

تقرير الاستدامة

2022

نلتزم ببناء  
مستقبل مستدام

بنك  
أوربة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ"

سورة التوبة (آية 105)

طيور الفلامنجو على ساحل  
الصليبخات، الكويت





صاحب السمو الشيخ  
مشعل الأحمد الجابر الصباح  
ولي العهد



صاحب السمو الشيخ  
نواف الأحمد الجابر الصباح  
أمير دولة الكويت

# المحتويات

## 01

### نظرة عامة على التقرير

كلمة رئيس مجلس الإدارة  
كلمة الرئيس التنفيذي

## 02

### لمحة عن عملنا

عن بنك وربة  
تجربة العملاء  
الابتكار الرقمي  
أداؤنا المالي

## 03

### اهتمامنا بالاستدامة

الإستدامة في بنك وربة  
استراتيجية الاستدامة  
تحديد ما يهمنا  
المشاركة بشفافية  
الإبلاغ عن النتائج

## 04

### تعزيز الحوكمة في بنك وربة

الاستراتيجية التنظيمية لبنك وربة  
الهيكل التنظيمي  
الضوابط الداخلية والتدابير والامتثال  
إدارة المخاطر

## 05

### تحقيق مصالح الموظفين

ضمان المعاملة العادلة لجميع موظفينا  
التنوع في موظفينا  
إدارة علاقات الموظفين  
مشاركة وتقدير الموظفين  
إدارة الصحة والسلامة المهنية  
رعاية المواهب

## 06

### المساهمة في المجتمع

الأثر الاجتماعي لمنتجاتنا وخدماتنا  
البرامج المجتمعية  
المصادر المحلية  
عروض وخصومات العملاء

## 07

### إدارة الجوانب البيئية

انبعاثات الغازات الدفيئة  
المياه  
النفايات

## 08

### الملحقات

8.1 مؤشر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)  
8.2 بورصة الكويت  
8.3 تحديد أهداف التنمية المستدامة  
8.4 الإفصاحات الأخرى حول المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة  
8.5 قائمة الدورات التدريبية

## نظرة عامة على التقرير

### معايير التقرير ومبادئه

يعتبر هذا التقرير الأول من حيث الإعداد حيث تم إعداده من قبل بنك وربة تحت عنوان تقرير الاستدامة والذي (يشار إليه فيما بعد باسم «بنك وربة» أو «البنك») عن الفترة ما بين الأول من يناير 2022 إلى الحادي والثلاثين من شهر ديسمبر 2022. والذي تم إعداده وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) لعام 2021 مسلطاً الضوء على أداء الاستدامة واستراتيجيات البنك. ويوضح التقرير معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير وفق المبادئ التالية: الدقة، والتوازن، والوضوح، وإمكانية المقارنة، والاكتمال، وسياق الاستدامة، والتوقيت المناسب، وإمكانية التحقق. عند البدء وأثناء عملية إعداد التقرير ووفقاً للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)، تم التواصل وبشكل مستمر مع أصحاب المصلحة سواء من الداخل أو من الخارج للحصول على هذه المدخلات والمشاركات التي تتعلق بتحديد الموضوعات الجوهرية الهامة لبنك وربة من خلال وسائل التواصل الرقمية المناسبة، والاجتماعات الوجيهة في البنك، والجلسات الاستشارية، وما إلى ذلك بهدف عكس توافق بنك وربة مع عوامل تمكين الاستدامة المعروفة عالمياً. وتم تحديد المبادرات وفقاً لأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs)، ودليل تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الخاص ببورصة الكويت، وإظهار التزامنا وفقاً لمجموعة الأهداف المقبولة عالمياً.

### نطاق التقرير

يوضح التقرير جميع الخدمات المصرفية لبنك وربة ويشمل جميع المرافق التشغيلية للفروع والمكاتب، ويقع المكتب الرئيسي للبنك في دولة الكويت. ويعود أداء الاستدامة في التقرير الذي تم الإفصاح عنه في الجهات التالية ما لم يذكر خلاف ذلك.



بورصة الكويت  
BOURSA KUWAIT



كويت جديدة  
NEWKUWAIT



## الكيانات المعنية ذات الصلة ببنك وربة

اسم الكيان	الأنشطة الرئيسية	بلد التأسيس	إدراجها في التقرير (مباشر/غير مباشر)
- بنك وربة	- بنك تجاري	- الكويت	- مباشر
- أبيات العقارية	- العقارات	- سلطنة عمان	- غير مباشر
- شركة ثمار العمانية	- العقارات	- سلطنة عمان	- غير مباشر
- الكويت القابضة المحدودة	- العقارات	- جيرسي	- غير مباشر
- صكوك وربة الشريحة الأولى المحدودة	- تأمينات محاسبية	- جزر الكايمان	- غير مباشر
- صكوك وربة الشريحة الثانية المحدودة	- تأمينات محاسبية	- جزر الكايمان	- غير مباشر
- شركة وربة الاستشارية المحدودة	- خدمات إدارة الشركات	- جزر الكايمان	- غير مباشر

للاستفسار عن أي معلومات يرجى الإتصال:

لأية استفسارات تتعلق بمحتوى هذا التقرير يرجى الاتصال

بنا من خلال:

spg@warbabank.com



## كلمة رئيس مجلس الإدارة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. السادة الحضور أصحاب المصلحة الكرام، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته. يسعدني ويسرني أن أوضح لكم تقرير الاستدامة الذي يعتبر الأول لبنك وربة وهو أداة اتصال مفتوحة مع أصحاب المصلحة سواء من الداخل أو من الخارج - سواء كانوا محليين أو إقليميين أو عالميين - حول الأمور المتعلقة بممارسات البنك المرتبطة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) لتعزيز نهج الاستدامة. أثبت بنك وربة نجاحه بعد فترة وجيزة من تأسيسه في ترسيخ مكانته في القطاع المصرفي، واحتل موقعاً رائداً في مجال الخدمات المصرفية الرقمية الإسلامية. ومنذ بدايتنا في عام 2010، حقق البنك تقدماً كبيراً نحو التميز في العمل المصرفي وعزز بقدراته من قيمة أعماله من خلال دمجها بالقيم البيئية والمجتمعية. ويهدف تعزيز الاستدامة البيئية، وفي خطة تقدمية عمل البنك على تقييم البصمة الكربونية الإجمالية الناتجة

عن الأفرع والمكتب الرئيسي. فقد قمنا بقياس الانبعاث الناتجة عن استهلاك الكهرباء ورحلات العمل وكذلك تنقلات الموظفين. أما بالنسبة للتطلعات المستقبلية للبنك، فإننا نجتهد ونسعى ونخطط لتحسين البصمة البيئية لتتوافق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (UN SDGs)، وأهداف وغايات رؤية الكويت 2035 «كويت جديدة»

كما أثبتت جهودنا في التحول الرقمي وانتقلنا إلى إصدار فواتير غير ورقية مما أدى إلى تقليل استخدام البنك للورق بشكل كبير وبالتالي تم توفير ما نسبته 11% من استهلاك الورق مقارنةً بالعام الماضي. بالإضافة إلى ذلك، تم إعادة تدوير العديد من المعدات والأجهزة الالكترونية والتي لولا ذلك كان سينتهي بها المطاف إلى مكب النفايات متسببةً في توليد الغازات الدفيئة في الغلاف الجوي وبالتالي المساهمة في الاحتباس الحراري. فقد أعدنا تدوير أكثر من ستمائة جهاز في عام 2022 مما ساهم في الحد من انبعاثات الغازات الدفيئة بشكل كبير. ومن أجل تحقيق الاستدامة الاجتماعية، فقد قمنا بالتركيز على «الأشخاص» المعنيين لدينا وهم أصحاب المصلحة الحقيقيين- من الموظفين، والعملاء، والمستثمرين، والمجتمعات المحلية، والمقاولين، والبايعين، والهيئات التنظيمية، والمساهمين. لقد عززنا التقدم المجتمعي من خلال الإجراءات التي اتخذناها والتي تمثلت في حماية حقوق الإنسان وتوفير التدريب الوظيفي. .

كما أننا نقوم بمواصلة توفير بيئة عمل تحت على التعاون، وخالية من التمييز، تتميز بالتنوع والشمولية وتتيح لجميع الموظفين بالتطور العلمي والعملية باستمرار. ومن المؤشرات التي أظهرت نجاحنا في خلق

بيئة عمل متنوعة هي مشاركة المرأة في المناصب الإدارية المتوسطة بنسبة تزيد عن 8%، كما تشغل المرأة 14% من الوظائف الإدارية العليا، ونفخر بأن يكون 18% من أعضاء مجلس إدارتنا من النساء، حيث بلغ معدل التكويت لعام 2022 ما نسبته 80.6%. إضافة إلى ذلك الإشراف على رفاهية الموظفين من خلال توفير سياسات ومزايا ملائمة لهم.

يعتبر رد الجميل جزء لا يتجزأ للمجتمع ويعد جانباً مهماً للعمل المستدام وأحد العوامل الهامة في المجالات التي تركز عليها إستراتيجية الاستدامة لدينا. ويظهر ذلك من خلال برامج المسؤولية الاجتماعية للشركة، والمبادرات والرعايات للفعاليات المختلفة. ومن أجل استدامة الحوكمة، نؤكد القيام على ممارسة أعمالنا بشفافية وسلوك أخلاقي عالٍ. وقد تم تسليط الضوء على أداء مجلس الإدارة وإجراءاته، وسياساته، وضوابطه الداخلية، وتدبيره، وإدارته للمخاطر. وكان رأس أحد الجوانب المهمة في تطوير إستراتيجية الاستدامة للبنك بما يتوافق مع استراتيجيته العامة.

ومن هنا أؤكد ثقتي التامة بقدرات موظفينا على تحقيق أهداف الاستدامة ولعب دور مهم في التنمية المستدامة بفضل جهودهم المتواصلة وبصفة مستمرة، واستخدامنا لأحدث التقنيات، وكذلك دعم أصحاب المصلحة وثقتهم فينا. كما أؤكد كذلك بمواصلة العمل الدؤوب في سبيل تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs) والتأثير الإيجابي في المجتمع.

وفي الختام أود توضيح أهمية هذا التقرير في إعطاء التمثيل المتوازن لجهودنا المستمرة والتي لا تتوقف وتكثيف جهودنا وتحقيق أهدافنا وإبراز أداءنا والتزامنا من

منظور المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG). آمليين منكم بالمواصلة والمشاركة الفعالة لضمان «التزامنا بمستقبل مستدام»، ونتطلع للحصول على اقتراحاتكم وآرائكم القيمة لتحسين أداءنا من حيث المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG).

حمد مساعد الساير  
رئيس مجلس الإدارة



## كما توجه السيد الرئيس التنفيذي بكلمته قائلاً

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. السادة الحضور أصحاب المصلحة الكرام، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

أقدم لكم بكل فخر واعتزاز تقرير الاستدامة الأول لبنك وربة، والذي يعكس التزامنا ببناء مستقبل مستدام. يوضح هذا التقرير التفاصيل لمسيرة التقدم الذي حققناه في مجالات عدة مثل الحد من تأثيرنا البيئي، وتعزيز التنوع والشمول، وضمان وصول الخدمات المالية الى شرائح أوسع من المجتمع، وإظهار الحوكمة السليمة. ونوضح في هذا التقرير الأداء الشامل لاستدامة بنك وربة من منظور المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) بالإضافة الى التقرير السنوي المكمل الذي تم نشره. وكون بنك وربة من البنوك الإسلامية التي لها سمعتها الطيبة والمعروفة على مستوى الكويت يحمل على عاتقنا مسؤولية كبيرة تجاه البيئية والمجتمع على السواء. لذلك نجتهد في السعي الى دمج المعايير البيئية

والاجتماعية والحوكمة (ESG) الى جوانب الأعمال ذات الصلة باستهلاك الطاقة، والحد من النفايات، ورفاهية الموظفين، والتنوع، وتنمية المجتمع. وتعتبر مجالات التركيز هذه مهمة للاستدامة الشاملة للبنك وإستراتيجية المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG). لقد تم البت باتخاذ خطوات إيجابية فيما يتعلق بإدارة بصمتنا البيئية. أما بالنسبة لاستهلاك الطاقة، قدمنا مبادرة مهمة وهي تحويل الشاشات الى وضع السكون عند التوقف عن استخدامها لأكثر من 30 دقيقة. وقد لعبت مجموعة التخطيط الاستراتيجي دوراً رئيسياً في تقليل استهلاك محطات العمل للطاقة بنسبة 13%. وفيما يتعلق بإدارة النفايات، فقد استفاد البنك من التحول الرقمي للقضاء على استخدام الورق في إصدار الفواتير. حيث بلغ إجمالي كمية الوفر الورقي 362.5 كغم في عام 2022، بفضل تنفيذ المبادرة اللاورقية. أما بالنسبة للأجهزة الإلكترونية المستخدمة في أعمال البنك، فقد قمنا بإعادة تدوير كمية كبيرة من إجمالي نفاياتنا الإلكترونية. وفيما يخص تعزيز رفاهية الموظفين وتنوعهم، فقد أولينا اهتماماً كبيراً للتنوع بين الجنسين عبر مستويات الإدارة، ما أظهر مشاركة ملحوظة للمرأة في الإدارة العليا بلغت 14.29%. كما نما إجمالي تمثيل الموظفات بنسبة 15.66% لعام 2021 بينما نما الموظفون الذكور بنسبة 12.52%. أما التنوع العمري، فقد أظهر موظفونا نمواً ثابتاً بنسبة 28.96% في الفئات العمرية الأقل من 30 عاماً. بالإضافة الى ذلك، نشجع التنوع ولا نترك أي مجال للتمييز في مكان العمل سواء من حيث العمر، والجنس، والجنسية، والعرق، وغيرها. ونولي اهتماماً كبيراً في بنك وربة في رفاهية موظفينا، حيث قدمنا لهم العديد من

المزايا النقدية وغير النقدية. ومن ضمن مبادراتنا في هذا المجال أطلقنا برنامج «رعاية» بهدف تعزيز الصحة النفسية والرفاهية للموظفين. وفي هذا الصدد، بذلنا جهوداً كبيرة لتعزيز التواصل المفتوح، ومشاركة موظفينا من خلال مبادرات وبرامج مثيرة للاهتمام مثل مبادرات التبرع بالدم، والتوعية بسرطان الثدي، وتحفيز القرآن لأبناء الموظفين، بالإضافة الى فعاليات اجتماعية مختلفة تم دعمها بمبلغ مالي كبير. كما نتطلع الى بناء قدرات موظفينا، والمساعدة في تطوير معارفهم، وتسهيل مشاركتهم وتلبية احتياجات رفاهيتهم. ويبرز معدل الاحتفاظ بالموظفين الذي بلغ 86% في كلا العامين 2021 و 2022 مدى نجاح جهودنا المثمرة في هذا الصدد. يهدف البنك الى تمكين الوصول الى المنتجات والخدمات المالية من خلال إيصالها الى شريحة أوسع في المجتمع. لهذه الغاية نظمنا فعاليات اجتماعية، وقد منّا عروضاً تنافسية، وسحوبات أسبوعية، وحملات توعية، وشراكات بهدف إحداث أثر إيجابي على المجتمع. وتم تقديم عروض للعملاء مثل برامج شراء المنازل، وعروض، وخصومات لحاملي البطاقات، والتمويل الطبي، والخصومات التي تركز على الأطفال. يتم دمج الاستدامة طوال دورة حياتنا التشغيلية بدءاً من اختيار الموردين والعناية الواجبة والتقييم. وقد أعطى البنك الأفضلية للموردين المحليين كلما كان ذلك ممكناً وذلك لتمكينهم، وبالتالي إحداث تأثير إيجابي في المجتمع. وبناءً على ذلك، فإن 83.65% من إجمالي الموردين لدينا هم من المحليين - أي المقيمين في الكويت. وقد كانت نسبة الإنفاق على المشتريات التي

تمت من خلال الموردين المحليين 79.20% من إجمالي الإنفاق للموردين مقارنةً بعام 2022. ونواصل جهودنا في الامتثال لأفضل الممارسات في حوكمة الشركات، وضمان شفافية الإفصاحات. كما أننا على اطلاع دائم بالتطورات التقنية والرقمية ونطبق معايير متعددة ذات صلة بصناعتنا المصرفية. إضافةً الى ذلك، نحن نضمن تطبيق إجراءات مناسبة لإدارة المخاطر، ومراقبة الأمن بهدف توفير تجربة مثالية لأصحاب المصلحة. وأخيراً، أود أن أعبر عن امتناننا لموظفينا لعملهم الدؤوب وتفانيهم في قيادة مبادرات الاستدامة داخل بنك وربة. كما أود أن أعبر عن شكري وامتناني لبقية أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين باعتبارهم جزءاً من رحلة وربة فيما يتعلق بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG). إنني على ثقة بأن هذا التقرير سيعكس التقدم الكبير الذي حققناه هذا العام في مسار المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) وأتطلع أن يعكس أيضاً المزيد من التحسينات في السنوات المقبلة.

شاهين حمد الغانم

الرئيس التنفيذي

# نبذة عن عملنا

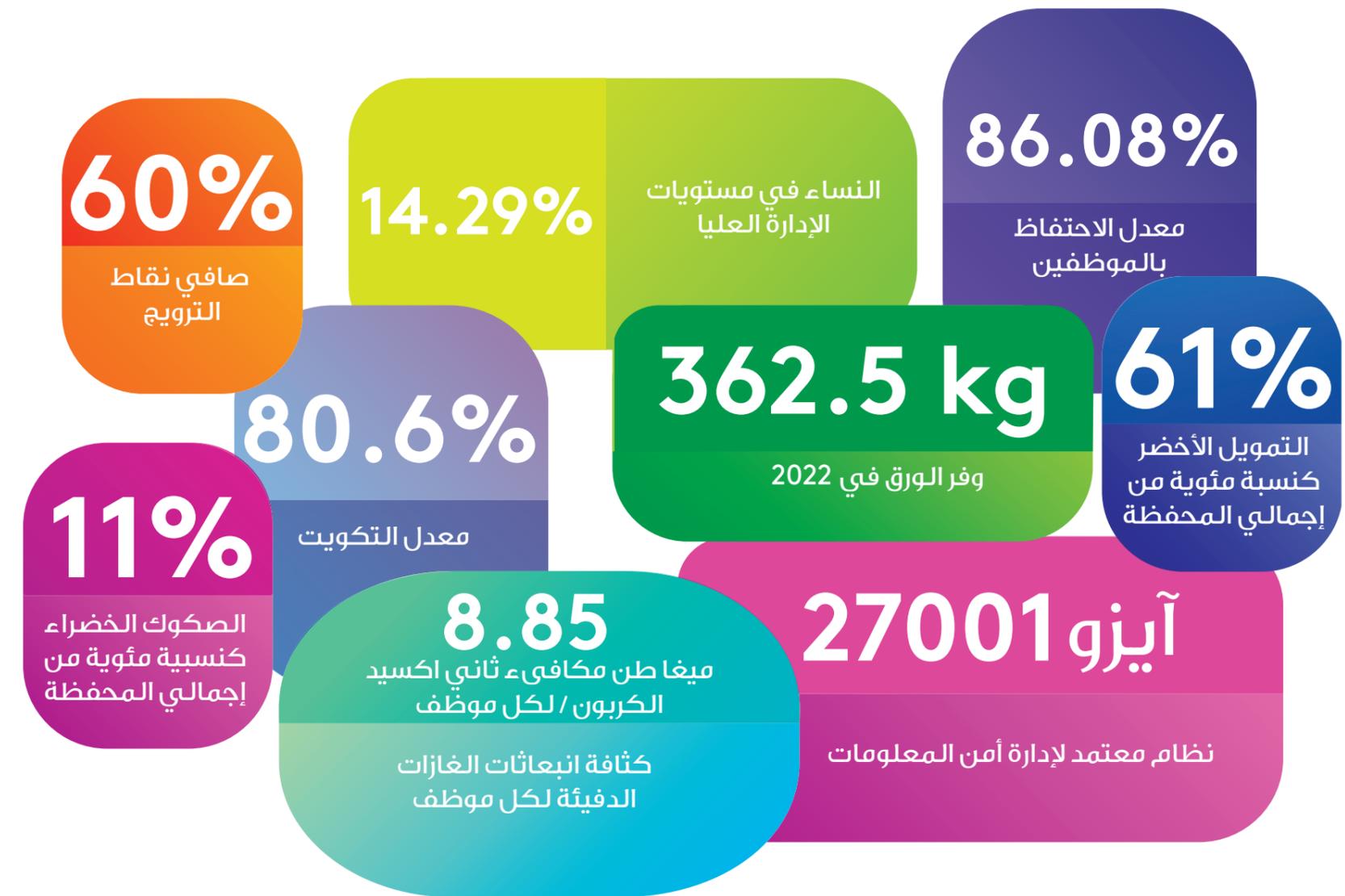


## أفرع بنك وربة بالكويت والمتمثلة في المناطق التالية:

- السالمية
- حولي
- المنقف
- مطار الكويت الدولي - T4
- العديلية
- جابر الأحمد
- الفروانية
- الراية
- جابر العلي
- كيفان
- الشهداء
- مجمع أفينيوز
- أبوفطيرة
- الجھراء
- الفحيحيل
- العقيلة
- الشرق
- مبارك العبدالله
- عدد فروعنا: 18
- أجهزة الصراف التفاعلية (ITMs): 3
- أجهزة الصراف الآلي (ATM): 124
- (جميع أجهزة الصراف الآلي التابعة لشبكة الفروع مع إيداع نقدي)
- أجهزة الإيداع النقدي: 2

### عن بنك وربة

تأسس بنك وربة عام 2010 بموجب مرسوم أميري لتعزيز الوضع الاقتصادي للكويت بعد الأزمة المالية الكبرى لعام 2008. تتمثل مهام بنك وربة في أن يكون بنكاً عالمياً لإنجاز وتقديم الخدمات المصرفية والاستثمارية وفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية. يسعى البنك جاهداً إلى تقديم حلول مالية مبتكرة وخبرات متميزة بتفانٍ واحتراف لمساعدة عملائه على تلبية احتياجاتهم ومقره الكويت. إضافةً إلى ذلك، يقوم بنك وربة لعملائه بتوفير علاقات تجارية طويلة الأمد ومرضية للطرفين. كما يعمل البنك في الكويت من خلال فروعها المتواجدة في المواقع التالية:



حصد بنك وربة على جائزة أفضل تطبيق توفير رقمي «حصالة» في الكويت لعام 2022 من "International Finance"



## المساهمون الرئيسيون في البنك (5% فما فوق)

الاسم	نسبة المساهمة
- الهيئة العامة للاستثمار	15.9% مباشر-2.328% غير مباشر
- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	9.025% غير مباشر
- شركة مجموعة السابر القابضة	10.242% مباشر
	10% مباشر

## جوائزنا وشهادتنا



## خدماتنا:

نسعى جاهدين في بنك وربة لتوفير مستوى عالي من الخدمات المالية لعملائنا وإمكانية حصولهم على عروض تتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية. حيث يشمل قطاع خدماتنا ما يلي:

## الخدمات المصرفية للأفراد:

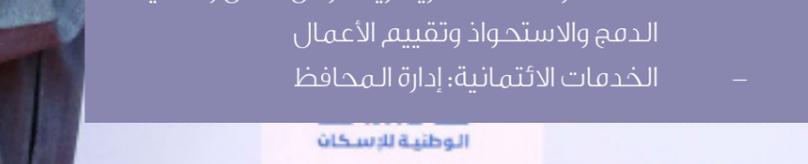
<b>1 الحسابات</b> الحسابات الجارية: - جاري - رواتب - ذهب حسابات الادخار: - ادخار سوبر - التوفير الاستثماري - السنبلة - السنبلة للأطفال	<b>2 الودائع</b> الودائع الثابتة: - وديعة الوكالة الثابتة بالدينار الكويتي - وديعة العملات الصعبة - وديعة سنبلة الثابتة الودائع المرنة: - وديعة سنبلة المرنة	<b>3 البطاقات</b> بطاقات الخصم: الماضي، الصفوة، دبلو، سنبلة للأطفال، بلوم بطاقات الإيداع: العملاء غير الأفراد بطاقات الائتمان: بطاقات ماستر - وورلد ايليت - وورلد ايليت ذات الشريحة المزدوجة - وورلد - بلاتينوم بطاقات فيزا: - المدفوعة مسبقاً - سيغنشر - بلاتينوم	<b>4 التمويل</b> - تمويل إسكاني - تمويل استهلاكي - تمويل السيارات - أوتوكاش - التمويل الطبي - تمويل البرامج التعليمية الصحية - ميدي كاش - تمويل الوافي - نقل المديونيات
---	--	--	--

## الخدمات المصرفية للشركات:

- مرابحة السلع
- مرابحة السلع لرأس المال العامل
- تمويل البائعين (سلسلة التوريد)
- الاعتمادات المستندية وخطابات الائتمان
- حساب تحت الطلب
- أجهزة نقاط البيع (POS) وبوابة الدفع الالكتروني (PG)
- بطاقة الإيداع للشركات
- جهاز الإيداع النقدي (CDM)
- إدارة النقد

## تصنيفنا

وكالة التصنيف	تصنيف طويل الأجل	تصنيف قصير الأجل	النظرة المستقبلية
مؤسسة (فيتش) مؤسسة Moody's	A Baa2	F1 P-2	مستقرة مستقرة



## منتجات الاستثمار:

- التمويل المركب
- التمويل المشترك
- الوكالة الإسلامية
- أسواق إدارة الدين (DCM)
- إدارة الاستثمار: إدارة المحفظة التقديرية والأموال
- الاستشارات الاستثمارية: زيادة رأس المال وعمليات
- الدمج والاستحواذ وتقييم الأعمال
- الخدمات الائتمانية: إدارة المحافظ



## تجربة العملاء

يهدف بنك وربة إلى تقديم مزايا عديدة لعملائه من خلال ما يتم تقديمه من برامج وخدمات. ونعمل على تكثيف الجهود كتفاً بكثف كفريق واحد لتلبية كافة احتياجات العملاء. ونذكر جيداً أن أساس نجاح أعمالنا يكمن في فهم ووعي وتوقعات العملاء وتلبية متطلباتهم، لذا يصب التركيز على كافة المشاريع والأعمال التي تحققت بنجاح.

## شرائح العملاء

يشمل قطاع العملاء بالبنك، الأفراد، والشركات، والمشاريع الصغيرة والمتوسطة مع ضمان تقديم خدمات متنوعة ومنتجات مبتكرة لكل منهم آخذين في الاعتبار ملاحظات العملاء التي يتم العمل بها من خلال القياس الدوري لإرضاء العملاء. وعليه يتم تقديم عروضاً بأسعار مناسبة لزيادة شريحة المستفيدين من منتجات البنك وخدماته المالية وتعزيز إمكانية الوصول إليها.

## وفيما يلي مزيد من التفاصيل حول شرائح عملاء بنك وربة:

## 1. الأفراد

يحقق بنك وربة الاحتفاظ بعملائه من الأفراد من خلال تقديم منتجات وخدمات قيمة. وأخذ ملاحظات العملاء بعين الاعتبار عند وضع خطة تطوير منتجاتنا وخدماتنا من أجل تلبية احتياجاتهم وتزويدهم بحلول مصرفية مبتكرة

في السوق المحلية. ومنتجاتنا تشمل حساب الذهب لبنك وربة، وحساب « SiDi » للحصول على تجربة مالية بسيطة ورقمية، إضافة إلى منتجات أخرى. حيث تقدم محفظة SiDi الرقمية الخدمات المالية عن بعد دون الحاجة إلى زيارة فروع البنك. علاوة على ذلك إمكانية الوصول ببساطة وسهولة، لا يتطلب حساب SiDi ودائع ضخمة لفتح الحساب، مما يجعله في متناول مختلف أعضاء وشرائح المجتمع بما في ذلك الفئات الأقل حظاً. إضافة إلى ذلك، يجري بنك وربة دراسات معيارية لتقييم القدرة التنافسية لمنتجاته وخدماته بين أقرانه وأفضل الممارسات المتبعة.

## 2. الشركات

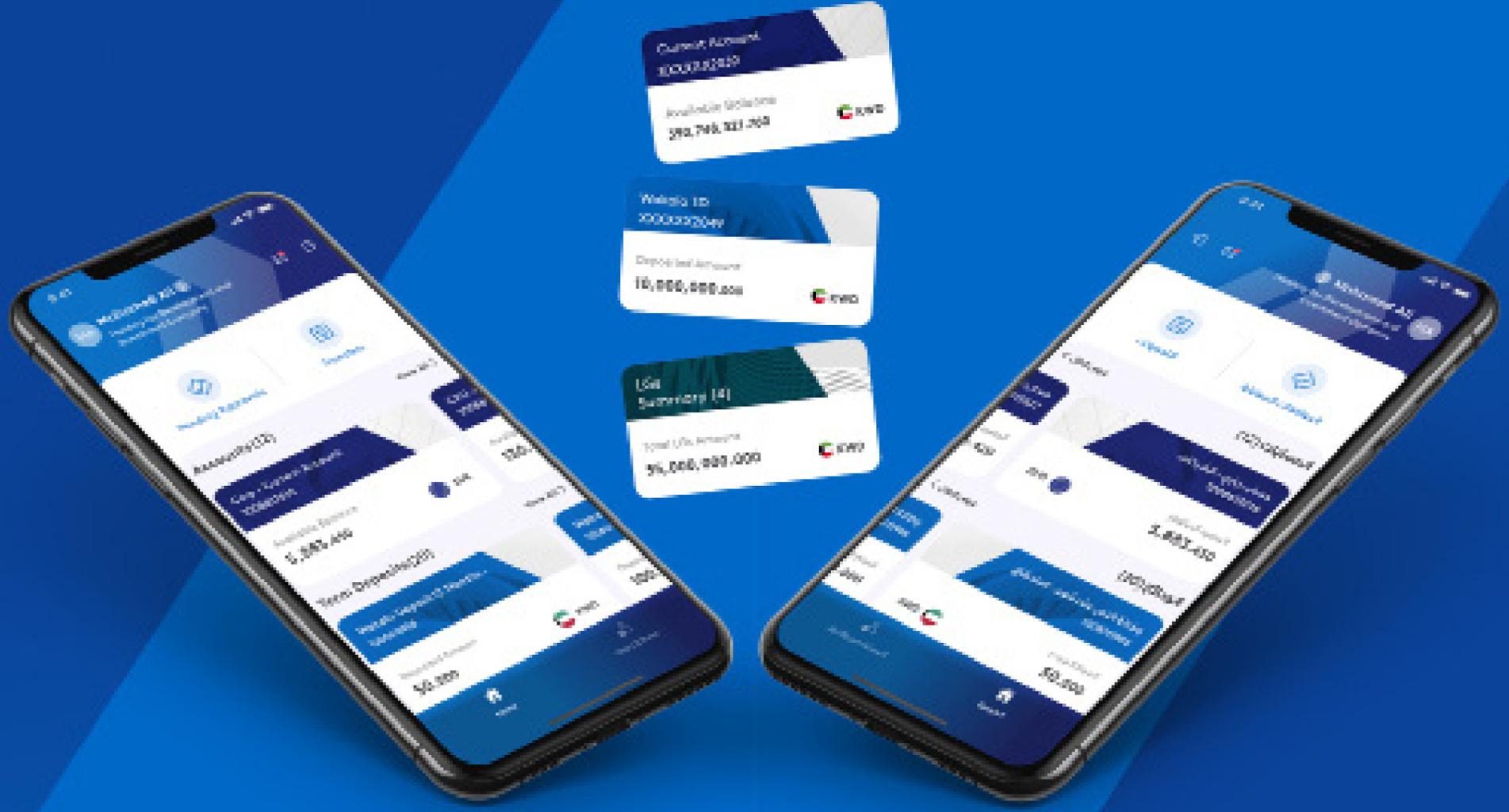
يقدم بنك وربة خدماته للشركات والمشاريع الصغيرة والمتوسطة من ضمن خدماته المصرفية، ولديه تطبيق مستقل للهاتف المحمول خاص للشركات. وتشمل خدمات البنك المقدمة للشركات والمشاريع الصغيرة والمتوسطة مرابحة السلع، وعقد الإجارة بالتملك، ومرابحة السلع لرأس المال العامل، والاعتمادات المستندية، وخطابات الضمان، وتحصيل الذمم المدينة (سلسلة التوريد)، وخدمات إدارة النقد، والخدمات الاستشارية، والشراكات.

إضافة إلى ما تم ذكره، حالياً نعمل على إنشاء وحدة مخصصة لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة وكذلك وحدة قطاع الخدمات المصرفية للأعمال وتطبيق خاص به لخدمة المتطلبات المصرفية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة (غير المتعلقة بالتمويل). كما نجتهد في العمل على إنشاء منصة إلكترونية لتقديم خصومات

على المنتجات والخدمات لقطاع الشركات والمشاريع الصغيرة والمتوسطة.

يتم الاحتفاظ بعملاء الخدمات المصرفية للشركات من خلال الخدمات التنافسية بتحسين المنتجات والخدمات علاوة على ذلك زيارتهم المستمرة والاتصال بهم بشكل دوري مما يساعد في تعزيز العلاقات فيما بيننا وبينهم. تتم مراجعة جميع طلبات التمويل المقدمة من قبل مجموعة الخدمات المصرفية للشركات وتقديمها إلى جهة الاعتماد. بالإضافة إلى ضمان الاحتفاظ بالعملاء من الشركات والمشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال وجود وحدة لهذه الشريحة من العملاء والاتصال والتفاعل المستمر معهم والتحسين المستمر على المنتجات والخدمات.

## تطبيق الخدمات المصرفية للشركات Corporate Banking Application



### إنجازات الخدمات المصرفية للشركات عام 2022:

#### مميزات تطبيق الخدمات المصرفية للشركات على

##### الموبايل:

- لوحة المعلومات
- الموافقات
- إدارة المستخدمين والوظائف
- ملخص وكشف الحسابات
- وديعة مفتوحة
- ملخص التجارة والتمويل
- المستفيدين
- الحوالات
- طلب دفتر شيكات
- الخدمات التجارية

### 3. الاستثمار:

#### أ. التمويل المركب:

يوفر التمويل المركب للعملاء حلولاً تصميمية خصيصاً لتلبية متطلباتهم التمويلية وتنظيم وإدارة القوائم المالية. يوفر بنك وربة للشركات القدرة على الاستفادة سواء العلمية أو العملية من أسواق التمويل التي تتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية من خلال الترتيبات الثنائية أو الإيداعات المشتركة. بنك وربة متخصص في إنشاء وهيكل وإدارة معاملات التمويل القائمة على الأصول وأوراق مالية مضمونة بالأصول، بما في ذلك عمليات الاستحواذ على الأصول المدينة، والتسهيلات الائتمانية لرأس المال العامل من خلال شراء الأصول المستحقة، وصفقات موازنة العقار وتمويل الإجارة للمعدات.

يوفر بنك وربة للشركات القدرة على الاستفادة من أسواق القروض المتوافقة مع الشريعة الإسلامية من خلال الترتيبات الثنائية أو الإيداعات المشتركة.

يوفر البنك التمويل المصمم خصيصاً لتلبية متطلبات العملاء من التمويل وتحسين إدارة الميزانية العمومية.

يدعم البنك العمليات المالية القائمة على الأصول والمدعومة بأصول مالية بما فيها تمويل المشاريع، والاستحواذ على الذمم المدينة، وخطط الائتمان لتلبية متطلبات رأس المال العامل عن طريق تحصيل الذمم المدينة والتحكيم العقاري وتمويل إجارة للمعدات.

### ب. التمويل المشترك

يمتاز بنك وربة لعملائه بتوفير تسهيلات للتمويل المشترك متوسطة وطويلة الأجل عن طريق جمع عدة بنوك بموجب اتفاقية تمويل واحدة، فبصفته البنك المنظم يقوم بإنشاء اتحاد يضم عدداً من المصارف بهدف تلبية احتياجات عملائه المالية. ويقوم العميل المقترض بتعيين بنك وربة كمنظم ووكيل سجل الاكتتاب، للتصرف باسم الاتحاد وتخفيف الأعباء التشغيلية عن العميل المقترض.

### ت. فوائد التمويل المشترك:

- تسهيلات متعددة العملات
- ضمانات مفصلة حسب احتياج التمويل
- موارد تمويل محلية ودولية
- التمويل طويل الأجل
- هيكلية تمويل تقليدية أو متطورة

### ث. الوكالة الإسلامية:

- معاملات الوكالة، والتي تغطي تنفيذ الصفقات المالية من البداية إلى النهاية
- اتصالات مهنية ديناميكية مع العميل والمستثمرين/المشاركين المحتملين
- العملات، دينار كويتي، دولار أمريكي، يورو، جنيه استرليني
- السلطات القضائية: دول مجلس التعاون الخليجي، الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تركيا

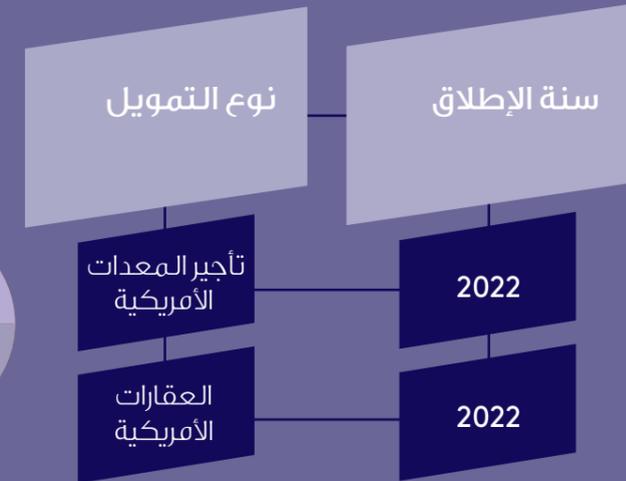
## ج. أسواق رأس المال المدين:

يوفر العرض للعملاء إمكانية الوصول إلى مجموعة واسعة من فرص التمويل التي توفرها أسواق رأس المال المدين. وبصفته مدير سجل الاكتتاب في سوق الصكوك الدولية، يوفر بنك وربة للمصدرين عمقاً واتساعاً من الإمكانيات عبر الأسواق، والعملات، والبلدان ويتضمن ذلك حلول تمويل مخصصة للعملاء عبر المعيار العام وتنسيقات الاكتتاب الخاصة المفصلة. وتتراوح جهات الإصدار من الشركات التي ظهرت لأول مرة والتي تكرر ظهورها، والسيادية وشبه السيادية، إلى بنوك التنمية متعددة الأطراف.

## د. إدارة الاستثمار:

يقدم بنك وربة منهجاً استباقياً لإدارة الاستثمار يتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية بتوفير إمكانية الحصول على منتجات وفرص استثمارية عالمية متميزة عبر مجموعة واسعة من فئات الأصول. كما نقدم لعملائنا أدوات ووسائل الاستثمار التي تدعم إنشاء محفظة استثمارية متنوعة وقوية. حيث تتوافق منتجاتنا الاستثمارية مع أربعة مبادئ:

## المجموعة المصرفية للاستثمار – الصناديق النشطة كما في ديسمبر 2022



1

### التنوع الحقيقي

نقوم بإنشاء محافظ قوية من خلال إدارة التعرض لعوامل المخاطر والاستثمار عبر المناطق المخاطر الخاصة بالبدان إلى الحد الأدنى.

2

### الاتساق في الأداء

نتعاون مع مدراء لديهم سجل حافل في تقديم أداء ربعي متسق.

3

### مهارات فائقة

لتحقيق عوائد استثنائية على أساس الخاطر المعدلة على المدى الطويل، نعمل مع مدراء استثمار لديهم الخبرات العلمية والعملية بمهارة فائقة في اختيار الأمان وتخصيص الأصول وإدارة المخاطر.

4

### فعالية التكلفة

نراقب نفقات الاستثمار بصرامة لضمان مكافأة العملاء بشكل كافٍ على المخاطر النشطة المفترضة.

نقدم للمستثمرين الفرصة بالكامل لإنشاء محافظ استثمارية متنوعة، تتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية، وتتطابق بشكل وثيق مع مخاطر وعوائد المحافظ التقليدية بحيث لم يعد المستثمرون محصورون في قطاعي العقارات والأسهم.

تتكون قاعدة العملاء المخدومة حالياً بشكل أساسي من الأفراد من ذوي الثروات المالية الضخمة (HNW)، والأفراد ذوي الثروات المالية الضخمة جداً (UHNW)، وخزينة الشركة/ أقسام الاستثمار في الشركات الكبيرة والمتوسطة الحجم في الكويت. ويشارك بنك وربة في الاستثمار جنباً إلى جنب مع العملاء في كل منتج لضمان توافق المصالح.

كل منتج يخضع لعملية شاملة وكاملة من العناية الواجبة، كما يتم القيام بإجراء تحليلات تفصيلية للأهداف والقيود ومتطلبات العملاء الاستثنائية بهدف تقديم خدمة إدارة المحافظ.

تشمل عروضنا المبتكرة ما يلي:

منتجات استثمارية للأفراد وطبقة الأثرياء، مع حد أدنى للاستثمار ومخاطر أقل.

خدمات إدارة الثروات الرقمية بما في ذلك عروض منخفضة التكلفة والمؤتمتة التي هدفها الوصول إلى شرائح من السكان مثل (الشباب والأثرياء وعملاء الخدمات المصرفية للأفراد) الغير قادرين على الحصول على الاستشارة المالية التقليدية وخدمات إدارة الثروات حيث عادةً ما تكون مكلفة ويجب إجراؤها عن طريق التواجد الشخصي في البنك إضافة إلى أنها موجهة للأفراد الذين يتجاوزون حداً معيناً للثروة.

## 4. الخزينة

مجموعة الخزينة في بنك وربة تلتزم بإدارة السيولة مع التركيز على أهداف التنمية المستدامة لضمان تحقيق أهداف العمل في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة الناجمة عن تقلبات السوق. يتم تحقيق ذلك من خلال توفير السيولة المالية (التمويل اللازم) بشكل مستمر لجميع الإدارات، واستخدام استراتيجيات مستقرة لمراقبة ظروف السوق، واغتنام الفرص لإنشاء هيكل مالي صديق للبيئة. اعتمد بنك وربة في عام 2022، نهجاً موحهاً نحو الاستدامة لتنوع مصادر تمويل الخزينة من خلال اتخاذ الإجراءات التالية:

– تعيين فريق مبيعات من ذوي الكفاءة متخصص لاستقطاب عملاء جدد، ما يضمن وصول البنك إلى قاعدة عملاء متنوعة وشاملة.

– تقديم أسعار تنافسية للعملاء الأفراد من خلال مجموعة من الخدمات المصرفية لجذب ودائع جديدة، وتشجيع السلوك المالي المسؤول والصديق للبيئة.

– تسهيل الوصول إلى مجموعة متنوعة من مصادر التمويل، وفئات الأصول، والمناطق الجغرافية ذات الأطر الزمنية المختلفة والحد من اعتماد البنك على مجموعة محدودة من الأطراف المقابلة وتعزيز نظام بيئي مالي أكثر تنوعاً ومروراًً.

– توسيع عروض الحساب الجاري وحساب (CASA) للاستفادة من المزيد من الأموال وتمكين العملاء من خلال خيارات مستدامة للإدارة المالية.

– تقدم مجموعة الخزينة وتنفذ منتجات مبتكرة مشتقة من الثقافة الإسلامية بحيث تعطي الأولوية للممارسات الأخلاقية والمستدامة، وتلبي متطلبات التحوط المصرفي وأية احتياجات استثنائية للسوق المحلي.

وفيما يتعلق بالتحول الرقمي، تحتل مجموعة الخزينة موقع الصدارة من حيث الاستفادة من حلول السوق المتقدمة لتعزيز القدرات المصرفية مما يضمن تجربة عملاء سلسلة وصديقة للبيئة. ويشمل ذلك تنفيذ معاملات مصرفية فورية عبر الانترنت وتداول الكتروني للعملات الأجنبية مع دعم آلي لضمان تلبية الطلب بسرعة وكفاءة مع تقليل البصمة الكربونية للبنك. ولتعزيز الاستدامة والابتكار الرقمي، يقدم قسم الخزينة العديد من التطبيقات والأنظمة ومنصات بما فيها: - خدمات العملاء المباشرة عبر «أيكون ريفينيتيف»، وهي منصة تعزز اتخاذ قرارات مالية شفافة وفعالة ومسؤولة. - تحويل وربة الالكترونى (ET)، وهي خدمة جديدة للعملاء من شركات الصرافة تسهل المعاملات السلسة والصدقية للبيئة وتقلل من التأثير البيئي للأساليب المصرفية التقليدية.

## الصكوك الخضراء

بنك وربة يُعرّف بتمويل المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) / الخضراء/ المستدامة على أنه استثمار في صكوك خضراء أو تمويل تسهيلات بهدف دعم مشاريع بيئية محددة متعلقة بالمناخ. يمتلك البنك استثمارات كبيرة في الصكوك الخضراء حيث حتى الان قام عدد قليل جداً من المصدرين بإصدار صكوك خضراء في السوق الدولية. ويسعى البنك جاهداً لمواصلة الاستثمار في المعاملات التنظيمية البيئية. وقد لعب بنك وربة دوراً رائداً في ترتيب أول إصدار للصكوك الخضراء من قبل البنك الإسلامي للتنمية عام ٢٠١٩ وما زال يحتل موقعاً في الصكوك المذكورة حتى الآن. حيث نتطلع دائماً إلى المشاركة في مثل هذه الفرص كلما أمكن.

## مقارنة البيانات المجموعة المصرفية للاستثمار – محفظة الصكوك الخضراء والتمويل اعتباراً من سبتمبر 2022

النسبة المئوية للتمويل الأخضر من إجمالي المحفظة	النسبة المئوية للصكوك الخضراء من إجمالي المحفظة	السنة
7%	-	2017
16%	-	2018
26%	19%	2019
13%	16%	2020
33%	22%	2021
61%	11%	2022

بنك وربة يسعى جاهداً إلى الاستثمار في المعاملات الصديقة للبيئة عبر القطاعات. وقد لعب البنك دوراً رائداً ومهماً في ترتيب أول إصدار للصكوك الخضراء من قبل البنك الإسلامي للتنمية عام 2019 وما زال يحتل مركزاً مهماً وموقعاً في الصكوك المذكورة حتى الآن. نتطلع دائماً إلى المشاركة في مثل هذه الفرص كلما أمكن ذلك وكما أتاحت الفرصة.

تقرير الاستدامة بنك وربة 2022

## قياس إرضاء العملاء

بنك وربة يقوم بصفة مستمرة لإرضاء عملائه بصفة أساسية من خلال الاستبيانات الهاتفية وبرنامج المتسوق الخفي الذي يتم إجراؤه من خلال استطلاعات الرأي حول الفروع ومركز الاتصال والمبيعات المركزية. ومن أجل تحقيق ذلك نستخدم وسائل التواصل الاجتماعي التي تشمل تطبيقات الانستقرام، وتويتير، والواتساب، وSiDi، والفيسبوك، لقياس إرضاء العملاء ومعالجة أي شكاوى أو مشكلات تتعلق بهم في شتي الأمور. وقد أسفرت هذه الجهود عن تحسن درجة إرضاء العملاء بنسبة 39.5% عام 2022 مقارنةً بالعام السابق.

كيفية التعامل مع شكاوى العملاء وكيفية معالجتها. يتم التعامل مع شكاوى العملاء باحترافية وجدية من البنك، وكيفية معالجتها بالإجراءات المتبعة في الوقت المناسب لخبرة الموظفين المختصين، كما نلتزم بقواعد وأسس بنك الكويت المركزي لحماية العملاء لوضعه قواعد إرشادية لإدارة شكاوى العملاء. ويتم النظر في الشكاوى من خلال مدققين داخليين وخارجيين كما يقوم مفتشون من بنك الكويت المركزي بمراجعة إجراءات الشكاوى الخاصة بالبنك.

خلال العام يتم إعداد تقرير سنوي يتضمن جميع الشكاوى الواردة والتي تم معالجتها، ويتم رفع التقرير إلى الرئيس التنفيذي ومجلس الإدارة بالإشراف على كيفية حل المشكلات والإجراءات التصحيحية التي تم اعتمادها في هذا الصدد. اتخذ البنك خلال العام الماضي المبادرات التالية لتحسين إجراءات التعامل مع الشكاوى:

– زيادة العاملين بالبنك وانضمام موظفون جدد إلى وحدة الشكاوى

– تحسينات في آلية العمل لوحدة الشكاوى

التدابير المذكورة ساعدت في تحسين معدل حل شكاوى العملاء على مر السنين حيث انخفض عدد الشكاوى عام 2022 بنسبة 27.8% مقارنةً بعام 2021 وتحسن معدل حل المشكلات نسبته 6.05% مقارنةً مع 12.89% في عام 2021. وتظهر مقارنة أعدت حول معدل حل المشكلات للسنوات الثلاث الماضية انخفاضاً ثابتاً في المعدل.

### رضا العملاء

**2021: صافي نقاط الترويج (NPS): 43%**  
**2022: صافي نقاط الترويج (NPS): 60%**

### معالجة شكاوى العملاء

معالجة شكاوى العملاء	2020	2021	2022
إجمالي عدد الشكاوى	27	54	39
معدل معالجة المشكلات (يوميًا)	18.52	12.89	6.05

يمكن للعملاء تقديم شكوى رسمية باستخدام نموذج بنك الكويت المركزي داخل أي من فروع بنك وربة أو من خلال ملء النموذج عبر الانترنت على موقع بنك وربة وإرسال النموذج إلى وحدة الشكاوى وحماية العملاء عن طريق البريد الإلكتروني. كما يمكن للعملاء زيارة وحدة

الشكاوى وحماية العملاء في المكتب الرئيسي دون موعد مسبق.

بمجرد استلام الشكاوى، ووفقاً لتعليمات بنك الكويت المركزي، لدينا ثلاثة أيام عمل لتسجيل الشكاوى في سجل الشكاوى لدى بنك الكويت المركزي. بعد ذلك، يتم إرسال الشكاوى إلى القسم المعني من أجل التحقيق، ويتم إعداد رد رسمي وفقاً لتعليمات بنك الكويت المركزي وإرساله للعميل خلال خمسة عشر يوم عمل. أخيراً، يتم حفظ نسخة إلكترونية من الرد الرسمي وترسل لبنك الكويت المركزي وتعلق الشكاوى.

قام البنك بتتبع الشكاوى المتعلقة بتقنية المعلومات في عام 2022 (في الفترة ما بين يناير وديسمبر). وقد أظهر تحليل هذه الشكاوى مدة زمنية مناسبة لمعالجة جميع الشكاوى تتراوح من يوم إلى ثلاثة أيام عمل في المتوسط.

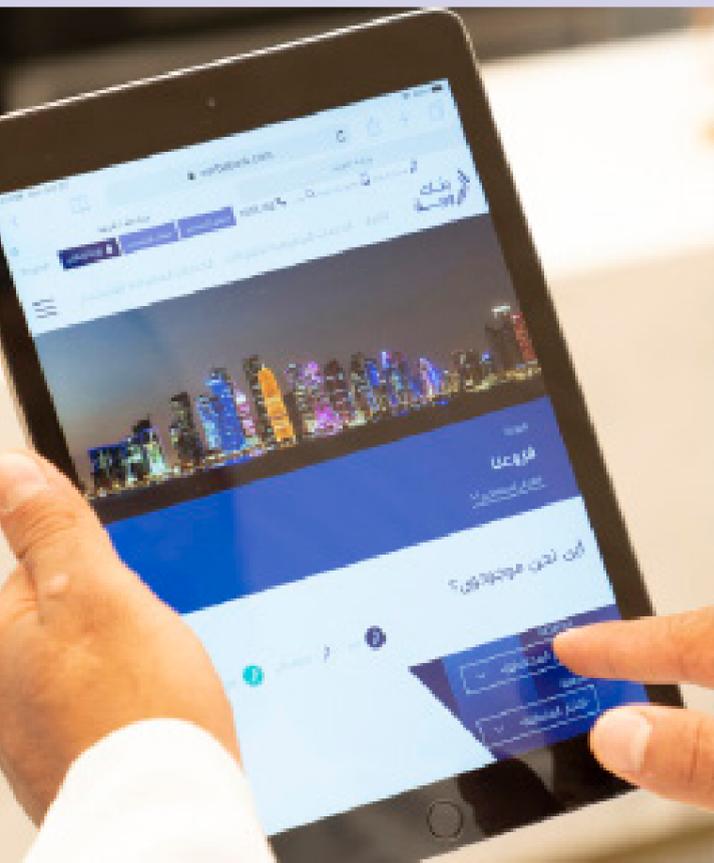
### يبين الجدول التالي تفاصيل عدد الشكاوى:

إدارة العلاقات التجارية	التفاصيل
347*	عدد الشكاوى
2127*	عدد المشاكل التقنية
من يوم إلى ثلاثة أيام	المدة الزمنية لمعالجة

\* ملاحظة: تغطي البيانات الفترة من يناير 2022 حتى ديسمبر 2022.

## دراسة حالة: زيارات فروع بنك وربة عام 2022

في إطار الجهود المبذولة لامتثال لدليل حماية العملاء، تم القيام بزيارات إلى أفرع البنك للتحقق من مدى التزامهم بدليل بنك الكويت المركزي لضمان الالتزام بعدم حدوث أية انتهاكات والحفاظ على حقوق العملاء. في حال اكتشاف أي انتهاك، يتم إرسال تقرير يوضح نقطة حماية العميل التي تم انتهاكها وبيان الإجراء التصحيحي الذي يجب اتخاذه في هذا الشأن. بعد ذلك، يتم إرسال التقرير إلى مديري المناطق لاتخاذ الإجراء في حين يكون دور وحدة الشكاوى وحماية العملاء هو المتابعة حتى يتم تنفيذ الإجراء التصحيحي.



## إنجازات ملحوظة في رضا العملاء خلال عام 2022

بناء على ما ورد في تقريرنا السنوي، شهد البنك انخفاضاً في العدد الإجمالي للشكاوى بمرور السنوات

أصدرت وحدة الشكاوى وحماية العملاء بروتوكولاً عرف حقوقك والذي تم تعميمه على جميع الفروع لامتثال بدليل حماية العملاء وزيادة الوعي لدى العملاء وتأكيد الحفاظ على الشفافية أثناء تلقي الخدمات المصرفية.

القيام بزيارات للفروع لعام ٢٠٢٢ لعقد جلسات توعية لجميع موظفيهم حول كيفية التعامل مع الشكاوى (استلام، تسجيل، إغلاق، متوسط الوقت الإجمالي لمعالجة كل شكوى، إلخ)

لقد غيرت وحدة الشكاوى وحماية العملاء نموذج الشكاوى الرسمي لبنك الكويت المركزي بهدف التحسين.

أنشأنا نظام إدارة الشكاوى وتم إطلاق التسجيل في ديسمبر 2022.

تم تدريب موظفي الفروع على كيفية التعامل مع مشكلات العميل داخل الفرع ومعالجتها على الفور قبل أن تصبح شكوى رسمية مما أدى في النهاية إلى تقليل العدد الإجمالي للشكاوى.

تقرير الاستدامة بنك وربة 2022

## الابتكار الرقمي

بنك وربة يولي اهتماماً واسعاً في تعزيز إمكانية الوصول الرقمي لمنتجاته وخدماته وذلك لارتباطه الوثيق بقيم ومبادئ البنك. كما يدرك البنك الحاجة الملحة الى تحسين البيانات لأتمتة العمليات التجارية وخفض التكاليف عن طريق تحديث التطبيقات باستخدام الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا السحابية والأتمتة. حيث تلعب المجموعة الرقمية دوراً هاماً في تحويل العمليات الرقمية لبنك وربة تحدد هذه المجموعة استراتيجية الشراكة الشاملة، وكذلك الشراكة وفرص الاستثمار، وتدير وتحافظ على العلاقات مع الشركاء، وتقود تنفيذ خرائط طريق الشراكة. ومن أجل مواكبة أحدث الابتكارات الرقمية، تتعقب المجموعة التطورات الرئيسية في الفضاء الرقمي. علاوة على ذلك، فإنها تدرس توجهات السوق باستمرار لتقديم قيمة من خلال تمارين قياس الأداء وأبحاث السوق. وأخيراً تحتفظ المجموعة الرقمية بشبكة قوية من التكنولوجيا المالية والشركات الناشئة لضمان التقدم السليم للاستثمار والشراكات وفرص التعاون.

## إشراف مجلس الإدارة على الابتكار الرقمي

يشرف مجلس الإدارة على المسائل المتعلقة بالابتكار الرقمي من خلال لجنة الخدمات الرقمية والابتكار، والتي تعد جزءاً من اللجنة التوجيهية للأعمال والتكنولوجيا التي يرأسها الرئيس التنفيذي وتضم أعضاء آخرين هم نائب الرئيس التنفيذي ورؤساء خطوط الأعمال ووظائف الدعم الأخرى. ويشرف كل عضو على تنفيذ مشاريع تكنولوجيا الأعمال ومعالجة المسائل الخاصة بها التي يتم تصعيدها الى اللجنة والتي تتعلق بالتكلفة، والوقت، والمخاطر، والموارد، والجودة. وقد تم أتمتة العمليات الداخلية المختلفة مما أدى الى تحسين كفاءة وإنتاجية الموظفين والبنك على حد سواء. وتشمل هذه العمليات ما يلي:

- سير عمل الموافقات من خلال نظام المعلومات الإدارية الداخلية
- أتمتة بطاقات الائتمان
- أتمتة البطاقات المدفوعة مسبقاً
- أتمتة المنتج والقطاعات عالية الانجازات (قيد التنفيذ)
- أتمتة الرد على الاتصال من خلال حساب SiDi
- أتمتة الطلبات التي تتوافق مع أحكام الشريعة (أتمتة طلبات الفتاوى الشرعية)
- أتمتة تحالف المبادرات الاستراتيجية – (قيد التنفيذ)
- أتمتة طلبات درع مصنع الابتكار الرقمي «الوتين»

## بالإضافة الى أتمتة العمليات، فقد تم إصدار العديد من التطبيقات للعملاء وتشمل:

- بنك وربة: وهو التطبيق المصرفي الرئيسي، تم تحديثه ليتم إطلاق شريحة «بلوم» لعملائنا الشباب.
- حساب «SiDi»: المخصص لعملائنا من ذوي الأجر المنخفضة والذين لا يتقاضون رواتباً شهرية.
- تطبيق الشركات: وهو مخصص لعملاء الخدمات المصرفية للشركات
- ما وراء التطبيق: وهو مخصص لعملائنا من الشركات الصغيرة والمتوسطة
- تطبيق فايز: وهو تطبيق للمسؤولية الاجتماعية للشركات وتطبيق التلعيب Gamification الذي يشجع العملاء وغير العملاء على المشاركة في التحديات الصحية.

## اعتماد التحول الرقمي

نسعى دائماً لأتمتة عملياتنا بهدف تحسين كفاءتنا وإنتاجيتنا، وقد أصبحت جميع فواتير البنك رقمية. وقد كانت خدمات الحساب الذهبي لمنتج الإيداع المرن عرضاً جديداً تم اعتماده عام 2022 مما عزز من المبيعات الرقمية لبنك وربة وسمعة علامته التجارية. لقد حقق البنك العديد

من الإنجازات فيما يتعلق باعتماد التحول الرقمي كما هو موضح فيما يلي:



## دراسة حالة: خلق القيمة الاجتماعية من خلال المحفظة الرقمية SiDi

تم إطلاق المحفظة الرقمية SiDi لمساعدة العاملين ذوي الدخل المنخفض في الكويت على الحصول على تجربة مالية بسيطة ورقمية. يتم تمكين ذلك من خلال إزالة الحاجة إلى إجراء إيداع كبير لفتح محفظة رقمية وبالتالي تعزيز إمكانية الوصول المالي للعملاء . من خلال تطبيقنا، يستطيع العملاء فتح محفظة مصرفية رقمية وإدارة الأموال مباشرة من هواتفهم الذكية مع خدمات متعددة مثل تحويل الأموال عن طريق ويسترن يونيون، وخدمة التحويل السريع عن طريق ماستر كارد وبطاقة الخصم المباشر. كما تتميز محفظة SiDi الرقمية بالعديد من الميزات بما فيها:

- الحماية
- الشفافية
- سهولة الاستخدام
- الوصول والاستخدام العالمي
- الراحة

## مميزات تطبيق بنك وربة

يتميز تطبيق بنك وربة عن غيره من تطبيقات البنوك وهو عدم اقتضاره على الخدمات المصرفية فحسب. فهو يشمل محفظة أسهم الشركة الكويتية التي تقدم للعميل نظرة عامة على أسهمه المتاحة في الشركة ولوحة المعلومات الذكية التي تعرض النفقات الشهرية ونصائح عن الميزانية. كما يوفر تطبيق بنك وربة أيضاً نصائح ومعلومات حول استخدام ميزة «التمكين الرقمي». كما يعد برنامج الولاء الخاص بنا «المُخبِة» أحد الميزات الشائعة في السوق.

## الاعتبارات البيئية المتعلقة بالرقمنة

يجتهد بنك وربة لتنفيذ حلول الرقمنة. ولهذا، قامت مجموعة الرقابة المالية بأتمتة العديد من العمليات التي تؤدي بدورها الى إحداث تأثير إيجابي من خلال تحويل عمليات البنك الى عمليات غير ورقية. وقد أدى ذلك الى الحد من النفايات وبالمقابل خفض البصمة الكربونية للبنك ساهم في تأثيرنا الإيجابي على البيئة. تم أخذ العديد من العوامل لبيئية في الاعتبار عام 2022 أثناء تطوير العروض الجديدة بما في ذلك أهدافاً محددة للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة ESG المتعلقة بالبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وعروض الخدمات، وكفاءة الطاقة، والنفايات الإلكترونية، والمعاملات غير الورقة. تعمل هذه العوامل على انخفاض انبعاثات الكربون باستخدام تكنولوجيا الحاويات لأتمتة سير العمل التجاري، وإثراء المبادرات اللاورقية على أساس سنوي إضافة الى رفع مستوى الوعي المجتمعي من خلال التحسينات التي أجريت على تطبيق «فايز».

السياسات والإجراءات الموجهة نحو التكنولوجيا قام بنك وربة بتطوير سياسات وإجراءات تقنية مختلفة من شأنها المساعدة في اعتماد ومراقبة التحول الرقمي عبر عمليات البنك حيث تعمل هذه السياسات والإجراءات كوثائق إرشادية شاملة مما يوفر نهجاً موحداً يضمن الامتثال عبر البنك.

تقرير الاستدامة بنك وربة 2022

## يوضح الجدول التالي سياسات وإجراءات البنك المختلفة ويقدم وصفاً موجزاً عن غرض كل سياسة.

سياسة دورة حياة تطوير البرمجيات (SDLC)	تضمن سياسة دورة حياة تطوير البرمجيات (SDLC) طريقة منهجية وفعالة لإدارة أنشطة دورة حياة التطبيق مثل التخطيط والتحليل والتصميم والتطوير والاختبار والتشغيل والتقاعد الى جانب تحسين العملية. يغطي نطاق السياسة جميع خدمات مجموعة تكنولوجيا المعلومات التي يمتلكها ويديرها البنك.
سياسة أمن المعلومات	الهدف من سياسة أمن المعلومات هو وصف المجموعة الرسمية من القواعد والإجراءات لضمان الحماية الكافية لأصول معلومات بنك وربة بطريقة عملية وفعالة. تتماشى سياسة أمن المعلومات مع أهداف الأعمال الاستراتيجية للبنك من خلال معالجة الأهداف الرئيسية لحماية سرية وسلامة وتوافر أصول المعلومات التي تؤثر على العمليات التجارية للبنك وتدعمها: - السرية: لا يتم إتاحة المعلومات أو الكشف عنها لأفراد أو جهات او عمليات غير معتمدين لدى البنك - السلامة: خاصية الدقة والاكتمال - التوفر: خاصية إمكانية الوصول إليها واستخدامها عند الطلب من قبل جهة معتمدة
إجراءات المراقبة الأمنية	توفر إجراءات المراقبة الأمنية مجموعة تكنولوجيا المعلومات الواعية بأمن المعلومات ونقاط الضعف وحالة التهديدات داخل البنك من أجل دعم قرارات إدارة المخاطر التشغيلية. إن الهدف من هذه الإجراءات هو ضمان قياس فعالية المراقبة الأمنية من خلال صحة التنفيذ ومدى ملاءمة الضوابط المطبقة لاحتياجات البنك وفقاً لتحمل المخاطر الحالي. تنطبق هذه الإجراءات على جميع مكونات وموارد البنية التحتية للمجموعة تكنولوجيا المعلومات التي يمكن أن تكون مصدراً/ مؤشراً لخرق أمني بالإضافة الى العناصر الداخلية مع الأخذ في الاعتبار نقاط الضعف المتباينة التي قد تستغلها عوامل التهديد المختلفة.
إرشادات خصوصية البيانات	الغرض من إرشادات خصوصية البيانات هو توفير المبادئ التوجيهية والضوابط التي يتم أخذها في الاعتبار لحماية خصوصية البيانات لأصحاب المصلحة المختلفين في البنك مثل (البائعين والموظفين والعملاء... الخ) أثناء التشغيل أو التحويل أو المعالجة.

## مراقبة بيئة العمل باستمرار من خلال تقييم مواطن الضعف

تتم مراقبة بيئة الحوسبة الداخلية وحمايتها بشكل كبير من التهديدات التي قد تستهدف المؤسسات المالية في عمليات بنك وربة. إن حماية الأمن السيبراني تقوم على أساس النموذج المتوازن الذي يسمح بسلاسة العمليات التجارية دون المساس بضوابط الحماية التي تعمل كعوامل تمكين للأعمال. وفي هذا الخصوص، تولي البنك إدارة نقاط ضعف منتجاته وخدماته بحيث يتم التركيز على اكتشاف ومعالجة الثغرات الأمنية الفنية والتهديدات التي تؤثر عليه.

يحتفظ البنك بدليل إجراءات واضحة لإدارة الثغرات بحيث يساعد في هذه العملية الدورية للمراقبة. الغرض من هذا الدليل هو تحديد الأساس لتنظيم وإدارة الثغرات الأمنية التقنية. علاوة على ذلك، فهو يحدد التكنولوجيا والإجراءات اللازمة لتحديد وتحليل والتحقق من ومعالجة والتأكد من صحة معالجة الثغرات بشكل استباقي بحيث يشمل أنظمة التشغيل والتطبيقات وقواعد البيانات والأجهزة المحمولة وأجهزة الشبكة الخاصة بالبنك. يساعد هذا الإجراء في الحفاظ على مستويات الأمان المطلوبة في بيئة تكنولوجيا بنك وربة. ويسهل استخدام الدليل على انتظام تطبيق المراقبة الأمنية عبر بنك وربة مما يعزز الوضع الأمني لمكونات شبكة البنك والأنظمة الداعمة لها.

يطبق إجراء إدارة الثغرات الأمنية على جميع الأجهزة والأنظمة في بيئة تكنولوجيا المعلومات في البنك بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- أجهزة التوجيه والمحولات وأجهزة الشبكة الأخرى
- جدران الحماية وأنظمة الدفاع المحيط
- خدمة أسماء المجال (DNS)، خدمة الدليل النشط، خدمة البريد الإلكتروني، خدمات الإنترنت
- تطبيقات وقواعد بيانات العمل الداخلية الأخرى
- أجهزة الحاسوب المكتبية والمحمولة والأجهزة الخلوية
- الخوادم
- النظام المصرفي الأساسي، والتطبيقات الرئيسية، ومراكز البيانات، والخوادم، ومكونات البنية التحتية الأخرى

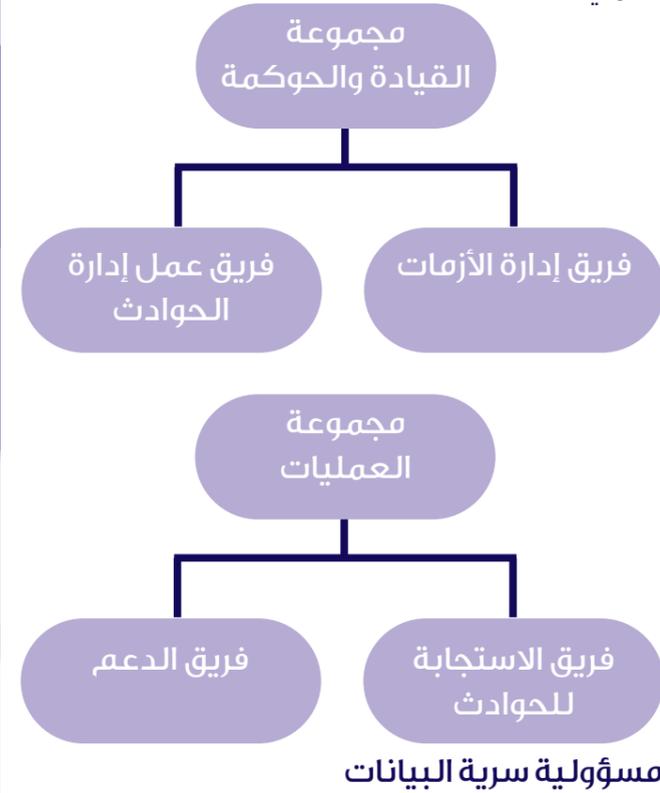
## إجراءات إدارة حوادث المعلومات/ الأمن السيبراني

تحدد إجراءات إدارة الحوادث في بنك وربة استمرار عملية المراقبة والتحليل والمراجعة وإدارة حوادث الأمن السيبراني للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في بنك وربة. ويطلق على أي انتهاك للسرية أو سلامة أو توافر أصول المعلومات مع احتمال فقدان أو إتلاف أو تدمير أصول المعلومات، مسمى «حادث معلومات/ أمن سيبراني». وهذا الانتهاك هو حادث ينتج عنه إفشاء مؤكد (وليس مجرد تعرض محتمل) للبيانات لطرف غير مصرح له. إن الغرض من إجراءات إدارة حوادث الأمن السيبراني هو توحيد الأساليب والعمليات التي يمكن استخدامها للاستجابة السريعة والتحليل والتتبع والإبلاغ والإدارة المستمرة لحوادث الأمن السيبراني والذي بدوره يؤدي الى زيادة الوضوح والتواصل مع رجال الأعمال وموظفي الدعم بشأن حوادث الأمن السيبراني.

الغاية من إجراءات إدارة الحوادث هو تقليل تأثيرها على الأعمال التجارية واستعادة الوضع الطبيعي للخدمة في أسرع وقت ممكن، وضمان معالجتها باستمرار وبنهج موحد عبر البنك، وتوجيه موارد الدعم عند الحاجة وإنشاء برنامج للتدريب والتمرين والاختبار للاستعداد بشكل استباقي للاستجابة لحوادث المعلومات/ الأمن السيبراني. كما تضمن هذه الإجراءات التحسين المستمر للتكيف والاستعداد للتهديدات الناشئة، وتحسين الضوابط والعمليات لدعم إدارة حوادث المعلومات/ الأمن السيبراني. بالإضافة الى ذلك، فإنها تحدد النهج الذي يجب السير عليه لضمان اتباع نهج متنسق وفعال لإدارة انتهاك البيانات وحوادث المعلومات/ الأمن السيبراني عبر بيئة تكنولوجيا المعلومات في بنك وربة والذي يشمل الأنشطة التي يجب أن يقوم بها فريق الاستجابة للحوادث، والمراحل المختلفة التي يجب أن تمر عند التعامل مع حادث أمن المعلومات، والمسؤوليات المنوطة بالمهام المختلفة لفريق العمل وتحديد فعالية إجراءات الاستجابة للحوادث التي يتم اتباعها.

## حوكمة الاستجابة لحوادث الأمن السيبراني

يوضح الشكل التالي الأطراف المختلفة المشاركة في عملية الاستجابة لحوادث الأمن السيبراني في بنك وربة. وينقسم الهيكل الى مجموعتين رئيسيتين من أصحاب المصلحة: مجموعة القيادة والحوكمة، ومجموعة العمليات:



### مسؤولية سرية البيانات

تقع المسؤولية عن الخصوصية وأمن البيانات على عاتق الهيئة التنفيذية في بنك وربة. وتعتبر هذه المسؤولية مشتركة بين مالك أصول المعلومات، وخطوط الاعمال، وهندسة وعمليات المجموعة تكنولوجيا المعلومات (ITG). ويقوم البنك بقياس وتقييم المخاطر المتعلقة بانتهاكات البيانات أو التدقيق التنظيمي وفقاً لوثيقة منهجية تقييم تأثير الخصوصية.

## معايير أمن المعلومات ومراجعات التدقيق

المعايير المتعلقة بأمن البيانات التي يلتزم بها بنك وربة هي: المنظمة الدولية للتوحيد القياسي آيزو 27001، ومعايير أمان بيانات صناعة بطاقات الدفع (PCI-DSS) وبرنامج أمان العملاء (CSP) الصادر عن شركة سويفت

آخر مراجعة/ تدقيق داخلي على سياسات وأنظمة أمن المعلومات في بنك وربة في أكتوبر 2022

آخر تدقيق خارجي/مراجعة لسياسات وأنظمة أمن المعلومات في بنك وربة: آيزو 27001 تمت في مارس 2022.

تدقيق خارجي من قبل طرف ثالث على كل من آيزو 27001، والتحكم في الحالة بالنسبة لصناعة بطاقات الدفع (PCI-DSS) وصافي مدخلات شركة سويفت

التقييم الخارجي لتحقيق أمن المعلومات من قبل أطراف ثالثة حسب إطار الأمن السيبراني لبنك الكويت المركزي

0 data leaks in 2022

## تنوع مجموعتنا من المستثمرين

بنك وربة يمثل كيان عام في بورصة الكويت - السوق الأول. ويصدر برامج صكوك غير مكفولة بضمان (ديون ذات أولوية بالسداد) للمستثمرين المحليين والدوليين حيث يتم تداول الصكوك علناً في بورصتي إيرلندا (يورونكست دبلن) وناسداك دبي الذي أدى فيما بعد الى زيادة تعزيز العلاقات بين أسواق رأس المال في الكويت والإمارات العربية المتحدة.

نجم بنك وربة أيضاً في استقطاب المستثمرين المحليين والدوليين مما يدل بشكل واضح على ثقتهم في استراتيجيتنا للتوسع في أنشطة تجارية متنوعة، بما في ذلك الخدمات المصرفية للشركات والأفراد والاستثمارات. علاوةً على ذلك، نحن نسعى الى حماية مصالح المستثمرين أو الأفراد أو المؤسسات من خلال إتاحة التقارير السنوية. كما يتم تقديم بيانات ربع سنوية وتصنيفات ائتمانية وأداء مالي وآخر التحديثات والمعلومات الهامة الأخرى التي من شأنها تمكين المستثمرين من اتخاذ قرارات سليمة ومناسبة.

المبلغ الإجمالي لأرباح المساهمين	أرباح أسهم بقيمة 6,000 دينار كويتي أرباح نقدية بقيمة 6,000 دينار كويتي
المبلغ الإجمالي الذي تم إنفاقه على مؤسسة الكويت للتقدم العلمي	182,000 دينار كويتي
المبلغ الإجمالي الذي تم إنفاقه على ضريبة دعم العمالة الوطنية	525,000 دينار كويتي
المبلغ الإجمالي الذي تم إنفاقه على الزكاة	205,000 دينار كويتي
المبلغ الإجمالي الذي تم إنفاقه على مزايا الموظفين	6,796,000 دينار كويتي
إيرادات بنك وربة	160.258.0000
صافي دخل لبنك وربة	19,288,000 دينار كويتي
إجمالي نفقات بنك وربة	35,075,000 دينار كويتي
إجمالي التحويلات لرأس المال	1. إيداعات خاصة: 3,193,581 دينار كويتي 2. ملكية خاصة: 145,494 دينار كويتي من إجمالي رأس المال البالغ 2 دينار كويتي 3. صكوك خاصة من الشريحة الأولى: 75,808 دينار كويتي
إيرادات خارجية	48,722,000 دينار كويتي

البيانات أعلاه مقدمة كما في 31 ديسمبر 2022

SiDi  
Simply Digital

الرسائل  
DAR AL SABAEK



Powered By  
WARBA BANK

## أهم الإنجازات عام 2022

1. إطلاق تطبيق SiDi
2. إطلاق حساب الذهب من خلال تطبيق وربة
3. تحسينات على بوابة الشركات عبر الانترنت/ المدفوعات المجمع/ مستويات اعتماد متعددة لتحميل وتحويل الراتب.
4. أتمتة احتساب مخصصات خسائر الائتمان
5. نشر متطلبات بنك الكويت المركزي فيما يتعلق بتحسينات «عرف عميلك» والإيداع النقدي
6. تتبع تحديث حالة الدفع السريع من خلال الرسائل القصيرة وتطبيق وربة على الهاتف النقال.
7. تطبيق معايير الآيزو 20022 على المدفوعات السريعة
8. أتمتة عمليات تطبيق «المكتب الأمامي» في وربة
9. ترقية شهادة Master Card Chip لتلبية تفويضات Master Card
10. الاحتفاظ بشهادة آيزو 27001

تعتبر الخدمة السحابية لبنك وربة خياره الأول عند الحصول على حلول جديدة يمكنها اعتماد التكنولوجيا السحابية من أجل استخدام أفضل للموارد دون إهمال المتطلبات التنظيمية والخصوصية والحماية. علاوة على ذلك، فإن بنك وربة بصدد تجديد نظامه الأساسي جنباً الى جنب مع بعض أنظمة الأقمار الصناعية مما قد يؤدي الى تحسين العمليات، وبيئة غير ورقية في العمليات الخرجة، والمراقبة المناسبة مع مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالكفاءة والفعالية عبر أنشطة البنك.

## أدأؤنا المالي

الأداء المالي القوي هو أساس أعمالنا ويعتبر أمراً حيوياً لرؤيتنا للاستدامة. ويقوم البنك بالإفصاح عن معايير المالية لأصحاب المصلحة بشكل سنوي من خلال التقرير السنوي للبنك والبيانات المالية المتاحة في موقعنا الإلكتروني - صفحة علاقات المستثمرين. يسلط هذا القسم الضوء على بعض المعايير المالية المختارة ذات الصلة بجوانب المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة لبنك وربة والأداء النقدي.

SiDi  
Simply Digital

Ramadan Kareem  
رمضان كريم



Don't share your personal banking details with anyone

Powered By  
WARBA BANK

أجرى البنك مبادرات لمعالجة خصوصية البيانات وأمن المعلومات أو الأمن السيبراني مثل استخدام منع فقدان البيانات (DLP) وإجراء التقييم الذاتي سنوياً. وقد أجرى بنك وربة تقييماً خارجياً لمستوى الامتثال بإطار ضوابط أمن العملاء والذي يغطي الضوابط الأمنية والاستشارية.

لدى بنك وربة سياسة خصوصية على الإنترنت متاحة للجمهور بحيث يمكن الوصول إليها من خلال:

بنك وربة | سياسة الخصوصية عبر الإنترنت

لم يسجل بنك وربة أية نواقل هجومية خلال عام 2022

صفر تسرب بيانات في عام 2022

## إجراءات إدارة الوصول

يقوم بإجراء إدارة الوصول بإدارة ومراقبة هوية المستخدم ومصادقته وضوابط الوصول إلى البيانات والوظائف. ويؤثر عدم وجود عملية إدارة وصول قوية على سرية المعلومات وسلامتها وتوافرها مما قد يؤدي إلى انقطاع الأعمال والإضرار بالسمعة. لذا نتحكم في الوصول الى المعلومات التجارية ونحصر الوصول للمستخدمين المصرح لهم فقط وينطبق هذا الإجراء على جميع مستخدمي نظام المعلومات في البنك بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر المستخدمين الجدد/ المنقولين، والمستخدمين المنتهية علاقتهم بالبنك/ المستقلين، والمقاولين (بما في ذلك الاستشاريين والبايعين)، والموظفين المؤقتين، وخدمة الأطراف الثالثة والحسابات العامة لجميع خدمات بنك وربة الالكترونية. الغرض من إجراءات الوصول هو إنشاء عملية قياسية للتحكم في وصول المستخدم الى معلومات وموارد البنك بناءً على متطلبات العمل والأمن. ويحدد إجراء إدارة الوصول خطوات توفير وتعديل وإلغاء وصول المستخدم ومراجعة حقوق وصول المستخدم بشكل دوري.

تقرير الاستدامة بنك وربة 2022

Buy & Store Securely  
With Dar Al Sabaek

For more information



الرسائل  
DAR AL SABAEK

Open a Gold Account Now!

تقرير الاستدامة بنك وربة 2022

# اهتمامنا بالاستدامة



### 3 اهتمامنا بالاستدامة

إيماناً من بنك وربة بأهمية تعزيز نهج الاستدامة، قمنا بتطوير استراتيجية استدامة تتناول العديد من الجوانب ضمن المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG). يقدم هذا الفصل نظرة عامة حول المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة والجوانب المتعلقة بالاستدامة التي يشرف عليها بنك وربة. ويتضمن الفصل استراتيجية الاستدامة للبنك وأبرز نقاطها، حوكمة الاستدامة، التواصل مع الجمهور، وتقييم والأهمية النسبية لإيجاد قيمة مشتركة لأصحاب المصلحة.



#### الإستدامة في بنك وربة

بدأت رحلة بنك وربة نحو الاستدامة انطلاقاً من رسالته في خلق قيمة مستدامة وذلك من خلال دمج المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) في استراتيجية المؤسسة. ويدرك بنك وربة بأنه إذا لم تتم إدارة المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة بشكل صحيح فإن هذا سينعكس سلباً على الأداء المالي للبنك بالإضافة إلى التأثير الكبير على أصحاب المصلحة وعملية صنع القرار داخلياً. لذلك اتخذنا الخطوات اللازمة في السنوات الماضية لوضع استراتيجية استدامة مفصلة تتماشى مع استراتيجية البنك.

أطلق بنك وربة مجموعة من المبادرات ضمن استراتيجية الاستدامة مثل برنامج النفايات البيئية وكفاءة الطاقة لتقليل انبعاث الكربون وتحويل البنك إلى بنك مستدام. بالنسبة للجانب الاجتماعي، فقد تم إنشاء برنامج لتطوير

العوامل المحركة للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة	أطر إعداد التقارير	مجالات التركيز
		التحول المستدام تقييم المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة
		الخدمات المصرفية والمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة دعم المجتمع الشمول المالي التطوير المهني للموظفين
الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية		

– نقوم بخدمة عملائنا من الأفراد والشركات بصفتنا أحد عوامل التمكين للتغيير من خلال المنتجات والخدمات المالية التي لها تأثير إيجابي وتحقق نتائج مستدامة.

#### مبادئ الاستدامة في بنك وربة

- نحن عامل تمكين للتغيير الإيجابي ونساهم في التقدم الاقتصادي من خلال المسؤولية البيئية والاجتماعية.
- تعدد الاستدامة والتوجه طويل المدى من الأولويات الرئيسية لقرارات المؤسسة.
- نسعى إلى إيصال الخدمات المالية للجميع، بما في ذلك شرائح المجتمع التي تعاني من نقص الخدمات.
- نلتزم بتطبيق أفضل معايير الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) وفقاً للمعايير الدولية.
- نلتزم بوجود نظام حوكمة سليم وفعال لضمان المساءلة والشفافية وإدارة المخاطر.
- نعمل بالشراكة مع أصحاب المصلحة لدينا لتسريع الانتقال إلى مستقبل منخفض الكربون.

الموارد البشرية بحيث يكون بنك وربة أحد أكثر البنوك جاذبية للموظفين في الكويت. إننا نجتهد إلى إحداث تغيير إيجابي من خلال تحمل المسؤولية المجتمعية والمساهمة في خلق عالم سليم بيئياً. يهدف بنك وربة إلى معالجة مخاطر تغيير المناخ وتمويل ما يساهم في الحد من انبعاث الكربون الناتج عن الأنشطة الاقتصادية، وبالتالي فإن البنك ونتيجة للضغوط التنظيمية المتزايدة، ملتزم بقياس المخاطر البيئية والاجتماعية والحوكمة والكشف عنها. تم عرض إطار الاستدامة للبنك أعلاه

#### بيان الإستدامة

يرتكز بيان الاستدامة الخاص ببنك وربة على المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة ويغطي الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. تم ذكر الجانب الاجتماعي في البداية للتأكيد على أهميته للبنك. ويعتبر دورنا في الجانب الاقتصادي والمجتمعي هو أحد عوامل «التمكين» للتغيير حيث يقدم البنك منتجات وخدمات مالية تساعد الأفراد والشركات على إحداث تأثير إيجابي. – إننا نطمح ونجتهد إلى إحداث تغيير إيجابي من خلال تحمل المسؤولية الاجتماعية والمساهمة في عالم سليم بيئياً من خلال الحوكمة الرشيدة.

1. بيان الاستدامة	بيان يحدد تركيز المؤسسة على دعم أهداف الإستدامة
2. المبادئ	المبادئ التي تحدد قيم وحدود أنشطة الاستدامة في المؤسسة
3. ركائز الاستدامة	المجالات الرئيسية التي تحدد نطاق أنشطة الاستدامة للمؤسسة
4. مجالات التركيز والأهداف	صورة واضحة لما تريد المؤسسة تحقيقه في كل مجال تركيز
5. حوكمة الاستدامة	الهيكل والمسؤوليات التي تحكم أنشطة الاستدامة للمؤسسة

#### ركائز الاستدامة في بنك وربة

	<b>البيئية</b>	– معالجة تأثير «وربة» البيئي من خلال تحولها المستدام
	<b>الاجتماعية</b>	– دعم نمو وتطور المجتمع والاقتصاد المحلي وتوسيع الوصول إلى الخدمات المصرفية لشرائح المجتمع التي تعاني من نقص الخدمات.
	<b>الحوكمة</b>	– ضمان الشفافية والمساءلة والإدارة الفعالة لجوانب المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة لضمان النمو المستدام.

#### مجالات التركيز والأهداف

	<b>البيئية</b>	– التحول المستدام – تصنيفات المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة – الخدمات المصرفية المقدمة وفقاً للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة
	<b>الاجتماعية</b>	– دعم المجتمع – الشمول المالي – التطوير المهني للموظفين
	<b>الحوكمة</b>	– تطبيق المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة بشفافية – المسائلة عن أداء المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة – إدارة المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة

#### مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) والأهداف

يجب أن تغطي مؤشرات الأداء الرئيسية جميع الجوانب المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) بحيث تتوافق مع أهداف الاستدامة للبنك. سيتم وضع أهداف مدتها خمس سنوات لكل مؤشر أداء رئيسي تم تطويره.

#### حوكمة الإستدامة

بنك وربة قام مؤخراً بتحديث مهام ومسؤوليات لجنة الإدارة ليشمل حوكمة الاستدامة، وتتكون لجنة الإدارة من القيادة العليا في البنك ويترأسها الرئيس التنفيذي. وقد شمل التحديث المسؤوليات التالية:

– مراجعة ومراقبة والإشراف على أداء البنك لأنه يؤثر على الأمور المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة/ الاستدامة بما في ذلك التنمية الاقتصادية والعملاء والبيئة والمجتمع. بالإضافة إلى الموافقة على المشاريع الخاصة المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات/ الاستدامة على النحو الذي تمليه مصفوفة صلاحيات مجلس الإدارة.

– الإشراف على التقدم الذي أحرزه البنك فيما يتعلق بالتحديث والعمل ضمن ممارسات وأطر المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة/الاستدامة العالمية بالتنسيق مع الإدارات ذات الصلة.

– الإشراف على طرق التواصل الرئيسية المناسبة لأصحاب المصلحة المحددين لجميع ممارسات البنك ومشاريعه المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة/ الاستدامة.

– حدد بنك وربة أيضاً مسؤولين عن المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة من كل مجموعة في البنك. بحيث يعمل الشخص المسؤول عن جمع البيانات الخاصة بمجموعته لإدراجها ضمن تقارير الاستدامة السنوية

## استراتيجية الاستدامة

إن تضمين المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) في الإستراتيجية العامة للبنك يضيف قيمة طويلة المدى ويضمن مرونتها وقدرتها على التكيف مع التغييرات ويخفف من المخاطر غير المتوقعة. وقد أنشأ بنك وربة وحدة للتنمية المستدامة تحت إشراف مجموعة التخطيط الاستراتيجي لضمان الاستدامة ويتم أخذ المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة بعين الاعتبار عند تطوير الإستراتيجية العامة للبنك وخطة العمل لعام 2023.

بنك وربة يحرص على أخذ العوامل التي تؤثر على المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة في الاعتبار عند وضع استراتيجيته. واستناداً إلى مقاييس الأداء في قطاع البنوك وتقييم المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، كانت الجوانب الاجتماعية والحوكمة ظاهرة في ممارساتنا. وقد أخذنا في الاعتبار هذه المبادئ عند تطوير ركائزنا الاستراتيجية (الأفراد والثقافة والعملاء). إن توجهنا الجديد هو تصميم العروض لتناسب العملاء، بحيث نقدم منتجاتنا وخدماتنا المالية لتناسب احتياجات العملاء، مع توفير بيئة عمل جاذبة للموظفين.

تنفيذ استراتيجية المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة بنك وربة أجرى خلال العام 2022 جلسات توعية حول الإستراتيجية للتأكد من أن الموظفين على دراية باستراتيجية البنك (القيم والرؤية والمهمة). إلى جانب ذلك، تم إنشاء لجان وفريق متعدد المهام للتأكد من أن خدمات ومنتجات البنك ومبادراته تتبع إستراتيجية البنك. كما تم عقد جلسات لجميع أصحاب المصلحة لشرح إستراتيجية البنك وكيفية عكس توجهاته الإستراتيجية على شكل مبادرات. ويتم متابعة الأهداف المتعلقة بالاستراتيجية على مدار العام مع أصحاب المصلحة وعرضها في تقارير نصف شهرية وربع سنوية.

مبادرات المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة ا. ملتزمون بنشر تقرير الاستدامة السنوي طواعية وفقاً لأعلى المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المعترف بها دولياً.

2. فخورون بأن نعلن أن لدينا سيدتان ضمن أعضاء مجلس الإدارة وموظفتان على مستوى الإدارة التنفيذية.

3. لدينا 6 فروع لذوي الاحتياجات الخاصة لتقديم خدمات مثل الاتصال بلغة الإشارة التي يتم توفيرها من قبل موظفين مدربين، وطابعات برايل، وخدمات صوتية في أجهزة الصراف الآلي وأبواب لغرف الصراف الآلي.

4. من خلال SiDi (المحفظة الرقمية)، أردنا مساعدة العمال ذوي الدخل المنخفض في الكويت من خلال توفير تجربة رقمية لهم لا يمكن لأي بنك آخر تقديمها انطلاقاً من التزامنا بتوسيع وصول الخدمات المالية للجميع.

5. تم إضافة جملة توعية بيئية تحت على عدم الطباعة وتقليل استخدام الورق في نهاية المراسلات الالكترونية.

## أهداف المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة

بنك وربة وضع المقاييس والأهداف المتعلقة بمجالات التركيز للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة كما تم تحديدها في إستراتيجية الاستدامة الخاصة به. ويساعد ذلك البنك على البقاء على المسار الصحيح من خلال المراقبة القائمة على الأدلة مما يمنح أصحاب المصلحة الثقة والمساءلة فيما يتعلق بإدارة البنك والمبادرات الاستراتيجية المنفذة. ويشارك أصحاب المصلحة بشكل كبير في اختيار مجالات التركيز الخاصة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة للعمل – على المدى القريب والبعيد.

## التوافق مع الأطر الدولية والوطنية



التوافق NEWKUWAIT ، 2035 كويت جديدة

ترتبط رؤية الكويت 2035 «كويت جديدة» بأهداف دولية ملائمة لأهداف التنمية المستدامة. ونحن في بنك وربة ملتزمون تجاه رؤية الكويت في تحويل البلاد إلى مركز مالي من خلال جذب المزيد من المستثمرين الدوليين والعملاء الجدد. كما هو مذكور في رسالتنا وأهدافنا، نريد تقديم أفضل تجربة لعملائنا خارج حدود الخدمات المصرفية ورعاية

أفضل المواهب، وتوفير وصول الخدمات المالية للمجتمع المحلي، والتي تدرج مباشرة ضمن ركائز رأس المال البشري والاقتصاد.



## التوافق مع أهداف التنمية المستدامة

نحن ملتزمون بإحداث تأثير إيجابي من خلال التوافق بين تقييمنا للأهمية النسبية والمبادرات المجتمعية مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (UN SDGs).

## بعض أهداف التنمية المستدامة في عام 2022 هي:

- القضاء على الفقر (1)
- الصحة الجيدة والرفاه (3)
- التعليم الجيد (4)
- المساواة بين الجنسين (5)
- العمل اللائق ونمو الاقتصاد (8)
- الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية (9)
- مدن ومجتمعات محلية مستدامة (11)
- الاستهلاك والإنتاج المسؤولان (12)
- العمل المناخي (13)
- الحياة تحت الماء (14)
- عقد الشراكات لتحقيق الأهداف (17)

## تحديد ما يهمنا

تم تحديد محتوى هذا التقرير على أساس مبدأ «الأهمية النسبية» حيث نسعى إلى تحديد الأولويات وتقديم تقرير عن القضايا التي لها تأثير كبير فيما يتعلق بالاقتصاد والبيئة والمجتمع. كما تتوافق عملية تحديد الموضوعات الجوهرية مع إطار عمل تقرير الاستدامة لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير لعام 2021.

## تحديد الموضوعات الجوهرية

وفقاً للمبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI 3) : نهج الأهمية النسبية، قمنا بتحديد الموضوعات الجوهرية التي لها أو يمكن أن يكون لها تأثير محتمل على أعمال بنك وربة. وقد تم تقييم أهمية كل موضوع تم تحديده من خلال عملية إشراك أصحاب المصلحة. أخيراً، تم تحديد أولويات الموضوعات الجوهرية من خلال المشاورات مع الخبراء وأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين للبنك ومن خلال المقارنة مع الممارسات الرائدة في قطاع البنوك.

## فهم سياق المؤسسة

يتم تحديد الموضوعات بحيث تتماشى مع إستراتيجية الاستدامة الخاصة ببنك وربة وأهداف المؤسسة ونوع الأعمال وعلاقات العمل مع مختلف أصحاب المصلحة. يتم تقييم السياق التنظيمي من حيث علاقة العمل والمشاركة. يتم تصنيف علاقة العمل إلى طويلة المدى وقصيرة المدى كما هو موضح في الجدول التالي. (أهداف التنمية المستدامة).



## فهم التأثيرات الفعلية والمحتملة

بعد تحديد سياق المؤسسة، قام بنك وربة بعدة نشاطات لإشراك أصحاب المصلحة المعنيين لفهم تأثير أنشطة المؤسسة وعلاقتها التجارية على الاقتصاد، والبيئة والأفراد، بما في ذلك تأثيرها على حقوقهم.

تم تقييم تأثير أنشطة البنك من منظورين – الأول هو التأثير إيجابي/سلبى على أعمال بنك وربة، والثاني تأثيرها على البيئة والمجتمع. في هذا الصدد، تم تقييم الموضوعات أو القضايا التي تمت مناقشتها خلال اجتماعات أصحاب المصلحة بشكل فردي من حيث ارتباطها بالتأثير – كونها تتسبب أو تساهم بشكل مباشر بالتأثير الفعلي أو المحتمل للنشاط.

مجموعات أصحاب المصلحة	سياق الاستدامة (UN SDGs)	علاقة العمل	النشاط
الموردين والعملاء والموظفين والمجتمع والهيئات التنظيمية	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING, 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE, 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES, 14 LIFE BELOW WATER	طويلة المدى	الخدمات المصرفية للأفراد
	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE, 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES, 13 CLIMATE ACTION, 14 LIFE BELOW WATER	طويلة المدى	الخدمات المصرفية للشركات
	1 NO POVERTY, 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE, 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES, 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION, 13 CLIMATE ACTION, 14 LIFE BELOW WATER	طويلة المدى	الخدمات المصرفية الإستثمارية

## المشاركة بشفافية

الجوانب المهمة لنهج الاستدامة لدى بنك وربة هي العوامل المحركة للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة وأطر إعداد التقارير، حيث حددت تلك الجوانب مجالات التركيز في البنك. ومن خلال أطر إعداد التقارير والمنظمات الدولية، كان الجانب المسيطر على نحو متزايد للممارسات التجارية المستدامة هو الشفافية. تماشياً مع ذلك، يتبع بنك وربة عملية مشاركة شاملة لأصحاب المصلحة كما هي موضحة فيما يلي، كوسيلة لضمان الشفافية والمساءلة.

## نهج إشراك أصحاب المصلحة

تعد العلاقة مع أصحاب المصلحة في بنك وربة أحد العوامل الرئيسية لاستدامة الأعمال على المدى الطويل. ولإشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين بفاعلية، قمنا بتطوير

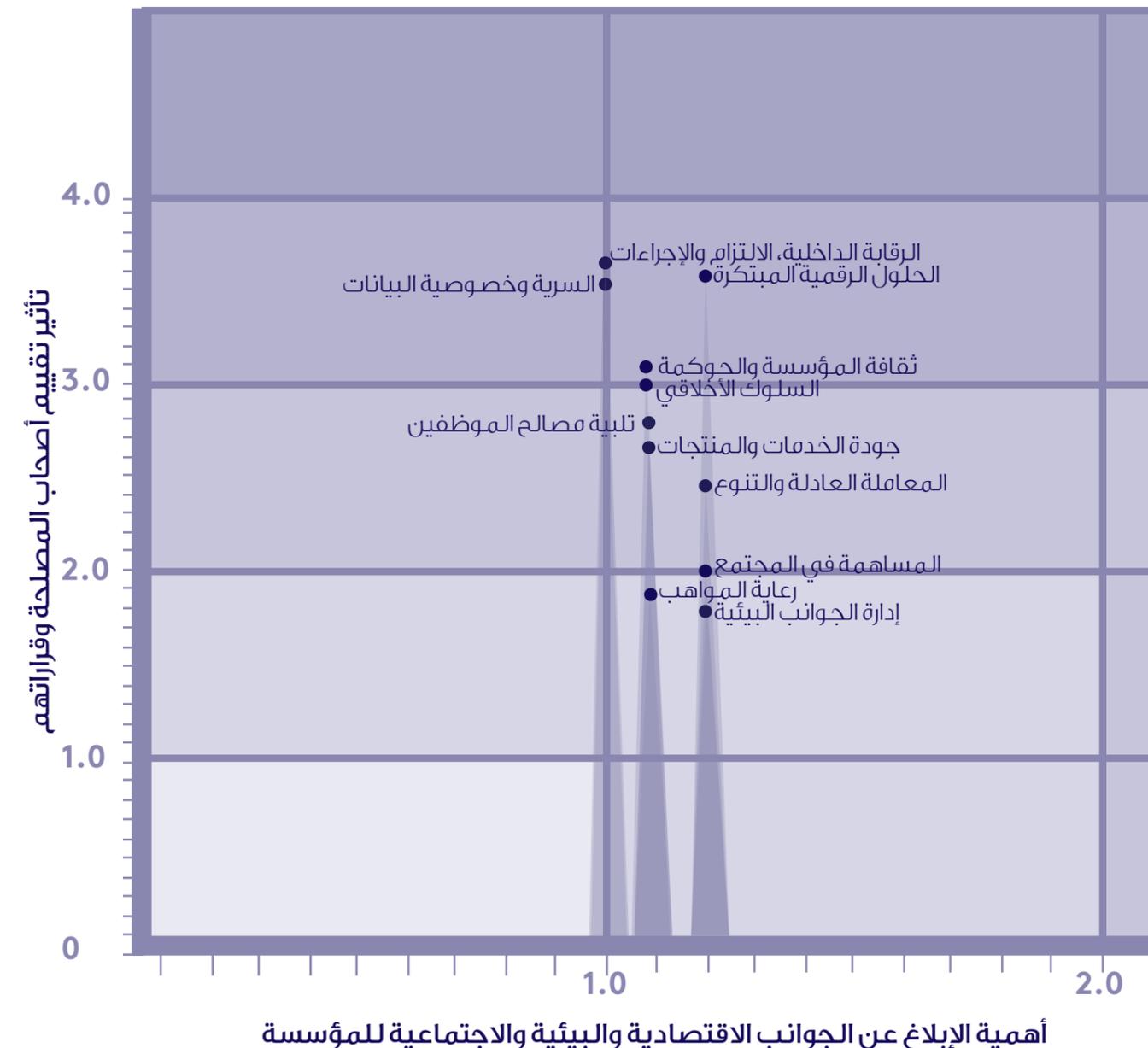
نهج تعاوني يرى هذه العلاقات على أنها علاقات متبادلة ومتطورة ومحددة. كما نولي اهتماماً كبيراً بملاحظات أصحاب المصلحة لما يثرينا في معرفة التطورات المهمة في المجتمع والأسواق. وبالتالي نوائم استراتيجية أعمالنا وفقاً لذلك لخلق قيمة طويلة المدى ونبني أيضاً علاقات قوية مع أصحاب المصلحة تبعاً لإستراتيجيتنا.

## إطار عمل إشراك أصحاب المصلحة

يوصل بنك وربة إشراك أصحاب المصلحة من خلال أساليب ومنصات مختلفة على مدار العام. ويكون التواصل معهم إما بشكل دوري أو عند الحاجة لضمان تلبية مطالبهم وإنشاء شراكات فعالة وطويلة المدى – وذلك تماشياً مع إستراتيجية الاستدامة للبنك.

مجموعة أصحاب المصلحة	طريقة المشاركة	تكرار المشاركة	الموضوعات الرئيسية ذات الأهمية	مجموعة أصحاب المصلحة	طريقة المشاركة	تكرار المشاركة	الموضوعات الرئيسية ذات الأهمية
العملاء	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اجتماعات دوية</li> <li>- استطلاعات رضا العملاء</li> <li>- المعارض التجارية</li> <li>- الفعاليات</li> <li>- وسائل التواصل الاجتماعي</li> </ul>	بشكل مستمر	<ul style="list-style-type: none"> <li>- جودة المنتج/الخدمة</li> <li>- الالتزام بالمعايير واللوائح المحلية والدولية</li> <li>- رضا العملاء</li> <li>- خدمات مبتكرة</li> <li>- منتجات مسؤولة</li> <li>- الوصول للخدمات المالية</li> <li>- التحول الرقمي</li> </ul>	الهيئات التنظيمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الإخطارات الرسمية</li> <li>- النشرات الصحفية</li> <li>- الاجتماع مع الجهات الحكومية حسب الحاجة</li> <li>- إعداد التقارير السنوية</li> </ul>	عند اللزوم	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الالتزام بالقوانين ذات الصلة</li> <li>- المساءلة في الإفصاحات</li> </ul>
الموظفين	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الاجتماعات</li> <li>- تدريب الموظفين</li> <li>- ندوات/ ندوات عبر الإنترنت</li> <li>- استطلاعات الرضا</li> <li>- تقييم الأداء</li> <li>- رسائل البريد الإلكتروني</li> <li>- اتصالات هاتفية</li> <li>- الفعاليات</li> </ul>	سنويا/ شهريا/ ربع سنوي	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التوظيفات</li> <li>- التطور الوظيفي</li> <li>- الصحة والسلامة المهنية</li> <li>- توازن الحياة مع العمل</li> <li>- سياسات الشركة وإجراءاتها</li> <li>- تكافؤ الفرص</li> <li>- التدريب والتطوير</li> </ul>	المستثمرون/ المساهمون	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الاجتماع السنوي العام</li> <li>- القوائم المالية الأولية</li> <li>- تقرير المديرين</li> <li>- اجتماعات مجلس الإدارة</li> <li>- إفصاحات الشركات</li> <li>- النشرات الصحفية</li> <li>- تقرير المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة</li> </ul>	ربع سنوي/ نصف سنوي / سنوي	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الربح والنمو</li> <li>- حوكمة الشركات</li> <li>- جوانب الاستدامة</li> <li>- الالتزام باللوائح</li> <li>- السياسات والإجراءات</li> <li>- قواعد السلوك الأخلاقي</li> </ul>
الموردين	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اجتماعات شخصية / عن بعد</li> <li>- تقييم الموردين</li> <li>- العقود</li> </ul>	بشكل مستمر	<ul style="list-style-type: none"> <li>- جودة المنتج/الخدمة</li> <li>- السعر والربحية</li> <li>- توافر المواد</li> </ul>	المجتمعات المحلية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشاريع المسؤولية الاجتماعية للشركات</li> </ul>	بشكل مستمر	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الملاحظات على نشاطات المسؤولية الاجتماعية للشركات</li> <li>- تمكين الشباب</li> <li>- رعاية الفعاليات</li> <li>- التبرعات</li> <li>- وصول الخدمات المالية لشرائح المجتمع التي تعاني نقص الخدمات</li> </ul>
هيئات الاعتماد	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تدقيق المصانع</li> <li>- التدريب الخارجي</li> <li>- الاجتماعات</li> </ul>	نصف سنوي / سنوي	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الامتثال لمعايير إصدار الشهادات</li> <li>- تبادل المعرفة</li> </ul>				

كنتيجة لتحليل الأهمية النسبية، تمكنا من تحديد الموضوعات الجوهرية ذات الأولوية والتي لها تأثير كبير على كل من أعمالنا وأصحاب المصلحة. وتعتبر هذه الموضوعات متصلة ومهمة لعملياتنا التجارية، وقد حددنا مستويات الأولوية لهذه الموضوعات الجوهرية بناءً على مدى تأثيرها لوضع خطط عمل مناسبة محددة زمنياً والإفصاح عن أدائنا لأصحاب المصلحة. تم عمل مصفوفة الأهمية النسبية باستخدام المحاور التالية: أهمية الإبلاغ عن الجوانب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية للمؤسسة (المحور السيني)، وتأثير تقييم أصحاب المصلحة وقراراتهم (المحور الصادي). تم تقسيم كل محور إلى ثلاثة أجزاء - منخفض ومتوسط وعالي. بناءً على نتيجة تقييم الأهمية النسبية، تم تصنيف الموضوعات إلى: متوسط - متوسط عالي، حيث يشير الأخير إلى الموضوعات ذات التأثير الجوهري الأكبر على أعمالنا. ومن ضمن الموضوعات ذات التصنيف متوسط - عالي التي تم تحديدها هي الرقابة الداخلية، الالتزام والإجراءات، السرية وخصوصية البيانات، ثقافة المؤسسة والحوكمة، السلوك الأخلاقي، حيث يشير الأخير إلى الموضوعات ذات التأثير الجوهري الأكبر على أعمالنا.



الموضوعات الجوهرية	التصنيف	التوافق مع أهداف التنمية المستدامة
رعاية المواهب	متوسط - متوسط	4 QUALITY EDUCATION, 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
تلبية مصالح الموظفين	متوسط - متوسط	1 NO POVERTY, 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
المعاملة العادلة والتنوع	متوسط - متوسط	5 GENDER EQUALITY, 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
الرقابة الداخلية والاجراءات والالتزام	عالي - متوسط	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
السرية وخصوصية البيانات	عالي - متوسط	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
ثقافة الشركة والحوكمة	عالي - متوسط	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
السلوك الاخلاقي	عالي - متوسط	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
تجربة رقمية مبتكرة	عالي - متوسط	9 INDUSTRY INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
جودة الخدمات والمنتجات	متوسط - متوسط	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
المساهمة في المجتمع	متوسط - متوسط	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
إدارة الجوانب البيئية	متوسط - متوسط	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION, 13 CLIMATE ACTION, 14 LIFE BELOW WATER

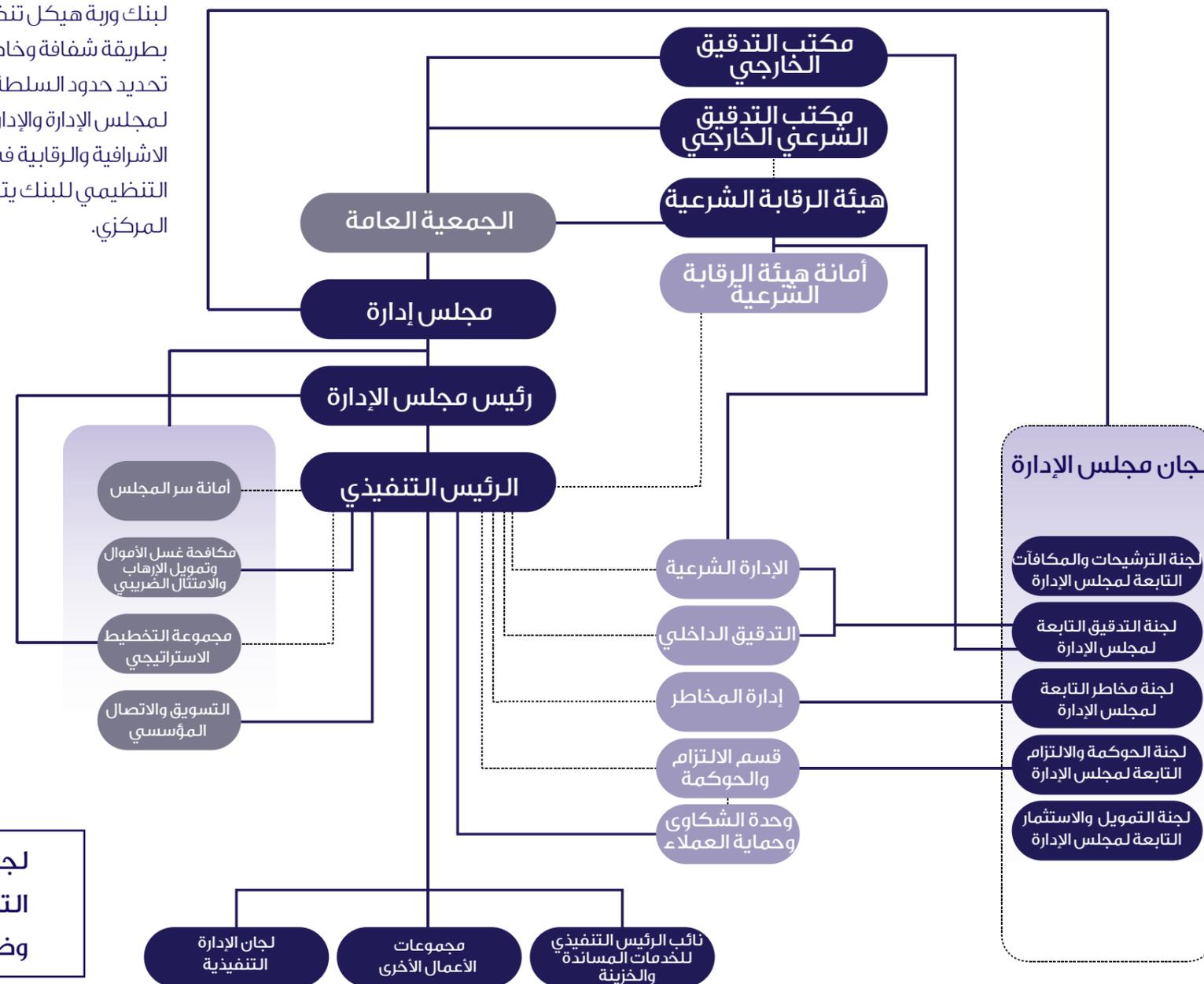


# تعزير الحوكمة في بنك وربة

لودامت لغيرك ما انصلت اليك

## الهيكل التنظيمي

لبنك وربة هيكل تنظيمي أنشئ لتسهيل عملية صنع القرار بطريقة شفافة وخاضعة للمساءلة ولإظهار القدرة على تحديد حدود السلطة مع المسؤوليات والواجبات الرئيسية لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية ورؤساء الإدارات والوظائف الاشرافية والرقابية في البنك. ومن الجدير بالذكر، أن الهيكل التنظيمي للبنك يتوافق مع متطلبات بنك الكويت المركزي.



لمعالجة مخاوف المستثمرين، كشف البنك عن جوانب الحوكمة ذات الصلة في هذا الفصل والتي تغطي:

- الاستراتيجية التنظيمية
- الهيكل التنظيمي
- الضوابط الداخلية والتدابير والامتثال
- إدارة المخاطر

## الاستراتيجية التنظيمية لبنك وربة

بنك وربة يمتلك استراتيجية مؤسسية راسخة تضمن تلبية متطلبات الأعمال ومخصصات الموارد بشكل مناسب من خلال خارطة طريق استراتيجية. إن تواجد خارطة الطريق هذه ومجموعة محددة من المعايير يجعل اتخاذ القرار أكثر وضوحًا ويساعد فريق العمل بأكمله على الوصول إلى الأهداف الاستراتيجية. ويوضح القسم التالي الأساس الاستراتيجي لبنك وربة وخارطة الطريق الخاصة به.

- الغاية:** المساهمة في تمكين الأفراد والشركات والمجتمع من تحقيق طموحاتهم.
- الرؤية:** خلق قيمة فريدة في الخدمات المصرفية وما بعدها لإتاحة الفرص للأفراد والشركات.
- المهمة:** نحن نقدم أفضل تجربة لعملائنا خارج حدود الخدمات المصرفية، مع الحفاظ على تميزنا ورعاية أفضل المواهب مع خلق قيمة مستدامة لمساهمينا ومجتمعنا.
- الثقة:** نحرص على إعطاء الأولوية لعملائنا لكسب ثقتهم وخدمة احتياجاتهم بأفضل طريقة ممكنة.
- الابتكار:** نواصل الابتكار دائماً من أجل تحسين تجربة عملائنا.
- الأداء:** نهدف إلى التفوق في التنفيذ ونحن واثقون من التغلب على جميع التحديات.
- التعاون:** نعمل مع عملائنا وأعضاء فريقنا لتقديم الحل الأمثل.
- الطموح:** نسعى دائماً للأفضل.

## 4 تعزيز الحوكمة في بنك وربة

تمثل الحوكمة المسؤولة مفتاحاً رئيسياً لتحقيق نمواً مستداماً للأعمال. وتتضمن الحوكمة السليمة تطوير ثقافة مناسبة تعمل على دعم وتقديم أداء عمل قوي دون المخاطرة المفرطة وخلق قيمة مشتركة مع تلبية توقعات أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. بناءً على ذلك، فإن مسؤولية البنك تكمن في تمثيل أصحاب الشركة ومحاسبة فرق الإدارة عن إدارة الأعمال لصالح أصحابها. ويتوقع المستثمرون على نحو متزايد أن تكشف الشركات عن عمليات حوكمة الشركات ونهجها ليتمكنوا من معرفة مكانة الشركة في مجال الحوكمة الجيدة.

61%

نسبة التمويل الصديق للبيئة من إجمالي المحفظة

11%

نسبة الصكوك الصديقة للبيئة من إجمالي المحفظة

14.29%

نسبة الإناث في الإدارة التنفيذية

90%+

نسبة الإناث في الإدارة نسبة الحضور لاجتماعات الإدارة في 2022



## مسؤوليات مجلس الإدارة وعملية الترشيح

يعتبر مجلس الإدارة الجهة المسؤولة عن مراجعة واعتماد الخطة الاستراتيجية للبنك، ووضع الميزانية ومقارنة الأهداف بالنتائج الفعلية وتحديد أولويات العمل إضافة الى مراقبة وتنفيذ هذه الاستراتيجيات، ويعتمد السياسات التي تحكم أنشطة البنك المختلفة والتي تتم مراجعتها سنويًا بهدف

تحسينها. كذلك، تقع مسؤولية مراقبة نقاط الضعف في البنك، والتأكد من وجود الهياكل والضوابط الداخلية والأطر المناسبة لإدارة المخاطر والتخفيف من حدتها على عاتق مجلس الإدارة. إضافة إلى ذلك، يقوم مجلس الإدارة، بالتعاون مع الإدارة التنفيذية، بمراجعة السياسات والضوابط الرقابية بشكل منتظم، بما في ذلك وظائف الرقابة الداخلية والإشراف من أجل

تحديد ومعالجة نقاط الضعف والمخاطر، والتأكد بأن وظائف الرقابة والإشراف تعمل بشكل فعال ومستقل مع الدعم اللازم حسب الحاجة. يتكون مجلس الإدارة الأخير من تركيبة متنوعة من الجنسين ومختلف التجارب والخبرات حيث يضم المجلس الأخير عضوين من النساء، وتمثلن 18،1٨٪ من إجمالي أعضاء مجلس الإدارة.

الجنس	الحالة الاستقلالية	اسم عضو مجلس الإدارة
ذكر	غير تنفيذي	عبد الوهاب عبدالله الحوطي
ذكر	غير تنفيذي	حمد مساعد الساير
ذكر	غير تنفيذي	بدر خالد الشلفان
ذكر	مستقل	بدر عبدالله السميث
ذكر	غير تنفيذي	عبد العزيز عبدالله الجابر
ذكر	غير تنفيذي	محمد حامد الشلفان
ذكر	غير تنفيذي	محمد رياض المطوع
ذكر	غير تنفيذي	محمد عبدالرضا سليم
ذكر	غير تنفيذي	مصعب عمر الفليح
ذكر	غير تنفيذي	هشام عبدالرزاق الرزوقي
ذكر	مستقل	يوسف إبراهيم الغانم

مجلس إدارة بنك وربة

الجنس	الحالة الاستقلالية	اسم عضو مجلس الإدارة
ذكر	غير تنفيذي	حمد مساعد الساير
ذكر	غير تنفيذي	بدر خالد الشلفان
أنثى	غير تنفيذي	بسمة حمد الصانع
ذكر	مستقل	خلدون شاكر الطبطبائي
ذكر	غير تنفيذي	مبارك ناصر الساير
ذكر	مستقل	محمد أحمد الرويع
ذكر	غير تنفيذي	محمد حامد الشلفان
ذكر	غير تنفيذي	محمد رياض المطوع
ذكر	غير تنفيذي	محمد عبدالرضا سليم
ذكر	مستقل	محمد عبدالعزيز البحر
أنثى	مستقل	مي مهلهل المصف

مجلس إدارة بنك وربة

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية التوصية بأعضاء مجلس الإدارة وتعيينهم بناءً على مهاراتهم وأدائهم. كما أنها مسؤولة أيضاً عن مراقبة وتقييم أداء مجلس الإدارة بشكل دوري واقتراح الرئيس التنفيذي / الرئيس لمجلس الإدارة. تم تحديد مسؤوليات لجنة الترشيحات والمكافآت في ميثاق الترشيحات والمكافآت لمجلس الإدارة على النحو التالي:

- تقديم التوصيات إلى مجلس الإدارة بشأن الترشيح لعضوية المجلس وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة وتعليمات بنك الكويت المركزي. وهذا يشمل التحقق من المتطلبات اللازمة لضمان استقلالية العضو المستقل.
- إجراء مراجعة سنوية للمهارات المناسبة المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وإعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة للعضوية.
- إجراء مراجعة رسمية لتركيبية وحجم مجلس الإدارة كل ثلاث سنوات وتقديم تقرير عن التقييم إلى مجلس الإدارة بأكمله.
- إجراء تقييم سنوي للأداء العام لمجلس الإدارة وأداء كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة بما في ذلك خبرتهم ومعرفتهم ونقاط قوتهم وصفاتهم القيادية.
- تقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بخصوص المرشحين للتعيين في منصب الرئيس التنفيذي.
- بالتشاور مع مجلس الإدارة والمدير التنفيذي وكجزء من عملية تخطيط التعاقب التنفيذي، يتم تقييم ترشيح المرشحين المحتملين لمنصب الرئيس التنفيذي.
- مراجعة التقارير المتعلقة بتعاقب الإدارة وخطط تطوير القيادة للمناصب التنفيذية وغيرها من المناصب الإدارية الرئيسية.
- مراجعة ومراقبة سياسات وإجراءات البنك المتعلقة بالتوظيف والاحتفاظ بالموظفين وإنهاء الخدمات بالنسبة لموظفي الإدارة العليا.
- التأكد من توقيع كل مدير جديد على خطاب التعيين الخاص به وتزويد كل عضو مجلس إدارة جديد

منتخب بدليل يحدد حقوق العضو ومسؤولياته وواجباته.

- تقديم معلومات وتقارير حول قضايا البنك شديدة الأهمية إلى مجلس الإدارة من أجل إبقاء الأعضاء على اطلاع بأحدث الشؤون المصرفية، وقد يشمل ذلك التوصية بحضور الأعضاء للفعاليات والندوات حول الموضوعات المتعلقة بالخدمات المصرفية والتمويل.
- التأكد من التزام البنك بجميع لوائح بنك الكويت المركزي ذات الصلة بالموارد البشرية.
- تقديم المعلومات والموجزات حول الموضوعات والقضايا التي تهم البنك مع تزويد أعضاء مجلس الإدارة بالتقارير والمعلومات المطلوبة بشأنها.
- التأكد من أن أعضاء مجلس الإدارة على اطلاع دائم بأحدث الموضوعات المتعلقة بالأعمال المصرفية.
- الإشراف على هيكل ووظائف لجان مجلس الإدارة الأخرى بما في ذلك:
- المراجعة الدورية لمعايير العضوية في كل لجنة وإجراء التغييرات اللازمة.
- مراجعة هيكل لجان مجلس الإدارة سنويًا للتأكد من وجود عدد كافٍ من المديرين غير التنفيذيين في كل لجنة لضمان استقلالية قراراتهم وعدم تضارب المصالح.
- التوصية لمجلس الإدارة بعدد وهوية ومسؤوليات لجان المجلس ورئيس وأعضاء كل لجنة؛ حيث يجب أن يشمل ذلك تقديم المشورة لمجلس الإدارة بشأن تعيينات اللجان والاستبدال من اللجان، وتناوب أعضاء اللجنة ورؤسائها وهيكل اللجان وعملياتها.
- التوصية لمجلس الإدارة بالحاجة الى لجان إضافية وإجراء تغييرات على / أو إلغاء / أية لجان قائمة وكذلك صياغة أي سياسات وإجراءات إضافية في ضوء التغيير في الأعمال أو الشروط التشريعية أو التنظيمية أو القانونية أو غيرها من الشروط حسب الضرورة.

## دور رئيس مجلس الإدارة ومسؤولياته:

رئيس مجلس الإدارة يتولى مسؤولية إدارة المجلس ويقوم بما يلي:

- دعوة المديرين لاجتماعات مجلس الإدارة وترأس الاجتماعات أو تفويض أي مدير آخر للقيام بذلك.
- رئاسة اجتماعات الجمعية العمومية العادية وغير العادية أو تفويض أي مدير آخر لذلك.
- المصادقة على قرارات مجلس الإدارة واستنتاجاتها.
- تمكين جميع أعضاء مجلس الإدارة من المشاركة الكاملة في أعمال وأنشطة المجلس وضمان العمل الجماعي.
- الطلب من مجلس الإدارة مناقشة القضايا الرئيسية والمهمة، وليس تأجيلها، واتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.
- ضمان الالتزام بجميع القوانين واللوائح والتعاميم ذات الصلة، والعمل وفقاً للنظام الأساسي للبنك والاتفاقيات الأخرى لضمان سلامة وفعالية اجتماعات مجلس الإدارة وقراراته.
- تعزيز مهارات وقدرات المديرين من خلال إشراكهم في المحاضرات والندوات المتعلقة بواجباتهم ومسؤولياتهم.
- يحق لرئيس مجلس الإدارة أو نائبه أو أي عضو مفوض من قبل مجلس الإدارة التوقيع منفرداً عن البنك. ويقوم المجلس بوضع قائمة الصلاحيات المفوضة بما في ذلك الحق في التوقيع نيابةً عن البنك وفقاً للشروط التي يتم تحديدها.

## انتخابات مجلس الإدارة

**يتم إعادة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة كل 3 سنوات، ويخضع 100% من أعضاء مجلس الإدارة لإعادة الانتخاب**

## اجتماعات لجنة مجلس الإدارة

اجتماعات لجنة مجلس الإدارة المنعقدة في 2022

– لجنة التمويل والاستثمار التابعة لمجلس الإدارة: 25

– لجنة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة: 9

– لجنة الحوكمة والالتزام المنبثقة عن مجلس الإدارة: 4

– لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة: 7

– لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة: 10

## لجان مجلس الإدارة

أنشأ مجلس الإدارة ٥ لجان لكل لجنة مجموعة محددة من المسؤوليات الموكلة إليها لضمان الإشراف على الأمور الخاصة بالبنك، حيث تم توضيح المزيد من التفاصيل لاحقاً. حيث يتم إنشاء اللجان المعنية بما يتماشى مع المبادئ المعمول بها في البنوك والمتطلبات التنظيمية المعمول بها.

1- لجنة التمويل والاستثمار المنبثقة عن مجلس الإدارة

بدورها تقوم اللجنة بمراجعة وتقييم وتطوير جميع

القضايا المتعلقة بمقترحات التمويل والاستثمار والرسوم والعمولات وأداء محفظة التمويل والاستثمارات والتوصية

بها لموافقة مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الإجراءات

القانونية المتخذة لحالات تعثر العملاء. وتتمتع اللجنة

## انتخابات مجلس الإدارة

- **تم عقد 13 اجتماع لمجلس الإدارة .**
- **كانت نسبة الحضور في اجتماعات لجنة مجلس الإدارة أكثر من 90%.**

بصلاحيات محددة في اعتماد قرارات التمويل والاستثمار، وتتألف اللجنة من السادة التالية أسماؤهم:

– السيد محمد عبد الرضا سليم	رئيس اللجنة
– السيدة مي مهلهل المصف	نائب رئيس اللجنة
– السيد بدر خالد الشلفان	عضو
– السيدة بسمة حامد الصانع	عضو

2- لجنة التدقيق:

بدورها تقوم اللجنة بمراجعة نطاق ونتائج ومدى كفاية

التدقيق الداخلي والخارجي للبنك، وكذلك القضايا

المحاسبية ذات الأثر الجوهري على البيانات المالية

وأنظمة الضبط والرقابة الداخلية في البنك. والتأكد من

كفاية الموارد المخصصة للوظائف الرقابية. هذا بالإضافة إلى مراجعة البيانات المالية للبنك قبل عرضها على

مجلس الإدارة، بما في ذلك التأكد من كفاية المخصصات اللازمة. وتقوم اللجنة بتقييم أداء رئيس التدقيق الداخلي

وتحديد مكافآته والقيام بدراسة توصية الإدارة التنفيذية

بشأن تعيين وإنهاء خدمات وتحديد أنواع المدققين

الخارجيين. وتتألف اللجنة من السادة التالية أسماؤهم:

– السيد محمد أحمد الرويح	رئيس اللجنة
– السيد محمد رياض المطوع	نائب رئيس اللجنة

## انتخابات مجلس الإدارة

**يصدر لأعضاء مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي تقرير تقييم سنوي عن الأداء بمساعدة مستشار خارجي.**

4- لجنة المخاطر

بدورها تقوم لجنة المخاطر بتقديم المساعدة لمجلس الإدارة في تنفيذ المسؤوليات المتعلقة بالموضوعات

ذات العلاقة بالاستراتيجيات والقابلية للمخاطر المصاحبة

لأنشطة التمويل والاستثمار، علاوة على دور اللجنة في

تبيان وتطوير استراتيجيه المخاطر لدى البنك والقابلية

للمخاطر والتدابير الأخرى ذات الصلة كمراجعة تقارير

مجموعة إدارة المخاطر، وسياسات المخاطر والرقابة لدى

البنك والتوصية باعتمادها من قبل مجلس الإدارة. وتتألف

اللجنة من السادة التالية أسماؤهم:

– السيد خلدون شاكر الطبطبائي	رئيس اللجنة
– السيد مبارك ناصر الساير	نائب ا رئيس اللجنة
– السيد محمد حامد الشلفان	عضو

5- لجنة الترشيحات والمكافآت:

بدورها تقوم اللجنة بتقديم المساعدة لمجلس الإدارة في

شأن تحديد صلاحية المرشحين لعضوية مجلس الإدارة،

والمرشحين لوظيفة الرئيس التنفيذي ونوابه ومساعديه فضلاً عن التأكد من الفعالية والالتزام بتطبيق السياسة

الخاصة بالترشيحات واتفاقها مع أهداف البنك، والتأكد من

فاعلية ونزاهة سياسات وممارسات المكافآت في البنك.

وتتألف اللجنة من السادة التالية أسماؤهم:

– السيدة مي مهلهل المصف	رئيس اللجنة
– السيد بدر خالد الشلفان	نائب رئيس اللجنة
– السيدة بسمة حامد الصانع	عضو
– السيد محمد حامد الشلفان	عضو
– السيد محمد عبد العزيز البحر	عضو

## الضوابط الداخلية والتدابير والامتثال

تقع على عاتق مجلس إدارة البنك مسؤولية مراجعة واعتماد فعالية أنظمة الرقابة الداخلية، لضمان فعالية وكفاءة العمليات، وجودة التقارير الداخلية والخارجية، والرقابة الداخلية، والامتثال للقوانين واللوائح. وتحمل

الإدارة العليا مسؤولية إنشاء وصيانة الأنظمة الداخلية

فهي ومصممة لإدارة مخاطر الفشل، وبالتالي تحقيق أهداف البنك.

يقوم مجلس الإدارة من خلال لجانه بمراجعة فاعلية أنظمة

الرقابة الداخلية بانتظام حسب تقييم وظائف الرقابة

الداخلية المختلفة. كما يؤكد مجلس الإدارة أيضًا على أن

هذه الوظائف في مكانها المناسب ومزودة بالموظفين

والموارد وتعمل على تنفيذ مسؤولياتها بشكل مستقل

وفعال. كما يقوم مجلس الإدارة بمراجعة خطابات الإدارة

الصادرة عن المدققين الماليين الخارجيين ومراجعة التقارير

المحاسبية وغيرها من السجلات وأنظمة الرقابة الداخلية

الصادرة عن المدقق الخارجي.

## دليل حوكمة الشركات

يلتزم بنك وربة بالعمل بمبادئ بنك الكويت المركزي

من خلال الحوكمة والرقابة السليمة للشركات. وفي

هذا الصدد، أصدر البنك «دليل حوكمة الشركات» لوضع

الأسس والأدوار والمسؤوليات عبر التسلسل الهرمي

وقيم الشركة. يقسم دليل حوكمة الشركات إلى ٩ ركائز

أساسية. فيما يلي بعض القيم الأساسية التي يجب

على كل موظف الالتزام بها وفقاً لتوقعات البنك. كما

تم تسليط الضوء على آلية التنفيذ المطابقة وجوانب

المسألة.

**أ. تضارب المصالح:**

1. يتخذ مجلس الإدارة إجراءات معقولة لتحديد وإدارة تضارب

المصالح أو منع الذي قد يضر بمصالح البنك.

2. في الحالات التي يكون فيها للمساهمين المسيطرين

تأثير على تعيين أعضاء مجلس الإدارة، يجب على أعضاء

مجلس الإدارة ممارسة واجباتهم تجاه البنك بصرف النظر

عن الجهة التي قامت بتعيينهم.

3. يتوجب على مجلس الإدارة والموظفين تجنب أي

أنشطة أو تعاملات شخصية، سواء كانت مالية أو غير مالية،

والتي قد تولد تضاربًا في المصالح مع البنك وعملائه.

**ب. المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة:**

1. التزام بنك وربة بالتمسك بأعلى معايير السلوك

الأخلاقي والقانوني في تلبية مسؤولياته ويدرك أن

المعاملات مع الأشخاص ذوي الصلة يمكن أن تشكل

خطراً كبيراً أو حتى تضارب في المصالح سواء فعلي أو

ظاهري.

2. تخضع المعاملات مع الأطراف ذات الصلة لسياسة

البنك الخاصة بالمعاملات مع الأطراف ذات الصلة.

**ج. مكافحة الرشوة والفساد**

لا يوجد لدى قسم الالتزام والحوكمة سياسات قائمة بذاتها

لمكافحة الرشوة أو مكافحة الفساد؛ ومع ذلك، يتم شمول

بعض الموضوعات ذات الصلة في سياسة حوكمة

الشركات الخاصة بنا.

**د. قبول الهدايا / المجاملات المعتادة:**

يحظر على المديرين والموظفين قبول أي هدايا، سواء

كانت نقدية أو عينية أو غيرها من العملاء أو المقاولين.

ومع ذلك، يجوز قبول الهدايا الصغيرة ذات القيمة النقدية

البسيطة (لا تزيد عن ٥٠ دينارًا كويتيًا) مثل هدايا الشركات

والتقويمات وما إلى ذلك التي تحمل شعاراتها. ويجب

إخطار رئيس الموارد البشرية والخدمات العامة عرض

الدعوات أو الهدايا أو المدفوعات أو الضيافة أو غيرها

من المزايا التي يمكن رؤيتها على أنها تؤثر على المدير

المعني أو قدرة الموظف على ممارسة الحكم المستقل.

كقاعدة عامة، يتم قبول الوجبات والمرطبات والترفيه

والإقامة أو السفر ذي القيمة المعقولة فقط على أساس

أن المصروفات ستُعتبر نفقة عمل مناسبة إذا كان سيتم

تحميلها على بنك وربة. علاوةً على ذلك، يجب على

الموظفين عدم التماس أو قبول الإكراميات، بشكل مباشر

أو غير مباشر من العملاء أو الأطراف الأخرى التي تتعامل مع

البنك فيما يتعلق بالعمل الذي يكون الموظف مسؤولاً

عنه. ولا يجوز للموظف قبول الهدايا أو الرعاية أو الدعوات،

حيث يمكن اعتبار ذلك على أنه يؤثر على موقف الموظف

أو أي قرار تجاري صادر عن البنك، أو يعرضه للخطر.

بنك وربة يسعى دائماً إلى تعزيز القيمة لعملائنا وكافة أصحاب المصلحة. نحن فخورون جداً بعلاقتنا المتميزة مع أصحاب المصلحة ونقدر كثيراً ثقتهم في البنك وفي المنتجات والخدمات التي نقدمها. كما نقدر الاهتمام الشخصي والتجاري لأصحاب المصلحة بقيمنا وقراراتنا وعملياتنا التجارية. كما يعتبر تواصلنا المستمر مع أصحاب المصلحة هو ترجمة لآليات التظلم الخاصة بالبنك والتي تهدف إلى تحسين جودة خدماته. وعليه، فإننا نحرص على مواصلة التطوير والنمو واعتماد أفضل الممارسات في تقديم خدمات مصرفية مبتكرة لعملائنا من أجل تحقيق أهداف البنك في التوسع والنمو والحفاظ على رضا العملاء التام. ونهدف إلى استمرار تواصل عملائنا معنا وتزويدنا بأي ملاحظات يرونها ضرورية لتطوير خدمات البنك. لهذا قمنا بوضع آلية واضحة المعالم لمعالجة المظالم لكل من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، على النحو المبين فيما يلي:

### أصحاب المصلحة الداخليين

يقوم المدير المباشر ووفقاً لسياسة وإجراءات الإبلاغ عن المخالفات وبالتوافق مع قانون العمل الكويتي بتوثيق تقرير الحادث وتوقيعه من قبل رئيس المجموعة. ثم يتواصل قسم الموارد البشرية مع الموظفين للاستماع إلى إفادتهم حول المشكلة ومراجعة الحالة بالأدلة المقدمة وإصدار إجراء تأسيسي إذا لم يتبع الموظف الإجراءات. يمكن العثور على مزيد من التفاصيل حول آليات التظلم في فصل «المساهمة في الأفراد». أصحاب المصلحة الخارجيين يحق للعملاء بعد تقديمهم شكوى رسمية إلى بنك الكويت المركزي، أن يقوموا بتقديم تظلم بخصوصها إلى بنك الكويت المركزي.

بنك وربة متوافق مع قانون الشركات رقم 2016/1 الذي يسلط الضوء على حقوق المساهمين في البنك. ويكون مجلس الإدارة مكلفاً بحماية حقوق المساهمين وفقاً لأحكام بنك الكويت المركزي، وتقديم تعليمات حول حوكمة الشركات، والنظام الأساسي لبنك وربة، والسياسات والممارسات الداخلية التي تحتوي على تدابير رقابية لحماية حقوق المساهمين وأصحاب المصلحة. وقد قام البنك بصياغة سياسة تتناول تصويت المساهمين في الاجتماع السنوي العام على مكافآت التنفيذيين.

### أ. حقوق المساهمين

1. تسجيل الملكية ونقلها والتصويت في اجتماعات المساهمين وتقاسم الأرباح والحصول على معلومات منتظمة عن بنك وربة.
2. المراجعة والمشاركة في قرارات تعديل النظام الأساسي لبنك وربة وعقد التأسيس وكذلك القرارات المتعلقة بالمعاملات غير العادية التي قد تؤثر على مستقبل بنك وربة أو نشاطه.
3. تشجيع المساهمين على المشاركة الفعالة في الاجتماعات العمومية، وإطلاعهم على إجراءات وقواعد التصويت، بما في ذلك إخطارهم بموعد انعقاد الجمعية العامة وجدول أعمالها قبل الاجتماع بمدة كافية علمياً بأنه يجب نشر مكان وتوقيت الاجتماع علناً وفقاً للقوانين ذات الصلة واللوائح والتعليمات.
4. التأكيد على المساواة في معاملة المساهمين، بما في ذلك المساهمين من الأقليات والأجانب، وإتاحة الفرصة لهم لاستجواب مجلس الإدارة وتدارك أي انتهاكات لحقوقهم.
5. توفير معلومات كافية ودقيقة ومحدثة لجميع المساهمين في الوقت المناسب ودون تمييز لتمكينهم من ممارسة حقوقهم على أكمل وجه.
6. تزويد المساهمين بمحاضر الاجتماعات العامة.

### الاجتماعات السنوية للجمعية العمومية

- يحق للعضو مالك 1% من الأسهم الدعوة لاجتماع خاص
- يحق للعضو مالك 5% من الأسهم طلب تقديم قرار الجمعية العمومية
- تُعقد الاجتماعات السنوية للجمعية العمومية من خلال إشعار مقدم لطلب انعقاد الجمعية العمومية، قبل أيام من تاريخ انعقادها.
- لا توجد قيود على حقوق التصويت بناءً على عدد أو نسبة الأسهم المملوكة، ولا على أساس بلد إقامة المساهمين.



## فترة التدقيق

لقد وضعنا في بنك وربة سياساتنا وممارساتنا الخاصة لضمان الحفاظ على استقلالية مدققينا. تنص سياستنا على ما يلي: يجب تعيين مدقق حسابات خارجي لمدة سنة مالية واحدة قابلة للتجديد سنويًا لمدة لا تتجاوز أربع سنوات مالية متتالية. ويجوز إعادة تعيين نفس المدقق الخارجي بعد فترة تعليق لا تقل عن سنتين ماليتين متتاليتين. يفصح بنك وربة علنًا عن تقارير المدققين ورأي تقرير التدقيق، بالإضافة إلى أي تأكيد على أمر أو مخالفات في تقرير المدقق (للسنة الحالية وسنتين ما قبلهما) مباشرة إلى بنك الكويت المركزي وهيئة أسواق المال، وعبر بوابة البورصة إلى بورصة الكويت. يمكن الاطلاع على الإفصاحات عن فترة عمل المدقق على موقعنا الإلكتروني وموقع بورصة الكويت.

## الأخلاق

من الضروري تعزيز القيم الأخلاقية القوية لعمل مستدام لأنه من الممكن أن يؤدي عدم الامتثال لها إلى فقدان ثقة المستثمرين والموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين على حد سواء. لذا قمنا بصياغة مدونة لقواعد السلوك للبنك تعكس مبادئنا الأساسية والممارسات التي تتبع هذه المثل العليا. كما أنه من واجبنا التأكد من أن سلوكنا وموقفنا وقراراتنا ترقى إلى المبادئ والقيم الأساسية التي تحكم هذه المدونة.

تغطي مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا قضايا مثل منع عمالة الأطفال، والسلوك المناهض للمنافسة، وسرية المعلومات، ومنع الرشاوى، وتضارب المصالح، وآلية الإبلاغ عن المخالفات وغيرها. نقوم بإجراء تدريب إلزامي لموظفينا على مدار العام لزيادة وعيهم بسياساتنا وإجراء اتنا. بالإضافة إلى مدونة قواعد السلوك، قمنا أيضًا بصياغة مدونة قواعد سلوك الموردين لنضمن أن شركائنا في سلسلة القيمة يتبعون أيضًا مبادئ البنك بشأن الحوكمة والأخلاقيات. ويضمن قسم الالتزام والحوكمة امتثال البنك (جميع المجموعات) من خلال إجراء مراجعات الامتثال السنوية والتقارير الاستثنائية، حسب الاقتضاء. وتمكننا تلك العمليات من المراجعة والتحقق من المعايير

الأخلاقية التي تضمنها سياسات وإجراءات البنك. تم إجراء آخر مراجعة في الربع الأول من عام 2022.

## ممارسات مكافحة التنافس والاحتكار

يحظر على المديرين والمسؤولين والموظفين أنفسهم (أو أحد أفراد عائلاتهم المباشرين)، الحصول على أي فرصة قد تعد فيها مصلحة لبنك وربة لأن ذلك يعتبر تضارباً للمصالح من خلال استخدام ممتلكات الشركة أو معلوماتها أو مكانتها، ما لم تُعرض هذه الفرصة على بنك وربة أولاً، ويقرر عدم متابعة سعيه للحصول عليه من خلال «حق الشفعة». يحظر على كل مدير ومسؤول وموظف الانخراط في أعمال من شأنها أن تؤدي إلى منافسة مع بنك وربة.

## مكافحة غسيل الأموال

بصفته مؤسسة مالية، يلتزم بنك وربة التزامًا تامًا بتخفيف ومكافحة التهديدات والمخاطر المتعلقة بغسيل الأموال والجرائم المالية الأخرى بما في ذلك تمويل الإرهاب. ويتوافق مع جميع القوانين واللوائح الصادرة عن بنك الكويت المركزي بشأن مكافحة غسل الأموال ومكافحة تمويل الإرهاب. وبناءً عليه، قام البنك بتعديل السياسات والإجراءات ذات الصلة وفقًا لقانون مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب رقم 106 لسنة 2013، وتعليمات بنك الكويت المركزي بتاريخ 13 يوليو 2013 وأي إرشادات تنظيمية لاحقة، إذا لزم الأمر، بالإضافة إلى أحدث التعليمات بتاريخ 14 مايو 2019 بشأن مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب. يضمن هذا النهج الامتثال الكامل لجميع المتطلبات التشريعية والتنظيمية. كما أن التعامل مع العملاء وفقًا لتقييم المخاطر المرتبط بغسل الأموال وتمويل الإرهاب وتحديد عوامل الخطر المرتبطة بالعملاء والمعاملات المصرفية ومخاطر الدولة أمرًا في غاية الأهمية. بالإضافة إلى ذلك، يؤكد البنك اعتماد «اعرف عميلك» والعناية الواجبة لإدارة مخاطر العملاء كما يسعى إلى الامتثال بالإرشادات الدولية ذات الصلة وأفضل الممارسات وفقًا لتوصيات مجموعة العمل المالي. ومن أجل مكافحة غسيل الأموال ومنع الجرائم المالية،

يضمن بنك وربة فعالية موارده البشرية وأنظمتها في تحديد أي معاملات غير عادية أو مشبوهة. وبالتالي، يتلقى موظفو بنك وربة تدريبًا ربع سنويًا للتعرف على الأنماط المستخدمة في معاملات مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب الصادرة عن وحدة التحريات المالية الكويتية. وقد أنشأ البنك لجنة لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب استجابة لتعليمات بنك الكويت المركزي بتاريخ 28 أغسطس 2019، وذلك لتكون مسؤولة عن الإشراف على أي معاملات مشبوهة.

حيث تسترشد اللجنة بميثاق يحدد عضوية اللجنة ومسؤولياتها ومبادئها وعمل اللجنة التنفيذية لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب ويحدد التفاعل مع الإدارة فيما يتعلق بالإبلاغ عن المعاملات المشبوهة إلى وحدة التحريات المالية الكويتية.

كما يلتزم بنك وربة بمتطلبات قانون الامتثال الضريبي للحسابات الخارجية الأمريكية والقرارات الوزارية الصادرة في هذا الصدد. وشمل ذلك إجراء تعديلات على نماذج فتح الحساب المعمول بها، ونماذج اعرف عميلك والإجراءات الأخرى لفتح حساب جديد. أما فيما يتعلق بتطبيق معايير الإبلاغ الموحدة التي وقعتها دولة الكويت في 19 أغسطس 2016 والقرارات الوزارية الصادرة بهذا الشأن، يلتزم بنك وربة بتنفيذ هذه الاتفاقية والتعديلات المطلوبة على الإجراءات والسياسات والنماذج والتي يتم بعد ذلك استخدامها في التقارير المطلوب تحميلها على موقع وزارة المالية بما يتماشى مع شروط الاتفاقية. وقد تم الاستعانة بشركة تدقيق معتمدة من قبل وزارة المالية لمراجعة عمليات البنك لتحديد مدى التزام البنك بمتطلبات معايير الإبلاغ المشتركة. في هذا الصدد، يصدر البنك تقرير معيار الإبلاغ المشترك إلى وزارة المالية كوسيلة للإبلاغ بشفافية عن امتثاله والتأكيد على سياساته وإجراءاته المحكمة المعتمدة. يخضع تنفيذ سياسة إدارة المخاطر للمراجعة السنوية من قبل إدارتنا الإشرافية، ومن دوائر التدقيق المستقل والتدقيق الخارجي وتمتيش بنك الكويت المركزي.

## آلية تنفيذ السياسة

من منظور C&GD وكخط دفاع ثان، نراقب الامتثال من خلال المراجعات والتقارير والتدريب المستمر. ومن خلال عمليات التدقيق التي نقوم بها، نتحقق من التنفيذ الفعال لسياسات البنك ذات الصلة. تتم مشاركة السياسات عبر البريد الإلكتروني لمالكي السياسات، ثم تتم مشاركتها لاحقًا مع أصحاب المصلحة المعنيين بمجرد الموافقة على السياسة. يتمتع جميع موظفي بنك وربة بإمكانية الوصول إلى سياسات البنك المتوفرة في الملف المشترك على الشبكة الخاصة بالبنك. بالإضافة إلى ذلك، يتم إخطار جميع الموظفين عبر البريد الإلكتروني فيما يتعلق بالقائمة المحدثة لسياسات البنك المعتمدة. أما بالنسبة للموظفين الجدد، يُطلب منهم حضور جلسة تعريفية إلزامية لتعريفهم بسياساتنا ذات الصلة والتأكد من أنهم على دراية بمسؤوليات الامتثال والإجراءات التأديبية الناشئة في حالة فشلهم في الالتزام بالمعايير والإجراءات المنصوص عليها. في حالة عدم امتثال الموظف يتعين على مديره المباشر إصدار تقرير عن الواقعة، يتم توقيعه من قبل رئيس المجموعة ثم مشاركته مع فريق الموارد البشرية الذي يقوم بدوره بالاتصال بالموظف المعني للتحقيق في الواقعة ومراجعة الحالة والتحقق من أي دليل تم تقديمه. وبناءً على ذلك، يتم إصدار إجراء تأديبي، وفقًا لما ينص عليه قانون العمل الكويتي وسياسة الموارد البشرية، إذا لم يتبع الموظف أو يمثل لسياسات وإجراءات البنك.

## العناية الواجبة

يدرك بنك وربة أهمية وجود آلية دقيقة للعناية الواجبة لمراقبة تقدم البنك وأدائه من وقت لآخر. في هذا الصدد، تقوم إدارة مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب والامتثال الضريبي بفحص أنشطة البنك المتعلقة بالعملاء الجدد الأكثر عرضة للمخاطر وحسابات الكيانات الجديدة والبنوك المراسلة الجديدة والمنتجات أو الخدمات الجديدة التي سيتم إصدارها. يتم فحص مستندات «اعرف عميلك»، ويحدد البنك المستفيدين الفعليين لكيان الحساب والأشخاص المفوضين المسيطرين على الحساب مقابل قوائم العقوبات. ثم يقوم بتقييم المخاطر المحتملة

للعملء الجدد وتقييم معدل المخاطر الذي يجب تحديده لاحقًا لتقرير متطلبات العناية الواجبة لتحديث مستندات ومعلومات «اعرف عميلك» بشكل دوري.

## العناية الواجبة من المورد

يعد اختيار شركاء الأعمال والموردين المناسبين أمرًا بالغ الأهمية لاستدامة سلسلة التوريد الخاصة بالبنك. من المهم أن يتماشى موردينا مع طموحات المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة للبنك. وعلى وجه الخصوص، موردا الرئيسي هو مورد معدات تكنولوجيا المعلومات. يقوم البنك بفحص الموردين من خلال عملية العناية الواجبة الموضحة أدناه. بمجرد إجراء الفحص الأولي، تتم الخطوات التالية لتقييم العروض واختيار البائعين. أخيرًا، يتم الاتفاق على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين والتي تسلط الضوء على الاعتبارات الأخلاقية المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) لشراكة تجارية ناجحة.

**ا. المعايير المعدلة المستخدمة لفحص / تقييم الموردين الجدد فيما يتعلق بمشتريات تكنولوجيا المعلومات، معايير فحص البائعين تشمل على سبيل**

**المثال لا الحصر القائمة التالية:**

- الملف التعريفي للمورد وتاريخه
- خدمات الشركة
- وثائق الشركة الرسمية
- المكانة السوقية
- سمعة الشركة
- الوضع والاستقرار المالي
- المسائل القانونية وما يتعلق بها
- تجربة السوق الكويتي لموردي تكنولوجيا المعلومات المحليين والعالميين
- تصنيف الموردين
- إدارة الطبقات
- تقييم المخاطر وتسجيلها
- التدرجات الهرمية للموردين مثل المقاولين من الباطن وموردي العقود الداعمة

## ب. تقييم العرض واختيار المورد

بالإضافة إلى معايير فحص الموردين، يضمن بنك وربة أنه أثناء اختيار المورد المناسب، يتم تقييم كل عرض وفقًا

لمتطلبات خدمة بنك وربة مقابل تقديم الخدمة. ويشمل تقييم العرض على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- متطلبات الخدمة
- اتفاقية مستوى الخدمة
- الخبرات التقنية
- الوجود في السوق
- الملف التعريفي بالشركة
- الخبرات السابقة
- الالتزام بتعليمات طلب تقديم العروض
- منهجية إدارة المشاريع
- إدارة الجودة
- تكاليف الخدمات
- مخاطر استخدام تكنولوجيا المعلومات

## ج. مدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين

تشمل السياسات المتاحة المتعلقة بموردي بنك وربة ومعايير العمل إجراءات إدارة الموردين التي تغطي متطلبات التعريف والتأهيل والاختيار والتعاقد. ثانيًا، تتضمن المعايير وثيقة إدارة الخدمة بما في ذلك الاتفاقيات القانونية للخدمة. قد يؤدي عدم امتثال الموردين للمعايير الاجتماعية للبنك مثل تلك المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل الجبري / الإلزامي وما إلى ذلك إلى إنهاء العقد. بعد الاختبار الأولي وفي الحالات التي تبين أن الأمر متعمد، سيتم إنهاء العقد. خلاف ذلك، يتم توفير مستويين تحذير قبل الإنهاء. يتم إطلاع الموردين على البنود إما كجزء من شروط العقد أو عن طريق تقديم نسخة إلى المورد مع إقرار خطي.

هناك بنود قياسية يجب مراعاتها عند مراجعة العقود مع الموردين، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- المعايير الدولية المتعلقة بخصوصية البيانات البيئية والاجتماعية، حيثما ينطبق ذلك وذات الصلة بطلب توريدات.
- فض النزاعات
- عروض العمل المقابلة
- العمولات
- القواعد الأخلاقية
- المراقبة والمتابعة
- الامتثال للقوانين المحلية ولأحكام الشريعة الإسلامية

## العناية اللازمة للإستثمار

يقوم البنك بإجراء العناية الواجبة الشاملة في عملياته الاستثمارية من خلال الإدارات المختلفة.

تقوم إدارة الاستثمار العقاري بتقييم أي فرصة استثمارية محتملة وشريك المشروع المشترك ومدير الممتلكات إضافة إلى الجوانب المالية والقانونية وكذلك الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة. كما تحتفظ إدارة الاستثمار العقاري بالتقييمات البيئية كشرط إلزامي لجميع الاستثمارات، مما يضمن إدراك المستثمرين والمالكيين وفرق العمليات بمتطلبات الامتثال للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG).

تبنيت إدارة الاستثمار المباشر منهجاً رسمياً لتقييم الأمور المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) في عملية الاستثمار الخاصة بها عبر جميع فئات الأصول الخاضعة لولايتها. كجزء من اختيار المديرين والعناية الواجبة، يجري الفريق تقييمًا فُصنقًا لمديري الاستثمار باستخدام أداة تسجيل النقاط الخاصة بهم والتي تتضمن ترجيحًا كبيرًا لـ «المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة».

يأخذ هذا التصنيف في الاعتبار جاهزية المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة وتنفيذها ويتم تحديده من خلال عدد من العوامل النوعية والكمية بما في ذلك معايير الامتثال المقبولة عالمياً والتصنيفات المستقلة. كما يشارك الفريق مع المديرين في سياسات وإجراءات المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة الموثوقة. اعتباراً من تاريخ إعداد التقرير، كان أكثر من 92% من الالتزامات الاستثمارية للبنك التي تعهدت بها إدارة الاستثمار المباشر مع مديرين لديهم سياسة موثوقة ومطبقة من المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة ومنهجية لتسجيل النتائج، ويقومون بمراقبة نشطة لمحفظة أهداف المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، وهم من الموقعين على مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول (UNPRI)، وأو حصلوا على جوائز استثنائية تتعلق بالمعايير البيئية والاجتماعية

الحوكمة (ESG) والاستدامة في الاستثمار. تهدف استثمارات البنك في محفظته من الصكوك إلى توفير مصدر ثابت ومتنوع لعائدات الاستثمار، ويتم بذل العناية الواجبة لضمان الالتزام بأهدافه والامتثال لأحكام الشريعة الإسلامية. يسعى بنك وربة باستمرار للوفاء بمعايير أعلى وقد اعتمد مؤخرًا على الاستثمار في صكوك المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة. يتم إجراء عملية العناية الواجبة بشأن المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) في بنك وربة عبر عملية من أربعة محاور من أجل:

1. مراجعة أهداف وسياسات الاستدامة للمصدر
2. فهم كيفية استخدام العائدات
3. فهم كيفية تحديد المشاريع
4. مراقبة ما قبل إصدار التقارير وما بعدها إذا أمكن

هذه العملية رابعة المحاور هي إضافة إلى إجراءات العناية الواجبة القياسية الصارمة التي يتم تنفيذها قبل الاستثمار في أي صكوك.

دراسة حالة: محفظة الاستثمار العقاري تتكون غالبية محفظة الاستثمار العقاري لبنك وربة حتى الآن من عقارات متعددة العائلات ضمن أنماط حياة مستدامة وتشجع على العيش في مجتمعات صديقة للبيئة، وتركز المحفظة على العقارات الصديقة للبيئة التي تتميز بأسلوب الحدائق والممتلكات المجتمعية المجهزة بمصابيح LED والأجهزة الموفرة للطاقة.

## الصناديق العقارية حسب تصنيفات المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)

الملكية/الصندوق	تفاصيل
1. متعددة الأسر، الولايات المتحدة	معتمد من LEED
2. متعددة الأسر، الولايات المتحدة	الحصول على شهادة WELL وعلى شهادة Energy Star
3. متعددة الأسر، الولايات المتحدة	الحصول على شهادة Energy Star
4. متعددة الأسر، الولايات المتحدة	JV Partner هو أحد الموقعين على مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول (UN PRI) ويتبع المبادئ الأساسية للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)
5. متعددة الأسر، الولايات المتحدة	JV Partner هو أحد الموقعين على مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول (UN PRI) ويتبع المبادئ الأساسية للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)
6. متعددة الأسر، الولايات المتحدة	JV Partner هو أحد الموقعين على مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول (UN PRI) ويتبع المبادئ الأساسية للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)
7. مكتب، الولايات المتحدة (تم بيعه خلال السنة)	معتمد من LEED
8. مكتب، الولايات المتحدة (تم بيعه خلال السنة)	معتمد من LEED
9. صندوق عقاري، عالمي	تم تصنيف مدير الصندوق من قبل Global Real Estate Sustainability Benchmark
10. الصندوق العقاري الآسيوي	تم تصنيف مدير الصندوق من قبل Global Real Estate Sustainability Benchmark
11. الصندوق العقاري الأوروبي	مدير الصندوق هو أحد الموقعين على مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول (UN PRI) ويتبع مبادئ الأساسية للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)
12. الصندوق العقاري العالمي	مدير الصندوق هو أحد الموقعين و A + مُصنّف من قبل مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول (UNPRI)، بصاقعة أداء الاستثمار وتقرير الشفافية



## الصكوك الخضراء:

ورشة عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تعاون بنك وربة مع مكتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتقديم ورشة عمل هي الأولى من نوعها حول «التمويل الإسلامي والصكوك الخضراء». جمعت هذه الورشة جهات مختلفة مثل: الصندوق الكويتي، وبنك الكويت المركزي، وبورصة الكويت، وجمعية أسواق المال، والهيئة العامة للاستثمار.



## سلطة الاعتماد

بالنسبة لاستثمارات الصكوك التي تقوم بها المجموعة المصرفية للاستثمار مجموعة المصرفية للاستثمار والتي لا تتطلب موافقة اللجنة التنفيذية للتمويل والاستثمار (ECIC) أو لجنة التمويل والاستثمار (BCIC) التابعة لمجلس الإدارة يجب على مجموعة المصرفية للاستثمار إرسال مذكرة الاستثمار إلى مجموعة إدارة المخاطر لإخطار والموافقة عليها. وبناءً عليه، سيتم توفير بطاقة الاستثمار إذا التزم الاستثمار بمعايير الاستثمار في الصكوك المعتمدة من مجلس الإدارة.

أما بالنسبة لاستثمارات الصكوك التي تتطلب موافقة اللجنة التنفيذية للتمويل والاستثمار (ECIC) أو لجنة التمويل والاستثمار (BCIC) وفقًا لإرشادات معايير الاستثمار في الصكوك، سيتم إرسال مذكرة الاستثمار إلى مجموعة إدارة المخاطر لإجراء مراجعة شاملة للعرض. بعد ذلك، سيتم تقديم مذكرة الاستثمار ومراجعة مجموعة إدارة المخاطر إلى سلطات ولجان الاعتماد المناسبة لمراجعتها والموافقة عليها.

## إدارة المخاطر

يتبنى بنك وربة منهجًا شاملاً ومتكاملاً لإدارة المخاطر، ويقوم بتقييم المخاطر بشكل استباقي لضمان استخدام استراتيجيات التخفيف الفعالة. يمكن هذا الأخير البنك من حماية مصالح أصحاب المصلحة مع تعظيم قدرته على تحقيق أهدافه ضمن إطار تقبل المخاطر كما وافق عليه مجلس الإدارة. ويكمن الغرض الأساسي من إدارة المخاطر في بنك وربة في ضمان الاستدامة المالية طويلة الأجل والمرونة التشغيلية للبنك من خلال السعي إلى تطبيق أفضل الممارسات المصرفية الدولية مع تعزيز ثقافة المخاطر السليمة والحكمة في جميع مجالات أعماله.

## إطار عمل إدارة المخاطر

وضع بنك وربة إطارًا شاملاً لإدارة جميع المخاطر الجوهرية المحددة بموجب إرشادات بازل، بما في ذلك مخاطر الائتمان والسوق والتشغيل وأمن المعلومات. حيث تعمل وظيفة إدارة المخاطر ضمن الإطار التنظيمي الذي وضعه بنك الكويت المركزي وتضمن وجود سياسات وإجراءات مخاطر متاحة مصممة لكل نوع من أنواع المخاطر ويتم دمجها في عملية اتخاذ القرارات التجارية.

تقدم مجموعة إدارة المخاطر تقاريرها إلى لجنة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة ويرأسها رئيس إدارة المخاطر وتعمل بشكل مستقل عن جميع خطوط الأعمال لتوفير الإشراف على إدارة المخاطر على مستوى المؤسسة والضوابط الداخلية. يُنظر إلى مجموعة إدارة المخاطر على أنها شريك استراتيجي في تحقيق التوازن المناسب بين المخاطر وأهداف النمو.

يعتبر مجلس الإدارة، من خلال لجنة المخاطر التابعة له، هو المسؤول عن الإشراف العام على المخاطر بالبنك. ويشمل ذلك مراجعة واعتماد سياسات إدارة المخاطر وبيانات تقبل المخاطر وحدود التعرض للمخاطر، مع ضمان توفر البنية التحتية والموارد اللازمة. تتبنى مجموعة إدارة المخاطر RMG نهجًا استباقيًا لإدارة المخاطر من خلال استخدام عدد من الأدوات والمواهب المهنية لتحديد وتصنيف وقياس والحد من المخاطر. حيث يساعد هذا النهج في تحليل بيانات الاقتصاد الكلي، والكشف المبكر عن المخاطر الناشئة وإجراء اختبارات الضغط للمخاطر المرتبطة التي يواجهها البنك. وتعمل مجموعة إدارة المخاطر على تحسين وتعزيز إطار عمل حوكمة المخاطر من خلال سياسات شاملة يتم فيها تحديد أدوار ومسؤوليات جميع الأطراف ذات الصلة. تعزز ثقافة إدارة المخاطر من خلال سياسات شاملة يتم فيها تحديد أدوار ومسؤوليات جميع الأطراف ذات الصلة. تعزز ثقافة إدارة المخاطر من خلال توفير التوجيه والتوازن لأنشطة الأعمال، وإبلاغ الإدارة التنفيذية، ولجان مجلس الإدارة، ومجلس الإدارة عن موقف البنك وأدائه فيما يتعلق بمعايير المخاطر المعتمدة،

ومن خلال تقديم التوصيات. يساعد هذا في ضبط ملف المخاطر للبنك إذا دعت الحاجة، بسبب الأعمال المتغيرة باستمرار، والاقتصاد الكلي، والعوامل الجغرافية السياسية.

ولضمان إشراف رئيس إدارة المخاطر (CRO) في بنك وربة والمشاركة مع أعضاء مجلس إدارة البنك، تتم دعوة مسؤول علاقات العملاء دائمًا لحضور اجتماعات لجنة التمويل والاستثمار ولجنة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة.

تدرس مجموعة إدارة المخاطر تطوير بطاقة أداء المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة لعملاء تمويل الشركات. ومن المتوقع أن تؤثر نتيجة بطاقة قياس الأداء هذه على تسعير القرض، إما بحافز أو عقوبة اعتمادًا على درجته. كما تعد قضايا المناخ أحد مكونات بطاقة قياس الأداء البيئي والاجتماعي (المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة)

## مراقبة المخاطر:

تقع على عاتق مجلس الإدارة مسؤولية الإشراف على تنفيذ استراتيجية المخاطر في حين أن الرئيس التنفيذي هو المتلقي لجميع تقارير المخاطر المقدمة إلى لجنة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة والبنود المدرجة في جدول أعمالها. وتشمل مسؤوليات الإشراف لمجلس الإدارة على المخاطر مايلي:

– اعتماد استراتيجيات وسياسات المخاطر ومراجعتها بشكل دوري.

– الموافقة على مدى تقبل البنك للمخاطر سنويًا ومراقبة ملف مخاطر البنك مقابل نزعة المخاطر.

– التأكد من أن الإدارة التنفيذية تتخذ الخطوات اللازمة لتحديد وقياس ومتابعة واحتواء المخاطر ضمن حدود القبول بطريقة فعالة.

– إن ضمان إستراتيجية المخاطر يعكس مدى تحمل البنك للمخاطر.

– ضمان الحفاظ على تعرضات البنك لجميع المخاطر

الجوهرية عند مستويات حكيمة ومتسقة مع رأس المال المتاح والاحتياطيات وفقًا للإرشادات الصادرة عن بنك الكويت المركزي ومبادئ الشريعة الإسلامية.

## استراتيجية المخاطر:

تم تصميم إستراتيجية المخاطر لبنك وربة لضمان تحديد المخاطر التي يتم الاضطلاع بها وتقييمها وتخفيفها ومراقبتها والتحكم فيها والإبلاغ عنها حتى يفهم مجلس الإدارة والإدارة العليا المفاضلة بين المخاطر والمكافآت ودمج هذا الفهم في صياغة وتنفيذ استراتيجية البنك. حيث تطبق المبادئ الأساسية التالية لإدارة المخاطر:

– إن مسؤولية إدارة المخاطر في البنك منوطة بالكامل بمجلس الإدارة والذي بدوره يفوض الإدارة العليا.

– يولي البنك اهتمامًا لكل من المخاطر القابلة للقياس الكمي وغير القابلة للقياس الكمي.

– تعمل إدارة البنك على نشر الوعي بإدارة المخاطر والمخاطر عبر البنك.

– يتجنب البنك المنتجات والأسواق والشركات التي لا تتمكن من تقييم وإدارة المخاطر المرتبطة بشكل موضوعي.

العناصر الرئيسية لفلسفة إدارة المخاطر للبنك هي كما يلي:

– يعتبر البنك أن الإدارة السليمة للمخاطر هي الأساس لمؤسسة مالية طويلة الأمد.

– يواصل البنك اتباع نهج شامل ومتكامل لإدارة المخاطر، وبالتالي يجمع جميع المخاطر معًا في إطار واحد أو عدد محدود من وظائف الرقابة.

– يدير البنك المخاطر وفقًا للتعليمات التنظيمية الصادرة عن بنك الكويت المركزي، وأحكام الشريعة الإسلامية.

يمكن إعطاء المزيد من الاعتبارات لتوصيات مجلس الخدمات المالية الإسلامية عند الحاجة.

– يحق لضباط إدارة المخاطر أداء واجباتهم بمهنية

واستقلالية دون تدخلات لا داعي لها. – تخضع إدارة المخاطر لسياسات محددة جيدًا يتم الإبلاغ عنها بوضوح عبر البنك.

– إدارة المخاطر هي مسؤولية مشتركة. لذلك يهدف البنك إلى بناء منظور مشترك للمخاطر قائم على الإجماع.

– هيكل حوكمة إدارة المخاطر بالبنك محدد بشكل واضح.

– هناك فصل واضح للواجبات بين وحدات الأعمال التي تواجه العميل أو الطرف المقابل ووظائف إدارة المخاطر.

– يتم أخذ القضايا المتعلقة بالمخاطر في الاعتبار في جميع قرارات العمل. وسيواصل البنك سعيه للحفاظ على توازن متحفظ بين اعتبارات المخاطر والإيرادات.

– يتم الإبلاغ عن المخاطر بطريقة سريعة إلى المستويات المناسبة بمجرد تحديدها.

– يعمل مسؤولو المخاطر كحلفاء وشركاء المخاطر الإستراتيجية لأصحاب المصلحة الآخرين داخل البنك وخارجه ويتم توجيههم في ممارسة سلطاتهم من خلال الحث على المسؤولية والمهنية واحترام الأطراف الأخرى.

– يجب أن تسترشد جميع الشركات التابعة للبنك بالمبادئ المنصوص عليها في سياسات إدارة المخاطر للبنك.

## منهج تقييم المخاطر لدى بنك وربة

تقوم مجموعة إدارة المخاطر بتقييم جميع المخاطر التي يواجهها البنك بشكل فردي وجماعي. حيث يتم تصنيف المخاطر الرئيسية التي يواجهها البنك إلى:

– مخاطر الائتمان

– مخاطر السوق

– المخاطر غير المالية، مثل المخاطر التشغيلية ومخاطر تكنولوجيا المعلومات، تتولى بعض الفرق المتخصصة

مسؤولية مراجعة تعرض البنوك للمخاطر المذكورة أعلاه والتأكد من بقاء أي خسارة محتملة ضمن حدود

تحمل المخاطر المقبولة. علاوةً على ذلك، يتم توحيد هذه المخاطر على مستوى إدارة المخاطر المؤسسية

لضمان اعتماد استراتيجيات إدارة المخاطر على مستوى

البنك. ويتم تقديم تقرير تقييم للأوضاع الحالية وتشخيص المشكلات المرتبطة بالمخاطر والتحديات التي تواجه البنك إلى بنك الكويت المركزي بشكل منظم.

## نهج بنك وربة للتخفيف من حدة المخاطر

إذا كان مستوى المخاطرة ضمن حدود البنك للمخاطر المقبولة، فإن البنك يتحمل المخاطرة. أما إذا كانت المخاطر (خسارة محتملة) خارج حدود تحمل البنك للمخاطر، فسيحاول البنك تقليل المخاطر من خلال تطبيق وسائل تخفيف المخاطر. على سبيل المثال، سيطلب من العميل الذي يعاني من تدهور جودة الائتمان تقديم ضمانات أو كفالات من أجل الحصول على التمويل.

ومن ناحية أخرى بالإمكان نقل المخاطر، حيث لدى البنك بوليصة تأمين تغطي أي خسارة من أصول تمويل التجزئة (قروض فردية) بسبب وفاة ملتزم. يغطي التأمين (تحويل المخاطر) أيضًا الأصول الملموسة والممتلكات المادية للبنك.

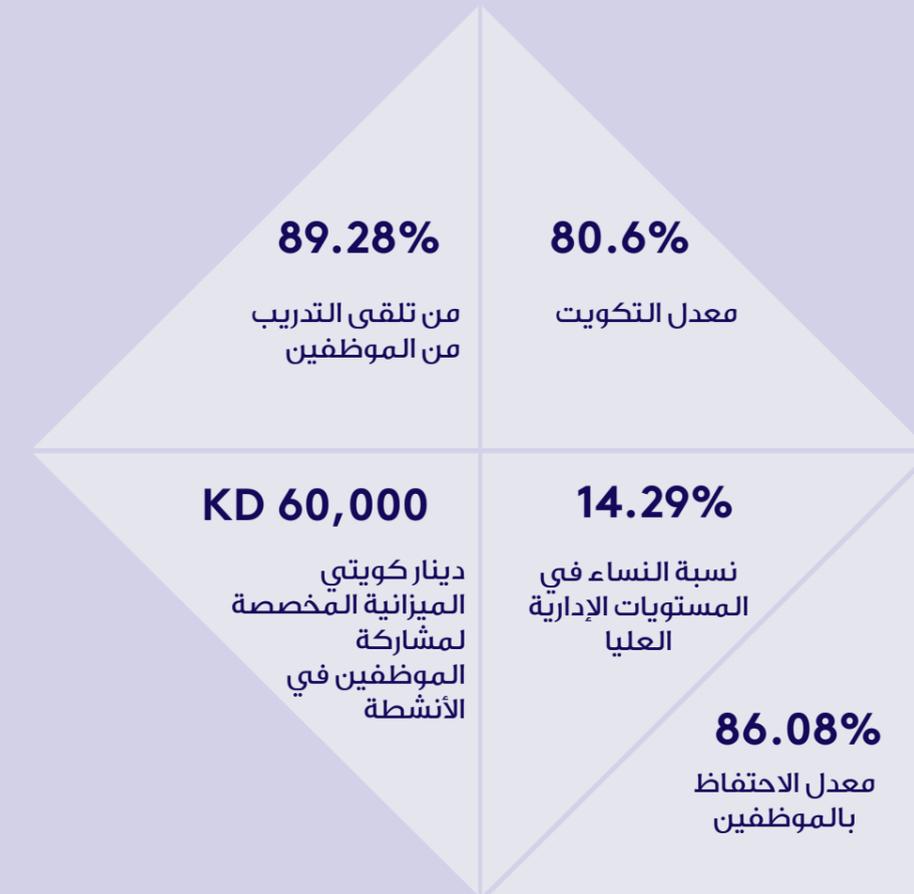


# تحقيق مصالمة الموظفين



## 5. التعامل مع مصالح الموظفين

ندرك في بنك وربة فعالية تأثير موظفينا على نمو مؤسستنا ونجاحها. وتعكس استراتيجيتنا للاستدامة هذا الأمر من خلال تركيزها على تطوير الموظفين ضمن مجالات المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG). وقد قمنا بوضع الأهداف والغايات المتعلقة بتطوير الموظفين وتدريبهم بحيث تتماشى مع جهودنا في تحفيز موظفينا بما يتوافق مع أهدافنا والتزامنا.



– وقائع التمييز والتحرش التي تمت مراجعتها: صفر  
– حوادث خلافات إدارة العمل التي تمت مراجعتها: صفر  
– حوادث خلافات المفاوضات الجماعية

– إجمالي شكاوى الموظفين الواردة بشأن المسائل الأخلاقية والقانونية عام

## دليل الموظف والمبادئ العامة لحماية العملاء

تم صياغة سياساتنا وممارساتنا بما يضمن توفير بيئة عمل مناسبة لموظفينا بحيث نؤكد على شفافتنا معهم ونعمل على تقييم مواهبهم ومهاراتهم وأفكارهم. وفي هذا الخصوص، قمنا بإعداد دليل شامل للموظفين يبرز السياسات الأساسية المعتمدة في البنك وكذلك السلوك المهني الذي يجب أن يحافظ عليه جميع موظفينا.

يقدم «دليل الموظف والمبادئ العامة لحماية العملاء في البنك» صورة شاملة للأخلاقيات وقيم العمل والسلوك الذي تتبعه المؤسسة بحيث يؤثر ذلك على تغيير المجتمع بشكل إيجابي. ويركز الدليل أيضاً على التوقعات المتعلقة بالتزام الموظفين بالمتطلبات التنظيمية وحماية بيانات العملاء.

## الأخلاق والنزاهة والصدق

تؤكد مدونة الأخلاق والسلوك المهني بالبنك على السياسات الأساسية المعتمدة في بنك وربة بالإضافة الى السلوك المهني الذي يجب أن يلتزم به جميع موظفينا. وترتكز هذه الفلسفة على ثقتنا بأن نجاح البنك هو نتيجة مباشرة لقيام موظفيه بإنجاز الأعمال الموكلة إليهم والتي بدورها تدعم البنك في تحقيق أهدافه. وهكذا، فإننا نسعى جاهدين لتعيين وتطوير والحفاظ على مستوى عالٍ من الأفراد المؤهلين بما ينسجم مع سياسات وإجراءات وقوانين البنك ومصالحته الفضلى. وبينما تؤكد مدونة الأخلاق والسلوك على هذه السياسة فإنها تعمل بمثابة مبادئ توجيهية لخلق بيئة عمل إيجابية وآمنة وسليمة من خلال تعزيز السلوكيات العادلة والأخلاقية التي تؤثر على صورة البنك وسمعته بشكل إيجابي. وتشمل القضايا المتعلقة بالسلوكيات الأخلاقية والمهنية، تضارب المصالح، والمعاملات مع الأطراف ذات

العلاقة، والفساد الداخلي، وخدمة المنظمات الأخرى، والسرية، والتحرش الجنسي، ومثيلاتها من القضايا ذات الجوانب الأخلاقية. بالإضافة إلى ذلك، يتوقع من الموظفين التعامل مع العملاء والأطراف الأخرى ذات العلاقة ببنك وربة على أساس من النزاهة والأمانة في جميع المسائل الداخلية.

## عدم التمييز

يعتبر «عدم التمييز» في مكان العمل أحد حقوق الإنسان التي ينادي بها بنك وربة. وقد تناول هذه القضية كجزء من دليل الموظف والمبادئ العامة لحماية العملاء في البنك. وهكذا، فإننا نؤكد على معاملة جميع موظفينا بشكل عادل بناءً على مستوى خبرتهم كما أننا لا نفرق في الأجور بين الجنسين.

## التمييز:

1. يوفر بنك وربة لموظفيه بيئة خالية من التمييز والسلوكيات التي يمكن اعتبارها مضايقة أو قسرية أو تخريبية بما في ذلك التحرش الجنسي (الجسدي واللفظي)
2. أي شخص يشارك في سلوك يسبب مضايقة، فإنه سيخضع لإجراءات تأديبية تتراوح من تحذير الى إنهاء الخدمة.
3. يجب على أي موظف يتعرض للتمييز أو يشعر بتحرش جنسي أن يقدم على الفور بلاغاً عن ذلك (كتابياً أو شفهاً) الى رئيس الموارد البشرية والخدمات العامة، أو من خلال سياسة الإبلاغ عن المخالفات.
4. سيتم التحقيق في الشكوى، واتخاذ الإجراء المناسب من قبل إدارة بنك وربة.

## سياسة الإبلاغ عن المخالفات

تعمل سياسة الإبلاغ عن المخالفات في بنك وربة كوسيلة للتعامل مع ادعاءات سوء السلوك أو التصرف الخاطيء. وتحمي بدورها المبلغ عن المخالفات ليتمكن الموظفين من التعبير عن قلقهم دون خوف من التعرض للعقاب، ولتوفير عملية شفافة وسرية للتعامل مع المخاوف. توفر «سياسة الإبلاغ عن المخالفات» الواردة في سياسة حوكمة الشركات لدينا الحماية للمبلغين عن المخالفات حسب تعليمات بنك الكويت المركزي الصادرة في سبتمبر 2019 فيما يخص قواعد ومعايير حوكمة الشركات في البنوك.

يقوم بنك وربة بإعلام جميع الموظفين كل ثلاثة شهور عن عمليات الإبلاغ التي تمت وذلك من خلال قنوات الاتصال الخاصة بالموارد البشرية باللغتين العربية والانجليزية. ويحق لموظفي بنك وربة الاتصال بشكل مباشر برئيس مجلس الإدارة للتعبير عن مخاوفهم أو الإبلاغ عن أية مخالفات من خلال بريد إلكتروني مخصص للإبلاغ عن المخالفات خاصة إذا كانت المخالفة المبلغ عنها ضمن نطاق سياسة الإبلاغ عن المخالفات ووفقاً لتعليمات بنك الكويت المركزي. وبالتالي تسمح هذه الآلية بإجراء تحقيق مستقل وشفاف لقضايا الإبلاغ عن المخالفات كما تمنح الموظفين شعوراً بالطمأنينة بأنهم لن يتعرضوا لأية تهديدات أو عقوبات في حالة عدم إثبات صحة هذه المخاوف.

## حماية المبلغين عن المخالفات:

1. يُعرف المبلِّغ عن المخالفات بأنه الموظف الذي يبلغ بحسن نية عن شكوكه بشأن سوء سلوك أو سوء تصرف محتمل من جانب الآخرين بما يتعارض مع أي انتهاك، يشته به، لقواعد السلوك أو أي من سياسات بنك وربة.
2. يضمن بنك وربة عدم تعرض أي شخص لخطر المعاناة من أي شكل من أشكال الانتقام نتيجة لإثارته القلق حتى لو لم يكن هناك دليل يؤكّد هذه المخاوف.
3. لا يقدم بنك وربة الضمانة الوارد في النقطة السابقة الی شخص يثير بشكل ضار أمراً يعلم أنه غير صحيح.

## التنوع في موظفينا

يدرك بنك وربة جيداً أهمية إدارة التنوع للحفاظ على جو عمل صحي وإيجابي في مكان العمل ونقدر أوجه التشابه والاختلاف في المؤسسة. إن كلمة تنوع في حد ذاتها لها عدة معانٍ تتماشى مع خطوط التمثيل الديمغرافي المختلفة بما في ذلك الدين، والعرق، والمعتقدات، والحالة الاجتماعية، ونوع الجنس، والعمر، والجنسية. إن تنوع القوى العاملة هو مصطلح يعني استكشاف هذه الاختلافات في بيئة مفتوحة وآمنة وراعية، حيث يتم الحفاظ على حق كل فرد ويتم منحه فرصة متساوية داخل بنك وربة.

## التنوع الجندري

نقدر في بنك وربة التنوع بين الجنسين والاختلاف في آرائهم. وقد شهد عام 2022، ارتفاعاً في النسبة المئوية للموظفات بالمقارنة بعام 2021 كما هو موضح في الجدول التالي. كما يدعو بنك وربة الی تكافؤ فرص العمل بما في ذلك الأجر العادل – حيث لا توجد فجوة في الأجور بين الموظفين مقارنةً بالموظفين. ومنذ 31 ديسمبر 2022 بلغت نسبة النساء من إجمالي المناصب الإدارية في بنك وربة 14.13% بينما تتألف الإدارة التنفيذية من 14.29% من النساء.

## عدد الموظفين حسب نوع الجنس

نوع الجنس	2021	2022	% إجمالي الموظفين	التغير %
ذكور	511	575	85.69%	+12.52%
إناث	83	96	14.31%	+15.66%
المجموع	594	671	100%	+12.96%

## الموظفات في مستوى الإدارة

مناصب على مستوى الإدارة	% الإناث في هذه الفئة	إجمالي الإناث في المناصب الإدارية (اعتباراً من 31/12/2022)
الإدارة الدنيا	16.81	
الإدارة الوسطى	8.78	
الإدارة العليا	14.29	
الإدارة الشاملة	14.31	

### الإدارة الدنيا:

يضم هذا المستوى جميع المناصب الإشرافية وخدمة العملاء (داخلية/ خارجية) والوظائف الفنية ووظائف الدعم.

### الإدارة الشاملة:

يضم هذا المستوى جميع المناصب الإدارية في البنك ولفئة محددة من كوادر البنك.

## التنوع العمري:

يعد التنوع العمري جانباً مهماً في الكوادر المتنوعة التي توفر توازناً بين الخبرة والحماس. توضح النسبة المئوية للتغير خلال عامي 2021 و 2022 بنسبة 3.77% في الفئات العمرية من 30 الی 50 عاماً مقارنةً بتغير نسبته 28.96% في الفئة العمرية الأقل من 30 عاماً. فيما لم تشهد فئة الخمسين عاماً المذكورة أعلاه أي تغيير.

## عدد الموظفين حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	2021	2022	التغير %
تحت سن 30	221	285	+ 28.96%
30-50	345	358	+ 3.77%
فوق 50	28	28	-
المجموع	594	671	+12.96%

## التكوين

في عام 2022، واصلت مجموعة الموارد البشرية والخدمات العامة جهودها المعتادة لدعم خطط التكوين وتوفير فرص عمل في مختلف المستويات الإدارية على مدار العام مع التركيز على أهمية استقطاب المواهب الوطنية لتولي مناصب قيادية. وقد أدى هذا الاهتمام الی ارتفاع معدل التكوين في البنك حيث حافظ بنك وربة خلال السنتين الأخيرتين 2021 و 2022 على معدلات تكوين بنسبة 77.8% و 80.6% على التوالي علماً بأن هذه النسب أعلى من النسبة المئوية الدنيا المطلوبة للمتطلبات التنظيمية. كما تصل نسبة التكوين في مستوى الإدارة التنفيذية الی 71.4% وهي أيضاً أعلى من الحد الأدنى للمتطلبات التنظيمية البالغة 70%.

## عدد الموظفين حسب الجنسية

الجنسية	2021	2022	التغير %
كويتية	462	541	+17.1%
غير كويتية	132	130	-1.52%
المجموع	594	671	+12.96%

من عام 2022 تعيين موظفاً واحداً من ذوي الاحتياجات الخاصة. ومنذ تعيينه، قمنا بتجهيز مكان عمل يتناسب مع احتياجاته وتوفير بعض الميزات له كتجهيز مواقف السيارات، ومصاعد، ودورات المياه.

## إدارة علاقات الموظفين

يسعى بنك وربة جاهداً لتأكيد مشاركة الموظف وشعوره بالرضا وتقديره طوال مسيرته المهنية في البنك. كما يؤكد البنك دمج الأدوات الفعالة والكافية لإدارة مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم. ويضمن بنك وربة تزويد كل موظف بفرص التدريب والتطوير اللازمة التي تتناسب مع مساره الوظيفي واهتماماته. كما نشجع على وجود قنوات اتصال مفتوحة بين الموظفين وزملائهم في الفريق ومديريهم كوسيلة لتبادل المعرفة وبناء القدرات والعلاقات المهنية، والأهم من ذلك بناء روح الفريق.

## التوظيف والدوران الوظيفي

يتم أخذ العديد من العوامل في الاعتبار عند استقطاب المرشحين من ذوي الكفاءات العالية للعمل في البنك. وتشمل هذه العوامل، متطلبات العمل ومؤهلات المرشح وسمعته وأدائه الوظيفي والذي يمكن قياسه أثناء المقابلة مع الإدارة. وقد قمنا في بنك وربة بوضع أعلى معايير للتوظيف بالإضافة الی برنامج تعريفي شامل يقدم للموظفين الجدد.

بالإضافة الی ذلك، وفيما يتعلق بالوظائف العليا (مدير تنفيذي وأعلى)، فإنه يطلب من كل منهم وفي مناسبات عدة، عرضاً تقديمياً لتقييم معرفتهم، وقدراتهم، وإمكانياتهم خلال رحلة عملهم كوسيلة للتأكيد على احتفاظ البنك بموظفيه وحفاظه على المرشحين ذوي الكفاءات العالية. وقد أظهر معدل الدوران الوظيفي انخفاضاً خلال السنوات القليلة الماضية منذ عام 2018.

## ملاحظات نهاية الخدمة

يتبع بنك وربة أسلوباً واضحاً للتعامل مع انتهاء خدمة الموظف وخروجه من العمل بحيث يسجل كل موظف السبب وراء استقالته. مما يمكن البنك من فهم نمط معدل الاحتفاظ بشكل أفضل وبالتالي تحسينه على مر السنين. ويتم تطبيق هذا من خلال عقد اجتماعات مع الموظفين الذي يستقبلون للاستماع الى مخاوفهم قبل الموافقة على استقالاتهم متبوعاً بإجراء مقابلة إنهاء الخدمة والتي تعتبر خطوة إلزامية.

يتم متابعة بيانات الخروج من العمل وإعداد تقارير/رسوم بيانية ربع سنوية. وقد كان هناك انخفاض بنسبة 12.6% في معدل الدوران الوظيفي عام 2022 مقارنةً بأداء البنك قبل 4 سنوات. ويشير هذا التحسن الى نجاح برامج مشاركة موظفي البنك والجهود المبذولة. علاوةً على ذلك، لم يتم إنهاء خدمات عدد كبير من الموظفين خلال عام 2022 بحيث يؤثر على أكثر من 10% من موظفينا أو أكثر من 1000 موظف.

## معدل الدوران الوظيفي

	2018	2019	2020	2021	2022
نسبة معدل الدوران الوظيفي (الطوعي)	19.36	10.44	13.55	13.55	16.92
نسبة شمول البيانات	100	100	100	100	100

## التوظيف والدوران الوظيفي حسب الفئة العمرية

	2021	2022	التغير %	
التعيينات الجديدة حسب الفئة العمرية	تحت سن 30	76	107	+41%
	30-50	49	79	+61%
	فوق 50	3	2	-33%
الدوران الوظيفي حسب الفئة العمرية	المجموع	128	188	+47%
	تحت سن 30	27	46	+70%
	30-50	35	55	+57%
	فوق 50	8	6	-25%
	المجموع	70	107	+53%

## التوظيف والدوران الوظيفي حسب نوع الجنس

	2021	2022	التغير %	
التعيينات الجديدة حسب نوع الجنس	ذكور	104	153	+47%
	إناث	24	35	+46%
	المجموع	128	188	+47%
دوران الموظفين حسب نوع الجنس	ذكور	66	85	+29%
	إناث	4	22	+450.00%
	المجموع	70	107	+53%

## الاحتفاظ بالموظفين

أما بالنسبة للاحتفاظ بموظفينا، فإن إدارة الموارد البشرية وإدارة بنك وربة تأخذ في الاعتبار تقييم أداء الموظف على مدى السنوات الثلاث الماضية، ومساهمة الموظفين في البنك، والهيكل المؤسسي لدينا، وتقييم المستوى الوظيفي الحالي. تتم مقارنة الراتب الحالي للموظف بأقرانه وبمتوسط الأجور في السوق المحلية. كما نأخذ في الاعتبار المهارات التي يتمتع بها الموظفين لشغل وظائف مستقبلية بناءً على كفاءاتهم والملاحظات التي ترد عنهم من مكان عملهم. ومن خلال مواصلة تطوير مهارات موظفينا وعرض الفرص المستقبلية عليهم استطعنا أن نعزز من ثقتهم وتمكينهم والذي انعكس بدوره على معدل احتفاظنا بهم على مر السنين.

## التدريب داخل البنك

يولي بنك وربة أهمية كبيرة في التدريب لضمان استقطاب أفضل المواهب ورعايتها لغاية توظيفها بدوام كامل. ولقد ساعدنا ذلك على التركيز على تطوير الشباب ذوو المهارات العالية من خلال توفير التدريب الجيد والتوجيه خلال فترة تدريبهم في البنك. وقد استضاف بنك وربة العديد من أنشطة التدريب خلال العام لشرائح مختلفة مثل: جامعة الكويت (4 متدربين)، كلية القانون الكويتية العالمية (متدربان)، الهيئة العامة للقوى العاملة (متدربان)، هيئة الاستثمار الكويتية (متدربان)، ومعهد الدراسات المصرفية (3 متدربين)

يوضح الجدول التالي أنواع التوظيف لدينا بما في ذلك جميع الوظائف بدوام كامل وبدوام جزئي إضافة إلى التدريب الداخلي:

## الإحتفاظ بالموظفين

	2021	2022	الفرق %
معدل الإحتفاظ بالموظفين	86.44%	86.08%	-0.36%

## عدد الموظفين حسب نوع التوظيف

نوع التوظيف	2021	2022	التغير %
دوام كامل	594	671	+12.96%
دوام جزئي (مؤقت)	-	-	-
المجموع	594	671	+12.96%

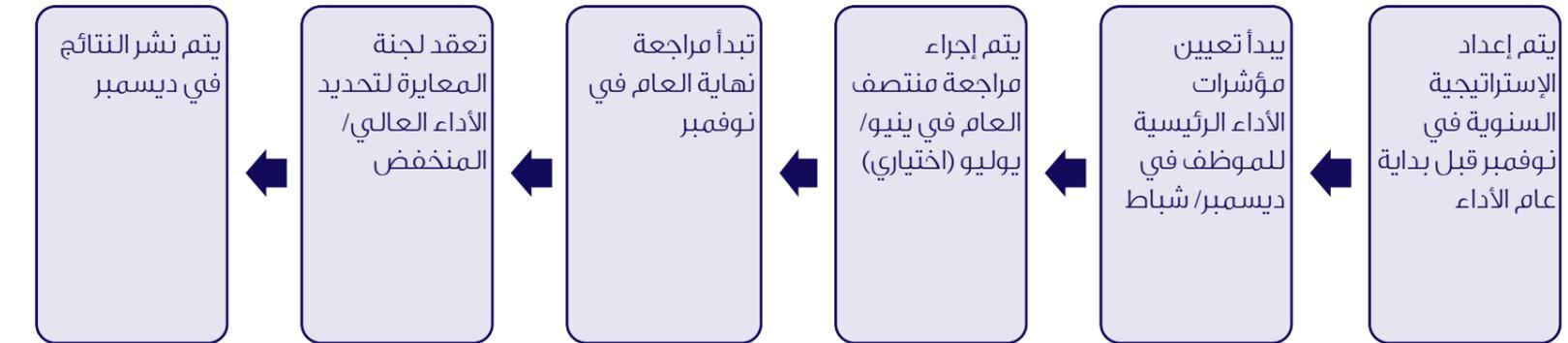
## إدارة الأداء الاستراتيجي

تعتبر إدارة الأداء عنصراً حاسماً في وجود رأس مال بشري فعال في مؤسستنا حيث يسمح ذلك للموظفين بتحليل مسار تطورهم الوظيفي واختيار المجالات التي يرغبون في تطويرها والعمل عليها.

ويتم تعيين بطاقات الأداء من قبل مجموعة التخطيط الاستراتيجي بالبنك قبل بداية العام الجديد. بعد ذلك، يتم تتالي بطاقات الأداء (من المستوى الأعلى إلى الأدنى في المؤسسة) بحيث تصل إلى كل موظف على شكل مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) في بداية كل عام. ثم في نهاية العام، يتم تقييم الموظفين بناءً على التقدم المحرز في مثل هذه الأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية، إضافةً إلى تقييم الأداء غير التنفيذي سنوياً. كما يتم أيضاً

تضمن بعض معايير إدارة المخاطر في عملية المراجعة التي تنفذها الموارد البشرية. على سبيل المثال: يعد المتوسط المرجح لتصنيف المخاطر للمحفظة جزءاً من مؤشرات الأداء الرئيسية لأقسام الأعمال وكذلك خسائر الائتمان المتوقعة (ECL) والمخصصات (تكلفة المخاطر) هما أيضاً جزءاً من مؤشرات الأداء.

## مراحل دورة إدارة الأداء



متوسط عدد الموظفين الذين يتلقون ملاحظات منتظمة بشأن أدائهم

**81.78%**

النسبة المئوية للموظفين الذي تمت ترقيتهم في دورة مراجعة الترقيات لعام 2022

**26.80%**

## مشاركة وتقدير الموظفين

ينفذ بنك وربة أنشطة المشاركة على أساس دوري لدعم وتحفيز الموظفين. ونظراً لأهمية بيئة العمل في التأثير الإيجابي على تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، قمنا هذا العام باعتماد منهجية جديدة لقياس مستوى رضا الموظفين من خلال إطلاق استطلاع للرأي يقيس قابلية الموظفين على ترويج بيئة العمل في البنك بأنها إيجابية وقد شهد هذا المؤشر رقماً إيجابياً مقارنة بالشركات العالمية الرائدة.

## طريقة المشاركة

يتعامل بنك وربة مع موظفيه من خلال استطلاعات الرأي السنوية عن بيئة العمل، واستطلاعات مقابلات نهاية الخدمة، وصافي نقاط الترويج (eNPS). وقد تم البدء

بقياس صافي نقاط الترويج هذا العام فقط وحصلنا على 29 نقطة. وينوي البنك إجراء هذه الاستطلاعات بشكل سنوي من خلال الاستفادة من قنوات/ منصات الاتصال الرقمية المتاحة للموظفين. وتشمل طرق المشاركة ما يلي:

- حساب موظفي وربة على الانستقرام
- البريد الالكتروني للموارد البشرية
- بوابة «معكم»

## إدارة التجربة والمبادرات

واصل البنك وللسنة الثانية على التوالي، تكوين فريق عمل تحت مسمى «تجربة الموظفين» والذي يراقب بعناية مستوى الرضا الوظيفي ويكون مسؤولاً عن تحسين بيئة العمل من خلال وضع خطط عمل محددة وإطلاق مبادرات على مدار العام. تهدف المبادرات الى تحسين

صورة موظف بنك وربة  
عثمان البديوي

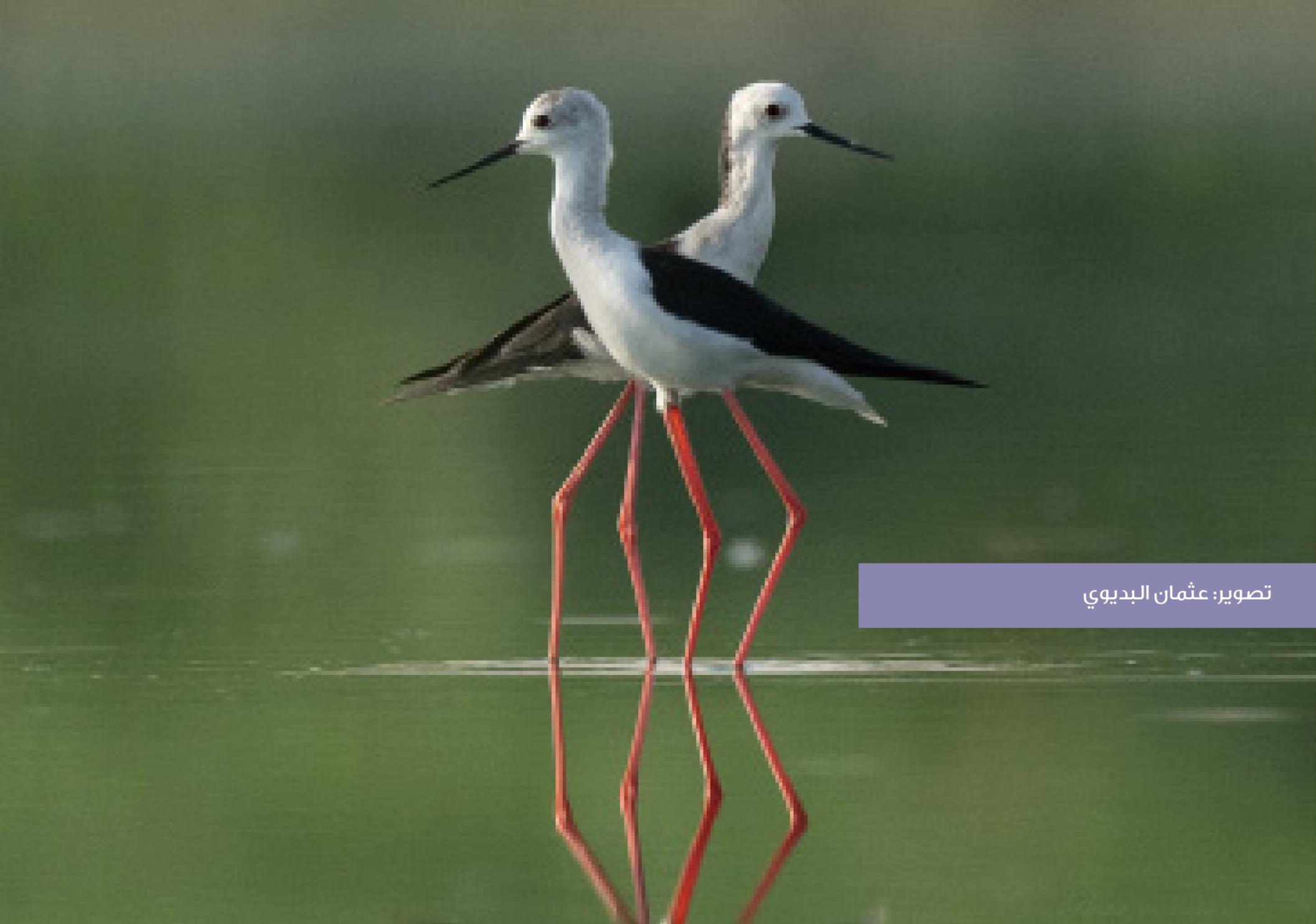


صورة نصف ماراثون كوبنهاغن ل  
عمر العمر



جميع المؤشرات وإعادة قياسها لضمان تحقيق تأثير على الموظفين. وشهدت نتائج هذا العام تحسناً ملحوظاً بنسبة 8.5% مقارنة بالعام الماضي. حيث تضمنت البرامج ما يلي:

- تطوير «أداة صندوق الأفكار» لتشجيع الموظفين على ثقافة الابتكار والتطوير حيث تم تلقي أكثر من 100 فكرة مختلفة لتطوير البنك في مجالات تحسين بيئة العمل، وتعظيم أرباح البنك، وتطوير إجراءات العمل.
- تشغيل برنامجنا «ذا سوشيال هب» للعام الثاني على التوالي، والذي يهتم بزيادة الوعي ونشر المعرفة بين الموظفين. وشمل هذا العام حلقات نقاش في عدة مجالات مثل التوعية القانونية وثقافة المنتجات الإسلامية في بنك وربة، بالإضافة الى الاهتمام بالعملاء والتعامل مع شكاوى المقدمة منهم.
- استمرار مبادرة «إيليت» لعامها الثاني والتي تسلط الضوء على الموظفين الذين يتحلون بقيم بنك وربة وتقوم بمكافأتهم على إنجازاتهم.



تصوير: عثمان البديوي



تصوير: عثمان البديوي

## دراسة حالة: (ذا سوشيال هب) بنك وربة

يهدف برنامج « ذا سوشيال هب » الى تعزيز ثقافة تبادل المعرفة في البنك. وقد تم إطلاق هذا البرنامج العام الماضي وتعمل حالياً على إعداد النسخة الثانية منه. وقد وصل عدد المشاركين في البرنامج العام الماضي ١٥ شخصاً وتضمن ١٥ حلقة نقاشية علماً بأن الموضوعات التي تم تناولها ليست ذات صلة بالأعمال بل كان الهدف الأساسي منها هو تعزيز بناء الفريق وبت روح التعاون فيما بينهم.

تضمن الجزء الأول من البرنامج بعض الموضوعات من بينها:

– مقدمة في التصوير الفوتوغرافي  
– زكاة الأعمال الصغيرة والمتوسطة

– جمال اللغة العربية  
– تاريخ «رولكس»  
– كيف تقود طائرة

## دراسة حالة: أداة صندوق الأفكار

تتشكل ثقافتنا وفقاً لقيمنا، ونصمم عملياتنا وسياساتنا لتعكس الطريقة التي نرغب أن يتصرف موظفونا بناء عليها. وتبعاً لذلك، نقوم بتنظيم برامجنا ومبادراتنا لدعم تلك الثقافة. على سبيل المثال، كان إطلاق صندوق الأفكار من أجل التأكيد على أننا نمتلك ثقافة الابتكار بينما كان

إطلاق برنامج «رعاية» لدعم ثقافة الطموح. تم إطلاق هذه الأداة في أكتوبر ٢٠٢١ بهدف الحصول على تدفق غير محدود من الأفكار لتعزيز ثقافة الابتكار. وخلال عام واحد، وردنا من موظفينا العاملين في أماكن مختلفة ما يزيد عن ١٢٠ فكرة تتعلق بموضوعات متعددة. وقد تم تحديد مجموعات الأفكار الحالية في الأداة والتي تتناول: تعزيز بيئة العمل، وتطوير آليات العمل، وزيادة ربحية أصحاب المصلحة، علماً بأن معظم الأفكار لم تنجح في مرحلة التقييم ولم يتم حتى الآن اعتماد أي فكرة على أنها مكتملة.



التقطت الصورة إحدى موظفات البنك  
نورا البسام



صورة موظف بنك وربة  
عثمان البديوي

## دراسة حالة: برنامج إيليت من بنك وربة

يعتبر برنامج إيليت شبيهاً ببرنامج «موظف الربع السنوي» حيث يقوم قائد كل مجموعة بترشيح أفضل أعضاء فريقه حسب قدرته في الترويج لقيم البنك. وقد بلغ مجموع الموظفين المتميزين حوالي 60 خلال الربع السنوي (240 خلال العام). وتتمثل نتائج هذا البرنامج في تعزيز قيم وربة وتحفيز موظفينا على اتخاذها كمرجع لهم لتحقيق رسالتنا ورؤيتنا. وسيحصل الفائزون في برنامج إيليت على ألفي نقطة على برنامج المُخبية (حوالي عشرين دينار كويتي) بالإضافة الى شارة الكترونية لتوقيع بريدهم الالكتروني المتعلق بالقيمة إضافة الى تكريمهم خلال حفل توزيع الجوائز داخل مجموعتهم.

## دراسة حالة: برنامج «رعاية» من بنك وربة

يهدف برنامج رعاية الى دعم ورعاية الموظفين وموآهبتهم خارج نطاق العمل. وقد تم إطلاق البرنامج هذا العام (يوليو 2022) ولغاية الآن قمنا بدعم 4 موظفين في الفئات التالية:

موظفين اثنين في اللياقة والرياضة وموظف واحد في الأنشطة الاجتماعية وموظف واحد في التصوير. وقد تم تخصيص مبلغ إجمالي لذلك يقدر بـ (5,000) دينار كويتي أنفق منه حتى الآن حوالي (1,000) دينار كويتي علماً بأن بعض أنواع الرعاية غير نقدية مثل منح مغادرة خاصة للموظف دون الحاجة لاقتطاعها من رصيد إجازاته السنوية.

## التواصل المفتوح

يعد التواصل الدائم جزءاً رئيسياً في إدارة علاقات الموظفين لأنه يسمح باحتفاظ الموظف بعلاقة صحية مع زملائه في مكان العمل ومع مدرائه على حد سواء. وخلال السنوات القليلة الماضية، فرضت علينا جائحة كوفيد-19 التحول الى نمط العمل المدمج. ومن هنا، أصبحت الحاجة الى تسهيل التواصل المفتوح من خلال الاستفادة عبر وسائل التكنولوجيا أكثر أهمية من أي وقت مضى. ضمن التزامنا بالتواصل المفتوح، نحرص في بنك وربة على أن يكون جميع موظفينا على دراية بأية تغييرات وظيفية. كما يتم إبلاغ الموظفين قبل ثلاثة شهور على الأقل بأية تغييرات وظيفية قد تؤثر على عملهم بشكل ملحوظ، ويتم ذلك مباشرة من خلال مدراءهم بناءً على مناقشات واتفاقات سابقة.

نقوم بوضع السياسات المتعلقة بموظفينا ونراقبها من وقت لآخر لضمان توافيقها مع أحدث التطورات. ويتم مراجعة كافة السياسات بشكل دوري علماً بأن أصحاب المصلحة في هذا الخصوص هم وحدة مكتبة الأعمال

(ضمن مجموعة العمليات).

كما يراجع فريق الامتثال جميع السياسات والإجراءات من خلال فريق إدارة المراجعة ITF (الموظفين في وحدة مكتب الأعمال المعنيين بمراجعة السياسات والإجراءات) للتأكد بأنها تتماشى مع المتطلبات التنظيمية وأفضل الممارسات. بالإضافة الى ما ذكر أعلاه وبينما يقوم فريق الالتزام بإجراء المراجعة على مجموعات وإدارات البنك، فإننا نراقب الالتزام للتعليمات التنظيمية والسياسات والإجراءات.

## المشاركة في الفعاليات

شارك موظفونا في العديد من الفعاليات خلال العام والتي هدفت إلى زيادة وعيهم حول بعض الأمور مثل سرطان الثدي، والتبرع بالدم، وتحفيظ القرآن، وغيرها. وقد تم تخصيص ميزانية تبلغ 60,000 دينار كويتي للتركيبات، والفعاليات، والملصقات في الجدول التالي:

عنوان الفعالية	الوصف	الميزانية (دينار كويتي)
الوعي بسرطان الثدي	فعالية للموظفات يوم 27 تشرين أول 2022 والتي أقيمت في 360 مول (فندق جراند حياة) لمدة ساعتين حضرها ما يصل الى 40 امرأة	1231 KD
موظفي القهوة المتخصصة	فعالية تم تنظيمها كل يوم خميس ابتداءً من تشرين ثاني ولمدة ساعتين لكل فعالية وقد شارك فيها حوالي 100 موظف	1750 KD
الركض السريع	فعالية سباق الأطفال حيث قدمنا 50 تذكرة دخول مجانية لأطفال موظفينا	Free
التبرع بالدم	فعالية تبرع الموظفين بالدم يليه فحص طبي	140 KD
مسابقة تحفيظ القرآن لأبناء الموظفين	فعالية مدتها ساعتين نظمت خلال شهر رمضان بمشاركة 34 من أبناء الموظفين	450 KD
اجتماع الموظفين	فعالية تجمع الموظفين لمدة ساعتين قبل رمضان حضرها حوالي 200 موظف	8450 KD

انطلاقاً من مسؤوليتنا كأصحاب العمل، فإننا نولي أهمية قصوى لصحة وسلامة موظفينا. وقد قمنا على مدى السنوات الماضية بتطوير نظام إدارة فعال للصحة والسلامة لتطبيقه في مرافقنا التشغيلية. ويتم إطلاع الموظفين على النظام، والإجراءات، وإرشادات السلامة من خلال منصات مختلفة مثل ورش العمل، والحملات، ولوحات الإعلانات، واللافتات، والشعارات، ورسائل البريد الالكتروني وما الى ذلك. وقد تم وضع البروتوكول المتبع فيما يتعلق بالصحة والسلامة في دليل الموظف كما هو موضح أدناه.

### الصحة والسلامة:

1. يقدر بنك وربة بشكل كبير سلامة موظفيه ونظافة البيئة التي يعملون فيها.
2. يجب على الموظفين والمشرفين عليهم أخذ زمام المبادرة لنشر الوعي وكذلك الالتزام بقواعد وتعليمات السلامة ذات الصلة المقدمة من البنك.
3. كما يجب أن يكونوا على دراية بموقع معدات السلامة والطوارئ وكذلك أرقام هواتف الاتصال بذوي العلاقة بالصحة والسلامة.
4. سيتم إعلام الموظفين بإجراءات الطوارئ المتبعة.
5. يقع على عاتق الموظفين واجب الامتثال لقواعد السلامة الخاصة بالبنك للمساعدة في الحفاظ على بيئة خالية من المخاطر، والإبلاغ عن أي حوادث أو إصابات - بما في ذلك أي انتهاكات للسلامة - وكذلك إبلاغ المشرف فوراً عن أي معدات أو ظروف عمل غير آمنة.
6. سيتعامل البنك مع انتهاك السلامة المتعمد أو المستمر، أو إحداه خطر من قبل الموظف من خلال إجراء تأديبي قد يصل إلى إنهاء الخدمة.

ولخلق تجربة متكاملة لموظفينا، نوفر العديد من المزايا (النقدية وغير النقدية) التي تعزز من راحة الموظفين. فيما يلي توضيح لبعض المزايا المقدمة لموظفينا. على سبيل المثال، 100% من الإناث مؤهلات للحصول على إجازة الأمومة. وفي عام 2022، حصلت 100% ممن تقدمن للحصول على إجازة أمومة على إجازتهن.

خصص بنك وربة فريق عمل لضمان صحة وسلامة موظفيه. يتبع الفريق لمجموعة الموارد البشرية والخدمات العامة ويحرص بشدة على تطبيق أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية. ولدينا مجموعة من الإجراءات المعمول بها لحالات الطوارئ مثل السطو المسلح، والإخلاء في حالات الطوارئ، وغير ذلك.



أ. إجمالي عدد الموظفين الذين حصلوا على إجازة والدية خلال الفترة المشمولة بالتقرير

– إجازة الأمومة: 3 إناث  
– الأبوة: 31

ب. إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا الى العمل خلال الفترة المشمولة بالتقرير بعد انتهاء الإجازة الوالدية، 0 من بين 3 إناث مازلن في إجازة

### الصحة والسلامة النفسية

كجزء من الاستدامة الاجتماعية، أطلقنا هذا العام برنامج «رعاية» لدعم المواهب المهنية للموظفين على المستويين المادي والمعنوي. قمنا هذا العام بدعم 4 موظفين في مختلف المجالات مثل الفنون والتصوير والصحة والرياضة، فضلاً عن الأنشطة الاجتماعية والإنسانية مما كان له تأثير إيجابي على الموظفين المشمولين ببرنامج «رعاية» والبيئة المحيطة بهم، وهو مؤشر على اهتمام البنك بالجانب الشخصي للموظف وكذلك المهني.

ندرك أهمية التعليم المستمر في المؤسسة والذي لا يساهم فقط في تعزيز قدرة موظفينا ونموهم الوظيفي بل أيضاً في تنمية أعمالنا من خلال تلبية التوقعات الكبيرة لعملائنا فيما يتعلق بالكفاءة الفنية.

تركز موضوعات التدريب على تعزيز المهارات الوظيفية/ الفنية وكذلك القدرات القيادية لموظفينا بناءً على الاحتياجات التدريبية التي يحددها رؤساء الإدارات وبالتالي إعداد برنامج التدريب السنوي. تتم عملية اختيار برنامج تدريب شامل بما يتناسب مع مستوى الموظف واحتياجات الإدارة التي يعمل لها. علاوة على ذلك، يتم توفير التدريب الفني لوظيفة معينة وفقاً لخطة تحليل احتياجات التعلم. كما تحرص استراتيجية تنمية المواهب في بنك وربة على احتضان الطلاب والموظفين تحت مظلة معهد وربة للتعليم وتطوير القيادات (WILL) حيث نقوم بإعداد موظفينا للوظائف المستقبلية مع التركيز على متطلبات العمل التي تغطي الاحتياجات الفنية والقيادية وبما يتوافق مع المتطلبات التنظيمية.

#### معهد وربة للتعليم وتطوير القيادات (WILL)

استمر بنك وربة خلال عام 2022 بتطوير وتأهيل كوادره على مختلف المستويات الإدارية حيث شهد العام إعداد مجموعة من برامج التدريب والتطوير تحت مظلة معهد وربة للتعليم وتطوير القيادات (WILL) والتي تضمنت إطلاق العديد من البرامج والمبادرات على المستوى الاستراتيجي شملت ما يلي:

1. مركز القيادة الإبداعية: يهدف التعاون مع مركز القيادة الإبداعية الى تطوير موظفي الإدارة الوسطى من خلال تزويدهم بالأدوات الضرورية وفرص التطوير التي من شأنها أن تدعم تقدمهم ليصبحوا ضمن مستوى الإدارة التنفيذية في بنك وربة مستقبلاً. ويشتمل البرنامج على التقييم، ودراسة الحالة، والأنشطة الجماعية وكذلك التدريبات الفردية. كما يركز على فهم الآخرين وتحفيزهم وتلبية احتياجات الفرق المتنوعة. وقد استهدف البرنامج 18 فرداً من مجموعات مختلفة.

2. جامعة (ESADE): يعد هذا برنامجاً مشتركاً بين بنك وربة وجامعة ESADE ويهدف الى تزويد أصحاب المناصب

التنفيذية في بنك وربة (المديرين ونائبو المديرين) بالمحتوى والمنهجيات المثلى لتحفيز المواهب الداخلية وإخراج أفضل القدرات الإدارية والقيادية لدى المتدربين. يوفر البرنامج لكل مشارك رحلة تطوير خاصة به لضمان الملاءمة وأفضل منهجية من شأنها تحقيق النتيجة المرجوة من خلال النظر في الكفاءات والأولويات المحددة لكل منها. وقد استهدف هذا البرنامج عشرين فرداً من مجموعات مختلفة.

3. مركز SHL: يوفر بنك وربة مركزه الخاص لتحديد المواهب وتقييمها من خلال الأدوات التي يوفرها مركز SHL باستخدام تقييم الشخصية المهنية وتحديد مسار التطوير المناسب لكل موظف يتم تقييمه، حيث تساعد نتائج التقييم في تحديد البنك لاحتياجات تخطيط التعاقب الوظيفي من خلال تحليل الفجوة بين ملف تعريف الموظف، وملف تعريف الوظيفة المحددة.

4. جامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا: يرتبط التعاون بين بنك وربة وجامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا بالعديد من الأنشطة، حيث تعتبر جامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا أحد الموردين الرئيسيين المرتبطين بتقويم التدريب الخارجي للبنك. وقد تطور هذا التعاون بشكل أكبر مع جامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا حيث قدمت للبنك أسعاراً خاصة لتعليم الماجستير. وقد كانت البداية ببرنامج رعاية ماجستير إدارة الأعمال وبعد ذلك تم إنشاء منتدى المعرفة المشتركة، حيث يتيح البنك للمتحدثين الضيوف من بين موظفيه تزويد الطلاب ببعض المعرفة والوعي عن القطاع المصرفي فضلاً عن تزويد البنك بنظرة ثاقبة حول الكوادر الوظيفية في المستقبل.

5. برامج التدريب في البنك: استضاف بنك وربة العديد من أنشطة التدريب خلال العام لشرائح مختلفة من المجتمع مثل جامعة الكويت، وكلية القانون الكويتية العالمية، والهيئة العامة للقوى العاملة، وهيئة الاستثمار الكويتية، ومعهد الدراسات المصرفية.

6. الهيئة العامة للشباب: أبدي البنك اهتماماً ودمعاً للهيئة العامة للشباب لرغبتها في توظيف الجيل القادم من المطورين من خلال البرنامج المدعوم من قبل أكاديمية Coded.

#### ملخص التدريب لعام 2022

7. ورشة عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تعاون بنك وربة مع مكتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتقديم أول ورشة عمل من نوعها تتعلق بـ «التمويل الإسلامي والصكوك الخضراء». جمعت هذه الورشة جهات مختلفة مثل: الصندوق الكويتي، وبنك الكويت المركزي، وبورصة الكويت، وهيئة أسواق المال، وهيئة الاستثمار الكويتية.

8. UDEMY: حصل بنك وربة على عقد مع منصة التعليم UDEMY أتاح لموظفيه الوصول إلى أكثر من 200,000 دورة تدريبية. بحلول نهاية عام 2022، أكمل موظفو وربة ما مجموعه 266 دورة تدريبية من خلال منصة التدريب المقدمة. المدير بالذكر أن منصة UDEMY هي شركة تكنولوجيا تعليمية توفر منصة للتعلم الذاتي عبر الإنترنت. اعتباراً من ديسمبر 2022، أصبحت المنصة تضم 59 مليون متعلم، وأكثر من 70 ألف معلم يقومون بتدريس دورات بحوالي 75 لغة وتم اعتمادها من قبل ما يزيد على 50% من شركات Fortune 100.

9. إيرنست أند يونغ (EY): قدم بنك وربة بالشراكة مع إيرنست أند يونغ برنامج تطوير حوكمة الشركات لأعضاء مجلس إدارته لإبقائهم على اطلاع بأحدث الممارسات والاتجاهات العالمية/التحديث حول الامتثال، ومكافحة غسل الأموال والجرائم المالية، والجرائم الالكترونية، والمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG).

النسبة المئوية للموظفين الذين يتلقون تدريباً: 89.28% متوسط أيام التدريب المقدمة لكل موظف لعام 2022:

متوسط ساعات التدريب المقدمة لكل موظف لعام 2022: 29 ساعة لكل موظف.

إجمالي المبلغ بالدينار الكويتي الذي تم استثماره في توفير التدريب للموظفين: 225,000 دينار كويتي.

إجمالي ساعات التدريب في عام 2021 (باستثناء الدراسة الذاتية للدورات عبر الانترنت): 1,815.67

إجمالي ساعات التدريب في عام 2022 (باستثناء الدراسة الذاتية للدورات عبر الانترنت): 1,864.50.

#### التدريب الوظيفي والسلوكي

يصف الجدول أعلاه التدريبات الوظيفية والسلوكية بالتفصيل حيث تلقى 89.28% من الموظفين تدريباً في العام الماضي لتمكين موظفينا وأولئك الذين يتعاملون مع العملاء، والعمليات اليومية، وإدارة المواهب من خلال تحسين مهاراتهم.

#### تقنية



#### قيادية



#### شهادات



#### مؤتمرات



#### Udemy



#### إدارية



مجموع المتدربين	384	120	58	15	89	648
مجموع الدورات	57	21	25	9	49	12
نسبة المتدربين الكويتيين	75%	84%	76%	67%	53%	-

#### التدريب على إدارة المخاطر والتوعية

يعتبر تزويد موظفينا بالمعرفة المناسبة من خلال غرس ثقافة قوية لإدارة المخاطر في جميع أنحاء المؤسسة أحد أكثر الأجزاء أهمية في إدارة وتخفيف المخاطر في بنك وربة. يصف الجدول التالي مبادرة تطوير إدارة المخاطر المحددة المقدمة لموظفينا على مدار عام 2022.



### Watheeti Event

ملخص	الوحدة
<p>عقدت 11 دورة مختلفة لمجموعات مختلفة وفقاً للمعايير لتغطية «إطار عمل الأمن السيبراني لبنك الكويت المركزي» و ISO27001:2013 لإدارة وتقليل المخاطر المتعلقة بخدمات تكنولوجيا المعلومات وأنظمة المعلومات والبنية التحتية، حيث تم تقديم الدورات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مقدمة في أمن المعلومات وسياسة الاستخدام المقبول (الزامي).</li> <li>- مبادئ وممارسات إدارة المخاطر</li> <li>- أمن قاعدة البيانات</li> <li>- إدارة النظام الأمن</li> <li>- أمن الشبكة</li> <li>- أمن التطبيقات</li> <li>- تطوير البرمجيات الآمنة</li> <li>- الأمن السحابي</li> <li>- إدارة حوادث الأمن السيبراني</li> <li>- إدارة الأزمات السيبرانية والاستجابة للأزمات والتعامل مع الحوادث</li> <li>- تطبيق سويقت بالإضافة الى النشاط الذي تدعمه حملات التوعية والذي يغطي:</li> <li>- الأمن الشخصي والمادي</li> <li>- أمن العمل المتنقل والعمل عن بعد</li> <li>- حماية البيانات والخصوصية</li> </ul>	<p>نظام إدارة أمن المعلومات (ISMS)</p>
<p>تهدف الوحدة لتثقيف جميع الموظفين حول المخاطر التشغيلية وإجراءات الاحتيايل المطبقة في البنك جنباً الى جنب مع تعليمات للتصعيد والتعامل مع الحالات.</p>	<p>التوعية بالمخاطر التشغيلية والاحتيايل</p>
<p>تهدف الوحدة للوفاء بتعليمات بنك الكويت المركزي من خلال تدريب الموظفين على كيفية التعامل مع حوادث السطو المسلح دون المخاطرة بحياتهم.</p>	<p>سطو مسلح</p>
<p>تم تقديم وحدات متعددة مصممة خصيصاً لتلبية تعليمات بنك الكويت المركزي المتعلقة بمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب حيث تم تقديم 4 دورات مختلفة لمجموعات مستهدفة مختلفة وهي: مجالس الإدارة، موظفو المستوى C (كبار المديرين التنفيذيين)، موظفو المكاتب الامامية، وموظفو المكاتب الخلفية.</p>	<p>مكافحة غسل الأموال / مكافحة تمويل الإرهاب</p>

# Bring out the Best in you

## with our Innovation Program

# لمساهمة في المجتمع



## 6. المساهمة في المجتمع

يكرس بنك وربة جهوده لخلق قيمة لأصحاب المصلحة، مدركاً عدم توافر الفرص بشكل متساوي لجميع الأفراد والفئات في المجتمع. ولهذا، يسعى البنك إلى تحدي هذا التفاوت وضمان العدالة لجميع المواطنين. وتعكس استراتيجيتنا للاستدامة أهمية دعم المجتمع للبنك بصفته أحد أبرز ركائزها، ونسعى لتحقيق ذلك من خلال إنشاء شراكات هادفة، ورعاية مشاريع اجتماعية تتوافق مع استراتيجيتنا. وينظر إلى حجم الدعم المالي الذي يقدمه البنك للمجتمع على أنه مؤشر أداء رئيسي (KPI) لمتابعة التقدم في تطبيق استراتيجيتنا الاجتماعية المستدامة.

كما تظهر مؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف المخصصة لدعم المجتمع مدى أهمية الموضوع بالنسبة لبنك وربة وكيف يتم دمج المشاركات المجتمعية في إستراتيجية الاستدامة لتحقيق أهدافنا المرجوة.

تعتبر الرعاية والتبرعات عوامل تمكينية للمساعدة في تحقيق الهدف الاجتماعي لبنك وربة المتمثل في دعم نمو وتطور المجتمع والاقتصاد المحلي والتوسع لوصول الخدمات المصرفية للفئات الأقل حظاً. ومع وضع الأهداف المذكورة أعلاه في الاعتبار، قام البنك بالعديد من الأنشطة في عام 2022 والتي يمكن أن تساعد في إحداث تأثير إيجابي على المجتمع. وسنتحدث في هذا الفصل عن التأثير الاجتماعي الذي أحدثه البنك من خلال منتجاتنا وخدماتنا المالية، ومبادراتنا الاجتماعية التي تم تنفيذها وإعطاء الأفضلية للمصادر المحلية، حيثما أمكن ذلك.

## الأثر الاجتماعي لمنتجاتنا وخدماتنا

بنك وربة يأخذ في الاعتبار أثر منتجاته وخدماته على المجتمع ككل. وتوافقاً مع استراتيجيتنا للاستدامة، فإننا نؤكد على فهم الجوانب التي يمكننا من خلالها إحداث أثر إيجابي – من حيث إمكانية وصول كافة خدماتنا المالية إلى جميع شرائح المجتمع من خلال زيادة وعي المجتمع. لذلك فقد حرص البنك على تقديم عروض ومجالات تعاون مبتكرة فيما يتعلق بخدماته ومنتجاته المالية. فيما يلي بعض العروض المقدمة من البنك.

1. تقديم عروض تنافسية للعملاء على الرحلات الجوية أطلق بنك وربة بالشراكة مع الخطوط الجوية الكويتية "نادي الواحة"، حملة فريدة من نوعها لمدة 3 أشهر في موسم الصيف. بدأت الحملة من 1٥ يونيو 2022 حتى 15 سبتمبر 2022. كما أقام بنك وربة سحباً شهرياً لـ 10 فائزين كل شهر خلال موسم الصيف، أي ما مجموعه 30 فائزاً طوال فترة الصيف. يحصل الفائزون على أميال تمكنهم من الحصول على رحلة ذهاباً وإياباً من الكويت إلى إحدى الوجهات الإقليمية والدولية بدءاً من دبي بتكلفة 15,000 ميل فقط في الدرجة الاقتصادية و30,000 ألف ميل في درجة رجال الأعمال و 45,000 ألف ميل في الدرجة الأولى.

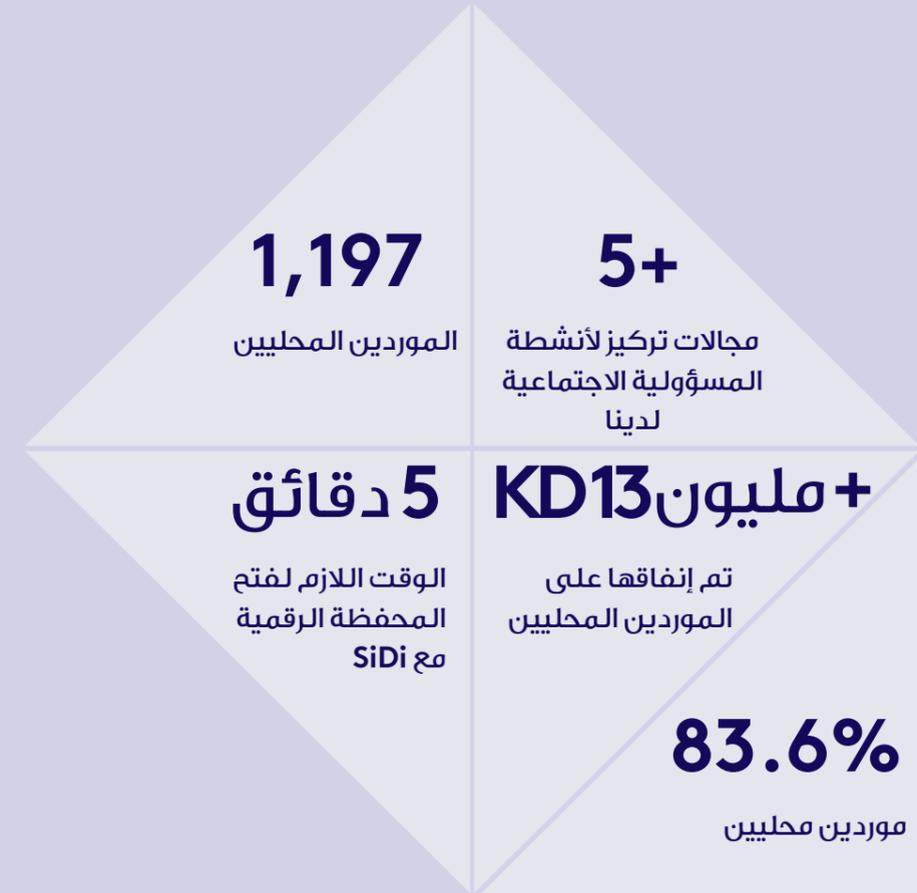
2. تنظيم سحبوات أسبوعية أعلن بنك وربة عن الفائزين في سحب السنبلة الأسبوعية وسحب الحصلة. سيواصل البنك إجراء سحبوات أسبوعية لـ 10 فائزين لحساب سنبلة وه فائزين في سحبوات الحصلة بحضور ممثل عن وزارة التجارة والصناعة وموظفي بنك وربة. أما بالنسبة لسحب سنبلة الأسبوعي، فقد تم اختيار 10 فائزين من عملاء بنك وربة، حصل كل منهم على 1,000 دينار كويتي.

3. تعزيز قدرات الاستثمار في التمويل الإسلامي والصكوك الخضراء في الكويت عقد بنك وربة «برنامج تدريبي حول التمويل الإسلامي والصكوك الخضراء» بالشراكة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP). هدف البرنامج إلى بناء قدرات الممولين الإسلاميين والمصرفيين والهيئات التنظيمية في الكويت لاغتنام الفرص الاستثمارية الجديدة في مجال التنمية المستدامة. كما هدفت إلى تثقيف المشاركين حول إمكانات الصكوك الخضراء كأداة مالية إسلامية مبتكرة تتوافق مع مفهوم الاستثمار المؤثر وتساهم في أهداف التنمية المستدامة (SDGs).

حضر الدورة التدريبية 25 مشاركاً من بنك وربة، وبنك الكويت المركزي، وهيئة أسواق المال، وهيئة تشجيع الاستثمار المباشر. وقد زوّد النهج الشامل للبرنامج المشاركين بالمهارات والقدرة على تطوير حلول التمويل الإسلامي وتنفيذها داخل مؤسساتهم. تم تنظيم هذا التدريب من قبل المنصة العالمية للتمويل الإسلامي والاستثمار المؤثر (GIFIIP)، والتي أنشأها مركز اسطنبول الدولي المعني بدور القطاع الخاص في التنمية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (IICPSD) ومعهد البنك الإسلامي للتنمية (IsDB).

YOUR BANKING SOLUTIONS ARE IN YOUR APP WITH

# SIMPLY DIGITAL



## الأثر الاجتماعي لمنتجاتنا وخدماتنا

بنك وربة يأخذ في الاعتبار أثر منتجاته وخدماته على المجتمع ككل. وتوافقاً مع استراتيجيتنا للاستدامة، فإننا نؤكد على فهم الجوانب التي يمكننا من خلالها إحداث أثر إيجابي – من حيث إمكانية وصول كافة خدماتنا المالية إلى جميع شرائح المجتمع من خلال زيادة وعي المجتمع. لذلك فقد حرص البنك على تقديم عروض ومجالات تعاون مبتكرة فيما يتعلق بخدماته ومنتجاته المالية. فيما يلي بعض العروض المقدمة من البنك.



التعاون بين بنك وربة و Ocean Minded



فريق الغوص الأول من موظفي بنك وربة



## طريقة عمل التطبيق:

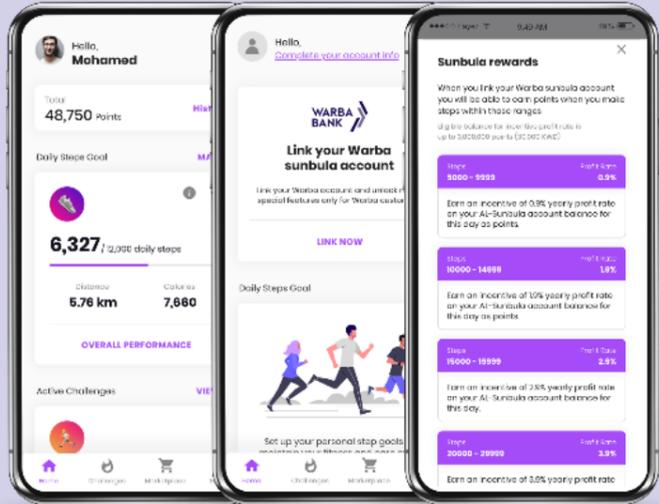
- حدد هدف خطواتك اليومية
- اربط حساب السنبلة الخاص بك
- ابدأ المشي واستمتع بأعلى معدل ربح على حساب توفير في الكويت
- كلما مشيت أكثر كلما زاد معدل ربحك
- قام بنك وربة في عام 2022، بتخصيص 2% من أرباحه لمبادرات كجزء من مسؤوليته الاجتماعية كما هو منصوص عليه في قانون الشركات لعام 2013. وتتماشى هذه المبادرات مع إستراتيجية الاستدامة لبنك وربة وهي مصممة لضمان أن تكون ممارساتنا ومبادراتنا مفيدة للمجتمع. حيث تم تنظيم مبادراتنا لتتماشى مع أهداف الأمم المتحدة في التنمية المستدامة (SDGs) ورؤية الكويت 2035 «كويت جديدة» كما هو موضح فيما يلي.

## البرامج المجتمعية

من أبرز انجازات بنك وربة خلال العام 2022 هو النجاح في الاندماج بأنشطة الشباب لتعزيز الوصول إلى شريحة عملاء «BLOOM» الهادفة إلى تنمية الشباب. ومبادرة التواصل عبر تطبيقات وسائل التواصل الاجتماعي. يرى بنك وربة أن تنمية المجتمع أحد مجالات التركيز الاستراتيجية الهام والتي تندرج ضمن الركيزة الاجتماعية في استراتيجية الاستدامة في إطار المسؤولية الاجتماعية ضمن مرتكزات الاستدامة. لذلك قام بنك وربة بالعديد من المبادرات المجتمعية - بما في ذلك برامج الشباب، وبرامج تمكين المرأة، وبرامج البيئة والصحة، والعمل التطوعي، والتبرعات- على النحو المبين في هذا الفصل. كما يعمل البنك حالياً على إعداد إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية والتي ستركز على الصحة والتعليم والشباب. علاوةً على ذلك، يخطط البنك لإنشاء فرع مجهز بالكامل لخدمة ذوي الاحتياجات الخاصة.

## دراسة حالة: تطبيق «فايز» من بنك وربة

فايز هي إحدى مبادرات المسؤولية الاجتماعية من بنك وربة والتي تعمل كعداد للخطوات وتكافئ العملاء على إكمال عدد محدد من الخطوات. ويهدف التطبيق إلى تزويد العملاء بتجربة مفيدة لتحقيق أهداف اللياقة البدنية اليومية وبالتالي تعزيز ممارسات الحياة الصحية. كما يسمح البنك للعملاء باستبدال نقاط المكافآت الخاصة بهم لشراء منتجات من شركائنا. ويمكن لعملاء بنك وربة الحاليين تحويل نقاطهم إلى «المُخبة» والاستفادة من جميع عروض وخدمات الولا. ويمكن لغير عملاء وربة إنشاء رمز QR لمبلغ الاسترداد المطلوب وزيارة مكتبنا الرئيسي لاستلام مكافأته النقدية. علاوةً على ذلك، يحتوي التطبيق أيضاً على مسابقات أسبوعية لرفع التوعية.



## 6. بنك وربة شريكاً استراتيجياً لمعرض «فيدماركت» لخدمة شرائح المجتمع المختلفة وتزويدها بالحلول الصحية.

بنك وربة وقع اتفاقية شراكة مع معرض «فيدماركت» الذي أقيم في نوفمبر ٢٠٢٢ في مجمع التلال في الشويخ. وقد سلط المعرض الضوء على أهمية الغذاء الصحي والنشاط والصحة والرعاية الصحية وسهولة الزراعة في المنزل وآلية الغذاء الصحي في مكافحة السمنة والحفاظ على الصحة. حيث تأتي مشاركة ورعاية ودعم بنك وربة لمعرض «فيدماركت» من اهتمامه المستمر بمجال الخدمات الصحية، لما له من دور أساسي ينعكس على مختلف جوانب حياة الإنسان، وقبل كل ذلك اهتمامنا بالجانب الاقتصادي للمجتمع الحديث.

## 4. تنظيم حملة «لنكن على دراية» للتوعية المصرفية

«لنكن على دراية» هي حملة توعية أطلقها بنك الكويت المركزي واتحاد مصارف الكويت لإبراز حقوق العملاء وتثقيفهم بشأن التعامل مع البنوك، وذلك كجزء من التزامها بجعل العملاء على دراية بحقوقهم وكيفية الحفاظ على حساباتهم ومدخراتهم. حيث لا تقتصر الحملة على الاحتفال الإلكتروني فحسب، بل تلقي الضوء أيضاً على حقوق عملاء البنوك في مجالات التمويل الشخصي سواء كان تمويل العملاء أو تمويل الإسكان. بالإضافة إلى ذلك، تم توضيح إجراءات تقديم الشكاوى حول الخدمات المصرفية، والبطاقات المصرفية المختلفة، وطرق تجنب التعرض للاحتيال، والوعي بالمخاطر التي قد يتعرض لها العملاء، والاستثمارات عالية المخاطر، والتوعية بحقوق العملاء ذوي الاحتياجات الخاصة. كما تناولت الحملة أيضاً نصائح متعلقة بالأمن السيبراني وحماية الحسابات المصرفية، وإجراءات تقديم الشكاوى، مع تحديد واجبات القطاع المصرفي ودوره في تنشيط الاقتصاد وتنميته.

## 5. إقامة شراكة إستراتيجية بين «بنك وربة» والنادي الكويتي للرياضات الإلكترونية

بنك وربة وقع اتفاقية شراكة ورعاية مع النادي الكويتي للرياضات الإلكترونية، وبموجب هذه الاتفاقية، سيكون البنك الراعي الرسمي والأساسي للنادي وسيدعم أنشطته وفعالياته الرياضية. وتأتي هذه الخطوة من حرص بنك وربة على التقرب من الشباب من خلال هواياتهم، وزيادة الوعي والاهتمام بالرياضات الإلكترونية، كجزء من مسؤولياته الاجتماعية، وسعيه لتحقيق التنمية المستدامة.



النادي الكويتي للرياضات الإلكترونية

مبادرات المسؤولية الاجتماعية لبنك وربة	الوصف	أهداف التنمية المستدامة	رؤية الكويت 2035 «كويت جديدة»
حملة التبرع بالدم	تم تنظيم حملة للتبرع بالدم		رعاية صحية عالية الجودة
التوعية بسرطان الثدي	حملة توعية حول الوقاية من سرطان الثدي وعلاجه		رعاية صحية عالية الجودة
خصم يوم القلب العالمي	خصومات خاصة في يوم القلب العالمي		رعاية صحية عالية الجودة
حملة رعاية	رعاية الموظفين، والتي تهدف إلى دعم موظفينا ورعاية مواهبهم		رأس مال بشري إبداعي
رحلة عمرة للموظفين	تم تنظيم رحلة عمرة للموظفين		رأس مال بشري إبداعي
تمويل الرعاية الطبية	تقديم تمويل طبي بفائدة 0%		رعاية صحية عالية الجودة
تنظيف المحيط	الشراكة مع منظمات لتنظيف المحيط		بيئة معيشية مستدامة
تطبيق فايز	تطبيق رياضي يشجع المشتركين من العملاء على القيام بنشاطات رياضية لممارسة حياة صحية ورياضية		بيئة معيشية مستدامة
برنامج رواد	يتم دعم طلاب الجامعات من خلاله		رأس مال بشري إبداعي
حملة «لنكن على دراية»	حملة لرفع الوعي حول الأمن السيبراني		رأس مال بشري إبداعي
نادي العلاقات العامة - جامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا	تم تنظيم ندوات تعليمية بالشراكة مع جامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا		رأس مال بشري إبداعي
مراقبة السعرات الحرارية	حملة توعية للموظفين لمراقبة السعرات الحرارية المتناولة		بيئة معيشية مستدامة
شريحة بلوم " Bloom "	تطبيق مصرفي رقمي مخصص للشباب بما يتماشى مع أحدث التوجهات في وسائل التواصل الاجتماعي		بيئة معيشية مستدامة
خطط التمويل الإسكاني	عروض حصرية لشراء منزل مع بدائل الرهن العقاري بأسلوب يتوافق مع أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية		بيئة معيشية مستدامة
فروع لذوي الاحتياجات الخاصة	إنشاء فروع مخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة		بيئة معيشية مستدامة
خصومات لحاملي بطاقة بنك وربة	تقديم خصومات وعروضاً ترويجية للعملاء عند شراء منتجات من شركاتنا		رأس مال بشري إبداعي
خصومات خاصة للأطفال	تقديم خصومات خاصة للأطفال والشباب		رأس مال بشري إبداعي

## دراسة حالة: برنامج «رواد» للابتكار

بدأت فكرة برنامج «رواد» كمنصة للموظفين للمساهمة بأفكارهم المبدعة وتطورت الفكرة إلى برنامج ابتكار. وهو تحدي تدريبي يعتبر الأول من نوعه لبرنامج حاضنة ريادة الأعمال الطلابية.

وهي منافسة بين فرق من مختلف الجامعات تتضمن حل مشاكل واقعية، حيث يتم إرشاد الفرق من قبل خبراء في هذا المجال. ويتم اختيار الفرق الفائزة وفقاً للعرض التقديمي النهائي وعرض الأفكار المبتكرة والجديدة وقابليتها للتطبيق العملي وجهود الفريق في تلبية متطلبات التسليم. تشمل مزايا البرنامج عرضاً فريداً للتدريب الداخلي في البنك بدوام كامل لمشاريع واقعية، وفرصة للعمل مع الخبراء والتعلم من زملاء في العمل. يتم تخصيص جوائز كبيرة للفرق الفائزة ويتم إحياء الفكرة الفائزة من خلال دعمنا لها.

## العمل التطوعي للموظفين

بنك وربة لديه بعض الممارسات والإجراءات لتشجيع الموظفين على المشاركة ودعم أنشطة المسؤولية الاجتماعية التي يقوم بها البنك والمساهمة في تمكين المجتمع. يوجد في البنك برنامجان لدعم العمل التطوعي للموظفين - برنامج رمضان وفريق الغوص الذي تم إنشاؤه حديثاً. في عام 2022، بلغ إجمالي عدد الموظفين المشاركين في العمل التطوعي ٤٠ متطوعاً، شارك 28 منهم في برنامج رمضان. يوضح الجدول التالي الفئات المختلفة للأنشطة المجتمعية التي قام بها البنك وتفاصيل مشاركة الموظفين.

المدة	عدد المشاركين من المجتمع المحلي	عدد الموظفين المشاركين	التكلفة بالدينار الكويتي	الوصف	اسم النشاط	المجال
يوم واحد	2 محاضرين	1 صاحب المشروع (فعالية للموظفين)	1,231	ندوة لموظفات البنك	التوعية بسرطان الثدي	فعاليات/ مبادرات خاصة بتمكين المرأة
يوم واحد	غير متوفر	4	0	ندوة	نادي العلاقات العامة - جامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا	فعاليات/ مبادرات خاصة بالتعليم
يوم واحد	غير متوفر	30	800	مسابقة للموظفين	مراقبة السعرات الحرارية لفعالية للموظفين	فعاليات/ مبادرات خاصة بالصحة
نهاية الأسبوع	50+	6	2,500	بالتعاون مع مركز Dive36 Ocean و minded	حملة تنظيف جزيرة أم المرادم	فعاليات/ مبادرات خاصة بالبيئة
باستمرار	غير متوفر	1 صاحب المشروع وعدد من الحضور يختلف بناءً على الفعالية	غير متوفر	مشاريع مستمرة مع العديد من الجامعات	إنشاء مجتمع بلوم داخل الجامعات	فعاليات/ مبادرات خاصة بالشباب



الشراكة مع ناشونال جيوغرافيك



سفير حساب الشباب Bloom  
أحمد خالد السعيد

## دراسة حالة: فريق الغوص: مشاركة «وربة» في تنظيف جزيرة أم المرادم

كجزء من مسؤوليتنا الاجتماعية ورعايتنا للحملات الوطنية، وخاصة فيما يتعلق بتنظيف الشواطئ، شارك بنك وربة في حملة ليوم واحد لتنظيف جزيرة أم المرادم، بالتعاون مع مركز Dive36 و Ocean Minded. قامت الفرق المشاركة بتنظيف الشواطئ المحيطة بالجزيرة وتوعية زوارها باحترام القوانين والحفاظ على نظافتها. حيث شارك أكثر من 50 غواصاً في تنظيف النفايات في قاع البحر للحفاظ على النظام البيئي استجابة لدعوات القطاعين العام والخاص.

## الرايات والتبرعات

بنك وربة يظهر التزامه بدعم المجتمع من خلال تسهيل عملية جمع التبرعات والرايات وإشراك الموظفين في العمل التطوعي. فقد قام برعاية وتنظيم العديد من المبادرات التي تسلط الضوء على دور الصحة والرياضة في المجتمع، بهدف تحقيق الشمول المالي وإمكانية الوصول إليها. يوضح الجدول التالي تفاصيل الرايات والتبرعات التي قدمها البنك خلال العام 2022.

## الرايات التي قدمها بنك وربة عام 2022

اسم الجهة التي تم رعايتها	شكل الرعاية	مقدار المساهمة بالدينار الكويتي	عدد المستفيدين	مدة الرعاية
شركة تنظيم فعاليات رياضية Run	البطولة الأولى للبادل فئة الأطفال في دولة الكويت	2,000	+70 مشارك	فعالية لمدة يومين مع شراكة مستمرة مع Run
الاتحاد الكويتي لكرة السلة	الراعي الاستراتيجي لدوري كرة السلة	3,000	الاتحاد الكويتي لكرة السلة	الدوري كاملاً

## التبرعات التي قدمها بنك وربة عام 2022

اسم الجهة التي تم رعايتها	شكل التبرع (مثل مساعدات صحية، إلخ)	مقدار المساهمة بالدينار الكويتي	عدد المستفيدين
مركز رعاية كبار السن في الكويت	50 كرسي متحرك	1,250	1 مؤسسة
جمعية تراحم والبنك الكويتي للطعام والإغاثة	4,000 وجبة	4,000	2 مؤسسة

## قنوات التواصل الاجتماعي

بنك وربة يولي أهمية كبيرة في إيصال تقدم البنك في مجال الاستدامة بشفافية لأصحاب المصلحة. وفي هذا الخصوص، استفاد البنك من العديد من قنوات التواصل الاجتماعي لتثقيف أصحاب المصلحة حول قضايا مثل الصحة، والتعليم، وتطوير الشباب.

– دعم حملة «لنكن على دراية» من خلال تقديمها بشكل منتظم على وسائل التواصل الاجتماعي. بالإضافة إلى عرضها ضمن فعاليات بنك وربة باستخدام Kivi Stands. – أطلق بنك وربة محتوى إلكتروني يتعلق بالأمن السيبراني، وقد استخدمنا قنواتنا على وسائل الإعلام الرقمية لتذكير العملاء والموظفين بشكل مستمر بأهمية التوعية والأمن.

قناة التواصل الاجتماعي	عدد المتابعين	عدد المنشورات
	51,279	322,223
	166,400	14,730
	3,769	85
	3,470	17
	17,122	92

## المصادر المحلية

إن إعطاء الأفضلية للموردين المحليين وضمن احترام حقوقهم يأتي كأحد أهم الجوانب في استراتيجية البنك. هذا التفضيل للمصادر المحلية يسهل تحقيق الفوائد الاقتصادية وفرصة لتنمية المجتمع المحلي وقد يضيف مرونة لسلسلة التوريد الخاصة بالبنك عن طريق تقليل الاعتماد على الموردين الخارجيين. وتتولى أقسام البنك إدارة سلسلة التوريد الخاصة بأنشطته، بما في ذلك:

## مجموعة الموارد البشرية والخدمات العامة:

– التدريب والإجراءات القانونية المتعلقة بموظفي بنك وربة  
– النفقات التشغيلية للخدمات العامة (OPEX) مثل خدمات ولوازم التنظيف، ونفقات الأمن، والقرطاسية، والبوفيه، وعقود الصيانة  
– النفقات الرأسمالية للخدمات العامة (CAPEX) مثل (تحسينات العقارات المستأجرة، ومعدات المكاتب والأثاث) مجموعة تكنولوجيا المعلومات:  
– النفقات الرأسمالية مثل أجهزة الكمبيوتر وملحقاتها وتراخيص البرامج  
– المصروفات التشغيلية مثل الاشتراكات السنوية للبرامج وصيانة ودعم البرامج  
المجموعتان المذكورتان أعلاه مسؤولتان عن تقييم وفحص الموردين للتأكد من تحقيقهم لمتطلبات البنك. ومع ذلك، فإن اختيار الموردين والتوقيع معهم يخضع لإجراءات وموافقات معينة تستند إلى قيمة التعاقد. وتوضح الرسوم التوضيحية التالية أن 83.6% من موردينا محليين وأن المشتريات التي تم إنفاقها على الموردين المحليين تمثل 79.20% من إجمالي مبلغ البنك المستثمر في المشتريات.

## توزيع الموردين

نوع الموردين	عدد الموردين	المجموع %*
موردين محليين	1,197	83.65%
موردين خارجيين	234	16.35%
المجموع	1,431	100%

\* البيانات المعروضة أعلاه كما في 31 ديسمبر 2022

## عدد الموردين

نوع الموردين	المبلغ المستثمر (دينار كويتي)	المجموع %*
موردين محليين	13,406,413	79.20%
موردين خارجيين	3,519,587	20.80%
المجموع	16,926,000	100%

\* البيانات المعروضة أعلاه كما في 31 ديسمبر 2022

## عروض وخصومات العملاء

بإمكان العروض والخصومات الخاصة بعملاء البنك القدرة على إحداث تأثير إيجابي على أعمالنا – من حيث الجانب المالي وسمعة العلامة التجارية وتوسيع نطاق الوصول إلى المنتجات والخدمات. ويسعى البنك إلى تمكين العملاء من الوصول إلى العروض الرقمية وبناء علاقة أقوى معهم. في عام 2022، أطلق بنك وربة العديد من العروض المدروسة لعملائنا – بدءاً من خطط شراء المنازل وعروض البطاقات والخصومات والتمويل الطبي والخصومات التي تركز على الأطفال. علاوة على ذلك، نظم البنك حملات لنشر الوعي حول قضايا الأمن السيبراني للعملاء.

فيما يلي نبذة عن العروض والخصومات الخاصة بالعملاء في 2022:

- خطط شراء عقار – قدمت خطط استثمار عقارية ميسورة التكلفة في إنجلترا تستهدف العملاء الذين يرغبون في شراء عقار سكني لتعلمهم في الخارج حيث أتاح البنك الوصول إلى أفضل الخدمات والحلول التمويلية المتوافقة مع أحكام الشريعة لعملائه، كبديل عن الرهن العقاري التقليدي، للراغبين في شراء العقارات في إنجلترا أو ويلز.
- عروض وخصومات حامل البطاقة – قدمت خصومات خاصة لحاملي البطاقات مثل فتح حسابات مميزة بتكلفة منخفضة، واسترداد نقدي على معاملات بطاقات الائتمان

على مواقع الكترونية معينة، والمكافآت القابلة للاسترداد في السوق، وخصومات MasterCard الإضافية، وغير ذلك.

- التمويل الطبي – توفير الرعاية الصحية والعلاج والخدمات الطبية بأسعار تنافسية، والمساهمة في حملات التوعية بسرطان الثدي.
- خصومات خاصة للأطفال – توفير خصومات على المشتريات من خلال تطبيقات الموبايل على حساب السنبلة للأطفال.

# إدارة الجوانب البيئية

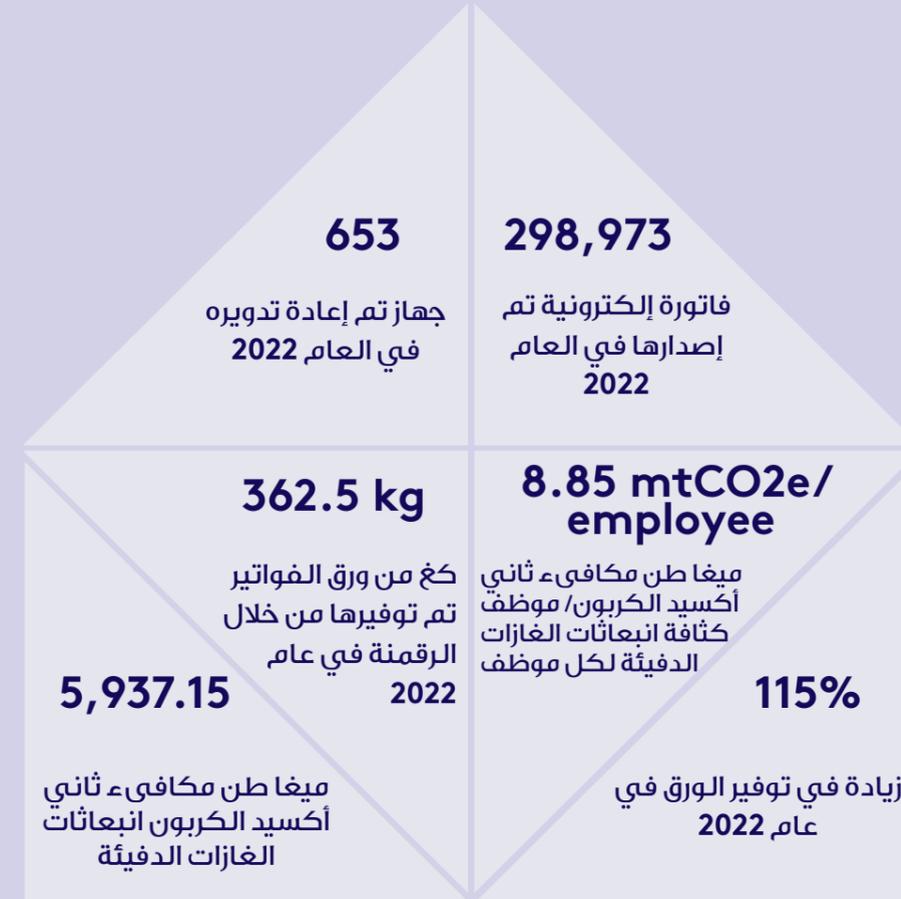


تصوير: عثمان البديوي

## 7 إدارة الجوانب البيئية

أدت التنمية بلا ضوابط خلال القرن الماضي إلى تدهور البيئة، بما في ذلك فقدان الموارد الطبيعية والتغير في أنماط الطقس. لذلك اتحدت دول العالم في اتخاذ الإجراءات، ونشر المعرفة، وتبادل الأدوات لمكافحة تغير المناخ، والمساعدة في إحداث تأثير بيئي إيجابي. لذا تقع على عاتق جميع الشركات، بما في ذلك نحن كبنك وربة، المسؤولية الجماعية عن مراعاة القضايا البيئية وبالتالي تضمين الاعتبارات الصديقة للبيئة في عملياتنا الداخلية وممارساتنا في صنع القرار. تحدد اتفاقية باريس (COP 21) إطاراً عالمياً لتجنب تغير المناخ من خلال الحد من الاحتباس الحراري إلى أقل من 2 درجة مئوية ومتابعة الجهود للحد من 1.5 درجة مئوية. كما تعهدت الكويت بالعديد من المبادرات على المستوى الوطني مثل بورصة الكويت التي ساهمت في تحقيق رؤية الكويت 2035 «كويت جديدة» من خلال إصدار دليل لإعداد تقارير الاستدامة والتي تطلب من الشركات تقليل أثرها البيئي بحلول عام 2060. ويسلط هذا الفصل الضوء على الاعتبارات التي اتخذتها البنك فيما يتعلق بالبيئة، والتي تشمل انبعاثات الغازات الدفيئة والطاقة والمياه وإدارة النفايات.

11 مدن ومجتمعات محلية مستدامة  
12 الاستهلاك والانتاج المسؤولين  
13 العمل المناخي



## انبعاثات الغازات الدفيئة

نستمد كل احتياجاتنا من الطاقة في الوقت الحاضر من مصادر غير متجددة قائمة على استهلاك الوقود الأحفوري.

### انبعاثات الغازات الدفيئة: النطاق 1

انبعاثات غازات الاحتباس الحراري في الوقت الحاضر، نستمد كامل احتياجاتنا من الطاقة من مصادر غير متجددة قائمة على الوقود الأحفوري. تشير انبعاثات النطاق 1 إلى الغازات الدفيئة (GHGs) المنبعثة من عملياتنا المباشرة. يتمتع بنك وربة بالسيطرة المباشرة على مثل هذه الانبعاثات ويتم اتخاذ الخطوات اللازمة من قبل إدارة البنك لتحسين انبعاثات النطاق 1 على النحو المبين في استراتيجية الاستدامة. حيث تشمل مصادر انبعاثات الغازات الدفيئة (النطاق الأول) لدينا المولدات والوقود المستهلك من السيارات المملوكة. في الوقت الحاضر، لدى بنك وربة 7 مولدات منتشرة في فروعنا التالية: العدلية، المنقف، الشهداء، كيفان، جابر الأحمد، أبو فطيرة، وجابر العلي. أما بالنسبة للفترة المشمولة بالتقرير، لم يتم حساب انبعاثات الغازات الدفيئة النطاق 1 لعدم وجود فروع لدينا خارج الشبكة الكهربائية وليس لدينا سيارات مملوكة. ومع ذلك، فإننا نخطط لاستخدام مثل هذه الحسابات في تقارير الاستدامة المستقبلية إذا كان ذلك مناسباً.

### انبعاثات الغازات الدفيئة: النطاق 2

تشير انبعاثات النطاق 2 إلى الانبعاثات غير المباشرة الناتجة عن عملياتنا. بالنسبة لأعمال بنك وربة، تشمل انبعاثات النطاق 2 على استهلاك الكهرباء من شبكة الكهرباء في فروعنا ومبنى المقر الرئيسي. في عام 2022، بلغ إجمالي استهلاك الكهرباء أكثر من 6 مليون كيلوواط ساعي وبلغت كثافة الانبعاثات الناتجة من استهلاك الكهرباء 5.88 ميغا طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون/ موظف. يشير هذا الرقم إلى الاستهلاك المقدر للكهرباء من الفروع لكل موظف.

كثافة الانبعاثات (ميغا طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون/ موظف)	كثافة الانبعاثات إجمالي (ميغا طن مكافئ كيلوواط ساعي)	النطاق 2 (الكهرباء)
5.88	3,944.47	6,261,056.18

### انبعاثات الغازات الدفيئة: النطاق 3

تشمل انبعاثات النطاق 3 الانبعاثات التي يكون البنك مسؤولاً عنها بشكل غير مباشر، بما في ذلك المراحل الإبتدائية والنهائية في سلسلة التوريد. في عام 2022، حددنا مجالين رئيسيين يمثلان غالبية انبعاثات النطاق 3 للبنك. تشمل هذه المجالات رحلات العمل والانبعاثات التي ينطوي عليها التنقل اليومي للموظفين من وإلى الفروع. في هذا الصدد، من المهم الإشارة إلى أنه نظراً لظروف الطقس القاسية، فإن الجميع في الكويت يعتمد على استخدام السيارات بدلاً من وسائل النقل العام. فيما يلي وصف لانبعاثات النطاق 3 للبنك في عام 2022 الذي يوضح أن تنقل الموظفين يمثل 99.8% من إجمالي انبعاثات النطاق 3 وبالتالي يعتبر أهم مصدر للانبعاثات.

\* ملاحظة هامة: فروع بنك وربة المشمولة في حسابات النطاق 3 هي السالمية، حولي، المنقف، مطار الكويت الدولي T4، العدلية، جابر الأحمد، الفروانية، الراية، جابر العلي، كيفان، الشهداء، الأفيوز مول، أبو فطيرة، والمقر الرئيسي. وفي السنوات القادمة، سوف نحصل على نتائج أكثر دقة وشمولية، للنظر فيها من أجل المقارنة.

### دراسة حالة: مبادرة إدارة الطاقة في محطة العمل

خلال العام 2022، تبين لنا أنه لا توجد وسيلة لقياس/تتبع الطاقة وانبعاثات الغازات الدفيئة. لذا كان أول ما تناولته مجموعة التخطيط الاستراتيجي هو البدء في قياس الطاقة والنفايات والمياه. بدأ البنك بمبادرة إدارة الطاقة في محطة العمل التي تقوم تلقائياً بتبديل الشاشات إلى وضع السكون عند التوقف عن العمل على الجهاز لمدة 30 دقيقة.

كان استهلاك الطاقة التقديري لمحطة العمل قبل تنفيذ هذه المبادرة 859,464 كيلوواط ساعي (367 طناً مترياً) سنوياً. بعد تنفيذ مبادرة إدارة الطاقة لمحطات العمل، انخفض الاستهلاك بنسبة 13% ليصبح 745,877 كيلوواط ساعي (318 طناً مترياً).

كثافة الانبعاثات (ميغا طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون/ موظف)	التوزيع %	إجمالي الانبعاثات (ميغا طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
0%	N/A	N/A	النطاق 1
66%	5.88	3,944.47	النطاق 2
34%	2.97	1992.68	النطاق 3
100%	8.85	5,937.15	الإجمالي

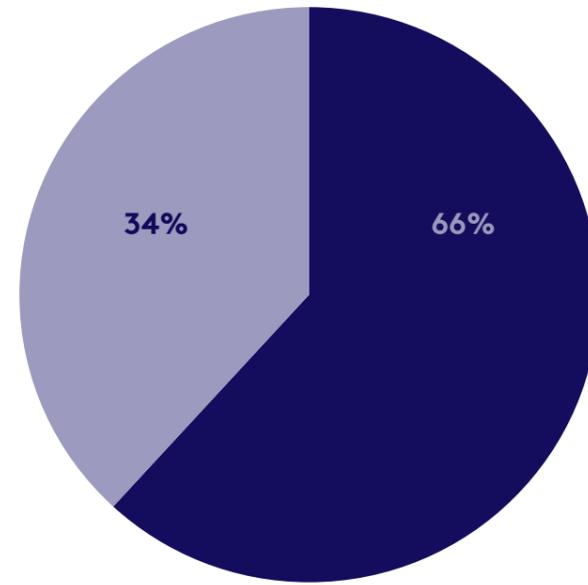
كثافة الانبعاثات (ميغا طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون/ موظف)	التوزيع %	إجمالي الانبعاثات (ميغا طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	
0.2%	0.01	3.69	النطاق 3 رحلات العمل
99.8%	2.96	1,988.99*	النطاق 3 تنقلات الموظفين
100%	2.97	1,992.68	إجمالي النطاق 3

## المياه:

يعود مجمل استهلاك بنك وربة من المياه لغايات التنظيف والشرب حيث يغطي استهلاكنا من المياه كما هو موضح أدناه في مكتبنا الرئيسي وفروعنا في كل من السالمية، وحولي، والمنقف، ومطار الكويت الدولي T4، والعديلية، وجابر الأحمد، والفروانية، والراية، وجابر العلي، وكيفان، والشهداء، والأفنيوز مول، وأبو فطيرة.

2022	كمية المياه التي تم استهلاكها (لترات)
2,000,379	

## إجمالي توزيع انبعاثات الغازات الدفيئة

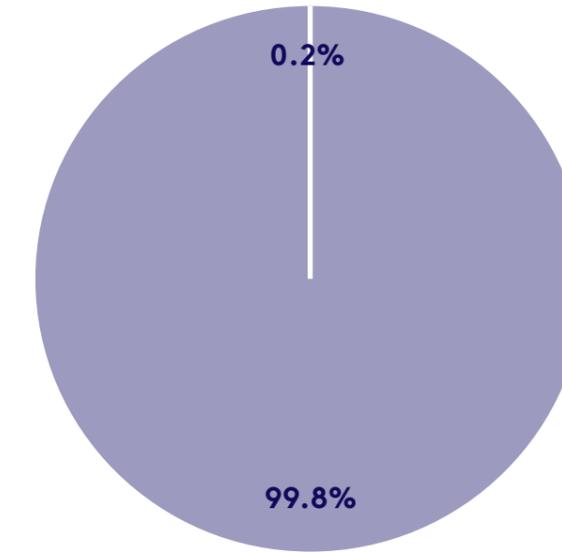


- النطاق 2  
- النطاق 3

## إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة

يتكون إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة من البنك خلال عام 2022 من انبعاثات النطاق 2 (النتيجة عن استخدام الكهرباء في الفروع والمقر الرئيسي) وانبعاثات النطاق 3 (النتيجة عن رحلات العمل وتنقل الموظفين). وقد شكلت انبعاثات النطاق الثاني 66% من إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة لبنك وربة. يتم تنفيذ عدد من المبادرات حول كفاءة الطاقة وتخفيضها، بما في ذلك انتقال البنك إلى استخدام الإضاءة الموفرة للطاقة LED وتحسين وقت التدفئة والتبريد.

## Scope 3 GHG Emissions Allocations



- النطاق 3 تنقلات الموظفين  
- النطاق 3 رحلات العمل

\* ملاحظة هامة: اقتصر حجم العينة المأخوذة على 146 موظفًا فقط، بينما لا توجد سجلات لباقي الموظفين.

## النفايات

تشمل النفايات المتولدة في مكاتبنا النفايات الورقية، والنفايات الإلكترونية، والزجاجات البلاستيكية، وفي عام 2022، أطلق البنك حملات رقمية تتماشى مع إستراتيجية الاستدامة. وقد لوحظ انخفاض كبير في الورق بسبب مبادراتنا للتحويل الرقمي في عام 2022.

السنة	التغيير%	عدد المعاملات:
2022	-	298,973
2021	-	134,960
نسبة التغيير	=	115%
التوفير في الورق	=	362.5 kg

نجم بنك وربة في تقليل انبعاثات الكربون بشكل كبير من خلال توفير 115% من استهلاك الورق في عام 2022 مقارنة بالعام 2021.

تجنب انبعاثات الغازات الدفيئة نتيجة الرقمنة

## تجنب انبعاثات الغازات الدفيئة نتيجة الرقمنة

السنة	2021	2022	التغيير%
توفير الورق نتيجة الرقمنة (أوراق)	72,493	60,270	115%
إجمالي توفير الورق (كغ)	362.5	301.35	115%
إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (مبعاظن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	0.0017	0.0014	115%

## النفايات الإلكترونية

تعد إعادة تدوير النفايات الإلكترونية عملية مفيدة – من الناحيتين البيئية والاقتصادية. تحتوي النفايات الإلكترونية من هواتف وأجهزة كمبيوتر، وطابعات، ومجمعات، ومكيفات، وأجهزة كهربائية على نسب كبيرة من المعادن الثمينة – بما في ذلك الذهب والفضة والبلاتين والبلاديوم وما إلى ذلك – والتي لها قيمة اقتصادية عالية. علماً بأنه يمكن استعادة هذه المعادن الثمينة من خلال التعدين وإعادة استخدامها في منتجات جديدة فضلاً عن إن إعادة تدوير النفايات الإلكترونية مفيد بيئيًا لأنه يقلل من استخدام المواد الخام من خلال الاستفادة من الاقتصاد الدائري في إدارة النفايات. ويقوم بنك وربة بإعادة تدوير كمية كبيرة من النفايات الإلكترونية من خلال الموردين المعتمدين والمختصين بجمع النفايات.

إجمالي عدد الأجهزة (النفايات الإلكترونية) المعاد تدويرها: **653**

# الملحقات



## 8. الملحقات

### 8.1 مؤشّر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

بيان الاستخدام	أعدّ بنك وربة هذا التقرير وفقا لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير عن الفترة ما بين الأول من شهر يناير 2022 إلى الحادي والثلاثين من شهر ديسمبر 2022
المعيار الأول المستخدم من المبادرة العالمية لإعداد التقارير	المعيار الأول من المبادرة العالمية لإعداد التقارير: مرحلة التأسيس 2021 GRI 1: Foundation 2021
المعايير المطبقة من المبادرة العالمية لإعداد التقارير	غير متوفر للقوائم المالية

معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير/مرجع آخر	الإفصاح المعياري	مكان الإفصاح	المحدوف	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مرجع آخر	الإفصاح

#### المستخدم 2 GRI :

GRI 2: الإفصاحات المعيارية العامة	2-1 تفاصيل المنظمة* يجب على المنظمة الإبلاغ عن:	2-2 الكيانات الخاصة بالمنظمة والمدرجة في تقارير الاستدامة* يجب على المنظمة:	2-3 فترة التقرير، معدل تكرار التقارير ومعلومات الاتصال* يجب على المنظمة:
	أ. عن بنك وربة ب. هيكل الملكية للشركة ج. عن بنك وربة د. عن بنك وربة	أ. نظرة عامة على التقرير ب. تشابه الكيانات ج. غير متوفر حيث أنها كيان واحد فقط	أ- نظرة عامة على التقرير ب- الفترة المشمولة بالتقرير ج- تاريخ النشر 2023 د- مسؤول الاتصال

المستخدم 2 GRI :	2-4: إعادة صياغة المعلومات* يجب على المنظمة:	2-5: الضمان الخارجي* يجب على المنظمة:	2-6: الأنشطة والعاملين	2-6: الأنشطة وسلسلة التوريد وعلاقات العمل الأخرى* يجب على المنظمة:	
	أ. الإبلاغ في حال وجود معلومات تم إعادة صياغتها عن التقارير السابقة وشرح: 1- أسباب إعادة الصياغة; 2- تأثير إعادة الصياغة.	أ. وصف سياستها وممارستها للحصول على ضمان خارجي، بما في ذلك ما إذا كان قد تم إشراك أعلى هيئة إدارية وكبار المديرين التنفيذيين وكيفية ذلك. ب. إذا تم الحصول على ضمان خارجي على تقارير الاستدامة الخاصة بالمنظمة: 1. تقديم رابط أو الإشارة إلى التقرير (تقارير) الضمان الخارجي أو بيان (بيانات) الضمان; 2. وصف ما تم ضمانه وعلى أي أساس، بما في ذلك معايير الضمان المستخدمة، ومستوى الضمان الذي تم الحصول عليه، وأي قيود على عملية الضمان; 3. وصف العلاقة بين المنظمة ومقدم الضمان	أ. عن بنك وربة ب. عن بنك وربة ج. لا ينطبق لأنه لا توجد علاقات عمل أخرى ذات صلة د. لا ينطبق حيث أنه تقرير الاستدامة الأول	أ. عن بنك وربة ب. عن بنك وربة ج. لا ينطبق لأنه لا توجد علاقات عمل أخرى ذات صلة د. لا ينطبق حيث أنه تقرير الاستدامة الأول	أ. الإبلاغ عن القطاع (القطاعات) التي تعمل بها; ب. وصف سلسلة التوريد الخاصة بها، بما في ذلك: 1. الأنشطة والعلاقات التجارية والمنتجات والخدمات والأسواق التي تخدمها; 2. سلسلة التوريد الخاصة بالمنظمة; 3. الشركات التابعة للمنظمة وأنشطتها; ج. الإبلاغ عن العلاقات التجارية الأخرى ذات الصلة; د. وصف التغييرات الهامة في 2-6-أ، 2-6-ب، و2-6-ج مقارنة بفترة التقرير السابقة ومقدم الضمان

<p><b>2-7: الموظفين يجب على المنظمة:</b>  <b>1.</b> الإبلاغ عن العدد الإجمالي للموظفين، وتقسيمه حسب النوع الاجتماعي والمنطقة.  <b>2.</b> الإبلاغ عن العدد الإجمالي ل: 1. الموظفين الدائمين، وتوزيعهم حسب النوع الاجتماعي والمنطقة؛ 2. الموظفين المؤقتين، وتوزيعهم حسب النوع الاجتماعي والمنطقة؛ 3. الموظفين العاملين على أساس الساعة، وتوزيعهم حسب النوع الاجتماعي والمنطقة؛ 4. الموظفين بدوام كامل، وتوزيعهم حسب النوع الاجتماعي والمنطقة؛ 5. الموظفون بدوام جزئي، وتوزيعهم حسب النوع الاجتماعي والمنطقة؛ ج. توضيح المنهجيات المستخدمة في تجميع البيانات، بما في ذلك ما إذا كان قد تم الإبلاغ عن عدد الموظفين: 1. كإحصاء لعدد الموظفين، بدوام كامل، أو باستخدام منهجية أخرى؛ 2. في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير، أو كمتوسط خلال الفترة المشمولة بالتقرير، أو باستخدام منهجية أخرى؛ د. المعلومات اللازمة لفهم البيانات الواردة بموجب 2-7-أ و 2-7-ب؛ 5. التوضيح في حال وجود تقلبات كبيرة في عدد الموظفين خلال الفترة المشمولة بالتقرير مقارنة بفترة إعداد التقارير السابقة.</p>	<p><b>2-7: الموظفين يجب على المنظمة:</b>  <b>1.</b> التنوع في موظفينا ب. 1. التنوع في موظفينا ب. 2. لا ينطبق لأنه لا يوجد موظفين مؤقتين ج. إجمالي عدد الموظفين بغض النظر عن نوع توظيفهم د. التنوع في موظفينا ه. لا ينطبق حيث أنه تقرير الاستدامة الأول</p>	<p><b>2-8: العاملين من غير الموظفين* يجب على المنظمة:</b>  <b>1.</b> الإبلاغ عن العدد الإجمالي للعاملين من غير الموظفين والذين يحملون تحت إدارة المنظمة وتوضيح:  <b>1.</b> أبرز أنواع العاملين وطبيعة التعاقد معهم؛  <b>2.</b> طبيعة العمل الذي يؤديه.  ب. توضيح المنهجيات المستخدمة لتجميع البيانات، بما في ذلك ما إذا كان قد تم الإبلاغ عن عدد العمال من غير الموظفين:  <b>1.</b> كإحصاء لعدد الموظفين، بدوام كامل، أو باستخدام منهجية أخرى؛  <b>2.</b> في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير، أو كمتوسط خلال الفترة المشمولة بالتقرير، أو باستخدام منهجية أخرى؛  ج. التوضيح في حال وجود تقلبات كبيرة في عدد العاملين من غير الموظفين خلال الفترة المشمولة بالتقرير مقارنة بفترة إعداد التقارير.</p>	<p><b>الحكومة</b>  <b>2-9: الهيكل الإداري وتكوينه يجب على المنظمة:</b>  <b>1.</b> وصف هيكلها الإداري، بما في ذلك لجان أعلى هيئة إدارة؛  ب. وضع قائمة بلجان المستوى التنفيذي المسؤولة عن اتخاذ القرارات والإشراف على إدارة أثر المنظمة على الاقتصاد والبيئة والمجتمع؛  ج. وصف تكوين أعلى هيئة إدارة ولجانها من خلال:  <b>1.</b> الأعضاء التنفيذيين وغير التنفيذيين؛  <b>2.</b> الأعضاء المستقلين؛  <b>3.</b> مدة العضوية في هيئة الإدارة؛  <b>4.</b> عدد المناصب والالتزامات الهامة الأخرى التي يشغلها كل عضو، وطبيعة الالتزامات؛  <b>5.</b> النوع الاجتماعي؛  <b>6.</b> الفئات الاجتماعية الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛  <b>7.</b> الكفاءات ذات الصلة بأثر المنظمة على الاقتصاد والبيئة والمجتمع؛  <b>8.</b> تمثيل أصحاب المصلحة.</p>	<p><b>2-10: ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة يجب على المنظمة:</b>  <b>1.</b> توضيح عمليات الترشيح والاختيار لأعضاء أعلى هيئة إدارة ولجانها؛  ب. وصف المعايير المستخدمة في ترشيح واختيار أعضاء أعلى هيئة إدارة، بما في ذلك ما إذا كان قد تم أخذ ما يلي في الاعتبار وكيفية ذلك:  <b>1.</b> آراء أصحاب المصلحة (بما في ذلك المساهمين)؛  <b>2.</b> التنوع؛  <b>3.</b> الاستقلالية؛  <b>4.</b> الكفاءات ذات الصلة بأثر المنظمة.</p>	<p><b>2-11: رئيس أعلى هيئة إدارة يجب على المنظمة:</b>  <b>1.</b> تقرير ما إذا كان رئيس أعلى هيئة إدارة هو أيضاً الرئيس التنفيذي في المنظمة؛  ب. إذا كان الرئيس هو أيضاً الرئيس التنفيذي، يجب توضيح وظيفته داخل إدارة المنظمة، وأسباب هذا الترتيب، وكيف يتم منع تعارض المصالح والتخفيف من حدته.</p>
--	--	--	---	---	--





<p><b>24-2: إدماج الإلتزام في السياسات يجب على المنظمة:</b>                  أ. توضع كيفية تضمين كل التزام من التزامات السياسة الخاصة بسلوك العمل المسؤول خلال أنشطتها والعلاقات التجارية، بما في ذلك:                  1. كيفية إسناد المسؤولية عن تنفيذ الإلتزامات على مختلف المستويات داخل المنظمة؛                  2. كيفية دمج الإلتزامات في الاستراتيجيات التنظيمية والسياسات والإجراءات التشغيلية؛                  3. كيف تنفذ التزاماتها مع علاقاتها التجارية؛                  4. التدريب الذي تقدمه المنظمة لتنفيذ الإلتزامات.</p>										
<p><b>25-2: عمليات معالجة الأثر السلبي يجب على المنظمة:</b>                  أ. توضع التزاماتها بتوفير أو التعاون في معالجة الأثر السلبي الذي يتضح بان المنظمة تسببت أو ساهمت به؛                  ب. توضع نهجها في تحديد ومعالجة المضالم، بما في ذلك آليات التظلم التي وضعتها المنظمة أو تشارك فيها؛                  ج. توضع العمليات الأخرى التي تقوم المنظمة من خلالها بتوفير الخدمات أو التعاون في معالجة الأثر السلبي الذي يتضح بانها تسببت أو ساهمت به؛                  د. توضع كيفية إشراك أصحاب المصلحة الذين هم المستخدمون المستهدفون لآليات التظلم في تصميم هذه الآليات ومراجعتها وتشغيلها وتحسينها؛                  هـ. توضع كيفية تتبع المنظمة لفاعلية آليات التظلم وعمليات المعالجة الأخرى، وتقديم أمثلة عن مدى فاعليتها، بما في ذلك ملاحظات أصحاب المصلحة.</p>										
<p><b>26-2: آليات طلب المشورة والإبلاغ عن المخاوف يجب على المنظمة:</b>                  أ. توضع آليات تمكن الأفراد من:                  1. طلب المشورة بشأن تنفيذ سياسات وممارسات المنظمة؛                  2. الإبلاغ عن المخاوف حول السلوك التجاري للمنظمة.</p>										

<p><b>27-2: الإمتثال للقوانين والأنظمة يجب على المنظمة:</b>                  أ. الإبلاغ عن العدد الإجمالي لأهم حالات عدم الامتثال للقوانين والأنظمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وتفصيل هذا الإجمالي حسب:                  1. الحالات التي تم فيها فرض غرامات. غير نقدية؛                  ب. الإبلاغ عن العدد الإجمالي والقيمة المالية للغرامات في حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح التي تم دفعها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وتفصيل هذا الإجمالي من خلال:                  1. غرامات حالات عدم الامتثال للقوانين والأنظمة التي حدثت خلال الفترة المشمولة بالتقرير الحالي؛                  2. غرامات حالات عدم الامتثال للقوانين والأنظمة التي وردت في التقارير السابقة.                  ج. توضع حالات عدم الامتثال الواضحة؛                  د. توضع كيف تم تحديد حالات عدم الامتثال.</p>	<p><b>28-2: عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية يجب على المنظمة:</b>                  أ. الإعلان عن عضويتها في الجمعيات المهنية والاتحادات الأخرى، والمنظمات الوطنية أو الدولية التي تشارك فيها بشكل فعال.                  Translation is too long to be saved</p>	<p><b>الحوكمة</b></p>	<p><b>إشراك أصحاب المصلحة</b></p>	<p><b>29-2: نهج إشراك أصحاب المصلحة يجب على المنظمة:</b>                  أ. وصف نهجها في التعامل مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك:                  1. فئات أصحاب المصلحة الذين تتعامل معهم وكيف يتم تحديدهم؛                  2. الغرض من مشاركة أصحاب المصلحة؛                  3. كيف تسعى المنظمة إلى ضمان المشاركة الهادفة مع أصحاب المصلحة</p>	<p>أ. لم تسجل أي حالة عدم امتثال                  ب. لا ينطبق لأنه لم يتم تسجيل أي حالة عدم امتثال.                  ج. لا ينطبق حيث أنه لا يوجد حالات عدم امتثال                  د. لا ينطبق حيث أنه لا يوجد حالات عدم امتثال</p>	<p>1. المشاركة بشفافية</p>									
<p><b>20-2: اتفاقيات المفاوضة الجماعية يجب على المنظمة:</b>                  أ. الإبلاغ عن النسبة المئوية لإجمالي الموظفين المشمولين باتفاقيات المفاوضة الجماعية؛                  ب. الإبلاغ عما إذا كانت المنظمة تحدد ظروف العمل وشروط التوظيف للموظفين غير المشمولين باتفاقيات المفاوضة الجماعية، بناءً على اتفاقيات المفاوضة الجماعية التي تغطي موظفيها الآخرين أم بناءً على اتفاقيات المفاوضة الجماعية من منظمات أخرى.</p>				<p><b>29-2: نهج إشراك أصحاب المصلحة يجب على المنظمة:</b>                  أ. إطار عمل إشراك أصحاب المصلحة</p>	<p>غير متوفر لبنك وربة</p>										
<p><b>3-3: إدارة الموضوعات الجوهرية لكل موضوع جوهري ورد في الإفصاح 2-3 يجب على المنظمة:</b>                  أ. وصف التأثيرات الفعلية والمحتملة والسلبية والإيجابية على الاقتصاد والبيئة والمجتمع، بما في ذلك التأثيرات على حقوق العاملين معهم؛                  ب. الإبلاغ عما إذا كانت المنظمة تشارك في الآثار السلبية من خلال أنشطتها أو نتيجة لعلاقاتها التجارية، وتوضيح تلك الأنشطة أو العلاقات التجارية؛                  ج. توضع سياساتها أو التزاماتها فيما يتعلق بالموضوع الجوهري؛                  د. توضح الإجراءات المتخذة لإدارة الموضوع الجوهري والتأثيرات ذات الصلة، بما في ذلك:                  1. الإجراءات لمنع أو تخفيف الآثار السلبية المحتملة؛                  2. الإجراءات للتصدي للآثار السلبية الفعلية، بما في ذلك الإجراءات الرامية إلى توفير المساعدة أو التعاون في علاجها؛                  3. إجراءات لإدارة الآثار الإيجابية الفعلية والمحتملة.                  هـ. توضح طريقة تتبع فعالية الإجراءات المتخذة من خلال المعلومات التالية:                  1. العمليات المستخدمة لتتبع فعالية الإجراءات؛                  2. الأهداف والغايات والمؤشرات المستخدمة لتقييم التقدم المحرز.                  3. فعالية الإجراءات، بما في ذلك التقدم نحو تحقيق الأهداف والغايات؛                  4. الدروس المستفادة وكيفية إدماجها في السياسات والإجراءات التنفيذية للمنظمة</p>	<p><b>1-3: عملية تحديد الموضوعات الجوهرية* يجب على المنظمة:</b>                  أ. توضع العملية التي اتبعتها لتحديد موضوعاتها الجوهرية، بما في ذلك:                  1. كيف حددت التأثيرات الفعلية والمحتملة والسلبية والإيجابية على الاقتصاد والبيئة والمجتمع، بما في ذلك أثرها على حقوق العاملين معهم، من خلال أنشطتها وعلاقاتها التجارية؛                  2. كيف رتبت أولويات الإبلاغ عن التأثيرات بناءً على أهميتها؛                  ب. تحديد أصحاب المصلحة والخبراء الذين ساهمت آراؤهم في تحديد مواضعها الجوهرية. ed</p>	<p><b>2-3: قائمة الموضوعات الجوهرية* يجب على المنظمة:</b>                  أ. وضع قائمة بموضوعاتها الجوهرية؛                  ب. توضح التغييرات التي طرأت على قائمة الموضوعات الجوهرية مقارنة بفترة التقرير السابق.</p>	<p>أ. تركيزنا على الاستدامة</p>	<p>أ. اختيار الموضوعات الجوهرية                  ب. إشراك أصحاب المصلحة</p>	<p>أ. تحديد ما يهمنا (الموضوعات الجوهرية)                  ب. لا ينطبق حيث أنه تقرير الاستدامة الأول</p>										

<p>أ. إدارة الأثر البيئي؛ عدم التمييز؛ التمويل المهيكل ب. فهم التأثيرات الفعلية والمحتملة                  ج. آلية تنفيذ السياسة                  د. تحديد الموضوعات الجوهرية                  هـ. استراتيجية المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، المبادرات والأهداف                  و. تبليغ النتائج</p>						
---	--	--	--	--	--	--

المعايير حسب الموضوعات

الموضوع		الإيضاح	
الأداء الاقتصادي 2016 (201)		الموضوع الجوهرى	رقم الصفحة/ الإفصاح
1-201	القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة والموزعة	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر	أدأؤنا المالي
2-201	الآثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى الناجمة عن تغير المناخ	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر	لا ينطبق
3-201	التزامات واضحة ومحددة لنظام المزايا وبرامج التقاعد الأخرى	رفاهية الموظفين	مصالح الموظفين
4-201	المساعدة المالية المتلقاة من الحكومة	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر	لا ينطبق

الموضوع		الإيضاح	
التواجد في السوق 2016 (201)		الموضوع الجوهرى	رقم الصفحة/ الإفصاح
1-201	معدلات الرواتب عند الالتحاق بالعمل في المنظمة حسب النوع الإجتماعى مقارنة بالحد الأدنى للأجور فى الدولة	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر	لا يوجد إفصاحات
2-202	نسبة كبار الموظفين الإداريين المعيّنين والذين ينتمون إلى المجتمعات المحلية	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر	لا يوجد إفصاحات

الموضوع		الإيضاح	
الآثار الاقتصادية غير المباشرة 2016 (203)		الموضوع الجوهرى	رقم الصفحة/ الإفصاح
1-203	استثمارات البنية التحتية والخدمات المدعومة	ثقافة المنظمة وإدارتها	أدأؤنا المالي
2-203	الآثار الاقتصادية غير المباشرة الهامة	ثقافة المنظمة وإدارتها	أدأؤنا المالي

الموضوع		الإيضاح	
ممارسات الشراء 2016 (204)		الموضوع الجوهرى	رقم الصفحة/ الإفصاح
1-204	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	المساهمة في المجتمع	المصادر المحلية

الموضوع		الإيضاح	
الأداء الاقتصادي 2016 (205)		الموضوع الجوهرى	رقم الصفحة/ الإفصاح
1-205	العمليات التي تم تقييمها من ناحية المخاطر المتعلقة بالفساد	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر	الإفصاحات الأخرى
2-205	التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	أخلاقيات العمل	قائمة الدورات التدريبية
3-205	وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	أخلاقيات العمل	لا يوجد إفصاحات 0

الموضوع		الإيضاح	
ممارسات الشراء 2016 (206)		الموضوع الجوهرى	رقم الصفحة/ الإفصاح
1-206	الإجراءات القانونية حيال السلوك المناهض للمنافسة، ومكافحة الاحتكار، وممارسات الاحتكار.	أخلاقيات العمل	سياسة الإبلاغ عن المخالفات

الموضوع		الإيضاح	
الأداء الاقتصادي 2019 (207)		الموضوع الجوهرى	رقم الصفحة/ الإفصاح
1-207	نهج الضرائب	الضوابط الداخلية والإجراءات والامتثال	العناية الواجبة للاستثمار
2-207	حوكمة الضرائب وإدارة مخاطرها والرقابة عليها	الضوابط الداخلية والإجراءات والامتثال	الاستثمارات المنظمة والاستثمارات المباشرة
3-207	إشراك أصحاب المصلحة وإدارة المخاوف المتعلقة بالضرائب	الضوابط الداخلية والإجراءات والامتثال	الاستراتيجية التنظيمية لبنك وربة
4-207	تقديم تقارير عن كل دولة على حدة	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر	لا يوجد إفصاحات

الموضوع		الإيضاح	
المواد فى البيئة 2016 (301)		الموضوع الجوهرى	رقم الصفحة/ الإفصاح
1-301	المواد المستخدمة بالوزن أو الحجم	إدارة الجوانب البيئية	إستهلاك الورق، النفايات الإلكترونية، والمياه
2-301	المواد المدخلة المعاد تدويرها المستخدمة	إدارة الجوانب البيئية	النفايات الإلكترونية
3-301	المنتجات المستصلحة ومواد التعبئة والتغليف الخاصة بها	إدارة الجوانب البيئية	لا ينطبق على نوع العملية المذكورة
الطاقة 2016 (302)			
1-302	استهلاك الطاقة داخل المنظمة	إدارة الجوانب البيئية	انبعاثات غازات الدفيئة (النطاق الثاني استهلاك
2-302	استهلاك الطاقة خارج المنظمة	إدارة الجوانب البيئية	انبعاثات غازات الدفيئة النطاق الثالث
3-302	كثافة الطاقة	إدارة الجوانب البيئية	كثافة انبعاثات النطاق الثاني
4-302	تقليل استهلاك الطاقة	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر	لا يوجد إفصاحات
5-302	الحد من احتياجات المنتجات والخدمات من الطاقة	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر	لا يوجد إفصاحات
المياه والنفايات السائلة 2018 (303)			
1-303	التعاملات مع المياه كمورد مشترك	إدارة الجوانب البيئية	المياه
2-303	إدارة التأثيرات المتعلقة بتصريف المياه	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر	لا يوجد إفصاحات
3-303	استخراج المياه	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر	لا يوجد إفصاحات
4-303	تصريف المياه	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر	لا يوجد إفصاحات
5-303	استهلاك المياه	إدارة الجوانب البيئية	المياه

الموضوع	الإيضاح	رقم الصفحة/ الإيضاح
التنوع البيولوجي 2016 (304)	الموضوع الجوهرى	رقم الصفحة/ الإيضاح
304 - 1	المواقع التشغيلية المملوكة أو المؤجرة أو المدارة داخل المناطق المحمية أو المناطق ذات قيمة التنوع البيولوجي العالية الموجودة خارج المناطق المحمية، أو بجوار مثل هذه المناطق	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
304 - 2	الأثار الهامة للأنشطة والمنتجات والخدمات على التنوع البيولوجي	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
304 - 3	الموائل المحمية أو المعاد تأهيلها	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
304 - 4	تأثير الأعمال على المناطق التي تتضمن موائل أنواع في القائمة الحمراء للاتحاد الدولي لصون الطبيعة (IUCN) والقائمة الوطنية لأنواع المحمية.	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
الانبعاثات 2016 (305)		
305 - 1	انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (نطاق 1)	إدارة الجوانب البيئية
305 - 2	انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (نطاق 2)	إدارة الجوانب البيئية
305 - 3	انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة الأخرى (نطاق 3)	إدارة الجوانب البيئية
305 - 4	كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	إدارة الجوانب البيئية
305 - 5	الحد من انبعاثات غازات الدفيئة	لا يوجد إفصاحات
305 - 6	انبعاثات المواد المستنفدة للأوزون (ODS)	لا يوجد إفصاحات
305 - 7	أكاسيد النيتروجين (NOX) وأكاسيد الكبريت (SOX) وغيرها من الانبعاثات الكبيرة في الهواء	إدارة الجوانب البيئية

الموضوع	الإيضاح	رقم الصفحة/ الإيضاح
النفائيات 2020 (306)	الموضوع الجوهرى	رقم الصفحة/ الإيضاح
306 - 1	توليد النفائيات والآثار المهمة المتعلقة بالنفائيات	إدارة الجوانب البيئية
306 - 2	النفائيات حسب نوعها وطريقة التخلص منها	إدارة الجوانب البيئية
306 - 3	تسريبات خطيرة	لا يوجد إفصاحات
306 - 4	نقل المخلفات الخطرة	إدارة الجوانب البيئية
306 - 5	تأثير تصريف المياه على المسطحات المائية و/أو الجريان السطحي	إدارة الجوانب البيئية
التقييم البيئي للمورد 2016 (308)		
308 - 1	الموردون الجدد الذين خضعوا للتدقيق طبقاً للمعايير البيئية	ثقافة المنظمة وإدارتها
308 - 2	أخذ الإجراءات تجاه أي تأثيرات بيئية سلبية في سلسلة التوريد	ثقافة المنظمة وإدارتها
الاجتماعية التوظيف 2016 (401)		
401 - 1	تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل	رفاهية الموظفين
401 - 2	المزايا المقدمة للموظفين بدوام كامل وغير المقدمة للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي	رفاهية الموظفين
401 - 3	إجازة رعاية الطفل للوالدين	رفاهية الموظفين
العلاقات بين العمال والإدارة 2016 (402)		
402 - 1	الحد الأدنى لفترات الإشعار فيما يتعلق بالتغييرات التشغيلية	رفاهية الموظفين

الموضوع	الإيضاح	رقم الصفحة/ الإيضاح
الصحة والسلامة المهنية 2018 (403)	الموضوع الجوهرى	رقم الصفحة/ الإيضاح
403 - 1	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	ثقافة المنظمة وإدارتها
403 - 2	تحديد وتقييم المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والتي تشمل الحوادث والاصابات الناتجة عن العمل	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
403 - 3	العمال والمهنيين المعرضون للإصابات والحوادث المهنية بنسبة عالية	ثقافة المنظمة وإدارتها
403 - 4	مشاركة العاملين واستشارتهم والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية	ثقافة المنظمة وإدارتها
403 - 5	تدريب العاملين على الصحة والسلامة المهنية	تنمية المواهب والاحتفاظ بها
403 - 6	تعزيز صحة العاملين	رفاهية الموظفين
403 - 7	الوقاية والتخفيف من تأثير الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل	رفاهية الموظفين
403 - 8	الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
403 - 9	إصابات العمل	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
403 - 10	المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
التدريب والتعليم 2016 (404)		
404 - 1	متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	رعاية المواهب
404 - 2	برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	تنمية المواهب والاحتفاظ بها
404 - 3	النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء والتقدم الوظيفي	تنمية المواهب والاحتفاظ بها
التنوع وتكافؤ الفرص 2016 (405)		
405 - 1	تنوع هيئة الإدارة والموظفين	المعاملة العادلة والتنوع
405 - 2	نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال	المعاملة العادلة والتنوع

الموضوع	الإيضاح	رقم الصفحة/ الإيضاح
عدم التمييز 2016 (406)	الموضوع الجوهرى	رقم الصفحة/ الإيضاح
406 - 1	حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	المعاملة العادلة والتنوع
الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية 2016 (407)		
407 - 1	العمليات والموردون الذين قد يتعرض معهم الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية للخطر	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
عمالة الأطفال 2016 (408)		
408 - 1	العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث عمالة الأطفال	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
العمل الجبري أو القسري 2016 (409)		
409 - 1	العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث العمل الجبري أو القسري	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
الممارسات الأمنية (410)		
410 - 1	أفراد الأمن المدربين على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
حقوق الشعوب الأصلية 2016 (411)		
411 - 1	حوادث الانتهاكات التي تتعلق بحقوق الشعوب الأصلية	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
حقوق الشعوب الأصلية 2016 (411)		
411 - 1	حوادث الانتهاكات التي تتعلق بحقوق الشعوب الأصلية	لا يوجد موضوع جوهرى مباشر
المجتمعات المحلية 2016 (413)		
413 - 1	العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية	المساهمة في المجتمع
413 - 2	العمليات ذات الأثر السلبية الهامة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية	المساهمة في المجتمع

## 8.2 بورصة الكويت مؤشر بورصة الكويت

المقياس	الحساب	الإفصاح/ رقم الصفحة	ركائز رؤية الكويت 2035
<b>البيئية</b>			
انبعاثات الغازات الدفيئة	(E1.1) مجموع الانبعاثات، على شكل مكافئ ثاني أكسيد الكربون، للنطاق 1 (إذا انطبق)	لم يتم قياسه	بيئة معيشية مستدامة
	(E1.2) مجموع الانبعاثات، على شكل مكافئ ثاني أكسيد الكربون، للنطاق 2 (إذا انطبق)	3944.47	
	(E1.3) مجموع الانبعاثات، على شكل مكافئ ثاني أكسيد الكربون، للنطاق 3 (إذا انطبق)	1992.68	
كثافة الانبعاثات	(E2.1) مجموع انبعاثات الغازات الدفيئة لكل معاملة لقياس الإخراج.	8.85 (ميغا طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون/موظف) لا ينطبق	بيئة معيشية مستدامة
	(E2.2) مجموع انبعاثات الغازات الدفيئة لكل معاملة لقياس الإخراج.	لا ينطبق	
استخدام الطاقة	(E3.1) مجموع كميات الطاقة المستهلكة بشكل مباشر	6261056.18 كيلوواط ساعي	
	(E3.2) مجموع كميات الطاقة المستهلكة بشكل مباشر	1992.68 ميغا طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	
كثافة الطاقة	مجموع كميات الطاقة المستخدمة بشكل لكل معاملة لقياس الإخراج	5.58 ميغا طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون/موظف	
مزيج الطاقة	نسبة مئوية: استخدام الطاقة حسب نوع التوليد	100% شبكة الكهرباء (غير متجددة)	بيئة معيشية مستدامة
استخدام المياه	(E6.1) مجموع كميات المياه المستهلكة	2000379 لتر	
	(E6.2) مجموع كميات المياه المعالجة	لا يوجد	
العمليات البيئية	(E7.1) هل تعتمد شركتك سياسة رسمية بشأن البيئة؟ نعم/ لا	لا	
	(E7.2) هل تعتمد شركتك سياسات محددة بشأن النفايات و/أو المياه و/أو الطاقة و/أو إعادة التدوير؟ نعم/ لا	تم تضمينه بشكل غير مباشر في سياساتنا	
	(E7.3) هل تعتمد شركتك نظاماً معتمداً لإدارة الطاقة؟ نعم/ لا	لا	
المراقبة البيئية	هل يتولى مجلس الإدارة/ فريق الإدارة الإشراف على و/أو إدارة المخاطر المتصلة بالمناخ؟ نعم/ لا	نعم، إطار عمل إدارة المخاطر يتضمن المخاطر المرتبطة بالمناخ	
المراقبة البيئية	هل يتولى مجلس الإدارة/ فريق الإدارة الإشراف على و/أو إدارة مسائل أخرى في مجال الاستدامة؟ نعم/ لا	تشرف لجنة الإدارة على الخدمات والمنتجات المالية التي يتم تقديمها ضمن المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة	
التخفيف من مخاطر تغير المناخ	مجموع الاستثمارات السنوية المخصصة لتطوير البنية التحتية والتكيف مع تغير المناخ وتطوير المنتجات المتصلة بالمناخ؟	لا يوجد	بيئة معيشية مستدامة

الموضوع	الإيضاح	رقم الصفحة/ الإفصاح
التقييم الاجتماعي للمورد 2016 (414)	الموضوع الجوهري	
414 - 1	الموردون الجدد الذين تم فحصهم حسب المعايير الاجتماعية	ثقافة المنظمة وإدارتها
414 - 2	الأثر الاجتماعي السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	ثقافة المنظمة وإدارتها
السياسة العامة 2016 (415)		
415 - 1	المساهمات السياسية	ثقافة المنظمة وإدارتها
صحة وسلامة العملاء 2016 (416)		
416 - 1	تقييم آثار فئات المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة	جودة الخدمة والمنتج
409 - 1	حالات عدم الامتثال المتعلقة بآثار المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة	جودة الخدمة والمنتج
التسويق والملصقات التعريفية 2016 (417)		
417 - 1	أفراد الأمن المدربون على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان	جودة الخدمة والمنتج
417 - 2	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بالتعريف بمعلومات المنتجات والخدمات ووضع الملصقات التعريفية عليها	جودة الخدمة والمنتج
417 - 3	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بالاتصالات التسويقية	جودة الخدمة والمنتج
خصوصية العميل 2016 (418)		
418 - 1	الشكاوى الموثقة المتعلقة بانتهاك خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل	السرية وخصوصية البيانات
		إدارة المخاطر

ممارسات الإفصاح	G9.1) هل تقدم شركتك بيانات عن الاستدامة إلى أطر إعداد تقارير الاستدامة؟ نعم/ لا	نعم
	G9.2) هل تركز شركتك على بنود محددة من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة؟ نعم/ لا	نعم
	G9.3) هل تضع شركتك أهدافا وترفع تقارير عن تقدمها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة؟ نعم/ لا	نعم
التوكيد/ التدقيق الخارجي	هل يطلع طرف ثالث بتوكيد أو التحقق من صحة الإفصاحات التي تقدمها شركتك عن الاستدامة؟ نعم/ لا	لا

### 8.3 تحديد أهداف التنمية المستدامة

الهدف	التوافق مع الموضوعات الجوهرية	فصل النشر	الموقع (رقم الصفحة)
	تلبية مصالح الموظفين	تلبية مصالح الموظفين	صفحة 68
	تلبية مصالح الموظفين	مزايا الموظفين	صفحة 81
	رعاية المواهب	تلبية مصالح الموظفين	صفحة 68
	المعاملة العادلة والتنوع	تلبية مصالح الموظفين	صفحة 68

العمالة الوطنية	S10.1) نسبة العمالة الوطنية S10.2) خلق الوظائف المحلية بشكل مباشر وغير مباشر	80.6% لدينا 541 موظف كويتي أساسي وستتبع البنك التغييرات سنويا	اقتصاد متنوع مستدام
<b>الحكومة</b>			
التنوع في مجلس الإدارة	G1.1) نسبة مئوية: بيان مجموع مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الأعضاء من الرجال ومن النساء G1.2) نسبة مئوية: بيان مقاعد اللجان التي يشغلها الأعضاء من الرجال ومن النساء	رجال: 9 نساء: 2 رجال: 80% نساء: 20%	إدارة حكومية فاعلة
استقلالية مجلس الإدارة	G2.1) هل تحظر الشركة الرئيس التنفيذي من رئاسة مجلس إدارتها؟ نعم/ لا G2.2) نسبة مئوية: بيان مجموع مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها أعضاء مستقلون	نعم 36.36%	
الحوافز التشجيعية	هل يتم صرف حوافز للمسؤولين التنفيذيين بصفة رسمية لتفعيل نهج الاستدامة؟ نعم/ لا	لا	
التفاوض الجماعي	نسبة مئوية: مجموع عدد الموظفين في المنشأة المشمولين باتفاقية/ اتفاقيات للتفاوض الجماعي	0	إدارة حكومية فاعلة
مدونة قواعد سلوك الموردين	G5.1) هل البائعون أو الموردون في شركتك ملزمون باتباع مدونة لقواعد السلوك؟ نعم/ لا G5.2) إن كانت الإجابة نعم، ما هي نسبة الموردين الذين أقرروا رسميا بالتزامهم بالقواعد؟	نعم 100%	
الأخلاق المهنية ومكافحة الفساد	G6.1) هل تنتهج شركتك سياسة مناهضة الفساد و/أو سياسة للأخلاقيات؟ نعم/ لا G6.2) إن كانت الإجابة نعم، ما هي نسبة العاملين في الشركة الذين أقرروا رسميا بالتزامهم بالسياسة.	نعم 100%	
سرية البيانات	G7.1) هل تنتهج شركتك سياسة لحماية سرية البيانات؟ نعم/ لا G7.2) هل اتخذت شركتك خطوات للتقيد بقواعد اللائحة العامة لحماية البيانات GDPR؟ نعم/ لا	نعم لا	
إعداد تقارير الاستدامة	G8.1) هل تنشر شركتك تقريراً عن الاستدامة؟ نعم/ لا G8.2) هل بيانات الاستدامة مدرجة في نظام العمل الخاص لشركتك؟ نعم/ لا	نعم نعم	

<b>المسؤولية الاجتماعية</b>			
معدل الأجر بين الجنسين	معدل: متوسط رواتب الذكور إلى متوسط رواتب الإناث	لم يتم الإفصاح عنها	رأس مال بشري إيداعي
معدل حركة الموظفين	S2.1) نسبة مئوية: تغيير الموظفين بنظام الدوام الكامل سنوياً	16.92%	
	S2.2) نسبة مئوية: تغيير الموظفين بنظام الدوام الجزئي سنوياً	لا ينطبق، حيث أنه لا يوجد دوام جزئي لدى بنك وربة	
	S2.3) نسبة مئوية: تغيير المقاولين و/أو المستشارين سنوياً	لا يوجد بيانات	
التنوع بين الجنسين	S3.1) نسبة مئوية: مجموع الوظائف التي يشغلها الرجال والنساء في المنشأة	رجال: 85.69% نساء: 14.31%	رأس مال بشري إيداعي
	S3.1) نسبة مئوية: المناصب التي يشغلها الرجال والنساء في المستويات الوظيفية المبتدئة والمتوسطة	مستوى المبتدئين رجال: 83.19% نساء: 16.81% المستوى المتوسط رجال: 91.22% نساء: 8.78%	
	S3.3) نسبة مئوية: المناصب التي يشغلها الرجال والنساء في المستويات الوظيفية العليا والتنفيذية	رجال: 85.71% نساء: 14.29%	
معدل العمال المؤقتين	S4.1) نسبة مئوية: مجموع الوظائف التي يشغلها موظفون بنظام الدوام الجزئي في المنشأة S4.2) نسبة مئوية: مجموع الوظائف التي يشغلها مقاولون و/أو مستشارون في المنشأة.	لا ينطبق، حيث أنه لا يوجد موظفين يعملون بدوام جزئي لدى بنك وربة لا يوجد بيانات	
عدم التمييز	هل تنتهج شركتك سياسة بمناهضة التحرش الجنسي و/أو التمييز؟ نعم/ لا	نعم، قواعد سلوكيات وأخلاقيات العمل	إدارة حكومية فاعلة
نسبة الإصابات	نسبة مئوية: مدى تكرار وقوع الإصابات بالنسبة لمجموع ساعات عمل العاملين.	لا يوجد	
الصحة والسلامة الشاملة	هل تنتهج شركتك سياسة للصحة المهنية و/أو الصحة والسلامة الشاملة؟ نعم/ لا	نعم، دليل الموظفين	
عمل الأطفال والعمل القسري	S8.1) هل تنتهج شركتك سياسة لمناهضة عمل الأطفال و/أو العمل القسري؟ نعم/ لا S8.2) إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة مناهضة عمل الأطفال و/أو العمل القسري هذه الموردین والبائعين؟ نعم/ لا	نعم نعم	اقتصاد متنوع مستدام
حقوق الإنسان	S9.1) هل تنتهج شركتك سياسة خاصة بحقوق الإنسان؟ نعم/ لا S9.2) إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة حقوق الإنسان هذه الموردین والبائعين؟ نعم/ لا	نعم نعم	إدارة حكومية فاعلة

8	8	رعاية المواهب، المعاملة العادلة والتنوع، ثقافة الشركة والحوكمة، السلوك الأخلاقي	تلبية مصالح الموظفين	صفحة 68
9	9	تجربة رقمية مبتكرة	تعزيز الحوكمة	صفحة 50
11	11	الرقابة الداخلية والاجراءات والالتزام، جودة الخدمات والمنتجات	تعزيز الحوكمة	صفحة 50
12	12	إدارة الجوانب البيئية	إدارة الجوانب البيئية	صفحة 104
13	13	إدارة الجوانب البيئية	إدارة الجوانب البيئية	صفحة 104
14	14	إدارة الجوانب البيئية	المساهمة في المجتمع	صفحة 88
17	17	رعاية المواهب	تلبية مصالح الموظفين	صفحة 68
		المساهمة في المجتمع		صفحة 88

## 8.4 الإفصاحات الأخرى حول المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة

المعلومات	الإفصاحات
لجنة تابعة لمجلس الإدارة للإشراف على المراجعات المتعلقة بالمنتجات والخدمات الحالية والجديدة المقدمة للعملاء الأفراد	لجنة تابعة لمجلس الإدارة للإشراف على المراجعات المتعلقة بالمنتجات والخدمات الجديدة المقدمة للشركات
تمويل مشاريع لها أثر سلبي على البيئة (مثل مناجم فحم، وقا إلى ذلك)	لا يوجد إفصاحات
خلافات متعلقة بالحصول على التمويل	لا يوجد خلافات في بنك وربة بهذا الشأن
لا يوجد خلافات متعلقة بخصوصية البيانات وأمنها في بنك وربة	لدى بنك وربة معلومات واضحة وإجراءات لإدارة حوادث الأمن السيبراني كما يلتزم بالمعايير التالية لأمن البيانات: ISO 27001 معيار أمان بيانات صناعة بطاقات الدفع (PCIDSS) برنامج SWIFT لأمن العملاء (CSP)
لا يوجد بالبنك أي خلافات تتعلق بسلوك المؤسسة وتلقي الرشوة	لم نتلق أي شيء بهذا الصدد
لا يوجد بالبنك أي خلافات تتعلق بالفساد	لم نتلق أي شيء بهذا الصدد
يُظهر البنك مستوى متدنياً نسبياً من الفساد	لم يتم إبلاغنا بخلاف ذلك من أي هيئات تنظيمية.
تقييم مخاطر الفساد على في عمليات البنك	جاري العمل على إعداد إطار عمل لإدارة مخاطر الاحتيال
التعريف بالمخاطر والتدريب المستمر عليها	قدم بنك وربة برنامج تطوير حول حوكمة الشركات لأعضاء مجلس الإدارة لإيقاظهم على اطلاع دائم بأحدث الممارسات والاتجاهات العالمية/ وأحدث ما يتعلق بمكافحة غسل الأموال والجرائم المالية والإلكترونية والمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة
سياسة الإعلانات	لا يوجد لدى بنك وربة سياسة خاصة بالإعلانات

إفصاحات مختلفة خاصة بالحوكمة	<ul style="list-style-type: none"> <li>لدى بنك وربة رئيس تنفيذي منفصل ورئيس غير تنفيذي</li> <li>تمتلك الحكومة أكثر من 20% من بنك وربة</li> <li>يعتبر رئيس بنك وربة عضواً مستقلاً</li> <li>4 من أصل 11 عضواً في مجلس الإدارة مستقلون = 36.36%</li> <li>لا توجد أهداف لتحسين نسبة العضوية بين الجنسين في مجلس الإدارة</li> </ul>
الممارسات المناهضة للمنافسة	لا يوجد بالبنك خلافات مستمرة متعلقة بالممارسات المناهضة للمنافسة
التقصير في حضور مجلس الإدارة	لا يوجد لدى بنك وربة مخاوف متعلقة بالتقصير في حضور اجتماعات مجلس الإدارة
توفير أسعار عادلة	لا يتم استخدام مصطلح «توفير أسعار عادلة» في دولة الكويت، ولكن المادة 5-3 من الوحدة التاسعة 9 من اللائحة التنفيذية لهيئة أسواق المال «عمليات الاندماج والاستحواذ» تغطي هذا الموضوع المتعلق بعمليات الاستحواذ. وسيتم تطبيقه هذا في حالة الاستحواذ لأنه مطلب تنظيمي
سياسة التغيير المناخي	لا توجد سياسة جارية أو بيان التزام يعالج تغير المناخ/ انبعاثات ثاني أكسيد الكربون / الغازات الدفيئة
الصحة والسلامة المهنية	لا يوجد لدى بنك وربة وحدة للصحة والسلامة المهنية ولا توجد لديه سياسة تتعلق بالصحة والسلامة المهنية، ولكنها موجودة كجزء من سياسة حوكمة الشركات. بالإضافة إلى أنه لا يوجد سياسة معمول بها تعالج استخدام البنك للطاقة
خلافات حول تنمية رأس المال البشري	لا يوجد خلافات في البنك بهذا الشأن
شروط استرداد المكافأة أو التقليل من مبلغ المكافأة	لا توجد شروط تتعلق بالمكافآت
حالات عدم التزام الموظف للفترة المشمولة بالتقرير	أبرزت المخاطر التشغيلية 75 حالة كانت بسبب الخطأ البشري وعدم الالتزام بالإجراءات الداخلية. (حتى ديسمبر 2022)
خطر التعرض للفساد أو الخلافات المتعلقة بالرشوة أو الفساد أو ممارسة الضغط أو السياسة العامة أو العقوبات.	لا توجد مثل هذه المخاطر. إن إشراف مجلس الإدارة على حوادث مكافحة الفساد (بما في ذلك الرشوة) وعلى السياسات الحالية ذات الصلة بهذا الموضوع موجود في ميثاق مجلس الإدارة، وإن لم يكن حرفياً.

الاستثمارات الكبيرة أو «الاستثمار المؤثر» (الاستثمار المؤثر هو استراتيجية استثمارية عامة تسعى إلى تحقيق عوائد مالية مع خلق تأثير إيجابي على المجتمع والبيئة.)

لا يوجد حتى تاريخه.

## معايير الاستثمار في الصكوك

ستكون قيمة الحدود المسموح بها للصكوك، سواء للأفراد أو بشكل عام، متوافقة مع معايير محفظة الصكوك المعتمدة من قبل مجلس الإدارة المعمول بها (أو «معايير محفظة الصكوك») التي تم وضعها واعتمادها من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنزعة المخاطر وخطة العمل السنوية للبنك وللمجموعة المصرفية للاستثمار أو مجموعة تكنولوجيا المعلومات.

## مصادر الفرص

تحدد المجموعة المصرفية للاستثمار فرص الاستثمار في الصكوك من خلال مجموعة متنوعة من المصادر تشمل مستشاري الاستثمار وعروض السوق الأولية المعلنة ومديري الأصول والبنوك النظيرة/المؤسسات المالية والبحث النشط عن استثمارات الصكوك في البلدان المضيفة من خلال المنشورات والمواقع الإلكترونية والتقارير البحثية، والأشراك في نظم معلومات السوق، إلخ.

## 8.5 قائمة الدورات التدريبية

اسم الدورة	الساعات التدريبية للموظف	القسم	المستوى الوظيفي	عدد المشاركين
حساب الزكاة للبنوك والشركات	16	جميع الموظفين	جميع الموظفين	1
مهارات لغة الجسد	1	جميع الموظفين	جميع الموظفين	1
برنامج جامعة Esade لتأهيل قياديين المستقبل	45	جميع الموظفين	التنفيذين	20
فرانكلينكوفي (FranklinCovey)) للقيادة التنفيذين	36	جميع الموظفين	التنفيذين	1
برنامج هارفارد لتطوير القيادات التنفيذية:	40	جميع الموظفين	التنفيذين	3
الريادة في قوانين هيئة أسواق المال الكويتية المتغيرة	لا ينطبق	إدارة المخاطر/ الاستثمار	التنفيذين	1
برنامج أكسفورد للعقارات	77	الخدمات المصرفية للشركات	التنفيذين	1
منتدى تيمينوس للمجتمع المصرفي (TCF) لندن	لا ينطبق	-	التنفيذين	1
الأنظمة الآلية لتطبيق عقود المرابحة	16	-	التنفيذين	2
قمة سيدار - ايبس الرقمية	7	الخدمات الرقمية المصرفية	المدراء	1
مؤتمر Droidcon	16	الخدمات الرقمية المصرفية	المدراء	1
الإدارة من خلال التفويض (حتى تتمكن من تحقيق أهدافك!)	لا ينطبق	جميع الموظفين	المدراء	4
مؤتمر العمليات المصرفية الدولية باستخدام السويقت (Sibos)	24	الخدمات المصرفية للشركات	المدراء	1
الشراكة الاستراتيجية في مجال إدارة الموارد البشرية 2022	21	الموارد البشرية	المدراء	2
إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية	21	الموارد البشرية	المدراء	1
إدارة التغيير للقيادة	14	جميع الموظفين	كبار المسؤولين/المدراء	16
مدير أمن معلومات معتمد (CISM)	28	تكنولوجيا المعلومات/المخاطر	كبار المسؤولين/المدراء	9
الاتصال والتنسيق والقيادة - مركز بلاك بيرد للتدريب	16	جميع الموظفين	كبار المسؤولين/المدراء	2
التنافس من خلال الإمكانيات البشرية	لا ينطبق	الموارد البشرية	كبار المسؤولين/المدراء	6
الالتزام وضمن المخاطر	لا ينطبق	الموارد البشرية	كبار المسؤولين/المدراء	2

متطلبات حسابات الشركات	3	الموارد البشرية	كبار المسؤولين/المدراء	93
استراتيجيات التفكير النقدي من أجل اتخاذ قرارات أفضل	لا ينطبق	جميع الموظفين	كبار المسؤولين/المدراء	31
تجربة العملاء	لا ينطبق	جميع الموظفين	كبار المسؤولين/المدراء	30
مهارات الذكاء العاطفي (EQ) للمرأة في القيادة - دورة افتراضية	21	جميع الموظفين	كبار المسؤولين/المدراء	3
خبير معايير بيئية واجتماعية وحوكمة	لا ينطبق	الموارد البشرية/التخطيط الاستراتيجي	كبار المسؤولين/المدراء	4
اختبار: قوانين هيئة أسواق المال في الكويت	لا ينطبق	الموارد البشرية/التخطيط الاستراتيجي	كبار المسؤولين/المدراء	1
ندوة جامعة هارفارد: ماذا يلزم لتكون على مستوى عالمي: لتطوير القدرات الإدارية	3	جميع الموظفين	كبار المسؤولين/المدراء	30
برنامج القيادة والإدارة	40	الخدمات المصرفية للشركات	كبار المسؤولين/المدراء	1
أساسيات القيادة	لا ينطبق	الخدمات المصرفية للأفراد	كبار المسؤولين/المدراء	1
أساسيات التدريب على القيادة	21	جميع الموظفين	كبار المسؤولين/المدراء	14
تنمية المهارات القيادية	42	جميع الموظفين	كبار المسؤولين/المدراء	3
تنمية المهارات القيادية	42	جميع الموظفين	كبار المسؤولين/المدراء	6

5	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	60	مدير عمليات فرع مصرفي معتمد (CBBOM)
2	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	60	إدارة الائتمان المعتمدة (CCM)
1	موظفو القسم	الالتزام	لا ينطبق	مدقق الحوكمة وإدارة المخاطر والامتثال (GRC A)
1	موظفو القسم	الالتزام	لا ينطبق	خبير معتمد في الحوكمة وإدارة المخاطر والامتثال (GRCP)
2	موظفو القسم	التدقيق الداخلي	87.5	المدقق الداخلي المعتمد (CIA)
1	موظفو القسم	التدقيق الداخلي	87.5	خبير أمن معتمد من kubernetes (CKS)
1	موظفو القسم	التدقيق الداخلي	لا ينطبق	المدقق الداخلي المعتمد (CPIA)
1	موظفو القسم	الخدمات الرقمية المصرفية	لا ينطبق	مالك منتج سكرم المعتمد (CSPO)
1	موظفو القسم	التدقيق الشرعي/الداخلي	150	المدقق الشرعي المعتمد (CSA) 2022
36	موظفو الأقسام	جميع الموظفين	7	توعية حول إدارة التغيير
2	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	14	ورشة عمل حول «إدارة الثروات والتخطيط المالي»
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	شهادة محترف أمن نظم المعلومات (CISSP)
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	مسؤول kubernetes معتمد (CKA)
5	موظفو القسم	الالتزام/المخاطر	14	خبير معتمد في المخاطر والامتثال (CRCP)
7	موظفو الأقسام	جميع الموظفين	36	برنامج تحليل الائتمان
1	موظفو القسم	إدارة المخاطر	21	إدارة الأزمات
26	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	7	خدمة العملاء
1	موظفو الأقسام	جميع الموظفين	لا ينطبق	دروس في السيرة الذاتية: دليل كامل لإعداد سيرة ذاتية حائزة على وظيفة
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	الأمن السيبراني في إدارة شؤون الموظفين
35	موظفو الأقسام	جميع الموظفين	14	تحليل البيانات والأعمال
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	حوكمة البيانات - دورة كاملة للمبتدئين
2	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	أساسيات إدارة البيانات
1	موظفو القسم	العمليات	لا ينطبق	دروس متقدمة في جودة البيانات - الدورة كاملة
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات/الخدمات الرقمية المصرفية	لا ينطبق	علم البيانات A-Z: تم تضمين تمارين علم البيانات الواقعية

5	كبار المدراء المسؤولين/	جميع الموظفين	21	لعبة ليجو الجادة (LEGO Serious Play)
27	كبار المدراء المسؤولين/	جميع الموظفين	لا ينطبق	الإدارة والقيادة
7	كبار المدراء المسؤولين/	الخدمات المصرفية الإستثمارية	28	النمذجة المالية العقارية - حسب الطلب
3	كبار المدراء المسؤولين/	جميع الموظفين	63	برنامج تدريبي تحضير لامتحان شهادة مدير معتمد (CM) - دورة تدريبية افتراضية
1	كبار المدراء المسؤولين/	العمليات	لا ينطبق	برنامج إعداد المدير الفعال
1	كبار المدراء المسؤولين/	العمليات	لا ينطبق	دليل المديرين لإدارة اجتماعات فردية فعالة
1	موظفو القسم	الرقابة المالية	98	النمذجة المالية المتقدمة
4	موظفو القسم	الرقابة المالية	36	تحليل البيانات المالية
4	موظفو القسم	الرقابة المالية	36	التحديث السنوي للمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية
1	موظفو القسم	الرقابة المالية	36	سرنية العمليات المصرفية
1	موظفو القسم	عمليات الموارد البشرية/الرقابة المالية	لا ينطبق	معايير بازل المبسطة (بازل 1 / بازل 2 / بازل 3 حتى 2015)
4	موظفو القسم	عمليات الموارد البشرية/الرقابة المالية	18	مؤتمر السندات والقروض والصكوك
37	موظفو الأقسام	جميع الموظفين	لا ينطبق	خدمة عملاء مميزة: كيف تكسب رضا عملائك
16	موظفو الأقسام	جميع الموظفين	63	هندسة العمليات التجارية
2	موظفو القسم	جميع الموظفين	63	البرنامج التنفيذي لكلية إدارة الأعمال وفابنتشال تأييمز
1	موظفو القسم	إدارة المخاطر	36	خبير معتمد في مكافحة غسل الأموال وفتح الجرائم المالية (CAMLFC)
4	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	35	مساعد مدير فرع مصرفي معتمد (CABBM)
5	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	35	مدير فرع مصرفي معتمد (CBBM)

1	موظفو القسم	العمليات	لا ينطبق	دورة مكثفة حول استخدام لغة كوتلن (Kotlin) على منصة الاندرويد
1	موظفو القسم	العمليات	لا ينطبق	المنهج المتكامل في استراتيجية كايزن في إدارة الجودة مؤشرات المخاطر الرئيسية
4	موظفو القسم	إدارة المخاطر	21	
4	موظفو القسم	الخدمات الرقمية المصرفية	14	مؤتمر الكويت للتحويل الرقمي
2	موظفو القسم	ملتقى الاستثمار	14	ملتقى الكويت للاستثمار
1	موظفو القسم	ملتقى الاستثمار	14	لغة الإشارة الكويتية - المستوى الأول
12	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	35	لغة الإشارة الكويتية - المستوى الأول
1	موظفو القسم	العمليات	لا ينطبق	الإدارة المنهجية: تقليل النفايات وتعزيز الكفاءة
1	موظفو القسم	الموارد البشرية	لا ينطبق	تعلم أساسيات الموارد البشرية للعمل في مجال الموارد البشرية
1	موظفو القسم	الموارد البشرية	لا ينطبق	أدوات وطرق التعلم والتطوير
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات / الخدمات الرقمية المصرفية	28	إدارة العلاقات التجارية المهنية (BRMP)
10	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	1	جلسة توعية قانونية
46	موظفو القسم	جميع الموظفين	لا ينطبق	إدارة التغيير: تعلم كيف تتطور من خلال التغيير
1	موظفو القسم	التسويق	لا ينطبق	أساسيات التسويق: تعرف على محاور التسويق الخمسة
5	موظفو القسم	جميع الموظفين	لا ينطبق	إتقان التعاون: العمل الجماعي لتحقيق أفضل النتائج
18	موظفو القسم	جميع الموظفين	لا ينطبق	زيادة إمكاناتك القيادية
7	موظفو القسم	الموارد البشرية	7	ميرس: أداة IPE
2	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	الخدمات المصغرة: تصميم أنظمة قابلة للتطوير بدرجة عالية
1	موظفو القسم	الرقابة المالية	لا ينطبق	التقارير التفاعلية وذكاء الأعمال (Microsoft Power BI desktop)
3	موظفو القسم	جميع الموظفين	21	الطريقة الحديثة في إدارة المكاتب
1	موظفو القسم	العمليات	لا ينطبق	النشرات الصحفية: كيفية الحصول على تغطية إعلامية لنشاطك التجاري
1	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للشركات	7	البنوك الإسلامية وعلاقتها بالسوق المالية
3	موظفو القسم	التسويق	21	أساليب جديدة في استراتيجيات التسويق
11	موظفو القسم	التسويق	21	برنامج الإعداد أغسطس 2022

2	موظفو القسم	الخزينة	لا ينطبق	المشتقات المالية وإدارة الميزانية العمومية (دورة تدريبية افتراضية)
1	موظفو القسم	العمليات	لا ينطبق	التخلص من النفايات من خلال تطبيق 5S
2	موظفو القسم	العمليات	لا ينطبق	شهادة الذكاء العاطفي في القيادة
5	موظفو القسم	جميع الموظفين	لا ينطبق	التمويل لغير الماليين: تعلم بسرعة وسهولة
16	موظفو القسم	الرقابة المالية	14	التحليل المالي
3	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للشركات	14	التكنولوجيا المالية (دورة تدريبية افتراضية)
1	موظفو القسم	الرقابة المالية	لا ينطبق	أساسيات التحليل المالي
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	تعلم أساسيات نظام إدارة النسخ (Git)
5	موظفو القسم	جميع الموظفين	لا ينطبق	تحديد الهدف في العمل: التخطيط للنجاح والوصول إلى أهدافك
5	موظفو القسم	الخدمات الرقمية المصرفية	14	التوجه إلى الخدمات المصرفية الرقمية: التحول في الخدمات المصرفية
1	موظفو القسم	الخدمات الرقمية المصرفية	لا ينطبق	شهادة جوجل لتحليل البيانات
1	موظفو القسم	الشريعة	21	حوكمة الزكاة في البنوك الإسلامية
1090	موظفو القسم	الشريعة	لا ينطبق	جلسة توعية حول أحكام الشريعة الإسلامية المتعلقة بالمصارف
1	موظفو القسم	الخدمات الرقمية المصرفية	7	كيف يمكن لنظام الرقابة الشرعية أن يعزز القدرة التنافسية للبنك
6	موظفو القسم	الخدمات الرقمية المصرفية	6	كيف يمكن تعزيز الابتكار والإبداع وتحسين الأداء في العصر الرقمي
8	موظفو القسم	جميع الموظفين	14	كيفية فحص أوراقك المالية بحيث تكون متوافقة مع أحكام الشريعة وتطهير عائداتك
3	موظفو القسم	جميع الموظفين	21	التفكير الإبداعي
1	موظفو القسم	الخزينة / التدقيق الداخلي	14	مقدمة عن الخزينة في المصارف الإسلامية
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	مقدمة عن الحوسبة السحابية
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	مقدمة عن إدارة الخدمات من خلال مكتبة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات (ITIL4) الإصدار الرابع
2	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	مقدمة حول الخزينة في المصارف الإسلامية
2	موظفو القسم	ملتقى الاستثمار	14	الخدمات المصرفية الإسلامية للأفراد
1	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	لا ينطبق	دورة مدقق رئيسي للمعيار ايزو 27001: 2013

1	موظفو القسم	العمليات	لا ينطبق	سنة سيجما: لين ستة سيجما شهادة الحزام الأبيض (المعتمدة)
1	موظفو القسم	العمليات	لا ينطبق	سنة سيجما: لين ستة سيجما شهادة الحزام الأصفر (المعتمدة)
4	موظفو القسم	جميع الموظفين	لا ينطبق	نصائح ذكية: مدير بصفة مدرب
9	موظفو القسم	جميع الموظفين	لا ينطبق	شكاوى العملاء - المحور الاجتماعي
2	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	أساسيات أمن المعلومات (OAuth, JWT, CSRF)
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	خدمات تكامل خادم (SQL SSIS) - المقدمة
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	ضبط أداء خادم SQL - الجزء الأول
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	ضبط أداء خادم SQL - الجزء الثاني
1	موظفو القسم	جميع الموظفين	لا ينطبق	تطوير مواهب القادة: طور إمكاناتك العالية
1	موظفو القسم	جميع الموظفين	لا ينطبق	الدليل الشامل لحوكمة الشركات
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	أمن المعلومات وإدارة الحوادث (SIEM)
33	موظفو القسم	جميع الموظفين	لا ينطبق	التفاوض العادل
1	موظفو القسم	العمليات	لا ينطبق	نمذجة عمليات الأعمال (BPMN)
26	موظفو القسم	جميع الموظفين	لا ينطبق	أفضل الممارسات في إدارة الوقت والإنتاجية: إنجاز المزيد من العمل
1	موظفو القسم	الموارد البشرية	24	فهم إدارة الأداء كخبير موارد بشرية
36	موظفو القسم	جميع الموظفين	2	ندوة عبر الانترنت عن التمويل الإسلامي والمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة
4	موظفو القسم	جميع الموظفين	14	مهارات كتابة الأعمال

\*\* ملاحظة: البرامج التي لا ينطبق عدد ساعاتها هي برامج التعلم الذاتي ويتم أخذها بمرونة حسب وقت الموظف وجدول أعماله.

9	موظفو القسم	التسويق	21	برنامج الإعداد سبتمبر 2022
4	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	ال 10 مخاطر الأولى في أمن تطبيقات الويب (OWASP) للمبتدئين
3	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	ممارس منهجية أجايل معتمد (PMI - ACP)
13	موظفو القسم	جميع الموظفين	5	التطبيقات العملية لغسل الأموال
37	موظفو القسم	جميع الموظفين	14	حل المشكلات
25	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	7	جلسة تعريفية عن المنتجات والخدمات المقدمة للعملاء الأفراد
1	موظفو القسم	الخدمات المصرفية	لا ينطبق	خبير سكرم ماستر (SCRUM 1 Master)
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	الاجتماعات التحضيرية للمشروع: كيفية قيادتها بفعالية
4	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات/الخدمات المصرفية	لا ينطبق	إدارة المشاريع PMP
18	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	1	ضمان الجودة
62	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	1	رفع مستوى الوعي بالجودة - الخدمات المصرفية للأفراد
8	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	1	رفع مستوى الوعي بالجودة - الخدمات المصرفية للأفراد والشركات ومتطلباتهم
1	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للأفراد	لا ينطبق	أساسيات إدارة الجودة المبسطة
1	موظفو القسم	الموارد البشرية	لا ينطبق	توظيف المواهب: كيفية العثور على أفضل المرشحين واستقطابهم للعمل
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	إدارة المخاطر لمديري الأمن السيبراني وتكنولوجيا المعلومات مؤتمر سيملس الشرق الأوسط (ديبي)
2	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للشركات	لا ينطبق	الوعي بأمن المعلومات - حماية أصول شركتك
2	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	الوعي بأمن المعلومات - العمل من المنزل
2	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	الوعي بأمن المعلومات - العمل في الأماكن العامة
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	الوعي بأمن المعلومات للموظفين
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	أساسيات أمن المعلومات
2	موظفو القسم	الخزينة	4	ندوة LIBOR (الفائدة بين البنوك في لندن): تأثير الانتقال (ندوة افتراضية)
1	موظفو القسم	تكنولوجيا المعلومات	لا ينطبق	إدارة خدمات تكنولوجيا المعلومات (ITSM)
1	موظفو القسم	الخدمات المصرفية للشركات	28	ضبط العقلية الخارجية للنجاح - أرينجر
5	موظفو القسم	الموارد البشرية	77	شهادة في إدارة الموارد البشرية (SHRM)



مصممة التقرير: غزلان المسعود

نتميز بالحلول  
182 55 55 | [www.warbabank.com](http://www.warbabank.com)