



تقرير الاستدامة
2017/2016



المحتويات

2	1 لماذا تمثل الاستدامة أهمية لنا؟
2	لمحة عن تقرير "المركز" الأول للاستدامة
3	كلمة رئيس مجلس الإدارة
4	كلمة الرئيس التنفيذي
6	2 قصتنا
6	"المركز" في سطور
7	أنشطة "المركز" وشركائه التابعة
10	الأداء المالي - مساهماتنا الاقتصادية
11	مواردنا البشرية
16	3 رحلة "المركز" مع الاستدامة
16	استراتيجية الاستدامة في "المركز"
20	الحوكمة في "المركز"
	استراتيجية "المركز" لإدارة المخاطر عند إطلاق
24	منتجات جديدة
24	إشراك أصحاب العلاقة
25	تحليل الأهمية النسبية
26	4 ملحق
28	5 فهرس محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير



الاستدامة



الوفاء باحتياجات الحاضر دون إهدار حق الأجيال
القادمة في الوفاء باحتياجاتهم.

تقرير (مستقبلنا المشترك) الصادر عن لجنة
برونتلاند في عام 1987

لماذا تمثل الاستدامة أهمية لنا؟

لمحة عن تقرير "المركز" الأول للاستدامة

تم إطلاق تقرير "المركز" الأول للاستدامة وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) لخيار "طبقاً لـ" الأساسي للفترة ما بين يونيو 2016 وحتى يونيو 2017. ويعكس التقرير التزامنا بالبناء على قيمنا الراسخة ورؤيتنا الاستراتيجية، والتميز في الأداء، والالتزام بالقيم الاجتماعية الأساسية، مع الحفاظ على روح الشفافية. ويسعى التقرير إلى توضيح كيفية قيامنا بخلق قيمة مضافة عبر أنشطتنا الاستثمارية المختلفة التي تستهدف تحقيق تنمية أصول عملنا على المدى الطويل، وتركز على تطبيق المبادئ السليمة وفق معايير المسؤولية الاجتماعية والاقتصادية.

ويعكس التقرير أيضاً إصرارنا على تحقيق التقدم المستدام والمسؤول نحو الابتكار المؤسسي ورفع الوعي الاجتماعي. كما يوضح أهدافنا الاستثمارية بكل شفافية. وعلى الرغم من عدم وجود أي إلزام من الجهات التنظيمية بإعداد هذا التقرير، إلا أنه يؤكد على التزامنا بتعزيز جودة التواصل مع كافة الأطراف ذات العلاقة في دائرة أنشطتنا. وإضافة إلى ذلك، فإنه يوضح عزمنا على معرفة الثغرات الممكنة والاستماع البناء لأصحاب العلاقة حول أكثر الأمور أهمية بالنسبة لهم.

ولقد قمنا بإعداد التقرير الكامل باستخدام كفاءاتنا الداخلية وكفاءات شركة مارمور مينا إنتليجنس، وهي شركة أبحاث تابعة "للمركز"، دون أي دعم من جهات استشارية خارجية، وإنما قمنا باتباع أفضل المعايير الدولية في إعداد التقارير لضمان الجودة والشفافية. ويمثل اعتمادنا على كفاءاتنا وحدها حرصنا على اكتشاف نقاط الضعف والقوة بشكل كامل، مؤكداً على أن الاستدامة بالنسبة لنا هي قيمة متأصلة في كافة أنشطتنا. وسوف يساهم هذا التقرير في تحقيق أهدافنا المعلنة من خلال قياس الأداء السابق مع النتائج المستقبلية المرجوة. ويركز التقرير على مجموعة من المحاور التي حددتها المبادرة العالمية لإعداد التقارير Global Reporting Initiative وهي المحور الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، والجوانب ذات الأهمية بالنسبة للأطراف ذات العلاقة و"المركز". وعلاوة على ذلك، يتطرق التقرير إلى نقاط تلاقي مبادرات وأنشطة "المركز" مع أهداف التنمية المستدامة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وإنما يدل ذلك على سعينا الدؤوب لاتباع أفضل الممارسات العالمية والاطلاع على التوجهات الدولية في بيئة الأعمال تأكيداً على رؤيتنا المستدامة.

الالتزام بمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير لخيار «طبقاً لـ» الأساسي

معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير والإفصاحات

<ul style="list-style-type: none"> ■ خصوصية العميل ■ التدريب والتعليم ■ عدم التمييز ■ المجتمعات المحلية ■ التسويق وتقديم المعلومات حول لمنتجات ■ الالتزام على المستوى الاجتماعي والاقتصادي 	<ul style="list-style-type: none"> ■ الإفصاحات المعيارية البيئية ■ الإفصاحات المعيارية الاجتماعية ■ الإفصاحات المعيارية الاقتصادية ■ الإفصاحات المعيارية البيئية ■ الإفصاحات المعيارية الاجتماعية ■ الإفصاحات المعيارية الاقتصادية 	<ul style="list-style-type: none"> ■ الإفصاحات المعيارية العامة ■ الإفصاحات المعيارية الاقتصادية ■ الإفصاحات المعيارية الاجتماعية ■ الإفصاحات المعيارية البيئية ■ الإفصاحات المعيارية الاقتصادية ■ الإفصاحات المعيارية الاجتماعية ■ الإفصاحات المعيارية البيئية
--	--	--

نقاط تلاقي مبادرات "المركز" مع أهداف التنمية المستدامة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي

<ul style="list-style-type: none"> ○ القضاء على الفقر ○ القضاء التام على الجوع ○ الصحة الجيدة والرفاه ○ التعليم الجيد ○ المساواة بين الجنسين ○ طاقة نظيفة وبأسعار معقولة ○ العمل اللائق ونمو الاقتصاد ○ الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية ○ مدن ومجتمعات محلية مستدامة ○ عقد الشراكات لتحقيق الأهداف 	<ul style="list-style-type: none"> ○ القضاء على الفقر ○ القضاء التام على الجوع ○ الصحة الجيدة والرفاه ○ التعليم الجيد ○ المساواة بين الجنسين ○ طاقة نظيفة وبأسعار معقولة ○ العمل اللائق ونمو الاقتصاد ○ الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية ○ مدن ومجتمعات محلية مستدامة ○ عقد الشراكات لتحقيق الأهداف
--	--

كلمة رئيس مجلس الإدارة

كما قام "المركز" بقيادة جهود منظمة لبناء القدرات البشرية عبر مبادراته. وبالتالي، قام "المركز" بتكوين صورة واضحة داخلياً عن معنى الاستدامة والتوقعات المرجوة من خلال تطوير مختلف المعايير والأعراف المؤسسية.

ولقد عمل "المركز"، وما زال، مع الأطراف ذات العلاقة خارجياً الذين يلتزمون على نحو مماثل بالسلوك الاقتصادي القويم والمشاركة الاجتماعية البناءة. ويشمل ذلك الجهات الحكومية التنظيمية، والوكالات الحكومية الدولية، والكيانات غير الحكومية، والهيئات الأكاديمية والمهنية، والعديد من الجمعيات المحلية. ومن خلال التوثيق لأنشطته بشفافية، يعمل "المركز" دائماً على تعزيز مكانته في مجال الحوكمة المستدامة، بما يتجاوز مجرد الالتزام الاسمي.

ويؤمن "المركز" بأن التزامه بالريادة في مجال الاستدامة والحوكمة سيكون محل دعم من قبل جميع المساهمين والعملاء. ويؤكد حصول "المركز" على جوائز وشهادات من مؤسسات كبرى في القطاع المالي على مر السنين على التزامه الدائم بخدمة عملائه بكل تفاني وابتكار. ويلتزم "المركز" بمواصلة تعزيز أنشطته المتعلقة بالاستدامة لضمان الريادة في هذا المجال. وهو ما من شأنه أن يؤكد على مصداقية "المركز"، ويعزز من حضوره القوي في المحافل

الإقليمية والدولية، باعتباره من أهم مناصري الحوكمة. وبينما تستمر رحلة "المركز" نحو تحقيق مستويات أعلى من الجودة والرقى، نود أن نشكر جميع عملائنا المحليين والدوليين وشركائنا في الأعمال وكل الأطراف ذات العلاقة الأخرى على ما يقدمونه من دعم بناءً. كما أتوجه بالشكر لأسرة العاملين في "المركز" على التزامهم بدعم أهداف وقيم الشركة.

وأؤكد لكم أنه فيما يتعلق باستدامة الأعمال، سوف يجد جميع العملاء والمساهمون ومنظمات المجتمع المدني، واتحادات ومنظمات النفع العام، وكافة الأطراف المعنية أن "المركز" عازم على تحقيق الغاية المتمثلة في اقتصاد وطني مستدام متنوع. ومعاً سيمكننا صياغة المستقبل.

ضرار يوسف الغانم
رئيس مجلس الإدارة

منذ بداية رحلته في العام 1974، التزم المركز المالي الكويتي "المركز" بدعم استدامته واستدامة الاقتصاد الوطني من خلال الاعتماد على أسس النزاهة، والابتكار، والتكنولوجيا، والفهم العميق للأسواق التي يخدمها. ويجمع "المركز" بين جودة الأداء والسعي الدؤوب إلى تحقيق التنمية والوفاء بمقتضيات الحاضر دون المساس باحتياجات الأجيال في المستقبل.

وقد أدرك "المركز" خلال مراحل تطوره أن الازدهار الدائم يعتمد على اتباع استراتيجيات تعزز بعضها البعض لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام والوعي البيئي، وأخيراً وليس آخراً، تنمية الإنسان والمجتمع. وفي مواجهة نفس التحديات على المستوى الوطني والإقليمي، يساهم "المركز" بخبراته ومعارفه في تبني الاستدامة عبر كافة أعماله.

ويؤمن "المركز" أن الاستدامة ليست مجرد شعارات، بل هي ركيزة أساسية يبني عليها "المركز" استراتيجيته المؤسسية، ويحدد على أساسها نهجه للمسؤولية الاقتصادية والاجتماعية. كما ترسخ فكر

"المركز" وتوجهاته نحو الريادة في عدة مجالات منها العمل على رفع مساهمة القطاع الخاص في بناء اقتصاد وطني متنوع. ويعي "المركز" تماماً أن الاستدامة هي مصدر للابتكار في تطوير حلول للحوكمة من أجل إحداث تغيير إيجابي في المجتمع عبر إنشاء بنية

متوافقة مع الأطراف ذات العلاقة للتعامل مع التحديات بفعالية. وتعد الاستدامة حاضرة في كل ما يقوم به "المركز" من حيث تطوير الحلول المالية والاستثمارية التي تزود العملاء بالمنتجات المبتكرة وتمنحهم مستوى فائق من الرضا.

إن التواصل المستمر الذي يلتزم به "المركز" مع عملائه وكافة الأطراف ذوي العلاقة هو الذي يكفل اكتشاف اتجاهات وفرص جديدة من حيث تحديد أولويات قضايا الاستدامة ذات الأهمية العميقة لمجتمع الأعمال والاقتصاد الوطني. وقد أتاح هذا "للمركز" تطبيق الاستدامة بوصفها أداة ذات ميزة استراتيجية عند تبني سياسات حوكمة فاعلة قادرة في بعض الأحيان على أن تكون سباقة على المتطلبات الرسمية الإلزامية التي تصدرها الجهات الحكومية.

وتمثل القدرة على قياس فعالية أنشطة المشاركة المجتمعية على المدى الطويل أحد الأسباب الرئيسية وراء حقيقة أن "المركز" من الشركات الكويتية القليلة التي تبنت مدونة وضعت سياسة حوكمة الشركات طوعاً، بما يتماشى مع أفضل الممارسات الدولية.

كلمة الرئيس التنفيذي

والاقتصاد الوطني. ويعد "المركز" أحد الشركات الكويتية القليلة التي تبنت طواعية تطبيق مبادئ الحوكمة، حيث أن الشفافية والثقة هما صميم نهج الاستدامة الذي يتبناه "المركز".
وتماشياً مع خلق مستوى أفضل من الشفافية، قام مجلس إدارة "المركز" في عام 2016 بتشكيل ست لجان إدارية، لمساعدته في الإشراف على مهام اتخاذ القرار والرقابة في "المركز"، حيث تقوم كل لجنة بواجباتها وفق ما يحدده المجلس وتبعاً لميثاقها الخاص. ويتمنى "المركز" أن يساهم تقرير الاستدامة الأول الذي يصدره في تقديم صورة تفصيلية لهيكل الحوكمة لديه، وثقافة إدارة المخاطر، ونموذج الحوكمة المؤسسية، والمنهجيات المتقدمة التي يستخدمها "المركز" لضمان حصول الأطراف المعنية على تجربة عالية الجودة في كل تعاملاتهم مع "المركز".

ولقد برز "المركز"، بفضل ثقة عملائنا ومثابرة موظفينا كعلامة تجارية قوية ورائدة داخل الكويت وخارجها. وبكل المقاييس الاقتصادية والاجتماعية، فإن "المركز" على أهبة الاستعداد لدعم الاستثمارات المستدامة وطويلة الأجل التي من شأنها أن تعزز الابتكار وترسخ قيم المساءلة.

ويتجلى التزام "المركز" بدعم وبناء الكفاءات التنافسية الاقتصادية الوطنية من خلال المساهمة في افتتاح مركز جنرال إلكتريك للتكنولوجيا في الكويت في العام 2016. ويعتبر مركز جنرال إلكتريك للتكنولوجيا أحد المعالم الرئيسية في جهود استراتيجية تبذلها الكويت لجذب الشركات متعددة الجنسيات إلى دولة الكويت بهدف جذب أحدث التقنيات، وخلق وظائف ذات قيمة مضافة عالية، وتنمية بيئة تعزز الأعمال التجارية. وكان "المركز" المستشار المالي لهذا المركز التكنولوجي، بدايةً من مرحلة تطوير المشروع، وحتى صياغة خطة العمل ووضع خارطة طريق للتنفيذ.

ويستمر "المركز" في اكتساب ثقة الخبراء والمتخصصين في القطاع المالي، حيث حصل على جائزة "أفضل مدير أصول في دولة الكويت" و"أفضل بنك استثماري" في عام 2017 من مؤسسة إيميا فاينانس، المجلة المتخصصة في القطاعات المالية في أوروبا والشرق الأوسط وأفريقيا. وبالإضافة إلى ذلك، فاز "المركز" بجائزة "أفضل بنك استثماري في دولة الكويت" من جلوبال فاينانس، المجلة المتخصصة في قطاع التمويل والاستثمار العالمي. وسوف يعمل "المركز" بجد على تحفيز مستقبل من النمو المشترك لكافة الأطراف المعنية. كما سوف تستمر شراكة "المركز" في رحلته نحو الاستدامة مع العديد من الجهات، لتحديد واستهداف أنشطة الاستدامة التي يمكن أن يكون لها الأثر الأكبر في تحقيق الأهداف المجتمعية والوطنية. ويتعهد "المركز" بالعمل مع الشركاء للاستفادة من مجموعة واسعة من الموارد بطريقة استراتيجية وفعالة.

نجح "المركز" على مدى الأعوام الماضية عبر وضعه لمصلحة عملائه ومساهميته والمجتمع بنطاقه الأوسع والتنمية الاقتصادية المستدامة في رأس أولوياته. فلا تمثل الاستدامة "المركز" موضوعاً رائجاً يتماشى مع متطلبات العصر، بل هي بمثابة عقيدة ملزمة يستند إليها أساس وجود الشركة، حيث يتغلغل فكر الاستدامة في كافة نواحي أنشطته وأولوياته، بما يحقق المنفعة لجميع الأطراف المعنية. وفي عام 2016، حقق "المركز" صافي ربح للمساهمين بلغ 4.03 مليون دينار كويتي، أي 8 فلس للسهم الواحد، مقارنة بصافي ربح للمساهمين بلغ 2.88 مليون دينار، أي 6 فلس للسهم في العام 2015، وهو ما يمثل ارتفاعاً بنسبة 40% عن العام الماضي نتيجة لارتفاع قيمة استثمارات الشركة ونمو دخلها من الأتعاب والرسوم، وبلغت حقوق المساهمين المجمعة 93.28 مليون دينار كويتي بنهاية العام 2016. كما بلغ إجمالي الدخل التشغيلي "المركز" 13.93 مليون دينار كويتي بنهاية العام 2016، وهو ما يشكل ارتفاعاً نسبته 24% مقارنة بإجمالي الدخل التشغيلي للعام 2015 الذي بلغ 11.26 مليون دينار كويتي. وبلغ دخل الشركة من الأتعاب والرسوم 7.80 مليون دينار كويتي، بارتفاع نسبته 6% مقارنة بالعام 2015، وفي 30 يونيو 2017، بلغ إجمالي الأصول المدارة 960 مليون دينار كويتي، وبلغ إجمالي إيرادات "المركز" في النصف الأول من العام 5.96 مليون دينار كويتي. ووراء الأداء المالي، يسعى "المركز" جاهداً لإحداث تغيير إيجابي بناءً، حيث يحرص على تشجيع كل من يتعاملون معه على التطلع نحو تحقيق الغاية ذاتها. ولقد ساهم نهج الاستدامة الذي يتبناه "المركز" في توفير أساس قوي وآمن، وهو ما انعكس إيجابياً على الأداء المالي للشركة طوال الأعوام الماضية.

فعلى سبيل المثال، قام "المركز" في عام 2016 بمواءمة الهيكل التنظيمي ليتبنى ممارسات الحوكمة السليمة للشركات، مع توضيح المسؤوليات لكافة إدارته واستقلال إدارات مثل إدارة الامتثال وإدارة المخاطر وإدارة التدقيق الداخلية. وتميز سياسات "المركز" بوضوح الفارق بين دور مجلس الإدارة ودور الإدارة التنفيذية، وهناك توصيفات واضحة لأدوار مجلس الإدارة، ورئيس مجلس الإدارة، وأعضاء مجلس الإدارة، ولجان مجلس الإدارة، والرئيس التنفيذي ورئيس العمليات، والرئيس المالي، وأمين سر المجلس، ورئيس إدارة المخاطر، وإدارة التدقيق الداخلي. كما يتم ضمان استقلالية كبار المسؤولين التنفيذيين من خلال وضع الترتيب الإداري المناسب. ويتألف هيكل الحوكمة في "المركز" من مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة ولجان الإدارة. وفي إطار سعي "المركز" المستمر للمشاركة الفاعلة في خدمة المجتمع والمساهمة في بناء اقتصاد قوي ومستدام في دولة الكويت، تبني "المركز" استراتيجية للمسؤولية الاجتماعية والاقتصادية تهدف إلى الوفاء بمسؤولياته الطموحة تجاه المجتمع بنطاقه الأوسع

يسعى "المركز" جاهداً لإحداث تغيير إيجابي بناءً، حيث يحرص على تشجيع كل من يتعاملون معه على التطلع نحو تحقيق الغاية ذاتها.

التطوير المهني ليحظى "المركز" بفريق من الموظفين الواعدين ذوي الكفاءة العالية.

- وضع وتطوير استراتيجيات التمويل: سوف يعمل "المركز" على خفض تكلفة رأس المال، من خلال الجمع بين تحسين التصنيف الائتماني وخلق حلول التمويل المبتكرة على مستوى المشاريع.
- تنمية الرسوم والأنعاب: إلى جانب تنمية حجم الأصول المدارة من قبل "المركز"، سوف يعمل على تنمية الأنعاب والرسوم من خلال الخدمات المصرفية الاستثمارية، مع التركيز بشكل خاص على المشاريع الحكومية والاستثمارات المباشرة. وسوف يحتاج ذلك إلى استخدام "المركز" لميزانيته العمومية لدعم تلك المشاريع، مع استمرار مراقبة المخاطر.
- الكفاءة والأنظمة الإلكترونية: نظراً للتطور التقني المتسارع، وتطبيق الأنظمة الإلكترونية المتطورة، سوف يواصل "المركز" الاستثمار في تطوير إمكانياته في مجال الأنظمة الإلكترونية لضمان استمرار تحسن كفاءته وفقاً لأفضل المعايير الدولية.

وفي الختام، يأمل "المركز" أن يقدم هذا التقرير استعراضاً شاملاً لسياسات الاستدامة القائمة والمخطط لها. وسوف تستمر جهود "المركز" إلى حدود تتجاوز محتوى هذا التقرير. ويدعو "المركز" الجميع إلى مشاركته في تقديم أفكار جديدة تهدف إلى تسريع النمو الاقتصادي المستدام، وخلق فرص العمل، وتبني معايير تعليمية أعلى، وتمكين أوسع نطاقاً لكافة فئات المجتمع. ومعاً، نستثمر في مستقبل مجتمعنا.

مناف عبد العزيز الهاجري
الرئيس التنفيذي

وسوف يواصل "المركز" جهوده لتعزيز الحوكمة وتوسيع نطاق عمليات التخطيط الشاملة لتحقيق الريادة في تطبيق ممارسات الإدارة، من خلال استخدام التقنيات المبتكرة، وسياسات التفكير الإبداعي في التغلب على التحديات والثغرات الموجودة في التنمية المستدامة. ويتوقع "المركز" استقرار أسعار النفط في العام 2018 لتخرج الأسواق من التحديات والتقلبات القائمة. ويتوقع أيضاً أن يتم تطبيق سياسات ضرائبية ومنها ضريبة القيمة المضافة في أفق العام 2019، الأمر الذي قد يحد من إنفاق المستهلكين وربحية الشركات والعوائد العقارية. كما يتوقع "المركز" هيمنة أوجه الاستدامة كأحد الموضوعات الرئيسية خلال العام 2019 في المنطقة، والتي تشمل مسألة بناء الثقة وتعزيز السهولة وتدفعات رأس المال. فمن المرجح أن تشجع الهيئات التنظيمية أسواق المال لدعم المبادرات الرامية إلى إطلاق منتجات وأنشطة استثمارية جديدة مثل صناعة السوق، وإقراض الأسهم، وتداول الأسهم خارج السوق، والمشتقات، على سبيل المثال لا الحصر. وليس غريباً على "المركز" تحقيق نقلات نوعية بإضفاء معنى جديد لمفهوم الابتكار في مجال الخدمات المالية، حيث قام على مدى تاريخه بخلق أدوات استثمارية تحمل خصائص فريدة وفتح بوابات استثمارية جديدة تلأئم متطلبات المستثمرين.

وسوف يركز "المركز" على العديد من المجالات الرئيسية خلال الأعوام الثلاثة القادمة، بهدف ضمان استدامة نموه كمؤسسة مالية رائدة في المنطقة. ومن بين تلك المبادرات:

- تطوير الموارد البشرية: يؤمن "المركز" بأن رأس المال البشري هو أمن أصوله وأن جودة إنتاجه هو ما يضيف ميزة تنافسية للشركة. لذلك، يواصل العمل على تحسين القدرات البشرية من خلال الاستثمار في تطوير وتوظيف الموارد البشرية، وتحسين خطط

قصتنا

"المركز" في سطور

تأسست شركة المركز المالي الكويتي (ش.م.ك.ع) "المركز" في العام 1974 لتصبح إحدى المؤسسات المالية العريقة على مستوى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في مجال إدارة الأصول والخدمات المالية والتمويلية. ويقع مقرنا الرئيسي في الكويت، ونقدم خدماتنا من خلال فريق مكون من 190 موظف يعملون في مكاتبنا في الشرق الأوسط والولايات المتحدة الأمريكية والهند. وتم إدراج "المركز" في بورصة الكويت في عام 1997، وهي ثاني أكبر بورصة في الشرق الأوسط من حيث القيمة الرأسمالية. بلغت قيمة الأصول تحت إدارة "المركز" بحلول 30 يونيو 2017، ما مجموعه 960 مليون دينار كويتي (3.17 مليار دولار أمريكي).

التنمية المستدامة لثروات عملائنا
وشركائنا عبر تقديم حلول
استثمارية متزنة ومبتكرة

رسالتنا

أن نكون الاختيار الأمثل
لإدارة الثروات

رؤيتنا

الأخلاقيات

- النزاهة والأمانة
- الالتزام بالتعهدات
- السرية

القيم

- مصلحة العميل أولاً والعدالة
- الالتزام بالقوانين
- المسؤولية الاقتصادية والاجتماعية

مبادئنا

حلول خارج الحدود
نوفر لعملائنا حلولاً استثمارية تتخطى الحدود الجغرافية للمنطقة، من خلال أصول مدارة تمتد من هونغ كونج إلى لوس أنجلوس.

سمعتنا هي رأس مالنا
نؤمن تماماً في "المركز" بأن سمعتنا هي أئمن أصولنا. ومن هذا المنطلق، فقد ألزمتنا أنفسنا بتطبيق ضوابط داخلية صارمة، وذلك قبل أن تصبح حوكمة الشركات ممارسة شائعة ومفروضة من الجهات الرقابية. كما أننا نلتزم بالأخلاقيات المهنية في التعامل ونكرس أهمية الموضوعية في الإفصاح.

مصلحة العميل على رأس أولوياتنا
تتمحور طبيعة نشاطنا حول العمل على تحقيق أهداف عملائنا. وقد وضعنا نصب أعيننا مواصلة العمل على تقديم المزيد من خدمات القيمة المضافة بأعلى معايير الجودة والقيم الراسخة، وتقديم الاستشارات المدروسة حول التوزيع الصحيح للأصول، وإحاطتهم بأفضل المنتجات الاستثمارية التي تلبى احتياجاتهم.

الابتكار في تحقيق العوائد
يعني الابتكار في مجال عملنا شق قنوات استثمارية جديدة تحمل خصائص جديدة وفريدة. وقد نجحنا خلال السنوات الماضية في فتح بوابات استثمارية جديدة، حيث أننا أول من أطلق صندوقاً محلياً مشتركاً، وصندوق عقاري بتوزيعات منتظمة، وصندوق خيارات في الكويت، وغيرها الكثير مما لا يسع المقام لذكرها.

أنشطة "المركز" وشركاته التابعة

للمؤسسات الكبرى في الخليج والعالم. وتتواصل جهودنا لخدمة عملائنا في مجالات أنشطتنا الرئيسية وهي الخدمات المالية والتمويلية وإدارة الأصول، والاستثمار المباشر، والعقار.

عملياتنا نجح "المركز" في بناء قاعدة قوية من العملاء والمحافظة عليها. وتمتد قاعدة عملائنا لتضم الأفراد ذوي الملاءة المالية العالية، والحكومات، والمؤسسات الحكومية المستقلة، والأذرع الاستثمارية

جدول: الشركات التابعة والفروع (حتى 30 يونيو 2017)

اسم الشركة التابعة	بلد التأسيس	نسبة الملكية	النشاط الرئيسي
مار-جلف للإدارة	الولايات المتحدة الأمريكية	100.00%	إدارة الأصول
المركز فيرست للاستشارات الإدارية الاقتصادية ش.م.ك.م.	الكويت	95.00%	استشارات اقتصادية
إم دي أي القابضة المحدودة	جزر الكايمان	66.66%	إدارة الممتلكات
إم دي أي للإدارة المحدودة	جزر الكايمان	66.66%	إدارة الممتلكات
إم دي أي للمشاريع المحدودة	جزر الكايمان	50.00%	إدارة الممتلكات
المركز الخارجي المحدودة	جزر الكايمان	100.00%	الاستثمار
مارمور مينا إنتيليجنس برايفت ليمتد	الهند	98.73%	الأبحاث والاستشارات
شركة أراضي للتطوير المحدودة	جزر الكايمان	96.89%	استثمارات عقارية
شركة المركز للاستثمار العقاري - ذ.م.م.	المملكة العربية السعودية	100.00%	استثمارات عقارية
شركة رمال للمشاريع - ذ.م.م.	مملكة البحرين	100.00%	إدارة الممتلكات
صندوق المركز للدخل الثابت	الكويت	76.79%	صندوق استثمار
صندوق المركز العربي	مملكة البحرين	58.49%	صندوق استثمار
شركة التطوير الخليجي العربي العقارية - ذ.م.م.	الكويت	99.85%	استثمارات عقارية
شركة باي فيو العقارية - ذ.م.م.	الكويت	99.85%	استثمارات عقارية
شركة بوردووك الدولية العقارية - ذ.م.م.	الكويت	99.86%	استثمارات عقارية
شركة الرحاب المتحدة للعقارات - ذ.م.م.	الكويت	99.85%	استثمارات عقارية
شركة البندارية العقارية - ذ.م.م.	الكويت	99.85%	استثمارات عقارية
صندوق المركز مينا الإسلامي	الكويت	75.00%	صندوق استثمار

وهي شركة مملوكة وتابعة "للمركز". وتقدم مرمور أبحاث متكاملة مع التركيز على منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من خلال تقديم خدمات في البحث والتحليل المالي في عدة مجالات مثل الأبحاث الاقتصادية، وأبحاث القطاعات، وأبحاث البنية التحتية، وأبحاث السياسات، والأبحاث التنظيمية، وأبحاث رأس المال. كما تقدم مرمور الخدمات الاستشارية للشركات والمؤسسات الحكومية في عدة مواضيع وفقاً لمتطلباتهم. ويضع فريق البحث لدى مرمور تركيزه على دعم المركز لتوفير أفضل أفكار الاستثمار لعملائه بالإضافة إلى إثراء بيئة الاستثمار المحلية والإقليمية بأبحاث كمية وموضوعية. وتحرص شركة مرمور على أن تكون موضوعية في إختيار أفكار البحث مع تركيز واضح على نشاطات الاستثمار ومزاياه.

شركة مار-جالف مانجمنت إنك

تعتبر شركة مار جالف مانجمنت بمثابة ممثل "المركز" في القطاع العقاري في الولايات المتحدة الأمريكية. ومنذ عام 1988، قام "المركز" بإجراء تعاملات وصفقات في المجال العقاري في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال شركة مار جالف التي يقع مقرها في لوس أنجلوس في ولاية كاليفورنيا. ويمتلك "المركز" حالياً فريق من المحترفين والمتخصصين مع خبرة تفوق 30 عاماً في شراء وبيع وتطوير وإدارة العقارات في الولايات المتحدة الأمريكية.

شركة مرمور مينا إنتيليجنس برايفت ليمتد

تأسست مرمور مينا إنتيليجنس برايفت ليمتد في عام 2010،

منتجاتنا في مجال إدارة الأصول

نمتلك سجلاً حافلاً في مجال إدارة الصناديق الاستثمارية بمختلف فئات الأصول، حيث حصدت صناديقنا أكثر من إثنتي عشرة جائزة من ليبر رويترز، ويتمتع فريقنا بسمعة معروفة كمدراء صناديق من حيث تحقيق أرباح جيدة معدلة بالمخاطر.

صندوق الممتاز: حاصل على سبع جوائز ليبر للأعوام 2007، 2008، 2010، 2011، 2012، إلى جانب حصوله على جائزة صندوق العام للأسهم من مجلة مينا إف أم للعام 2010 و2016، وتصنيفه بمرتبة "A" من قبل وكالة ستاندرد أند بورز للفرارة من 2009 - 2011. صندوق المركز الإسلامي: حائز على أربع جوائز من ليبر للصناديق للأعوام 2008، 2010، 2011، 2012.

صندوق المركز العربي: حائز على جائزة ليبر للصناديق للعام 2010، وتصنيف "A" من ستاندرد أند بورز للفترة من (2009 - 2011). نؤمن أن الفترة القادمة تحمل معها فرصاً استثمارية فريدة، وبناءً على ذلك، فإننا نعمل على إطلاق باقة من المنتجات الاستثمارية التي ستوفر للمستثمرين للفرصة للاستفادة من التعافي الاقتصادي القادم لا محالة.

خدماتنا لعملاء الخدمات المصرفية الاستثمارية

نعمل على توفير الرسمة اللازمة لأعمال عملائنا، حيث نقوم بدور وكيل أو متعهد إصدار. ويتضمن ذلك التمويل عن طريق إصدار الأسهم أو الدين بالإضافة إلى عمليات الدمج والاستحواذ، والتخارج من الاستثمارات وإعادة الهيكلة المالية. وانطلاقاً من أهمية التخصص في تعزيز الخبرة والكفاءة، تخصص فرق عملنا في عدة قطاعات محددة مما يضمن الفهم العميق، ولدينا تخصصات في مجالات العقار، والنفط والغاز، والقطاع المالي.

في عام 2016، حصل "المركز" على جائزة "أفضل بنك استثماري في الكويت" و"البنك الاستثماري الأكثر ابتكاراً في الشرق الأوسط" من مجلة جلوبال فاينانس.

خدماتنا لعملاء الخدمات الاستثمارية الخاصة

إن قطاع العملاء ذوي الملاءة العالية في نمو مستمر في منطقة الخليج بفضل الثروة النفطية، ولكنها ما زالت فئة لا تتمتع بالخدمات الاستثمارية المتكاملة في المنطقة. فبينما توفر المؤسسات الدولية الحلول المناسبة لهذه الفئة، يبقى مستوى الخدمات على المستوى الإقليمي متواضعاً نسبياً. ولا يزال القسم الأكبر من هؤلاء العملاء المتميزين يواجه تحديات فريدة من نوعها مثل تمرکز الأصول محلياً.

وتتفهم إدارة الخدمات الاستثمارية الخاصة في "المركز" الطبيعة المعقدة لتلك التحديات، وتبذل جهوداً لتوفير أفضل الحلول الملائمة، مع إضفاء لمسات شخصية لحماية وتنمية ثروات العملاء. ونفتخر بأن نعلن بأنه تم اعتماد معظم مدراءنا للحسابات "كمدراء ثروات معتمدين" من قبل المؤسسة المعروفة "الأكاديمية الأمريكية للإدارة المالية".

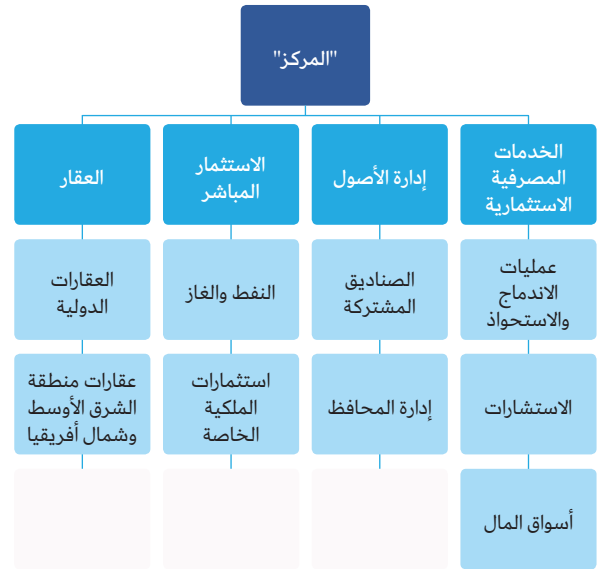
خدماتنا لعملاء الخدمات العقارية

تقدم إدارة العقارات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في "المركز" للمستثمرين عدة فرص استثمارية في المنطقة. وقد بدأ

ويتوسع نطاق أبحاثنا إلى مجالات أبحاث السياسات بهدف تقديم الدعم للأطراف المعنية ليتمكنوا من اكتشاف مواطن الخلل والتوصل إلى الحلول. ولقد تبوأ بحوثنا موقعاً متميزاً في المنطقة، ولذلك كسبنا ثقة عملائنا النابعة من تزايدنا لهم بالتحليلات الموثوقة والموضوعية، والتي من شأنها مساعدتهم في اتخاذ القرارات المدروسة أو البقاء على اطلاع بأحدث التطورات.

خدماتنا

الشكل: الأنشطة التجارية



خدماتنا لعملاء إدارة الأصول

نعمل مع عملائنا على دراسة أهدافهم الاستثمارية أولاً، ومن ثم نقوم بتوزيع مدروس ومنوع للأصول من حيث الفئات والمواقع الجغرافية، ليتولى إدارتها بعد ذلك فريق متمرس من مدراء الصناديق والمحافظ الاستثمارية عبر شبكة مكاتبنا.

ونلتزم بتحقيق الأهداف الاستثمارية لعملائنا في إدارة ثروتهم على المدى القصير أو الطويل. ونقرن ذلك بتوزيع مدروس للأصول وإدارتها على أسس مدروسة ومحددة.

في عام 2016، تم اختيار "المركز" كـ "أفضل شركة إدارة أصول في الكويت" من قبل مجلة إيميا فاينانس، وهي مجلة متخصصة في القطاعات المالية في أوروبا، الشرق الأوسط، وأفريقيا.

منهجنا

1. تحديد احتياجات العميل وأهدافه
2. تحديد الفرص الاستثمارية المناسبة
3. إجراء الفحص النافي للجهالة
4. اختيار الأسهم
5. مراجعة الاستراتيجيات من قبل لجنة الاستثمار
6. تحليل الأداء والمخاطر، ورفع التقارير

العقارات المدرة للدخل وعقارات وأراضي للتطوير. ويقدم "المركز" للمستثمرين فرصة الاستثمار في العقارات الدولية من خلال شركتنا التابعة، مار-جالف مانجمنت، التي عقدت منذ تأسيسها العديد من الصفقات الناجحة في مجالات الاستحواذ وبيع العقارات والتطوير وإدارة العقارات في الولايات المتحدة الأمريكية.

"المركز" نشاطه العقاري في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في الكويت عام 1998. ومن خلال شبكتنا الواسعة من المطورين والمستشارين والسماصرة والمؤسسات المالية والشركاء وتواجدنا في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، يتميز "المركز" بإمكانية إيجاد فرص استثمارية تغطي كافة قطاعات العقارات، والتي تشمل

دراسة حالة

الابتكار في القطاع المالي

حقق "المركز" على مر السنين نقلات نوعية بإضفاء معنى جديد لمفهوم الابتكار، وذلك من خلال شق أدوات استثمارية تحمل خصائص فريدة وفتح بوابات استثمارية جديدة، حيث كانت المؤسسة رائدة في إطلاق عدد من الصناديق الاستثمارية من بينها:



صندوق المركز للطاقة
يسعى صندوق المركز للطاقة إلى تحقيق عوائد مرتفعة على المدى الطويل من خلال الاستثمار الانتقائي في أسهم الشركات المدرجة وغير المدرجة التي تعمل في قطاعات الاستكشاف والإنتاج، والنقل والتخزين، والتكرير والتسويق، والبتروكيماويات في منطقة الخليج. ويدير "المركز"، من خلال هذا الصندوق، محفظة متنوعة من أسهم الشركات العاملة في قطاع النفط والغاز. ويحقق الصندوق العوائد من أسهم شركات النفط والغاز المحلية والإقليمية. وبالإضافة إلى ذلك، تمكن الصندوق بانتظام من الاستفادة من المكاسب التي شهدتها الأسواق الدولية من خلال زيادة استثماراته في أسهم الطاقة المدرجة في هذه الأسواق.



توجيه نفقات الزكاة إلى المنظمات العامة ومراكز الشباب النشطة
استناداً إلى القرار الصادر من وزارة المالية في شأن الزكاة، يمكن للشركات عند سداد المبالغ المستحقة عليها أن تطلب توجيه المبلغ أو جزءاً منه إلى إحدى الخدمات العامة. ولذلك، طلب "المركز" دعم المنظمات المحلية غير الهادفة للربح مثل جمعية الهلال الأحمر الكويتي، والجمعية الكويتية لرعاية الأطفال في المستشفيات، ولويك، وذلك من خلال تخصيص جزء من الزكاة لهذه المنظمات. ورغم أن هذه الفكرة لا تزال مجرد اقتراح قيد النقاش؛ فإن مثل هذه المبادرات تؤكد على التزام "المركز" بدعم المنظمات المحلية والمشاركة في دعم المجتمع المحلي.

وهكذا، ارتبط اسم "المركز" بالابتكار من خلال مبادراته ومنتجاته الاستثمارية في القطاع المالي إقليمياً وعالمياً.

الكويت وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية.

سندت شركة مجتمعات الأسواق التجارية الكويتية في عام 2003، كانت شركة مجتمعات الأسواق التجارية الكويتية تبحث عن أموال لتمويل مشاريع البناء والتشغيل والتحويل؛ ما دفع "المركز" إلى ابتكار منتج استثماري أخرج جمع "المركز" من خلاله الأموال اللازمة عن طريق إصدار سندت لصالح شركة مجتمعات الأسواق التجارية الكويتية لتتحقق بذلك أقصى درجات الاستفادة لكلا الطرفين.

صندوق فرصة المالي (فرصة)
أراد "المركز" إنشاء وتطوير سوق للخيارات في الكويت، فقام في العام 2002 بطرح فكرة إنشاء سوق للخيارات في البورصة (التي كانت تُعرف سابقاً باسم سوق الكويت للأوراق المالية). وفي مارس 2005، حصل "المركز" على موافقة على تقديم عقود "خيارات الشراء" ليظهر إلى النور صندوق فرصة المالي، وذلك بعد مرور ثلاث سنوات قدم خلالها "المركز" دراسة شاملة عن أسواق الخيارات والتعديلات المطلوبة لجعل هذه الأداة قابلة للتطبيق. ومنذ ذلك الحين، يعد "المركز" هو صانع السوق الوحيد للخيارات في دول مجلس التعاون الخليجي.



وقد بدأ تداول خيارات الشراء على 13 شركة مدرجة. وتولى صندوق فرصة المالي مهمة تطوير سوق الخيارات في الكويت. وقدم "الصندوق" نظاماً محوسباً للتداول، وعقد العديد من الدورات التدريبية حتى يتعرف الوسطاء على مزايا هذه الأداة الجديدة ويتعلمون كيفية استخدام النظام وتنفيذ الأوامر. وعلى نحو مماثل، نظم المركز العديد من المحاضرات للمستثمرين لإطلاعهم على مزايا التداول في الخيارات ومخاطره. ومع مرور الوقت، ارتفع عدد الشركات التي شملها سوق المشتقات إلى 56 شركة من جميع القطاعات التجارية.

صندوق المركز للعوائد الممتازة

MUMTAZ - ممتاز

حتى عام 1999، كان على المستثمرين الكويتيين الراغبين في الاستفادة من مزايا الاستثمار في الصناديق المشتركة الاتجاه إلى الخارج؛ حيث لم يكن في الكويت أي صناديق من هذا القبيل. وفي عام 1999، خطى "المركز" أولى خطواته في هذا الاتجاه بهدف إتاحة الفرصة للمستثمرين الأفراد في الكويت للاستفادة من ارتفاع قيمة رؤوس الأموال على المدى الطويل من خلال الاستثمار في الشركات الرائدة في الكويت. وبالإضافة إلى ذلك، تطلع "المركز" إلى تزويد المستثمرين الكويتيين بفرصة تنوع استثماراتهم والاستفادة من الإدارة المهنية. ولذلك، أنشأ "المركز" عام 1999 صندوق المركز للعوائد الممتازة (ممتاز)، الذي يعد أول صندوق أسهم محلي مشترك في الكويت بقيمة أصول مدارة تبلغ 58.3 مليون دينار كويتي حتى فبراير 2018. وقد بلغ معدل النمو السنوي المركب للصندوق 12.5%، في الوقت الذي بلغ فيه معدل النمو السنوي المركب للمؤشر الاسترشادي خلال نفس الفترة 6.4%.

صندوق المركز العقاري
مع دخول الألفية الجديدة، كان المستثمرون في الكويت يستثمرون في القطاع العقاري من أجل الحصول على دخل وعوائد مستقرة؛ وذلك من خلال شراء العقارات وإدارتها وبيعها. ولم يكن بوسع صغار المستثمرين الاستفادة من الشرائح الواعدة في سوق العقارات في الكويت؛ ما دفع "المركز"، في عام 2003، إلى راب هذه الفجوة من خلال إنشاء صندوق المركز العقاري ليصبح أول صندوق مفتوح للاستثمار العقاري في الكويت. وقد ساعد هذا الصندوق صغار المستثمرين على الحصول على عوائد مستقرة ومستمرة من خلال الاستثمار في العقارات داخل دولة



الأداء المالي - مساهماتنا الاقتصادية

في عام 2016، بلغ إجمالي الدخل التشغيلي 13.93 مليون دينار كويتي بارتفاع نسبته 24% مقارنة بإجمالي الدخل التشغيلي للعام 2015 الذي بلغ 11.26 مليون دينار كويتي. كما حقق "المركز" صافي ربح للمساهمين بلغ 4.03 مليون دينار كويتي بواقع 8 فلس للسهم، مقارنة بصافي ربح للمساهمين بلغ 2.88 مليون دينار كويتي في عام 2015 بواقع 6 فلس للسهم، حيث ارتفع صافي الربح للمساهمين بنسبة 40% على أساس سنوي نتيجة لارتفاع قيم استثمارات الشركة ونمو دخلها من الرسوم والأتعاب، وبلغت حقوق المساهمين المجمعة 93.28 مليون دينار كويتي كما في نهاية العام 2016.

وحتى 30 يونيو 2017، بلغ إجمالي الدخل التشغيلي 7.71 مليون دينار كويتي بارتفاع نسبته 63% مقارنة بإجمالي الدخل التشغيلي حتى نهاية يونيو 2016، والذي بلغ 4.73 مليون دينار كويتي. كما حقق "المركز" صافي ربح للمساهمين بلغ 2.92 مليون دينار كويتي بواقع 6 فلس للسهم، مقارنة بصافي ربح للمساهمين بلغ 0.81 مليون دينار كويتي في نهاية يونيو 2016 بواقع 2 فلس للسهم، حيث ارتفع صافي الربح للمساهمين بنسبة 260% على أساس نصف سنوي نتيجة لارتفاع قيم استثمارات الشركة. وبلغت حقوق المساهمين المجمعة 92.51 مليون دينار كويتي كما في 30 يونيو 2017.



وتحدد قطاعات التشغيل وفقاً لتقارير الإدارة الداخلية التي يراجعها الرئيس التنفيذي بصورة دورية من أجل توزيع الموارد على القطاعات وتقييم الأداء وتوزيع الأرباح والخسائر.

وتتلخص الإيرادات والأرباح التي حققها "المركز" من قطاعات الأعمال على النحو التالي:



- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ الخدمات المصرفية الاستثمارية ■ التمويل الشركات والخدمات الاستشارية ■ الخزينة ■ القروض ■ التمويل المهيكل والمشتقات | <ul style="list-style-type: none"> ■ إدارة الأصول ■ استثمارات دول مجلس التعاون الخليجي والشرق الأوسط ■ الاستثمارات الدولية ■ الأسهم الخاصة ■ العقار |
|---|--|

معلومات القطاع	إدارة الأصول		الخدمات المصرفية الاستثمارية		الإجمالي	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
	KD'000	KD'000	KD'000	KD'000	KD'000	KD'000
إيرادات القطاع	9,409	11,426	1,848	2,500	11,257	13,926
نتائج القطاع	1,411	3,313	304	802	1,715	4,115
مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، ضريبة دعم العملة الوطنية، الزكاة، مكافأة أعضاء مجلس الإدارة	(137)	(246)	(13)	(51)	(150)	(297)
الأرباح السنوية	1,274	3,067	291	751	1,565	3,818
إجمالي الأصول	122,140	126,741	26,111	30,007	148,251	156,748
إجمالي الالتزامات	27,521	32,684	8,527	8,789	36,048	41,473
إيرادات الفوائد	155	111	619	560	774	671
تكاليف التمويل	(943)	(1,019)	(207)	(239)	(1,150)	(1,258)
الاستهلاك	(99)	(236)	(105)	(104)	(204)	(340)
انخفاض قيمة الاستثمارات المتاحة للبيع	(287)	(163)	(7)	(8)	(294)	(171)
شراء العقارات والمعدات	(32)	(215)	(72)	(92)	(104)	(307)
شراء العقارات الاستثمارية	(8,440)	(7,761)			(8,440)	(7,761)

تطوير مشاريع سكنية وتجارية تخدم المجتمعات التي يعمل بها، ففي المملكة العربية السعودية، يعمل "المركز" على تطوير 450 وحدة سكنية وتجارية في الرياض والخبر. وفي الإمارات العربية المتحدة، يقوم "المركز" بتطوير 3 أراضٍ في دبي وأبو ظبي تشمل 350 وحدة سكنية. وفي الكويت أيضاً، يعمل "المركز" على تطوير برجين مكونين من 135 وحدة سكنية.

■ تعمل إدارة العقار في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على إدارة العديد من العقارات المدرة للدخل في المنطقة، والتي توفر الوحدات السكنية والدعم للطبقات المتوسطة والعليا، حيث تقدم قيمة اجتماعية مضافة وأسلوب حياة فريد. ويبلغ عدد وحدات "المركز" 1367 وحدة تقريبا مفصلة على النحو التالي:

نوع العقار	السعودية	الإمارات	الكويت	المجموع
تجاري (محللات تجارية ومكاتب)	70	-	544	614
شقق سكنية	220	93	421	734
صناعي	-	-	19	19
المجموع	290	93	984	1,367

تمتد الاستثمارات العقارية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا عبر مختلف القطاعات التي تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، العقارات السكنية والتجارية والصناعية. وحتى الربع الثاني من عام 2017، قام "المركز" بإدارة 300 مليون دينار كويتي تقريبا بما يعادل 998 مليون دولار أمريكي كأصول من خلال مكاتبه الإقليمية في الرياض والخبر ودبي وأبو ظبي. ويحتوي سجل "المركز" الحالي على أكثر من 14 منتج استثماري موزعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في مراحل مختلفة من دورة الاستثمار والتطوير العقاري.

■ واستطاع "المركز" من خلال استثماراته أن يحدث تأثيراً إيجابياً في القطاعات التي يعمل بها بشكل مباشر وغير مباشر كما يلي:

■ بفضل الشبكة الواسعة من المطورين والاستشاريين والوسطاء التجاريين والمؤسسات المالية والشركاء وكذلك بفضل تواجده القوي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فقد استطاع "المركز" أن يخلق فرص عمل للعديد من المهندسين المعماريين ومخططي المدن والمهندسين المدنيين والمساحين والمفتشين والمقاولين والمحامين ووكلاء الإيجار وغيرهم.

■ يمتلك "المركز" إمكانية الوصول إلى فرص استثمار فريدة تغطي كامل نطاق القطاع العقاري، بدءاً من الأصول المدرة للدخل، وحتى مشاريع التطوير العقاري وتنمية الأراضي. كما يعمل "المركز" على

موردنا البشرية

العامّة للتامينات الاجتماعية"، وهي الجهة الحكومية المسؤولة عن المعاشات التقاعدية في الكويت.

- إسهامات "المركز" - 10.5 %
- إسهامات الموظفين - 11.5 %

إن موظفي "المركز" هم أحد أهم أسس نجاحاته في تحقيق مساعيه التجارية ومبادراته للاستدامة. ويعد الالتزام والتميز الوظيفي جزئيين حيويين لتلبية احتياجات عملاء "المركز" وتحقيق النتائج الاستثنائية. ويؤمن "المركز" بضرورة توظيف الأفراد ذوي الموهبة والكفاءة القادرين على تحقيق هذه النتائج الاستثنائية. وفي الوقت ذاته، يهدف "المركز" كذلك إلى توفير بيئة عمل مهنية وحاضنة لموظفينا تثن فيهم إسهاماتهم وتوفر لهم فرص التقدم.

يعمل في "المركز" حوالي 191 موظف موزعين في قطاعاته السبعة

الرقم التسلسلي	المقر الرئيسي والشركات التابعة الأخرى	العدد
1	"المركز" في الكويت	138
2	شركة "المركز" فيرست للاستشارات الادارية والاقتصادية	28
3	مارمور مينا انتليجنس	9
4	شركة الخيارات العقارية بأبو ظبي	3
5	شركة "المركز" للاستثمار العقاري بالمملكة العربية السعودية	8
6	لبنان	1
7	مار جالف	4
المجموع		191

يؤمن "المركز" بأهمية رفاهية موظفيه، ولذلك، فبالإضافة إلى العديد من المزايا المقدمة، يساهم "المركز" في نظام "المؤسسة

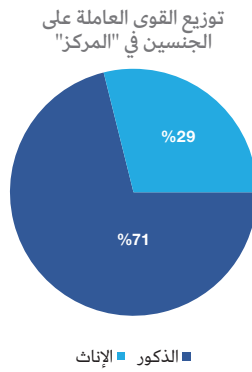
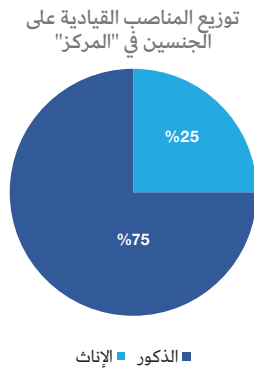
دراسة حالة خلق فرص مهنية جديدة للشباب

يؤمن "المركز" بأهمية دور الشركات العقارية المتوسطة والصغيرة في نجاح الاستثمارات العقارية، كونها توفر قيمة مضافة من خلال قدرتها على الابتكار والتخصص في مجالات معينة والتكيف بسهولة ومرونة، فضلاً عن انخفاض كلفتها بالمقارنة مع الشركات الكبيرة، فيجب أن تتوفر القدرة على دعمها وإشراكها في السوق، وأن يتم إعطاؤها فرصة عادلة مقابل الشركات الكبيرة.

وبناءً على ما سبق، قام "المركز" بالمبادرة لإشراك شركات التقييم العقارية المتوسطة والصغيرة في السوق، وذلك من خلال عمل دراسة شاملة عن وضع شركات التقييم المتوسطة والصغيرة، والخطوات الواجب اتخاذها من قبل القطاع الخاص والعام لتشجيع وإشراك هذه الشركات في سوق العمل بنجاح وفعالية، وذلك بالتعاون مع اللجنة التنفيذية للمحافظة الوطنية العقارية التابعة للهيئة العامة للاستثمار.

كما قام "المركز"، بالتعاون مع اللجنة التنفيذية الممثلة للهيئة العامة للاستثمار، بدعوة 24 شركة من شركات التقييم المتوسطة والصغيرة لتأهيلها بناءً على شروط محددة لتقديم خدمات التقييم العقاري للمحافظة الوطنية العقارية التابعة للهيئة العامة للاستثمار، مما أسفر عن توقيع عقد اتفاق مع 13 شركة مطابقة للشروط لتقديم خدمات التقييم العقاري، الأمر الذي حقق الاستفادة للجنة التنفيذية للمحافظة الوطنية العقارية ومدير المحافظة من خلال إمكانية حصولهم على آراء وتقييمات أخرى من شركات التقييم العقاري المتوسطة والصغيرة بالإضافة إلى الشركات الكبيرة. وبالإضافة إلى ذلك، فقد استفادت شركات التقييم العقاري المتوسطة والصغيرة من بناء قاعدة أوسع للعملاء، وذلك من خلال إدراج شركة "المركز" والهيئة العامة للاستثمار في قائمة عملائها الذين تقدم لهم خدمات التقييم للعقارات.

- تُعرّف الإدارة العليا على أنها "الأشخاص الذين يشغلون مناصب تنفيذية ويقومون بالأعمال الاستراتيجية الضرورية المتعلقة بأعمال الشركة وأنشطتها". وتضم إدارة "المركز" العليا أربعة أعضاء كويتيين من إجمالي تسعة أعضاء.
- يُجري "المركز" تقييم أداء سنوي على كافة قطاعاته في نهاية كل سنة تقويمية من أجل تقييم مستوى أداء الموظفين وفقاً لمؤشرات الأداء الرئيسية المعينة سلفاً.

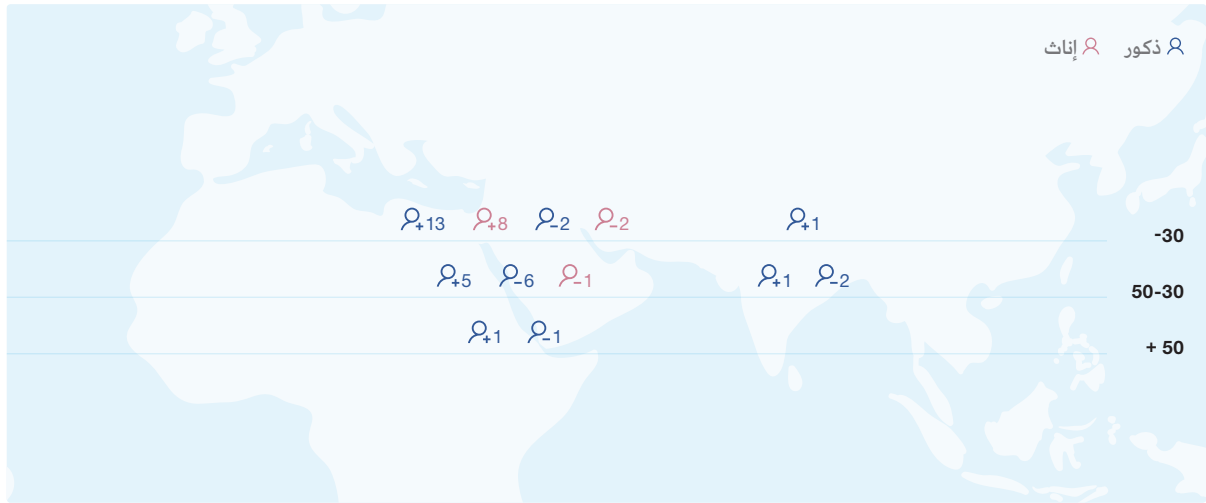


التنوع وتكافؤ الفرص والمساواة

يتعامل "المركز" مع جميع موظفيه بشكل عادل ومتساوٍ دون النظر إلى الجنس أو العرق أو اللون أو الجنسية أو الديانة أو السن، حيث تنطبق سياسة تكافؤ الفرص على التوظيف والاختيار، وشروط وظروف التوظيف، بما في ذلك التعويضات والترقيات والتدريب والنقل، وأي جانب آخر من جوانب التوظيف. ويتم اتخاذ إجراءات تاديبية ضد أي عمل عنصري من قبل الموظفين أو أي إخفاق في الامتثال لشروط سياسة "المركز".

ويمثل تنوع موظفي "المركز" أحد أهم أصوله. ويلتزم "المركز" التزاماً قوياً بتوفير فرص متساوية في جميع جوانب التوظيف، ولا يسمح بأي شكل من أشكال التمييز أو المضايقة أو أي تسلط غير قانوني من أي نوع. وجدير بالذكر أنه لم يتم الإبلاغ عن أي حوادث تمييز خلال فترة المراجعة.

- قام "المركز" بتوظيف 29 موظف جديد خلال الفترة المشمولة بالتقرير، حيث ارتفعت نسبة التوظيف بمقدار 15.8%.
- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، أنهى 14 موظفاً خدمتهم بـ"المركز"، إما طواعية وإما بسبب الفصل أو التقاعد أو الوفاة أثناء الخدمة، حيث بلغ معدل دوران العمالة 7.6%.
- ديموغرافية القوى العاملة: يؤمن "المركز" بالتنوع فيما يتعلق بنوع الجنس، وبلد المنشأ، والخلفية الثقافية، والقيم بين موظفيه، وذلك لتشجيعهم على فهم واحترام وإلهام بعضهم البعض.



النسبة بين الراتب الأساسي والمكافآت للذكور والإناث

النسبة بين الراتب الأساسي والمكافآت للذكور والإناث لكل فئة من فئات الموظفين في مناطق العمل الكبرى.

الرقم التسلسلي	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا		آسيا		أمريكا الشمالية	
	نسبة مكافآت الموظفين الذكور	نسبة مكافآت الموظفات الإناث	نسبة مكافآت الموظفين الذكور	نسبة مكافآت الموظفات الإناث	نسبة مكافآت الموظفين الذكور	نسبة مكافآت الموظفات الإناث
1	48%	52%	100%	-	65%	35%
2	44%	56%	100%	-	52%	48%
3	52%	48%	100%	-	-	-

عدد الدورات التدريبية	ذكور	إناث
الدورات	42	11

وقام "المركز" بتقديم 53 دورة تدريبية مختلفة من عدة مجالات، حيث يتم تدريب الموظفين وفقاً لحاجة العمل.

تصنيف الدورة	عدد الدورات
الإدارة المالية والاستثمارية	16
إدارة المشاريع	13
المخاطر والالتزام	6
المهارات الشخصية	5
إدارة الشؤون الإدارية	3
دورات الإدارة	3
حوكمة الشركات	2
الدورات القانونية	2
تكنولوجيا المعلومات	1
مستجدات السوق	1
استراتيجيات التسويق	1
الإجمالي	53

وكدليل على التزام "المركز" بتنمية موارده البشرية وتطويرها، استثمر "المركز" بصورة ملحوظة في مجموعة من الفرص لتطوير وتدريب الموظفين، إضافة إلى الاستثمار في برامج القيادة لتطوير القيادات الحالية وإعداد القيادات الجديدة. ويدير "المركز" عملية التدريب والتعليم عن طريق برنامج استرداد الرسوم الدراسية. ويعمل "المركز" باستمرار على تطوير المهارات الفنية والشخصية لجميع موظفيه من خلال البرامج الفنية / السلوكية والندوات وورش العمل حول التدريب الوظيفي والتعلم الإلكتروني والدراسة الذاتية والاعتماد المهني والتدريب والتوجيه.

ويتم تحديد احتياجات التدريب والتطوير خلال تقييم الكفاءة الذي يجري كل عامين، ويتم ترتيبه حسب الأولوية مع رؤساء الإدارات وفقاً لاحتياجات العمل للعام القادم. ويتم صياغة خطط التطوير الشخصية وفقاً لذلك. ويمكن مراجعة خطط التطوير الشخصية كل عام، مع تحديد التغيير في أولوية برامج التطوير والموظفين. ويتم تشجيع الموظفين للحصول على العديد من الشهادات والاعتمادات، حيث يتم تعويض الموظفين عند الانتهاء بنجاح من الشهادة المعتمدة مع دفع تكلفة التسجيل أو الكتب الإلكترونية أو المواد الدراسية المطبوعة (واحدة من الاثنين) ورسوم الاختبار. كما يتم تعويض الموظفين عن تكلفة العضوية السنوية للشهادة أو المستوى المكتمل ضمن القائمة المعتمدة من الشهادات المهنية.

استحقاقات الموظفين

يلتزم "المركز" بمنح استحقاق إجازة الأمومة والساعات المخصصة للرضاعة للموظفات طبقاً لقانون العمل، في حين تطبق سياسات الإجازات طبقاً للقانون على جميع الموظفين دون استثناء. ويُمنح الموظفون المؤقتون الراتب الأساسي فقط ولا يحصلون على أية استحقاقات سنوية. كما يمتلك جميع الموظفين الحق في الحصول على خدمات التأمين على الحياة والتأمين على العمال. ويوفر "المركز" التأمين الصحي لجميع الموظفين وعائلاتهم وفقاً للخطة الطبية المعتمدة، شاملاً الزوج أو الزوجة وطفلين حتى سن 22 سنة كحد أقصى. وبالإضافة إلى ذلك، يوفر "المركز" تذاكر الطيران لجميع الموظفين وعائلاتهم شاملاً الزوج أو الزوجة وطفلين حتى سن 22 سنة كحد أقصى.

آلية التظلم

يمتلك "المركز" وحدة لإدارة الشكاوى، والتي تضمن توثيق جميع الشكاوى الداخلية والخارجية ومتابعتها حتى صدور القرارات بشأنها، حيث تتم إحالة جميع الإشكاليات المتعلقة بالعملاء إلى وحدة الشكاوى للتحقيق فيها وحلها. وتُحال الإشكاليات المتعلقة بالموظفين، بخلاف الإشكاليات المشمولة في إطار سياسة الإبلاغ عن المخالفات، في البداية إلى رئيس الإدارة المعني، على أنه إذا لم يتم حلها، فإنها تحول إلى إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية للتحقيق فيها وحلها. ويمكن للموظفين التواصل مع إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية بشكل مباشر طلباً للنصح أو التوجيه. على أن تتخذ الإدارة الإجراءات اللازمة بالتنسيق مع الإدارة المختصة إذا لزم الأمر، حيث أن جميع مسائل وشكاوى العملاء ترفع إلى لجنة الحوكمة وإدارة المخاطر والالتزام، ولجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة. ويلتزم "المركز" بقوانين دولة الكويت ويسعى جاهداً للحفاظ على سير العمل دون تفرقة. ويجب على الموظفين الإبلاغ عن أي سلوك لفظي أو فعلي قد يرونه تمييزياً أو مضيقاً للمدير المباشر أو لرئيس إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية.

التعليم والتدريب

تهتم استراتيجية الموارد البشرية في "المركز" بتطويره كمؤسسة تحرص على خلق بيئة تعلم إيماناً منا بأهمية التعليم والتطوير كاستراتيجية حتمية لتحقيق الأهداف الطموحة وجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها وتنميتها. ويحرص "المركز" على أن يواكب تطور الصناعة وأن يضمن تجهيز وتأهيل موظفيه بالمعارف اللازمة والمهارات المطلوبة للحفاظ على مكانته الريادية في هذا المجال. كما يعزز التدريب والتعليم التزام "المركز" بالعمل بنزاهة ويساعد على مكافأة موظفيه الذين يعملون بجهد على تحقيق نجاحات "المركز"، بالإضافة إلى تطوير قيادات جديدة.

وتشمل تفاصيل الدورات التدريبية في الفترة المشمولة بالتقرير ما يلي:

الدرجة الوظيفية	معدل ساعات التدريب
المستوى الأول: نائب أول للرئيس - نائب الرئيس التنفيذي	38
المستوى الثاني: محلل أول - مدير	26
المستوى الثالث: الدرجات الأخرى	17

دراسة حالة

تدريب الشباب

يؤمن "المركز" بأن الاستثمار في التعليم يساهم في إعداد الشباب الموهوب الذي سينهض بالكويت ويطور اقتصادها الوطني، بما في ذلك القطاع الخاص، فهم ركائز المستقبل وصناعه، كما يلتزم "المركز" التزاماً كاملاً بتقديم الدعم المستمر لشباب الكويت، وتطوير مهاراتهم، وتشجيعهم على تحقيق أهدافهم.



المحلية والعالمية في عام 2008 والعقود الماضية، والمعلومات المكتسبة من تلك الدروس.

وانطلاقاً من حسن ضيافة "المركز" وموظفيه، تمت الإجابة على كافة تساؤلات الطلبة في حلقات نقاشية مليئة بالتفاعل والحماس. وأكد "المركز" على أهمية الأخلاقيات المهنية والالتزام بمبادئ حوكمة الشركات.

رعاية "المركز" الطلاب المتميزين بالمدرسة الهندية الشعبية في الكويت



وانطلاقاً من التزام "المركز" بتنمية المهارات البشرية وخلق بيئة تزخر بالطاقات الشابة والموهوبة، قام "المركز" برعاية الطلاب المتميزين بالمدرسة الهندية الشعبية في الكويت على مدى عدة سنوات، حيث يتم اختيار أفضل الطلاب بالتعاون مع المدرسة الهندية الشعبية في الكويت، وذلك بناءً على أدائهم التعليمي ودرجاتهم العلمية وسلوكهم، ليقدم لهم الدعم لمواصلة تفوقهم. وقد استفاد حتى الآن أكثر من 50 طالب من رعاية "المركز".

خريجي برنامج لويك التدريبي عقد "المركز" شراكة مع برنامج لويك التدريبي في القطاع الخاص لتمكين الخريجين وبناء مهاراتهم، من خلال التدريبات وورش العمل، وذلك لتجهيزهم للحصول على الوظيفة المناسبة.



وسيكون لكل تلك المبادرات أثر بعيد المدى في تعزيز قضية التعليم.

مساهمتنا في اللجان الفاعلة

السيد / مناف عبد العزيز الهاجري، الرئيس التنفيذي "للمركز"، عضو في:

1. لجنة مشروع تعليم اللاجئين السوريين (SREP): تعمل هذه اللجنة من خلال مؤسسة الكويت للتقدم العلمي
2. الجهاز الوطني للاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة (NBAQ)

أتاحت مشاركة السيد مناف عبد العزيز الهاجري في تلك اللجان، التي تشترك في توفير العلم والمعرفة، فرصة المساهمة في تطوير ورفع مستوى التعليم في الكويت والمساهمة في التزامات الكويت الدولية في التعامل مع الأزمات العالمية مثل أزمة اللاجئين السوريين.

جامعة الكويت



وتأكيداً على هذا الإيمان المترسخ في فكر "المركز" وقياداته، قام "المركز" برعاية مراسم تخرج الدفعة السابعة من طلاب كلية الطب، جامعة الكويت. كما قام برعاية حفل الطلاب المتفوقين بكلية الهندسة والبتترول، جامعة الكويت. ويقدر "المركز" من خلال هذه الرعاية جهود الشباب الدؤوبة في مجال التعليم وتحقيق الاستدامة.

زيارة مدرسة البيان ثنائية اللغة "للمركز"

زارت مجموعة من طلاب مدرسة البيان ثنائية اللغة "المركز" للاطلاع على قطاع الخدمات المالية في الكويت، والتعرف على اقتصاد الكويت الحديث، ومنهج عمل شركات الاستثمار، ومجموعة المهارات المطلوبة للنجاح في وظائف قطاع الخدمات المالية. كما تم تعريفهم بالأزمات الاقتصادية



التخطيط والميزة التنافسية. وكجزء من الإدارة الفاعلة لسلسلة الإمداد، يراجع "المركز" الأبعاد الأساسية وغير الأساسية بشكل دوري لقياس أفضل الكفاءات التي يمكن الحصول عليها من إعادة تنظيم سلسلة الإمداد الخاصة به. وقد ساعد ذلك على تبسيط الشبكات المعقدة لعلاقات "المركز" مع الموردين الآخرين على مر السنين، بالإضافة إلى أنه يوفر "للمركز" القدرة على تقليل كلاً من المخاطر والتكلفة إلى حد كبير.

وقد ساهمت الخدمات المتنوعة التي يقدمها "المركز"، والتي تشمل: خدمات دعم العملاء (مثل اكتساب العميل) وخدمات الدعم الداخلي (مثل مشتريات الموارد البشرية) وخدمات التنفيذ (مثل التسويات)، في تطوير أشكال أنضج من العمليات وملكية المشتريات وإجراءات الرقابة، مع ضمان التعاون الوثيق بين الإدارات المختلفة. وقد دعم "المركز" هذا النهج تجاه إدارة سلسلة الإمداد من خلال برامج الاتصالات والتدريب الداخلية القوية لتعزيز ثقافة المساءلة والسلوكيات النموذجية.

ويمكن الاطلاع على سلسلة الإمداد متعددة الطبقات الخاصة بـ "المركز" من خلال المراجع أدناه، وهي عبارة عن مجموعة مختارة من سلسلة الإمداد الخاصة بـ "المركز"، ويعتمد اختيار الموردين على اختيار 3 موردين على الأقل والمفاضلة بينهم، ويعتمد إنهاء علاقة العمل مع المورد على أداءه في تنفيذ المهام المطلوبة.

سلسلة الإمداد الخاصة بـ "المركز":

تقتصر مفاهيم سلسلة الإمداد بصفة عامة على الصناعات أو القطاعات التي توجد فيها عمليات شراء وتصنيع وتسليم بصورة أساسية. إلا أن "المركز" يعمل على أساس أن مفاهيم سلسلة الإمداد هي جزء لا يتجزأ من قطاع الخدمات المالية. وبالنسبة لـ "المركز"، الذي يمثل نشاطه الرئيسي في إدارة الأصول، والخدمات المصرفية الاستثمارية، فإن إدارة المعلومات والمعرفة أمراً ضرورياً لتعزيز الميزة التنافسية الداخلية لـ "المركز" بشكل مستمر. ولذلك فإن فلسفة إدارة سلسلة الإمداد الخاصة بـ "المركز" تركز على التخطيط المتقن لسير العمل، وعمليات الشراء المختلفة، واستخدام التكنولوجيا على أكمل وجه.

حتى في الوقت الذي يشهد فيه مجال الخدمات المصرفية الاستثمارية والوساطة العقارية بشكل عام تغييراً سريعاً مدفوعاً بالتغيير المتسارع في التقنيات الجديدة، يعمل "المركز" بصفة مستمرة على تحليل إمكانيات سلسلة الإمداد الكامنة في عملياتنا الفرعية المتنوعة مثل، تداول الأسهم، وإدارة المحافظ، والأبحاث القائمة على أنواع محددة من الأصول.

ولذلك، فإن استراتيجيتنا الفاعلة لإدارة سلسلة الإمداد تتضمن التنسيق الفعال بين مكونات الإدارة الاستراتيجية، وتقديم الخدمات، والعمليات، وتقديم الملاحظات بصفتها أسس التكامل محكمة

"المركز"								
شركات التصميم	موردي المنتجات	وسطاء العقارات	مديري العقارات	البنوك / المؤسسات المالية	الوسطاء وأمناء الحفظ	البرمجيات	مزودو خدمات المعلومات (أبحاث)	مزودو المؤشرات
فانتزي وورلد	وست إلم	ما يقرب من 10 وسطاء	وفرة العقارية	بنك الخليج (الكويت)	مباشر / إيه إف جيه هيرميس	دايركت إف أن (البحرين)	روينز (أمريكا)	أس أند بي العالمية (أمريكا)
آخرون	إيكيا		شركة إدارة الأصول العقارية (ريم)	بنك برقان (الكويت)	كيه سي سي	فيستيو (لبنان)	وأس أند بي كابيتال أي كيو (أمريكا)	وأيديال رينجنز (مصر)
	علي عبد الوهاب			أهلي كابيتال للاستثمار (الكويت)	جيه سي سي		فاكتست لنظم الحوثر (أمريكا)	
	فيفا				يو بي أس			
					آخرون (مواقع متعددة)			

ويأمل "المركز" في المستقبل أن يطور دليل أخلاقيات عمل مفصل ليصبح مرجعاً للموردين أيضاً، وهو الأمر الذي سيساعد في تمهيد الطريق نحو جعل سلسلة الإمداد الخاصة بـ "المركز" أكثر استدامة للعالم الناشئ للأعمال والأعمال التجارية.

ويلتزم "المركز" بمنظومة أخلاقيات العمل الخاصة به فيما يتعلق بالتدقيق واختيار الموردين. وتحدد لوائح المشتريات في "المركز" عمليات الشراء الرسمية والتضمينية، والتي تساعد الشركة على الامتثال لجميع الممارسات القانونية والمتعلقة بقانون العمل.

رحلة "المركز" مع الاستدامة

استراتيجية الاستدامة في "المركز"

تنمية القدرات البشرية، والحوكمة السليمة، والدعوة والترويج لما يمثلهما من أفكار أينما كان.

بناء القدرات البشرية

انطلاقاً من إيمان "المركز" باعتماد مستقبل دولة الكويت على قدرات أفرادها ومهاراتهم، يحرص "المركز" على التعاون مع المنظمات غير الربحية، والمساهمة في برامج بناء الكفاءات البشرية بهدف دعم التنمية المستدامة. ولذلك، يستمر "المركز" في دعم الأنشطة غير الربحية المعنية ببناء القدرات البشرية، إلى جانب اهتمامه الخاص بعدد من المجالات الهامة في المجتمع والتي تُساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

في إطار سعيه المستمر للمشاركة الفعالة في خدمة المجتمع والمساهمة في بناء اقتصاد قوي ومستدام في الكويت، وضع "المركز" استراتيجية الاستدامة الخاصة به بناءً على توقعات الأطراف ذات العلاقة داخلياً وخارجياً. وتهدف الاستراتيجية إلى الوفاء بمسؤوليات "المركز" تجاه المجتمع والاقتصاد الوطني، وترتكز على ثلاث ركائز رئيسية وهي:

- بناء القدرات البشرية
- موائمة بيئة الأعمال مع أفضل معايير الحوكمة المؤسسية
- تشجيع الحوكمة الرشيدة في بيئة الأعمال

طوّر "المركز" مفهوم الاستدامة بشكل واعي مستنداً على ركائز



دراسة حالة

دعم المؤسسات غير الربحية

والجمعيات الخيرية التي توفر الدعم لذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يري "المركز" برنامج حياة الطفل التابع "للجمعية الكويتية لرعاية الأطفال في المستشفيات"، بهدف مساعدة موظفي الجمعية والمتطوعين على تقديم أعلى مستويات الرعاية للأطفال، وذلك عن طريق الحد من معاناة الأطفال المرضى وأسرهم عند الدخول إلى المستشفى لتلقي العلاج. ولقد ساهم دعم "المركز" لبرنامج "حياة الطفل" في استدامة هذه المبادرة التي وفرت الدعم لأكثر من 48.000 نشاط.

وبالإضافة إلى ذلك، كان "المركز" شريكاً إنسانياً لجمعية الهلال الأحمر الكويتي على مدى السنوات الماضية. وبالتعاون مع الجمعية، ساهم "المركز" في توفير المساعدات المالية للمرضى من أصحاب الدخل المنخفض.

وتضامناً مع المساعي الدولية الجاهدة للتخفيف من معاناة السوريين، أطلق "المركز" حملة لجمع التبرعات والمساعدات الداخلية من أعضاء مجلس إدارته وموظفيه لتقديمها إلى جمعية الهلال الأحمر الكويتي التي تعمل لخدمة القضايا الإنسانية.

ويؤمن "المركز" بضرورة مشاركة جميع المواطنين الصالحين في تحمل مسؤولية تحسين الكثير من الأوضاع في المجتمع.

ساهم "المركز" في تأسيس اتحاد شركات الاستثمار في عام 2004 بهدف خدمة وتطوير القطاع المالي والاستثماري في الكويت. وقد تولى السيد ضرار يوسف الغانم منصب رئيس مجلس إدارة الاتحاد لمدة خمس سنوات.

ويحرص "المركز" على توطيد العلاقات مع العديد من المؤسسات والمنظمات غير الربحية ليتمكن من المساهمة في تطوير الموارد والمهارات البشرية التي تمثل العناصر الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في الكويت. ويدعم "المركز" الأنشطة الثقافية التي تنظمها مؤسسة "لويك" المعنية بتنمية مهارات الشباب الكويتي. ويشترك "المركز" مع "لويك" في أهمية تأهيل شباب الكويت، والسعي بجد إلى تطوير إمكانياتهم.

وبالإضافة إلى ذلك، تبنى "المركز" مساعدة الطلاب المتفوقين دراسياً الذين لا يتمكنون من الحصول على أي إمكانيات أو امتيازات في الجامعات الفلسطينية، إلى جانب توفير الدعم المعنوي والمادي لعائلاتهم في حال وجود حاجة لذلك. ودعم "المركز" مركز التراث الفلسطيني، وهو منظمة غير ربحية معنية بالمحافظة على التراث الثقافي والهوية الفلسطينية.

أما في قطاع الصحة، كان "المركز" شريكاً دائماً "للجمعية الكويتية لرعاية الأطفال في المستشفيات (كاتش)"، و"مركز سرطان الأطفال في لبنان"،



دراسة حالة

دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة

يؤمن "المركز" أن هناك ضرورة ملحة حقيقية للتركيز على بناء مهارات رواد الأعمال الكويتيين لتحقيق التنوع الاقتصادي، لاسيما في ظل التقلبات في أسعار النفط. ويعتبر دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتفعيل دور قطاع الشباب والقطاع الخاص في الاقتصاد من السمات الرئيسية لرؤية الكويت الاقتصادية المستقبلية.

وتنافسي. وقد شارك في التدريب، على مدار أكثر من 30 ساعة، موظفون ذوي اختصاص متطوعون من "المركز".

وسعيّاً إلى تفعيل استراتيجية بناء القدرات البشرية لخلق مستقبل مستدام والحفاظ عليه، حرص "المركز" أيضاً على رعاية برنامج "فكرة"، وهو برنامج غير ربحي من تصميم وإدارة شركة كيوبيكال سيرفيسز لحاضنات الأعمال. وتهدف مبادرة (فكرة) إلى دعم ومساندة الشباب لتحقيق طموحاتهم ومشاريعهم

ويواصل "المركز" دعمه المستمر للبرامج التي تهدف إلى تطوير الشباب الموهوبين ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وكان من بين مساهماته، دعم "الملتقى الخليجي الثالث للمشروعات الصغيرة والمتوسطة" الذي نظمته شركة شارع القابضة.

كما تولى "المركز" أيضاً رعاية برنامج إنجازات الشباب الناشئين (إنجاز) الذي يهدف إلى تمكين الشباب من المساهمة والمشاركة بفعالية في خلق اقتصاد



من خلال توفير الفرص وتذليل العقبات التي تحول دون تنفيذها وتحويلها من فكرة إلى مشروع. وقد أطلق البرنامج موسمه الثالث بعد نجاحه الباهر في الموسمين الأول والثاني. ويفخر "المركز" بدعم هذا البرنامج الفاعل الذي يتوافر فيه مستويات عالية من الشفافية ومؤشرات الأداء الرئيسية، حيث يساهم هذا البرنامج في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة لرفع مستوى التنافسية وبناء شباب أكثر كفاءة.

دراسة حالة

تطوير القدرات والمهارات

ويستمتع أعضاء الإدارة التنفيذية إلى الأفكار المتبادلة ويناقشونها، ومن ثم يشروعون في تنفيذها في حال كانت مناسبة "للمركز".

ورش العمل التدريبية بين الزملاء - مبادرة بناء فرق العمل وتبادل المهارات

أطلق "المركز" مبادرة بين موظفيه يعّدون بموجبها ورش عمل هادفة لصالح أعضاء الفريق الآخرين. وتوفر هذه المبادرة منصة للإدارة والأفراد لتعزيز روح التعاون بين أعضاء الفريق، وتبادل المهارات داخل الإدارة، وتوفير الارتقاء المهني والشخصي لكل من مقدمي ورشة العمل والحضور. وتمثل الأهداف الرئيسية لهذا التدريب الداخلي الربع سنوي في:

- **بناء الفريق:** يعزز تدريب الزملاء من التعاون الجماعي داخل الإدارات، ويوضح لأعضاء الفريق الدور الذي يمثله زملاءهم، ويساعد في هدم الحواجز الفاصلة بين الفرق.
- **تطوير المهارات المهنية والشخصية:** يوفر التدريب منصة لتبادل المعارف والمهارات، في كلا الاتجاهين الأفقي والرأسي، داخل إطار الجدول التنظيمي للإدارة. وتعد هذه الخطوة فرصة رائعة لتبادل المهارات والتجارب والخبرات بين إدارات "المركز".
- **سهولة التنظيم وسرعته، وانخفاض التكلفة:** تساعد هذه الفرص كلاً من مقدمي الورش التدريبية والحضور على تحسين المهارات الشخصية والفنية، وتساعد في ذلك على تحسين مستوى مهاراتهم في التحدث أمام الجمهور، وهو أمر ذو أهمية كبيرة بالنسبة للعديد من العاملين المبتدئين والعاملين الإداريين في المستوى المهني المتوسط. كما تُضيف هذه الممارسة قيمة للعروض المقدمة خارجياً أيضاً، وترفع من مستوى الرضا الوظيفي لجميع المشاركين ومعنوياتهم وثقتهم أيضاً.

وتمثل هذه المبادرات خطوات مبدئية "للمركز" يسعى بها إلى رفع مستوى كفاءة موظفيه ومواطي دولة الكويت بشكل عام.

تحتاج المنظمات، خاصة تلك التي تعمل في مجال المعرفة، إلى الارتقاء بمستوى مهارات فرق عملها. وانطلاقاً من إيمان "المركز" بأن الارتقاء بمستوى كفاءة الموظف المهنية حتى وإن اضطر للتخلي عن منصبه في المؤسسة أفضل بكثير من استمراره في العمل داخل المؤسسة وتخليه عن تطوير مهاراته وقدراته، تبنى "المركز" مسؤولية رعاية العديد من مبادرات بناء القدرات توافقاً مع هذا النهج من التفكير.



خلال الفترة المشمولة في التقرير، تم تقديم عروض تطرح ستة موضوعات وسبع أفكار. وفي الوقت الراهن، بدأ تنفيذ فكرتين منهما (تطوير المجلة الداخلية "للمركز" وإضافة مقالات تحليلية للموظفين، وإصدار دليل تشريعي شامل يجمع قوانين هيئة أسواق المال ولوائحها بصورة مختصرة في ستة كتب من أصل خمسة عشر كتاب. ومن شأن هذا الدليل أن يُمكن الشركات من الامتثال بطريقة أفضل للقواعد والقوانين.

وتعتبر الاتصالات الفعالة ضرورة حتمية لاستمرارية أي شركة. وتُمثل إدارة "المركز" دوراً حيوياً في تحقيق أهداف الشركة، بالإضافة إلى الخروج بأفكار خلاقة، ومنتجات مبتكرة، وأنظمة معدلة تساعد في تقديم المزيد من الدعم لتعزيز مكانة "المركز". فكل موظف يُمثل دوراً محورياً بين مدارئه وزملائه في الربط بين الأفكار والأشخاص والوظائف المختلفة. ولهذا أطلق "المركز" ملتقى تبادل الآراء والأفكار في عام 2015. وسوف يساهم هذا الملتقى في زيادة سرعة تدفق الأفكار من الإدارات المختلفة إلى الإدارة التنفيذية، حيث يتم دعوة المدراء والموظفين المتخصصين لحضور جميع الاجتماعات، ويحظى كل مشارك في الملتقى بعشرة دقائق لمناقشة أحد الموضوعات المرتبطة بالعمل، وقد تشمل أفكار تحسين الأعمال على سبيل المثال لا الحصر:

- **فرص جديدة:** اتجاهات حديثة، استثمارات، عملاء، أسواق
- **أوضاع السوق:** الاتجاهات الناشئة، المخاطر المفاجئة، التطورات
- **رفع الكفاءة:** تنظيم الأعمال وعمليات سير العمل
- **ضوابط أفضل:** إدارة المخاطر، الأنظمة الإلكترونية، تجنب الوقوع في الخطأ
- **تحسين بيئة العمل:** التقييم، قضايا المخاطر الهامة، إدراك نقاط الضعف
- **تحسين مستوى الكفاءة:** التدريب، الموارد البشرية، موارد وأدوات أفضل
- **أفكار عامة:** أي نقاط أخرى ذات أهمية، بما في ذلك أي طريقة تُمكن الطرف المقابل داخل "المركز"، أو المدير المباشر، أو الإدارة التنفيذية، أو أي طرف ذي علاقة من العمل بطريقة أفضل.

برنامج التطوير والتوظيف
يصب على الخريجين الجدد فهم الفوارق المختلفة بين الوظائف، نظراً لعدم توافر العديد من المنصات التي تساعدهم في اتخاذ القرارات والخيارات المناسبة. وقد أدرك "المركز" هذه الثغرة، ولذلك أطلق "برنامج التطوير والتوظيف" للطلاب الكويتيين حديثي التخرج، حيث تنتقي الشركة باستخدام هذا البرنامج أفضل المرشحين للعمل، وتولي مهام تدريبهم في مختلف الإدارات ليتمكنوا من التدريب واكتساب الخبرات العملية. ومن ثم يختار "المركز" أكثرهم التزاماً ويقدم لهم الدعم اللازم ليتمكنوا من مواصلة العمل في مجال اهتمامهم، إما في "المركز" أو خارجه.

ملتقى "المركز" لتبادل الآراء والأفكار يُعد ملتقى "المركز" لتبادل الآراء والأفكار منصة للمواهب العاملة في "المركز" تمنحهم فرصة للتعبير عن آراءهم وأفكارهم البناءة التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل داخل الشركة وخارجها، واستعراض القضايا الهامة التي يطرحها الحضور، وعرض أفكار مبتكرة لتحسين مستوى التنافسية داخل "المركز". ومن شأن هذا الملتقى كذلك رفع مستوى ثقة الموظفين وقدراتهم على التحدث أمام الجمهور وصياغة الأفكار، حيث يستعرض كل عضو وجهة نظره حول اتجاهات العمل الحديثة وكيفية تطبيقها داخل "المركز" بغرض مواكبة المعايير الدولية، وتحقيق استمرارية سير العمل.

عقد "المركز" ملتقى تبادل الآراء والأفكار (سبع) مرات منذ عام 2015 وحتى عام 2017 في التواريخ التالية

2017/3/2	2015/11/15
2017/4/16	2015/12/20
2017/10/22	2016/3/23
	2016/12/1

استعراض البيانات بالأرقام

- 7 منتديات
- 15 موضوع
- 31 متحدثاً باسم الشركة
- 16 فكرة
- 8 أفكار تم تطبيقها

مواءمة بيئة العمل مع أفضل معايير الحوكمة المؤسسية

انطلاقاً من مسؤوليته الاقتصادية، كان "المركز" أول من تبني نشر الأبحاث لتعميق المعرفة في القطاع المالي، وتم تخصيص قسم خاص لنشر الأبحاث، كما يتعاون "المركز" مع عدد من مؤسسات الأبحاث العالمية والخبراء المختصين في مجال السياسات الاقتصادية لإصدار أبحاث تطرح سياسات عملية قابلة للتطبيق في الكويت والمنطقة، ذات الصلة بمجالات متنوعة مثل قطاع الطاقة، وسوق العمل، والهيكل الاقتصادي، وتفعيل أداء مؤسسات القطاع العام، مع

التركيز على الدعوة لنشر مثل هذه البحوث، حيث يتم توزيع هذه الأبحاث على صناع القرار في الكويت والأطراف المعنية، ومناقشة نتائجها معهم للتوصل إلى أفضل الحلول العملية. وعلاوة على ذلك، تعاون "المركز" مع اتحاد الشركات الاستثمارية في رعاية مبادرات تهدف إلى تحسين البيئة الرقابية في القطاع الاستثماري. ومن شأن هذه المبادرات أن تقدم آراء وتوصيات تعنى بمسودات التشريعات وتقديم المقترحات إلى أجهزة الدولة المعنية.



دراسة حالة

نقل معارف العلوم والتكنولوجيا والابتكار

عمل "المركز" بالتعاون مع هيئة تشجيع الاستثمار المباشر على اثنتين من البرامج الحيوية:

البرنامج الوطني "أوفست"
أعلنت دولة الكويت في سبتمبر 2014 عن تعطيل برنامجها الوطني "أوفست"، الذي كان يتضمن بعض المتطلبات الإلزامية فيما يتعلق بالاستثمار في الكويت للشركات الأجنبية الفائزة بالعقود الأساسية. وكان الإيقاف بهدف تشجيع مناخ الأعمال، حيث وجهت دولة الكويت انتقادات للعديد من الشركات الدولية باعتبارها أحد الأسباب الأساسية لتعطيل البرنامج. إلا أنه تمت الدعوة إلى تنقيح البرنامج وتطبيقه بطريقة معتدلة نسبياً لتشجيع الشركات الدولية على المشاركة. وفي حال تم تنفيذ برنامج الأوفست بالطريقة الصحيحة، فإنه سيكون له تأثيراً إيجابياً كبيراً على الدولة ومواطنيها. وقد قدم "المركز" الدعم الاستشاري لبرنامج "أوفست" في وقت سابق إلى إحدى الكيانات الكويتية وهي معهد دسمان للسكري. ومن ثم، دعا "المركز" إلى أهمية اهتمام دولة الكويت بإعادة تنصيب برنامج "أوفست" بهدف تعزيز القدرات الفنية للدولة، وخلق المزيد من فرص العمل، وتنمية المواهب المحلية. وقدم "المركز" اقتراحاً إلى هيئة تشجيع الاستثمار المباشر لإعادة تقييم برنامج أوفست الوطني، واقترح إجراء الإصلاحات الممكنة لتفعيل البرنامج مرة أخرى من خلال تسليط الضوء على بعض التحديات التي تواجه الأطراف المتعاهدة مع برنامج "أوفست"، وإيجاد سبل لمعالجتها.

مركز جنرال إلكتريك للتكنولوجيا في الكويت
يسعى "المركز" إلى جذب أحدث التقنيات العالمية، وخلق فرص عمل تمثل قيمة مضافة لدولة الكويت، والمساهمة في تهيئة بيئة تعزز نمو الأعمال داخل الدولة. ويعد افتتاح "مركز جنرال إلكتريك للتكنولوجيا في الكويت" حجر أساس في سبيل تحقيق جهود الكويت الاستراتيجية الرامية إلى جذب الاستثمارات الأجنبية إلى الدولة. وبدأ التعاون بين "المركز" وشركة "جنرال إلكتريك" في عام 2013، حيث عمل "المركز" كمستشاراً مالياً لشركة "جنرال إلكتريك" من مرحلة إطلاق فكرة "مركز جنرال إلكتريك للتكنولوجيا في الكويت"، وتولى "المركز" مهام تحديد المشاريع الاستثمارية ذات الجودة العالية لشركة جنرال إلكتريك في الكويت، وصياغة خطط العمل، وتنفيذ مخططاتها. وسوف ينقل "مركز جنرال إلكتريك للتكنولوجيا" الخبرة التقنية والمعرفة إلى قطاع الطاقة إقليمياً عن طريق توفير التدريبات المهنية والخدمات الهندسية المتخصصة. كما سيوفر المركز الأدوات التي يحتاج إليها العملاء في قطاع الطاقة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ويشتهر "المركز" بقدراته على فهم احتياجات الشركات الأجنبية، وأهدافها التشغيلية والمالية المعقدة، إلى جانب القدرة على جذب هذه الشركات للاستثمار داخل بيئة العمل المحلية في الكويت. كما يساعد "المركز" أيضاً الشركات الأجنبية في التعامل مع القيود القانونية والضريبية التي تكافح هذه الشركات لمواجهتها.

العام والخاص على حد سواء. وفي هذا الاتجاه، يتعاون "المركز" مع الجمعية الكويتية الاقتصادية، وهي منظمة مستقلة غير حكومية تأسست في الكويت عام 1970. ويركز هذا التعاون على تفعيل مبادئ الحوكمة في مؤسسات الدولة، والذي يتجسد في سلسلة من المنشورات والمحاضرات والنقاشات التي يشارك بها كبار أصحاب العلاقة من الكويت مع خبراء دوليين.

تشجيع الحوكمة الرشيدة في بيئة الأعمال

يلعب القطاع العام دوراً حيوياً في مجال تخصيص الموارد الاقتصادية واستخدامها في دولة الكويت، نظراً لأهمية الإنفاق الحكومي ودور الحكومة في التنمية الاقتصادية. ولذلك، يجب أن تتضافر الجهود لتعزيز أداء القطاع العام بهدف تنشيط التنمية الاقتصادية. ويسعى "المركز" إلى المساهمة في خلق بيئة عمل قادرة على تحقيق التنمية المستدامة، من خلال تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة في القطاعين

دراسة حالة

"مبادرة الإصلاح الإداري في القطاع العام" بالتعاون مع الجمعية الاقتصادية الكويتية



في إطار جهود "المركز" إلى المساهمة في تعزيز مستوى أداء القطاع العام في الكويت وتعزيز النمو الاقتصادي الوطني بشكل عام، تعاون "المركز" مع الجمعية الاقتصادية الكويتية لإطلاق مبادرة "الإصلاح الإداري في القطاع العام في الكويت". وقد ركز هذا التعاون على تطبيق مبادئ الحوكمة في مؤسسات القطاع العام، إلى جانب عقد محاضرات وحلقات نقاشية بين الأطراف المعنية في الكويت وبين الخبراء الدوليين.

وتتضمن سلسلة أنشطة "المركز" والجمعية الاقتصادية الكويتية حول تفعيل مبادئ الحكم الرشيد في القطاع العام الإصدارات وورش العمل التالية:

- 1 إصدار عدد من الإصدارات الإرشادية على النحو المبين أدناه: دليل مراجعة ممارسات الحوكمة في القطاع العام من أجل رفع كفاءة مؤسسات الدولة - يناير 2015
- 2 وكان الهدف من الدليل أن يكون بمثابة ميثاق للحوكمة في أجهزة الدولة.

وبالإضافة إلى الإصدارات السابقة، نظم "المركز" أيضاً بالتعاون مع الجمعية الاقتصادية الكويتية برنامجاً تدريبياً وورش عمل تهدف إلى النهوض بالتميز المؤسسي للقطاع العام والرفع من درجة تنافسيه في المنطقة. وركزت ورش العمل على تعريف المشاركين بقواعد الحوكمة ودورها الحيوي في تعزيز الممارسات السليمة وتحسين بيئة العمل. كما استعرضت ورش العمل الحاجة إلى تحديث الإطار التشريعي والتنظيمي للحكومة.

وكان من بين المشاركين في البرنامج التدريبي بعض الجهات الحكومية الهامة، وهي:

- وزارة التجارة والصناعة.
- الهيئة العامة لمكافحة الفساد.
- الهيئة العامة لشؤون القصر.
- جامعة الكويت.
- الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- الهيئة العامة لشؤون الزراعة والثروة السمكية.
- ديوان المحاسبة.

وضم البرنامج التدريبي مجموعة من المحاور تشمل:

- حقوق المواطن في الحصول على الخدمات بشكل يلبي احتياجاته وعلاقة ذلك بمعنى الحكم الصالح.
- ميثاق حوكمة وشفافية للمؤسسات الحكومية.
- تضارب المصالح كعائق أمام الحكم الصالح في المؤسسات.
- سياسات الموارد البشرية التي يتطلبها الحكم السليم.
- تنصيب القادة وفق الجدارة وبمنهجية وبشكل محايد دون اعتبارات اجتماعية أو سياسية.
- قياس الأداء.
- المحاسبة.
- بناء القدرات وتعميق المؤسسات.
- سهولة ممارسة الأعمال وعلاقة ذلك بالإصلاح الإداري.
- التدقيق الداخلي لإدارة المخاطر.
- أهمية الحكم الصالح وفاعلية المؤسسات وعلاقة ذلك بتراجع أسعار النفط في دول مجلس التعاون الخليجي.
- مكافحة الفساد وعلاقة ذلك بالإصلاحات الإدارية.

وقد تم تقديم مقترحات الجهات المشاركة على النحو التالي:

- حق المواطن في طلب استئناف القضايا الإدارية في المحكمة، وضرورة إنشاء محكمة استئناف خاص.
- اعتماد مبدأ عملية المشاورات العامة للوصول إلى مستوى متقدم من الشفافية في دراسة القوانين واللوائح والموافقة والتصديق عليها.
- 2 برنامج العمل الحكومي المقترح لصياغة وتطبيق سياسات الإصلاح الإداري في القطاع العام الكويتي - أبريل 2014

كان الهدف من الإصدار توفير نقطة انطلاقاً لتدشين خطوات إصلاحية قابلة للتطبيق دون التنازل عن جوهر الإصلاحات الملحة لتحقيق التوازن في اقتصاد الدولة. ويرتكز التقرير على أربع سياسات رئيسية لإصلاح القطاع العام، وهي:

- الإصلاح الشامل للقطاع العام من خلال إدخال مبادئ الحكم السليم بصورة إلزامية إلى القطاعات الحكومية (الشفافية، والنأي عن تضارب المصالح، وقياس الأداء، والمحاسبة).
- بناء قاعدة قوية من القادة للإدارة العامة.
- خلق "جزر كفاءة" في القطاع العام وحماية استقلاليتها.
- بناء آليات التنسيق بين الهيئات الحكومية وتعزيزها.

- 3 كتيب بعنوان "نحو إصلاح القطاع العام في الكويت: أربع سياسات مقترحة من الإصلاحات الإدارية" - سبتمبر 2013
- أعدت المبادرة استناداً إلى دراسة أجراها د. ستيفان هيرتوغ، محاضر في مجال السياسات المقارنة في قسم الحكومة في كلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية، ونشرت هذه المبادرة في جريدة القبس في 27 يوليو 2013.

الحوكمة في "المركز"

الرقابة الداخلية

أنظمة الرقابة الداخلية

تتحقق السلامة والثقة في أنظمة الرقابة الداخلية من خلال اتباع أفضل السياسات والإجراءات، وأتمتة العمليات، والاختيار المتأني للموظفين، ونشر الوعي بينهم في وجود هيكل تنظيمي يفصل بين المسؤوليات، كما يتم إجراء تقييم ذاتي لمراقبة المخاطر واختبار لقياس مدى الامتثال بواسطة إدارة المخاطر وإدارة الالتزام.

التدقيق الداخلي

أوكلت وظيفة التدقيق الداخلي للحسابات إلى شركة تدقيق خارجية، هو الشركة الاستشارية إنست أند يونغ، ذ.م.م. - أحمد العيبان وشركاه، مع إشراف مسؤول التدقيق الداخلي المعتمد في "المركز".

إدارة المخاطر

يحدد مجلس الإدارة فلسفة وثقافة إدارة المخاطر في "المركز"، ويوافق على الإطار العام لإدارة المخاطر، والسياسات والإجراءات التي يتم تطبيقها في "المركز" وكافة الكيانات ذات الصلة.

الالتزام

يضم "المركز" إدارة الالتزام والتي تتبع الرئيس التنفيذي. وتضمن الإدارة التزام الشركة بالقوانين والمتطلبات التنظيمية وتتابع إفصاحات الشركة للسلطات الرقابية.

مجلس الإدارة

يتألف مجلس الإدارة من سبعة أعضاء. ويقع على عاتق مجلس الإدارة مسؤوليات إشرافية تتعلق بضمان سلامة أنظمة المحاسبة والتقارير المالية للشركة، وتنفيذ أنظمة الحوكمة الرشيدة والرقابة الداخلية، وضمان الأداء المستقل لمراجعي الحسابات الخارجيين والداخليين والرصد العام لممارسات الأعمال واعتماد المعايير الأخلاقية في الشركة، وعلاوة على ذلك، فإن المجلس مسؤول عن مراجعة السياسات والإجراءات التي تتخذها الشركة، بما في ذلك آلية حماية حقوق الأطراف ذات العلاقة وتنظيم معاملاتهم.

يتكون مجلس إدارة الشركة من سبعة أعضاء هم:

عضو مجلس الإدارة	نوع العضوية
السيد ضرار يوسف الغانم	رئيس مجلس الإدارة
الشيخ حمود صباح السالم الصباح	نائب رئيس مجلس الإدارة
السيد فيصل عبد العزيز الجلال	عضو مستقل
السيد أيمن عبد اللطيف الشابع	عضو غير تنفيذي
السيد فهد يعقوب الجوعان	عضو غير تنفيذي
السيد فوزي إبراهيم المكييم	عضو غير تنفيذي
السيد عادل محمد الغنام	عضو مستقل

بسير عملية اتخاذ القرارات وتحقيق المبادئ المدروسة لحوكمة

- الشركة والفصل بين سلطات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- تحديد السلطات التي تفوض إلى الإدارة التنفيذية وإجراءات اتخاذ القرارات وفترات التفويض.
- الإشراف على الإدارة التنفيذية ومراقبة أدائها.
- تحديد المكافآت المقدمة للموظفين.
- تعيين أعضاء الإدارة التنفيذية أو إنهاء خدمتهم.
- يشارك أعضاء مجلس إدارة "المركز" في مجموعة من البرامج التدريبية، فبالإضافة إلى البرنامج التدريبي الرسمي عند التعيين، يتلقى أعضاء مجلس الإدارة تحديثات منتظمة مصممة خصيصاً لإبقائهم على إطلاع على الأمور التي تتعلق بواجباتهم ومسؤولياتهم كأعضاء في مجلس الإدارة وتتوافق مع قواعد الحوكمة الرشيدة.

تشمل المسؤوليات الرئيسية لمجلس الإدارة ما يلي:

- إقرار الأهداف والاستراتيجيات والخطط والسياسات الضرورية للشركة.
- إقرار الميزانيات السنوية والبيانات المالية الانتقالية والسنوية.
- مراقبة مصروفات رأس المال الرئيسية للشركة وعمليات الاستحواذ على الأصول والتصرف فيها.
- ضمان الالتزام بنود الشركة والنظام الأساسي، والسياسات والإجراءات الداخلية والقوانين والتعليمات السارية.
- فتح قنوات اتصال فعالة مع المساهمين لتمكينهم من الاطلاع بشكل مستمر ودوري على النشاطات المختلفة للشركة وعلى أي تطورات مهمة.
- إدساء نظام حوكمة للشركة ومراقبة مستوى فعاليته.
- ضمان شفافية سياسات وإجراءات الشركة ووضوحها بما يسمح

الشكوك التي تطرأ بشأن سوء التصرف، أو أي نشاطات أخرى غير شرعية أو غير أخلاقية أو أي نشاطات أخرى غير ملائمة، دون خوف من عقاب أو انتقام من أي نوع. وخلال الفترة التي يغطيها هذا التقرير، لم تكن هناك أي شكاوى أو تسريبات متعلقة بخصوصية العملاء.

السلوك المناهض للمنافسة

يتفادى "المركز" أي ممارسات أو أنشطة تقلل بشكل غير عادل أو غير قانوني من المنافسة أو تقضي عليها، أو تتحكم في الأسعار، أو تقضي المنافسين. ولا يعقد "المركز" أي اتفاقات مع مؤسسات مالية أخرى للتأثير بغير حق على الأسعار أو الرسوم أو الأرباح أو الخدمات أو اختيار الموردين. ولا توجد أي قضايا مقامة ضد "المركز" فيما يتعلق بالسلوك المناهض للمنافسة أو بحجب الثقة أو الاحتكار.

مكافحة الفساد

أقر مجلس الإدارة "المركز" سياسة مكافحة الرشوة والفساد والاحتيال وتم إعلانها لكل أعضاء مجلس الإدارة وموظفي "المركز". وتطبق السياسة على كل عمليات "المركز" وكياناته التي تخضع لإدارته، بصرف النظر عن دائرة الاختصاص القضائي الذي تتبع له والبلد التي تتواجد فيه والأعمال التي تتولاها. كما تؤكد السياسات الخاصة بقواعد السلوك وتضارب المصالح والهدايا والإكراميات ومجاملات العمل سياسة "المركز" الخاصة بعدم التسامح مطلقاً فيما يتصل بالرشوة والفساد والاحتيال. واستناداً على المراقبة المستمرة للمخاطر، من خلال الإبلاغ عن الانتهاكات والأخطاء، فإن "المركز" لم تحدث به أي حالات رشوة أو فساد أو ممارسات احتيالية.

مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب

يخضع "المركز" لرقابة وإشراف هيئة أسواق المال، وبنك الكويت المركزي، ووزارة التجارة والصناعة، وبورصة الكويت، ويدرك "المركز" أن التمسك بالتشريعات والتعليمات الرقابية المتعلقة بمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب لن يؤدي فقط إلى امتثال الشركة للتشريعات المحلية، بل سيخفف أيضاً من المخاطر التي قد تتعرض إليها الشركة. ولقد وضع "المركز" سياسة داخلية لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب، حيث يمكن الحصول على موجز لهذه السياسة من خلال الموقع الإلكتروني "المركز" www.markaz.com. كما يتم تدريب كافة موظفي "المركز" على أسس الإبلاغ عن أي شبهة لغسل الأموال وتمويل الإرهاب سنوياً.

حقوق الإنسان

يؤمن "المركز" أن "بناء القدرات البشرية"، كركيزة من ركائز استراتيجيته للمسؤولية الاجتماعية والاقتصادية، لن يكتمل إلا باحترام حقوق الإنسان وكرامة كل الأفراد. وعلى الرغم من أن "المركز" لم يضع سياسة رسمية لحقوق الإنسان، إلا أنها تأتي ضمن إطار الركيزة الثانية من ركائز استراتيجيته وهي "مواءمة بيئة الأعمال مع أفضل معايير الحوكمة المؤسسية"، وضمن قواعد السلوك الداخلية في "المركز".

نظام الحوكمة في "المركز"

خصوصية العميل

وضع "المركز" سياسة تنص على ضرورة التزام كل موظفيه بمبدأ الخصوصية واحترام سرية معلومات العميل. ويتم تداول المعلومات السرية مع الموظفين ذوي العلاقة حسب حاجة كل منهم للاطلاع على تلك المعلومات، ويستمر هذا الالتزام بالحفاظ على سرية المعلومات حتى بعد نهاية الخدمة.

ويتم المحافظة على سرية كل المعلومات المتعلقة بشؤون العملاء، سواء الحساسة أو غير الحساسة منها، ما لم تكن متاحة بشكل عام وما لم يكن العميل أو إدارة "المركز" قد صرحوا بالكشف عنها. كما تفرض سياسة العمل عدم مناقشة المعلومات الخاصة بالعميل مع أي شخص خارج "المركز"، إلا في حال كانت هناك حاجة لذلك لأداء خدمات خاصة بذلك العميل. وبالإضافة إلى ذلك، تتطلب اللوائح المحلية أيضاً أن الحرص الشديد في الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالعملاء، بما في ذلك مجرد الإفصاح عن كون الشخص عميلاً لدى "المركز".

وبالإضافة إلى المبادئ العامة الخاصة بالسرية والإعلان عن المعلومات السرية خارج "المركز"، فإن هناك قواعد مهمة أيضاً تحكم تداول المعلومات داخل الشركة. ويشار إلى تلك القواعد في أغلب الأحيان بالجدران "الصينية"، وهي إجراءات تتطلب حصول بعض موظفي "المركز" على معلومات حساسة غير مُعلنة تؤثر على الأسعار من موظفين آخرين.

ويجب على الموظفين الذين تصل إلى حوزتهم معلومات غير معلنة تؤثر على الأسعار أو أي معلومات سرية أن يلتزموا بتعليمات المحافظة على السرية. ويتم تداول المعلومات العادية الخاصة بالعملاء بين الموظفين الآخرين حسب حاجة كل منهم للاطلاع على تلك المعلومات. وعلى النقيض من هذا، تخضع المعلومات غير المعلنة التي تؤثر على الأسعار وتغطيها التعاملات الداخلية، لرقابة أكثر شدة، حيث تُستخدم تلك المعلومات فقط للأغراض الضرورية للعمل الذي قُدمت من أجله، ولا يجب تحت أي ظرف نقلها إلى أي شخص على غير صلة مباشرة بتلك المعلومات المعنية، داخل أو خارج "المركز". وفي بعض الأحيان، قد يكون من اللازم نقل معلومات العميل إلى إدارة أخرى، ويتم ذلك بعلم رئيس الإدارة المختصة، وبما يتفق والتعليمات الخاصة، ومع الحرص على أن من سيتلقون المعلومات سيحافظون على الدرجة نفسها من السرية.

ويقوم "المركز" بإدارة شكاوى العملاء من خلال وحدة إدارة الشكاوى، وهي المسؤولة عن تلقي جميع شكاوى العملاء والمستثمرين والأطراف المتعاقدة وتقديم الحلول المناسبة لها ورفع التقارير بها. ويمكن الحصول على الخطوات اللازمة لتقديم شكوى ونماذج الشكاوى من موقع "المركز" الإلكتروني ومن مكاتبه. ويتم في حينه إبلاغ الجهات الرقابية المختصة بوضع الشكاوى، بما في ذلك تلقيها.

ومن أجل المحافظة على بيئة عمل منفتحة تتميز بأعلى معايير الأمانة والمساءلة، تُمكن كل الأطراف المعنية من الإبلاغ عن مخاوفهم المشروعة في سرية، يقوم "المركز" بتطبيق سياسة "الإبلاغ". وتهدف هذه السياسة إلى المحافظة على النزاهة والسلوك الأخلاقي من خلال تشجيع خلق بيئة يتم فيها الإبلاغ بحسن نية عن كل المخاوف أو

وكبنك استثماري ومدير أصول مرخص، فإن كافة العقود والاتفاقيات الخاصة بمنتجات "المركز" (الصناديق والمحافظ) وخدماته (الخدمات المصرفية الاستثمارية والاستشارات) تشمل إفصاحات ونصوص الإخلاء من المسؤولية طبقاً لما تفرضه الجهات الرقابية وما تقره أفضل الممارسات الخاصة بالقطاع المالي.

الامتثال الاجتماعي والاقتصادي

أرسى "المركز" سياسات وأنظمة كافية لضمان الامتثال إلى القوانين واللوائح. وبالإضافة إلى ذلك، تضمن إدارة الالتزام وإدارة الشؤون القانونية وصول المتطلبات الرقابية اللازمة إلى كافة الإدارات ذات الصلة. كما تضمن إدارة الالتزام وجود مراقبة داخلية كافية لضمان الامتثال المستمر وإجراء مراجعات وتدقيقات دورية فورية. ولم يتم تسجيل أي حالات لعدم امتثال "المركز" إلى القوانين واللوائح في المجال الاجتماعي والمجال الاقتصادي خلال الفترة المشمولة في التقرير.

السياسة العامة

خلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم يتم تقديم أي مساهمات سياسية نقدية أو عينية بصورة مباشرة أو غير مباشرة. إلا أن "المركز" قام على مدى تاريخه بالمساهمة في العديد من أبحاث السياسات بالتعاون مع عدة مراكز للسياسات العامة، أسفرت عن إصدار مجموعة من التقارير والأبحاث الفاعلة في عدة قطاعات.

كما يلتزم "المركز" بالقوانين ذات الصلة في دائرة الاختصاص القضائي الخاص بشركته والشركات التابعة، وبكل الاتفاقات التي عقدها "المركز" مع أطراف أخرى، سواء كانوا عملاء، أو موردين، أو موظفون، والتي تضم نصوصاً تشترط مراعاة حقوق الإنسان وتطبيقها، مثل حقوق الملكية، وحقوق ممارسة الحقوق الاقتصادية (التصويت، وحضور الجمعيات العمومية العادية وغير العادية)، وحقوق التوظيف، وحقوق التمتع بالملكيات الشخصية.

التسويق والتصنيف

يحافظ موظفو "المركز" على النزاهة والموضوعية في كل تعاملاتهم مع العملاء وخاصة عند تقديم التحليلات والاستشارات الاستثمارية، وقبل اتخاذ أي خطوات استثمارية، أو المشاركة في النشاطات المهنية الأخرى. ولذلك، يجب أن تكون المنتجات الاستثمارية مناسبة لمتطلبات العملاء، وأن يتم التسويق لها بشكل يتسم بالشفافية حول كافة المعلومات المتعلقة بها.

وقبل دخول موظفي "المركز" وإدارته في أي علاقة استشارية مع العملاء، فإنهم يحرصون على دراسة كافة متطلبات العملاء الحاليين أو المحتملين، والمخاطر والعوائد المستهدفة، والقيود المالية قبل التقدم بأي استشارات استثمارية أو اتخاذ أي إجراء استثماري. كما يتم إعادة تقييم وتحديث تلك المعلومات بانتظام. وعند تقديم أي معلومات خاصة بالأداء الاستثماري للعملاء، يبذل موظفو "المركز" كافة الجهود الممكنة لضمان نزاهة ودقة.

دراسة حالة

البحث والتطوير



تعتبر الأبحاث هي عصب التقدم الديناميكي لأي دولة أو مجتمع أو مؤسسة. وتعد مواءمة فلسفة الأبحاث التطبيقية مع الواقع المحلي، وخلق الحلول البسيطة القابلة للتنفيذ هما السبيل نحو التقدم المستدام. ويسعى "المركز" إلى تحقيق ذلك في دولة الكويت من خلال إقامة شركات فاعلة مع مؤسسات الأبحاث العالمية.

والخاص كنموذج للتنمية. ومن شأن هذا النموذج أن يمكن الحكومة من تنفيذ المشروعات المعقدة والكبيرة التي تعتمد على رؤوس الأموال الضخمة، بكفاءة. ومن خلال ذلك، ستكون الحكومة قادرة على الاستفادة من الموارد المالية والخبرات الموجودة في القطاع الخاص، وذلك عبر المشاركة بالمخاطر، والموارد، والمسؤوليات، والمكاسب.

سياسات تخصيص وتنويع قطاع الكهرباء؛ تجارب دول مجلس التعاون الخليجي والحلول المتاحة يناقش التقرير مشاريع الطاقة المتجددة التي برزت كشعار جديد في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث تتنافس دول مجلس التعاون الخليجي لتكون في الطليعة من ناحية الابتكار ولتبرز طموحاتها في مجال الطاقة المتجددة. ويتجلى الحل لمسألة كفاءة الطاقة بشكل واضح في رفع الكفاءة حيث لا تزال كفاءة الطاقة على قائمة الانتظار في دول مجلس التعاون الخليجي حتى اليوم.

وقام "المركز" من خلال شركة مرمور بإجراء دراسات حول اقتصاد المعرفة لصالح مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، بعنوان "استراتيجية التنويع الاقتصادي القائمة على الابتكار في الكويت"، التي أجريت بالتعاون مع البروفسور/ بيورن ت. أشهايم، جامعة ستافانغر - النرويج في مركز الابتكار والبحوث والكفاءة في اقتصاد التعلم، جامعة لوند - السويد، و"تحديد القطاعات ذات الأولوية في الكويت". ويعد البحث الأول عبارة عن دراسة مفصلة حول التنويع الاقتصادي، حيث تناول خرائط الطريق المحتملة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والتنافسية لدولة الكويت. أما البحث الثاني، فكان عبارة عن دراسة متعددة القطاعات تهتم بتحليل مجموعة القطاعات التي تمتلك فرصة تنافسية للنجاح داخل الكويت.

بدائل الطاقة المستدامة لدولة الكويت للقرن الحادي والعشرين يسלט التقرير الضوء على ما تواجهه الكويت من زيادة حادة في استهلاك الطاقة. إذ يعد مزيج الوقود المستخدم حالياً لتوليد الكهرباء والمستند على النفط غير مستدام. ويمكن تحسين هذا المزيج من خلال إيجاد بدائل للنفط مثل الغاز وعبر مصادر الطاقة المتجددة.

ونظراً إلى ما تواجهه المنطقة من نقص في الغاز، ولأن الكويت تضع ضمن أولوياتها السياسية استقلالية العرض، فينبغي النظر في استخدام الطاقة المتجددة، لاسيما الطاقة الشمسية، في مزيج الوقود المستخدم لتوليد الكهرباء، خاصة مع وجود مصادر هامة من الطاقة المتجددة. ويشير التقرير أيضاً إلى أن الحكومة قد ألغت مشاريع محطة الطاقة النووية لأسباب أمنية. ويوصي التقرير بتأسيس سوق إقليمي لتوليد الكهرباء قادر على المساعدة في تقليص التكاليف، وزيادة أمن موارد الطاقة، وتحسين أنظمة الكهرباء المحلية.

الكويتيون والقطاع الخاص: السياسات الممكنة نحو تكويت فعال لسوق العمل

يتسم التكويت من حيث المبدأ بأهمية قصوى لجميع أصحاب العلاقة الكبار، سواء الحكومة، أو الشركات الخاصة، أو المواطنين الكويتيين. وتهدف سياسة التكويت إلى خلق فرص اقتصادية أفضل للمواطنين. ويناقش التقرير الرؤى والنتائج الخاصة بذلك.

الأدوات المقترحة لدعم القطاع الخاص في دولة الكويت

يناقش التقرير دور القطاع الخاص في الاقتصاد الكويتي ويوصي بخطوات يمكن للدولة اتخاذها بغية استغلال الإمكانيات الاقتصادية الكويتية غير المستغلة لدفعها قدماً على درب التنمية المستدامة والنمو الشامل.

مراجعة قانون الشراكة بين القطاع العام والخاص في الكويت وتعديلاته المقترحة

يؤيد التقرير مشروعات الشراكة بين القطاعين العام

وتركز شركة مرمور مينا انتيليجنس، التي تم تأسيسها في مدينة شيناي عام 2010 كشركة تابعة "للمركز"، على إجراء أبحاث السياسات الاقتصادية عن طريق الاضطلاع بدورها كشركة متخصصة في البحث والتطوير. وقد وقع "المركز"، من خلال شركة مرمور، مذكرة تفاهم مع المعهد الفرنسي للعلاقات الدولية في عام 2012. كما دعى الأطراف المعنية لإنشاء مركز للسياسات العامة بهدف تعزيز القدرة التنافسية الدولية.

وقد أصبح المعهد الفرنسي للعلاقات الدولية، منذ ذلك الحين، شريكاً "للمركز". ويساعد معهد الأبحاث المستقل، الكائن في باريس والمعني بالشؤون الدولية والسياسات العامة، على تعزيز التفاعل والحوار البناء بين الباحثين والمتخصصين وقادة الرأي. ومن خلال هذه الشراكة، يقدم الخبراء المشهورين دولياً آراءهم القيمة حول القضايا العالمية التي تهم الاقتصاد الكويتي.

وتحت شعار "نحو تنمية اقتصادية مستدامة"، نشر "المركز" الإصدارات التالية بالتعاون مع المعهد الفرنسي للعلاقات الدولية لتحفيز النقاش حول التحديات الأساسية والتوصل إلى الحلول الممكنة:

خيارات دولة الكويت من حيث مصادر الطاقة للقرن الحادي والعشرين

يسلط التقرير الضوء على الحاجة إلى تنويع الاقتصاد الكويتي بدلاً من الاعتماد على القطاع النفطي. إذ تشكل المكاسب النفطية 95% من ميزانية الدولة. ويوزع جزءاً كبيراً من هذه الأرباح على السكان على شكل دعم، أو مباشرة عبر الوظائف التي يوفرها القطاع الحكومي، وتعد مصدر توظيف لنصف المواطنين العاملين في الدولة. وفي حين تواجه الكويت ارتفاعاً في نسبة استهلاك الكهرباء، فإن مزيج الوقود المستخدم حالياً والمرتكز على النفط لن يدوم طويلاً. ويبحث التقرير في الحاجة إلى تحقيق كفاءة الطاقة نظراً إلى أن معدلات استهلاك الفرد في الكويت من الكهرباء والماء تعد بين الأعلى في العالم. ويناقش التقرير التحديات التي تواجه استدامة قطاع الكهرباء في الكويت حتى 2035، ويؤكد على أنه وفق معدل نمو استهلاك الكهرباء الحالي، فإن استخدام النفط كوقود لإنتاج الكهرباء لم يعد قابلاً للتطبيق.

رعاية البيئة

"المركز" لم يضع برنامج منظم لرعاية البيئة حتى الآن، فإن الشركة تعزز تطوير برنامج شامل بالتشاور مع جميع الأطراف المعنية الرئيسيين داخل الشركة وخارجها، علماً بأن "المركز" لم يصدر منه حتى الآن أي أفعال مخالفة للقوانين واللوائح البيئية.

يدرك "المركز" التوجه المتزايد عالمياً لرعاية البيئة وضمان استدامتها. ويؤمن أن المسؤولية الاجتماعية والاهتمام بتحقيق الرفاه للمجتمع تشمل أيضاً الاهتمام باستدامة البيئة. وعلى الرغم من أن

استراتيجية "المركز" لإدارة المخاطر

الفنية، والمالية، والتشغيلية، والقانونية، والتنظيمية. وعلاوة على ذلك، يجري "المركز" التقييمات الملائمة المتعلقة بمكافحة غسل الأموال والمخاطر المتعلقة بالمنتجات ويحصل على موافقات اللجنة التنفيذية ولجان مجلس الإدارة إذا لزم الأمر.

يتبنى "المركز" منهجاً منظماً وحذراً عند طرح أي منتجات استثمارية جديدة، وذلك من خلال تطبيق سلسلة إجراءات الفحص والمراقبة على العمليات. ويحرص "المركز" قبل طرح أي منتجات استثمارية جديدة على إجراء دراسة جدوى متعمقة تشمل الجوانب

إشراك أصحاب العلاقة

ولقد حرص "المركز" على التواصل مع أصحاب العلاقة داخل الشركة وخارجها باستخدام مجموعة من المناهج، كالمقابلات الشخصية، وورش العمل، واستطلاعات الرأي لفهم توقعات أصحاب العلاقة. وفيما يلي بعض توقعات أصحاب العلاقة التي تم التوصل إليها:

توقعات أصحاب العلاقة من "المركز"

المساهمون	الشفافية، وحصص الأرباح المقبولة، والقيمة السوقية
المؤسسات الحكومية	استثمارات طويلة الأجل منخفضة المخاطر ذات عوائد مقبولة مع الدعم المتخصص والتنفيذ المهني
العملاء من المؤسسات	الربحية والخبرة والتنفيذ المهني
الأفراد ذوو الملاءة العالية	خدمة عملاء سريعة وخيارات استثمار مربحة لتنمية أصولهم
الموزعون	حلول استثمار مبتكرة ومربحة تلبى احتياجات عملائهم
الجهات الرقابية	السلوك المسؤول، وممارسات الحوكمة الرشيدة، إلى جانب الالتزام والشفافية
المجتمع	مؤسسة كويتية مسؤولة تضيف قيمة للاقتصاد والمجتمع
الموردون	ممارسات عمل مهنية في الوقت المناسب
المقرضون (البنوك والمكاتب في السندات)	بيانات مالية سليمة وسمعة جيدة

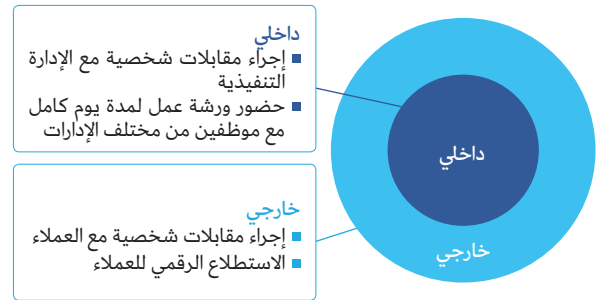
يعتبر التزام "المركز" بفهم احتياجات واهتمامات أصحاب العلاقة هو أساس نجاحه المستمر. ويؤمن "المركز" أن قوة علاقاته مع جميع أصحاب العلاقة الرئيسيين هي أحد العوامل المهمة لتحقيق أهدافه الاستراتيجية وخلق قيمة مستدامة طويلة الأجل للشركة ولجميع أصحاب العلاقة.

وتتضمن مشاركة أصحاب العلاقة الفهم العميق لفئاتهم المختلفة وتقييم الموضوعات المهمة بالنسبة لهم من أجل الاستجابة لها بشكل ملائم. ويعرض الجدول التالي نظرة عامة حول الأنشطة الخاصة بمشاركة أصحاب العلاقة، وتوقعاتهم التي دعمت وضع استراتيجية الاستدامة الخاصة "بالمركز" وتفعيلها، والتي تم إجراؤها بالتعاون مع جهة استشارية خارجية لتقييم احتياجات أصحاب العلاقة وتوقعاتهم من "المركز".

وحيث أن أهداف الاستدامة التي تم تحديدها في نهاية هذا التقييم تعتبر أهداف طويلة المدى، فإن "المركز" سيقوم بإجراء هذا التقييم كل خمس سنوات. إلا أنه في حال وجود فجوة بين أهداف الاستدامة الخاصة "بالمركز" وتوقعات أصحاب العلاقة، وبين المصالح الوطنية والعالمية، فسوف يتم إجراء هذه العملية مسبقاً لتقييم مدى ملائمة أهداف الاستدامة لدى "المركز".

عملية إشراك أصحاب العلاقة

التواصل على مستويين للتوصل إلى النتائج النهائية



ملحق

كأحد الشركات الاستثمارية الرائدة في القطاع المالي وكشركة تحمل على عاتقها التزام ووعي اجتماعي ومسؤولية تجاه تنمية الاقتصاد الوطني المستدام، التزم "المركز" طواعيةً بأخذ زمام المبادرة تجاه تفعيل كل من رؤية الكويت لعام 2035 (كويت جديدة) وأهداف التنمية المستدامة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمساهمة في تحقيق هذا البرنامج الوطني والعالمي. ويوضح الجدول أدناه كيفية التي تتناغم بها مبادرات "المركز" مع خطة دولة الكويت وبرنامج الأمم المتحدة.

خطة التنمية الوطنية لدولة الكويت لعام 2035

مبادرات "المركز"	ركائز خطة التنمية
<ul style="list-style-type: none"> يتعاون "المركز"، عن طريق شركته التابعة مارمور مينا انتليجنس، مع العديد من الخبراء البارزين من المؤسسات الأكاديمية الكبرى لتسهيل إجراء الأبحاث والتطوير. نفذ "المركز" عدة دراسات مع خبراء أبحاث السياسات من كلية لندن للاقتصاد ومن جامعة برينستون في الولايات المتحدة الأمريكية. بدأ "المركز" أبحاثه في مجال السياسة الاقتصادية من خلال شركة مارمور كمحرك للبحث والتطوير وبالتعاون مع المعهد الفرنسي للعلاقات الدولية، مؤسسة الأبحاث الرائدة في فرنسا والمتخصصة في دراسات الطاقة. 	<p>مكانة دولية متميزة: تحسين التواجد الإقليمي والعالمي لدولة الكويت في المجالات الدبلوماسية والتجارية والثقافية والأعمال الخيرية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> رعى "المركز" الموسم الثاني لبرنامج فكرة، وهو برنامج غير ربحي تم تصميمه وإدارته من قبل شركة كيوبيكال سيرفسز لحاضنات الأعمال. استضاف "المركز" مجموعة من طلاب مدرسة البيان ثنائية اللغة ليقدم لهم شرحاً وافياً عن كيفية عمل شركات الاستثمار في القطاع المالي. أطلق "المركز" برنامج التطوير والتوظيف للخريجين الكويتيين الجدد لتدريبهم ورفع مهاراتهم. يدعم "المركز" الطلاب المتفوقين في المدرسة الهندية الشعبية في الكويت لتحفيزهم على مواصلة نجاحهم الأكاديمي. إطلاق مبادرة ملتقى "المركز" لتبادل الآراء والأفكار، وهي منصة لموظفيه للتعبير عن آرائهم بهدف تحسين بيئة الأعمال، وإثارة القضايا وتقديم الأفكار لتحسين القدرة التنافسية في "المركز". كان "المركز" رائداً في دولة الكويت فيما يتعلق بتمكين المرأة العاملة ذات الكفاءة العالية لشغل المناصب الرئيسية داخل الشركة. وفي الوقت الحاضر، تشكل المرأة 29% من إجمالي الموظفين و6% من إجمالي عدد الإدارة التنفيذية. 	<p>رأس مال بشري إبداعي: إصلاح نظام التعليم لإعداد الشباب بصورة أفضل ليصبحوا أعضاء يتمتعون بقدرة تنافسية وإنتاجية لقوة العمل الوطنية</p>
<ul style="list-style-type: none"> دعا "المركز" إلى دعم المنظمات المحلية غير الهادفة للربح مثل جمعية الهلال الأحمر الكويتي والجمعية الكويتية لرعاية الأطفال في المستشفى، ولويك، من خلال تخصيص جزء من الزكاة لمنظمتهم الفاعلة. 	<p>رعاية صحية عالية الجودة: تحسين جودة الخدمات وتطوير الكوادر الوطنية في نظام الرعاية الصحية وبتكلفة منخفضة</p>
<ul style="list-style-type: none"> تعاون "المركز" بشكل وثيق مع هيئة تشجيع الاستثمار المباشر في دولة الكويت في البرامج الحيوية مثل (مركز جنرال إلكترونيك للتكنولوجيا في الكويت) وبرنامج الأوفست الوطني. لعب "المركز" دوراً رئيسياً في تأسيس اتحاد شركات الاستثمار، والذي يستمر في خدمة وتطوير القطاع المالي في دولة الكويت. طور "المركز" العديد من المفاهيم والابتكارات الاستثمارية من خلال إنشاء قنوات استثمارية جديدة، تتميز كل منها بخصائص فريدة، وذلك بهدف توسيع آفاق المستثمرين. أقام "المركز"، من خلال شركته التابعة مارمور، شراكة مع مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، وأنجز دراستين بحثيتين في مجال اقتصاد المعرفة، وهما "استراتيجية تنوع الاقتصاد في الكويت" و"تحديد القطاعات ذات الأولوية في الكويت". 	<p>بيئة معيشية مستدامة: ضمان توفير السكن عن طريق موارد وخطط سليمة بيئياً</p>
<ul style="list-style-type: none"> أطلق "المركز" مبادرة "الإصلاح الإداري في القطاع العام في الكويت" بالتعاون مع الجمعية الاقتصادية الكويتية لتطبيق مبادئ الحوكمة في مؤسسات الدولة. أصدر "المركز" دراسة تناولت العقبات التي تواجهها شركات التقييم العقاري الصغيرة والمتوسطة، وما هي الإجراءات التي يمكن القيام بها لإشراكهم وإدماجهم في الصناعة. وتم تأهيل 13 شركة عقارية من أصل 24. 	<p>بنية تحتية متطورة: تطوير البنية التحتية وتحديثها لتحسين جودة الحياة لجميع المواطنين</p> <p>اقتصاد متنوع مستدام: تطوير اقتصاد مزدهر ومتنوع للحد من اعتماد الدولة الرئيسي على العائدات من صادرات النفط</p>
<ul style="list-style-type: none"> أطلق "المركز" مبادرة "الإصلاح الإداري في القطاع العام في الكويت" بالتعاون مع الجمعية الاقتصادية الكويتية لتطبيق مبادئ الحوكمة في مؤسسات الدولة. أصدر "المركز" دراسة تناولت العقبات التي تواجهها شركات التقييم العقاري الصغيرة والمتوسطة، وما هي الإجراءات التي يمكن القيام بها لإشراكهم وإدماجهم في الصناعة. وتم تأهيل 13 شركة عقارية من أصل 24. 	<p>إدارة حكومية فاعلة: إصلاح الممارسات الإدارية والبيروقراطية لتعزيز معايير الشفافية والمساءلة الرقابية وفاعلية الجهاز الحكومي.</p>

أهداف التنمية المستدامة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي

مبادرات "المركز"	أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة
<ul style="list-style-type: none"> التعاون مع جمعية الهلال الأحمر الكويتي للتخفيف من المعاناة الإنسانية للاجئين السوريين من خلال إطلاق حملة داخلية لجمع التبرعات بين أعضاء مجلس إدارة وموظفي "المركز"، وتقديم التبرعات إلى جمعية الهلال الأحمر الكويتية لتسليمها للأسر السورية المتضررة. 	القضاء على الفقر
<ul style="list-style-type: none"> التعاون مع جمعية الهلال الأحمر الكويتي للتخفيف من المعاناة الإنسانية للاجئين السوريين من خلال إطلاق حملة داخلية لجمع التبرعات بين أعضاء مجلس إدارة وموظفي "المركز"، وتقديم التبرعات إلى جمعية الهلال الأحمر الكويتية لتسليمها للأسر السورية المتضررة. 	القضاء على الجوع
<ul style="list-style-type: none"> دعا "المركز" إلى دعم المنظمات المحلية غير الهادفة للربح مثل جمعية الهلال الأحمر الكويتي والجمعية الكويتية لرعاية الأطفال في المستشفى، ولويك، من خلال تخصيص جزء من الزكاة لمنظماتهم الفاعلة. 	الصحة الجيدة والرفاه
<ul style="list-style-type: none"> أطلق "المركز" برنامج التطوير والتوظيف للخريجين الكويتيين الجدد لتدريبهم ورفع مهاراتهم، كما يدعم "المركز" الطلاب المتفوقين في المدرسة الهندية الشعبية في الكويت لتحفيزهم على مواصلة نجاحهم الأكاديمي. 	التعليم الجيد
-	المياه النظيفة والنظافة الصحية
<ul style="list-style-type: none"> قام "المركز" برعاية حفل السلام العالمي الذي نظمته أكاديمية لويك للفنون الأدائية (لابا) كدعم لرسالة التسامح ونشر السلام. 	السلام والعدل والمؤسسات القوية
<ul style="list-style-type: none"> استضاف "المركز" مجموعة من طلاب مدرسة البيان ثنائية اللغة ليقدم لهم شرحاً وافياً عن كيفية عمل شركات الاستثمار في القطاع المالي. رعى "المركز" الموسم الثاني لبرنامج فكرة، وهو برنامج غير ربحي تم تصميمه وإدارته من قبل شركة كيويكال سيرفيسز لحاضنات الأعمال. يتعاون "المركز"، عن طريق مارمور، مع العديد من الخبراء البارزين من المؤسسات الأكاديمية الكبرى لتسهيل إجراء الأبحاث والتطوير. تعاون "المركز" بشكل وثيق مع هيئة تشجيع الاستثمار المباشر في دولة الكويت في البرامج الحيوية مثل (مركز جنرال إلكترونيك للتكنولوجيا في الكويت) وبرنامج الأوفست الوطني. لعب "المركز" دوراً رئيسياً في تأسيس اتحاد شركات الاستثمار، والذي يستمر في خدمة وتطوير القطاع المالي في دولة الكويت. نفذ "المركز" عدة دراسات مع خبراء أبحاث السياسات من كلية لندن للاقتصاد ومن جامعة برينستون في الولايات المتحدة الأمريكية. 	عقد الشراكات لتحقيق الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> أطلق "المركز" مبادرة "الإصلاح الإداري في القطاع العام في الكويت" بالتعاون مع الجمعية الاقتصادية الكويتية لتطبيق مبادئ الحوكمة في مؤسسات الدولة. 	مدن ومجتمعات محلية مستدامة
<ul style="list-style-type: none"> كان "المركز" رائداً في دولة الكويت فيما يتعلق بتمكين المرأة العاملة ذات الكفاءة العالية لشغل المناصب الرئيسية داخل الشركة. وفي الوقت الحاضر، تشكل المرأة 29% من إجمالي الموظفين و 6% من إجمالي عدد الإدارة التنفيذية. 	المساواة بين الجنسين
<ul style="list-style-type: none"> أصدر "المركز" دراسة تناولت العقبات التي تواجهها شركات التقييم العقاري الصغيرة والمتوسطة، وما هي الإجراءات التي يمكن القيام بها لإشراكهم وإدماجهم في الصناعة، وتم تأهيل 13 شركة عقارية من أصل 24. إطلاق مبادرة ملتقى "المركز" لتبادل الآراء والأفكار، وهي منصة لموظفيه للتعبير عن آرائهم بهدف تحسين بيئة الأعمال، وإثارة القضايا وتقديم الأفكار لتحسين القدرة التنافسية في "المركز". أقام "المركز"، من خلال شركته التابعة مارمور، شراكة مع مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، وأنجز دراستين بحثيتين في مجال اقتصاد المعرفة، وهما "استراتيجية تنويع الاقتصاد في الكويت" و"تحديد القطاعات ذات الأولوية في الكويت". 	العمل اللائق ونمو الاقتصاد
-	الحد من أوجه عدم المساواة
-	الاستهلاك والإنتاج المسؤولان
<ul style="list-style-type: none"> طور "المركز" العديد من المفاهيم والابتكارات الاستثمارية من خلال إنشاء قنوات استثمارية جديدة، تتميز كل منها بخصائص فريدة، وذلك بهدف توسيع آفاق المستثمرين. 	الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية
-	العمل المناخي
-	الحياة تحت الماء
-	الحياة في البر
<ul style="list-style-type: none"> بدأ "المركز" أبحاثه في مجال السياسة الاقتصادية من خلال شركة مارمور كمحرك للبحث والتطوير وبالتعاون مع المعهد الفرنسي للعلاقات الدولية، مؤسسة الأبحاث الرائدة في فرنسا والمتخصصة في دراسات الطاقة. 	طاقة نظيفة وبأسعار معقولة

فهرس محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير لخيار "طبقاً ل" الأساسي

معيار المبادرة	الإفصاح	الصفحة	الحذف/الملاحظات
سجل خصائص الشركة			
المعيار 102: إفصاحات معيارية عامة	سجل خصائص الشركة		
	الإفصاح 1-102: اسم الشركة	6	
	الإفصاح 2-102: الأنشطة، العلامات التجارية، المنتجات، والخدمات	11-6	
	الإفصاح 3-102: مواقع المقرات الرئيسية	6	
	الإفصاح 4-102: موقع العمليات	11-6	
	الإفصاح 5-102: الملكية والشكل القانوني	7	
	الإفصاح 6-102: الأسواق المستهدفة	9-7	
	الإفصاح 7-102: حجم المؤسسة	11-6	
	الإفصاح 8-102: معلومات عن الموظفين وبقية العاملين	13-11	
	الإفصاح 9-102: سلسلة الإمداد	15	
	الإفصاح 10-102: تغيرات هامة في المؤسسة وسلسلة الإمداد بها	15	
	الإفصاح 11-102: النهج أو المبدأ الوقائي	24, 8	
	الإفصاح 12-102: المبادرات الخارجية	27, 26	
	الإفصاح 13-102: العضوية في الكيانات	-	اتحاد شركات الاستثمار، معهد التمويل الدولي، نادي الرئيس الكويتي، جمعية السندات والصكوك الخليجية، جمعية الأسواق المالية الكويتية، جمعية إدارة الموارد البشرية
الاستراتيجية			
	الإفصاح 14-102: بيان صناع القرار	5-3	
الأخلاقيات والنزاهة			
	الإفصاح 16-102: القيم، المبادئ، المعايير، والأعراف السلوكية	6	
الحوكمة			
	الإفصاح 18-102: هيكل الحوكمة	20	

إشراك أصحاب المصلحة		
الإفصاح 102-40: قائمة مجموعات أصحاب العلاقة	24	
الإفصاح 102-41: اتفاقات المفاوضة الجماعية	لا ينطبق	النقابات العمالية غير سائدة
الإفصاح 102-42: تحديد واختيار الأطراف المعنية	24	
الإفصاح 102-43: نهج إشراك الأطراف المعنية	24	
الإفصاح 102-44: المواضيع الرئيسية والمخاوف المطروحة	25	
ممارسة إعداد التقارير		
الإفصاح 102-45: الكيانات المدرجة في البيانات المالية المجمعة	7	
الإفصاح 102-46: تعريف محتوى التقرير وحدود آثار الجوانب ذات الأهمية	25, 24, 5-2	
الإفصاح 102-47: قائمة الجوانب الجوهرية	25, 2	
الإفصاح 102-48: تعديلات المعلومات	لا ينطبق	هذا هو تقرير الاستدامة الأول "للمركز"
الإفصاح 102-49: التغييرات في عملية إعداد التقارير	لا ينطبق	هذا هو تقرير الاستدامة الأول "للمركز"
الإفصاح 102-50: فترة تغطية التقرير		يونيو 2016 – يونيو 2017
الإفصاح 102-51: تاريخ آخر تقرير	لا ينطبق	هذا هو تقرير الاستدامة الأول "للمركز"
الإفصاح 102-52: دورة إصدار التقارير	سنوياً	
الإفصاح 102-53: جهة الاتصال للأسئلة المتعلقة بالتقرير		media&communications@markaz.com -
الإفصاح 102-54: تصريحات إعداد التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير لخييار "طبقاً لـ" الأساسي		تم إعداد التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير لخييار "طبقاً لـ" الأساسي
الإفصاح 102-55: فهرس محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI	33-28	

المعيار 200 سلسلة المعايير الاقتصادية

الأداء الاقتصادي		
الإفصاح 103 – أسلوب الإدارة	الإفصاح 103-1: شرح الجانب الجوهري وحدوده	25
	الإفصاح 103-2: أسلوب الإدارة وعناصره	8, 5-3
	الإفصاح 103-3: تقييم أسلوب الإدارة	5-3
الإفصاح 201 - الأداء الاقتصادي	الإفصاح 1-201: القيمة الاقتصادية المباشرة المولدة والموزعة	10
	الإفصاح 3-201: التزامات خطة الاستحقاقات وخطط المعاشات التقاعدية الأخرى	13-11
الإفصاح 201-4: المساعدة المالية الواردة من الحكومة	لا ينطبق	لم يتسلم "المركز" أي مساعدات مالية من الحكومة

التواجد في السوق		
25	الإفصاح 103-1: شرح الجانب الجوهري وحدوده	الإفصاح 103: أسلوب الإدارة
13-11	الإفصاح 103-2: أسلوب الإدارة وعناصره	
13	الإفصاح 103-3: تقييم أسلوب الإدارة	
12	الإفصاح 202-2: نسبة التوظيفين في الإدارة العليا	المعيار 202: التواجد في السوق
الآثار الاقتصادية غير المباشرة		
25	الإفصاح 103-1: شرح الجانب الجوهري وحدوده	الإفصاح 103: أسلوب الإدارة
5-3	الإفصاح 103-2: أسلوب الإدارة وعناصره	
5-3	الإفصاح 103-3: تقييم أسلوب الإدارة	
11	الإفصاح 203-1: تنمية استثمارات البنية التحتية والخدمات المدعومة وتأثيرها	المعيار 203: الآثار الاقتصادية غير المباشرة
14, 13, 11, 9	الإفصاح 203-2: الآثار الاقتصادية الهامة غير المباشرة	
مكافحة الفساد		
25	الإفصاح 103-1: شرح الجانب الجوهري وحدوده	الإفصاح 103: أسلوب الإدارة
21	الإفصاح 103-2: أسلوب الإدارة وعناصره	
21	الإفصاح 103-3: تقييم أسلوب الإدارة	
21-20	الإفصاح 205-1: العمليات الخاضعة لتقييم المخاطر المتعلقة بالفساد	المعيار 205: مكافحة الفساد
21	الإفصاح 205-2: الاتصالات والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	
21	الإفصاح 205-3: وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	
السلوك المناهض للمنافسة		
25	الإفصاح 103-1: شرح الجانب الجوهري وحدوده	الإفصاح 103: أسلوب الإدارة
21	الإفصاح 103-2: أسلوب الإدارة وعناصره	
21	الإفصاح 103-3: تقييم أسلوب الإدارة	
21	الإفصاح 206-1: الإجراءات القانونية تجاه السلوك المناهض للمنافسة ومكافحة الاحتكار	المعيار 206: السلوك المناهض للمنافسة
المعيار 300 سلسلة المعايير البيئية		
الامتثال البيئي		
25	الإفصاح 103-1: شرح الجانب الجوهري وحدوده	أسلوب الإدارة: 103 الإفصاح
23	الإفصاح 103-2: أسلوب الإدارة وعناصره	
23	الإفصاح 103-3: تقييم أسلوب الإدارة	
لم يسجل "المركز" أي حالة عدم امتثال لقوانين ولوائح البيئة	الإفصاح 307-1: وقائع عدم الامتثال للقوانين والأنظمة البيئية	المعيار 307 الامتثال البيئي في العام 2017

المعيار 400 سلسلة المعايير الاجتماعية		
التوظيف		
25	الإفصاح 1-103: شرح الجانب الجوهري وحدوده	الإفصاح 103: أسلوب الإدارة
13-11	الإفصاح 2-103: أسلوب الإدارة وعناصره	
13-11	الإفصاح 3-103: تقييم أسلوب الإدارة	
12	الإفصاح 1-401: إجمالي أعداد الموظفين الجدد المعيّنين ودوران الموظفين	المعيار 401 GRI: التوظيف
13	الإفصاح 2-401: الاستحقاقات الممنوحة للموظفين بدوام كامل والتي لا تمنح للموظفين المؤقتين أو العاملين بدوام جزئي	
13	الإفصاح 3-401: الإجازات الوالدية	
التدريب والتعليم		
25	الإفصاح 1-103: شرح الجانب الجوهري وحدوده	الإفصاح 103: أسلوب الإدارة
13	الإفصاح 2-103: أسلوب الإدارة وعناصره	
13	الإفصاح 3-103: تقييم أسلوب الإدارة	
13	الإفصاح 1-404: متوسط ساعات التدريب سنوياً لكل موظف	المعيار 404: التدريب والتعليم
13	الإفصاح 2-404: برامج إدارة المهارات والتعلم مدى الحياة	
13	الإفصاح 3-404: نسبة الموظفين الذين يتلقون مراجعات منتظمة لل أداء والتطوير الوظيفي	
	يتم تحديد احتياجات التدريب والتطوير خلال تقييم الكفاءة الذي يجري كل عامين، ويتم ترتيبه حسب الأولوية مع رؤساء الإدارات حسب احتياجات العمل للعام القادم. ويتم وضع خطط تطوير الأفراد وفقاً لذلك.	
التنوع وتكافؤ الفرص		
25	الإفصاح 1-103: شرح الجانب الجوهري وحدوده	الإفصاح 103: أسلوب الإدارة
12	الإفصاح 2-103: أسلوب الإدارة وعناصره	
12	الإفصاح 3-103: تقييم أسلوب الإدارة	
12	الإفصاح 1-405: التنوع في هيئات الحوكمة والموظفين	المعيار 405: التنوع وتكافؤ الفرص
12	الإفصاح 2-405: نسبة الراتب الأساسي والأجور للنساء بالمقارنة مع الرجال	
عدم التمييز		
25	الإفصاح 1-103: شرح الجانب الجوهري وحدوده	الإفصاح 103: أسلوب الإدارة في العام 2017
12	الإفصاح 2-103: أسلوب الإدارة وعناصره	
12	الإفصاح 3-103: تقييم أسلوب الإدارة	
12	الإفصاح 1-406: حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	المعيار 406: عدم التمييز

حقوق الإنسان		
الإفصاح 103: أسلوب الإدارة	الإفصاح 1-103: شرح الجانب الجوهرى وحدوده	25
	الإفصاح 2-103: أسلوب الإدارة وعناصره	21
	الإفصاح 3-103: تقييم أسلوب الإدارة	21
المعيار 412: التقييم	الإفصاح 1-412: العمليات التي خضعت لاستعراضات حقوق الإنسان أو تقييم الآثار	22
	الإفصاح 2-412: تدريب الموظفين على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان	لا ينطبق لا يوجد تدريب يتصل بحقوق الإنسان حالياً
	الإفصاح 3-412: اتفاقيات وعقود استثمارية هامة تتضمن بنود حقوق الإنسان أو خضعت لفحص حقوق الإنسان.	22
المجتمعات المحلية		
الإفصاح 103: أسلوب الإدارة	الإفصاح 1-103: شرح الجانب الجوهرى وحدوده	25
	الإفصاح 2-103: أسلوب الإدارة وعناصره	5-3
	الإفصاح 3-103: تقييم أسلوب الإدارة	5-3
المعيار 413: المجتمعات المحلية	الإفصاح 1-413: العمليات التي طُبِّقت فيها مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر	11، 16-19، 24
	الإفصاح 2-413: عمليات ذات آثار سلبية كبيرة فعلية ومحتملة على المجتمعات المحلية	لا ينطبق ليس لأي من العمليات أثر سلبي على المجتمعات المحلية
السياسة العامة		
الإفصاح 103: أسلوب الإدارة	الإفصاح 1-103: شرح الجانب الجوهرى وحدوده	25
	الإفصاح 2-103: أسلوب الإدارة وعناصره	23-22
	الإفصاح 3-103: تقييم أسلوب الإدارة	23-22
المعيار 415: السياسة العامة	الإفصاح 1-415: المساهمات السياسية	لا ينطبق لا توجد إسهامات سياسية
التسويق والتصنيف		
الإفصاح 103: أسلوب الإدارة في	الإفصاح 1-103: شرح الجانب الجوهرى وحدوده	25
	الإفصاح 2-103: أسلوب الإدارة وعناصره	22
	الإفصاح 3-103: تقييم أسلوب الإدارة	22
المعيار 417: التسويق والتصنيف	الإفصاح 1-417: متطلبات معلومات وتصنيف المنتجات والخدمات	22
	الإفصاح 2-417: وقائع عدم الامتثال للتشريعات والقواعد الطوعية المتعلقة بمعلومات المنتجات والخدمات	لا ينطبق لم يتم الإبلاغ عن وقائع عدم امتثال
	الإفصاح 3-417: وقائع عدم امتثال تتعلق بالتواصل التسويقي	لا ينطبق لم يتم الإبلاغ عن وقائع عدم امتثال

خصوصية العميل		
25	الإفصاح 1-103: شرح الجانب الجوهري وحدوده	الإفصاح 103: أسلوب الإدارة
21	الإفصاح 2-103: أسلوب الإدارة وعناصره	
21	الإفصاح 3-103: تقييم أسلوب الإدارة	
21	الإفصاح 1-418: الشكاوى الموثقة المتعلقة بانتهاكات خصوصية العميل وفقدان بيانات العملاء	المعيار 418: خصوصية العميل
الامتثال الاجتماعي الاقتصادي		
25	الإفصاح 1-103: شرح الجانب الجوهري وحدوده	الإفصاح 103: أسلوب الإدارة
22	الإفصاح 2-103: أسلوب الإدارة وعناصره	
22	الإفصاح 3-103: تقييم أسلوب الإدارة	
لم يتم الإبلاغ عن وقائع عدم امتثال	لا ينطبق	المعيار 419: الامتثال الاجتماعي الاقتصادي الإفصاح 1-419: عدم الامتثال للقوانين واللوائح في المجال الاجتماعي والاقتصادي