

مجموعة تيكوم

تقرير الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة

تمثل بعض المعلومات الواردة في هذا المستند جزءاً من بيانات شركة دبي القابضة لإدارة الأصول ذ.م.م التي كانت تملك مجموعة تيكوم وستبقى المالك للنسبة الأكبر من أسهمها بعد الاكتتاب العام الأولي

جدول المحتويات

تقييم الأهمية النسبية	4-8
الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة	12-25
الاقتصاد	33-37
الموظفون	42-48
الإفصاحات	54-63

نظرة عامة	4-8
الحوكمة والمخاطر	26-32
المجتمع	38-41
البيئة	49-53



نظرة عامة



نبذة عن تقرير الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة

نظرة عامة على تقرير الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة الخاص بمجموعة تيكوم

يستعرض هذا المستند السياسة البيئية والاجتماعية والحوكمة التي تنتهجها مجموعة تيكوم في الوقت الراهن، إلى جانب الالتزامات والأولويات والمبادرات التي ستتخذها المجموعة في مسيرتها التي تسعى للوصول إلى نموذج الأعمال القائم على المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما يتماشى مع الدور البارز للمجموعة على مستوى الدولة وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

يتضمن هذا التقرير:

- تقييم الأهمية النسبية بناءً على استشارات مع الأطراف المعنية الداخلية والخارجية
- الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة المطبق في الشركة
- التطلعات والالتزامات المستقبلية للوصول إلى نموذج الأعمال القائم على المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة

وستواصل المجموعة مراجعة السياسات والممارسات والبرامج البيئية والاجتماعية والحوكمة وتعديلها عند الضرورة بهدف تلبية المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة.

رسالة الرئيس التنفيذي

تلتزم مجموعة تيكوم بتوفير مجمعات أعمال متخصصة ذات بيئات عمل حيوية لتلبية الاحتياجات المتغيرة لعملائنا. وبعد تحول المكاتب إلى مساحات للابتكار وتبادل الأفكار في أعقاب جائحة كوفيد-19، تواصل مجموعة تيكوم تكريس سجلها الحافل وثقافتها الفريدة من خلال توفير فرص جديدة كفيلة بتعزيز التعاون والمشاركة بين الموظفين، إلى جانب استمرار العمل على تحسين الخدمات وتطوير العلاقات مع العملاء في سبيل تحقيق النمو المستدام.

وستبذل المجموعة كل ما في وسعها لتبقى الاستدامة في صلب استراتيجيتها في جميع الأعمال التي تقوم بها وذلك لمواجهة المتغيرات المستقبلية، واغتنام الفرص الناشئة في القطاعات الرئيسية، وجذب الشركات والكفاءات من جميع أنحاء العالم. نعتز بدورنا الحيوي في ترسيخ المعايير الرائدة للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، ونلتزم بتقديم قيمة مضافة لجميع الأطراف المعنية من أجل بناء أسس متينة طويلة الأجل تسهم في تحقيق إضافة نوعية على مستوى الاقتصاد المحلي خصوصاً والمنطقة عموماً.

من أجل تحقيق ذلك الهدف، أطلقنا تقييم الأهمية النسبية عام 2022 لقياس المواضيع البيئية والاجتماعية والحوكمة المهمة للأطراف المعنية والعملاء والشركاء، وكذلك المواضيع الجوهرية لعملياتنا. سنعمل على تعزيز خدماتنا ومبادراتنا للتعامل على أكمل وجه مع المسائل الحيوية الخاصة بالأطراف المعنية وضمان مراقبة سير مؤشرات الأداء الرئيسية والإبلاغ عن نتائجها على أساس سنوي.

ولتنفيذ هذه المبادرات، نعتمد على الكفاءات والمواهب التي توظفها المجموعة، والتي كانت العامل الأبرز وراء نجاحنا على مر السنين. نواصل تعزيز سياسات ومزايا التوظيف لضمان استقطاب ألمع العقول والاحتفاظ بها، وقياس أدائنا بما يتماشى مع الاستراتيجيات العالمية والوطنية مثل الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة وتسريع تحقيق المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص الإماراتي. وبالتالي، فقد عززنا سياسات رأس المال البشري في المجموعة ووضعنا عمليات محددة لمراجعة الترقيات لضمان الإنصاف، ونفذنا عمليات توظيف "بدون أي تحيز" وعززنا الدورات التدريبية للموظفات العائدات من إجازة الأمومة. تبلغ نسبة الإناث ثلث موظفينا في الوقت الحالي، ونتطلع إلى زيادة تمثيلهن على جميع المستويات مع التركيز على الإدارة العليا والمتوسطة لضمان تحقيق التوازن بين الجنسين في الشركة.

نساهم في مجتمعاتنا المحلية من خلال تحفيز مجمعات الأعمال لجمع التبرعات في سبيل القضايا الاجتماعية الملحة، مثل تحسين الرعاية الصحية وإمكانية الوصول لذوي الهمم والمصابين بالأمراض النادرة، إلى جانب دعم تعليم المحتاجين من خلال مبادرة "معاً نمشي" السنوية لجمع التبرعات. فضلاً عن ذلك، ساهمت مجموعة تيكوم من خلال مبادرات المسؤولية المجتمعية للشركات بمساعدة أكثر من 4,600 شخصاً منذ 2019 وحصلت على تقدير غرفة تجارة دبي من خلال "علامة غرفة دبي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات" محققة علامة عالية بنسبة 72.3%.

نجحنا كذلك في الاستفادة من بعض القيود التي فرضتها جائحة كوفيد-19 لتحسين بعض المرافق وتأمين مساحات أكثر أماناً وتوفيراً للموارد لمستأجرينا سواء عن طريق تحديث وتحسين أنظمة الطاقة أو زيادة المساحات الخضراء في مجتمعاتنا. كما أطلقنا منصة متكاملة لمراقبة المنافع الخدمية لتحسين تتبع استهلاك المياه والطاقة في جميع أعمالنا واكتشاف الأعطال في المعدات الرئيسية، وضاعفنا تركيزنا على مصادر الطاقة المتجددة لنصل إلى إنتاج 6.24 جيجاوات ساعي من الطاقة باستخدام الألواح الشمسية. ساهمت مبادراتنا في حصول 22 من المباني التابعة لنا على الشهادات الذهبية والفضية في الريادة في الطاقة والتصميم البيئي. وفي إطار جهود الشركة لتحديد الكربون، اتخذنا خطوات عملية لحساب انبعاثات الغازات الدفيئة من مصادر يجري تتبعها في الوقت الحالي ضمن المجموعة والإبلاغ عنها، ونهدف إلى وضع حساب كامل لانبعاثاتنا وتقليلها إلى حد كبير تدريجياً.

تخضع جميع مبادراتنا لإطار حوكمة متين، ونهدف من خلاله إلى دمج الأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة بالعمليات وتحسين أدوار اللجان المسؤولة عن الإشراف على الأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة وتضمين مقاييسه في عملية تقييم أداء الأعمال.

نحن فخورون بتقديم تقرير الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة الجديد الذي يحدد أداءنا والتزاماتنا وأولوياتنا ومبادراتنا. وأعتقد أن هذا الإطار يمثل خطوة أساسية للمضي قدماً في مسيرتنا نحو تبني نموذج أعمال يركز على الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية بما يتوافق مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

عبدالله بالهول
الرئيس التنفيذي
مجموعة تيكوم



عبدالله بالهول
الرئيس التنفيذي للمجموعة
مجموعة تيكوم

"نعتز بدورنا الحيوي في ترسيخ المعايير الرائدة للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، ونلتزم بتقديم قيمة مضافة لجميع الأطراف المعنية من أجل بناء أسس متينة طويلة الأجل تسهم في تحقيق إضافة نوعية على مستوى الاقتصاد المحلي خصوصاً والمنطقة عموماً"

نظرة عامة على أعمالنا

رؤيتنا

أن نكون جهة رائدة في إدارة بيئات العمل المبتكرة على مستوى العالم

رسالتنا

المساهمة في تحقيق الرؤى والخطط الاقتصادية لإمارة دبي من خلال إنشاء مجتمعات أعمال تركز على قطاعات محددة وبيئات عمل مزدهرة توفر فرص النجاح للشركات والكفاءات في دبي والمنطقة بأسرها

قيمنا الأساسية والممارسات المرتبطة بها

القيم الأساسية

التميز	الابتكار	التعاون	الموثوقية
التركيز على العملاء	الإبداع وحب الاستكشاف	التخطيط والتنظيم	بناء العلاقات
التركيز على النتائج	سرعة الاستجابة	مهارات التواصل	التمكين
الخبرة في مجال العمل	المرونة والقدرة على التكيف	العمل الجماعي	حل المشاكل واتخاذ القرارات

الممارسات الرائدة

نتولى إدارة مجتمعات أعمال حيوية في دبي، ونهدف إلى جذب الشركات الإقليمية والعالمية الرائدة، إلى جانب الشركات الناشئة الطموحة والمواهب المستقلة بما يدعم بيئات العمل المتكاملة في القطاعات المستهدفة ولتكون هذه المجتمعات بمثابة منصة لاستكشاف فرص الشراكة والنمو والازدهار.

وفي سبيل تحقيق ذلك، نوفر المكاتب ومساحات العمل والمستودعات ومساكن العاملين والخدمات ذات القيمة المضافة، إلى جانب تقديم مرافق متخصصة في كل قطاع مثل الاستوديوهات ومختبرات النماذج الأولية ومراكز المؤتمرات وغيرها الكثير.

نظرة عامة على أعمالنا

ساهمت مجتمعات الأعمال والخدمات ذات القيمة المضافة في استقطاب العديد من الشركات المدرجة على قائمة "فورتشن 500" في مجالات التكنولوجيا والإعلام والعلوم والتعليم والتصميم والتصنيع.

توفر axs، منصة الخدمات الذكية التابعة لمجموعة تيكوم، أكثر من 200 خدمة حكومية ومؤسسية، وتسهم بدور محوري في تعزيز تنافسية دبي وسهولة ممارسة الأعمال فيها بفضل الخدمات المتكاملة التي تقدمها بالإضافة إلى مراكز خدمة ورعاية المتعاملين ومركز الاتصال.

أطلقنا حاضنة الأعمال "in5" لتوفير منصة متخصصة في تمكين رواد الأعمال والشركات الناشئة في مجالات التكنولوجيا والتصميم والإعلام، مع إمكانية الحصول على خدمات الإرشاد والاستشارات، والمرافق المبتكرة وفرص التواصل مع المستثمرين وفعاليات التواصل التي تتيح التعارف والتعاون بين الأعضاء والطلبة المواهب.

* 28,000

طالب

* 81%

نسبة الإشغال

* 7,800

عميل

التكنولوجيا

مدينة دبي للإنترنت @

مدينة دبي للتعهيد

الإعلام

مدينة دبي للإعلام

مدينة دبي للإستديوهات

مدينة دبي للإنتاج

التعليم

مجمع دبي للمعرفة

مدينة دبي الأكاديمية العالمية

الصناعة

مدينة دبي الصناعيّة

التصميم

مدينة دبي للتصميم

العلوم

مجمع دبي للعلوم

خدمات وحلول الأعمال

axs

دبي

فريلانس

QUARTERS

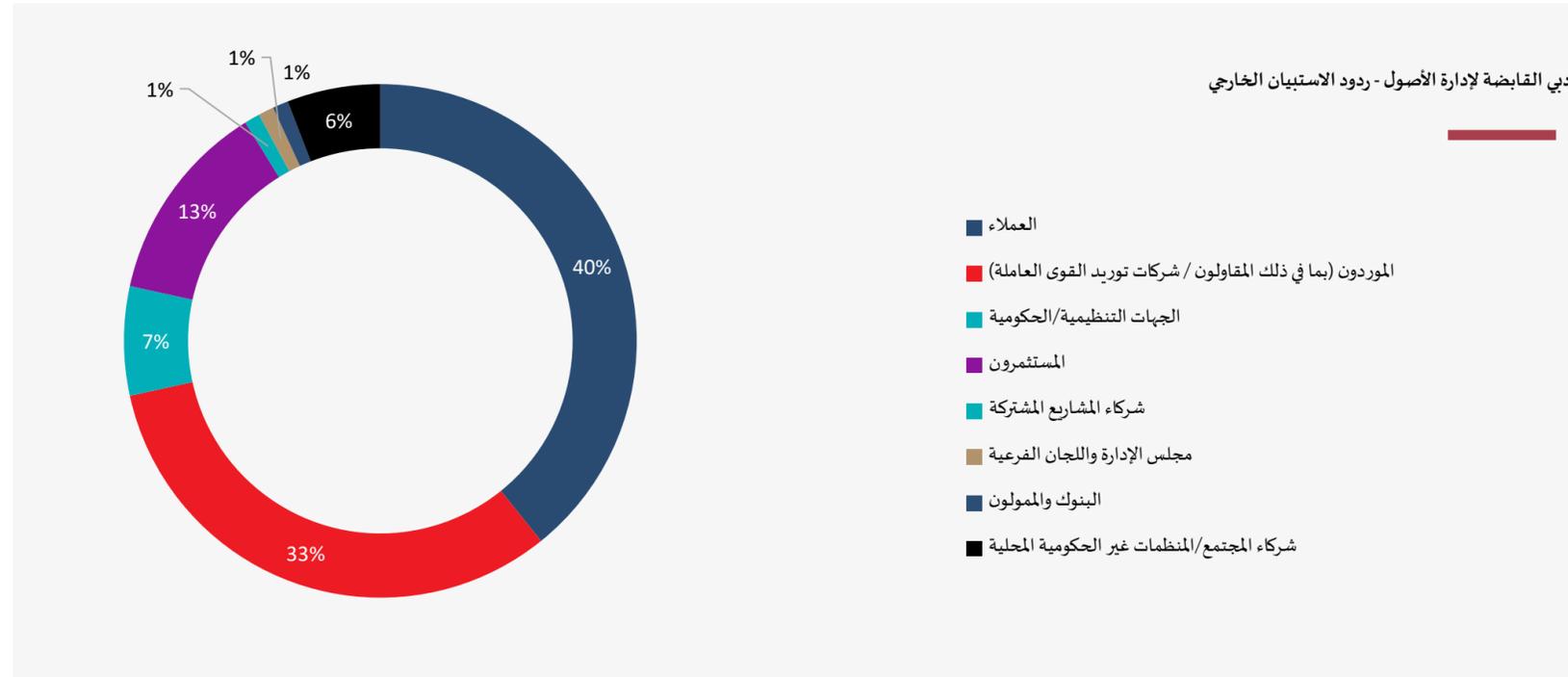


تقييم الأهمية النسبية

التخطيط الدقيق لمنظومة الأطراف المعنية وتعزيز التفاعل معهم

تم إعداد الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة في عام 2019 بناءً على تقييم الأهمية النسبية الذي أجرته الشركة مع الأطراف الداخلية المعنية في المجموعة. ومنذ ذلك الحين، نجحنا في تطوير أعمالنا بصورة كبيرة، وفي تحسين المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة. وبالتالي، اخترنا تحديث تقييم الأهمية النسبية وتوسيع نطاقه ليشمل الأطراف المعنية الداخلية والخارجية، مما يتيح لنا تجديد أولويات الأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة وإعادة تنظيمها وفق احتياجات الأطراف المعنية.

يضمن العامل الأساسي في نجاح تقييم الأهمية النسبية في التخطيط الدقيق لمنظومة الأطراف المعنية وتعزيز التفاعل معهم لضمان تمثيلهم على نطاق واسع. أشركنا العديد من رؤساء الأقسام والإداريين في عملية تخطيط منظومة الأطراف المعنية وتصنيفهم على النحو التالي:



نظراً للقيود التي فرضتها جائحة كوفيد-19، أجرينا تقييم الأهمية النسبية عن طريق استبيان مفصل على موقع "Mentimeter"، وهو برنامج رقمي للتصويت يتيح للمستخدمين تعبئة الاستبيان باستخدام هواتفهم الذكية أو حواسيبهم المحمولة.

تم إعداد دراسة استقصائية داخلية وخارجية منفصلة استناداً إلى 30 موضوع أساسي من مواضيع مبادرة الإبلاغ العالمية (GRI)، وأُرسلت إلى جميع الأطراف المعنية في مجموعة دبي القابضة لإدارة الأصول، والتي تضم مجموعة تيكوم، ثم خضع كل موضوع للتفسير والشرح لضمان توعية الأطراف المعنية حول الموضوعات قبل اتخاذ أية قرارات، وطلب بعدها من كل مشارك التصويت على كل موضوع باستخدام مقياس بين 1 و5. واستند ترتيب الموضوعات على أهمية كل موضوع من وجهة نظر الأطراف المعنية بحيث تراوح المقياس بين 1 (الأقل أهمية) و5 (الأعلى أهمية).

ويهدف تشجيع المشاركة في الاستبيان، تولى القسم الداخلي الذي تربطه علاقات وثيقة مع الطرف المعني إرسال رسائل إلكترونية تتضمن الاستبيان، ثم المتابعة معه بصورة دورية كل أسبوعين.

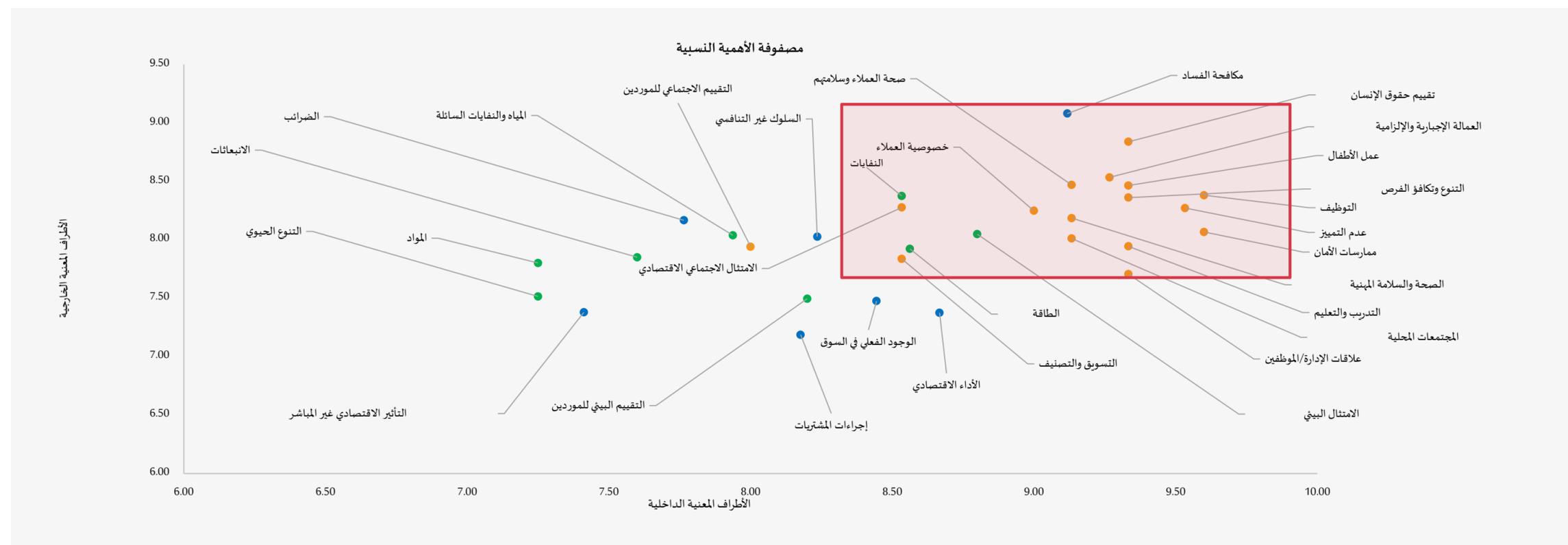
تلقينا ردوداً من 19 طرف داخلي (68%) و86 طرف خارجي. نورد فيما يلي تفاصيل الأطراف الخارجية المعنية.



لضمان استكمال الاستبيان، خضعت مجموعات الأطراف المعنية للقياس مقارنة بالأطراف المشاركة عبر الأطراف النظيرة الإقليمية والعالمية.

الاستنتاجات

من جملة المواضيع الثلاثين الخاضعة للتقييم، صُنّف 14 منها على أنها مهمة وفق نتائج محددة. وأظهرت النتائج أن الأطراف المعنية قد أولت اهتماماً كبيراً بسياسة الحوكمة التي نتبناها وبمبادراتنا الاجتماعية التي تتمحور حول التنوع والشمول، وحقوق الإنسان، والصحة والسلامة، وتدريب الموظفين، والتأثير المجتمعي وخصوصية العملاء، ويتوقعون وضع خطط مستقبلية والتعامل بشفافية مع هذه المواضيع. عملنا على تحديث الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة وفقاً لذلك بهدف تضمين المواضيع المهمة المذكورة في النسخة المعدلة من تقييم الأهمية النسبية. تظهر نتائج مصفوفة الأهمية النسبية أدناه ترتيب المواضيع استناداً إلى نظرة شاملة لمجموعة من المسائل المهمة بالنسبة للأطراف المعنية الداخلية أو الخارجية.



الترتيب	الموضوع*
1	التنوع والشمول**
2	حقوق الإنسان**
3	مكافحة الفساد
4	التوظيف
5	ممارسات الأمان
6	صحة العملاء وسلامتهم
7	الصحة والسلامة المهنية
8	التدريب والتعليم
9	خصوصية العملاء
10	المجتمعات المحلية
11	علاقات الإدارة/الموظفين
12	النفائيات
13	الامتثال البيئي
14	الامتثال الاجتماعي الاقتصادي
15	الطاقة
16	التسويق والتصنيف
17	السلوك غير التنافسي
18	الأداء الاقتصادي
19	المياه والنفائيات السائلة
20	التقييم الاجتماعي للموردين
21	الضرائب
22	الوجود الفعلي في السوق
23	التقييم البيئي للموردين
24	الانبعاثات
25	إجراءات المشتريات
26	المواد
27	التأثير الاقتصادي غير المباشر
28	التنوع الحيوي

الدليل	
●	موضوع اقتصادي
●	موضوع بيئي
●	موضوع اجتماعي
□	مواضيع مهمة

ملاحظات:

* يمكن الاطلاع على المواضيع المهمة ضمن قائمة مصطلحات معايير مبادرة الإبلاغ العالمية.

** جُمعت مواضيع "التنوع وتكافؤ الفرص" و"عدم التمييز" ضمن موضوع أوسع بعنوان "التنوع والشمول".

*** جُمعت مواضيع "العمالة الإلزامية والإجبارية" و"تقييم حقوق الإنسان" و"عمالة الأطفال" ضمن موضوع أوسع بعنوان "حقوق الإنسان".

**** تتضمن الأطراف المعنية الخارجية شركة دبي القابضة لإدارة الأصول ذ.م.م التي كانت تملك مجموعة تيكوم وستبقى المالك للنسبة الأكبر من أسهمها بعد الاكتتاب العام الأولي.



الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة

نظرة عامة على الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة

رسالتنا	رؤيتنا
تحقيق الطموحات الاقتصادية لإمارة دبي من خلال إنشاء مجتمعات تركز على قطاعات محددة وبيئات عمل مزدهرة توفر فرص النجاح للشركات والكفاءات في دبي والمنطقة بأسرها	أن نكون جهة رائدة في إدارة بيئات العمل المبتكرة على مستوى العالم

الركائز الأساسية للمجموعة



- السياسات والممارسات الأخلاقية للأعمال
- الحوكمة المتينة
- الإدارة الحكيمة للمخاطر
- التحلي بالمسؤولية عند تأمين الموارد والمشتريات

الحوكمة والمخاطر

المهام الوطنية/العالمية

مئوية الإمارات 2071

استراتيجية دبي
المتكاملة للطاقة 2030

المبادرة الاستراتيجية
للهياد المناخي 2050

استراتيجية الإمارات
للتنمية الخضراء 2015-
2030

أهداف التنمية المستدامة
للأمم المتحدة

الأهداف الاستراتيجية

تأمين الاستقرار
للأعمال الأساسية

خلق ميزة تنافسية

توفير مصادر جديدة
للتنمو

الاقتصاد	المجتمع	الموظفون	البيئة
----------	---------	----------	--------



- ترشيد استهلاك الطاقة
- ترشيد استهلاك المياه
- إدارة النفايات
- تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة



- أماكن عمل صحية وأمنة
- التدريب والتطوير



- الاستثمار في المجتمعات المحلية



- الأداء الاقتصادي
- احتضان الابتكار
- التركيز على العملاء

أبرز منجزات المجموعة

المجتمع

الاقتصاد



علامة غرفة دبي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لقاء ارتفاع النتيجة من 67.4% عام 2019 على 72.3% عام 2020

11

فعالية للمسؤولية المجتمعية أقيمت منذ عام 2019

1.35 مليون درهم

تبرعات الشركة منذ 2019

أكثر من 4,600

مستفيد من أنشطة المسؤولية المجتمعية منذ 2019

298

شركة ناشئة تمارس نشاطاتها، بزيادة 17% على أساس سنوي

98.7%

نسبة التوريد من مصادر محلية

569 مليون درهم

أرباح صافية لعام 2021، بمعدل 32% على الإيرادات

14%

من الشركات الناشئة مملوكة للسيدات

أبرز منجزات المجموعة

الموظفون

البيئة



111,726 طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون

النطاق 1 و2 و3 من انبعاثات الغازات الدفيئة لعام 2021**

22

مبنى مطابق لمعايير الريادة في الطاقة والتصميم البيئي
(حصل 16 مبنى على الشهادة الذهبية و6 على الشهادة
الفضية)

توليد الطاقة من الطاقة الشمسية

6.2 جيجاوات ساعة

82% نسبة الزيادة السنوية

المواءمة مع شهادات أيزو العالمية مثل أيزو 14001 لأنظمة
الإدارة البيئية

3/1

الموظفون من النساء

وقعت مجموعة تيكوم كجزء من دبي القابضة على التعهد
بتسريع المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص في دولة
الإمارات العربية المتحدة

22%

معدل التوظيف*

0

الإصابات أو الوفيات المرتبطة بالعمل منذ العام 2019

*موظف إماراتي نسبة إلى إجمالي عدد الموظفين (مقيمون ومواطنون)

**تتضمن الأطراف المعنية الخارجية شركة دبي القابضة لإدارة الأصول ذ.م.م التي كانت تملك مجموعة تيكوم وستبقى المالك للنسبة الأكبر من أسهمها بعد الاكتتاب العام الأولي.

**تم إعداد الانبعاثات وفق معايير الإبلاغ في الشريحة 66/65

ملاحظة: تتصدر بعض المبادرات البيئية والاجتماعية والحوكمة التي تتبناها مجموعة تيكوم في الوقت الحالي، بما في ذلك أهداف المساواة بين الجنسين، من المبادرات التي اعتمدها الشركة الأم دبي القابضة، وتُطبق على جميع الشركات التابعة لمجموعة دبي القابضة. نعتزم مواصلة تطبيق هذه المبادرات في المستقبل، ولكننا سنعمل على مراجعتها وتعديلها عند الضرورة بما يتماشى مع أهداف العمل التي تسعى لها المجموعة.

المهام الوطنية

تعتمد منهجيتنا في الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة على احتياجات الأطراف المعنية وتوقعاتها، وعلى المهام الوطنية والمحلية. فخلال السنوات الخمس الماضية، بذلنا جهوداً كبيرة للتماشى مع هذه المهام التي تمثل أساس التزاماتنا المستقبلية.

استراتيجية الإمارات للتنمية الخضراء 2030-2015	المبادرة الاستراتيجية للحياد المناخي 2050	استراتيجية دبي المتكاملة للطاقة 2030	مئوية الإمارات 2071
<p>تهدف استراتيجية الإمارات للتنمية الخضراء إلى تحويل الاقتصاد الوطني إلى اقتصاد أخضر يتبنى التقنيات الحديثة والمعرفة والابتكار من جهة، وتقليل انبعاثات الكربون من جهة ثانية.</p> <p>تقوم الأجنحة الخضراء لدولة الإمارات على ثلاثة ركائز:</p> <ul style="list-style-type: none">• التكنولوجيا الخضراء وتطوير السوق• التنمية الاجتماعية والمكانية المتكاملة• الطاقة النظيفة والاستخدام المستدام للموارد	<p>تمثل المبادرة الاستراتيجية للحياد المناخي 2050 محركاً وطنياً يهدف إلى الوصول إلى صافي انبعاثات صفري بحسب اتفاقية باريس للمناخ.</p>	<p>تحدد الاستراتيجية توجيهات إمارة دبي الإستراتيجية نحو تأمين موارد الطاقة المستدامة وتعزيز كفاءة الطلب، وتستهدف تخفيض استهلاك الطاقة بنسبة 30% بحلول عام 2030.</p>	<p>تضع مئوية الإمارات 2071 رؤية شاملة وطويلة الأجل تستمر لخمس عقود بعد رؤية الإمارات 2021، وتهدف الخطة إلى الاستثمار في أجيال الدولة وتجهيزهم بالمهارات والمعارف التي تستجيب للتكيف مع المتطلبات المتغيرة للبيئة الكلية والعمل كي تكون دولة الإمارات أفضل دولة في العالم في العام 2071.</p> <p>وتتمثل الأهداف في أن تمتلك دولة الإمارات:</p> <ul style="list-style-type: none">• أفضل نظام تعليمي في العالم• أفضل اقتصاد• أسعد مجتمع• أفضل حكومة
<p>مجالات التركيز</p> <ul style="list-style-type: none">• احتضان الابتكار• الاستثمار في المجتمعات المحلية• تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة	<p>مجالات التركيز</p> <ul style="list-style-type: none">• تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة• احتضان الابتكار	<p>مجالات التركيز</p> <ul style="list-style-type: none">• ترشيد استهلاك الطاقة	<p>مجالات التركيز</p> <ul style="list-style-type: none">• الاستثمار في المجتمعات المحلية• التدريب والتطوير• احتضان الابتكار



المهام الدولية- أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة



تتضمن أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة 17 هدفاً عالمياً وتمثل مجتمعةً خارطة طريق من أجل تحقيق مستقبل أفضل وأكثر استدامة، وتتناول أصعب التحديات التي تواجهها البشرية بما في ذلك الفقر وعدم المساواة والمناخ والتدهور البيئي والازدهار والسلام والعدل.

أسهمت دولة الإمارات العربية المتحدة بشكل كبير وضع "أجندة 2030" وتلتزم بأجندة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030. ندعم التزام دولة الإمارات بالأجندة وقد صممنا الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة لتحديد المجالات الثمانية التي نعتقد أننا قادرون على تقديم مساهمة كبيرة فيها:



"في الوقت الذي نسعى فيه إلى تمكين أعمالنا، نرى فرصة حقيقية في إمكانية الوصول إلى غايتنا ضمن إطار الاستدامة، مع المساهمة بفاعلية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة"

عبدالله بالهول
الرئيس التنفيذي
مجموعة تيكوم



المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار

3 الصحة
الجيدة والرفاه



مبادراتنا

المواءمة مع هدف التنمية المستدامة

الموظفون

أماكن عمل صحية وأمنة

- طرح نماذج عمل مرنة خلال جائحة كوفيد-19
- حصل الموظفون على التطعيمات، وتم توفير برامج ومبادرات صحية وبرامج للصحة النفسية
- شهادة آيزو 14001 لأنظمة الإدارة البيئية، وشهادة آيزو 45001 حول إدارة الصحة والسلامة المهنية

المجتمع

الاستثمار في المجتمعات المحلية

- قدمت مدينة دبي الصناعية مخازنها مجاناً لتخزين معدات السلامة الشخصية والمساعدات الطبية خلال الجائحة
- استضافة فعاليات لجمع التبرعات الخاصة بالقضايا الصحية "معاً نمشي"
- صنعت الشركات الناشئة في "in5" واقبات للوجه بتقنية الطباعة ثلاثية الأبعاد للعاملين في قطاع الرعاية الصحية خلال ذروة جائحة كوفيد-19
- البنية التحتية المتكاملة للمجتمعات مثل الملاعب الرياضية/مساحات العمل المشتركة

3.4 تخفيض الوفيات المبكرة من الأمراض غير المعدية وتعزيز الصحة العقلية
تخفيض الوفيات المبكرة الناجمة عن الأمراض غير المعدية بمقدار الثلث من خلال الوقاية
والعلاج وتعزيز الصحة والسلامة العقليتين بحلول عام 2030

الموظفون

أماكن عمل صحية وأمنة

- تقديم مزايا التأمين الصحي والتأمين على الحياة للموظفين

3.8 تحقيق التغطية الصحية الشاملة

تحقيق التغطية الصحية الشاملة، بما في ذلك الحماية من المخاطر المالية، وإمكانية الحصول على خدمات
الرعاية الصحية الأساسية الجيدة وإمكانية حصول الجميع على الأدوية واللقاحات الجيدة والفعالة
والميسورة التكلفة

ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع

4 التعليم
الجيد



مبادراتنا

المواءمة مع هدف التنمية المستدامة

المجتمع

جمع التبرعات من أجل التعليم

- تبرعات نقدية وعينية لصالح البرامج التعليمية

الموظفون

أماكن عمل صحية وأمنة

- إطلاق برنامج الخصومات بنسبة 30% من أحد أكبر الحضانات العاملة في الدولة.

4.1 تعليم ابتدائي وثانوي مجاني
ضمان أن يتمتع جميع البنات والبنين والفتيات والفتيان بتعليم ابتدائي وثانوي مجاني ومنصف
وجيد، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج تعليمية ملائمة وفعالة بحلول عام 2030

المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع

التعليم
الجيد

المواءمة مع هدف التنمية المستدامة

مبادراتنا

الاقتصاد

الأداء الاقتصادي

- تشمل مبادراتنا مساحة تجارية للجامعات ومراكز التطوير المرموقة من خلال مدينة دبي الأكاديمية العالمية ومجمع دبي للمعرفة وin5

المجتمع

الاستثمار في المجتمعات المحلية

- تنظيم برنامج تواصل مع المستثمرين للشباب/رواد الأعمال
- إقامة بطولة خاصة بالروبوتات
- استضافت in5 فعاليات تتمحور حول بناء العلاقات والقدرات

الموظفون

التدريب والتطوير

- تقديم برامج تدريب وتطوير لموظفينا (برنامج تدريب اللياقة البدنية وبرنامج الرياضة)
- تقديم "برنامج التفكير الإبداعي" للموظفين الإماراتيين

4.4 زيادة عدد الأشخاص المتمتعين بالمهارات اللازمة لتحقيق النجاح المالي

زيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة وللمباشرة الأعمال الحرة بحلول عام 2030

المجتمع

الاستثمار في المجتمعات المحلية

- إقامة فعاليات لجمع التبرعات لتحديث المرافق المدرسية (حملة التعليم المستمر)

الاقتصادي

الأداء الاقتصادي

- تقديم منح دراسية عن طريق معهد دبي للتصميم والابتكار

4.8 بناء وتطوير مدارس آمنة وفعالة

بناء المرافق التعليمية التي تراعي الفروق بين الجنسين، والإعاقة، والأطفال، ورفع مستوى المرافق التعليمية القائمة وتهيئة بيئة تعليمية فعالة ومأمونة وخالية من العنف للجميع

المجتمع

الاستثمار في المجتمعات المحلية

- تم جمع 130,000 درهم من خلال مبادرة تيكوم "معاً نمشي" لجمع التبرعات، حيث تكفل برنامج "تألف" من مؤسسة الجليلة والذي يهدف إلى تدريب المعلمين وأولياء الأمور حول التعامل مع الأطفال ذوي الهمم بنسبة 77% من المبلغ.

4.10 زيادة عدد المعلمين الأكفاء في الدول النامية

الزيادة بنسبة كبيرة في عدد المعلمين المؤهلين، بما في ذلك من خلال التعاون الدولي لتدريب المعلمين في البلدان النامية، وبخاصة في أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية، بحلول عام 2030

المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات

0 المساواة بين
الجنسين

مبادراتنا

المواءمة مع هدف التنمية المستدامة

الموظفون

أماكن عمل صحية وأمنة

- المواءمة مع استراتيجية المساواة بين الجنسين على مستوى المجموعة الأم بهدف زيادة تمثيل النساء في جميع المناصب الوظيفية، مع التركيز على الإدارة المتوسطة والعليا
- سياسات رأس المال البشري بما في ذلك أحكام محددة حول التمييز حسب الجنس

5.1 القضاء على التمييز ضد النساء والفتيات

القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات في كل مكان

الموظفون

أماكن عمل صحية وأمنة

- تتضمن سياسات رأس المال البشري وسياسة مكافحة التحرش وآلية التظلم الحوكمة والمخاطر
- التحلي بالمسؤولية عند تأمين الموارد والمشتريات
- يتضمن إجراء فحص الموردین مراجعة سياسات التمييز وآليات التظلم
- تتضمن عقود الموردین أحكاماً خاصة للسلوكيات الأخلاقية والقانونية ويجب على المتعاقدين مراجعة قواعد السلوك والتوقيع عليها

5.2 إنهاء جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات واستغلالهن

القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال

الموظفون

أماكن عمل صحية وأمنة

- مجموعة تيكوم جزء من جهود دبي القابضة للتنوع والشمول والمتمثل في الوصول إلى 30% من النساء في الوظائف المتوسطة والعليا بحلول 2025

5.5 ضمان المشاركة الكاملة في القيادة واتخاذ القرارات

كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامه

المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة

طاقة نظيفة
وبأسعار معقولة

مبادراتنا

المواءمة مع هدف التنمية المستدامة

البيئة

ترشيد استهلاك الطاقة/تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة

- زيادة الاعتماد على الطاقة المتجددة من خلال مشاريع توليد الطاقة الشمسية

7.2 زيادة النسبة العالمية من الطاقة المتجددة

تحقيق زيادة كبيرة في حصة الطاقة المتجددة في مجموعة مصادر الطاقة العالمية بحلول عام 2030

البيئة

ترشيد استهلاك الطاقة/تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة

- زيادة الاعتماد على الطاقة المتجددة عن طريق مشاريع توليد الطاقة الشمسية
- تركيب أنظمة الإضاءة LED
- تركيب عدادات ذكية

7.3 مضاعفة مستوى التحسن في كفاءة الطاقة

مضاعفة المعدل العالمي للتحسن في كفاءة استخدام الطاقة بحلول عام 2030

المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع

العمل اللائق
ونمو الاقتصاد



مبادراتنا

المواءمة مع هدف التنمية المستدامة

الاقتصاد

احتضان الابتكار

- تمثل in5 حاضنة للشركات الناشئة والشركات الصغيرة والمتوسطة في مجالات التكنولوجيا والإعلام والتصميم

8.3 تعزيز السياسات الكفيلة بدعم خلق فرص العمل وتنمية المشاريع

تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجيع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية

الموظفون

أماكن عمل صحية وأمنة

- تتماشى سياسات رأس المال البشري مع قانون العمل الإماراتي الذي يحظر الاتجار بالبشر وعمل الأطفال

الحوكمة والمخاطر

التحلي بالمسؤولية عند تأمين الموارد والمشتريات

- تحظر عقود الموردين وقواعد السلوك الاتجار بالبشر وعمل الأطفال

8.7 إنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وعمل الأطفال

اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر لضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025

الموظفون

أماكن عمل صحية وأمنة

- تتماشى سياسات رأس المال البشري مع قانون العمل الإماراتي الذي يحظر العمالة الإجبارية ويتضمن سياسة مكافحة التحرش وآليات التظلم
- شهادة أيزو 14001 لأنظمة الإدارة البيئية، وشهادة أيزو 45001 حول إدارة الصحة والسلامة المهنية

الحوكمة والمخاطر

التحلي بالمسؤولية عند تأمين الموارد والمشتريات

- يتضمن إجراء فحص الموردين مراجعة سياسات التمييز وآليات التظلم

8.8 حماية حقوق العمال وتعزيز بيئات العمل الآمنة

حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة

المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

إقامة بني تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل والمستدام للجميع، وتشجيع الابتكار

9
الصناعة والبنية
الأساسية



مبادراتنا

المواءمة مع هدف التنمية المستدامة

البيئة

كفاءة الطاقة/تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة

- زيادة الاعتماد على الطاقة المتجددة من خلال مشاريع توليد الطاقة الشمسية
- تركيب أنظمة الإضاءة LED
- تركيب عدادات ذكية
- تركيب تجهيزات مؤتمتة للمياه
- الحصول على شهادات الريادة في الطاقة والتصميم البيئي لمبانٍ محددة

9.4 تحسين جميع الصناعات والبنى التحتية المتعلقة بالاستدامة

تحسين البنى التحتية وتحديث الصناعات بحلول عام 2030 من أجل تحقيق استدامتها، مع زيادة كفاءة استخدام الموارد وزيادة اعتماد التكنولوجيات والعمليات الصناعية النظيفة والسليمة بيئياً، ومع قيام جميع البلدان باتخاذ إجراءات وفقاً لقدراتها

الاقتصاد

احتضان الابتكار

- تمثل in5 حاضنة للشركات الناشئة العاملة في تطوير التكنولوجيا وغيرها من المجالات
- برامج المبدعين المستقلين التي تدعم الكفاءات الجديدة وتطوير الأفكار الجديدة

9.7 دعم تطوير التكنولوجيا المحلية والتنوع الصناعي

دعم تطوير التكنولوجيا المحلية والبحث والابتكار في البلدان النامية، بما في ذلك عن طريق كفاءة وجود بيئة مواتية من حيث السياسات للتنوع الصناعي وإضافة قيمة للسلع الأساسية بين أمور أخرى

المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة

12
الاستهلاك
والإنتاج
المسؤولان


المواءمة مع هدف التنمية المستدامة

مبادراتنا

البيئة

إدارة النفايات

- تتبع معدلات إعادة التدوير من خلال واجهات تحكم ذكية
- توفير قنوات منفصلة لإعادة التدوير
- العمل مع شركاء إدارة النفايات لإقامة حملات لترويج إعادة التدوير

12.5 الحد بدرجة كبيرة من إنتاج النفايات
الحد بدرجة كبيرة من إنتاج النفايات، من خلال المنع والتخفيض وإعادة
التدوير وإعادة الاستعمال، بحلول عام 2030

اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره

13
العمل
المناخي

المواءمة مع هدف التنمية المستدامة

مبادراتنا

البيئة

تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة

- الإبلاغ عن الانبعاثات من المصادر الخاضعة للتتبع

13.2 إدماج التدابير المتعلقة بتغير المناخ في السياسات والتخطيط
تشجيع الشركات، ولا سيما الشركات الكبيرة وعبر الوطنية، على اعتماد
ممارسات مستدامة، وإدراج معلومات الاستدامة في دورة تقديم تقاريرها



المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

عملنا على مراجعة الاستراتيجية المؤسسية عام 2022 حتى تتماشى مع النظرة المستقبلية المعدلة للمجموعة. تجسد الأهداف الإستراتيجية للمجموعة العناصر البيئية والاجتماعية والحوكمة، والتي تعكس أهمية هذه العناصر بالنسبة للمجموعة وخطتها المستقبلية.



عبدالله بالهول
الرئيس التنفيذي
مجموعة تيكوم

"سنوات العمل لتعزيز خدماتنا وتوطيد التعاون مع شركائنا في سبيل تحقيق النمو المستدام"

توفير مصادر جديدة للنمو

الأهداف الإستراتيجية

- توفير فرص جديدة في القطاعات الاقتصادية عالية النمو
- تطوير منتجات جديدة في فئات أصول المكاتب الناشئة
- توسيع وتغيير نماذج الأعمال التجارية الحالية
- دعم تطوير اقتصاد دبي والقطاعات الاستراتيجية فيها
- تطوير الشراكات الاستراتيجية وتعزيزها

مجالات التركيز

- الأداء الاقتصادي
- احتضان الابتكار
- التركيز على العملاء
- التحلي بالمسؤولية عند تأمين الموارد والمشتريات
- أماكن عمل صحية وأمنة
- ترشيد استهلاك الطاقة
- ترشيد استهلاك المياه

خلق ميزة تنافسية

الأهداف الإستراتيجية

- تنشيط أصول تجارية محددة وإعادة توزيعها
- تعزيز التكامل ضمن منظومة مجموعة تيكوم
- خلق ميزة تنافسية للخدمات والمنتجات
- تقديم تجربة مميزة للعملاء
- تطوير الشراكات الاستراتيجية وتعزيزها

مجالات التركيز

- احتضان الابتكار
- التركيز على العملاء
- التحلي بالمسؤولية عند تأمين الموارد والمشتريات
- التدريب والتطوير
- أماكن عمل صحية وأمنة
- ترشيد استهلاك الطاقة
- ترشيد استهلاك المياه

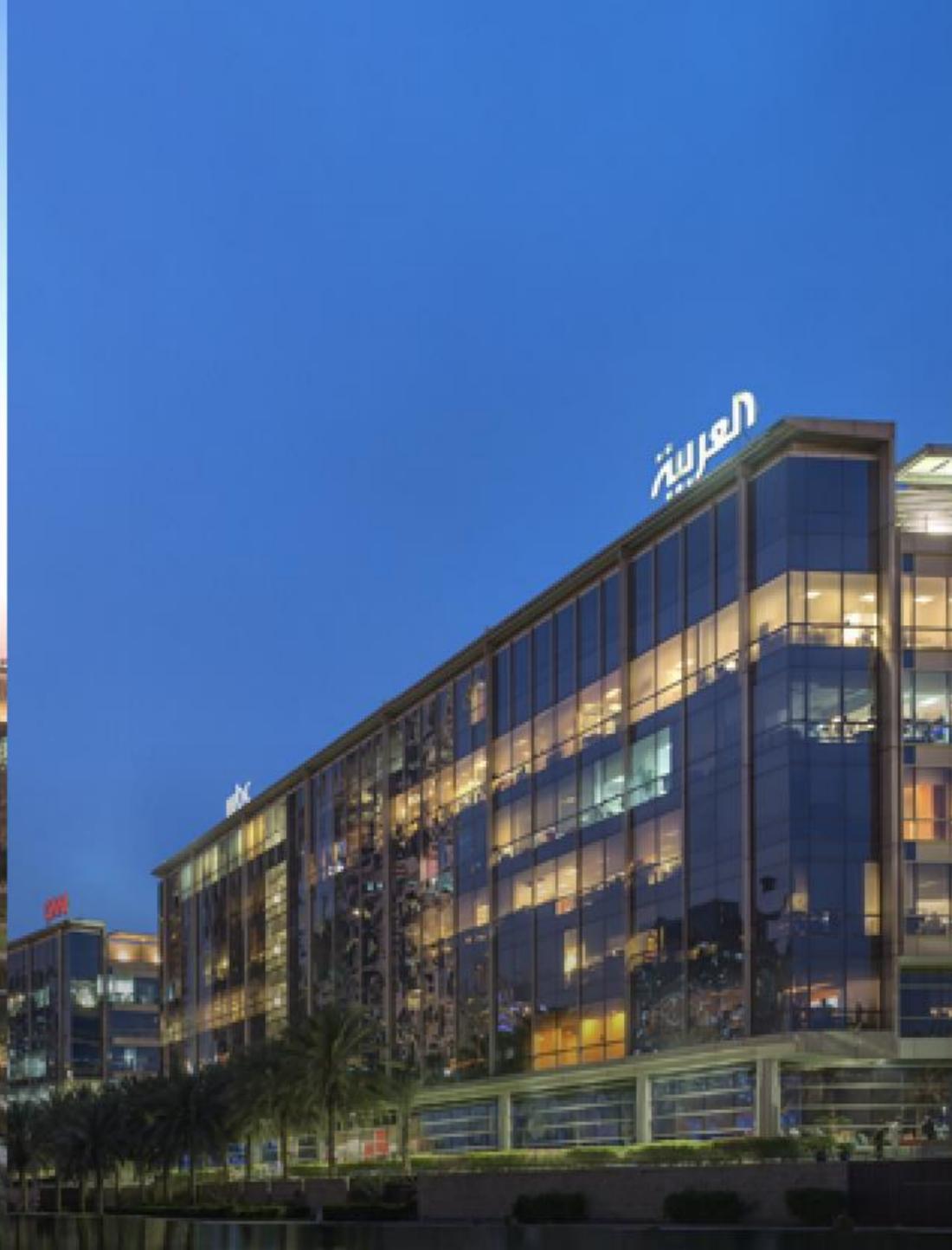
تأمين الاستقرار للأعمال الأساسية

الأهداف الإستراتيجية

- بناء وتعزيز علاقات عمل قوية مع الشركاء
- التركيز على التكلفة والتدفقات النقدية المدروسة والإدارة الحكيمة لرأس المال
- العقارات حسب الطلب والبنية التحتية
- تعديل الأسعار لتتماشى مع ظروف السوق
- تطوير الشراكات الاستراتيجية وتعزيزها

مجالات التركيز

- التركيز على العملاء
- الأداء الاقتصادي
- التحلي بالمسؤولية عند تأمين الموارد والمشتريات
- كفاءة الطاقة
- ترشيد استهلاك المياه
- إدارة النفايات



نهدف إلى تنفيذ هيكلية قوية لحوكمة الشركات وفق قيمنا الأساسية واستناداً إلى أعلى معايير حوكمة الشركات التي تؤكد على الشفافية والمساءلة والنزاهة وسياسات العمل الأخلاقية على جميع المستويات. وتعزز الإجراءات والسياسات مكافحة الفساد والامتثال التنظيمي والقانوني، وتضمن حماية البيانات والأمن السيبراني.



الحوكمة والمخاطر

السياسات وممارسات العمل الأخلاقية



نتبع أعلى المعايير الأخلاقية في عملنا.

نلتزم بقيم الأمانة والنزاهة، ونمثل بالمتطلبات القانونية كي نحقق هدفنا في تلبية توقعات جميع الأطراف المعنية وفي حرصنا على أن نبقي من الشركات الملتزمة بالقانون.

تحدد قواعد السلوك التي نعتمدها المعايير المتوقعة من الموظفين على مستوى السلوك الأخلاقي والشخصي. كما تساعدنا على فهم القوانين والقواعد المعمول بها والامتثال بأحكامها.

الإبلاغ عن المخالفات

نشجع جميع الموظفين على الإبلاغ عن أية مخالفات لقواعد السلوك أو القوانين أو الأنظمة أو السياسات والإجراءات الداخلية أو غيرها من التصرفات غير اللائقة المتعلقة بأعمالنا.

نطبق سياسات واضحة لحماية الموظفين الذي يبلغون عن المخالفات بنية حسنة وليسوا متورطين في التصرفات غير اللائقة من أي تهديد أو انتقام، بحيث نتعامل مع المعلومات التي يقدمها الموظفون بمنتهى الحرص والسرية.

نعمل في الوقت الراهن على تحديث آليات الكشف عن المخالفات، وسنضمن تبليغ جميع الأطراف المعنية بمعطيات الآلية الجديدة. وستبقى الآلية المذكورة أعلاه قيد التنفيذ إلى جانب الآلية الجديدة في مراحل التطبيق الأولى تجنباً لإغفال أية بلاغات.

السياسات وممارسات العمل الأخلاقية

حماية البيانات وخصوصية البيانات

يجب أن تبقى البيانات سرية، مع ضرورة استخدامها للأغراض التجارية فقط ووفق السياسات المتبعة في المجموعة.

يحظر الإفصاح عن البيانات الشخصية، باستثناء ما يجيزه القانون أو السياسات المتبعة في الشركة، مع إبلاغ الطرف المستلم لهذه البيانات بحقيقة أنها سرية، وتعريفه بطريقة استخدامها أو نشرها قبل تقديمها إليه. وتوجد سياسات منفصلة لحماية خصوصية البيانات تغطي هذه المتطلبات.

الاحتيال والسرقة والفقدان والتخريب

لا تتسامح الشركة مطلقاً مع أي عمل من أعمال الاحتيال والسرقة والتخريب المتعمد للأصول. تتضمن الأصول ما يلي:

- الأصول المادية مثل العقارات والأثاث والمعدات واللوازم والمخزون وغيرها
- الأصول التقنية مثل الحواسيب والأجهزة والبرمجيات وأنظمة المعلومات وغيرها
- الأصول المالية مثل الاستثمارات والودائع البنكية والأموال النقدية وغيرها
- الأصول المعلوماتية مثل الملكية الفكرية ومعلومات العملاء وبياناتهم وسجلاتهم وغيرها

مكافحة غسل الأموال

يتوجب على موظفينا فهم التزاماتهم القانونية لمنع غسل الأموال.

يجب على موظفينا اتباع إجراء التدقيق على العملاء بشكل معقول من أجل: التعرف عليهم (وعلى الملاك بالنسبة للكيانات الاعتبارية)، وفهم أعمالهم والغرض من علاقة العمل، وفهم مصدر أموالهم والجهات التي تتلقى المدفوعات ومراقبة المعاملات المشبوهة.

الرشوة والفساد

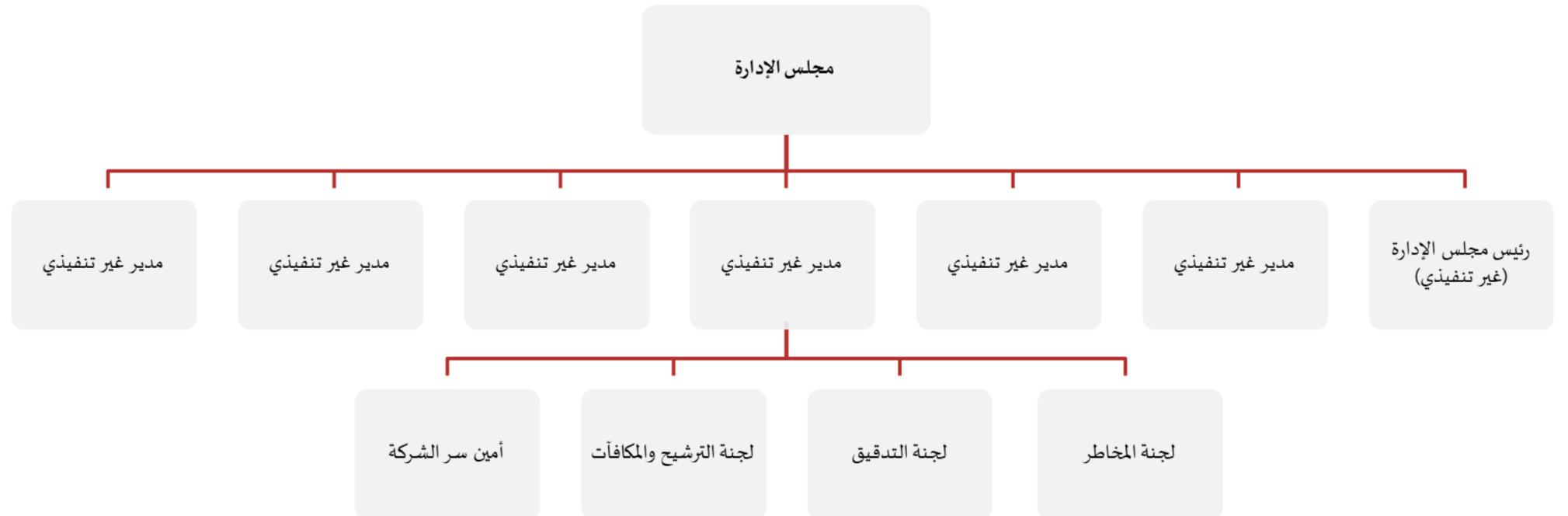
يجوز تقديم الهدايا والضيافة أو قبولها طالما كانت ضمن الحدود المسموح بها وفق السياسات المتبعة في المجموعة.

يجب الإعلان عن أية هدية (هدايا) (سواء فردية أو جماعية) تتجاوز قيمتها 500 درهم إماراتي (أو ما يعادلها بالعملة المحلية) والموافقة عليها خطياً من المدير المباشر للمستلم متبوعة بموافقة خطية نهائية من إدارة الموارد البشرية.

هيكل الحوكمة المؤسسية

يتألف مجلس إدارة مجموعة تيكوم من 7 أعضاء، 4 منهم مدراء غير تنفيذيين، و3 مديرين مستقلين غير تنفيذيين، منهم سيدة واحدة، وينبثق عن مجلس الإدارة عدد من اللجان التابعة بما في ذلك لجنة التدقيق ولجنة المخاطر ولجنة الترشيح والمكافآت وأمين سر الشركة. تتكون لجنة المخاطر من رئيس مجلس الإدارة، ومدير غير تنفيذي ومدير مستقل غير تنفيذي، وتتولى مسؤولية الإشراف العام على المبادرات والبرامج البيئية والاجتماعية والحوكمة. تُوزع المسؤولية على عاتق مسؤولي الأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة في مختلف الإدارات، وهم مسؤولون عن تنفيذ السياسات البيئية والاجتماعية والحوكمة وتتبع الأداء في مجالات اختصاصهم.

نورد فيما يلي موجزاً عن هيكل الحوكمة الخاص بالأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة:



عبدالله بالهول
الرئيس التنفيذي
مجموعة تيكوم

"تنبثق الاستراتيجية البيئية والاجتماعية والحوكمة التي نعتمدها من منهجية شاملة تقود مسيرة المجموعة من خلال سياساتنا وبرامجنا. ونسعى إلى تقديم حلول فعالة تحقق الفائدة لنا ولمستثمريننا ولجميع الأطراف المعنية على حد سواء".

التحلي بالمسؤولية عند تأمين الموارد والمشتريات

98.7%

التوريد من مصادر محلية



نلتزم في مجموعة تيكوم بالتحلي بالمسؤولية عند تأمين الموارد والمستلزمات والحصول عليها من مصادر محلية، حيث نركز إجراءات المشتريات في الشركة على ضمان عملية شفافة وعادلة لاختيار الموردين.

تتضمن معايير اختيار الموردين جميع السياسات والاعتمادات التي يجب على الموردين تلبيةها للعمل مع الشركة، حيث اعتمدنا عملية إلكترونية متكاملة لإضافة الموردين، تتضمن إلزام الموردين بتعبئة استبيان التأهيل المسبق عبر الإنترنت قبل المشاركة في عملية تقديم طلبات العروض حيث يطلب منهم التأكيد على التزامهم وإجراءاتهم وامتثالهم لقواعد الصحة والسلامة والبيئة المتبعة في مجموعة تيكوم. ويشمل هذا الاستبيان معلومات حول سياسة الصحة والسلامة والبيئة لكل مورد والشهادات التي حصل عليها وسجل المخالفات السابقة مع التدابير العلاجية التي اتخذها للتعامل مع أي حالات عدم امتثال تحصل في المستقبل.

ونختار الموردين بناءً على التزامهم بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث يتوجب على الموردين تقديم معلومات حول اشتراكهم في أنشطة المسؤولية الاجتماعية لضمان مواعيدهم مع أهداف المسؤولية الاجتماعية التي تعتمدها المجموعة. تجري عملية الاختيار طوال مرحلة التأهيل المسبق لفهم هيكلية السوق والاختلافات الرئيسية، والملاءة المالية، والقدرات وتقييم المسؤولية الاجتماعية للشركة والعناية الواجبة.

نعمل في المجموعة بشكل مستمر على زيادة مشترياتنا من الموردين المحليين لضمان استقرار الاقتصاد المحلي والحفاظ على علاقات مجتمعية مثمرة، حيث وصلت مشترياتنا من الموردين المحليين في العام الحالي إلى 98.7%.

ندرك أهمية دعم سلسلة القيمة المحلية في تعزيز اقتصاد الدولة، مما دفعنا لإعداد برنامج يركز على دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، خصوصاً المسجلة تحت مظلة مؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة لتشجيع الشركات الناشئة في الدولة. نتعامل بصورة دورية مع الشركات المحلية مثل الشركات الصغيرة والمتوسطة في مشاريع البنية التحتية والتكنولوجيا والفعاليات والإعلام بالإضافة إلى استضافة الفعاليات الترويجية والترفيهية التي تدعم الكفاءات المحلية.

إدارة المخاطر

يتولى قسم إدارة المخاطر مسؤولية إدارة المخاطر داخل المجموعة، ويعقد اجتماعات نصف سنوية لوضع قائمة شاملة بالمخاطر، بحيث تُحدد بناءً على استشارات جارية مع الأطراف المعنية الداخلية والخارجية. وبمجرد تحديد مخاطر جديدة، تخضع للتحليل بهدف معرفة مصدر الخطورة، واحتمالية تكرارها ووجود عوامل لتخفيف حدتها. وبناءً على نتيجة تحليل المخاطر، يتأكد قسم إدارة المخاطر من وجود حاجة إلى المعالجة أو تطوير خطط لتخفيف حدة الخطر وتحديد الأولويات الواجب اتباعها.

تتضمن خطط تخفيف حدة المخاطر ما يلي:

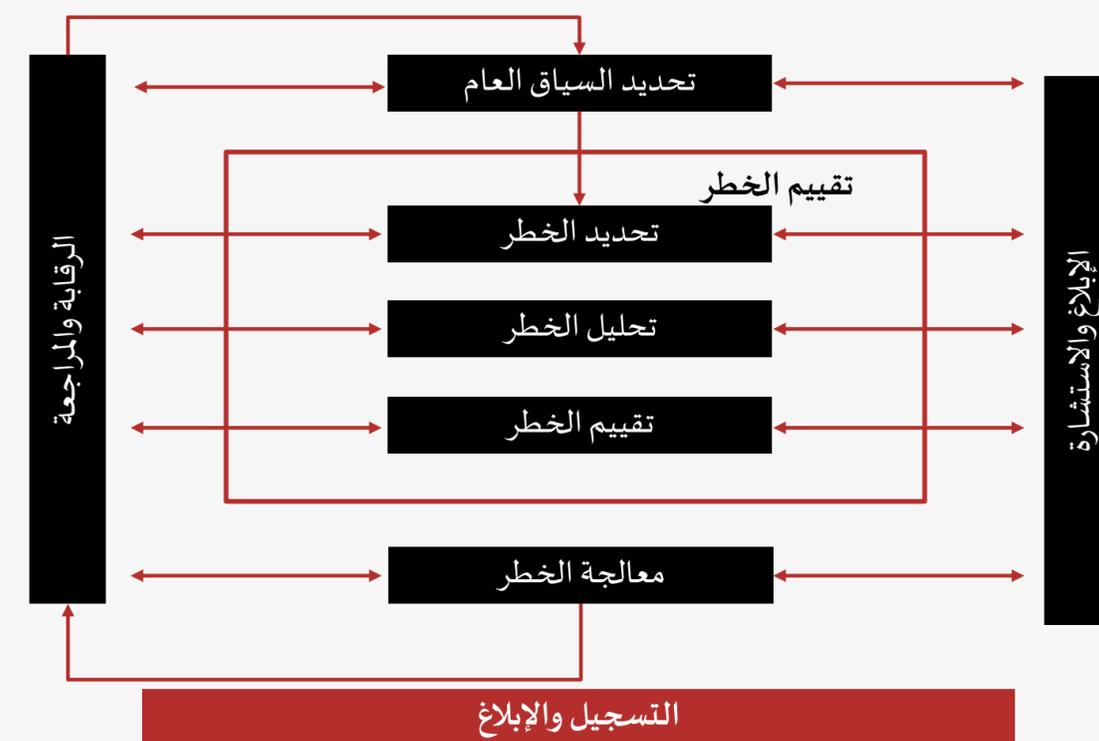
- سبب اختيار إجراء التخفيف
- الطرف المسؤول
- مقاييس الأداء
- متطلبات الإبلاغ والرقابة
- التوقيت

تُسجل المخاطر وخطط التخفيف في النظام النشط لإدارة المخاطر لتوفير مسار كامل لتدقيق المخاطر، في حين تخضع عملية إدارة مخاطر المؤسسات للرقابة والتقييم على أساس مستمر، مع تحديث النظام النشط لإدارة المخاطر وفق تغيرات المخاطر والتعديلات وسير عمل خطط التخفيف.

يرسل قسم إدارة المخاطر تقريراً ربع سنوي إلى الرئيس التنفيذي ولجنة الإدارة، يحدد فيه أبرز المخاطر الاستراتيجية للمجموعة.

من أجل إدارة مجموعتنا بكفاءة وفعالية وحمايتها في المستقبل، نستخدم نظاماً شاملاً لإدارة مخاطر المؤسسات يعمل على ضمان تحديد المخاطر وتقييمها وتخفيفها والإبلاغ عنها ومرآتها بصورة مستمرة.

يُطبق نظام إدارة مخاطر المؤسسات على جميع وحدات الأعمال والخدمات المشتركة والأقسام المؤسسية ومشاريع التطوير ويتماشى مع متطلبات شهادة الأيزو 31000:2018 لإدارة المخاطر كما هو ظاهر أدناه:



الخطة المستقبلية

الحوكمة وإدارة المخاطر

- سنعمل على تضمين الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة في جميع جوانب الشركة مع ضمان تأديتها للمهام الموكلة إليها.
- سنعمل على تشكيل فريق استدامة مسؤول عما يلي:
- سنحدد المشاكل البيئية والاجتماعية والحوكمة المهمة وإدارتها
- سننفذ الأهداف والاستراتيجية البيئية والاجتماعية والحوكمة
- سنراقب الأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة
- سنجمع البيانات البيئية والاجتماعية والحوكمة وإعداد التقارير الخاصة بها
- سنعمل على تضمين المخاطر البيئية والاجتماعية والحوكمة الجسيمة في آليات الحوكمة الحالية مثل أطر إدارة المخاطر، وأدلة السياسات، وخطط العمليات، وغيرها
- سنعمل على تدريب جميع الموظفين دون استثناء على قواعد السلوك
- سنعمل على تعزيز آليات حماية البيانات

سلاسل الإمداد والمشتريات المسؤولة

- سنعمل على تعزيز معايير تقييم الموردين لتشمل الممارسات البيئية، والتوريد المسؤول، وممارسات العمل، وتقييمات حقوق الإنسان وما إلى ذلك بالإضافة إلى التقييم الحالي للصحة والسلامة
- سنحافظ على التواصل المستمر مع الموردين لفهم التحديات والمخاطر لمساعدة القيادة بصورة أفضل على التخلص من مخاطر الأعمال عندما يزيد الاعتماد على عدد محدد من الموردين



نسعى إلى تقديم مساهمات يكون لها دور مؤثر في التنوع الاقتصادي لإمارة دبي وقدرتها التنافسية وتعزيز مكانتها العالمية من خلال زيادة الإيرادات والعائد على الاستثمار، وعبر تعزيز سهولة ممارسة الأعمال من خلال استكشاف حلول تكنولوجية متكاملة ومبتكرة لربط المجتمعات. ويشمل ذلك أيضاً دعم وتمكين المواهب و رواد الأعمال للقيام بأدوار فاعلة ومنتجة ومبدعة في جميع جوانب مجتمع دبي، وذلك بغرض تطوير الخبرة الأساسية ودفع عجلة الاقتصاد القائم على الابتكار.

أبرز المنجزات :

83%

معدل رضا العملاء*

8 ملايين درهم

معدل الإنفاق على البنية التحتية المتعلقة بالمناخ

298

شركة ناشئة تمارس نشاطاتها، بزيادة 17% على أساس سنوي

569 مليون درهم

أرباح صافية لعام 2021، بمعدل 32% على الإيرادات



الاقتصاد

* يتأكد مستوى رضا العملاء من خلال إجراء 9047 مقابلة شخصية، أدلى فيها العملاء بأرائهم حول تجاربهم في عدة مجالات، مثل التسجيل والتصميم الداخلي وخدمات منصة axS وتحديد حالة العملاء وإدارة المرافق وتجديد عقود الإيجار وتأجير أراضي مدينة دبي الصناعية وغير ذلك.

الأداء الاقتصادي

أبرز الإنجازات

يتمثل أحد أهدافنا الرئيسية في تحقيق نمو مستدام عن طريق استقطاب المواهب والاستثمارات إلى إمارة دبي. ونهدف إلى تحقيق ذلك من خلال تنفيذ استراتيجية الشركة المعدلة لعام 2022، والتي تحدد الأهداف الإستراتيجية التي علينا السعي لتحقيقها.

نركز بشكل جوهري على تمكين الأعمال التي تساهم في تحقيق التطلعات الاقتصادية لإمارة دبي من خلال تطوير مجمعات أعمال متخصصة وتقديم حلول مبتكرة ومرنة. وتشمل مجمعات أعمالنا العشرة قطاعات حيوية تستهدف تعزيز الاقتصاد غير النفطي، الأمر الذي يتيح للعملاء الاستفادة من أوجه التعاون عبر مجتمعاتنا.

وفي إطار التزامنا المتواصل لتقديم أفضل الخدمات لشركائنا وأفراد مجتمعنا، فإننا نقدم مجموعة من المنتجات والخدمات التي تتمثل في إطلاق منصة لتعزيز سهولة ممارسة الأعمال ودعم وتمكين المواهب وتوفير بيئة مواتية للابتكار تحقيقاً للازدهار المنشود.

الإيرادات	الاستثمار في البنية التحتية	صافي الأرباح
1,8 مليار درهم	8 ملايين درهم في البنية التحتية المتعلقة بالمناخ وتعزيز المرونة	569 مليون درهم صافي أرباح عام 2021، مع هامش على الإيرادات بنسبة 32%

لمزيد من التفاصيل حول الأداء الاقتصادي، يُرجى مراجعة قوائمنا المالية السنوية.



D/Quarters هي مساحات عمل مشتركة مبتكرة أُطلقت في العام 2022، وهي منصة مرنة تلهم المؤسسات والمواهب لاستكشاف المزيد من فرص التعاون والعمل المشترك لتعزيز نموهم ونجاحهم. وتعتبر D/Quarters أكثر من مجرد مساحات عمل، حيث توفر حلولاً متنوعة والقابلة للتطوير وتشجع ثقافة العمل المرنة وتواكب التطورات العالمية.



أطلقت مجموعة تيكوم حاضنة الأعمال in5 في العام 2013. وتعد هذه الحاضنة الأولى من نوعها في المنطقة والمتخصصة في دعم وتمكين الطلاب والمبدعين ورواد الأعمال والمتخصصين في مجالات التكنولوجيا والتصميم والإعلام.



توفر AXS، منصة الخدمات الذكية التابعة لمجموعة تيكوم، أكثر من 200 خدمة حكومية ومؤسسية تحت مظلة واحدة. وتسهم بدور محوري في تعزيز تنافسية دبي وسهولة ممارسة الأعمال فيها وذلك بفضل الخدمات الذكية المتكاملة التي تقدمها والخدمات الرقمية بالإضافة إلى مراكز خدمة العملاء ومركز الاتصال من أجل إنجاز خدمات التأشيرة وعقود التأجير وخدمات الأعمال الأخرى بسرعة وسهولة.



عبدالله بالهول
الرئيس التنفيذي
مجموعة تيكوم

"ملتزمون بتوفير مجمعات أعمال حيوية ذات مستوى عالمي تلبي احتياجات وطموحات عملائنا".

احتضان الابتكار

نسعى جاهدين لتنمية المواهب وتعزيز ثقافة الإبداع عن طريق تنظيم سلسلة من الفعاليات التي يقودها الخبراء وإتاحة فرص إنشاء شبكات العلاقات لمشاركة الخبرات والتجارب. وتتاح هذه الفرص للجميع، بدءاً من الشركات العالمية وصولاً إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة (SMEs).

في إطار الجهود المبذولة لدعم الابتكار، أطلقنا حاضنة الأعمال الناشئة in5 في عام 2013. وباعتبارها حاضنة الأعمال الرائدة والمتكاملة في مدينة دبي، تعتبر in5 منصة لدعم وتمكين رواد الأعمال والشركات الناشئة تهدف إلى المساعدة في تطوير الأفكار المبتكرة وتحويلها إلى واقع ملموس ومشاريع تجارية ناجحة. وتعد هذه الحاضنة الأولى من نوعها في المنطقة والمتخصصة في توفير بيئة عمل داعمة وممكنة للطلاب والمبدعين ورواد الأعمال والمتخصصين في مجالات التكنولوجيا والتصميم والإعلام. وتؤدي حاضنة الأعمال in5 مهمة مجموعة تيكوم المتمثلة في استقطاب وتنمية المواهب والمبدعين في دولة الإمارات العربية المتحدة والمنطقة ككل. ولطالما كانت مجموعة تيكوم تؤمن بدور المواهب والكفاءات البشرية وقدرتها على إحداث إسهام مؤثر وإيجابي في الاقتصاد من خلال المهارات والخبرات المتنوعة التي تعزز قطاع الأعمال.

وفي عام 2021، واصلت المجموعة استقطاب المزيد من الشركات الناشئة المحتضنة من خلال إصدار تراخيص جديدة، بالإضافة إلى تجديد تراخيص الأعضاء الحاليين. وقد نظمنا 185 فعالية للأعضاء في in5 في عام 2021. وتُعد فرص التوجيه والإرشاد وإنشاء شبكات العلاقات من المقومات الأساسية للعمليات في حاضنة الأعمال in5. ويوضح عدد المبتكرين المحليين الذين ينضمون إلى برنامج حاضنة الأعمال in5 سنوياً، إلى جانب نمو حجم الاستثمار، التزامنا المتواصل باستقطاب ورعاية المواهب والمبدعين، والتي بإمكانها تطوير التكنولوجيا والإعلام وتصميم المساحات الخضراء.

298

عدد الشركات الناشئة النشطة في منصة in5، بزيادة قدرها 17٪ سنوياً

14%

من الشركات الناشئة الجديدة تأسست من قبل رائدات أعمال

صممت مجموعة تيكوم باقة "غو فري لانس" لتمكين الشخص المؤهل من العمل كمبدع مستقل، نظراً لأهمية الدور الذي يؤديه في المجالات المستهدفة، مثل الإعلام والتكنولوجيا والتصميم والتعليم. ويحدد التصريح الشخص على أنه مبدع مستقل ويمكن حمله من ممارسة الأعمال باسمهم الشخصي بدلاً من العمل تحت اسم علامة تجارية. لتقديم المزيد من الدعم للمجتمع المستقل، أنشأت مجموعة تيكوم الموقع Marketplace.ae، وهي منصة رقمية تربط المواهب المستقلة بالشركات في دولة الإمارات العربية المتحدة. وتمنح هذه المنصة للعاملين المستقلين فرصة البحث عن المشاريع وتوسيع شبكة علاقاتهم.

يحظى المبدعون المستقلون الأعضاء في مجتمع "غو فري لانس" على فرص حصريّة للبحث عن المشاريع وطلب الانضمام إليها وتوسيع شبكة علاقاتهم من خلال Marketplace.ae.

التركيز على العملاء

نعطي الأولوية لتسهيل ممارسة الأعمال وكسب رضا عملائنا الحاليين والمحتملين من أجل تلبية متطلباتهم وتحقيق تطلعاتهم.

وبغرض توفير المرونة، انتقلنا من نموذج التطوير حسب مبدأ "البناء للتأجير" إلى إطار عمل مستدام مُصمم حسب مبدأ "البناء حسب الطلب" (BTS). ويعتمد هذا النموذج على الطلب على العقارات المخصصة. نحلل الطلبات الواردة من عملائنا الجدد الذين يبحثون عن مبنى مكاتب أو مختبر أو مصنع أو حرم جامعي، وندرس طلب السوق والجدوى المالية من أجل تقديم عرض أولي تطرحه لجنة الاستثمار العقاري (PIC) التابعة لنا.

وبدورها تراجع لجنة الاستثمار العقاري العرض، وفي حالة الموافقة عليه، يُعرض على العميل عقد إيجار لمدة 10 سنوات على الأقل على أساس الإيجار الشامل لموقع مصمم وفقاً لشروطه. وتُعزز مشروعات البناء حسب الطلب (BTS) معايير الاستدامة التي ننشدها وتسهم بشكل إيجابي في سوق العقارات في مدينة دبي من خلال ضمان تخصيص الأموال للمشروعات المعتمدة التي تلبى معدلات العائد المطلوبة وتضمن تحقيق رضا العملاء.

وعقب إطلاق برنامج "صوت العميل" في عام 2019، أُدخلت تعديلات على استطلاعات رأي العملاء السنوية المطولة لتصبح استطلاعات رأي قصيرة للإدلاء برأيهم حول خدماتنا ومنتجاتنا. ويوفر هذا البرنامج عملية ذكية وبسيطة تقوم على أساس عملي وتحسبها عملية ملاحظات تقييمية تلقائية. ويقوم هذا البرنامج تلقائياً بتصعيد أي معدلات رضا منخفضة إلى الشخص أو القسم المسؤول مباشرة.

في عام 2021، تعاملنا مع أكثر من 4000 عميل، وحرصنا على تأمين متطلباتهم العقارية وفقاً لحاجاتهم. وكان التزامنا بتقديم خدمة ممتازة واضحاً، حيث استطعنا تحقيق معدل رضا للعملاء بنسبة 83٪.

"حرصاً منا على تلبية متطلبات عملائنا وفي إطار سعينا الحثيث لتحسين مستوى رضاهم، نعمل بشكل مستمر على تحسين وتعزيز تجربة عملائنا بالمقارنة بالسنوات السابقة".

عبدالله بالهول
الرئيس التنفيذي
مجموعة تيكوم



83%

معدل رضا العملاء*

الخطة المستقبلية

الأداء الاقتصادي

- يرجى مراجعة استراتيجية الشركة لمعرفة الخطة المتوقعة للأداء الاقتصادي
- سنعمل على تطوير خطة عمل تحقق التكامل بين تعزيز الأهداف البيئية والاجتماعية والحوكمة الأوسع والأداء المالي للمجموعة
- سندرس مواءمة ممارساتنا وفق معيار عالمي، مثل مؤشر الاستدامة العقارية العالمي (GRESB) لقياس الأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة للعقارات التجارية

احتضان الابتكار

- سنواصل العمل كحاضنة للشركات الناشئة ذات الطابع الاجتماعي / للابتكار، والعمل على زيادة عدد الشركات الناشئة سنوياً

التركيز على العملاء

- سنواصل الالتزام بنظام تتبع آراء العملاء المتطور والموحد لجمع الملاحظات من جميع العملاء وتحديد الأهداف
- سنقوم بترقية منصة خدماتنا الأساسية عبر الإنترنت لضمان توفير تجربة أسرع وأكثر تكاملاً للتعامل مع استفسارات العملاء والرد على ملاحظاتهم



نهدف إلى تمكين مجتمعات الأعمال وتوفير بيئة حيوية تعزز نمو ونجاح المجتمعات وصحتها وتشجع على زيادة إسهامات العملاء في دعم القضايا المحلية.

1,35 مليون درهم

تبرعات الشركة منذ 2019

أكثر من 4,600

مستفيد من أنشطة المسؤولية المجتمعية منذ 2019



أبرز المنجزات:

علامة غرفة دبي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

11

ارتفاع النتيجة من 67.4% عام 2019 إلى 72.3% عام 2020

فعالية للمسؤولية المجتمعية أقيمت منذ عام 2019



المجتمع

الاستثمار في المجتمعات المحلية

معاً نمشي



تعتبر مجموعة تيكوم جزءاً لا يتجزأ من مجتمعاتها، وتلتزم بالمساهمة في استدامة هذه المجتمعات وتعزيز نموها على المدى الطويل. ونعمل على تطوير المساحات حول منشآتنا ومبانينا وننظم فعاليات مجتمعية لضمان تلبية المتطلبات وإنشاء مجتمعات تنبض بالحياة.

تحفيز المجتمعات تجاه القضايا الاجتماعية

ننظم العديد من فعاليات المسؤولية المجتمعية على مدار العام لتشجيع الموظفين والعملاء على المساهمة بالوقت والمال لدعم القضايا الاجتماعية المحلية المهمة وتلبية المتطلبات الإنسانية الدولية. وقد قمنا بتنظيم مجموعة من الحملات شملت التبرع بالدم والتبرع بالكتب والنظارات في عام 2019. وأثناء جائحة كوفيد-19، قدمت مدينة دبي الصناعية مخازنها مجاناً للمدينة العالمية للخدمات الإنسانية، ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمة اليونيسيف، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي للأمم المتحدة، وذلك لتخزين معدات الوقاية الشخصية والمساعدات الطبية الخاصة بفيروس كورونا المستجد.

"معاً نمشي" هي مسيرة خيرية سنوية تهدف إلى دعم ورعاية أصحاب الهمم في الدولة وتفعيل دورهم المجتمعي. ويتم توجيه ربع المسيرة من تسجيل المشاركين والتبرعات المؤسسية والفردية بشكل كامل إلى المؤسسات الخيرية ليتم تخصيصها في إطار رعاية وتمكين أصحاب الهمم في الدولة. <http://www.wewalk.ae/>

في عام 2018، تم جمع مبلغ 130,000 درهم، خصص منه 77٪ لصالح برنامج "تألف" التابع لمؤسسة الجليلة، والذي يهدف إلى تدريب المعلمين وأولياء الأمور على التعامل مع الأطفال أصحاب الهمم، بينما تم التبرع بباقي المبلغ لصالح نادي دبي لأصحاب الهمم. وفي عام 2019، تم جمع مبلغ 50,000 درهم لصالح مركز دبي للتوحد والهلال الأحمر الإماراتي. وفي إطار الفعالية المجتمعية، نُظمت عروض ترفيهية مباشرة، وأجريت سحبيات على الجوائز، بالإضافة إلى توزيع المشروبات والمرطبات وإقامة مجموعة أخرى من الأنشطة العائلية الممتعة. وبسبب القيود التي فرضها انتشار جائحة كوفيد-19، كان لابد من إلغاء المسيرة الخيرية في عامي 2020 و2021. وحصدت نسخة 2022 من فعالية "معاً نمشي" مبلغاً وقدره 720,000 درهم حُصفت لدعم جمعية الإمارات للأمراض النادرة من خلال مشاركة أكثر من 41 شريكاً حكومياً وغير حكومي.

تحرص المجموعة على اختيار شركائها لجميع مبادرات المسؤولية الاجتماعية بعناية فائقة والتأكد من اعتمادهم لدى دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري. وقبل تنظيم مبادرات المسؤولية المجتمعية أو برامج التطوع، نجري تقييماً شاملاً للمخاطر في مكان الفعالية عبر فريق الصحة والسلامة والبيئة، وبعد ذلك يحصل فريق الإعلان على التصاريح اللازمة لإقامة الفعالية.

نظراً للقيود التي فرضت بعد جائحة كوفيد-19، اضطرت المجموعة لتخفيض عدد فعاليات المسؤولية المجتمعية ومبادرات جمع التبرعات الشخصية في عامي 2020 و2021.

الاستثمار في المجتمعات المحلية



برنامج شباب خبراء المال / رواد الأعمال للأطفال

نظمت مجموعة تيكوم برنامج "شباب ريادة الأعمال" والذي استمرت فعالياته لمدة يومين، وهو برنامج مصمم للفتية الذين يلتحقون بالمدرسة الثانوية وحتى التخرج منها (من عمر 13 إلى 18 عاماً). وحظي المشاركون في البرنامج بفرصة اكتساب مهارات قيمة من الخبراء لاكتشاف الفرص المتنوعة، بدءاً من التفكير النقدي والتعلم الذاتي مروراً بحل المشكلات ووصولاً إلى مهارات التواصل. وتناولت الوحدات التي أدارها الخبراء ما يلي: توجيهات ريادة الأعمال، وعوامل النجاح الهامة، والغرض مقابل الشغف وإدارة الأموال.

2020: حصل 51 طالباً على دورة تدريبية عبر الإنترنت

2021: حصل 25 طالباً على دورة تدريبية في حاضنة الأعمال In5

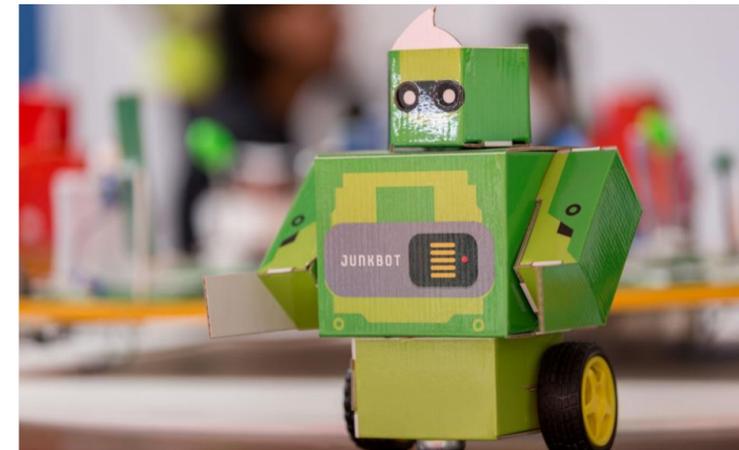
حملة التعليم دون انقطاع

أطلقت حملة التعليم دون انقطاع وهي عبارة عن شراكة بين مجموعة تيكوم ودبي العطاء ووزارة التربية والتعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة، بهدف تأمين الأجهزة الإلكترونية اللازمة للطلاب من الأسر ذات الدخل المنخفض لمساعدتهم في التعلم عن بعد. وفي عام 2021، جمعت الحملة مبلغ 17,500 درهم.



تصميم أقنعة و اقنية ضمن بحاضنة الأعمال in5

قامت حاضنة الأعمال in5، بالتعاون مع بعض الشركات الموجودة فيها، بتصنيع 1000 قناع واقٍ للوجه مصنوع بتقنية الطباعة ثلاثية الأبعاد، وقامت بجمع الواقيات وتوزيعها على هيئة الصحة في دبي لحماية العاملين في المجال الطبي الموجودين في الخطوط الأمامية خلال ذروة جائحة كوفيد-19.



بطولة كورونا للروبوت

شاركنا رائد الأعمال "Junkbot" المسجل في حاضنة الأعمال in5 لتنظيم بطولة الروبوت عبر الإنترنت من أجل مكافحة الجائحة ويتجلى الهدف من هذا البرنامج في إشراك الطلاب في عملية مواجهة جائحة كوفيد-19 والحد من أثارها من خلال تشجيعهم على ابتكار اختراعات تتعلق بالصحة والتوعية والوقاية من فيروس كورونا المستجد خلال جمعهم مع المتطوعين. وحصل الطلاب (10 سنوات وما فوق) ممن شاركوا في هذه البطولة على مجموعة أدوات آلية برعاية مجموعة تيكوم، تم توصيلها إلى منازلهم بالإضافة إلى 10 دروس فيديو لمتطوعين تمت استضافتهم، وقام الطلاب بإنشاء مشروعات للتوعية بالفيروس والوقاية منه.

2020

التحاق 55 طالباً و 55 متطوعاً في بطولة الروبوتات



التبرع بوجبة إفطار رمضان

تولت مجموعة تيكوم رعاية مبادرة لتقديم وجبات إفطار يومية للعمال الذين يعملون في مشروعات ضمن أنشطتها في عامي 2019 و2020. كما شاركت المجموعة في الحملة الرمضانية "شارك الوجبة" لجمع التبرعات عبر الإنترنت التي تم تنظيمها بالشراكة مع برنامج الغذاء العالمي التابع للأمم المتحدة. وقد استخدمنا قنواتنا في الترويج للحملة وتشجيع الموظفين والعملاء على التبرع من أجل الحملة بهدف المساعدة في توفير وجبات مدرسية للأطفال النازحين بسبب الحرب.

4,124

عدد المستفيدين من تبرعات وجبات الإفطار



الخطة المستقبلية

الاستثمار في المجتمعات المحلية

- سنواصل بناء مجتمع متسامح لتحسين صحة ورفاهية المجتمعات.
- سنستثمر في نهجنا الاستراتيجي لدعم المشروعات المجتمعية المتوافقة مع القطاعات، والتي ينتج عنها شراكات طويلة الأجل تحقق أثراً دائماً مع شركاء محددین في المجتمع.
- سنشجع التطوع القائم على المهارات من خلال برنامج تطوعي مؤسسي محفز، بهدف تعزيز ثقافة التطوع.
- سنواصل تشجيع مشاركة الموظفين في المبادرات الخيرية مثل "معاً نمشي" وغيرها، وذلك لزيادة مشاركتهم في الفعاليات الخيرية.
- سنراقب ونحلل الأثر الذي تتركه المبادرات وأنشطة جمع التبرعات على جميع المجالات والمؤسسات.

نهدف إلى بناء قوة عاملة متنوعة من خلال تنمية المواهب وصقل المهارات وتحفيز الموظفين لدينا لتحقيق أقصى الإمكانيات لديهم في بيئة محفزة تشجع على التعاون والابتكار، والتي تضمن صحة وسلامة موظفينا وبيئة عملهم، مع تحقيق أهدافنا الإستراتيجية وتعزيز المساواة، وعدم التمييز وتحقيق الشمول والتنوع.

أبرز المنجزات:



15 ساعة

متوسط مدة التدريب
لكل موظف في عام 2021

وقعت مجموعة تيكوم كجزء من
دبي على التعهد بتسريع المساواة
بين الجنسين في القطاع الخاص
في دولة الإمارات

0

الإصابات أو الوفيات
المرتبطة بالعمل منذ
العام 2019

3/1

الموظفون من النساء

22%

معدل التوطين**

الموظفون

* تشمل موظفين من إدارة الخدمات المشتركة في "دبي القابضة لإدارة الأصول".

** تشمل الموظفين من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة، كنسبة من إجمالي عدد الموظفين (مقيمين ومواطنين محليين)

مساحات العمل الآمنة والصحية

ندرك أن الاستثمار في تطوير موظفينا هو مفتاح نجاح أعمالنا وملتزم بتعزيز صحة موظفينا وسلامتهم في جميع مواقع العمل.

مشاركة الموظفين وتقديرهم

نجري استطلاعاً للرأي شاملاً، بالشراكة مع جالوب، للتعرف على مستويات المشاركة في المؤسسة مع تنفيذ التحسينات في النطاقات التي تتطلب التحسين. ويتلقى كل قسم تقريراً يعتمد على نتائج استطلاع موظفيه وتوضع خطة لتنفيذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لتعزيز مستوى رضا الموظفين. كما أجرينا استطلاعاً للرأي تضمن جميع الأقسام من أجل توفير بيئة العمل التي تعزز الكفاءة والتعاون. ونقدم التقدير اللازم لمساهمات موظفينا عبر برنامج تكريم الموظفين السنوي.

المزايا

الإجازة السنوية	إجازة الأمومة	مزايا إضافية لإجازة الأمومة
حسب القانون: 24 يوماً	حسب القانون: إجازة أمومة تمتد لـ 60 يوماً، منها 45 يوماً بأجر كامل و15 يوماً بنصف أجر مجموعة تيكوم: إجازة أمومة مدتها 90 يوماً مع إمكانية الحصول على إجازة لـ 90 يوماً إضافية بنصف أجر و15 يوماً أخرى بدون أجر	حسب القانون: لا توجد
مجموعة تيكوم: 25 يوماً للموظفين حتى الدرجة 7، و30 يوماً للموظفين من الدرجة 8 وما بعدها		مجموعة تيكوم: إمكانية العمل عن بُعد لمدة شهر واحد بعد إجازة الأمومة
إجازة الأبوة	التأمين على الحياة	التأمين الطبي
حسب القانون: 5 أيام	حسب القانون: إلزامي	حسب القانون: إلزامي
مجموعة تيكوم: إجازة أبوة لمدة 5 أيام مع إمكانية الحصول على 15 يوماً إضافية بدون أجر	يحق لجميع الموظفين الحصول على التأمين على الحياة	يحق لجميع الموظفين الحصول على التأمين الطبي

*يشمل موظفي الخدمات المشتركة من دبي القابضة لإدارة الأصول.

155

622

موظفاً يتم تكريمهم لجهودهم
وإنجازاتهم

موظفاً، بما في ذلك موظفي الخدمات
المشتركة

مساحات العمل الآمنة والصحية

التنوع والمساواة والشمول

تتضمن سياسة رأس المال البشري وقواعد السلوك الخاصة بنا سياسة عدم التمييز وحظر أي معاملة غير منصفة أو غير ملائمة بناءً على جنسية الموظف أو لغته أو دينه أو عرقه أو ثقافته أو جنسه أو قدراته البدنية أو تعليمه أو سنه أو أي أوضاع أخرى يحميها القانون.

وفي العام 2022، تبنت مجموعة تيكوم، كجزء من استراتيجية دبي القابضة، إطار عمل الشمول والمساواة بين الجنسين، والتي توفر خارطة طريق لتحقيق قدر أكبر من التنوع والشمول، وتسهيل اتباع أنظمة الحوكمة، ووضع المقاييس وقواعد المساءلة للقادة على جميع المستويات، مع هدف وصول التمثيل النسائي في الإدارة العليا والمتوسطة إلى نسبة 30٪ بحلول العام 2025. وتغطي هذه الاستراتيجية ما يلي:

تحسين سياسات إجازة الأمومة

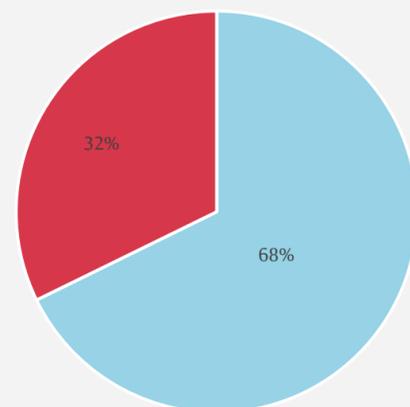
السياسات والترقيات دون تمييز

التوظيف دون أي تحيز

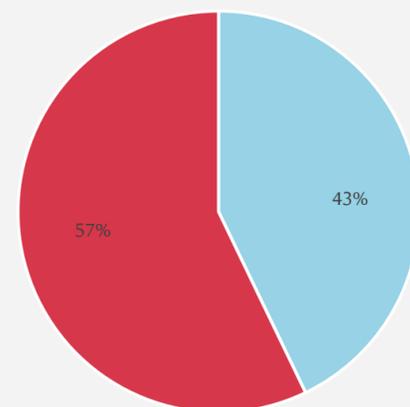
إطار عمل يعزز من توفير فرص التدريب والتطوير للموظفات في المجموعة

تم اختيار سيدتين من مجموعة تيكوم للمشاركة في "برنامج التطوير الإداري" الذي تم إطلاقه مؤخراً، والذي يستهدف تطوير القيادات النسائية في المجموعة. ويُقام هذا البرنامج بالشراكة مع معهد "حوكمة" لحوكمة الشركات في منطقة الشرق الأوسط، ويعمل على تعزيز مهارات الموظفات اللازمة للارتقاء في المناصب الإدارية العليا وإعدادهن لعضوية مجالس الإدارة. ويشمل البرنامج تدريباً معتمداً على الممارسات الرائدة في حوكمة الشركات، وتكوين مجالس الإدارة، والأدوار والواجبات، والإشراف المالي، والقيادة والتخطيط الاستراتيجي.

*المساواة بين الجنسين في فريق العمل 2021

الذكور 68%
الإناث 32%

*المساواة بين الجنسين في عمليات التوظيف الجديدة 2021

الذكور 43%
الإناث 57%

*توزيع الموظفات على مستوى المجموعة 2021



*يشمل موظفي الخدمات المشتركة من دبي القابضة لإدارة الأصول.

مساحات العمل الآمنة والصحية

التوطين*

تركز استراتيجيتنا على استقطاب المواهب المحلية وتنميتها من خلال التدريب وبرامج مخصصة للدراسات العليا والقيادة.

تبنت مجموعة تيكوم برنامج المجموعة الأم دبي القابضة للخريجين الجدد "قادة الغد" لاستقطاب المواهب الإماراتية الشابة وتمكينهم من التقدم بخطى ثابتة في مسيرتهم المهنية المستقبلية في المجالات المختلفة. ويسعى البرنامج إلى تعزيز المهارات العملية والتقنية والقيادية ومهارات التواصل لدى الخريجين الجدد ودعم تطورهم من خلال فرص التعلم الرسمية وغير الرسمية.

أطلق برنامج "التفكير الإبداعي" في العام 2021 بمشاركة مجموعة من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة. ويهدف البرنامج إلى تعليم المشاركين أساسيات ومنهجيات التفكير وتزويدهم بمهارات التفكير الذي يهدف إلى النمو المستدام للأعمال وتحسين الكفاءة التشغيلية.

إضافةً إلى ذلك، صممت المجموعة برامج التدريب الداخلي خصيصاً لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة، كما تدعم تعليم الموظفين الإماراتيين وأفراد أسرهم في الجامعات الرائدة من خلال التخفيضات التي تتحملها المجموعة.

دراسة حالة: برنامج الريادة

برنامج قيادة مخصص مدعوم بخطط التطوير الشخصية والتدريب تم تصميمه للموظفين الإماراتيين للتعرف على مهاراتهم وتنميتها. ويتم إجراء تحليل شامل لمتطلبات التدريب لدى الموظفين ضمن مرحلة التقييم التي تسبق البرنامج وتساعد جلسات جمع الآراء والملاحظات والتوجيه المستمرة على إطلاق العنان لإمكانات المشاركين. وقد شارك حوالي 22 إماراتياً من المستويات الإدارية المتوسطة والعليا في برنامج الريادة خلال العام 2021.

دراسة حالة: برنامج التدريب من "دبي القابضة"

شاركت مجموعة تيكوم في برنامج تدريب المجموعة الأم دبي القابضة الذي تم تصميمه لتوفير التدريب المهني والمساعدة في تطوير الموظفين الإماراتيين من المستويات الإدارية المتوسطة والعليا وتعزيز مسيرتهم المهنية. وشارك حوالي 6 موظفين إماراتيين في البرنامج في عام 2021 من خلال إطار منظم للتدريب من أجل تقييم نقاط القوة لديهم وتحديد مجالات التحسين. ركز البرنامج في مرحلته الأولى على الموظفين الإماراتيات ذوات الأداء المتفوق، ثم شمل الموظفين في المراحل اللاحقة.

22%*

من الموظفين مواطنون
إماراتيون**

*يشمل موظفي الخدمات المشتركة من دبي القابضة لإدارة الأصول.
**الموظفون الإماراتيون كنسبة من إجمالي الموظفين (وافدين ومواطنين)

مساحات العمل الآمنة والصحية

صحة الموظفين وسلامتهم

نلتزم بمبادئ الصحة والسلامة بشكل تام في جميع أصولنا. وتشجع سياستنا جميع الموظفين والمعنيين الآخرين على الإبلاغ عن الأعمال وظروف العمل غير الآمنة، وكذلك وقف أي عمل يعرض الحياة للخطر. وتنظم إدارة الصحة والسلامة والبيئة ورش عمل ودورات تدريبية حول الإسعافات الأولية الأساسية والسلامة من الحرائق بالإضافة إلى التدريب على إدارة الحوادث، وتتوفر هذه الدورات وورش العمل لجميع الموظفين وتعتبر جزءاً من التدريب الأولي.

كما نتبع نظاماً متيناً لإدارة الصحة والسلامة والبيئة يتماشى مع معايير شهادة الأيزو 14001 بشأن أنظمة إدارة البيئة ومعايير شهادة الأيزو 45001 بشأن إدارة الصحة والسلامة المهنية. كما يخضع نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة في المجموعة للمراجعة سنوياً عن طريق مجلس السلامة البريطاني. ويشمل نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة الموظفين والزوار والمقاولين، ويتضمن سياسات بشأن الأنشطة الأساسية وغير الأساسية مثل العمل في الأماكن المرتفعة والأماكن الضيقة، والحفر، والهدم، والأعمال التي تتطلب التعامل مع درجات الحرارة العالية، والإنشاءات، والتجهيزات، والصيانة، والإصلاح.

وقد شكلنا لجان الصحة والسلامة والبيئة في كل شركاتنا التابعة برئاسة مدير الشركة. وتجتمع كل لجنة على أساس منتظم لمراجعة إحصاءات الصحة والسلامة والبيئة، ووضع الاستراتيجيات واتخاذ إجراءات بشأن مبادرات تحسين الصحة والسلامة.

صحة ورفاهية الموظفين

تعمل المجموعة على توفير أنشطة لدعم صحة ورفاهية موظفيها من أجل إحداث تأثير إيجابي وزيادة الإنتاجية وتقليل التغيب والإصابات أثناء العمل مع تحسين الروح المعنوية وجودة الحياة.

وننظم كل عام حملة فحوصات سنوية وبرامج للتطعيم وإجراء الفحوصات الصحية الأساسية وغيرها لموظفينا وشركائنا في العمل. كما نشجع عيش نمط حياة صحي من خلال دعم عضويات الصالات الرياضية والمشاركة في تحدي دبي للياقة*.

وبفضل تركيزنا على تنمية رأس المال البشري، تمكنا من تحقيق معدل منخفض للتغير في فريق العمل قدره 8,68% في العام 2021، فيما بلغ معدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت 0 خلال نفس العام.

*في العام 2020، وبسبب القيود التي فرضت بعد جائحة كوفيد-19، اضطررنا إلى تقليص مبادرات الرفاهية.

**يشمل موظفي الخدمات المشتركة من دبي القابضة لإدارة الأصول.

160

موظفاً تلقوا تدريباً خارجياً معتمداً على الإسعافات الأولية وإطفاء الحرائق والتوعية بمعايير الأيزو 45001

150

موظفاً تلقوا تدريباً داخلياً على الصحة والسلامة

التدريب والتطوير

توفر المجموعة نظام عمل مرن يتماشى مع المتطلبات المتغيرة لموظفينا. وللتوفيق بين برامج التدريب والتطوير ونموذج العمل الهجين الجديد، استخدمنا برامج التعلم والتطوير الرقمية الخارجية لتشجيع الموظفين على التعلم بالسرعة المناسبة لهم. وتم إطلاق منصة التعلم الجديدة في العام 2022 لتزويد جميع الموظفين بالأدوات اللازمة لصقل مهاراتهم، بالشراكة مع شركة Skillssoft، مما مكّننا من توفير أكثر من 3000 دورة تدريبية للموظفين. ويمكن الدخول إلى جميع الدورات من خلال نظام إدارة التعلم، الذي يدعم إمكانية تخصيص الدورات وتقديم والتوصيات بين الأقران ومتابعة التقدم المحرز.

15 ساعة

تدريب لكل موظف في المتوسط

240

برنامج تدريبي

97%

من الموظفين يتلقون تقييماً للأداء والتطور الوظيفي بشكل منتظم*

9,613 ساعة

قضائها الموظفون في التدريب خلال العام 2021

*ربما لا يخضع الموظفون الجدد الذين ينضمون خلال العام لتقييم الأداء خلال عامهم الأول.



الخطة المستقبلية

مساحات العمل الآمنة والصحية

- سنواصل تعزيز سياساتنا لجذب أفضل المواهب المحلية والدولية والاحتفاظ بها.
- سنواصل تعزيز مساعيها نحو تحقيق التنوع والمساواة والشمول من خلال المبادرات المختلفة.
- سنعتمد نهجاً يراعي المساواة بين الجنسين من خلال سياسات واستراتيجيات شاملة تعزز المساواة في الأجر عن الأعمال المتشابهة وإجراء تقييم حيادي للحصول على الترقيات والتمثيل المتساوي أثناء عملية صنع القرار، إضافة إلى اتباع برامج التوظيف التي تتميز بعدم التحيز.
- سنسعى إلى تعزيز نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة الحالي من خلال توفير المزيد من برامج التدقيق لموظفينا والمقاولين والموردين.

التدريب والتطوير

- نخطط لصقل مهارات الموظفين الحاليين من خلال برامج التدريب التي تركز على الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة في إداراتهم.



نهدف إلى إدارة تأثيرنا البيئي من خلال تنفيذ ممارسات العمل الصديقة للبيئة، ودعم الجهود الوطنية والدولية للحفاظ على الموارد الطبيعية وضمان إدارتها بطريقة مناسبة تتماشى مع أهدافنا للاستدامة، مما يعني تنفيذ طرق مبتكرة لتحسين كفاءة الموارد وقياس بصمتنا الكربونية والتحكم فيها وتعزيز تصميم المباني الصديقة للبيئة.

أبرز المنجزات:

22

مبنى مطابق لمعايير الريادة في الطاقة والتصميم البيئي (حصل 16 مبنى على الشهادة الذهبية و6 على الشهادة الفضية)

شهادة الأيزو 14001

المواءمة مع شهادات أيزو العالمية مثل أيزو 14001 لأنظمة الإدارة البيئية

111,726

طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون النطاق 1 و 2 و 3 من انبعاثات الغازات الدفيئة في العام 2021**

6,2 جيجاوات ساعة

82% نسبة الزيادة السنوية



البيئة

**تم إعداد تقارير الانبعاثات وفقاً لمعايير الإفصاح الواردة في الشريحتين 65 و66

ترشيد استهلاك الطاقة

83

مقياس كثافة الطاقة بالميجاوات
ساعة/الإيرادات بالمليون درهم

شهادة الأيزو 14001: 2015

لنظام الإدارة البيئية

دراسة حالة: زيادة توليد الطاقة المتجددة في المواقع التابعة للمجموعة

في سبيل تنوع مصادر الطاقة لدينا، نستثمر في مشاريع توليد الطاقة الشمسية في مختلف أصولنا، وقد أنجزنا مشاريع تثبيت الألواح الشمسية في حي دبي للتصميم ومدينة دبي الأكاديمية العالمية ومدينة دبي للتعميد، بطاقة إنتاجية تبلغ 6,24 جيجاوات ساعي من الطاقة النظيفة. ويجري حالياً تركيب نظام طاقة شمسية كهروضوئية على الأسطح بطاقة إنتاجية تبلغ 2,99 ميجاوات في مدينة دبي للإنتاج ومدينة دبي الصناعية.

تحسين كفاءة الموارد

لقد بدأنا في تنفيذ مشروع واسع النطاق عبر محافظتنا يهدف إلى تقليل استهلاك الكهرباء والمياه، والذي من المتوقع أن يحقق وفرة محتملة تصل إلى 21,500,000 درهم.

الوفورات المتوقعة مقارنة بخطط الأساس الذي وضعناه في العام 2019:

- الكهرباء: 35,833,180 كيلووات ساعي

- المياه: 69,967 متراً مكعباً

نحن على يقين من أن قطاع العقارات سيسهم بشكل كبير في دفع عجلة تحول دولة الإمارات العربية المتحدة إلى الاقتصاد منخفض الكربون. وملتزم بحماية البيئة من خلال البنية التحتية المستدامة وتقليل انبعاثات الكربون بتقليل الاعتماد على مصادر الطاقة غير المتجددة، والاستثمار في المنشآت عالية الكفاءة والتعاون مع مورديننا لضمان كفاءة الموارد وتقليل بصمتنا البيئية عبر سلسلة التوريد.

ترشيد استهلاك الطاقة

سنسعى جاهدين لخفض استهلاكنا للطاقة بما يتماشى مع استراتيجية دبي للطاقة المتكاملة 2030، والتي تهدف إلى تخفيض استهلاك الطاقة والمياه بنسبة 30٪ بحلول العام 2030. كما نحفز استخدام الأنظمة الموفرة للطاقة، التي تتضمن، على سبيل المثال، توليد الكهرباء من الطاقة الشمسية وتركيب أنظمة الإضاءة بتقنية LED وأنظمة المياه الآلية والعدادات الذكية. ويتمثل هدفنا من خلال هذه الركيزة في تحقيق التزاماتنا المتعلقة بتوفير الطاقة من أجل تعزيز استراتيجيتنا الخاصة بالمباني الصديقة للبيئة وكفاءة المياه والطاقة وإدارة النفايات، مما سيققل من بصمتنا الكربونية بشكل كبير.

حققنا انخفاضاً بنسبة 2,5٪ في إجمالي استهلاك الكهرباء مقارنة بالعام 2019، وذلك من خلال تركيب مصابيح موفرة للطاقة بتقنية LED، وتوليد الكهرباء من الطاقة الشمسية واستخدامها، ودمج أنظمة إدارة المباني لضمان استهلاك الطاقة في حالة إشغال الوحدة السكنية فقط.

كما نفذنا أيضاً منصة لمراقبة المرافق وتحليلها على مستوى محافظة الأعمال من أجل تسهيل المراقبة الوقتية لاستهلاك الطاقة والمياه في جميع محاور محافظتنا وتحديد الأعطال في المعدات الحيوية

ترشيد استهلاك المياه وإدارة النفايات

ترشيد استهلاك المياه

قمنا بإنشاء محطات لمعالجة مياه الصرف الصحي في العديد من مجمعات الأعمال واستخدام مياه الصرف الصحي المعالجة في ري الحدائق لتقليل استخدام المياه غير المعالجة للري. وفي إطار مبادراتنا لتوفير الموارد، استخدمنا أيضاً صنابير ذات تدفق بطيء مع تحسين عمليات مراقبة استهلاك المياه لتحديد التسريبات وإصلاحها.

وبفضل هذه المبادرات، شهدنا انخفاضاً بنسبة 2٪ في استهلاك المياه لكل متر مربع من المساحة القابلة للتأجير في العام 2021 مقارنة بخطط الأساس الذي وضعناه لاستهلاك المرافق في العام 2019.

إدارة النفايات

نسعى باستمرار لتحسين عملية جمع النفايات وزيادة معدل إعادة التدوير. ونعتمد على لوحات القياس الذكية لدى مزودي خدمة جمع النفايات لتتبع معدلات إعادة التدوير والنفايات الناتجة. وفي العام 2021، نتج حوالي 8,000 طن من النفايات، بزيادة 70٪ مقارنة بخطط الأساس الذي وضعناه في العام 2019، ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى زيادة البصمة البيئية للمجموعة.

نعمل على توفير صناديق إعادة التدوير بشكلٍ كافٍ في المناطق العامة لتشجيع إعادة التدوير، كما سنستفيد من حملات إعادة التدوير التي يقيمها شركاؤنا في قطاع إدارة النفايات لتعزيز معدلات إعادة التدوير ضمن أصولنا.

226

طنناً من النفايات المعاد
تدويرها في العام 2021

تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة

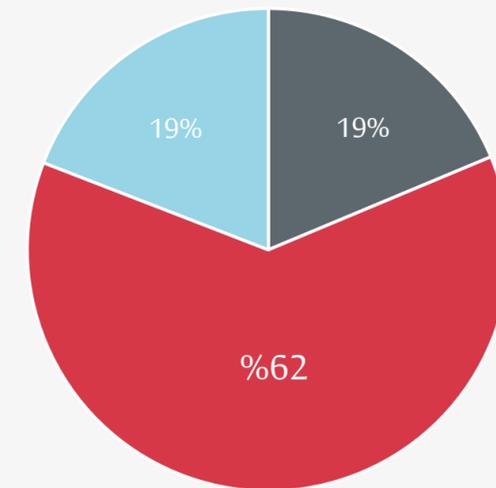
انبعاثات الغازات الدفيئة

نعمل في مجموعة تيكوم مع مدراء الأصول على تقييم الأداء البيئي لهذه الأصول من أجل تحديد الأولويات فيما يتعلق بمجالات التحسين. كما نتطلع إلى وضع خط أساس للانبعاثات والاستمرار في تحسين جودة بياناتنا، لمساعدتنا على تعديل نهجنا الاستراتيجي والتركيز على المجالات التي يمكننا أن نحقق فيها تأثيراً أكبر. وسنبدأ العمل خلال العام المقبل على قياس الانبعاثات من المصادر التي لا يتم تتبعها حالياً وإنشاء قاعدة بيانات كاملة لانبعاثات الكربون لكي نتمكن من معرفة حجم ومستوى انبعاثات الغازات الدفيئة لدينا بشكل أفضل.

تشمل حسابات النطاق 1 الانبعاثات المباشرة من استهلاك الديزل وغاز البترول المسال، والتي يتم حسابها لموقع واحد فقط في مدينة دبي الصناعية ولا تتضمن جميع أصول المجموعة.

تشمل حسابات النطاق 2 الانبعاثات غير المباشرة من الكهرباء المشتراة، فيما تشمل حسابات النطاق 3 الانبعاثات الناتجة عن نقل النفايات والتخلص منها عن طريق الجهات الخارجية والانبعاثات المرتبطة بتوفير المياه للمستهلكين. وتأتي غالبية انبعاثاتنا من النفايات وعمليات الاستهلاك داخل أصولنا، والتي يُنسب جزء كبير منها للمستأجرين. وفي العام 2021، بلغت الانبعاثات الناتجة عن استهلاك الكهرباء 69,449 طناً من مكافئ ثاني أكسيد الكربون، بانخفاض قدره 2,5٪ عن العام 2019. أما بالنسبة لانبعاثات النطاق 3 فقد بلغت 21,366 طناً من مكافئ ثاني أكسيد الكربون، بزيادة قدرها 11٪ عن العام 2019.

ونسعى لتأكيد أرقام انبعاثات النطاق 2 والنطاق 3 للعام 2021، حيث ندرس إجراء حسابات شاملة للنطاقين 2 و 3 في المستقبل، فربما يكون هناك عدم دقة في تقديرها بسبب قلة البيانات المتوفرة وانخفاض عمليات التتبع عبر جميع أصولنا حالياً.



النطاق 3 النطاق 2 النطاق 1

111,726

طناً من مكافئ ثاني

أكسيد الكربون

انبعاثات النطاقات 1 و 2 و 3 في
العام 2021*



عبدالله بهروزيان
نائب أول لرئيس الإدارة الهندسية
مجموعة تيكوم

"نخطط لتوسيع عمليات تتبع بيانات
الاستهلاك في جميع أصولنا من أجل بناء
قاعدة بيانات كاملة لانبعاثات الكربون".



الخطة المستقبلية

الإشراف البيئي

- نظراً لأننا نعمل على تحقيق الأهداف البيئية الوطنية بشأن تقليل استهلاك الطاقة والمياه وخفض انبعاثات الكربون، فإننا نسعى إلى زيادة نسبة الطاقة الكهربائية من المصادر المتجددة للعملاء والمناطق العامة من خلال عمليات التوليد في الموقع.
- نُخطط أيضاً لمواصلة تنفيذ مشاريع إعادة التحديث، واعتماد أفضل الممارسات لمعايير المباني الصديقة للبيئة مثل معايير "استدامة" أو "نظام الريادة في تصاميم الطاقة والبيئة" (LEED).
- سنواصل تنفيذ برنامج توفير استهلاك الكهرباء والمياه في المجموعة بأكملها.
- سنعمل على تحسين البنية التحتية لإعادة التدوير من أجل تعزيز معدلات إعادة التدوير وتقليل كمية النفايات الناتجة.
- نُخطط لمواصلة تطبيق مبادرات تغير المناخ التي تسعى على نحو حثيث لخفض انبعاثات الكربون لدينا والمشاركة مع المقاولين والموردين لاستكشاف طريقة لتقديم الدعم لهم في تقليل انبعاثات الكربون.
- ستكون خطوتنا التالية هي إنشاء قاعدة بيانات كاملة لانبعاثات الكربون من خلال تتبع جميع مصادر الانبعاثات لدينا مع أهدافنا الطموحة للوصول للحياد الكربوني.
- نخطط بعد ذلك لحساب كثافة استخدام الطاقة (EUI) وكثافة استخدام المياه (WUI) في مبانينا ونسعى جاهدين لوضع هدف للوصول إلى صفرية الانبعاثات الكربونية وفقاً لمبادرة الأهداف القائمة على العلم.



حقائق وأرقام
الحوكمة البيئية والاجتماعية
وحوكمة الشركات

الإفصاحات

2021	2020	2019	الوحدة	مؤشرات الأداء الرئيسية	المجال المعني	القطاع الرئيسي
1,766	1,767	1,841	مليون درهم إماراتي	إجمالي الإيرادات (إجمالي القيمة الاقتصادية الناتجة)	الأداء الاقتصادي	الاقتصاد
1,171	1,216	1,235	مليون درهم إماراتي	إجمالي الأرباح قبل دفع الفوائد والضرائب ومخصص الاستهلاك وإطفاء الدين		
569	579	634	مليون درهم إماراتي	إجمالي صافي الربح		
20.5	20.2	19.7	مليون قدم مربع	إجمالي المساحة القابلة للتأجير		
78	75	77	نسبة مئوية	معدل الإشغال		
7,964	7,179	6,569	وحدة	إجمالي العملاء	احتضان الابتكار	
128	121	73	وحدة	عدد الشركات الناشئة المسجلة حديثاً		
18	28	10	وحدة	عدد الشركات الناشئة المملوكة من قبل رائدات أعمال		
41	12	10	وحدة	عدد الشركات الناشئة التي أتمت برنامج حاضنة الأعمال «in5»		
400	215	271	وحدة	عدد الفعاليات في حاضنة الأعمال «in5»		
170	133	117	وحدة	عدد الشركات الناشئة التي تم تجديد عضويتها		
63	30	35	وحدة	عدد الشركات الناشئة التي لم تكمل برنامج حاضنة الأعمال «in5»		
298	254	190	وحدة	صافي الشركات الناشئة النشطة		
%83.2	%86.9	%87.6	نسبة مئوية	رضا العملاء		التركيز على العملاء

الإفصاحات

2021	2020	2019	الوحدة	مؤشرات الأداء الرئيسية	المجال المعني	القطاع الرئيسي
23,750	472,075	861,142	درهم إماراتي	إجمالي قيمة التبرعات النقدية أو الكفالات	الاستثمار في المجتمعات المحلية	المجتمع
2	5	4	وحدة	عدد فعاليات المسؤولية الاجتماعية للشركات		
17,200	غير منطبق	50,000	درهم إماراتي	قيمة الأموال التي تم جمعها		
86	1,506	3,051	وحدة	عدد المستفيدين		
1	6	4	وحدة	عدد شركاء المجتمع		
غير منطبق	55	150	وحدة	عدد المتطوعين		

الإفصاحات

2021	الوحدة	مؤشرات الأداء الرئيسية	المجال المعني	القطاع الرئيسي
622	وحدة	عدد الموظفين	مساحات العمل الصحية والأمنة	الموظفون*
201	وحدة	عدد الموظفات		
421	وحدة	عدد الموظفين الذكور		
32	نسبة مئوية	نسبة عدد الموظفات		
68	نسبة مئوية	نسبة الموظفين الذكور		
		تقسيم الفئة العمرية		
غير منطبق	وحدة	17-15		
43	وحدة	30-18		
268	وحدة	40-31		
232	وحدة	50-41		
79	وحدة	أكثر من 50		
42	وحدة	إجمالي التعيينات الجديدة		
24	وحدة	التعيينات من الإناث		
18	وحدة	التعيينات من الذكور		

* نظرًا لعمليات إعادة الهيكلة التنظيمية والاستحواذ عبر مجموعة تيكوم، لا توجد معلومات مقارنة بشأن [الأشخاص](#) للفترة من 1 يناير 2019 حتى 31 ديسمبر 2020.

** يتضمن ذلك موظفي الخدمة المشتركة من دبي القابضة لإدارة الأصول.

غير منطبق/ غير متوفر

الإفصاحات

2021	الوحدة	مؤشرات الأداء الرئيسية	المجال المعني	القطاع الرئيسي
54	وحدة	المبيعات	مساحات العمل الصحية والأمنة	الموظفون*
25	وحدة	مبيعات الموظفين		
29	وحدة	مبيعات الموظفين الذكور		
12	وحدة	إجمالي إجازة الأمومة		
12	وحدة	العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة		
9	وحدة	عدد السيدات اللاتي لا تزال تعمل بعد 12 شهراً من الحصول على إجازة الأمومة		
11	وحدة	إجمالي إجازة الأبوة		
11	وحدة	العودة إلى العمل بعد إجازة الأبوة		
10	وحدة	عدد الموظفين الذكور الذين لا يزالون يعملون بعد 12 شهراً من الحصول على إجازة الأبوة		
23	وحدة	إجمالي السيدات في الإدارة العليا		
57	وحدة	إجمالي السيدات في الإدارة الوسطى		
201	وحدة	إجمالي الموظفين		
46	وحدة	إجمالي دول المنشأ		
0	وحدة	إجمالي الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة		
137	وحدة	إجمالي الموظفين الإماراتيين		
62	وحدة	إجمالي الموظفين الإماراتيات		
0	وحدة	إجمالي حالات التمييز		

* نظراً لعمليات إعادة الهيكلة التنظيمية والاستحواذ عبر مجموعة تيكوم، لا توجد معلومات مقارنة بشأن [الأشخاص](#) للفترة من 1 يناير 2019 حتى 31 ديسمبر 2020.

** يتضمن ذلك موظفي الخدمات المشتركة من دبي القابضة لإدارة الأصول.

الإفصاحات

2021	2020	2019	الوحدة	مؤشرات الأداء الرئيسية	المجال المعني	القطاع الرئيسي
0	0	0	وحدة	إجمالي عدد الوفيات نتيجة إصابات العمل	مساحات العمل الصحية والأمنة	الموظفون*
0	0	0	وحدة	إجمالي عدد الإصابات المتعلقة بالعمل ذات الآثار الوخيمة (باستثناء الوفيات)		
0	0	0	وحدة	عدد الإصابات المتعلقة بالعمل التي تم تسجيلها		
0	0	0	وحدة	عدد وفيات الموظفين نتيجة المشاكل الصحية المتعلقة بالعمل		
0	0	0	وحدة	عدد حالات المشاكل الصحية المتعلقة بالعمل		
160	12	100	وحدة	عدد الموظفين المعتمدين في مجال الصحة والسلامة والبيئة (التدريب الخارجي)		
150	0	35	وحدة	عدد حالات تدريب الموظفين على الصحة والسلامة (التدريب الداخلي)		
2,021	1,713	1,065	وحدة	عدد الموظفين المتعاقد معهم من الباطن والذين يشملهم نظام الصحة والسلامة		
0	0	0	وحدة	عدد حالات وفيات الموظفين نتيجة إصابات العمل		
0	0	0	وحدة	عدد إصابات العمل ذات الآثار الوخيمة للموظفين المتعاقد معهم من الباطن (باستثناء الوفيات)		
0	0	0	وحدة	عدد الإصابات المتعلقة بالعمل التي تم تسجيلها للموظفين المتعاقد معهم من الباطن		
3,917,198	3,146,071	1,907,878	وحدة	عدد ساعات العمل من جانب الموظفين المتعاقد معهم من الباطن		
0	0	0	وحدة	عدد وفيات الموظفين المتعاقد معهم من الباطن نتيجة مشاكل صحية متعلقة بالعمل		
0	0	0	وحدة	عدد حالات المشاكل الصحية المسجلة للموظفين المتعاقد معهم من الباطن		

* نظرًا لعمليات إعادة الهيكلة التنظيمية والاستحواذ عبر مجموعة تيكوم، لا توجد معلومات مقارنة بشأن [الأشخاص](#) للفترة من 1 يناير 2019 حتى 31 ديسمبر 2020.

** يتضمن ذلك موظفي الخدمات المشتركة من دبي القابضة لإدارة الأصول.

الإفصاحات

2021	الوحدة	مؤشرات الأداء الرئيسية	المجال المعني	القطاع الرئيسي
240	وحدة	إجمالي عدد البرامج التدريبية	التدريب والتطوير	الموظفون*
9,613	وحدة	إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة		
6,265	وحدة	ساعات التدريب المقدمة للذكور		
3,348	وحدة	ساعات التدريب المقدمة للموظفات		
14	وحدة	متوسط ساعات التدريب المقدمة إلى الإدارة العليا		
18	وحدة	متوسط ساعات التدريب المقدمة إلى الإدارة الوسطى		
15	وحدة	متوسط ساعات التدريب المقدمة للموظفين الآخرين		
412	وحدة	عدد الموظفين الذكور الذي يخضعون لمراجعات منتظمة على الأداء والتطوير المهني		
192	وحدة	عدد الموظفات اللاتي تخضعن لمراجعات منتظمة على الأداء والتطوير المهني		
98	وحدة	عدد موظفي الإدارة العليا الذين يخضعون لمراجعات منتظمة على الأداء والتطوير المهني		
155	وحدة	عدد موظفي الإدارة الوسطى الذين يخضعون لمراجعات منتظمة على الأداء والتطوير المهني		
351	وحدة	عدد الموظفين (المهنيين والتشغيليين والإداريين) الذين يخضعون لمراجعات منتظمة على الأداء والتطوير المهني		

* نظراً لعمليات إعادة الهيكلة التنظيمية والاستحواذ عبر مجموعة تيكوم، لا توجد معلومات مقارنة بشأن [الأشخاص](#) للفترة من 1 يناير 2019 حتى 31 ديسمبر 2020.

** يتضمن ذلك موظفي الخدمات المشتركة من دبي القابضة لإدارة الأصول.

الإفصاحات

2021	2020	2019	الوحدة	مؤشرات الأداء الرئيسية	المجال المعني	القطاع الرئيسي
131,031	غير منطبق	غير منطبق	لترات	استهلاك الديزل	كفاءة الطاقة	البيئة
17,801	غير منطبق	غير منطبق	أمتار مكعبة	استهلاك الغاز النفطي المسال		
171.9	161.1	176.3	جيجاوات/ ساعة	استهلاك الكهرباء		
73,898,916	69,260,232	75,819,610	درهم إماراتي	استهلاك الكهرباء		
6.2	3.4	1.4	جيجاوات/ ساعة	توليد واستهلاك الكهرباء من النظام الشمسي		
22	22	22	وحدة	عدد المباني المعتمدة من نظام الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة		
236	235	209	وحدة	عدد مباني مجموعة تيكوم		
83	76	80	ميغاوات في الساعة / الإيرادات بالمليون درهم إماراتي	كثافة الطاقة	ترشيد المياه	
306.1	271.3	294.2	مليون جالون إمبريالي	استهلاك المياه		
14.8	13.5	15.2	مليون جالون إمبريالي قدم مربع	كثافة المياه		
8,001.6	7,768.7	4,671.3	أطنان	إجمالي النفايات الناتجة (أ + ب)	إدارة النفايات	
7,775.3	7,512.1	4,408.9	أطنان	إجمالي النفايات العامة الناتجة - أ		
226.3	256.6	262.4	أطنان	إجمالي النفايات القابلة لإعادة التصنيع - ب		
208.8	234.7	245.5	أطنان	الورق المعاد تصنيعه		
3.7	10.4	15.0	أطنان	البلاستيك المعاد تصنيعه		
0.1	0.6	1.8	أطنان	المعادن المعاد تصنيعها		
13.6	10.9	غير مطبق	أطنان	مواد مختلطة قابلة لإعادة التدوير		

الإفصاحات

2021	2020	2019	الوحدة	مؤشرات الأداء الرئيسية	المجال المعني	القطاع الرئيسي
20,911	غير منطبق	غير منطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 1		
69,449	65,088	71,251	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 2	تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة	البيئة
21,366	19,229	19,105	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3		

الإفصاحات

2021	2020	2019	الوحدة	مؤشرات الأداء الرئيسية	المجال المعني	القطاع الرئيسي
10	7	17	وحدة	عدد المراجعات الداخلية التي تم التخطيط لها واستكمالها	السياسات والممارسات الأخلاقية للأعمال	الحوكمة والمخاطر
97	63	45	نسبة مئوية	نسبة موظفي الإدارة العليا الذين تلقوا تدريبات على مدونة قواعد سلوك المؤسسة		
97.7	53	58	نسبة مئوية	نسبة موظفي المستويات الأخرى الذين تلقوا تدريبات بشأن مدونة قواعد سلوك المؤسسة		
97.6	55	55	نسبة مئوية	إجمالي نسبة الموظفين الذين تلقوا تدريبات بشأن مدونة قواعد سلوك المؤسسة		
2	0	2	وحدة	حالات عدم التقيد بالقوانين واللوائح		
0	0	0	وحدة	عدد المخالفات / الغرامات المترتبة		
%98.7	%98.7	%97.4	نسبة مئوية	نسبة ميزانية الشراء التي تم إنفاقها على الموردين المحليين	التحلي بالمسؤولية عند تأمين الموارد والمشتريات	



معايير
إعداد التقارير

معايير إعداد التقارير

تحدد معايير إعداد التقارير هذه تعريف مجموعة تيكوم ونهجها في قياس مؤشرات الأداء الرئيسية في تقرير إطار العمل للعام 2021، والذي تم إعداده وفقاً للمعايير المعتمدة من قبل المبادرة العالمية لإعداد التقارير: لإرشادات الخيار الأساسي (2016).

فترة التقرير

تمتد فترة تغطية إعداد التقرير لمعظم مؤشرات الأداء الرئيسية لدى مجموعة تيكوم من تاريخ 1 يناير 2019 وحتى 31 ديسمبر 2021.

نظراً لإجراء عملية إعادة هيكلة تنظيمية وعمليات استحواذ عبر مجموعة تيكوم، لا تتوفر المعلومات المخصصة لمقارنة الموظفين للفترة من 1 يناير 2019 وحتى 31 ديسمبر 2020. يُفصح التقرير عن البيانات المتعلقة بـ"أماكن العمل الآمنة والصحية" (باستثناء الصحة والسلامة) و"التدريب والتطوير" للفترة من 1 يناير 2021 وحتى 31 ديسمبر 2021 فقط.

اكتمال التقرير والعوائق

تغطي تقاريرنا النطاق التشغيلي لمجموعة تيكوم فقط، ما لم يُذكر خلاف ذلك أدناه، والذي يشمل مجمعات الأعمال التي تديرها مجموعة تيكوم وهي مدينة دبي للإنترنت ومدينة دبي للتعميد ومدينة دبي للإعلام ومدينة دبي للاستديوهات ومدينة دبي للإنتاج ومجمع دبي للمعرفة ومدينة دبي الأكاديمية العالمية ومجمع دبي للعلوم ومدينة دبي الصناعية وحي دبي للتصميم وأعمال خدمات مجموعة تيكوم مثل خدمات منصة "axs" وحاضنة الأعمال "in5" والخدمات المقدمة لأصحاب العمل المستقل.

الجوانب المستثناة من اكتمال التقرير والعوائق المذكورة أعلاه هي:

- رأس المال البشري والصحة والسلامة

البيانات المتعلقة **بالموظفين**، وتحديدًا تلك المتعلقة بـ "**مساحات العمل الآمنة والصحية**" و"**التدريب والتطوير**"، تشمل الموظفين داخل مجموعة تيكوم وموظفي دبي القابضة لإدارة الأصول الذين يقومون بوظائف خدمة مشتركة لمجموعة تيكوم، باستثناء وجهات التسوق والمجمعات السكنية و"دي مارين" ومنطقة أبراج الإمارات ومعهد دبي للتصميم والابتكار.

- استهلاك الطاقة والمياه

يتم احتساب حجم استهلاك الطاقة والمياه من المناطق العامة وغير المقننة داخل مجتمعاتنا. ولا تشمل أرقام **استهلاك الطاقة** الكهرباء المستهلكة والمولدة من الطاقة الشمسية.

- استهلاك الديزل وغاز البترول المسال

يتم احتساب **استهلاك الديزل وغاز البترول المسال** في مدينة دبي الصناعية فقط.

- عدد وفيات الموظفين نتيجة الإصابات المتعلقة بالعمل وعدد إصابات العمل القابلة للتسجيل

يتم الإبلاغ عن هذه المقاييس على أساس التحكم التشغيلي الذي يغطي مناطق الأعمال التجارية لمجموعة تيكوم وشركات الخدمات التابعة لها، مثل منصة axs وحاضنة الأعمال in5 داخل هذه المناطق التجارية، وباستثناء منطقة أبراج الإمارات.

- نسبة الموظفين والموظفات

يتم الإبلاغ عن النسبة المئوية للموظفين والموظفات وفقاً لأسس الرقابة التشغيلية التي تغطي دبي القابضة لإدارة الأصول، بما في ذلك مجموعة تيكوم، باستثناء وجهات التسوق والمجمعات السكنية و"دي مارين" ومنطقة أبراج الإمارات ومعهد دبي للتصميم والابتكار.

ندرك بأن نطاق بعض معاييرنا قد لا يغطي مجموعة تيكوم بالكامل، نظراً لعدم قدرتنا على تتبع جميع البيانات، ولكننا نسعى إلى تحسين مراقبتنا لمعايير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ذات الصلة وعبر جميع الكيانات.

الدقة والموثوقية

تم التأكيد خلال التقرير على أن البيانات المقدمة ضمن معايير إعداد التقارير هذه هي افتراضات.

التوازن وقابلية المقارنة

يتم تقديم البيانات الخاصة باتجاهات السنوات السابقة مع بيانات السنة الحالية للمقارنة حيثما كان ذلك متاحاً. وقد تم التركيز على موضوعات إعداد التقارير من خلال تقييم الأهمية النسبية على مستوى المجموعة.

معايير إعداد التقارير

إشراك أصحاب المصلحة وتقييم الأهمية النسبية

أشركنا في مجموعة تيكوم العديد من رؤساء الأقسام وأعضاء آخرين في الإدارة لرسم خريطة نظام أصحاب المصلحة المتكامل، كما شاركنا مع أصحاب المصلحة المعنيين من خلال [تقييم الأهمية النسبية](#) الذي أجريناه لتحديد موضوعاتنا الجوهرية. وقد تم التحقق من صحة الموضوعات الجوهرية من خلال المقارنة المعيارية واستعراض خرائط الأهمية على مستوى القطاع لمجلس معايير محاسبة الاستدامة وتوافقها مع قيادة مجموعة تيكوم.

استهلاك الوقود وغاز البترول المسال

يعتمد استهلاك الوقود وغاز البترول المسال على بيانات الاستهلاك الفعلي.

استهلاك الطاقة والمياه

قدّرنا استهلاكنا للكهرباء والمياه عبر حساب إجمالي قيمة الدرهم الإماراتي التي حررت بها فواتيرنا من قبل مزودي المرافق وتقسيمه على معدل التعرفة القياسي.

الاستهلاك الكلي للطاقة

يشمل الاستهلاك الكلي للطاقة، حيثما كان ذلك ممكناً:

- استهلاك الوقود من النطاق الأول
- استهلاك غاز البترول المسال من النطاق الأول
- استهلاك الكهرباء المشتراة من النطاق الثاني (ينعكس في [استهلاك الطاقة](#))
- استهلاك الكهرباء المولدة من الطاقة الشمسية من النطاق الثاني (ينعكس في [توليد الكهرباء واستهلاكها من الطاقة الشمسية](#))

انبعاثات الغازات الدفيئة

تشمل حسابات النطاق الأول الانبعاثات المباشرة من استهلاك الديزل وغاز البترول المسال. وتشمل حسابات النطاق الثاني الانبعاثات غير المباشرة من الكهرباء المشتراة. كما تشمل حسابات النطاق الثالث الانبعاثات الناتجة عن تصريف الأطراف الثالثة ونقل النفايات واستهلاك المياه.

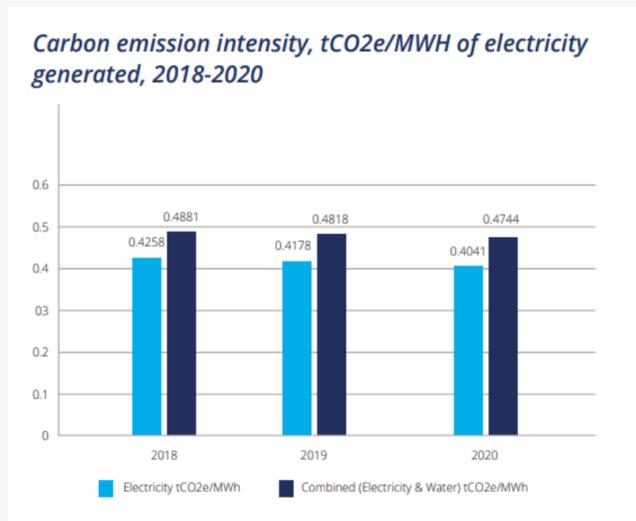
ندرك أن هذه الحسابات لا تمثل المخزون الكامل للكربون، حيث لا يتم تتبع البيانات المتعلقة بمصادر أخرى في الوقت الحالي. ونخطط لتوسيع تتبعنا لبيانات الاستهلاك عبر جميع الكيانات لنتمكن من حساب مخزون الكربون بالكامل.

تم استخدام المنهجيات والإرشادات التالية لحساب انبعاثات الغازات الدفيئة:

- إرشادات إدارة البيئة والأغذية والشؤون الريفية لتحديد معاملات الانبعاث لغاز البترول المسال والنفايات والديزل (عوامل تحويل انبعاثات الكربون الجديدة [2021 DEFRA - Compare Your Footprint](#))
- تم استخدام كثافة الانبعاثات في هيئة كهرباء ومياه دبي خلال العام 2020 (اطلع على الجدول 1.1 للحصول على نتائج تقرير هيئة كهرباء ومياه دبي بشأن الحوكمة البيئية والمجتمعية وحوكمة الشركات) كعامل انبعاث توليد الكهرباء. وتتمثل عوامل انبعاث الناتجة عن الكهرباء في التوليد والنقل والتوزيع.
- تم استخدام إحصائيات الوكالة الدولية للطاقة ونتائج الجرد الثالث لانبعاثات الغازات الدفيئة الذي أعدته وكالة أبوظبي للطاقة في العام 2018 لتحديد عامل الانبعاث لاستهلاك المياه ([إحصائيات وكالة الطاقة الدولية](#)). وتتمثل عوامل انبعاث المياه في عمليات التحلية والتوزيع.

كثافة الطاقة

يتم احتساب كثافة الطاقة بناءً على نسبة الاستهلاك الكلي للطاقة (ميجاوات بالساعة) مقسومةً على الإيرادات (مليون درهم).



الجدول 1.1 – كثافة الانبعاثات في هيئة كهرباء ومياه دبي خلال العام 2020

معايير إعداد التقارير

عدد الوفيات بين الموظفين نتيجة إصابات العمل

- تُعرّف وفاة أحد أفراد القوى العاملة بأنها أي وفاة لموظف بدوام كامل نتيجةً لحادث مرتبط بالعمل. والموظف بدوام كامل هو الموظف الذي تحدد مجموعة تيكوم ساعات عمله في الأسبوع أو الشهر أو السنة، وفقاً لما يحدده قانون العمل الإماراتي.
- تُجمع البيانات عبر نظام رقمي لإدارة الحوادث (IMS)، والذي يُطبق للتسجيل والإبلاغ والتعلم من حوادث الصحة والسلامة التي يتم تسجيلها.

عدد إصابات العمل القابلة للتسجيل

- هو العدد الإجمالي للإصابات القابلة للتسجيل للموظفين بدوام كامل في مواقع العمل. ويتوافق تعريف الإصابة القابلة للتسجيل مع التعريف الذي حدده نظام إدارة السلامة والصحة المهنية.
- تُجمع البيانات عبر نظام رقمي لإدارة الحوادث (IMS)، والذي يُطبق للتسجيل والإبلاغ والتعلم من حوادث الصحة والسلامة التي يتم تسجيلها.

نسبة الموظفين والموظفات

- مؤشر الأداء الرئيسي لحساب هذه النسبة هو النسبة المئوية من إجمالي عدد الموظفين ذكوراً وإناثاً بدوام كامل.
- إجمالي عدد الموظفين العاملين بدوام كامل مقسوماً على إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل المسجلين في نظام إدارة الموارد البشرية.

النسبة المئوية للإنفاق الذي تشرف عليه الإدارة على الموردين المحليين

- وهي النسبة المئوية للأموال بالدرهم الإماراتي التي تنفقها مجموعة تيكوم ويديرها فريق المشتريات التابع للمجموعة على الموردين المحليين. يتم تعريف الموردين المحليين على أنهم الموردون الذين تكون مقدرات شركاتهم في دبي ويقدمون خدماتهم في دبي ويحملون رخصة تجارية سارية المفعول داخل دولة الإمارات العربية المتحدة.
- يتم تحديد الإنفاق الذي تتم إدارته عن طريق إدارة المشتريات في مجموعة تيكوم بناءً على بيانات إنفاق أوامر الشراء التي تم الحصول عليها من منصة المشتريات الإلكترونية لمجموعة تيكوم. بالنسبة لهذا المؤشر، يتم تقسيم إجمالي الإنفاق بالدرهم الإماراتي من الشركات المذكورة في أمر الشراء التي تحمل رخصة تجارية إماراتية سارية على إجمالي الإنفاق بالدرهم الإماراتي من قبل مجموعة تيكوم، والتي يديرها فريق المشتريات لتلك الشركات في منصة المشتريات الإلكترونية.

شكراً