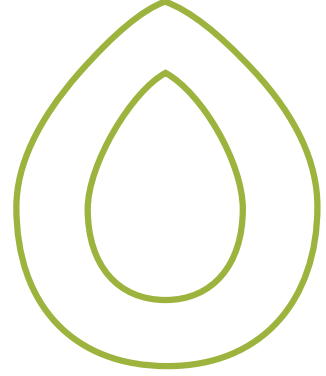




المدينة تكافل  
Al Madina Takaful  
Everything in harmony في تناغم تام

تقرير الإستدامة



نمو مستدام لمستقبل مسؤول







حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق

# فهرس المحتويات:

## المقدمة

٤	رسالة رئيس مجلس الإدارة
٥	رسالة الرئيس التنفيذي
٦	أبرز مؤشرات أداء الاستدامة لعام ٢٢٥
٧	نظرة عامة على التقرير

## ٢. من نحن

٨	١.٢ نظرة عامة
١٠	٢.٢ منتجاتنا وخدماتنا
١١	٣.٢ هيكل الملكية
١١	٤.٢ الأداء المالي والاستقرار
١٢	٥.٢ الجوائز والتكريم

## ٣. الاستدامة في المدينة تكافل

١٦	١.٣ حوكمة الاستدامة
١٨	٢.٣ استراتيجية الاستدامة
١٩	٣.٣ سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG)
٢٠	٤.٣ إشراك أصحاب العلاقة
٢١	٥.٣ تقييم الجوانب الجوهرية
٢٤	٦.٣ التوافق مع رؤية عُمان ٢٠٤٠ وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة



## ٤. الحوكمة

٢٨	١.٤ مجلس الإدارة
٢٩	٢.٤ لجان مجلس الإدارة
٣١	٣.٤ الحوكمة المؤسسية
٣٥	٤.٤ إدارة المخاطر
٣٦	٥.٤ خصوصية البيانات وأمن المعلومات

## ٥. البعد الاجتماعي

٤٠	١.٥ التنوع والانصاف والشمول
٤٧	٢.٥ التعمين
٤٩	٣.٥ تطوير الموظفين واستقطاب المواهب
٥٤	٤.٥ الشراء المسؤول
٥٦	٥.٥ المجتمع المحلي
٦٣	٦.٥ الابتكار والبحث

## ٦. الجوانب البيئية

٦٥	١.٦ التغير المناخي
٦٨	٢.٦ إدارة النفايات
٦٩	٣.٦ استخدام المياه

## ٧. الملحق

٧٠	١.٧ مؤشر محتوى المدينة تكافل وفق معايير GRI وبورصة مسقط (MSX)
----	---



## رسالة رئيس مجلس الإدارة



في التنمية الاقتصادية الوطنية بما يتماشى مع رؤية عمان ٢٠٤٠. كما يعكس استثمارنا في مبادرات المجتمع والاستدامة تفانيًا في تحقيق النمو الشامل وإيجاد قيمة مشتركة.

ومن منظور الحوكمة، يظل مجلس الإدارة ثابتاً في التزامه بأعلى معايير الشفافية والمساءلة والسلوك الأخلاقي. إن سجلنا المستمر في الامتثال الرقابي والإشراف القوي على المخاطر يبرهن على متانة إطار الحوكمة لدينا ويعزز ثقة أصحاب العلاقة.

ورغم اعتزازنا بالتقدم المحرز، إلا أننا ندرك أن الاستدامة رحلة مستمرة، وبلتزم مجلس الإدارة بتعزيز الرقابة، وتحسين الإفصاحات، وضمان بقاء اعتبارات الاستدامة جزءاً لا يتجزأ من عملية صنع القرار الاستراتيجي على كافة مستويات المؤسسة.

إلى أصحاب العلاقة الكرام من عملاء وموظفين وشركاء وجهات تنظيمية ومساهمين إن ثقتكم وتعاونكم يمثلان الأساس لتقدمنا. ومعاً، سنواصل بناء مؤسسة مرنة ومسؤولة وذات رؤية مستقبلية، تخلق قيمة مستدامة للأجيال القادمة.

مع خالص التقدير،

**سعادة الدكتور محمد البرواني**

رئيس مجلس الإدارة

يسرنا أن نقدم تقرير الاستدامة لشركة المدينة تكافل لعام ٢٠٢٥، والذي يمثل محطة مهمة أخرى في مسيرتنا نحو نمو مسؤول ومستدام، واستناداً إلى الأساس الذي تم وضعه في تقريرنا الافتتاحي، يعكس هذا العام تقدماً ملموساً وتكاملاً أعمق لمفاهيم الاستدامة ضمن حوكمتنا واستراتيجيتنا وعملياتنا اليومية.

تظل الاستدامة التزاماً جوهرياً لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وأواصل شخصياً الشعور بالفخر وأنا أشهد تفاني فرق العمل واحترافيتهم في ترجمة قيمنا إلى نتائج ملموسة. ففي عام ٢٠٢٥، انتقلنا من مرحلة وضع الأطر إلى تحقيق نتائج واضحة حيث حققنا تخفيضات ملحوظة في انبعاثات الغازات الدفيئة، وعززنا معايير الحوكمة وحماية البيانات، وواصلنا التقدم في ملف التعمين، ووسعنا جهودنا في الاستثمار المجتمعي.

إن أداءنا البيئي هذا العام يبرهن على أن التحول المسؤول هو أمر ممكن التحقيق. فمن خلال الرقمنة، وتحسين العمليات التشغيلية، والإدارة المنضبطة للطاقة، سجلنا انخفاً كبيراً في بصمتنا الكربونية. وتعزز هذه النتائج توافقنا مع طموحات سلطنة عمان للوصول إلى الحياد الصفري الكربوني بحلول عام ٢٠٥٠، كما تعكس إيماننا بأن الممارسات المستدامة تعزز المرونة والتنافسية على المدى الطويل.

وبنفس القدر من الأهمية، يأتي التزامنا الاجتماعي؛ فمن خلال الحفاظ على معدل تعمين يتجاوز ٨٢٪ والتعامل بشكل أساسي مع الموردين المحليين، نواصل المساهمة



## رسالة الرئيس التنفيذي

### المساهمين الكرام،

يسعدني أن أقدم تقرير الاستدامة لعام ٢٠٢٥، والذي يعكس عامًا آخر من التقدم الملموس في مسيرتنا نحو نمو مستدام طويل الأجل. واستنادًا إلى الأساس الذي تم وضعه في تقريرنا الافتتاحي، يوضح هذا العام كيف أصبحت الاستدامة متجذرة بعمق في استراتيجيتنا وعملياتنا وثقافتنا المؤسسية.

في المدينة تكافل، نؤمن بأن الاستدامة تتمثل في تحقيق قيمة مستدامة لعملائنا وموظفينا ومساهميننا والمجتمعات التي نخدمها. وخلال عام ٢٠٢٥، انتقلنا من مرحلة الالتزامات إلى تحقيق نتائج ملموسة قائمة على البيانات عبر جميع ركائز الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية.

على الصعيد الاجتماعي، واصلنا تعزيز مساهمتنا في التنمية الوطنية، حيث تجاوزت نسبة التعمين لدينا ٨٢٪، مما يعكس التزامنا بتطوير الكفاءات العمالية بما يتماشى مع رؤية عُمان ٢٠٤٠. كما واصلنا دعم الاقتصاد المحلي من خلال الحفاظ على نسبة تعامل بلغت ٩٤٪ مع موردين عُمانيين محليين، واستثمرنا ٣٠,٠٠٠ ريال في مبادرات المجتمع والاستدامة. ومن خلال برامج مثل «بناء»، مبادرتنا للجاهزية لسوق العمل للشباب، نعمل على إعداد كوادر مستقبلية مؤهلة ودعم المرونة الاقتصادية على المدى الطويل.

وتظل الحوكمة حجر الأساس في إطار الاستدامة لدينا. ففي عام ٢٠٢٥، حافظنا على سجل خالٍ من حوادث اختراق البيانات، وواصلنا سجلنا القوي في الامتثال، دون تسجيل أي غرامات أو جزاءات تنظيمية من قبل هيئة الخدمات المالية أو بورصة مسقط خلال السنوات الأربع الماضية. وتعكس هذه النتائج قوة أنظمة الرقابة الداخلية لدينا، ومعاييرنا الأخلاقية، ومنظومة إدارة المخاطر.

يعكس أداؤنا البيئي خلال هذا العام تقدمًا ملموسًا في تعزيز كفاءة العمليات وإدارة البصمة الكربونية. فمن خلال التحول الرقمي، وتفعيل العمل عن بُعد، وتنفيذ مبادرات كفاءة الطاقة، وتحسين إدارة الأسطول، تمكنت المدينة تكافل من خفض إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن النطاقين الأول والثاني بنسبة تقارب ٧,٥٪ مقارنة بعام ٢٠٢٤.

وتُبرز هذه النتائج كيف يمكن لتحسين الكفاءة التشغيلية والإدارة المسؤولة للموارد أن تساهم في تحقيق تقدم بيئي مستدام دون التأثير على كفاءة الأعمال، وذلك بما يتماشى مع مستهدفات سلطنة عُمان للوصول إلى الحياد الصفري بحلول عام ٢٠٥٠.

واستراتيجيتنا للاستدامة ليست ثابتة؛ بل تواصل التطور من خلال تعزيز حوكمة البيانات، وتقوية الإفصاحات المتعلقة بالمناخ، وتوسيع نطاق تقاريرنا. ونحن ندرك أن النمو المستدام يتطلب تحسينًا مستمرًا وإبتكارًا وتعاونًا مع جميع أصحاب العلاقة.

ومع تطلعنا إلى المستقبل، نظل ملتزمين بتحقيق التوازن بين الأداء المالي، والإدارة البيئية الرشيدة، والمسؤولية الاجتماعية، والحوكمة القوية. فلم تعد الاستدامة مجرد مبادرة بل أصبحت جزءًا لا يتجزأ من هويتنا وطريقة عملنا.

معًا، سنواصل بناء المرونة، وتعزيز الثقة، وخلق قيمة مستدامة للأجيال القادمة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،

أسامة البرواني  
الرئيس التنفيذي

## أبرز مؤشرات أداء الاستدامة لعام ٢٠٢٥

في عام ٢٠٢٥، حققت المدينة تكافلاً قوياً عبر المؤشرات الرئيسية للجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة، مما يعزز التزامها بالنمو المسؤول وإيجاد قيمة طويلة الأمد.



### الحوكمة والامتثال

- عدم تسجيل أي حوادث اختراق بيانات محددة خلال عام ٢٠٢٥
- عدم فرض أي غرامات أو جزاءات تنظيمية من قبل هيئة الخدمات المالية أو بورصة مسقط خلال السنوات الأربع الماضية



### الأداء البيئي

- انخفض إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن النطاقين الأول والثاني بنسبة ٧,٥٪ مقارنة بعام ٢٠٢٤، مما يعكس تقدماً مستمراً في إدارة البصمة الكربونية التشغيلية للشركة.
- تراجعت الانبعاثات المرتبطة بالوقود بنسبة تقارب ١٠٪، مدعومة بتحسين كفاءة الأسطول، وتعزيز كفاءة العمليات، وتبني ممارسات العمل الرقمية.



### الأداء الاجتماعي

- تجاوز معدل التعمين نسبة ٨٢٪، مما يدعم تطوير القوى العاملة الوطنية.
- ٧٩٤ من الموردين هم من الشركات العمانية المحلية، مما يساهم في تعزيز الاقتصاد المحلي.
- استثمار أكثر من ٣٠,٠٠٠ في مبادرات المجتمع والاستدامة في عام ٢٠٢٥.

تظهر هذه النتائج تقدماً ملموساً عبر كافة ركائز الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، وتعكس التزام المدينة تكافلاً بالتميز التشغيلي، والامتثال الرقابي، والمسؤولية المناخية، والأثر الاجتماعي.

## نظرة عامة على التقرير

يسرنا أن نقدم تقرير الاستدامة الثاني لشركة المدينة تكافل، والذي يمثل خطوة هامة في مسيرتنا المستمرة نحو الاستدامة. يسلط هذا التقرير الضوء على التزامنا المستمر بإيجاد قيمة طويلة الأمد وتحقيق نتائج إيجابية في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة.

يغطي التقرير الفترة من 1 يناير ٢٠٢٥ إلى ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥، ويقدم رؤية شاملة لعملياتنا وأداء الاستدامة لدينا في كافة أنحاء سلطنة عمان. كما يستعرض مبادراتنا الرئيسية وإنجازاتها والتقدم المحرز في دمج الاستدامة في أنشطة أعمالنا.

ولدعم الشفافية وتتبع الأداء، يتضمن التقرير بيانات مقارنة من السنوات السابقة، مما يتيح تقييماً واضحاً للتقدم والتحسين السنوي عبر موضوعات الاستدامة الجوهرية.

تم إعداد تقرير الاستدامة هذا وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI) وإطار عمل الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG) لبورصة مسقط، كما يتوافق مع رؤية عمان ٢٠٤٠ وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs).

## نطاق التقرير

### إعادة البيان

خلال إعداد تقرير الاستدامة لعام ٢٠٢٥، أجرت المدينة تكافل مراجعة معززة لبيانات انبعاثات الغازات الدفيئة ومنهجيات الاحتساب المعتمدة. وكجزء من التزامنا بالتحسين المستمر في دقة البيانات والشفافية والمواءمة مع أفضل ممارسات التقارير، تم إعادة بيان بعض أرقام انبعاثات الغازات الدفيئة التي تم الإفصاح عنها سابقاً في تقرير الاستدامة لعام ٢٠٢٤.

### التأكيد الخارجي

خضعت جميع المعلومات المالية الواردة في تقرير الاستدامة هذا للتحقيق من قبل مدقق خارجي مستقل وفقاً لمعايير التقارير المالية المعمول بها والمتطلبات الرقابية.

أما فيما يتعلق بالمعلومات غير المالية، بما في ذلك بيانات الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)، فإن الشركة تطبق عمليات مراجعة وتحقق داخلية لضمان الدقة والشمول والموثوقية. وتتولى الأقسام المعنية وأصحاب العلاقة الداخليون مسؤولية جمع البيانات والتحقق منها وتوحيدها قبل النشر.

### القيمة النقدية

تم عرض جميع القيم المالية الواردة في هذا التقرير بالريال العُماني (ر.ع.م)، ما لم يُذكر خلاف ذلك.

### معلومات التواصل

لأي استفسارات أو للحصول على مزيد من المعلومات حول تقرير الاستدامة، يرجى التواصل مع:

وفاق الحارثية

مسؤولة الابتكار الاجتماعي والاستدامة

✉ [Wifaq.alharthi@almadinatakaful.com](mailto:Wifaq.alharthi@almadinatakaful.com)

أمل بنت محمود البلوشية

مديرة الموارد البشرية بالإدارة

عضو لجنة الابتكار الاجتماعي والاستدامة

✉ [amal.albalushi@almadinatakaful.com](mailto:amal.albalushi@almadinatakaful.com)

## ٢. من نحن

### ١.٢ نظرة عامة:

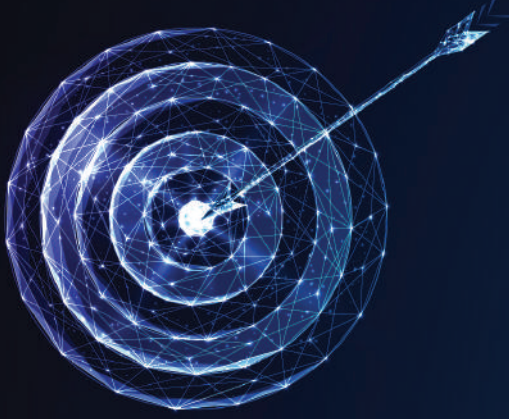
تأسست الشركة عام ٢٠١٦ تحت اسم شركة المدينة الخليجية للتأمين ش.م.ع.م. ومع الإطلاق التاريخي للخدمات المالية الإسلامية في سلطنة عُمان، تحولت الشركة إلى شركة تأمين تكافلي اعتباراً من ١ يناير ٢٠٢٤، وأصبحت مسجلة باسم شركة المدينة للتأمين ش.م.ع.م.

ويجسد الاسم التجاري «المدينة تكافل» رؤية تقوم على الانسجام والشراكة المستدامة مع مختلف أصحاب العلاقة.

تُعد المدينة تكافل من بين أكبر ثلاث شركات تأمين في سلطنة عُمان، وهي مدرجة في بورصة مسقط، كما تتمتع بقاعدة رأسمالية قوية تفوق الحد الأدنى للمتطلبات التنظيمية.

وتتميز المدينة تكافل بتقديم حلول تأمينية تتناسب مع احتياجات حملة الوثائق، مع التركيز على تقديم تجربة عملاء متميزة، وإظهار التعاطف والدعم للمستفيدين في أوقات الحاجة.





### رسالتنا:

تقديم حلول تكافلية فعالة من حيث التكلفة وخدمة عملاء متميزة بما يتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية.



### رؤيتنا:

أن نكون شركة التأمين الرائدة في سلطنة عمان، حيث تُقاس الريادة من حيث:  
• الربحية لأصحاب العلاقة.  
• رضا العملاء.  
• الالتزام تجاه الموظفين.

### قيمنا الجوهرية:

**الابتكار:** السعي الدائم نحو إيجاد طرق جديدة وأفضل لتقديم الأجرود لعملائنا وشركائنا وأصحاب العلاقة.

**المسؤولية الاجتماعية:** المشاركة مع الجميع من أجل العلاقة العامة، للمساهمة في خدمة المجتمع والوطن.

**الشفافية:** الصدق والوضوح في كافة التفاعلات والتعاملات، بما يعزز الثقة والمساءلة.

**النزاهة:** الالتزام بقيمنا وعودنا في كافة تعاملاتنا.

**العمل الجماعي:** العمل معاً بروح الفريق نحو هدف مشترك لتحقيق نجاح مستدام.



توفر المدينة تكافل مجموعة شاملة من حلول إدارة المخاطر المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية، والمصممة لحماية أصول وصحة ومعيشة المشتركين لدينا. وتنقسم محفظتنا إلى قسمين رئيسيين، يساهم كل منهما في استقرار اقتصاد سلطنة عمان ورفاهية شعبها.

### حلول التكافل الشخصي:

تقدم المدينة تكافل مجموعة واسعة من حلول التكافل الشخصي المصممة لتزويد الأفراد والعائلات بحماية موثوقة وراحة البال في كل مرحلة من مراحل الحياة وتضمن عروضنا توفير تغطية مناسبة تدعم الأمن المالي والرفاهية.



### حلول التكافل للشركات:

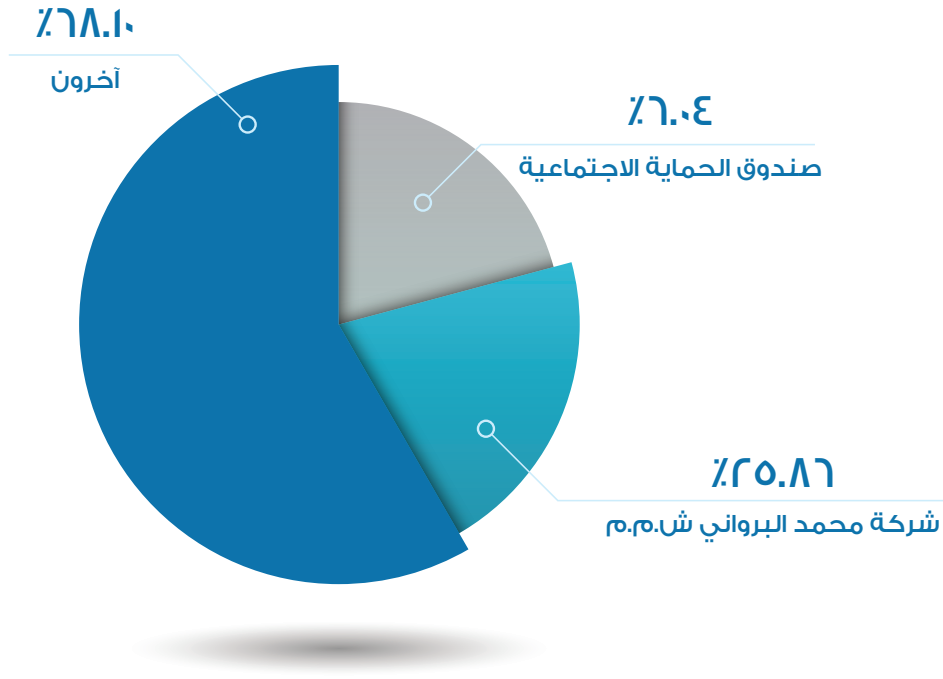
تم تصميم حلول التكافل للشركات لدينا لدعم المؤسسات، بما في ذلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال حمايتها من المخاطر التشغيلية اليومية. ومن خلال مجموعة شاملة من خيارات التغطية، نساعد في حماية استمرارية الأعمال والأصول والموظفين ضد المسؤوليات المحتملة والمخاطر المتعلقة بالتملكات.



تشمل محفظتنا المتنوعة مجالات رئيسية مثل التأمين التكافلي على المركبات والصحي والممتلكات والبحري، مما يضمن تغطية شاملة ومصممة خصيصاً لتلبية الاحتياجات المتطورة لعملائنا. واسترشاداً بممارسات الأعمال الأخلاقية والابتكار والنهج المتمحور حول العميل، نواصل تعزيز مكانتنا في السوق ودعم النمو المستدام.

لمزيد من المعلومات حول منتجاتنا وخدماتنا، يرجى زيارة موقعنا الإلكتروني: <https://almadinatakaful.com/>

## ٣.٢ هيكل الملكية



## ٤.٢ الأداء المالي والاستقرار

يعكس الأداء المالي لشركة المدينة تكافل قوة ومرونة نموذج أعمالها، مدعوماً بإدارة مالية حكيمة ونهج منضبط نحو النمو. يوضح الجدول التالي ملخصاً لأبرز المؤشرات المالية لعامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥، مما يبرهن على قدرة الشركة على إيجاد قيمة مستدامة لأصحاب العلاقة.

جميع الأرقام بالريال العماني (ر.ع.)		البيان
٢٠٢٥	٢٠٢٤	
٥٥,٦٦٩,٥٤٠	٥١,٤٦٠,١٧٥	إجمالي مساهمات التكافل المكتتبة
٤٠,٩١٦,١٠٠	٣٩,٣٢٤,٠١٨	مساهمات التكافل المثبتة
(١,٤٧٥,٥٣٨)	٦٧١,٦٤٥	صافي (عجز)/فائض المشتركين
١,٧٥٦,٧٨٠	١,٦٧٨,١٠٩	إيرادات الاستثمار
٤,٠١,٤٥٧	٥٨١,١١٤	أرباح المساهمين بعد الضريبة
٢,٥٢٥,٩١٩	١,٢٥٢,٧٥٩	الأرباح المجمعة
٠.١٣١	٠.١١٤	صافي الأصول للسهم الواحد للعائدة للمساهمين
٠.٠٢٣	٠.٠٠٣	العائد الأساسي للسهم

تبرهن هذه النتائج على القوة المالية للمدينة تكافل، واستقرارها التشغيلي، وتحسنها المستمر، مما يعزز التزامنا بإيجاد قيمة طويلة الأمد وتحقيق نمو مستدام. تعكس هذه الاتجاهات الإيجابية فعالية إدارة المخاطر، والرقابة المنضبطة على التكاليف، والتوسع المستمر في محفظة التكافل لدينا.

لمزيد من التحليل المفصل لأدائنا المالي، يرجى الرجوع إلى التقارير المالية:

<https://almadinatakaful.com/the-company/financial-reports>

## ٥.٢ الجوائز والتكريم:

في عام ٢٠٢٥، واصلت المدينة تكافل تعزيز مكانتها في السوق وريادتها في القطاع، حيث حازت على تقدير لتمييزها وثقتها ومسؤوليتها المؤسسية. تعكس هذه الإنجازات تفاني موظفينا، وثقة عملائنا، والدعم المستمر من أصحاب العلاقة.





تفخر المدينة للتكافل  
بحصولها على لقب  
العلامة التجارية الأكثر موثوقية  
في مجال التأمين في  
سلطنة عمان لعام ٢٠٢٥.

حصلت شركة المدينة للتأمين ش.م.ع.  
(المدينة تكافل) على المركز الأول في فئة  
التأمين، بما يعكس الثقة العالية من  
العملاء ومصداقية العلامة التجارية.



شركة المدينة تكافل تتوج بلقب  
'شركة التأمين للعام'  
في جوائز القيادة العمالية ٢٠٢٥

تكريماً لقيادة الشركة وتميز أدائها  
ومساهمتها الفاعلة في قطاع التأمين.



توجت شركة 'المدينة تكافل' بجائزة التميز الدولي المرموق  
في المسؤولية الاجتماعية للشركات - الفئة الذهبية ٢٠٢٥،  
من منظمة "CSR Excellence Awards" البريطانية.

تقديرًا لمبادرات المدينة تكافل المؤثرة في  
مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات  
والالتزامها بالتنمية المستدامة.

وتعزز هذه التكريمات سمعة المدينة تكافل كشركة تأمين موثوقة  
ومسؤولة وذات رؤية مستقبلية.



تعكس الجوائز والتكريمات **تفاني والتزام** فريق عملنا،  
**والثقة** التي منحنا إياها عملاؤنا، **والدعم** الذي نتلقاه  
من أصحاب العلاقة.

**أسامة البرواني**  
الرئيس التنفيذي، المدينة تكافل



## العضويات والمكانة في السوق

المدينة تكافل هي شركة مساهمة عامة مدرجة في بورصة مسقط، وتعمل بامتثال تام لمتطلبات التنظيم والإفصاح وحوكمة الشركات المعمول بها. وبصفتها كياناً مدرجاً، تلتزم الشركة بمعايير عالية من الشفافية والمساءلة وحماية المستثمرين.

وباعتبارها مشغلاً للتكافل، تمارس المدينة تكافل أعمالها وفقاً لمبادئ التأمين المتوافقة مع الشريعة الإسلامية وأفضل الممارسات المهنية المعترف بها دولياً. ويضمن هذا الإطار عمليات أخلاقية، وآليات تقاسم المخاطر، وإدارة مالية مسؤولة تتماشى مع معايير التمويل الإسلامي.

تعكس عضويتنا، ومكانتنا في السوق، وتوافقنا التنظيمي التزامنا بحوكمة الشركات المستدامة والنمو المسؤول. ومن خلال المشاركة النشطة في منصات القطاع الرائدة والشبكات المهنية، تظل المدينة تكافل متفاعلة مع التطورات التنظيمية والابتكارات المالية المتوافقة مع الشريعة الإسلامية في كافة أنحاء القطاع.

لمعرفة المزيد عن جوائزنا وتقديرنا، يرجى زيارة القسم المخصص لذلك على موقعنا الإلكتروني:

<https://almadinatakaful.com/the-company/award-recognition>

## ٣. الاستدامة في المدينة تكافل

---



### ٣. الاستدامة في المدينة تكافل

في المدينة تكافل، تُعد الاستدامة جزءاً لا يتجزأ من طريقة عملنا واتخاذ قراراتنا وخلق القيمة طويلة الأجل. وانطلاقاً من مبادئنا المتوافقة مع الشريعة الإسلامية والتزامنا بالسلوك الأخلاقي، ندمج اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في مختلف أنشطتنا لدعم النمو المسؤول، وتعزيز المرونة، وبناء الثقة مع أصحاب العلاقة.

ويعتمد نهجنا في الاستدامة على هيكلية واضحة تضمن الإشراف الفعّال، والتوجيه الاستراتيجي، وتحقيق أثر قابل للقياس. ومن خلال إطار حوكمة استدامة متين، نوفر قيادة واضحة ومساءلة عن مبادرات الاستدامة. كما تحدد استراتيجيتنا للاستدامة أولويات واضحة وأهدافاً طويلة الأجل، بما يضمن دمج الاستدامة في نموذج أعمالنا ومواءمتها مع التغيرات السوقية والمتطلبات التنظيمية المتطورة.

ويرتكز هذا النهج على إطار شامل للاستدامة قائم على ركائز رئيسية تعكس مسؤوليتنا تجاه البيئة، وموظفينا، والمجتمعات التي نخدّمها، والابتكار. ويؤدي إشراك أصحاب العلاقة دوراً محورياً في مسيرتنا نحو الاستدامة، حيث يمكننا من فهم توقعاتهم، وتعزيز الشفافية، وبناء علاقات مستدامة قائمة على الثقة.

ولضمان التركيز والمواءمة، نجري تقييمًا منهجياً للموضوعات الجوهرية وفقاً لمعيار GRI ٣ الموضوعات الجوهرية، لتحديد قضايا الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية الأكثر أهمية لأصحاب العلاقة ولأدائنا طويل الأجل. وتشكل هذه الأولويات أساساً لتوجيه إجراءاتنا، ومتابعة أدائنا، وتعزيز الإفصاحات ذات الصلة.

وتتوافق جهودنا في مجال الاستدامة مع رؤية عُمان ٢٠٤٠ وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، بما يعزز مساهمتنا في تحقيق الأهداف الوطنية والالتزامات العالمية في مجال الاستدامة. وتشكل هذه العناصر معاً نهجاً متكاملاً واستشرافياً يدعم رسالة المدينة تكافل في خلق قيمة مستدامة لأصحاب العلاقة والمجتمع.

### ١.٣ حوكمة الاستدامة

تتم الإشراف على الاستدامة في المدينة تكافل من خلال لجنة مخصصة للابتكار الاجتماعي والاستدامة، والتي أنشئت لدفع عجلة دمج الممارسات المستدامة في كافة مجالات المؤسسة. وتعمل اللجنة ضمن هيكل حوكمة وتقارير محدد بوضوح، مما يتيح التنسيق الفعال والمساءلة وتنفيذ مبادرات الاستدامة.

تعمل لجنة الابتكار الاجتماعي والاستدامة عن كثب مع الإدارة العليا ووحدات العمل ذات الصلة لضمان دمج اعتبارات الاستدامة في التخطيط الاستراتيجي، واتخاذ القرارات التشغيلية، والأنشطة اليومية.

### لجنة الابتكار الاجتماعي والاستدامة

يتم توفير الإشراف والتوجه الاستراتيجي من قبل لجنة الابتكار الاجتماعي والاستدامة، التي تلعب دوراً محورياً في توجيه مسيرة الاستدامة في المدينة تكافل. وتتولى اللجنة مسؤولية ضمان التوافق مع المتطلبات الرقابية، والسياسات الداخلية، وتوقعات أصحاب العلاقة.

تضم اللجنة قادة بارزين وممثلين من مختلف الأقسام، وتتولى الإشراف على تخطيط وتنفيذ ومراقبة مبادرات الاستدامة في كافة أنحاء المؤسسة. ويضمن هذا التكوين متعدد الوظائف دمج الاستدامة بشكل متسق عبر كافة مهام العمل.

اللجنة		
اسم الموظف	الوظيفة	الدور
الفاضل / هيتيش بوبات	رئيس الشؤون المالية	عضواً
الفاضل / إيزاك إيبني	رئيس الاكتاب	عضواً
الفاضلة / أمل بنت محمود البلوشية	مدير الموارد البشرية بالإنابة	عضواً
الفاضلة / شيخة العريمية	نائب مدير - التأمين المصرفي	عضواً
الفاضل / محمد الرواحي	ضابط أول - أمين سر لجنة الرقابة الشرعية ومدقق شرعي داخلي	عضواً
الفاضلة / سمر الزدجالية	ضابط أول - التسويق	عضواً
الفاضلة / عذراء العجمية	سكرتيرة مكتب الرئيس التنفيذي / القائم بأعمال الاتصال المؤسسي	عضواً



من خلال إطار الحوكمة القوي هذا، تضمن لجنة الابتكار الاجتماعي والاستدامة محافظة المدينة تكافل على أداء قوي في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة مع تعزيز ثقافة الاستدامة في كافة أنحاء المؤسسة.

## ٢.٣ استراتيجية الاستدامة

تعد الاستدامة في المدينة تكافلاً جزءاً لا يتجزأ من رسالتنا وتوجهنا الاستراتيجي طويل الأمد. ويتجاوز نهجنا مجرد الاعتبارات البيئية ليشمل دمجاً شاملاً لمبادئ الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) في كافة جوانب أعمالنا. واسترشاداً بقيمتنا الجوهرية المتمثلة في الابتكار، والمسؤولية الاجتماعية، والشفافية، والنزاهة، والعمل الجماعي، فإننا نلتزم بإيجاد قيمة مشتركة لأصحاب العلاقة مع المساهمة بشكل إيجابي في المجتمع والبيئة.

نحن ننظر إلى الاستدامة كمحرك رئيسي لإيجاد قيمة طويلة الأمد، وتعزيز مرونة الأعمال، وتحقيق النمو المسؤول. ومن خلال دمج الاستدامة في نموذج أعمالنا وعمليات اتخاذ القرار، نصبح في وضع أفضل للاستجابة لديناميكيات السوق المتطورة مع دعم أولويات الاستدامة الوطنية والعالمية. وتتوافق استراتيجيتنا مع رؤية عمان ٢٠٤٠ وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs)، مما يعزز دورنا كمزود تكافل مسؤول ويتطلع إلى المستقبل.

## الأهداف الاستراتيجية



من خلال مواءمة عملياتنا مع هذه الأهداف الاستراتيجية، تهدف المدينة تكافلاً إلى تحقيق نمو مستدام يعود بالنفع على المؤسسة والمجتمع ككل، مما يضمن سير الأداء المالي والتقدم في مجال الاستدامة جنباً إلى جنب.

## خارطة طريق الاستدامة

تحدد خارطة طريق الاستدامة لدينا نهجاً مرحلياً على مدى السنوات الخمس إلى العشر القادمة، لتوجيه تنفيذ وتطوير مبادرات الاستدامة لدينا:



نحن ندرك أن الاستدامة رحلة مستمرة. ومع تقدمنا، سيبذل تركيزنا على التحسين المستمر والشفافية وإشراك أصحاب العلاقة ركيزة أساسية لدفع عجلة التغيير الهادف والمستدام.



### ٣.٣ سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية

تحدد سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في المدينة تكافل التزام الشركة بالممارسات المسؤولة والأخلاقية والمستدامة، استنادًا إلى مبادئ التكافل المتوافقة مع الشريعة الإسلامية، والمتطلبات التنظيمية، وتحقيق القيمة طويلة الأجل. وتوفر السياسة إطارًا منهجيًا لدمج اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة ضمن عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي والعمليات وإدارة المخاطر.

وتدعم هذه السياسة هيكل حوكمة متين، بإشراف من الإدارة العليا ولجنة الابتكار الاجتماعي والاستدامة، بما يضمن المساءلة والامتثال التنظيمي والتحسين المستمر. كما تغطي مجالات الحوكمة الرئيسية، بما في ذلك الحوكمة المؤسسية، والسلوك الأخلاقي، والامتثال، وإدارة المخاطر، وخصوصية البيانات، واستمرارية الأعمال، والإفصاح بشفافية.

وعلى الصعيد الاجتماعي، تركز سياسة ESG على رفاه الموظفين، والتنوع والمساواة والشمول، والصحة والسلامة المهنية، وحقوق الإنسان، وتطوير المواهب، والمشتريات المسؤولة، والمشاركة المجتمعية من خلال مبادرات مسؤولية اجتماعية منظمة. أما بيئيًا، فتلتزم الشركة بتقليل بصمتها البيئية عبر تعزيز كفاءة الطاقة، واعتماد ممارسات واعية بالمناخ، وتقليل النفايات، وترشيد استهلاك المياه، وإشراك الموردين بشكل مسؤول.

وتتوافق سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير، وإرشادات الإفصاح الخاصة بالحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية الصادرة عن بورصة مسقط، ورؤية عُمان ٢٠٤٠، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. كما تستند إلى السياسات الداخلية القائمة وإطار الاستدامة المعتمد في الشركة، بما يضمن نهجًا متكاملًا ومتسقًا في تطبيق مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية عبر مختلف أعمال الشركة.

للمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية المنشورة على موقع بورصة مسقط: [https://www.msx.om/msmDocs/EnvironmentDocs/AMAT\\_2025\\_E71\\_25032026\\_43.pdf](https://www.msx.om/msmDocs/EnvironmentDocs/AMAT_2025_E71_25032026_43.pdf)

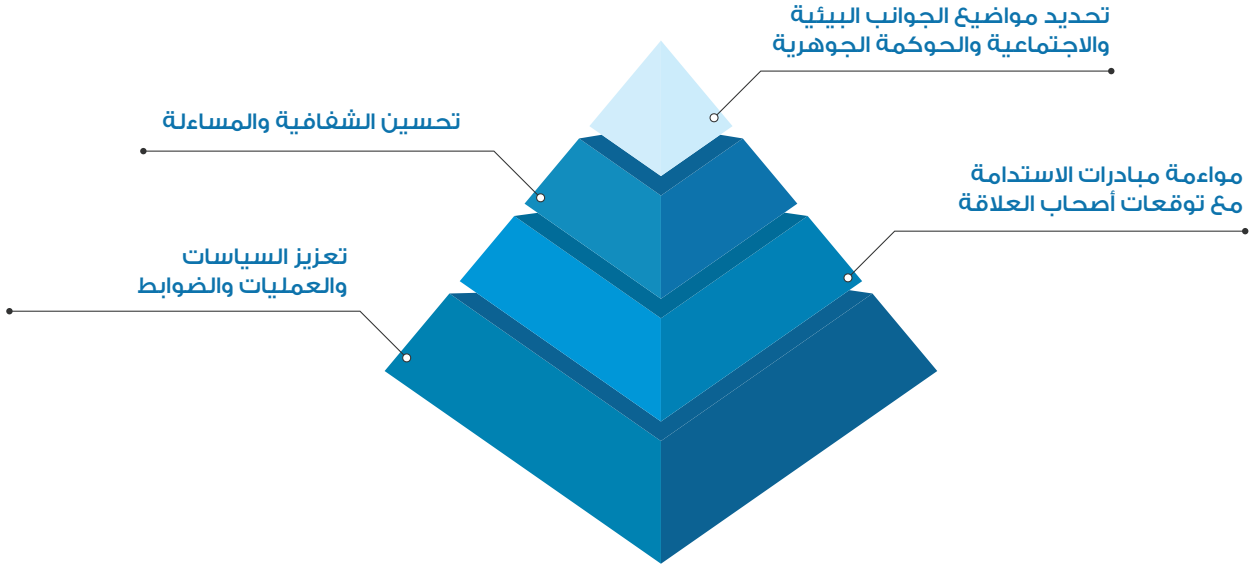
## ٤.٣ إشراك أصحاب العلاقة

يعد إشراك أصحاب العلاقة الفعال حجر الزاوية في استراتيجية الاستدامة للمدينة تكافل. إن فهم الأولويات والتوقعات والمخاوف الخاصة بأصحاب العلاقة يمكننا من تصميم مبادرات تحقق أثراً هادفاً وطويل الأمد. ومن خلال التواصل المفتوح والشفاف والمستمر، نعزز الثقة، ونقوي التعاون، ونضمن أن جهودنا في مجال الاستدامة تلبي احتياجات المتأثرين بعملياتنا، بما في ذلك العملاء والموظفين والمستثمرين والجهات الرقابية والمجتمع ككل.

تمثل الملاحظات التي يتم جمعها من خلال أنشطة المشاركة دوراً حاسماً في تحديد موضوعات الاستدامة الجوهرية؛ حيث تتم مراجعة هذه المدخلات ودمجها بشكل منهجي في تقييماتنا، مما يضمن بقاء استراتيجية الاستدامة لدينا ذات صلة واستجابة ومتوافقة مع توقعات أصحاب العلاقة.

أصحاب العلاقة	طريقة المشاركة
العملاء	<ul style="list-style-type: none"> <li>قنوات التواصل الاجتماعي</li> <li>الحملة التسويقية</li> <li>الفعاليات</li> <li>التقارير السنوية</li> <li>التطبيقات الرقمية</li> <li>مركز الاتصال وخدمة العملاء</li> <li>الموقع الإلكتروني</li> <li>البريد الإلكتروني</li> </ul>
الموردون	<ul style="list-style-type: none"> <li>العقود</li> <li>الاجتماعات</li> <li>المناقصات والدعوات لتقديم العطاءات</li> <li>المكالمات الهاتفية</li> <li>البريد الإلكتروني</li> </ul>
الحكومة	<ul style="list-style-type: none"> <li>التقارير السنوية / تقارير الاستدامة</li> <li>تقارير التدقيق والامتثال</li> <li>الاجتماعات</li> <li>البيانات الصحفية</li> <li>المكالمات الهاتفية</li> <li>الإفصاحات على صفحة علاقات المستثمرين</li> </ul>
المجتمع	<ul style="list-style-type: none"> <li>الفعاليات والحملة</li> <li>التبرعات</li> <li>الرعاية</li> <li>وسائل التواصل الاجتماعي</li> <li>الموقع الإلكتروني</li> <li>الإعلانات</li> <li>التقارير السنوية / تقارير الاستدامة</li> <li>إشعارات التطبيق</li> </ul>
المستثمرون / المساهمون	<ul style="list-style-type: none"> <li>التقارير السنوية / تقارير الاستدامة</li> <li>مؤتمرات المستثمرين</li> <li>الجمعية العامة السنوية (AGM)</li> <li>التقارير الفصلية</li> <li>البريد الإلكتروني</li> <li>الاجتماعات</li> <li>الجولات الترويجية</li> <li>المكالمات الهاتفية</li> <li>مكالمات الأرباح</li> <li>الإفصاحات على صفحة علاقات المستثمرين</li> </ul>
الموظفون	<ul style="list-style-type: none"> <li>التقارير السنوية / تقارير الاستدامة</li> <li>المكالمات الهاتفية</li> <li>البريد الإلكتروني</li> <li>مراجعات الأداء</li> <li>الاجتماعات</li> <li>الندوات</li> <li>الشبكة الداخلية (Intranet)</li> </ul>
مجلس الإدارة	<ul style="list-style-type: none"> <li>التقارير السنوية / تقارير الاستدامة</li> <li>المكالمات الهاتفية</li> <li>البريد الإلكتروني</li> <li>أعضاء مجلس الإدارة</li> <li>الندوات</li> </ul>

## نتائج إشراك أصحاب العلاقة



## ٥.٣ تقييم الجوانب الجوهرية

يساعدنا تقييم الجوانب الجوهرية في المدينة تكافل على التركيز على موضوعات الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة الأكثر أهمية لأصحاب العلاقة والضرورة لنجاحنا على المدى الطويل. تضمن هذه العملية أن تكون جهودنا في مجال الاستدامة مؤثرة وذات صلة ومتوافقة مع التوقعات الوطنية وتوقعات السوق.

نبدأ بتحديد مجموعة واسعة من موضوعات الاستدامة ذات الصلة بقطاع التكافل والتأمين من خلال:

• مراجعة اتجاهات التأمين العالمية والجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة.

• مراقبة المتطلبات الرقابية المحلية ومتطلبات بورصة مسقط.

• المقارنة المعيارية مع النظراء الإقليميين والدوليين.

• الرؤية المستمدة من أنشطة إشراك أصحاب العلاقة.

وفقاً لمعيار المبادرة العالمية للتقارير (GRI ٣)، الموضوعات الجوهرية، قامت شركة المدينة تكافل بمراجعة وتحسين موضوعاتها الجوهرية لتقرير الاستدامة لعام ٢٠٢٥ لتعكس التغييرات في سياق العمل، وتوقعات أصحاب العلاقة، ونضج البيانات، ونتيجة لذلك، تم تقليص إجمالي عدد الموضوعات الجوهرية من ٢١ موضوعاً في عام ٢٠٢٤ إلى ١٣ موضوعاً في عام ٢٠٢٥ من خلال الدمج والتحسين وإعادة التصنيف واستبعاد الموضوعات ذات الأثر المحدود أو البيانات غير الكافية.

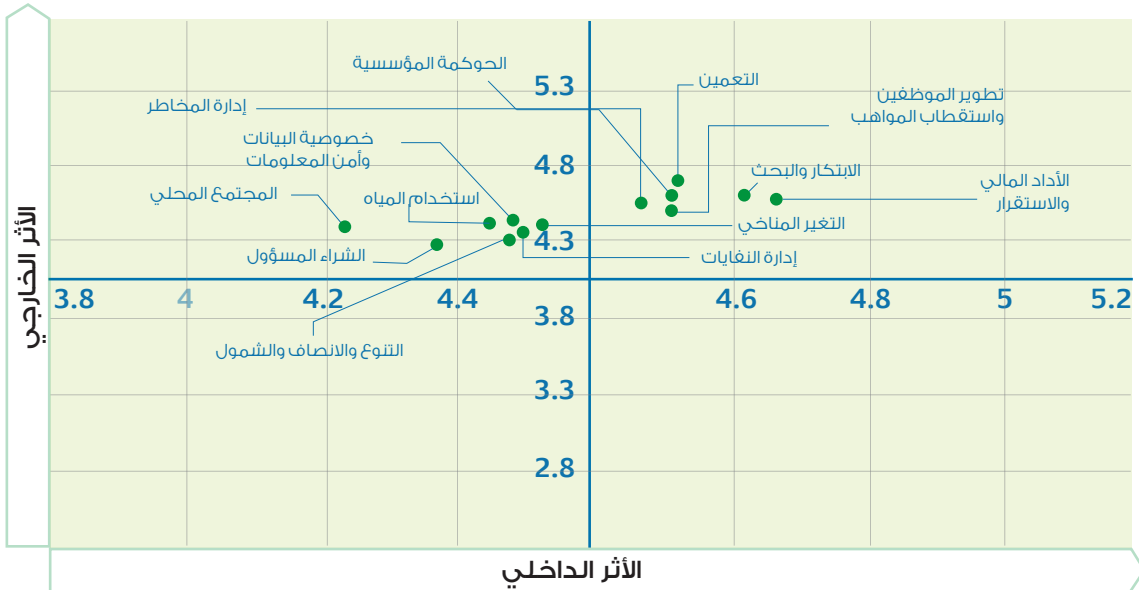


موضوعات محددة مضافة	
تم تقديمها كموضوع جوهري مدمج لتقديم رؤية متكاملة لممارسات الحوكمة، بما في ذلك فعالية مجلس الإدارة، والامتثال الرقابي، والشفافية، والسلوك الأخلاقي.	الحوكمة المؤسسية
تم تحسينها من "استمرارية الأعمال وإدارة المخاطر" لتعكس بشكل أفضل الرقابة على المخاطر على مستوى المؤسسة، مع معالجة استمرارية الأعمال كموضوع فرعي.	إدارة المخاطر
تم تقديمها من خلال دمج المشاركة المجتمعية والشراكات مع المجتمعات المحلية لتعزيز الوضوح وتماسك التقارير.	المجتمع المحلي
أضيفت لتعكس الآثار الاجتماعية والأخلاقية لإدارة سلسلة التوريد، مع دمج اعتبارات الأداء البيئي والاجتماعي للموردين.	الشراء المسؤول
موضوعات مدمجة	
تم تحسينها من "التغير المناخي والانبعاثات"، مع معالجة كفاءة الطاقة وانبعاثات غازات الاحتباس الحراري كموضوعات فرعية لتعزيز التركيز واتساق البيانات.	التغير المناخي
دمج "تدريب الموظفين وتطويرهم" و"جذب المواهب" لتعكس نهجاً متكاملًا لاستدامة القوى العاملة.	تطوير الموظفين واستقطاب المواهب
تم توسيعها لتشمل حقوق الإنسان، ودمج حقوق العمال ضمن موضوع واحد متماسك.	التنوع والإنصاف والشمول
تم فصلها عن موضوع "النفائات والمياه" المدمج سابقاً لتحسين تتبع الأداء وجودة الإفصاح.	إدارة النفائات واستهلاك المياه

## موضوعات أعيد تصنيفها

أعيد تصنيفها ضمن "حوكمة الشركات" لضمان معالجة السلوك الأخلاقي ضمن إطار الحوكمة.	ممارسات الأعمال الأخلاقية
أعيد تصنيفها كـ "مشتريات مسؤولة" ضمن الركيزة الاجتماعية لتعكس تركيزها الأوسع على مسؤولية سلسلة التوريد.	الأداء البيئي للموردين
أعيد تصنيفها من الركيزة الاقتصادية إلى الركيزة الاجتماعية نظراً لصلتها برأس المال البشري وتطوير القوى العاملة.	التعمين
تم نقلها إلى قسم مخصص في تقرير الاستدامة بدلاً من معاملتها كموضوع جوهري مستقل.	إشراك أصحاب العلاقة
تم استبعادها من الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢٥ نظراً لمحدودية توافر البيانات، مع الاستمرار في إدارة الامتثال على المستوى التشغيلي.	الامتثال البيئي

## مصفوفة الأهمية النسبية



## ٦.٣ التوافق مع رؤية عُمان ٢٠٤٠ وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة

في المدينة تكافل، يُعد مواهمة استراتيجيتنا للاستدامة مع الأجندات التنموية الوطنية والعالمية عنصرًا أساسيًا لضمان تحقيق قيمة طويلة الأجل وأثر ملموس. ويقوم نهجنا على دمج أولويات رؤية عُمان ٢٠٤٠ وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ضمن موضوعاتنا الجوهرية للحكومة البيئية والاجتماعية والمؤسسية والاقتصادية.

ومن خلال تضمين هذه الأطر ضمن استراتيجيتنا للاستدامة، نضمن أن تساهم مبادراتنا في تحقيق أولويات التنمية الوطنية، ودعم الطموحات العالمية للاستدامة، وتعزيز النمو المسؤول عبر مختلف عملياتنا.



التوافق مع أهداف التنمية المستدامة	التوافق مع رؤية عُمان ٢٠٤٠	المواضيع الجوهرية	الركائز
<p>٧ طاقة نظيفة وبأسعار معقولة</p> <p>١٣ العمل المناخي</p> <p>٦ المياه النظيفة والنظافة الصحية</p> <p>١٢ ضمان انماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة</p>	<p>البيئة والموارد الطبيعية</p>	<p>التغير المناخي</p> <p>إدارة النفايات</p> <p>استخدام المياه</p>	<p>الركيزة البيئية</p>
<p>٨ العمل اللائق ونمو الاقتصاد</p> <p>٤ التعليم الجيد</p> <p>٩ الصناعة، الابتكار، والبنية التحتية</p> <p>١١ مدن ومجتمعات محلية مستدامة</p>	<p>سوق العمل والتشغيل</p> <p>التعليم والتعلم والبحث العلمي والقدرات الوطنية</p> <p>الرفاه والحماية الاجتماعية</p>	<p>التنوع والإنصاف والشمول</p> <p>تطوير الموظفين واستقطاب المواهب</p> <p>الأشراء المسؤولة</p> <p>المجتمع المحلي</p> <p>التعمير</p>	<p>الركيزة الاجتماعية</p>
<p>١٦ السلام والعدل والمؤسسات القوية</p>	<p>المنظومة التشريعية والقضائية والرقابية</p>	<p>الحكومة المؤسسية</p> <p>إدارة المخاطر</p> <p>خصوصية البيانات وأمن المعلومات</p>	<p>ركيزة الحوكمة</p>
<p>٨ العمل اللائق ونمو الاقتصاد</p>	<p>التنوع الاقتصادي والاستدامة المالية</p>	<p>الابتكار والبحث</p> <p>الأداء المالي والاستقرار</p>	<p>الركيزة الاقتصادية</p>

ومن خلال هذا التوافق، تعزز المدينة تكافل التزامها بالممارسات التجارية المسؤولة، والتنمية الوطنية، والأهداف العالمية للاستدامة. ويضمن هذا النهج المتكامل أن مبادراتنا في مجال الاستدامة لا تقتصر على دعم الأولويات التنظيمية والاستراتيجية فحسب، بل تسهم أيضاً في تعزيز المرونة الاقتصادية، والرفاه الاجتماعي، والإدارة البيئية الرشيدة.



## ٤. الحوكمة





## ٤. الحوكمة

تُعد الحوكمة القوية الأساس الذي يقوم عليه نهج المدينة تكافل في الاستدامة وتعزيز مرونتها على المدى الطويل. وتلتزم الشركة بأعلى معايير السلوك الأخلاقي والشفافية والمساءلة، بما يضمن توافق عملياتها مع المتطلبات التنظيمية وتوقعات أصحاب العلاقة ومبادئ التكافل.

يستند إطار الحوكمة في المدينة تكافل إلى مدونة حوكمة الشركات للشركات المدرجة في بورصة مسقط وكذلك مدونة حوكمة شركات التأمين الصادرة عن هيئة الخدمات المالية. ويشرف على هذا الإطار مجلس إدارة يتمتع بالخبرة والاستقلالية، تدعمه مجموعة من اللجان المتخصصة التابعة للمجلس، والتي تساهم في تعزيز عملية اتخاذ القرار وإدارة المخاطر والامتثال والحوكمة الشرعية.

كما يتم ترسيخ الممارسات التجارية الأخلاقية في جميع أنحاء الشركة من خلال سياسات مؤسسية قوية، ووظيفة امتثال متخصصة، ونظام فعال لإدارة المخاطر، إضافة إلى آليات واضحة للشفافية والإفصاح والإبلاغ عن المخالفات.

وتولي الشركة أيضاً اهتماماً كبيراً بحماية البيانات وأمن المعلومات والالتزام التنظيمي، بما يضمن الحفاظ على ثقة أصحاب العلاقة في ظل البيئة الرقمية المتسارعة.

ومن خلال هذا الهيكل المتكامل للحوكمة، تضمن المدينة تكافل وجود قيادة مسؤولة ورقابة فعالة وخلق قيمة مستدامة للمشاركين والموظفين والمساهمين والجهات التنظيمية والمجتمع.

يتولى مجلس الإدارة في شركة المدينة للتأمين ش.م.ع. دور القيادة الاستراتيجية والإشراف العام على أعمال الشركة، بما يضمن إدارة العمليات بنزاهة وبما يحقق مصالح جميع أصحاب العلاقة. كما يضطلع المجلس بدور محوري في توجيه المسار الاستراتيجي طويل الأجل للشركة، ودعم النمو المستدام، وترسيخ ممارسات الحوكمة الرشيدة.

يتكون مجلس الإدارة من سبعة أعضاء من ذوي الكفاءة العالية يشغلون مناصب غير تنفيذية، منهم خمسة أعضاء مستقلين وعضوان غير مستقلين. ويجمع أعضاء المجلس خبرات واسعة في مجالات متعددة تشمل الاستثمار والقانون والتحول الرقمي والنقل والتخطيط الاستراتيجي. ويسهم هذا التنوع في الخبرات في تمكين المجلس من اتخاذ قرارات مدروسة تعزز التميز التشغيلي وتقوي إدارة المخاطر وتدعم أهداف الاستدامة للشركة.



سعادة الدكتور / محمد بن علي البرواني  
رئيس مجلس الإدارة



الفاصلة/ سفانة بنت محمد البروانية  
عضو مجلس الإدارة



الفاضل/ صالح بن ناصر الريامي  
عضو مجلس الإدارة



المهندس/ عبد الرحمن بن عوض برهام  
نائب مجلس الإدارة



الفاصلة/ مها بنت علي المسقطية  
عضو مجلس الإدارة



الدكتور/ يوسف بن سالم الهنائي  
عضو مجلس الإدارة



الفاضل/ سعيد بن صالح الجابري  
عضو مجلس الإدارة

يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية الشاملة عن إدارة الشركة، بما في ذلك اعتماد ومتابعة ما يلي:

- الأهداف الاستراتيجية وخطط العمل.
- إطار وسياسات حوكمة الشركات.
- الثقافة المؤسسية والسلوك الأخلاقي.
- الإشراف على أداء الإدارة العليا.

ومن خلال الحوكمة الفعّالة والمشاركة النشطة، يضمن المجلس توافق قرارات الإدارة مع قيم الشركة ومتطلبات الجهات التنظيمية وتوقعات أصحاب العلاقة. يتم انتخاب جميع أعضاء مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات، وقد أُجريت آخر انتخابات للمجلس في عام ٢٠٢٤. ويعمل جميع الأعضاء بصفتهم غير تنفيذية، مما يعزز استقلالية الرقابة والمساءلة داخل الشركة.

## ٢.٤ لجان مجلس الإدارة

يتم تعزيز إطار حوكمة شركة المدينة للتأمين من خلال لجان متخصصة منبثقة عن مجلس الإدارة، تُكلف كل منها بمسؤوليات محددة بوضوح. وتدعم هذه اللجان المجلس في ضمان الرقابة القوية، واتخاذ القرارات الفعّالة، والامتثال التنظيمي، والتوافق مع أفضل ممارسات الحوكمة المؤسسية.

اللجنة	
<p><b>لجنة التدقيق</b></p> <p>تُعد لجنة التدقيق الجهة الرئيسية المسؤولة عن مراقبة السلامة المالية للشركة وأنظمة الرقابة الداخلية فيها. ويتمثل هدفها الأساسي في تعزيز الشفافية والمساءلة تجاه المساهمين والجهات التنظيمية.</p>	<p><b>اللجنة التنفيذية ولجنة الترشيحات والمكافآت</b></p> <p>تعمل هذه اللجنة على الربط بين الاستراتيجية العامة للشركة وتنفيذها العملي، كما تتولى الإشراف على إدارة المواهب القيادية في الشركة.</p>
المسؤوليات الرئيسية	
<p><b>الإشراف على التدقيق الخارجي</b></p> <p>بما في ذلك التوصية بتعيين المدققين القانونيين ومراجعة نتائج أعمالهم.</p>	<p><b>الاستراتيجية والأداء</b></p> <p>متابعة تنفيذ الاستراتيجيات المعتمدة من مجلس الإدارة ومراجعة أداء الاستثمارات.</p>
<p><b>الدقة المالية</b></p> <p>متابعة دقة وعدالة البيانات المالية وحسابات هامش الملاءة المالية.</p>	<p><b>التخطيط المالي</b></p> <p>مراجعة الميزانيات والتوقعات المالية والأهداف المالية.</p>
<p><b>الضوابط الداخلية</b></p> <p>تقييم كفاءة أنظمة الرقابة الداخلية بما يتماشى مع متطلبات بورصة مسقط وهيئة الخدمات المالية.</p>	<p><b>الحوكمة والمواهب</b></p> <p>إدارة عمليات ترشيح أعضاء مجلس الإدارة، وتقييم فعالية المجلس، واعتماد أطر المكافآت الخاصة بالإدارة العليا.</p>
<p><b>الإشراف على التدقيق الداخلي</b></p> <p>الإشراف على أنشطة التدقيق الداخلي في مجالات متخصصة مثل الاكتتاب والمطالبات وإعادة التكافل والاحتياطيات الفنية.</p>	<p><b>الامتثال</b></p> <p>ضمان الالتزام بالالتزام المالي والحدود التنظيمية المعمول بها.</p>

## أعضاء اللجنة

<p><b>الفاضل / صالح بن ناصر الريامي - رئيساً</b></p> <p>الفاضلة/ سفانة بنت محمد البروانية - عضواً</p> <p>الدكتور/ يوسف بن سالم الهنائي - عضواً</p> <p>الفاضلة/ مها بنت علي المسقطية - عضواً</p>	<p><b>سعادة الدكتور محمد بن علي البرواني - رئيساً</b></p> <p>المهندس عبد الرحمن بن عوض برهام - عضواً</p> <p>الفاضل سعيد بن صالح الجابري - عضواً</p>
---	---

بعد انتهاء السنة المالية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥، قدم الدكتور يوسف سالم الهنائي استقالته من مجلس الإدارة، وذلك نتيجة لصدور المرسوم السلطاني رقم ٢١ / ٢٠٢٦ بتعيينه رئيساً لوحدة النواصل وتطوير الأداء الحكومي في الأمانة العامة لمجلس الوزراء بالدرجة الخاصة. وقد وافق مجلس الإدارة على استقالته اعتباراً من ٤ فبراير ٢٠٢٦. وسيتم إدراج بند المركز الشاغر لعضو مجلس الإدارة الجديد في جدول أعمال اجتماع الجمعية العامة العادية.

إن تشكيل هذه اللجان يعزز إطار حوكمة الشركة من خلال الارتقاء بمستويات الرقابة والمساءلة والشفافية، ويدعم اتخاذ قرارات مدروسة تساهم في الاستقرار طويل الأمد للشركة، والامتثال التنظيمي، وخلق قيمة مستدامة.

للحصول على معلومات مفصلة حول مجلس الإدارة، ولجان المجلس، والمكافآت، وغيرها من المسائل ذات الصلة، يرجى الرجوع إلى تقرير الحوكمة الخاص بنا: [https://www.msx.om/MSMDOCS/FinancialReports/AMAT\\_2025\\_Yearly20%\(Audited\)\\_a/7\\_AMAT\\_3\\_01032026\\_تنظيم إدارة الشركة\\_U.pdf](https://www.msx.om/MSMDOCS/FinancialReports/AMAT_2025_Yearly20%(Audited)_a/7_AMAT_3_01032026_تنظيم إدارة الشركة_U.pdf)

## اللجنة

### لجنة الرقابة الشرعية

بصفتها مشغل تأمين تكافلي (تأمين إسلامي)، تلتزم المدينة تكافل بوجود لجنة رقابة شرعية لضمان امتثال كافة جوانب عملياتها لأحكام الشريعة الإسلامية والمبادئ الأخلاقية. ومع أن اللجنة تعمل بشكل مستقل عن مجلس الإدارة، إلا أنها تلعب دوراً حاسماً ضمن إطار الحوكمة الأوسع للشركة من خلال توفير الرقابة والتأكيد على الامتثال الشرعي.

تشرف اللجنة على أنشطة أعمال الشركة ومنتجاتها وممارساتها المالية لضمان الالتزام بمبادئ الشريعة والمعايير الدولية المعترف بها للتمويل الإسلامي.

## المسؤوليات الرئيسية

### الإشراف على الامتثال الشرعي

الإشراف على عمليات الشركة ومنتجاتها ومعاملاتها لضمان الامتثال الكامل لقواعد ومبادئ الشريعة الإسلامية.

### المراجعة المالية والمعايير

مراجعة السياسات المحاسبية والقوائم المالية والممارسات التشغيلية لضمان توافيقها مع المعايير الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.

### التأكيد الأخلاقي

تقديم تحقق مستقل من التزام منتجات التكافل وأنشطة الاستثمار وترتيبات إعادة التكافل بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية الإسلامية والمتطلبات الشرعية.

## أعضاء اللجنة

الدكتور محمد داود بكر - رئيساً  
الشيخ عبد الستار قطان - نائباً للرئيس  
الدكتور أمين فاتح - عضواً تنفيذياً  
الدكتور وائل بن سيف الحراصي - عضواً

(ملاحظة: قدم الدكتور محمد داود بكر استقالته من اللجنة اعتباراً من ٢ فبراير ٢٠٢٦).

من خلال إشراف لجنة الرقابة الشرعية، تضمن المدينة تكافل أن تحافظ عملياتها على أعلى معايير الامتثال الشرعي والنزاهة الأخلاقية والشفافية، مما يعزز ثقة أصحاب العلاقة في نموذج التأمين الإسلامي الخاص بها.



## ٣.٤ الحوكمة المؤسسية

في شركة المدينة للتأمين ش.م.ع.ع، تُعد الحوكمة المؤسسية القوية أساسًا للحفاظ على الثقة وتعزيز المساءلة ودعم النمو المستدام على المدى الطويل. وقد اعتمدت الشركة مبادئ حوكمة الشركات وطبقتها بما يتوافق بالكامل مع مدونة حوكمة الشركات المدرجة في بورصة مسقط ومدونة حوكمة شركات التأمين الصادرة عن هيئة الخدمات المالية في سلطنة عُمان.

يدعم إطار الحوكمة لدينا رؤية الشركة في أن تكون من أبرز مزودي خدمات التأمين التكافلي في سلطنة عُمان، حيث تقوم قيادتنا على تحقيق الربحية لأصحاب العلاقة، وتقديم أفضل مستويات الخدمة للعملاء، والالتزام بدعم وتطوير موظفينا. كما نسعى إلى تقديم حلول تأمينية متوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية، بما يتماشى مع القيم الثقافية والاجتماعية واحتياجات المجتمع المتجددة.

تعمل الشركة وفق مجموعة من المبادئ التوجيهية الواضحة التي تشمل الشفافية والنزاهة والابتكار والعمل الجماعي والمسؤولية الاجتماعية. وتشكل هذه المبادئ أساسًا لعمليات اتخاذ القرار وإدارة المخاطر والتفاعل مع أصحاب العلاقة، بما يضمن الالتزام بأعلى معايير السلوك الأخلاقي في جميع مستويات المؤسسة.

ويؤدي مجلس الإدارة دورًا محوريًا في الإشراف على ممارسات الحوكمة داخل الشركة، حيث يلتزم المجلس بتطبيق أعلى معايير الحوكمة المؤسسية. كما يوفر التوجيه الاستراتيجي ويراقب الأداء ويضمن فعالية أنظمة الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر. ويسهم وجود استراتيجية أعمال مناسبة، مدعومة بسياسات وإجراءات داخلية قوية، في تمكين الشركة من العمل بكفاءة مع إدارة المخاطر بشكل مسؤول.

وتُعد الشفافية في الإفصاح والالتزام بالمتطلبات التنظيمية والرقابة الفعالة عناصر أساسية لتحقيق أهداف الشركة. ومن خلال المراجعة المستمرة والالتزام بأفضل ممارسات الحوكمة، تضمن شركة المدينة للتأمين ش.م.ع.ع تعزيز المساءلة وحماية مصالح أصحاب العلاقة وترسيخ التزامها بممارسات الأعمال المسؤولة والمستدامة.

ولمزيد من التفاصيل حول حوكمة الشركات، يرجى الرجوع إلى تقرير الحوكمة الخاص بالشركة:

[https://www.msx.om/MSMDOCS/FinancialReports/AMAT\\_2025\\_Yearly%20\(Audited\)\\_a/7\\_AMAT\\_%D8%AA%D9%86%D8%B8%D9%8A%D9%85\\_%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9\\_%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A9\\_01032026\\_3\\_U.pdf](https://www.msx.om/MSMDOCS/FinancialReports/AMAT_2025_Yearly%20(Audited)_a/7_AMAT_%D8%AA%D9%86%D8%B8%D9%8A%D9%85_%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A9_01032026_3_U.pdf)

يُبنى إطار الحوكمة المؤسسية في المدينة تكافل على نهج هيكلي ومتكامل يربط التوجه الاستراتيجي بالإشراف التشغيلي الفعال وإدارة المخاطر القوية. ويدعم هذا الإطار اتخاذ قرارات سليمة، ويعزز المساءلة، ويضمن المرونة المؤسسية طويلة الأمد.

### التنسيق بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية:

تعزيز وضوح الأدوار والمسؤوليات والتوافق الاستراتيجي بما يضمن اتخاذ قرارات فعّالة وفي الوقت المناسب.

### مشاركة أصحاب العلاقة:

حماية حقوق ومصالح أصحاب العلاقة من خلال التواصل الشفاف والمساءلة والالتزام بالسلوك الأخلاقي.

### إدارة المخاطر:

تحديد وتقييم وإدارة المخاطر المرتبطة بالحوكمة بشكل استباقي للحفاظ على استقرار الشركة وأدائها.

### الالتزام التنظيمي:

ضمان الامتثال الكامل للقوانين واللوائح والمعايير المعمول بها في القطاع، بما يعزز الثقة والمصداقية في السوق.

وخلال السنوات الأخيرة، واصلت المدينة تكافل تعزيز ممارسات الحوكمة لديها من خلال تطوير أنظمة الرقابة الداخلية وتوضيح الأدوار والمسؤوليات عبر مختلف مستويات المؤسسة. ويؤكد هذا الالتزام المستمر بالتميز في الحوكمة دعم القيادة الأخلاقية وتعزيز الممارسات التجارية المستدامة وترسيخ مكانة الشركة كمزود موثوق ومسؤول لخدمات التكافل.

## الممارسات الأخلاقية للأعمال

في شركة المدينة للتأمين التكافلي ش.م.ع.ع، يُعد الالتزام بالممارسات الأخلاقية أساسًا للحفاظ على الثقة وصون سمعة الشركة وضمان تحقيق نجاح مستدام على المدى الطويل. وتلتزم الشركة بإدارة أعمالها بنزاهة وشفافية ومسؤولية، مع ترسيخ المبادئ الأخلاقية في جميع أنشطتها وعمليات اتخاذ القرار.

ولتعزيز هذا الالتزام، أنشأت المدينة قسمًا متخصصًا للامتثال والرقابة التنظيمية يتولى الإشراف على تطبيق معايير الحوكمة الأخلاقية داخل الشركة وتعزيزها. ويضطلع هذا القسم بعدد من المهام الرئيسية، من أبرزها:

تطوير وتنفيذ وتطبيق السياسات والإجراءات التي تعزز أخلاقيات العمل والالتزام بالمتطلبات التنظيمية.

نشر الوعي بالمعايير الأخلاقية وممارسات الأعمال المسؤولة في مختلف مستويات المؤسسة.

مراقبة المخاطر المرتبطة بالحوكمة والامتثال وتحديثها ومعالجتها بشكل استباقي.

التحقيق في القضايا المتعلقة بالأخلاقيات ومعالجتها بما يضمن النزاهة والعدالة والمساءلة.

وبعكس هذا الدور التزم المدينة تكافل بممارسات الأعمال المسؤولة ويضمن أن تظل الاعتبارات الأخلاقية عنصرًا أساسيًا في القرارات الاستراتيجية والعمليات اليومية.

كما تحرص الشركة على ترسيخ ثقافة النزاهة من خلال برامج تدريبية ومبادرات توعوية متخصصة في مجال الأخلاقيات. ويتم توفير ورش عمل ودورات تدريبية إلكترونية للموظفين بشكل دوري، تغطي موضوعات رئيسية مثل مكافحة الفساد، واتخاذ القرارات الأخلاقية، والالتزام بمدونة قواعد السلوك الخاصة بالشركة. وتهدف هذه البرامج إلى تمكين الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتحديد المخاطر الأخلاقية والتعامل معها بشكل مسؤول.

ويتم إيلاء اهتمام خاص للقيادات والإدارة التنفيذية، تأكيدًا لدورهم في ترسيخ ثقافة النزاهة من أعلى مستويات الإدارة ونشر السلوك الأخلاقي في جميع أنحاء المؤسسة. ومن خلال التعلم المستمر والتواصل المفتوح وتحديد المسؤوليات بوضوح، تسعى المدينة تكافل إلى بناء بيئة عمل تُمارس فيها القيم الأخلاقية بشكل فعلي ومستدام.

## الامتثال التنظيمي

تلتزم شركة المدينة للتأمين التكافلي ش.م.ع.ع التزامًا كاملًا بالامتثال لجميع المتطلبات التنظيمية والضوابط الشرعية المعمول بها. ويواصل قسم الامتثال أداء دور محوري في تعزيز ثقافة الالتزام داخل الشركة من خلال دعم الامتثال التنظيمي وتطوير أنظمة الرقابة الداخلية ونشر الوعي بين الموظفين.

وخلال فترة التقرير، ركز فريق الامتثال على ترسيخ ثقافة قوية للامتثال من خلال التواصل الفعّال والتفاعل المستمر وتحفيز الموظفين، بما يضمن فهمهم لمسؤولياتهم التنظيمية وإدراكهم لأهمية الالتزام في دعم الحوكمة السليمة واستدامة العمليات.

وفي الوقت ذاته، تحافظ المدينة تكافل على إطار قوي للحوكمة الشرعية يضمن أن جميع عمليات التكافل والمنتجات والأنشطة تتم وفقًا للمبادئ الشرعية المعتمدة والمتطلبات التنظيمية ذات الصلة، مما يعزز ثقة أصحاب العلاقة ويضمن ممارسة الأعمال بشكل أخلاقي ومسؤول.

وكدليل على فعالية إطار الامتثال في الشركة، لم تُفرض أي غرامات أو عقوبات تنظيمية من قبل هيئة الخدمات المالية أو بورصة مسقط على الشركة خلال السنوات الأربع الماضية. ويعكس هذا الإنجاز النهج الاستباقي الذي تتبعه المدينة تكافل في الالتزام التنظيمي، وقوة أنظمة الرقابة الداخلية لديها، وحرصها المستمر على تطبيق أعلى معايير الحوكمة والشفافية.

## الشفافية والإفصاح

تعد الشفافية والمساءلة جوهر العمليات وممارسات الحوكمة في شركة المدينة للتأمين التكافلي ش.م.ع. نحن ملتزمون بالفاظ على أعلى المعايير الأخلاقية من خلال ضمان الامتثال الكامل لكافة القوانين واللوائح المعمول بها، ودمج هذه المبادئ في كل معاملة وقرار تجاري. ويُعد ميثاق قواعد السلوك حجر الزاوية في إطارنا الأخلاقي، حيث يوجه الموظفين للعمل وفقاً للمتطلبات القانونية والتوقعات التنظيمية وأفضل ممارسات القطاع.

تتم مراقبة جهود الامتثال من قبل دائرة «الامتثال والشؤون التنظيمية»، المختصة، والمسؤولة عن مراقبة وإدارة المخاطر المتعلقة بالامتثال في المؤسسة. ويشمل ذلك منع واكتشاف الاستجابة لأي انتهاكات محتملة؛ وإنفاذ سياسات مكافحة الرشوة والفساد والإبلاغ عن المخالفات؛ وتقديم برامج تدريب وتوعية مستمرة للموظفين على جميع المستويات.

كما تُجري المدينة فحصاً شاملاً (العناية الواجبة) للأطراف الثالثة، وتضمن إجراء تحقيقات نزيهة وفي الوقت المناسب في أي حالات يتم الإبلاغ عنها لسوء السلوك. ويخضع إطار الحوكمة لدينا للمراجعة الدورية والتحسين المستمر لتعزيز الرقابة الداخلية وتحسين المساءلة ومعالجة المخاطر التنظيمية والأخلاقية الناشئة.

وتماشياً مع التزامنا بالشفافية، تلتزم الشركة بمعايير عالية من الإفصاح، حيث يتم تزويد أصحاب العلاقة بمعلومات دقيقة وكاملة من خلال تقاريرنا السنوية وإفصاحاتنا التنظيمية، والتي تغطي مجالات رئيسية مثل مبادرات المسؤولية الاجتماعية، وتطوير الموظفين، والأداء التشغيلي. وبإعطاء الأولوية للشفافية، تعزز «المدينة تكافل» ثقة أصحاب العلاقة وتبرهن على التزامها المستمر بالحوكمة الأخلاقية والنزاهة.

## الإبلاغ عن المخالفات

تعتمد شركة المدينة للتأمين التكافلي ش.م.ع. سياسة فعّالة للإبلاغ عن المخالفات تتيح للموظفين قنوات آمنة وسريّة للإبلاغ عن أي سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي يتم ملاحظته أو الاشتباه فيه، بما في ذلك مخالفات سياسات مكافحة الرشوة والفساد. وتهدف هذه السياسة إلى تعزيز الشفافية والمساءلة مع ضمان حماية المبلغين من أي شكل من أشكال الانتقام عند تقديم البلاغات بحسن نية.

يمكن للموظفين تقديم بلاغاتهم من خلال قنوات الإبلاغ السرية التالية:

✉ [whistleblower@almadinatakaful.com](mailto:whistleblower@almadinatakaful.com)

☎ ٢٢٠٣٣٨٨٨

ولضمان العدالة والاتساق والسرية في التعامل مع البلاغات، اعتمدت الشركة عملية منظمة لإدارة بلاغات الإبلاغ عن المخالفات والشكاوى:

<b>تأكيد الاستلام:</b>
يتم تأكيد استلام جميع البلاغات بشكل فوري لضمان تسجيلها والبدء في مراجعتها.
<b>التحقيق:</b>
يتولى فريق مستقل ومختص إجراء تحقيق شامل ومحايِد وفقًا للإجراءات المعتمدة.
<b>المعالجة:</b>
يتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة بناءً على نتائج التحقيق، مع إخطار الجهات المعنية حسب الحاجة.
<b>المتابعة:</b>
تتم متابعة الإجراءات بعد التنفيذ لضمان فعاليتها ومنع تكرار المخالفة.

كما اعتمدت المدينة تكافل إجراءات واضحة وعادلة للتعامل مع القضايا التأديبية والشكاوى الوظيفية. وتطبق الشركة سياسات صارمة لمكافحة التحرش والتممر في بيئة العمل، بما يعزز بيئة عمل آمنة ومحترمة. ومن خلال آليات شفافة لحل النزاعات، يتم تشجيع الموظفين على طرح مخاوفهم بثقة، مع التأكيد على أن جميع القضايا ستتم معالجتها بعدالة وبدون أي خوف من الانتقام.

## ٤.٤ إدارة المخاطر

تدرك شركة المدينة للتأمين ش.ع.م. أن الإدارة الفعّالة للمخاطر تمثل ركيزة أساسية للحوكمة المؤسسية السليمة وعملاً رئيسياً في دعم الاستدامة طويلة الأجل، وتعزيز السلوك الأخلاقي، وضمان الامتثال للمتطلبات التنظيمية. وقد أنشأت الشركة إطاراً متكاملًا لإدارة المخاطر على مستوى المؤسسة يهدف إلى تحديد المخاطر وتقييمها ومراقبتها والتخفيف من أثارها عبر جميع العمليات والوظائف الداعمة.

يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية النهائية عن الإشراف على المخاطر، ويشمل ذلك اعتماد إطار إدارة المخاطر الخاص بالشركة، وتحديد مستوى تقبل المخاطر وحدودها، وضمان توافقها مع الأهداف الاستراتيجية للشركة والمتطلبات التنظيمية المعمول بها.

وتدعم لجنة التدقيق مجلس الإدارة من خلال الإشراف على فعالية التقارير المالية وأنظمة الرقابة الداخلية وعمليات التدقيق والامتثال، إضافة إلى متابعة متانة إطار إدارة المخاطر. كما تضمن اللجنة تحديد المخاطر الجوهرية ومراقبتها ومعالجتها في الوقت المناسب وبشكل فعّال.

وتتولى الإدارة التنفيذية مسؤولية تنفيذ استراتيجية إدارة المخاطر المعتمدة، إلى جانب تطوير السياسات والضوابط والإجراءات اللازمة لإدارة المخاطر في مختلف أنشطة الشركة. كما تقوم الإدارة بتزويد مجلس الإدارة ولجنة التدقيق بتقارير دورية حول المخاطر، تتضمن تحديثات حول مستويات التعرض للمخاطر، وفعالية الضوابط الداخلية، وحالة الامتثال، والإجراءات المتخذة للتخفيف من المخاطر.

وقد اعتمدت الشركة إطاراً متكاملًا لإدارة المخاطر تمت الموافقة عليه من قبل مجلس الإدارة، مدعومًا بهيكل واضح لتحديد مستوى تقبل المخاطر وحدودها. ويتضمن هذا الإطار عدة مكونات رئيسية، من بينها عملية منهجية لتقييم المخاطر تشمل تحديد المخاطر وتحليلها وتقييمها ووضع إجراءات التخفيف منها ومتابعتها، إضافة إلى الاحتفاظ بسجل مركزي للمخاطر واستخدام مؤشرات المخاطر الرئيسية ولوحات المتابعة لدعم الاكتشاف المبكر للمخاطر واتخاذ القرارات المستنيرة.

وخلال عام ٢٠٢٥، قامت الشركة بتوسيع نطاق إدارة المخاطر من خلال إنشاء سجل مخصص للمخاطر لوظيفة الموارد البشرية والإدارة، مما أدى إلى ارتفاع إجمالي عدد المخاطر المحددة في الشركة إلى ٧٧ خطرًا. كما يتم تصميم مؤشرات الأداء الرئيسية على مستوى الإدارات وعلى مستوى الشركة، وتتولى وظيفة الموارد البشرية والإدارة إدارتها لضمان توافرها مع رؤية الشركة وأهدافها وتوقعات الأداء.

وتعتمد تقييمات المخاطر في المدينة تكافل على عملية منهجية تشمل تحديد المخاطر وتحليلها وتقييمها، بما يمكن الشركة من إعطاء الأولوية للمخاطر الجوهرية وتخصيص الموارد بشكل فعال لتنفيذ إجراءات التخفيف منها، إضافة إلى تحديد الفرص التي تعزز المرونة التشغيلية والنمو المستدام.

كما تحافظ الشركة على ترتيبات فعّالة لاستمرارية الأعمال والمرونة التشغيلية بهدف حماية عملياتها وضمان استمراريته وحماية مصالح أصحاب العلاقة في حال حدوث أي اضطرابات. ومن خلال المراقبة المستمرة والتحصين المتواصل، تواصل الشركة تعزيز فعالية إطار إدارة المخاطر بما يدعم استدامة أعمالها واستقرارها على المدى الطويل.

## ٥.٤ خصوصية البيانات وأمن المعلومات

تدرك شركة المدينة للتأمين التكافلي ش.م.ع. أن حماية معلومات العملاء والبيانات المؤسسية تمثل عنصرًا أساسيًا للحفاظ على الثقة والشفافية وتعزيز مرونة العمليات. وتلتزم الشركة بحماية سرية وسلامة وتوافر أصول المعلومات لديها، وضمان أن تبقى خصوصية البيانات وأمن المعلومات جزءًا أساسيًا من إطار الحوكمة وإدارة المخاطر والضوابط التشغيلية.

وقد أنشأت الشركة نظامًا لإدارة أمن المعلومات يهدف إلى حماية الأصول المعلوماتية والبنية التحتية التقنية. ويتم تطوير هذا النظام وتحسينه بشكل مستمر بما يتماشى مع معيار ISO/IEC ٢٧٠١، من خلال تطبيق ضوابط أمنية قائمة على تقييم المخاطر وبطريقة متناسبة وفعّالة من حيث التكلفة لمواجهة التهديدات السيبرانية المتطورة والثغرات المحتملة.

كما تطبق المدينة تكافل سياسة شاملة للأمن السيبراني تحدد متطلبات واضحة لتأمين أنظمة المعلومات وتمكن من التعرف الاستباقي على التهديدات السيبرانية والحوادث الأمنية ونقاط الضعف والوقاية منها والاستجابة لها. وتهدف هذه الإجراءات إلى منع الوصول غير المصرح به، وتسرب البيانات، واختراق الأنظمة، وتعطيل الخدمات، والهجمات السيبرانية.

ويتم التعامل مع جميع معلومات العملاء والأعمال سواء كانت إلكترونية أو غير إلكترونية بطريقة آمنة، ويتم استخدامها فقط للأغراض التجارية المشروعة. ويشمل ذلك البيانات الشخصية، ومعلومات الاتصال، وسجلات المعاملات، وبيانات وثائق التأمين والمطالبات، والسجل التجاري للعملاء. كما يتم تطبيق ضوابط تقنية وتنظيمية مناسبة لحماية البيانات من الوصول غير المصرح به أو إساءة الاستخدام أو فقدان أو الإفصاح غير المصرح به.

ويرتكز إطار حوكمة تقنية المعلومات في الشركة على ١٨ سياسة تقنية معلومات شاملة تنظم عمليات التكنولوجيا وممارسات الأمن السيبراني، بما يضمن التوافق مع أفضل الممارسات في القطاع ومع مبادئ الحوكمة الأخلاقية.

سياسات تكنولوجيا المعلومات الاستراتيجية	
تحديد الحدود الأخلاقية للتعامل مع البيانات وحقوق المشاركين.	سياسة خصوصية البيانات
ضمان تصنيف البيانات وحمايتها بناءً على مستوى حساسيتها.	سياسة تصنيف المعلومات
إنشاء "نظام الدفاع المحيطي" لأصولنا الرقمية.	سياسة الأمن السيبراني وأمن الشبكات
قصر تدفق المعلومات على الموظفين المصرح لهم فقط.	سياسة التحكم في الوصول وتوصيل المعلومات

## سلامة العمليات التقنية: الإجراءات الأساسية

ولتحويل السياسات إلى ممارسات فعلية، يقوم قسم تقنية المعلومات بتطبيق أربع إجراءات تشغيلية رئيسية يتم تدقيفها وتحديثها بشكل دوري لضمان استمرارية الأنظمة وسلامتها.

الإجراء	الهدف
إدارة المستخدمين	التحكم الدقيق في صلاحيات الدخول إلى الأنظمة وتحديد نطاق الوصول لكل مستخدم.
إدارة الأنظمة والشبكات	المراقبة المستمرة للبنية التحتية التقنية التي تدعم خدمات التكافل.
النسخ الاحتياطي والاستعادة	ضمان مرونة البيانات واستمرارية الأعمال في حال حدوث أعطال تقنية أو فقدان للبيانات.
الإجراءات التصحيحية	آلية منظمة للاستجابة للثغرات التقنية ومعالجتها بشكل سريع وفعال.

ويعمل قسم تقنية المعلومات وفق نموذج دعم تقني مكوّن من مستويين، مما يتيح تقديم الدعم الفني بكفاءة والتصعيد السريع للحالات التقنية المعقدة. كما تعمل فرق متخصصة في مجالات الأمن السيبراني والشبكات والبنية التحتية والعمليات وأمن الأعمال بشكل متكامل لإدارة المخاطر ومنع الحوادث وضمان الامتثال للمتطلبات الداخلية والتنظيمية.

كما يتم دمج مبادئ الحوكمة الأخلاقية ضمن عمليات شراء التقنيات، حيث تشكل حماية البيانات والأمن السيبراني والشفافية والامتثال التنظيمي معايير أساسية في اختيار الموردين ومقدمي الخدمات التقنية، بما يضمن توافق جميع الشركاء التقنيين مع معايير المدينة تكافل في ممارسة الأعمال المسؤولة والأمنة.

## التوعية بالأمن السيبراني

تؤمن الشركة بأن التكنولوجيا وحدها لا تكفي لحماية المؤسسات، بل إن الموظفين يمثلون خط الدفاع الأول. وفي عام ٢٠٢٥، عززت الشركة برامجها التدريبية بهدف بناء ثقافة اليقظة الرقمية بين الموظفين.

منصة تدريب متقدمة:
تم تطبيق منصة KnowBe4 للتوعية بالأمن السيبراني، وهي منصة عالمية تستخدم لمحاكاة التهديدات وثقيف الموظفين حول المخاطر الرقمية.
محاور التدريب الرئيسية لعام ٢٠٢٥:
ركز البرنامج التدريبي على موضوعات رئيسية تشمل التصيد الإلكتروني، وبرمجيات الغديّة، والهندسة الاجتماعية، وأمن الأجهزة المحمولة.
الهدف:
تمكين جميع الموظفين - بغض النظر عن وظائفهم - من التعامل مع البيئة الرقمية بشكل آمن ومسؤول وأخلاقي.



## أداء الأمن السيبراني

ال الحفاظ على سلامة أنظمتنا هو التزام على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع. يضمن نموذج الدعم متعدد المستويات لدينا توفر المساعدة الفنية دائماً وتخفيف المخاطر الأمنية في الوقت الفعلي.

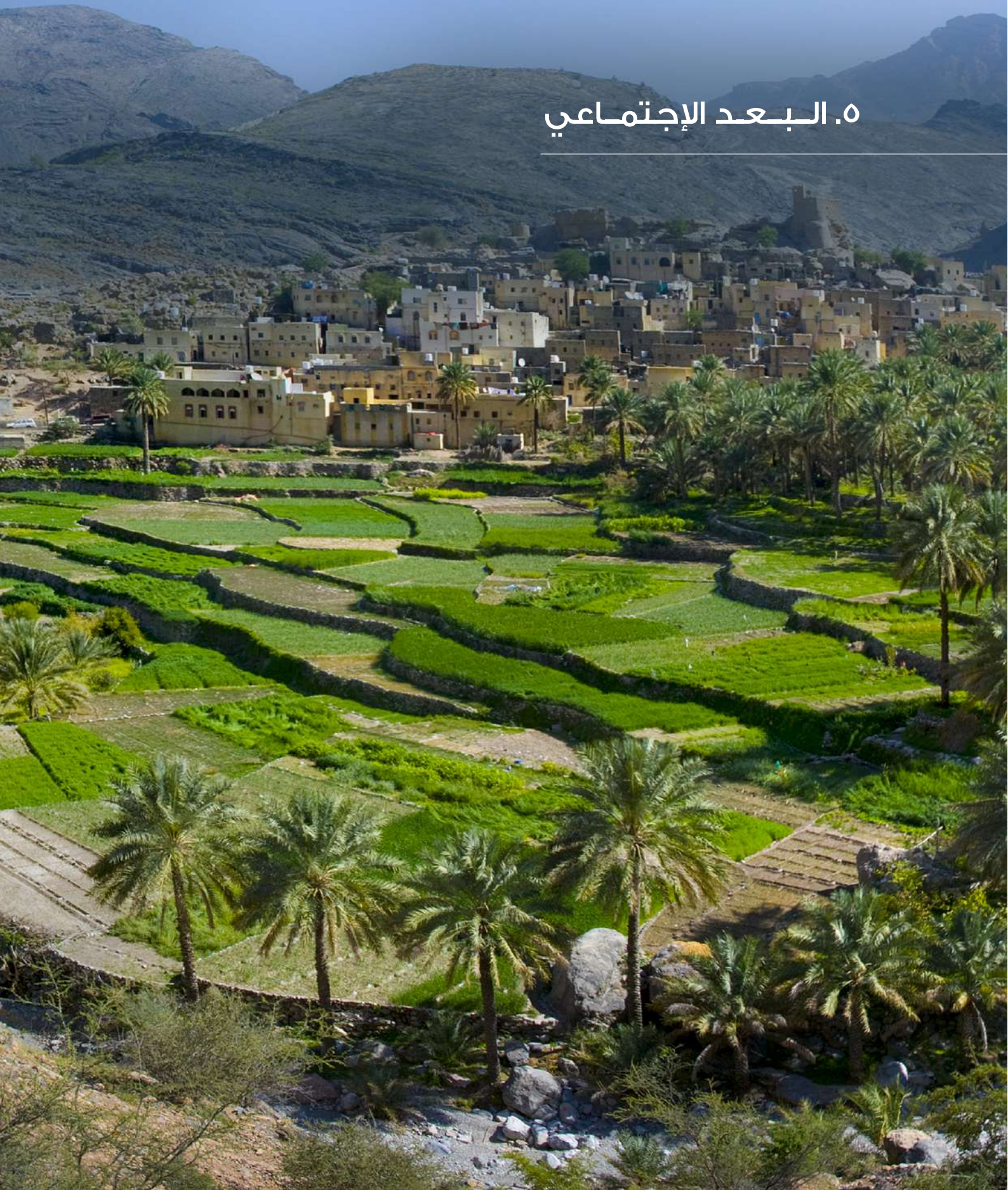
مقياس الأمان	أداء الأمن السيبراني لعام ٢٠٢٥
خروقات البيانات المحددة	صفر
تسريبات البيانات المؤكدة	صفر
الهجمات السيبرانية الناجحة	لا يوجد - دون أي أثر على العمل

إن سجلنا الخالي من الخروقات في عام ٢٠٢٥ هو نتيجة استثمار قائم على المخاطر في نظام إدارة أمن المعلومات (ISMS) المتوافق مع معايير ISO/IEC ٢٧٠٠١.

ومن خلال الحوكمة القوية، والمراقبة المستمرة، ومبادرات التوعية الدائمة، تعزز المدينة تكافل حماية أصول بياناتها، وترسخ ثقة أصحاب العلاقة، وتدعم التحول الرقمي الأمان والمستدام.

## ٥. البعد الاجتماعي

---



## ٥. البعد الاجتماعي

في المدينة تكافل، تترسخ مسؤولييتنا الاجتماعية في التزامنا تجاه الأفراد؛ من موظفينا وعملائنا وشركائنا، والمجتمعات التي نخدمها. ونحن نؤمن بأن إيجاد قيمة طويلة الأجل يعتمد على تعزيز بيئة عمل شاملة، ودعم أولويات التنمية الوطنية، والمساهمة بشكل إيجابي في المجتمع من خلال ممارسات تجارية مسؤولة وأخلاقية.

تركز ركيزتنا الاجتماعية على بناء قوى عاملة متنوعة ومنصفة وشاملة، وتمكين المواهب العمانية من خلال «التعمين»، وجذب الموظفين ذوي المهارات وتطويرهم والاحتفاظ بهم، فهم المحرك للابتكار والنمو المستدام. نحن ملتزمون بتوفير فرص متكافئة، وتعزيز التعلم المستمر، وخلق ثقافة في مكان العمل تشجع على المشاركة والرفاهية والتطوير المهني.

وإلى جانب موظفينا، تحرك المدينة تكافل مسؤولييتها عبر سلسلة القيمة. فمن خلال ممارسات المشتريات المسؤولة، نعمل على تعزيز السلوك الأخلاقي والشفافية والاستدامة بين الموردين وشركاء الأعمال. كما صُممت مبادرات للمشاركة المجتمعية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لتلبية الاحتياجات الاجتماعية، ودعم الفئات الضعيفة، والمساهمة في الرفاه الاجتماعي بما يتماشى مع رؤية عمان ٢٠٤٠.

ويعمل الابتكار والبحث على تعزيز أثرنا الاجتماعي من خلال تمكين وتطوير حلول مالية شاملة، وتحسين تجربة العملاء، ودعم الشمول المالي. ومن خلال دمج الابتكار في عملياتنا وعروضنا، نهدف إلى تحقيق نتائج اجتماعية إيجابية مع تعزيز المرونة والاستدامة طويلة الأمد.

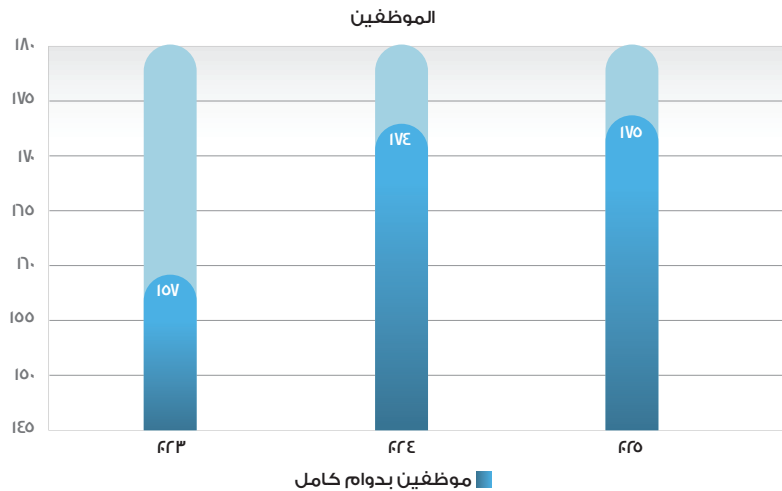
تظل المدينة تكافل ملتزمة بإيجاد قيمة مشتركة والمساهمة في بناء مجتمع أكثر شمولاً ومرونة واستدامة.

## ١.٥ التنوع والإنصاف والشمول

في المدينة تكافل، يعد التنوع والإنصاف والشمول أمراً أساسياً لبناء بيئة عمل عادلة ومحترمة وعالية الأداء. نحن ملتزمون بتوفير تكافؤ الفرص لجميع الموظفين وضمان بيئة عمل خالية من التمييز، مع الامتثال الكامل لقوانين العمل العمانية والمعايير الوطنية لحقوق الإنسان.

تعزز سياسات القوى العاملة لدينا الإنصاف في التوظيف والتطوير والتقدم الوظيفي، مما يضمن أن قرارات التوظيف تعتمد على الجدارة والكفاءة والأداء. كما نعمل على تعزيز ثقافة شاملة تقدر وجهات النظر المختلفة وتدعم رفاهية الموظفين على كافة مستويات الشركة.

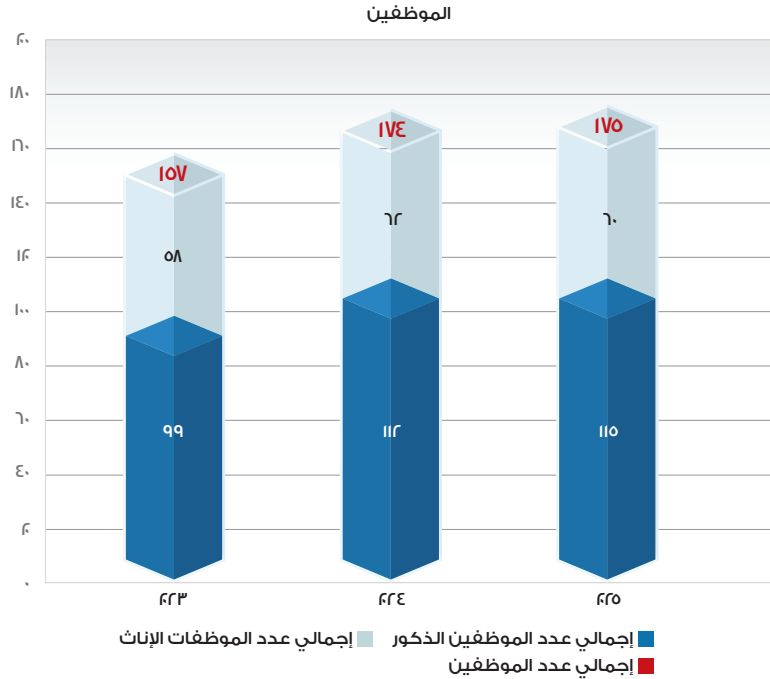
في عام ٢٠٢٥، بلغ عدد الموظفين بدوام كامل في «المدينة تكافل» ١٧٥ موظفاً، مما يعكس نمواً مستقراً في القوى العاملة. بالإضافة إلى ذلك، تم الاستعانة بـ ١٤ عاملاً من غير الموظفين في وظائف متنوعة، بما في ذلك تقنية المعلومات، والتأمينات العامة (غير السيارات)، والمالية والحسابات، مما يدعم الكفاءة التشغيلية والخبرات المتخصصة.



## التنوع بين الجنسين

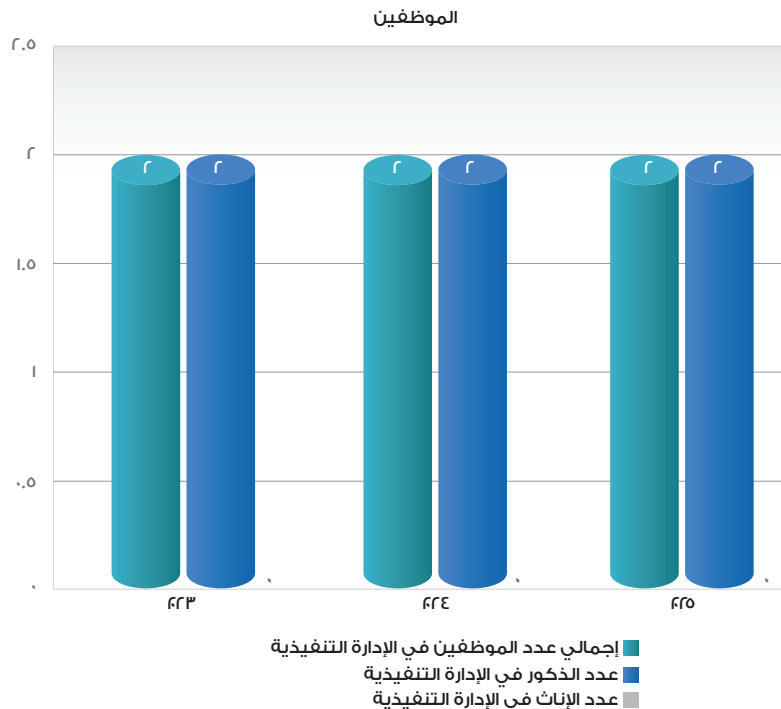
في المدينة تكافل، نلتزم بتعزيز التنوع بين الجنسين على مختلف مستويات المؤسسة، إدراكاً منا بأن التمثيل المتوازن يدعم اتخاذ القرارات الشاملة، ويعزز الابتكار والاستدامة على المدى الطويل. كما نلتزم التزاماً كاملاً بقوانين العمل في سلطنة عُمان ونعزز تكافؤ الفرص في التوظيف والتطوير والتقدم الوظيفي.

في عام ٢٠٢٥، بلغ عدد الموظفين في المدينة تكافل ١٧٥ موظفًا بدوام كامل، مما يعكس نموًا مستقرًا في القوى العاملة مقارنة بالسنوات السابقة. وقد بلغ عدد الموظفين الذكور ١١٥ موظفًا بنسبة ٦٥,٧٪، بينما بلغ عدد الموظفات ٦٠ موظفة بنسبة ٣٤,٣٪. ويعكس هذا التوزيع جهودنا المستمرة للحفاظ على قوة عاملة متنوعة وشاملة.



تتميز القيادة على مستوى الإدارة التنفيذية في المدينة تكافل بالاستقرار والاستمرارية الاستراتيجية. نحن ندرك أن وجود أساس قوي للحكومة أمر ضروري للتعامل مع تعقيدات سوق التكافل وضمان قيمة طويلة الأمد لأصحاب العلاقة لدينا.

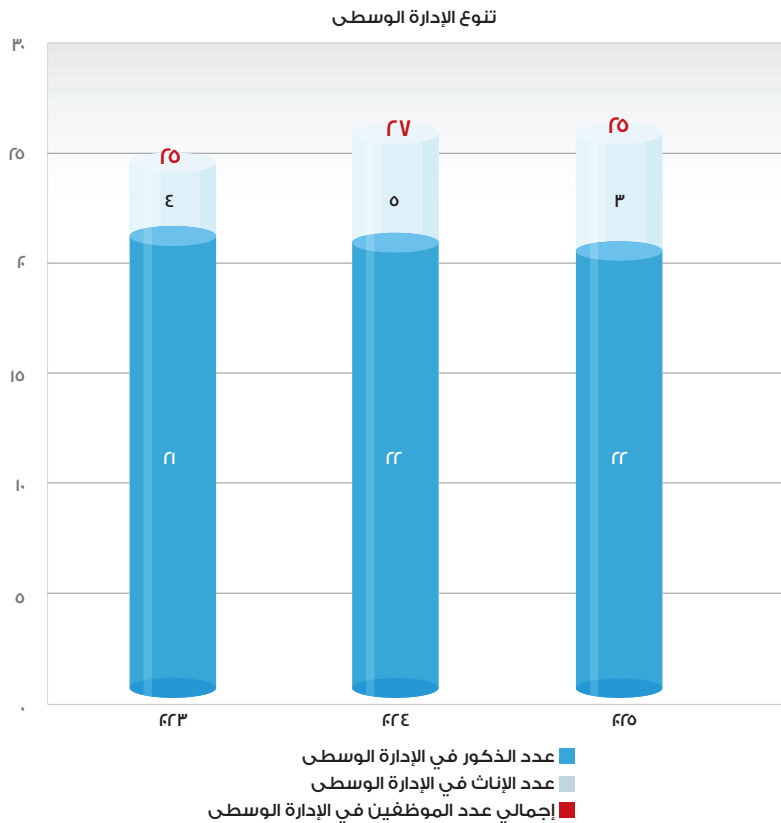
في عام ٢٠٢٥، حافظ فريق الإدارة التنفيذية لدينا على هيكل ثابت يضم منصبين قياديين رئيسيين. وعلى الرغم من أن هذين المنصبين يشغلهما حالياً مهنيون من الذكور، فإن الشركة تظل ملتزمة بتعزيز ثقافة مؤسسية شاملة. ويركز نهجنا على إعداد "الجيل القادم" من القادة من خلال مبادرات تطوير الإدارة الوسطى، بما يضمن توفر مجموعة متنوعة ومؤهلة من الكفاءات لشغل المناصب التنفيذية مستقبلاً.



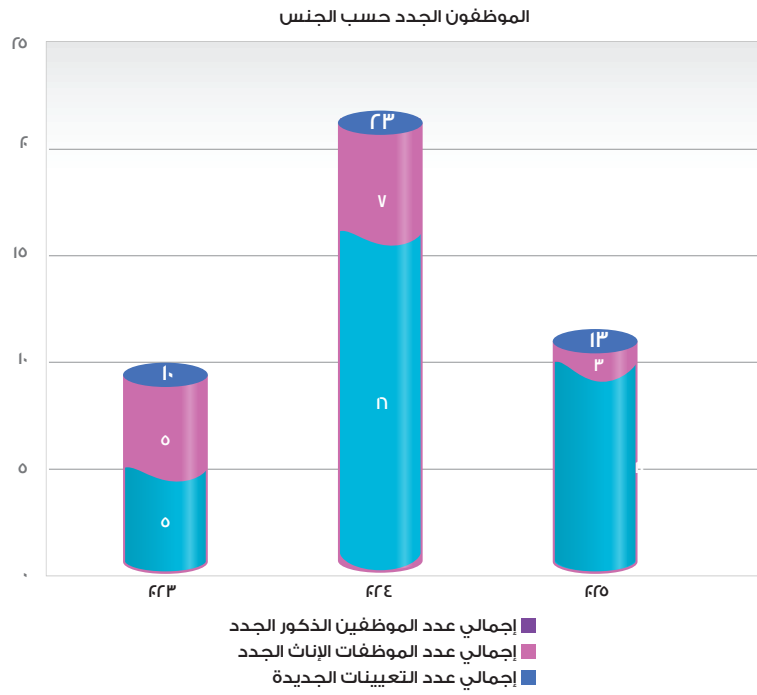


نؤمن في المدينة تكافل بأن القيادة المتنوعة على مستوى الإدارة الوسطى هي المحرك للتميز التشغيلي. نحن ملتزمون بتعزيز مكان عمل تلنقي فيه الجدارة والفرص، مما يضمن أن يعكس هيكلنا الإداري مساراً مرناً للقيادة التنفيذية المستقبلية.

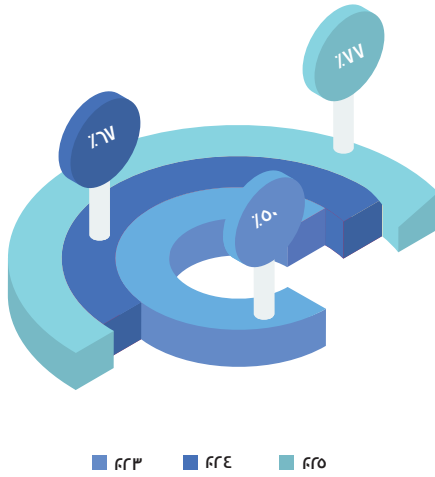
في المدينة تكافل، شكلت النساء 12% من أدوار الإدارة الوسطى، حيث شغلن 3 من أصل 25 منصباً، بينما شغل الرجال 22 منصباً بنسبة 88%. ورغم أننا شهدنا تقلبات في هذه الأرقام بسبب التحولات التنظيمية الطبيعية، إلا أن تركيزنا يظل ثابتاً على توفير مسارات منصفة للتقدم الوظيفي وضمان استمرار المدينة تكافل في جذب والاحتفاظ بالموهبة رفيعة المستوى من كافة الفئات.



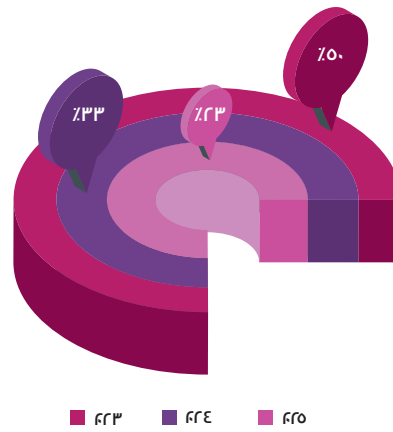
استمرت ممارسات التوظيف خلال عام ٢٠٢٥ في اتباع مبادئ قائمة على الجدارة وعدم التمييز. ومن بين ١٣ موظفاً جديداً تم تعيينهم، كان ١٠ من الذكور (٧٧٪) و ٣ من الإناث (٢٣٪)، مما يعكس المتطلبات التشغيلية مع الحفاظ على ممارسات توظيف عادلة.



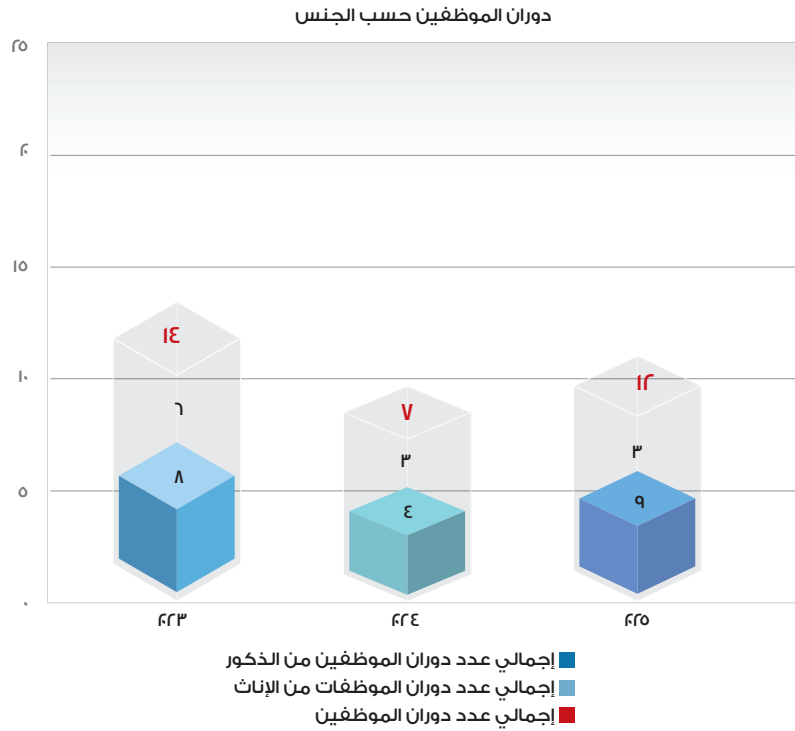
نسبة الموظفين الذكور الجدد



نسبة الموظفات الإناث الجدد



بلغ إجمالي دوران الموظفين في عام ٢٠٢٥ عدد ١٢ موظفًا، منهم ٩ من الذكور بنسبة ٧٥٪ و ٣ من الإناث بنسبة ٢٥٪. ويتم متابعة معدلات الدوران الوظيفي بشكل مستمر لدعم استقرار القوى العاملة وتعزيز رفاه الموظفين.



قامت المدينة تكافل بتطبيق مصفوفة رواتب منظمة تم تطويرها بالتعاون مع شركة استشارية متخصصة في الموارد البشرية، وذلك لضمان توفير أجور عادلة وشفافة وتنافسية على مستوى الشركة. ويستند هذا الإطار إلى دراسة مقارنة حديثة أكدت أن الشركة تقدم مستويات مكافآت تُعد من بين الأعلى في القطاع، مما يعزز التزامنا باستقطاب الكفاءات المتميزة والاحتفاظ بها.

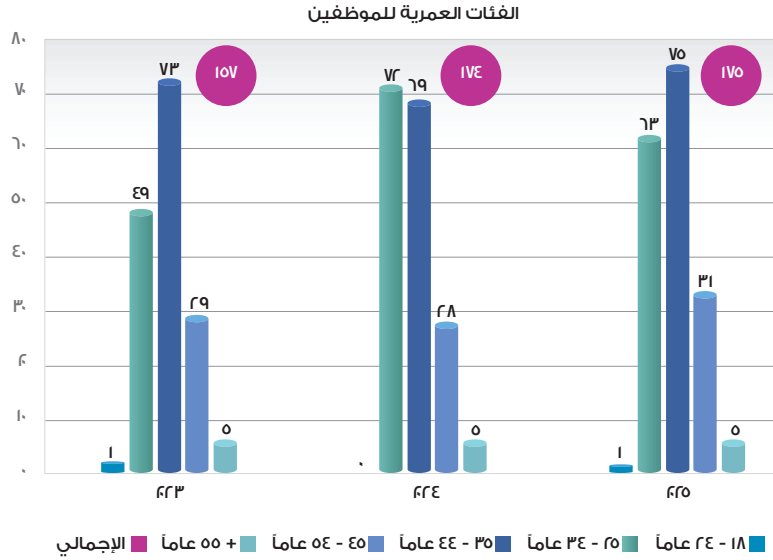
في عام ٢٠٢٥، بلغ معدل الراتب الأساسي والمكافآت للموظفات مقارنة بالموظفين الذكور ١٠٦٪، وهو ما يعكس الجهود المستمرة لمتابعة العدالة في الأجور ومعالجة أي فروقات من خلال تقييم موضوعي قائم على طبيعة الوظائف وهياكل التعويضات. ومن خلال المراجعة المستمرة لتركيبية القوى العاملة وممارسات الأجور وسياسات التوظيف الشاملة، تواصل المدينة تكافل التزامها بتعزيز التنوع بين الجنسين ودعم تكافؤ الفرص في مختلف أنحاء الشركة.



## الفئات العمرية

تولي المدينة تكافل أهمية كبيرة للتنوع العمري باعتباره عنصراً أساسياً في بناء قوة عاملة شاملة ومرنة. ونؤمن بأن تحقيق توازن بين المهنيين في المراحل المبكرة من مسيرتهم المهنية والموظفين ذوي الخبرة يساهم في تعزيز تبادل المعرفة، ودعم الابتكار، وتحسين الأداء المؤسسي على المدى الطويل.

في عام ٢٠٢٥، بلغ عدد الموظفين بدوام كامل في الشركة ١٧٥ موظفًا موزعين على فئات عمرية متنوعة. وقد تركزت غالبية الموظفين ضمن الفئة العمرية من ٢٥ إلى ٤٤ عامًا، مما يعكس وجود قاعدة قوية من القوى العاملة تجمع بين النضج المهني وإمكانات النمو المستقبلي. وفي الوقت نفسه، يساهم وجود الموظفين في الفئات العمرية الأكبر في دعم استمرارية القيادة، وتعزيز الإرشاد المهني، والحفاظ على المعرفة المؤسسية.



ومن خلال التخطيط للقوى العاملة، وتوفير فرص التعلم المستمر، وتطبيق ممارسات شاملة لإدارة المواهب، تواصل المدينة تكافل التزامها بالحفاظ على هيكل عمري متوازن يدعم النمو المستدام، وتطوير الموظفين، والتوافق مع أهداف رأس المال البشري ضمن رؤية عُمان ٢٠٤٠.

## تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة

تلتزم المدينة تكافل بتعزيز بيئة عمل شاملة وداعمة تحتضن الموظفين من ذوي الإعاقة بشكل فعّال. ونؤمن بأن تنوع القدرات يعزز قوة مؤسستنا، وأن لكل موظف الحق في الحصول على فرص متكافئة للمساهمة والتطور والنجاح بناءً على مؤهلاته وقدراته.

وظفت الشركة ثلاثة موظفين من ذوي الإعاقة. وتعمل الشركة بشكل مستمر على تقييم وتطوير بيئة العمل لضمان سهولة الوصول والملاءمة، بما في ذلك توفير المرافق المناسبة، وترتيبات العمل المرنة، ومواءمة الأدوار الوظيفية بما يتناسب مع قدرات كل فرد. وتدعم هذه الإجراءات رفاه الموظفين وتمكنهم من المشاركة الفاعلة في مختلف وظائف الشركة.

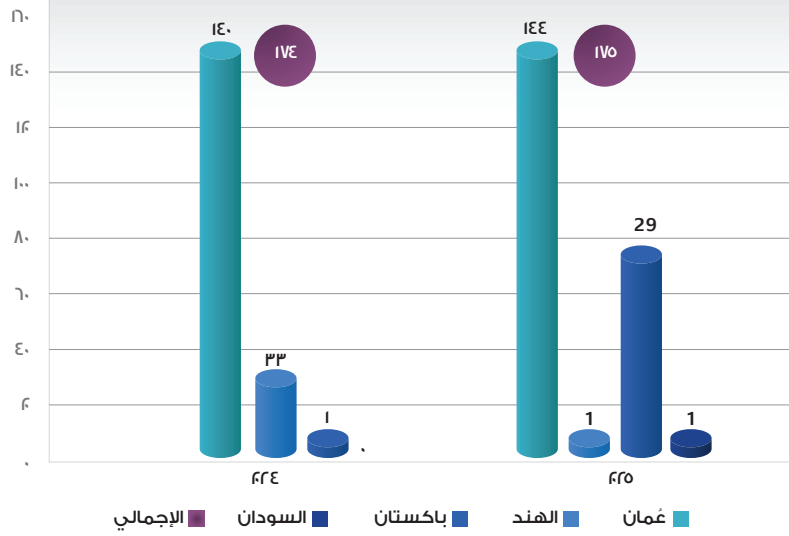
ويتم تعزيز التزامنا بالشمول من خلال التعاون الداخلي بين عدد من الفرق مثل المساعدة في الموارد البشرية، والمسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية، والاتصالات المؤسسية. وتؤدي هذه الفرق دوراً فاعلاً في تعزيز الممارسات الشاملة، ومعالجة التحيز غير الواعي، وتعزيز مشاركة الموظفين، وترسيخ ثقافة الاحترام والانتماء للفئات الأقل تمثيلاً، بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة.

ومن خلال هذه الجهود، تواصل المدينة تكافل تعزيز أجنحتها في مجالات التنوع والإنصاف والشمول، بما يدعم مرونة القوى العاملة، ويعزز المسؤولية الاجتماعية، ويتماشى مع رؤية عُمان ٢٠٤٠ وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ذات الصلة.

## جنسية الموظفين

تولي المدينة تكافل اهتماماً كبيراً بتطوير القوى العاملة الوطنية وتعزيز التعمين، إدراكاً لدوره في دعم التنويع الاقتصادي وتوفير فرص العمل وتحقيق الاستدامة الاجتماعية على المدى الطويل بما يتماشى مع رؤية عُمان ٢٠٤٠. وتلتزم الشركة بإعطاء الأولوية لتوظيف وتطوير والاحتفاظ بالكفاءات العُمانية، مع الحفاظ في الوقت ذاته على بيئة عمل متنوعة وشاملة تستفيد من الخبرات الدولية عند الحاجة.

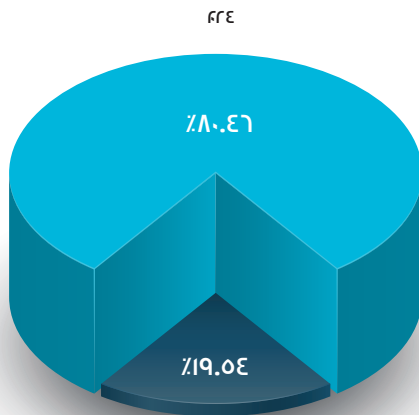
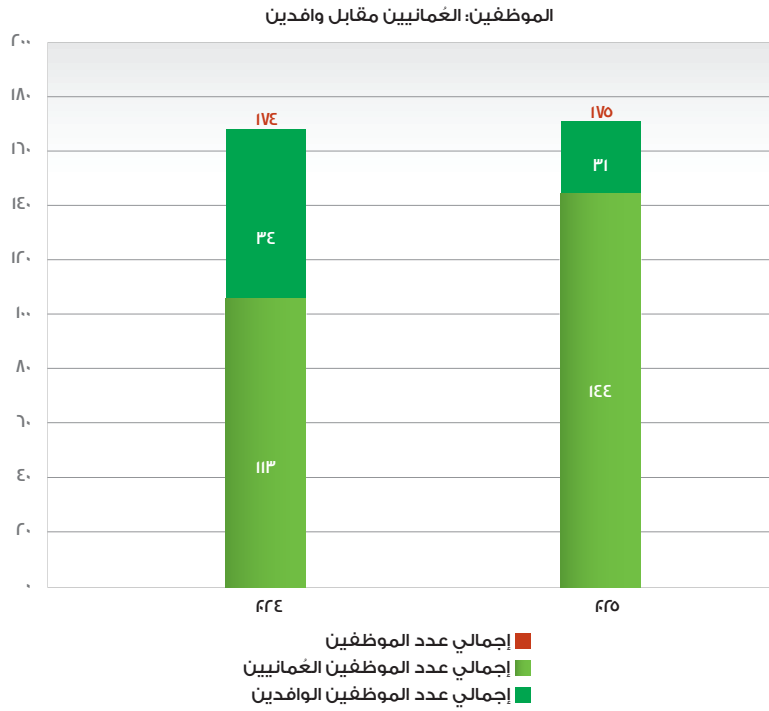
في عام ٢٠٢٥، بلغ إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل في المدينة تكافل ١٧٥ موظفًا، منهم ١٤٤ موظفًا من المواطنين العُمانيين، وهو ما يعكس التزام الشركة المستمر بتعزيز الكفاءات الوطنية والمساهمة في تنمية رأس المال البشري على المستوى الوطني.



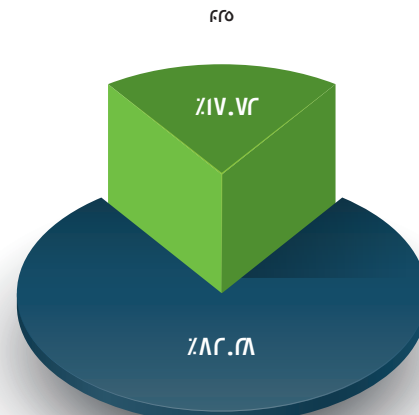
## ٢.٥ التعمين

تلتزم المدينة تكافل بدعم سياسة التعمين من خلال التوظيف النشط للمواطنين العُمانيين وتطويرهم والاحتفاظ بهم في مختلف مستويات الشركة. ومن خلال برامج تطوير المسار الوظيفي، ومبادرات التدريب، وممارسات التوظيف المنظمة، نسعى إلى تعزيز فرص العمل المحلية والمساهمة في الاقتصاد الوطني بما يتماشى مع رؤية عُمان ٢٠٤٠.

في عام ٢٠٢٥، حققت الشركة نسبة تعمين بلغت ٨٢.٢٨٪ مقارنةً بنسبة ٨٠.٤٦٪ في عام ٢٠٢٤، مما يعكس تركيزنا المستمر على بناء الكفاءات الوطنية. بينما بلغ عدد الموظفين الوافدين ٣١ موظفًا، يساهمون بخبراتهم المتخصصة في بعض الوظائف الرئيسية.



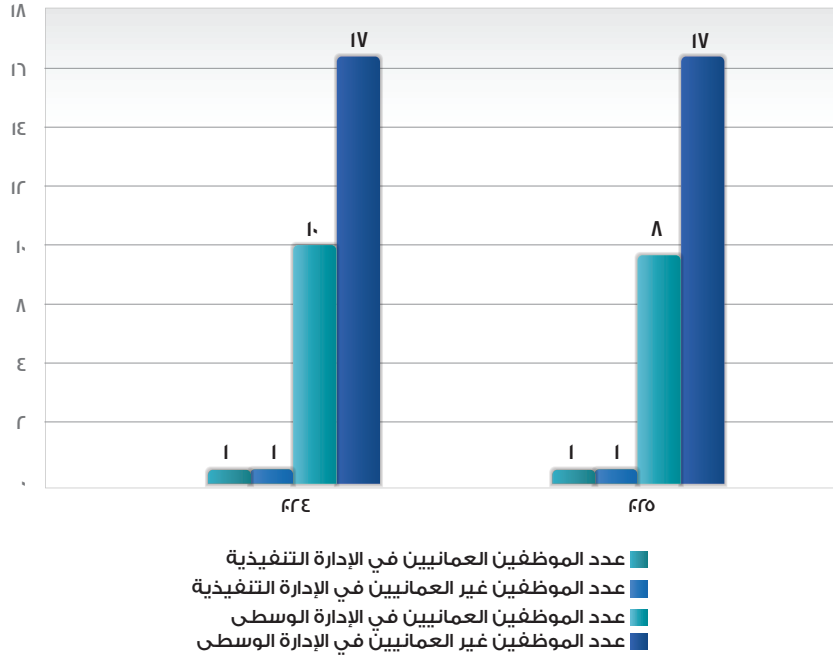
■ نسبة الموظفين العُمانيين  
■ نسبة الموظفين الوافدين



■ نسبة الموظفين العُمانيين  
■ نسبة الموظفين الوافدين

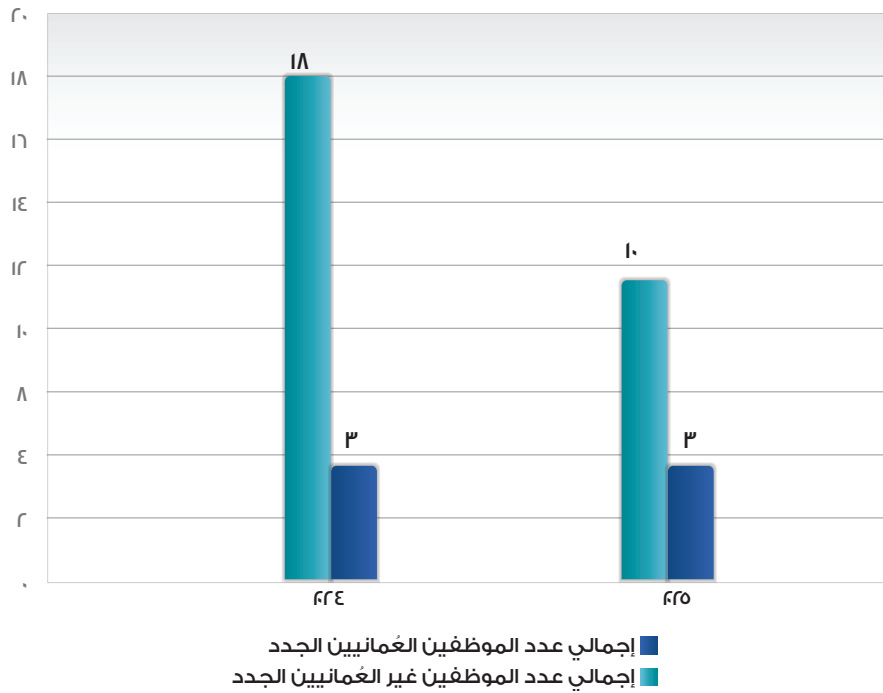
نقيس التعمين في المدينة تكافل ليس فقط من خلال أعداد الموظفين، بل أيضًا من خلال تمثيل المواطنين العُمانيين في المناصب القيادية. ففي عام ٢٠٢٥، كان للمواطنين العُمانيين حضور ملحوظ في المناصب الإدارية، خصوصًا في الإدارة الوسطى التي تُعد بيئة إعداد للقيادات التنفيذية المستقبلية.

#### الإدارة العليا حسب الجنسية



تظل إستراتيجية التوظيف في الشركة مركزة على توفير مسارات وظيفية عالية الجودة للخريجين والمهنيين العُمانيين.

#### الموظفون الجدد حسب الجنسية



ومن خلال هذه المبادرات، تواصل المدينة تكافل تعزيز القوى العاملة الوطنية، ودعم نقل المعرفة، وتعزيز فرص التوظيف المستدامة للمواطنين العُمانيين، بما يضمن تحقيق التوازن والمرونة في بيئة العمل داخل الشركة.

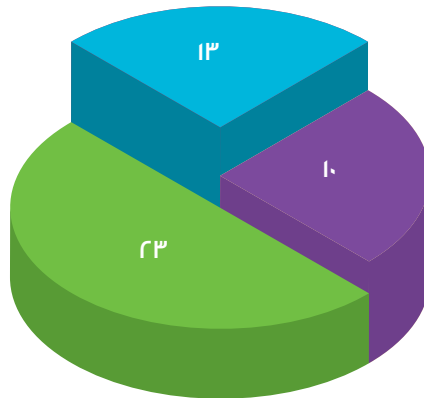


### ٣.٥ تطوير الموظفين واستقطاب المواهب

في المدينة تكافل، نلتزم بتطبيق ممارسات توظيف عادلة وشفافة وشاملة. حيث يتم إعداد أوصاف وظيفية واضحة، واستخدام أسئلة مقابلات معيارية، وتطبيق معايير تقييم موضوعية لضمان تقييم جميع المرشحين بصورة عادلة. كما يخضع فريق التوظيف لتدريب حول التحيز غير الواعي لتعزيز الحياد وتكافؤ الفرص.

تبدأ عملية استيعاب الموظفين الجدد بمجرد قبول المرشح لعرض العمل، ويتم إدارتها بشكل تعاوني بين قسم الموارد البشرية ورؤساء الأقسام. وتشمل هذه العملية إعداد الأنظمة التقنية، وإنشاء الحسابات، والتدريب المتخصص حسب الدور الوظيفي، بالإضافة إلى التعريف بثقافة الشركة وسياساتها ومسؤولياتها الاجتماعية. كما يشارك الموظفون الجدد في برنامج يمتد لمدة ٩٠ يومًا يتضمن جلسات متابعة منتظمة، وإرشادًا مهنيًا، وفرصًا للتطوير، خاصة في المناصب العليا، لضمان انتقال سلس وتحقيق النجاح على المدى الطويل.

الموظفون الجدد  
إجمالي عدد الموظفين الجدد



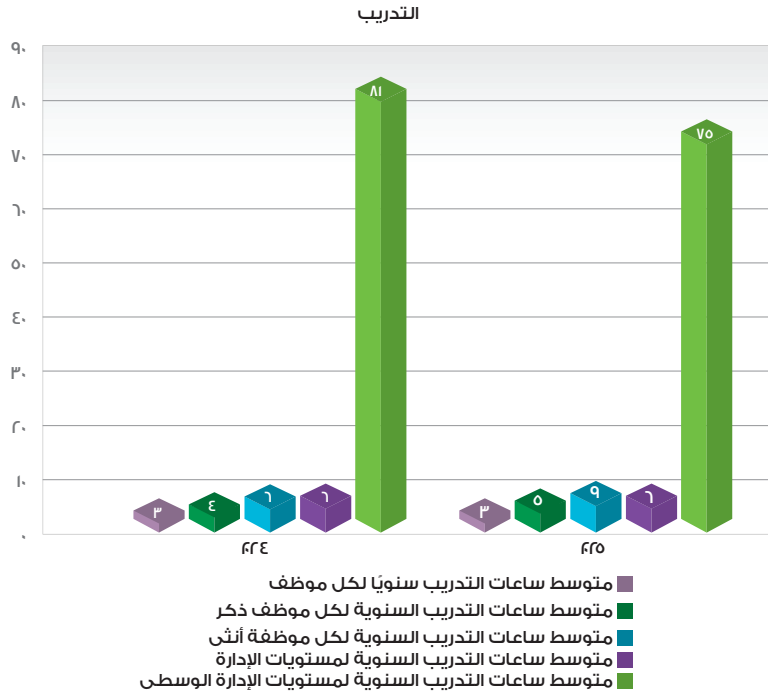
٢٠٢٠ ٢٠٢١ ٢٠٢٢

## تمكين النمو: التعلم والتطوير المستمر

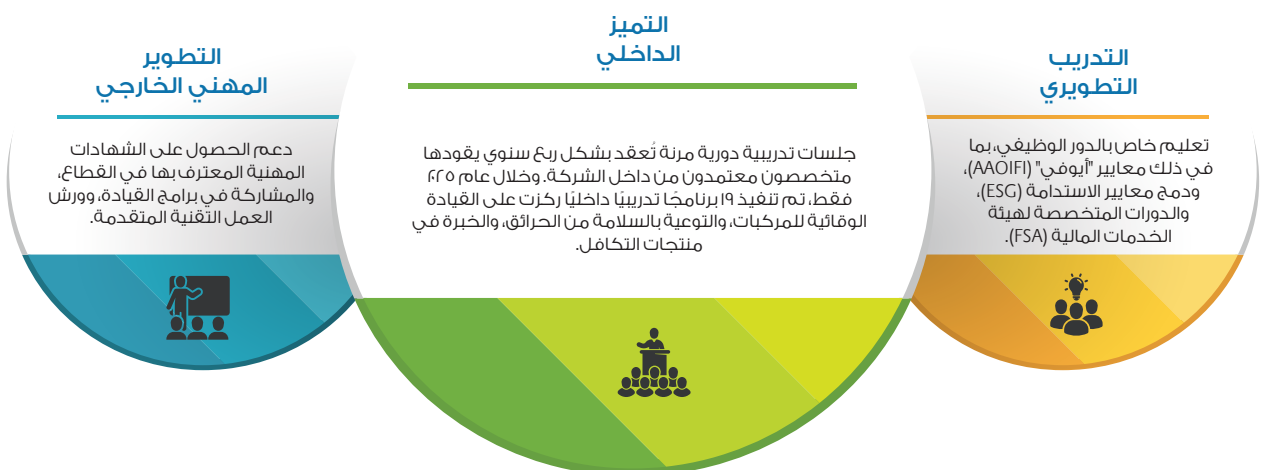
في المدينة تكافل، نؤمن بأن وجود قوة عاملة مرنة ومؤهلة يمثل الأساس لقطاع تأمين مستدام. لذلك تم تصميم إطار التدريب لدينا ليتجاوز متطلبات الامتثال الأساسية، بهدف تعزيز ثقافة التعلم المستمر والابتكار وتكافؤ الفرص.

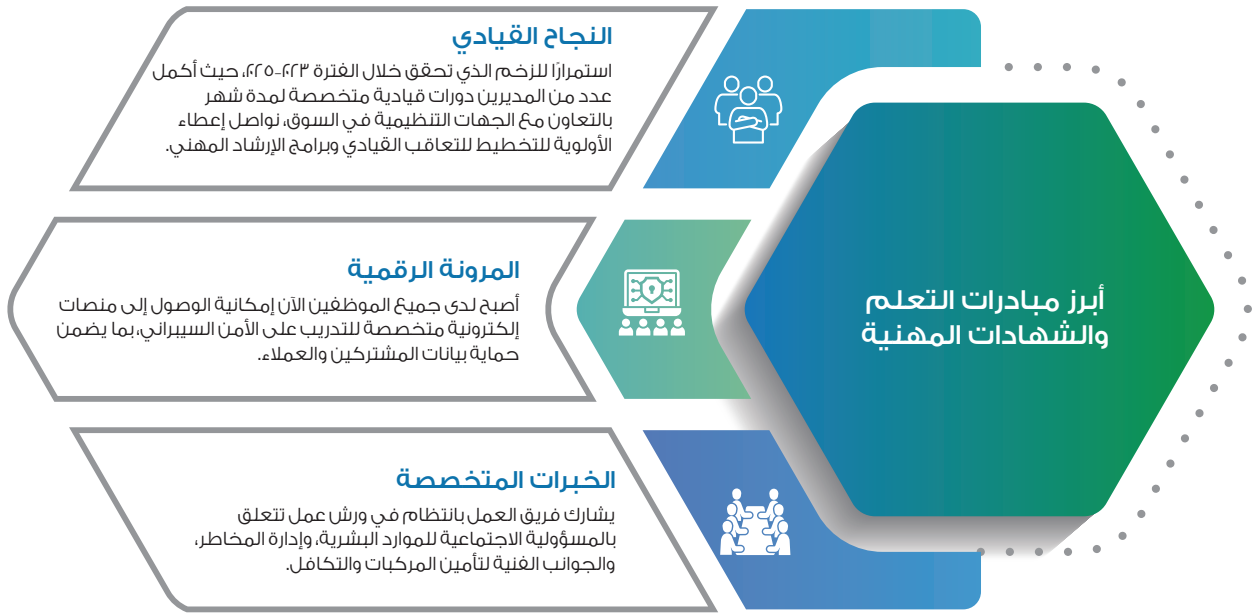
ومن خلال الاستثمار في موظفينا، نضمن امتلاك فريقنا للمهارات اللازمة للتعامل مع المخاطر المتغيرة في المشهد المالي العالمي، مع الحفاظ على الالتزام بقيم التكافل.

في عام ٢٠٢٥، حافظت الشركة على تركيز متوازن في تطوير الكفاءات بما يضمن مشاركة كل من الموظفين والموظفات في فرص تطوير المهارات.



تدير إدارة الموارد البشرية لدينا محفظة متنوعة من مبادرات التعلم، مصنفة إلى ثلاث مسارات استراتيجية:





## الابتكار الاجتماعي: برنامج بناء

يمتد التزام المدينة تكافل بالتطوير إلى ما هو أبعد من فريقها الداخلي ليشمل الشباب العُماني بشكل أوسع. ويُعد برنامج بناء مبادرتنا الرائدة لتعزيز جاهزية الشباب لسوق العمل، حيث يهدف إلى سد الفجوة بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات الحياة المهنية.



ومن خلال مبادرات مثل برنامج بناء، تؤكد الشركة أن الابتكار الاجتماعي لا يقتصر على دعم المجتمع فحسب، بل يشمل أيضاً خلق مسارات منظمة للفرص والتمكين وتعزيز المرونة الاقتصادية على المدى الطويل.

## مشاركة الموظفين ورفاهيتهم

في المدينة تكافل، تُعد مشاركة الموظفين ورفاهيتهم جزءاً أساسياً من استراتيجية الاستدامة لدينا. ونؤمن بأن وجود قوة عاملة صحية ومتحفزة ومدعومة يساهم بشكل مباشر في تعزيز الإنتاجية والمرونة وتحقيق قيمة مستدامة على المدى الطويل. ويركز نهجنا على توفير الراحة الجسدية، وتعزيز الصحة النفسية، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، وترسيخ ثقافة التقدير والنمو.

بيئة عمل داعمة	
نستثمر في الصحة الجسدية لغريقنا من خلال توفير بيئة عمل مصممة لتدعم الراحة على المدى الطويل:	
مكاتبنا مجهزة بمكاتب قابلة للتعديل وأثاث مصنوع من مواد صديقة للبيئة، مما يوفر دعماً بدنياً ويقلل المخاطر الصحية المرتبطة بالجلوس لفترات طويلة.	بيئة عمل مريحة ومستدامة
نوفر ترتيبات عمل مرنة تشمل ساعات عمل مرنة وخيارات العمل عن بُعد، بما يساعد الموظفين على التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة وتقليل الضغوط المرتبطة بالتنقل اليومي.	التوازن بين العمل والحياة

مبادرات الصحة والرفاهية	
نحن نبنى نهجاً شاملاً للرفاهية، يركز على الصحة البدنية والنفسية معاً:	
نوفر حصصاً للياقة البدنية واشتراكات مدفوعة في الصالات الرياضية للموظفين لتشجيع نمط حياة نشط.	الرفاهية البدنية
قمنا بتنفيذ برنامج للصحة النفسية يقدم خدمات استشارية، وجلسات تأمل، وورش عمل لتخفيف التوتر لدعم المرونة العاطفية.	دعم الصحة النفسية
لتوفير الطمأنينة لموظفينا وعائلاتهم، نقدم تغطية شاملة للرعاية الصحية (بما في ذلك الأسنان والعيون) وتغطية التأمين التكافلي على الحياة لجميع الموظفين.	الأمان المالي

## "الأسرة أولاً": تمكين الأمهات

تعد المدينة تكافل من الجهات الرائدة في تعزيز السياسات الداعمة للمساواة بين الجنسين والتي تساعد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة للأسر. حيث نحرص على توفير بيئة عمل داعمة للأسرة تتجاوز المتطلبات التنظيمية الأساسية.

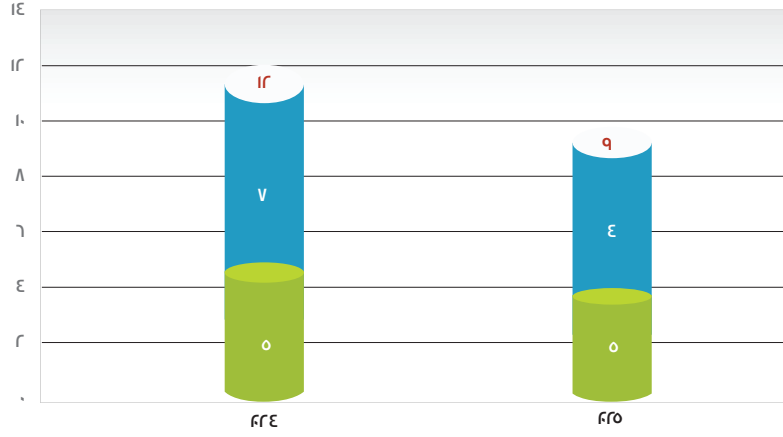
### مبادرة الأمهات

إدراكاً لأهمية قضاء الوقت مع الأسرة، يحق للموظفات في الثلث الأخير من الحمل وكذلك الأمهات اللاتي لديهن أطفال حتى سن ست سنوات مغادرة العمل قبل ساعتين من نهاية الدوام يومياً.

### دعم الوالدين

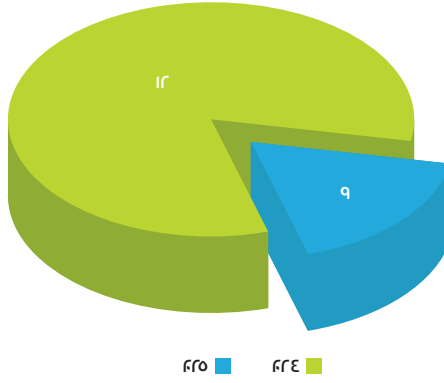
نوفر إجازة والدية مدفوعة الأجر لتمكين الموظفين من التركيز على أسرهم خلال فترة استقبال مولود جديد.

### إجازة الوالدين



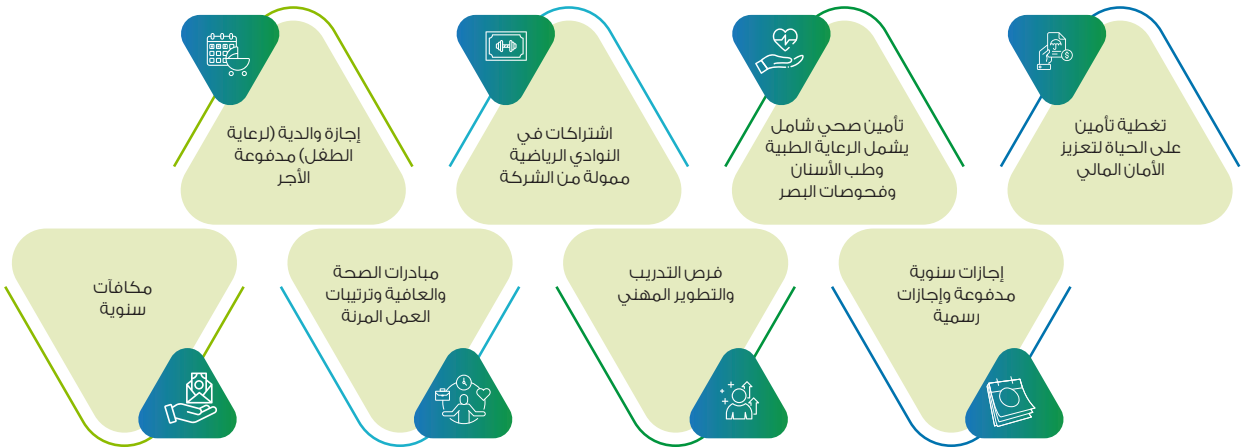
■ عدد الموظفين الذكور الذين حصلوا على إجازة والدية (لرعاية الطفل)  
 ■ عدد الموظفات الإناث اللاتي حصلن على إجازة والدية (لرعاية الطفل)  
 ■ عدد الموظفين الذين حصلوا على إجازة والدية (لرعاية الطفل)

### عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد الإجازة



تُقدم المدينة تكافل حزمة مزايا شاملة لدعم رفاهية الموظفين، تشمل:

### المزايا المقدمة للموظفين



## ٤.٥ الشراء المسؤول

تلتزم المدينة تكافل بممارسات المشتريات المسؤولة التي تدمج الاعتبارات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والحوكمة عبر سلسلة التوريد الخاصة بها. ضمّم نهجنا في المشتريات لدعم خلق قيمة مستدامة، والسلوك الأخلاقي، وأهداف التنمية الوطنية، مع ضمان الشفافية والعدالة والكفاءة التشغيلية.

### المسؤولية الاقتصادية والقيمة المحلية المضافة (ICV)

نحرص على دعم التنمية الاقتصادية في سلطنة عُمان من خلال إعطاء الأولوية للموردين المحليين والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كلما كان ذلك ممكناً. ففي عام ٢٠٢٥، تم تخصيص ٨٠٪ من ميزانية المشتريات للموردين المحليين، بينما تم توجيه ٥١٪ منها إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما يعكس مساهمتنا القوية في تعزيز برنامج القيمة المحلية المضافة.

وتواصل المدينة تكافل تشجيع مشاركة الشركات المحلية في المناقصات، وتعزيز برامج تطوير الموردين، وبناء شراكات طويلة الأمد تساهم في تنمية القدرات المحلية وخلق فرص عمل جديدة.

### المسؤولية البيئية والاجتماعية

تُدمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية ضمن قرارات المشتريات لدينا. حيث نشجع التعامل مع الموردين الذين يلتزمون بالممارسات البيئية المسؤولة والاستخدام الكفء للموارد والحد من الأثر البيئي. كما تروج أنشطة المشتريات لدينا لاحترام حقوق الإنسان، وتطبيق ممارسات عمل عادلة، والالتزام بالسلوك المسؤول اجتماعياً عبر سلسلة التوريد.

### الحوكمة والأخلاقيات والمشتريات العادلة

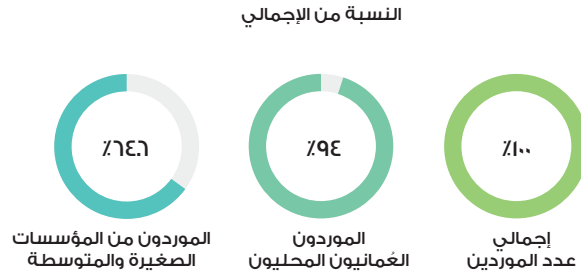
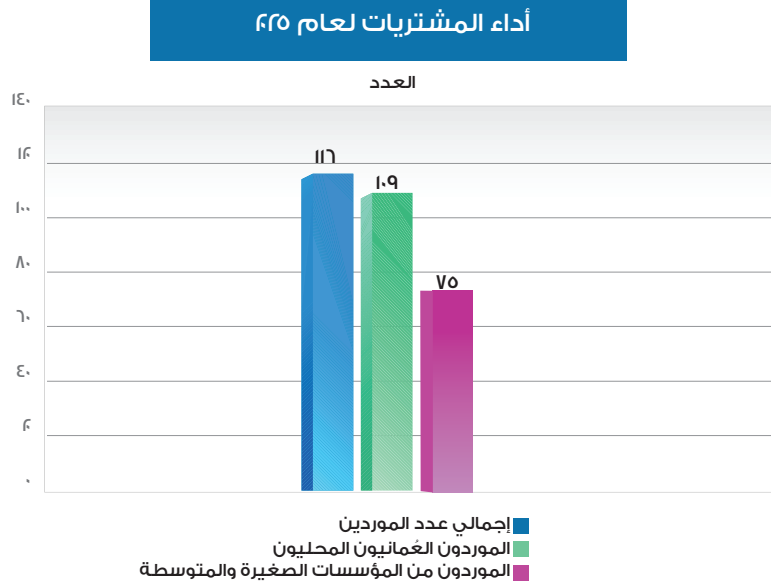
تُجرى أنشطة المشتريات بطريقة عادلة وشفافة وتنافسية، مسترشدة بضوابط داخلية واضحة ومعايير أخلاقية. يوجد هيكل اعتماد محدد، حيث تخضع أي فاتورة تتجاوز ٢٠,٠٠٠ ريال للمراجعة والموافقة من قبل لجنة المشتريات. وتستخدم مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)، بما في ذلك توفير التكاليف، وأداء الموردين، والامتثال الإجرائي، والدورة الزمنية لأوامر الشراء، لمراقبة فعالية المشتريات والمساءلة.

### فحص الموردين وتقييمهم

يتم تقييم الموردين من خلال عملية منظمة تأخذ في الاعتبار القدرة الاقتصادية والجودة والموثوقية والسلوك الأخلاقي وأداء معايير البيئة والمجتمع والحوكمة (ESG). ولا يعتمد اختيار الموردين على التكلفة فقط، بل أيضاً على قدرتهم على تقديم السلع والخدمات بطريقة مسؤولة ومستدامة. كما يتم تطبيق المتابعة المستمرة عند الحاجة لضمان استمرار توافق الموردين مع توقعات الاستدامة لدى المدينة تكافل.

في المدينة تكافل، تمثل بيانات المشتريات مؤشراً مباشراً على التزامنا بتعزيز القيمة المحلية المضافة، ومن خلال توجيه قوتنا الشرائية نحو الشركات المحلية، نعمل على بناء سلسلة توريد مرنة تدعم القطاع الخاص العُماني وتساهم في تحقيق هدف التنويع الاقتصادي ضمن رؤية عُمان ٢٠٤٠.

في عام ٢٠٢٥، وصلت قاعدة الموردين لدينا إلى معدل توطين قياسي بلغ ٩٤٪، كما نجحنا في دمج عدد كبير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن عملياتنا الأساسية، إدراكاً لدورها الحيوي بوصفها أحد ركائز الاقتصاد العُماني ومستقبله.



ومن خلال ممارسات المشتريات المسؤولة، تواصل المدينة تكافل تعزيز مرونة سلسلة التوريد لديها، ودعم النمو الاقتصادي الوطني، وضمان بقاء الاستدامة والحوكمة الأخلاقية جزءاً أساسياً من عملياتها التجارية.



## ٥.٥ المجتمع المحلي

تلتزم المدينة تكافل بالمساهمة بشكل إيجابي في التنمية الاجتماعية والبيئية والاقتصادية للمجتمعات التي تعمل فيها. ويهدف نهجنا في المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى خلق قيمة مشتركة من خلال دعم التنمية المستدامة، وتحسين جودة الحياة، ومعالجة الاحتياجات الرئيسية للمجتمع، مع تعزيز العلاقة المتبادلة بين الشركة والمجتمع.

تتوافق مبادرات المشاركة المجتمعية لدينا مع أهداف رؤية عُمان ٢٠٤٠، حيث ندعم بناء مجتمع شامل ومستدام. ومن خلال برامج موجهة في مجالات التعليم والرعاية الصحية وحماية البيئة وتمكين الشباب ودعم الفئات الأكثر احتياجًا، نساهم في تعزيز الرفاه الاجتماعي، وتقليل أوجه عدم المساواة، وتعزيز الممارسات المستدامة في المجتمعات التي نخدمها.

### مجالات الأثر الاستراتيجي لعام ٢٠٢٥

#### التمكين الاقتصادي ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورجال الأعمال المحليين من خلال تمويل موجه، والشراكات، ومبادرات بناء القدرات. وتهدف هذه الجهود إلى تحفيز النمو الاقتصادي المحلي، وتشجيع الابتكار، وإيجاد فرص مستدامة لكسب العيش، تماشيًا مع رؤية عُمان ٢٠٤٠.

#### المعرفة والثقافة

المساهمة في الحفاظ على التراث العُماني ونشر المعرفة الدينية والثقافية من خلال دعم الإصدارات الثقافية وورش العمل الخاصة بالمشاريع الصغيرة.

#### الرعاية الاجتماعية والإغاثة

التعاون مع الهيئة العمالية للأعمال الخيرية وبنك الطعام العُماني لتقديم الدعم الأساسي للفئات الأكثر احتياجًا في المجتمع.

#### الصحة والتوعية الوقائية

تنظيم مبادرات مجتمعية للتوعية بالوقاية من السرطان وتعزيز الوعي بصحة الأسنان لدى الأطفال من ذوي الإعاقة.

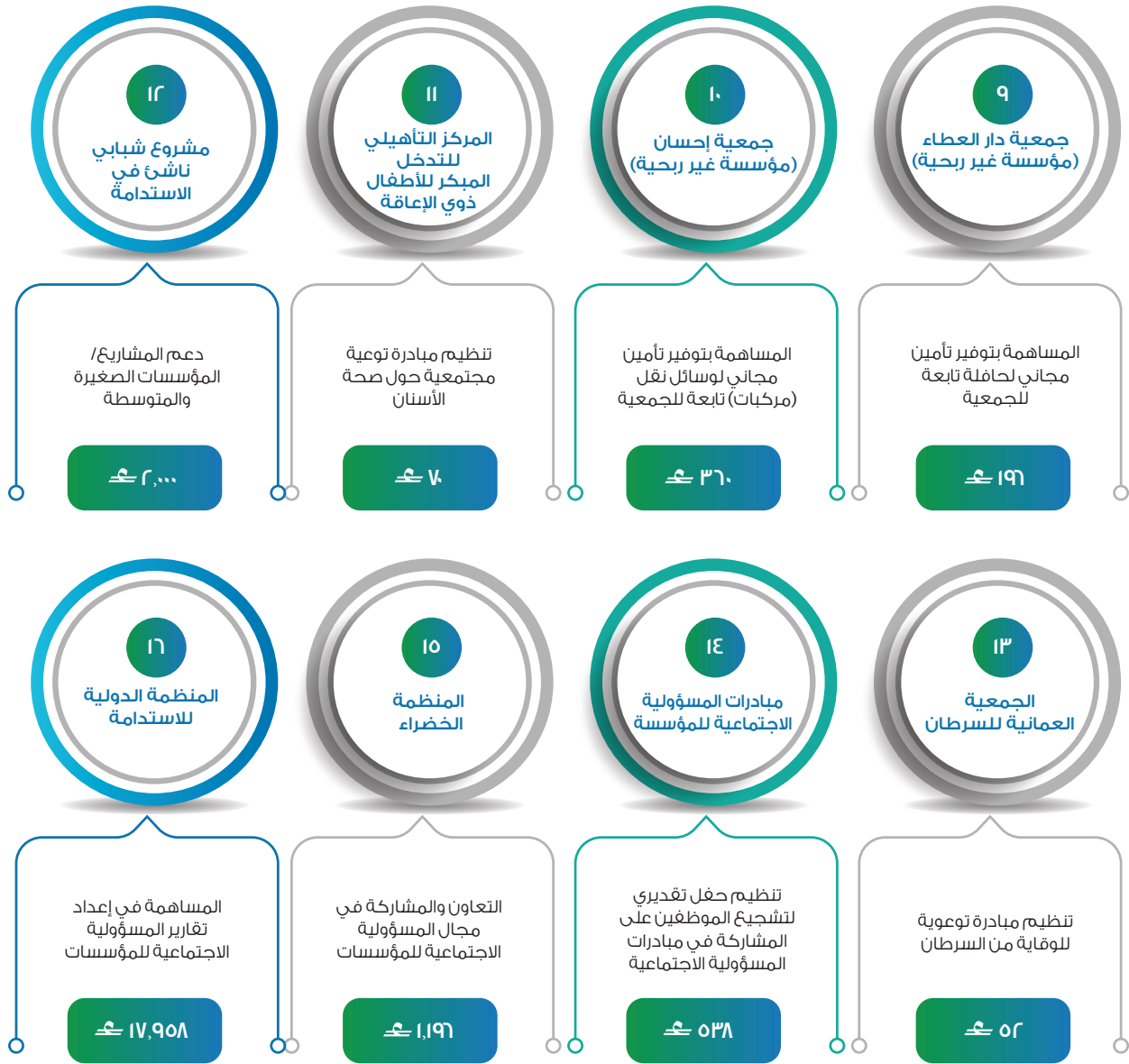
تصنف مبادراتنا المجتمعية إلى أربع ركائز استراتيجية لضمان إحداث أثر اجتماعي متوازن وهداف

# الاستثمار المجتمعي والمسؤولية الاجتماعية



في عام ٢٠٢٥، استثمرت المدينة تكافل مبلغاً إجماليًا قدره ٣,٠٠٠ عملة في مبادرات المسؤولية الاجتماعية والاستدامة، بما يعكس التزامها بدعم المجتمع وتعزيز الأثر الإيجابي المستدام.





ومن خلال مبادرات المسؤولية الاجتماعية، تسعى المدينة تكافل إلى تعزيز التماسك الاجتماعي، ودعم أهداف التنمية الوطنية، وبناء مجتمعات أكثر مرونة واستدامة. كما تضمن الشركة، من خلال دمج المسؤولية الاجتماعية ضمن إطار الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، أن يكون الاستثمار المجتمعي استراتيجياً ومسؤولاً ومتوافقاً مع قيمها وأهدافها طويلة المدى في مجال الاستدامة.

## صور لبعض مبادرات المسؤولية الاجتماعية

مشاركة الموظفين في مبادرة فواكة دائمة بالتعاون مع بنك الطعام العماني



مبادرة لقاء القلوب المكسورة تحت مظلة الأمل في رمضان بالتعاون مع بيوت التعافي



مشاركة الموظفين في مبادرة لولوة ولاليء منثورة



اقامة مبادرة بالتعاون مع النادي الاجتماعي الهندي للإنجاح فعالية افطار صائم



مبادرة توفير اشتراك سنوي مجاني للموظفين في صالة الأفق الرياضية لبناء ثقافة صحية مستدامة.



شراكة مستدامة مع بنك الطعام العماني: تأمين مجاني لشاحنة التوزيع



مشاركة الموظفين في مبادرة "برهم حياة للإحسان إلى كبار السن"



مشاركة الموظفين في مبادرة التوعية الصحية بالتعاون مع وزارة الصحة



مبادرة تمكين العاملين: درع الوقاية من الحرائق - استثمار في الأمان والإنسان



مبادرة الرئيس التنفيذي: حوار ملهم حول موسوعة السيرة النبوية مع الموظفين



خطوة نوعية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية والقيادة المستدامة



مبادرة تقديم ورشة "السياقة الوقائية". استثمار في سلامة الموظفين والمجتمع



زيارة وفد رفيع المستوى من مؤسسة إيثار للإغاثة  
لشركة المدينة للتأمين



مبادرة "كتاب.. وبصمة": إثراء العقول وتمكين المجتمع  
بالتعاون مع بيوت التعافي للتبرع بكتب



توفير تأمين مجاني  
للمنظمات التابعة لجمعية احسان



مشاركة الموظفين في  
حملة قطرة أمل للتبرع بالدم



مشاركة الموظفين في مبادرة  
إشراقة أمل للتوعية بصحة الأسنان



مبادرة معا نحو بيئة عمل  
أكثر اخضراراً وإشراقاً



## مبادرة إعادة تدوير الورق.. من الهدر إلى تحف فنية مستدامة.



## مشاركة الموظفين في مبادرة أكتوبر الوردي للتوعية بسرطان الثدي بالتعاون مع مستشفى الرفاعة



## مبادرة تكريم الركائز الأساسية الذين وضعوا أولى لبنات برامج المسؤولية الإجتماعية الإنسانية منذ عام ٢٠٢٤



## المبادرات البيئية : التعاون مع شركة كيرتاس لإعادة تدوير الورق



استمارة توثيق إعادة تدوير الورق

لمؤسسة: المدينة التكافل  
تشهد مؤسسة القرطاسيات لإعادة التدوير بأن جميع الأوراق والقرطاسيات المستعملة أو الجديدة التي تم استلامها من قبل

اسم الجهة: المدينة التكافل  
قد تم جمعها ومعالجتها وإعادة تدويرها وفق المعايير البيئية المعتمدة، مما يساهم في الحد من الهدر الورقي والحفاظ على البيئة

تفاصيل عملية إعادة التدوير:  
الكمية التقريبية: ٥٠٠ كيلو  
تاريخ الاستلام: ٢٠٢٥-١٢-١٠

تم إصدار هذه الاستمارة لأغراض التوثيق وإثبات الالتزام البيئي، ويمكن استخدامها ضمن تقارير الاستدامة أو المسؤولية الاجتماعية

اسم المسؤول: حسين مصطفى اللواتي  
التوقيع:

## اجتماع مع شركة إعادة تدوير EPF Oman



## ٦.٥ الابتكار والبحث

يُعد الابتكار والبحث ركيزة أساسية في استراتيجية المدينة تكافل لمواجهة التحديات البيئية والاجتماعية، مع تقديم قيمة طويلة الأمد لأصحاب العلاقة لدينا. ومن خلال الابتكار المستدام، والتقنيات المتقدمة، والحلول التي تركز على العملاء، فإننا نعزز المرونة، ونشجع الرفاهية، ونساهم في بناء مستقبل أكثر شمولاً واستدامة.

يتماشى نهجنا في الابتكار بشكل وثيق مع رؤية عُمان ٢٠٤٠، التي تؤكد على النمو القائم على المعرفة، والتحول الرقمي، والتنوع الاقتصادي، والشمول المالي. ومن خلال دمج الاستدامة في تطوير المنتجات والعمليات التشغيلية، فإننا ندعم الانتقال نحو اقتصاد وطني مرن وشامل.

## تطوير حلول تكافل مبتكرة

تواصل المدينة تكافل توسيع مجموعة منتجاتها من خلال تطوير حلول التكافل متناهي الصغر الموجهة للأفراد من ذوي الدخل المحدود والفئات غير المخدومة بالشكل الكافي. وتوفر هذه المنتجات حماية مالية ميسورة التكلفة، وتساعد في الحد من التأثير بالمخاطر غير المتوقعة، كما تعزز الوصول إلى الخدمات الأساسية مثل الرعاية الصحية والتعليم، مما يساهم في تعزيز العدالة الاجتماعية والشمول المالي.

## الابتكار الرقمي وشراكات التكنولوجيا المالية

استجابة للتحويل الرقمي المتسارع، عززت المدينة تكافل شراكاتها في مجال التكنولوجيا المالية لتقديم منصات رقمية تعزز كفاءة الخدمة وتجربة العملاء، وتعمل هذه الحلول على تبسيط معالجة المطالبات، وتحسين الشفافية، وتوفير الوصول الفوري إلى المعلومات لحاملي الوثائق، كما أدى التحول نحو الخدمات الرقمية إلى تقليل الاعتماد على العمليات الورقية، مما يدعم كفاءة الموارد ويقلل من الأثر البيئي للشركة.

## تعزيز ثقافة الابتكار

إدراكاً بأن الابتكار يبدأ من الأفراد، أنشأت المدينة تكافل غرفة الابتكار لتشجيع الموظفين على المشاركة في حل المشكلات بطرق إبداعية وتعزيز ثقافة التحسين المستمر.

وتعكس هذه المبادرة اعتبار الابتكار قيمة أساسية داخل المؤسسة، كما تدعم تطوير أفكار جديدة تساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية وجودة الخدمات وتعزيز أداء الاستدامة.

## التقنيات الذكية والابتكار التشغيلي

يمتد الابتكار إلى ما هو أبعد من المنتجات والخدمات ليصل إلى التميز التشغيلي. تتبنى المدينة تكافل تدريجياً التقنيات الذكية، بما في ذلك الأتمتة والأنظمة القائمة على البيانات، لتحسين استخدام الموارد، وتقليل النفايات، وتحسين كفاءة العمليات. وتدعم هذه المبادرات الاستدامة البيئية مع تعزيز المرونة التشغيلية.

## البحث والتعاون والنمو المستدام

تدرك المدينة تكافل أن معالجة تحديات الاستدامة المعقدة تتطلب التعاون. وتشارك الشركة بنشاط مع الشركاء الخارجيين، بما في ذلك منظمات الاستدامة، ومزودي التكنولوجيا المالية، وأصحاب العلاقة في القطاع، للاستفادة من الخبرات المشتركة وتقديم حلول قابلة للتطوير وذات أثر ملموس. ومن خلال البحث المستمر والتعاون، نواصل تحسين عروضنا وضمان جاهزية أعمالنا للمستقبل في سوق سريع التطور.

من خلال الاستثمار المستدام في الابتكار والبحث، تؤكد المدينة تكافل التزامها بالنمو المسؤول، وخلق القيمة للعملاء، والاستدامة طويلة الأمد.



٦. الجوانب البيئية

## ٦. الجوانب البيئية

تُعد الإدارة البيئية ركيزة أساسية ضمن إطار الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في المدينة تكافل. وتلتزم الشركة بالحد من أثرها البيئي من خلال تقليل بصمتها الكربونية، والحفاظ على الموارد الطبيعية، وتعزيز الممارسات البيئية المسؤولة عبر عملياتها ومنتجاتها وخدماتها.

ويسترشد نهجنا البيئي بسياسات ومبادرات واضحة تركز على كفاءة الطاقة، وتقليل النفايات، وترشيد استهلاك المياه، واعتماد الحلول الرقمية والمستدامة. وتشمل هذه الجهود خفض استهلاك الورق، وتحسين استخدام الموارد داخل المكاتب، ودمج اعتبارات الاستدامة في العمليات اليومية بما يتماشى مع سياسة الصحة والسلامة والأمن والبيئة.

كما تدرج المدينة تكافل معايير بيئية ضمن عمليات اختيار الموردين والمشتريات، بما يشجع الشركاء ومقدمي الخدمات على التوافق مع أهدافنا البيئية. ومن خلال برامج توعية الموظفين، والممارسات التشغيلية المسؤولة، والتحسين المستمر، نسهم في التخفيف من آثار تغير المناخ وحماية البيئة.

وانسجامًا مع رؤية عُمان ٢٠٤٠ والأولويات العالمية للاستدامة، تواصل المدينة تكافل التزامها بالإفصاح البيئي الشفاف والمساهمة الإيجابية في الحفاظ على البيئة للأجيال الحالية والمستقبلية.

## ٦.١ التغير المناخي

تلتزم المدينة تكافل بمواجهة تغير المناخ من خلال خفض انبعاثات الغازات الدفيئة وتعزيز كفاءة الطاقة عبر عملياتها التشغيلية. ويركز نهجنا على تقليل بصمتنا البيئية مع دعم الكفاءة التشغيلية والاستخدام المسؤول للموارد.

ونعزز الممارسات الواعية بالمناخ من خلال الحلول الرقمية، وتريبات العمل المرنة، والاستخدام الكفء للطاقة والموارد. ومن خلال تشجيع الخدمات الإلكترونية، والتواصل عن بُعد، والسلوكيات المسؤولة في بيئة العمل، نحد من الانبعاثات المرتبطة بالنقل ونخفض إجمالي الطلب على الطاقة.

كما يتم أخذ المخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ بعين الاعتبار ضمن عمليات التخطيط التشغيلي واتخاذ القرار. ونشجع موظفينا وعملاءنا وموردنا على تبني ممارسات مستدامة تسهم في التخفيف من آثار تغير المناخ وتعزيز المرونة البيئية على المدى الطويل.

وانسجامًا مع رؤية عُمان ٢٠٤٠ والطموحات الوطنية في مجال المناخ، تواصل المدينة تكافل التزامها بتعزيز إجراءاتها المناخية ودعم التحول نحو اقتصاد أكثر استدامة ومنخفض الكربون.

## كفاءة الطاقة

تلتزم المدينة تكافل بتحسين كفاءة الطاقة عبر عملياتها من خلال تحسين استهلاك الكهرباء وإدارة استخدام الوقود بمسؤولية. وتهدف الشركة، من خلال الضوابط التشغيلية والبنية التحتية الفعالة وتوعية الموظفين، إلى تقليل كثافة استهلاك الطاقة مع الحفاظ على بيئة عمل آمنة ومنتجة ومريحة.

يرتبط استهلاك الكهرباء بشكل أساسي بالعمليات المكتبية. ولتعزيز الكفاءة، قامت المدينة تكافل بتنفيذ أنظمة إضاءة LED عالية الجودة في مكاتبها، مما يوفر مستويات إضاءة مثالية تتراوح بين ٣٠٠-٥٠٠ لوكس. إن استخدام تقنية LED الموفرة للطاقة ذات اللون الأبيض المحايد (٤٠٠٠ كيلواط ساعة - ٥٠٠٠ كيلواط ساعة) يقلل من استهلاك الطاقة، ويقلل من التوهج وإجهاد العين، ويدعم إنتاجية الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تتم مراجعة العمليات التشغيلية وتبسيطها بانتظام لتجنب استخدام الكهرباء غير الضروري.

تتم إدارة استهلاك الوقود من خلال المراقبة الفعالة لمركبات الشركة. ويشمل ذلك تتبع أنماط القيادة مثل وقت التوقف مع تشغيل المحرك ومدة الرحلة، ومراجعة تفاصيل المعاملات لضمان استخدام الوقود لأغراض العمل المصرح بها، وإجراء صيانة دورية للمركبات للحفاظ على الكفاءة المثلى لاستهلاك الوقود. تدعم هذه التدابير الاستخدام المسؤول للطاقة وتساعد في تقليل الانبعاثات المرتبطة بالنقل.

خلال عام ٢٠٢٥، عززت الشركة نهجها في إدارة الطاقة من خلال تفعيل ترتيبات العمل عن بعد وزيادة استخدام الاجتماعات عبر الإنترنت. وقد أدت هذه المبادرات إلى تقليل متطلبات السفر بشكل كبير وتحسين استخدام مركبات الشركة، والتي تم تقليصها إلى سبع مركبات لاستخدام الموظفين. لم يؤد هذا التحول إلى توفير في التكاليف فحسب، بل ساهم أيضاً في تحقيق خفض جوهري في استهلاك الوقود.

ولدعم التحسين المستمر، تقوم المدينة تكافل بتتبع أداء الطاقة لديها لوضع خطوط أساس واضحة وتحديد أهداف الخفض المستقبلية بناءً عليها.

٢٢٥	٢٢٤	الوحدة	استخدام الطاقة
٢٢,٨٠٠	٢٥,٤٢٠	لتر	استهلاك البنزين
١٩,٠٠٠	١٧,١٣٦	كيلوواط ساعة	استهلاك الكهرباء

يعكس الانخفاض الملحوظ في استهلاك البنزين في عام ٢٠٢٥ فعالية التحسين التشغيلي، والتحول الرقمي، ومبادرات إشراك الموظفين.

تواصل المدينة تكافل تعزيز ممارسات إدارة الطاقة لديها من خلال المراقبة المستمرة، والتوعية السلوكية المسؤولة، واتخاذ القرارات القائمة على الكفاءة، مما يعزز التزامها بالاستدامة البيئية والتميز التشغيلي.

## انبعاثات الغازات الدفيئة

تُدرِك المدينة تكافل الحاجة الملحة لاتخاذ إجراءات مناخية، وتوائم نهجها البيئي مع التزام عُمان بالحياد الصفري بحلول عام ٢٠٥٠. وتركز استراتيجيتنا لانبعاثات الغازات الدفيئة على خفض بصمتنا الكربونية التشغيلية، مع تمكين العملاء من تقليل الانبعاثات المرتبطة بالتنقل من خلال الحلول الرقمية ومبادرات التنقل منخفضة الكربون.

## تعزيز التنقل منخفض الكربون

نشجع بشكل فعال خيارات النقل المستدامة للموظفين والعملاء من خلال توفير بنية أساسية داعمة وممارسات عمل مرنة. ويتوفر في مقرنا الرئيسي مواقف مخصصة ومحطات شحن مجانية لتحفيز استخدام المركبات الكهربائية والهجينة. كما تساهم مواقف السيارات المظللة في تقليل استهلاك الوقود والطلب على التبريد في مناخ عُمان. إضافة إلى ذلك، تساعد ترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك خيارات العمل عن بُعد، في تقليل التنقل اليومي والانبعاثات المرتبطة به.

## إزالة الكربون من خلال التحول الرقمي

تلعب التكنولوجيا دورًا محوريًا في تقليل الانبعاثات غير المباشرة (النطاق الثالث) المرتبطة بالتنقل للعملاء. حيث توفر المدينة تكافل خدمات التأمين عبر الإنترنت مع خصم بنسبة ٥٪ للمعاملات الرقمية، مما يشجع العملاء على تقليل زيارة الفروع. كما يساهم إنجاز المطالبات عبر تطبيق واتساب في تقليل متطلبات التنقل، وخفض انبعاثات المركبات بشكل ملحوظ، وتحسين كفاءة الخدمة.

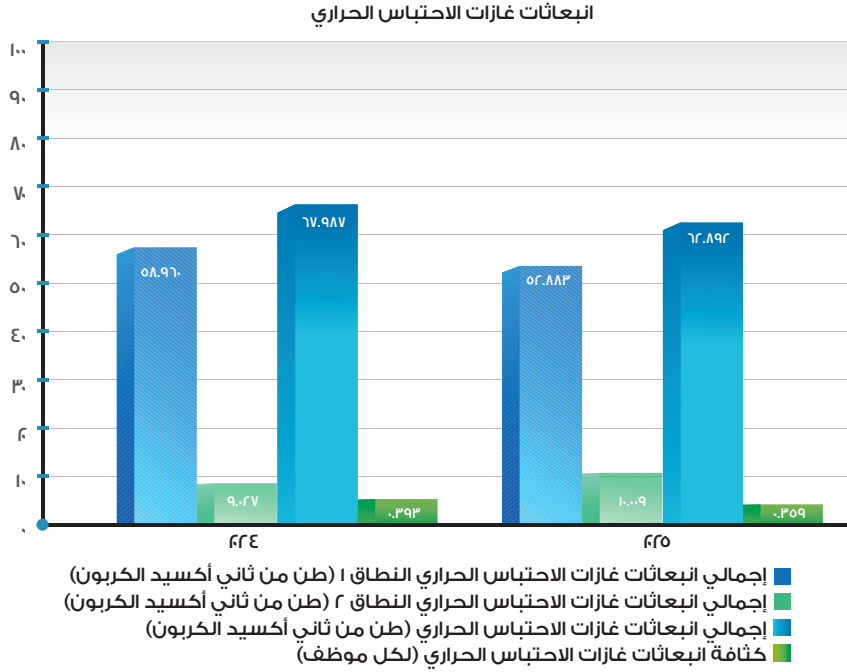
## الحلول القائمة على الطبيعة: زراعة الأشجار

ضمن مبادرات المسؤولية الاجتماعية الإنسانية، تشارك المدينة تكافل في حملات زراعة الأشجار عبر مختلف محافظات السلطنة. وتساهم هذه المبادرات في احتجاز الكربون، ودعم التنوع البيولوجي، وتعزيز الوعي البيئي لدى الموظفين والمتطوعين، بما يكمل جهودنا في خفض الانبعاثات.

## أداء انبعاثات الغازات الدفيئة

تقوم المدينة تكافل برصد وإدارة انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن التزامها بالمسؤولية البيئية ومواءمتها مع طموحات عُمان للحياد الصفري ٢٠٥٠. وتتابع أداء الانبعاثات لفهم بصمتنا البيئية بشكل أفضل، ودعم اتخاذ القرارات المبنية على البيانات، وتحديد فرص خفض الانبعاثات عبر عملياتنا.

يوضح ما يلي أداء انبعاثات الغازات الدفيئة لعامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥، والذي سيشكل خط أساس لتحديد مبادرات خفض مستقبلية، وتعزيز جودة البيانات، وتطوير الإفصاحات المتعلقة بالمناخ بما يتماشى مع المتطلبات التنظيمية وتوقعات تقارير الاستدامة.



تعكس هذه النتائج الأثر الإيجابي لمبادرات تحسين الكفاءة التشغيلية، وتعزيز كفاءة الطاقة، وتطوير آليات مراقبة استهلاك الطاقة والوقود عبر مختلف أنشطة الشركة.

وتواصل المدينة تكافل التزامها بتعزيز منهجيات قياس الانبعاثات وتطوير الإفصاحات المتعلقة بالمناخ بشكل تدريجي، بما يدعم الشفافية والمساءلة ويعزز الاستدامة على المدى الطويل.

تلتزم المدينة تكافل بتقليل النفايات وتعزيز الاستخدام المسؤول للموارد في كافة عملياتها. وتماشياً مع سياسة الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة الخاصة بنا، تضع الشركة أولوية لتقليل النفايات وإعادة استخدامها وإعادة تدويرها، مع التركيز القوي على تقليل استهلاك الورق من خلال التحول الرقمي والممارسات التشغيلية الفعالة.

### التحول الرقمي: تقليل النفايات الورقية:

نحن نعمل بنشاط على الاستفادة من التكنولوجيا للتخلص من النفايات المادية في سلسلة القيمة الخاصة بنا. ومن خلال نقل تفاعلات العملاء والتفاعلات الداخلية إلى المنصات الرقمية، نجحنا في تقليل اعتمادنا على الورق بشكل كبير.



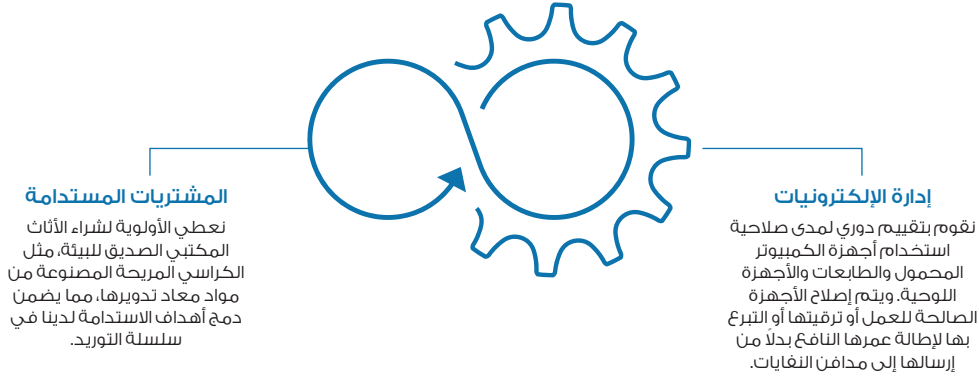
### إعادة التدوير والنفايات التشغيلية:

لضمان إدارة النفايات التي لا يمكن تجنبها بمسؤولية، أنشأنا برامج قوية للفرز وإعادة التدوير في كافة مكاتبنا.



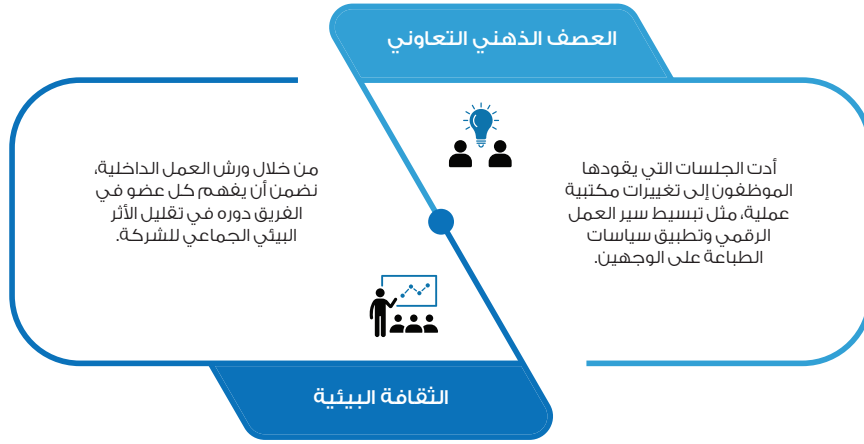
## • الاقتصاد الدائري ودورة حياة الأصول:

تطبق المدينة تكافل مبادئ الاقتصاد الدائري على أصولها المادية، مما يضمن تعظيم دورة حياة معداتنا.



## • الابتكار القائم على الموظفين:

تعمل لجنة الابتكار الاجتماعي والاستدامة على تمكين موظفينا لقيادة المبادرات البيئية من القاعدة إلى القمة.



من خلال هذه المبادرات، تؤكد المدينة تكافل التزامها بالإدارة المسؤولة للنفايات، والكفاءة التشغيلية، والاستدامة البيئية.

## ٣.٦ استخدام المياه

تلتزم المدينة تكافل بالاستخدام المسؤول والفعال للمياه في كافة عملياتها، إدراكاً منها بأن الحفاظ على المياه يمثل مكوناً رئيسياً للإشراف البيئي. وتعزز الشركة الاستخدام الحكيم للمياه من خلال الضوابط الداخلية، ومبادرات توعية الموظفين، والممارسات التشغيلية المسؤولة في كافة المكاتب والمرافق.

وتماشياً مع سياسة الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة الخاصة بنا، تشجع المدينة تكافل الموظفين ومزودي الخدمة على تبني سلوكيات موفرة للمياه، وتستخدم مبادرات التوعية، بما في ذلك رسائل البريد الإلكتروني المنتظمة والملصقات التعليمية، لتعزيز ممارسات الحفاظ على المياه وتشجيع الاستهلاك الواعي للمياه في العمليات اليومية.

وتسعى الشركة باستمرار إلى البحث عن فرص لتقليل استهلاك المياه حيثما كان ذلك ممكناً، دعماً للاستدامة البيئية والإدارة المسؤولة للموارد الطبيعية.

استخدام المياه	الوحدة	٢٢٤	٢٢٥
استهلاك المياه	متر مكعب (M3)	١,١٠٠	١,٠٠٠

من خلال هذه المبادرات، تؤكد المدينة تكافل التزامها بكفاءة الموارد والاستخدام المستدام للمياه دعماً للمسؤولية البيئية طويلة الأمد.

## ٧. الملحق

### ١.٧ مؤشر محتوى المدينة تكافل وفق معايير GRI وبورصة مسقط:

أعدت شركة المدينة تكافل تقريرها وفقا لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير عن الفترة من ١ يناير ٢٠٢٥ حتى ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥	بيان الاستخدام
معايير المبادرة العالمية للتقارير: الأساسيات لعام ٢٠٢١	استخدام المعيار ١
على المدينة تكافل GRI لا تنطبق معايير قطاع	معيار (معايير) قطاع المبادرة العالمية للتقارير القابل للتطبيق

مقياس ليورصة مبسّط للإفصاح عنها في الممارسات الاجتماعية والبيئية وحكومة الشركات	التغاضي عن الإفصاح			الموقع	الإفصاح	معيّار المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر
	الايضاح	السبب	متطلب (متطلبات) محدّومة			
<b>إفصاحات عامة</b>						
				١٤-٨	٢-١ التفاصيل المؤسسية	معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI ٢) الإفصاحات العامة لعام ٢٠٢١
				٧	٢-٢ بيانات مُتضمنة في تقرير الاستخدام للمنظمة	
				٧	٣-٢ الفترة المشمولة بالتقرير، والوتيرة، ونقطة الاتصال	
				٧	٤-٢ إعادة صياغة المعلومات	
				٧	٢-٥ التحقق الخارجي	
				١٤-٨	٢-٦ الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى	
S5				٥٣-٤٩	٢-٧ الموظفون	
				٥٣-٤٩	٢-٨ العمال غير الموظفين	
G2 & G1				٣٠-٢٨	٢-٩ هيكل الحوكمة وتكوينه	
				٣٠-٢٨	٢-١٠ ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة	
				٣٠-٢٨	٢-١١ رئيس أعلى هيئة إدارة	
E9 & E8				١٧-١٦	٢-١٢ دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة الأثار	
				١٧-١٦	٢-١٣ تفويض مسؤولية إدارة الأثار	
				١٧-١٦	٢-١٤ دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقرير الاستخدام	
				٣٥-٣١	٢-١٥ تضارب المصالح	
				٣٤	٢-١٦ التواصل حول المخاوف الحرّجة	
				٣٠-٢٠	٢-١٧ المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة	
				٣٠-٢٨	٢-١٨ تقييم أداء أعلى هيئة إدارة	
S2				٣٠-٢٠	٢-١٩ سياسات الأجور	
				٣٤	٢-٢٠ عملية تحديد الأجور	
S1				٤٦-٤٠	٢-٢١ نسبة إجمالي الأجور السنتوية	
				٥-٤	٢-٢٢ بيان إستراتيجية التنمية المستدامة	
				١٦	٢-٢٣ الالتزامات الخاصة بالسياسة	
				١٦	٢-٢٤ تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤول	
				٣٤	٢-٢٥ عمليات معالجة الأثار السلبية	
				٣٤	٢-٢٦ آليات طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف	
				٣٣	٢-٢٧ الامتثال للقوانين واللوائح	
				١٤-١٢	٢-٢٨ عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية	
				٢٥	٢-٢٩ منهج إشراك أصحاب المصلحة	
		لا ينطبق	لا ينطبق	-	٢-٣٠ اتفاقات المفاوضة الجماعية	
<b>الموضوعات الجوهرية</b>						
G8				٢٥-٢٠	٣-١ عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	GRI ٣ الجوهرية ٢٠٢١
				٢٥-٢٠	٣-٢ قائمة الموضوعات الجوهرية	

٣. مقياس ليورصة مسقط للإفصاح عنها في الممارسات الاجتماعية والبيئية وحكومة الشركات	التخاضي عن الإفصاح			الموقع	الإفصاح	معياري المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر
	الايضاح	السبب	متطلب (متطلبات) محدوفة			
<b>تغير المناخ</b>						
E3, E4, E5, E1, E2, E7 & E10				٦١-٦٣	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI ٣ الجوهرية ٢٠٢١
				٦١-٦٣	الإفصاح ١-١٣ خطة التحول للتخفيف من آثار تغير المناخ	GRI ١٠٢ تغير المناخ ٢٠٢٥
				٦١-٦٣	٢-١٣ خطة التخفيف مع تغير المناخ	
				٦١-٦٣	الإفصاح ٣-١٣ التحول العادل	
				٦١-٦٣	الإفصاح ٤-١٣ أهداف خفض انبعاثات غازات الدفيئة والتقدم المحرز	
				٦١-٦٣	الإفصاح ٥-١٣ انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق ١	
				٦١-٦٣	الإفصاح ٦-١٣ انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق ٢	
				٦١-٦٣	الإفصاح ٣-٢ استهلاك الطاقة داخل المنظمة	GRI ٣٠٢ : الطاقة ٢٠١٦
				٦١-٦٣	الإفصاح ٢-٢ استهلاك الطاقة خارج المنظمة	
				٦١-٦٣	الإفصاح ٣-٢ كثافة الطاقة	
			٦١-٦٣	الإفصاح ٣-٥ انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (نطاق ١)	GRI 305 ٢٠١٦ : الانبعاثات	
			٦١-٦٣	الإفصاح ٢-٣٠٥ انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (نطاق ٢)		
<b>الأداء المالي والاستقرار</b>						
				II	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI ٣ الجوهرية ٢٠٢١
				II	الإفصاح ٢٠١-٢٠١ القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة والموزعة	GRI ٢٠١ الأداء الاقتصادي لعام ٢٠٢٦
<b>الشراء المسؤول</b>						
G4				٥٤-٥٥	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI ٣ الجوهرية ٢٠٢١
				٥٤-٥٥	الإفصاح ٢٠٤-٢٠٤ نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	GRI ٢٠٤ ٢٠١٦ : ممارسات الشراء
<b>استخدام المياه</b>						
E6				٦٥	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI ٣ الجوهرية ٢٠٢١
				٦٥	الإفصاح ٣-٣-١ التعاملات مع المياه كمورد مشترك	GRI ٣٠٣ المياه والنفايات السائلة ٢٠١٨
				٦٥	الإفصاح ٣-٣-٣ إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه	
				٦٥	الإفصاح ٣-٣-٣ سحب المياه	
				٦٥	الإفصاح ٣-٣-٤ تصريف المياه	
				٦٥	الإفصاح ٣-٣-٥ استهلاك المياه	

٣٠ مقياس ليورصة مسقط للإفصاح عنها في الممارسات الاجتماعية والبيئية وحكومة الشركات	التغاضي عن الإفصاح			الموقع	الإفصاح	معياري المبادرة العالمية للتقارير / مصدر آخر
	الايضاح	السبب	متطلب (متطلبات) محدوفة			
<b>إدارة النفايات</b>						
				٦٥-٦٤	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI ٣ الجوهريّة ٢٠٢١
				٦٥-٦٤	الإفصاح ٣٠٦-١ توليد النفايات والآثار المهمة المتعلقة بالنفايات	GRI ٣٠٦ النفايات ٢٠٢٠
				٦٥-٦٤	الإفصاح ٣٠٦-٢ إدارة الآثار المهمة المتعلقة بالنفايات	
				٦٥-٦٤	الإفصاح ٣٠٦-٣ النفايات المتولدة	
				٦٥-٦٤	الإفصاح ٣٠٦-٤ النفايات المحوّلة من التخلّص	
				٦٥-٦٤	الإفصاح ٣٠٦-٥ النفايات الموجهة للتخلّص	
<b>تطوير الموظفين واستقطاب المواهب</b>						
S3				٥٣-٤٩	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI ٣ الجوهريّة ٢٠٢١
				٥٣-٤٩	الإفصاح ٤٠٤-١ متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	GRI ٤٠٤ التدريب والتعليم ٢٠١٦
				٥٣-٤٩	الإفصاح ٤٠٤-٢ برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	
				٥٣-٤٩	الإفصاح ٤٠٤-٣ النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون مراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي	
<b>التنوع والإنصاف والشمول</b>						
S2,S3, S4,S5 & S6				٤٦-٤٠	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI ٣ الجوهريّة ٢٠٢١
				٤٦-٤٠	الإفصاح ٤٠٥-١ تنوع هيئة إدارة والموظفين	GRI ٤٠٥ التنوع وتكافؤ الفرص ٢٠١٦
				٤٦-٤٠	الإفصاح ٤٠٥-٢ نسبة الراتب الأساسي للأجور بين النساء والرجال	
<b>المجتمع المحلي</b>						
S11				٥٨-٥٦	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI ٣ الجوهريّة ٢٠٢١
				٥٨-٥٦	الإفصاح ٤١٣-١ العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية	GRI ٤١٣ المجتمعات المحلية ٢٠١٦
				٥٨-٥٦	الإفصاح ٤١٣-٢ العمليات ذات الآثار السلبية الهامة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية	
<b>خصوصية البيانات وأمن المعلومات</b>						
G6				٣٨-٣٦	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI ٣ الجوهريّة ٢٠٢١
				٣٨-٣٦	الإفصاح ٤١٨-١ الشكاوي الموثقة المتعلقة بانتهاك خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل	GRI ٤١٨ خصوصية العميل ٢٠١٦
<b>حكومة الشركات</b>						
				٣٥-٣١	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI ٣ الجوهريّة ٢٠٢١
<b>إدارة المخاطر</b>						
				٣٦-٣٥	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI ٣ الجوهريّة ٢٠٢١
<b>التعمين</b>						
				٤٨-٤٦	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI ٣ الجوهريّة ٢٠٢١
<b>الابتكار والبحث</b>						
				٥٩	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI ٣ الجوهريّة ٢٠٢١