

تقرير الاستدامة السنوي

٢٠٢٥

البيئة

البيئة

البيانات والنتائج

استهلاك الطاقة

في عام ٢٠٢٥، سجلت شركة البحرين الوطنية القابضة انخفاضًا ملحوظًا في إجمالي استهلاك الكهرباء، حيث تراجع من ٢,٤٣٧,٧٣٠ كيلوواط ساعة في عام ٢٠٢٤ إلى ٢,٣٢٢,٩٠٠ كيلوواط ساعة في عام ٢٠٢٥، بما يمثل انخفاضًا سنويًا يقارب ٤.٧٪، ويعزى ذلك إلى بيع عقار سند.

وقد استكملت الشركة عملية التخرج من مبنى سند خلال عام ٢٠٢٥. ونظرًا لأن هذا المبنى كان يمثل حصة قابلة للقياس من استهلاك الكهرباء والمياه والوقود، فمن المتوقع أن يؤدي خروجه من نطاق العمليات التشغيلية للشركة إلى مزيد من الانخفاض في إجمالي استهلاك الطاقة خلال عام ٢٠٢٦ وما بعده، مع تركيز استخدام الموارد في قاعدة أصول أصغر وأكثر كفاءة.

كما تعمل الشركة مع هيئة الكهرباء والماء للمشاركة في برنامج كفاءة الوطني، والذي يهدف إلى تعزيز كفاءة الطاقة في المباني ذات الاستهلاك المرتفع في مملكة البحرين. ومن خلال هذه المبادرة، تتوقع الشركة تنفيذ تحسينات محددة تهدف إلى تقليل الطلب على الطاقة الكهربائية، والحد من الهدر، وتعزيز الاستدامة التشغيلية على المدى الطويل.

٢٠٢٥	٢٠٢٤	استهلاك الطاقة (القيم المطلقة)
٢,٣٢٢,٩٠٠	٢,٤٣٧,٧٣٠	الكهرباء (كيلوواط)
٩,١٦٢	٥,٧٢٤	الوقود (بنزين - لتر)

٢٠٢٥	٢٠٢٤	استهلاك الطاقة (جيجا جول)
٢,٩٢٧.٦٠	٨,٧٧٥.٨٣	الكهرباء
١١.٢	٢٠.٨	الوقود

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح E.2 - استهلاك الطاقة)

كثافة الطاقة

في عام ٢٠٢٥، واصلت شركة البحرين الوطنية القابضة تحليل ومراقبة مؤشرات كثافة استهلاك الطاقة بهدف تقييم كفاءة عملياتها مقارنة بمستوى النشاط الاقتصادي. وقد سجلت الكثافة الإجمالية للطاقة انخفاضاً بما يتماشى مع انخفاض استهلاك الكهرباء الكلي، إضافة إلى توحيد نطاق العمليات التشغيلية عقب التخرج من مجمع سند.

كثافة استهلاك الطاقة (القيم المطلقة)	٢٠٢٤	٢٠٢٥
كثافة الكهرباء (كيلوواط)	١٧,١٦٨.٣٢	١٦,٣٥٩.٦٠
كثافة الوقود (لتر)	٤٠.٣١	٦٤.٥٣

كثافة الطاقة (جيجا جول)	٢٠٢٤	٢٠٢٥
الكهرباء	٦١.٨	٥٨.٩
الوقود	١.٤١	٠.٢٣
الإجمالي	٦٣.٢١	٥٩.١٢

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح E.3 - كثافة الطاقة)

البيئة

البيانات والنتائج

مزيج الطاقة

لا يزال مزيج الطاقة لدى شركة البحرين الوطنية القابضة خلال عام ٢٠٢٥ يعتمد بشكل رئيسي على الكهرباء من الشبكة العامة، مع مساهمة أقل من استهلاك الوقود المرتبط بسفر الأعمال واستخدام المركبات. وقد شكلت الكهرباء ٩٩٪ من إجمالي استهلاك الطاقة، في حين بلغ استهلاك الوقود ٩,١٦٢ لترًا، مما يعكس محدودية اعتماد الشركة على الأنشطة المرتبطة بالمركبات.

لم يتم استخدام أي مصادر للطاقة المتجددة خلال سنة التقرير. ومع ذلك، فإن مشاركة الشركة المخطط لها في برنامج كفاءة الوطني تفتح المجال مستقبلاً لاعتماد تقنيات أكثر كفاءة في استخدام الطاقة، وممارسات إدارة الطلب، وربما تحسينات في البنية التحتية التي تتيح الاستعداد لاستخدام الطاقة المتجددة عند توفر الفرصة.

مصدر الطاقة	٢٠٢٤	٢٠٢٥
الكهرباء (وقود أحفوري)	٩٧.٧٦٪	٩٩.٦١٪
الوقود (البترول)	٢.٢٤٪	٠.٣٩٪
الطاقة المتجددة	٠٪	٠٪

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح E4- مزيج الطاقة)

الانبعاثات الغازية الدفيئة

تقوم شركة البحرين الوطنية القابضة بحساب انبعاثات غازات الدفيئة (GHG) وفقاً لبروتوكول غازات الدفيئة (GHG Protocol)، والذي يشمل: النطاق الأول (Scope 1): الانبعاثات الناتجة عن الوقود، والنطاق الثاني (Scope 2): الانبعاثات الناتجة عن استهلاك الكهرباء، والنطاق الثالث (Scope 3): الانبعاثات المرتبطة بسفر الأعمال. وفي عام ٢٠٢٥، انخفض إجمالي الانبعاثات بما يتناسب مع انخفاض استهلاك الكهرباء ومحدودية استخدام الوقود، مواصلاً الاتجاه التنازلي الذي شهدته السنوات السابقة.

ومن المتوقع أن يؤدي التوافق المرتقب مع برنامج كفاءة والتغييرات الهيكلية في الأصول العقارية المملوكة للشركة إلى خفض إضافي في انبعاثات النطاق الثاني (Scope 2) خلال عام ٢٠٢٦، بما يعزز جهود الشركة لدعم الأهداف المناخية الوطنية لمملكة البحرين والانتقال نحو اقتصاد أكثر كفاءة في استخدام الطاقة.

انبعاثات غازات الدفيئة (طن متري مكافئ من ثاني أكسيد الكربون)	٢٠٢٤	٢٠٢٥
انبعاثات النطاق 1	١٣.٨	٢١.٢
انبعاثات النطاق 2	١٧٠.٣	١,٥٠١
انبعاثات النطاق 3	٠.١٨٢	٠.٩٠٢
إجمالي الانبعاثات	١,٧١٦,٩٨	١,٥٢٢.٦٦

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح E5- انبعاثات غازات الدفيئة)

كثافة الانبعاثات

انخفض إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة من ١,٧١٦.٩٨ طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون في عام ٢٠٢٤ إلى ١,٥٠٢.٢٥ طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون في عام ٢٠٢٥، نتيجة انخفاض استهلاك الكهرباء خلال العام.

أما كثافة الانبعاثات والتي يتم احتسابها كإجمالي الانبعاثات لكل موظف بدوام كامل، فقد ارتفعت من ٦٣.٥٩ إلى ٨٣.٤٦ طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل موظف. ويعزى هذا الارتفاع إلى انخفاض إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل من ٢٧ موظفًا في عام ٢٠٢٤ إلى ١٨ موظفًا في عام ٢٠٢٥، مما أدى إلى توزيع الانبعاثات على قاعدة موظفين أصغر رغم انخفاض الانبعاثات المطلقة.

وتواصل الشركة مراقبة كل من الانبعاثات المطلقة وكثافة الانبعاثات لضمان تقييم متوازن للأداء البيئي. ومع استمرار الشركة في تحسين نطاق عملياتها والتقدم في مبادرات كفاءة الطاقة المرتبطة ببرنامج كفاءة، فمن المتوقع أن تستقر كثافة الانبعاثات وتحسن مع مرور الوقت.

كثافة الانبعاثات	٢٠٢٤	٢٠٢٥
إجمالي الانبعاثات (طن متري مكافئ من ثاني أكسيد الكربون)	١,٧١٦.٩٨	١,٥٢٢.٦٦
عدد الموظفين بدوام كامل	٢٧	١٨
كثافة الانبعاثات	٦٣.٥٩١	٨٤.٥٩

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح E.6 - كثافة الانبعاثات)

البيئة

البيانات والنتائج

استهلاك المياه

بلغ إجمالي استهلاك المياه خلال عام ٢٠٢٥ ما يعادل ٣,٢٣٦.٥٧٥ مترًا مكعبًا، شاملاً عقاري السيف وسند. ومن المتوقع أن يؤدي التخرج من عقار سند خلال العام إلى انخفاض ملحوظ في استهلاك المياه بدءًا من عام ٢٠٢٦، حيث ستعكس التقارير المستقبلية استهلاك مقر السيف فقط.

وتواصل الشركة الالتزام بآليات التوزيع العادل للتكاليف في المرافق متعددة المستأجرين، كما تركز على تحسين كفاءة استخدام المياه بما يتماشى مع التوجهات الوطنية للاستدامة، مثل رؤية البحرين الاقتصادية ٢٠٣٠ والاستراتيجية الوطنية للمياه.

٢٠٢٥	٢٠٢٤	استهلاك المياه
٣,٢٣٧	٦,١٤١	المياه المستهلكة / المسحوبة
٠	٠	المياه المعاد تدويرها

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح E.8 - استخدام المياه)

توليد النفايات

كما في السنوات السابقة، اقتصرت النفايات الناتجة عن عمليات الشركة في عام ٢٠٢٥ بشكل أساسي على النفايات المكتبية الاعتيادية مثل الورق ومخلفات الطعام والنفايات العامة.

ورغم أن تتبع النفايات لم يتم قياسه بعد بشكل رسمي من حيث الحجم أو التصنيف، فإن جميع النفايات يتم التخلص منها عبر القنوات البلدية وفقاً للوائح الوطنية.

وقد عززت الشركة أيضاً التزامها بالإدارة المسؤولة للنفايات من خلال شراكتها المستمرة مع مبادرة شركة نيدوكي المحلية لإعادة التدوير، حيث تدعم الشركة جمع وإعادة تدوير الورق والكرتون والبلاستيك لضمان تحويل النفايات القابلة لإعادة التدوير بعيداً عن المكبات ومعالجتها عبر قنوات بيئية مسؤولة.

٢٠٢٥	توليد النفايات
٠	إجمالي النفايات الخطرة
غير متوفر	إجمالي النفايات غير الخطرة

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح E.9 - توليد النفايات)

أهداف خفض الانبعاثات

تواصل شركة البحرين الوطنية القابضة دعم التزام مملكة البحرين الوطني بتحقيق الحياد الكربوني بحلول عام ٢٠٦٠. ورغم عدم وجود التزامات محددة حالياً لخفض الانبعاثات تنطبق مباشرة على الشركة، فإنها تواصل مراقبة التطورات التنظيمية وتقييم جاهزيتها للامتثال لأي متطلبات مستقبلية. ومن خلال تقليص نطاق عملياتها التشغيلية، والتبني المتوقع لمبادرات كفاءة الطاقة، وتحسين أنظمة المراقبة والإفصاح، تعمل الشركة على تقليل انبعاثاتها تدريجياً والمساهمة في برنامج إزالة الكربون الوطنية.

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح E9- توليد النفايات)

الاستدامة في شركة البحرين الوطنية القابضة

حوكمة البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة

في شركة البحرين الوطنية القابضة، تُعد حوكمة البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة عنصرًا محوريًا في كيفية ممارسة الإشراف كشركة قابضة. وبينما لا تمارس الشركة أنشطة تشغيلية مباشرة، فإنها مسؤولة عن تحديد التوجه الاستراتيجي للإدارة والإشراف على شركات محفظتها الاستثمارية. ويشمل ذلك دمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكمة ضمن قرارات الاستثمار، وتقييم المخاطر، والتخطيط طويل الأجل. ويقود مجلس الإدارة حوكمة البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة في الشركة، فيما تتحمل الإدارة التنفيذية مسؤولية تنفيذ أولويات البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة على مستوى المجموعة.

الحوكمة على مستوى مجلس الإدارة

في شركة البحرين الوطنية القابضة، يلعب مجلس الإدارة دورًا محوريًا في الإشراف على التزام الشركة بحوكمة قوية وممارسات أعمال مسؤولة. ويتم دمج حوكمة الاستدامة ضمن الإطار الأوسع لحوكمة الشركات، ويشرف عليها بشكل أساسي لجنة التدقيق والامتثال وإدارة المخاطر.

وتُساهم اللجنة في ضمان أن تكون أنظمة الرقابة الداخلية والامتثال وإدارة المخاطر قوية وشفافة ومتوافقة مع التوقعات التنظيمية والاعتبارات الاستدامة الناشئة.

ويشمل نطاق عمل اللجنة تقييم فعالية أنظمة إدارة المخاطر — مع التركيز بشكل متزايد على المخاطر المرتبطة بالبيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة مثل التأثير المناخي، والتغيرات التنظيمية، ومخاطر السمعة، والمخاطر الاستثمارية الناشئة من أطر الاستدامة. كما تدعم اللجنة قدرة المجموعة على التنبؤ بهذه المخاطر وتقييمها ومعالجتها عبر مختلف الاستثمارات.

بالإضافة إلى ذلك، تعزز اللجنة أخلاقيات المجموعة وثافتها من خلال الإشراف على آليات الإبلاغ عن المخالفات، والالتزام التنظيمي، والمكونات الأساسية لحوكمة الشركات. ومع استمرار تطور متطلبات حوكمة البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة، يعزز دور اللجنة مستويات الشفافية والمساءلة والثقة مما يرسخ أساسًا قويًا لتحقيق أهداف الاستدامة طويلة الأجل للمجموعة.

التنفيذ على المستوى الإداري

تُعد اللجنة الإدارية في الشركة الجهة الإدارية العليا المسؤولة عن الإشراف على نهج الشركة في الاستدامة. وتلعب دورًا محوريًا في تحديد ومتابعة والاستجابة للمخاطر والفرص المرتبطة بالبيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة، بما يعكس التزام الشركة بدمج الاستدامة في عمليات اتخاذ القرار والهياكل التنظيمية.

تتألف اللجنة من أعضاء تنفيذيين من مختلف الإدارات، وتدعم أولويات الشركة في مجالات مثل الإشراف البيئي، والتنوع، والصحة والسلامة، والحوكمة المؤسسية. كما تعمل اللجنة كحلقة وصل بين استراتيجية البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة التي يحددها مجلس الإدارة والتنفيذ على المستوى التشغيلي، وتكون مسؤولة عن إعداد خطة سنوية لحوكمة البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة لاعتمادها من قبل المجلس.

كما تتابع اللجنة المخاطر المرتبطة بالبيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة والتطورات التنظيمية والاتجاهات العالمية، وتقدم المشورة لمجلس الإدارة ولجانه بشأن هذه المواضيع. وتشمل مسؤوليات اللجنة الرئيسية:

- تحديد أولويات البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة، والأهداف، والتوجه الاستراتيجي
- تنسيق ومتابعة مبادرات البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة عبر المجموعة
- دعم مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية في الإشراف على البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة
- تعزيز الوعي والمعرفة المتعلقة بالبيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة داخل المجموعة

املاحظة:

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح E.1: الإشراف البيئي)

الاستدامة في شركة البحرين الوطنية القابضة

الأثر والنتائج

البيئة

كثافة الانبعاثات

إجمالي الانبعاثات



٨٥

(لكل موظف بدوام كامل) طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون



١,٥٢٣

طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون

انبعاثات غازات الدفيئة

يتم الإبلاغ عن انبعاثات النطاق 1 و2 و3 وفقًا لبروتوكول غازات الدفيئة.

استهلاك الطاقة

استهلاك المياه

٢,٩٢٨

جيجا جول

٣,٢٣٧

متر مكعب

الحوكمة



حالات انتهاك خصوصية البيانات



حالات الإبلاغ عن المخالفات



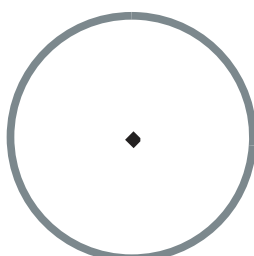
حالات الالتزام بالادخليات ومكافحة الفساد

الاجتماعي

إجمالي القوى
العاملة



حوادث الصحة
والسلامة



نسبة النساء من إجمالي
الموظفين



التعلم والتطوير - متوسط ساعات
التدريب لكل موظف



نسبة البحرنه



تكوين القوى العاملة حسب المستوى الإداري

مستوى مبتدئ



مستوى متوسط



مستوى قيادي



الاجتماعي والمجتمع

الاجتماعي والمجتمع

البيانات والنتائج

تكوين القوى العاملة

تقوم شركة البحرين الوطنية القابضة بمتابعة والإفصاح عن تكوين القوى العاملة لديها مع التركيز على توزيع الموظفين حسب الجنس والفئة العمرية. ويتم تتبع بيانات النوع الاجتماعي عبر جميع مستويات التوظيف بهدف دعم التمثيل العادل وتعزيز ممارسات إدارة المواهب داخل الشركة.

حتى نهاية عام ٢٠٢٥، حافظت شركة البحرين الوطنية القابضة على هيكل تنظيمي مبسط يعتمد بالكامل على موظفين بدوام كامل، حيث بلغ إجمالي عدد الموظفين ١٨ موظفًا، وهو ما يعكس طبيعة أعمال الشركة كشركة استثمار قابضة تركز أنشطتها في الوظائف الإدارية والاستراتيجية المركزية.

ويظهر هيكل القوى العاملة توزيعًا متوازنًا نسبيًا بين الجنسين، حيث يبلغ عدد الموظفين ١١ موظفًا من الذكور و ٧ موظفات من الإناث، ما يمثل نسبة مشاركة نسائية تبلغ ٣٩٪، وهو ما يعكس نهجًا توظيفيًا يدعم التنوع والشمول داخل المؤسسة.

وفيما يتعلق بالتركيبة العمرية، فإن غالبية الموظفين (٧٨٪) تقع أعمارهم ضمن الفئة ٣٠ - ٥٠ عامًا، وهو ما يعكس قوة عاملة ذات خبرة مهنية ونضج وظيفي يدعمان عمليات الشركة. وتشكل الفئة العمرية أقل من ٣٠ عامًا نسبة ٥% من إجمالي القوى العاملة، في حين تمثل الفئة أكثر من ٥٠ عامًا نسبة ١٧٪، بما يعكس قدرًا من التنوع العمري مع الحفاظ على التركيز على الخبرات المهنية المتقدمة.

وجميع الموظفين يعملون بدوام كامل، دون وجود موظفين بدوام جزئي أو متدربين خلال فترة التقرير، وهو ما يتماشى مع نموذج التوظيف لدى الشركة القائم على هياكل توظيف مستقرة وطويلة الأجل تتوافق مع متطلبات التشغيل والحوكمة لدى شركة البحرين الوطنية القابضة..

تكوين القوى العاملة		٢٠٢٤	٢٠٢٥
إجمالي الموظفين		٢٧	١٨
حسب الجنس	الذكور	١٥	١١
	الإناث	١٢	٧
حسب الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	٣	١
	من 30 إلى 50 سنة	١٩	١٤
	أكثر من 50 سنة	٥	٣
حسب نوع التوظيف	موظفون بدوام كامل	٢٧	١٨
	موظفون بدوام جزئي	٠	٠
	متدربون	٠	٠

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح S.1- إجمالي القوة العاملة)

عمل الأطفال والعمل القسري

تلتزم شركة البحرين الوطنية القابضة التزامًا كاملاً بقانون العمل في مملكة البحرين (القانون رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢) وبجميع أحكامه المتعلقة بتشغيل الأحداث. كما يتم دمج اعتبارات عمل الأطفال والعمل القسري ضمن إطار سياسة الموارد البشرية الشاملة التي تنظم جميع جوانب التوظيف والتشغيل والممارسات التشغيلية عبر الشركة وسلسلة التوريد الخاصة بها.

وتتبع الشركة نهج عدم التسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال عمل الأطفال أو العمل القسري، ويتم تطبيق ذلك من خلال إجراءات تشغيلية صارمة. كما تتم مراجعة سياسة الموارد البشرية بشكل دوري واعتمادها من قبل مجلس الإدارة والإدارة المختصة لضمان استمرار توافقها مع المتطلبات القانونية وأفضل الممارسات المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل. وخلال عام 2025 لم يتم تسجيل أي حالات مرتبطة بعمل الأطفال أو العمل القسري.

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح S.2 - الأطفال والعمل القسري)

معدل دوران الموظفين

في عام ٢٠٢٥، سجلت شركة البحرين الوطنية القابضة معدل دوران وظيفي بلغ ٨ موظفين، أي ما يقارب ٣٠٪ من إجمالي القوى العاملة. وقد توزعت حالات الدوران بالتساوي بين الذكور والإناث (٤ حالات لكل منهما). كما أن ١٢٪ من حالات الدوران كانت ضمن الفئة العمرية أقل من ٣٠ عامًا، بينما ٦٣٪ كانت ضمن الفئة العمرية ٣٠ - ٥٠ عامًا، في حين جاءت النسبة المتبقية من الفئة العمرية أكثر من ٥٠ عامًا.

وقد شهدت الشركة استقراراً نسبياً في معدل دوران الموظفين خلال فترة التقرير، ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى التغييرات التنظيمية الناتجة عن التخرج من بعض الشركات التابعة، وبناءً عليه، فإن الموظفين الذين انتقلوا للعمل في تلك الشركات بعد التخرج لم يعودوا ضمن القوى العاملة لدى شركة البحرين الوطنية القابضة.

كما استفاد عدد من الموظفين من مزايا التقاعد المتاحة في الشركة، مما أسهم في بدء مرحلة التقاعد لبعض الموظفين من ذوي الخبرة. ويمثل هذا التغيير تحولاً هيكلياً في هيكل القوى العاملة وليس انعكاساً لعوامل مرتبطة ببيئة العمل الداخلية. وتظل الشركة ملتزمة بالحفاظ على استقرار القوى العاملة، مع الاستمرار في إعطاء الأولوية لمشاركة الموظفين ورفاهية تجربتهم الوظيفية وتطويرهم المهني.

معدل دوران الموظفين		٢٠٢٤	٢٠٢٥
إجمالي معدل الدوران		٤٥٪	٣٠٪
إجمالي حالات الدوران		١٣	٨
حسب الجنس	ذكور	٨	٤
	إناث	٥	٤
حسب العمر	أقل من 30	٨	١
	30-50	٥	٥
	أكثر من 50	٠	٢

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح S.3 - معدل دوران الموظفين)

الاجتماعي والمجتمع

البيانات والنتائج

نسبة الأجور بين الجنسين

تبلغ نسبة تكافؤ الأجور بين الجنسين في الشركة حاليًا والمحتسبة على أساس الوسيط الحسابي لتعويضات النساء مقارنة بالرجال ٠.٦١. ويتم تتبع هذا المؤشر بانتظام في إطار التزام الشركة الأوسع بالشفافية والعدالة في ممارسات التعويضات.

وتدرك الشركة أن هذا المؤشر يعكس بعض العوامل الهيكلية المرتبطة بطبيعة الوظائف وتوزيعها داخل المؤسسة والقطاع. ويساعد التحليل المستمر في فهم العوامل المؤثرة في هذه النسبة، بما في ذلك توزيع الوظائف، سنوات الخبرة، ومستويات التمثيل عبر الإدارات المختلفة.

وتواصل الشركة مراجعة أطر التعويضات وبيانات القوى العاملة لضمان أن تظل ممارسات الأجور عادلة ومتسقة ومتوافقة مع مبادئ العدالة والشمول.

٢٠٢٥	٢٠٢٤	: نسبة الأجور بين الجنسين
٠.٦٧	٠.٦١	نسبة الأجر الوسيط للنساء إلى الرجال

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح S.4 - نسبة الأجر بين الجنسين)

التوطين

يشكل المواطنون البحرينيون حوالي ٧٢٪ من إجمالي القوى العاملة في الشركة، وهو ما يعكس التزام الشركة بدعم تنمية الكفاءات الوطنية والمساهمة في تحقيق أهداف التوظيف الوطنية.

وتلتزم الشركة التزامًا كاملاً بلوائح هيئة تنظيم سوق العمل المتعلقة بالنسبة المطلوبة لتوظيف المواطنين في القوى العاملة، كما تدعم المبادرات التي تعزز تطوير المهارات والمسارات المهنية للكوادر البحرينية عبر جميع مستويات المؤسسة.

٢٠٢٥	٢٠٢٤	التوطين
١٨	٢٧	إجمالي الموظفين
١٣	٢٠	الموظفون البحرينيون
٪٧٢	٪٧٤	نسبة البعثة

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح S.7 - التوطين)

الصحة والسلامة

تولي شركة البحرين الوطنية القابضة أهمية كبيرة لحماية صحة وسلامة ورفاه موظفيها، باعتبار ذلك عنصرًا أساسيًا من عناصر المسؤولية المؤسسية. وتدرك الشركة أن وجود قوة عاملة مرنة وعالية الأداء يمثل عاملاً حاسماً لتحقيق الاستدامة طويلة الأجل ونجاح الأعمال.

وبناءً على ذلك، تواصل الشركة ترسيخ ممارسات الصحة والسلامة المهنية كركيزة أساسية في ثقافة المؤسسة والتميز التشغيلي. وتلتزم الشركة التزاماً كاملاً بقانون العمل في مملكة البحرين، ولا سيما الفصل الخامس عشر المتعلق بسلامة بيئة العمل والصحة المهنية. وتشمل جهود الشركة تنفيذ عمليات تفتيش داخلية دورية، وتقييمات للمخاطر، ومراجعات من أطراف خارجية لضمان سلامة بيئة العمل وتحسينها بشكل مستمر. كما تنفذ الشركة برامج توعوية وتدريبية متخصصة تشمل: حملات التوعية بالسلامة، وتدريبات مكافحة الحرائق، وبرامج الإسعافات الأولية المعتمدة، وتدريبات الإخلاء السنوية. وتهدف هذه المبادرات إلى الحفاظ على سجل خالٍ من الحوادث، وتعزيز الصحة الجسدية والنفسية للموظفين، وتقليل التكاليف الصحية، وتحسين الكفاءة التشغيلية داخل المؤسسة.

الصحة والسلامة		
٢٠٢٥	٢٠٢٤	
٠	٠	عدد الإصابات أو الوفيات
٠	٠	أيام العمل المفقودة بسبب الإصابة

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح S5 - الصحة والسلامة)

عدم التمييز

تلتزم شركة البحرين الوطنية القابضة بتعزيز بيئة عمل قائمة على العدالة والاحترام وتكافؤ الفرص لجميع الموظفين. وتعتمد الشركة سياسة واضحة لعدم التمييز تضمن أن جميع قرارات التوظيف بما في ذلك التعيين والترقية والتعويضات والتطوير المهني. تستند إلى الجدارة والكفاءة والخبرة المهنية دون أي تمييز على أساس الجنس، أو العرق، أو الدين، أو الجنسية، أو أي خصائص شخصية أخرى.

ويتم دمج مبادئ عدم التمييز والشمول ضمن سياسات الموارد البشرية للشركة وإجراءاتها التشغيلية، بما يضمن تطبيقها بشكل متسق عبر جميع مراحل دورة حياة الموظف داخل المؤسسة. كما يتم التعامل مع أي شكاوى أو ملاحظات متعلقة بالتمييز وفق إجراءات رسمية تضمن التحقيق العادل واتخاذ الإجراءات المناسبة. وخلال عام 2025، لم تسجل الشركة أي حوادث أو شكاوى تتعلق بالتمييز.

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح S6 - عدم التمييز)

الاجتماعي والمجتمع

البيانات والنتائج

البحرين الوطنية القابضة تدعم مبادرة مضخات الأنسولين للأطفال بالتعاون مع المؤسسة الملكية للأعمال الإنسانية

شاركت شركة البحرين الوطنية القابضة في دعم مبادرة " الماراثون الخيري الثاني: آميال لصحة الأطفال " والذي يهدف لتوفير مضخات الأنسولين للأطفال المصابين بمرض السكري من النوع الأول، والتي نظمتها المؤسسة الملكية للأعمال الإنسانية، في إطار جهودها المستمرة لتعزيز المسؤولية المجتمعية وخدمة الفئات الأكثر احتياجاً في المجتمع.

وتأتي هذه الرعاية انطلاقاً من استراتيجية الشركة لدعم القطاعات الحيوية و منها القطاع الصحي في مملكة البحرين، ولاسيما المبادرات الموجهة للأطفال الذين يحتاجون إلى رعاية طبية خاصة. وتساهم مضخات الأنسولين الحديثة في تسهيل إدارة المرض لدى الأطفال، والحد من مضاعفاته الصحية، وتمكينهم من عيش حياة أكثر استقراراً وطمأنينة.

وأشادت شركة البحرين الوطنية القابضة بالدور الريادي الذي تقوم به المؤسسة في رعاية الأسر المحتاجة وتقديم مبادرات نوعية تُجسد قيم التكافل في المجتمع البحريني. و التي تستلهم منه الشركة قيمها وهي تعزيز الثقة ، التعاون الفعال، و النمو المستمر. وأكدت الشركة أن دعمها لهذه المبادرة يأتي ضمن مجموعة من البرامج والمشاريع المجتمعية التي ستواصل الشركة تنفيذها خلال الفترة القادمة، في قطاعات التعليم و ريادة الأعمال. وتؤكد الشركة على حرصها المستمر على ترسيخ دور القطاع الخاص كشريك فاعل في دعم الجهود الوطنية، والمساهمة في بناء مجتمع أكثر صحة واستدامة، بما ينسجم مع رؤية البحرين التنموية.

٢٠٢٥	٢٠٢٤	الاستثمارات المجتمعية
0,000	0	قيمة الاستثمار (دينار بحريني)
-	-	قيمة الاستثمار كنسبة مئوية من الإيرادات

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح S.8 – الاستثمارات المجتمعية)

حقوق الانسان

في شركة البحرين الوطنية القابضة، لا توجد حالياً سياسة مستقلة مخصصة لحقوق الإنسان. ومع ذلك، فإن مبادئ حقوق الإنسان مدمجة بشكل راسخ ضمن سياسات وإجراءات الموارد البشرية التي توجه نهج الشركة في إدارة علاقات الموظفين، وأخلاقيات العمل، والسلوك المؤسسي.

وتلتزم الشركة باحترام المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان، بما في ذلك:

- عدم التمييز
 - المعاملة العادلة والمحرمة
 - توفير بيئة عمل آمنة وصحية
 - حماية الكرامة الشخصية وخصوصية الأفراد
- وتنعكس هذه القيم في الطريقة التي تقوم بها الشركة بتوظيف موظفيها وتطويرهم ودعمهم، كما تشكل الأساس لالتزامها بخلق بيئة عمل عادلة وشاملة داخل المؤسسة.
- وتتوافق ممارسات التوظيف في الشركة بشكل كامل مع قانون العمل في مملكة البحرين، الذي يحدد الحماية الأساسية المتعلقة بحقوق العمال والسلامة المهنية والتوظيف العادل. ومن خلال الالتزام بهذا الإطار القانوني، تتماشى الشركة بشكل طبيعي مع المعايير الدولية المعترف بها، بما في ذلك:
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
 - الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية
- والتي تُعد مملكة البحرين من الدول الموقعة عليها.
- وتؤكد الشركة التزامها المستمر بتعزيز أنظمتها الداخلية وثقافتها المؤسسية بطريقة تحترم حقوق الإنسان وتعمل على تعزيزها عبر جميع مستويات المنظمة.

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح S.9 – حقوق الإنسان)

الاجتماعي والمجتمع

البيانات والنتائج

مكونات الإدارة

تتابع شركة البحرين الوطنية القابضة مكونات فريق الإدارة العليا لديها بهدف تعزيز التنوع في الخبرات والخلفيات المهنية داخل هيكل القيادة. ويشكل هذا التنوع عنصراً مهماً في دعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتحقيق الأداء المؤسسي المستدام.

ويضم فريق الإدارة مجموعة من المهنيين ذوي الخبرات المتنوعة في مجالات الاستثمار والتمويل وإدارة المخاطر والحوكمة المؤسسية، مما يعزز قدرة الشركة على تنفيذ استراتيجيتها وتحقيق أهدافها طويلة الأجل.

يعكس تنوع فريق الإدارة لدينا تقدماً ملموساً إلى في تعزيز التنوع بين الجنسين. فعلى مستوى جميع الوظائف المبتدئة والمتوسطة والعليا، تم تحقيق التكافؤ بين الجنسين، مما يدل على التزام قوي بالتمثيل الشامل للمواهب الشابة والخبرات الناضجة. وهو مؤشر إيجابي على وجود مسار صحي لتطوير المواهب. ونحن نواصل التزامنا بتعزيز التوازن بين الجنسين من خلال مجموعة من المبادرات، مثل برامج الإرشاد المهني في المراحل المبكرة من المسار الوظيفي، وممارسات الترقية العادلة، واستراتيجيات التوظيف الشاملة.

٢٠٢٥	٢٠٢٤	تكوين الإدارة
١٨	٢٧	إجمالي الموظفين
٧	١٢	المستوى المبتدئ
٤	٦	ذكر
٣	٦	أنثى
٤	٧	المستوى المتوسط
٢	٣	ذكر
٢	٤	أنثى
٧	٨	المستوى المتقدم
٥	٦	ذكر
٢	٢	أنثى

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح S.10 - تكوين الإدارة والتنوع)

التدريب والتطوير

في شركة البحرين الوطنية القابضة، ندرك أن التعلم المستمر وتطوير المهارات يشكلان ركيزة أساسية للحفاظ على قوة عاملة قادرة ومرنة ومستعدة للمستقبل. وخلال عام ٢٠٢٥، واصلنا الاستثمار في التطوير المهني لموظفينا من خلال مجموعة متنوعة من البرامج التدريبية التي شملت المعرفة التقنية، والامتنال، وتنمية القيادات، والمهارات السلوكية.

ومن بين أبرز مبادرات التطوير مشاركة جميع أعضاء مجلس الإدارة وفريق الإدارة التنفيذية في برنامج تدريبي مصمم خصيصاً للشركة، قدمه معهد أعضاء مجلس الإدارة الخليجي (GCC BDI)، بهدف تعزيز التميز في الحوكمة، والرقابة الاستراتيجية، وخلق القيمة المستدامة. وقد تناول البرنامج الدور المتطور لمجلس الإدارة، وتخطيط التعاقب وتكوين المجلس، وديناميكيات المجلس الفعالة وحوارات الأداء، وتنمية القيادات العليا وتخطيط تعاقب الرئيس التنفيذي، إلى جانب تعزيز التوافق القيادي. كما تناول المبادئ الأساسية للحوكمة المؤسسية، وأحدث الاتجاهات في الحوكمة، وأخلاقيات العمل. إضافة إلى ذلك، تناولت الجلسات موضوع صياغة الاستراتيجية، بما في ذلك توضيح أدوار مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، والتميز بين الاستراتيجية المؤسسية واستراتيجية

الأعمال، وتجنب الأخطاء الشائعة، وتعزيز التفكير الاستراتيجي. كما شملت مناقشات حول خلق القيمة، بما في ذلك فعالية نماذج الأعمال، وتقييم الاستراتيجية، وتعزيز ثقافة الأداء العالي.

كما شارك عضوان من فريق الإدارة التنفيذية في برنامج القيادة التنفيذية الوطنية الذي نظم في مملكة البحرين من قبل كلية هارفارد للأعمال بالتعاون مع تمكين وEMIC. ويهدف البرنامج إلى تعزيز القدرات القيادية الوطنية من خلال تزويد القيادات التنفيذية العليا بمهارات متقدمة في القيادة الاستراتيجية والمالية والتنظيمية لدفع النمو المستدام وتعزيز التنافسية. ومن خلال مجموعة من الوحدات التدريبية المكثفة، استكشف المشاركون موضوعات تنفيذ الاستراتيجية، والتمكين المالي لخلق القيمة، وقيادة التحول المؤسسي، والابتكار والنمو، والحوكمة والمساءلة، وقيادة فرق العمل عالية الأداء. كما ركز البرنامج على القيادة التكيفية، واتخاذ القرار في حالات عدم استقرار الأسواق، وتعزيز التفكير المستقبلي بما يتماشى مع طموحات التنمية الاقتصادية لمملكة البحرين.

وخلال عام ٢٠٢٥، شارك الموظفون أيضاً في مجموعة من مبادرات التطوير المهني التي هدفت إلى تعزيز الخبرات التقنية والقدرات القيادية. وشملت البرامج التدريبية دورات متخصصة في الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا المالية في الأسواق المالية، مما مكّن المشاركين من اكتساب رؤى حول التقنيات الناشئة والتحول الرقمي والابتكار في الخدمات المالية. كما شارك الموظفون في برنامج النمذجة المالية للعقارات لتعزيز قدراتهم التحليلية ومهارات تقييم الاستثمارات والهيكلية المالية في قطاع العقارات. إضافة إلى ذلك، تم تنظيم جلسات تدريبية لتطوير المهارات الشخصية بهدف تعزيز مهارات التواصل والتعاون والفعالية القيادية، بما يدعم ثقافة الأداء العالي والنمو المستمر في المؤسسة.

متوسط ساعات التدريب	٢٠٢٤	٢٠٢٥
ذكر	١.٥	٣٤
أنثى	١٣.٠	٢.٥
الإجمالي	٧.٣٣	٢١.٨

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح S.11 - التطوير والتدريب)

ملاحظة:

بلغ متوسط ساعات التدريب لكل موظف عبر جميع الأنشطة التدريبية ٢١.٨ ساعة. وعند توزيعها حسب الجنس، بلغ متوسط ساعات التدريب لدى الموظفين ٢.٥ ساعة، بينما بلغ متوسط ساعات التدريب لدى الموظفين الذكور ٣٤ ساعة. ويعزى ارتفاع عدد الساعات لدى الموظفين الذكور إلى مشاركة عدد منهم في برامج شهادات مهنية طويلة المدة، مثل برنامج القيادة التنفيذية، والتي تتطلب التزاماً زمنياً ممتداً وتتضمن عدة وحدات تعليمية.

وعلى الرغم من هذا التفاوت، فقد أُتيحت لجميع الموظفين فرص الوصول إلى برامج تدريبية مصممة لتطوير مهاراتهم بما يتناسب مع أدوارهم واحتياجاتهم المهنية.

الحوكمة

الحوكمة

البيانات والنتائج

تكوين مجلس الإدارة

حتى نهاية فترة التقرير، يتكوّن مجلس إدارة شركة البحرين الوطنية القابضة من ١١ عضواً. ويشغل جميع الأعضاء مناصب غير تنفيذية، مما يعزز التزام الشركة بالرقابة المستقلة والحوكمة الفعالة. ومن بين الأعضاء الأحدث عشر، يتم تصنيف أربعة أعضاء كأعضاء مستقلين وفقاً للمتطلبات التنظيمية المعمول بها.

تعكس تعيينات مجلس الإدارة مزيجاً من تمثيل المساهمين والمشاركة المؤسسية. فقد تم تعيين عضو واحد من قبل أحد المساهمين الرئيسيين، في حين تم انتخاب الأعضاء العشرة الآخرين من قبل المساهمين، بما يضمن تمثيلاً متنوعاً لمختلف أصحاب المصلحة.

وعلى الرغم من أن التشكيل الحالي لمجلس الإدارة لا يتضمن تمثيلاً نسائياً، فإن الشركة تواصل العمل على تعزيز إطار الحوكمة وعمليات الترشيح بهدف تحديد فرص تحسين التنوع داخل مجلس الإدارة.

ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل المتعلقة بهيكل مجلس الإدارة والتنوع وممارسات الحوكمة في تقرير حوكمة الشركات الخاص بالشركة.

٢٠٢٥	٢٠٢٤	تكوين مجلس الإدارة
١١	١١	إجمالي الأعضاء
٠	٠	الأعضاء الإناث
٠	٠	أعضاء تنفيذيون
١١	١١	أعضاء غير تنفيذيين
٤	٤	أعضاء مستقلون
١٠	١٠	أعضاء معيّنون
١٠	١٠	أعضاء منتخبون

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح G.1 - تكوين مجلس الإدارة)

لجان مجلس الإدارة

يلعب مجلس إدارة شركة البحرين الوطنية القابضة دوراً محورياً في توجيه الاتجاه الاستراتيجي للمجموعة وترسيخ التزامها بالشفافية والمساءلة والقيادة الأخلاقية. ولتعزيز فعالية مهامه الرقابية واتخاذ القرار، يدعم المجلس ثلاث لجان متخصصة، تعمل وفق موثيق رسمية تحدد بوضوح مسؤولياتها وصلاحياتها.

اللجان هي:

- لجنة التدقيق والامتثال وإدارة المخاطر
- اللجنة التنفيذية والاستثمار
- لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة

اللجنة التنفيذية والاستثمار

تقوم هذه اللجنة بمتابعة الاتجاه الاستراتيجي للمجموعة ومراجعة الأداء المالي والتشغيلي، إضافة إلى تقديم المشورة بشأن المبادرات التجارية الرئيسية. كما تقدم اللجنة توصيات بشأن فرص الاستثمار بما يتماشى مع الخطة الاستراتيجية للمجموعة ومستوى المخاطر المقبول لديها.

لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة

تتولى هذه اللجنة مسؤولية التخطيط لتعاقب أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وتقييم الأداء، وتصميم أطر المكافآت العادلة والتنافسية. كما تشرف اللجنة على تنفيذ وتحسين ممارسات حوكمة الشركات في الشركة، وتلعب دوراً مهماً في دمج اعتبارات الاستدامة في عمليات اتخاذ القرار الاستراتيجي والتشغيلي.

تكوين لجان المجلس	لجنة التدقيق والامتثال وإدارة المخاطر	اللجنة التنفيذية والاستثمار	لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة
إجمالي الأعضاء اللجنة	٣	٣	٣
الإناث	٠	٠	٠
الذكور	٣	٣	٣

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح G.1 - تكوين مجلس الإدارة)

الحوكمة

البيانات والنتائج

المفاوضات الجماعية

تدرك شركة البحرين الوطنية القابضة أهمية احترام حقوق العمل، بما في ذلك الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية، كما هو منصوص عليه في قانون العمل في مملكة البحرين رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢.

ويمنح القانون الموظفين الحق القانوني في تأسيس النقابات العمالية والانضمام إليها وانتخاب ممثلين لهم والمشاركة في المفاوضات الجماعية للتفاوض بشأن شروط وأحكام العمل.

وحتى نهاية فترة التقرير، لا توجد نقابات عمالية نشطة داخل الشركة، كما لم يتقدم الموظفون بأي طلبات رسمية لإنشاء تمثيل نقابي. وعلى الرغم من أن المفاوضات الجماعية لا تُمارس حالياً في الشركة، فإن الشركة تظل ملتزمة التزاماً كاملاً بأحكام قانون العمل المعمول به.

وفي غياب التمثيل النقابي، تحرص الشركة على الحفاظ على قنوات تواصل مفتوحة وشفافة مع موظفيها، بما في ذلك آليات التغذية الراجعة واستطلاعات رضا الموظفين ومنصات التواصل الداخلي، بما يدعم بيئة عمل إيجابية وممارسات عمل عادلة.

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح G2 - التفاوض الجماعي)

الإبلاغ عن المخالفات

تماشياً مع التزامنا بالامتثال التنظيمي والسلوك الأخلاقي، قمنا بوضع سياسة للإبلاغ عن المخالفات تهدف إلى توفير آلية آمنة وسرية لرفع المخاوف. وتم تصميم هذه السياسة لتمكين الموظفين والموردين ومقدمي الخدمات والعملاء وأي طرف ثالث من الإبلاغ عن أي سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي قد يشهدونه أو يكونوا على علم به، دون الخوف من التعرض لأي إجراءات انتقامية. وتوضح السياسة بشكل واضح آلية الإبلاغ عن المخاوف مباشرة إلى الجهات المختصة، مع ضمان التعامل مع جميع الإفصاحات بأعلى مستويات السرية والنزاهة. كما تؤكد على موقف المؤسسة القائم على عدم التسامح مطلقاً تجاه أي شكل من أشكال الإجراءات الانتقامية ضد الأفراد الذين يبلغون بحسن نية. ولضمان الشفافية وسهولة الوصول، يتم إتاحة سياسة الإبلاغ عن المخالفات لجميع الموظفين من خلال النظام الداخلي للشركة، كما يتم توفيرها للعملاء والأطراف الخارجية عبر الموقع الإلكتروني الرسمي للشركة.

٢٠٢٥	٢٠٢٤	الإبلاغ عن المخالفات
٠	٠	الحالات المُبلّغ عنها بموجب سياسة الإبلاغ عن المخالفات

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح G3 - الإبلاغ عن المخالفات)

خصوصية البيانات

تسترشد ممارسات حماية البيانات في شركة البحرين الوطنية القابضة بأحكام قانون حماية البيانات الشخصية في مملكة البحرين، إضافة إلى المعايير الداخلية للحوكمة التي تضمن جمع البيانات الشخصية واستخدامها وحمايتها بصورة مسؤولة.

ولا يتم جمع المعلومات الشخصية إلا عند الضرورة، مثل طلبات الخدمات أو طلبات التوظيف أو التفاعلات المباشرة الأخرى. ويتم التعامل مع جميع المعلومات بسرية تامة وتخزينها بشكل آمن داخل أنظمة الشركة لأغراض الوفاء بالالتزامات التشغيلية أو المتطلبات التنظيمية.

كما يقتصر الوصول إلى البيانات الشخصية على الموظفين المخولين فقط، والذين يخضعون لاتفاقيات السرية ويتلقون تدريباً في بروتوكولات حماية البيانات.

ولا تقوم الشركة ببيع أو تأجير أو الإفصاح عن المعلومات الشخصية لأطراف ثالثة، إلا في الحالات التي يجيزها القانون أو عند الحاجة لتقديم الخدمات عبر مزودي خدمات خارجيين موثوقين بموجب التزامات تعاقدية صارمة.

خصوصية البيانات		
٢٠٢٥	٢٠٢٤	
٠	٠	عدد حالات انتهاك خصوصية البيانات المُبلغ عنها
٠	٠	عدد حالات انتهاك خصوصية البيانات المُبلغ عنها والمتعلقة بمعلومات تعريف شخصية

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح G.4 - خصوصية البيانات)

ممارسات الإفصاح

لا تقوم شركة البحرين الوطنية القابضة حالياً بالإفصاح أو تقديم البيانات إلى أطر الاستدامة الدولية مثل: مبادرة التقارير العالمية، والميثاق العالمي للأمم المتحدة، أو أطر إفصاح مماثلة.

ومنذ عام ٢٠٢٠ ، تقوم الشركة بنشر تقرير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة بشكل منتظم، والذي يوفر بيانات تفصيلية وشفافة حول أداء الشركة في مجالات البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة. ويتم نشر هذا التقرير بشكل علني عبر الموقع الإلكتروني للشركة لإتاحة الاطلاع عليه من قبل جميع أصحاب المصلحة.

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح G.5 - ممارسات الإفصاح)

الحوكمة

البيانات والنتائج

تضارب المصالح

في شركة البحرين الوطنية القابضة، يُطلب من أعضاء مجلس الإدارة والمساهمين الرئيسيين والإدارة التنفيذية العليا والموظفين تجنب أي حالات قد تؤدي إلى تضارب في المصالح مع الشركة. ووفقاً لمدونة قواعد السلوك المؤسسية الخاصة بالشركة، يتم التعامل مع المسائل المتعلقة بتضارب المصالح بما يتماشى مع قانون الشركات التجارية ومدونة حوكمة الشركات في مملكة البحرين. وتنص اللوائح الداخلية لمجلس الإدارة على أنه يجب على أي عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية يشارك في معاملة تنطوي على تضارب محتمل في المصالح الحصول على موافقة مسبقة من مجلس الإدارة. كما يُلزم الأفراد الذين لديهم مصلحة مشتركة أو متعارضة، سواء بشكل شخصي أو نيابة عن أطراف أخرى بالإفصاح الكامل عن طبيعة هذه المصلحة لمجلس الإدارة، ويتم توثيق ذلك رسمياً في محاضر الاجتماعات.

ويتم استبعاد هؤلاء الأفراد من المشاركة في المناقشات والمداولات والتصويت المتعلقة بهذه المعاملات. ويتم الإفصاح للمساهمين في التقرير السنوي عن أي امتناع عن التصويت بسبب تضارب المصالح، أو عن أي موافقة على عقد أو معاملة مرتبطة بتضارب مصالح، وذلك بما يتماشى مع القوانين المحلية المعمول بها.

ويركز هذا الإفصاح على جوهر المعاملة وتأثيرها المحتمل على نزاهة قرارات المجموعة، وليس فقط على شكلها القانوني. ويقوم رئيس مجلس الإدارة برفع تقارير بجميع المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة التي تمت الموافقة عليها إلى الجمعية العامة في أول اجتماع يُعقد بعد تنفيذ المعاملة، ويتم ذلك على أساس كل حالة على حدة ومدعوماً بتقرير من مدقق خارجي. كما يتم الإفصاح بشفافية للمساهمين عن تفاصيل المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة، بما في ذلك تصنيف المبالغ المستحقة الدفع والاستلام. ويقوم المدققون الخارجيون كذلك بمتابعة الالتزام، بما يضمن وفاء الأطراف ذات العلاقة بالتزاماتها خلال السنة التالية للمعاملة. وتتم جميع عمليات الإفصاح وفقاً للمعايير الدولية ذات الصلة وقوانين التقارير المالية، بما يضمن الدقة والشفافية.

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح G.6 - تعارض المصالح)

مدونة سلوك الموردين

لا تمتلك الشركة حالياً مدونة سلوك مستقلة خاصة بالموردين، إلا أن الضوابط الداخلية المعتمدة تدعم ممارسات التوريد المسؤول وتعزز التزام الشركة بالحفاظ على معايير عالية عبر شبكة الموردين الخاصة بها.

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح G.7 - مدونة سلوك الموردين)

الأجور المرتبطة بالحوافز

حتى فترة التقرير الحالية لعام ٢٠٢٥، لا يرتبط أي جزء من مكافآت الإدارة التنفيذية أو الحوافز المالية بتحقيق أهداف أو مؤشرات أداء مرتبطة بالاستدامة أو بعوامل البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة.

ويتم تحديد تعويضات الإدارة التنفيذية وفق سياسات حوكمة الشركات المعتمدة والمتطلبات التنظيمية ذات الصلة.

وأي دمج محتمل لحوافز مرتبطة بالاستدامة مستقبلاً سيكون خاضعاً لموافقة مجلس الإدارة ومتوافقاً مع أفضل الممارسات المتطورة وتوقعات أصحاب المصلحة.

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح G.8 - الحوافز المالية)

الأخلاقيات ومكافحة الفساد

تلتزم شركة البحرين الوطنية القابضة بأعلى معايير النزاهة والسلوك الأخلاقي والامتثال في جميع مجالات عملياتها. وتعتمد الشركة سياسة عدم التسامح مطلقاً مع الفساد أو سوء السلوك المالي أو أي ممارسات غير أخلاقية، ويتم تعزيز ذلك من خلال أطر حوكمة وضوابط داخلية قوية.

كما تطبق الشركة سياسات وإجراءات شاملة لمكافحة غسل الأموال، وتمويل الإرهاب، وتمويل انتشار الأسلحة. وذلك وفقاً للمرسوم بقانون رقم (٤) لسنة ٢٠١١ بشأن مكافحة غسل الأموال ولوائح مصرف البحرين المركزي. وتهدف هذه الإجراءات إلى الكشف عن الأنشطة المالية غير المشروعة ومنعها والإبلاغ عنها من خلال أنظمة رقابة وفحص ومتابعة دقيقة.

كما يتم إجراء مراجعات سنوية لسياسات الامتثال إلى جانب برامج تدريب وتوعية إلزامية لضمان اطلاع الموظفين على المتطلبات القانونية والتنظيمية. وقد خضع ١٠٠٪ من موظفي الشركة لتدريبات تتعلق بالأخلاقيات ومكافحة الفساد.

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح G.9 - الأخلاقيات ومكافحة الفساد)

التحقق والتأكيد

لا تستعين شركة البحرين الوطنية القابضة حالياً بأي جهات خارجية مستقلة للتحقق أو التصديق على بيانات الإفصاح المتعلقة بالاستدامة.

ومع ذلك، تلتزم الشركة بضمان أن تكون جميع المعلومات الواردة في تقارير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة دقيقة وكاملة وموثوقة، وذلك من خلال تطبيق ضوابط داخلية وإجراءات مراجعة للحفاظ على سلامة البيانات وتعزيز الشفافية والمساءلة تجاه أصحاب المصلحة.

تقارير البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة وفق متطلبات مصرف البحرين المركزي (الإفصاح G.10 - التأكيد)

امسح للعرض



شركة البحرين الوطنية القابضة.ش.م.ب.
محضر اجتماع الجمعية العامة العادية
المنعقد بتاريخ ٣٠ مارس ٢٠٢٦