

شركة أولاد علي الغانم  
للسيارات ش.م.ك.ع.



# الطريق نحو الاستدامة

تقرير الاستدامة لسنة 2025

# الرؤية الشاملة

نبذة عامة عن الشركة  
صفحة 10-09

رسالة قيادة الشركة  
صفحة 08-05

المقدمة ونظرة عامة على  
التقرير  
صفحة 04-03

المسؤولية الإجتماعية  
صفحة 46-29

المسؤولية البيئية  
صفحة 28-13

نهج الاستدامة  
صفحة 12-11

الملحق  
صفحة 65-58

الحوكمة  
صفحة 57-47



# العمل بمسؤولية



## بيان المسؤولية

تؤكد شركة أولاد علي الغانم للسيارات أن هذا التقرير يعكس بصورة عادلة أداءها غير المالي، وأداءها في مجال الاستدامة، وأداءها التشغيلي للسنة المالية 2025.

ويقر مجلس الإدارة بأن محتوى هذا التقرير قد تم إعداده بالمشاركة مع مختلف إدارات الشركة، وذلك تحت إشراف الإدارة العليا ورؤساء الأقسام.

## جهة الاتصال

للاستفسارات أو تقديم الملاحظات بشأن هذا التقرير، يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني: [investors@alg.com.kw](mailto:investors@alg.com.kw)

لبورصة الكويت، إلى جانب تطبيق أفضل الممارسات المعترف بها عالمياً، بما يعزز جودة ومصداقية الإفصاحات غير المالية.

## حدود التقرير ونطاقه وفترة التقرير

يغطي هذا التقرير الفترة من 1 يناير 2025 إلى 31 ديسمبر 2025، ويشمل نطاقه العمليات المباشرة لشركة أولاد علي الغانم للسيارات في قطاع السيارات داخل دولة الكويت، والتي تتضمن الكيانات التالية:

- شركة أولاد علي الغانم للسيارات ش.م.ك.ع.
- شركة علي محمد ثنيان الغانم وأولاده للسيارات ذ.م.م.
- الشركة الأهلية لبيع واستيراد المركبات الثقيلة ش.م.ك.م.
- شركة ماكفم للسيارات ذ.م.م.

وقد تم الإفصاح عن أي تغييرات جوهرية في حدود التقرير أو إعادة عرض البيانات المعلنة سابقاً، مع توضيحها في الأقسام ذات الصلة. كما تم إدراج بيانات الفترة المقارنة (السنة المالية 2024)، حيثما توفرت، لدعم قابلية المقارنة.

تمكّن أصحاب المصلحة — بمن فيهم المستثمرين والعملاء والموظفين والجهات الرقابية والجمهور — من تقييم أدائنا بصورة موضوعية.

## أطر وإرشادات التقارير

تم إعداد هذا التقرير وفقاً لإرشادات تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة الصادرة عن بورصة الكويت، والتي تُعد الإطار المرجعي الأساسي لتنظيم هيكل ومحتوى هذا الإفصاح. كما استندت شركة أولاد علي الغانم للسيارات، عند إعداد التقرير، إلى معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI Standards 2021) كأطار مرجعي تكميلي، بهدف تعزيز عمق الإفصاحات وقابليتها للمقارنة ودقتها. وعند الاسترشاد بإفصاحات محددة ضمن هذه المعايير، يتم الإشارة إلى المراجع ذات الصلة وفق الأصول. كما تم اعتماد تقديرات معقولة في قياس البيانات وإجراء الحسابات ذات الصلة عند الضرورة، دون أن يؤثر ذلك بشكل جوهري على دقة الإفصاحات الكمية الواردة في التقرير. ويعكس هذا النهج المتكامل التزام شركة أولاد علي الغانم للسيارات بالامتثال لمتطلبات تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة

يسر شركة أولاد علي الغانم للسيارات ش.م.ك.ع أن تقدم تقريرها السنوي للاستدامة للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025.

يعكس هذا التقرير التزام الشركة الراسخ بممارسة أعمالها بمسؤولية وشفافية، وبما يساهم في تحقيق قيمة مستدامة طويلة الأجل لأصحاب المصلحة والمجتمعات التي تعمل فيها، وكذلك للاقتصاد في دولة الكويت.

وبصفتها إحدى الشركات الرائدة في قطاع السيارات في الكويت، تدرك شركة أولاد علي الغانم للسيارات أن ممارسات الأعمال المستدامة تُشكل عنصراً جوهرياً في تحقيق النجاح التجاري المستدام.

ويأتي هذا التقرير ليقدم عرضاً متكاملاً لأداء الشركة يتجاوز النتائج المالية، ليشمل كيفية إدارتنا لتأثيراتنا البيئية، واستثمارنا في رأس المال البشري، وترسيخ ممارسات الحوكمة الفعالة، والمساهمة في تحقيق مستهدفات خطة التنمية الوطنية لدولة الكويت. كما يهدف إلى أن يشكل أداة فعالة للمساءلة،



# القيادة من خلال موظفينا

فهد علي الغانم،  
رئيس مجلس الإدارة

شركة أولاد علي الغانم للسيارات  
(ش.م.ك.ع.)

# القيادة من خلال موظفينا

**الاستدامة ليست مبادرة مستقلة، بل جزء أصيل من نهجنا في التفكير وإدارة أعمالنا وتحقيق النمو المستدام على المدى الطويل.**

**فهد  
علي  
الغانم**

ممارسات الاستدامة في عملياتنا من خلال تنفيذ مجموعة من المبادرات الهادفة، بما في ذلك تحسين كفاءة استهلاك الطاقة، وتطبيق أنظمة ذكية لمراقبة استخدام الكهرباء، وتعزيز برامج فرز النفايات وإعادة التدوير، وتطوير البنية التحتية بما يساهم في الحد من الأثر البيئي لأعمالنا.

وتجسد هذه المبادرات التزامنا بتبني ممارسات مسؤولة تدعم تحقيق أهدافنا البيئية وتعزز استدامة أعمالنا على المدى الطويل.

بينما نتطلع إلى المستقبل، فإن المجموعة تواصل التزامها بتحقيق نمو مستدام ومتوازن، مع مواكبة التحولات المتسارعة التي يشهدها القطاع. وينصب تركيزنا على تعزيز مكانتنا في السوق، والارتقاء بالتميز التشغيلي، وضمان ترسيخ الاستدامة كعنصر أساسي في نمط عملنا ومسيرتنا التنموية كمجموعة.

مستدامة لمختلف شرائح السوق. وعلى الرغم من التغييرات المتسارعة في بيئة الأعمال، وتطور احتياجات العملاء، وتزايد التركيز على الاستدامة، حافظت المجموعة على نهجها القائم على تعزيز المرونة التشغيلية وتطوير أعمالها، مع الاستمرار في توسيع وتنويع محفظة أنشطتها في الكويت ومصر والعراق.

كما واصلت المجموعة خلال العام تعزيز حضورها عبر مختلف مراحل سلسلة القيمة في قطاع السيارات، بدءاً من سيارات الركاب الاقتصادية وصولاً إلى العلامات التجارية الفاخرة وفائقة الفخامة، بالإضافة إلى المركبات والمعدات التجارية والصناعية الثقيلة.

ويعكس هذا التنوع قدرتنا على تلبية احتياجات قاعدة واسعة من العملاء، مع المحافظة على أعلى مستويات الجودة والخدمة والموثوقية، وفي الوقت ذاته، استثمرنا في تطوير بنيتنا التشغيلية، ورفع كفاءة أعمالنا، وتحسين تجربة العملاء عبر مختلف نقاط التواصل.

وتبقى الاستدامة إحدى الركائز الاستراتيجية الرئيسية للمجموعة، حيث نواصل دمج

## أعزائي المساهمين،

بالنيابة عن مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، يسرني أن أقدم لكم تقرير الاستدامة لمجموعة شركة أولاد علي الغانم للسيارات لعام 2025، والذي يمثل خطوة مهمة في مسيرتنا نحو ترسيخ مبادئ الاستدامة وتعزيزها عبر مختلف أنشطة المجموعة.

ويعكس هذا التقرير التزامنا الراسخ يجعل الاستدامة جزءاً أساسياً من استراتيجيتنا وأسلوب عملنا، بما يضمن دمجها في عملياتنا التشغيلية وقراراتنا الاستثمارية وخططنا للنمو طويل الأجل، وليس التعامل معها كمبادرة مستقلة أو مؤقتة. ويستعرض التقرير أبرز الإنجازات والتقدم الذي حققته المجموعة خلال العام، كما يسلط الضوء على جهودنا المستمرة لتعزيز نهجنا في خلق قيمة مستدامة ومسؤولية لجميع أصحاب المصلحة، بما يدعم استمرارية أعمالنا ويعزز قدرتنا على مواجهة التحديات المستقبلية.

خلال عام 2025، واصلت المجموعة البناء على مكانتها الرائدة في قطاع السيارات والتنقل، مؤكدة التزامها بتقديم قيمة



**فهد علي الغانم،  
رئيس مجلس الإدارة**

**شركة أولاد علي  
الغانم للسيارات  
(ش.م.ك.ع)**



# بناء مستقبل مستدام

يوسف عبد الله القطامي،  
نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس  
التنفيذي

شركة أولاد علي الغانم للسيارات  
(ش.م.ك.ع.)

# بناء مستقبل مستدام

## إلى مساهمينا الأعزاء

بالنيابة عن فريق شركة أولاد علي الغانم للسيارات بأكمله، يسرني أن أقدم تقرير الاستدامة لعام 2025، والذي يعكس التزامنا المستمر بتبني ممارسات أعمال مسؤولة ومستدامة، وترسيخ مبادئ البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة في مختلف جوانب أعمالنا.

وفي ظل المتغيرات الاقتصادية والبيئية المتسارعة، نواصل العمل وفق رؤية واضحة تهدف إلى تحقيق نمو مستدام ومتوازن، بما يسهم في خلق قيمة طويلة الأجل لمساهمينا وعمالنا وشركائنا والمجتمعات التي نعمل فيها.

وانطلاقاً من هذا الالتزام، واصلنا خلال عام 2025 تعزيز إطار الاستدامة في المجموعة من خلال دمج اعتبارات الاستدامة بشكل أكبر في استراتيجياتنا وعملياتنا التشغيلية وآليات اتخاذ القرار.

وترتكز جهودنا على مجموعة من المحاور الرئيسية التي تشمل المحافظة على البيئة، والإدارة الرشيدة للموارد، وتطوير الكفاءات البشرية، والابتكار الرقمي، وتعزيز الحوكمة المؤسسية.

وتمثل هذه المحاور الأساس الذي تستند إليه مسيرتنا نحو تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والمسؤولية البيئية والأثر الاجتماعي، بما يعزز قدرة المجموعة على تحقيق النجاح المستدام على المدى الطويل. وفي الجانب البيئي، نواصل تنفيذ مبادرات تهدف إلى رفع كفاءة استهلاك الطاقة، وتحسين إدارة النفايات، وترشيد استخدام الموارد الطبيعية عبر مختلف عملياتنا.

كما نحرص على مواءمة جهودنا مع أفضل الممارسات والمعايير الدولية، بما في ذلك أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، لضمان أن تكون مساهماتنا ذات أثر ملموس وقابلة للقياس وتنسجم مع التوجهات العالمية نحو التنمية المستدامة.

ومع التحولات المتسارعة التي يشهدها قطاع السيارات، ندرك أهمية دورنا في دعم التحول نحو حلول تنقل أكثر استدامة وعمليات تشغيلية تراعي البيئة، كما نؤمن بأن نجاحنا يبدأ من كوادرننا البشرية، لذلك نواصل الاستثمار في تطوير موظفينا وتعزيز بيئة عمل قائمة على التنوع والشمول والتعلم المستمر. فمن خلال تمكين موظفينا وتوفير بيئة عمل آمنة وداعمة، نعزز قدرتنا على تقديم قيمة مضافة لعمالنا مع المساهمة بشكل إيجابي في المجتمع.

وفي الوقت ذاته، نحرص على تعزيز مساهمتنا المجتمعية من خلال المبادرات والبرامج التي تدعم التنمية الاجتماعية وتسهم في تحقيق أثر إيجابي ومستدام في المجتمعات التي نعمل فيها. كما نواصل ترسيخ مبادئ الحوكمة الرشيدة من خلال تعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة، وتطوير أطر إدارة المخاطر والرقابة المؤسسية بما يضمن استدامة أعمالنا وتعزيز ثقة أصحاب المصلحة.

بينما لا تزال مسيرتنا نحو الاستدامة مستمرة، نشهد عام 2025 خطوات مهمة في مواءمة خطط النمو الاستراتيجي للمجموعة مع أهداف الاستدامة، ومن أبرزها التوسع الإقليمي من خلال مشروع تصنيع سيارات جيلي في جمهورية مصر العربية، والاستحواذ على حصة في شركة جلوبال أوتو مصر، إلى جانب مواصلة تطوير الحلول الرقمية التي تسهم في رفع الكفاءة التشغيلية وتحسين تجربة العملاء. وتعكس هذه الإنجازات قناعتنا بأن الابتكار والاستدامة عنصران متكاملان لتحقيق النمو وخلق القيمة على المدى الطويل.

وبينما نتطلع إلى المستقبل، نجدد التزامنا بمواصلة تطوير ممارسات الاستدامة وتعزيز أثرها في جميع أنشطة المجموعة. كما نؤمن بأن تحقيق نتائج مستدامة يتطلب العمل المستمر والتعاون الفعّال والالتزام بالمسؤولية، وهي مبادئ ستظل ركيزة أساسية في مسيرتنا خلال السنوات القادمة.

شكراً لكم على ثقتكم ودعمكم المستمر.



**يوسف عبد الله القطامي،  
نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي**

**شركة أولاد علي  
الغانم للسيارات  
(ش.م.ك.ع)**

# لمحة عن المجموعة

**في عام 2022، أصبحت شركة أولاد علي الغانم للسيارات أول وكالة سيارات تُدرج في بورصة الكويت، في خطوة تعكس التزامها بالشفافية وتعزيز ممارسات الحوكمة.**

تمثل قصة المجموعة رحلة طموح تركز على الالتزام بالتميز. تأسست في أوائل ستينيات القرن الماضي كعمل عائلي متواضع، وظلت وفيه لرؤيتها بأن تكون مرادفاً للجودة والتميز. وأن تُعرف كشركة رائدة في قطاع السيارات في الكويت وشريك موثوق لتمثيل العلامات التجارية، بما في ذلك العلامات الفاخرة، في جميع أنحاء المنطقة.

وعلى مدار العقود، عززت المجموعة حضورها في الكويت من خلال تمثيل مجموعة من العلامات المرموقة، مثل رولز رويس، وبي إي دبليو، وميني، ولاند روفر، وجيلي، وجي دبليو

إم، ومان تراكس، وماكلارين، وجريت وول. في عام 2022، أصبحت شركة أولاد علي الغانم للسيارات أول وكالة سيارات تُدرج في بورصة الكويت، في خطوة تعكس التزامها بالشفافية وتعزيز ممارسات الحوكمة.

وتمتد عمليات المجموعة إلى ما هو أبعد من استيراد وتوزيع المركبات، لتشمل خدمات ما بعد البيع، ومبيعات السيارات المستعملة المعتمدة، وحلول التأجير والتأجير التشغيلي، وخدمات نقل المركبات، وتقييمها، وإجراء الفحص الفني، وتجديد التسجيل.

وبصفتها مؤسسة كويتية رائدة ذات حضور إقليمي في كل من الكويت ومصر والعراق،

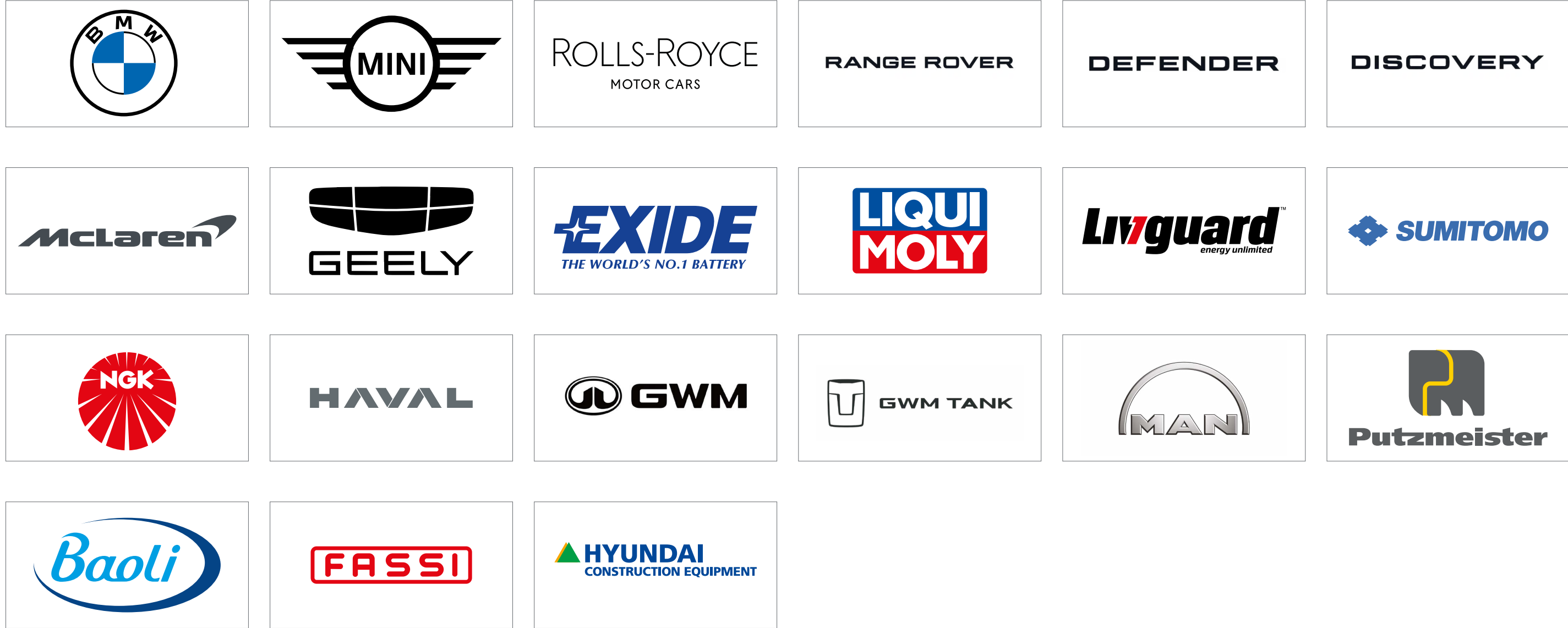
تدير الشركة منظومة متكاملة ومتعددة الجوانب في قطاع السيارات.

ومن خلال شبكة استراتيجية تضم سبع شركات تابعة وزميلة، تشرف شركة أولاد علي الغانم للسيارات على محفظة متنوعة تغطي مختلف شرائح السوق، بدءاً من الطرازات الاقتصادية وصولاً إلى المركبات الفاخرة للغاية والمعدات الصناعية الثقيلة، بما في ذلك شركة ماكفم والشركة الأهلية لبيع واستيراد المركبات الثقيلة.

وتتخصص شركة ماكفم في مركبات الركاب بصفتها موزعاً معتمداً لعلامات مثل جريت وول هافال، كما توفر حلول تأجير مرنة تليبي

احتياجات مختلف الشرائح، بما في ذلك الفئة الاقتصادية والفاخرة، وفي المقابل، تعمل الشركة الأهلية لبيع واستيراد المركبات الثقيلة في القطاعين التجاري والصناعي، حيث تقدم شاحنات ومعدات عالمية المستوى من علامات مثل مان وهيونداي وبوتزمايستر، وتخدم قطاعات رئيسية تشمل البناء، والخدمات اللوجستية، والنفط والغاز، والبنية التحتية.

وإضافة إلى أنشطة المبيعات، تشمل البنية التحتية المتكاملة للخدمات مجموعة واسعة من الحلول، بدءاً من خدمات التأجير وبرامج السيارات المستعملة المعتمدة، وصولاً إلى إجراء الفحوصات الفنية.



# الابتكار من أجل مستقبل مستدام

تُعد الاستدامة في مجموعة أولاد علي الغانم للسيارات جزءاً أساسياً من نهج العمل المؤسسي، حيث تنعكس في طريقة إدارة العمليات، والتعامل مع المخاطر، وتحقيق القيمة المستدامة على المدى الطويل. وبصفتها إحدى المجموعات الرائدة في قطاع السيارات في دولة الكويت، تمارس المجموعة أعمالها عبر سلسلة قيمة واسعة ترتبط بالموارد البيئية، والقوى العاملة متعددة الجنسيات، والمجتمعات المحلية، ومختلف فئات أصحاب المصلحة. وانطلاقاً من ذلك، تدرك المجموعة مسؤوليتها تجاه الحد من أثارها البيئية، والاستثمار في تنمية كوادرها البشرية، وتعزيز الممارسات التي تدعم تحقيق قيمة اقتصادية مستدامة.

ويستند نهج المجموعة في مجالات البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة إلى قناعة راسخة بأن المؤسسات التي تتبنى ممارسات

مسؤولة وحوكمة فعالة تكون أكثر قدرة على تحقيق الاستدامة والمرونة على المدى الطويل. ويعكس إطار الاستدامة المعتمد لدى المجموعة الترابط الوثيق بين المحافظة على البيئة، والمسؤولية الاجتماعية، والحوكمة الرشيدة، حيث يتم دمج هذه العناصر ضمن العمليات التشغيلية والسياسات الداخلية وأنظمة إدارة المخاطر، بما يضمن تطبيق نهج متكامل ومنهجي لإدارة القضايا المتعلقة بالاستدامة عبر مختلف أنشطة المجموعة.

وفي الجانب البيئي، تركز المجموعة على إدارة الآثار المباشرة الناتجة عن عملياتها التشغيلية، بما يشمل استهلاك الطاقة، والانبعاثات، وإدارة النفايات، واستخدام الموارد. ويتم التعامل مع هذه الجوانب من خلال ضوابط تشغيلية وإجراءات رقابية وآليات متابعة منتظمة. كما يتم إدراج المخاطر البيئية ذات الصلة ضمن إطار إدارة المخاطر المؤسسية، بما يضمن تقييمها

ومتابعتها جنباً إلى جنب مع المخاطر الرئيسية الأخرى، واتخاذ التدابير المناسبة للحد من أثارها وتعزيز القدرة على التعامل معها.

أما على الصعيد الاجتماعي، فتشمل التزامات المجموعة موظفيها وعملاءها والمجتمعات التي تعمل فيها. وتولي المجموعة أهمية كبيرة لتوفير بيئة عمل آمنة ومحفزة، ودعم التطوير المهني للموظفين، والالتزام بممارسات عمل عادلة تتوافق مع قانون العمل الكويتي، إلى جانب المساهمة في المبادرات والبرامج ذات الأثر الاجتماعي الإيجابي.

وفي مجال الحوكمة، تحرص المجموعة على تعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة والارتقاء المستمر بممارسات الحوكمة والإفصاح المؤسسي، إضافة إلى المحافظة على مستويات متميزة من خدمة العملاء وتجربة المتعاملين، وبصفتها شركة

مدرجة في بورصة الكويت، تعمل المجموعة ضمن إطار متكامل من المتطلبات التنظيمية والرقابية، حيث يتولى مجلس الإدارة الإشراف على المخاطر الرئيسية والقضايا الاستراتيجية، بما في ذلك الموضوعات المرتبطة بالاستدامة متى ما كانت ذات تأثير على الأداء التشغيلي وتحقيق القيمة طويلة الأجل. كما تلتزم المجموعة بالحفاظ على معايير عالية في خدمة العملاء وحماية بياناتهم ومعلوماتهم، بما ينسجم مع مسؤولياتها كشركة مدرجة وثقة قاعدة عملائها الواسعة.

ومن خلال هذا التقرير، تهدف مجموعة أولاد علي الغانم للسيارات إلى تقديم عرض متوازن وشفاف يستند إلى الحقائق والبيانات حول نهجها في الاستدامة وأدائها في المجالات البيئية والاجتماعية والحوكمة. وإدراكاً منها بأن دمج مبادئ الاستدامة يمثل رحلة مستمرة ومتطورة، فإن المجموعة تواصل العمل على تطوير أطرها

وسياساتها وممارساتها ومستوى الإفصاح لديها، بما يواكب المتطلبات التنظيمية المتغيرة ويلبي تطلعات أصحاب المصلحة ويعزز مساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة.



النفايات الناتجة  
355,000 كجم



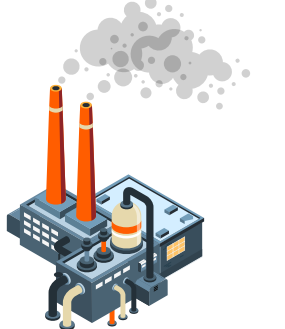
الطاقة المستهلكة  
80,594 GJ



طن متري من مكافئ  
ثاني أكسيد الكربون  
لكل مليون دينار  
كويتي من الإيرادات  
32.72



الانبعاثات  
المتولدة  
9,520 tCO<sub>2</sub>e



نسبة شكاوى عملاء  
المستلمة والتي تم  
حلها ضمن اتفاقية  
مستوى الخدمة  
100%



إصابات مرتبطة  
بالعمل

01



شكاوى من  
المبلغين عن  
المخالفات

0



إجمالي ساعات  
التدريب

21,006



لجان مجلس  
الإدارة

03



التعيينات  
الجديدة

166



أعضاء مجلس  
الإدارة

07



# نبتني

مستقبلاً يصنع الفارق





## G

### تجربة العميل

تعزيز رضا العملاء وولائهم

مجال التركيز 6: حوكمة الشركات

### أخلاقيات الأعمال ومكافحة الفساد

ضمان الممارسات الأخلاقية ومكافحة الفساد

مجال التركيز 6: حوكمة الشركات

### البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة

تعزيز أطر الحوكمة لمبادرات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

مجال التركيز 6: حوكمة الشركات

## S

### دعم المجتمعات المحلية

إشراك ودعم تنمية المجتمع

مجال التركيز 5: المسؤولية الاجتماعية للشركات

### حقوق الإنسان والعمل القسري

الحفاظ على حقوق الإنسان وممارسات العمل العادلة

مجال التركيز 3: تنمية رأس المال البشري

### التنوع وتكافؤ الفرص

تعزيز بيئة عمل شاملة ومتنوعة

مجال التركيز 3: تنمية رأس المال البشري

### سلامة ورفاهية الموظفين

إعطاء الأولوية للصحة والسلامة في مكان العمل

مجال التركيز 3: تنمية رأس المال البشري

### تنمية رأس المال البشري

الاستثمار في نمو وتنمية الموظفين

مجال التركيز 3: تنمية رأس المال البشري

### سلامة المنتج وجودته

الحفاظ على معايير عالية لسلامة وجودة المنتج

مجال التركيز 3: تنمية رأس المال البشري

## E

### إدارة الطاقة

تعزيز كفاءة الطاقة والانتقال إلى مصادر متجددة

مجال التركيز 1: تغير المناخ

### إدارة النفايات

تنفيذ ممارسات تقليل النفايات المستدامة وإعادة التدوير

مجال التركيز 2: التلوث وإدارة النفايات

وأسهم هذا النهج التفاعلي مع أصحاب المصلحة في ضمان أن تعكس الموضوعات الجوهرية ذات الأولوية بدقة نقاط تلاقي توجهات استراتيجية الأعمال مع توقعات أصحاب المصلحة.

ونظرًا للطبيعة المستمرة لنموذج أعمال شركة أولاد علي الغانم للسيارات وبيئتها تشغيلها، واستقرار أنشطة المجموعة وسلسلة القيمة والسياقات التنظيمية منذ تقييم عام 2023، خلصت المجموعة إلى أن إطار الموضوعات الجوهرية الذي تم وضعه في عام 2023 لا يزال صالحًا، ويُستخدم كأساس لهذا التقرير.

ويخضع هذا الإطار لعملية مراجعة مستمرة ضمن رصد الشركة لبيئة الأعمال ومشهد أصحاب المصلحة، بما يضمن تحديد أي مستجدات ذات صلة ودمجها في دورات التقارير المستقبلية.

في إطار سعينا لتعزيز الشفافية في الإفصاح، أجرت شركة أولاد علي الغانم للسيارات تقييمًا منهجيًا لتحديد أولويات الموضوعات الجوهرية، وتم تحليل ومقارنة الموضوعات الرئيسية المستمدة من قطاعي السيارات والصناعة، إلى جانب أفضل ممارسات الاستدامة، وذلك في ضوء التوجهات العالمية وعمليات شركة أولاد علي الغانم للسيارات.

واستندت منهجيتنا إلى عملية تقييم متعددة الأبعاد، شملت تحليل التحولات القطاعية في مجالي السيارات والصناعة، بما يتوافق مع إطار المبادرة العالمية لإعداد التقارير، وإرشادات بورصة الكويت، وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. وقد شكلت هذه الموضوعات الأساس لبرنامج إشراك أصحاب المصلحة، والذي تضمن جلسة متخصصة لبناء التوافق.

### التقييم

#### بالغ الأهمية

#### مهم

إسهامنا في

# صون البيئة



## فإن أدائنا البيئي يتشكل إلى حد كبير من خلال قراراتنا التشغيلية على مستوى المنشآت، وإدارة الأسطول، ومراحل دورة حياة المنتج.



### نحمل مسؤولية التأثيرات البيئية

يشهد قطاع السيارات عالمياً تحولاً ملحوظاً في كيفية فهم الأداء البيئي وقياسه والإفصاح عنه، بحيث لم يعد يقتصر على انبعاثات المركبات فحسب، بل يمتد ليشمل استهلاك الموارد وتوليد النفايات المرتبطة بعمليات التوزيع والتجزئة وخدمات ما بعد البيع.

وبصفتنا مجموعة يركز نموذج أعمالها على استيراد وبيع وصيانة المركبات عبر قطاعي الركاب والتجارة في الكويت، فإن أدائنا البيئي يتشكل إلى حد كبير من خلال قراراتنا التشغيلية على مستوى المنشآت، وإدارة الأسطول، ومراحل دورة حياة المنتج.

وبصفتنا شركة مدرجة في بورصة الكويت، ندرك مسؤوليتنا في الإسهام في هذا التوجه الوطني، وتقديم إفصاح شفاف لأصحاب المصلحة حول كيفية إدارتنا للأبعاد البيئية المرتبطة بعملياتنا.

### المواضيع البيئية الجوهرية وأساسها التشغيلي

تم تحديد الأهمية النسبية للمواضيع البيئية لدى المجموعة بالاستناد إلى إرشادات تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الصادرة عن بورصة الكويت، مع مراعاة الخصائص التشغيلية لكل قسم من أقسام الأعمال.

وتشكل إدارة الطاقة وإدارة النفايات محورين رئيسيين ضمن أولوياتنا البيئية، حيث يغطيان مجالات أساسية تشمل استهلاك الطاقة، والانبعاثات، وتوليد النفايات. وترتبط هذه المواضيع بشكل وثيق بحجم أصولنا التشغيلية وطبيعة عمليات خدمات ما بعد البيع المستمرة.

وتتطلب بيئات الورش الميكانيكية تشغيلاً مستمرًا لأنظمة التهوية، وأنظمة الهواء المضغوط، ومعدات رفع المركبات، والبنية التحتية الخاصة بالتشخيص الفني.

كما تلتزم صالات العرض بمتطلبات محددة من حيث الإضاءة والتحكم في المناخ وفقاً

لمعايير المصنعين الأصليين، وتؤدي هذه المتطلبات مجتمعة إلى توليد طلب ثابت وقابل للقياس على استهلاك الكهرباء عبر مواقعنا التشغيلية، مدعوماً باستهلاك الوقود المباشر المرتبط بأسطول مركباتنا التشغيلية.

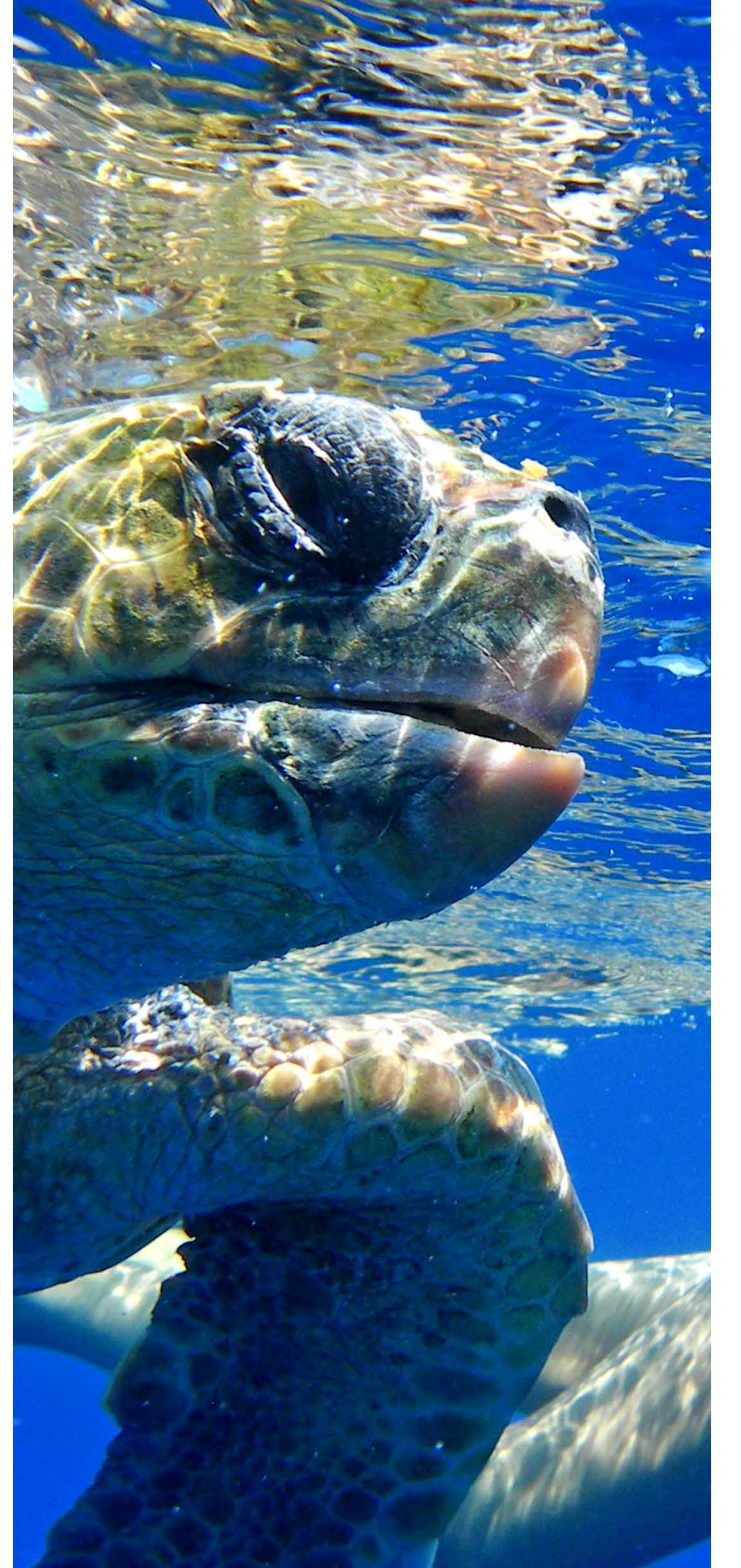
ترتبط إدارة النفايات في عملياتنا ارتباطاً وثيقاً بطبيعة نموذج أعمال خدمات ما بعد البيع، حيث تُسهم أنشطة الورش الفنية في توليد مجموعة محددة ومنظمة من تدفقات النفايات التشغيلية. وتشمل هذه التدفقات زيوت التزييت المستهلكة، ومرشحات الزيوت، والإطارات منتهية العمر التشغيلي، وبطاريات الرصاص الحمضية، والحاويات الكيميائية.

وتُصنف غالبية هذه المواد ضمن النفايات التي تتطلب تعاملاً خاصاً وفقاً للأطر التنظيمية البيئية المعمول بها في دولة الكويت، الأمر الذي يستلزم إدارتها والتخلص منها من خلال مقاولين مرخصين بما يضمن الامتثال الكامل والتقليل من الأثر البيئي. كما يتعزز هذا البعد البيئي نظراً لدورنا كموزع معتمد للزيوت والبطاريات، مما يضع عملياتنا ضمن سلسلة القيمة الكاملة لدورة حياة المنتج لهاتين

الفئتين، ويسهم في توليد تدفقات نفايات على نطاق تجاري.

وعليه، فإن مسؤوليتنا لا تقتصر على مرحلة التشغيل، بل تمتد لتشمل الإدارة المستدامة لنهاية دورة حياة المنتجات، بما يعكس التزامنا بمبادئ الاقتصاد الدائري وتعزيز كفاءة استخدام الموارد.

وبالإضافة إلى إدارة الطاقة والنفايات، يتم تقييم استهلاك المياه كعنصر جوهري ضمن تأثيراتنا البيئية المرتبطة بالموارد الطبيعية، لا سيما في ظل الخصائص الهيكلية لدولة الكويت من حيث محدودية الموارد المائية واعتمادها الكبير على تحلية مياه البحر كمصدر رئيسي للمياه العذبة. ويتركز استهلاكنا للمياه بشكل أساسي في أنشطة غسل المركبات وعمليات الورش عبر شبكة خدماتنا، مما يستدعي تبني ممارسات تشغيلية أكثر كفاءة تهدف إلى ترشيد الاستهلاك وتعزيز إعادة الاستخدام حيثما أمكن.



# بصمتنا في

## التوافق مع الرؤية الوطنية والعالمية

يتقاطع هذا الإطار التشغيلي مع سياق أوسع من الالتزامات الوطنية والدولية التي تُعيد تشكيل أولويات الاستدامة.

ففي دولة الكويت، يرتبط هيكل الموارد الطبيعية بما في ذلك الاعتماد على الهيدروكربونات والتحديات المرتبطة بالمياه ارتباطاً مباشراً بالمسار المستقبلي للتنمية الاقتصادية المستدامة. كما أن التزامات الدولة بموجب اتفاقية باريس، بما في ذلك المساهمة المحددة وطنياً، إلى جانب الهدف المتمثل في تحقيق الحياد الكربوني بحلول عام 2060، تُساهم في تشكيل بيئة تنظيمية وسياسية متطورة تعزز من أهمية الأداء البيئي للقطاع الخاص. وتولي هذه البيئة الجديدة اهتماماً متزايداً بمستوى الشفافية والإفصاح، فضلاً عن قدرة الشركات على إدارة وقياس أثارها البيئية بشكل منهجي.

ويعكس نهجنا المؤسسي التزاماً واضحاً بالمواءمة مع هذه التوجهات، بما يضمن

تحقيق قيمة مستدامة طويلة الأجل لكافة أصحاب المصلحة.

تعكس متطلبات الإفصاح البيئي الصادرة عن بورصة الكويت للجهات المدرجة إدراكاً متنامياً بأن الانتقال إلى اقتصاد أكثر استدامة يستلزم توفير بيانات دقيقة، قابلة للقياس والمقارنة، حول استهلاك الموارد ومستويات الانبعاثات، ومن خلال إرساء معايير موحدة للتقارير البيئية، تسعى بورصة الكويت إلى تمكين المستثمرين وأصحاب المصلحة من إجراء تقييمات مستنيرة للمخاطر والأداء البيئي عبر الشركات المدرجة بصورة مستمرة، بما يعزز الشفافية ويُرسخ سوقاً مالياً أكثر التزاماً بمبادئ الاستدامة.

وعلى الصعيد الوطني، يُجسّد التزام دولة الكويت بتحقيق صافي انبعاثات صفرية بحلول عام 2060، إلى جانب رؤية "كويت جديدة ٢٠٣٥"، توجهاً استراتيجياً يضع الاستدامة البيئية في صميم مسار التنويع الاقتصادي. ويرتبط هذا التوجه ارتباطاً وثيقاً بالتحول التدريجي بعيداً عن الاعتماد على الهيدروكربونات، وتعزيز الإدارة المسؤولة للموارد الطبيعية، ودعم مرونة واستدامة

البيئة الحضرية على المدى الطويل كما أن الهدف الوطني المتمثل في إنتاج 30% من الكهرباء من مصادر متجددة بحلول عام 2030 يحمل تأثيرات جوهرية على ملف الانبعاثات المرتبطة بالطاقة المشتراة، مما يستدعي من المؤسسات مواءمة استراتيجياتها التشغيلية مع هذا التحول في مزيج الطاقة. وفي هذا الإطار، تستند التزاماتنا البيئية إلى نهج عملي ومنهجي، يتماشى مع التوجهات الوطنية ويسهم بشكل فاعل في تحقيقها.

وتتوافق مواضعنا البيئية الجوهرية — والمتمثلة في إدارة الطاقة، وخفض الانبعاثات، وكفاءة استخدام المياه، وإدارة النفايات — مع الهدف الثاني عشر من أهداف التنمية المستدامة (الاستهلاك والإنتاج مع تحمل المسؤولية تجاه البيئة)، بما يعكس إدراكنا العميق للأثر البيئي المباشر لعملياتنا وحرصنا على إدارته بشكل مسؤول ومستدام.

## البيئة – الإشراف والصلاحيات

يتم الإشراف على الأداء البيئي للمجموعة على المستويين التنفيذي والتشغيلي.

فعلى المستوى التنفيذي، تتم متابعة استهلاك الطاقة وإدارة النفايات ضمن إطار أوسع لكفاءة التشغيل، نظراً لتأثيرهما المباشر على مرافق المجموعة عبر مواقعها المختلفة، بما في ذلك صالات العرض ومرافق ما بعد البيع ومواقع التخزين. وتمثل تكاليف الطاقة—المدفوعة بشكل رئيسي باستهلاك الكهرباء في الورش وبيئات التجزئة الخاضعة للتحكم المناخي—عنصرًا متكررًا وقابلًا للقياس ضمن التكاليف التشغيلية للمرافق، وتخضع لمراجعة دورية في إطار آليات الضبط التشغيلي المتبعة في المجموعة.

وعلى المستوى التشغيلي، تتولى إدارات المرافق في كل كيان المسؤولية اليومية عن مراقبة استهلاك الموارد، والتنسيق مع مقاولي النفايات المعتمدين، وضمان الامتثال على مستوى المواقع للوائح البيئية المعمول بها في دولة الكويت، كما يتم تنسيق جمع البيانات لأغراض التقارير البيئية من خلال إدارات المرافق، مع تجميع البيانات على مستوى المجموعة لأغراض هذا الإفصاح.

يشكل التزام دولة الكويت بتحقيق صافي انبعاثات صفري بحلول عام 2060 دعامة رئيسة تجعل الاستدامة البيئية ركيزةً عابرةً للقطاعات ضمن أجندة الدولة للتنويع الاقتصادي.



# المضي قدماً

## إطار السياسات

تخضع ممارسات الإدارة البيئية لدى المجموعة لنظام إدارة بيئية رسمي (EMS) معتمد وفقاً لمعيار ISO 14001:2015، وهو معيار دولي معترف به لأنظمة الإدارة البيئية. ويتطلب هذا المعيار من المؤسسات تحديد الجوانب البيئية بشكل منهجي، وتقييم أثارها المرتبطة، وتطبيق ضوابط تشغيلية لإدارة الجوانب ذات الأهمية، إلى جانب وضع أهداف تدعم التحسين المستمر، والحفاظ على إجراءات موثقة للمراقبة والقياس.

ضمن هذا الإطار، تدير المجموعة الجوانب البيئية الرئيسية المرتبطة بعملياتها – بما في ذلك استهلاك الموارد، وتوليد النفايات، والانبعاثات – من خلال مجموعة من العمليات التشغيلية والضوابط المحددة، ويسهم هذا الأسلوب المنهجي في دعم الإدارة المستمرة للمخاطر البيئية، ويتيح التقييم الدوري وتحسين الأداء البيئي.

## المبادرات البيئية الرئيسية

### 01

**تحسين كفاءة الطاقة:** في إطار جهودنا لتعزيز كفاءة الطاقة، شملت مشاريع تحديث أنظمة التكييف والتهوية (HVAC) أولوية رئيسية، حيث شملت الانتقال إلى نماذج عالية الكفاءة، وتنفيذ الصيانة الوقائية للمبردات، ووحدات معالجة الهواء (AHU)، ووحدات ملفات المراوح (FCU)، بهدف الحد من فقدان التبريد. كما تم استبدال أنظمة الإضاءة التقليدية بتركيبات إضاءة موفرة للطاقة من نوع LED عبر مختلف المنشآت.

### 03

**برنامج إعادة التدوير:** تم إطلاق نظام إعادة التدوير في صالة العرض الرئيسية في يونيو 2025، حيث تم تحويل نحو 28,304 كجم من النفايات العامة من مسار التخلص خلال الفترة من يونيو إلى ديسمبر 2025.

### 05

**تقليل استخدام الورق وإدارة المستندات:** تم تنفيذ عمليات تمزيق الورق والأرشيف والتحول الرقمي بالتعاون مع مزودي حلول تخزين وإدارة الأرشيف، حيث شملت هذه العمليات مستندات يزيد عمرها على 10 سنوات، مما أسهم في تقليل الاعتماد على التخزين المادي والحد من هدر الورق.

### 02

**فصل النفايات والتخلص الآمن:** تتم إدارة ما يقارب 5,000 كجم من النفايات شهرياً من خلال شركاء التخلص المعتمدين، وهم شركة الميناء الكويتي، وشركة تنظيفكو، وشركة بريمن، وذلك وفقاً لممارسات التخلص القياسية والمعمول بها.

### 04

**إعادة تدوير الزيت المستعمل:** ضمن جهودنا لإعادة تدوير الزيت المستخدم – الناتج بشكل رئيسي عن عمليات ما بعد البيع – تمت إعادة تدوير 1,820 برميلاً من الزيت في عام 2024، تلتها 1,978 برميلاً في عام 2025، وذلك بالتنسيق مع مزودي حلول الزيوت الصناعية المستدامة، بما يشمل جمع وإعادة تدوير الزيوت المستعملة بطريقة آمنة.

### 06

**إعادة استخدام مواد الخردة:** في إطار عملياتنا التشغيلية المعتادة، يتم بيع مواد الخردة الناتجة عن أنشطة الصيانة ومراكز الخدمة للتجار وفق أفضل عرض سعر، وذلك بهدف ضمان إعادة استخدامها أو التخلص منها بشكل مسؤول بدلاً من توجيهها إلى مكبات النفايات.

## نظرة مستقبلية

يشهد قطاع السيارات تحولاً هيكلياً في ظل الانتقال نحو حلول تنقل منخفضة الانبعاثات، وبصفتنا موزعاً معتمداً لعدد من المصنعين الذين تتضمن محافظهم منتجات متزايدة من المركبات ذات الطاقة الجديدة، فإننا نشترك بالفعل في هذا التحول على مستوى نقطة البيع.

وعلى المدى القريب، نركز على تعزيز كفاءة الطاقة في ورشنا والبنية التحتية لصالات العرض، أما على المدى المتوسط، فنعتزم تقييم جدوى دمج مصادر الطاقة المتجددة، بما في ذلك الأنظمة الكهروضوئية على الأسطح، في عدد من منشآتنا المختارة ضمن شبكة خدماتنا، مع مراعاة الجوانب الفنية والتنظيمية ذات الصلة.

# منهجية الانبعاثات



يتم قياس انبعاثات غازات الدفيئة عبر ثلاثة نطاقات (3) وفقاً لبروتوكول غازات الدفيئة.

## النطاق الأول

يتم قياس انبعاثات غازات الدفيئة عبر ثلاثة نطاقات (3) وفقاً لبروتوكول غازات الدفيئة. وتحتسب الانبعاثات المباشرة ضمن النطاق الأول استناداً إلى بيانات استهلاك الوقود المقاسة لأسطول المركبات التشغيلية والمصادر الثابتة التابعة للمجموعة، مع تطبيق عوامل تحويل الانبعاثات وفق دليل DEFRA لعام 2024.

## النطاق الثاني

أما الانبعاثات غير المباشرة الناتجة عن استهلاك الكهرباء المشتراة ضمن النطاق الثاني، فيتم احتسابها على أساس الموقع، باستخدام عامل انبعاثات شبكة الكهرباء في دولة الكويت، والمستند إلى مؤشرات الانبعاثات المعتمدة من وكالة الطاقة الدولية لعام 2025 (استناداً إلى أحدث بيانات متاحة لعام 2023). ويعكس هذا العامل مزيج توليد الكهرباء في الكويت، والذي يعتمد بشكل رئيسي على الوقود السائل الثقيل ومحطات التوليد العاملة بالغاز الطبيعي.

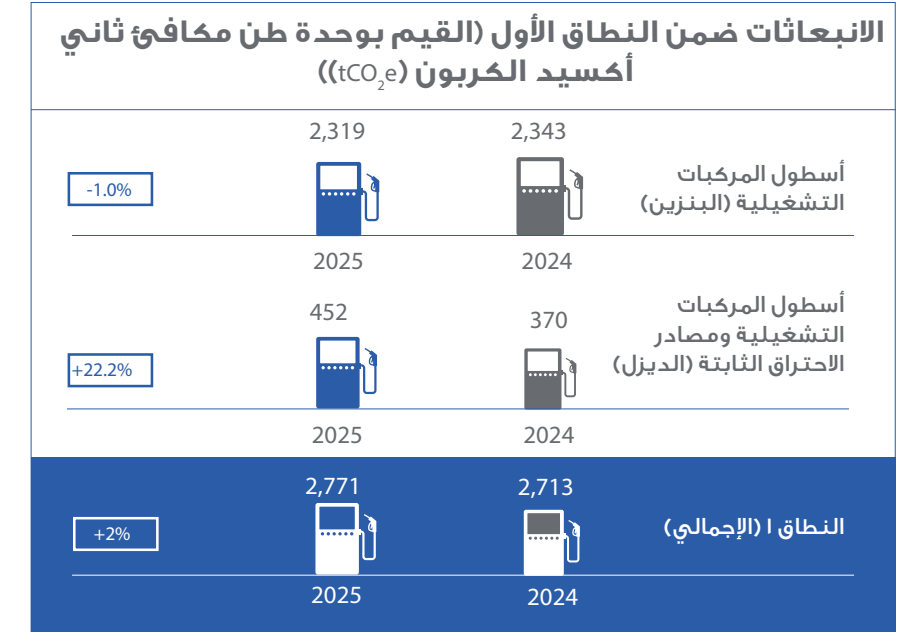
## النطاق الثالث

وبالنسبة لانبعاثات النطاق الثالث، فقد تم الإبلاغ عن الفئة 6 (سفر الأعمال الجوي)، وذلك باعتبار عام التقرير أول سنة يتم فيها جمع بيانات السفر بشكل منهجي لأغراض احتساب الانبعاثات. ويتم حساب هذه الانبعاثات من خلال ضرب إجمالي كيلومترات الطيران المقطوعة في متوسط عامل انبعاثات الركاب، وفقاً لعوامل DEFRA لعام 2024. ويتم قياس جميع الكميات بوحدة الأطنان المترية من مكافئ ثاني أكسيد الكربون ( $CO_2e$ ).

## انبعاثات النطاق الأول

تنشأ انبعاثات المجموعة ضمن النطاق الأول من احتراق البنزين والديزل عبر أساطيل المركبات التشغيلية التابعة لشركة علي محمد ثنيان الغانم وأولاده للسيارات، وشركة ماكفم، والشركة الأهلية لبيع واستيراد المركبات الثقيلة، بالإضافة إلى الديزل المستهلك في مولدات الطاقة الاحتياطية في منشآت المجموعة، ويشمل الأسطول مركبات اختبار القيادة، ومركبات الاستبدال، ومركبات التوصيل، ونقل الموظفين، إلى جانب الأصول اللوجستية بين المنشآت عبر مواقع الخدمة المختلفة. كما يتضمن احتساب الانبعاثات أيضًا تلك الناتجة عن استهلاك البنزين المستخدم في تزويد المركبات بالوقود قبل تسليمها للعملاء.

وبشكل عام، ارتفعت انبعاثات النطاق الأول بنسبة 2.1% على أساس سنوي، ويُعزى ذلك إلى انخفاض طفيف في استهلاك أسطول البنزين بنحو 1%، مدفوعًا جزئيًا بتحسين كفاءة التوجيه والتشغيل عبر شبكة الخدمات، في حين شهد استهلاك أسطول الديزل ارتفاعًا بنسبة 22.2%، بما يتماشى مع توسع أنشطة الخدمات اللوجستية المرتبطة بالمركبات الثقيلة والتجارية خلال العام.



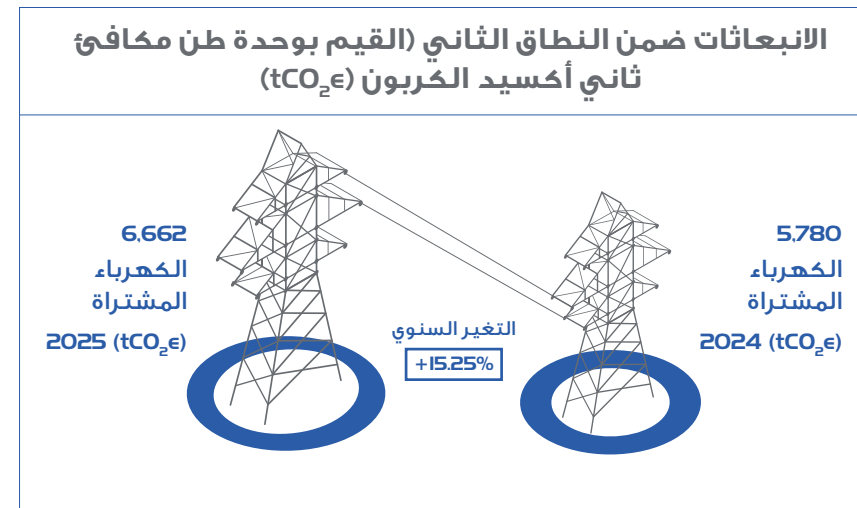
الرسم البياني 1: الانبعاثات ضمن النطاق الأول (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E1.1).

E1) انبعاثات غازات الدفيئة | المبادرة العالمية لإعداد التقارير 305: الانبعاثات 2016 | رؤية الكويت 2035 – بيئة معيشية مستدامة

## انبعاثات النطاق الثاني

تمثل انبعاثات النطاق الثاني المكوّن الأكبر في إجمالي التأثيرات البيئية أو البصمة الكربونية للمجموعة، ويعكس ذلك طبيعة ملف استهلاك الطاقة المرتبط بنموذج أعمالها، حيث تعمل مرافق صالات العرض والورش بشكل مستمر عبر شبكة واسعة من مواقع الخدمة، مما يؤدي إلى طلب كبير ومستمر على الكهرباء يتم تلبينه بالكامل من خلال شبكة الكهرباء الوطنية في دولة الكويت.

وبالتوازي مع زيادة إجمالي استهلاك الكهرباء عبر مرافق المجموعة، ارتفعت انبعاثات النطاق الثاني بنسبة 15.3% على أساس سنوي، ويُعزى هذا الارتفاع بشكل رئيسي إلى زيادة الأنشطة التشغيلية وتأثيرها البيئي خلال الفترة، إلى جانب نمو حجم الأعمال المرتبطة بعمليات ما بعد البيع. كما ساهم توسع المرافق في زيادة استهلاك الكهرباء، بما في ذلك زيادة مساحات صالات العرض، وارتفاع عدد محطات الخدمة، إلى جانب التوسع في استخدام أنظمة التكييف.

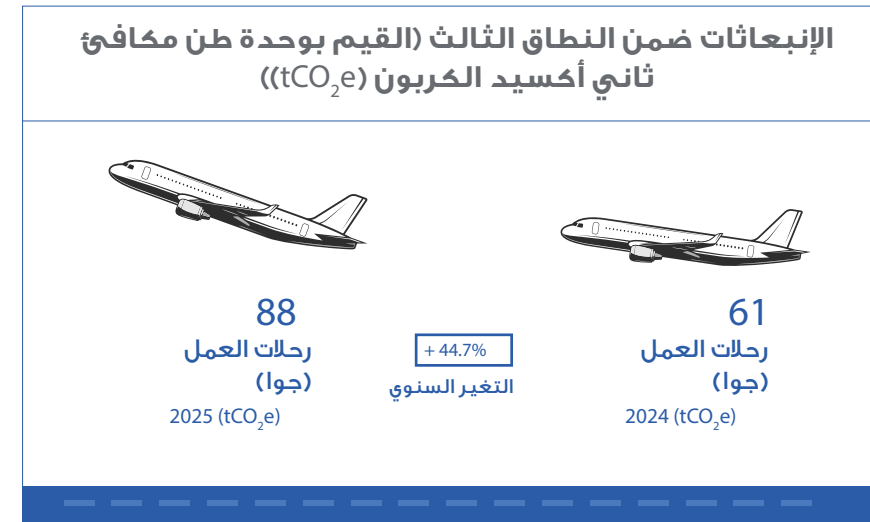


الرسم البياني 2: الانبعاثات ضمن النطاق الثاني (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E1.2)

## انبعاثات النطاق الثالث

في عام 2025، بدأت المجموعة بقياس والإفصاح عن الانبعاثات ضمن النطاق الثالث. وقد تم الإبلاغ عن الفئة 6 وفق بروتوكول غازات الدفيئة (السفر الجوي للأعمال)، والتي تشمل الرحلات الجوية التجارية التي يقوم بها الموظفون لأغراض العمل، بما في ذلك زيارات المصنعين الأصليين، والالتزامات التجارية الإقليمية، والاجتماعات وبرامج التدريب بين الشركات عبر أسواق عمل المجموعة. وقد تم الحصول على بيانات السفر من السجلات المركزية للمجموعة لكلا عامي التقرير.

وارتفعت انبعاثات النطاق الثالث بنسبة 44.7% على أساس سنوي، بما يعكس زيادة نشاط برامج التفاعل مع المصنعين الأصليين وتوسع أنشطة تطوير الأعمال على المستوى الإقليمي خلال عام 2025 مقارنة بالعام السابق، وعلى الرغم من هذا الارتفاع، لا تزال انبعاثات سفر الأعمال ضمن النطاق الثالث تشكل ما يقارب 0.3% من إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة للمجموعة في كلا العامين، مما يشير إلى محدودية تأثيرها على البصمة أو التأثيرات البيئية الإجمالية للمجموعة.



الرسم البياني 3: نطاق الثالث الانبعاثات (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E1.3)



## ملخص انبعاثات الغازات الدفينة

يتركز ملف الانبعاثات لدى المجموعة بشكل كبير في استهلاك الكهرباء، وهو ما يعكس الطبيعة الهيكلية لتشغيل مرافق صالات العرض وورش العمل كثيفة الاستهلاك للطاقة بصورة مستمرة عبر شبكة بهذا الحجم في دولة الكويت.

ومع اعتماد عام 2024 كسنة أساس للمقارنة، واعتبار عام 2025 سنة التقرير الحالية، يوفر الإفصاح عن انبعاثات غازات الدفينة قاعدة كمية مرجعية تمكّن المجموعة من تحديد أهداف خفض الانبعاثات، وقياس التقدم المحرز، وتقييم أثر مبادراتها البيئية عبر دورات التقارير اللاحقة.

## كثافة انبعاثات غازات الدفينة

كثافة الانبعاثات			
النطاق الأول	2024	10.6	-9.8%
	2025	9.5	
النطاق الثاني	2024	22.5	+1.8%
	2025	22.9	
النطاق الثالث	2024	0.2	+27.8%
	2025	0.3	
إجمالي الانبعاثات	2024	33.3	-1.7%
	2025	32.7	

الرسم البياني 5: كثافة انبعاثات غازات الدفينة (إرشادات بورصة الكويت مرجع: E2.1)

ملاحظة: يتم حساب كثافة الانبعاثات كإجمالي الانبعاثات لكل وحدة إيرادات (ملايين كيلو واط دولار). رقم الإيرادات يتوافق مع الكيانات ضمن النطاق التي يتم الإبلاغ عنها عن الاستهلاك المطلق.

تمثل كثافة انبعاثات غازات الدفينة أداة تحليلية لربط إجمالي الانبعاثات عبر النطاقات الأول والثاني والثالث بعامل توسع ذي دلالة، وفي هذه الحالة إجمالي إيرادات المجموعة، بما يتيح تقييماً أدق لمدى كفاءة إدارة التأثيرات الانبعاثية مقارنة بحجم العمليات. ويتم احتساب كثافة الانبعاثات لكل وحدة إيرادات (مليون دينار كويتي) من خلال قسمة إجمالي انبعاثات غازات الدفينة المُفصح عنها عبر النطاقات الثلاثة على إجمالي إيرادات المجموعة (بالمليون دينار كويتي) للسنة محل التقرير.

في عام 2025، تشير اتجاهات كثافة الانبعاثات إلى أن نمو الانبعاثات كان أبطأ من نمو إيرادات المجموعة خلال الفترة، ويعزى ذلك بشكل رئيسي إلى التحسن في كثافة انبعاثات النطاق الأول المرتبطة باستهلاك الوقود.

- فقد انخفضت كثافة انبعاثات النطاق الأول من 10.6 إلى 9.5 طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO<sub>2</sub>e) لكل وحدة إيرادات (-9.8%)، مما يعكس تحسناً في كفاءة الأسطول مقارنة بنمو الإيرادات.

- في المقابل، سجلت كثافة انبعاثات النطاق الثاني ارتفاعاً طفيفاً من 22.5 إلى 22.9 (1.8%)، بما يتماشى مع طبيعة التوسع في تشغيل مرافق المجموعة.

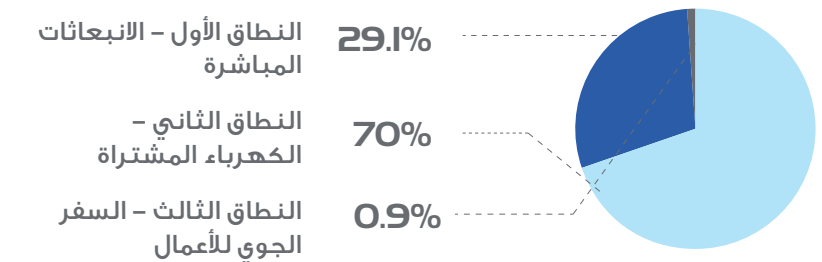
- كما ارتفعت كثافة انبعاثات النطاق الثالث من 0.2 إلى 0.30 طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO<sub>2</sub>e) لكل وحدة إيرادات (+27.8%)، رغم استمرار محدودية أثرها من الناحية التشغيلية الإجمالية.

E2 - كثافة الانبعاثات | المبادرة العالمية لإعداد التقارير 306: الانبعاثات 2016 | رؤية الكويت 2035 - بيئة معيشية مستدامة)

### الانبعاثات ضمن النطاق الأول (tCO<sub>2</sub>e)

النطاق الأول - الانبعاثات المباشرة	2024	2,713	2025	2,771	+2.1%
النطاق الثاني - الكهرباء المشتراة	2024	5,780	2025	6,662	+15.3%
النطاق الثالث - السفر الجوي للأعمال	2024	61	2025	88	+44.7%

### النسبة من الإجمالي لسنة 2025



الرسم البياني 4: إجمالي انبعاثات غازات الدفينة (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E1)

E1 انبعاثات غازات الدفينة | المبادرة العالمية لإعداد التقارير 305: الانبعاثات 2016 | رؤية الكويت 2035 - بيئة معيشية مستدامة)



## استهلاك الطاقة

### الاستهلاك المباشر للطاقة

يشمل استهلاك الطاقة المباشر البنزين والديزل المستخدمين في أسطول المركبات التشغيلية للمجموعة، ووقود المركبات قبل تسليمها للعملاء، إضافة إلى استهلاك الوقود في المولدات الثابتة عبر الكيانات الأربعة. ويتم تحويل بيانات استهلاك الوقود إلى وحدة الجيجا جول (GJ) باستخدام القيم الحرارية الصافية.

وقد ارتفع إجمالي استهلاك الطاقة المباشر بنسبة 2.0% على أساس سنوي، من 38,223 جيجا جول في عام 2024 إلى 38,988 جيجا جول في عام 2025.

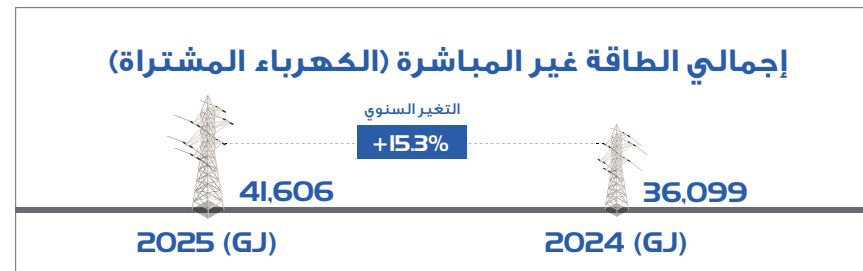
وشكّل البنزين نسبة 84.4% من إجمالي الطاقة المباشرة في عام 2025، مسجلاً انخفاضاً طفيفاً بنسبة 1.0% بما يعكس تحسناً في كفاءة الاستهلاك. وفي المقابل، ارتفع استهلاك الديزل بنسبة 22.3%، بما يتماشى مع زيادة الأنشطة التشغيلية خلال العام، ويعزى ذلك بشكل رئيسي إلى نمو عمليات نقل المركبات والموظفين بين المرافق.

(E3) - استهلاك الطاقة | المبادرة العالمية لإعداد التقارير 302: الطاقة | رؤية الكويت 2035 - بيئة معيشية مستدامة)

### استهلاك الطاقة غير المباشر

يشمل استهلاك الطاقة غير المباشر الكهرباء المشتراة من شبكة الكهرباء الوطنية في دولة الكويت عبر مرافق المجموعة، بما في ذلك صالات العرض، وورش العمل، ومراكز الخدمة، ومواقع التخزين، والمكاتب الإدارية، ويتم تحويلها إلى وحدة الجيجا جول (GJ). وقد ارتفع استهلاك الطاقة غير المباشر بنسبة 15.3% خلال عام 2025، ليشكل المحرك الرئيسي لنمو إجمالي استهلاك الطاقة لدى المجموعة.

ويعود هذا الارتفاع إلى زيادة ملحوظة في حجم العمليات داخل مرافق ما بعد البيع، إلى جانب التوسع في الأنشطة التشغيلية، بما يشمل زيادة مساحات صالات العرض، والتوسع في مرافق الخدمة، وإضافة أنظمة ومعدات تكييف جديدة.



الرسم البياني 7: استهلاك الطاقة غير المباشر (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E3.2)

الاستهلاك المباشر للطاقة				
-1.0%	33,246	2024 (GJ)	البنزين (الأسطول التشغيلي)	
	32,901	2025 (GJ)		
+22.3%	4,977	2024 (GJ)	الديزل (استهلاك الأسطول والأصول الثابتة)	
	6,087	2025 (GJ)		
+2.0%	38,223	2024 (GJ)	الطاقة المباشرة الكلية	
	38,988	2025 (GJ)		

الرسم البياني 6: الاستهلاك المباشر للطاقة (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E3.1)



## كثافة الطاقة

يتم احتساب كثافة الطاقة من خلال قسمة إجمالي استهلاك الطاقة بالجيجا جول (GJ) على إجمالي الإيرادات بالمليون دينار كويتي، وذلك بهدف موازنة استهلاك الطاقة مقابل الناتج التجاري، وإتاحة المقارنة السنوية بغض النظر عن حجم العمليات. وقد انخفضت كثافة الطاقة الإجمالية بنسبة 4.2% على أساس سنوي.

ويُعزى هذا التحسن بشكل رئيسي إلى انخفاض كثافة الطاقة المباشرة بنسبة 9.9%، مما يعكس تحسناً في إدارة استهلاك الوقود مقارنة بالتوسع التشغيلي. في المقابل، ارتفعت كثافة الطاقة غير المباشرة بشكل طفيف بنسبة 1.8%، نتيجة زيادة استهلاك الكهرباء المرتبط بتوسع العمليات.

E4) - كثافة الطاقة | المبادرة العالمية لإعداد التقارير 302 - الطاقة | رؤية الكويت 2035 - بيئة معيشية مستدامة)

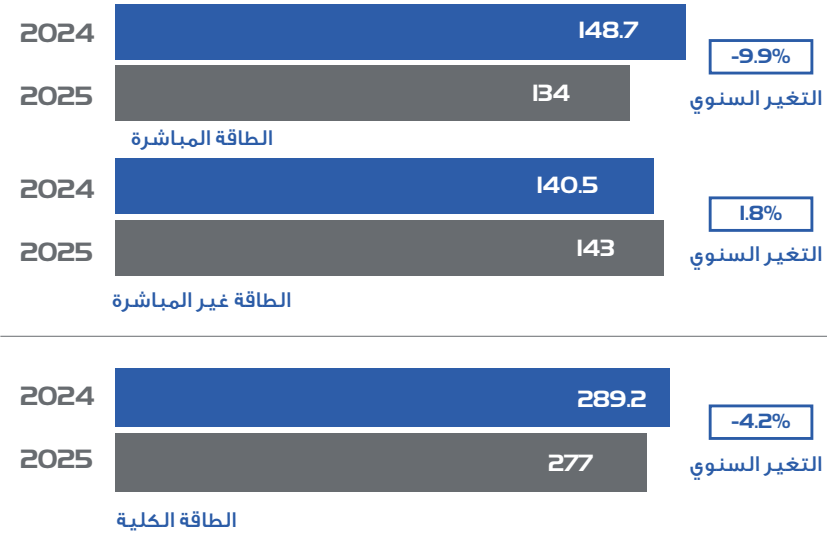
## مزيج الطاقة

يستند استهلاك المجموعة للطاقة إلى مصدرين رئيسيين: الكهرباء المشتراة من الشبكة الوطنية في دولة الكويت، والوقود - البنزين والديزل - المستخدم مباشرة ضمن الأسطول التشغيلي. ولم يتم استخدام أي مصادر طاقة متجددة ضمن حدود التقرير خلال أي من السنتين 2024 أو 2025، كما لم تكن هناك قدرات توليد ذاتي للطاقة قيد التشغيل خلال فترة التقرير.

ويعكس مزيج الطاقة أنماط الاستهلاك ضمن الحدود التشغيلية للمجموعة في دولة الكويت، حيث شكلت الكهرباء المشتراة والوقود (البنزين والديزل) النسبة الأكبر من إجمالي استهلاك الطاقة.

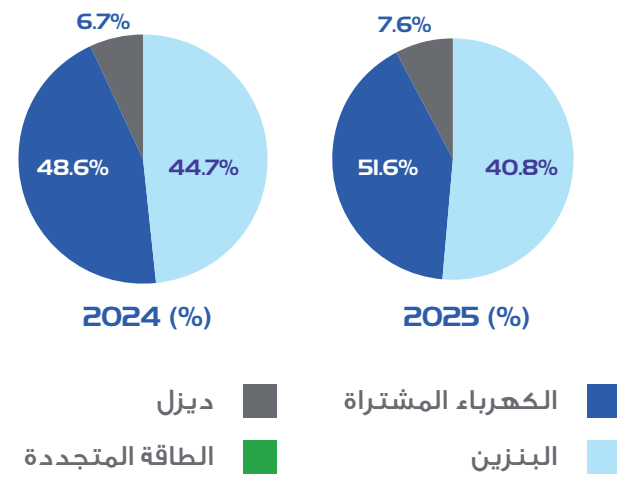
E5) مزيج الطاقة | المبادرة العالمية لإعداد التقارير 302-1 | رؤية الكويت 2035 - البيئة المعيشية)

### كثافة الطاقة (GJ / الإيرادات)



الرسم البياني 8: كثافة الطاقة (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E4.1)

### مزيج الطاقة



\* سُجِّلَت نسبة الطاقة المتجددة عند 0% لكل من عامي 2024 و2025.

الرسم البياني 9: مزيج الطاقة (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E5)

## الماء

### استهلاك المياه

يرتبط استهلاك المياه عبر جميع عمليات المجموعة بشكل أساسي بعمليات غسل المركبات، وتبريد الورش، وأنشطة الصيانة، وتنظيف المرافق.

وتمثل شركة علي محمد ثنيان الغانم وأولاده للسيارات - التي تدير الحصة الأكبر من شبكة مراكز الخدمة التابعة للمجموعة - نحو 82% من إجمالي استهلاك المياه في عام 2025، ويشمل ذلك استهلاك المياه المرتبط بكل من شركة أولاد علي الغانم للسيارات وشركة ماكفم نظرًا لوجودهما في نفس المبنى. في المقابل، تمثل الشركة الأهلية لبيع واستيراد المركبات الثقيلة نسبة 18% المتبقية، بما يعكس طبيعة ومتطلبات استهلاك المياه في ورشها المتخصصة بالمعدات الثقيلة.

وقد ارتفع إجمالي استهلاك المياه بنسبة 57.8% على أساس سنوي خلال عام 2025، بما يتماشى مع الطاقة الاستيعابية لمراكز الخدمة والزيادة الملحوظة في حجم حركة المركبات خلال الفترة. وتمثل جدوى تطبيق أنظمة غسل موفرة للمياه، إلى جانب حلول إعادة تدوير المياه ضمن أنظمة مغلقة في مواقع الخدمة عالية الإنتاجية، أحد الاعتبارات الرئيسية في التخطيط التشغيلي المستقبلي.

### استهلاك المياه

17,797,640



2025 (Liters)

11,275,515



2024 (Liters)

التغير السنوي  
+57.8%

الرسم البياني 10: استهلاك المياه (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E6.1)

### معالجة المياه

لم يتم تشغيل أي أنظمة لمعالجة المياه أو إعادة تدويرها ضمن حدود تقارير المجموعة خلال فترتي التقرير لعامي 2024 و 2025.

ويتم تصريف جميع مياه الصرف الناتجة عن عمليات غسل المركبات وأنشطة الورش عبر شبكة الصرف الصحي البلدية، وذلك بما يتوافق مع اللوائح المحلية المعمول بها.

(E6) - استخدام المياه | المبادرة العالمية لإعداد التقارير 303: المياه والمصارف المعالجة | رؤية الكويت 2035 - البيئة المعيشية)

## العمليات المستدامة

### السياسة البيئية

حصلت المجموعة على شهادة ISO 14001:2015 لنظام إدارة البيئة الخاص بها، والذي يتطلب دمج الاعتبارات البيئية ضمن التخطيط الاستراتيجي والعمليات التشغيلية اليومية.

ويُعد هذا المعيار إطارًا معترفًا به عالميًا يرسخ الحوكمة البيئية المؤسسية عبر مختلف العمليات، بما يشمل التحديد المنهجي للجوانب والتأثيرات البيئية وإدارتها، ووضع أهداف محددة مدعومة بآليات لمراقبة الأداء، وتعزيز التحسين المستمر، مع تحديد واضح للمسؤوليات المتعلقة بالامتثال البيئي.

وبالإضافة إلى ذلك، تضطلع إدارات المرافق بدور تشغيلي فاعل من خلال المراقبة والقياس المستمرين لاستهلاك الطاقة والانبعاثات واستخدام الموارد عبر مختلف المواقع، بما يضمن تتبع الأداء البيئي ومراجعتها واتخاذ الإجراءات اللازمة على المستوى التشغيلي بشكل مستمر. وتشكل هذه الآليات مجتمعة إطارًا عمليًا ومنهجيًا للرقابة البيئية، يدعم تطبيق السياسات ويعزز فعاليتها.

(E7) - العمليات البيئية | المبادرة العالمية لإعداد التقارير 2: الإفصاحات العامة | رؤية الكويت 2035 - بيئة معيشية مستدامة)

مبادرات كفاءة  
الطاقة

التركيز على أنظمة التدفئة  
والتهوية والتبريد - المبردات،  
وحدات معالجة الهواء، ووحدات  
ملفات المراوح

معالجة  
تسرب الهواء

استبدال الإضاءة التقليدية  
بوحدات الصمام الثنائي  
الباعث للضوء (LED) موفرة  
للطاقة



## سياسات النفايات والمياه والطاقة وإعادة التدوير

تعتمد المجموعة بعض الممارسات التشغيلية المنظمة لإدارة فئات الأثر البيئي الجوهرية، ويتم تنفيذها من خلال نظام إدارة البيئة (EMS) المعتمد وفق معيار ISO 14001:2015. ويدعم هذا الإطار تحديد الجوانب البيئية وإدارتها ومراقبتها عبر مختلف العمليات التشغيلية.

وفيما يتعلق بإدارة النفايات، يتم فصل تدفقات النفايات الناتجة عن الورش - بما في ذلك زيوت المحركات المستخدمة، والزيوت، والفلاتر، والإطارات، وبطاريات الرصاص الحمضية - من المصدر، ويتم التعامل معها من خلال مقاولين مرخصين وفقاً للمتطلبات التنظيمية المعمول بها في دولة الكويت بشأن النفايات الخطرة. كما يتم توجيه الزيوت المستخدمة إلى مرافق متخصصة لإعادة التدوير كجزء من ممارسات إدارة النفايات المعتمدة لدى المجموعة.

بالإضافة إلى ذلك، تم إطلاق برنامج إعادة تدوير النفايات العامة في المرافق الرئيسية لصالات العرض خلال يونيو 2025، بهدف تحويل النفايات التشغيلية من مكبات النفايات إلى مسارات إعادة التدوير. وتمثل هذه المبادرة جزءاً من نهج المجموعة الأوسع لإدارة تدفقات النفايات بما يتماشى مع متطلبات نظام إدارة البيئة المعتمد لديها.

أما فيما يتعلق بإدارة الطاقة، فتطبق المجموعة برنامجاً لتحسين كفاءة الطاقة عبر مراقبتها، يشمل تحديث أنظمة التحكم في المناخ ومعالجة الهواء، ومعالجة تسربات الهواء، والاستبدال التدريجي لأنظمة الإضاءة التقليدية ببدائل موفرة للطاقة. وتندرج هذه الممارسات ضمن إطار الحوكمة البيئية الأوسع للمجموعة، وتخضع لمتطلبات الإشراف والتحسين المستمر التي يفرضها نظام إدارة البيئة المعتمد، بما يعكس التزام المجموعة بالإدارة المنهجية والمساءلة البيئية.

E7 - العمليات البيئية | المبادرة العالمية لإعداد التقارير 306: نفايات | رؤية الكويت 2035 - بيئة معيشية مستدامة

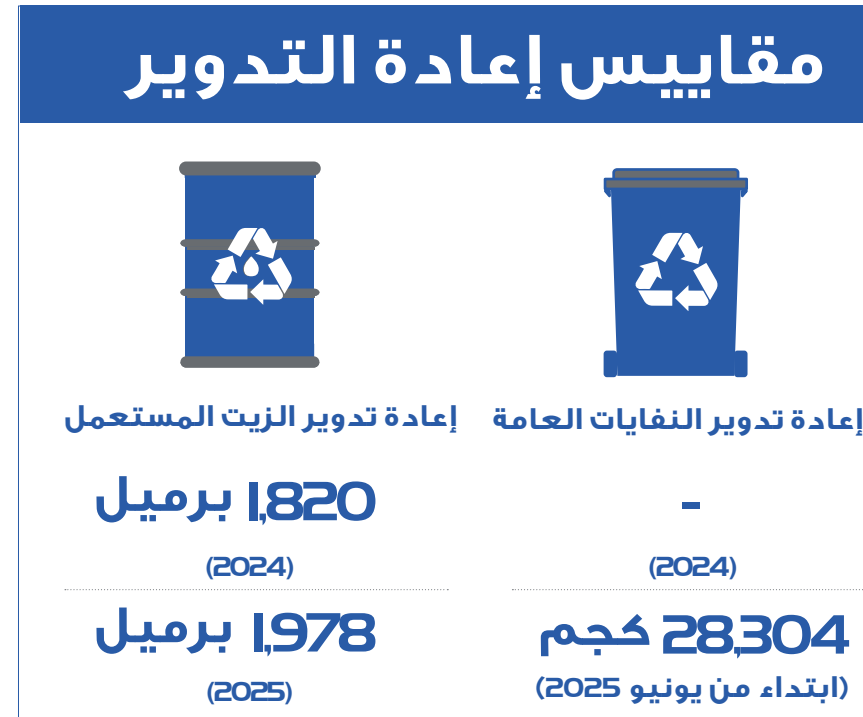
## نظام إدارة الطاقة المعترف به

تندرج إدارة الطاقة ضمن نطاق نظام إدارة البيئة (EMS) المعتمد لدى المجموعة وفق معيار ISO 14001:2015، حيث يُعامل استهلاك الطاقة كأحد الجوانب البيئية الرئيسية ضمن هذا الإطار. ووفقاً لمتطلبات هذه الشهادة، يتم تطبيق أسلوب منهجي يشمل العناصر التالية:

- **تحديد الجوانب البيئية:** التحديد والتقييم المنهجي للجوانب البيئية ذات الأهمية والتأثيرات المرتبطة بها عبر مختلف العمليات، بما في ذلك استهلاك الطاقة كعنصر رئيسي.
- **الامتثال القانوني والتنظيمي:** المتابعة المستمرة للقوانين البيئية والمتطلبات التنظيمية ذات الصلة، بما يضمن دعم الامتثال والالتزام بالاشتراطات المعمول بها.
- **الضوابط التشغيلية:** تطبيق إجراءات موثقة تنظم الأنشطة المرتبطة بالجوانب البيئية الجوهرية، بما يعزز الاتساق في التنفيذ ويرسخ المساءلة التشغيلية.
- **المراقبة والقياس:** اعتماد آليات منتظمة لتتبع استهلاك الموارد، بما في ذلك استهلاك الطاقة، إلى جانب بيانات الانبعاثات والنفايات، بما يتيح تقييم الأداء ودعم جهود التحسين المستمر.

النفايات	2024 (كجم)	2025 (كجم)
توليد النفايات	325,000	355,000

الجدول 11: النفايات (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E7.2)





## الإشراف: قضايا المناخ

### الإشراف على المخاطر المتعلقة بالمناخ على مستوى مجلس الإدارة / إدارة الشركة

تأخذ المجموعة في الاعتبار القضايا المرتبطة بالمناخ ضمن إطارها الأوسع لإدارة المخاطر التشغيلية والتنظيمية، وذلك بالقدر الذي تكون فيه هذه القضايا ذات صلة بأنشطتها التجارية وبيئة عملها، ونظرًا للخصائص الجغرافية والمناخية لدولة الكويت، بما في ذلك تحديات الحرارة والمياه والطاقة، يتم إدراج العوامل المناخية الفيزيائية ضمن عمليات الإدارة البيئية المستمرة للمجموعة.

كما يتم تقييم الاعتبارات المناخية ضمن إطار إدارة المخاطر الحالي للمجموعة، إلا أنها لا تُصنف حاليًا كقئة مستقلة من المخاطر، وعندما تتلاقى هذه العوامل مع المتطلبات التنظيمية - بما في ذلك الالتزامات الناشئة عن المساهمات المحددة وطنيًا لدولة الكويت بموجب اتفاقية باريس، ومتطلبات قانون حماية البيئة - يتم تتبعها من خلال آليات الامتثال المعتمدة لدى المجموعة.

وعلى مستوى مجلس الإدارة، تندرج المخاطر المرتبطة بالمناخ ضمن نطاق أوسع من الإشراف على المخاطر التشغيلية وخلق القيمة طويلة الأجل. وتدرك المجموعة تزايد توقعات المستثمرين والجهات التنظيمية وأطر التقارير فيما يتعلق بالإفصاح المنهجي عن المخاطر المناخية، كما تقر بأن وضع نهج أكثر تنظيمًا لتحديد هذه المخاطر والإفصاح عنها يمثل مجالًا للتطوير التدريجي ضمن دورات التقارير المستقبلية.

E8 – الإشراف على قضايا المناخ | المبادرة العالمية لإعداد التقارير 102: الإفصاحات العامة | رؤية الكويت 2035 — البيئة المعيشية



## الإشراف: قضايا الاستدامة

### الإشراف على المخاطر المتعلقة بالاستدامة على مستوى مجلس الإدارة/ إدارة الشركة

وتخضع القضايا الجوهرية المتعلقة بالأداء البيئي، بما في ذلك الانحرافات الكبيرة عن الأهداف التشغيلية أو متطلبات الامتثال، لعمليات تصعيد ضمن آلية مراجعة الإدارة المنصوص عليها في معيار ISO 14001:2015.

وعلى مستوى مجلس الإدارة، تُعد الاستدامة البيئية جزءًا من نطاق الحوكمة المؤسسية الأوسع للمجموعة، لا سيما في ضوء التزاماتها كشركة مدرجة في بورصة الكويت، وسعيها المستمر نحو تحسين جودة الإفصاحات المتعلقة بالحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية. وعلى الرغم من عدم وجود لجنة مخصصة للاستدامة على مستوى المجلس خلال فترة التقرير، فإن الأداء البيئي يندرج ضمن نطاق إشراف المجلس على المخاطر التشغيلية وخلق القيمة طويلة الأجل، وبالأخص من خلال دور لجنة إدارة المخاطر في مجلس الإدارة.

كما تقرر المجموعة بأن تعزيز مستوى الإشراف البيئي على مستوى مجلس الإدارة - بما في ذلك تحديد المسؤوليات وآليات التقارير المنظمة - يمثل مجالاً لتطوير ممارسات الحوكمة ضمن دورات التقارير المستقبلية.

يتحمل فريق إدارة المجموعة المسؤولية التشغيلية عن تحديد ومراقبة وإدارة القضايا المرتبطة بالاستدامة ضمن نطاق أنشطتها التجارية، بما يشمل دمج الاعتبارات البيئية في عمليات اتخاذ القرار التشغيلي وإدارة المخاطر. ويدعم هذا النهج نظام إدارة البيئة (EMS) الخاص بالمجموعة، والذي يوفر إطاراً منهجياً لتحديد الجوانب البيئية، وتقييم آثارها المرتبطة، ووضع الأهداف البيئية، ومراقبة الأداء عبر الكيانات الواقعة ضمن حدود التقرير.

وفي حين يساهم نظام إدارة البيئة في إدارة المخاطر البيئية على المستوى التشغيلي، يبقى الإشراف العام على المخاطر المرتبطة بالاستدامة ضمن إطار الحوكمة وإدارة المخاطر الشامل للمجموعة.

وتتطلع إدارات المرافق في كل كيان تشغيلي - بما في ذلك شركة أولاد علي الغانم للسيارات، وشركة علي محمد ثنيان الغانم وأولاده للسيارات، وشركة ماكفم، والشركة الأهلية لبيع واستيراد المركبات الثقيلة - بمسؤوليات يومية تتعلق بالامتثال البيئي ومراقبة استهلاك الموارد، مع تجميع البيانات على مستوى المجموعة لأغراض الإفصاح.

E9 - الإشراف على قضايا الاستدامة | المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢٠٢٠، الإفصاحات العامة لعام ٢٠١٦ | رؤية الكويت 2035 - البيئة المعيشية



# تمكين الجماعي



## تعد المجموعة واحدة من أكبر مجموعات السيارات في دولة الكويت، إذ تضم أكثر من 1,300 موظف يعملون في أربع شركات تشغيلية وشبكة من مراكز الخدمة. وانطلاقاً من هذه المكانة، تطلّع المجموعة بدور مؤثر ومسؤولية مجتمعية تعكس أثرها الإيجابي في المجتمع.



**نحو مجتمع شامل**

تعدّ العلاقة بين أي شركة والمجتمع الذي تعمل فيه أساسية لتحقيق نمو مستدام. ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، ضمانات السلامة على مستوى العمليات، وتطوير القدرات الفنية من خلال برامج تدريبية مُنظمة للقوى العاملة، وتكوين قوى عاملة تعكس أولويات سوق العمل الوطني.

بالنسبة للمجموعة، يرتبط تكوين القوى العاملة ورفاهيتها ارتباطاً وثيقاً بأدائها التشغيلي. وحيث أنها تعتبر إحدى أكبر مجموعات السيارات في الكويت، حيث توظف أكثر من 1300 موظف في أربع شركات تشغيلية ومواقع خدمة متعددة، تحتل المجموعة مكانة ذات أثر اجتماعي بالغ. وتعدّ القرارات الرئيسية المتعلقة بالتوظيف، وتدريب وتطوير القوى العاملة، والسلامة المهنية، والسلوك الاقتصادي ككيان تجاري مسؤول في الاقتصاد الكويتي، اعتبارات هامة لتحقيق أثر اجتماعي شامل وفعال.

يرتكز كل قرار من هذه القرارات على هيكل حوكمة مبني على ثلاثة أطر عمل لسياسات رسمية: سياسة الموارد البشرية التي تُنظّم دورة حياة التوظيف بالكامل، وسياسة الصحة والسلامة التي تُحدّد التزامات المجموعة تجاه

القوى العاملة الفنية، وسياسة التكوين التي تُرسّخ التزام المجموعة بتنمية فرص العمل الوطنية. وتوفّر هذه الأدوات مجتمعة المعيار المشترك الذي تُقاس به جميع شركائنا التشغيلية.

### كوادرنا البشرية – ركيزة أساسية

يرتبط الأداء التجاري للمجموعة ارتباطاً وثيقاً بمواهب وكفاءة كوادرنا البشرية. يُمثل فنيو الورش المعتمدون وفقاً لمعايير الشركات المصنعة للمنتجات الأصلية، وموظفو المبيعات والدعم الذين يتقنون الفروق الفنية والعملية بين العلامات التجارية التي يمثلونها، ومنسقو خدمات ما بعد البيع الذين يديرون قاعدة عملاء السيارات المرموقة في الكويت، نخبة من الكفاءات المتميزة التي تدفع نمو أعمالنا.

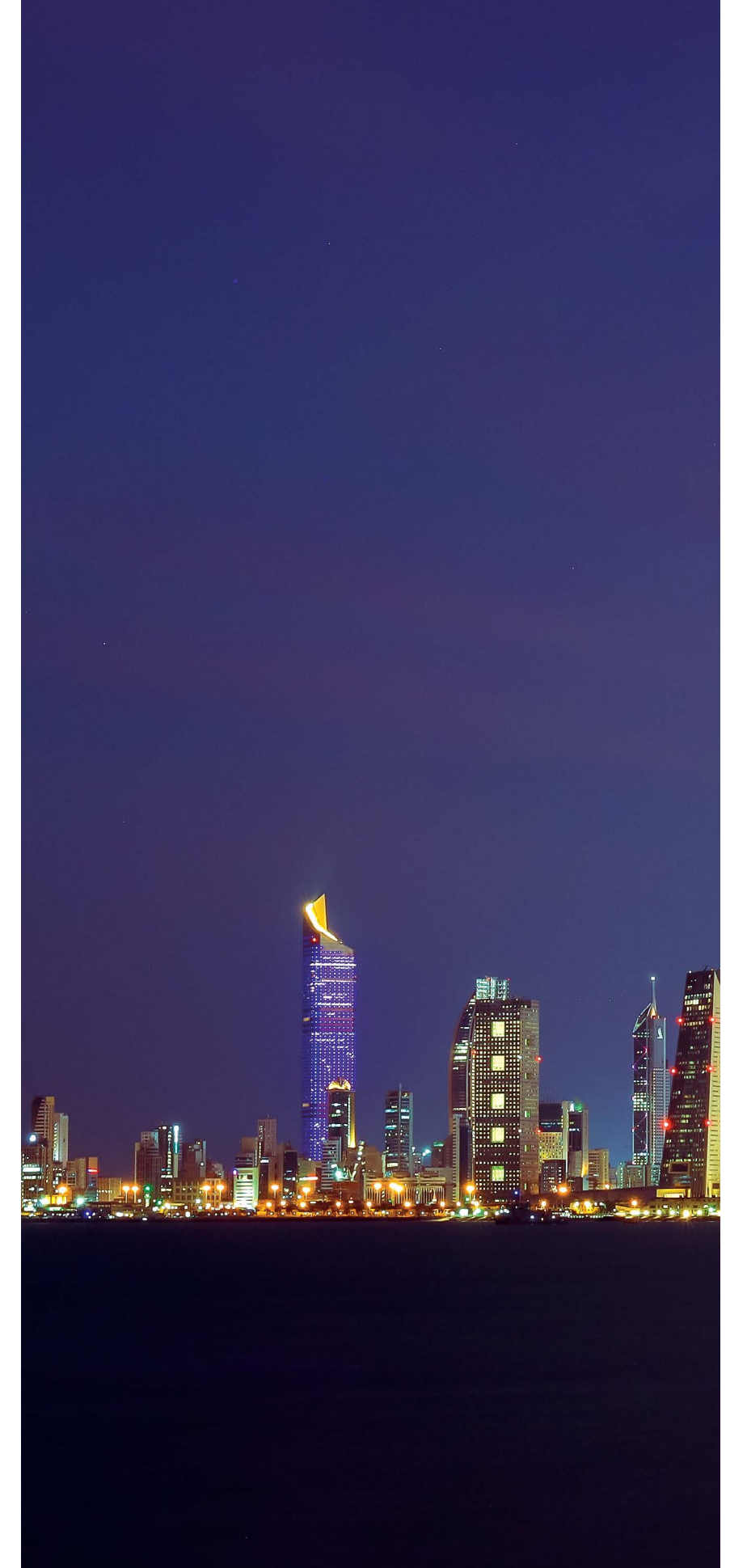
في هذا السياق، يتطلب رأس المال البشري الاستثمار والاحتفاظ بالموظفين وتطويرهم بشكل منهجي لضمان الاستدامة. وتخضع إدارة الموارد البشرية على مستوى المجموعة لإطار عمل شامل لسياسات الموارد البشرية، يغطي دورة التوظيف الكاملة بدءاً من التوظيف والتعيين، مروراً بإدارة الحضور والإجازات، وسفريات الأعمال، وتطوير المواهب، والتعويضات والمزايا، وانتهاءً بنهاية خدمة

الموظفين. ويضمن هذا الإطار تطبيق شروط وأحكام التوظيف بشكل متنسق في جميع الكيانات التشغيلية الأربعة، وحصول الموظفين على جميع المستويات على مزايا وإجراءات محددة بوضوح.

### المسؤولية التشغيلية

تنطوي بيئات ورش العمل ومراكز الخدمة على مخاطر مهنية متصلة، ويُعدّ التعرّض للمواد الكيميائية، وتشغيل المعدات الثقيلة، وحركة المركبات داخل مساحات الخدمة الضيقة، والمناولة اليدوية، من الاعتبارات المهمة للقوى العاملة الفنية في المجموعة.

وتعتبر إدارة هذه الظروف من خلال تحمل المسؤولية التزاماً قانونياً ومسؤولية إدارية أساسية، ويتم ذلك من خلال سياسة مُخصصة للصحة والسلامة تُرسّخ معايير مُوحدة في جميع عمليات ورش العمل ومراكز الخدمة. وتراعي المجموعة السلامة المهنية ضمن تصميمها التشغيلي، وذلك من خلال بروتوكولات المرافق، ومعايير صيانة المعدات، ومتطلبات معدات الحماية الشخصية، وقواعد السلامة الخارجية التي تفرضها الشركات المصنّعة للمنتجات الأصلية. وتتولّى الإدارة التشغيلية في كل كيان مسؤولية الإشراف المستمر على السلامة، مع وجود آليات تصعيد مُحددة للحوادث الجسيمة أو المخاوف النظامية.



## الاستثمار في الكويت

يُعدّ الجانب الاقتصادي المساهمة الأبرز للمجموعة في المجتمع الكويتي، فبصفتها جهة توظيف رئيسية في القطاع الخاص وممثلاً معتمداً لعلامات تجارية رائدة في مجال السيارات، تُسهم المجموعة في خلق فرص عمل، وزيادة الدخل، وتعزيز النشاط التجاري الذي يمتدّ ليشمل سلاسل التوريد، والمجمعات المحلية، والاقتصاد الاستهلاكي الأوسع.

وتُولي المجموعة أولوية قصوى لتوظيف المواطنين الكويتيين، وهو ما تمّ إضفاء الطابع الرسمي عليه من خلال سياسة التكويت المُخصصة التي تُنظّم عمليات التوظيف المُوجّهة، وبرامج الدمج المُهيكلية، ومسارات التطوير الوظيفي للمواطنين الكويتيين.

ويتماشى هذا الالتزام تماماً مع رؤية الكويت ٢٠٣٥، التي تُحدّد تنمية رأس المال البشري، ونموّ فرص العمل في القطاع الخاص، وتعزيز التكويت كركائز أساسية للتحوّل الاقتصادي في البلاد، والتي تُسهم فيها ممارسات المجموعة في مجال القوى العاملة، وبرامج التدريب، وسياسات التوظيف بطريقة ملموسة وقابلة للقياس.

وعلى الصعيد الدولي، يتماشى الأداء الاجتماعي للمجموعة مع أربعة أهداف من أهداف التنمية المستدامة الأكثر صلة بحجمها وسياق عملياتها: الهدف الثالث (الصحة الجيدة والرفاهية)، والهدف الرابع (التعليم الجيد)، والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، والهدف العاشر (الحد من أوجه عدم المساواة).

## المسؤولية الاجتماعية – الرقابة والصلاحيات

يتم إدارة الأمور الرئيسية ضمن الركيزة الاجتماعية للمجموعة من خلال هيكل إشرافي متعدد المستويات يربط بين مساءلة مجلس الإدارة والمسؤولية التنفيذية على مستوى الإدارة.

يرتكز دور مجلس الإدارة على مسؤوليته في خلق قيمة طويلة الأجل، وهي مهمة وثيقة الصلة بجودة وسلامة وتطوير منتجات المجموعة وقوتها العاملة، ويضمن الإشراف الفعال على الموضوعات الاجتماعية خضوع مبادرات المجموعة للأولويات والتدقيق والتحقق المناسبين على أعلى مستويات الحوكمة.

يحظى مجلس الإدارة بدعم لجان متخصصة تُعنى بالإشراف على مسائل محددة، وتتولى لجنة إدارة المخاطر الإشراف على مسائل

المسؤولية البيئية والاجتماعية والمؤسسية، والتي تشمل تكوين القوى العاملة، واستراتيجية رأس المال البشري، والسلامة المهنية، وممارسات العمل، والاعتبارات المجتمعية، وذلك في حدود ما يترتب على ذلك من آثار على قائمة المخاطر العامة للمجموعة والاستدامة طويلة الأجل.

## الإدارة الوظيفية – نهج علي مستوى المجموعة

تُدير المجموعة مسؤولياتها الاجتماعية من خلال مجموعة من الوظائف التي تعمل على مستوى المجموعة، وتتواصل مباشرة مع كل من الكيانات التشغيلية الأربعة: مجموعة أولاد علي الغانم للسيارات وشركة علي محمد ثنيان الغانم وأولاده للسيارات وشركة ماكفم للسيارات والشركة الأهلية للمعدات الثقيلة.

يضمن هذا الهيكل تطبيق معايير موحدة بشكل متنسق على مستوى خطوط الأعمال ذات الخصائص التشغيلية المختلفة جوهرياً، مع الحفاظ على مرونة كل كيان لمعالجة ظروف القوى العاملة والسلامة الخاصة بعملياته.

تتولى إدارة الموارد البشرية المسؤولية الرئيسية عن إدارة القوى العاملة على مستوى المجموعة، حيث تشرف على التوظيف، والتأهيل، وتطوير المواهب، والتعويضات

والمزايا، وإدارة الحضور والإجازات، وإنهاء خدمات الموظفين. وتعمل إدارة الموارد البشرية كجهة مؤسسية مسؤولة عن إطار عمل التوظيف في المجموعة، حيث تُترجم التزامات السياسة إلى ممارسات يومية متنسقة على مستوى المجموعة التي تضم أكثر من 1300 موظف.

وتُدمج إدارة الصحة والسلامة المهنية ضمن الإدارة التشغيلية في كل كيان، ويعكس ذلك طبيعة أعمال المجموعة، حيث تُعد السلامة أولوية قصوى في عمليات ورش العمل ومراكز الخدمة، ويتعزز هذا الأمر من خلال متطلبات السلامة المفروضة خارجياً من قِبل الشركات المصنعة للمنتجات الأصلية.

وبالرغم من أن جودة خدمة العملاء وظيفية تجارية في المقام الأول، إلا أنها تحمل أهمية اجتماعية في سياق التزامات المجموعة المتعلقة بسلامة المنتجات وتجربة العملاء، وتُدار معايير خدمة العملاء ضمن العمليات التجارية لكل كيان، وفقاً لمتطلبات العلامة التجارية للشركات المصنعة للمنتجات الأصلية التي تُحدد الحد الأدنى من جودة الخدمة والكفاءة الفنية ومعايير التعامل مع العملاء في جميع بيئات الوكالات ومراكز الخدمة المعتمدة.



## إطار السياسات

تحتفظ المجموعة بإطار سياسات شامل يحكم جوانب مختلفة من اعتباراتها الاجتماعية بما في ذلك القوى العاملة والصحة والسلامة والتأمين.

### سياسة الجودة والصحة والسلامة والبيئة – الركيزة التشغيلية

تُعَدّ سياسة الجودة والصحة والسلامة والبيئة للمجموعة الأداة الرئيسية التي تُنظّم المعايير التشغيلية في جميع ورش العمل وصالات العرض ومراكز الخدمة التابعة لها. وتُحدّد هذه السياسة التزامات المجموعة في أربع أولويات مترابطة: جودة المنتجات والخدمات، والصحة والرفاهية، والسلامة التشغيلية، والمسؤولية البيئية.

### سياسة الموارد البشرية – إدارة دورة حياة الموظف

تقدم سياسة الموارد البشرية إطارًا إداريًا لدورة حياة الموظف كاملة، بما في ذلك التوظيف والتعيين، والحضور والإجازات، وسفريات العمل، وإدارة المواهب، والتعويضات والمزايا، وإنهاء خدمة الموظفين. وتضمن هذه السياسة تطبيق معايير التوظيف بشكل متسق في جميع الكيانات، استنادًا إلى متطلبات قانون العمل الكويتي.

### سياسة التكويت – التزام وطني

تُجسّد سياسة التكويت التزام المجموعة بتوظيف وتطوير الكفاءات الوطنية الكويتية، بهدف جعل العمل في قطاع السيارات الخاص خيارًا مُجددًا وجذابًا للمواطنين الكويتيين، دعمًا لأهداف رؤية الكويت ٢٠٣٥ في مجال توظيف القطاع الخاص.

# لمحة عن المؤشرات الاجتماعية

## التعويضات

### نسبة الأجور حسب الجنس

يُحسب معدل الأجور بين الجنسين كمعدل تعويضات الموظفين الذكور مقارنةً بمتوسط تعويضات الموظفات في كل وحدة من وحدات المجموعة. تُعرض أرقام التعويضات بالدينار الكويتي وتعكس إجمالي الأجر الشهري.

بلغ معدل الأجور بين الجنسين في المجموعة 0.87 في عام 2025، مقارنةً بـ 0.88 في عام 2024، وهو ما يمثل تحيلاً طفيفاً خلال هذه الفترة.

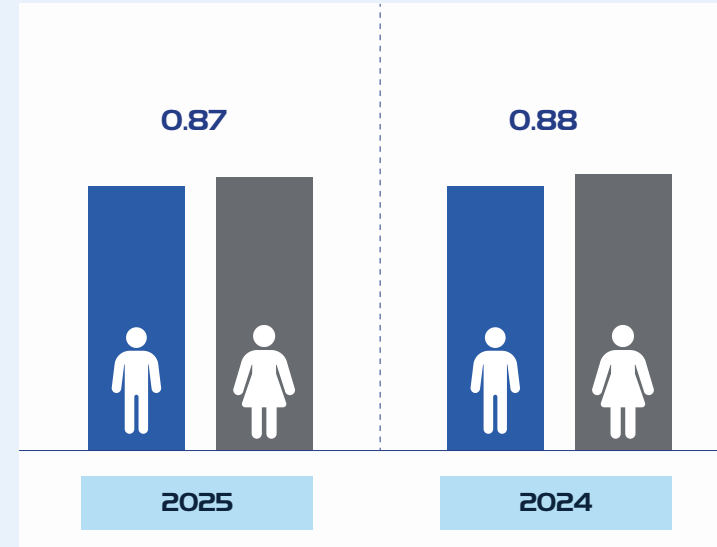
تعكس الاختلافات في معدل الأجور بين الجنسين في المجموعة بشكل أساسي الاختلافات في تكوين القوى العاملة وتوزيع الموظفين على مختلف فئات الوظائف. يلاحظ وجود تمثيل أكبر للموظفين الذكور في وظائف الورش والوظائف الفنية، بينما تشغل الموظفات في الغالب وظائف إدارية وخدمة عملاء ودعم مؤسسي. ترتبط هذه الوظائف بهياكل تصنيف وظيفي مختلفة ونطاقات تعويضات متوافقة مع السوق، مما يؤثر على متوسط الأجور على مستوى الوحدة.

تستخدم المجموعة معدل الأجور بين الجنسين كمؤشر تحليلي لدعم تخطيط القوى العاملة وتحديد المجالات التي يكون فيها التوزيع المهني حسب الجنس أكثر وضوحاً، مما يساهم في توجيه المبادرات المستقبلية لتوسيع التمثيل على مستوى مختلف الوظائف والمستويات الوظيفية.

(S1). نسبة الأجور حسب الجنس | GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016 | رؤية الكويت 2035 – رأس المال البشري

### نسبة الأجور حسب الجنس (ذكور: إناث)

#### مقارنة نسبة الأجور بين الجنسين مقارنة نسبة الذكور إلى الإناث في عامي 2024 و 2025



الرسم البياني 12: نسبة الأجور حسب الجنس (إرشادات بورصة الكويت، المرجع: S1)

**ملاحظة:** نسبة الأجور حسب الجنس تُعبر عنها بقسمة متوسط الأجر الشهري للذكور على متوسط الأجر الشهري للإناث. الأرقام بالدينار الكويتي يشمل الرقم الإجمالي لجميع جهات إعداد التقارير.



## معدل دوران الموظفين (الموظفون بدوام كامل)

يُحسب معدل دوران الموظفين بقسمة عدد الموظفين الذين غادروا خلال فترة التقرير على إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل، معبراً عنه كنسبة مئوية. تتكون القوى العاملة في المجموعة بالكامل من موظفين بدوام كامل؛ ولا يشكل التوظيف بدوام جزئي أو عقود العمل المؤقتة عنصراً جوهرياً في هيكل القوى العاملة للمجموعة.

انخفض معدل دوران الموظفين الإجمالي للمجموعة انخفاضاً طفيفاً من 10.3% في سنة 2024 إلى 9.9% في سنة 2025، وهو اتجاه إيجابي يعكس تحسن استقرار القوى العاملة في جميع الكيانات التشغيلية للمجموعة. وفي سياق سوق العمل في القطاع الخاص الكويتي، حيث تُعد حركة الموظفين بين قطاعي السيارات والخدمات سمة هيكلية، فإن معدل دوران الموظفين عند هذا المستوى لا يشير إلى وجود تحديات هيكلية في الاحتفاظ بالموظفين.

أضافت المجموعة 178 موظفاً جديداً في عام 2024 و166 موظفاً في عام 2025، مما أدى إلى صافي نمو في القوى العاملة بلغ 47 و36 موظفاً على التوالي، مؤكداً أن نشاط التوظيف فاق معدل التناقص في كلا السنتين.

يُظهر التوزيع حسب الجنس لمعدل دوران الموظفين أغلبية واضحة للموظفين الذكور، حيث بلغت نسبتهم 87.8% من إجمالي المغادرين في سنة 2024 و93.8% في سنة 2025، وهو ما يعكس بشكل مباشر هيمنة الذكور على القوى العاملة الفنية وفي الورش في المجموعة، والتي تُشكل أكبر فئة وظيفية من حيث عدد الموظفين. وانخفض معدل استقالة الإناث من 16 إلى 8 موظفات على أساس سنوي، مما يُشير إلى تحسن في معدلات الاحتفاظ بالموظفات في المجموعة.

أما من حيث الفئة العمرية، فتمثل الفئة العمرية من 30 إلى 50 عامًا غالبية المغادرين في كلا العامين بنسبة تقارب 65%، وهو ما يتوافق مع كونها الشريحة الأكبر من القوى العاملة. وستراقب المجموعة الزيادة الطفيفة

في معدل دوران الموظفين دون سن الثلاثين من 20.6% إلى 23.8%، حيث يُعد الاحتفاظ بالموظفين في بداية مسيرتهم المهنية أمراً بالغ الأهمية لاستدامة مسار اعتماد الشركات المصنعة للمنتجات الأصلية.

وتُظهر عمليات التوظيف الجديدة نمطاً ثابتاً على مدار السنتين، حيث بلغت نسبة الذكور 93%، وتمثل الفئة العمرية من 30 إلى 50 عامًا الحصة الأكبر من عمليات التوظيف. ظل توظيف من هم دون سن الثلاثين مستقرًا عند 75 موظفاً في كلا السنتين، مما يدعم مسار المواهب المبتدئة للمجموعة.

معدل دوران الموظفين	2024	2025
صافي التغير في القوى العاملة	+47	+36
معدل الدوران	10.3%	9.9%

معدل دوران الموظفين	2024	2025
إجمالي عدد المغادرين	131	130
حسب الجنس		
ذكور	115	122
إناث	16	8

معدل دوران الموظفين	2024	2025
إجمالي عدد المغادرين	131	130
حسب السن - المجموعة		
أقل من 30 سنة	27	31
30-50 سنة	89	85
فوق 50 سنة	15	14

**ملاحظة:** تم حساب معدل دوران الموظفين بقسمة إجمالي عدد المغادرين على إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل اعتباراً من 31 ديسمبر من كل سنة مُعد عنها التقرير.

معدل دوران الموظفين	2024	2025
إجمالي التعيينات الجديدة	178	166
حسب الجنس		
ذكور	166	154
إناث	12	12

معدل دوران الموظفين	2024	2025
إجمالي التعيينات الجديدة	178	166
حسب السن - المجموعة		
أقل من 30 سنة	75	75
30-50 سنة	95	88
فوق 50 سنة	8	3

الجدول 13: معدل دوران الموظفين (إرشادات بورصة الكويت، المرجع: (S2.1))

## تكوين القوى العاملة والتنوع بين الجنسين

### التركيبة العامة حسب الجنس

يُعرض تكوين القوى العاملة للمجموعة حسب الجنس والعمر، وذلك لتقييم واقع العمليات وأهميتها القطاعية بشكل فعّال. تضمّ القوى العاملة للمجموعة نسبة أعلى من الموظفين الذكور في وظائف الورش والوظائف الفنية، والتي تُشكّل أكبر فئة وظيفية.

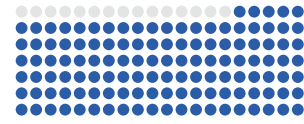
ظلت نسبة الجنسين في المجموعة ثابتة خلال سنتي التقرير، حيث بلغت 91.3% للذكور و8.7% للإناث. ارتفع عدد الموظفين بالقيمة المطلقة من 110 إلى 114 موظفة سنويًا، بينما ارتفع إجمالي القوى العاملة بعدد 36 موظفة، مما يعني الحفاظ على تمثيل الإناث بنسب ثابتة حتى مع نمو المجموعة.

تستحوذ شركة علي محمد ثنيان الغانم وأولاده للسيارات على الحصة الأكبر من توظيف الإناث، مما يعكس النطاق الأوسع للأدوار التجارية وخدمة العملاء والإدارية ضمن عملياتها، مقارنةً بالوظائف الأكثر تركيزًا على الجوانب الفنية في شركتي الأهلية وشركة ماكفم للسيارات.

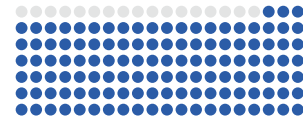
S3 التنوع بين الجنسين | GRI 102: الإفصاحات العامة 2016؛ GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016 | رؤية الكويت 2035 - رأس المال البشري



### تكوين القوى العاملة

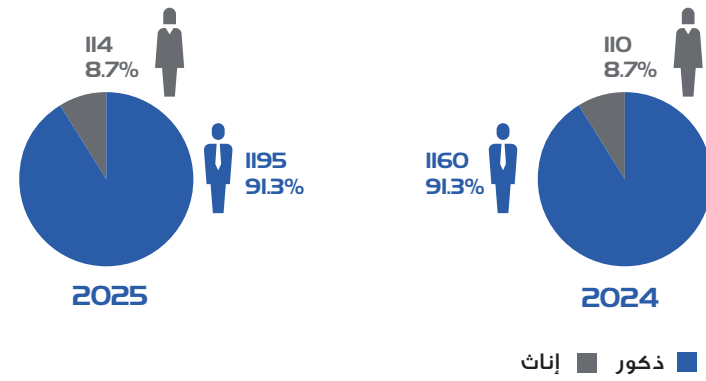


1309 موظفًا في عام 2025



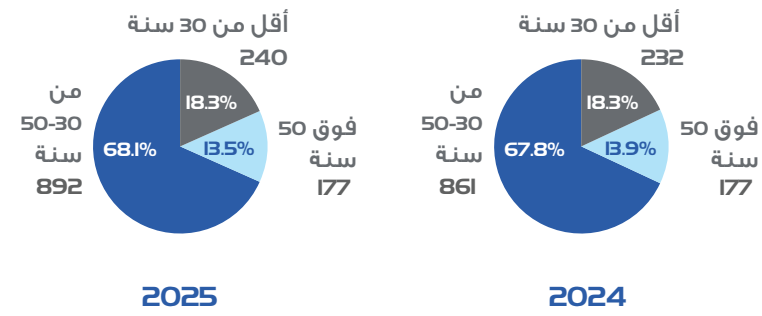
1270 موظفًا في عام 2024

### تكوين القوى العاملة - حسب الجنس



■ ذكور ■ إناث

### تكوين القوى العاملة - حسب مجموعة السن



الرسم البياني 14: إجمالي عدد العاملين في الشركة حسب الجنس (إرشادات بورصة الكويت، المرجع: (S3.1))



### المناصب العليا والتنفيذية حسب الجنس

تمثل المناصب العليا والتنفيذية مجتمعة 6.8% من إجمالي القوى العاملة في المجموعة. بالرغم من أن تمثيل المرأة في المناصب التنفيذية لا يزال متواضعا من حيث العدد، إلا أنه تحسن في سنة 2025، حيث تضاعف عدد الإناث من شخص واحد إلى شخصين، ورغم أن الأرقام لا تزال محدودة عدديًا، فإن الاتجاه العام إيجابي ويعكس التزام المجموعة بتوفير مسارات لتقدم المرأة إلى المناصب العليا.

وتُقر المجموعة بأن إحراز تقدم ملموس في تنويع الجنس على مستوى المناصب العليا هو مسعى متوسط إلى طويل الأجل في سياق التركيبة الهيكلية للقوى العاملة في قطاع السيارات، ويتطلب جهدًا متواصلًا في تحديد المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها.

ملاحظة: لا تُحتسب المناصب القيادية ضمن إجمالي القوى العاملة، ولم تُدرج كجزء من الحساب.

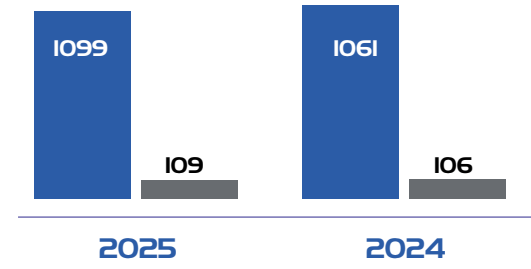
الجنس	2024	2024 (%)	2025	2025 (%)
منصب قيادي - ذكر	17	1.3%	16	1.2%
منصب قيادي - أنثى	1	0.1%	1	0.1%
المناصب القيادية - الإجمالي	18	1.4%	18	1.3%
كبار الموظفين - ذكور	72	5.7%	70	5.3%
كبار الموظفين - إناث	2	0.2%	2	0.2%
كبار الموظفين - الإجمالي	74	5.9%	72	5.5%
المستوى التنفيذي - ذكور	15	1.2%	14	1.1%
المستوى التنفيذي - إناث	1	0.1%	2	0.2%
المستوى التنفيذي - الإجمالي	16	1.3%	16	1.3%

الجدول 16: عدد الموظفين في الشركة على مستوى القيادة والإدارة العليا والتنفيذية حسب الجنس (مرجع إرشادات بورصة الكويت: S3.3)

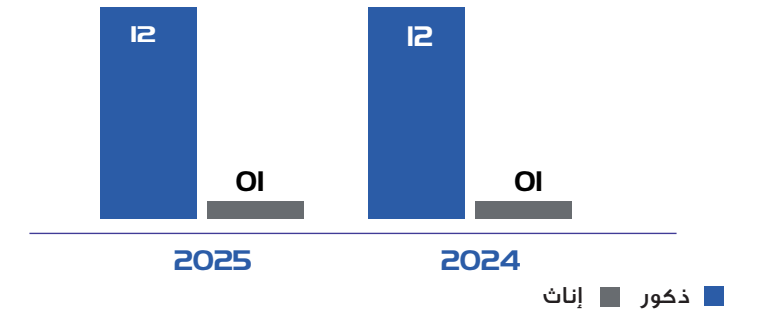
### تكوين القوى العاملة من حيث المستوى المبتدئ والمتوسط حسب الجنس

تشكل وظائف المستوى المبتدئ والمتوسط 93.3% من إجمالي القوى العاملة للمجموعة في سنة 2025، مما يعكس الطبيعة التشغيلية للشركة، حيث يشغل غالبية الموظفين وظائف فنية وإدارية وتفاعلية مع العملاء، بدلاً من الوظائف الإدارية. وقد ارتفع عدد الموظفين في وظائف المستوى المبتدئ من 106 إلى 109، وهو مؤشر إيجابي على الإبقاء الكفاءات في المراحل المبكرة من المسيرة المهنية داخل الشركة.

#### تكوين القوى العاملة في المستويات الوظيفية الأولية حسب الجنس



#### تركيبة القوى العاملة في المناصب المتوسطة حسب الجنس



الرسم البياني 15: عدد الموظفين في الشركة من المستوى المبتدئ والمتوسط حسب الجنس (إرشادات بورصة الكويت، المرجع: S3.2)

## المساواة في مكان العمل

### عدم التمييز

لا تتبنى المجموعة سياسة مستقلة لمكافحة التمييز أو التحرش الجنسي خلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالي، إلا أن مبادئ عدم التمييز فدمجة ضمن سياسة الموارد البشرية للمجموعة، والتي تُنظم التوظيف والاختيار وشروط العمل وسلوكيات مكان العمل في جميع كياناتها التشغيلية الأربعة.

وتضع سياسة الموارد البشرية معايير متسقة للمعاملة العادلة لجميع العاملين، بما يضمن اتخاذ قرارات التوظيف، بما في ذلك التعيين والترقية والتعويض وإنهاء الخدمة، على أساس الجدارة والمؤهلات والمتطلبات التشغيلية، وليس على أساس الخصائص الشخصية. كما تحظر السياسة حالات سوء السلوك، بما في ذلك التحرش الجنسي والتنمر.

وتتوافق التزامات المجموعة بعدم التمييز مع قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 وتعديلاته، الذي يوفر الإطار القانوني الذي يُنظم حقوق العمل وسلوكيات مكان العمل في القطاع الخاص. وقد ضمنت ممارسات التوظيف في المجموعة لتتوافق تماقاً مع المتطلبات القانونية المعمول بها، ولصون كرامة جميع الموظفين ومعاملتهم على قدم المساواة، بغض النظر عن الجنس أو الجنسية أو الخلفية، بما يتناسب مع التركيبة المتنوعة والمتعددة الجنسيات لقوتها العاملة. تتضمن السياسة تدابير تصحيحية مناسبة لضمان الإبلاغ عن أي حالة تمييز والتحقيق فيها بدقة. لم تُسجّل أو تُبلّغ أي حوادث تمييز في عمليات المجموعة خلال فترتي الإبلاغ الحالية (السنة المالية 2025) والسابقة (السنة المالية 2024).

S5 عدم التمييز | GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص | 2016 | رؤية الكويت 2035 – رأس المال البشري

## الصحة والسلامة المهنية

### معدل الإصابات

تُشكل بيئات ورش العمل ومراكز الخدمة التابعة للمجموعة ملفاً محددًا للمخاطر المهنية، يشمل التعرض للمواد الكيميائية، وتشغيل رافعات المركبات الهيدروليكية، والمناولة اليدوية للمكونات الثقيلة، وحركة المركبات داخل مساحات الخدمة الضيقة.

وتُعد إدارة هذه المخاطر بمسؤولية أساسية من مسؤوليات التشغيل، تخضع لسياسة الجودة والصحة والسلامة والبيئة الخاصة بالمجموعة، وتُعززها معايير السلامة التي يفرضها مُصنّعو المعدات الأصلية، كشرط للحصول على صفة الموزع المعتمد. كما تُؤخذ السلامة المهنية في الاعتبار ضمن إطار عمل ISO 45001: 2018 (الصحة والسلامة المهنية) لضمان وجود إطار عمل قوي للصحة والسلامة المهنية.

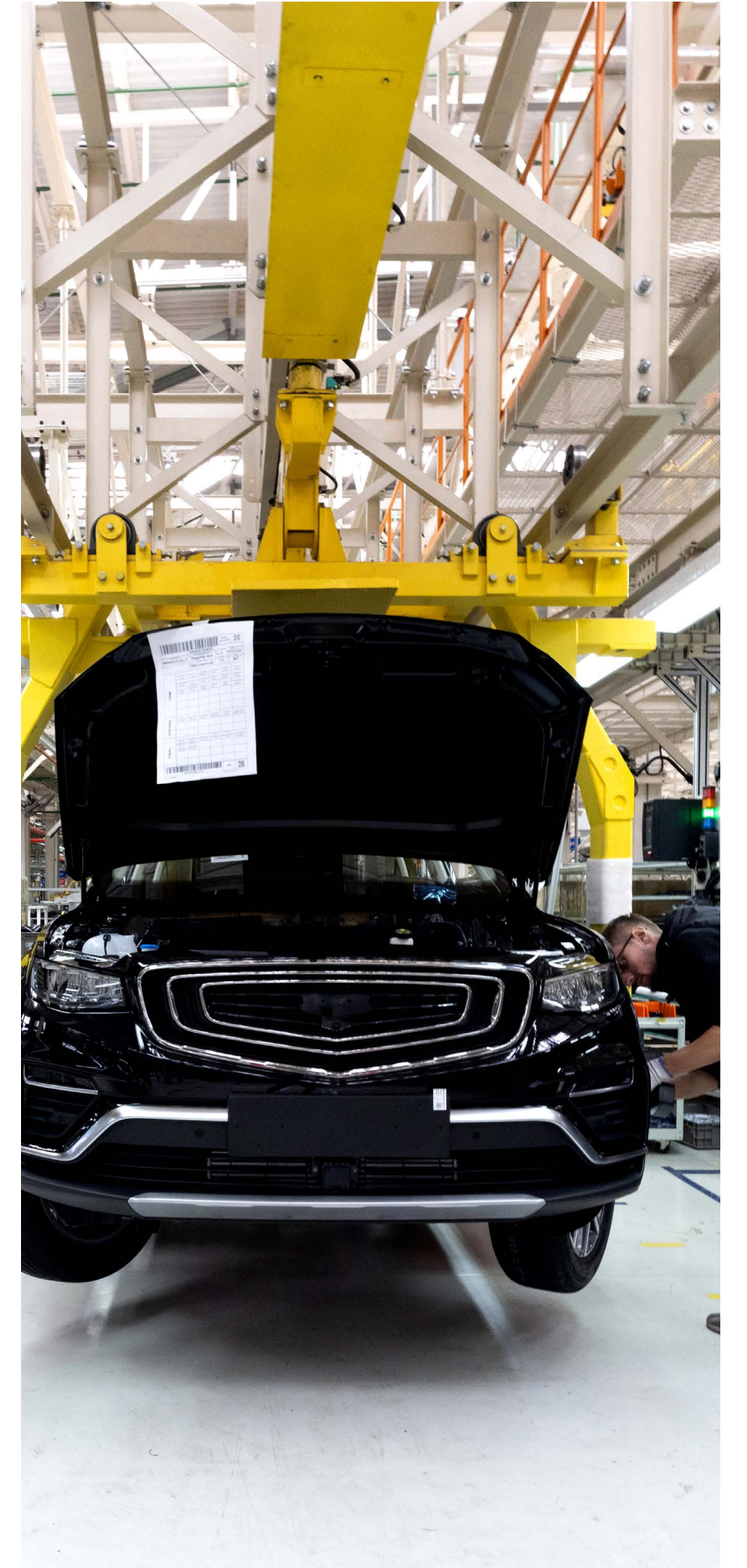
تلتزم المجموعة بإجراءات محددة للإبلاغ عن الحوادث والاستجابة لها لضمان تسجيل إصابات العمل والحوادث الوشيكة والتحقيق فيها ومراجعتها على الفور. ويتم تنفيذ الإجراءات التصحيحية والوقائية عند الحاجة، مع التركيز على معالجة الأسباب الجذرية وتقليل احتمالية تكرارها. وتُستخدم نتائج تحقيقات الحوادث لتعزيز الضوابط القائمة، وتحسين التدريب عند الاقتضاء، ودعم التحسين المستمر في ممارسات السلامة في مكان العمل.

إجمالي الإصابات القابلة للتسجيل	2024	2025
O2		
O1		

الجدول 17: معدل الإصابة (إرشادات بورصة الكويت، المرجع: (S6)

**ملاحظة:** يتم الإبلاغ عن حوادث الصحة والسلامة المهنية في هذا التقرير على أساس مطلق. ونظرًا لاختلاف طبيعة وحجم العمليات بين الجهات التي تقوم بإعداد التقارير، فإن حسابات معدل الحوادث المُعبّر عنها لكل مليون ساعة عمل قد لا تُوفّر أساسًا متسقًا أو ذا مغزى للمقارنة. تُعتبر الأرقام المطلقة منهجية الإفصاح الأنسب في هذا السياق، إذ تُوفّر سردًا شفافًا وقابلًا للتفسير المباشر لوقوع الحوادث خلال فترة التقرير.

S6 معدل الإصابات | GRI 403: الصحة والسلامة المهنية 2018 | رؤية الكويت 2035 – رأس المال البشري





## الصحة والسلامة العالمية

تشمل مسؤوليات المجموعة في مجال الصحة والسلامة يُعدين متميزين لكنهما مترابطان: السلامة المهنية للعاملين فيها، وسلامة المنتجات وجودة الخدمة المقدمة للعملاء.

### سلامة القوى العاملة

تلتزم المجموعة بإطار عمل رسمي للصحة والسلامة المهنية يُنظّم عمليات صالات العرض وخدمات ما بعد البيع في جميع كياناتها التشغيلية الأربعة.

وتُحدد سياسة الجودة والصحة والسلامة والبيئة الالتزامات الأساسية للمجموعة تجاه السلامة البدنية للعاملين فيها، وتُطبّق بشكل موحد في جميع فروع المجموعة: أولاد علي الغانم للسيارات وعلي محمد ثنيان الغانم وأولاده للسيارات وشركة ماكفم للسيارات والشركة الأهلية للمعدات الثقيلة. كما تُطبّق متطلبات معدات الوقاية الشخصية، وآليات الإبلاغ عن الحوادث، وإجراءات التشغيل على مستوى الموقع في جميع مواقع الخدمة التابعة للمجموعة، لضمان حماية الموظفين العاملين في بيئات تتطلب مهارات تقنية عالية، وذلك من خلال إطار عمل مُحدد وقُطبّق بشكل موحد للسلامة.

وتخضع الإدارة الشاملة لصحة وسلامة العاملين لمبادئ معيار ISO 45001:2018، لضمان توحيد ممارسات الصحة والسلامة المهنية على مستوى المجموعة.

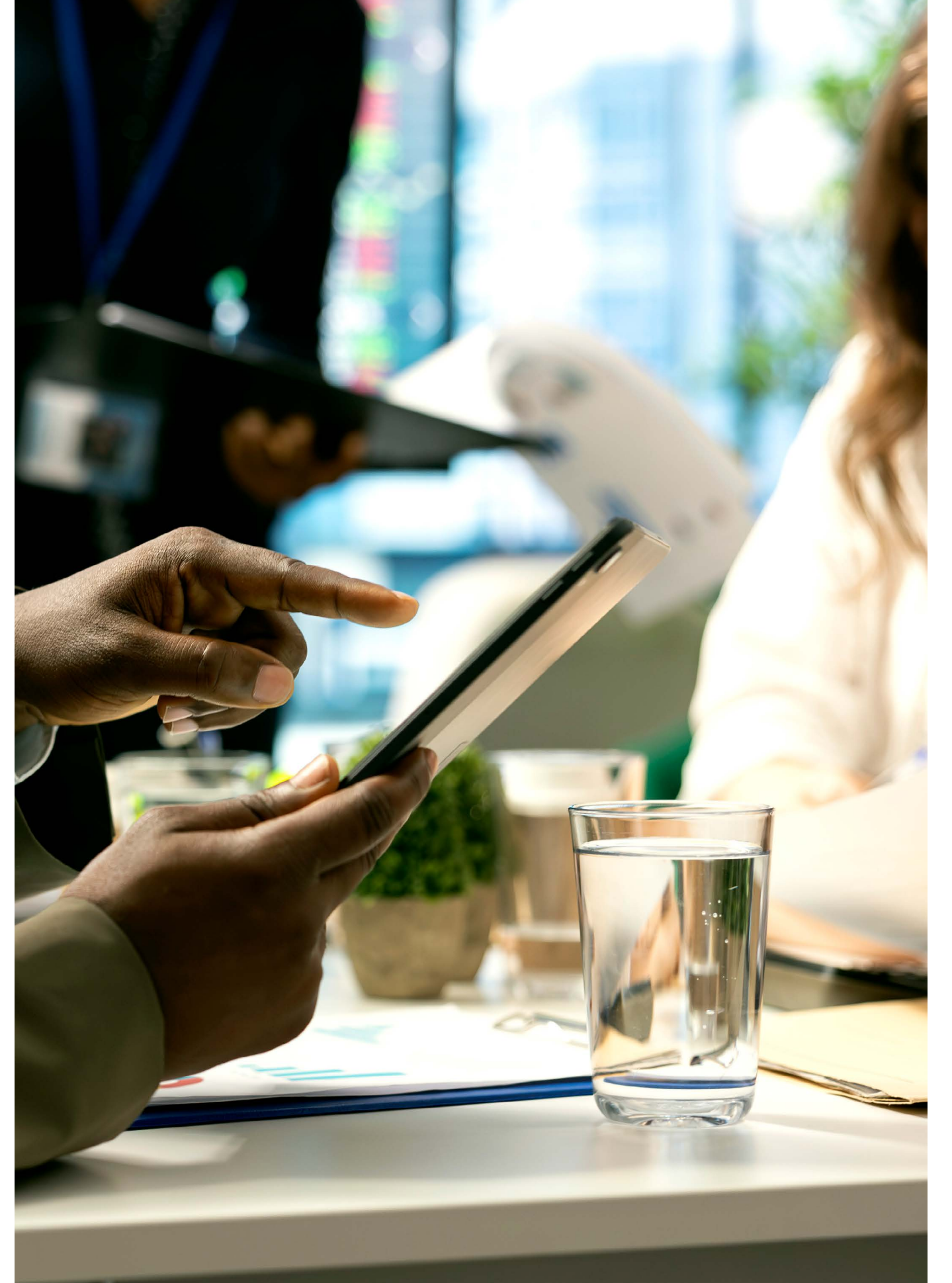
(S7). الصحة والسلامة العالمية | GRI 403: الصحة والسلامة المهنية 2018 | رؤية الكويت 2035 - رأس المال البشري)

### سلامة المنتج وتجربة العملاء

بصفتها وكيلًا معتمدًا ومزوّدًا لخدمات ما بعد البيع، تتحمل المجموعة مسؤولية مباشرة عن سلامة وجودة الخدمات التي تقدمها لعملائها، بغض النظر عن معايير التصنيع للعلامات التجارية التي تمثلها.

يجب أن تستوفي خدمات صيانة وإصلاح وفحص المركبات التي تُنفذ عبر شبكة ورش المجموعة معايير فنية محددة، تُؤخذ هذه المسؤولية على محمل الجد باعتبارها واجبًا تجاه العملاء ونزاهة تجارية. يتكامل إطار جودة الخدمة للمجموعة مع سياسة الجودة والصحة والسلامة والبيئة، التي تحدد معايير الجودة لتقديم الخدمة بالإضافة إلى متطلبات الصحة والسلامة، مما يعزز مبدأ أن سلامة العملاء وجودة العمليات لا تنفصلان.

تُعد كفاءة الفنيين، والاستخدام الصحيح لمعدات الفحص، والالتزام بإجراءات الخدمة، وإدارة جودة قطع الغيار، هي الأدوات التشغيلية التي تُفعل من خلالها المجموعة التزاماتها المتعلقة بسلامة المنتج على مستوى الوكالة.



## مبادئ أخلاقيات القوى العاملة

### عمالة الأطفال والعمل القسري

تلتزم المجموعة التزامًا تامًا بالقضاء على عمالة الأطفال والعمل القسري في جميع عملياتها وسلسلة التوريد الخاصة بها. تخضع ممارسات التوظيف على مستوى المجموعة لسياسة الموارد البشرية الخاصة بها، وتتوافق تمامًا مع قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010، الذي يحظر تشغيل الأفراد دون سن 15 عامًا، وينص على حماية واضحة ضد العمل القسري أو الإجمالي.

يتم التعاقد في جميع وظائف المجموعة طواعية، بناءً على عقود موثقة تحدد الشروط والأجور وظروف العمل وفقًا للمتطلبات القانونية المعمول بها. توظف المجموعة أفرادًا تزيد أعمارهم عن 18 عامًا، وهو ما يتجاوز الحد الأدنى القانوني المسموح به.

من المتوقع أن تلتزم علاقات المجموعة مع الموردين والمقاولين بمعايير مماثلة. يُشترط على المقاولين المرخصين المتعاقد معهم لإدارة النفايات وصيانة المرافق وغيرها من الخدمات التشغيلية العمل وفقًا لأنظمة العمل الكويتية، وتتضمن ممارسات المجموعة في مجال المشتريات وإدارة الموردين هذا الشرط كشرط أساسي للتعاقد.

(S8). عمالة الأطفال والعمل القسري | GRI 408: عمالة الأطفال 2016 | رؤية الكويت 2035 – رأس المال البشري)

## حقوق الإنسان

### حقوق الإنسان

يُعدّ التزام المجموعة بحقوق الإنسان جزءًا لا يتجزأ من إطار حوكمة التوظيف الأوسع نطاقًا. وتحدد سياسة الموارد البشرية الشروط التي يتم بموجبها توظيف جميع الموظفين، بما يضمن التوظيف الطوعي، والترتيبات التعاقدية الموثقة، والأجور العادلة، والحصول على استحقاقات محددة بوضوح، بما في ذلك الإجازات، وتسوية المنازعات، وإجراءات إنهاء الخدمة. وتُفجّل هذه الممارسات التزامات المجموعة تجاه حقوق الإنسان بصفتها جهة توظيف، استنادًا إلى قانون العمل الكويتي والمبادئ الأوسع نطاقًا للميثاق العالمي للأمم المتحدة، والتي تتوافق معها إرشادات إعداد تقارير المسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات المدرجة في بورصة الكويت.

يمتد التزام المجموعة بحقوق الإنسان ليشمل تعاملها مع الموردين والمقاولين من الأطراف الثالثة، حيث يتوقع امتثالهم لقانون العمل الكويتي، بما في ذلك حماية العمالة الوافدة، كشرط أساسي للتعامل التجاري. وتمتد القوى العاملة الوافدة، التي تُشكّل نسبة كبيرة من إجمالي عدد موظفي المجموعة، بنفس الحماية التعاقدية واستحقاقات التوظيف التي يتمتع بها جميع الموظفين الآخرين، بما يتوافق مع المتطلبات القانونية والمعايير الداخلية للمجموعة. يتم تغطية معالجة الشكاوى من خلال آلية قوية للإبلاغ عن المخالفات، متاحة لجميع الموظفين.

(S9). حقوق الإنسان | GRI 412: تقييم حقوق الإنسان 2016 | رؤية الكويت 2035 – رأس المال البشري)



## دعم الاقتصاد المحلي

### التكوييت والمساهمة الاقتصادية المحلية

تتجاوز مساهمة المجموعة في اقتصاد الكويت حدود القوى العاملة المباشرة. فبصفتها إحدى أكبر وأعرق مجموعات السيارات في الكويت، والتي تتمتع بحضور تجاري يمتد لأكثر من ستة عقود، تُعدّ المجموعة مشاركًا فاعلاً ومستداً في اقتصاد القطاع الخاص الذي تسعى رؤية الكويت 2035 إلى بنائه وتنويعه.

وتُضخّ الرواتب والمزايا وفرص التطوير الوظيفي المُقدّمة لأكثر من 1300 موظف مباشرة في الاقتصاد الكويتي المحلي. كما يُسهم الشراء من الموردين المحليين والمقاولين المرخصين ومقدمي الخدمات في زيادة النشاط الاقتصادي عبر سلسلة التوريد. وبفضل مكانة المجموعة كموزع معتمد لعلامات تجارية عالمية مرموقة، فإن القيمة التجارية التي تُضيفها في الكويت تتركز على القدرات التشغيلية المحلية، بدلاً من استيرادها عبر وسطاء.

كما تُسهم المجموعة في دعم النشاط الاقتصادي المحلي من خلال تفاعلها مع مجتمع الأعمال الكويتي الأوسع، بما في ذلك شراكاتها مع موزعي الوقود المحليين، وشركات الصيانة، ومقدمي خدمات التنظيف والمرافق، وشركات الخدمات اللوجستية. مما يُسهم في بناء علاقات تجارية مستدامة تدعم النشاط الاقتصادي في مختلف قطاعات الاقتصاد الكويتي الخاص.

وتُرشح سياسة التكوييت للمجموعة التزامها بتوظيف وتطوير الكفاءات الكويتية، من خلال وضع برامج توظيف مُوجّهة، وتدريب مُنظّم، ومسارات للتطوير الوظيفي، مصممة لجعل العمل في قطاع السيارات الخاص خيارًا جذابًا ومستداً للمواطنين الكويتيين.

يعكس هذا الالتزام إدراكًا حقيقياً بأن الاستثمار في الكفاءات الوطنية الكويتية يمثل التزامًا اجتماعياً ومورداً تجارياً طويل الأجل. وتشمل هذه المساهمات توظيف المواطنين الكويتيين في القطاع الخاص، وتطوير مساراتهم المهنية ضمن مؤسسات ذات متطلبات تقنية عالية وتحظى باحترام عالمي، ونقل الخبرات المتخصصة في مجال السيارات إلى القوى العاملة الكويتية، وكلها تُسهم في تنمية رأس المال البشري في الكويت، وتتجاوز قيمتها الزمنية التي تُقدم فيها هذه المساهمات.

S10. التأميم | GRI 202 | التواجد في السوق 2016 | رؤية الكويت 2035 – رأس المال البشري

## دعم الاقتصاد المحلي

### تدريب القوى العاملة وإدارة الأداء

تُجري المجموعة أنشطة تدريبية شاملة تغطي أربعة مجالات رئيسية. وقد وُجّه الجزء الأكبر منها نحو تطوير الجوانب التقنية وتجربة العملاء الخاصة بكل علامة تجارية، بما في ذلك البرامج الرئيسية التي تقودها الشركات المصنعة، مما يعكس التزام المجموعة بالحفاظ على كفاءات معتمدة ومتوافقة مع العلامات التجارية في مجالي الخدمة والمبيعات عبر جميع منتجاتها.

وشكّلت الصحة والسلامة والتأهب للطوارئ مجالاً مهماً ثانيًا، حيث قُدّمت دورات تدريبية في الإسعافات الأولية والسلامة لمجموعات متعددة. وتمّ تناول القيادة والقدرات الاستراتيجية من خلال برنامج القيادة الاستراتيجية التابع لمؤسسة الكويت للتقدم العلمي والتدريب الاستراتيجي المبسط، والذي استهدف المشاركين من المناصب الإدارية والقيادية العليا. واستكمالاً لهذه الأنشطة، تمّ إدخال مهارات الإلمام بالتقنيات الناشئة من خلال برنامج تدريبي في مجال الذكاء الاصطناعي، مما يُشير إلى استثمار المجموعة المبكر في جاهزية القوى العاملة المستقبلية.

وتُطبّق المجموعة عملية تقييم أداء مُنظمة على جميع مستويات الشركة، مما يعكس التزامها بتطوير المواهب والمساءلة والتحسين المستمر لقدرات القوى العاملة. وبالنسبة للموظفين من جميع المستويات (المستوى المبتدئ، والمتوسط، والإدارة العليا)، حققت المجموعة نسبة إنجاز تقييم الأداء بلغت 100% خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مما يضمن حصول جميع الموظفين ضمن هذه الفئات على تقييم رسمي لأدائهم وفقاً للأهداف المحددة.

GRI 404 التدريب والتعليم | رؤية الكويت 2035 – رأس المال البشري

### تدريب الموظفين

602

عدد المشاركين

### متوسط ساعات التدريب

16.0

الإجمالي

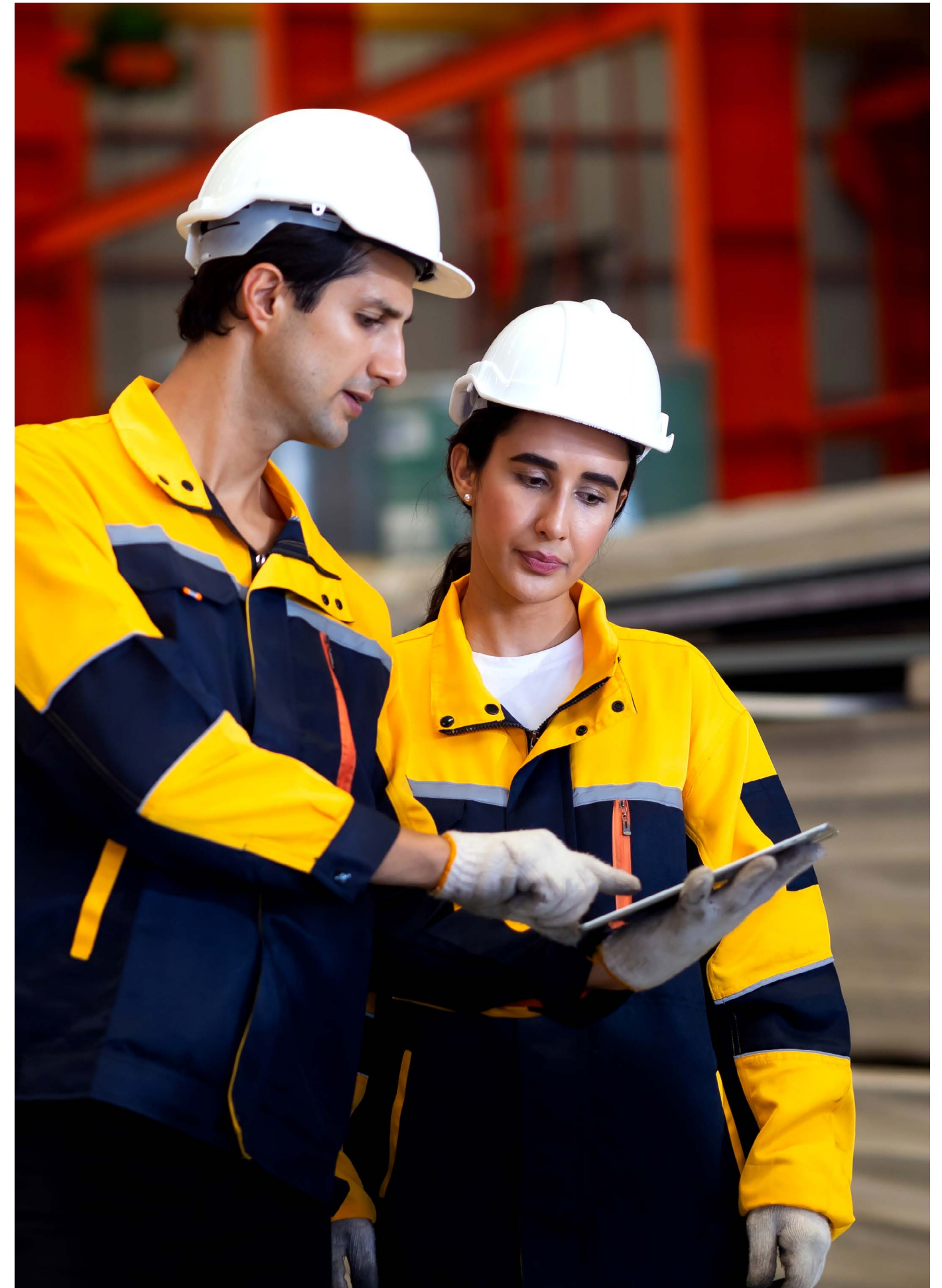
16.6

الموظفون الذكور

10.1

الموظفون الإناث

الجدول 18: التدريب والتطوير



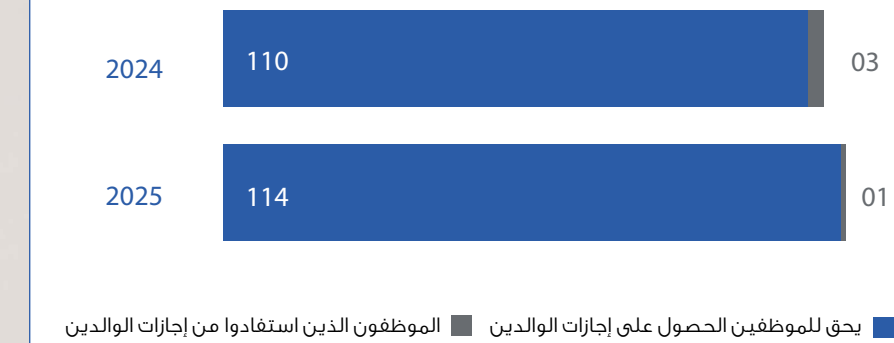
## دعم رفاهية الموظفين

### إجازة الأمومة

وفقاً لقانون العمل الكويتي، تُوفّر المجموعة إجازة أمومة للموظفات المؤهلات، تجسّداً للالتزامها بدعم الأمهات العاملات وتعزيز بيئة عمل شاملة. يحق لجميع الموظفات اللاتي يستوفين معايير الأهلية بموجب التشريعات المعمول بها الحصول على إجازة أبوة/أمومة، مما يضمن امتثال ممارسات المجموعة التام للمتطلبات القانونية في الكويت.

في عام 2025، كان 114 موظفة مؤهلة للحصول على إجازة أمومة، وقد استفادت موظفة واحدة من هذه الإجازة. إضافة إلى ذلك، تُمنح الأمهات المرضعات ساعتين مدفوعة الأجر عند عودتهن إلى العمل، وذلك للمدة التي ينص عليها قانون العمل الكويتي. وتؤكد المجموعة التزامها بضمان إمام جميع الموظفين المؤهلين بحقوقهم القانونية المتعلقة بإجازة إجازات الوالدين وتمكينهم من ممارستها.

### إجازات الوالدين



الرسم البياني 19: دعم رفاهية الموظفين - إجازات الوالدين

إجازات الوالدين | معيار GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016 | رؤية الكويت 2035 - رأس المال البشري

## دعم المبادرات الاجتماعية

تُدرِك المجموعة أن مسؤولياتها تتجاوز نطاق علاقة العمل المباشرة لتشمل المجتمعات الأوسع التي تعمل فيها. وفي عام 2025، انطلقت مبادرات المسؤولية الاجتماعية للمجموعة من التزام واع بتوجيه جزء من مواردها وقدراتها ونطاق عملها نحو مبادرات تُحقق قيمة مجتمعية ملموسة.

وركزت مبادرات المسؤولية الاجتماعية للمجموعة في عام 2025 بشكل أساسي على ثلاث أولويات: تمكين الشباب، وتعزيز الشمولية والصحة العامة، ودعم الانتقال من التعليم إلى العمل.

وشملت مبادرات تنمية الشباب بطولة الغانم للبادل، التي وفرت منصة رياضية تنافسية للرياضيين الشباب، مما عزز قيمة النشاط البدني المنظم وأنماط الحياة الصحية في المجتمع المحلي. وإلى جانب ذلك، أُقيمت بطولة FPL للرياضات الإلكترونية بشكل أسبوعي منتظم من سبتمبر إلى مايو.

ودعمت حملة جيلي للخريجين المنتقلين من الحياة الأكاديمية إلى سوق العمل. وتدعم هذه المبادرة انتقال الشباب من التعليم إلى العمل، وتتوافق مع الأولويات الوطنية لرؤية الكويت 2035 المتعلقة بتنمية المواهب المحلية. يعزز نشاط الدعم التعليمي المصاحب هذا الالتزام، مساهماً في إتاحة فرص التعلم للمستفيدين داخل المجتمع.

كما شكلت الصحة والشمول عنصراً أساسياً في مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات. ودعمت مبادرة اليوم العالمي للقلب التوعية بصحة القلب والأوعية الدموية، مساهمة في التثقيف الصحي الوقائي في وقت لا تزال فيه الأمراض غير المعدية تشكل هاجساً صحياً عاماً رئيسياً في دول مجلس التعاون الخليجي. كما نُظمت حملة للتبرع بالدم لدعم الجهود الطبية الطارئة والوقائية. وقد عزز انخراط المجموعة في دعم أصحاب الهمم التزامها بالشمول، ضامنة الاعتراف بالأفراد ذوي الإعاقة ودعمهم داخل المجتمع، بما يتماشى مع أجندة الشمول الوطنية في الكويت.

GRI 413: المجتمع | رؤية الكويت 2035 – رأس المال البشري

### استثمارات مجتمعية

2025	الاستثمارات المجتمعية
29,147	المساهمة النقدية (دينار كويتي)
2025	التطوع من قبل الموظفين
2,680	إجمالي ساعات التطوع

الجدول 20: الاستثمارات المجتمعية

ملاحظة: يتم حساب ساعات التطوع للموظفين بناءً على إجمالي عدد الموظفين المشاركين في العمل التطوعي وعدد الساعات التي قضوها في العمل التطوعي



حملة جيلي للخريجين



حملة جيلي للخريجين



يوم التبرع بالدم



بطولة الغانم للبادل



يوم التبرع بالدم



دعم أصحاب الهمم



دعم أصحاب الهمم





اليوم العالمي للقلب



بطولة الغانم للبادل

مرتكز على  
النزاهة



## فلسفة الحوكمة

تضع المجموعة الحوكمة المؤسسية الفعالة في صميم عملياتها، معتبرة إياها ركيزة أساسية للنجاح المستدام وخلق القيمة على المدى الطويل. ويستند نهج المجموعة في الحوكمة إلى إيمان راسخ بالنزاهة والمساءلة والشفافية واتخاذ القرارات المسؤولة، والتي تُشكّل مجتمعةً كيفية إدارة الأعمال وكيفية التعامل مع القرارات على جميع مستويات الشركة.

وبدلاً من أن تقتصر الحوكمة على الإجراءات الرسمية، تُفهم على أنها مسؤولية مشتركة ومنهج تفكير يؤثر في الممارسات اليومية والتوجه الاستراتيجي طويل الأجل.

وتعكس هذه الفلسفة التزام المجموعة بتحقيق التوازن بين الأهداف التجارية وسلوك الأعمال المسؤول، بما يضمن اتخاذ القرارات مع مراعاة مصالح المساهمين والموظفين والعملاء والشركاء والمجتمع ككل. ومن خلال التركيز على السلوك الأخلاقي والحكم السليم، تسعى المجموعة إلى تعزيز الثقة والمصداقية والاتساق في علاقاتها مع أصحاب

المصلحة، مع دعم مرونة الأعمال في بيئة متزايدة التعقيد والتنافسية والتنظيم.

وتلعب ممارسات الحوكمة القوية دوراً هاماً في ترسيخ هذه المبادئ على مستوى الشركة. من خلال التركيز على الوضوح والرقابة والسلوك المسؤول، تعزز المجموعة ثقافة تُدمج فيها المساءلة والوعي بالمخاطر في العمليات اليومية بدلاً من التعامل معها كاعتبارات منفصلة. يدعم هذا النهج القائم على الحوكمة اتخاذ القرارات المستنيرة، ويشجع الشفافية، ويعزز الانضباط التشغيلي في المسائل المالية والتشغيلية والمتعلقة بالاستدامة.

## التقدم والإشراف المستمر

بصفتها شركة رائدة في سوق السيارات في الكويت ولاعباً إقليمياً بارزاً، تعمل المجموعة ضمن إطار حوكمة شامل ومحدد جيداً مصمم لتعزيز السلوك الأخلاقي والامتثال التنظيمي والإشراف الفعال.

يُرشخ هذا الإطار أدواراً ومسؤوليات وخطوط مساءلة واضحة على مستوى الشركة، مما يدعم اتخاذ القرارات الرشيدة، وفعالية الرقابة

الداخلية، وإدارة مخاطر المؤسسة. ضُمت هياكل الحوكمة لتتكيف مع التطورات التنظيمية واتجاهات الصناعة، بما يضمن التوافق المستمر مع أفضل الممارسات. يتولى مجلس إدارة شركة أولاد علي الغانم للسيارات الإشراف على إطار الحوكمة، ويضطلع بدور محوري في تحديد التوجه الاستراتيجي، واعتماد السياسات، ومراجعة الأداء، والإشراف على إدارة المخاطر والامتثال.

ويضمن المجلس توافق إجراءات الإدارة مع الأهداف الاستراتيجية للمجموعة ومبادئ الحوكمة، مع تعزيز الشفافية والقيادة الأخلاقية والمساءلة على مستوى الشركة. ومن خلال التقييمات والمراجعات الدورية، تدعم المجموعة التحسين المستمر وتعزز ثقافة قيادية قوية. كما تلتزم المجموعة، من خلال التقييم المستمر وتحسين ممارسات الحوكمة، بتعزيز ثقافة المسؤولية والشفافية والتحسين المستمر.

تُمكن هذه الأسس القوية للحوكمة المجموعة من توقع المخاطر الناشئة والتغييرات التنظيمية وتوقعات أصحاب المصلحة والاستجابة لها بفعالية.

وفي نهاية المطاف، يدعم ذلك خلق قيمة مستدامة، ويعزز المرونة التنظيمية، ويمكن المجموعة من المساهمة بشكل إيجابي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية طويلة الأجل للأسواق التي تعمل فيها، مع تعزيز مكانتها كشركة رائدة مسؤولة وذات رؤية مستقبلية في هذا القطاع.

## المستجدات

في عام 2025، عززت المجموعة إطار حوكمتها من خلال آليات قياس ومراقبة مستمرة لتتبع دمج مبادئ المسؤولية البيئية والاجتماعية والمؤسسية في جميع وظائفها، مما يوجه عملية دمج هذه المبادئ بشكل منهجي ومنظم في جميع وظائفها.

تعكس هذه المبادرة التزام المجموعة بمواءمة ممارسات الحوكمة مع التوقعات العالمية المتغيرة وأولويات أصحاب المصلحة في الوقت نفسه، يُمثل التوافق مع شهادة الأيزو علامة فارقة في إضفاء الطابع الرسمي على عمليات الحوكمة ومواءمة الأنظمة الداخلية مع المعايير وأفضل الممارسات المعترف بها دولياً.

تُعزز هذه التطورات بشكل كبير جودة واتساق ومصداقية إفصاحات المجموعة المتعلقة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية والمؤسسية، مما يضمن خضوع مؤشرات الأداء وتقييمات المخاطر ومبادرات الاستدامة لمنهجيات واضحة وضوابط صارمة. كما تُعزز دمج اعتبارات الاستدامة في التخطيط الاستراتيجي وتخصيص رأس المال والتنفيذ التشغيلي وتقييم الأداء، مما يتيح تقييم عوامل المسؤولية البيئية والاجتماعية والمؤسسية بشكل منهجي إلى جانب الأولويات المالية والتشغيلية.





# لمحة موجزة عن الحوكمة

## تكوين مجلس الإدارة

يتميز نموذج الحوكمة الذي تتبناه المجموعة بثقافة مؤسسية تركز على أعلى معايير المهنية والقيم الأخلاقية والشفافية والنزاهة. وتلتزم المجموعة بإدارة أعمالها بمسؤولية، إدراكًا منها أن ممارسات الحوكمة الرشيدة ضرورية للحفاظ على ثقة أصحاب المصلحة وخلق قيمة مستدامة على المدى الطويل.

يتبع مجلس إدارة المجموعة إطارًا تنظيميًا يتوافق مع نطاق مهامه ومسؤولياته الموكلة إليه. ويتمتع جميع الأعضاء مجتمعين بالخبرات والكفاءات اللازمة لدعم الحوكمة الفعالة والحكم السليم. كما أن معرفتهم الواسعة بأنشطة المجموعة تعزز قدرتهم على اتخاذ قرارات مستنيرة وفعّالة.

### تكوين مجلس الإدارة حسب الجنس

يتألف مجلس إدارة شركة أولاد علي الغانم للسيارات حاليًا من أعضاء ذكور، مما يعكس التركيبة الحالية لتعيينات المجلس خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

تم انتخاب المجلس الحالي خلال الجمعية العمومية السنوية المنعقدة في 28 مارس 2024، وستكون مدة ولايته ثلاث سنوات. ويتكون المجلس من سبعة (7) أعضاء، منهم أربعة (4) أعضاء غير تنفيذيين، في إطار تنفيذ مهامها. يقدم مجلس الإدارة التوجيه الاستراتيجي، ويراقب الأداء، ويشرف على عمل فريق الإدارة التنفيذية.

G1. تنوع مجلس الإدارة | GRI-2 | الإفصاحات العامة 2021 | رؤية الكويت 2030 - اقتصاد مستدام ومتنوع

### هيكل الحوكمة

07	إجمالي الأعضاء
100%	نسبة الذكور (%)
04	الأعضاء غير التنفيذيين
02	الأعضاء المستقلون
03	مدة الخدمة (بالسنوات)



## تكوين مجلس الإدارة

### لجان مجلس الإدارة

أنشأت شركة أولاد علي الغانم للسيارات ثلاث لجان متخصصة على مستوى مجلس الإدارة كجزء من هيكلها الإداري العام. صُممت هذه اللجان لدعم مجلس الإدارة من خلال تعزيز الرقابة في مجالات حيوية مثل التوجيه التنظيمي، وإدارة المخاطر، والإشراف التنفيذي، وإدارة الأداء، والامتثال للقوانين المعمول بها ومعايير أفضل الممارسات المعترف بها. يرد أدناه ملخص لهذه اللجان واختصاصاتها.

### لجنة إدارة المخاطر

يستند إطار إدارة المخاطر لدى شركة أولاد علي الغانم للسيارات إلى منهجية إدارة المخاطر المؤسسية COSO. مع مراعاة طبيعة أعمالها وتعقيدها وبيئتها عملها، وتلتزم الشركة بتحديد وتقييم وتخفيف ومراقبة المخاطر التي قد تؤثر على عملياتها وسمعتها.

تتولى لجنة إدارة المخاطر الإشراف على إطار حوكمة المخاطر للمجموعة، وهي مسؤولة أيضاً عن الإشراف على المسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. وتضمن اللجنة دمج المخاطر الجوهرية المتعلقة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في عملية إدارة المخاطر المؤسسية الأوسع نطاقاً، حيثما ينطبق ذلك.

G1. تنوع مجلس الإدارة | GRI-2 الإفصاحات العامة 2021 | رؤية الكويت 2030 - اقتصاد مستدام ومتنوع

### لجنة التدقيق

تتولى لجنة التدقيق في شركة أولاد علي الغانم للسيارات مسؤولية ضمان نزاهة وشفافية ودقة التقارير المالية. وتقوم اللجنة بمراجعة البيانات المالية المرحلية والسنوية قبل اعتمادها من قبل مجلس الإدارة، بما يتماشى مع المتطلبات القانونية، وتشرف على الأمور المتعلقة بمراقبي الحسابات الخارجيين، بما في ذلك التعيين والاستقلالية والأداء.

تشرف اللجنة أيضاً على وظيفة التدقيق الداخلي، بما في ذلك الموافقة على خطط التدقيق، ومراجعة النتائج، ومتابعة الإجراءات التصحيحية. وتؤخذ المخاطر المتعلقة بالاستدامة في الاعتبار ضمن عملية تخطيط التدقيق القائمة على المخاطر عندما تكون جوهرية، وتدمج في نطاق التدقيق وفقاً للمنهجية المعتمدة. وترفع النتائج ذات الصلة إلى لجنة التدقيق، وعند الضرورة، تُحال إلى مجلس الإدارة. كما تُقيم اللجنة الضوابط الداخلية، والسياسات المحاسبية، والامتثال التنظيمي، والتقارير التنظيمية المتعلقة بالتدقيق.

### لجنة الترشيح والمكافآت

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت في شركة أولاد علي الغانم للسيارات مسؤولية وضع ومراجعة سياسة المكافآت في الشركة لضمان العدالة والتنافسية وتوافقها مع الأداء. كما توصي اللجنة بمكافآت الإدارة التنفيذية وتشرف على الإفصاح عن المكافآت بما يتماشى مع المتطلبات التنظيمية.

كما تدعم اللجنة حوكمة الشركات من خلال تقييمات أداء مجلس الإدارة واللجان، وتضمن التخطيط للخلافة من خلال تحديد وتقييم المرشحين لشغل مناصب مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين، مما يدعم استمرارية القيادة طويلة الأجل للمجموعة.

للحصول على مزيد من المعلومات حول هيكل حوكمة الشركات في شركة أولاد علي الغانم للسيارات والسياسات ذات الصلة، يرجى الرجوع إلى <https://alg.com.kw/en/corporate-governance>





## استقلالية مجلس الإدارة

### فصل منسبي رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي

تماشياً مع أحكام الحوكمة الواردة في المادة 184 من قانون الشركات الكويتي رقم 1 لسنة 2016، واللوائح ذات الصلة الصادرة عن هيئة أسواق المال، تؤكد شركة أولاد علي الغانم للسيارات أن منسبي رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي يشغلهما شخصان مختلفان.

ويعكس هذا الفصل نهجاً هادفاً في الحوكمة يهدف إلى الحفاظ على موضوعية عملية صنع القرار في الشركة، والحد من تضارب المصالح المحتمل، وتعزيز الرقابة على الإدارة التنفيذية. ومن خلال هذا الهيكل، تؤكد شركة أولاد علي الغانم للسيارات التزامها بحوكمة مؤسسية قوية، وشفافية، وخاضعة للمساءلة، والتزام كامل باللوائح التنظيمية وفقاً لأفضل الممارسات المعترف بها.

### الأعضاء المستقلون

يلتزم أعضاء مجلس الإدارة التزاماً تاماً بضوابط الاستقلالية المنصوص عليها في المادة (3-2) من الكتاب الخامس عشر من اللائحة التنفيذية الصادرة عن هيئة أسواق المال في دولة الكويت.

وانطلاقاً من حرص الشركة على ترسيخ أعلى معايير الحوكمة المؤسسية، يضم مجلس الإدارة عضوين مستقلين، بما يمثل نحو 28% من إجمالي أعضاء المجلس، بما يضمن ممارسة الرقابة الموضوعية والمستقلة، وحماية مصالح جميع أصحاب المصلحة.

G2 : استقلالية مجلس الإدارة | GRI-2 الإفصاحات العامة 2021 | رؤية الكويت 2035 - اقتصاد مستدام ومتنوع



## سلسلة التوريد

### التزام الموردين بمدونة قواعد السلوك

تحدد مدونة قواعد سلوك الموردين المعايير التي يُتوقع من جميع الموردين في سلسلة القيمة اتباعها لتعزيز ممارسات الأعمال الأخلاقية والمستدامة. وتُعرّف بوضوح المتطلبات المتعلقة بالامتثال التنظيمي، وسلوك الأعمال الأخلاقي، ومعايير ضمان الجودة، وحماية حقوق العمال.

ويتم إبلاغ جميع الموردين بهذه السياسة على نطاق واسع، وهي بمثابة دليل شامل للتوقعات والمعايير التي تُحاسب المجموعة شريكها عليها. ولدعم التنفيذ الفعال لمدونة قواعد سلوك الموردين، حرصت المجموعة على الامتثال لمعيار ISO 9001:2015 لتقديم منتجات وخدمات تلبي باستمرار متطلبات العملاء والمتطلبات التنظيمية.

يتم تقييم جميع الموردين المحتملين بناءً على مؤهلاتهم الفنية (بما في ذلك معايير الجودة، وموثوقية التسليم، والأسعار التنافسية) والتزامهم الأخلاقي (الذي يشمل قوانين العمل الكويتية، ولوائح الصحة والسلامة، ومعايير مكافحة الفساد). وتُلزم الاتفاقيات التعاقدية مع المجموعة الموردين صراحةً بهذه المتطلبات، مع بنود محددة تنص على ممارسات التوظيف الأخلاقية وظروف العمل الآمنة، والامتثال لجميع اللوائح المعمول بها، والالتزام بمبادئ الحوكمة الرشيدة للشركات. تعزز المجموعة هذه الالتزامات من خلال مراجعات دورية للأداء. يضمن هذا النهج المتكامل توافق سلسلة التوريد الخاصة بالمجموعة مع قيمها المؤسسية الراسخة، مع الالتزام بالمتطلبات التنظيمية في الكويت وأفضل الممارسات الدولية.

### التحقق والاعتماد

مع أن المجموعة لا تُصدر شهادات رسمية تُثبت الامتثال لمدونة قواعد سلوك الموردين، إلا أنها تُجري عملية مطابقة لقاعدة بيانات الموردين، بما في ذلك التحقق من بياناتهم.

G5: مدونة قواعد سلوك الموردين | GRI-2 الإفصاحات العامة 2021 | رؤية الكويت 2035 – اقتصاد مستدام ومتنوع

# الحماية من الممارسات غير الأخلاقية

## سياسة الأخلاقيات ومكافحة الفساد

تُرسخ سياسة مدونة قواعد السلوك للمجموعة، والتي تتضمن سياسات تضارب المصالح والإبلاغ عن المخالفات، المعايير الأخلاقية والمهنية التي تحكم جميع العمليات، وتُلزم مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والموظفين بالعمل باستقلالية ونزاهة والتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها.

وتُحدد هذه السياسة مسؤوليات تجنب تضارب المصالح، وتضمن التواصل الفعال بشأن التوقعات، وتوفير آليات، مثل سياسة الإبلاغ عن المخالفات، للإبلاغ عن الممارسات غير السليمة بسرية تامة ودون خوف من الانتقام. إضافة إلى ذلك، تتضمن المدونة إجراءات هيكلة مصممة لتحديد تضارب المصالح وإدارته والحد منه بما يتماشى مع متطلبات هيئة أسواق المال وقانون الشركات رقم 1 لسنة 2016، مع تحديد الأدوار المحددة لمجلس الإدارة والتنفيذية والجمعية العامة في الإشراف على هذه المسائل.

تُحدد مدونة قواعد السلوك للمجموعة، والتي تتضمن سياسات تضارب المصالح والإبلاغ عن المخالفات، المعايير الأخلاقية والمهنية التي تحكم جميع العمليات، وتُلزم مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والموظفين بالعمل باستقلالية ونزاهة والتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها. تتضمن سياسة مدونة قواعد السلوك ضوابط مكافحة الرشوة والفساد، مثل المساهمات السياسية، والهدايا والمكافآت المقدمة للموظفين أو من قبلهم، والتداول بناءً على معلومات داخلية، وما إلى ذلك.

## الالتزام بسياسة الأخلاقيات ومكافحة الفساد

يتم تعميم سياسة مدونة قواعد السلوك على نطاق واسع لجميع الموظفين وأعضاء مجلس الإدارة. وتؤكد المجموعة عدم تسجيل أي حوادث تتعلق بانتهاكات مكافحة الفساد أو تضارب المصالح خلال السنة المالية 2025.

G6: أخلاقيات الأعمال ومكافحة الفساد | GRI 205: مكافحة الفساد | رؤية الكويت 2035 – اقتصاد مستدام ومتنوع

# حماية البيانات

## سياسة خصوصية البيانات

تلتزم المجموعة بسياسة خصوصية البيانات التي تُنظّم جمع البيانات الشخصية وتخزينها ومعالجتها والاحتفاظ بها في جميع عملياتها. ينطبق هذا الإطار على المعلومات الشخصية المتعلقة بالعملاء والموظفين والمساهمين وشركاء الأعمال، حيثما كان ذلك مناسبًا لطبيعة أنشطة الأعمال. تُحدد السياسة مبادئ التعامل القانوني والسليم مع البيانات، بما في ذلك تحديد الغرض من استخدامها، وتقييد الوصول إليها، وضوابط الاحتفاظ بها. كما تُحدد متطلبات حماية البيانات الشخصية التي تتم معالجتها في سياق مبيعات المركبات وخدمات ما بعد البيع وترتيبات التمويل وإدارة علاقات العملاء.

ويشمل ذلك بيانات تعريف العملاء، وتفاصيل الاتصال، والمعلومات المالية، وسجلات ملكية المركبات وخدماتها. بالإضافة إلى ذلك، وبصفتها وكالة معتمدة تعمل ضمن أنظمة الشركات المصنعة، تُعالج المجموعة بيانات العملاء التي تتم مشاركتها مع شركاء تصنيع المعدات الأصلية أو استلامها منهم فيما يتعلق بتسجيل الضمان، وتتبع سجل الخدمة، وإدارة عمليات الاستدعاء، وبرامج ما بعد البيع.

تتم معالجة هذه البيانات فقط لأغراض تشغيلية محددة ووفقًا لترتيبات مشاركة البيانات المعمول بها، والالتزامات التعاقدية، والمتطلبات التنظيمية ذات الصلة في الكويت. تتم معالجة هذه البيانات فقط لأغراض تشغيلية محددة ووفقًا لترتيبات مشاركة البيانات المعمول بها، والالتزامات التعاقدية، والمتطلبات التنظيمية ذات الصلة في الكويت. تلتزم المجموعة بسياسة خصوصية البيانات التي تُنظّم جمع البيانات الشخصية وتخزينها ومعالجتها والاحتفاظ بها في جميع عملياتها.

G7: خصوصية البيانات | معيار GRI 418: خصوصية العملاء | رؤية الكويت 2035 – اقتصاد مستدام ومتنوع

## تدابير التنفيذ والامتثال

يُقَيّد الوصول إلى البيانات الشخصية وبيانات العملاء على أساس الحاجة إلى المعرفة، ويقتصر على الموظفين المصرح لهم الذين لديهم حاجة عمل مشروعة. تُطبّق ضوابط فنية وإدارية مناسبة لمنع الوصول غير المصرح به إلى البيانات أو الكشف عنها أو إساءة استخدامها. يُلزم الموظفون بإكمال تدريب إلزامي في مجال أمن المعلومات والامتثال لمدونة قواعد السلوك الخاصة بالمجموعة، والتي تحدد مسؤولياتهم القانونية والأخلاقية فيما يتعلق بسرية البيانات وأمن المعلومات.

طبّقت المجموعة نهجًا دفاعيًا متعدد المستويات للأمن السيبراني لحماية أنظمة البيانات. يشمل ذلك تشفير البيانات أثناء النقل وأثناء التخزين، وبيئات خوادم آمنة، وضوابط وصول بيولوجية، وجدران حماية وتدابير أمن الشبكة، ومراقبة مستمرة من خلال أنظمة كشف التسلل، واختبارات اختراق دورية. تتوافق ممارسات الاحتفاظ بالبيانات مع المتطلبات التنظيمية المعمول بها والالتزامات التعاقدية مع الشركات المصنعة للمعدات الأصلية. تراقب المجموعة باستمرار التطورات في البيئة التنظيمية لحماية البيانات في الكويت، وتقيّم الحاجة إلى تحسين الضوابط والإفصاحات عند الضرورة.

لم تُسجّل أي حوادث تتعلق بخصوصية البيانات أو حالات خرق للبيانات مؤكدة خلال فترة التقرير. تواصل المجموعة تعزيز ممارساتها المتعلقة بحماية البيانات، وتحسين الوعي الداخلي، وضمان التوافق مع التوقعات التنظيمية المتطورة ومتطلبات أصحاب المصلحة.



## إفصاحات الاستدامة

تصدر المجموعة إفصاحات من خلال تقرير الاستدامة هذا (وكذلك كجزء من الطلبات التنظيمية)، بما يتماشى مع منهجية بورصة الكويت الموصى بها.

G8: تقارير الاستدامة

## الإفصاح والشفافية

تتعمد استراتيجية إعداد تقارير الاستدامة للمجموعة نموذجًا موحدًا. ويتم الإفصاح عن جميع المعلومات الجوهرية المتعلقة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية والمؤسسية من خلال تقرير الاستدامة، بما في ذلك الإشارات إلى أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. عند الضرورة، مما يوفر لأصحاب المصلحة إفصاحات موحدة وقابلة للمقارنة. ولا يتم تقديم أي تقارير إلى أي أطر عمل لإعداد تقارير الاستدامة، ولا توجد حاليًا أي أهداف محددة مرتبطة بأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

G9: ممارسات الإفصاح | رؤية الكويت 2035 – حوكمة الشركات

## تجربة العملاء وجودة الخدمة

خلال فترة التقرير، حرصت المجموعة على التركيز بقوة على حل شكاوى العملاء في الوقت المناسب من خلال اتفاقيات مستوى الخدمة المحددة، وظلت نسبة الشكاوى التي تم حلها ضمن هذه الاتفاقيات ثابتة عند 100% طوال سنوات التقرير. وبشكل عام، تعكس البيانات التزامًا مستقرًا وعاليًا باتفاقيات مستوى الخدمة طوال فترة التقرير، مما يدل على فعالية عمليات إدارة الشكاوى وسرعة الاستجابة ضمن عمليات خدمة العملاء في المجموعة.

وكجزء من التزامنا بالعمليات التي تركز على أصحاب المصلحة والتحسين المستمر، تُجري المجموعة استبيانات دورية لقياس رضا العملاء لتقييم جودة المنتجات والخدمات. ويُعد إطار عمل مؤشر صافي نقاط الترويجي (NPS) للمجموعة مؤشرًا رئيسيًا للأداء لقياس ولاء العملاء، ودعمهم، وتجربتهم الشاملة في جميع وحدات الأعمال.

يتم جمع ملاحظات العملاء بشكل منهجي من خلال استبيانات دورية تُوزع على قاعدة العملاء، وتغطي جوانب مثل جودة المنتج، وتقديم الخدمة، وسرعة الاستجابة، ودعم ما بعد البيع. ويتم تحليل نتائج الاستبيانات لتحديد الاتجاهات، ونقاط الضعف، وفرص التحسين، مما يُسهم بشكل مباشر في مبادرات تحسين العمليات وعمليات التخطيط الاستراتيجي.

تُحلل نتائج الاستبيانات لتحديد الاتجاهات، ونقاط الضعف، وفرص التحسين، مما يُغذي مبادرات تحسين العمليات وعمليات التخطيط الاستراتيجي. خلال عام 2025، حققت المجموعة (شركة علي الغانم وأولاده وشركة ماكفم للسيارات) مجتمعةً مؤشر صافي نقاط الترويجي (NPS) بنسبة 88.5، استنادًا إلى آراء ما يقارب 17,000 مشارك في الاستبيان خلال تلك الفترة. وحقق الاستبيان الذي أجرته شركة علي الغانم وأولاده خلال عام 2024 مؤشر صافي نقاط الترويجي (NPS) بنسبة 86.5، استنادًا إلى آراء ما يقارب 13,900 مشارك.

GRI 2 | رؤية الكويت 2035 – اقتصاد مستدام ومتنوع

وشهدت استجابات الاستبيان نموًا بنسبة 22% خلال عام 2025، مما يعكس إطلاق شركة ماكفم للسيارات للاستبيان، والزيادة العامة في معدلات الاستجابة. كما كشفت الاستبيانات عن أداء متميز في تلبية توقعات العملاء ومعالجة الشكاوى، مع الإشارة في الوقت نفسه إلى مجالات تحتاج إلى مزيد من التحسين. وقدمت المجموعة أيضًا ما يقارب 21,000 ساعة تدريبية خلال عام 2025، بهدف تعزيز قدرات الموظفين، وتأكيد توقعات الخدمة، وتمكين تفاعلات أكثر اتساقًا وجودة مع العملاء.

يتماشى نهج المجموعة في التعامل مع العملاء مع استراتيجية المسؤولية البيئية والاجتماعية والمؤسسية الأوسع نطاقًا، من خلال إعطاء الأولوية للشفافية والمساءلة وبناء علاقات طويلة الأمد، وإدراك أن رضا العملاء المستدام ليس فقط أمرًا بالغ الأهمية لأداء الأعمال، بل يعكس أيضًا التزام المجموعة بممارسات الأعمال المسؤولة، وضمان الجودة، وخلق قيمة للمساهمين.

وفي المستقبل، ستواصل المجموعة تحسين منهجية الاستبيان، وتوسيع نطاق التغطية لتشمل شرائح العملاء المختلفة، ودمج آليات الملاحظات في ثقافة التحسين المستمر، لضمان بقاء صوت العميل محورًا أساسيًا في عمليات صنع القرار.



الجدول 21: تجارب العملاء



# الملحق 01

## فهرس إرشادات بورصة الكويت بشأن الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

## الملحق 1: فهرس إرشادات بورصة الكويت بشأن الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

المقياس	رمز المقياس في بورصة الكويت	مؤشرات الأداء الرئيسية	نوع القيمة	مرجع معايير المبادرة العالمية للتقارير	حالة الإفصاح
المسؤولية البيئية					
انبعاثات الغازات الدفيئة	E1.1	انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 1	كمية	GRI 305-1	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 30)
انبعاثات الغازات الدفيئة	E1.2	انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 2	كمي	GRI 305-2	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 30)
انبعاثات الغازات الدفيئة	E1.3	انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 3	كمي	GRI 305-3	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 30)
كثافة الانبعاثات	E2.1	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة	كمية	GRI 305-4	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 21)
كثافة الانبعاثات	E2.2	كثافة انبعاثات الغازات غير الدفيئة	كمية	GRI 305-7	لا تعتبر الانبعاثات غير المتعلقة بالغازات الدفيئة ذات أهمية لعمليات المجموعة، ولا يتم قياسها أو مراقبتها حالياً.
استخدام الطاقة	E3.1	الاستهلاك المباشر للطاقة	كمية	GRI 302-1	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 22)
استخدام الطاقة	E3.2	الاستهلاك غير المباشر للطاقة	كمية	GRI 302-2	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 22)
كثافة الطاقة	E4	نسبة كثافة الطاقة	كمية	GRI 302-3	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 23)
مزيج الطاقة	E5	مزيج الطاقة حسب نوع التوليد	نسبة مئوية (%)	GRI 302-1	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 23)
استخدام المياه	E6.1	إجمالي المياه المستهلكة	كمية	GRI 303-3 GRI 303-5	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 24)
استخدام المياه	E6.2	إجمالي المياه المُستصلحة / المُعاد تدويرها	كمية	GRI 303-4	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 24)
العمليات البيئية	E7.1	السياسة البيئية الرسمية	نعم / لا	GRI 2-23 GRI 306-2	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 25)
العمليات البيئية	E7.2	سياسات النفايات والمياه والطاقة وإعادة التدوير	نعم / لا	GRI 306-2	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 26)
العمليات البيئية	E7.3	نظام إدارة الطاقة المعترف به	نعم / لا	GRI 302-1	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 26)
الرقابة البيئية	E8	إشراف مجلس الإدارة على المخاطر المتعلقة بالمناخ	نعم / لا	GRI 2-12	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 27)
الرقابة البيئية	E9	إشراف مجلس الإدارة على قضايا الاستدامة	نعم / لا	GRI 2-12	القسم 05: المسؤولية البيئية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 28)
تخفيف مخاطر المناخ	E10	الاستثمار السنوي في القدرة على التكيف مع تغير المناخ	كمية	GRI 201-2	لم يتم القيام بأي استثمار رأسمالي متعلق بالمناخ يعود بشكل مباشر إلى مبادرات مخصصة لتعزيز القدرة على التكيف مع تغير المناخ

\*نظراً لمحدودية البيانات المتاحة، تم استبعاد بعض المرافق المستأجرة التي يدير ملاكها مرافقها من هذا التحليل، أما بالنسبة لاستهلاك الطاقة في مراكز الخدمة، فقد استُخدمت البيانات المتاحة من مجموعة فرعية من المواقع لتقدير الاستهلاك في المواقع التي لم تتوفر بيانات مباشرة عنها. وقد تم تسجيل استهلاك المياه في مراكز الخدمة بالصر، نظراً لإدارته خارجياً وعدم توفر بيانات عنه.

## الملحق 1: فهرس إرشادات بورصة الكويت بشأن الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

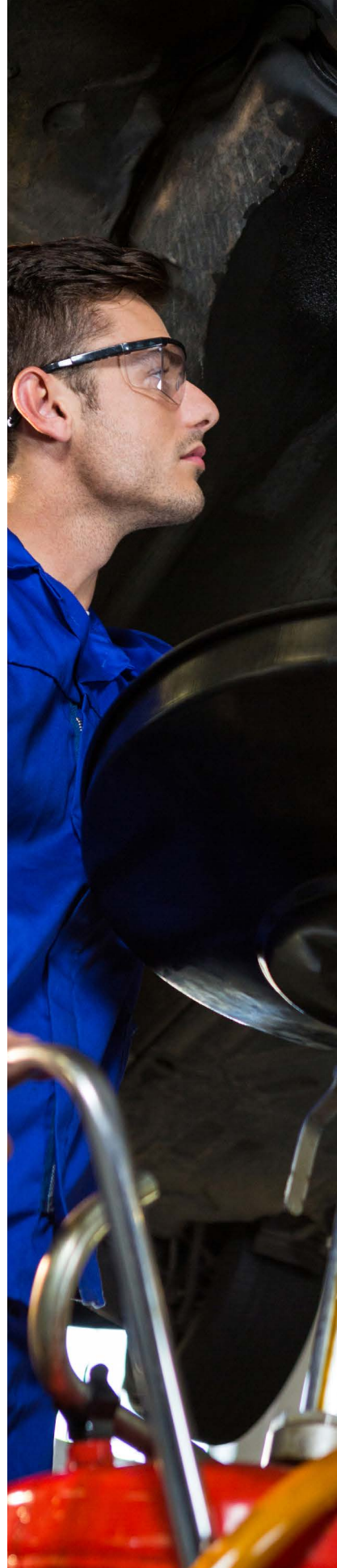
المقياس	رمز المقياس في بورصة الكويت	مؤشرات الأداء الرئيسية	نوع القيمة	مرجع معايير المبادرة العالمية للتقارير	حالة الإفصاح
المسؤولية الاجتماعية					
نسبة الأجور بين الجنسين	S1	متوسط نسبة التعويضات بين الذكور والإناث	النسبة	GRI 405-2	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 33)
معدل دوران الموظفين	S2.1	معدل دوران الموظفين بدوام كامل	نسبة مئوية (%)	GRI 401-1	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 34)
معدل دوران الموظفين	S2.2	معدل دوران الموظفين بدوام كامل	نسبة مئوية (%)	GRI 401-1	لا ينطبق
معدل دوران الموظفين	S2.3	معدل دوران الموظفين بدوام جزئي	نسبة مئوية (%)	GRI 401-1	لا ينطبق
التنوع بين الجنسين	S3.1	معدل دوران المقاولين/الاستشاريين	نسبة مئوية (%)	GRI 405-1	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 35)
التنوع بين الجنسين	S3.2	التوزيع بين الجنسين – إجمالي القوى العاملة	نسبة مئوية (%)	GRI 405-1	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 36)
التنوع بين الجنسين	S3.3	التوزيع بين الجنسين – مستوى المبتدئين والمتوسط	نسبة مئوية (%)	GRI 405-1	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 36)
العمالة المؤقتة	S4.1	التوزيع بين الجنسين – المستوى الإداري والتنفيذي	نسبة مئوية (%)	GRI 2-8	لا ينطبق
العمالة المؤقتة	S4.2	نسبة الموظفين بدوام جزئي من إجمالي القوى العاملة	نسبة مئوية (%)	GRI 2-8	لا ينطبق
عدم التمييز	S5	نسبة المقاولين/الاستشاريين من القوى العاملة	نعم / لا	GRI 406-1	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 37)
نسبة الإصابة	S6	سياسة عدم التمييز / مكافحة التحرش	معدل	GRI 403-9	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 37)
الصحة والسلامة	S7	معدل الحوادث الإجمالي (TRIR)	نعم / لا	GRI 403-1	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 38)
عمالة الأطفال والعمل القسري	S8.1	سياسة الصحة والسلامة المهنية	نعم / لا	GRI 408-1	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 39)
عمالة الأطفال والعمل القسري	S8.2	سياسة عمالة الأطفال / العمل القسري	نعم / لا	GRI 409-1	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 39)
حقوق الإنسان	S9.1	يشمل نطاق التغطية التأمينية الموردين.	نعم / لا	GRI 412-1	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 39)
حقوق الإنسان	S9.2	سياسة حقوق الإنسان	نعم / لا	GRI 412-1	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 39)
التأمين	S10.1	يشمل نطاق التغطية التأمينية الموردين.	نسبة مئوية (%)	GRI 202-1	
التأمين	S10.2	نسبة المواطنين الكويتيين في القوى العاملة	كمية	GRI 202-2	القسم 6: المسؤولية الاجتماعية – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 40)

## الملحق 1: فهرس إرشادات بورصة الكويت بشأن الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

المقياس	رمز المقياس في بورصة الكويت	مؤشرات الأداء الرئيسية	نوع القيمة	مرجع معايير المبادرة العالمية للتقارير	حالة الإفصاح
الحوكمة					
تنوع مجلس الإدارة	G1.1	توزيع الجنسين — مقاعد مجلس الإدارة	نسبة مئوية (%)	GRI 405-1	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 51)
تنوع مجلس الإدارة	G1.2	توزيع الجنسين – مناصب رؤساء اللجان	نسبة مئوية (%)	GRI 405-1	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحتان 51 و 52)
استقلالية مجلس الإدارة	G2.1	سياسة فصل مناصب الرئيس التنفيذي / رئيس مجلس الإدارة	نعم / لا	GRI 2-9	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 53)
استقلالية مجلس الإدارة	G2.2	نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين	نسبة مئوية (%)	GRI 2-9	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 53)
الأجر التحفيزي	G3	مكافآت المديرين التنفيذيين المرتبطة بالاستدامة	نعم / لا	GRI 2-19	لا ينطبق
المفاوضات الجماعية	G4	القوى العاملة المشمولة باتفاقيات المفاوضات الجماعية	نسبة مئوية (%)	GRI 407-1	لا ينطبق
مدونة قواعد سلوك الموردين	G5.1	مدونة قواعد سلوك الموردين	نعم / لا	GRI 2-6 GRI 414-1	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 54)
مدونة قواعد سلوك الموردين	G5.2	معدل شهادة امتثال الموردين	نسبة مئوية (%)	GRI 414-1	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 54)
الأخلاقيات ومكافحة الفساد	G6.1	سياسة الأخلاقيات / مكافحة الفساد	نعم / لا	GRI 205-1	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 55)
الأخلاقيات ومكافحة الفساد	G6.2	معدل شهادات امتثال القوى العاملة	نسبة مئوية (%)	GRI 205-2	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 55)
خصوصية البيانات	G7.1	سياسة خصوصية البيانات	نعم / لا	GRI 418-1	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 55)
خصوصية البيانات	G7.2	الامتثال للوائح حماية البيانات المعمول بها	نعم / لا	GRI 418-1	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 55)
تقارير الاستدامة	G8.1	تقرير الاستدامة المنشور	نعم / لا	GRI 2-3	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 56)
تقارير الاستدامة	G8.2	بيانات الاستدامة في الملفات التنظيمية	نعم / لا	GRI 2-3	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 56)
ممارسات الإفصاح	G9.1	البيانات المقدمة إلى أطر إعداد التقارير	نعم / لا	GRI 2-4	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 56)
ممارسات الإفصاح	G9.2	التركيز على أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	نعم / لا	GRI 2-23	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 56)
ممارسات الإفصاح	G9.3	الأهداف المحددة في إطار أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	نعم / لا	GRI 2-24	القسم 7: الحوكمة – إفصاحات تفصيلية (الصفحة 56)
التأكيد الخارجي	G10	تأكيد الطرف الثالث لبيانات الاستدامة	نعم / لا	GRI 2-5	لا ينطبق



# الملحق 02 أبرز المؤشرات غير المالية



## أبرز المؤشرات غير المالية

الجدول 6: الاستهلاك المباشر للطاقة			
التغير السنوي	2025 (GJ)	2024 (GJ)	الطاقة المباشرة
-1.0%	32,900	33,246	(البنزين الأسطول) التشغيلي
+22.3%	6,087	4,976	الديزل (استهلاك الأسطول والأصول الثابتة)
+2.0%	38,988	38,222	الطاقة المباشرة الكلية

الجدول 6: الاستهلاك المباشر للطاقة (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E3.1)

الجدول 7: استهلاك الطاقة غير المباشر			
التغير السنوي	2025 (GJ)	2024 (GJ)	الطاقة غير المباشرة
+15.3%	41,606	36,099	إجمالي الطاقة غير المباشرة (الكهرباء المشتراة)

الجدول 7: استهلاك الطاقة غير المباشر (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E3.2)

الجدول 8: كثافة الطاقة			
التغير السنوي	2025 (GJ)	2024 (GJ)	كثافة الطاقة (GJ) / الإيرادات
-9.9%	134.0	148.7	الطاقة المباشرة
1.8%	143.0	140.4	الطاقة غير المباشرة
-4.2%	277.0	289.2	الطاقة الكلية

الجدول 8: كثافة الطاقة (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E4.1)

الجدول 4: إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة				
النسبة من الإجمالي لسنة 2025	التغير السنوي	2025 (tCO <sub>2</sub> e)	2024 (tCO <sub>2</sub> e)	نطاق غازات الدفيئة
29%	+2.1%	2,771	2,713	النطاق الأول - الانبعاثات المباشرة
70%	+15.3%	6,662	5,780	النطاق الثاني - الكهرباء المشتراة
0.9%	+44.7%	88	61	النطاق الثالث - السفر الجوي للأعمال
100%	+11.3%	9,521	8,554	إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة

الجدول 4: إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E1)

الجدول 5: كثافة انبعاثات غازات الدفيئة			
التغير السنوي	2025	2024	كثافة الانبعاثات
-9.8%	9.5	10.5	النطاق الأول
+1.8%	22.8	22.4	النطاق الثاني
+27.8%	0.3	0.2	النطاق الثالث
-1.7%	32.7	33.2	إجمالي الانبعاثات

الجدول 5: كثافة انبعاثات غازات الدفيئة (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E2.1)

الجدول 1: الانبعاثات ضمن النطاق الأول				
التغير السنوي	2025 (tCO <sub>2</sub> e)	2024 (tCO <sub>2</sub> e)	نوع الوقود	مصدر الانبعاثات
-1.0%	2,319	2,343	البنزين	انبعاثات الأسطول التشغيلي
+22.2%	452	370	ديزل	انبعاثات الأسطول التشغيلي والأصول الثابتة
+2.1%	2,771	2,713		النطاق 1 (الإجمالي)

الجدول 1: الانبعاثات ضمن النطاق الأول (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E1.1)

الجدول 2: الانبعاثات ضمن النطاق الثاني			
التغير السنوي	2025 (tCO <sub>2</sub> e)	2024 (tCO <sub>2</sub> e)	مصدر الانبعاثات
+15.3%	6,662	5,780	الكهرباء المشتراة
+15.3%	6,662	5,780	النطاق 2 (الإجمالي)

الجدول 2: الانبعاثات ضمن النطاق الثاني (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E1.2)

الجدول 3: نطاق الثالث الانبعاثات			
التغير السنوي	2025 (tCO <sub>2</sub> e)	2024 (tCO <sub>2</sub> e)	رحلات العمل (جوا)
+44.7%	88	61	رحلات العمل (جوا)
+44.7%	88	61	النطاق 3 (المجموع)

الجدول 3: نطاق الثالث الانبعاثات (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E1.3)

## أبرز المؤشرات غير المالية

الجدول 9: مزيج الطاقة		
المصدر	2024 (%)	2025 (%)
الكهرباء المشتراة	48.6%	51.6%
البنزين	44.7%	40.8%
ديزل	6.7%	7.6%
الطاقة المتجددة	0%	0%
المجموع	100%	100%

الجدول 9: مزيج الطاقة (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E5)

الجدول 10: استهلاك المياه			
استهلاك المياه	2024 (لتر)	2025 (لتر)	التغير السنوي
استهلاك المياه	11,275,515	17,797,640	+57.8%

الجدول 10: استهلاك المياه (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E6.1)

الجدول 11: النفايات		
النفايات	2024 (كجم)	2024 (كجم)
توليد النفايات	325,000	355,000

الجدول 11: النفايات (إرشادات بورصة الكويت المرجع: E7.2)

الجدول 12: نسبة الأجور حسب الجنس		
تعويضات عادلة	2024	2025
نسبة الأجور حسب الجنس (ذكور: إناث)	0.88	0.87

الجدول 12: نسبة الأجور حسب الجنس (إرشادات بورصة الكويت، المرجع: S1)

الجدول 13: معدل دوران الموظفين		
معدل دوران الموظفين	2024	2025
إجمالي التعيينات الجديدة	178	166

حسب الجنس	
ذكور	166
إناث	12

حسب السن - المجموعة	
أقل من 30 سنة	75
30-50 سنة	95
فوق 50 سنة	8
إجمالي عدد المغادرين	131

حسب الجنس	
ذكور	115
إناث	16

حسب السن - المجموعة	
أقل من 30 سنة	27
30-50 سنة	89
فوق 50 سنة	15
صافي التغير في القوى العاملة	+47
معدل الدوران	10.3%

الجدول 13: معدل دوران الموظفين (إرشادات بورصة الكويت، المرجع: S2.1)

الجدول 14: إجمالي عدد العاملين في الشركة حسب الجنس				
تكوين القوى العاملة	2024	%	2025	%
الإجمالي	1270	100%	1309	100%
حسب الجنس				
ذكور	1,160	91.3%	1,195	91.3%
إناث	110	8.7%	114	8.7%
حسب مجموعة السن				
أقل من 30 سنة	232	18.3%	240	18.3%
30-50 سنة	861	67.8%	892	68.1%
فوق 50 سنة	177	13.9%	177	13.5%

الجدول 14: إجمالي عدد العاملين في الشركة حسب الجنس (إرشادات بورصة الكويت، المرجع: S3.1)

الجدول 15: عدد الموظفين في الشركة من المستوى المبتدئ والمتوسط حسب الجنس				
الجنس	2024	2024 (%)	2025	2025 (%)
مبتدئ - ذكر	1,061	83.5%	1,099	84.5%
مبتدئ - أنثى	106	8.3%	109	8.3%
مبتدئ - إجمالي	1,167	92%	1,208	92%
متوسط - ذكر	12	0.9%	12	0.9%
متوسط - أنثى	1	0.1%	1	0.1%
متوسط - إجمالي	13	1%	13	1%

الجدول 15: عدد الموظفين في الشركة من المستوى المبتدئ والمتوسط حسب الجنس (إرشادات بورصة الكويت، المرجع: S3.2)



## أبرز المؤشرات غير المالية

الجدول 20: الاستثمارات المجتمعية	
2025	الاستثمارات المجتمعية
29,147	المساهمة النقدية (دينار كويتي)
2025	التطوع من قبل الموظفين
2,680	إجمالي ساعات التطوع

الجدول 20: الاستثمارات المجتمعية

الجدول 21: تجاب العملاء		
2025	2024	شكاوى العملاء
1,894	1,471	شكاوى العملاء المستلمة
1,894	1,471	شكاوى العملاء التي تم حلها ضمن اتفاقية مستوى الخدمة
100%	100%	نسبة الشكاوى التي تم حلها ضمن اتفاقية مستوى الخدمة

الجدول 21: تجاب العملاء

الجدول 18: التدريب والتطوير	
2025	تدريب الموظفين
602	عدد المشاركين
	متوسط ساعات التدريب
16.0	الإجمالي
16.6	الموظفون الذكور
10.1	الموظفون الإناث

الجدول 18: التدريب والتطوير

الجدول 19: دعم رفاهية الموظفين - إجازة الأبوة		
2025	2024	إجازات الأبوة
114	110	يحق للموظفين الحصول على إجازات أبوة
1	3	الموظفون الذين استفادوا من إجازات الأبوة

الجدول 19: دعم رفاهية الموظفين - إجازة الأبوة

الجدول 16: عدد الموظفين في الشركة على مستوى القيادة والإدارة العليا والتنفيذية حسب الجنس				
الجنس	2024	2024 (%)	2025	2025 (%)
منصب قيادي - ذكر	17	1.3%	17	1.3%
منصب قيادي - أنثى	1	0.1%	1	0.1%
المناصب القيادية - الإجمالي	18	1.4%	18	1.4%
كبار الموظفين - ذكور	72	5.7%	70	5.5%
كبار الموظفين - إناث	2	0.2%	2	0.2%
كبار الموظفين - الإجمالي	74	5.9%	72	5.5%
المستوى التنفيذي - ذكور	15	1.2%	14	1.1%
المستوى التنفيذي - إناث	1	0.1%	2	0.2%
المستوى التنفيذي - الإجمالي	16	1.3%	16	1.3%

الجدول 16: عدد الموظفين في الشركة على مستوى القيادة والإدارة العليا والتنفيذية حسب الجنس (مرجع إرشادات بورصة الكويت: S3.3)

الجدول 17: معدل الإصابة		
2025	2024	الصحة والسلامة
1	2	إجمالي الإصابات القابلة للتسجيل

الجدول 17: معدل الإصابة (إرشادات بورصة الكويت، المرجع: S6)

