



# الإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة لعام

# 2022

تقرير الاستدامة الخاص بشركة تبريد



# جدول المحتويات

|           |                                              |           |                                   |           |                                                          |
|-----------|----------------------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------|
| <b>3</b>  | <b>كلمة رئيس مجلس الإدارة</b>                | <b>20</b> | <b>الإشراف البيئي</b>             | <b>49</b> | <b>مسؤولياتنا المجتمعية</b>                              |
| <b>4</b>  | <b>كلمة الرئيس التنفيذي</b>                  | 21        | كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها     | 49        | العلاقات مع العملاء وإشراكهم                             |
| <b>5</b>  | <b>نبذة عن التقرير</b>                       | 22        | الحد من آثار تغير المناخ          | 52        | إشراك المجتمعات المحلية وتنميتها                         |
| 5         | نطاق التقرير                                 | 25        | الحصول على الطاقة من مصادر متجددة | <b>54</b> | <b>حوكمة بهدف التأثير</b>                                |
| 6         | المنجزات بالشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة | 26        | إدارة المياه                      | 55        | أخلاقيات العمل وحوكمة الشركات                            |
| <b>7</b>  | <b>نبذة عن شركة تبريد</b>                    | 28        | إدارة النفايات                    | 58        | إدارة سلسلة التوريد                                      |
| 7         | لمحة عامة عن الشركة                          | 30        | التكنولوجيا والابتكارات           | 59        | الإفصاح عن المعلومات                                     |
| 9         | الجوائز وشهادات التقدير                      | <b>32</b> | <b>مصلحة موظفينا ورفاههم</b>      | <b>60</b> | <b>فهرس معايير المبادرة العالمية لإعداد GRI التقارير</b> |
| <b>10</b> | <b>أسس تحقيق الاستدامة</b>                   | 33        | التنوع والمساواة والشمول          |           |                                                          |
| 10        | عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية      | 40        | حقوق الموظفين                     |           |                                                          |
| 12        | توافق إطار الاستدامة مع مختلف المعايير       | 43        | إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم     |           |                                                          |
|           |                                              | 47        | الصحة والسلامة والرفاه            |           |                                                          |

تعزيز مقومات التكيف والمرونة  
اليوم لضمان غدٍ مستدام

# كلمة رئيس مجلس الإدارة

GRI (2-14), (2-22)

إن من دواعي فخرا في شركة تبريد أن تأتي استضافة الإمارات العربية المتحدة لمؤتمر الأطراف (كوب 28) لاحقاً في هذا العام لتصادف ذكرى مرور 25 عاماً على انطلاق أعمالنا. وهي مسيرة استهلّت بتأسيس محطتنا الأولى في أبوظبي في عام 1998 حتى أصبحتنا حالياً لا توفر حلول تبريد المناطق في جميع دول مجلس التعاون الخليجي فحسب، وإنما تمتد مشاريعنا لنطاق أبعد من ذلك. وقد كنا طوال هذه المسيرة نركز تركيزاً أساسياً على تقديم حلول للتبريد تتميز باستدامتها مع مراعاتها للبيئة، وتعود بالنفع على المجتمعات التي نعمل ضمنها، إلى جانب كونها تقلل في الوقت ذاته من تأثير تغير المناخ. ويسرنا أن نقدم هنا تقريرنا السنوي الثالث الخاص بالإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة (ESG).

الجدير بالذكر أن إصدار مثل هذه التقارير لا يضمن لمساهميننا وعمالنا التزامنا الشفافية وتحملنا المسؤولية فحسب، لكنه يتيح لنا أيضاً في شركة تبريد تقييم ما أحرزناه من خطوات باتجاه تحقيق هدفنا المتمثل بالعمل بطريقة مسؤولة ومستدامة، مع إنشاء بني تحتيّة وتقديم حلول للتبريد تتسم بفعاليتها وانخفاض حجم انبعاثات الكربون الناتجة عنها. ويوفر لنا التقرير كذلك خارطة طريق تحدد مجالات التركيز التي ستمكننا من تحقيق أهدافنا طويلة الأمد الخاصة بالاستدامة.

لقد شاركت شركة تبريد في عام 2022 في مؤتمر الأطراف (كوب 27)، الذي عُقد في مصر، حيث أكدت خلاله على التزامها المستمر والثابت بتعزيز كفاءة استهلاك الطاقة، كما أبرزت ما تتمتع به من الخبرة الواسعة في مجال تبريد المناطق. فالدور الذي تؤديه دولة الإمارات ومقدمو خدمات التبريد مثل شركة تبريد هو دورٌ بالغ الأهمية في دعم إنجاز بنود «تعهد التبريد العالمي» بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة، وستكون «قائمة إجراءات مؤتمر الأطراف الخاصة بمجال التبريد» ضمن أهم بنود أجندة أعمال مؤتمر (كوب 28).

ونحن في أثناء مواصلةنا جهود التوسع دولياً بما يتجاوز حدود مجلس التعاون الخليجي، تبقى دائماً إحدى أولوياتنا الرئيسية هي تقديم حلول مستدامة تساهم في تقليل انبعاثات الكربون وتعود بالفائدة على المجتمعات المحلية. كما أن شراكتنا مع المؤسسة المالية الدولية (IFC)، في إطار توسيع نطاق أعمال شركة تبريد في الهند، تأتي متوافقةً مع لوائح بروتوكول مونتريال بشأن ضوابط استخدام مواد التبريد التي تحتوي على مواد مستنفدة لطبقة الأوزون والتخلص التدريجي منها، بهدف تسريع وتيرة العمل المناخي.

إضافةً إلى ما سبق، فنحن مستمرون أيضاً في التركيز على تطوير المزيد من التقنيات والحلول المبتكرة التي تعزز الكفاءة وتقلل بدرجة أكبر من البصمة الكربونية الناجمة عن عملياتنا. وفي هذا الصدد، فإن خططنا لعامي 2023 و2024 تتضمن إجراء تحليل شامل للجوانب الهندسية والتصميمية لمحطات التناضح العكسي في أبوظبي ودبي بغرض استكشاف مدى جدوى استخدام مياه الصرف الصحي المعالجة في عملياتنا.

وفقاً لخططنا المقررة، فبحلول عام 2025 ستكون 75 في المائة من أجهزة التبريد التي نوفرها مزودةً بمحركات التردد المتغير، الأمر الذي سينتج عنه خفض كبير في استهلاك الطاقة. كما أننا، وانسجماً مع استراتيجية الإمارات الهادفة لتحقيق الحياد المناخي بحلول عام 2050، شرعنا بتنفيذ برنامج طموح للرقمنة يرمي إلى تحسين الكفاءة وخفض الانبعاثات. وسيؤدي إدخال مصادر الطاقة المتجددة في عملياتنا دوراً رئيسياً في تأمين استدامة البنى التحتية مستقبلاً وتقديم حلول تبريد مثلى لعملائنا.

إن جمع رأس المال بطريقة مسؤولة يعد أيضاً أحد المحاور الأساسية التي تركز عليها استراتيجيتنا الخاصة بالجوانب البيئية والمجتمعية والحوكمة. وتتمتع شركة تبريد بوضع جيد يؤهلها إصدار أدوات التمويل الأخضر بموجب إطار التمويل الأخضر الذي أطلقتته الشركة، الأمر الذي سيمكننا من توظيف السندات والقروض والصكوك الخضراء بغرض تمويل أو إعادة تمويل عملياتنا وجهود التنمية.

ختاماً، أود أن أقدم بالشكر لإدارة شركة تبريد وموظفيها الذين يمثلون القوة الدافعة وراء التقدم الرائع الذي تحرزه المجموعة ونموها المستمر. وكلّي ثقة بقدرة تبريد على مواصلة نموها المستدام مع اقتراب موعد مؤتمر الأطراف (كوب 28)، وكذلك خلال العقود المقبلة.

**خالد عبدالله القبيسي**  
رئيس مجلس الإدارة - شركة تبريد

# كلمة الرئيس التنفيذي

GRI (2-14), (2-22)

يتزامن هذا العام الذي تصدر فيه تقريرنا السنوي الثالث في شركة تبريد حول الاستدامة والإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة مع ما حُدد «عام الاستدامة» في الإمارات. ومما يبعث على الفخر أن هذا الإصدار الأخير يبرز التقدم الحقيقي الذي حققته تبريد فيما يتعلق بإدارة أعمالها بأسلوب مسؤول، وبتقديم خدمات تبريد مناطق لعملائنا تتميز بكفاءتها العالية في استهلاك الطاقة.

إن حرصنا على التزام أسس وممارسات الاستدامة هو دائماً محور تركيز أعمال تبريد، كما يعد خفض التأثير البيئي الناجم عن عملياتنا ركناً أساسياً تستند إليه استراتيجيتنا. نتيجة لذلك فقد نجحنا في عام 2022 في تحقيق وفر في استهلاك الطاقة بلغ حجمه 2.31 مليار ساعة كيلوواط، ويعود ذلك إلى ما اعتمدناه من إجراءات عززت كفاءة التشغيل، الأمر الذي أدى بالنتيجة إلى تجنب انبعاث ما يربو على 1.38 مليون طن متري من غاز ثاني أكسيد الكربون.

علاوة على ذلك، فإن عمليات التعديل والتحديث التي أجريناها على المحطات الحالية بتزويدها بتقنيات جديدة متطورة ترفع كفاءة الطاقة في أصولنا تشكل جزءاً أساسياً من استراتيجيتنا الرامية للحد من انبعاثات الكربون. إذ استطعنا مثلاً أن نكمل بنجاح المرحلتين الأوليين من مشروع «تسهيل 3» المتصل بمحركات التردد المتغير خلال عام 2022، حيث نتج عن ذلك تحقيق وفر ملحوظ في الطاقة بلغ 21.7 مليون ساعة كيلوواط، وترافق ذلك مع تقليل انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بمقدار 13,021 طن. لذا فإن استخدام أحدث التقنيات المبتكرة ودمجها في أصولنا الجديدة والحالية سيكون ضمن الأسس التي تستند إليها خطط تمكيننا من تحقيق النمو المستدام مع ضمان أن يعود ذلك بالمنفعة الكبيرة على المجتمعات التي نعمل ضمنها.

ورغم أن الشق البيئي من منظومة الجوانب البيئية والمجتمعية والحوكمة يستقطب حالياً اهتمام وسائل الإعلام بالتزامن مع التحضيرات لعقد مؤتمر الأطراف (كوب 28)، فإن إدارة شركة تبريد تبقى على القدر ذاته من الالتزام بمواصلة تحقيق التقدم على مسار تطبيق أفضل المعايير الاجتماعية وتلك المتعلقة بالحوكمة.

نحن في شركة تبريد نولي أهمية قصوى لجانب الاضطلاع بمسؤولياتنا المجتمعية ورعاية موظفينا. لهذا السبب، فقد خضع كل عضو من أعضاء فريق العمل في تبريد في عام 2022 إلى مراجعات وتقييمات دورية للأداء وللتقدم المحرز في المسيرة المهنية على اعتبار ذلك جزءاً من جهودنا للاستثمار في موظفينا وفي دعم مستقبلهم. كما أننا

فخورون بالإشارة إلى أن تبريد، وخلال الفترة الممتدة من عام 2015 حتى نهاية عام 2022، نجحت في تحقيق ما مجموعه 17,039,729 ساعة عمل لم تقع فيها أي حوادث هادئة لوقت (LTI).

ونحن إلى جانب ذلك ملتزمون بإرساء بيئة عمل تتسم بالتنوع والشمول ونعد ذلك ضمن أولوياتنا، حيث يتألف فريق عملنا بالفعل من أكثر من 35 جنسية.

إن الحوكمة الجيدة تعد بالنسبة لشركة تبريد أمراً ضرورياً لتحسين أداء الأعمال ولتمهيد الطريق أمام تحقيق نمو مستدام على المدى الطويل. بناءً عليه، فقد شكلنا في عام 2022 لجنة فرعية خاصة بمؤتمر الأطراف (كوب 28) من أجل دعم أهدافنا في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة، وكذلك ضمان توافق أنشطتنا خلال هذا العام مع أهدافنا الاستراتيجية طويلة الأمد. ومن شأن إطار البيئة والمجتمع والحوكمة، الذي نحن بصدد تطويره حالياً، أن يرسخ جهودنا في مجال الاستدامة.

لقد حظيت شركتنا بفريق عمل فريد في تفانيه لإنجاز الأهداف المطلوبة، والذي استطاع، بفضل دعم جميع أصحاب المصلحة المستمر له، أن يجعل من كل تطلعاتنا الطموحة إنجازات ممكنة بالفعل. ولا شك لدي أننا بتضافر جهودنا سنواصل تحقيق التقدم من أجل توفير مستقبل مستدام، وبناء منظومة قادرة على التحمل والتكيف بما فيه المنفعة للجميع.

خالد عبدالله المرزوقي  
الرئيس التنفيذي - شركة تبريد





# نبذة عن التقرير



## نطاق التقرير

المنجزات بالشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة

إنه من دواعي فخرا في شركة تبريد أن نقدم تقريرنا السنوي الثالث الخاص بالاستدامة، والذي يعرض لمحة عامة عن أدائنا فيما يتعلق بالشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة خلال العام الماضي، ويحدد كذلك التزاماتنا وأهدافنا المستقبلية. إن الرؤية التي تعتمدها شركتنا تنطوي على التزام قوي راسخ بتعزيز مقومات المرونة في الشركة وقدرتها على التحمل والتكيف من أجل ضمان مستقبل مستدام لأعمالنا، كما أن جهودنا الرامية لتحقيق هذا الهدف تبقى دائماً في طليعة أولوياتنا.

## نطاق التقرير

GRI (2-2), (2-3), (2-4), (2-5)

### الملف المؤسسي

الشركة الوطنية للتبريد المركزي ش.م.ع ("الشركة" أو "تبريد") هي إحدى المؤسسات الإقليمية الرائدة المزودة لأجهزة تبريد المناطق، مع وجود مقراتٍ لأعمالها في كلٍّ من الإمارات العربية المتحدة ودول مجلس التعاون الخليجي ومصر والهند.

### التوافق مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير والفترة المشمولة بالتقرير

أصدرت شركة تبريد تقريرها الخاص بالاستدامة وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، وهو يغطي أداء الشركة المتعلق بالإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة للفترة من 1 يناير 2022 إلى 31 ديسمبر 2022.

### الجهات المشمولة في تقارير الاستدامة

تشمل الإفصاحات الواردة في التقرير رأس المال البشري في شركة تبريد والشركات التابعة لها، تمكو (شركة تبريد لتشغيل وصيانة محطات تبريد المناطق ذ.م.م.)، جي إي إس (شركة أنظمة الخليج للطاقة ذ.م.م.)، تسليم (شركة تسليم للقياس وتحصيل الرسوم ذ.م.م.)، كويل تيك لمعالجة المياه (أبو ظبي)، إي بي بي أي (شركة الإمارات لصناعة الأنابيب المعزولة ذ.م.م.)، الوجيز (شركة الوجيز المساهمة الخاصة للتنمية).

تقتصر الإفصاحات الخاصة بشؤون الصحة والسلامة والبيئة والجودة (HSEQ) على العمليات التشغيلية لشركة تبريد.

### إعادة صياغة المعلومات

طبقت قاعدة إعادة صياغة المعلومات على البيانات التالية ضمناً لدقة المعلومات وسهولة قراءتها واتساقها وإمكانية مقارنتها بين عامي 2021 و 2022:

- استهلاك المياه والغاز الطبيعي ببيانات دقيقة.
- كثافة الطاقة وكثافة الانبعاثات من حيث التغيير في نهج القياس والوحدات المستخدمة.

### القيم النقدية

جميع القيم النقدية الواردة في هذا التقرير هي بالدرهم الإماراتي، ما لم يذكر خلاف ذلك.

### الاعتماد الخارجي

ارتأينا عدم الاستعانة بخدمات أي طرفٍ خارجي لغرض التحقق من دقة البيانات الواردة في تقرير الإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة لعام 2022، واستعصنا عن ذلك بإجراء عملية ضمان جودة داخلية تضمن موثوقية المعلومات.

### مسؤول التواصل

ذا كانت لديكم أية استفسارات، يرجى التواصل على عنوان البريد الإلكتروني: ae.tabreed@ESG

# نبذة عن التقرير



نطاق التقرير

منجزات في الشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة

## أبرز المنجزات المتعلقة بالشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة في عام 2022



عرض تقديمي في إطار حملة الإمارات للعمل المناخي وسعيها لتحقيق الحياد الكربوني ضمن مؤتمر الأطراف (كوب 27)



تشكيل اللجنة الفرعية الخاصة بمؤتمر الأطراف (كوب 28)



مصادقة وكالة الشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة على إطار التمويل الأخضر



توفير في استهلاك الطاقة بمقدار 2.31 مليار ساعة كيلوواط



تجنب انبعاث ما يربو على 1.38 مليون طن متري من غاز ثاني أكسيد الكربون



الحفاظ على نسبة حل لشكاوى العملاء تعادل 100%



المحافظة على معدل لتكرار الإصابات الهادرة للوقت يعادل صفر مع عدم تسجيل أي إصابات هادرة للوقت



توقيع عقود توصيلات لعملاء جدد في الإمارات تضيف ما مجموعه 21,772 طن تبريد



بدء المشروع التجريبي لجهاز R718 للتبريد بالمياه وباستخدام الجسيمات النانوية

# نبذة عن شركة تبريد



لمحة عامة عن الشركة

الجوائز وشهادات التقدير



## لمحة عامة عن الشركة

GRI (2-1), (2-6)

تأسست شركة تبريد في عام 1998 واستطاعت على مدى الخمسة وعشرين عامًا الماضية أن تغدو الشريك الموثوق لتزويد خدمات التبريد في المنطقة، حيث تقدم حلول تبريد موثوقة تتميز بكفاءتها التشغيلية العالية مع انخفاض التكلفة، فضلًا عن الفوائد البيئية المتعددة. ونحن فخورون بشراكتنا مع مؤسسات رائدة إقليميًا في القطاعين العام والخاص على حد سواء، والذين يعتمدون علينا لتلبية متطلباتهم المتنوعة المتعلقة بالأعمال والعمليات التشغيلية والاستدامة، وذلك بالنسبة لنماذج أعمال وعمليات تشغيلية ودعم الصيانة في مشاريع جديدة التأسيس أو مؤسسة سابقًا، بالإضافة إلى عقد شراكات في مجال الابتكار التكنولوجي.

تعد شركة تبريد واحدة من أكبر شركات تبريد المناطق في العالم حيث تمتلك ما مجموعه 86 محطة تبريد موزعة ما بين دولة الإمارات والمملكة العربية السعودية وسلطنة عمان والبحرين، كما أننا عازمون على دمج أصولنا استحوذنا عليها مؤخرًا مع العمل على تحقيق أقصى درجة ممكنة من التعاون وتضافر الجهود من أجل الاستفادة القصوى من إمكانيات هذه الأصول. وقد استطاعت شركة تبريد خلال عام 2022 التوسع في عملياتها بإضافة 54 ألف طن تبريد، وجاء ذلك بصورة أساسية عبر نمو في الأعمال ذاتها إلى جانب عمليات استحواذ صغيرة. نفذت شركة تبريد علاوة على ذلك عمليات توسع إلى مناطق جديدة شملت مصر والهند، الأمر الذي منحها الريادة إقليميًا في مجال تزويد خدمات تبريد المناطق.

لقد نجحنا في بناء علاقات تجارية قوية مع عملائنا وموردنا وغيرهم من أصحاب المصلحة، ونحرص على التعاون معنا وثيقًا من أجل ضمان تلبية احتياجاتهم بالأسلوب الأمثل، بل وتجاوز توقعاتهم. ركزنا جهودنا أيضًا في عام 2022 على توسيع نطاق مساهمتنا في حملة الإمارات الرامية إلى تحقيق الحياد الكربوني، وشاركنا في مؤتمر أطراف اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ في دورته السابعة والعشرين (كوب 27) المنعقد في مصر. إذ تلزم تبريد، بصفتها شركة ترتكز أعمالها على أسس وممارسات الاستدامة، بدعم جهود تحقيق أهداف الحياد الكربوني والمساعدة في تنفيذها عبر أعمالها في تبريد المناطق، ونحن نسعى لجعل ذلك حقيقة واقعة عبر دمج خدماتنا في المنظومات المحلية والعمل مع أصحاب المصلحة في المجتمع لجعل المدن أكثر أمانًا وقدرة على التحمل والتكيف مع تعزيز كفاءة استخدام الطاقة وزيادة درجة الاستدامة. إن مؤتمر الأطراف (كوب 27) كان فرصة أكدت خلالها شركة تبريد التزامها برفع كفاءة استخدام الطاقة إلى جانب إبراز خبرتها الواسعة في قطاع تبريد المناطق، مع توضيح ما تساهم فيه ابتكاراتها من تسريع لهذا المسار.

دولة الإمارات، وبصفتها الدولة المضيفة للدورة الثامنة والعشرين من مؤتمر الأطراف (كوب 28)، أعلنت عن صياغتها لتعهد التبريد العالمي بالإضافة إلى "قائمة إجراءات مؤتمر الأطراف الخاصة بمجال التبريد"، حيث ستكون إحدى المحاور الرئيسية التي يركز عليها المؤتمر. وشركة تبريد من جهتها حريصة أشد الحرص على الاضطلاع بدور فعال في هذا المؤتمر والمساهمة في الجهود العالمية للحد من تغير المناخ عبر مشاركتها في تعهد التبريد العالمي و"قائمة إجراءات مؤتمر الأطراف الخاصة بمجال التبريد".



KSA

UAE

Oman

Bahrain

# نبذة عن شركة تبريد



لمحة عامة عن الشركة

الجوائز وشهادات التقدير

## رؤيتنا



أن نكون الشركة الرائدة في تقديم خدمات التبريد باستخدام حلول مبتكرة لطاقة مستدامة، موثوقة وعالية الكفاءة من حيث التكلفة.

## مهمتنا



خلق قيمة مضافة من خلال تحقيق المستوى الأمثل من الابتكار والسعي للتميز التشغيلي تتجاوز توقعات شركائنا، في الوقت الذي نحرص فيه على حماية المجتمع والممتلكات والبيئة.

## قيمنا



التقدم

الشراكات

الأداء

# نبذة عن شركة تبريد



لمحة عامة عن الشركة

الجوائز وشهادات التقدير

## الجوائز وشهادات التقدير

معايير التميز التي نعتمدها في جميع عملياتنا وأنشطتنا التجارية هي ما يؤهلنا سنوياً لنيل الجوائز المرموقة وشهادات التقدير.

وقد تشرفنا في عام 2022 بالحصول على عدد من الجوائز وشهادات التقدير جمعتنا معاً في مناسبات احتفالية وتوجت جهودنا المتواصلة. وإننا إذ نشعر بالفخر لنيلنا التكريم، لكننا ندرك أن ذلك يمثل أيضاً مصدر إلهام يحفزنا كي نحقق مزيداً من التقدم والسعي الجاد للتفوق والوصول إلى مستويات أعلى من التميز. كما تعد هذه الجوائز مفيدة أيضاً في ناحية استقطاب أفضل المواهب والكفاءات للانضمام إلى فريق عملنا، وفي جذب مزيد من العملاء الجدد والمستثمرين الذين ينشدون إحداث أثر إيجابي، الأمر الذي يشكل جزءاً لا يتجزأ من النجاح الهادف الذي تتطلع شركتنا لتحقيقه.



فزنا بجائزة "أفضل فريق لإدارة المواهب هذا العام"، المقدمة من جوائز الموارد البشرية في القطاع الحكومي لدول مجلس التعاون الخليجي



حصلنا على جائزة "نجم الموارد البشرية الصاعد للعام" ضمن جوائز قمة ومعرض الموارد البشرية المنعقد في الرياض



مُنحنا تكريم "الجائزة الفضية لعدد المباني المنضمة في عام 2021 خارج أمريكا الشمالية" من الجمعية الدولية لطاقة المناطق IDEA، تقديراً لنجاحنا في ربط 56 مبنى جديد لشبكاتنا



رُشحتنا لنيل جائزة أفضل شركة في الفئتين • الاستجابة والتعامل مع الأزمات • مبادرات الحياد الكربوني



# أسس تحقيق الاستدامة



عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

## عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

GRI (2-1), (2-6), (2-25), (2-26), (2-28), (2-29), (3-1), (3-2)

أجرينا في إطار سعينا المتواصل لترسيخ أسس قوية نستند إليها أثناء إعدادنا تقرير الاستدامة لعام 2022 عملية تحديد وتقييم لبنود الأهمية النسبية. وقد مكنا ذلك من تحديد موضوعات الاستدامة الأكثر صلة بأصحاب المصلحة وبأعمالنا، وترتيبها من حيث الأولوية. حتى استطعنا إصدار تقرير استدامة شامل يعكس التزامنا بالاستدامة ويزود أصحاب المصلحة بمعلوماتٍ متعمقة ورؤى واضحة عنها.

وبعد بحثٍ مستفيض أجريناه عن أقراننا في القطاع محلياً وعالمياً، ناقشت لجنة الإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة في شركة تبريد نتائج البحث وأهميتها بالنسبة للشركة. وقد مكنا ذلك من الانتقال إلى المرحلة التالية من التقييم التي تضمنت مقابلاتٍ مع الرؤساء ونواب الرؤساء في شركة تبريد لتكوين فهم شامل عن عمليات الشركة المتصلة بالشؤون البيئية والمجتمعية والمتعلقة بالحوكمة. إضافة إلى ذلك، تواصلنا مع أصحاب المصلحة من موظفين ومساهمين وغيرهم من المعنيين والمتأثرين بأعمال تبريد، للوقوف على التأثيرات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الإيجابية التي يمكن للشركة إحداثها نهوضاً بمسؤولياتها المؤسسية. ثم نفذنا استطلاعاً للرأي عبر الإنترنت لجمع الردود على موضوعات الأهمية النسبية، عُرضت نتائجها بشكل مصفوفة توفر رؤية واضحة للموضوعات التي خضعت لتقييم ممثلي الأعمال وأصحاب المصلحة في شركة تبريد على المحورين الأفقي والعمودي، على التوالي. مع ترتيبها الذي يتراوح من "غير مهم" إلى "الأكثر أهمية".

وأخيراً خضعت المصفوفة المبينة في الصفحة التالية لمراجعة لجنة الإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة التي صادقت عليها، لتصبح هذه المصفوفة الأساس الذي أُعد بناءً عليه تقريرنا الشامل عن الجوانب البيئية والمجتمعية وتلك المتعلقة بالحوكمة لعام 2021. وستشكل نتائج عملية إعداد مصفوفة الأهمية النسبية القاعدة التي نضع بناءً عليها استراتيجية شركة تبريد وإطار عملها فيما يخص شؤون البيئة والمجتمع والحوكمة التي نهدف إلى إعطائها الأولوية.

تضع شركة تبريد مبدأ الاستدامة وممارساتها محوراً لجميع عملياتها وأنشطتها، وهو ما يعكس التزامنا الراسخ بتعزيز كفاءة استهلاك الطاقة ومراعاة البيئة ورعاية مصالح عملائنا وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة في المنطقة. كما أن تأصيل جانب الابتكار والاستدامة واعتبارهما جزءاً لا يتجزأ من مشاريع تبريد المناطق يجعل من هذه المشاريع قطاعاً دائماً التجدد. وتترافق المساهمة التي يمكن لهذا القطاع تقديمها في مسار الوصول إلى الحياد الكربوني مع إمكانيات كبيرة للنجاح في التغلب على تحديات ملحة يواجهها العالم ومنها تغير المناخ.

وتفخر شركة تبريد بانضمامها لعضوية اللجنة التوجيهية لمبادرة "تحالف التبريد" (Cool Coalition) التي أطلقتها الأمم المتحدة، وقد دأبت منذ إنشائها على الدعم الفعال لأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، إذ نعد هذه المبادئ بمثابة الموجه الأساسي لعملياتنا اليومية ولممارساتنا البيئية والمتصلة بالحوكمة، ولمبادراتنا المجتمعية كذلك. كما ستساهم مشاركتنا الفعالة في الدورة الثامنة والعشرين لمؤتمر الأطراف (كوب 28) في دعم تنفيذ استراتيجية الإمارات للطاقة 2050 التي تهدف إلى تقليل البصمة الكربونية بنسبة 70%، وذلك عبر تحقيق وفوراتٍ في حجم الطاقة التي يجري توليدها بالتزامن مع زيادة بنسبة تصل إلى 40% في كفاءة استهلاك الأفراد والشركات للطاقة.

# أسس تحقيق الاستدامة



عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

GRI (3-2)



## الترتيب الموضوعات الجوهرية

|    |                                   |
|----|-----------------------------------|
| 01 | الصحة والسلامة المهنية            |
| 02 | حقوق الموظفين                     |
| 03 | إدارة المياه                      |
| 04 | كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها     |
| 05 | حوكمة الشركات وأخلاقيات العمل     |
| 06 | الحد من آثار تغير المناخ          |
| 07 | إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم     |
| 08 | العلاقات مع العملاء والتفاعل معهم |
| 09 | الإفصاح عن المعلومات              |
| 10 | التكنولوجيا والابتكارات           |
| 11 | إدارة النفايات                    |
| 12 | التنوع وتكافؤ الفرص والشمول       |
| 13 | الحصول على الطاقة من مصادر متجددة |
| 14 | إدارة سلسلة التوريد               |
| 15 | إشراك المجتمعات المحلية وتنميتها  |

البيئة ■ موظفونا ■  
مجتمعنا ■ الأعمال/الحوكمة ■

# أسس تحقيق الاستدامة

## توافق إطار الاستدامة مع مختلف المعايير

GRI (2-6), (1-2)

لقد حددنا بعض الإجراءات الرئيسية التي نفذناها بالفعل أو أننا خططنا لتنفيذها بغرض معالجة الموضوعات الجوهرية المتعلقة بأعمالنا. كما يُظهر توافقُ المعايير والممارسات التي نعتمدها مع العديد من أطر الاستدامة مساهمة شركة تبريد في تسريع إحداث التأثير المطلوب تجاه هذه القضايا. ولا تعتبر قائمة إجراءاتنا وتأثيراتنا الموضحة أدناه شاملة، حيث تناولنا هذه الإجراءات لاحقاً في التقرير بمزيد من التفصيل في الأقسام ذات الصلة، حيثما ينطبق ذلك.

| الموضوعات الجوهرية | إجراءاتنا والأثر الذي نحدثه | أهداف التنمية المستدامة | إطار العمل المعني بالإفصاح المالي المتعلق بالمناخ | مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة | مؤشر الإمارات للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الذي أطلقه سوق دبي المالي DFM ESG |
|--------------------|-----------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
|--------------------|-----------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|



عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

### الإشراف البيئي

|                                                   |                                                                            |                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                            |              |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| E6. استخدام المياه                                | المبدأ 7: يجب أن تدعم الشركات اتباع نهج احترازي في مواجهة التحديات البيئية | إدارة المخاطر<br>أ. توضيح عمليات الشركة المرتبطة بتحديد المخاطر المتصلة بالمناخ وتقييمها                 | 6.1 تحقيق هدف حصول الجميع على مياه شرب مأمونة وميسورة التكلفة وبطريقة منصفة على الصعيد العالمي، بحلول عام 2030                                                                                                                                                                    | الاستثمار في ترقية البنية التحتية وأنظمة المياه وتحديثها وصيانتها من أجل زيادة كفاءة استهلاك المياه بنسبة لا تقل عن 20%                                                    | إدارة المياه |
| E7. العمليات البيئية                              | المبدأ 8: تنفيذ مبادرات تشجع على الاضطلاع بقدر أكبر من المسؤولية البيئية   | إدارة المخاطر<br>ب. توضيح عمليات الشركة الخاصة بإدارة المخاطر المتصلة بالمناخ                            | 6.3 تحسين نوعية المياه عن طريق الحد من التلوث ووقف إلقاء النفايات والمواد الكيميائية والمواد الخطرة وتقليل تسربها إلى أدنى حد، وخفض نسبة مياه المجاري غير المعالجة إلى النصف (50%)، وزيادة إعادة التدوير وإعادة الاستخدام المأمونة بنسبة كبيرة على الصعيد العالمي، بحلول عام 2030 | استخدام مياه الصرف الصحي المعالجة بدلاً من مياه الشرب في تركيبة محطات تبريد المناطق                                                                                        |              |
| E9. الإشراف البيئي (قضايا أخرى متعلقة بالاستدامة) | المبدأ 9: تشجيع تطوير ونشر التقنيات المراعية للبيئة                        | الاستراتيجية ب. بيان تأثير المخاطر والفرص المتصلة بالمناخ على أعمال الشركة واستراتيجيتها والتخطيط المالي | إلى النصف (50%)، وزيادة إعادة التدوير وإعادة الاستخدام المأمونة بنسبة كبيرة على الصعيد العالمي، بحلول عام 2030                                                                                                                                                                    | تنفيذ مشروع "تسهيل 5" الذي يهدف إلى تصميم وبناء محطات التناضح العكسي (RO) بغرض الاستفادة من مياه الصرف الصحي المعالجة في عمليات تبريد المناطق وتقليل استهلاك المياه العذبة |              |



Sustainable Cooling

# أسس تحقيق الاستدامة

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

| الموضوعات الجوهرية                   | إجراءاتنا والأثر الذي نحدثه                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | أهداف التنمية المستدامة                                                                                                                                                           | إطار العمل المعني بالإفصاح المالي المتعلق بالمناخ                                                                                                                                                                                                                                                                   | مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة                                                                                                                                                                                          | مؤشر الإمارات للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الذي أطلقه سوق دبي المالي DFM ESG                                                 |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                        |
| <b>كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها</b> | <p>إطار التمويل الأخضر (GFF)</p> <p>الاستثمار في حلول تؤدي إلى زيادة في كفاءة الطاقة التشغيلية بنسبة لا تقل عن 20%</p> <p>تنفيذ مشروع "تسهيل 3" الذي يركز على إجراء هندسة عكسية على أجهزة التبريد ذات التصميم الأقدم من أجل تحويل تصميمها من أجهزة تعمل بسرعة ثابتة إلى أجهزة متغيرة السرعة باستخدام محركات التردد المتغير (VFD) وذلك بهدف استهلاك الطاقة بالأسلوب الأمثل وخفض الانبعاثات</p> | <p>7.3 مضاعفة المعدل العالمي للتحسين في كفاءة استخدام الطاقة بحلول عام 2030</p>                                                                                                   | <p>إدارة المخاطر</p> <p>أ. توضيح عمليات الشركة المرتبطة بتحديد المخاطر المتصلة بالمناخ وتقييمها</p> <p>إدارة المخاطر</p> <p>ب. توضيح عمليات الشركة الخاصة بإدارة المخاطر المتصلة بالمناخ</p> <p>الاستراتيجية ب.</p> <p>بيان تأثير المخاطر والفرص المتصلة بالمناخ على أعمال الشركة واستراتيجيتها والتخطيط المالي</p> | <p>المبدأ 7: يجب أن تدعم الشركات اتباع نهج اخترازي في مواجهة التحديات البيئية</p> <p>المبدأ 8: تنفيذ مبادرات تشجع على الاضطلاع بقدر أكبر من المسؤولية البيئية</p> <p>المبدأ 9: تشجيع تطوير ونشر التقنيات المراعية للبيئة</p> | <p>E3. استخدام الطاقة</p> <p>E4. كثافة الطاقة</p> <p>E7. العمليات البيئية</p> <p>E9. الإشراف البيئي (قضايا أخرى متعلقة بالاستدامة)</p> |
|                                      | <p>الاستثمار في المباني التي حازت، كحد أدنى في اعتمادات المباني الخضراء، على التصنيف الذهبي وفقاً لمعايير برنامج الريادة في التصميم المراعي لاستهلاك الطاقة ومتطلبات البيئة (LEED)، وعلى 3 لآل بمعايير برنامج التقييم "استدامة"</p> <p>الاستثمار في جهود الإنشاء والتشغيل والإرسال لتأمين مصادر الطاقة المتجددة</p>                                                                           | <p>7.2 تحقيق زيادة كبيرة في حصة الطاقة المتجددة في مزيج الطاقة العالمي</p> <p>13.2 إدماج التدابير المتعلقة بتغير المناخ في السياسات والاستراتيجيات والتخطيط على الصعيد الوطني</p> | <p>المقاييس والأهداف ب.</p> <p>الإفصاح عن بيانات انبعاثات غازات الدفيئة لكل من النطاق 1 والنطاق 2، وكذلك النطاق 3، إذا كان ذلك مناسباً، وأيضاً ما يرتبط بها من مخاطر</p>                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                              | <p>E7. العمليات البيئية</p> <p>E8. الإشراف البيئي (المخاطر المتعلقة بالمناخ)</p> <p>E10. التخفيف من مخاطر المناخ</p>                   |

# أسس تحقيق الاستدامة

| الموضوعات الجوهرية                | إجراءاتنا والأثر الذي نحدثه                                                                                                                        | أهداف التنمية المستدامة                                                                                         | إطار العمل المعني بالإفصاح المالي المتعلق بالمناخ                                                                                                                                                                                                                                     | مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة                                                                                                                                                                           | مؤشر الإمارات للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الذي أطلقه سوق دبي المالي DFM ESG       |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| الإشراف البيئي                    |                                                                                                                                                    |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                              |
| الحصول على الطاقة من مصادر متجددة | تجريب البئر الجيوتحراري على اعتباره مصدر حرارة مستدامة بآلية التبادل الحراري من أجل ضمان الاستدامة البيئية وانخفاض التكلفة في عمليات تبريد المناطق |                                                                                                                 | المقاييس والأهداف ب. الإفصاح عن بيانات انبعاثات غازات الدفيئة لكل من النطاق 1 والنطاق 2. وكذلك النطاق 3. إذا كان ذلك مناسباً، وأيضاً ما يرتبط بها من مخاطر                                                                                                                            | المبدأ 9: تشجيع تطوير ونشر التقنيات المراعية للبيئة                                                                                                                                                           | E5. مزيج الطاقة<br>E7. العمليات البيئية<br>E9. الإشراف البيئي (قضايا أخرى متعلقة بالاستدامة) |
| إدارة النفايات                    | التعامل مع النفايات عبر عقد شراكة مع شركة تدوير بموجب برنامج عمل الحد من النفايات (WRAP)<br>شراكات مع مزودي الخدمات البيئية المعتمدين              | 12.5 الحد بدرجة كبيرة من إنتاج النفايات، من خلال المنع والتخفيض وإعادة التدوير وإعادة الاستعمال، بحلول عام 2030 | إدارة المخاطر<br>أ. توضيح عمليات الشركة المرتبطة بتحديد المخاطر المتصلة بالمناخ وتقييمها<br>إدارة المخاطر<br>ب. توضيح عمليات الشركة الخاصة بإدارة المخاطر المتصلة بالمناخ<br>الاستراتيجية ب. بيان تأثير المخاطر والفرص المتصلة بالمناخ على أعمال الشركة واستراتيجيتها والتخطيط المالي | المبدأ 7: يجب أن تدعم الشركات اتباع نهج احترازي في مواجهة التحديات البيئية<br>المبدأ 8: تنفيذ مبادرات تشجع على الاضطلاع بقدر أكبر من المسؤولية البيئية<br>المبدأ 9: تشجيع تطوير ونشر التقنيات المراعية للبيئة | E7. العمليات البيئية<br>E9. الإشراف البيئي (قضايا أخرى متعلقة بالاستدامة)                    |

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

# أسس تحقيق الاستدامة



عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

| الموضوعات الجوهرية             | إجراءاتنا والأثر الذي نحدثه                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | أهداف التنمية المستدامة                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | إطار العمل المعني بالإفصاح المالي المتعلق بالمناخ                                                                                                             | مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة                        | مؤشر الإمارات للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الذي أطلقه سوق دبي المالي DFM ESG                                                                                    |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>التكنولوجيا والابتكارات</b> | <p>الاستفادة من التقنية المتاحة لأجهزة التبريد عالية الكفاءة - أجهزة التبريد المزودة بمحامل مغناطيسية</p> <p>النظر في استخدام أنابيب الكربون النانوية على اعتبارها تقنية بديلة لتحسين كفاءة الطاقة</p> <p>الاستفادة من الطاقة الباردة المهدورة من الغاز الطبيعي المسال في عملية إعادة تحويل الغاز المسال إلى حالته الغازية لاستخدامه في التبريد</p> <p>دراسة ملائمة الماء (R718) مادة للتبريد على اعتبارها حلاً للتبريد يتألف بالكامل من الماء وينتج عنه انبعاثات ضئيلة تكاد تعادل الصفر</p> <p>تحسين خصائص التوصيل الحراري لتعزيز قدرات نقل الحرارة</p> <p>دراسة ملائمة المواد متغيرة الطور من حيث مدى الكفاءة وانخفاض التكلفة لاستخدامها طريقة لتخزين الطاقة وإطلاقها</p> <p>دراسة ملائمة الخلايا الكهروضوئية الشمسية لاستخدامها مصدرًا للطاقة المتجددة من أجل تقليل فترات ذروة الطلب على الكهرباء</p> <p>دراسة استخدام تقنية "الحرارة من أجل البرودة" (Heat for Cool) للاستفادة من الحرارة المهدورة كمصدر للتبريد</p> <p>مشروع "تسهيل 4" المخصص لعمليات الأتمتة والرقمنة</p> | <p>9.4 تحسين البنى التحتية وتحديث الصناعات بحلول عام 2030 من أجل تحقيق استدامتها. مع زيادة كفاءة استخدام الموارد وزيادة اعتماد التكنولوجيات والعمليات الصناعية النظيفة والسليمة بيئيًا. ومع قيام جميع البلدان باتخاذ إجراءات وفقًا لقدراتها.</p> <p>12.8 دعم البلدان النامية لتعزيز قدراتها العلمية والتكنولوجية للمضي قدمًا نحو أنماط استهلاك وإنتاج أكثر استدامة</p> | <p>الحوكمة أ. بيان إشراف مجلس الإدارة على المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ.</p> <p>الحوكمة ب. دور الإدارة في تقييم وإدارة المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ.</p> | <p>المبدأ 9: تشجيع تطوير ونشر التقنيات المراعية للبيئة</p> | <p>E7. العمليات البيئية</p> <p>E9. الإشراف البيئي (قضايا أخرى متعلقة بالاستدامة)</p> <p>E7. العمليات البيئية</p> <p>E9. الإشراف البيئي (قضايا أخرى متعلقة بالاستدامة)</p> |
|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                               |                                                            |                                                                                                                                                                           |



# أسس تحقيق الاستدامة

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

| الموضوعات الجوهرية                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | إجراءاتنا والأثر الذي نحدثه                                                                                                                                                                                    | أهداف التنمية المستدامة | إطار العمل المعني بالإفصاح المالي المتعلق بالمناخ                                                                                                                                                                                                                                       | مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة                                                            | مؤشر الإمارات للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الذي أطلقه سوق دبي المالي DFM ESG                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>      </div> |                                                                                                                                                                                                                |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                |                                                                                                                                                 |
| <b>تعزيز رفاه موظفينا</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                |                                                                                                                                                 |
| <b>التنوع وتكافؤ الفرص والشمول</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | إنشاء لجنة التنوع والمساواة والشمول بغرض مراقبة تنفيذ سياسة التنوع والمساواة والشمول والتقدم المُحرز فيما يتعلق بالجهود المبذولة في هذا الجانب                                                                 | 8.8                     | حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.                                                                                                                                              |                                                                                                | S2. نسبة الأجور بين الجنسين<br>4S. التنوع بين الجنسين<br>S6. عدم التمييز<br>S11. التوظيف<br>G1. تنوع مجلس الإدارة<br>G2. استقلالية مجلس الإدارة |
| <b>حقوق الموظفين</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | الامتثال للوائح منظمة العمل الدولية:<br>الاتفاقيتان رقم 29 ورقم 105 بشأن إلغاء العمل القسري أو عمل السخرة، الاتفاقيات رقم 138 ورقم 182 بشأن إلغاء عمالة الأطفال، والاتفاقيات رقم 100 ورقم 111 بشأن عدم التمييز | 8.3                     | تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجيع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر، والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية. | المبدأ 10:<br>يتعين على المؤسسات التجارية مكافحة الفساد بكل أشكاله، بما فيها الابتزاز والرشوة. | S3. دوران الموظفين<br>S10. حقوق الانسان                                                                                                         |
| <b>إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | برامج مخصصة لتقديم الإرشاد والتدريب، ولتخطيط التعاقب الوظيفي، والتخطيط التنظيمي، إلى جانب موضوعات أخرى                                                                                                         | 8.6                     | الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020.                                                                                                                                                                                             | المبدأ 10:<br>يتعين على المؤسسات التجارية مكافحة الفساد بكل أشكاله، بما فيها الابتزاز والرشوة. |                                                                                                                                                 |
| <b>الصحة والسلامة المهنية</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | وضع أسس لتقييم المخاطر الأمنية ومواطن الضعف من أجل دعم عمليات تحديد المخاطر المحتملة وتحليلها وتصنيفها من حيث الأولوية، وذلك فيما يتعلق بأنظمة المعلومات والأصول                                               |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                | S7. معدل الإصابة<br>S8. الصحة والسلامة العالميين                                                                                                |

# أسس تحقيق الاستدامة

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

| الموضوعات الجوهرية                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | إجراءاتنا والأثر الذي نحدثه                                                                                                                                                                                                                                             | أهداف التنمية المستدامة                                                                                                                                                                                                                                                                                               | إطار العمل المعني بالإفصاح المالي المتعلق بالمناخ | مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة | مؤشر الإمارات للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الذي أطلقه سوق دبي المالي DFM ESG |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>      </div> |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                   |                                     |                                                                                        |
| <b>العلاقات مع العملاء والتفاعل معهم</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>وضع ميثاق خدمة العملاء بغرض ضمان الالتزام بقوانين مكتب التنظيم والرقابة لقطاع الكهرباء والمياه بإمارة دبي (RSB)</p> <p>خيارات متنوعة للدفع الرقمي من أجل تحسين تجربة العملاء إلى أقصى حد ممكن</p> <p>أتمتة عملية إيداع مبلغ التأمين بهدف تقديم تجربة أفضل للعميل</p> | <p>16.6.2</p> <p>نسبة السكان الراضين عن تجربتهم الأخيرة في الخدمات العامة</p>                                                                                                                                                                                                                                         |                                                   |                                     |                                                                                        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>عقد شراكة مع شركة "ساعد" (SAAED) بهدف تحسين منظومة السلامة المرورية</p> <p>تتضمن مدونة قواعد السلوك التزامات تجاه خدمة المجتمع والاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات</p>                                                                                          | <p>11.2</p> <p>بحلول عام 2030، توفير إمكانية وصول الجميع إلى نظم نقل مأمونة وميسورة التكلفة وبسهل الوصول إليها ومستدامة، وتحسين السلامة على الطرق، ولا سيما من خلال توسيع نطاق النقل العام، مع إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات الأشخاص الذين يعيشون في ظل ظروف هشّة من كبار السن والنساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة</p> |                                                   |                                     | S12. الاستثمار المجتمعي                                                                |

# أسس تحقيق الاستدامة



عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

| الموضوعات الجوهرية            | إجراءاتنا والأثر الذي نحدثه                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | أهداف التنمية المستدامة                                                                                                                                            | إطار العمل المعني بالإفصاح المالي المتعلق بالمناخ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | مؤشر الإمارات للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الذي أطلقه سوق دبي المالي DFM ESG                                                    |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| أخلاقيات العمل وحوكمة الشركات | وضع إطار العمل الأخلاقي الذي يتضمن مدونة قواعد السلوك والهيكل التنظيمي والسياسات التي تحكم العمليات التجارية لشركة تبريد<br><br>تشكيل لجنة الإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة بهدف تعزيز الشفافية والمساءلة فيما يتعلق بأداء الشركة في جانب الاستدامة<br><br>امتثال قوي وصارم بالأنظمة لضمان توفير خدمات آمنة وموثوقة للعملاء، والحفاظ على الموقع التنافسي في السوق | 16.5 الحد بدرجة كبيرة من الفساد والرشوة بجميع أشكالهما.<br><br>16.7 ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات. | المبدأ 1: يجب على الشركات دعم واحترام حماية حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا.<br><br>المبدأ 2: تأكد من أنهم ليسوا متواطئين في انتهاكات حقوق الإنسان.<br><br>المبدأ 4: القضاء على جميع أشكال السخرة والعمل الإجباري.<br><br>المبدأ 5: الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال.<br><br>المبدأ 6: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.<br><br>المبدأ 10: يتعين على المؤسسات التجارية مكافحة الفساد بكل أشكاله، بما فيها الابتزاز والرشوة. | المبدأ 1: يجب على الشركات دعم واحترام حماية حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا.<br><br>المبدأ 2: تأكد من أنهم ليسوا متواطئين في انتهاكات حقوق الإنسان.<br><br>المبدأ 4: القضاء على جميع أشكال السخرة والعمل الإجباري.<br><br>المبدأ 5: الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال.<br><br>المبدأ 6: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.<br><br>المبدأ 10: يتعين على المؤسسات التجارية مكافحة الفساد بكل أشكاله، بما فيها الابتزاز والرشوة. | S1. نسبة أجور الرؤساء التنفيذيين<br>G1. تنوع مجلس الإدارة<br>G2. استقلالية مجلس الإدارة<br>G3. الأجر المحفز<br>G6. الأخلاق ومكافحة الفساد |

# أسس تحقيق الاستدامة

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

عملية تحديد وتقييم بنود الأهمية النسبية

| الموضوعات الجوهرية   | إجراءاتنا والأثر الذي نحدثه                                                                                  | أهداف التنمية المستدامة                                                                                                                        | إطار العمل المعني بالإفصاح المالي المتعلق بالمناخ                                                                                              | مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة                     | مؤشر الإمارات للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الذي أطلقه سوق دبي المالي DFM ESG |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| إدارة سلسلة التوريد  | ضمان التدقيق الفعال في معلومات الموردين فيما يتصل بعدد من مجالات الاستدامة باستخدام استراتيجية سلسلة التوريد | 12.7 تعزيز ممارسات الشراء العمومي المستدامة، وفقاً للسياسات والأولويات الوطنية                                                                 | 12.6 تشجيع الشركات، ولا سيما لشركات الكبيرة والشركات عبر الوطنية، على اعتماد ممارسات مستدامة، وإدراج معلومات الاستدامة في دورة تقديم تقاريرها. | المبدأ 4: القضاء على جميع أشكال السخرة والعمل الإجباري. | G5. قواعد السلوك الخاصة بالموردين                                                      |
|                      | إدخال أسئلة ذات صلة بتقييم المعايير البيئية والاجتماعية في نماذج تحديد أهلية الموردين وتسجيلهم               |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                | المبدأ 5: الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال.                  |                                                                                        |
| الإفصاح عن المعلومات | نشر التقارير السنوية التي تشمل حوكمة الشركات والقوائم المالية والأداء في مجال الاستدامة                      | 12.6 تشجيع الشركات، ولا سيما لشركات الكبيرة والشركات عبر الوطنية، على اعتماد ممارسات مستدامة، وإدراج معلومات الاستدامة في دورة تقديم تقاريرها. | 12.6 تشجيع الشركات، ولا سيما لشركات الكبيرة والشركات عبر الوطنية، على اعتماد ممارسات مستدامة، وإدراج معلومات الاستدامة في دورة تقديم تقاريرها. | المبدأ 6: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.      | G7. خصوصية البيانات                                                                    |
|                      | تعزيز خصوصية البيانات بتطبيق المعايير الدولية                                                                |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                | المبدأ 6: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.      | G8. تقارير الاستدامة                                                                   |
|                      | وعقد شراكات مع أطراف خارجية                                                                                  |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                | المبدأ 6: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.      | G9. ممارسات الإفصاح                                                                    |

# الإشراف البيئي



كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها

الحد من آثار تغير المناخ

الحصول على الطاقة من مصادر متجددة

إدارة المياه

إدارة النفايات

التكنولوجيا والابتكارات

## نهجنا في الإدارة

GRI (3-3)

رسخت شركة تبريد لنفسها مكانة متميزة في المنطقة واحتلت موقعًا رياديًا بين الشركات في مجال حلول التبريد، مع إبلاء قدر كبير من الاهتمام والتركيز على التأثير البيئي الذي تحدثه عملياتنا، ومستوى جودة خدماتنا، وسلامة موظفينا وعملائنا، وكفاءة أعمالنا. وتركز جهودنا في جانب الإشراف البيئي على ستة موضوعات جوهرية:

كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها



الحد من آثار تغير المناخ



الحصول على الطاقة من مصادر متجددة



إدارة المياه



إدارة النفايات



التكنولوجيا والابتكارات



تحرص شركة تبريد على إدارة التزاماتها البيئية بطريقة شمولية حيث تعد هذه الالتزامات جزءًا من نظام الإدارة المتكامل (IMS)، وتتفوق تحديدًا في تلبية متطلبات معايير نظام إدارة الشؤون البيئية (أيزو 14001 إصدار عام 2015) ومعايير أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية (أيزو 45001 إصدار عام 2018)، ونظام إدارة الطاقة (أيزو 50001 إصدار عام 2018).

وتلتزم أيضًا شركة تبريد التزامًا راسخًا بالعمل وفق جميع القوانين واللوائح البيئية المعمول بها في دولة الإمارات، وقد حصلت بالفعل على التصاريح اللازمة من الهيئات الإماراتية المختصة بشؤون البيئة في كل إمارة تعمل ضمنها. أما فيما يتعلق بالتخلص من مياه الصرف وإطلاق الانبعاثات في الهواء، فيتعين على شركة تبريد تقديم تقارير بيئية إلى بلدية دبي عن كل واحدة من المحطات الموجودة في دبي بالإضافة إلى الحصول على تصاريح من وكالة البيئة - أبوظبي (EAD) بعد التأكد من خضوع النفايات السائلة للمراقبة والضبط فيما يتعلق بمعاملات معينة مثل الحموضة ودرجة التعكر والقدرة على التوصليل.

ضمن العناصر الجوهرية عند التخطيط لوضع نظام الإدارة المتكامل كان النهج الذي اعتمدناه في تصميم النظام ويستند إلى تحديد الجوانب البيئية وإدارة التأثيرات الناجمة. وقد شمل ذلك إعادة تنسيق سجل تقييم الأثر البيئي لضمان بساطته والامتثال للتشريعات البيئية والاتساق مع المعايير المنصوص عليها في مصفوفة تقييم المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة والجودة. إضافة إلى ذلك، فإننا نضع معايير تقييم بيئي للاستشاريين والمتعاقدين معنا يلتزمون بها طوال مدة المشاريع، وتضمن تلك المعايير تلبية متطلباتنا المتعلقة بمراجعة شؤون الصحة والسلامة والبيئة في المشروع. ويتولى نائب الرئيس التنفيذي للعمليات والصيانة رئاسة اللجنة الفرعية البيئية، بينما يشارك نائب الرئيس لشؤون الصحة والسلامة والبيئة والجودة بصفة عضو في كلا اللجنتين الفرعيتين، البيئية والمجتمعية.

وقد أعلنّا رسميًا عن إطار التمويل الأخضر لشركة تبريد في عام 2022، حيث سيمكننا ذلك من إصدار سندات وقروض خضراء تُستخدم عائداتها لتمويل المشاريع الخضراء المؤهلة، مثل إنشاء وشراء وتشغيل أنظمة تبريد المناطق، ومشاريع ذات صلة بكفاءة استهلاك الطاقة والمياه وإدارة مياه الصرف الصحي. وتدير هذا الإطار لجنة إدارة متعددة التخصصات يرأسها الرئيس المالي للمجموعة.

حرصًا على ضمان تحقيق التقدم في جانب مراقبة المخاطر البيئية وإدارتها، فإن من الضروري التواصل باستمرار مع كلٍّ من الإدارة ومجلس الإدارة، وهو ما نحققه عبر اللقاءات الرسمية التالية:

- الاجتماع الإداري السنوي للمراجعة
- اجتماعات متكررة للجنة التوجيهية لنظام الإدارة المتكامل
- مراجعة مجلس الإدارة للوحة بيانات نظام الإدارة المتكامل
- اجتماعات لجنة المشاريع

# الإشراف البيئي



## كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها

الحد من آثار تغير المناخ

الحصول على الطاقة من مصادر متجددة

إدارة المياه

إدارة النفايات

التكنولوجيا والابتكارات

## كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها

GRI (3-3), (302-10), (302-2), (302-3), (302-4), (302-5)

انطلاقاً من سعيينا الدائم في شركة تبريد لتعزيز كفاءة استخدام الطاقة، نعمل باستمرار على تحسين قدرتنا على إدارة ذروة الطلب على خدمات تبريد المناطق وضمان عدم الحاجة إلى إنتاج إضافي من الطاقة خلال أوقات الذروة وذلك باستخدام نظام تخزين الطاقة الحرارية. إذ يقلل ذلك من الطلب على الطاقة الكهربائية فيقلل بالنتيجة من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون التي تترافق مع توليدها.

وقد نجحت مساعي شركة تبريد لتعزيز الكفاءة التشغيلية في خفض استهلاك الطاقة خلال عام 2022، وفي تجنب انبعاث كميات كبيرة من ثاني أكسيد الكربون عند مقارنتها بطرق التبريد التقليدية.

حققت العمليات التشغيلية في تبريد وفراً ملحوظاً في استهلاك الطاقة بلغ 2.31 مليار ساعة كيلوواط (أي ما يكفي لتزويد 132 ألف منزل بالطاقة)



أدى ذلك إلى منع انبعاث أكثر من 1.38 مليون طن متري من غاز ثاني أكسيد الكربون، أي ما يعادل إزالة 300 ألف مركبة من الطرق



| استهلاك الطاقة في عام 2022 (تيراجول) | الاستهلاك في عام 2022 | استهلاك الطاقة في عام 2021 (تيراجول) | الاستهلاك في عام 2021 |                                                                                                |
|--------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 28                                   | 805,014               | 33                                   | 947,517               | البنزين المستخدم للمركبات على الطرق التي تملكها شركة تبريد أو تستأجرها لتر                     |
| 0.13                                 | 3,339                 |                                      |                       | استهلاك الديزل للآليات الثابتة أو المولدات التي تملكها شركة تبريد أو تستأجرها لتر              |
| 438                                  | 10,607,238            | 490                                  | 11,875,777            | الغاز الطبيعي المستخدم للآليات الثابتة أو المولدات التي تملكها شركة تبريد أو تستأجرها متر مكعب |
| مصادر الطاقة المباشرة (النطاق 2)     |                       |                                      |                       |                                                                                                |
| 6,874                                | 1,909,345,484         | 6,461                                | 1,794,815,096         | استهلاك الكهرباء المشتراة من طرف خارجي (أي شركة الكهرباء الوطنية) ساعة كيلوواط                 |
| 7,313                                |                       | 6,984                                |                       | إجمالي استهلاك الطاقة                                                                          |
| 3.35                                 |                       | 3.33                                 |                       | كثافة استهلاك الطاقة ميجاجول/طن-ساعة إنتاج تبريد                                               |

طبقاً قاعدة "إعادة صياغة المعلومات" على معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير بالنسبة للبيانات التالية لعام 2021:

- استخدام المياه واستهلاك الغاز الطبيعي نظراً لأخطاء طفيفة اكتشفت في الفترة المشمولة بالتقرير السابق.
- كثافة الطاقة وكثافة الانبعاثات من حيث تغيير منهجيات القياس والوحدات المستخدمة لضمان إمكانية قراءتها، وتوحي قدر أكبر من الدقة والاتساق وإمكانية مقارنة المعلومات عبر سنوات إعداد التقارير في 2021 و 2022.



# الإشراف البيئي



كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها

الحد من آثار تغير المناخ

الحصول على الطاقة من مصادر متجددة

إدارة المياه

إدارة النفايات

التكنولوجيا والابتكارات

**تبريد**  
tabreed  
Sustainable Cooling

## الحد من آثار تغير المناخ

GRI (3-3), (305-1, (305-2, (305-3, (305-4, (305-5, (305-6, (305-7)

لقد شهد استخدام أنظمة تبريد المناطق انتشارًا ملحوظًا على اعتباره وسيلةً لتقليل استهلاك الطاقة وتحسين الاستدامة البيئية، حيث يمكن لأنظمة تبريد المناطق، بتوفيرها خدمات التبريد لعددٍ من المباني، أن تقلل من استهلاك الطاقة بنسبة تصل إلى 50% مقارنةً بأنظمة تكييف الهواء التقليدية. ويؤدي هذا الانخفاض في استهلاك الطاقة بدوره إلى انخفاض كبير في انبعاثات غازات الدفيئة، الأمر الذي يساعد بالنتيجة على التخفيف من آثار تغير المناخ.

| 2022         | الوحدة                                              |                                |
|--------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------|
| 33,619.48    | طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون                      | انبعاثات مباشرة - النطاق 1     |
| 1,201,313.34 | طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون                      | انبعاثات غير مباشرة - النطاق 2 |
| 1,234,939    | طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون                      | إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة  |
| 0.55         | كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون/طن لساعة إنتاج التبريد | كثافة الانبعاثات               |

• تؤخذ انبعاثات النطاق 1 من جميع صور الاستهلاك المباشر للطاقة. وتُحسب انبعاثات غازات الدفيئة باستخدام المعاملات الواردة في الإرشادات الصادرة عن الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ لعام 2006 لقوائم الجرد الوطنية لغازات الاحتباس الحراري.

• تؤخذ انبعاثات النطاق 2 من جميع مصادر الطاقة المشتراة. وتُحسب انبعاثات ثاني أكسيد الكربون على أساس معدل استهلاك للمرافق يُقدَّر بـ 0.90 كيلوواط/طن تبريد.

• تُحسب مكافئات ثاني أكسيد الكربون الأخرى (الميثان وأكسيد النيتروز) باستخدام معاملات الانبعاث الخاصة بكل بلد والمستمدة من قاعدة بيانات الوكالة الدولية للطاقة (IEA) الخاصة ببيانات استهلاك الكهرباء على مستوى القطر/الإقليم.

• بلغ إنتاج التبريد 2,137,397,891 طن في الساعة في عام 2021، وبلغ 2,229,373,356 في عام 2022.

تتضمن بيانات استهلاك الديزل لعام 2022 المولدات الاحتياطية في محطات المارية، بأبوظبي، والتي تعمل لأغراض الاختبار الشهري أو في حالة انقطاع التيار الكهربائي.

وما تزال الشراكة قائمة مع شركة إنترتك، حيث تستعين تبريد بخدماتها لإجراء مراقبة دورية نصف سنوية للانبعاثات الصادرة عن مداخل مولدات محركات المحطات في جزيرة المارية. تتضمن هذه المراقبة قياس أنواع مختلفة من الانبعاثات مثل غاز الأكسجين وأول وثاني أكسيد الكربون وثاني أكسيد الكبريت وأكاسيد النيتروجين، بالإضافة إلى كثافة الدخان ودرجة الحرارة المحيطة، وأيضًا درجة حرارة غازات المداخل، وذلك بهدف ضمان الامتثال للوائح البيئية ذات الصلة.

**إن الوفاء بالتزاماتنا الثابتة تجاه تعزيز كفاءة استهلاك الطاقة وتحسينها يتحقق عبر استثماراتنا في مجالات أربعة رئيسية:**

الاستثمار في مشاريع تبريد المناطق



بناء محطات جديدة لتبريد المناطق للمباني القائمة والجديدة



عمليات شراء لأصول قائمة بالفعل وخاصة بتبريد المناطق



الاستثمار في حلول تؤدي إلى زيادة كفاءة الطاقة التشغيلية بنسبة لا تقل عن 20%



# الإشراف البيئي



كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها

الحد من آثار تغير المناخ

الحصول على الطاقة من مصادر متجددة

إدارة المياه

إدارة النفايات

التكنولوجيا والابتكارات

بعض المخاطر والفرص الرئيسية المتعلقة بتغير المناخ التي حددتها شركة تبريد تضمنت مخاطر مادية إلى جانب المخاطر المالية، مثل هطول أمطار غزيرة تغمر غرف المحطات وتلحق أضراراً بالأصول كما تتسبب بانقطاع العمليات وتعطيل سلاسل التوريد. عمدنا نتيجة لذلك إلى إنشاء نظام المعلومات الجغرافية (GIS) والغرض منه تسجيل معلومات الأصول وحفظها وتحديثها وتحليلها، الأمر الذي أدى إلى تحقيق وفورات في التكلفة والكفاءة ستعود بالفائدة على مستثمرينا وأصحاب المصلحة والمطورين والمجتمعات على حد سواء نظراً لتوافق العمليات التشغيلية مع أهداف الاستدامة والحياد الكربوني لكل دولة تعمل فيها شركة تبريد. ويشمل تضافر الجهود الرامية إلى إزالة الكربون، والوصول في النهاية إلى الحياد الكربوني، المحاور التالية:



## كفاءة الطاقة

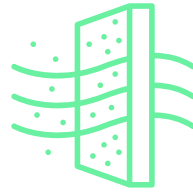
الاستثمار في حلول تؤدي إلى زيادة كفاءة الطاقة التشغيلية بنسبة لا تقل عن 20%.



## المباني الخضراء

الاستثمار في مبانٍ حاصلة، كحد أدنى في اعتمادات المباني الخضراء، على تصنيف المستوى الذهبي وفقاً لبرنامج الريادة في التصميم المراعي لاستهلاك الطاقة ومتطلبات البيئة (LEED)، وعلى 3 لآلى وفق معايير برنامج التقييم "استدامة" (مع حد أدنى من التحسين في أداء الطاقة تبلغ نسبته 20% حسب معيار الجمعية الأمريكية لمهندسي التبريد والتدفئة وتكييف الهواء 90.1 للعام 2007).

أطلقت شركة تبريد في عام 2020 مشروع تسهيل 3 الذي نُفذت خلاله تعديلات تحديثية بغرض تحسين كفاءة المحطات عبر تزويدها بمحركات التردد المتغيرة. وقد استُكملت بنجاح، بحلول عام 2022، المرحلتان الأوليان (الموجة 1 و 2)، حيث أدى ذلك إلى تحقيق وفورات كبيرة بلغت 21.7 مليون ساعة كيلوواط، وإلى خفض بلغ 13,021 طنًا في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون. وهذه الأرقام يمكن ترجمتها إلى تزويد 1,236 منزلًا سنويًا بالطاقة الكهربائية أو إزالة 2,831 سيارة من الطريق.



ومن المزمع استكمال تجهيز 75% من المبردات بتقنية بمحركات التردد المتغيرة بحلول عام 2025 وهو ما سينتج عنه تقليل انبعاثات الكربون الناجمة عن عملياتنا إلى حد كبير.

# الإشراف البيئي

## إدارة مواد التبريد والتخلص التدريجي من المواد المستنفدة للأوزون لتسريع العمل المناخي

يشكل استخدام مواد التبريد في مشاريع تبريد المناطق تحديًا طويل الأمد نظرًا لاحتمال احتوائها على مواد تستنفد الأوزون مثل مركبات الكربون الكلورية فلورية (CFCs) ومركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية (HCFCs)، وهي ذات تأثير سلبي على البيئة كونها تتسبب في استنفاد طبقة الأوزون وتساهم في الاحترار العالمي وتغير المناخ. ورغم حظر الاتفاقيات الدولية، مثل بروتوكول مونتريال، استخدام هذه المواد في أنظمة التبريد وتكييف الهواء الجديدة، لكنها ما تزال موجودة في الأنظمة القديمة، مما يؤدي إلى انبعاث المواد المستنفدة للأوزون أثناء تشغيل أجهزة التبريد. وبناءً عليه، فهناك حاجة متزايدة إلى مواد تتسم بدرجة أكبر من المراجعة للبيئة وبقيم منخفضة لمدى المساهمة في الاحترار العالمي لاستخدامها في أنظمة تبريد المناطق من أجل تقليل تأثيرها على البيئة.

وانطلاقًا من التزامنا بسياسة التخلص النهائي من مواد التبريد في جميع المشاريع فقد شكلنا فريق عمل متخصص مهمته إدارة عمليات التخلص التدريجي والإشراف على إطار الشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة، حيث ستجرى تقييمات متكررة للتقدم المحرز في هذا الصدد. وترسل مواد التبريد الملوثة إلى منشآت تابعة لجهات خارجية سبق التحقق من كونها مؤهلة لذلك، ومن ثم تُعاد إلى المحطات المعنية لإعادة استخدامها. كما ستستبعد شركة تبريد من مشاريع محطات تبريد المناطق المستقبلية في الهند كافة مواد التبريد القائمة على مركبات الكربون الهيدروكلورية فلورية وكذلك المواد ذات القدرة على استنفاد طبقة الأوزون، وذلك باستثناء المعدات التي تحتوي على كمية لا تتجاوز 0.23 كجم من مواد التبريد ولا تتعدى قدرتها على إحداث الاحترار العالمي 100. ونحظر، بالإضافة إلى ذلك، استخدام المواد المستنفدة للأوزون في أنظمة إخماد الحرائق لمثل هذه المشاريع.

تجدر الإشارة هنا إلى أن شراكتنا الاستراتيجية مع مؤسسة التمويل الدولية (IFC) التي أنشأناها في إطار توسيع أعمال شركة تبريد إلى الهند تركز على تحقيق أقصى استفادة من فرص الاستثمار وعلى تعزيز الأداء فيما يتعلق بجوانب البيئة والمجتمع والحوكمة في الأسواق الناشئة.



# الإشراف البيئي

## الحصول على الطاقة من مصادر متجددة

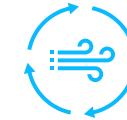
GRI (3-3)

تشدد رؤية شركتنا ومهمتها على ترسيخ أسس وممارسات الاستدامة في جميع أنشطة أعمالنا الأساسية. ويتحقق ذلك بتركيزنا المستمر على استكشاف فرص التحسين عبر إجراء البحوث وجهود التطوير وتقديم العديد من الاستثمارات والنفقات بما يشمل عمليات البناء والتشغيل والنقل من مصادر الطاقة المتجددة، مثل الطاقة الشمسية الكهروضوئية ومرافق الطاقة الحرارية الجوفية على أن لا تتجاوز كثافة الانبعاثات المباشرة الناجمة عنها 100 جم ثاني أكسيد الكربون/ساعة كيلواط.

تتمتع شركة تبريد بموقع جيد يؤهلها لإصدار أدوات التمويل الأخضر. كما يتميز إطار التمويل الأخضر الذي طورته الشركة بقوته وشفافيته ويتوافق مع المكونات الأساسية الأربعة لمبادئ السندات الخضراء الصادرة عن رابطة أسواق رأس المال الدولية لعام 2021، ومبادئ القروض الخضراء التي أصدرتها جمعية سوق القروض لعام 2021.



ينال إطارنا للتمويل الأخضر تأييد طرف ثان من إحدى الوكالات المرموقة المختصة بتصنيف الأداء البيئي والمجتمعي والخاص بالحوكمة. ويأتي إطار التمويل الأخضر المدعوم برأي الطرف الثاني دليلاً على مستوى استدامة عمليات تبريد المناطق في شركة تبريد، والتي تستهلك طاقة أقل بنسبة 50% من عمليات التبريد التقليدي، مع توفير خدمات التبريد الضرورية في كافة دول مجلس التعاون الخليجي وخارجها.



علاوةً على ذلك، فسعيننا متواصل وجدي لإيجاد مصادر طاقة بديلة ومتجددة، على اعتبار ذلك جزءاً من مبادراتنا في مجال التكنولوجيا والابتكار. ويحدث ذلك عبر عدة أساليب، منها أنابيب الكربون النانوية، وإعادة تحويل الغاز الطبيعي المسال إلى حالته الغازية، واستخدام الماء R718 مادة للتبريد، وتركيب خلايا الطاقة الشمسية الكهروضوئية، وتوظيف مبدأ "الحرارة من أجل التبريد".



إن مسيرتنا نحو تحقيق الحياد الكربوني تقوم على أسس متين من الجهود الكبيرة التي نبذلها ودراسة كل الفرص الممكنة في قطاع الطاقة المتجددة.



يمكنكم الاطلاع على التفاصيل الكاملة لإطار التمويل الأخضر في تقريرنا الخاص بالإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة لسنة 2021، وباستخدام الرابط [https://www.tabreed.ae/wp-content/uploads/2022/07/En-ESG-Report-Tabreed\\_vE.pdf](https://www.tabreed.ae/wp-content/uploads/2022/07/En-ESG-Report-Tabreed_vE.pdf)

كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها

الحد من آثار تغير المناخ

الحصول على الطاقة من مصادر متجددة

إدارة المياه

إدارة النفايات

التكنولوجيا والابتكارات

# الإشراف البيئي



كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها

الحد من آثار تغير المناخ

الحصول على الطاقة من مصادر متجددة

إدارة المياه

إدارة النفايات

التكنولوجيا والابتكارات

## إدارة المياه

GRI (3-3)

تبدأ رحلتنا في الحفاظ على الموارد الطبيعية من التزامنا بترشيد استهلاكنا للمياه وبتعزيز الكفاءة التشغيلية لأنظمتنا. ورغم ريادة شركة تبريد لمشاريع توظيف مياه الصرف الصحي المعالجة في محطات تبريد المناطق، والتي من شأنها تعزيز الاستدامة عبر إعادة استخدام مياه الصرف الصحي بدلاً من مياه الشرب، فإن هدفنا لا يتوقف عند ذلك الحد بل نسعى إلى توسيع نطاق جهودنا بغية تحقيق تأثيرات إيجابية ملموسة على نطاق أوسع.

وإذا نظرنا على وجه التحديد إلى عملياتنا في دبي، فقد أدى استخدام مياه الصرف الصحي إلى تقليل التحديات المرتبطة بالتخلص من الحجم الكبير من مياه الصرف الصحي التي تنتجها محطات معالجة مياه الصرف الصحي دون الاستفادة منها في استخدامات مفيدة نظراً لمحدودية التغطية في شبكة الري الحالية. إذ ثبت إمكانية تحقيق وفورات تبلغ نسبتها 35% عند استخدام مياه الصرف الصحي المعالجة بدلاً من أنظمة مياه الشرب التقليدية، وهذا يؤدي بالنتيجة إلى تقليل الأثر البيئي السلبي للعمليات التشغيلية.

إن إدارتنا للمياه بطريقة فعالة يتيح لنا خفض التكاليف المترتبة على عملياتنا، وتقليل تأثيراتها البيئية إلى الحد الأدنى، كما يضمن قدرتنا على تلبية احتياجات عملائنا. وقد نجحنا في عام 2022 في تعظيم جهودنا فيما يتعلق باستهلاك المياه واستخدامها وإدارتها عبر اعتمادنا للعمليات الرئيسية التالية:

- زيادة عدد دورات التركيز (COC) من 6 إلى 8 دورات بهدف تقليل حجم المياه التعويضية اللازمة لبرج التبريد. إذ تؤدي زيادة دورات التركيز إلى زيادة تركيز المواد الصلبة الذائبة في الماء، وهذا بدوره يؤدي إلى انخفاض كمية الماء المطلوبة لتعويض الماء المفقود جراء التبخر.
- استخدام مياه التفريغ السريع لأغراض الري وتقليل استخدام المياه العذبة.
- استخدام مياه التناضح العكسي في الإنتاج النباتي بتركيبة هجينة تجمع ما بين المياه الصالحة للشرب والمياه المعالجة من أجل تقليل الاعتماد على المياه الصالحة للشرب.
- تعويض غالبية المواد المستخدمة لحشو برج التبريد بغرض زيادة كفاءة انتقال الحرارة السطحية وتعزيز أداء المياه.

علاوة على ما سبق، فإن اعتماد وتنفيذ الممارسات المستدامة في إدارة المياه يعزز موقعنا في السوق ويجعلنا جهة منافسة رئيسية، كما يضمن قدرتنا على تقديم خدمات موثوقة وأكثر كفاءة من حيث التكلفة لعملائنا.

## مؤشرات استهلاك المياه

إجمالي كمية المياه المستهلكة

مشتراة من جهة خارجية (أي شركة المرافق الوطنية)

15,650,392 m<sup>3</sup> 2021

16,495,096 m<sup>3</sup> 2022

إجمالي كمية المياه المعالجة

مياه الصرف من المنشآت الصناعية أو البلدية المعاد تدويرها وأعيد استخدامها في الشركة

2,628,113 m<sup>3</sup> 2021

2,607,143 m<sup>3</sup> 2022

# الإشراف البيئي



كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها

الحد من آثار تغير المناخ

الحصول على الطاقة من مصادر متجددة

إدارة المياه

إدارة النفايات

التكنولوجيا والابتكارات

**إن التزاماتنا فيما يتعلق بإدارة استهلاك المياه وإدارة مياه الصرف الصحي تصب في المسارين أدناه:**

**الاستثمار في البنية التحتية وأنظمة المياه وتحديثها وصيانتها بغرض زيادة كفاءة استهلاك المياه بنسبة لا تقل عن 20%.**



**الاستثمار في البنية التحتية والأنظمة التي تقلل من استهلاك المياه العذبة، مثل استخدام مياه الصرف الصحي المعالجة أو مياه البحر.**



وقد أجرت أيضًا شركة تبريد دراسة جدوى داخلية، بالتعاون مع شركة كووول تيك التابعة لها، للنظر في إمكانية تعميم استخدام مياه الصرف الصحي المعالجة في المحطات المجهزة بأنظمة التناضح العكسي، على اعتبار ذلك جزءًا من مشروع تسهيل 5 الذي يهدف إلى تصميم وبناء محطات تناضح عكسي بغرض الاستفادة من مياه الصرف الصحي المعالجة لاستخدامها في عمليات تبريد المناطق وبالنتيجة تقليل استهلاك المياه العذبة.

واستعانت الشركة في عام 2022 باثنين من مزودي خدمات شبكات الصرف الصحي في إطار مشروع تصميم وهندسة أنظمة التناضح العكسي لمحطاتها الواقعة في أبوظبي ودبي. لكن هذه المساعي واجهت بعض التحديات من ضمنها بُعد المسافة بين شبكة المزود وبين محطات أبوظبي، إلى جانب قضايا تتعلق بالجودة وكمية المياه في دبي. ونعتزم في 2023-2024 إجراء تصميم وهندسة تفصيلية لمحطات التناضح العكسي في أبوظبي ودبي (ضمن جهودنا في مجال التشغيل والصيانة) لدراسة إمكانية بدء استخدام مياه الصرف الصحي المعالجة في عملياتنا.

# الإشراف البيئي

## إدارة النفايات

GRI (303-1), (303-2), (303-3), (304-4), (305-5)

انطلاقاً من التزام شركة تبريد الثابت والمستمر بتبني برامج فعالة لإدارة النفايات الناجمة عن عملياتها من أجل المحافظة على البيئة فهي حريصة على التقيد بالقوانين المحلية لضمان التخلص الآمن من النفايات. كما وضعنا خطة عمل خاصة بالحد من النفايات (WRAP) لتكون جزءاً من سياسة نظام الإدارة المتكامل، وتغطي هذه الخطة النفايات الناتجة عن أنشطة كلٍّ من مكتبنا الرئيسي ومواقع المشاريع ومقرات سكن العمال، حيث تُرسل النفايات العامة الناتجة عن عمليات المكتب الرئيسي إلى إدارة المرافق التي تستخدمها مدينة مصدر للتخلص منها، في حين تدار بيانات النفايات التي تُخلفها مواقع المشاريع عبر حساب شركة تمكو (شركة تبريد لتشغيل وصيانة محطات تبريد المناطق) على نظام "بوليصتي"، الشركة الشقيقة لتبريد. وتتولى شركة الإسكان الجماعي ذ.م.م. إدارة النفايات الناتجة عن مقرات سكن العمال. وقد أبرمت شركة تبريد عقوداً مع مزودي الخدمات البيئية المعتمدين من مركز أبوظبي لإدارة النفايات (تدوير) مثل مصدر، وشركة شريديكس ذ.م.م. لخدمات إتلاف المستندات، وشركة سويز ميدل إيست لإعادة التدوير، وشركة سيجنال لتجميع الزيوت المستعملة. تُنقل النفايات التي يجمعها مقدمو الخدمات البيئية

الآنف ذكرهم إلى مرافق النفايات إما لإعادة تدويرها أو التخلص منها في مواقع محددة.

استهلكنا للورق في عام 2021 كان صفراً (0) ويعود ذلك إلى سياسة العمل من المنزل التي طبقناها في تلك الفترة بغرض الحد من انتشار فيروس كوفيد-19. كما أطلقنا مبادرة Go-Green وفاءً بالتزاماتنا في الحد من التأثير البيئي الناجم عن أنشطتنا، حيث تركز المبادرة بصورة أساسية على تقليل كميات الموارد المستهلكة، وهذا سيقترافق بالنتيجة مع خفض النفايات المتولدة.

ركزت هذه المبادرة في مرحلتها الأولية على المكتب الرئيسي لشركة تبريد مع تحديد متطلبات تمثلت في تعزيز كفاءة استهلاك الطاقة والحد من النفايات المتولدة (مثل تقليل استخدام الورق والبلاستيك). وقد نجحنا ما بين عامي 2020 و2021 في تنفيذ الأهداف المتعلقة بالطباعة الآمنة، وتقليل النفايات الورقية في مواقع المشاريع، والتخلص التدريجي من توزيع الزجاجات البلاستيكية في مكتبنا الرئيسي.

| طرق المعالجة                              | 2022      | 2021      | النفايات الورقية    |
|-------------------------------------------|-----------|-----------|---------------------|
| إعادة التدوير                             | 0.449 Tn  | 0 Tn      |                     |
| طرق المعالجة                              | 2022      | 2021      | النفايات الخطرة     |
| خدمات معالجة للنفايات تقدمها أطراف خارجية | 11.97 Tn  | 30.37 Tn  |                     |
| طرق المعالجة                              | 2022      | 2021      | النفايات غير الخطرة |
| مكب النفايات                              | 231.32 Tn | 454.97 Tn |                     |

كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها

الحد من آثار تغير المناخ

الحصول على الطاقة من مصادر متجددة

إدارة المياه

إدارة النفايات

التكنولوجيا والابتكارات



# الإشراف البيئي



كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها

الحد من آثار تغير المناخ

الحصول على الطاقة من مصادر متجددة

إدارة المياه

إدارة النفايات

التكنولوجيا والابتكارات

## مبادرة التوقيع الرقمي

### الهدف

• دفع عجلة التحول الرقمي: تحويل عملية تستغرق تقليدياً وقتاً طويلاً إلى عملية توقيع رقمي فعالة ومبسطة

• تبسيط سير العمل وتسريعه: توفير الوقت والتكلفة التي تنفق على توقيع المستندات والعقود وبالنتيجة تأمين الراحة وسهولة إجراء المعاملات للمستخدمين والمعملاء

### أهم المنجزات

استكمال المراحل التجريبية، أطلقت المبادرة بنجاح وبدأت الإدارات الرئيسية والمستخدمون اعتمادها. كما نُظمت ورش عمل ودورات تدريبية لدعم تنفيذ المبادرة بكفاءة عالية.

### الوفورات في الموارد البيئية

- 936 كجم من الخشب = 6 أشجار
- 23 متر مكعب من الماء = 4 حمولات لغسالات الملابس
- 2,198 كجم من الكربون = غازات العادم الناتجة عن ½ سيارة منذ مايو 2020
- 152 كجم من النفايات = 6 صناديق قمامة ممتلئة

استخدام المغلغات الرقمية  
للتوقيع الإلكتروني كان أيضاً جزءاً  
من مبادرة التوقيع الرقمي وذلك  
بهدف تجنب طباعة النسخ الورقية

## عدد المغلغات الرقمية

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| المشاريع                       | 522 |
| رأس المال البشري               | 443 |
| إدارة الموارد                  | 156 |
| عمليات التشغيل والصيانة        | 155 |
| شركة كوول تيك التابعة          | 142 |
| المكتب الإداري                 | 121 |
| إدارة الأصول                   | 77  |
| شركة تبريد الهند               | 25  |
| تكنولوجيا المعلومات            | 17  |
| تطوير الأعمال                  | 16  |
| الصحة والسلامة والبيئة والجودة | 13  |
| شركة الوجيز التابعة            | 6   |

# الإشراف البيئي



كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها

الحد من آثار تغير المناخ

الحصول على الطاقة من مصادر متجددة

إدارة المياه

إدارة النفايات

التكنولوجيا والابتكارات

## التكنولوجيا والابتكارات

GRI (2-13), (2-25), (2-28)

تحديد المجالات التي نركز عليها يكون استناداً إلى مجموعة من المعايير ومنها حجم الطاقة التي يمكن توفيرها، ومدى توافر الموارد، وإمكانات الابتكار التكنولوجي. ويبقى هدفنا في ذلك دائماً هو تطوير أفضل التقنيات المتاحة بما يشمل استخدام الطاقة الحرارية الجوفية والحرارة المهدرة لتوليد التبريد، ودمج مصادر الطاقة المتجددة، وتخزين الطاقة وما يتصل به من التقنيات، وتكنولوجيا النانو. وتبرز المعلومات الواردة أدناه جهودنا وكذلك مبادراتنا الرامية لتحقيق أهدافنا في مجال الاستدامة عبر توظيف أبحاثنا وتقنياتنا وابتكاراتنا المتاحة.

| المبادرات الرئيسية                                           | الهدف                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | حالة المشروع في عام 2022                                                                              |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| مخطط تنفيذه في عام 2023                                      | الاستفادة من أحدث التقنيات لتحسين كفاءة تشغيل المحطات                                                                                                                                                                                                                                                              | الاستفادة من التكنولوجيا المتاحة لبناء أجهزة تبريد عالية الكفاءة - أجهزة تبريد مزودة بمحامل مغناطيسية |
| الابتكارات المعملية ما تزال مستمرة                           | النظر في تقنيات بديلة تعزز كفاءة استهلاك الطاقة، ومبادرات مثل مواد التبريد النانو وزيوت التشحيم النانو ومبادئ تبريد السماء                                                                                                                                                                                         | أنابيب الكربون النانوية                                                                               |
| جاري تنفيذه                                                  | الاستفادة من الطاقة الباردة المهدورة الناتجة عن عملية إعادة تحويل الغاز الطبيعي المسال إلى حالته الغازية لأغراض التبريد                                                                                                                                                                                            | تسخير الطاقة الباردة الناتجة عن عملية إعادة تحويل الغاز الطبيعي المسال إلى حالته الغازية              |
| أُطلق وجاري تنفيذه                                           | استخدام المياه مادةً للتبريد تتميز باستدامتها وتوفيرها للطاقة                                                                                                                                                                                                                                                      | استخدام المياه R718 في التبريد                                                                        |
| أُطلق وجاري تنفيذه                                           | تحسين الموصلية الحرارية للسائل، وبناءً عليه تعزيز قدرات وكفاءة انتقال الحرارة                                                                                                                                                                                                                                      | الجسيمات النانوية                                                                                     |
| الدراسة المكتبية ما تزال مستمرة                              | تعد المواد متغيرة الطور طريقةً فعالة ومنخفضة التكلفة لتخزين الطاقة ومن ثم إطلاقها، حيث تستطيع هذه المواد امتصاص الطاقة وإطلاقها في أثناء انتقالها ما بين الأطوار. يمكن هذا من استخدامها في تنظيم درجات الحرارة في المباني وغير ذلك من التطبيقات، الأمر الذي يؤدي إلى تقليل استهلاك الطاقة وما يرتبط بذلك من تكاليف | مواد متغيرة الطور                                                                                     |
| أُطلقت بالفعل ومن المخطط إجراء الاختبار التجريبي في عام 2023 | تقليل ذروة الطلب على الكهرباء باستخدام مصادر بديلة للطاقة                                                                                                                                                                                                                                                          | الخلايا الكهروضوئية الشمسية                                                                           |

# الإشراف البيئي



كفاءة استخدام الطاقة وتحسينها

الحد من آثار تغير المناخ

الحصول على الطاقة من مصادر متجددة

إدارة المياه

إدارة النفايات

التكنولوجيا والابتكارات

| حالة المشروع في عام 2022             | الهدف                                                                                                                                                                                                                                                                                           | المبادرات الرئيسية                                               |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| الحرارة من أجل التبريد               | استخدام مصادر الحرارة المهدورة في التبريد. إذ يمكن استعادة الحرارة المهدورة الناتجة عن العمليات الصناعية وتحويلها إلى تبريد باستخدام أجهزة التبريد بالامتصاص. فيوفر ذلك حلول للتبريد عالية الكفاءة من حيث استهلاك الطاقة، مما يقلل من استهلاك الطاقة ومن تكاليفها، وتتنخفض معه انبعاثات الكربون | الدراسة المكتبية ما تزال مستمرة                                  |
| الحرارة الجوفية                      | الاستفادة من الآبار الجيوحرارية في تبريد المناطق                                                                                                                                                                                                                                                | جاري تنفيذ المشروع وقد أظهرت الاختبارات الأولية على الآبار نجاحه |
| نظام الترشيح الإلكتروني لمياه المكثف | استخدام التفاعلات الإلكترونية عند الكاثود والأنود لتقليل التكلس (التحجيم الكيميائي) في مياه المكثف                                                                                                                                                                                              | الدراسة المكتبية ما تزال مستمرة                                  |

استُكملت بالفعل المرحلة الأولى من مشروع تسهيل 4 للأتمتة والرقمنة في عام 2021، حيث جرى خلالها استكشاف كافة التقنيات الممكنة، كما بدأ في عام 2022 الإطلاق التجريبي للعمليات المركزية عن بُعد للمجموعة الأولى من المحطات.

ركز مشروع تسهيل 4 للأتمتة والرقمنة على استكشاف فرص الأتمتة والرقمنة بهدف تحسين الكفاءة التشغيلية للمحطات وتقليل البصمة البيئية للشركة عبر توظيف إمكانات وأدوات الذكاء الاصطناعي، وذلك في إطار جهود التشغيل والصيانة. تضمن المشروع إعادة تصميم المنظومة التشغيلية وإعادة تقييم مصفوفات المهارات التي تستخدم في اختيار الموظفين. ومن المقرر بدء التشغيل الرسمي للمجموعة الأولى في الربع الثاني من عام 2023، على أن يبدأ تشغيل المجموعة الثانية المؤلفة من عشرة محطات أخرى قبل نهاية عام 2024.

# مصلحة موظفينا ورفاههم



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

## نهجنا الإداري

GRI (3-3), (2-30)

إدراكًا منا في تبريد للأهمية القصوى لإدارة رأس المال البشري ومدى تأثيرها على تحقيق الأهداف الشاملة للاستدامة، نولي اهتمامًا كبيرًا بالاستثمار في موظفينا لضمان توفير بيئة عمل آمنة وصحية وتلتزم مبدأ الشمول، والتي من شأنها تحفيز تقدم الشركة ونجاحها على المدى الطويل. ونحن إلى جانب ذلك ملتزمون تمامًا بتطبيق مبادئ حقوق الإنسان في عملياتنا من أجل تحسين تجربة موظفينا وإيجاد بيئة عمل مواتية للإبداع ودعم المجتمعات التي نخدمها.

لقد طبقنا في عام 2022 سياسة رسمية لحقوق الإنسان ترفض كافة أشكال العمل القسري أو الإجباري وعمالة الأطفال والتمييز والتحرش. كما أننا، علاوةً على ذلك، نقر الحقوق الأساسية من حرية الانضمام إلى النقابات والتفاوض الجماعي ونلتزم بها وفقًا للقوانين ذات الصلة، واعتمادًا على الموقع الجغرافي لعملياتنا التجارية.

**تتركز جهودنا للنهوض بالتزاماتنا الاجتماعية على أربعة موضوعات جوهرية،**

التنوع والمساواة والشمول



حقوق الموظف



إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم



الصحة والسلامة والرفاه



وتحرص شركة تبريد أيضًا على توفير أعلى معايير الصحة والسلامة في مكان العمل وفي مقرات إقامة العمال، كما تحدد ساعات وأيام العمل بما يتماشى مع القوانين المحلية ومتطلبات الصحة والسلامة. وترفض شركة تبريد بشدة جميع أشكال التحرش والعنف في مكان العمل، كما تلتزم بإرساء بيئة عمل آمنة ومحترمة، تحمي الحرية الفردية كما تقدر خصوصية موظفينا. وتحترم شركة تبريد كذلك حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا في علاقاتها مع الهيئات العامة. نلتزم أيضًا التزامًا تامًا بتنفيذ القوانين والاتفاقيات الدولية بما يشمل، دون أن يقتصر على، الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية: الاتفاقيتان رقم 29 ورقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري، والاتفاقيتان رقم 138 ورقم 182 بشأن إلغاء عمالة الأطفال، والاتفاقيتان رقم 100 ورقم 111 بشأن عدم التمييز.

تخضع أنشطة تبريد في هذا المجال لإشراف الرئيس التنفيذي وإدارة الموارد البشرية، وذلك بدعم من الإدارة التنفيذية العليا التي تضم رئيس الشؤون القانونية والرئيس التنفيذي للعمليات والرئيس المالي التنفيذي والرئيس التنفيذي لتطوير الأعمال والرئيس التنفيذي لإدارة الأصول. يضمن هذا النهج، الذي يعد ضمن أفضل الممارسات، مشاركة جميع الأطراف ذات الصلة بأعمال الشركة في احترام سياسة حقوق الإنسان والامتثال لها. كما يأتي إشراف مجلس الإدارة عبر تحديثات منتظمة تقدمها الإدارة، حسب الاقتضاء، ويتحمل نائب الرئيس للموارد البشرية مسؤولية تطوير نهج منسق ومتكامل لتنفيذ هذه السياسة في جميع أقسام شركة تبريد.

# مصلحة موظفينا ورفاههم



## التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

## التنوع والمساواة والشمول

GRI (3-3), (405-1), (405-2)

ندرك في شركة التبريد مدى أهمية تطبيق بيئة العمل لمبدأ الشمول بحيث تكون داعمةً لمصالح جميع الموظفين، وبناءً عليه نسعى جاهدين لضمان أن تأتي القوى العاملة في الشركة انعكاسًا للتنوع في المجتمع الذي نعمل ضمنه. وما التنوع الواضح لدينا في تبريد إلا شاهدٌ على التزامنا بخلق بيئة عمل تراعي الشمول. إذ نؤمن بأنه السبب وراء الثروة من الخبرات والتجارب التي تكونت لدى الشركة والتي تعد المحرك الدافع وراء نجاحها. كما تتمن شركة تبريد عاليًا مساهمات كل موظف وتضمن معاملة جميع الموظفين بإنصاف ومساواة.

وقد وضعت تبريد سياسةً خاصة بالتنوع والمساواة والشمول تضمن أن يحظى جميع الموظفين بمعاملةٍ منصفة تتسم بالشفافية وتُمكن من تحقيق الأهداف التالية:

زيادة التنوع بين الجنسين في مكان العمل على جميع مستويات الشركة



بيئة عمل تتسم بالشمول وتقدير الاختلافات بين أفراد فريق العمل كما تشجع على تحقيق نتائج الأعمال المرجوة



تنوع الفكر والاستفادة من الفروق الفردية



سلوكيات القيادة التي تعكس التزامنا بالشمول والتنوع



التواصل المحترم والتعاون بين جميع الموظفين



العمل الجماعي وتعزيز مشاركة الموظفين، مع ضمان تمثيل جميع المجموعات وكافة وجهات نظر الموظفين



التوازن بين العمل والحياة الخاصة بتوفير جداول العمل المرنة من أجل تلبية الاحتياجات المتنوعة للموظفين



مساهمات أصحاب العمل والموظفين في المجتمعات التي نخدمها بهدف الوصول إلى درجة أكبر من الفهم واحترام التنوع



# مصلحة موظفينا ورفاههم



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

تكرس لجنة التنوع والمساواة والشمول في تبريد جهودها لتنفيذ المبادرات الرامية لتحقيق أهداف التنوع والمساواة والشمول وتتبع الأداء في هذا المجال.

تتألف لجنة التنوع والمساواة والشمول من مجموعة متنوعة من الأعضاء وتضطلع بمهام الإشراف على تطبيق وإنفاذ سياسة التنوع والمساواة والشمول داخل شركة تبريد، إلى جانب اقتراح مبادرات لتعزيز الوعي وتحقيق الأهداف التي حدتها السياسة. كما يقع على عاتق اللجنة، بالإضافة إلى جمع وتقييم البيانات والمعلومات ذات الصلة، إجراء تحليل عن التنوع وتقديم التوصيات إلى مختلف الإدارات دوريًا. وتعد اللجنة مسؤولة أيضًا عن تنفيذ مراجعات دورية للتعويضات والمزايا المقدمة لجميع الموظفين بما يتماشى مع الغايات المحددة لهذه التعويضات والمزايا، مع اقتراح برامج محددة للتوعية والتدريب والتطوير تُضاف إلى تحليل الاحتياجات التدريبية السنوي الذي تجريه إدارة الموارد البشرية.

إجمالي القوى العاملة  
2022

932

إجمالي القوى العاملة  
2021

908\*



الموظفات الإناث  
2021 | 2022

7%



الموظفون الذكور  
2021 | 2022

93%



معدل الأجور بين الجنسين | 2022  
(متوسط رواتب الذكور: متوسط رواتب الإناث)

1:3.05

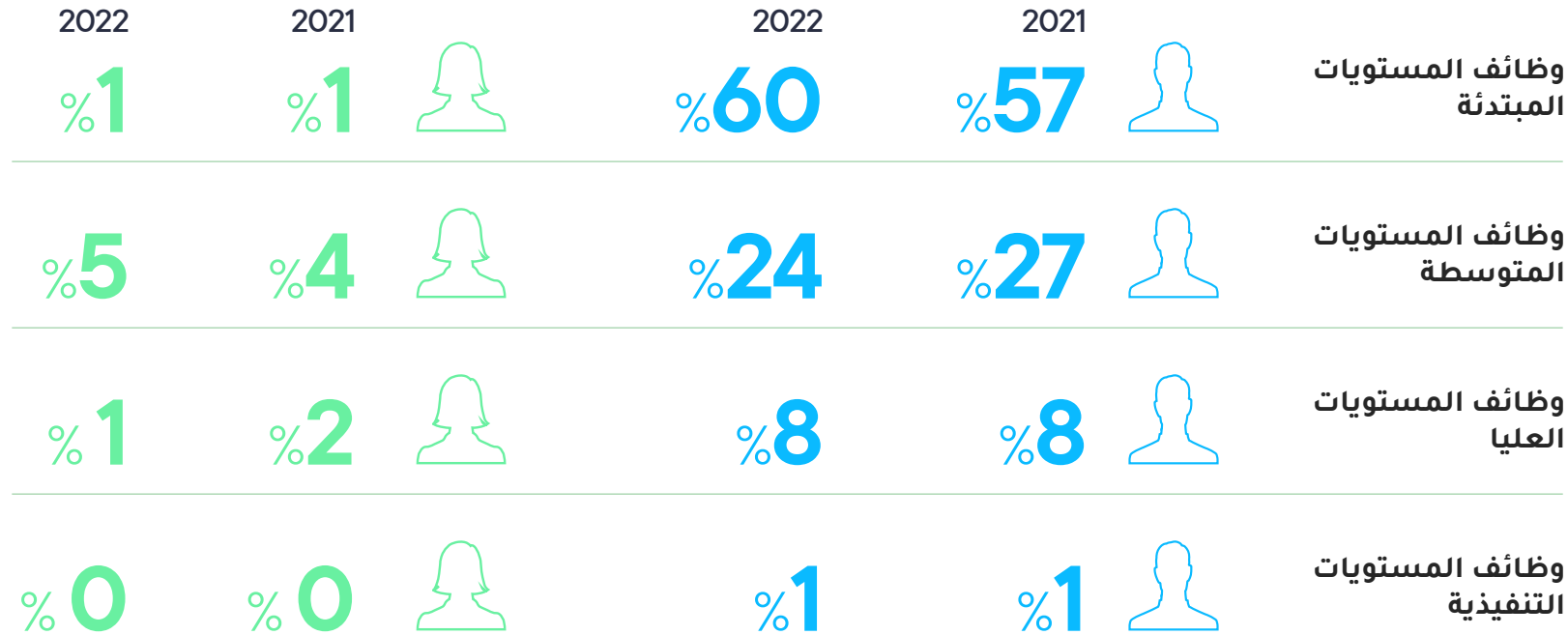
معدل الأجور بين الجنسين | 2021  
(متوسط رواتب الذكور: متوسط رواتب الإناث)

1:3.26

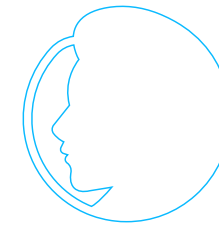
\*تطبيق إعادة صياغة المعلومات على بيانات 2021 كي تشمل المتدربين

# مصلحة موظفينا ورفاههم

## التنوع حسب الجنس في مختلف المستويات الوظيفية في شركة تبريد



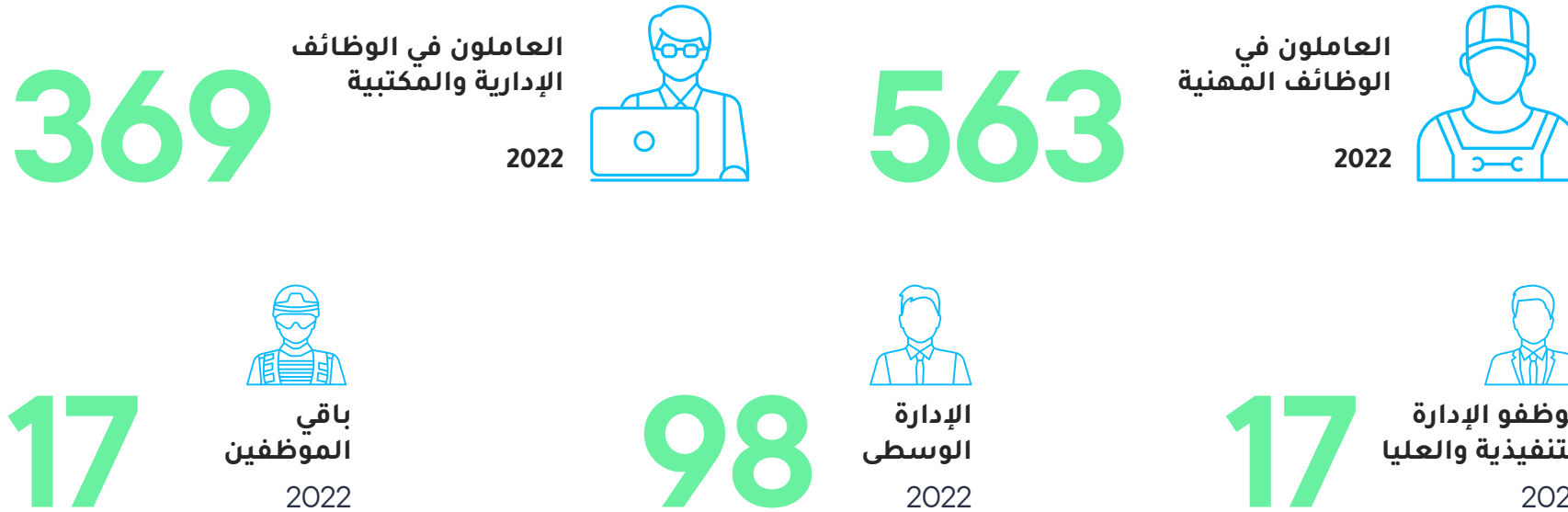
وما يزال سعيًا متواصلًا لتحقيق أهدافنا المتمثلة في زيادة التنوع بين الجنسين والتنوع في الأفكار. الأمر الذي سينعكس في سلوكيات القيادة وهو ما يعد ضروريًا وفقًا لسياساتنا الخاصة بالتنوع والمساواة والشمول وكذلك بحقوق الإنسان.





# مصلحة موظفينا ورفاههم

## تصنيف الموظفين حسب المهارة



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

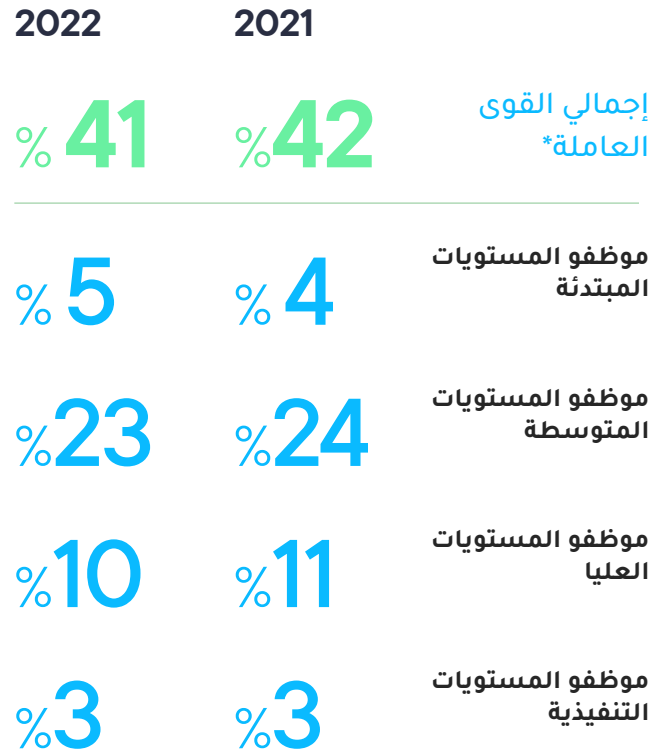


إجمالي العاملين في المؤسسة من المتعاقدين و/أو الاستشاريين

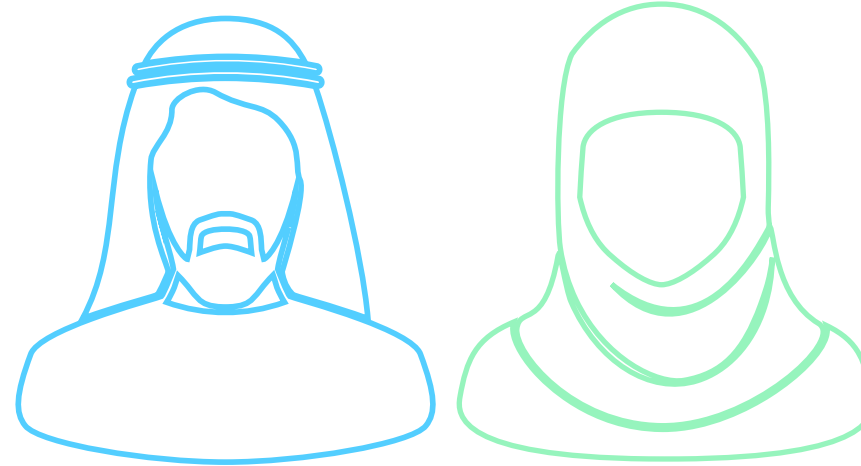


# مصلحة موظفينا ورفاههم

## الموظفون من مواطني دولة الإمارات



\* استنادًا إلى إجمالي القوى العاملة في الشركة مع استبعاد الأدوار الوظيفية غير المتاحة للموظفين الإماراتيين



## إيجاد الوظائف المحلية بطريقة مباشرة



التنوع والمساواة والشمول

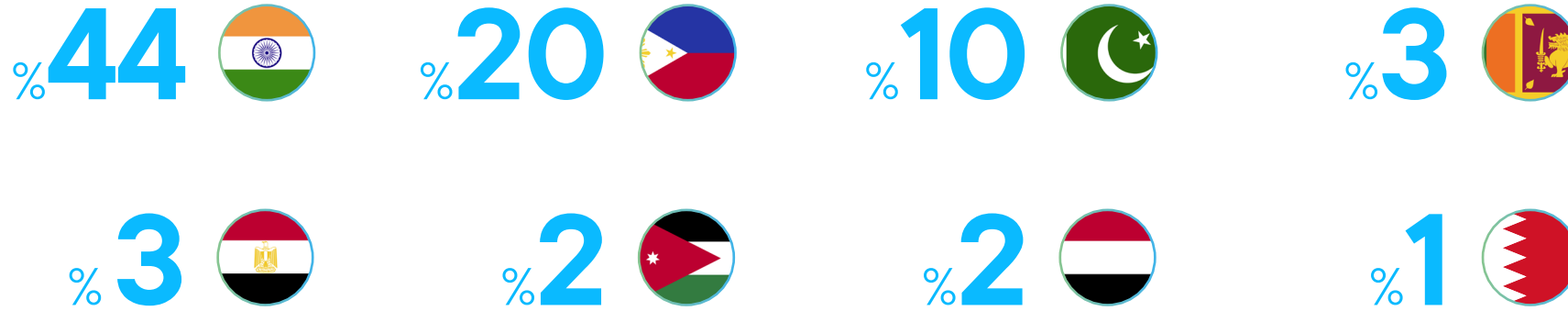
حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

# مصلحة موظفينا ورفاههم

تفخر تبريد بالتنوع في القوى العاملة لديها حيث تجتمع خبرات وأفكار 35 جنسية مختلفة، ويشكل موظفونا من دول الهند والفلبين وباكستان وسيريلانكا ومصر والأردن واليمن والبحرين ما نسبته 85% من القوى العاملة في تبريد.



وتمثل نسبة 15% المتبقية من القوى العاملة لدينا دولاً مثل فنزويلا وزيمبابوي والسودان ولبنان وهولندا والمكسيك والكاميرون والجزائر وغيرها. هذا التنوع والشمول يجلب ثروة من وجهات النظر والأفكار، مما يعني درجة أكبر من الإبداع في إيجاد حلولٍ للتحديات وفي اتخاذ القرارات.

## أعداد الموظفين حسب العمر عام 2022

تحت ٣٠ عامًا

79

ما بين ٣٠ - ٥٠ عامًا

713

٥٠ عامًا فما فوق

140

# مصلحة موظفينا ورفاههم



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

## التوظيف ومعدل دوران الموظفين

GRI (401-1), (402-1)

انضم إلى شركتنا 98 موظفًا جديدًا خلال عام 2022، منهم 4 موظفين تولّوا مناصب في مستويي الإدارتين التنفيذية والعليا، في حين انضم 6 موظفين إلى الإدارة الوسطى.

| معدل دوران الموظفين | 2021 | 2022 |
|---------------------|------|------|
| الموظفون بدوام كامل | %8   | %8   |
| متعاقدون/استشاريون  | %63  | %53  |

| معدل دوران الموظفين حسب الجنس لعام 2022 |    |
|-----------------------------------------|----|
| الموظفات الإناث                         | 12 |
| الموظفون الذكور                         | 62 |

| معدل دوران الموظفين حسب الفئة العمرية لعام 2022 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| تحت 30 عامًا                                    | 15 |
| ما بين 31 - 50 عامًا                            | 47 |
| 51 عامًا فما فوق                                | 12 |

| معدل دوران الموظفين حسب المستوى الإداري لعام 2022 |    |
|---------------------------------------------------|----|
| الإدارة التنفيذية والعليا                         | 3  |
| الإدارة الوسطى                                    | 5  |
| باقي الموظفين                                     | 66 |

98

إجمالي عدد الموظفين الجدد الذين انضموا إلى الشركة

4

إجمالي عدد الموظفين الجدد الذين انضموا إلى الشركة

(الإدارة التنفيذية والإدارة العليا)

6

إجمالي عدد الموظفين الجدد الذين انضموا إلى الشركة

(الإدارة الوسطى)

تختلف فترات الإشعار المسبق بإنهاء الخدمة، حيث تحددها شركة تبريد وفقًا للدرجة الوظيفية للموظف. وفي الحالات النادرة التي يحدث فيها إنهاء لخدمات موظف دون إشعار مسبق، يُمنح الموظفون رواتب عوضًا عن الإشعار المسبق تعادل أجرهم الكامل. وقد طبقت هذه السياسة من أجل ضمان العدالة ومراعاة الظروف خلال مواقف غير مألوفة من هذا النوع.

# مصلحة موظفينا ورفاههم



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

## حقوق الموظفين

GRI (3-3), (401-1), (401-2), (401-3), (402-1)

الموظفون هم بلا شك أهم موارد أي مؤسسة، وهذا أمر ندركه تمامًا في شركة تبريد، لذا فنحن ملتزمون بتقديم مزايا شاملة لموظفينا من أجل استقطاب أفضل المواهب للانضمام لفريق عملنا والاحتفاظ بها. تعزز هذه المزايا درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين وتوفر لهم بيئة عمل إيجابية وصحية، كما يعد تقديم المزايا للموظفين أمرًا ضروريًا لتحفيز الموظفين وضمان الاحتفاظ بهم.

### إجازة الوالدية

GRI (3-3), (401-2)

إيمانًا منا في شركة تبريد بأهمية إيجاد توازن صحي بين العمل والحياة وبمسؤولية موظفينا تجاه عائلاتهم، نحرص على منح ميزة الإجازة الوالدية لجميع الموظفين المتزوجين.

وقد حصل 35 موظفًا و 4 موظفات في عام 2022 على إجازة والدية لرعاية أطفالهم، والجدير بالذكر أن معدل الاحتفاظ بموظفاتنا بعد الإجازة الوالدية كان 100%، مما يُظهر نجاح سياساتنا في الاحتفاظ بكفاءاتنا من الموظفات. كما بلغ معدل الاحتفاظ بالموظفين الذكور 97%، وهي ما تزال نسبة كبيرة تعكس مستوى عاليًا من الاحتفاظ بالكفاءات.

### الإجازة الوالدية حسب الجنس لعام 2022

|                                                                                                                                       |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| عدد الموظفين الذكور <b>المستحقين</b> للإجازة الوالدية                                                                                 | 563  |
| عدد الموظفين الذكور الذين <b>أخذوا بالفعل</b> الإجازة الوالدية                                                                        | 35   |
| عدد الموظفين الذكور الذين <b>عادوا</b> لمزاولة أعمالهم بعد انتهاء الإجازة الوالدية                                                    | 35   |
| عدد الموظفين الذكور الذين <b>عادوا</b> لمزاولة أعمالهم بعد انتهاء الإجازة الوالدية، وبقوا على رأس عملهم بعد انقضاء 12 شهرًا من عودتهم | 34   |
| <b>معدل الاحتفاظ</b> بالموظفين الذكور الذين ذهبوا في إجازة والدية                                                                     | 97%  |
| عدد الموظفات الإناث <b>المستحقات</b> للإجازة الوالدية                                                                                 | 41   |
| عدد الموظفات الإناث اللاتي <b>أخذن بالفعل</b> إجازة والدية                                                                            | 4    |
| عدد الموظفات الإناث اللاتي <b>عدن</b> لمزاولة أعمالهن بعد انتهاء الإجازة الوالدية                                                     | 4    |
| عدد الموظفات الإناث اللاتي <b>عدن</b> لمزاولة أعمالهن بعد انتهاء الإجازة الوالدية، وبقين على رأس عملهن بعد انقضاء 12 شهرًا من عودتهن  | 4    |
| <b>معدل الاحتفاظ</b> بالموظفات الإناث اللاتي ذهبن في إجازة والدية                                                                     | 100% |

# مصلحة موظفينا ورفاههم



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

## آلية التظلمات

تعتمد شركة تبريد سياسات معينة تطبيقها للتعامل مع الشؤون المثيرة للقلق المتعلقة بتقييم الأداء والتحرش الجنسي والتظلمات. وتشجع هذه السياسات الموظفين على اتباع إجراءات التظلم الموضحة في كتيب السياسة وعلى جمع الأدلة المتعلقة بمؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) الخاصة بهم لتيسير مناقشة الأمر. إذا تعذر حل المسألة في أي مستوى من مستويات مناقشة التظلم، عندها يتم تصعيدها إلى المستوى الأعلى وفقاً لذلك. وتتضمن سياستنا أيضاً إجراءات الإبلاغ عن الشكاوى المتعلقة بحوادث التحرش الجنسي. ويمكن للموظفين طلب المساعدة والمشورة من إدارة الموارد البشرية كما يُمنحون خيار إما حل المشكلة بطريقة غير رسمية أو المضي في الإجراءات الرسمية. وقد يفرض ذلك إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، بما يشمل الإنذارات المكتوبة والفصل، إذا لزم الأمر.

## نظام التقاعد

نقدم لموظفينا من المواطنين الإماراتيين خطة تقاعد تبدأ بالتسجيل التلقائي في أنظمة التقاعد القانونية. ويدير هذه الأنظمة صندوق معاشات ومكافآت أبوظبي (ADGPF) في حالة موظفي إمارة أبوظبي، بينما يُتبع نظام المعاشات الفيدرالي بإدارة الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية (GPSSA) بالنسبة للموظفين الإماراتيين من الإمارات الأخرى. وتحتسب الاشتراكات الشهرية وفقاً للوائح صندوق المعاشات التقاعدية. تأتي المساهمات التي تدخل صندوق تقاعد موظف من تحويلات شهرية إلى صندوق المعاشات التقاعدية الذي يتبع له الموظف، ويُقسّم مصدر التحويلات إلى نسبة 5% تأتي من الموظف نفسه، في حين تساهم الشركة إما بنسبة 12.5% أو 15% بناءً على ما إذا الجهة التي تدير معاش تقاعد ذلك الموظف هي الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية أو صندوق معاشات ومكافآت أبوظبي، على التوالي.



# 100%

من التظلمات تم التوصل  
إلى حلول لها في عام 2022

# مصلحة موظفينا ورفاههم



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

## التأمين على الحياة والتغطية المقدمة في الحوادث الشخصية والمرض

تعد صحة ورفاه موظفينا وعائلاتهم في طليعة أولويات شركة تبريد. لذا نقدم للموظفين حزمة مزايا شاملة تتضمن التأمين الجماعي على الحياة والتأمين ضد الحوادث الشخصية والتأمين ضد المرض. ويستفيد من أنواع التأمين المختلفة التي نقدمها 932 موظفًا. كما يغطي التأمين الصحي الشامل جميع الموظفين المؤهلين وأسرهم من المقيمين في الإمارات. بما فيهم الأزواج والأطفال حتى سن 18 عامًا. ويشتمل برنامجنا المتميز للتأمين الصحي على تغطية علاجات المرضى الداخليين والخارجيين، بالإضافة إلى رعاية الأسنان والأمومة والعيون.

## مكافآت نهاية الخدمة

تقديرًا من شركة تبريد لجهود موظفيها الذين قدموا خدماتهم للشركة لسنين عديدة، تمنحهم في نهاية فترة الخدمة مكافأة تُحدد أهلية الحصول عليها بناءً على طول مدة الخدمة. حيث يُمنح الموظفون الذين خدموا من 1 إلى 5 سنوات ما يعادل أجر 21 يومًا من راتبهم الشهري الأساسي لكل سنة من سنوات الخدمة. في حين يتقاضى من تجاوزت مدة خدمتهم 5 سنوات كامل راتبهم الشهري الأساسي عن كل سنة من سنوات الخدمة.

| سنوات الخدمة (بعد استبعاد أيام الإجازة غير مدفوعة الأجر) | مكافأة نهاية الخدمة                                  |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| أقل من سنة                                               | غير مؤهل                                             |
| من سنة - خمس سنوات                                       | 21 يومًا من الراتب الأساسي عن كل سنة من سنوات الخدمة |
| الخمس سنوات اللاحقة فما فوق                              | 30 يومًا من الراتب الأساسي عن كل سنة من سنوات الخدمة |

## الاستخدام الرسمي للهاتف المحمول

تهدف سياستنا إلى تحسين إدارة تكاليف التجوال والحد من الالتزامات المالية التي تتحملها الشركة مع ضمان تمكين الموظفين من إجراء الاتصالات الضرورية أثناء تجوالهم.



# مصلحة موظفينا ورفاههم



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

## إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

GRI (3-3), (404-1), (404-2), (404-3)

نعي في شركة تبريد ضرورة إجراء مراجعات خاصة بالأداء وتنمية المسيرة المهنية، وما لذلك من دور مهم في ضمان مشاركة أكبر من القوى العاملة وتعزيز الدافع لتقديم أفضل أداء. كما تقدم هذه المراجعات للموظفين رؤية عامة وشاملة عن دورهم داخل الشركة، والتوقعات بالنسبة لأدائهم، وإمكانات تحقيق التقدم الوظيفي. ونحن بإجرائنا هذه المراجعات نضمن بقاء موظفينا على دراية بنقاط القوة لديهم ومجالات التحسين، ونتيح لهم بالمقابل فرص التدريب والتطوير لدعم جهودهم في تنمية قدراتهم المهنية وتحقيق النجاح. وتمكننا هذه المبادرات من تعزيز مهارات الموظفين ومعارفهم، والتي بدورها تعود بالفائدة على الشركة ككل. الجانب الآخر الذي نولي الأهمية هو مستوى مشاركة موظفينا وتفاعلهم ورضاهم الوظيفي. ووفقاً لأحدث استطلاع رأي حول مستوى المشاركة، أظهرت النتائج متوسطاً يبلغ 3.95 من 5، الأمر الذي يشير إلى شعور موظفينا بمشاركتهم بدرجة جيدة في عملهم والتزامهم تجاه الشركة. وقد حققنا أيضاً متوسطاً مرتفعاً بلغ 4.06 من 5 في أحدث استطلاع رأي عن رضا موظفينا، والذي يعكس ارتياحهم ورضاهم عن جوانب عملهم مع الشركة. سنبقى من جهتنا ملتزمون دائماً بالحفاظ على هذه الدرجات بل وتحسينها عبر الاستماع الفعال إلى ملاحظات موظفينا واتخاذ الإجراءات التي من شأنها معالجة أي أوضاع تثير قلقهم.

### مشاركة الموظفين ورضاهم

تتضمن أهم برامجنا التدريبية المصممة لدعم الموظفين في مسيرتهم المهنية برامج التوجيه والتدريب، وبرامج التعاقب الوظيفي والتخطيط التنظيمي، إلى جانب برنامج الريادة لتنمية القدرات.



### التعاقب الوظيفي والتخطيط المؤسسي

لقد حددت تبريد تبريد المناصب المهمة والأساسية في الشركة وعينت الأفراد الذين سيكونون الخلف في هذه المناصب. كما أجرت تقييمات شاملة (360 درجة)، وتقييمات هوجان، وتجارب محاكاة لسير الأعمال التجارية بهدف تقييم جاهزية المعيّنين خلفاً لهذه الوظائف. ثم قدمت التقارير عنها لكلٍ خلف ومدير مباشر، وعقدت جلسات لمناقشة النتائج تضمنت تقديرًا موضوعيًا لمستوى الاستعداد، واستعراضاً لنقاط القوة ومجالات التطوير مدعومةً بخطط فردية وبرامج تدريب بغرض تنمية القدرات اللازمة. وقد أتمت الشركة هذه العملية برمتها باستخدام نظام SAP الخاص بها لتنفيذ بطريقة آلية من أجل ضمان الدقة والاتساق في تتبع التقدم المحرز.



### برامج الإرشاد والتدريب المهني

أكملت شركة تبريد بنجاح تدريب مجموعتين في برنامج لتطوير المهارات أطلقت عليه مسمى "بيتر اب" (BetterUp)، بلغ إجمالي عدد المشاركين فيه 80 موظفًا مع تقديم ما مجموعه 365 جلسة تدريب. صُمم البرنامج لكلٍ من مديري الأفراد والمساهمين الفرديين، وبلغ معدل الرضا العام عن البرنامج 98%. نفذنا بالإضافة إلى ذلك برنامج شركة تبريد لتطوير المهارات القيادية، والذي تضمن أربع ورش عمل وأربع جلسات تدريب لكلٍ من شارك في البرنامج والذين بلغ مجموعهم 23 مشاركًا في فريق القيادة. واستغرق البرنامج ما مجموعه 368 ساعة من ورش العمل و 92 ساعة من جلسات التدريب، وكان معدل الرضا العام جيدًا.

# مصلحة موظفينا ورفاههم



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه



## برنامج الريادة لتنمية القدرات

صُمم برنامج الريادة خصيصًا كي يلبي احتياجات الموظفين من المواطنين الإماراتيين الذين تقل خبرتهم المهنية عن ثلاث سنوات في الإدارة المؤسسية وفي إدارة العمليات والصيانة. ويتميز البرنامج المخصص لمسؤولي العمليات والصيانة بكونه منظمًا للغاية، ويتضمن مراحل محددة يمكن أن تستغرق من 1.5 إلى 2 سنة لإكمالها اعتمادًا على سرعة تحقيق الموظف للتقدم المنشود. أما برنامج الإدارة المؤسسية، فيعتمد نهجًا أكثر مرونة يأخذ في الاعتبار الإدارة المعنية وجوانب التطوير التي يحتاجها الموظف، وعادة ما يستغرق إتمامه عامين رغم إمكانية إتمامه في مدة أقصر وهذا يعتمد على سرعة وصول الموظف للمستوى المطلوب من التقدم، ويشمل البرنامج أيضًا تدريبات سلوكية وفنية ينبغي على الموظفين إتمامها.

## البرنامج التعريفي والزيارات إلى المحطات

نفذت شركة تبريد العديد من الإجراءات الرامية لضمان حصول الموظفين الجدد على تجربة تأهيل وظيفي سلسة، وتمكينهم من الاندماج في المؤسسة بسرعة وبكفاءة عالية. تشمل تلك الإجراءات البرامج التعريفية وزيارات إلى المحطات من أجل إطلاع الموظفين الجدد على ثقافة الشركة وعملياتها بحيث يصبحوا قادرين على الإنتاج والنهوض بمهام موكلة إليهم خلال الشهر الأول من انضمامهم. علاوةً على ذلك، فقد أحدثت شركة تبريد "برنامج الصديق المهني" لتقديم الدعم للموظفين الجدد، فضلًا عن إتاحة فرص التعلم الإلكتروني والتناوب على رأس العمل لتيسير اندماج المنضمين الجدد وتعزيز الإنتاجية بالمجمل.



## برنامج الصديق المهني

صُمم هذا البرنامج لتيسير الاندماج الناجح للموظفين الجدد في الشركة، وإعطائهم شعورًا بالانتماء وروح المجتمع. ويتولى مديرو التوظيف مهمة تعيين "الصديق المهني" للموظفين الجدد لفترة تمتد ثلاثة أشهر تقريبًا. يهدف برنامج "الصديق المهني" إلى مساعدة الموظفين الجدد على الانتقال بسهولة وسلاسة إلى بيئة الشركة، وتزويدهم بالدعم المناسب.



## برنامج التعلم الإلكتروني

عمدًا لبرنامج التعلم الإلكتروني بأعلى درجة من الكفاءة والفعالية، فقد وفرت الشركة لجميع الموظفين منصة متكاملة ومدمجة مع نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS)، وتتيح هذه المنصة للموظفين أيضًا اختيار دورات يرغبون إتمامها على اعتبارها جزءًا من تحليل احتياجات التدريب الخاص بهم.



## التناوب على رأس العمل

هذا البرنامج مصمم لتيسير اندماج الموظفين الجدد في الشركة بنجاح عبر منحهم فرصة اكتساب رؤى ومعرفة متعمقة لجوانب متعددة من أعمال الشركة. ويمكن هذا الموظفين الجدد من زيادة كفاءتهم وتسريع وتيرة تطوير قدراتهم المهنية.

حضر برنامج الريادة لتنمية القدرات في عام 2022 ما مجموعه 5 موظفين إماراتيين، ثلاثة منهم من إدارة العمليات والصيانة واثنين من الإدارة المؤسسية.

# مصلحة موظفينا ورفاههم



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

## تدريب الموظفين في عام ٢٠٢٢

|       |                                                    |
|-------|----------------------------------------------------|
| 1,667 | إجمالي عدد ساعات التدريب للموظفات الإناث           |
| 7,136 | إجمالي عدد ساعات التدريب للموظفين الذكور           |
| 8,803 | إجمالي عدد ساعات التدريب لكافة الموظفين            |
| 7     | متوسط عدد ساعات التدريب سنوياً لكل موظفة           |
| 6     | متوسط عدد ساعات التدريب سنوياً لكل موظف            |
| 6     | متوسط عدد ساعات التدريب سنوياً لأي من موظفي الشركة |

**100% من الموظفين**  
تلقوا تقييمات ومراجعاتٍ عن مستوى الأداء والتطوير المهني



# مصلحة موظفينا ورفاههم



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

## المكافآت وشهادات التقدير

نلتزم في شركة تبريد بأن نبقي دائمًا جهة عمل مفضلة تستقطب أفضل الكفاءات، ونحقق ذلك بتطبيق إجراءات تركز بصورة أكبر على تعزيز الأداء وتطوير القدرات. وقد أنشأنا نظامًا متكاملًا للمكافآت والتقدير بهدف إبراز الأداء المتميز لموظفينا والإشادة به ومكافأته، الأمر الذي يدل بوضوح على التزام الإدارة التنفيذية بتقدير العمل الجاد والجهود الاستثنائية التي يبذلها الموظفون.

يُطبق برنامج المكافآت والتقدير على جميع الموظفين العاملين مباشرة في شركة تبريد والشركات التابعة لها. كما يمكن توسيع نطاق تطبيقه ليضم الموردين الذين تعاقدت معهم الشركة والموظفين المؤقتين والموظفين بدوام جزئي، وذلك اعتمادًا على إنجازاتهم وحجم مساهماتهم في تحقيق الأهداف الوظيفية والتنظيمية، على النحو الذي يحدده رؤساء الأقسام المعنية.

لقد صُمم البرنامج بحيث يحفز مشاركة أهم الكفاءات والمواهب في الشركة ويضمن الاحتفاظ بها، مع تشجيع الأداء الاستثنائي سواءً على المستوى الفردي أو الجماعي. ويقدم البرنامج، الذي يقوم على نظام يتميز بدرجة عالية من الشفافية والتنظيم، التكريم وشهادات التقدير للموظفين المرشحين بهدف رفع الروح المعنوية، وتعزيز قيم الشركة والسلوك المرغوب، وزيادة الإنتاجية، وغرس ثقافة المنافسة الصحية. كما تُمنح في هذا الإطار خمسة خطط مكافآت يشملها البرنامج:

جائزة أفضل موظف للعام



جائزة أفضل مشروع للعام



جائزة أفضل فريق عمل للعام



جائزة الموظف المخضرم



جائزة الالتزام بقواعد الصحة والسلامة والبيئة والجودة



## مؤشرات الأداء وتقييمه

عملية التقييم الفردي لأي موظف تبدأ باستكمالها تقييمًا ذاتيًا، يراجعه المشرف المباشر على الموظف. ثم يستكمل المشرف بدوره تقييمه الخاص لأداء الموظف ويرسله إلى مسؤول مراجعة تقييمات الأداء، الذي يقدم ملاحظاته والتقييم الإجمالي. أخيرًا، يراجع رئيس الوحدة التقييم ويتخذ القرار النهائي بشأن أداء الموظف.

### مقياس تصنيف مدى تحقيق الأهداف/مؤشرات الأداء الرئيسية

|          |                                                                                             |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A</b> | أعلى بكثير من التوقعات (تجاوز النتائج المنشودة إلى حد كبير بالنسبة لجميع الأهداف والتوقعات) |
| <b>B</b> | يفوق التوقعات (تجاوز النتائج المنشودة بالنسبة لمعظم الأهداف والتوقعات)                      |
| <b>C</b> | يلبي التوقعات (حقق جميع أهداف الأداء)                                                       |
| <b>D</b> | لا يلبي التوقعات دائمًا (حقق بعض الأهداف وليس كلها)                                         |
| <b>E</b> | أقل بكثير من التوقعات (لم يحقق معظم الأهداف بسبب ضعف الأداء)                                |

### مقياس تصنيف الكفاءات

|          |                                                                             |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>A</b> | تفوق على مستويات العمل المنشودة مما يؤدي إلى تحقيق إنجازات فريدة واستثنائية |
| <b>B</b> | تفوق على مستويات العمل المنشودة مما يؤدي إلى تحقيق أقصى تأثير               |
| <b>C</b> | يؤدي العمل المنشود بطريقة مناسبة تضمن تلبية متطلبات الوظيفة                 |
| <b>D</b> | يلزم تحسين مستوى إنجاز العمل من أجل تلبية المتطلبات المنشودة للوظيفة        |
| <b>E</b> | لا يفي بالحد الأدنى من متطلبات الوظيفة                                      |

# مصلحة موظفينا ورفاههم



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

## الصحة والسلامة والرفاه

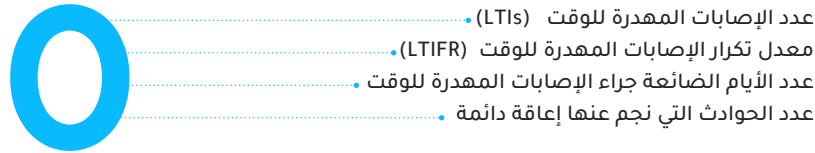
GRI (3-3), (403-1), (403-2), (403-3), (403-4), (403-5), (403-6), (403-7), (403-8), (403-9), (403-10)

تضمن سياستنا الخاصة بنظام الإدارة المتكامل توفير ظروف عمل آمنة وصحية لموظفينا، مع الامتثال للوائح ومعايير الصحة والسلامة وأفضل الممارسات في القطاع.

لقد طورنا أيضًا نظام تقييم المخاطر الأمنية ومواطن الضعف (SVRA) الذي يمكّننا من تحديد المخاطر المحتملة على أنظمة المعلومات والأصول الخاصة بنا، إلى جانب تحليل هذه المخاطر وترتيبها حسب الأولوية. كما نحرص دائمًا على تقييم التهديدات المحتملة ومواضع الضعف وتأثيراتها، ثم نحدد الإجراءات المضادة المناسبة لتقليل المخاطر. ويتمثل هدفنا في التحديد الاستباقي للمخاطر والتخفيف من حدتها قبل أن تستغلها أي أطراف ذات نوايا خبيثة. وتعاون إدارة الصحة والسلامة والبيئة تعاونًا وثيقًا مع إدارة العمليات والصيانة على تطبيق نسخ مكررة من نظام تقييم المخاطر الأمنية ومواطن الضعف في المحطات الأخرى التي تديرها شركة تبريد.

### مؤشر الصحة والسلامة

|                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| إجمالي ساعات العمل                                                  | 2,301,039 |
| عدد الإصابات الوشيكة                                                | 960       |
| متوسط ساعات التدريب على شؤون الصحة والسلامة لكل موظف                | 20.8      |
| عدد الحاضرين في التدريبات الموجزة قبل العمل على شؤون الصحة والسلامة | 2,549     |
| إجمالي التصرفات غير الآمنة                                          | 81        |
| إجمالي الأوضاع غير الآمنة                                           | 726       |
| عدد الأوضاع غير الآمنة التي جرى تصحيحها                             | 726       |
| حوادث الحريق                                                        | 1         |



نؤمن إيمانًا راسخًا في شركة تبريد بأن تمتع القوى العاملة بصحة جيدة وشعورها بالراحة النفسية في أثناء تأدية مهامها يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي. وسعيًا منا لمساعدة موظفينا في الوصول إلى وضع جيد صحيًا والحفاظ عليه، فقد نفذنا العديد من البرامج والمبادرات، بما في ذلك "برنامج مساعدة الموظف" و"تحدي الخطوات"، كما عقدنا ندوات عبر الإنترنت تتناول الشؤون الصحية، إلى جانب العديد من المبادرات الأخرى التي تعزز صحة موظفينا الجسدية والفكرية ورفاههم.

استطاعت تبريد إنجاز ما بلغ  
مجموعه 17,039,729 ساعة  
عمل دون إصابة واحدة مهددة  
للوقت خلال الفترة من عام  
2015 حتى نهاية عام 2022



# مصلحة موظفينا ورفاههم



التنوع والمساواة والشمول

حقوق الموظفين

إشراك الموظفين وتطوير قدراتهم

الصحة والسلامة والرفاه

## برنامج مساعدة الموظف

يوفر برنامج مساعدة الموظف لموظفينا الموارد والدعم اللازمين لتمكينهم من التغلب على التحديات الشخصية والمهنية التي تواجههم، والوصول في نهاية الأمر إلى تعزيز مستوى رفاههم. وقد وضع البرنامج العديد من الأهداف التي تعود بالفائدة على كل من الموظف والشركة، مثل:

**تحسين صحة ورفاه الموظفين** من النواحي الجسدية والذهنية والنفسية عبر إتاحة الوصول إلى استشارات من متخصصين بشؤون الصحة العقلية والمشورة المالية وغير ذلك من الموارد التي تساعد الموظفين في التعامل مع أي تحديات قد يواجهونها.



**زيادة الإنتاجية** نتيجة معالجة القضايا التي قد تؤثر على أداء الموظفين وعلى مستوى مشاركتهم وتفاعلهم.



**الحد من معدل التغيب عن العمل والوجود ظاهرياً فقط**، وذلك عبر معالجة التحديات الشخصية أو المهنية التي قد تؤثر على الموظفين. (يشير الوجود الظاهري إلى حضور الموظف فعلياً إلى مكان العمل دون حضوره ذهنياً ونفسياً ودون أن يكون مشاركاً أو منتجاً بصورة كاملة).



**تحسين درجة الاحتفاظ بالموظفين** والذي يتأتى بإيجاد بيئة عمل إيجابية وزيادة رضا الموظفين، مما قد يؤدي بدوره إلى ارتفاع معدلات الاحتفاظ بالموظفين.



**تعزيز الثقافة السائدة في مكان العمل** بالتأكيد على الالتزام بصحة ورفاه الموظفين وتوفير أسباب الراحة النفسية والاجتماعية لهم، إذ من شأن هذا خلق ثقافة إيجابية في مكان العمل تعزز مشاركة الموظفين وتعاونهم وولاءهم.



لقد استطعنا عبر برنامج مساعدة الموظف، الذي أطلقناه خلال المراحل الأولى من جائحة كوفيد-19، في عام 2020، تقديم خدمات الاستشارة والدعم ذات الصلة لجميع موظفينا وعائلاتهم إدراكاً منا لواقع أن أسر العديد من موظفينا تقطن في دول أخرى. وقد كان للبرنامج دور فعال في تقديم المساعدة لكل من يحتاجها.

## تحدي الخطوات

أطلقت شركة تبريد مبادرة "تحدي الخطوات" بهدف تشجيع الموظفين على اتباع العادات الصحية لتصبح نمط الحياة المعتاد، فيلتزمون مثلاً بممارسة التمارين الرياضية بانتظام وزيادة نشاطهم البدني. وقد رُبطت المبادرة بتطبيق على الأجهزة المحمولة يتتبع تحديثات الأنشطة اليومية لمستخدميه ومستويات المشاركة من أجل رصد التقدم الذي يحرزونه. ويمكن تقييم فعالية البرنامج عبر آليات إرسال الملاحظات والآراء وكذلك استطلاعات الرأي التي يستكملها الموظفون. إن مبادرة تحدي الخطوات، التي تسهم في تعزيز النشاط البدني واتباع العادات الصحية، تسعى إلى تحسين صحة ورفاه الموظفين ونتائج وضعهم الصحي بالمجمل.

## ندوات عبر الإنترنت عن الشؤون الصحية

يهدف البرنامج إلى زيادة الوعي والمعرفة بجوانب الصحة العقلية والعاطفية والجسدية والرفاه للموظفين. وقد قُيّمت درجة نجاح البرنامج عن طريق رصد مستوى حضور الجلسات والاطلاع على الملاحظات والآراء التي قدمها المشاركون مستخدمين نماذج التقييم.

# مسؤولياتنا المجتمعية



العلاقات مع العملاء وإشراكهم

إشراك المجتمعات المحلية وتنميتها

## مسؤولياتنا المجتمعية

GRI (3-3)

تدرك شركة تبريد مسؤوليتها المجتمعية، كما تعي كذلك مطالب أصحاب المصلحة المتزايدة فيما يتعلق بعملياتها. ونتيجة لذلك، فالتزامها ثابت ومستمر بأن تكون شركة مستدامة تساهم مساهمة إيجابية في المجتمع بنطاقه الأوسع.

ونحن أيضًا ملتزمون تمامًا بتحقيق التميز التشغيلي في جميع أنشطتنا، ونسعى باستمرار لإيجاد أدوات وأساليب لخدمة العملاء تلي أو تتجاوز واجباتنا والتزاماتنا. كما نضع أهمية بالغة لجهودنا في الحفاظ على علاقات قوية مع العملاء وتقديم خدمة عملاء ممتازة بهدف ضمان شعور العملاء بالتقدير والاحترام، وبأن شكواهم تؤخذ على محمل الجد.

وتحدد مدونة قواعد السلوك التي نعتمدها التوقعات فيما يتعلق بالتعامل مع أصحاب المصلحة والموردين والحكومة وأيضا خدمة المجتمع.

## العلاقات مع العملاء وإشراكهم

GRI (3-3), (416-1), (416-2)

تنفذ شركة تبريد كافة الإجراءات المتعلقة بإصدار الفواتير وتحصيل الرسوم وقياس الاستهلاك لدى المستخدم النهائي عن طريق شركتها التابعة، "تسليم للقياس وتحصيل الرسوم - ملكية فردية ش.ذ.م.م." و"تسليم" هي شركة مرخصة لتقديم خدمات إصدار الفواتير. وتعمل بصفتها جهة اتصال وواجهة تعامل مع العملاء من الأفراد (المستخدمين النهائيين)، في حين تبقى شركة "تبريد" جهة الاتصال الأساسية لعملاء الشراء بالجملة من هيئات حكومية ومؤسسات، المتعاقد معهم على الشراء مسبقاً (متعاقد مسبق). ويحدد ميثاقنا لخدمة العملاء التزامات الشركة المرخصة حاملة التصريح تجاه العملاء والتي تتوافق مع لوائح مكتب التنظيم والرقابة لقطاع الكهرباء والمياه بإمارة دبي (RSB).

بناءً عليه، فإن من الضروري بالنسبة لنا إدارة شؤون الصحة والسلامة في عمليات "تسليم"، وتحديد المخاطر المحتملة، حيث يتيح ذلك لنا اتخاذ التدابير المناسبة لضبط تلك المخاطر والتحكم بها بطريقة فعالة، وحماية العمال من الأذى. ونحن نتخذ بالفعل تدابير استباقية تضمن المحافظة على صحة وسلامة موظفينا، وهي تشمل استخدام سلالم معتمدة، وارتداء معدات الحماية الشخصية المناسبة. إضافة إلى ذلك، فقد أنشأنا بوابة إلكترونية لتمكين الإبلاغ الفوري عن أي حوادث.

ويتحقق تعزيز جودة خدمة العملاء باعتمادنا نُهجًا وعمليات قوية تركز على الجوانب التالية:

السرية



تحمل المسؤولية



سهولة الوصول إلى الخدمات



تطبيق نهج يركز على العملاء



التواصل مع العملاء عبر نظام إدارة علاقات العملاء (CRM)



التحسين المستمر



عملية معالجة الشكاوى



سرعة الاستجابة



# مسؤولياتنا المجتمعية



العلاقات مع العملاء وإشراكهم

إشراك المجتمعات المحلية وتنميتها

## لقد وضعنا مؤشرات رئيسية للأداء تضمن جودة الممارسات المرتبطة بخدمة العملاء وحسن إنجازها:

| مستوى الخدمة              | الهدف                          | مؤشر الأداء                                                                                                                                                                               | القسم                                                                                                                                                                        |
|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| مركز اتصالات خدمة العملاء | مستوى الخدمة                   | النسبة المئوية للمكالمات التي جرى الرد عليها ضمن مستوى خدمة محدد                                                                                                                          | إذا تم الرد على 80% من المكالمات خلال 30 ثانية تكون الدرجة 3، في حين تُعطى الدرجة 5 في حال تم الرد على 98% أو أكثر من المكالمات خلال 30 ثانية                                |
| مركز اتصالات خدمة العملاء | متوسط فترة الانتظار/ سرعة الرد | الوقت المستغرق من لحظة اختيار العميل التحدث إلى أحد مسؤولي خدمة العملاء، إلى اللحظة التي يرد فيها المسؤول على المكالمات، مع حساب متوسط عدد المكالمات التي يتم الرد عليها في غضون 60 ثانية | تُمنح الدرجة 3 إذا كان متوسط الوقت المستغرق لجميع المكالمات التي يُرد عليها لا يتجاوز 30 ثانية، أما إذا كان متوسط الوقت المستغرق للرد لا يتجاوز 10 ثوان فعندها تكون الدرجة 5 |
| مركز اتصالات خدمة العملاء | العدول عن طلب المساعدة         | الحالات التي يختار فيها العميل التحدث إلى أحد مسؤولي خدمة العملاء ثم يفصل المكالمات                                                                                                       | إذا كانت نسبة المكالمات التي تُفصل لا يتجاوز 5% من إجمالي المكالمات تكون الدرجة 3 وإذا لم تتجاوز النسبة 1% تكون الدرجة 5                                                     |
| مركز اتصالات خدمة العملاء | حل المسألة من المكالمات الأولى | نسبة المسائل التي حُلَّت عند أول مسؤول يتلقى الاتصال، أي تطلَّب حل المسألة مكالمات واحدة فقط                                                                                              | إذا حُلَّت 85% من المسائل عند أول مسؤول يتلقى الاتصال تكون الدرجة 3، وإذا حُلَّت 90% من المسائل عنده تكون الدرجة 5                                                           |
| مركز اتصالات خدمة العملاء | توفر الموظفين                  | توفر الموظفين في المكاتب خلال ساعات العمل العادية                                                                                                                                         | يجب أن تغطي قوائم المناوبات 100% من أوقات عمل المكتب                                                                                                                         |
| مركز اتصالات خدمة العملاء | التعامل مع الشكاوى             | حل الشكاوى وتسجيلها بطريقة صحيحة في نظام إدارة علاقات العملاء CRM                                                                                                                         | الإغلاق الكامل للمسألة                                                                                                                                                       |
| مركز اتصالات خدمة العملاء | التعامل مع أي نزاعات           | حل النزاعات وتسجيلها بطريقة صحيحة في نظام إدارة علاقات العملاء                                                                                                                            | الإغلاق الكامل للمسألة                                                                                                                                                       |
| مركز اتصالات خدمة العملاء | الخدمة الذاتية عبر الإنترنت    | الوقت المستغرق للرد على استفسار العميل المُستلم عبر منصة الخدمة الذاتية عبر الإنترنت                                                                                                      | 95% على الأقل خلال 24 ساعة<br>100% خلال 48 ساعة                                                                                                                              |
| مركز اتصالات خدمة العملاء | ضمان الجودة                    | جودة خدمة العملاء والملاحظات الواردة                                                                                                                                                      | تقدّم ملاحظات شهرية لكل عضو في فريق خدمة العملاء بناءً على مكالمات مع العملاء اختيرت عشوائيًا                                                                                |

يمكن الاطلاع على الميثاق الرسمي لخدمة العملاء على موقعنا الإلكتروني، <https://www.tabreed.ae/wp-content/uploads/2023/04/Customer-Service-Charter-English.pdf>



# مسؤولياتنا المجتمعية



العلاقات مع العملاء وإشراكهم

إشراك المجتمعات المحلية وتنميتها

## زيادة عدد حلول الدفع الرقمية مثل أبل باي

أتمتة عملية إصدار الفاتورة النهائية وعملية دفع الرسوم

أتمتة عملية إيداع مبلغ الضمان لتقديم تجربة أفضل للعملاء

إرسال إشعارات للعملاء مع الإشارة إلى رقم الشكاوى

الاتصال بالعملاء لإجراء استطلاع رأي حول تجربتهم مع عملية معالجة الشكاوى الخاصة بهم

الاتصال بالعملاء لإطلاعهم على نتائج فحص العدادات

أتمتة عمليات تسجيل وإغلاق الحسابات لعملاء تبريد البحرين

إطلاق خدمة استبيان "صوت العملاء" (VOC)

تجهيز أكشاك خدمة العملاء بكاميرات مراقبة (CCTV)

لوحة بيانات لتتبع الشكاوى والاستفسارات الفنية

مراقبة المحطات

إطلاق خيار "كويك باي" للمدفوعات الرقمية

حرصنا بصورة خاصة على توفير المزيد من حلول الدفع الرقمية مثل أوتو باي Autopay وأبل باي Apple Pay وسامسونج باي Samsung Pay في عام 2022. كما أجرينا تحديثاً على موقعنا الإلكتروني بناءً على اقتراحات العملاء وملاحظاتهم، ونحن عاكفون على دمج خدمتي "توثيق" والهوية الرقمية الإماراتية UAE Pass من أجل توفير رحلة أفضل للعملاء. تميزت إنجازاتنا في عام 2022 أيضاً بما يلي:

نتأكد في حالة عملائنا من المؤسسات من ارتفاع معدلات التحصيل، ونعقد اجتماعات دورية لمناقشة سجل المشكلات. كما أن جميع عملائنا مسجلين في شركة "تسليم" بناءً على قائمة إدارة المنشآت ونسب إشغالها.

وحرصاً منا على ضمان الامتثال للوائح والتعامل مع حالات تضارب المصالح المحتملة مع العملاء، نجري عملية تحقق من العملاء، كما نحافظ على سرية معلومات العميل، ونتأكد من توثيق جميع التعاملات معه. وإذا تبين وجود أي تضارب في المصالح، نحيل الأمر إلى القسم القانوني لاستشارته والحصول على إرشادات بشأن كيفية التعامل مع الوضع.

نجحنا في عام 2022 في تحقيق انخفاض بنسبة 30% في شكاوى العملاء

## عدد الشكاوى الواردة



2022

257

2021

179

## معدل حل الشكاوى



2022

100%

2021

100%

## المستوى الإجمالي لرضا العملاء



2022

مُرضي

2021

مُرضي

حددنا في شركة تبريد خططا قريبة المدى ترمي إلى تحسين العلاقات مع العملاء ومستوى مشاركتهم والتواصل معهم هي:

1. تفعيل خيار الهوية الرقمية الإماراتية ودمجه في تطبيق "توثيق"

2. دمج قائمة انتظار المكالمات الصادرة (إجراء المكالمات آلياً باستعمال الروبوت)

3. تحديث فواتيرنا باستخدام لغة HTML

4. ترقية تطبيقنا على الهواتف المحمولة بناءً على ملاحظات العملاء واقتراحاتهم (حفظ تفاصيل تسجيل الدخول، وحفظ تفاصيل الدفع، وتسجيل الدخول باستخدام المقاييس الحيوية، وغير ذلك)

5. ربط تطبيق "تسليم" مع تطبيقات البنوك

# مسؤولياتنا المجتمعية



العلاقات مع العملاء وإشراكهم

إشراك المجتمعات المحلية وتنميتها

## إشراك المجتمعات المحلية وتنميتها

GRI (3-3), (413-1), (413-2)

التزامنا أكيذ في شركة تبريد بالنهوض بمسؤوليتنا المجتمعية. والمساهمة مساهمة هادفة في المجتمعات التي نقدم لها خدماتنا. ونحن نعي تمامًا المتطلبات المتزايدة التي يتوقع منا أصحاب المصلحة تلبيتها وتدخل في إطار تنفيذ أعمالنا وأنشطتنا بطريقة مسؤولة. كما نبقي إلى جانب ذلك مدركين لتأثيرنا الاجتماعي الأوسع نطاقًا. وبناءً عليه، نبذل جهودًا جادة كي نكون مؤسسة مستدامة تسعى إلى إحداث تغيير إيجابي في المناطق التي نعمل ضمنها. وذلك بهدف إحداث تأثير أكبر على صعيد المشهد العالمي.

وتحدد مدونة قواعد السلوك التي نعتمدها المبادئ التوجيهية والمعايير الداخلية التي تحكم التزامنا بخدمة المجتمع وبغرس مبادئ الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

وقد استثمرت شركة تبريد 0.003% من عائداتها عام 2022 في مبادرات مجتمعية تضمنت مساهمتنا في خدمة "ساعد" (SAAED) وفي دعم مركز الطارق للتأهيل والتوحد. كما وصل استثمارنا المجتمعي في عام 2021 إلى ما نسبته 0.05% بشكل مساهمات في بوابة "نفسى" الإلكترونية (Nefsy)، وفي جمعية ساعد للأنظمة المرورية بهدف الحد من حوادث المرور، إلى جانب التبرع لكل من برنامج الأمم المتحدة للبيئة، وريانات مالونج، وبين حسن محمد نوشاد، وأرنيل باتا-أنون أرتوس.

نحن في تبريد ندرك ضرورة إعطاء الأولوية لتنمية المجتمع بإطلاق مبادرات هادفة ومنهجية. مع رصد تأثير أعمالنا وأنشطتنا على المجتمع في الوقت ذاته. ويتمثل هدفنا في توطيد التزاماتنا المجتمعية عبر بناء رؤية أكثر فعالية وإقناعًا، وهو ما يقع ضمن مهام لجنة الإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة.

### جمعية ساعد



التبرع الذي قدمناه خلال عام 2022 لجمعية ساعد ساهم في دعم إعداد منشوراتها المطبوعة. ومن المزمع الاستمرار خلال عام 2023 في علاقة التعاون هذه التي يُنتظر أن تعود بفوائد أكبر على كلا الطرفين. وقد تأسست جمعية ساعد في أبوظبي عام 2008. وتكرس خدماتها للتشجيع في المدارس وخلال الفعاليات على التزام إجراءات السلامة على الطرق. فضلًا عن عقد شراكات مع جهات حكومية ومؤسسات خاصة للتعاون في وضع حلول مبتكرة لمواقف السيارات ودوريات الطرق وإدارة السلامة المرورية.

### مركز الطارق للتأهيل والتوحد



أحد مجالات خدمة المجتمع التي تدعمها شركة تبريد هو توفير خدمات طبية وتأهيلية عالية الجودة للمصابين بالتوحد. ونحقق ذلك بالتعاون مع مركز الطارق للتأهيل والتوحد الذي يقدم خدمات تشخيصية مجانية، وفحوصات مخبرية طبية دقيقة للأطفال، إلى جانب إعداد برامج غذائية للأطفال، بالإضافة إلى استضافة ورش عمل ودورات تدريبية للأطفال والأسر. ويشرفنا أن نكون قادرين على دعم هذه المركز في مهمته لتحسين حياة المصابين بالتوحد.

# مسؤولياتنا المجتمعية



العلاقات مع العملاء وإشراكهم

إشراك المجتمعات المحلية وتنميتها

## برنامج التدريب الداخلي

يوفر برنامج التدريب الداخلي في شركة تبريد للطلاب الإماراتيين فرصة اكتساب خبرة مهنية تضاف إلى تعليمهم الرسمي، وهو مصمم لدعم المتدربين في التحضير لوظائفهم المستقبلية في عالم الأعمال بعد التخرج. ويُمكن هذا البرنامج المتدربين، بفضل ما يكتسبونه من خبرة عملية في مجال عملهم، من اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة، الأمر الذي سيؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية. برنامج التدريب هذا متاح للطلاب الإماراتيين في سنتهم الجامعية الثالثة أو الأخيرة، ويغطي مجموعة من المجالات مثل الهندسة والتمويل والمحاسبة والاتصالات وإدارة رأس المال البشري وتطوير الأعمال.

يقدم برنامج التدريب الداخلي للطلاب فرصة ثمينة لرفد دراساتهم الأكاديمية بخبرة مركزة في المسيرة المهنية وذلك عبر توفير برامج تتراوح مدتها من 8 إلى 12 أسبوعًا، وهو مصمم لتزويد الطلاب بالخبرة العملية ضمن بيئات العمل المهنية.

اخترنا 6 طلاب في عام 2022 للمشاركة في برنامج التدريب الداخلي لدينا، وقد وفر لهم ذلك الفرصة لاكتساب خبرة عملية في المجال الذي يختارونه، مما مكّنهم من تنمية المهارات الأساسية مثل التواصل والعمل الجماعي وإدارة الوقت وحل المشكلات، والتي تعد جميعها ضرورية للنجاح في حياتهم المهنية.

## برانا

## PRĀṆA

يركز نهجنا على تحديد التحديات بالغة الأهمية من أجل معالجتها وإحداث تأثير مستدام. وقد أدركنا خلال عملية التوسع في الهند وجود فجوة كبيرة في قطاع سلسلة التبريد الذي يغطي 4% فقط من إنتاج الدولة، وينجم عن ذلك هدر هائل للمواد الغذائية تبلغ نسبته 30%. سعياً لسد هذه الفجوة، نفذنا مشروع "برانا" (PRANA) التجريبي الرائد، الذي يهدف إلى تعزيز البنية التحتية لسلسلة التبريد لمصلحة المجتمع الزراعي المحلي في مقاطعة فيلوبورام. وسنحقق أهدافنا في الاستدامة بدمج حلول توليد الطاقة المتجددة والحصاد المائي التي تؤسس في الموقع ذاته. ومن المتوقع أن تبلغ التكلفة الإجمالية للمشروع 15.37 كرور روبية هندية، مع عائد تقديري على الاستثمار مدته 8 سنوات، بدون دعم حكومي.

## جمعية الإمارات



رد الجميل للمجتمع هو أحد أهم التزاماتنا ونفخر في عام 2022 بدعمنا لجمعية الإمارات لرعاية وبر الوالدين، وهي مؤسسة خيرية مكرسة لرعاية احتياجات كبار السن وعائلاتهم، وتوفير الخدمات الطبية الأساسية والدعم العملي حسبما تقتضي الحاجة. وقد مكّنت مساهمتنا الجمعية الخيرية من تقديم وجبات إفطار خلال شهر رمضان المبارك تجاوز إجمالي عددها 12 ألف وجبة، واستفادت منها 85 عائلة.

## برنامج الخبرة المهنية

تعني "تبريد" جيداً أهمية الخبرة المهنية بالنسبة للباحثين عن فرصة عمل، وفاندها في منح المشاركين في البرنامج فرصة فهم متطلبات المجال المهني الذي يعملون فيه. وينبغي أن يتسم برنامج الخبرة المهنية إجمالاً بالخصائص التالية:

- أن تكون مدته 8 أسابيع إلى 12 أسبوعاً
- يُحدّد عدد المشاركين لكل إدارة بناءً على إمكانية هذه الإدارة
- تُشجّع جميع الإدارات على المشاركة



## قدمنا في عام 2022 برنامج الخبرة المهنية لتسعة مرشحين

# حوكمة بهدف التأثير



أخلاقيات العمل وحوكمة الشركات

إدارة سلسلة التوريد

الإفصاح عن المعلومات

## نهجنا الإداري

GRI (3-3)

تخضع "تبريد"، بصفتها شركة مدرجة في سوق دبي المالي (DFM)، للوائح هيئة الأوراق المالية والسلع ويجب أن تلتزم بدليل حوكمة الشركات المساهمة العامة (قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (3/م) لسنة 2020، والتوجيهات الأخرى الصادرة عن الهيئة.

وتعدُّ شركة "تبريد" سنوياً تقريراً كاملاً عن حوكمة الشركات وتنشره، ويتضمن التقرير تفاصيل هيكل الحوكمة الخاص بنا، بما في ذلك تشكيلة مجلس الإدارة ومكافآته ودليل تفويض الصلاحيات.

ويمكن الاطلاع على أحدث تقاريرنا عن الحوكمة في فصل تقرير حوكمة الشركات، الصفحات 130-167 من التقرير السنوي، على موقعنا على الإنترنت باستخدام الرابط: <https://www.tabreed.ae/wp-content/uploads/2023/02/2022-Annual-Report-En.pdf>

إن التزام أسس وممارسات حوكمة الشؤون البيئية والمجتمعية وحوكمة الشركات يعتبر أمراً ضرورياً بالنسبة لشركة تبريد لضمان إجراء عملياتنا بطريقة مسؤولة اجتماعياً ومستدامة. فهذه الأسس والممارسات تضع لنا إطاراً للتقيد بالمعايير الأخلاقية، وتعزيز التنوع والشمول في التزاماتنا المجتمعية، بما يشمل موظفينا والمجتمعات التي نعمل ضمنها، وحماية البيئة من أجل بناء مستقبلٍ يتميز

بالمرونة والقدرة على التكيف والتحمل.

ويجتمع مجلس إدارة "تبريد" دورياً بهدف عرض وجهات النظر المستقلة حول الأهداف الاستراتيجية للشركة وسياساتها والمحاسبة ومواردها والمعايير الأخلاقية، كما يراجع المجلس التقدم الذي تحرزه الشركة في تحقيق أهدافها، بما فيها المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة والاستدامة. ونحن بتطبيقنا أسس وممارسات الحوكمة البيئية والمجتمعية وحوكمة الشركات في عمليات شركتنا، نسعى باستمرار إلى ضمان توافق عملياتنا مع أهداف وغايات الحوكمة البيئية والمجتمعية وحوكمة الشركات على الصعيدين المحلي والعالمي.

دعماً لأنشطتنا في مجال الحوكمة، شكلت "تبريد" لجنة مخصصة لشؤون الإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة وتابعة للإدارة التنفيذية، تضطلع بتوجيه استراتيجية الشركة فيما يتعلق بالشؤون البيئية والمجتمعية وحوكمة الشركات وتعزيز مستوى الشفافية والمساءلة. وقد شكلت هذه اللجنة مؤخراً لتضاف إلى لجنة الاستثمار الحالية، ولجنة الإشراف على تعاملات الأشخاص المظلمين، واللجنة التوجيهية للموارد البشرية، ولجنة التنوع والمساواة والشمول، ولجنة إدارة الأزمات، واللجنة التوجيهية للصحة والسلامة والبيئة.



الإفصاح عن  
المعلومات



إدارة سلسلة  
التوريد



أخلاقيات العمل وحوكمة  
الشركات

جهودنا الرامية لتحقيق التأثير القيادي  
الإيجابي تتمحور حول ثلاثة موضوعات  
جوهرية مرتبطة بالحوكمة:

# حوكمة بهدف التأثير

## أخلاقيات العمل وحوكمة الشركات

GRI (2-9), (2-10), (2-11), (2-12), (2-15), (2-16), (2-17), (2-18), (2-19), (2-23), (2-24), (2-27), (2-28)



### أخلاقيات العمل وحوكمة الشركات

إدارة سلسلة التوريد

الإفصاح عن المعلومات

نلتزم في شركة تبريد بالتقيد بأعلى معايير أخلاقيات العمل، والتي تقوم على أسس العدالة والاحترام والمسؤولية والصدق، حيث تشكل هذه المبادئ والمعايير دليلًا إرشاديًا يوجه قرارات الشركة وإجراءاتها في تعاملاتها التجارية. ويبين إطارنا للعمل الأخلاقي القيم المؤسسية للشركة، ومدونة قواعد السلوك والهيكل التنظيمي، تدعمه مجموعة من السياسات التي اعتمدها مجلس الإدارة وتحكم العمليات التجارية. لقد طبقنا عددًا من السياسات التي تضمن الامتثال للوائح المعمول بها وتعزز التقيد بالسلوك الأخلاقي، وتشمل هذه السياسات تفويض الصلاحيات (الذي يحدد مسؤوليات فريق الإدارة)، ومدونة قواعد السلوك، ودليل السياسات الخاصة بالموظفين، وسياسة وإطار إدارة المخاطر، وسياسة الإفصاح والشفافية، والسياسة الخاصة بأصحاب المصلحة، وسياسة الرقابة الداخلية، وسياسة تضارب المصالح، سياسة تعاملات الأطراف ذات الصلة، وسياسة السرية، وسياسة المشاريع الفرعية والمشاركة، وسياسة تطوير الأعمال، وسياسة الاتصالات المؤسسية، والسياسة الخاصة بتكنولوجيا المعلومات، وسياسة الصحة والسلامة والبيئة، وسياسة المشتريات، وسياسة مكافحة الرشوة والفساد، بالإضافة إلى سياسة

حقوق الإنسان. كما تُطبق المبادئ الأساسية التي تقوم عليها هذه السياسات أيضًا على المقاولين والموردين الخارجيين حيث ترد ضمن مدونة قواعد سلوك الموردين التي نعتمدها.

ويمكن لمجلس إدارة شركة تبريد أن يضمن أداءً متسقًا من مديريه التنفيذيين بتطبيقه بطاقة الأداء المتوازن التي تضم بين بنودها عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة وكذلك الأهداف المالية والتجارية. وقد اعتمدت البطاقة باتفاق أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت عليها، وتخضع لمراجعة دورية من مجلس الإدارة على أساس ربع سنوي.

يتألف مجلس إدارة تبريد من تسعة مدراء غير تنفيذيين يرأسهم رئيس المجلس. وقد أقر المجلس الإطار الأخلاقي للشركة، وتقع على عاتق رئيسه مسؤولية ضمان المشاركة الفعالة لأعضائه في الاجتماعات، وتصرف كل عضو فيه بما يحقق مصالح الشركة ومساهمتها. كما أن رئيس مجلس الإدارة، وبالتعاون مع أمين سر المجلس، مكلف بتنظيم جدول أعمال اجتماعات المجلس وبإعداده، وكذلك تيسير التواصل بين أعضاء مجلس الإدارة والمساهمين، إلى جانب تنمية العلاقات الإيجابية ما بين أعضائه.

مقاعد مجلس الإدارة التي شغلها الأعضاء من النساء (2022 | 2021)

11%

مقاعد مجلس الإدارة التي شغلها الأعضاء من الرجال (2022 | 2021)

89%

أعضاء مجلس الإدارة غير المستقلين\* (2022 | 2021)

11%

الأعضاء المستقلين في مجلس الإدارة (2022 | 2021)

89%

\*وفقًا للقواعد التي وضعتها هيئة الأوراق المالية والسلع (SCA)، يُصنف أعضاء مجلس الإدارة الذين تجاوزت فترة عضويتهم فيه ثلاث فترات على أنهم غير مستقلين.



رئاسة اللجان التي تولوها الأعضاء من الرجال

2022 100% 2021 100%



رئاسة اللجان التي تولتها العضوات من النساء

2022 0% 2021 0%

# حوكمة بهدف التأثير



أخلاقيات العمل وحوكمة الشركات

إدارة سلسلة التوريد

الإفصاح عن المعلومات

يتأكد فريق الامتثال من خضوع جميع موظفي الشركة إلى تدريب سنوي ومنتظم عبر الإنترنت على مدونة قواعد السلوك المعتمدة في الشركة، وكذلك على سياسات مكافحة غسل الأموال ومكافحة الرشوة والفساد، عبر توفير منصة نافكس جلوبال (Navex Global)، حيث بلغت نسبة المشاركة على المنصة 100%.

## الامتثال للوائح التنظيمية

يعد الامتثال للقوانين والتشريعات أمراً بالغ الأهمية بالنسبة لشركة تبريد على اعتبارها إحدى مؤسسات تزويد أنظمة تبريد للمناطق. وتلتزم شركة تبريد بجميع اللوائح التي وضعتها حكومة دولة الإمارات كما تضمن: (1) توفيرها خدمات آمنة وموثوقة لعملائها، و (2) محافظتها على سمعة جيدة لها في السوق بصفتها مؤسسة يُعتمد عليها وجديرة بالثقة لتزويد أنظمة تبريد المناطق، إلى جانب قدرتها على البقاء في موقع تنافسي.

ويغطي نطاق اختصاصنا في مجال إدارة الأصول إدارة الحسابات والعملاء، وإدارة المحافظ، والإدارة التنظيمية لضمان تقديم الخدمات لعملائنا بسهولة وسلاسة.

فريق شركة تبريد للشؤون التنظيمية، الذي يشكل جزءاً من قسم إدارة الأصول، يعد أساسياً لحوكمة الشركة ولتطوير قدراتها في مجال تبريد المناطق. ويتولى الفريق مسؤولية ضمان امتثال الشركة لجميع اللوائح المعمول بها في الدولة، والذي يستتبع بالنتيجة التشجيع على تنفيذ العمليات بطريقة مسؤولة ومستدامة. وتتعاون تبريد مع الجهات التنظيمية في الدولة، مثل دائرة الطاقة في أبوظبي ومكتب التنظيم والرقابة في دبي، في تحسين الإطار التنظيمي لقطاع تبريد المناطق وتحسين المنشورات التنظيمية عبر اجتماعات تعقدها لجان المراجعة.

وفي الإطار ذاته، تقع على عاتق فريق الشؤون التنظيمية مسؤولية التواصل مع الجهات التنظيمية، وتقديم طلبات الترخيص الجديدة، ووضع السياسات والإجراءات، وإجراء المراجعات، وإعداد التقارير، وتنسيق الجهود مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين لتشكيل مجموعات مؤيدة لقضايا معينة. ويجب على الفريق، بالإضافة إلى ذلك، أن يظل على اطلاع بأي تحديثات تنظيمية.

لقد استطعنا بحلول نهاية عام 2022 استكمال جميع المتطلبات التنظيمية اللازمة، بما في ذلك الحصول على 4 تراخيص تبريد مناطق من وزارة الطاقة، و 3 تصاريح لتبريد المناطق، وتصريح واحد لخدمات إصدار الفواتير من مكتب التنظيم والرقابة، وتقديم تقارير الامتثال للوائح الخاصة بالصحة والسلامة، وتقديم ميثاق خدمة العملاء مع الإجراءات ذات الصلة.

يحق لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة تصل إلى 10% من صافي أرباح الشركة عن كل سنة مالية، بشرط موافقة المساهمين خلال انعقاد الجمعية العمومية السنوية للشركة وتخصيص احتياطي قانوني يعادل 10% من صافي الأرباح.

مدونة قواعد السلوك المعتمدة في تبريد تحدد المعايير القانونية والأخلاقية اللازمة لتحقيق أهدافنا ولدعم قيمنا. إذ تُبنى نزاهة سلوكنا التجاري على نصوص عملية توضح التزامات كل من الموظف وجهة العمل، ويندرج ضمن المدونة جوانب مثل منع الاحتيال، ومنع تقديم مدفوعات غير قانونية أو غير أخلاقية، وتجنب السلوك السيء أو التلاعب في السوق، والامتثال لقوانين التجارة الدولية وقوانين المنافسة، ومنع غسل الأموال، وتجنب تضارب المصالح وسوء التصرف فيما يتعلق بالهدايا والترفيه.

خصصت شركة تبريد في عام 2022 خطاً ساخناً للإبلاغ عن أي مخالفات دون ضرورة الإفصاح عن الهوية، وهو متاح لجميع موظفي الشركة حيث يمكنهم التبليغ عن أي انتهاكات محتملة لمدونة قواعد السلوك الخاصة بالشركة أو عن أي سلوك آخر غير مقبول. وأكدت الشركة في اتصالاتها مع موظفيها أن جهة مستقلة هي التي تتولى تشغيل الخط الساخن، وبناءً عليه يمكنهم الإدلاء بالمعلومات بسرية دون كشف هويتهم ثم تحال المعلومات إلى فريق الامتثال لمراجعتها وإجراء التحقيق بشأنها.

إن مدونة قواعد السلوك تعتبر أمراً جوهرياً لبناء مؤسسة مستدامة وطويلة الأجل، فهي تحدد السلوك المتوقع لموظفينا تجاه العملاء والزوار والموردين والمقاولين وزملائهم الموظفين وممثلي الهيئات الحكومية والمستثمرين والمساهمين والمجتمعات المحلية والبيئة.

# حوكمة بهدف التأثير



أخلاقيات العمل وحوكمة الشركات

إدارة سلسلة التوريد

الإفصاح عن المعلومات

## لجنة الإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة\*

تضمن لجنة الإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة، التي يترأسها الرئيس التنفيذي لشركة تبريد، التزام الشركة بالممارسات الأخلاقية واللوائح الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، وأنها تتولى إدارة التأثير الاجتماعي والبيئي الناجم عن أعمال تبريد.

### الهيكل التنظيمي للجنة الإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة

| الدور / المنصب |                                                                                   |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| رئيس اللجنة    | خالد عبدالله المرزوقي، الرئيس التنفيذي                                            |
| عضو            | عادل الواحدي، الرئيس المالي التنفيذي                                              |
| عضو            | أنطونيو دي سيكا، الرئيس التنفيذي للعمليات                                         |
| عضو            | د. يوسف الحمادي، الرئيس التنفيذي لإدارة الأصول                                    |
| عضو            | فيليب كوكيل، الرئيس التنفيذي لتطوير الأعمال                                       |
| عضو            | نادية إيزابيل بردويل، رئيس الشؤون القانونية                                       |
| عضو            | محمد السلع، نائب الرئيس - قسم الاستراتيجية وإدارة المشاريع                        |
| عضو            | مها سلام، نائب الرئيس - الاتصالات الاستراتيجية                                    |
| أمين اللجنة    | جوان جين كيسادا، مدير الاستراتيجية وإدارة المشاريع لشؤون البيئة والمجتمع والحوكمة |

\* اعتباراً من تاريخ نشر التقرير

## أسست شركة تبريد لجاناً فرعية تُعنى بشؤون البيئة والمجتمع والحوكمة بهدف وضع نهج منظم ومركز للمهام المتعلقة بالحوكمة البيئية والمجتمعية والحوكمة المؤسسية.



اللجنة الفرعية البيئية\*  
عاطف محمد عوض البريكي  
رئيس اللجنة  
نائب الرئيس التنفيذي - العمليات والصيانة



اللجنة الفرعية المجتمعية\*  
مها سلام  
رئيس اللجنة  
نائب الرئيس - الاتصالات الاستراتيجية



اللجنة الفرعية للحوكمة\*  
شون جيمس ماضي  
رئيس اللجنة  
المستشار القانوني العام



اللجنة الفرعية لمؤتمر الأطراف (كوب 28)\*  
خالد عبدالله المرزوقي  
رئيس اللجنة  
الرئيس التنفيذي



اللجنة الفرعية للابتكار\*  
أنطونيو دي سيكا  
رئيس اللجنة  
الرئيس التنفيذي للعمليات

\* يقدم الملحق في هذا التقرير هيكلًا شاملاً للجنة الإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة



# حوكمة بهدف التأثير



أخلاقيات العمل وحوكمة الشركات

إدارة سلسلة التوريد

الإفصاح عن المعلومات

## إدارة سلسلة التوريد

GRI (2-9), (2-10), (2-11), (2-12), (2-15), (2-16), (2-17), (2-18), (2-19), (2-23), (2-24), (2-27), (2-28)

نسعى جاهدين في شركة تبريد لضمان أن تُحدث أنشطتنا تأثيرًا دائمًا ومفيدًا على المجتمع. لذلك، صُممت مدونة قواعد سلوك الموردين التي أقرناها بحيث تشجع الممارسات التجارية الأخلاقية والامتثال للقوانين واللوائح المطبقة، ونحن ملتزمون باختيار الموردين ذوي السمعة الطيبة الذين يتقيدون بالمعايير الأخلاقية وممارسات الأعمال المتوافقة مع ممارساتنا في الشركة. كما نشجع مورديننا على عدم الاكتفاء بالامتثال القانوني، بل تجاوز ذلك إلى تبني معايير معتمدة دوليًا لتعزيز المسؤولية الاجتماعية والبيئية وأخلاقيات العمل في مؤسساتهم وكذلك في سلسلة التوريد.

تتسم استراتيجيتنا الخاصة بسلسلة التوريد بشمولها، دون أن تقتصر على ما يلي:

### سياسة إدارة التوريد



### إجراءات الاستعانة بمصادر خارجية



### إجراءات إدارة العقود



### إجراءات إدارة المواد



### إجراءات إدارة العلاقة مع الموردين



يتعين على كل مورد، وكجزء من عملية التسجيل لدينا، تنزيل مدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين التي نعتزدها، والتعهد عند التسجيل بالالتزام بنودها. ولا يسمح للموردين بالتسجيل بدون إتمام هذا الإجراء، أو أن يُعهد إليهم بأي أعمال لشركة تبريد.

وتتوقع شركة تبريد من مورديها التقيد بحقوق العمل وحقوق الإنسان في عملياتهم التجارية عبر معاملة جميع الأشخاص باحترام وكرامة، وتعزيز تكافؤ الفرص، والانفتاح على الآراء ووجهات النظر المتنوعة.

يجب على جميع مورديننا أيضًا ضمن عملية التسجيل إكمال نموذج التسجيل ونموذج التأهيل، والذي يتضمن أسئلة عن السياسات المتعلقة بعمالة الأطفال وحماية حقوق الإنسان، وسياسة مكافحة الفساد والرشوة، والممارسات المتبعة للحد من الآثار البيئية الناجمة عن نقل المواد بالإضافة إلى الاستراتيجيات الخاصة بالاستدامة.

عند استكمال الموردين كافة خطوات عملية التسجيل واستبيانات المؤهلات، لضمان تأهلهم وفقًا لمعايير التقييم البيئي والاجتماعي، يتم بعدها تسجيلهم في نظام SAP Ariba الخاص بالشركة.

المسجلون في قاعدة مورديننا لعام 2022 كانوا إلى حد كبير موجودين في الإمارات. إذ كانت غالبية موردي الخدمات متمركزة في دولة الإمارات، في حين يمتلك أغلب موردي المعدات مكاتب في الإمارات وتنفذ عمليات التصنيع في أوروبا واليابان وكوريا والولايات المتحدة الأمريكية.

وحاليًا، يمكننا عبر تقرير الإنفاق رصد الموقع الجغرافي لموردي الفئة 1 والنفقات المرتبطة بالتعاملات معهم.

حرصت شركة تبريد على جعل مدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين متاحة على الموقع الإلكتروني للتأكد من إلمام جميع الموردين الحاليين والمحتملين بالمتطلبات والمعايير التي نوليها الأولوية:

<https://www.tabreed.ae/wp-content/uploads/2021/09/Supplier-Code-of-Conduct.pdf>



# حوكمة بهدف التأثير



أخلاقيات العمل وحوكمة الشركات

إدارة سلسلة التوريد

الإفصاح عن المعلومات

## إدارة سلسلة التوريد

GRI (2-9), (2-14)

والسلع ويتوافق مع الدليل الإرشادي لإعداد التقارير عن الشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة الصادر عن سوق دبي المالي، وقد أعد وفقًا لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير. نقارن أيضًا أداءنا وإفصاحاتنا بأطر وطنية ودولية أخرى، ومنها أهداف التنمية المستدامة والاتفاق العالمي للأمم المتحدة وغيرها. ونلتزم، إلى جانب ذلك، بحماية البيانات التي يشاركها معنا أصحاب المصلحة من الموردين والعملاء والموظفين عبر البوابات الإلكترونية التي يتضمنها موقعنا الإلكتروني.

تتمسك شركة تبريد بالتزام مبدأ الشفافية مع أصحاب المصلحة، ونتيجةً لذلك فهي حريصة دائمًا على تقديم معلومات دقيقة في تقاريرنا السنوية (التي تشمل الحوكمة المؤسسية، والقوائم المالية) وتقارير الاستدامة. يتيح ذلك لأصحاب المصلحة اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن استثماراتهم، واكتساب فهم أفضل عن أداء شركتنا، وبناء الثقة في عملياتنا المسؤولة مجتمعياً ويمكن إخضاعها للمساءلة.

يمثل تقريرنا عن الإفصاح البيئي والمجتمعي والحوكمة للوائح هيئة الأوراق المالية

نحن بصدد إنشاء مجموعةٍ شاملة من الوثائق  
لإدارة خصوصية البيانات في جميع أقسام  
**المؤسسة بهدف ضمان الامتثال لقانون  
خصوصية البيانات.**



# فهرس معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI



2023

## فهرس معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI

أجرت إيسينشالز سرفيس، المختصة بالبنود الأساسية لخدمات المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI، مراجعةً على فهرس المحتوى لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير لضمان تقديمه بأسلوب واضح، وبطريقة تتوافق مع المعايير، مع مطابقة الأرقام المرجعية للإفصاحات 2-1 إلى 5-2 و 3-1 و 3-2 مع الأقسام المناسبة في محتوى التقرير. وقد أجريت خدمة المراجعة المذكورة أعلاه على نسخة التقرير باللغة الإنجليزية.

### بيان الاستخدام

أعدت الشركة الوطنية للتبريد المركزي (ش.م.ع.) "تبريد" تقريرها وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير عن الفترة من يناير 2022 حتى ديسمبر 2022

### استخدام المعيار 1

الأساس 2021: GRI 1:

معيار (معايير) المبادرة العالمية لإعداد التقارير المطبق للقطاع

لا ينطبق

| الحذف              |           |         | المكان | الإفصاحات                                               | معيار المبادرة العالمية<br>لإعداد التقارير |
|--------------------|-----------|---------|--------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| المتطلبات المحذوفة | سبب الحذف | الإيضاح |        |                                                         |                                            |
| فصاحات عامة        |           |         |        |                                                         |                                            |
|                    |           |         | 5, 7   | ١-٢ الملف المؤسسي                                       | GRI:<br>إفصاحات<br>عامّة 2021              |
|                    |           |         | 5      | ٢-٢ الجهات المشمولة في تقارير الاستدامة الخاصة بالمؤسسة |                                            |
|                    |           |         | 5      | ٣-٢ فترة التقرير وتكراره وجهة الاتصال                   |                                            |
|                    |           |         | 5      | ٤-٢ إعادة صياغة المعلومات                               |                                            |
|                    |           |         | 5      | ٥-٢ الاعتماد الخارجي                                    |                                            |
|                    |           |         | 7, 12  | ٦-٢ الأنشطة وسلسلة القيمة والعلاقات التجارية الأخرى     |                                            |
|                    |           |         | 33     | ٧-٢ الموظفون                                            |                                            |
|                    |           |         | 36     | ٨-٢ العاملون من غير الموظفين                            |                                            |
|                    |           |         | 55     | ٩-٢ هيكل الحوكمة وتشكيلته                               |                                            |
|                    |           |         | 55     | ١٠-٢ ترشيح واختيار أعلى هيئة حوكمة                      |                                            |
|                    |           |         | 55     | ١١-٢ رئيس أعلى هيئة حوكمة                               |                                            |
|                    |           |         | 55     | ١٢-٢ دور أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على إدارة التأثيرات |                                            |

## فهرس معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI

|      |                                                           |          |  |  |  |
|------|-----------------------------------------------------------|----------|--|--|--|
| ١٣-٢ | تفويض مسؤولية إدارة التأثيرات                             | 30       |  |  |  |
| ١٤-٢ | دور أعلى هيئة حوكمة في إعداد تقارير الاستدامة             | 3, 4, 59 |  |  |  |
| ١٥-٢ | تضارب المصالح                                             | 55       |  |  |  |
| ١٦-٢ | الإبلاغ عن الشؤون المثيرة للقلق بالغة الأهمية             | 55       |  |  |  |
| ١٧-٢ | المعارف الجماعية لأعلى هيئة حوكمة                         | 55       |  |  |  |
| ١٨-٢ | تقييم أداء أعلى هيئة حوكمة                                | 55       |  |  |  |
| ١٩-٢ | سياسات المكافآت والأجور                                   | 55       |  |  |  |
| ٢٠-٢ | عملية تحديد الأجور والمكافآت                              | 55       |  |  |  |
| ٢١-٢ | نسبة التعويض الإجمالي السنوي                              | 33       |  |  |  |
| ٢٢-٢ | بيان عن استراتيجية التنمية المستدامة                      | 3, 4     |  |  |  |
| ٢٣-٢ | الالتزامات الخاصة بالسياسة                                | 55       |  |  |  |
| ٢٤-٢ | إدراج الالتزامات الخاصة بالسياسة                          | 55       |  |  |  |
| ٢٥-٢ | عمليات معالجة التأثيرات السلبية                           | 10       |  |  |  |
| ٢٦-٢ | آليات طلب النصح والإرشاد والإبلاغ عن الشؤون المثيرة للقلق | 10       |  |  |  |
| ٢٧-٢ | الامتثال للقوانين واللوائح                                | 55       |  |  |  |
| ٢٨-٢ | العضوية في الرابطة التجارية                               | 10       |  |  |  |
| ٢٩-٢ | نهج إشراك أصحاب المصلحة                                   | 10       |  |  |  |
| ٣٠-٢ | اتفاقيات التفاوض الجماعي                                  | 32       |  |  |  |

GRI2: إفصاحات  
عامة 2021

## فهرس معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI

| الموضوعات الجوهرية                  |  |  |    |                                                       |
|-------------------------------------|--|--|----|-------------------------------------------------------|
|                                     |  |  | 10 | ١-٣ عملية تحديد الموضوعات الجوهرية                    |
|                                     |  |  | 11 | ٢-٣ قائمة الموضوعات الجوهرية                          |
| تعزيز كفاءة الطاقة وترشيد استهلاكها |  |  |    |                                                       |
|                                     |  |  | 21 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية                          |
|                                     |  |  | 21 | ١-٣.٢ استهلاك الطاقة داخل المؤسسة                     |
|                                     |  |  | 21 | ٢-٣.٢ استهلاك الطاقة خارج المؤسسة                     |
|                                     |  |  | 21 | ٣-٣.٢ كثافة الطاقة                                    |
|                                     |  |  | 21 | ٤-٣.٢ خفض استهلاك الطاقة                              |
|                                     |  |  | 21 | ٥-٣.٢ خفض متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات            |
| إدارة المياه                        |  |  |    |                                                       |
|                                     |  |  | 26 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية                          |
|                                     |  |  | 26 | ١-٣.٣ التعاملات مع المياه على اعتبارها مورداً مشتركاً |
|                                     |  |  | 26 | ٢-٣.٣ إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه             |
|                                     |  |  | 26 | ٣-٣.٣ سحب المياه                                      |
|                                     |  |  | 26 | ٤-٣.٣ تصريف المياه                                    |
|                                     |  |  | 26 | ٥-٣.٣ استهلاك المياه                                  |

## فهرس معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI

| الحد من آثار تغير المناخ |  |  |    |                                                                                            |                                |
|--------------------------|--|--|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|                          |  |  | 22 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية                                                               | GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021 |
|                          |  |  | 22 | ١-٣-٥ انبعاثات غازات الاحتباس الحراري المباشرة (النطاق ١)                                  | GRI 305: الانبعاثات 2016       |
|                          |  |  | 22 | ٢-٣-٥ انبعاثات غازات الاحتباس الحراري غير المباشرة المرتبطة بالطاقة (النطاق ٢)             |                                |
|                          |  |  | 22 | ٣-٣-٥ انبعاثات غازات الاحتباس الحراري الأخرى غير المباشرة (النطاق ٣)                       |                                |
|                          |  |  | 22 | ٤-٣-٥ كثافة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري                                                |                                |
|                          |  |  | 22 | ٥-٣-٥ الحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري                                              |                                |
|                          |  |  | 22 | ٦-٣-٥ انبعاثات المواد المُستنفِدة للأوزون                                                  |                                |
|                          |  |  | 22 | ٧-٣-٥ أكاسيد النيتروجين (NOx)، وأكاسيد الكبريت (SOx)، وغيرها من الانبعاث الكبيرة في الهواء |                                |
| دالة النفايات            |  |  |    |                                                                                            |                                |
|                          |  |  | 28 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية                                                               | GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021 |
|                          |  |  | 28 | ١-٣-٦ توليد النفايات والتأثيرات المهمة المتعلقة بالنفايات                                  | GRI 306: النفايات 2020         |
|                          |  |  | 28 | ٢-٣-٦ إدارة التأثيرات المهمة المتعلقة بالنفايات                                            |                                |
|                          |  |  | 28 | ٣-٣-٦ النفايات المتولدة                                                                    |                                |
|                          |  |  | 28 | ٤-٣-٦ النفايات المحولة من التخلص                                                           |                                |
|                          |  |  | 28 | ٥-٣-٦ النفايات الموجهة للتخلص منها                                                         |                                |

## فهرس معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI

| الحصول على الطاقة من مصادر متجددة |  |  |    |                                                                                          |
|-----------------------------------|--|--|----|------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   |  |  | 25 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية                                                             |
|                                   |  |  |    | GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021                                                           |
| حقوق الموظفين                     |  |  |    |                                                                                          |
|                                   |  |  | 40 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية                                                             |
|                                   |  |  | 40 | ١-٤-١ التعيينات الجديدة ومعدل دوران الموظفين                                             |
|                                   |  |  | 40 | ٢-٤-١ المزايا المقدمة لموظفي الدوام الكامل التي لا تقدم لموظفي الدوام الجزئي أو المؤقتين |
|                                   |  |  | 40 | ٣-٤-١ الإجازة الوالدية                                                                   |
|                                   |  |  | 40 | ١-٤-٢ الحد الأدنى لفترات الإشعار فيما يتعلق بالتغييرات التشغيلية                         |
|                                   |  |  |    | GRI 401: التوظيف 2016                                                                    |
|                                   |  |  |    | GRI 402: العلاقات بين العمال والإدارة 2016                                               |
| الصحة والسلامة المهنية            |  |  |    |                                                                                          |
|                                   |  |  | 47 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية                                                             |
|                                   |  |  | 47 | ١-٤-١ التعيينات الجديدة ومعدل دوران الموظفين                                             |
|                                   |  |  | 47 | ٢-٤-١ المزايا المقدمة لموظفي الدوام الكامل التي لا تقدم لموظفي الدوام الجزئي أو المؤقتين |
|                                   |  |  | 47 | ٣-٤-١ الإجازة الوالدية                                                                   |
|                                   |  |  | 47 | ١-٤-٢ الحد الأدنى لفترات الإشعار فيما يتعلق بالتغييرات التشغيلية                         |
|                                   |  |  | 47 | ٥-٤-٣ تدريب العاملين على الصحة والسلامة المهنية                                          |
|                                   |  |  |    | GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021                                                           |
|                                   |  |  |    | GRI 403: الصحة والسلامة المهنية 2018                                                     |

## فهرس معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI

|                               |  |  |    |                                                                                                    |                                      |
|-------------------------------|--|--|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|                               |  |  | 47 | ٦-٤.٣ تعزيز صحة العاملين                                                                           | GRI 40٣: الصحة والسلامة المهنية 2018 |
|                               |  |  | 47 | ٧-٤.٣ منع وتخفيف الآثار السلبية على الصحة والسلامة المهنية المرتبطة ارتباطًا مباشرًا بعلاقات العمل |                                      |
|                               |  |  | 47 | ٨-٤.٣ العاملين المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية                                        |                                      |
|                               |  |  | 47 | ٩-٤.٣ الإصابات المرتبطة بالعمل                                                                     |                                      |
|                               |  |  | 47 | ١٠-٤.٣ اعتلال الصحة المرتبط بالعمل                                                                 |                                      |
| شركاء الموظفين وتطوير قدراتهم |  |  |    |                                                                                                    |                                      |
|                               |  |  | 43 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية                                                                       | GRI ٣: الموضوعات الجوهرية 2021       |
|                               |  |  | 43 | ١-٤.٤ متوسط ساعات التدريب في العام لكل موظف                                                        | GRI 40٤: التدريب والتعليم 201٦       |
|                               |  |  | 43 | ٢-٤.٤ برامج تطوير مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال                                     |                                      |
|                               |  |  | 43 | ٣-٤.٤ النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي                  |                                      |
| التنوع وتكافؤ الفرص والشمول   |  |  |    |                                                                                                    |                                      |
|                               |  |  | 33 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية                                                                       | GRI ٣: الموضوعات الجوهرية 2021       |
|                               |  |  | 33 | ١-٤.٥ التنوع في هيئات الحوكمة وفي الموظفين                                                         | GRI 40٤: التنوع وتكافؤ الفرص 2016    |
|                               |  |  | 33 | ٢-٤.٥ نسبة الراتب الأساسي والأجور للنساء إلى الرجال                                                |                                      |

## فهرس معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI

| إشراك المجتمعات المحلية وتنميتها  |  |  |    |                                                                                   |
|-----------------------------------|--|--|----|-----------------------------------------------------------------------------------|
|                                   |  |  | 52 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية                                                      |
|                                   |  |  | 52 | ١-٤١٣ عمليات بمشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية               |
|                                   |  |  | 52 | ٢-٤١٣ عمليات ذات تأثيرات سلبية فعلية ومحتملة على المجتمعات المحلية                |
| العلاقات مع العملاء والتفاعل معهم |  |  |    |                                                                                   |
|                                   |  |  | 49 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية                                                      |
|                                   |  |  | 49 | ١-٤١٦ تقييم تأثيرات فئات المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة                     |
|                                   |  |  | 49 | ٢-٤١٦ حوادث عدم امتثال تتعلق بالتأثيرات السلبية لمنتجات وخدمات على الصحة والسلامة |
| إدارة سلسلة التوريد               |  |  |    |                                                                                   |
|                                   |  |  | 58 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية                                                      |
|                                   |  |  | 58 | ١-٣٠٨ الموردون الجدد الذين خضعوا للتدقيق طبقاً للمعايير البيئية                   |
|                                   |  |  | 58 | ٢-٣٠٨ التأثيرات البيئية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة               |
|                                   |  |  | 58 | ١-٤١٤ المؤدّون الجدد الذين خضعوا للتدقيق باستخدام المعايير الاجتماعية             |
|                                   |  |  | 58 | ٢-٤١٤ التأثيرات الاجتماعية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة            |



## فهرس معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI

| أخلاقيات العمل وحوكمة الشركات |  |  |    |                                |
|-------------------------------|--|--|----|--------------------------------|
|                               |  |  | 55 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية   |
|                               |  |  |    | GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021 |
| التكنولوجيا والابتكارات       |  |  |    |                                |
|                               |  |  | 30 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية   |
|                               |  |  |    | GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021 |
| الإفصاح عن المعلومات          |  |  |    |                                |
|                               |  |  | 59 | ٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية   |
|                               |  |  |    | GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021 |

