



تقرير الاستدامة لعام 2023

جدول المحتويات

المجتمع	
20	تدريب الموظفين
21	أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات
24	الرقمنة
الحوكمة	
26	أعضاء مجلس الإدارة
27	السياسات والإجراءات
29	لجان الإدارة
30	التدريب والتقييم
31	إدماج السياسات
الملحقات	
36	فهرس محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI
40	مسرد المصطلحات

الملخص التنفيذي	
3	رسالة الرئيس التنفيذي
4	حول التقرير
5	لمحة عن عملنا
6	النهج الاستراتيجي
7	إرث عمره 50 عامًا
8	أبرز إنجازات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ESG لعام 2023
9	أهمية الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ESG
البيئة	
12	إعادة التدوير وترشيد استخدام الوقود
13	استهلاك الوقود في المرافق
14	الانبعاثات والكثافة
المجتمع	
16	التنوع
17	التوطين
18	معدل دوران الموظفين
19	مزايا الموظفين وتطوير قدراتهم

رسالة الرئيس التنفيذي

فيما نحتفل بالذكرى الخمسين لتأسيس بنك الشارقة، أنطَلَع بفخر إلى التزامنا ليس فقط بالرعاية المالية، إنما أيضًا بالمسؤولية البيئية والاجتماعية التي نتغنى بها. إنَّ مستقبل مجتمعتنا، والعالم أجمع، يتوقف على ضمان مستقبل مستدام لنا جميعًا. لذا، نسعى دائمًا إلى الامتثال لمقاييس الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ESG في مقاربة أعمالنا كافةً.

في عام 2023، وفيما امتثلنا لالتزاماتنا السنوية في سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات والمشاركات المجتمعية، كانت لدينا بعض النقاط البارزة خلال العام، إذ عمدنا إلى تعزيز المساواة بين الموظفين الذكور والإناث وحققنا نسبة تقاربية أفضل في هذا المجال. كما وركزنا أيضًا على زيادة الوعي حول ممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن نطاق البنك، بما في ذلك مجلس الإدارة، من خلال تنظيم برامج تدريبية مصممة خصيصًا لهذه الغاية.

إننا ندرك مدى التطور الحاصل في المشهد الإقليمي والعالمي في ممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ESG، لذا قررنا وضع استراتيجية ESG جديدة للبنك تتمحور حول ركائز استراتيجية رئيسية تتماشى مع المعايير الرائدة وأفضل الممارسات. كجزء من خطتنا الاستراتيجية هذه، سنهدف أيضًا إلى الامتثال لمتطلبات المجلس الدولي لمعايير الاستدامة (ISSB) S1 و S2 ومبادئ التمويل المستدام المقدمة من مصرف الإمارات المركزي. إنَّ الاستراتيجية المقترحة للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات هي قيد المراجعة حاليًا من قبل المجلس وسيتم تنفيذها بموجب موافقته.

فضلاً عن جهودنا هذه، فقد قمنا أيضًا بتحسين وتطوير تقريرنا السنوي حول الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من خلال مواءمته مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة وبعض الإفصاحات الإضافية للمبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI. بذلك نكون قد سلطنا الضوء على جهودنا وعملنا الدؤوب لتحسين أدائنا ليس فقط في مجال الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بل أيضًا في زيادة الشفافية تجاه أصحاب المصلحة.

لدينا قناعة راسخة بأنه من خلال اعتماد الاستدامة، يمكننا تحقيق اقتصاد مزدهر وبيئة صحية ومجتمع عادل للأجيال القادمة. يتماشى التزامنا هذا مع قيمنا الأساسية، وواجبنا نحو المجتمع، وسعينا الدائم لتحقيق النجاح على المدى الطويل.

محمد خديري
الرئيس التنفيذي للمجموعة



توسيع نطاق تقارير GRI لعام 2023

التزامًا منا بالشفافية والمساءلة، كما جرت العادة، يسرنا أن نقدم لكم تقريرنا المحسّن حول الاستدامة. تعتبر هذه الوثيقة الشاملة شهادةً على التفاني الثابت للبنك في بناء مستقبل أكثر استدامة. يدرك بنك الشارقة (BOS) أن صحة واستدامة البنك على المدى الطويل مرتبطين ارتباطًا مباشرًا بالتخفيف من وطأة التغير المناخي، بالإضافة إلى المساهمة في الحفاظ على البيئة من خلال مبادرات الاستدامة. بناءً على أهداف اتفاقية باريس، قام البنك أيضًا ببذل جهود حثيثة تهدف إلى التقليل من بصمته البيئية. وقد أدى ذلك أيضًا إلى إعادة النظر في عمليات البنك، بهدف دعم سياسات الاستدامة وحماية البيئة.

أعدّ هذا التقرير وفقًا لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI، بالإضافة إلى متطلبات هيئة السوق المالية في أبوظبي وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs). بالمقارنة مع العام المنصرم، قمنا بإضافة المزيد من الإفصاحات المتعلقة بـ GRI بالإضافة إلى توجيهه بوصلتها من أجل تلبية أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

يوضّح هذا التقرير الأنشطة المتعلقة بممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) لبنك الشارقة لعام 2023 عبر مختلف فروع البنك ومكاتبه في الإمارات العربية المتحدة. كما ويضمّ بعض المعلومات من تقرير المسؤولية الاجتماعية للشركات، وتقرير حوكمة الشركات، وتقرير تقييم مجلس الإدارة، وتقرير المالية للبنك.



إنّ بنك الشارقة (BOS)، كما هو مُدرج في سوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX)، يلتزم حاليًا بتوجيهات تقارير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ESG التي وضعتها السلطة، والتي تستند إلى المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI.



بدأ بنك الشارقة (BOS) باعتماد إفصاحات المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI في تقاريره الخاصة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ESG منذ العام 2021. يتضمن هذا التقرير عددًا أكبر من الإفصاحات حول الموضوعات الأساسية، كما هو مدرج في فهرس محتوى GRI.



بناءً على إفصاحات المبادرة العالمية لإعداد التقارير المعتمدة في هذا التقرير، نحن متوافقون مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة في التعليم ذو الجودة (4)، والمساواة بين الذكور والإناث (5)، والعمل المناخي (13).



تم إعداد هذا التقرير عن الاستدامة عن الفترة الممتدة بين 01 يناير 2023 و 31 ديسمبر 2023.

في إعداد تقرير عام 2023، قرر البنك الاعتماد على الضمان الداخلي ولم يتم إجراء أي ضمان خارجي.

تشمل عملياتنا المصرفية إماراتٍ عدة وخدمات متعددة

تأسس بنك الشارقة في مدينة الشارقة، ويقع مقره الرئيسي فيها. يمتلك بنك الشارقة أيضًا فروعًا في أبوظبي والعين ودي. بصفته أول بنك تجاري في الشارقة وكشركة مساهمة عامة، لعب بنك الشارقة على مدى عقود دورًا رئيسيًا في تعزيز النمو الاقتصادي والاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة. ويستمر التزامنا بالنمو والاستقرار في جذب الاستثمارات العالمية نحو الشرق الأوسط.

حتى تاريخ ديسمبر 2023، يعتبر المساهمون الرئيسيون في البنك هم إدارة الأصول في الشارقة (39.25%) ومجموعة الصقر المتحدة (9.27%)، اللذان يمثلان نسبة ملكية إجمالية تبلغ 48.52% في بنك الشارقة.

الخدمات

من خلال تلبية جميع الاحتياجات المالية، يقدم بنك الشارقة ش.م.م باقة واسعة من الخدمات المالية للأفراد والشركات، وحتى الجهات الحكومية.

يمكن للأفراد الاستفادة من سلة خدمات منها الحسابات الجارية، وحسابات التوفير، والقروض الشخصية، وبطاقات الدفع، وغيرها.

وتتاح للشركات فرصة الوصول إلى مجموعة واسعة من الحلول، بما في ذلك الحسابات الجارية، وخدمات السحب على المكشوف، وتمويل المشاريع، وخطابات الضمان، وإدارة الثروات.

التواجد الجغرافي

إنّ بنك الشارقة هو عضو في اتحاد البنوك في الإمارات العربية المتحدة ويمتلك 10 شركات تابعة له في البلدان التالية:



الإمارات
العربية
المتحدة

- بنك الشارقة ش.م.م.
- إي إل كابيتال ش.م.ح.
- بوس ريل إستيت ش.م.ح.
- بوس كابيتال ش.م.ح.
- بوليكو للتجارة العامة ذ.م.م.
- مويلح كابيتال ش.م.ح.



لبنان

- بنك الإمارات ولبنان ش.م.ل.



مصر

- بوس ريل إستيت ش.م.ح.



جزر كايمان

- بوس للتمويل ليمنتد
- بوس لاتفاقيات إعادة الشراء ليمنتد
- بوس للمشتقات ليمنتد

تحديد قيم البنك نهجنا الاستراتيجي

لطالما كانت المسؤولية الاجتماعية للشركات والاستدامة جزءًا لا يتجزأ من قيمنا الأساسية في البنك، وهي تستمر في دفع جدول أعمالنا الاستراتيجي والتزاماتنا الاجتماعية وتقدمنا بشكل عام. أما الإدارة الجديدة التي تم تعيينها في عام 2023 فقد جاءت مصحوبةً بمنظورات جديدة تمتاز فيها الخبرة الإقليمية والدولية بعمق فهم المشهد المرتبط بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والرؤى الدولية حول أفضل الممارسات في هذا المجال.

الرؤية



لكل شركة رؤيتها الخاصة والفريدة. من هنا يؤمن بنك الشارقة بأهمية الذهاب إلى أبعد الحدود في توفير خدمات مخصصة للعملاء تراعي مصالحهم، وتقديم النصائح التي تحاكي متطلباتهم وطموحاتهم.

المهمة



تقتضي مهمتنا على تحقيق أداء قوي ومستدام لمساهميننا، والعمل لصالح عملائنا وموظفينا بمعايير عالية للأخلاق والشفافية التامة، بالإضافة إلى تبني مبادرات مبتكرة لمساعدة العملاء على تحقيق طموحاتهم وأهدافهم، والتأكيد على تفانينا الثابت في دعم أعمالهم خلال موجات الدورات الاقتصادية بجودة لا مثيل لها.

الهدف



تتمثل غايتنا في توفير حلول مالية ذات كفاءة وفاعلية. ونؤمن بمساعدة عملائنا بشكل استباقي، سواء كانوا شركاتٍ أو أفرادًا، من خلال تبني اجراءات تحاكي احتياجاتهم الفردية وتقديم خدمات عصرية استنادًا إلى الثقة المتينة القائمة بيننا.

القيم



نسعى جاهدين لحماية وتنمية اقتصادنا، وشعبنا، ومجتمعنا، ونلتزم بالاستدامة في جميع جوانب أعمالنا. ولتحقيق ذلك، قمنا بتحديد القيم الأساسية التي نركز عليها لتحفيز قراراتنا وأعمالنا، وهي تتجسد في الأداء، والأخلاق المهنية، والشفافية، والمبادرة، والالتزام، والجودة (PETICQ).

إرثُ عمره 50 عامًا احتفلنا به معًا في عام 2023



أساس من الثقة:

منذ عام 1973، استحوذنا على ثقتكم من خلال سعينا الدائم لوضع سلامتكم المالية فوق كل اعتبار. بدءًا بمساعدتكم على زيادة مدخراتكم، وصولًا إلى توجيهكم في قراراتكم المالية المعقدة، كان فريقنا ذو الخبرة الواسعة إلى جانبكم خطوة بخطوة. أما الشفافية، والخدمة الشخصية، ووضع احتياجاتكم في المقام الأول فكانوا سيبقون دائمًا على رأس قائمة أولوياتنا. لطالما عززت هذه الركائز الشعور بالأمان والاستقرار لدى عملائنا على مر السنين ومن جيل إلى جيل.



بناء علاقات راسخة وطويلة الأجل:

على مدى عقود، قمنا ببناء علاقات متينة مع عملائنا، فقد اعتمد الكثيرون منهم علينا وعلى نصائحنا المالية، ما أدى إلى نمو قدراتهم المالية وتطورها. ونظرًا لثقافة الولاء التي نتغنى بها، قضى العديد من موظفينا جزءًا كبيرًا من مسيرتهم المهنية معنا وحققوا نموًا وتطورًا كبيرين في ربوع مؤسستنا. وبهذا، سجّل البنك نجاحًا طويل الأجل في بناء وترسيخ علاقاته الداخلية منها والخارجية على حدّ سواء.



الاستثمار في المجتمع:

نعي تاملًا بأن المجتمع المزدهر هو ركيزة من ركائز ازدهار وتقدم الإمارات العربية المتحدة، لذا قمنا ببذل جهود جبارة في دعم المبادرات المحلية، من خلال استثماراتنا في الفعاليات الثقافية والمشاريع الفنية والمنح الدراسية، انطلاقًا من إيماننا بأهمية تنمية مواهب وإمكانيات مجتمعنا، وخلق بيئة نابضة بالحياة ومثيرة للجميع.



التغني بالإنجازات والتطلع نحو المستقبل:

فيما نحتفل بمرور 50 عامًا على تأسيس بنك الشارقة، نعبر بصدق عن امتناننا لثقتكم وشراكتكم المستمرة. نحن فخورون بالتأثير الإيجابي الذي حققناه وسنسعى جاهدين لإحراز المزيد من التقدم في أهدافنا في مجال الاستدامة. نتطلع إلى النمو بجانبكم، والابتكار الدائم لتلبية احتياجاتكم المتطورة، والدوام لكم شريكًا موثوقًا في رحلتكم المالية.

تقدم كبير أحرزه البنك في مجال الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في عام 2023

في إطار جهودنا المستمرة في ما يختص بممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات نواصل التركيز على رد الجميل للمجتمع، ورعاية موظفينا، والعمل لتحقيق المصلحة القصوى لعملائنا، فضلاً عن ضمان تعزيز قدرتنا على الحوكمة القوية. ومع إدراكنا أنه لا يزال هناك المزيد من التقدم الذي يتعين علينا إحرازه، فإننا نتعهد بأن نظل ملتزمين إلى أقصى الحدود بالممارسات المصرفية المسؤولة وبنبناء مستقبل أكثر استدامة لنل جميعاً.



ارتفعت نسبة الموظفين الذكور إلى الإناث من 52%-
48% في سنة 2022 إلى 50%-50% في سنة 2023



عقد مجلس الإدارة أول ورشة عمل تدريبية مخصصة
لمعاينة مسألة الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة
الشركات



انتخب بنك الشارقة أول عضو أنثى في مجلس إدارته،
وهي السيدة أروى العويس



وفينا بتعهداتنا بالمساهمة المادية لصالح متحف
الشارقة للفن والثقافة والتراث



شهدنا زيادة بأكثر من 150% على أساس سنوي في
مساهمات المسؤولية الاجتماعية للشركات لعام 2023



قام البنك بتطوير استراتيجية جديدة تتعلق بممارسات
الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والتي
تخضع حالياً للمراجعة من قبل مجلس الإدارة، على أن
تتم الموافقة عليها في القريب العاجل

أصحاب المصلحة لدينا هم الأساس في تقييم الأهمية النسبية

10 موضوعات حول الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مدرجة ضمن قائمة الأولويات:

- الرقمنة
- الحوكمة والثقافة
- تطوير الموظفين
- الخدمات المصرفية المسؤولة
- خصوصية البيانات
- خصوصية البيانات
- تطوير المجتمع
- استهلاك الكهرباء
- استهلاك المياه
- ابتكار المنتجات
- التنوع والشمول

مشاركة أكثر من 14 من أصحاب المصلحة

- مدير الدائرة القانونية
- مدير مخاطر الائتمان
- رئيس قسم الموارد البشرية
- رئيس قسم التسويق
- مدير حوكمة الشركات
- رئيس قسم المشتريات
- مدير تكنولوجيا المعلومات للمجموعة
- مجلس الإدارة
- الرئيس التنفيذي
- المدير المالي للمجموعة
- كبير موظفي الإيرادات
- أمين الصندوق
- امتثال المجموعة
- مدير التدقيق الداخلي للمجموعة

10 أقسام تشملها القائمة

- التمويل
- إدارة المخاطر
- الامتثال
- التدقيق الداخلي
- تكنولوجيا الانترنت
- الموارد البشرية
- التسويق
- المشتريات
- القسم القانوني
- الخزينة

تحديد الموضوعات الأكثر أهمية

بناءً على الأنشطة والعمليات الحالية للبنك، تم تحديد قائمة بالموضوعات الجوهرية

إشراك أصحاب المصلحة

وقد تم إشراك الإدارة العليا وأصحاب المصلحة الداخليين الرئيسيين لجمع مدخلاتهم الفردية حول الأهمية النسبية لكل موضوع، بناءً على تصنيفات من 1 إلى 10، وفقاً لمعيارين: الأهمية بالنسبة للبنك؛ والأهمية بالنسبة لأصحاب المصلحة

مصفوفة الأهمية النسبية

تم إدراج التقييمات الفردية المقدمة من أصحاب المصلحة في مصفوفة للأهمية النسبية طورها البنك لتسليط الضوء على موضوعات الاستدامة ذات الأولوية

1

2

3

تحديد الموضوعات الجوهرية الرئيسية للبنك

ما هي الأهمية النسبية؟

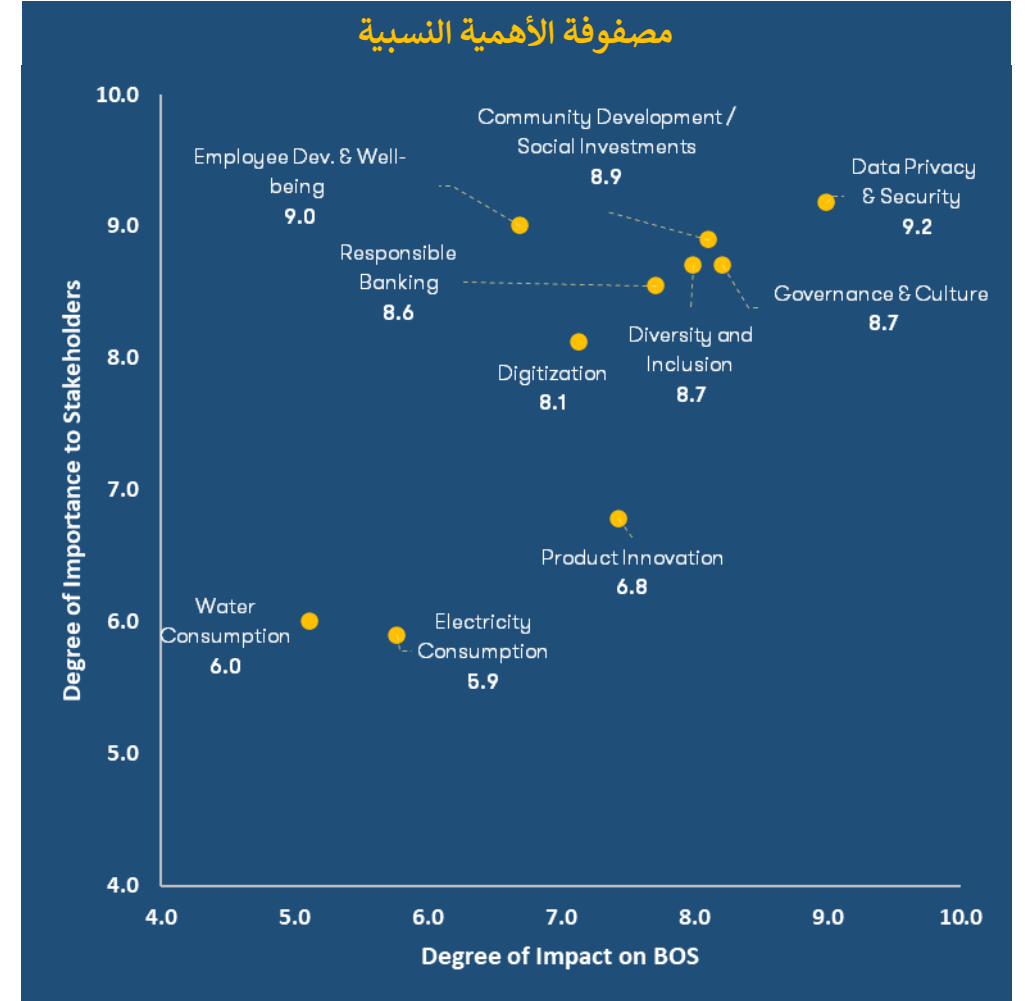
لتحديد أبرز موضوعات الاستدامة ذات التأثير الاقتصادي والبيئي والاجتماعي الكبير، أجرى البنك دراسات استقصائية حول مجموعة واسعة من الموضوعات ذات الصلة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، وقام باختيار الموضوعات المتصلة اتصالاً مباشراً بأعماله المصرفية.

على مدى السنوات القليلة الماضية، قمنا بإعداد تقريرنا حول ممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على أساس مشاركة أصحاب المصلحة. وقد ساعدتنا النقاشات المفتوحة مع كبار أصحاب المصلحة، والتي تتضمن مسجلاً للأهمية النسبية، وتحليلاً دقيقاً للعمل المصرفي، ومشاورات مع خبراء خارجيين، على تحسين مؤشر الأهمية النسبية الخاص بنا. بذلك نضمن أن يركز تقريرنا على موضوعات الاستدامة التي تهم البنك والصناعة المصرفية بالفعل.

حدد كبار أصحاب المصلحة الداخليين لدينا الموضوعات الشاملة ذات الأهمية المادية، بما في ذلك تنمية المجتمع، والاستثمارات الاجتماعية، والخدمات المصرفية المسؤولة، وخصوصية البيانات، والحوكمة، والثقافة. تمت أيضًا مناقشة موضوعات أخرى مثل ابتكار المنتجات، وانبعاثات الغازات الدفيئة، والإدارة المسؤولة للنفايات، وأخذت المواضيع المذكورة في عين الاعتبار أثناء تحديد نقاط التركيز في إستراتيجيتنا الجديدة حول ممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

تتركز غالبية موضوعاتنا الأكثر أهمية في الركن الأيمن العلوي من المصفوفة، ويشمل ذلك خصوصية البيانات، والتنوع والشمول، وما إلى ذلك.

يوضح التقرير كيف نفي بتعهدنا بأن نغدو مؤسسة مالية مستدامة ذات قيمة مضافة لأصحاب المصلحة والبيئة والمجتمع من خلال مقارنة مواضيع الاستدامة ومعالجتها وتحسين أدائها بشأنها.



البيئة



رصد كمية استخدام الوقود والحث على إعادة التدوير

استهلاك الوقود

بدأ بنك الشارقة برصد واحتساب استهلاكه للوقود ومولدات الديزل داخلياً، وذلك بهدف احتساب النطاق 1 من الانبعاثات في المستقبل القريب. وبما أن مقرنا الرئيسي وفرعنا الرئيسي يقعان في الشارقة، سجلنا نسبة عالية من استخدام الفيول للنقل في هذه المدينة، وهو ما يفسر مؤسرات مخطط الاستهلاك لهذا العام.

بلغ إجمالي استهلاكنا للوقود لتتنقل المركبات في عام 2023 239,403 لتراً، ولكننا نصبو إلى فرض مزيد من الضوابط على استهلاكنا للوقود من خلال اتخاذ تدابير محددة، مثل معاينة أسباب الاستهلاك الحالي، وتحسين المسارات، وفي المستقبل، التقليل من رحلات المركبات من أجل تحقيق تخفيض شامل في استهلاك الوقود لدينا.

إعادة تدوير الورق المستعمل

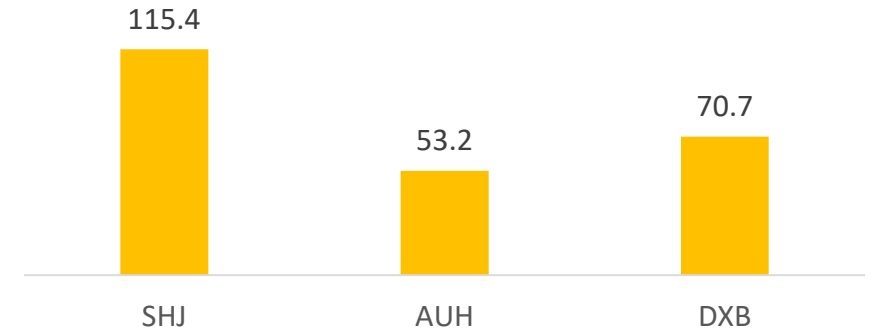
على مدى السنوات الثلاث الماضية، شهد البنك زيادة مطردة في عمليات إعادة تدوير الورق المستعمل. ويعكس هذا الإنجاز تفاني طاقم العمل وعمالئنا في التقليل من بصمة البنك البيئية. ومن خلال إعطاء الأولوية للوثائق الإلكترونية في اجتماعات مجلس الإدارة والاجتماعات السنوية للمساهمين، وتوزيع صناديق إعادة التدوير على الموظفين لإيداع الأوراق المستعملة فيها، والتعاون مع شركات إعادة التدوير، فقد أوتى عملنا الجماعي بثماره، ونتطلع إلى مواصلة هذه الجهود وإيجاد سبل جديدة للعمل والتعاون معاً بمسؤولية.

في عام 2023، أبرم البنك شراكة مع شركة Shredex، وقام بإعادة تدوير 23,363 كجم من الورق المستعمل، مما أدى إلى توفير ما يعادل 635.8 كجم من انبعاثات مكافئ ثاني أكسيد الكربون.

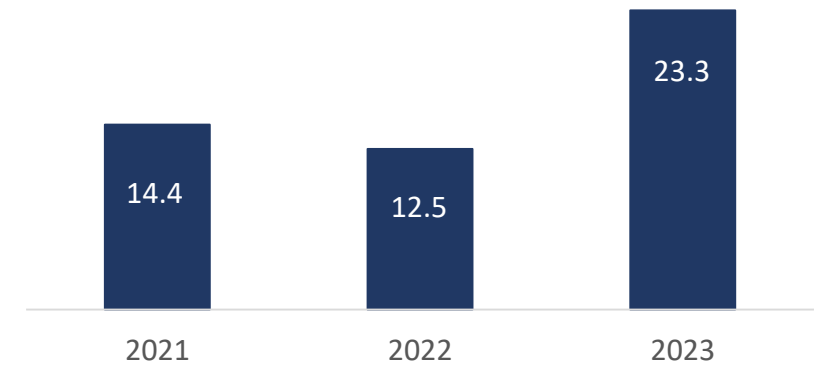
عدد الأشجار التي تم إنقاذها بفضل سياسة إعادة تدوير الورق عام 2023:

397

استهلاك الوقود حسب المدينة لعام 2023 بالآلاف (بالتر)



إجمالي الورق المعاد تدويره، بالطن (سنوياً)



نواصل رصد استهلاك الطاقة في مرافقنا

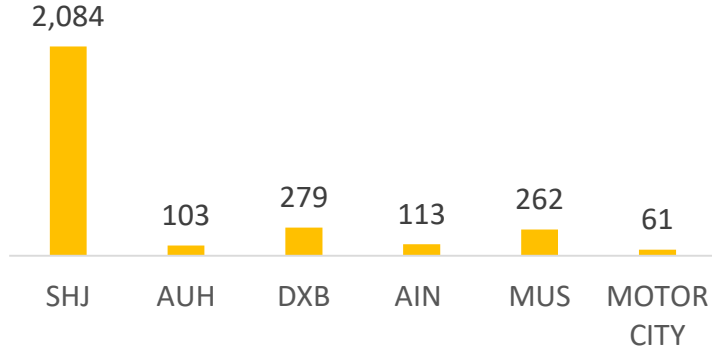
ترشيد استهلاك الطاقة

في عام 2023، بلغ استهلاكنا للطاقة الكهربائية 2.90 مليون كيلوات في الساعة، بزيادة طفيفة عن الرقم المسجل في عام 2022 والذي بلغ 2.72 مليون كيلوات في الساعة. في بنك الشارقة، ندرك جيدًا الدور الحاسم الذي يلعبه ترشيد استهلاك الطاقة في الاستدامة البيئية. لذا، فإننا نتبع نهجًا مختلطًا للتقليل من بصمتنا البيئية.

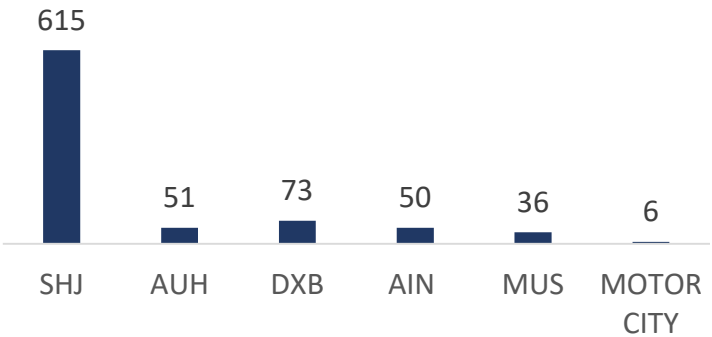
ترشيد استهلاك المياه

بلغ استهلاكنا السنوي للمياه لهذا العام 3.78 ميغالتر. و فيما نولي أهمية قصوى لترشيد استخدام المياه في بنك الشارقة، غير أن استهلاكنا للمياه ازداد عن الرقم المسجل العام الماضي، وهو 2.92 مل. يدرك موظفونا تمامًا أهمية التقليل من استهلاك المياه ويبدلون جهودًا حثيثة لترشيد استهلاكهم هذا.

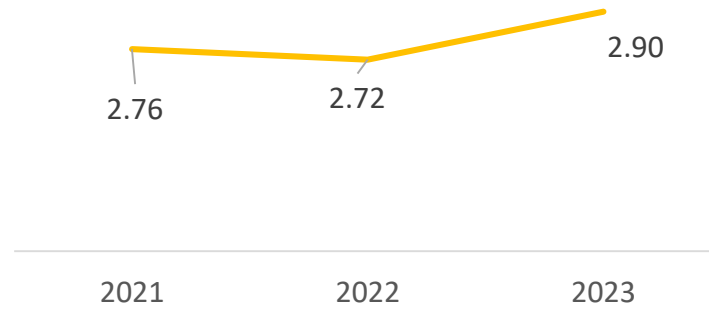
استهلاك الكهرباء، بالآلاف (كيلوواط ساعة)



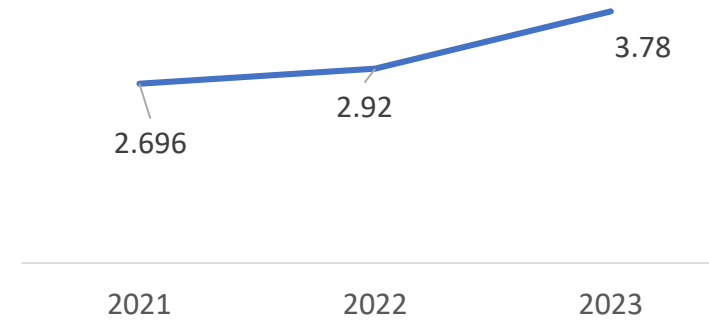
استهلاك المياه، بالآلاف (جالون إمبراطوري)



إجمالي استهلاك الكهرباء، بالملايين (كيلوواط ساعة) - سنويًا



إجمالي استهلاك المياه (مل) - سنويًا



تجدر الإشارة إلى أن بيانات الاستهلاك هذه هي مجرد بيانات تقديرية، حيث أن جزءًا من المعلومات حول استهلاك الكهرباء والمياه لم يكن متوفرًا.

رصد انبعاثات النطاق 1 للمرة الأولى

انبعاثات الغازات الدفيئة

يبلغ إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة لدينا لعام 2023 1,190 طنًا من مكافئ ثاني أكسيد الكربون.

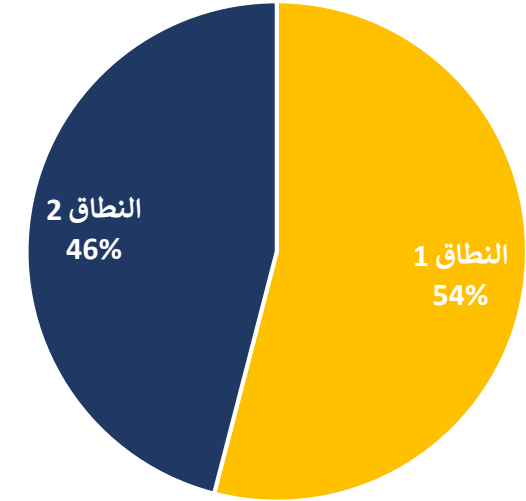
برصد نسبة استهلاك الوقود لدينا، استطعنا، للمرة الأولى في عام 2023، احتساب انبعاثات النطاق 1، وقد استندنا إلى عوامل الانبعاثات من قاعدة بيانات BEIS في المملكة المتحدة لإجراء هذه الحسابات. وفي حين أنه ثمة مصادر أخرى للانبعاثات تندرج ضمن النطاق 1، مثل مولدات الديزل وغازات التبريد، إلا أننا قمنا فقط باحتساب هذه الانبعاثات بالاستناد إلى إجمالي استهلاكنا للوقود في تنقل المركبات بهدف إتمام عمليات البنك وتأمين خدماته. في الواقع، لا يمتلك البنك أيًا من المساحات المخصصة لمكاتبه أو فروع، وبالتالي لا يملك السيطرة على مولدات الديزل الخاصة بهذه المساحات. بناءً على استهلاكنا للوقود، قمنا بتقدير إجمالي المسافة التي قطعها مركباتنا بمتوسط كفاءة في استهلاك الوقود يبلغ 10.4 لتر/100 كيلومتر. أما بالنسبة لاحتساب انبعاثات النطاق 2، فقد أخذنا في عين الاعتبار فقط الكهرباء التي تؤمنها حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة.

الانبعاثات وكثافة الطاقة

ولغرض احتساب الكثافة، استعنا بالعدد الإجمالي للموظفين (313) لاحتساب النسب.

تضمنت كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة لدينا النطاق 1 (الانبعاثات المرتبطة باستهلاك الوقود فقط) والنطاق 2 (استهلاك الكهرباء فقط)

توزيع الانبعاثات - النطاق 1 والنطاق 2



انبعاثات النطاق 1 (استخدام الوقود فقط):
635.3 طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون

انبعاثات النطاق 2 (الكهرباء فقط):
554.7 طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون

كثافة انبعاثات غازات الدفيئة بحسب (FTE):
3.8 طن ثاني أكسيد الكربون/FTE

كثافة الطاقة بحسب (FTE):
9,280 كيلوواط ساعة/FTE

لم تتضمن انبعاثات النطاق 1 انبعاثات غازات التبريد بسبب عدم توفر البيانات. لا تشمل انبعاثات النطاق 2 التدفئة والبخار والتبريد.

المجتمع

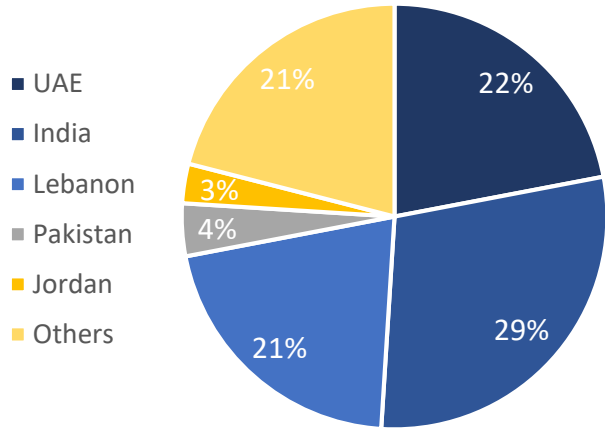


لطالما كان التنوع مصدر قوتنا الأساسي

يُعد نجاح البنك بمثابة شهادة قوية على تفانيها في خلق ثقافة يتمتع من خلالها جميع الموظفين، بغض النظر عن جنسهم أو عرقهم أو جنسيتهم، بفرص متساوية للتوظيف والتطور والتفوق في أدوارهم. في عام 2023، احتفلنا بتحقيق إنجازٍ مهم في مسيرتنا نحو التنوع والشمول. فبعد سنوات عدة من بذل الجهود المتفانية، حققنا أخيرًا هدف تقسيم القوى العاملة لدينا بنسبة 50-50 بين الذكور والإناث، ولدينا اليوم 158 موظفًا و155 موظفة ضمن طواقم عملنا.

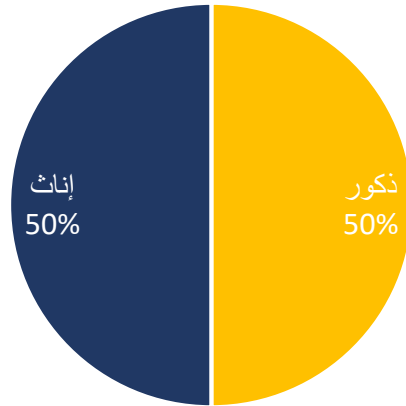
يعمل لدى البنك اليوم 207 موظفين تتراوح أعمارهم بين 30 و 50 عامًا، مما يدل على أن البنك يتمتع بتوازن جيد بين عنصرَي العمر والخبرة. لدينا عشر درجات إدارية، منها الدرجات 1 و 2 و 3 التي تمثل الإدارة العليا، في حين تمثل الدرجات 4 و 5 الإدارة الوسطى. في ما يلي عرضٌ لتفاصيل التنوع الحاصل عبر الإدارة العليا والمتوسطة.

التنوع بحسب الجنسية لعام 2023



تتكون القوى العاملة في الشركة من موظفين من 31 جنسية مختلفة. 96% من موظفينا يتحدثون من 5 بلدان (مذكورة أعلاه)، والـ 4% المتبقين يمثلون مزيجًا متنوعًا من جنسيات أخرى.

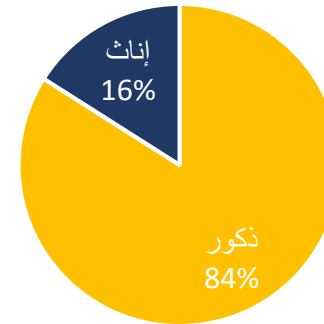
التنوع بين الذكور والإناث لعام 2023



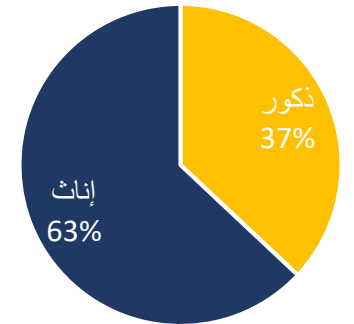
لوحظ وجود نسب متساوية تقريبًا بين الذكور والإناث في طواقم عمل بنك الشارقة لعام 2023. وبهذا، يسلط البنك الضوء على أهمية تكافؤ الفرص والمساواة بين النساء والرجال.

التنوع بين الذكور والإناث في الجسم الإداري لعام 2023

الإدارة العليا:



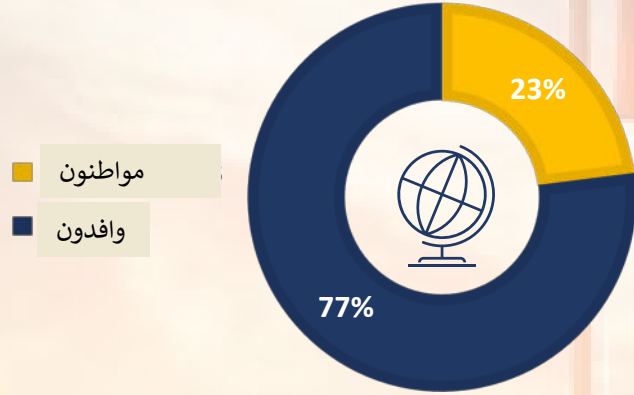
الإدارة الوسطى:



وفيما يتمتع البنك بتمثيل نسائي قوي في الإدارة الوسطى، إلا أننا نسعى إلى تعزيز تمثيل المرأة في الإدارة العليا خلال السنوات القادمة.

مستمرون في تحقيق أهدافنا المتعلقة بالتوطين

توظيف الإماراتيين مقابل الوافدين لعام 2023

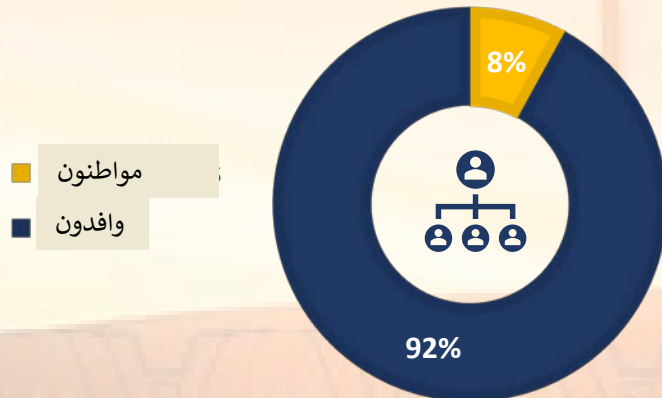


نواصل، مثلما عهدنا، تحقيق أهداف التوطين لدينا على النحو الذي حددته وزارة الموارد البشرية والتوطين في حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة.

في عام 2023، ركز بنك الشارقة على تخصيص نسبة كبيرة من الوظائف لدينا للمواطنين الإماراتيين بما يتماشى مع القواعد أو اللوائح أو المبادئ التوجيهية المحلية. اعتبارًا من نهاية عام 2023، وصلت نسبة الموظفين الإمارات إلى 23% مقابل 77% للوافدين.

نعمد إلى تدريب الموظفين المحليين وتطوير قدراتهم، ونسعى جاهدين لزيادة تمثيلهم في المناصب الإدارية العليا. وعلى الرغم من أن 8% من إدارتنا العليا حاليًا مؤلفة من إماراتيين، إلا أننا ملتزمون بتشكيل فريق أكثر تنوعًا ونهدف إلى زيادة هذه النسبة في السنوات القادمة.

توظيف الإماراتيين في الإدارة العليا لعام 2023



في عام 2022، أظهر بنك الشارقة نسبةً مماثلة لتوزيع الوظائف بين المواطنين الإماراتيين والوافدين. وعلى هذا النحو، فإننا نلتزم بأهداف التوطين التي وضعتها وزارة الموارد البشرية والتوطين ونطمح دائمًا لأن نحقق توازنًا في سياسة التوظيف لدينا.

هدف التوطين السنوي لعام 2023 الذي حددته وزارة الموارد البشرية والتوطين:



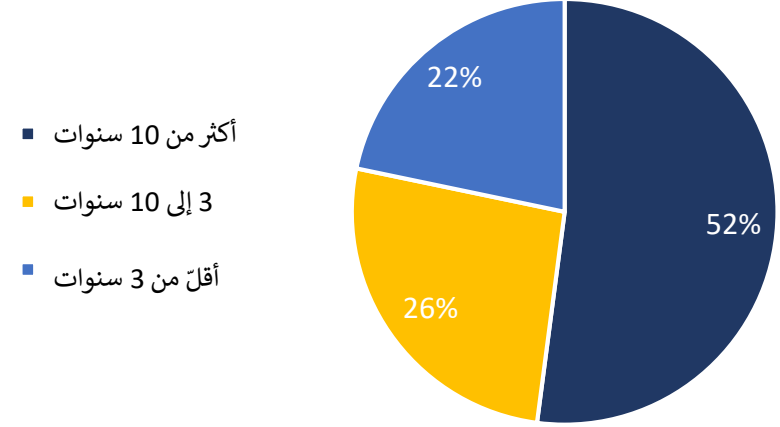
2%

تبقى ثقافتنا معدل دوران الموظفين منخفضةً

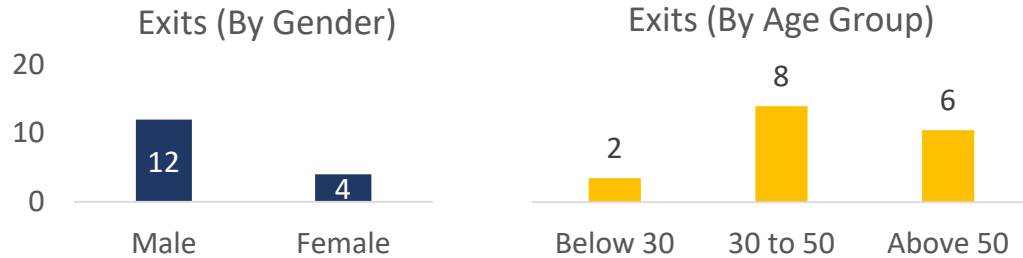
في بنك الشارقة، 163 موظفًا من أصل 313 قضوا فترات عمل في البنك تصل إلى 10 سنوات أو أكثر. فخرنا كبير بوجود هؤلاء الموظفين المخلصين في ما بيننا، حيث أنهم ساهموا في ترسيخ ثقافة عمل متينة ومنفتحة، وتوجيه وتدريب الجيل الجديد من الموظفين بما يتماشى مع قيمنا، وحثهم على التقدم والنجاح.

تعكس التعيينات الأخيرة في بنك الشارقة التزامنا بضمان التوازن الأمثل بين الذكور والإناث. وعلى الرغم من أن تمثيل الذكور والإناث على مستوى الموظفين الجدد كان متوازنًا في الغالب، إلا أن معظم الموظفين المغادرين كانوا من الرجال. ويؤدي هذا التوجه إلى التنوع الأمثل بين النساء والرجال في البنك. فضلًا عن ذلك، يصبو البنك إلى تعيين موظفين أصغر سنًا، مسجلًا زيادةً أكبر في التوظيف في الفئة العمرية ما دون 30 عامًا، حيث يبلغ عدد الموظفين الجدد من الفئة المذكورة 13، مقابل مغادرة موظفين فقط من الفئة نفسها. كما يشهد طاقمنا نموًا في الفئة العمرية من 30 إلى 50 عامًا، مع زيادة عدد المعيّنين الجدد بواقع 17 موظفًا، في حين ترك 8 موظفين مناصبهم في البنك. ومن ناحية أخرى، انخفض عدد الموظفين من الفئة العمرية ما فوق 50 عامًا، حيث غادر 6 موظفين البنك، في حين لم يتم تعيين سوى موظف واحد جديد. في المحصلة، شهد البنك معدل دوران للموظفين بنسبة 5.2% لعام 2023.

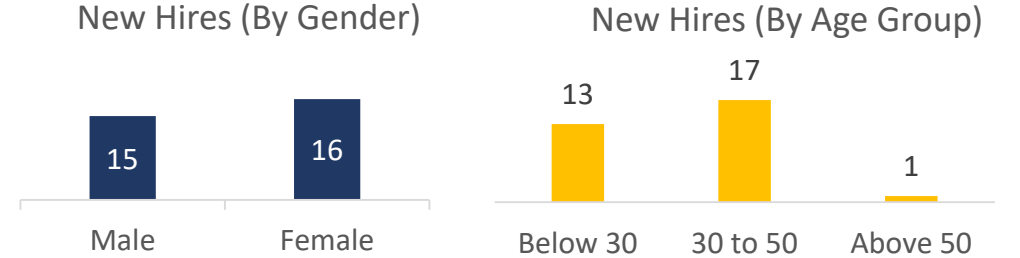
توزيع الموظفين بحسب مدة العمل



مغادرة الموظفين لعام 2023



تعيينات الموظفين الجدد لعام 2023



حزمة مزايا يتمتع بها موظفونا

مزايا الموظفين

يشغل البنك 313 موظفًا بدوامٍ كامل، كلهم مؤهلون للحصول على حزمة مزايا شاملة تتضمن 30 يومًا إجازة سنوية، بالإضافة إلى التأمين الصحي، والتأمين على الحياة، وتذكرة سفر سنوية للوافدين إلى بلدهم الأم. كما ويدعم البنك الموظفين الذين يختارون مواصلة التعليم وتطوير مؤهلاتهم من خلال المساهمة في نفقات تعليمهم ومساعدتهم على التطور المهني والشخصي. يشجع البنك أيضًا على تنمية الأسرة وإتمام الالتزامات الدينية، وبالتالي يمنح 7 أيام إجازة زواج مدفوعة الأجر وإجازة حج للراغبين بأداء هذه الفريضة. بالإضافة إلى كل هذه المزايا، يركز البنك على الأنشطة التي تستهدف الموظفين من خلال تنظيم الفعاليات والتجمعات ذات الصلة، كما ويمنح جميع الموظفين يوم إجازة إضافي عن الأنشطة التطوعية المقامة خلال العام. وتتماشى السياسات المتعلقة بالموظفين والمزايا التي يتمتعون بها مع لوائح قانون العمل في الإمارات العربية المتحدة، وتعزز رفاه الموظفين وتضمن رضاهم وتحمي مصالحهم.

المزايا الرئيسية للموظفين

الإجازة السنوية

الإجازة الطبية

التأمين على الحياة

التأمين الصحي

تذكرة سفر سنوية

إجازة زواج

تعويض مالي يغطي كلفة التعليم

إجازة حج

الإجازة الوالدية

يدرك بنك الشارقة مدى التحديات التي يواجهها الأمهات والآباء الجدد، لذا يمنح إجازة والدية سخية يمكن لموظفيه الاستفادة منها. إنَّ جميع الموظفين العاملين بدوامٍ كامل مؤهلون للحصول على الإجازة الوالدية هذه..

14 موظفًا استمروا في العمل لدى بنك الشارقة بعد 12 شهرًا من الإجازة الوالدية

14 موظفًا عادوا من الإجازة الوالدية في عام 2023

16 موظفًا حصلوا على الإجازة الوالدية في عام 2023

* 2 من أصل 16 موظفًا استفادوا من الإجازة الوالدية في عام 2023، وما زالوا يعملون لدى البنك ولكنهم ما زالوا في فترة الإجازة. ومن المتوقع أن يستأنفوا العمل بمجرد انتهاء فترة الإجازة هذه..

تطوير قدرات موظفينا على رأس سلّم أولوياتنا

وينسحب التزامنا هذا إلى ما هو أبعد من المهارات من خلال ربط الدورات التدريبية بشكل مباشر بالنمو الشخصي للموظفين من جهة، وبتقدم البنك من جهة أخرى، ما يساهم في تنمية الشعور بالملكية والمسؤولية. بذلك نثبّت علاقة المنفعة المتبادلة، بحيث يساهم تمكين الموظفين وصقل مهاراتهم في تعزيز نجاح البنك وتميزه، ويعمل البنك بدوره على تلبية تطلّعات الموظفين الشخصية والمهنية. في بنك الشارقة، ندرك أن الأفراد هم أعظم أصولنا، لذا نلتزم بإطلاق العنان لإمكاناتهم. في هذا العام، قام البنك أيضًا بمبادرات تدريبية تتعلق بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والاستدامة، بهدف رفع مستوى الوعي حول هذه الممارسات، وتسليط الضوء على أهميتها على نطاق واسع في العالم وأيضًا عبر جميع وحدات الأعمال داخل البنك.

في عام 2023، قمنا بتضمين الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في موضوعات التدريب كخيارات طوعية:

- تعريف الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ESG
- بيانات وتقييمات ESG (مدخل)
- المؤتمر الإقليمي الأول للعقول المبدعة في التدقيق الداخلي
- الاستثمار في الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

في بنك الشارقة، ليس الاستثمار في الموظفين مجرد حبرٍ على ورق، بل هو التزامٌ استراتيجي، إذ يولي مجلس الإدارة والإدارة العليا الأولوية القصوى للتدريب والتطوير، مدركين بالفعل أن الموظفين المتمكنين هم من يقودون البنك نحو النجاح المستمر. في عام 2023، تضمنت بعض البرامج التدريبية موضوعات أمن المعلومات العامة والمخاطر التشغيلية، وذلك من أجل الحفاظ على الأمن والنزاهة في مختلف عمليات البنك. نركز أيضًا على تعزيز النمو الفردي من خلال التعليم الإضافي المدعوم، ومن خلال تزويد فريق العمل بالأدوات والمعرفة اللازمة للتفوق. يتم توفير التدريبات لموظفينا شخصيًا ومن خلال منصات التعلم الإلكتروني الخاصة بنا عبر الإنترنت والتي تسمى "Knowbe4" و "Intuition" و "Dolphin". بناءً على موضوعات التدريب الموصى بها من المصرف المركزي، يتم توفير مجالات التركيز المتعلقة بأمن المعلومات والمخاطر وما إلى ذلك، بالتعاون مع معهد الإمارات المالي (EIF). نخصّص أيضًا دورات تدريبية للمديرين تسلّط الضوء على العمل الإداري والقيادي ومواضيع أخرى عامة، مثل الصحة.

تم إجراء التدريبات الإلزامية التالية لموظفينا في عام 2023:

- التدريب على الوعي الأمني (KnowBe4 2023)
- المخاطر التشغيلية
- الوعي العام حول أمن المعلومات
- مكافحة غسيل الأموال
- أمن معلومات تحديد الهوية الشخصية PII

يولي البنك أهمية قصوى للتدريب ورفع مستوى المهارات، ويحرص على أن يكون مستوى مشاركة أصحاب المصلحة مرتفعًا دائمًا

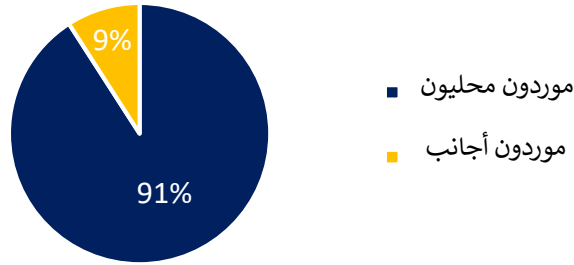
إجمالي ساعات التدريب التي تم تحقيقها

1,232

فخرنا كبير بتفانينا تجاه المجتمع

جانبا آخر من تأثيرنا الاجتماعي هو شراكتنا مع الموردين المحليين، وهي الشراكة المفضلة لدينا. ففيمما نتعامل مع الموردين المقيمين خارج دولة الإمارات العربية المتحدة، إلا أن 90.9% من إنفاق الشراء لدينا يصب في مصلحة الموردين المحليين. تلك هي طريقة البنك في تلبية احتياجاته من خلال الوسائل المحلية، مما يساعد في نمو شركائنا المحليين واقتصاد الدولة معاً، بالتوازي مع تقليل الاعتماد على العرض من الخارج.

نسبة إنفاق الشراء السنوي



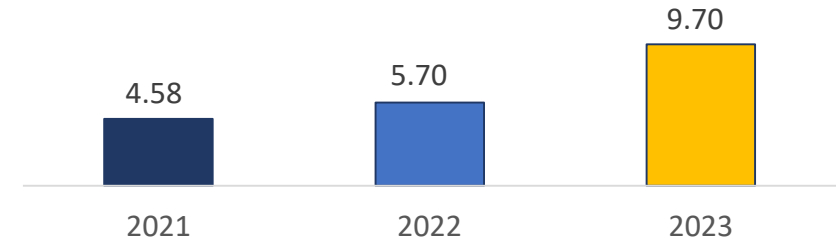
صبّ أكثر من 90% من إنفاق الشراء لدينا لعام 2023 في مصلحة الموردين المحليين في دولة الإمارات العربية المتحدة، مما يؤكد التزامنا تجاه الاقتصاد المحلي

ازداد إنفاقنا على المسؤولية الاجتماعية للشركات بشكل كبير في عام 2023 لأننا قدمنا مساهمات لمتحف مخصص للفنون والثقافة والتراث

لطالما أظهر بنك الشارقة حرصاً على تأثيره الاجتماعي داخل المجتمع، ولطالما حرص حاكم الشارقة، بصفته رئيسنا الفخري، على تجسيد هذه القيم في عمليات البنك وأعماله.

على مدى عقود من الزمن، أضحت التزامنا بالتأثير الاجتماعي حجر الزاوية في هوية شركتنا. ويتجلى هذا التفاني بوسائل عدة، بدءاً بالعمل الخيري والمنح الدراسية والفعاليات، وصولاً إلى دعم المشاريع الفنية والثقافية. يشكل هذا الالتزام الذي لا يتزعزع الركيزة الأساسية لإرثنا الطويل الأمد، ويستمر في تمهيد دربنا نحو مستقبل أكثر إشراقاً وإنصافاً. ومن بين شركائنا الرئيسيين في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات، مركز النور لتدريب الأطفال أصحاب الهمم، وجمعية الإمارات للمعاقين بصرياً، والسفارة الفرنسية. ومن بين جهود المسؤولية الاجتماعية للشركات الأخرى، واصلنا مساهمتنا السنوية تجاه مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية (SCHS). ويقدم البنك أيضاً برامج المنح الدراسية، على أساس الجدارة، للشباب الإماراتي الطامح إلى مواصلة الدراسة في الولايات المتحدة الأميركية.

الإنفاق على المسؤولية الاجتماعية للشركات على أساس سنوي (بالملايين)





مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية (SCHS)

كما جرت العادة سنويًا، ساهمنا بمبلغ سنوي قدره 3 ملايين درهم إماراتي لمدينة الشارقة للخدمات الإنسانية SCHS. إنه لمن دواعي فخركنا أن نعلن أن مساهمتنا هذه أعطت قيمة مضافة كبيرة لحياة الكثيرين من أصحاب الهمم. تلتزم SCHS برفع مستوى الوعي حول أهمية التعليم الشامل لأصحاب الهمم، وتمكينهم من الوصول إلى مسارات التوظيف، وبالتالي الاستقلالية. أقامت مدينة SCHS هذا العام معرضًا يهدف إلى تثقيف المجتمع حول أهمية الشمولية الحقيقية، مع تمكين أصحاب الهمم داخل البيئة المدرسية، ودعم أسرهم. يساهم هذا الحدث في دعم الأشخاص من خلال إجراء تعديلات على الحياة التعليمية، مع تصميم استراتيجيات تعليمية تلبي الأهداف والاحتياجات الفردية. بالإضافة إلى استضافة هذا المعرض، نظمت SCHS معسكرًا شتويًا خلال فترات العطل المدرسية، للمساعدة في إعطاء الأولوية لزيادة القيمة الشخصية والتطور من خلال الأنشطة الإنتاجية. وقد حث ذلك الأشخاص أصحاب الهمم على الاختلاط والتفاعل مع الغير، مما ساعدهم على الاندماج مع أقرانهم من خلال أنشطة متنوعة وممتعة.



جمعية ساعد - وزارة الداخلية

هذا العام، واصل بنك الشارقة شركته مع وزارة الداخلية (جمعية ساعد) لتشر الوعي حول السلامة المرورية. نُظمت حملات متعددة بإدارة شريكنا هذا، ونحن فخورون بالتأثير الذي أحدثته تلك الحملات لدى الأفراد.

القيادة الآمنة لمستخدمي الدراجات النارية - أطلقت حملة توعية مرورية تتناول أهمية الالتزام بأنظمة السلامة على الطرق، بخاصة لسائقي الدراجات النارية. وفي إطار الحملة، تم توزيع منشورات توعوية وسترات السلامة العاكسة عبر القنوات المختلفة، بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي.

حياتك أمانة - نُفذت هذه الحملة في القرية العالمية في دبي خلال أسبوع المرور الخليجي، حيث تم إنشاء أكشاك لمعرض التوعية المرورية بالتعاون مع عدد كبير من الشركات المحلية وإدارة شرطة المرور من أجل رفع مستوى الوعي حول القيادة المنضبطة والسلامة على الطرق.

أطفالنا أمانة - بتشديدها على سلامة الأطفال، أدت هذه الحملة إلى زيادة الدوريات المرورية حول مناطق المدارس، مما يضمن تدفق حركة المرور بسلاسة ويعزز سلامة الطلاب والأسر وموظفي المدارس.



نُقدّم تجربة رقميّة محسّنة للعملاء



المنظومة المحلية لبطاقات الدفع (DCS)

انضمّ بنك الشارقة في عام 2023 إلى المنظومة المحلية الجديدة لبطاقات الدفع في دولة الإمارات العربية المتحدة، التي يتمّ في إطارها توجيه جميع معاملات نقاط البيع (POS) التي تتم في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال نظام مقسم الإمارات الإلكتروني UAESwitch بدلاً من منظومات البطاقات العالمية (Visa وMastercard). وفي عام 2024، سيتمّ توسيع هذه المنظومة لتشمل المعاملات بدون بطاقات.



بوابة برنامج الولاء YOUR Privilege

في عام 2023، أبرمنا شراكة مع Network International لإطلاق برنامج نقاط الولاء الجديد "YOUR Privilege" لحاملي بطاقات الائتمان. يسمح هذا البرنامج لحاملي بطاقات الائتمان بكسب نقاط مقابل مشترياتهم، واستبدال هذه النقاط برحلات طيران، إقامات في فنادق وقسائم الهدايا، إلخ.



التكامل مع البوابات الخارجية

أطلقنا عددًا من الخدمات ذات القيمة المضافة من خلال التكامل مع أطراف ثالثة جديدة. تتيح هذه الخدمات للعملاء إجراء مدفوعات خالية من الأخطاء، في الوقت الفعلي وبكّل سلاسة، إلى الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية والهيئة الاتحادية للضرائب. علاوة على ذلك، أضيفت ميزة التحقق الفوري من الهوية الإماراتية، بالتعاون مع الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية، إلى أجهزة الصراف الآلي التابعة لبنك الشارقة، لإتاحة إجراء المعاملات بدون بطاقات



منصة الدفع الفوري في الإمارات العربية المتحدة (UAEIPP)

نحن مشاركون في مبادرة على مستوى الدولة تتيح للمستهلكين إجراء دفعات محلية فورية بالدرهم، باستخدام تطبيق "آني" للأجهزة المحمولة. يسمح هذا التطبيق للعملاء المسجلين بإرسال/استلام الأموال من خلال استخدام أرقام الهاتف أو عناوين البريد الإلكتروني، كما يتيح للشركات استخدام رموز QR لدفع الفواتير.



تطبيق eBOS للأجهزة المحمولة والخدمات المصرفية عبر الإنترنت

يعود إطلاق تطبيقنا للأجهزة المحمولة إلى عام 2017، لكن يجري حاليًا إدخال عدد من التحسينات المهمة إلى حلول القنوات الإلكترونية التي نقدّمها. وإلى جانب الارتقاء بالأسس التكنولوجية، يجري تحسين ميزات جديدة، كالسماح للعملاء من الشركات بالموافقة على المعاملات باستخدام التطبيق

الحوكمة



أصبحت لدينا للمرة الأولى امرأة منتخبة لعضوية مجلس الإدارة

يرأس هيكل الحوكمة في بنك الشارقة مجلس الإدارة ("المجلس")، الذي يُشرف على التوجه الاستراتيجي للبنك، وإدارة المخاطر فيه، وأدائه العام. يتولّى رئاسة مجلس الإدارة صاحب السمو الشيخ محمد بن سعود القاسمي، ولا يشغل سموه أي منصب إداري تنفيذي داخل البنك. يتألف مجلس الإدارة من 11 عضوًا غير تنفيذي، من بينهم 6 أعضاء مستقلين. وقد شهد هذا العام انتهاء عضوية 3 أعضاء، جرى انتخاب بدلاء لهم، إحداهم امرأة.

يضمّ مجلس الإدارة مجموعة واسعة من الخبرات المهنية، كما يمتلك عدد من أعضائه شركات متنوعة في مناطق مختلفة كالخليج وأوروبا وآسيا وغيرها. من شأن هذا توفير وجهات نظر متنوعة على مستوى مجلس الإدارة، وإفادتهم في عملية اتخاذهم للقرارات. وقد اجتمع مجلس الإدارة ثماني مرات في عام 2023.

لدعم مجلس الإدارة في الاضطلاع بمسؤولياته وضمان الرقابة الفعالة، ثمة سبع لجان منبثقة عن مجلس الإدارة تركز على جوانب مختلفة من عمليات البنك واستراتيجيته. ويهدف هيكل الحوكمة إلى ضمان تحقيق أهداف البنك بفعالية، وتعزيز الشفافية والمساءلة والسلوك الأخلاقي، فضلًا عن الامتثال للمتطلبات التنظيمية. وتؤدي اللجان دورًا أساسيًا في تحقيق هذه الأهداف وضمان نجاح البنك على المدى البعيد.



أول امرأة على الإطلاق تُعيّن في
عضوية مجلس إدارة البنك

السيد أروى العويس



أعضاء المجلس المستقلون

66.7%

يعتمد البنك سياسات وإجراءات حوكمة قوية

دور المجلس

يحدد مجلس الإدارة التوجه العام للبنك من خلال الموافقة على الاستراتيجية، وأهداف العمل، والميزانيات، والأهداف المالية، كما يُحدّد ثقافة البنك. ويتولى مجلس الإدارة كذلك مسؤولية وضع واعتماد السياسات التي تُنظّم مختلف جوانب عمليات البنك، بما فيها الإقراض والاستثمار وإدارة المخاطر والامتثال. ويتحمل مجلس الإدارة أيضًا المسؤولية الأساسيّة لمراقبة وضمان الالتزام بهذه السياسات. يشمل ذلك مراقبة أداء البنك مقارنة بهذه الخطط، إلى جانب ضمان الامتثال التنظيمي.

يضطلع مجلس الإدارة بمسؤولية تعيين فريق الإدارة العليا للبنك والإشراف عليه، بما في ذلك الرئيس التنفيذي، والتأكد من تمتّعهم بالمؤهلات والخبرات اللازمة لتنفيذ الخطط الاستراتيجية والمالية. ويتولى مجلس الإدارة أيضًا مسؤولية التنسيق مع الإدارة لرصد التقدم المحرز في تحقيق أهداف وغايات البنك الطويلة الأجل، مع مراعاة عوامل كمتطلبات العملاء، وقدرات البنك، وظروف السوق، والبيئة التنظيمية المالية. كما تُنّاط بمجلس الإدارة السلطة النهائية في الإشراف على أي سياسات وإجراءات مرتبطة بالاستدامة. وسيقوم أعضاء مجلس الإدارة قريبًا بدراسة استراتيجية الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ESG التي ستقدّم إليهم، من أجل الموافقة على جميع الإجراءات المطلوبة ووضع معايير مناسبة للغرض داخل البنك.

تفويض المسؤولية

يجري نقل رؤية البنك بشكل فعال من مجلس الإدارة إلى الإدارة العليا التي تصبح عندئذ مسؤولة عن الإشراف على عمليات الشركة لضمان تحقيق أهدافها وغاياتها المرجوة. يحرص مجلس الإدارة على أن يعتمد البنك سياسات وعمليات حوكمة قوية تتناسب مع المخاطر التي يتعرض لها. كما يتولى مجلس الإدارة مسؤولية إرساء عملية تقييم الكفاءة والملاءمة لاختيار الإدارة العليا، بما في ذلك مدراء المخاطر والامتثال والتدقيق الداخلي، ووضع خطة التعاقب الوظيفي للإدارة العليا. يمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل والمعلومات في تقرير حوكمة الشركة.

الترشيح والاختيار

لا يقتصر نهج البنك في اختيار وتعيين أعضاء اللجان على التأكد من مهاراتهم وعدم وجود تضارب في المصالح. بل يندرج عدد من الجوانب الرئيسية الأخرى في عملية صارمة وأخلاقية، تشمل استقلالية الأعضاء المحتملين، وعوامل التنوع والشمول.

ينبغي أن تضم لجنة المجلس للمكافآت والترشيحات والتعويضات ما لا يقل عن ثلاثة أعضاء غير تنفيذيين أو مستقلين من أعضاء المجلس، لضمان وجهات نظر متنوعة ومنع أي تأثير غير مبرر. والجدير بالذكر أنّ رئيس مجلس الإدارة يستبعد من عضوية هذه اللجنة حفاظاً على الحيادية. ويُعيّن أحد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، يختاره مجلس الإدارة، رئيساً للجنة، ليؤدّي مهامه بالاستناد إلى خبرته وبعيداً عن التحيز. تتزامن فترة ولاية أعضاء اللجنة مع ولاية مجلس الإدارة لضمان تحقيق الرؤية والاتساق على المدى البعيد. وإدراكاً منه للمساهمات القيمة لأعضاء اللجنة، يحدد مجلس الإدارة تعويضات عادلة لضمان تفانيهم وتحفيزهم لأداء دورهم. تُساهم هذه الإجراءات مجتمعة في تعزيز الشفافية والمساءلة والسلوك الأخلاقي في جميع ممارسات الحوكمة في البنك.

التعويضات

تؤدّي لجنة المجلس للمكافآت والترشيحات والتعويضات دوراً أساسياً في الإشراف على جميع الجوانب المرتبطة بالمكافآت والتعويضات، وهي مسؤولة عن النزاهة والشفافية والامتثال التنظيمي. كما يلتزم البنك باعتماد إطار عمل قوي يستقطب أفضل المواهب ويحافظ عليها من خلال تقديم مكافآت تنافسية وعادلة، تتماشى مع أفضل الممارسات في القطاع.

في ما خصّ فريق الإدارة العليا، يُحدّد الرئيس التنفيذي للمجموعة التعويضات المناسبة والحوافز المستندة إلى الأداء. وتتعاون لجنة المجلس للمكافآت والترشيحات والتعويضات مع غيرها من لجان المجلس ولجان الإدارة ذات الصلة لضمان دقة الإفصاحات عن المكافآت في البيانات والتقارير المالية، واستيفائها للمتطلبات التنظيمية. كما يُعدّ الحفاظ على النظام السليم أمراً أساسياً، ولهذا السبب تتمتع لجنة المجلس للمكافآت والترشيحات والتعويضات بصلاحيّة الوصول إلى أي مستندات ضرورية، وطلب المعلومات من جميع أقسام البنك وموظفيه، ما يضمن الشفافية الكاملة للعملية. تُقدّم جميع الطلبات كتابياً توخيًا للوضوح، ولأغراض حفظ السجلات والتوثيق السليم، تحسباً لعمليات التدقيق والمراجعات الخارجية من مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي.

لجان الإدارة

في حين يضطلع مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه بمسؤولية الإشراف الشامل على الاستراتيجية العامة للبنك وأدائه، تتولّى الإدارة العليا، من خلال لجان الإدارة، التنفيذ الفعال للرؤية الإستراتيجية. وقام بنك الشارقة بتشكيل 11 لجنة من لجان الإدارة، ذات بنية وأدوار ومسؤوليات محددة ومع تفويض واضح للصلاحيات. تركز كل لجنة على مجالات محددة من أعمال البنك، وترجم بذلك الأهداف الاستراتيجية التي يُحددها مجلس الإدارة إلى خطط قابلة للتنفيذ للإدارات أو الوظائف المعنية.

تقوم لجان الإدارة بصورة منتظمة بمراقبة الأداء التشغيلي وأي مخاطر محتملة، وترفع تقارير عنها إلى الإدارة العليا وبالنتيجة إلى لجان مجلس الإدارة المعنية. من شأن ذلك تيسير الشفافية واتخاذ القرارات بفعالية على مستوى الإدارة ومجلس الإدارة. وإلى جانب الأداء التشغيلي وإدارة المخاطر، يتمثل أحد الأهداف الرئيسية الأخرى لهذه اللجان الإدارية في ضمان امتثال البنك للمتطلبات التنظيمية المعمول بها في أي وقت.



نحن نعطي الأولوية لتدريب وتقييم مجلس الإدارة

تدريب المجلس

إثباتًا لالتزامه المستمر بالنمو، شارك مجلس إدارة البنك في ثلاث دورات تدريبية خاصة خلال عام 2023، شملت أول تدريب على الإطلاق عن الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. يساهم هذا التدريب في تزويد مجلس الإدارة بالمعرفة والأدوات اللازمة لوضع استراتيجية ورؤية قوية للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات خاصة بالبنك.

أما الدورات التدريبية المتعلقة بمكافحة غسيل الأموال وتمويل الإرهاب فتُطلع مجلس الإدارة على قوانين العقوبات الدولية ومتطلبات الامتثال، في حين تزود الدورات المتعلقة بحوكمة الشركات مجلس الإدارة بلوائح ومتطلبات حوكمة الشركات الصادرة عن المصرف المركزي.

شملت موضوعات التدريب:

- حوكمة الشركات
- مدخل إلى الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
- مكافحة غسيل الأموال وتمويل الإرهاب

تقييم المجلس

تربط بنك الشارقة شراكة قديمة بمعهد حوكمة الرائد في مجال حوكمة الشركات على مستوى المنطقة. وقد أُجري تقييم مجلس الإدارة في عام 2022، ولا يزال صالحًا حتى عام 2023. واستند هذا التقييم إلى استطلاعات رأي سرية للأعضاء، ما أسفر عن توصيات لتعزيز مجلس الإدارة ولجانه. وعلى الرغم من عدم إجراء مقابلات فردية، فقد ضمن الاستطلاع الأخذ بأصوات أعضاء مجلس الإدارة، ممهدًا الطريق لمواصلة التحسين.

في ما يلي بعض النتائج الرئيسية للتقييم الذي أجره معهد حوكمة:

- يتمتع مجلس الإدارة بمهارة كبيرة في الإشراف على الضوابط الداخلية
- ولديه القابلية المناسبة للإقدام على المخاطر
- يعمل بكفاءة على تشكيل الثقافة المؤسسية داخل البنك
- يتم الكشف عن تضارب المصالح بشكل سليم
- يحافظ مجلس الإدارة على علاقة صحية بالإدارة، ما يساهم في تطبيق نظام إبلاغ فعال

85%



متوسط نسبة حضور الدورات التدريبية للمجلس في عام 2023

أول تدريب على الإطلاق لمجلس الإدارة عن الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات أُجري في عام 2023



سياساتنا مدمجة في مختلف مستويات البنك

السياسات والإشراف على تنفيذ السياسات

يعمل مجلس الإدارة على صياغة السياسات بعناية، بما يتوافق مع القيم الأساسية للبنك واحتياجات العملاء والتشريعات الصارمة. ثم تقوم الإدارة بترجمة هذه السياسات إلى مبادئ توجيهية يومية عملية للموظفين، وتضمن دمج الممارسات الأخلاقية في صميم عمليات البنك.

ويتحقق ذلك من خلال التواصل الواضح والشفاف على جميع مستويات البنك، حيث تفوض الإدارة العليا مدراء الأقسام والفروع بإبلاغ السياسات والمتطلبات إلى فرقهم لضمان اتباعها، وفي حالة نشوء أي شواغل، ليكونوا قادرين على تسليط الضوء على المسائل بسرعة لاتخاذ قرارات فعالة. في حالة عدم الامتثال للسياسات، يُعطى الموظفون ملاحظات، وإذا لزم الأمر، تدريباً إضافياً.

من الأمثلة الرئيسية على ذلك مدونة قواعد السلوك، التي يجري تطبيقها ورصدها، داخلياً وخارجياً على حدٍ سواء، على مستوى العلاقات التجارية التي تشمل الأطراف الثالثة والموردين والبائعين. ولطالما كان سجلنا حافلاً في مجال النزاهة والثقة في علاقاتنا بعملائنا وبالجهات التنظيمية. من الأساليب الأخرى التي نعتمدها لدمج الالتزامات الواردة في سياستنا، تدريب الموظفين للتأكد من فهمهم السياسات وتنفيذها بفعالية. وختاماً، يؤكد جميع الموظفين مسؤوليتهم الفردية من خلال التوقيع سنوياً على "تعهد غير قابل للإلغاء بشأن السياسات والإجراءات"، يؤكدون من خلاله أنهم قرأوا جميع السياسات والإجراءات وسيلتزمون بها جميعاً. بفضل هذا النهج الشامل، نجحنا في المحافظة على نزاهتنا، واكتسبنا الثقة التي يوليها أصحاب المصلحة للبنك.

يتم كذلك إجراء عمليات التدقيق الداخلي بشكل مستقل لتحديد الثغرات المحتملة وضمان الامتثال للسياسات والتشريعات

مدونة لقواعد السلوك

يولي بنك الشارقة أهميةً جوهرية للاحترام والعدالة والسلوك الأخلاقي، وينعكس ذلك في مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك الخاصة به. كما يتجلى هذا الالتزام في ثقافة البنك التي يحظى في إطارها كل موظف و عميل بمعاملة محترمة ومتكافئة، بصرف النظر عن خلفيته. أما المضايقة فممنوعة في هذه البيئة المتنوعة والشاملة. ولا تقتصر معايير البنك الأخلاقية على تهيئة مكان عمل إيجابي. يلتزم البنك بقانون العمل الإماراتي المعمول به، في ممارساتنا اليومية، بالتعاون مع حكومة الإمارات العربية المتحدة، ويُعزى ذلك إلى الممارسات الأخلاقية الصارمة التي يطبّقها جميع موظفينا. نحن في بنك الشارقة نؤمن كذلك بأنّ مراعاة حقوق الإنسان أمر ضروري خلال ممارساتنا اليومية، وقد وضعنا عددًا من السياسات لضمان ذلك. يُذكر بأنّ البنك تكبّد غرامات بسبب التأخر في الإبلاغ عن بياناته المالية ربع السنوية، بلغت قيمتها الإجمالية 300,000 درهم. في عام 2023، لم يشهد البنك أو فروعها أيّ حوادث تمييز تتعلق بالموظفين أو العملاء أو أفراد آخرين.

تساهم هذه السياسات، إلى جانب الالتزام بقوانين العمل الإماراتية ذات الصلة، في حماية حقوق جميع أصحاب المصلحة وتضمن أنّ البنك يعمل بنزاهة وشفافية راسختين. عبر إعطاء الأولوية للاحترام والإنصاف والسلوك الأخلاقي، يُرسي بنك الشارقة أساسًا من الثقة واحترام حقوق الإنسان، يقود إلى نجاح جميع المعنيين.

تضارب المصالح

تقوم سياسة تضارب المصالح المطبقة على أعضاء مجلس إدارة بنك الشارقة وموظفيه على المتطلبات التي حدّدها مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي في لائحة ومعايير حوكمة الشركات ولائحة حماية المستهلك.

يعطي بنك الشارقة الأولوية للسلوك الأخلاقي والشفافية عبر فرض تجنب أي تضارب محتمل في المصالح على الجميع، من أعضاء مجلس الإدارة إلى موظفي البنك. تسري هذه السياسة على جميع جوانب العمل، بما في ذلك القرارات والمعاملات والمناقشات والتخطيط والعلاقات مع العملاء.

إذا كان أي فرد معنيّ بعمليات البنك سيحقق مكاسب شخصية (مالية أو غير ذلك) من قرار أو معاملة، ينبغي عليه الإبلاغ على الفور عن هذا التضارب المحتمل. أمّا البقاء على اتصال مع عميل أو طرف آخر، رغم إدراك وجود تضارب محتمل في المصالح، فيمثل انتهاكًا خطيرًا لسياسة البنك.

على جميع أعضاء مجلس الإدارة والموظفين توقيع التعهد غير القابل للإلغاء، والذي يتضمن الإقرار والإعلان عن أي تضارب في المصالح قد ينشأ.

تتوافق سياسة تضارب المصالح الخاصة بنا مع معايير حوكمة الشركات الصادرة عن المصرف المركزي ومتطلبات لائحة حماية المستهلك

لم يشهد البنك في عام 2023 أي حالات اعتلال صحي أو إصابات مرتبطة بالعمل

مكافحة الرشوة والفساد

يلتزم البنك بسياسة صارمة لقواعد السلوك في جميع مجالات أعماله، وهي تمتد إلى سياسة مكافحة الفساد والرشوة. تغطي هذه السياسات جميع الجوانب بما فيها المعاملات، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، والتخطيط للأعمال، والعلاقات مع العملاء. وضع البنك سياسات صارمة لمنع الرشوة والفساد، وحظر تبادل الهدايا، والدفعات، والدعوات إلى المناسبات الاجتماعية أو الخاصة بالأعمال، والخدمات التي يمكن أن تؤثر على قرارات العمل. تطبق هذه السياسات على أعضاء مجلس الإدارة والموظفين والأطراف الثالثة لضمان مستويات عالية من المعايير الأخلاقية والشفافية في جميع العمليات. ويدل هذا على التزام البنك بالامتثال للمتطلبات التنظيمية والحفاظ على نزاهته وثقة العملاء والمساهمين والجهات التنظيمية.

الإبلاغ عن المخالفات

وفقًا لنظام حوكمة الشركات الصادر عن المصرف المركزي، يعتمد البنك سياسة للإبلاغ عن المخالفات بشكل سري تمكن الموظفين من الإبلاغ دون الكشف عن هويتهم، عن أي أنشطة مشبوهة أو غير نزيهة، دون الخوف من أي انتقام. كما تتيح سياسة الإبلاغ عن المخالفات لدينا للموظفين التحدث والإبلاغ عن الأنشطة المشبوهة وغير النزيهة الفعلية أو المحتملة، مباشرة إلى أفراد من الإدارة العليا، إما عن طريق مقابلتهم شخصيًا أو عبر البريد الإلكتروني/الهاتف.

سيتم التحقيق بشكل مناسب في أي شكاوى مقدمة بحسن نية بشأن مزاعم تتعلق بانتهاكات قانونية، وتمويل للإرهاب، وتداول داخلي، واختلاس للأموال، وسرقة إلخ. يحظى من يبلغ عن المخالفات بالحماية الكاملة ولا يتم الكشف عن هويته طوال التحقيق وبعد انتهائه. أما الشكاوى المقدمة بسوء نية فتعرض مقدمها لمراجعة تأديبية، بما في ذلك إمكانية فصله من العمل. اعتمادًا على الجهة التي تتعلق بها الشكاوى، سيتم إجراء التحقيقات من قبل أعضاء محددين مسبقًا كما ورد في السياسة.

خصوصية البيانات

منذ عام 2020، ركز بنك الشارقة على الخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول للحد من تأثيره البيئي، وتعزيز رضا العملاء، وإتاحة الوصول بسهولة إلى الحسابات من أي مكان في العالم، بالإضافة إلى تعزيز أمن العمليات المصرفية. وبالتالي، أصبح بإمكان العملاء الوصول بسهولة إلى حساباتهم المصرفية باستخدام هواتفهم الذكية أو الأجهزة المحمولة الأخرى دون الحاجة إلى زيارة فروع البنك، مع عمليات متعددة الخطوات للتحقق من أجل زيادة الخصوصية وتقليل فرص الخرق. تعدّ هذه الخدمات مفيدة بشكل خاص للعملاء الذين يتنقلون بشكل مستمر، ما يجعل تجربتهم أكثر ملاءمة وخالية من المتاعب.

يولي البنك خصوصية البيانات أهمية بالغة ويعمل قسم تكنولوجيا المعلومات لدينا بلا كلل لضمان أمن المعلومات لجميع أصحاب المصلحة، بمن فيهم الموظفين والعملاء. كما نفتخر بسجلنا الخالي من أي حوادث تتعلق بانتهاكات للبيانات والخصوصية، وهذا أيضًا دليل على فعالية الدورات التدريبية الأمنية التي نقدمها للموظفين، بالإضافة إلى أنظمة وسياسات الأمن الرقمي القوية التي نعتمدها.

صفر



عدد الحالات والعقوبات المتعلقة بالفساد وانتهاك
خصوصية البيانات لعام 2023

المعاملة العادلة للعملاء

تغطي سياسة المبادئ العامة للمعاملة العادلة للعملاء جميع جوانب العلاقات مع العملاء. تتحمّل الإدارة العليا مسؤولية الإشراف على تنفيذ هذه السياسة، ويحظى الموظفون بالتدريب المناسب ليكونوا قادرين على التنفيذ الفعال لممارسات المعاملة العادلة. ينطوي ذلك على ضمان فعالية آليات التعامل مع الشكاوى لضمان معالجة مخاوف العملاء. كما تؤكد السياسة على أهمية الشفافية وتقديم المعلومات المالية والتسويقية والتجارية بطريقة واضحة وموجزة للعملاء، مع شرح المخاطر المحتملة بوضوح. بالإضافة إلى ذلك، يتم إبلاغ العملاء فورًا بأي تحديث للمعلومات أو تغييرات في عروضنا أو في الخدمات المقدّمة للعملاء.

وينطوي جانب آخر من جوانب المعاملة العادلة على توفير برامج التوعية المالية والتثقيف المالي لعملائنا. لدينا برامج وآليات قائمة لضمان قدرة العملاء الحاليين والمستقبليين على تطوير المهارات واكتساب المعارف والثقة لفهم المخاطر والفرص بشكل مناسب من أجل اتخاذ قرارات مستنيرة. كما يعمل البنك على حماية العملاء من الاحتيال من خلال مراقبة الحسابات واعتماد أنظمة تحكم لتحديد الأنشطة الاحتيالية بشكل فعال.

تشمل السياسة كذلك إدخال تحسينات على الخدمات بما يلائم احتياجات أصحاب الهمم، بما في ذلك تسهيل الوصول إلى فروع البنك وعدد مختار من أجهزة الصراف الآلي، وتدريب موظفي البنك ليتمكنوا من مساعدة هؤلاء العملاء بأي شكل من الأشكال.

سياسة قسم الموارد البشرية للمكافآت القائمة على الأداء

تحدّد هذه السياسة مبادئ توجيهية واضحة بشأن التوزيع السنوي للمكافآت للموظفين. يحصل جميع الموظفين سنويًا على تقييمات للأداء بناءً على قرار الإدارة العليا بشأن تقديم المكافآت، وفي تلك الحالة، يُحدّد مبلغ المكافأة. يتمّ بعد ذلك التصديق على القرار من قبل لجنة المكافآت والترشيحات والتعويضات المنبثقة عن مجلس الإدارة.

سياسة المشتريات

تعرض هذه السياسة الإجراءات التي ينبغي إستكمالها لتحديد الموردّين المناسبين، واعتمادًا على قيمة الخدمات، تحدد منهجيات الموافقة بموجب إجراءات الشراء التي يتعيّن على جميع أصحاب المصلحة الالتزام بها، من أجل المضي قدمًا في اختيار عروض الأسعار ووضع الصيغة النهائية للعقد مع المورد. ويعمل قسم الشؤون الإدارية والمشتريات بشكل وثيق مع أقسام الشركة وفروع البنك المعنية لضمان حصول البنك على أفضل خدمة ممكنة من حيث السعر وملاءمة الغرض وأداء الخدمة، بالإضافة إلى شروط وأحكام الدفع. جدير بالذكر أنّ توقيع العقود يقترن دومًا بتوقيع اتفاقية عدم إفصاح.

تحكم هذه السياسة جميع مقدمي الخدمات والموردّين وشركاء الاستعانة بمصادر خارجية والموظفين. ويجري رصد الامتثال لهذه السياسة من خلال التدقيق الشامل للمعاملات المالية بصورة دورية، وعمليات التدقيق الداخلي والخارجي، وتقارير أدوات العمل.

لا تنطبق سياسة المكافآت القائمة على الأداء على أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين

تتوافق سياسة المبادئ العامة للمعاملة العادلة للعملاء مع متطلبات لائحة حماية المستهلك الصادرة عن مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي

الملحقات

الملحق أ: فهرس محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير

الإفصاح	رقم الصفحة/أرقام الصفحات، روابط المراجع	الأخطاء	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ملف تعريف المؤسسة
2-1	5	-	اسم المؤسسة القانوني، الملكية والشكل القانوني، مواقع العمليات التشغيلية، وموقع المقر الرئيسي.
2-2	6	-	الهيئات المدرجة في تقرير الاستدامة
2-3	4	-	فترة إعداد التقرير، وتيرة تقديم التقارير، ونقطة الاتصال
2-4	-	لم تجر إعادة صياغة أي معلومات	إعادة صياغة المعلومات
2-5	4	-	الضمانات الخارجية
النشاطات والعمال			
2-6	6	-	نشاطات الأعمال والقطاع، وسلسلة القيمة وعلاقات الأعمال
2-7	19	-	الموظفون – تقسيم الموظفين على أساس العاملين بدوام كامل، والنوع الاجتماعي، والجنسية، إلخ.
2-8	-	الجميع عاملون بدوام كامل	العمال من غير الموظفين
الحوكمة			
2-9	31	-	هيكل الحوكمة وتشكيله
2-10	31	-	ترشيح واختيار أعلى هيئة حوكمة

أعد بنك الشارقة تقاريره وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، للفترة من 1 يناير 2023 إلى 31 ديسمبر 2023

الملحق أ: فهرس محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير

الأخطاء	رقم الصفحة/أرقام الصفحات، روابط المراجع	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير
الحوكمة			
-	28	رئيس أعلى هيئة حوكمة	2-11
-	28	دور أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على إدارة التأثيرات	2-12
-	27	تفويض مسؤولية إدارة التأثيرات	2-13
-	27	دور أعلى هيئة حوكمة في إعداد تقارير الاستدامة	2-14
-	34	تضارب المصالح	2-15
-	31, 35, and 36	الإبلاغ عن الشواغل الأساسية	2-16
-	28	المعرفة الجماعية لأعلى هيئة حوكمة	2-17
-	30	تقييم أداء أعلى هيئة حوكمة	2-18
ثمة نقص في المعلومات نظرًا لاستمرار عمليات المراجعة	30	سياسات المكافآت	2-19
-	30	عملية تحديد المكافآت	2-20
معلومات سرية	-	نسبة التعويض الإجمالي السنوي	2-21

أعدّ بنك الشارقة تقاريره وفقًا لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، للفترة من 1 يناير 2023 إلى 31 ديسمبر 2023

الملحق أ: فهرس محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير

الأخطاء	رقم الصفحة/أرقام الصفحات، روابط المراجع	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير
الاستراتيجية، والسياسات، والممارسات			
-	3	بيان حول استراتيجية التنمية المستدامة	2-22
-	34	الالتزامات الواردة في سياستنا	2-23
-	34	دمج الالتزامات الواردة في سياستنا	2-24
-	33	عمليات معالجة التأثيرات السلبية	2-25
-	33	آليات طلب المشورة والإبلاغ عن المخاوف	2-26
-	18	الامتثال للقوانين والتشريعات	2-27
-	5	جمعيات العضوية	2-28
إشراك أصحاب المصلحة			
-	10	نهج إشراك أصحاب المصلحة	2-29
لا ينطبق	-	اتفاقيات المفاوضة الجماعية	2-30
الإفصاح عن الموضوعات الجوهرية			
-	10	عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	3-1
-	10	قائمة بالموضوعات الجوهرية	3-2

الملحق أ: فهرس محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير

الأخطاء	رقم الصفحة/أرقام الصفحات، روابط المراجع	أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير
الاقتصاد				
-	18	4	نسبة مسؤولي الإدارة العليا المعيّنين من المجتمع المحلي	202-2
-	21	8	نسبة الإنفاق المخصصة للموردين المحليين	204-1
-	33	16	العمليات المقيّمة لتحديد المخاطر المتعلقة بالفساد	205-1
-	21	16	أنشطة الاتصال والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	205-2
-	21	16	حوادث الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	205-3
البيئة				
بعض البيانات المتعلقة بالكهرباء لم تكن متاحة	13	13	استهلاك الطاقة ضمن المؤسسة	302-1
بعض البيانات المتعلقة بالكهرباء لم تكن متاحة	14	13	كثافة استخدام الطاقة	302-3
بعض البيانات المتعلقة بالماء لم تكن متاحة	13	13	استهلاك المياه	303-5

الملحق أ: فهرس محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير

الأخطاء	رقم الصفحة/أرقام الصفحات، روابط المراجع	أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير
البيئة				
لا تشمل مولدات الديزل والمبّردات	14	13	انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (النطاق 1).	305-1
بعض البيانات المتعلقة بالكهرباء لم تكن متاحة	14	13	انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (النطاق 2).	305-2
بعض البيانات المتعلقة بالكهرباء لم تكن متاحة	14	13	كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	305-4
المجتمع				
-	21	16	تعزيز صحة العمال	403-6
-	32	16	الإصابات المرتبطة بالعمل	403-9
-	32	16	حالات الاعتلال الصحي المرتبطة بالعمل	403-10
-	17	16	تنوع هيئات الحوكمة والموظفين	405-1
-	32	16	حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	406-1

الملحق ب: مسرد المصطلحات

المختصر	الصيغة الكاملة
CEO	الرئيس التنفيذي
CO2-EQ	مكافئ ثاني أكسيد الكربون
CSR	المسؤولية الاجتماعية للشركات
CFT	مكافحة تمويل الإرهاب
DMC	مدينة دبي للإعلام
DXB	دبي
ESG	الحكومة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
EV	مركبة كهربائية
FTA	اتفاقية تجارة حرة
FTE	مكافئ الدوام الكامل
FZC	شركة منطقة حرة
GHG	غازات الدفيئة
GPSSA	الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية

المختصر	الصيغة الكاملة
ADX	سوق أبوظبي للأوراق المالية
AIN	العين
AML	مكافحة غسل الاموال
ATM	جهاز الصراف الآلي
AUH	أبوظبي
BEIS	وزارة الأعمال والطاقة والإستراتيجية الصناعية (المملكة المتحدة)
BOS	بنك الشارقة
BRNCC	لجنة الترشيحات، التعويضات والمكافآت
CBUAE	مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي
DCS	منظومة محلية لبطاقات الدفع

الملحق ب: مسرد المصطلحات

المختصر	الصيغة الكاملة
UN SDG	أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة
SHJ	الشارقة
UAE	الإمارات العربية المتحدة
UAEIPP	منصة الدفع الفوري في الإمارات العربية المتحدة
UK	المملكة المتحدة
YoY	على أساس سنوي

المختصر	الصيغة الكاملة
GRI	المبادرة العالمية لإعداد التقارير
ICP	الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية والجمارك وأمن المنافذ
IFRS	المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية
IT	تكنولوجيا المعلومات
kWh	كيلوواط ساعة
ML	ميغالتر
MUS	فرع المصفح
NDA	اتفاقية عدم إفصاح
PETICQ	الأداء، والأخلاق المهنية، والشفافية، والمبادرة، والالتزام، والجودة
PHSC	شركة مساهمة عامة
POS	نقطة بيع

للمزيد من الاستفسارات

للمزيد من المعلومات والاستفسارات حول هذا التقرير، يرجى التواصل مع:

إليسا الهاشم

مديرة قسم حوكمة الشركات وعلاقات المستثمرين والتواصل لمجلس الإدارة

Elissa.ElHachem@Bankofsharjah.com

وللحصول على معلومات مفصلة عن السياسات والإجراءات، يُرجى الاطلاع على الوثائق التالية المتوفرة على الموقع الإلكتروني للبنك:

التقرير السنوي 2023

تقرير المسؤولية الاجتماعية للشركات 2023

تقرير الاستدامة 2023

التقرير المالي 2023

www.bankofsharjah.com