجيا وإعداد جيل من القيادات النسائية المستقبلية في هذا المجال الحيوي.



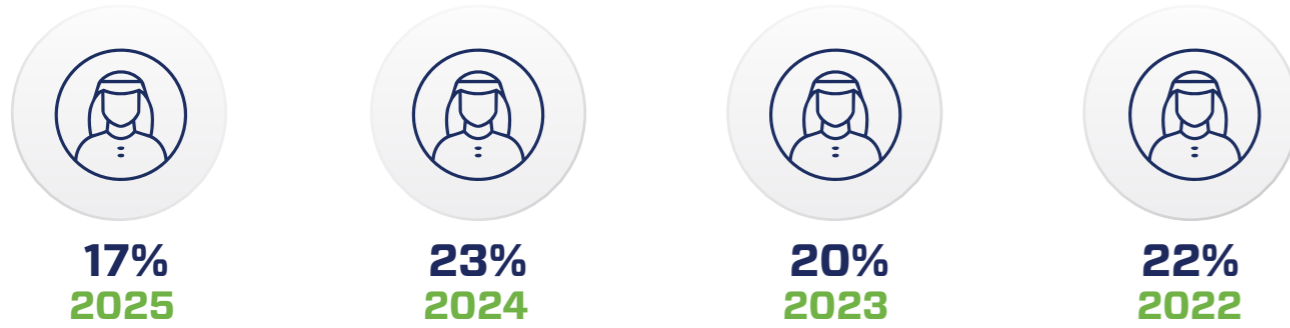
عدد الجنسيات من إجمالي عدد الموظفين



نسبة الموظفين إجمالي التعيينات



نسبة العمالة الوطنية من إجمالي عدد الموظفين



17%
2025

23%
2024

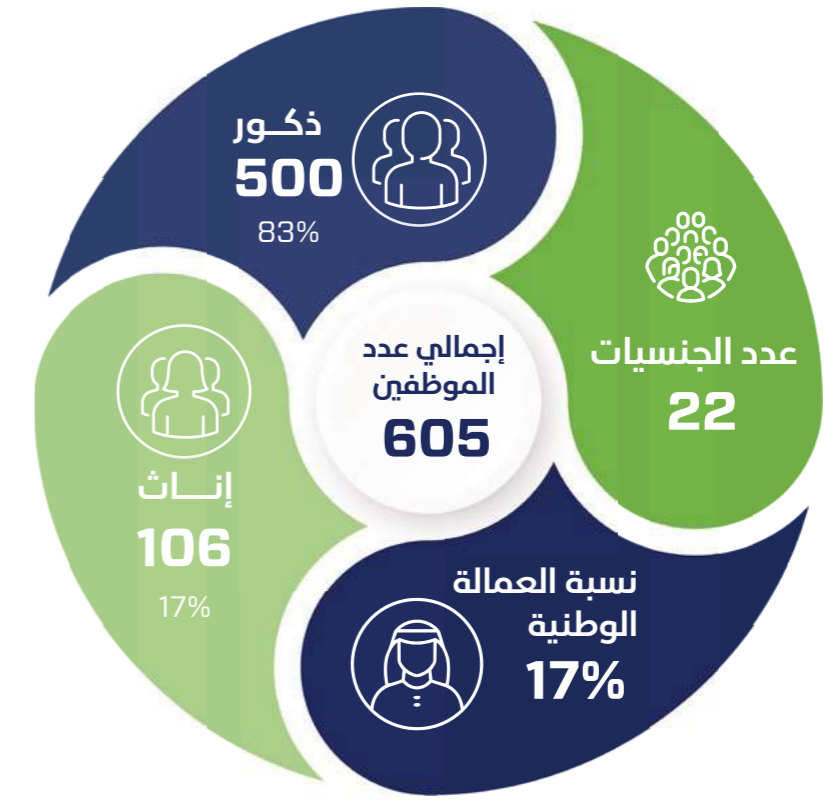
20%
2023

22%
2022

2025 2024 2023 2022

عدد العمالة الوطنية

2024 150 الأعلى
2025 103 الأدنى
128.2 المتوسط



إجمالي عدد الموظفين حتى 31 ديسمبر 2025



الموظفات في المناصب القيادية



الاستعداد لحالات الطوارئ

تحرص الشركة على تبني نهج استباقي وشامل في الاستعداد لمختلف حالات الطوارئ، بهدف حماية موظفيها وضمان استمرارية أعمالها، حيث تم وضع خطة شاملة لإدارة الأزمات تتضمن آليات واضحة للتواصل الفعال أثناء الطوارئ، وتتضمن الخطة تحديد فريق التعامل مع الطوارئ ودور كل منهم والإجراءات المتخذة للتعامل والحد من المخاطر، كما تحرص الشركة على وجود نظم إنذار مبكر وأجهزة سلامة مطابقة لأعلى المعايير الدولية. يتم تحديث خطة الطوارئ بانتظام وفقاً لأحدث المخاطر المحتملة إضافة إلى ذلك تلتزم الشركة بتوفير قنوات تواصل بديلة لضمان استمرار العمليات دون انقطاع.

التحول الرقمي

تولي الشركة أهمية استراتيجية للتحول الرقمي باعتباره ركيزة أساسية لتعزيز التنافسية وتحقيق النمو المستدام. وفي هذا الإطار، تعمل على تطوير بنيتها التكنولوجية ودمج التقنيات الحديثة في مختلف عملياتها التشغيلية والإدارية.

تركز الشركة على تحديث أنظمة تكنولوجيا المعلومات وتبني الحلول السحابية (Cloud Solutions) لتسهيل الوصول إلى البيانات وتحسين كفاءة الأداء. كما تسعى إلى أتمتة العمليات الداخلية باستخدام أحدث أدوات التحليل الذكي والذكاء الاصطناعي، بما يساهم في تقليل الأخطاء وتسريع الإنجاز.

وتعتمد استراتيجية التحول الرقمي على تمكين الموظفين من خلال التدريب المستمر ورفع مستوى مهاراتهم الرقمية، لضمان القدرة على التعامل مع التقنيات الجديدة بكفاءة وفعالية.

كما تهدف الشركة إلى تعزيز تجربة العملاء عبر القنوات الرقمية وتوفير خدمات مبتكرة وسريعة، مما يعزز من رضا العملاء ويدعم مكانتها التنافسية في السوق.

وقد قامت الشركة خلال العام 2025 بتنفيذ تدريبات مستمرة للموظفين والإدارة العليا حول استخدامات الذكاء الاصطناعي ودمج ضمن أعمال وبرامج الشركة.

ميثاق السلوك المهني والأخلاقي

قامت الشركة باعتماد ميثاق العمل المهني والأخلاقي والذي يعد مرجعاً أساسياً يوجه سلوك جميع موظفي الشركة وإدارتها، ويجسد التزامها الراسخ بالقيم المؤسسية والممارسات المسؤولة.

يهدف الميثاق إلى ترسيخ ثقافة عمل قائمة على النزاهة، الشفافية، المساءلة، والاحترام المتبادل، بما يعزز سمعة الشركة ويضمن استدامة نجاحها.

يلتزم جميع العاملين، بمختلف مستوياتهم الوظيفية، بتطبيق أعلى معايير الاحترافية والمصداقية في أداء مهامهم اليومية، والالتزام بالقوانين واللوائح المحلية والدولية ذات الصلة بمجال عمل الشركة. كما يحظر الميثاق أي شكل من أشكال الرشوة أو الفساد أو تضارب المصالح، ويؤكد على واجب الإفصاح عن أي تعارض محتمل.

ويركز الميثاق على حماية سرية المعلومات والحفاظ على أصول الشركة وممتلكاتها، واستخدامها بما يخدم أهدافها الاستراتيجية فقط. كما يشجع على توفير بيئة عمل آمنة وخالية من التمييز أو التحرش، ويعزز مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع الموظفين.

تلتزم الإدارة العليا بتوفير قنوات تظلم وإبلاغ سرية لحماية المبلغين عن المخالفات وضمان معالجتها بشفافية وعدالة. وبهذا، يمثل ميثاق العمل المهني والأخلاقي حجر الزاوية في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على القيم والمبادئ، ويعكس التزام الشركة الراسخ بالحوكمة والتنمية المستدامة.

التظلمات

تتيح الشركة لجميع موظفيها وزائريها وأصحاب المصلحة قنوات واضحة وسرية لتقديم الشكاوى أو التظلمات المتعلقة ببيئة العمل، أو أساليب الإدارة، أو أي ممارسات غير عادلة، أو مخالفات للقوانين والسياسات الداخلية.

تعهد الإدارة العليا بأن تتم دراسة جميع التظلمات بموضوعية وحياد تام من خلال لجان مختصة أو فرق عمل معنية، مع ضمان عدم تعرض مقدم التظلم لأي شكل من أشكال الانتقام أو التمييز.

يتم توثيق جميع الشكاوى والتظلمات والتحقيقات المرتبطة بها وحفظها وفقاً لإجراءات الرقابة الداخلية وسياسات حماية البيانات، مع الالتزام بمبدأ السرية التامة.

تضع الشركة إطاراً زمنياً محدداً للرد واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة، وتلتزم بإبلاغ مقدم التظلم بمراحل سير التحقيق ونتائجه وفق ما تسمح به القوانين واللوائح.

كما يتم مراجعة آلية التظلمات بشكل دوري لضمان كفاءتها وتحسينها بما يتوافق مع أفضل الممارسات الدولية وأحدث المتطلبات التنظيمية. ولم يتم استلام أية تظلمات أو شكاوى خلال العام 2025.

المساواة

تؤمن الشركة بأن المساواة مبدأ أساسي لنجاحها واستدامة أعمالها، إذ تعترف تكافؤ الفرص واحترام التنوع من القيم الجوهرية التي تدعم بيئة عمل صحية وإيجابية. وتلتزم الإدارة العليا بترسيخ هذا المبدأ في

جميع سياساتها وممارساتها، لضمان معاملة منصفة وعادلة لكل الموظفين دون أي تمييز على أساس الجنس، أو العرق، أو الدين، أو الجنسية، أو الخلفية الاجتماعية وقد بلغ عدد جنسيات العاملين في الشركة 22 جنسية خلال العام 2025 وفقاً للتوزيع التالي:



وتولي الشركة أهمية خاصة إلى تهيئة بيئة عمل شاملة وآمنة تتيح لجميع الموظفين التعبير عن آرائهم والمشاركة في صنع القرار، مع ضمان احترام وجهات النظر المختلفة. كما يتم تنظيم فعاليات دورية لتعزيز ثقافة قبول الآخر ونبذ التمييز.

كما تلتزم الشركة بمراجعة سياساتها الداخلية وإجراءاتها بشكل دوري لضمان استمرارية الامتثال لأفضل الممارسات العالمية في مجال المساواة، بما يعزز من سمعتها كمؤسسة مسؤولة تدعم العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

التدريب

تولي الشركة أهمية استراتيجية لتطوير مهارات موظفيها ورفع كفاءاتهم من خلال برامج تدريب شاملة ومستمرة تهدف إلى تعزيز الأداء وتحقيق التميز.

وترى الإدارة العليا أن الاستثمار في رأس المال البشري هو أحد أهم عوامل استدامة النجاح والنمو طويل الأمد. تغطي برامج التدريب جميع المستويات الوظيفية، بدءاً من البرامج التمهيدية للموظفين الجدد لتعريفهم بثقافة الشركة وقيمها وأهدافها، وصولاً إلى برامج التطوير المتقدمة للقيادات التنفيذية

بهدف صقل مهارات القيادة والإدارة الاستراتيجية. تتنوع البرامج لتشمل:

- **التدريب الفني والتقني لمواكبة أحدث التقنيات والمتغيرات في مجالات العمل.**
- **برامج المهارات الإدارية والقيادية لتعزيز قدرات اتخاذ القرار، التخطيط، وإدارة الفرق.**
- **التدريب على القيم المؤسسية والأخلاقيات المهنية لضمان الالتزام بالمعايير الأخلاقية وأفضل ممارسات الحوكمة.**

كما تعتمد الشركة على مزيج من الأساليب الحديثة في التدريب، مثل ورش العمل التفاعلية، التدريب عبر الإنترنت (E-Learning)، والبرامج المشتركة مع جهات تدريبية محلية ودولية. تقوم الشركة أيضاً بتقييم أثر التدريب بشكل دوري عبر قياس التطور في الأداء الفردي والجماعي، بما يضمن عائداً فعلياً من الاستثمار في الموارد البشرية. ومن خلال هذه الجهود، تقوم الشركة بتهيئة بيئة عمل قائمة على التعلم المستمر وتنمية المهارات، بما يدعم الابتكار، ويرفع مستوى رضا الموظفين، ويعزز القدرة التنافسية للشركة وفيما يلي نبذة عن التدريبات المقدمة خلال العام 2025:



رفع مستوى الرفاهية في العمل

إن التزام بيوت بتطبيق برامج العناية الصحية وتعزيز رفاهية الموظفين ليس مجرد مبادرة مؤقتة، بل هو جزء من استراتيجية متكاملة تهدف إلى بناء بيئة عمل مستدامة قائمة على الاهتمام بالعنصر البشري كأولوية قصوى. فنحن نؤمن أن الموظف هو حجر الأساس في نجاح الشركة وقد بلغت نسبة معدل دوران العمالة 3% خلال العام 2025 مما يعكس استقرار وكفاءة بيئة العمل وارتفاع مستوى الولاء للشركة.

المرونة في ساعات وأماكن العمل

ترسخ الشركة ثقافة العمل المرنة من خلال منظومة متكاملة تتيح للموظفين إدارة أوقاتهم وفق متطلبات أدوارهم الوظيفية، مع إمكانية العمل عن بُعد في الحالات المحددة استناداً إلى سياسات رسمية معتمدة. يعكس هذا النهج إيماناً راسخاً بأن تحقيق التوازن بين المتطلبات المهنية والحياة الشخصية ركيزة أساسية لاستدامة الأداء ورفع مستويات الإنتاجية.

التأمين الصحي الشامل

تضمن الشركة لجميع موظفيها وذويهم الحصول على رعاية صحية شاملة ومتكاملة، من خلال برنامج تأمين طبي يغطي طيفاً واسعاً من الخدمات الصحية يشمل العلاج الشفائي، والرعاية الطارئة، والأدوية الموصوفة. يعكس هذا الاستثمار التزام الشركة الراسخ بصون صحة موظفيها وتأمين استقرارهم المعيشي، بوصفه شرطاً جوهرياً للأداء المتميز والالتزام المؤسسي.

المرافق الترفيهية والرياضية

تدرج الشركة الصحة البدنية والنفسية للموظفين ضمن أولوياتها الاستراتيجية، وذلك من خلال توفير اشتراكات في المرافق الرياضية والصحية، وتنظيم فعاليات وأنشطة بدنية وترفيهية دورية. تسهم هذه المبادرات في تعزيز التواصل المؤسسي وترسيخ روح الفريق، فضلاً عن بناء ثقافة عمل قائمة على الحيوية والتوازن الإنساني.

برامج التحفيز والمكافآت

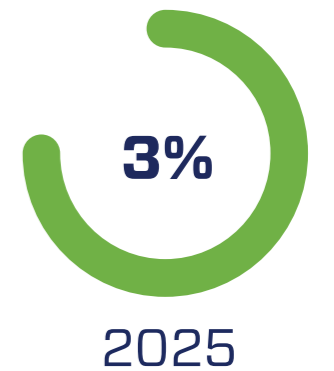
تعتمد الشركة منظومة تحفيزية متكاملة ومعايير أداء واضحة وشفافة، تربط المكافأة مباشرة بالإنجاز الفردي والجماعي. تضم هذه المنظومة حوافز مالية تنافسية إلى جانب مكافآت معنوية مُصممة لترسيخ ثقافة التقدير. تهدف الشركة من خلال هذه المنظومة إلى استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها، ودفع الأداء نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة عالية.

تعزيز أنماط التغذية الصحية

تنتهج الشركة سياسة استباقية لتعزيز الصحة التغذوية لموظفيها، وذلك عبر شراكات استراتيجية مع مزودي خدمات غذائية متخصصة تتيح خصومات وعروضاً حصرية على الأغذية المتوازنة. تعكس هذه المبادرة قناعة راسخة بأن الاستدامة الصحية للموظف تنعكس إيجاباً على حضوره الذهني وجودة مخرجاته، وتسهم في بناء بيئة عمل أكثر حيوية وصحة.



نسبة معدل دوران الموظفين



الإنجازات في مجال الصحة والسلامة 2025

سجلت الشركة أداء استثنائياً في مجال الصحة والسلامة المهنية خلال عام 2025 بتحقيق صفر حوادث في جميع المؤشرات.



الصحة والسلامة المهنية

تولي شركة بيوت القابضة أولوية قصوى لسلامة موظفيها وصحتهم المهنية، وقد جاءت نتائج عام 2025 تعبيراً صادقاً عن عمق هذا الالتزام؛ إذ سجلت الشركة صفراً في جميع مؤشرات الحوادث الرئيسية، شاملةً: الحوادث المميتة، والإصابات المهنية المرتبطة بالعمل، وانتهاكات معايير الصحة والسلامة، والإخفاقات في الامتثال للمتطلبات التنظيمية. ويعكس هذا السجل النظيف فاعلية منظومة إدارة المخاطر المعتمدة في الشركة وانضباط تطبيقها على أرض الواقع. وتعزيزاً لهذا الأداء، أتم خمسة موظفين برامج تدريبية متخصصة وفق معايير المنظمة الدولية للسلامة والصحة المهنية (OSHA)، وحصلوا على شهادات اعتماد دولية معتمدة، في إطار التزام الشركة المستمر ببناء كفاءات وقائية حقيقية لا مجرد الامتثال الشكلي للمتطلبات.

بيئة عمل ملهمة ومحفزة

تولي الشركة اهتماماً بالغاً بتصميم بيئة عمل متكاملة تجمع بين الحدائق والراحة، وتنعكس إيجاباً على التجربة اليومية للموظف. تشمل هذه البيئة فضاءات عمل فضاءة وفق أفضل المعايير، ومساحات مخصصة للاسترخاء والتجديد الذهني، وعناصر طبيعية تعزز الشعور بالهدوء والالتزام. يُجسد هذا التصميم إيماناً عميقاً بأن جودة البيئة المادية ليست رفاهية، بل ضرورة تُغذي الإبداع، وتصون الرفاه النفسي، وتُعطي من مستوى الولاء والالتزام المؤسسي.

دعم وتطوير الرياضة

تقوم بيوت بالاضطلاع بدور مهم في تشجيع الرياضة وتعزيز الرفاه ونمط العيش الصحي وتطوير موظفي الشركة للحفاظ على مستوى صحة جيدة حيث قامت بتنظيم دورات ومسابقات رياضية في كرة القدم بين كافة شركات المجموعة خلال العام 2025 ومكافأة الفرق الفائزة للعمل على تشجيع روح المبادرة والمنافسة الرياضية وتلبية شغف الموظفين بالنشاط الرياضي.



ماراثون الخليج

شاركت شركة بيوت في ماراثون الخليج 2025، في إطار دعمها للأنشطة الرياضية وتعزيز نمط الحياة الصحي بين الموظفين. وقد ساهمت هذه المشاركة في ترسيخ ثقافة العافية والنشاط البدني.

دورة كرة القدم لمجموعة بيوت نظمت شركة بيوت دوري كرة قدم داخلي بمشاركة فرق من مختلف الإدارات والشركات التابعة، بهدف تعزيز النشاط البدني وروح الفريق. وأسهمت هذه المبادرة في ترسيخ ثقافة العمل الجماعي وتحفيز التفاعل الإيجابي بين الموظفين خارج نطاق العمل الرسمي.



الأنشطة والفعاليات

تحرص الشركة على أن يكون موظفوها هم المحرك الأساسي لنجاحها واستدامتها، ومن هذا المنطلق تولي اهتمامًا كبيرًا بتعزيز بيئة العمل وتوفير مقومات الرفاهية الشاملة لهم. حيث تهتم بتنمية الجوانب النفسية والاجتماعية والصحية التي تعزز من رضا الموظف ورفع مستوى إنتاجيته وانتمائه إلى الشركة، حيث عمدت الشركة إلى إقامة ملتقيات ومناسبات اجتماعية خلال العام بما يعزز روح الفريق والألفة بين العاملين بالإضافة إلى تنظيم فعاليات لتكريم الموظفين المتميزين والاحتفاء بإنجازاتهم، بما يرفع من روح الحماس والانتماء فيما يلي نبذة عن بعض الفعاليات المقامة خلال العام:



فعالية الغبقة

نظمت شركة بيوت القابضة فعالية "غبقة بيوت" بمناسبة شهر رمضان المبارك، بهدف تعزيز الروابط الاجتماعية بين الموظفين في أجواء تعكس القيم الرمضانية الأصيلة. وقد ساهمت الفعالية في تعزيز روح الفريق والانتماء المؤسسي، من خلال توفير بيئة تفاعلية تجمع بين العمل والبعث الاجتماعي.

يوم التنوع الثقافي

نظمت شركة بيوت فعالية "يوم التنوع الثقافي" بهدف الاحتفاء بالتنوع الثقافي داخل بيئة العمل، حيث شارك الموظفون بعروض تعكس ثقافتهم المختلفة. وقد ساهمت الفعالية في تعزيز الشمولية والتفاهم المتبادل، بما يدعم بيئة عمل قائمة على الاحترام والتنوع.



الفحص الطبي لموظفي بيوت

نظمت الشركة برنامج الفحص الطبي الدوري لموظفيها، بهدف تعزيز الوعي الصحي والكشف المبكر عن أي مخاطر صحية. وتأتي هذه المبادرة ضمن جهود الشركة لدعم صحة ورفاه الموظفين.



يوم القريش في بيوت

احتفلت الشركة بيوم القريش، في إطار تعزيز الهوية الثقافية الكويتية داخل بيئة العمل. وأسهمت هذه المبادرة في نشر الوعي بالعادات والتقاليد المحلية، وتعزيز روح المشاركة بين الموظفين من مختلف الجنسيات.

الصلابة الذهنية آلية التعامل مع الضغوط والتحديات النفسية والمهنية

نظمت الشركة جلسة توعوية حول الصلابة الذهنية، هدفت إلى تمكين الموظفين من التعامل مع الضغوط المهنية والنفسية بفعالية. وقد ساهمت الجلسة في تعزيز المرونة النفسية وتحسين الأداء تحت الضغط.



مسابقة سين جيم لشركة بيوت

أقامت الشركة فعالية "بيوت سين جيم" كأحد الأنشطة التفاعلية الهادفة إلى تعزيز التواصل بين الموظفين من خلال أسلوب ترفيهي قائم على الأسئلة والأجوبة. وقد ساهمت هذه الفعالية في تحفيز روح المنافسة الإيجابية وتنمية مهارات التفكير السريع والعمل الجماعي.

الإنفاق للأنشطة والفعاليات

2023	2024	2025	المبادرة
11,566	18,082	15,536	سرطان الثدي
			يوم التنوع الثقافي
			دوري كرة القدم
			فعالية الغبقة
			الأسبوع الأخضر
			ماراثون بنك الخليج
			يوم المرأة العالمي
			يوم الأطفال
			عيد الأم
			القريش
			زيارة موقع المطلاع
			إفطار رمضان
			فحص العيون
			العمرة
			بلاستيشن
			الفحص الطبي
			الصحة النفسية
11,566	18,082	15,536	الإجمالي الكلي

فعالية الأولمبياد المؤسسية

شاركت شركة بيوت في فعالية "2025 Corporate Olympics"، التي تجمع المؤسسات في منافسات تفاعلية تهدف إلى تطوير مهارات القيادة والعمل الجماعي. وقد أتاحت هذه المشاركة فرصة لتعزيز قدرات الموظفين في بيئة تنافسية محفزة.



التوعية بسرطان الثدي

أطلقت شركة بيوت حملة توعية بسرطان الثدي، ركزت على أهمية الكشف المبكر ونشر الثقافة الصحية بين الموظفين. وأسهمت هذه المبادرة في تعزيز الوعي الصحي ودعم بيئة عمل مسؤولة.



حقوق الإنسان

تولي الشركة أهمية قصوى لمبدأ احترام حقوق الإنسان باعتباره حجر الأساس في كافة أعمالها وأنشطتها. وتعمل الشركة وفقاً للمعايير والمواثيق الدولية المعترف بها، مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO)، المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UN Global Compact) حيث قامت الشركة باتخاذ الإجراءات التالية:

- دمج مبادئ حقوق الإنسان في السياسات الداخلية، بما في ذلك: سياسات العمل اللائق، الصحة والسلامة المهنية، عدم التمييز، عدم التسامح مع العمل الجبري أو عمالة الأطفال، وحماية الخصوصية والبيانات.
- اعتماد مدونة سلوك وأخلاقيات مهنية تلزم جميع الموظفين والمقاولين والشركاء بضرورة الالتزام بأعلى معايير النزاهة واحترام حقوق الآخرين.
- تم إعداد آليات واضحة للتظلم والشكاوى تتيح للعمال والموظفين التعبير عن مخاوفهم بسرية تامة وضمن النظر فيها بعدالة وشفافية.
- يتم إجراء تفتيشات ومراجعات دورية داخلية وخارجية للتأكد من الالتزام بالمعايير الدولية لحقوق الإنسان. وتشمل هذه المراجعات مواقع المشاريع، مقر السكن العمالي، والمكاتب الإدارية.
- يتم تقييم أداء المقاولين والموردين من منظور التزامهم بحقوق الإنسان، مع وضع شروط تعاقدية ملزمة لضمان تطبيق هذه المبادئ على كافة سلاسل الإمداد.
- تقوم الشركة بتطبيق برامج تدريب وتوعية دورية لجميع الموظفين والمشرفين لتعزيز ثقافة احترام حقوق الإنسان وضمان تطبيقها في الممارسات اليومية.
- تعتمد الشركة مبدأ التحسين المستمر، حيث تتم مراجعة السياسات والإجراءات بشكل دوري لضمان توافيقها مع أحدث التوجهات الدولية والتغيرات في البيئة التشريعية.
- خلال الفترة المشمولة بتقرير الاستدامة لعام 2025، حافظت شركة بيوت القابضة وجميع شركاتها التابعة على سجل نظيف في مجال حقوق الإنسان وبيئة العمل؛ إذ لم تُسجَل أي حالات تتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان، أو العمل القسري، أو توظيف الأطفال. كما لم تُرد إلى الشركة أي شكاوى رسمية مرتبطة بهذه الانتهاكات، ولم يُقدَّم أي تظلم رسمي بشأن حوادث تمييز أو مضايقة في بيئة العمل على اختلاف أشكالها. ويأتي هذا الأداء انعكاساً طبيعياً لمنظومة القيم المؤسسية التي تتبناها الشركة، والقائمة على احترام الكرامة الإنسانية وحقون حقوق العاملين بوصفهما ركيزتين لا تقبلان المساومة في جميع عملياتها التشغيلية.

انتهاك حقوق الإنسان	العمل القسري	عمالة الأطفال
0	0	0



تدريب استخدام الذكاء الاصطناعي لتعزيز الإنتاجية

قدمت شركة بيوت سلسلة من الدورات التدريبية في مجال استخدام الذكاء الاصطناعي لرفع الإنتاجية، حيث ركزت على تطبيقات عملية لتحسين كفاءة العمل. وقد ساهمت هذه المبادرة في تعزيز القدرات الرقمية للموظفين.

ورشة عمل تعزيز القدرات القيادية

تم تصميم هذا البرنامج لكبار التنفيذيين (C-Level) والإدارة العليا، حيث يهدف إلى تعزيز القدرات القيادية من خلال تفاعل عميق متعدد المستويات، مع التركيز على القيادة الشخصية، والقيادة على مستوى العلاقات، والقيادة المؤسسية.



ورشة عمل تدريب على استخدام برامج الذكاء الاصطناعي

نظمت الشركة ورشة عمل حول Microsoft Copilot، بهدف تمكين الموظفين من استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لتعزيز الإنتاجية. وأسهمت الورشة في دعم التحول الرقمي داخل الشركة.



فعالية إفطار صائم

في إطار مسؤوليتها الاجتماعية، نفذت شركة بيوت مشروع إفطار رمضان، الذي استهدف دعم الفئات المستحقة خلال الشهر الفضيل. ويعكس هذا المشروع التزام الشركة بدورها المجتمعي وتعزيز قيم التكافل والتضامن.



7. الحفاظ على البيئة والحد من الانبعاثات الكربونية

إدارة الطاقة

تولي شركة بيوت القابضة اهتماماً متزايداً بإدارة استهلاك الطاقة في محفظتها العقارية، إيماناً بأن كفاءة استخدام الطاقة تمثل ركيزة أساسية للاستدامة البيئية وتعزيز الأداء التشغيلي. وتُفصح الشركة عن استهلاك الطاقة الكهربائية لعقاراتها وفق منهجية قياس منتظمة مستندة إلى فواتير وزارة الكهرباء والماء والطاقة المتجددة بدولة الكويت. بلغ إجمالي استهلاك الكهرباء في المحفظة العقارية لشركة بيوت القابضة خلال عام 2025 نحو 13,150,060 كيلوواط/ساعة موزعاً على سبعة عشر عقاراً في مختلف مناطق الكويت. وقد حققت الشركة خلال هذا العام تحسناً ملموساً في كفاءة استهلاك الطاقة، إذ انخفض الاستهلاك بنسبة 37.3% مقارنةً بعام 2024 الذي بلغ فيه الاستهلاك 20,987,470 كيلوواط/ساعة، وهو ما يعكس نهج المنظمة التشغيلية وفاعلية إجراءات الترشيد المُتبعة. وللمقارنة التاريخية، بلغ الاستهلاك عام 2023 نحو 9,874,567 كيلوواط/ساعة، علماً بأن بيانات تلك السنة جزئية لبعض العقارات. وتلتزم الشركة بمواصلة تطوير منظومة قياس الطاقة وتوسيع نطاق تغطيتها، وفيما يلي معدل استهلاك الطاقة بالمحفظة العقارية للشركة:



استخدام الطاقة الشمسية ومواد صديقة للبيئة

تحرص الشركة بالتنسيق مع المقاولين على استخدام أحدث التقنيات الخاصة بتكبيات الإضاءة الحديثة ومواد صديقة للبيئة بهدف تحسين كفاءة الطاقة. واستخدام الطاقة الشمسية في إنارة مواقع المشروعات وخاصة مشروع بيوت المطالع، مما يساهم في تقليل الاعتماد على مولدات الديزل، والحد من الآثار البيئية السلبية، وخفض انبعاثات الكربون الناتجة عن أعمال الإنشاء والعمليات اليومية.

وهو ما يعكس فاعلية جهود الترشيد المُطبَّقة على مستوي العقارات. ويتوزع هذا الانخفاض على أغلب عقارات المحفظة، وفي مقدمتها: السالمية 121 بانخفاض 57.3%، وميدان حولي 24 بانخفاض 46.5%، والمهولة 21 بانخفاض 55.8%، وذلك نتيجة تطبيق إجراءات صيانة وقائية وترشيد منتظم في تلك العقارات. وعلى صعيد الإجمالي التراكمي للفترة الممتدة بين 2023 و2025، بلغ مجموع الاستهلاك في جميع عقارات المحفظة 9,187,879 جالون إمبراطوري، وتستأثر كل من السالمية 27 والفروانية ومجمع البروج بالحصص الأكبر من هذا الاستهلاك نظراً لطبيعتها وحجمها التشغيلي. وتواصل الشركة العمل على تطوير منظومة متابعة استهلاك المياه بصورة أكثر تفصيلاً وشمولاً، بما يتيح قياس كثافة الاستهلاك لكل عقار على حدة وتحديد فرص الترشيد بدقة أعلى، وفيما يلي جدول باستهلاك المياه في المحفظة العقارية للشركة:



لوحات إضاءة بالطاقة الشمسية لغرف الحراسة والخدمات (مشروع بيوت المطالع)



نماذج الإضاءة المستخدمة لتنفيذ المشروع - بيوت المطالع

إدارة المياه

تُدرِك شركة بيوت القابضة الأهمية الاستراتيجية لإدارة المياه في ظل الواقع البيئي لدولة الكويت، إذ تُصنّف ضمن أشد مناطق العالم ندرةً في الموارد المائية الطبيعية، مع اعتماد يتجاوز 90% على محطات تغطية المياه لتأمين الاحتياجات اليومية. وانطلاقاً من هذا الوعي، تعمل الشركة على رصد استهلاك المياه في محفظتها العقارية المكوّنة من سبعة عشر عقاراً موزعة في مناطق متعددة من الكويت، وذلك وفق منهجية قياس منتظمة مستندة إلى فواتير وزارة الكهرباء والماء والطاقة المتجددة. بلغ إجمالي استهلاك المياه في المحفظة العقارية خلال عام 2025 نحو 3,190,831 جالون إمبراطوري، مقارنةً بـ 3,464,647 جالون عام 2024 و2,532,401 جالون عام 2023. وقد حققت الشركة خلال عام 2025 انخفاضاً في إجمالي الاستهلاك بنسبة 7.9% مقارنةً بالعام السابق،

إدارة النفايات

تلتزم الشركة بالمعايير البيئية في تنفيذ مشروعاتها ومنها مشروع بيوت المطلاع حيث قامت الشركة بالتنسيق مع المقاول الرئيسي للمشروع على ضرورة تجنب تسربات الزيت في المواقع التي تتواجد فيها المولدات الكهربائية، وبناءً عليه تم اتخاذ الإجراءات التالية:

• يتم تنظيف المنطقة أو إزالة بقايا الزيت بشكل آمن لمنع أي تلوث بيئي أو مخاطر الانزلاق.

• تم وضع صوان (Drip trays) أسفل جميع المولدات لاحتواء أي تسربات.

• يتم إجراء فحص دوري لجميع المولدات، وأي ملاحظات تتعلق بالوصلات أو المكونات التي قد تسبب تسرباً يتم إصلاحها أو استبدالها حسب الحاجة.

• يقوم المقاول الرئيسي بمراقبة منطقة المولدات بانتظام لمنع الحوادث.

• يتم توجيه التعليمات للعمال بالحفاظ على نظافة وترتيب أماكن العمل أثناء وبعد ساعات العمل، مع التأكيد على أهمية الالتزام بالنظافة العامة وتخزين المواد في أماكن مناسبة داخل الموقع.

• يطلب من العمال تخزين جميع المواد والنفايات في مخزن آمن أو في موقع معتمد من قبل مهندس السلامة.

• يجب وضع جميع المواد الضارة بالبيئة في مناطق مسورة جيدة التهوية.

• يجب تنفيذ أعمال النظافة الدورية لضمان عدم تحول النفايات إلى مخاطر انزلاق أو تعثر أو سقوط.

• تجنّب انسكاب السوائل أو النفايات الصلبة على الطرق أثناء النقل، لما يسببه ذلك من تلوث. ويجب تخزين النفايات في حاويات مناسبة لمنع وصول الأتات إليها.

• يُمنع التخلص من النفايات الخطرة مع النفايات العادية، ويجب توفير حاويات خاصة لهذه النفايات.

• يجب تزويد المولدات المستخدمة كمصدر للطاقة بصوان (Drip trays) لحماية الأرض من تلوث التربة، مع ضمان تنظيف هذه الصوان وصيانتها بشكل دوري.

• تم إصدار تعليمات بأن يتم الاحتفاظ بزيت النفايات، الزيوت المزلقة، الخرق الزيتية أو الدهنية، أو أي مواد أخرى قابلة للاحتراق الذاتي داخل حاوية مخصصة لذلك وموضوعة بملصق تعريف، على أن يتم التخلص منها بطريقة آمنة وعلى فترات منتظمة.

• تم التأكيد على ضرورة إزالة النفايات والركام من المنصات بشكل دوري وعدم السماح بتراكمها حتى لا تتحول إلى مخاطر انزلاق أو تعثر.

• يجب أن تكون أماكن العمل خالية من المواد غير المرغوب بها والمتناثرة في كل مكان.

• توفير معدات الوقاية الشخصية (PPE) المناسبة للعاملين في مجال التخلص من النفايات.

• يجب أن تتوفر حاويات خاصة للنفايات الخطرة، كما تم التأكيد على أن التخلص من النفايات يجب أن يتم في الأماكن المخصصة لذلك فقط.



فصل النفايات الصلبة في كافة مقرات المشروع - بيوت المطلاع



منطقة تخزين زيوت النفايات والزيوت المنزلة - بيوت المطلاع



منشأة معالجة النفايات السائلة تحت التجربة - بيوت المطلاع

النفايات الناتجة عن التشغيل والمسلمة إلى جهات إعادة التدوير ما يلي:

البيان / المصدر	2025	2024	2023
أولاً: المنطقة العقارية			
كمية النفايات (طن)	7,301.90	7,301.90	7,301.90

ثانياً: مشروع بيوت المطلاع	2023	2024	2023
نفايات صلبة وإنشائية (CDW)	270	-	-
نفايات سائلة - جالون أمريكي	751,200	-	-
الكمية بالطن	2,843.60	-	-

الإجمالي الكلي (عقارات و مطلاع)	2025	2024	2023
إجمالي كمية النفايات (طن)	10,415.50	7,301.90	7,301.90

القياسات الميدانية (جودة الهواء المحيط)

تم إجراء القياسات الميدانية باستخدام مختبر متنقل لمراقبة جودة الهواء داخل موقع المشروع تحت إشراف كل من استشاري GEO والمقاول الرئيسي. يتكوّن المختبر المتنقل من أجهزة قراءة مباشرة لقياس الملوثات الرئيسية في الهواء. وقد تم جمع عينات هواء من موقع المشروع (MI) على مدى أسبوعين، جرى خلالها دراسة جودة الهواء المحيط ومحتوى الملوثات، بما في ذلك:

- ثاني أكسيد الكبريت (SO₂)
- الجسيمات العالقة (PM₁₀)
- أول أكسيد النيتروجين (NO)
- ثاني أكسيد النيتروجين (NO₂)
- الأوزون (O₃)
- أول أكسيد الكربون (CO)
- الهيدروكربونات غير الميثانية (NMHC)
- الأمونيا (NH₃)
- كبريتيد الهيدروجين (H₂S)
- البنزين والفينول

كما تم قياس سرعة واتجاه الرياح، درجات الحرارة، ومستويات الرطوبة خلال عملية الرصد. يقوم المختبر المتنقل بعملية رصد مستمر لتحديد مستويات الملوثات في الهواء خلال فترة الدراسة المحددة لموقع المشروع، وذلك وفقاً لاشتراطات الهيئة العامة للبيئة في دولة الكويت.



مختبر رصد جودة الهواء - مشروع بيوت المطلاع

انبعاثات الغازات الدفيئة

تُصح شركة بيوت القابضة عن انبعاثات الغازات الدفيئة وفق منهجية GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard 2006 IPCC، مستوفية متطلبات معيار GRI 305 في نطاقه الثلاثة.

النطاق

1 - الانبعاثات المباشرة

بلغت انبعاثات النطاق 1 خلال عام 2025 نحو 15,926 طناً مترياً مكافئ ثاني أكسيد الكربون (mtCO₂e)، مصدرها الرئيسي أسطول مركبات الشركة التشغيلية البالغ 1,087 مركبة، موزعة بين 8,683 طناً من أسطول الباصات (216 باصاً بوقود الديزل) و7,243 طناً من أسطول السيارات (871 مركبة بوقود البنزين)، باستهلاك إجمالي بلغ 3,240,000 لتر ديزل و3,135,600 لتر بنزين. وحافظت الشركة على كثافة انبعاثات مستقرة عند 14.7 طن CO₂e لكل مركبة، محققة انخفاضاً بنسبة 4.1% عن عام 2024 الذي بلغت فيه الانبعاثات 16,604 طناً، مقارنة بـ 9,223 طناً عام 2023.

الانبعاثات ووحدة الطن المتري مكافئ ثاني أكسيد الكربون (mtCO ₂ e)	2023 إجمالي	2024 إجمالي	2025 إجمالي	كثافة (طن CO ₂ e / مركبة)
خط الأساس	9,223	16,604	15,926	14.7
تغير	-	+80.0%	-4.1%	-

جميع الأرقام بوحدة الطن المتري مكافئ ثاني أكسيد الكربون (mtCO ₂ e)	تغير 24/25	2023 (mtCO ₂ e)	2024 (mtCO ₂ e)	2025 (mtCO ₂ e)	نوع الوقود	عدد المركبات	مصدر الانبعاثات
ديزل	▼ -4.0%	3,377	9,045	8,683	ديزل	216	(باصات) ديزل
إجمالي استهلاك الديزل (لتر)	-	1,260,000	3,375,000	3,240,000	-	-	-
انبعاثات الباصات (طن CO ₂ e)	-	3,377	9,045	8,683	-	-	-
بنزين	▼ -4.2%	5,846	7,559	7,243	بنزين	871	(سيارات) بنزين
إجمالي استهلاك البنزين (لتر)	-	2,530,800	3,272,400	3,135,600	-	-	-
انبعاثات السيارات (طن CO ₂ e)	-	5,846	7,559	7,243	-	-	-
إجمالي النطاق 1	▼ -4.1%	9,223	16,604	15,926	مزيج	-	-
كثافة الانبعاثات (طن CO ₂ e / مركبة)	0.0%	11.7	14.6	14.7	-	-	-
إجمالي المركبات	▼ -4.1%	787	1,134	1,087	-	1,087	-

إدارة الضوضاء

- تجنب استخدام المعدات المعيبة التي تصدر عنها ضوضاء أو اهتزازات.
- ضمان الفحص والصيانة الدورية للمعدات لتقليل الضوضاء والاهتزازات والتلوث الهوائي، مع القيام بإصلاح أو استبدال أي معدات تصدر عنها مستويات مرتفعة من الضوضاء والاهتزاز فوراً.
- في حال تجاوز مستويات الضوضاء أو الغبار الحدود المسموح بها، يتم تنظيم تناوب العمال (Job Rotation) لتقليل التعرض.
- يجب على جميع الموظفين العاملين بالقرب من المعدات ارتداء السترات العاكسة والحفاظ على مسافة آمنة، كما يلزم العمال المشاركون في النشاط بارتداء واقيات الأذن عند الحاجة.
- تم التأكيد على إجراء تقييم لمستويات الضوضاء في أنشطة العمل المختلفة وتوزيع سدادات أو واقيات أذن عند الضرورة.



اشتراطات ظروف العمل بالمشاريع

- يجب أن تكون أماكن العمل مهوأة بشكل كافٍ لتأمين بيئة آمنة وصحية.
- توفير إضاءة مناسبة تُمكن العاملين من أداء أعمالهم والتنقل بأمان داخل الموقع.
- توفير مرافق صحية وغسيل كافية ومناسبة في أماكن يسهل الوصول إليها لجميع العاملين.
- تجنّب استخدام المعدات المعيبة التي تصدر عنها ضوضاء واهتزازات قد تؤثر سلباً على بيئة العمل.
- يجب الحفاظ على المرافق الصحية بحالة نظيفة، جيدة التهوية، ومضاءة بشكل مناسب.
- توفير مخارج ومسارات آمنة مخصصة للمشاهدات والمعدات داخل الموقع.
- المحافظة على مستوى عالٍ من النظافة العامة (Housekeeping) بشكل دائم.
- إجراء متابعة ورقابة منتظمة لضمان الالتزام بجميع التدابير والإجراءات الوقائية.
- المحافظة على معايير عالية من النظافة في جميع المرافق.
- ضمان تنفيذ برنامج تطهير وتعقيم دوري يشمل: المكاتب، الطاولات، الكراسي، لوحات مفاتيح الحاسوب (Laptop/Desktop)، طاوولات الطعام، محطات مياه الشرب، دورات المياه، مقابض الأبواب، غرف الاستراحة (Pantry)، معدات الوقاية الشخصية للزوار (Visitor PPEs)، وطاولات الاجتماعات، وذلك بعد كل استخدام.
- التوصية بعقد جلسات تدريبية منتظمة لتثقيف العمال حول ممارسات السلامة.
- توفير معقمات اليدين، عدة الإسعافات الأولية، وضمان وجود مسعف مؤهل في الموقع بشكل دائم.
- الحفاظ على النظافة اليومية أمر أساسي لتفادي مخاطر الانزلاق أو الاصطدام.

إجمالي النفايات والانبعاثات (عقارات + مطبخ)

البيان / المصدر	2025	2024	2023
إجمالي كمية النفايات (طن)	10,415.50	7,301.90	7,301.90
إجمالي الانبعاثات (طن CO ₂ e)	4,301.93	3,650.95	3,650.95

انبعاثات الغازات الدفيئة من النطاق 3 - الفئة 5 (النفايات الناتجة عن العمليات التشغيلية)

البيان / المصدر	2025	2024	2023
إجمالي كمية النفايات (طن)	10,415.50	7,301.90	7,301.90
إجمالي الانبعاثات (طن CO ₂ e)	4,301.93	3,650.95	3,650.95

نفذت شركة بيوت القابضة خلال عام 2025 ما مجموعه 142 رحلة عمل جوية، موزعة بين رحلات قصيرة المدى داخل منطقة الخليج، ورحلات متوسطة وطويلة المدى إلى آسيا وأوروبا وغيرها. وبالاستناد إلى معاملات انبعاثات الطيران الصادرة عن DEFRA/ICAO 2023 شاملة تأثير الارتفاع (Radiative Forcing)، بلغت الانبعاثات المرتبطة بهذه الرحلات نحو 270 طن CO₂e للعام، بمتوسط 1.9 طن CO₂e لكل رحلة. وتُصنّف هذه الانبعاثات ضمن النطاق 3 وفق بروتوكول الغازات الدفيئة (GHG Protocol) ومعياري GRI 305-3، وتعكس التزام الشركة بتوسيع نطاق قياسها لبعثتها الكربونية لتشمل سلسلة القيمة الكاملة بما فيها سفر الموظفين.

النطاق	المصدر	الانبعاثات (طن CO ₂ e)
النطاق 1	أسطول المركبات	15,926.00
النطاق 2	الكهرباء المشتراة	10,559.50
النطاق 3 - الفئة 5	النفايات التشغيلية	4,301.93
النطاق 3 - الفئة 6	رحلات العمل	270
الإجمالي الكلي		31,057.43

النطاق

2 - انبعاثات الكهرباء المشتراة

بلغت انبعاثات النطاق 2 الناتجة عن استهلاك الكهرباء في المحفظة العقارية لعام 2025 نحو 10,559.50 طن CO₂e، محققة انخفاضاً ملحوظاً بنسبة 37.3% مقارنةً بعام 2024 الذي سجّل 16,852.94 طناً، بعد أن بلغت 7,929.28 طناً عام 2023. ويُعادل ذلك استهلاكاً كهربائياً إجمالياً بلغ 13,150,060 كيلوواط/ساعة خلال 2025، باستخدام معامل انبعاثات شبكة الكويت البالغ 0.803 كغ CO₂e/kWh وفق بيانات IEA 2023. وبلغت كثافة الانبعاثات لكل موظف 17.45 طن CO₂e/موظف لعام 2025.

إبراز حجم الانبعاثات الكربونية وليس استهلاك الكهرباء

التغير 2024 - 2025	2023*	2024	2025
▼ 37.3%	9,874,567	20,987,470	13,150,060
مقارنة بعد السابق	كيلو وات / ساعة	كيلو وات / ساعة	كيلو وات / ساعة

مصدر الانبعاثات	عدد المركبات	2025 (kWh)	2024 (kWh)	2023* (kWh)	التغير 2024 - 2025
إجمالي الاستهلاك الكهربائي كيلو وات / ساعة	-	13,150,060	20,987,470	9,874,567	▼ 37.3%
انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 2 (باطن العنبر) لمكافئ ثاني أكسيد الكربون (mtCO ₂)	-	10,559.50	16,852.94	7,929.28	▼ 37.3%
كثافة الاستهلاك لكل موظف (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / موظف)	-	17.45	25.46	12.14	=

النطاق

3 - الانبعاثات غير المباشرة

تشمل انبعاثات النطاق 3 فئتين رئيسيتين: الفئة 5 - النفايات الناتجة عن العمليات التشغيلية، إذ بلغت الانبعاثات المرتبطة بالنفايات 4,301.93 طن CO₂e عام 2025 (مقابل 3,650.95 طناً في كل من عامي 2023 و 2024)، وذلك من إجمالي نفايات بلغ 10,415.50 طن تشمل عقارات المحفظة ومشروع بيوت المطوع. أما الفئة 6 - سفر الموظفين للعمل، فقد نفذت الشركة 142 رحلة عمل جوية خلال 2025، أسفرت عن انبعاثات تُقدّر بنحو 270 طن CO₂e بمتوسط 1.9 طن CO₂e لكل رحلة، وفق معاملات DEFRA/ICAO 2023 شاملة تأثير الارتفاع

الرؤية البيئية المستقبلية لبيوت القابضة

تنطلق شركة بيوت القابضة في رؤيتها البيئية للمرحلة القادمة من منطلق استراتيجي واضح، يرسخ الحفاظ على البيئة ركيزة جوهرية لا التزاماً هامشياً، وذلك انسجاماً مع هدف دولة الكويت الوطني لتحقيق الحياد الكربوني بحلول عام 2060 ومستهدفات رؤية 2035. تتمحور هذه الرؤية حول أربعة محاور متكاملة تمتد حتى عام 2030؛ يقوم أولها على خفض الانبعاثات الكربونية من خلال قياس دقيق لانبعاثات الغازات الدفيئة عبر نطاقاتها المختلفة وبناء خارطة طريق واضحة لخفضها بنسبة 25% بحلول نهاية العقد. ويتعلق المحور الثاني بالتوسع في الطاقة المتجددة بوتيرة متسارعة، عبر رفع حصة الطاقة الشمسية في المحفظة العقارية بالكامل بناء على ما أرسته تجربة مشروع بيوت المطلاع من أسس عملية ناجحة. أما المحور الثالث فيركز على الاستثمار في عقارات مستدامة وفق معايير البناء الدولية المعتمدة، بما يعزز الكفاءة البيئية ويضاعف من القيمة طويلة الأجل للأصول العقارية. ويختص المحور الرابع بإدارة الموارد والنفايات بصورة مسؤولة، من خلال ترشيد استهلاك المياه وتعزيز معدلات إعادة التدوير في جميع المواقع التشغيلية، استجابةً للتحدي البيئي الذي تفرضه ندرة المياه في المناخ الكويتي. وعلى هذه المحاور الأربعة تُضفي الشركة بُعداً تقنياً متقدماً، إذ تعزز توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي وتطبيقات البيانات الضخمة في رصد الأداء البيئي وتحسينه في الوقت الفعلي؛ سواء أكان ذلك في إدارة استهلاك الطاقة في المباني عبر أنظمة ذكية تتعلم من أنماط الاستخدام وتعدّل ذاتياً، أم في تتبع مسارات النفايات وقياس انبعاثات الكربون بدقة تحليلية غير مسبوقه. كما تُشكل تقنيات البناء الحديثة والمواد الصديقة للبيئة رافداً تكنولوجياً إضافياً يُعيد تعريف المعيار البيئي في قطاع التطوير العقاري الكويتي.

سياسة الجودة والصحة والسلامة البيئية (QHSE)

تتبنى شركة بيوت القابضة منظومة متكاملة للجودة والصحة والسلامة والبيئة (QHSE) بوصفها إطاراً تشغيلياً راسخاً يسري على جميع أنشطتها ومشاريعها وشركائها التابعة، وليس مجرد إجراءات استرشادية اختيارية. وتجسيدا لهذا الالتزام، حصلت الشركة على ثلاث شهادات دولية معتمدة تمثل في مجموعها منظومة حوكمة تشغيلية شاملة ومتكاملة؛ إذ تحمل الشركة شهادة الأيزو 9001 الخاصة بنظم إدارة الجودة، التي تضمن تقديم الخدمات وفق معايير موحدة وقابلة للقياس المستمر والتحسين الدائم، وشهادة الأيزو 14001 المتعلقة بنظم الإدارة البيئية، التي تُرسخ نهج الشركة في تحديد آثارها البيئية وضبطها وخفضها بصورة منهجية تتجاوز حدود الامتثال التنظيمي إلى الريادة البيئية الاستباقية، وشهادة الأيزو 45001 المعنية بنظم إدارة الصحة والسلامة المهنية، التي تُرسخ ثقافة السلامة المؤسسية بدءاً من المواقع الإنشائية في مشاريع بيوت المطلاع مروراً بمقار السكن العمالي ووصولاً إلى المكاتب الإدارية. ولا تفق هذه الشهادات عند حدود شهادات الاعتماد الرسمية، بل تُشكل في مجموعها نظاماً حياً متكاملًا يقوم على دورة التحسين المستمر، حيث تخضع السياسات والإجراءات لمراجعات دورية منتظمة، ويُقيّم مخاطر الجودة والسلامة والبيئة بأساليب تحليلية منهجية، فضلاً عن ذلك، يتلقى جميع الموظفين والمقاولون وعمال المواقع تدريباً مستمراً على متطلبات هذه المعايير، بما يرسخ ثقافة QHSE سلوكاً يومياً لا إجراء استثنائياً. وتنعكس هذه المنظومة المتكاملة على مخرجات تشغيلية ملموسة تشمل انخفاض معدلات الحوادث والإصابات في مواقع العمل، وتقليص الهدر في الموارد والمواد، وتحسين رضا العملاء والمستأجرين وشركاء الأعمال، إلى جانب تعزيز ثقة المستثمرين والجهات التنظيمية في قدرة الشركة على إدارة عملياتها بكفاءة واحترافية. وتعدّ هذه الشهادات الثلاث في مجتمعتها رسالة واضحة إلى السوق مفادها أن بيوت القابضة تُدار بمعايير دولية صارمة، وأن التزامها بالجودة والسلامة والبيئة يسبق التشريع ويتجاوز الحد الأدنى المطلوب.

شهادات الأيزو (ISO)



أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية



أنظمة الإدارة البيئية



أنظمة إدارة الجودة

مؤشر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI

رقم الصفحة	قسم الإفصاح أو الإفصاحات الأخرى	الإفصاحات القياسية	الكود	معايير المبادرة العالمية للتقارير	
الإفصاحات العامة					
10	نبذة عن الشركة / أبرز الانجازات / التأسيس / الرؤية	التفاصيل المؤسسية	1-2	المبادرة العالمية للتقارير 2	
4	الشركة وشركاتها التابعة	كيانات متضمنة في تقرير الاستدامة للمنظمة	2-2		
6	الفترة من 01 يناير الى 31 ديسمبر 2025 الوتيرة: سنوية نقطة الاتصال: إدارة الحوكمة	الفترة المشمولة بالتقرير، والوتيرة، ونقطة الاتصال	3-2		
-	لا ينطبق	إعادة صياغة المعلومات	4-2		
6	تم اجراء تحقق من قبل مراقب حسابات مستقل للمعلومات المالية الواردة بالتقرير ونظم الحوكمة المطبقة وتم التحقق من باقي البيانات الواردة بالتقرير داخلياً	التحقق الخارجي	5-2		
الأنشطة والعمال					
38-36	التحول الرقمي / الرفاهية / التدريب / الانشطة والفعاليات	الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى	6-2		
33	موظفونا	الموظفون	7-2		
الحوكمة					
17	الحوكمة	هيكل الحوكمة وتكوينه	9-2		

مؤشر معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

رقم الصفحة	قسم الإفصاح أو الإفصاحات الأخرى	الإفصاحات القياسية	الكود	معايير المبادرة العالمية للتقارير
21	سياسات الحوكمة المطبقة بالشركة	الالتزامات الخاصة بالسياسة	23-2	المبادرة العالمية للتقارير 2
36	ميثاق السلوك المهني والاخلاقي	تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤول	24-2	
36	التظلمات	عمليات معالجة الاثار السلبية	25-2	
36	التظلمات / ميثاق السلوك المهني والاخلاقي	آليات طلب النصيحة والاعراب عن المخاوف	26-2	
27	البيئة الرقابية لدى الشركة (الالتزام)	الامتثال للقوانين واللوائح	27-2	
10	نبذة عن الشركة وأبرز الانجازات	عضوية الجمعيات والاتحادات المهنية	28-2	
28	التعامل مع أصحاب المصالح	اشراك أصحاب المصالح	29-2	
-	لا ينطبق	اتفاقيات التفاوض الجماعي	30-2	
الموضوعات الجوهرية				
15	مصفوفة الأهمية النسبية	عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	3-1	المبادرة العالمية للتقارير 3
15	مصفوفة الأهمية النسبية	قائمة الموضوعات الجوهرية	3-2	
14	نبذة عن استراتيجية الحوكمة والمسئولية الاجتماعية والبيئية (ESG)	إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3	
الأداء الاقتصادي				
12	أبرز النتائج المالية والقيمة الاقتصادية	القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة والموزعة	1-201	معايير المبادرة

مؤشر معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

رقم الصفحة	قسم الإفصاح أو الإفصاحات الأخرى	الإفصاحات القياسية	الكود	معايير المبادرة العالمية للتقارير
18	نبذة عن مجلس الادارة وتشكيل المجلس	ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة	10-2	المبادرة العالمية للتقارير 2
18	تشكيل المجلس	رئيس أعلى هيئة إدارة	11-2	
17	مهام مجلس الادارة	دور أعلى هيئة إدارة في الاشراف على إدارة الاثار	12-2	
21	سياسات الحوكمة المطبقة بالشركة	تفويض مسؤولية إدارة الاثار	13-2	
4	نبذة عن التقرير	دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقرير الاستدامة	14-2	
22	سياسات الحوكمة المطبقة بالشركة / ميثاق السلوك المهني والاخلاقي	تضارب المصالح	15-2	
36	التظلمات	التواصل حول المخاوف الحرجة	16-2	
19	مهارات اعضاء مجلس الادارة وخبراتهم	المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة	17-2	
20	انجازات مجلس الادارة خلال العام 2025	تقييم أداء أعلى هيئة إدارة	18-2	
21	سياسات الحوكمة المطبقة بالشركة	سياسات الأجور	19-2	
21	سياسات الحوكمة المطبقة بالشركة	عملية تحديد الأجور	20-2	
14	نبذة عن استراتيجية الحوكمة والمسئولية الاجتماعية والبيئية	بيان استراتيجية التنمية المستدامة	22-2	

مؤشر معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

رقم الصفحة	قسم الإفصاح أو الإفصاحات الأخرى	الإفصاحات القياسية	الكود	معايير المبادرة العالمية للتقارير
-	لا ينطبق	نسبة الاتفاق على الموردين المحليين	1-204	معايير المبادرة العالمية للتقارير 206: السلوك المناهض للمنافسة لعام 2016
مكافحة الفساد				
27	البيئة الرقابية لدى الشركة / ميثاق السلوك المهني والاخلاقي	العمليات التي تم تقييمها من ناحية المخاطر المتعلقة بالفساد	1-205	معايير المبادرة العالمية للتقارير 205: مكافحة الفساد العام 2016
36	ميثاق السلوك المهني والاخلاقي	التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	2-205	
36	التظلمات	وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	3-205	
السلوك المناهض للمنافسة				
27	البيئة الرقابية لدى الشركة	الإجراءات القانونية للسلوك المناهض للمنافسة ومكافحة الاحتكار والممارسات الاحتكارية	1-206	GRI 206: السلوك المناهض للمنافسة لعام 2016
معايير المبادرة العالمية للتقارير 207: الضرائب 2019				
-	لا ينطبق	منهج التعامل مع الضرائب	1-207	

مؤشر معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

رقم الصفحة	قسم الإفصاح أو الإفصاحات الأخرى	الإفصاحات القياسية	الكود	معايير المبادرة العالمية للتقارير
44	الحفاظ على البيئة والحد من الانبعاثات الكربونية	الآثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى الناجمة عن تغير المناخ	2-201	العالمية للتقارير 201: الأداء الاقتصادي لعام 2016
21	سياسات الحوكمة المطبقة بالشركة	الالتزامات المحددة لخطة الاستحقاقات وخطط التقاعد الأخرى	3-201	
التواجد في السوق				
33	موظفونا	نسبة الأجر الأساسي للمستوى المبتدئ حسب الجنس مقارنة بالحد الأدنى المحلي للأجور	1-202	معايير المبادرة العالمية للتقارير 202: التواجد في السوق لعام 2016
33	موظفونا	نسبة الإدارة العليا المستأجرة من المجتمع المحلي	2-202	
الآثار الاقتصادية غير المباشرة				
10	النمو الاقتصادي والشراكات الاستراتيجية	استثمارات البنية التحتية والخدمات المدعومة	1-203	معايير المبادرة العالمية للتقارير 203: التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة لعام 2016
10	النمو الاقتصادي والشراكات الاستراتيجية	التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة الهامة	2-203	
ممارسات الشراء				

مؤشر معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

رقم الصفحة	قسم الإفصاح أو الإفصاحات الأخرى	الإفصاحات القياسية	الكود	معايير المبادرة العالمية للتقارير
44	الحفاظ على البيئة والحد من الانبعاثات الكربونية	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة	4-305	
النفائات				
46	إدارة النفائات	توليد النفائات والاثار المهمة المتعلقة بالنفائات	1-306	معايير المبادرة العالمية للتقارير 306: النفائات لعام 2020
46	إدارة النفائات	النفائات المتولدة	3-306	
التوظيف				
34	موظفونا	تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل	1-401	معايير المبادرة العالمية للتقارير 401: التوظيف لعام 2016
33	موظفونا	لحواجز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تقدم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي	2-401	
33	موظفونا	إجازة الأمومة والأبوة	3-401	
الصحة والسلامة المهنية				
36	الاستعداد لحالات الطوارئ / اشتراطات ظروف العمل بالمشاريع	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	1-403	معايير المبادرة العالمية للتقارير 403:
38	الوعي الصحي والرفاهة	خدمات الصحة المهنية	3-403	
33	موظفونا / التظلمات	مشاركة العمال والتشاور والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية	4-403	

مؤشر معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

رقم الصفحة	قسم الإفصاح أو الإفصاحات الأخرى	الإفصاحات القياسية	الكود	معايير المبادرة العالمية للتقارير
-	لا ينطبق	حوكمة الضرائب وإدارة مخاطرها والرقابة عليها	2-207	معايير المبادرة العالمية للتقارير 207: الضرائب لعام 2019
-	لا ينطبق	إشراك أصحاب المصالح وإدارة المخاوف المتعلقة بالضرائب	3-207	
-	لا ينطبق	تقديم التقارير عن كل بلد على حدة	4-207	
الطاقة				
44	استخدام الطاقة الشمسية ومواد صديقة للبيئة	استهلاك الطاقة داخل المنظمة	1-302	معايير المبادرة العالمية للتقارير 302: الطاقة لعام 2016
المياه والنفائات السائلة				
49	اشتراطات ظروف العمل بالمشاريع	303-1 التعامل مع المياه كمورد مشترك	1-303	معايير المبادرة العالمية للتقارير 303: المياه والنفائات السائلة لعام 2018
49	اشتراطات ظروف العمل بالمشاريع	303-4 تصريف المياه	4-303	
45	اشتراطات ظروف العمل بالمشاريع	303-5 استهلاك المياه	5-303	
الانبعاثات				
47	انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (نطاق 1)	انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (نطاق 1)	1-305	معايير المبادرة العالمية للتقارير 305: الانبعاثات لعام 2016
48	انبعاثات الغازات الدفيئة	انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (نطاق 2)	2-305	
48	انبعاثات الغازات الدفيئة	انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (نطاق 3)	3-305	

مؤشر معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

رقم الصفحة	قسم الإفصاح أو الإفصاحات الأخرى	الإفصاحات القياسية	الكود	معايير المبادرة العالمية للتقارير
36	المساواة / التظلمات	حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	1-406	معايير المبادرة العالمية للتقارير عدم التمييز لعام 2016
عمالة الاطفال				
43	حقوق الانسان	العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث عمالة الأطفال	1-408	معايير المبادرة العالمية للتقارير عمالة الاطفال لعام 2016
العمل القسري أو الإلزامي				
43	حقوق الانسان	العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث العمل الجبري أو القسري	1-409	ل 409 GRI: العمل الجبري أو القسري لعام 2016
المجتمعات المحلية				
31	المبادرات والمساهمات المجتمعية	العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية	1-413	GRI 413: المجتمعات المحلية لعام 2016
التقييم الاجتماعي للموردين				
-	لا ينطبق	الموردون الجدد الذين تم فحصهم باستخدام المعايير الاجتماعية	1-414	GRI 414: التقييم الاجتماعي للمورد لعام 2016
خصوصية العميل				
36	التظلمات / ميثاق السلوك المهني والاخلاقي	شكاوى جوهرية تتعلق بانتهاك خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل	1-418	GRI 418: خصوصية العملاء لعام 2016

رقم الصفحة	قسم الإفصاح أو الإفصاحات الأخرى	الإفصاحات القياسية	الكود	معايير المبادرة العالمية للتقارير
38	رفع مستوى الرفاهية في العمل	تعزيز صحة العمال	6-403	الصحة و السلامة المهنية لعام 2018
49	اشتراطات ظروف العمل بالمشاريع	منع وتخفيف آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل	7-403	
33	موظفونا	العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	8-403	
39	اشتراطات ظروف العمل بالمشاريع	الإصابات المرتبطة بالعمل	9-403	
التدريب والتعليم				
37	التدريب	متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	1-404	معايير المبادرة العالمية للتقارير 404: التدريب والتعليم لعام 2016
37	التدريب	برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	2-404	
33	موظفونا	النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي	3-404	
التنوع وتكافؤ الفرص				
36	المساواة / موظفونا	تنوع هيئة الإدارة والموظفين	1-405	معايير المبادرة العالمية للتقارير 405: التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016
عدم التمييز				

جدول مقاييس الاستدامة الموصى بها — شركة بيوت القابضة

تقرير الاستدامة لعام 2025 وفق دليل إعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية — بورصة الكويت

مفصح جزئي لا ينطبق غير مفصح

م	المقياس	الوصف	إرشادات الإفصاح	المعيار / IFRS / GRI	هدف SDG ذي الصلة	الإفصاح في تقرير بيوت 2025	المرجع في التقرير
E3.2	استهلاك الطاقة (غير مباشر — كهرباء)	إجمالي الكهرباء المستهلكة (غير مباشرة) من المحطة العقارية بوحدة كيلوواط/ساعة	نعم — مقياس أساسي لجميع الشركات	IFRS S1 GRI 302	SDG 7 SDG 13	مفصح	استهلاك الطاقة الكهربائية: 2023: 9,874,567 kWh 2024: 20,987,470 kWh 2025: 13,150,060 kWh الانخفاض 37.3% عن (2024)
E3.3	مزيج الطاقة (مصادر متجددة)	نسبة الطاقة من المصادر المتجددة (شمسية) مقابل الوقود الأحفوري	نعم — إذا انطبق — IFRS S2	IFRS S2 GRI 302-1	SDG 7 SDG 13	جزئي	مشروع بيوت المطلاع في مراحل الإنشاء — لم تُفصح بعد بالأرقام الكمية (MWI) وسيتم الإفصاح الكامل في تقرير 2027
E6.1	استهلاك المياه	إجمالي المياه المستهلكة في المحفظة العقارية — 17 عقاراً (بالبالون الإمبراطوري)	نعم إذا كان ذو أهمية — IFRS S1 — بينتهي الإفصاح عن الموارد المهمة	IFRS S1 GRI 303	SDG 6 SDG 13	مفصح	قسم إدارة المياه: 2023: 2,553,603 جالون 2024: 4,041,688 جالون 2025: 3,196,556 جالون (الانخفاض 20.7% عن الكويت ضمن مناطق إجهاد مائي مرتفع)
E7.1	السياسة البيئية الرسمية	هل لدى الشركة سياسة بيئية رسمية؟ (نعم/لا)	ممارسة جيدة لجميع الشركات	IFRS S1 GRI 2 / GRI 306	SDG 12 SDG 13 SDG 15	مفصح	نعم — شهادات ISO 14001 (إدارة بيئية) + ISO 9001 + ISO 45001 قسم سياسة QHSE
E7.2	سياسات النفايات والمياه والطاقة	هل لدى الشركة سياسات خاصة بالنفايات والمياه والطاقة وإعادة التدوير؟ (نعم/لا)	ممارسة جيدة لجميع الشركات	IFRS S1 GRI 306	SDG 12 SDG 13	مفصح	نعم — مدعومة ضمن منظومة QHSE إجراءات الجودة وسياسة الجودة والصحة والسلامة البيئية
E7.3	نظام إدارة الطاقة ISO (50001)	هل تستخدم الشركة نظام إدارة طاقة معتمد؟ (نعم/لا)	يُوصى في القطاعات ذات استهلاك الطاقة المرتفع	IFRS S1 GRI 302	SDG 7 SDG 13	لا ينطبق	لا يوجد حتى الآن — الشركة معتمدة على ISO 14001 لإدارة الجانب البيئي بما يشمل الطاقة
E8	حوكمة المناخ ومخاطره وفرصه	هل يراقب مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية المخاطر والفرص المناخية؟ (نعم/لا)	نعم — IFRS S2 واطر TCFD بتطلبان ذلك	IFRS S2 GRI 2-13	SDG 13 SDG 16	مفصح	نعم — مجلس الإدارة يلعب دوراً استراتيجياً في الاستدامة والمناخ ضمن الرؤية البيئية والتقليل من المخاطر وتغيير المناخ
E9	الاستثمار في التخفيف من مخاطر المناخ	إجمالي الاستثمارات السنوية في مشاريع التخفيف من آثار المناخ (بالدينار الكويتي)	يُوصى للشركات ذات الأنشطة كثيفة الكربون	IFRS S2 GRI —	SDG 7 SDG 9 SDG 13	جزئي	مشروع بيوت المطلاع يتضمن أجزاء شمسية وبتينات منخفضة لم تُفصح بعد بالأرقام للأعمال المحددة، وسيتم الإفصاح التفصيلي عند الانتهاء منه

ثانياً: المقاييس الاجتماعية — Social Metrics

جدول مقاييس الاستدامة الموصى بها — شركة بيوت القابضة

تقرير الاستدامة لعام 2025 وفق إعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية — بورصة الكويت

مفصح جزئي لا ينطبق غير مفصح

م	المقياس	الوصف	إرشادات الإفصاح	المعيار / IFRS / GRI	هدف SDG ذي الصلة	الإفصاح في تقرير بيوت 2025	المرجع في التقرير
أولاً: المقاييس البيئية — Environmental Metrics							
E1.1	انبعاثات النطاق 1 (المباشرة) كهرباء	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (النطاق 1) بحدة طن مكافئ أكسيد الكربون — أسطول المركبات (باصات + سيارات)	يوصى جميع الشركات بالإفصاح عنه — IFRS S2 بلزم بالإفصاح	IFRS S2 GRI 305	SDG 13 SDG 7	مفصح	قم انبعاثات الغازات الدفيئة — النطاق 1 بالمصاح: 8,683 طن CO ₂ e السيارات: 7,243 طن إجمالي CO ₂ e لعام 2025: 15,926 طن CO ₂ e
E1.2	انبعاثات النطاق 2 (غير المباشرة) كهرباء	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة الناتجة عن الكهرباء المشتراة (النطاق 2) — المحفظة العقارية 17 عقاراً	يوصى جميع الشركات بالإفصاح عنه — IFRS S2 بلزم بالإفصاح	IFRS S2 GRI 305	SDG 13 SDG 7	مفصح	قم انبعاثات النطاق 2 — الكهرباء المشتراة 2023: 7,929 طن CO ₂ e 2024: 16,853 طن CO ₂ e 2025: 10,560 طن CO ₂ e من CO ₂ e الكويت: 0.803 طن CO ₂ e/kWh (IEA 2023)
E1.3	انبعاثات النطاق 3 (غير مباشرة — نفايات)	إجمالي الانبعاثات غير المباشرة من سلسلة القيمة (النطاق 3) — نفايات العقارات ومشروع المطلع	نعم إذا كانت ذات أهمية نسبية كبيرة	IFRS S2 GRI 305	SDG 13 SDG 12	مفصح	قم إدارة النفايات والانبعاثات غير المباشرة لنفايات العقارات: 3,651 طن CO ₂ e مشروع المطلع (2025): 651 طن إجمالي CO ₂ e لعام 2025: 4,302 طن CO ₂ e
E2.1	كثافة الانبعاثات	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة لكل عامل قياسي — طن CO ₂ e لكل مركبة	يوصى بالإفصاح لأغراض المقارنة	IFRS S2 GRI 305-4	SDG 9 SDG 13	مفصح	النطاق 1 & 2: 14.6 طن CO ₂ e/مركبة (2025) النطاق 2: 0.803 طن CO ₂ e/MWh (شبكة الكويت)
E3.1	استهلاك الطاقة (مباشر)	إجمالي الطاقة المستهلكة بشكل مباشر — وقود الديزل والبنزين لأسطول المركبات (بوحدة لتر / MWh)	نعم — مقياس أساسي مرتبط بالانبعاثات	IFRS S1 GRI 302	SDG 7 SDG 12 SDG 13	مفصح	قم انبعاثات النطاق 1: باصات: 3,240,000 لتر ديزل، سيارات: 3,135,600 لتر بنزين (محموسب بالمسافة × معدل الاستهلاك)

جدول مقاييس الاستدامة الموصى بها — شركة بيوت القابضة

تقرير الاستدامة لعام 2025 وفق دليل إعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية — بورصة الكويت

غير مفصّل

لا ينطبق

جزئي

مفصّل

م	المقياس	الوصف	إرشادات الإفصاح	المعيار / إطار IFRS / GRI	هدف SDG ذي الصلة	الإفصاح في تقرير بيوت 2025	المرجع في التقرير
S7	حقوق الإنسان والعمل الأسري	هل لدى الشركة سياسة حقوق الإنسان؟ هل تشمل الموردين؟ (نعم/لا) هل تتضمن عمالة الأطفال والعمل القسري؟	يجب الإفصاح — يتطلب IFRS S1 إدارة التأثيرات الاجتماعية المادية	IFRS S1 GRI 412 GRI 408	SDG 8 SDG 10 SDG 16	مفصّل	نعم — سياسة حقوق الإنسان تستند إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ILO تشمل: عدم عمل الأطفال، عدم العمل القسري، انتهاكات تمييز. تم اعتماد سياسة حقوق الإنسان وبيئة العمل 2025
S8	التكوين (التوظيف)	النسبة المئوية للموظفين الكويتيين والمساهمة في فرص العمل المحلية المباشرة وغير المباشرة	نعم — ذو أهمية بالغة للمؤشرات المحلية في الكويت	GRI 202-2	SDG 4 SDG 8 SDG 10	مفصّل	نسبة الكويت 2025: 17% إجمالي الموظفين الكويتيين. من بينهم موظف قسم الموارد البشرية — الكوادر الوطنية
S9	الاستثمار المجتمعي	إجمالي الاستثمارات في البرامج المجتمعية (بالدينار الكويتي) ونسبتها من الإيرادات	الإبلاغ بالمساهمات التنفيذية ومجالات التأثير الرئيسية	GRI 413-1 IFRS S1	SDG 1 SDG 4 SDG 11 SDG 17	مفصّل	2023: 11,566 د.ك. 2024: 18,082 د.ك. 2025: 15,536 د.ك. 17 مبادرة اجتماعية (تزد عينية & تقديم مبادرات. تم تنفيذها بالتعاون مع قسم المساهمات الاجتماعية في المجتمع)
S10	رضا العملاء وتقييم الاستراتيجية	مؤشرات رضا العملاء (NPS) و (CSAT) وسياسة تنفيذ الاستراتيجية للشركات التابعة	يوصى كمؤشر أداء غير مالي جوهري	IFRS S1 GRI —	SDG 8	مفصّل	NPS — KRH: 56% REH: 43% (2025) CSAT — KRH: 94% REH: 87% (2025) تقييم الاستراتيجية: KRH: 88% REH: 99.7% رضا العملاء

ثالثاً: مقاييس الحوكمة — Governance Metrics

G1.1	التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة	نسبة مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الرجال والنساء — وعضوية اللجان	IFRS S1 GRI 405	SDG 5 SDG 10 SDG 16	مفصّل	مجلس الإدارة: 6 أعضاء (5 رجال / 1 نساء) لجان رئيسية: 3 لجان (مراجعة، تعيينات ومكافآت، التدقيق الداخلي، مخاطر) التزام بتمثيل متوازن للمرأة في أعلى الحوكمة قسم الشركات	
G1.2	استقلالية مجلس الإدارة	هل تحضر الشركة الرئيس التنفيذي من الأعضاء غير التنفيذيين؟ (نعم/لا) نسبة الأعضاء المستقلين	قواعد حوكمة الشركات تتطلب استقلالية أعلى من تنظيم هيئة أسواق المال المستقلين	قواعد الحوكمة لهيئة أسواق المال 9-2 GRI	SDG 16	مفصّل	يوجد فصل بين مناصبي رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي. نسبة الأعضاء المستقلين: متطلبات هيئة أسواق المال تضمن حوكمة الشركات — تكوين مجلس الإدارة

م	المقياس	الوصف	إرشادات الإفصاح	المعيار / إطار IFRS / GRI	هدف SDG ذي الصلة	الإفصاح في تقرير بيوت 2025	المرجع في التقرير
S1	معدل دوران الموظفين	المعدل السنوي لمغادرة الموظفين — النسبة المئوية للمغادرين الذين يغادرون سنوياً (دوام كامل/جزئي/عقد)	نعم إذا ذو أهمية — IFRS S1 يعتبره عاملاً اجتماعياً مهماً	IFRS S1 GRI 401-1	SDG 8	مفصّل	معدل دوران الموظفين 2025: 3% قسم الموارد البشرية. 83% ذكور — 17% إناث
S2.1	التنوع بين الجنسين (إجمالي القوى العاملة)	النسبة المئوية للموظفين والموظفات في الشركة عبر جميع المستويات	يوصى بإعداد تقرير عن هذا المقياس — IFRS S1 يركز على أهمية التنوع	IFRS S1 GRI 405-1	SDG 5 SDG 10	مفصّل	إجمالي الموظفين 2025: 605 موظف: ذكور 83% إناث 17%. 14% من إجمالي الموظفين ضمن قسم التنوع وتكافؤ الفرص
S2.2	التنوع في المناصب القيادية	نسبة النساء في المناصب القيادية والتنفيذية العليا	يوصى بالإفصاح كجزء من التنوع وتكافؤ الفرص	IFRS S1 GRI 405-1	SDG 5 SDG 10	مفصّل	نسبة الإناث في القيادة: 14.29% - مجلس الإدارة: 6 أعضاء: لدى الشركة مبادرات لتمكين القيادات النسائية
S3	التدريب والتعلم	متوسط ساعات التدريب لكل موظف، وإجمالي الاستثمار في التدريب والتطوير، وأبرز البرامج	يوصى بالإفصاح — IFRS S1 يوصى بالارتباط بالاستدامة	IFRS S1 GRI 404-1 GRI 404-2	SDG 4 SDG 8 SDG 5	مفصّل	إجمالي ساعات التدريب 2025: 4,287.5 ساعة متوسط لكل موظف: 19.3 ساعة، إجمالي التكلفة: 30,436 د.ك. متوسط لكل موظف: 137.1 د.ك. TLP, Microsoft Copilot، ندكاه الصطناعي
S4	العاملون المؤقتون والعاملون بعقود	نسبة العاملين بعقود غير دائمة (دوام جزئي / عاملون بعقود موسمية)	يوصى في قطاعات الموارد البشرية والإنشاء حيث التعاقد شائع	IFRS S1 GRI 2-8 GRI 401-1	SDG 8 SDG 10	لا ينطبق	لا يوجد عاملون بعقود غير دائمة أو دوام جزئي
S5	سياسة عدم التمييز	هل لدى الشركة سياسة رسمية لمنع التمييز والتحرش الجنسي؟ (نعم/لا)	يوصى بالإفصاح — IFRS S1 يعتبره ضمناً اجتماعياً مهماً	IFRS S1 GRI 406	SDG 5 SDG 8 SDG 10 SDG 16	مفصّل	نعم — مدونة في ميثاق السلوك المؤسسي، قسم شؤون الإدارة وتنمية الأعمال صفر شكاوى تمييز في 2025
S6.1	نسبة الإصابات الصحية والسلامة	نسبة تكرار الإصابات المرتبطة بالعمل لكل مليون ساعة عمل	نعم إذا ذو أهمية — IFRS S1 يعتبره مقياساً مهماً للصناعات ذات المخاطر	IFRS S1 GRI 403-9	SDG 3 SDG 8	مفصّل	صفر حوادث مهنية صفر إصابات مرتبطة بالعمل صفر إصابات مهنية صفر انتهاكات الصحة والسلامة قسم إدارة الصحة والسلامة المهنية 2025
S6.2	سياسة الصحة والسلامة المهنية	هل لدى الشركة سياسة رسمية للصحة والسلامة المهنية؟ (نعم/لا)	نعم — يوصى بالإفصاح في أي قطاع ذو مخاطر سلامة	IFRS S1 GRI 403-1	SDG 3 SDG 8	مفصّل	نعم — شهادة ISO 45001:2018 تدريب 8 من الموظفين حاصلون على شهادة OSHA قسم QHSE

ثانياً: المقاييس الاجتماعية — Social Metrics



جدول مقاييس الاستدامة الموصى بها — شركة بيوت القابضة

تقرير الاستدامة لعام 2025 دليل إعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية — بورصة الكويت

مفصح (✓) جزئي (⌚) لا ينطبق (i) غير مفصح (✗)

م	المقياس	الوصف	إرشادات الإفصاح	المعيار / IFRS / GRI	هدف SDG ذي الصلة	الإفصاح في تقرير 2025	المرجع في التقرير
G2	الحوافز لتعزيز أداء الاستدامة	هل يتم تحفيز المديرين التنفيذيين رسمياً لتعزيز أدائهم في مجال الاستدامة؟ (نعم/لا)	يوصى بالإفصاح — يعزز المساءلة عن أهداف الاستدامة	IFRS S1 GRI —	SDG 16	مفصح (✓)	نعم — ضمن برامج التحفيز والمكافآت
G3	مدونة قواعد سلوك الموردين	هل تلتزم الشركة مورديها بالامتثال لمدونة قواعد السلوك؟ (نعم/لا) نسبة الموردين المستثنين	يوصى للشركات ذات سلاسل توريد كبيرة IFRS S1 —	IFRS S1 GRI 414 GRI 308	SDG 8 SDG 12 SDG 16	مفصح (✓)	الموردين
G4	الأخلاقيات ومكافحة الفساد	هل لدى الشركة سياسة أخلاقيات و/أو مكافحة فساد؟ (نعم/لا) نسبة الموظفين المستثنين	نعم — تتطلب قوانين الكويت الالتزام والإفصاح	IFRS S1 GRI 205 GRI 2-23	SDG 16	مفصح (✓)	نعم — ميثاق السلوك المؤسسي ومكافحة الفساد معتمد من مجلس الإدارة، محدث في 2025 يشمل أخلاقيات العمل والحوكمة
G5	خصوصية البيانات وأمن المعلومات	سياسات إدارة مخاطر خصوصية البيانات والأمن السيبراني عدد انتهاكات البيانات (إن وجدت) تدريب الموظفين على حماية البيانات	يوصى بالإفصاح — تسارع التحول الرقمي يجعله ضرورياً	IFRS S1 GRI 418	SDG 9 SDG 16	مفصح (✓)	قسم مستقل لحماية البيانات والأمن السيبراني خطة للحصول على ISO 27001 عدد الانتهاكات = صفر 2025 قسم حوكمة البيانات والأمن السيبراني
G6	إعداد تقرير الاستدامة	هل تشر الشركة تقرير استدامة؟ (نعم/لا) هل تستند إلى إطار دولي معتمد؟	نعم — يُظهر الشفافية والمساءلة المؤسسية	IFRS S1 GRI 2-5	SDG 12 SDG 16 SDG 17	مفصح (✓)	نعم — تقرير الاستدامة 2025 يستند إلى Standards 2021 (معايير) ERSR (معايير) 6 SDGs أهداف محددة) الشفافية — الإطار المنهجي
G7	التحقق الخارجي من بيانات الاستدامة	هل يتم التحقق من إفصاحات الاستدامة من قبل طرف ثالث مستقل؟ (نعم/لا)	مقياس غير إلزامي — يوصى به لتعزيز المصداقية	IFRS S1 GRI 2-5	SDG 12 SDG 16 SDG 17	لا ينطبق (i)	يُستثناء البيانات المالية قبل هذا التقرير (التحقق من قبل مراقب حسابات مستقل لا يوجد حتى الآن — البيانات الحالية معتمدة على التحقق الداخلي، ستتحقق الحصول على تحقق خارجي محدود (Assurance) في تقرير 2027

ثالثاً: مقاييس الحوكمة — Governance Metrics



Email: info@Beyout.com
www.beyout.com

Tel: +965 1821 182
Fax: +965 22320151

مجمع الغوالي، شارع الشهداء، شرق
PO Box 2992 Safat 13030, Kuwait

