

تم تصميم هيكل الحوكمة في مجموعة زين ليتوافق مع القوانين المحلية وأفضل الممارسات الدولية، مما يضمن أن الشركة تظل سريعة الاستجابة وخاضعة للمساءلة وقادرة على الاستمرار في جميع عملياتها.

تشكيل المجلس:

يتألف المجلس من 10 أعضاء، 9 غير تنفيذيين بمن فيهم الرئيس، واثنان مستقلين.

تبلغ مدة العضوية في مجلس الإدارة ثلاث سنوات، مع إمكانية التمديد بما يتماشى مع المتطلبات القانونية، ولدى كل عضو التزامات ومهام مختلفة تتماشى مع خبراته العملية،، تم توضيح تفاصيل الالتزامات الأخرى لكل عضو في التقرير السنوي للشركة.

على الرغم من أن زين ملتزمة بالاشتغال والتنوع والإنصاف، إلا أن مجلس الإدارة يتألف في الوقت الحالي من أعضاء ذكور فقط، وبينما تهدف سياسة التنوع في مجلس الإدارة للشركة إلى تعزيز ثقافة الاشتغال، من خلال تشجيع التمثيل الفعّال لمختلف الخلفيات. يجلب أعضاء مجلس الإدارة تنوعاً غنياً في المهارات والكفاءات التي تتماشى مع المبادئ المعاصرة للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)، مما يؤدي إلى خلق قيمة مستدامة. ويتمتع أعضاء مجلس الإدارة بخلفيات واسعة في مجال الاستثمار والإدارة المالية، ويتمتع أعضاء المجلس بمهارات في إدارة المحافظ والتخطيط المالي، خصوصاً داخل صناديق الثروة السيادية والأسهم الخاصة، وتعزز خبرتهم في مجال الاتصالات، المستمدة من أدوار مهمة في شركات كبرى، فهمهم لعمليات الشبكة وتحول الأعمال، مما يسمح لهم بموائمة المبادرات الاستراتيجية مع أهداف ESG، بالإضافة إلى ذلك، فإن التمثيل القوي في حوكمة الشركات والامتثال يجهز المجلس للتنقل في المشهد التنظيمي المعقد مع تعزيز الشفافية والمساءلة، وهي جوانب رئيسية لخلق القيمة في الأسواق .

يمتلك الأعضاء أيضاً خبرة كبيرة في إدارة المشاريع، مما يضمن أن تكون تأثيرات الاستدامة جزءاً لا يتجزأ من تنفيذ هذه المشاريع، وتوفر معرفتهم العميقة بالأسواق المحلية والدولية خصوصاً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، رؤى استراتيجية حول التنويع الاقتصادي وفرص الاستثمار التي تلتزم بمبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

تدعم شهادات الاعتماد الأكاديمية القوية لمجلس الإدارة، بما في ذلك الشهادات المتقدمة في إدارة الأعمال والتمويل، عملية صنع القرار المستنيرة التي تعطي الأولوية للنمو المسؤول، وأخيراً، من خلال الخبرة في مختلف القطاعات مثل البنوك والسياحة والتكنولوجيا، يجلب أعضاء مجلس الإدارة منظوراً متعدد الأوجه للمناقشات حول كيفية تحقيق التوازن بين الربحية والمسؤولية الاجتماعية، مما يضمن أن التوجه الاستراتيجي للشركة لا يفي بالأهداف المالية فحسب، بل يساهم أيضاً بشكل إيجابي في المجتمع والبيئة.

يضع هذا المزيج من الخبرات مجلس الإدارة في وضع يسمح له بإدارة الشركة وتوجيهها بشكل فعال نحو النمو المستدام وممارسات الأعمال المسؤولة، مما يعكس الالتزام بخلق قيمة طويلة الأجل لجميع أصحاب المصلحة.

تؤكد زين على الشفافية وتشجع المساهمين على المشاركة في اجتماعاتها العمومية السنوية، حيث يتم اتخاذ قرارات مهمة، بما في ذلك تعيين أعضاء مجلس الإدارة، وجميع المساهمين توجه الدعوة للمشاركة، مما يضمن التمثيل الشامل لمصالح أصحاب المصلحة.

تم تصميم هيكل الحوكمة في مجموعة زين لضمان اتخاذ القرارات والإشراف الفعال على تأثيرات الشركة على الاقتصاد والبيئة والأفراد، فيما يلي وصف لجان المجلس الرئيسية:

لجان مجلس الإدارة:

1. لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة

تتألف لجنة التدقيق من خمسة أعضاء، واحد منهم على الأقل مستقل، لا يسمح لرئيس مجلس الإدارة أو أي عضو تنفيذي بأن يكونوا أعضاء في هذه اللجنة، وفقاً للقوانين واللوائح الكويتية.

2. لجنة مخاطر مجلس الإدارة

تتكون هذه اللجنة من خمسة أعضاء، ووفقاً للقوانين المحلية، لا يسمح لرئيس مجلس الإدارة في هذه اللجنة بعضوية هذه اللجنة.

3. لجنة الترشيحات والمكافآت

بمجلس الإدارة

تتألف هذه اللجنة من خمسة أعضاء، من بينهم عضو مستقل واحد، ويرأسها عضو غير تنفيذي في مجلس الإدارة وتشرف على الترشيحات والمكافآت.

عمليات الترشيح والاختيار لمجلس الإدارة ولجانه

تتبع عمليات الترشيح والاختيار لمجلس إدارة مجموعة زين ولجانها نهجاً منظماً:

1. لجنة الترشيحات والمكافآت

هذه اللجنة مسؤولة عن الإشراف على عملية الترشيح، يتم الترشيح للمجلس بناء على المعايير القانونية والتنظيمية، بالإضافة إلى إطار حوكمة الشركات في زين.

2. عملية الاختيار

تقوم اللجنة بتقييم المرشحين بناء على مؤهلاتهم وخبراتهم ومواءمتهم مع أهداف زين الاستراتيجية، بعد المراجعة، يتم تقديم القائمة النهائية للمرشحين للمساهمين خلال اجتماع الجمعية العمومية السنوي للتصويت.

3. تصويت المساهمين

في عملية تصويت المساهمين على الاختيار النهائي لأعضاء مجلس الإدارة، تستخدم زين نظام الاقتراع السري لضمان الشفافية والعدالة.

تشكيل لجان مجلس الإدارة:

يتماشى تشكيل اللجان في هيكل مجلس الإدارة مع إرشادات الحوكمة، حيث يعزز أيضاً الفعالية الشاملة لمجلس الإدارة في تحقيق القيمة، ومن خلال إنشاء لجان متخصصة، يمكن لمجالس الإدارة التركيز على المجالات الاستراتيجية الرئيسية، وضمان اتخاذ القرارات بكفاءة ومع التركيز الواضح على الاستدامة على المدى الطويل، ويعزز هذا النهج الرقابة والمساءلة الشاملة، مما يسمح للشركة بحماية مصالح أصحاب المصلحة مع تعزيز المبادرات التي تدفع القيمة وتعزز أداء الشركة.

تتيح اللجان فحصاً أكثر تنظيماً لقضايا محددة، بالتالي تسهيل إطار الحوكمة الذي يدعم الابتكار وإدارة المخاطر والنمو المستدام، وبضمن هذا التوافق مع مبادئ خلق القيمة أن الشركة يمكنها مسيرة التعقيدات في بيئة الأعمال الديناميكية مع تعزيز الثقة والمشاركة مع أصحاب المصلحة.

المعايير المستخدمة لترشيح واختيار أعضاء مجلس الإدارة

يتم النظر في وجهات نظر أصحاب المصلحة من خلال التعليقات خلال اجتماع الجمعية العمومية، والتأكد من توافق المرشحين مع مصالح أصحاب المصلحة وتوقعاتهم، ويحدد النظام الأساسي لشركة زين (AOA) المتطلبات والأساس الذي يتم بناء عليه انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، وتنتخب الجمعية العمومية أعضاء المجلس بالاقتراع السري، وتبلغ مدة عضوية أعضاء مجلس الإدارة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، بشرط أن يشكل الأعضاء المستقلين 20% أو أكثر من تشكيل المجلس، ويوفر الأعضاء المستقلين إشرافاً غير متحيز ويعملون على حماية مصالح المساهمين.

يتضمن النظام الأساسي مزيداً من التفاصيل،، مثل شروط استقلال الأعضاء وفقدان العضوية، ومسؤوليات مجلس الإدارة، والمتطلبات الإضافية لاختيار الرئيس، والتعليمات المتعلقة باجتماعات مجلس الإدارة وحضورها، وتستند جميع البنود في النظام الأساسي إلى القوانين واللوائح والإرشادات ذات الصلة، الوثيقة متاحة على الموقع الرسمي لشركة زين، وينتخب مجلس الإدارة رئيساً ونائباً للرئيس بالاقتراع السري، كما يعين الرئيس التنفيذي من بين أعضاء مجلس الإدارة أو غيرهم.

تؤكد سياسة التنوع في زين على أهمية وجود مجموعة واسعة من وجهات النظر، يشمل ذلك التنوع بين الجنسين تمثيل المجموعات الاجتماعية والخلفيات المهنية المتنوعة لضمان اتخاذ قرارات متوازنة.

يتم اختيار المرشحين بناء على معرفتهم وخبراتهم في المجالات التي تتماشى مع تأثيرات أعمال زين، مثل الإدارة المالية والاتصالات والامتثال التنظيمي والاستدامة.

رئيس مجلس إدارة زين

رئيس مجلس إدارة زين ليس مسؤولاً تنفيذياً في الشركة، ويتماشى هذا الفصل من الأدوار مع المتطلبات التنظيمية وممارسات الحوكمة،، وهذا يضمن أن رئيس مجلس الإدارة يمكنه توفير إشراف مستقل على إدارة الشركة.

دور مجلس الإدارة ومسؤولياته

يلعب مجلس إدارة مجموعة زين دوراً رئيسياً في تشكيل واعتماد رسالة الشركة ورؤيتها وقيمتها، التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من خططها الاستراتيجية، التي تشمل التنمية المستدامة كعنصر حاسم، وتضطلع الإدارة التنفيذية بالمسؤولية عن ترجمة استراتيجيات مجلس الإدارة إلى أهداف تشغيلية، وتنفيذ السياسات المتعلقة بتأثيرات الشركة على الاقتصاد والبيئة والمجتمع.

يشرف مجلس إدارة زين بنشاط على المبادرات المتعلقة بالعمل المناخي وحقوق الإنسان والأهداف البيئية الأوسع نطاقاً، ويشمل تركيزهم اعتماد معايير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ESG المعترف بها عالمياً، ومن خلال التقييمات المنتظمة، يضمن مجلس الإدارة التوافق مع أهداف زين طويلة الأجل ويدعم الابتكار المستدام، تشمل هذه العملية تقييم تأثيرها على الرقابة على الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والأهداف الاستراتيجية، ومساعدة زين على إدارة مخاطر المناخ، والابتكار في مجال التكنولوجيا المستدامة، وإضافة قيمة طويلة الأجل لأصحاب المصلحة.

يقود مجلس إدارة زين المبادرات التي تعزز حقوق الطفل والسلامة الرقمية، مع التركيز على البيئات الآمنة عبر الإنترنت والوصول المسؤول للمستخدمين الصغار، ويعمل المجلس على دمج مبادرات حماية الطفل مع التزام زين الأوسع بالممارسات الأخلاقية والابتكار الرقمي المستدام.

يضمن مجلس الإدارة أن تكون مبادئ الاستدامة في نسيج استراتيجيات الأعمال، مما يؤدي إلى خلق القيمة على المدى الطويل، وتشمل هذه المبادئ الحد من التأثير البيئي والحوكمة الأخلاقية والمساعدة المجتمعية، وتعمل الإدارة التنفيذية عن كثب مع مجلس الإدارة لتحديث هذه الأطر حسب الحاجة، مما يضمن التوافق مع كل من اللوائح المحلية ومعايير الـ ESG العالمية (على سبيل المثال مؤشرات MSCI و FTSE و S&P).

يقوم مجلس الإدارة بمراجعة عمليات الشركة لتحديد وإدارة التأثيرات، وعادة ما تتم هذه المراجعة كل ثلاثة

أشهر، حيث يكون الغرض من مجلس الإدارة هو تقييم مدى توافق سياسات الشركة مع المتطلبات التنظيمية والأهداف الاستراتيجية.

يضمن إطار الحوكمة هذا بقاء زين مسؤولة أمام أصحاب المصلحة، ودفع النمو المستدام، وتحسين معاييرها التشغيلية والحوكمة باستمرار.

تفويض المسؤولية عن إدارة تأثيرات الشركة على الاقتصاد والبيئة والأفراد

تعيين الرؤساء التنفيذيين

يعين مجلس إدارة زين الرؤساء التنفيذيين لإدارة تأثيرات الشركة، وتشمل هذه الأدوار:

- الرئيس التنفيذي للاستدامة (CSO): مسؤول عن تطوير استراتيجية الاستدامة للشركة، ويشرف على استراتيجيات الحد من الآثار البيئية، وتحقيق صافي انبعاثات صفري، وضمان توافق الشركة مع معايير الاستدامة العالمية، ولا يقتصر دوره على العمل منفردا، بل يمتد ليشمل التعاون الوثيق مع مجلس الإدارة وأصحاب المصلحة المتنوعين والمديرين التنفيذيين الآخرين، ومن خلال هذا التعاون الاستراتيجي، يساهم في تشكيل وتنفيذ أجندة الاستدامة الطموحة لشركة زين.

- الرئيس التنفيذي للاشتغال والتنوع والإنصاف: يركز على تعزيز مبادرات الاشتغال والتنوع والإنصاف في القوى العاملة.

- الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والغاية المؤسسية: يدير رأس المال البشري للشركة مع التركيز على موضوعات مثل الرفاهية والثقافة التنظيمية، بما يتماشى مع مهمة الشركة وقيمها الشاملة.

- الرئيس التنفيذي للشؤون المؤسسية والاتصالات: يضمن الامتثال للوائح حوكمة الشركات والشفافية، بما في ذلك التواصل بشأن الأداء الاجتماعي والاقتصادي والبيئي للشركة.

التفويض للموظفين الآخرين

يفوض المديرون التنفيذيون المسؤوليات لمختلف الموظفين عبر المستويات التشغيلية، يتم تكليف موظفين محددين في إدارات الاستدامة وحوكمة الشركات والعمليات بمسؤولية ضمان تنفيذ المبادرات والامتثال لسياسات الشركة فيما يتعلق بآثارها

الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، ويعملون عن كثب مع الإدارة التنفيذية لتنفيذ مبادرات الاستدامة ومراقبة التقدم.

عملية الإبلاغ و إدارة التأثيرات التنظيمية

تقدم الإدارة التنفيذية تقريراً إلى مجلس الإدارة حول التقدم المحرز نحو أهدافها الاستراتيجية وكيفية إدارة الشركة لتأثيراتها، وتشمل هذه العملية إعداد مراجعات الأداء الفصلية ونشر تقرير الاستدامة السنوي الموحد وتقرير الحوكمة السنوي والتقرير السنوي الشامل للشركة، وتشمل هذه التقارير السنوية جميع الآثار الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والمتعلقة بحقوق الإنسان، وتقديمها الإدارة إلى المجلس لاستعراضها والموافقة عليها نهائياً.

تعكس جهود إعداد التقارير هذه التزام مجلس الإدارة وإشرافه على استراتيجيات ونتائج الاستدامة في زين، كما أنه يعمل على تمكين المدراء التنفيذيين والموظفين من إدارة تحديات الاستدامة ومعالجتها بكفاءة.

عملية الحوكمة وإعداد التقارير أ. مسؤولية المجلس

مجلس الإدارة مسؤول عن مراجعة واعتماد المعلومات المبلغ عنها، بما في ذلك الموضوعات الجوهرية للشركة، وتتضمن عملية مراجعة المعلومات والموافقة عليها بشكل عام الخطوات التالية:

- فترات إعداد التقارير: تقدم الإدارة التنفيذية تقارير شاملة إلى مجلس الإدارة على فترات منتظمة، مثل ربع سنوية أو نصف سنوية أو سنوية، وهذا يضمن أن مجلس الإدارة يتلقى التحديثات في الوقت المناسب ويمكنه مراقبة أداء الشركة بشكل فعال.
- التقارير التفصيلية: تغطي التقارير المقدمة إلى مجلس الإدارة مؤشرات الأداء الرئيسية، وتحديثات التقدم المحرز حول مؤشرات الأداء الرئيسية للاستدامة، والمبادرات المتخذة، والتحديات التي تواجهها، وخطط العمل المستقبلية، هذه التقارير مفصلة وتتضمن بيانات نوعية وكمية ومقاييس ذات صلة ومعايير حسب الحاجة.
- الفهم الشامل: تقدم التقارير رؤية شاملة لأداء الاستدامة للشركة وتأثيراتها على الاقتصاد والبيئة والأفراد، ويتضمن ذلك رؤى حول البيئة التنظيمية والاتجاهات الناشئة والمخاطر والفرص.

- عملية المراجعة: يجري مجلس الإدارة تقييمات للبيانات المبلغ عنها، ويتضمن ذلك تقييم موثوقة المعلومات مع الأهداف الاستراتيجية للشركة والتزامات أصحاب المصلحة ومعايير الصناعة.

- اللجان المتخصصة ومدققي الحسابات: غالباً ما تتضمن عملية المراجعة لجاناً متخصصة ومدققين مستقلين وأصحاب مصلحة داخليين لضمان إطار حوكمة قوي، وتسهل هذه الكيانات المناقشات والتحليلات والتوصيات التفصيلية.

- الموافقة النهائية: تشير الموافقة النهائية من مجلس الإدارة على المعلومات المبلغ عنها إلى التزام الشركة بالشفافية والمساءلة، مما يعزز الثقة بين المساهمين وأصحاب المصلحة ومجتمع الأعمال الأوسع.

تضارب المصالح

نفذت زين إطاراً قوياً للحوكمة مصمماً لدعم الشفافية والمساءلة، ومن الأمور المركزية في هذا الإطار سياسة تضارب المصالح التي تضمن إدارة التعارضات المحتملة بين المصالح الشخصية ومصالح الشركة بشكل فعال، ويتعين على مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الإفصاح عن أي تضارب فعلي أو محتمل في المصالح بما يتماشى مع هذه السياسة، التي تتماشى مع المتطلبات القانونية المحلية وأفضل الممارسات العالمية.

تشمل العمليات الرئيسية لمنع النزاعات والتخفيف من حدتها ما يلي:

- متطلبات الإفصاح:** يجب على أعضاء مجلس الإدارة الإفصاح عن أي مصالح شخصية تتعلق بأعمال الشركة أو عقودها لضمان الشفافية.
- قيود التصويت:** إذا كان لعضو مجلس الإدارة مصلحة شخصية في قرار ما، يحظر عليه المشاركة في التصويت ذي الصلة، وتخفف هذه الممارسة من مخاطر اتخاذ القرارات المتحيزة.
- مراجعة الخبراء المستقلين:** بالنسبة للمعاملات التي تبلغ قيمتها 10% أو أكثر من إجمالي أصول الشركة، يتم تعيين خبير مستقل لتقديم تقرير إلى الجمعية العمومية، ويضمن هذا الإجراء تقييماً موضوعياً قبل الموافقة على مثل هذه المعاملات.
- التحقيقات الشاملة:** يحقق مجلس الإدارة في جميع تضارب المصالح المبلغ عنها، ويقيم مدى التضارب والنوايا الكامنة وراء التعارض، وعندما يتعلق الأمر بأحد أعضاء مجلس الإدارة، يتم إعفاؤه من المناقشات لمنع التأثير غير المبرر.
- التدابير التأديبية:** في الحالات التي يتم فيها تأكيد النزاعات، يحتفظ مجلس الإدارة بسلطة فرض الإجراءات التأديبية، بما في ذلك التعليق المحتمل أو إنهاء الخدمة.

تعد سياسة تضارب المصالح مكوناً حيوياً في استراتيجية زين لخلق القيمة، مما يضمن أن هيكل الحوكمة يعزز الاستدامة على المدى الطويل من خلال موثمة ممارسات الأعمال مع مصالح أصحاب المصلحة، وتعد الشفافية والمساءلة وإشراك أصحاب

المصلحة من المبادئ الرئيسية للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات التي تتمسك بها زين من خلال إطار الحوكمة الخاص بها، لضمان الامتثال لهذه المعايير، تم توزيع مواد تدريبية توعوية حول تضارب المصالح على جميع الموظفين عبر مختلف عملياتنا. يهدف هذا التدريب إلى تعزيز الالتزام بهذه المبادئ الأخلاقية، وتزويد الموظفين بالمعرفة اللازمة لتحديد ومعالجة أي حالات تضارب محتملة. ولا يخفف هذا الموقف الاستباقي من المخاطر فحسب، بل يعزز أيضاً الثقة مع المساهمين والموظفين والمجتمع الأوسع، ويدعم جهود الشركة لخلق القيمة بطريقة تنافسية ومسؤولة.

ب. الإفصاح عن تضارب المصالح لأصحاب المصلحة

تلتزم زين بالشفافية الكاملة فيما يتعلق بتضارب المصالح، والإفصاح عن هذه الأمور لجميع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك المساهمين والمديرين والموظفين والهيئات التنظيمية، ويحدد إطار حوكمة الشركة المجالات الرئيسية التالية للإفصاح:

- العضوية المشتركة بين مجالس الإدارة: تطلب زين من أعضاء مجلس الإدارة الإفصاح عن أي عضويات في مجالس إدارة المنظمات الأخرى، خاصة عندما تكون هذه العضويات تمثل تضارباً في المصالح، ويتم تسجيل هذه الإفصاحات ومناقشتها في اجتماعات مجلس الإدارة لمنع أي تأثير.

- المساهمة المشتركة مع الموردين وأصحاب المصلحة: إذا كان أحد أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية يمتلك أسهماً في كيان أو صاحب مصلحة آخر، فيجب الإفصاح عن هذه المصالح بما يتماشى مع سياسة تضارب المصالح، ويقوم مجلس الإدارة بتقييم هذه الإفصاحات لضمان الحياد في قرارات العمل.

- وجود مساهمين بحصة سيطرة: تتم مراقبة أي معاملات أو ترتيبات تنطوي على مساهمين مسيطرين بعناية، حيث يتم إنشاء تقارير مستقلة عن المعاملات التي تتجاوز 10% من إجمالي أصول الشركة، مع تقديم النتائج إلى مجلس الإدارة وفي

النهاية إلى الجمعية العمومية العادية، وهذا يضمن عدم ممارسة المساهمين المسيطرين على عمليات الشركة.

ث. سياسة معاملات الأطراف ذات العلاقة: تضمن هذه السياسة الإفصاح عن جميع المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة، بما في ذلك العلاقات والمعاملات والأرصدة المستحقة، لمجلس الإدارة وأصحاب المصلحة، وتخضع هذه الإفصاحات أيضاً لمراجعة المدققين، مما يضيف مستوى آخر من التدقيق لحماية مصالح أصحاب المصلحة.

إبلاغ مجلس الإدارة بالمخاوف الحاسمة

طورت زين سياسة شاملة للإبلاغ عن المخالفات التي تعمل كآلية رئيسية لإيصال المخاوف الحرجة إلى مجلس الإدارة، وتمكن هذه السياسة الموظفين وأصحاب المصلحة من الإبلاغ عن أي حالات سوء سلوك أو سلوك غير أخلاقي أو انتهاكات للمسؤوليات البيئية أو الاجتماعية، ويتم التعامل مع التقارير المقدمة من خلال هذه المنصة السرية والأمنة بمنتهى الجدية ويتم تصعيدها بسرعة إلى مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية عندما تعتبر حرجية.

يتم توصيل المخاوف الحرجة من خلال عملية منظمة تشمل:

- **قنوات الإبلاغ السرية:** توفر زين قنوات آمنة ومجهولة المصدر للموظفين وأصحاب المصلحة للإبلاغ عن المخاوف، التي تشمل القضايا المتعلقة بالحوكمة والأخلاقيات وانتهاكات مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.
- **التصعيد المباشر:** بمجرد استلام التقرير، تضمن الآليات الداخلية تصعيد الأمور الخطيرة على الفور إلى مجلس الإدارة لمراجعتها واتخاذ إجراء فوري.
- **تحديثات منتظمة:** تزود الإدارة التنفيذية أيضاً مجلس الإدارة بتحديثات دورية حول حالة المخاوف المبلغ عنها، مما يضمن إبلاغ مجلس الإدارة بطبيعة ومدى الإجراءات التصحيحية المتعلقة بهذه القضايا.

تعزز هذه العملية هيكل الحوكمة في زين من خلال تضمين الشفافية والمساءلة في عمليات صنع القرار، ومن خلال معالجة المخاوف الحرجة بكفاءة، لا تخفف زين من المخاطر المحتملة فحسب، بل تعزز أيضاً خلق القيمة، كشركة ملتزمة بالممارسات الأخلاقية والاستدامة طويلة الأجل وثقة أصحاب المصلحة.

خلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم يبلغ المجلس بأي أمور بالغة الأهمية.

مجلس الإدارة والتنمية المستدامة

تركز زين بشدة على تطوير المعرفة والمهارات والخبرات التي يتمتع بها مجلس إدارتها في مجال التنمية المستدامة، ولتحقيق ذلك، تقوم الشركة باستمرار بتحديث البرامج التدريبية لأعضاء مجلس الإدارة لتشمل مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ذات الصلة، والمبادئ التوجيهية الخاصة بالصناعة، والمتطلبات التنظيمية الناشئة، و تزود هذه التدريبات مجلس الإدارة بالمعرفة اللازمة لمواجهة تحديات الاستدامة بشكل استباقي ومواءمة عمليات الشركة مع أهدافها الأوسع المتمثلة في النمو المسؤول وخلق القيمة.

تقييم مجلس الإدارة

يجري مجلس الإدارة عملية تقييم ذاتي سنوياً لتقييم أدائه في الإشراف على تأثيرات الشركة على الاقتصاد والبيئة والأفراد، ويقيم هذا التقييم الشامل فعالية المجلس في عدة مجالات رئيسية:

- **الحوكمة والامتثال:** ضمان الالتزام بمبادئ حوكمة الشركات والمعايير الأخلاقية.
- **التوجيه الاستراتيجي واتخاذ القرار:** تقييم دور مجلس الإدارة في تحديد الأهداف الاستراتيجية ودمج الاستدامة في استراتيجيات الأعمال.
- **إدارة المخاطر:** مراجعة فعالية مجلس الإدارة في تحديد المخاطر المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والتخفيف من حدتها.
- **مشاركة أصحاب المصلحة:** قياس تواصل مجلس الإدارة ومشاركته مع المساهمين والموظفين وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين.
- **الرقابة المالية:** ضمان استدامة الصحة المالية للشركة من خلال الرقابة المالية المسؤولة.

من خلال هذا التقييم، يقوم مجلس الإدارة بتقييم موائمه مع مهمة زين ورؤيتها، لا سيما فيما يتعلق بخلق قيمة مستدامة طويلة الأجل.

أ. استقلالية وتواتر التقييمات

يتم إجراء تقييمات مجلس الإدارة سنوياً لضمان مراجعة منتظمة ومنهجية لأداء مجلس الإدارة في الإشراف على تأثيرات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركة، في حين أن التقييمات ليست مستقلة، إلا أنها شاملة وتتضمن أفضل الممارسات، بما في ذلك المعايير التي استخدمتها برايس ووترهاوس كوبرز في السنوات السابقة، كما يقوم المجلس بإدراج تعديلات لتعكس الاتجاهات التنظيمية الحديثة ومتطلبات الاستدامة، مما يجعل العملية قوية ومتوافقة مع معايير الحوكمة المتطورة.

ب. الإجراءات المتخذة استجابة للتقييمات

استناداً إلى نتائج التقييمات الذاتية، يتخذ مجلس الإدارة العديد من الإجراءات الرئيسية لتعزيز ممارسات الحوكمة الخاصة به:

1. **تحديث خطط التدريب:** استجابة للثغرات المحددة، يقوم مجلس الإدارة بتحسين برامج التدريب لضمان أن يكون الأعضاء على اطلاع بأحدث اتجاهات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات واللوائح وأفضل الممارسات.
2. **تعزيز تشكيل مجلس الإدارة:** التغييرات في تشكيل مجلس الإدارة، عند الضرورة، بما في ذلك إضافة عضو مستقل يتمتع بخلفية قوية في حوكمة الشركات وإدارة المخاطر والتمويل، ولديه خبرة واسعة في الاستشارات للهيئات الرقابية والإشراف على المؤسسات المصرفية، وتشمل خبراته رئاسة لجان المخاطر والاستثمار، والمساهمة في تطوير سياسات الحوكمة، والمشاركة في المبادرات الحكومية الرئيسية التي تهدف إلى تحسين الأداء والاستدامة.
3. **التحسينات التنظيمية:** يتم إجراء تعديلات على الممارسات التنظيمية، لا سيما فيما يتعلق بإدارة المخاطر والحوكمة وإشراك أصحاب المصلحة، لتتماشى مع ممارسات الأعمال المستدامة وأهداف الشركة طويلة الأجل.

مكافحة الفساد

يلعب مجلس الإدارة دوراً محورياً في إنشاء إطار رقابة قوي يدمج مجموعة شاملة من المعايير والعمليات والهياكل، مما يضمن ضوابط داخلية فعالة في جميع أنحاء المؤسسة، ويشرف على تنفيذ نظام شامل لمكافحة الفساد، ويراقب عن كثب أداء الإدارة التنفيذية في تنفيذ السياسة، ومن الأولويات الرئيسية للمجلس ترسيخ الوعي بسياسة مكافحة الفساد ضمن ثقافة الشركة، مع التأكيد على أهميتها الحاسمة، ومن الجدير بالذكر أنه في العام 2024، لم تتكبد زين أي تكاليف متعلقة بغرامات أو عقوبات الفساد، مما يعكس قوة ممارسات الحوكمة لديها.

بالإضافة إلى ذلك، يحافظ مجلس الإدارة على اتصال مفتوح وشفاف مع المساهمين وأصحاب المصلحة، مما يضمن الإفصاح الدقيق في الوقت المناسب عن المعلومات الأساسية، ويتماشى هذا النهج مع أعلى معايير الصناعة، مما يعزز الدقة والتماسك والمصداقية، ويلتزم كل من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بمعالجة الآثار الاجتماعية للشركة وخلق قيمة مستدامة لمجتمعاتها بطريقة شاملة وتقدمية.

تم إبلاغ جميع أصحاب المصلحة المعنيين بسياسات وإجراءات مكافحة الفساد في زين، بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة والموظفين وشركاء الأعمال والموردين، في جميع الأسواق التشغيلية للشركة، هذه السياسة متاحة أيضاً للجمهور على موقع الشركة، مما يضمن سهولة الوصول لجميع أصحاب المصلحة للتعرف على المعايير الأخلاقية للشركة.

تم تزويد أعضاء مجلس الإدارة والموظفين وغيرهم من أصحاب المصلحة بالتدريب على سياسة مكافحة الفساد من خلال رسائل البريد الإلكتروني ومواد الفيديو، المتوفرة على الموقع الإلكتروني للشركة، لضمان المسائلة، وتم تنفيذ اليات تتبع للتحقق من أن جميع أصحاب المصلحة قد تلقوا المعلومات وراجعوها، وسيستمر رصد ذلك طوال العام 2025.

في العام 2024،، عقد مجلس الإدارة 11 اجتماعاً، ويتم عقد الاجتماعات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية لشركة زين بشكل دوري أو حسب الضرورة، حيث يفوض مجلس الإدارة الإدارات التنفيذية في مجموعة واسعة

من القضايا الحساسة، التي تشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، بالإضافة إلى المسائل المتعلقة بحقوق الإنسان، بما يتماشى مع المسؤوليات المحددة لكل مسؤول تنفيذي، وتلتزم زين بمواءمة استراتيجيتها التجارية مع استراتيجية الاستدامة المؤسسية، التي تركز على تقديم "اتصال هادف" يدفع التغيير المنهجي.

يجتمع مجلس الإدارة مع فرق التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر والشؤون المالية كل ثلاثة أشهر على الأقل، وفقاً لما تنص عليه القوانين واللوائح، ويتلقى تحديثات منتظمة حول الأداء والاستراتيجية، بالإضافة إلى ذلك، يحتفظ مجلس الإدارة بالسلطة التقديرية لدعوة أي عضو من أعضاء الإدارة التنفيذية للمشاركة في هذه الاجتماعات حسب الحاجة.

سياسات مكافحة الفساد: يتلقى جميع الموظفين في الشركة، وفي كل سوق تشغيلية، اتصالات حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد عبر البريد الإلكتروني ومواد الفيديو التي يمكن الوصول إليها من خلال الموقع الإلكتروني للشركة، وأنشئت الشركة آليات تتبع لرصد المشاركة، وقد أبلغت زين هذه السياسات إلى جميع شركائها التجاريين، بما في ذلك الموردين والمقاولين، في جميع أسواقها لضمان التوافق مع المعايير الأخلاقية.

حوادث الفساد: لم يتم إبلاغ زين عن حوادث فساد مؤكدة خلال العام 2024، ولم يتم فصل أو تأديب أي موظف بسبب أنشطة متعلقة بالفساد، ولم يتم إنهاء أو عدم تجديد أي عقود مع شركاء الأعمال بسبب انتهاكات الفساد، ولم تكن هناك أي قضايا قانونية عامة مرفوعة ضد الشركة أو موظفيها فيما يتعلق بالفساد خلال فترة التقرير.

سياسات المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة والادارة التنفيذية

أ. نظرة عامة على سياسة المكافآت:

تضمن سياسة المكافآت في زين التوازن بين الأجور الثابتة والمتغيرة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وتعتمد الأجور الثابتة على المسؤوليات والمسارات الوظيفية المحددة للأفراد، مما يعكس قيمتها للشركة، من ناحية أخرى، ترتبط الأجور المتغيرة بتحقيق أهداف محددة مسبقاً، مالية وغير مالية، لتحفيز ومكافأة الإدارة التنفيذية بناء على الأداء الفردي وأداء الشركة.

أ. المكافآت الترحيبية أو مدفوعات حوافز التوظيف:

يتم تقديم المكافآت الترحيبية أو حوافز التوظيف حسب الحاجة، خاصة عند استقطاب المواهب من الدرجة الأولى، ويتماشى هذه الحوافز مع الأهداف الاستراتيجية للشركة وظروف السوق التنافسية.

ب. مكافآت إنهاء الخدمة:

يتم تضمين مكافآت إنهاء الخدمة كجزء من الاتفاقيات التعاقدية المعتمدة، بما يتوافق مع القوانين المعمول بها، قد تتكون هذه من تعويضات نهاية الخدمة على النحو المنصوص عليه في سياسات الموارد البشرية والاتفاقيات التعاقدية الخاصة ب زين.

ت. مزايا التقاعد:

تشمل مزايا التقاعد تعويضات نهاية الخدمة والمزايا الأخرى وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها، مما يضمن بقاء هذه المزايا تنافسية ومتوافقة مع سياسات الموارد البشرية في زين.

مكافآت مجلس الإدارة

يجب ألا يتجاوز إجمالي مكافأة مجلس الإدارة 10% من صافي أرباح الشركة، ويتم احتسابها بعد احتساب الاستهلاك والاحتياطيات وتوزيع الأرباح على المساهمين، التي لا تقل عن 5% من رأس مال الشركة، أو نسبة أعلى كما هو موضح في النظام الأساسي.

تخضع مكافآت مجلس الإدارة للموافقة خلال اجتماع الجمعية العمومية السنوي للمساهمين، بناء على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة ومجلس الإدارة نفسه.

يأخذ نظام مكافآت الإدارة التنفيذية في الاعتبار البيئة التشغيلية ونتائج الأداء وقدرة الشركة على تحمل المخاطر، وتشمل المكونات الرئيسية لهذا النظام ما يلي:

مكافأة ثابتة

يتم تحديد الأجر الثابت من خلال مستوى المسؤوليات الموكلة والمسار الوظيفي المحدد لكل عضو تنفيذي، ويتم إنشاء مؤشر مكافآت لكل وظيفة، مما يعكس قيمتها للشركة، يتم مراجعة هذا المؤشر سنوياً من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، بالتعاون مع الإدارات ذات الصلة مثل الموارد البشرية، لإعادة تقييم حزمة المكافآت الإجمالية وظروف السوق وأداء الأقسام المختلفة، وتشمل المكافآت الثابتة الرواتب والبدلات والمزايا وتعويضات نهاية الخدمة، التي تمنح جميعها وفقاً لهيكل الرواتب والدرجات المعتمدة، والقوانين واللوائح المعمول بها، ودليل الاتفاقيات التعاقدية الصادر عن الموارد البشرية.

الأجر المتغير

تعتمد الأجور المتغيرة على تحقيق أهداف محددة مسبقاً وهي مصممة لتحفيز ومكافأة أعضاء الإدارة التنفيذية، ويتم تخصيص المكافآت المتغيرة بناء على كل من الأداء الفردي والأداء العام للشركة، في زين، تتكون المكافآت المتغيرة من عنصرين: الأجر السنوي المتغير الممنوح للموظفين على أساس سنوي، والمكافآت المتغيرة متعددة السنوات، التي

تمنح على مدى سنوات متعددة للتأكيد على تركيز مجلس الإدارة على الأهداف قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل، وتشمل الأهداف السنوية كلا من المؤشرات المالية، التي تمثل الأهداف المالية للشركة وإداراتها، والمؤشرات غير المالية، التي تعكس الأهداف التشغيلية التي تتحقق من خلال أنشطة ومبادرات محددة، مثل إطلاق المنتجات أو الاستثمارات الاستراتيجية.

الرقابة المستقلة:

تشرف لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة (BNRC) على تصميم وتنفيذ سياسات المكافآت في شركة زين، وتعمل اللجنة بشكل مستقل، مما يضمن توافق المكافآت مع أفضل ممارسات الحوكمة الرشيدة ومصالح المساهمين والمتطلبات التنظيمية، وتقوم لجنة الترشيحات والمكافآت سنوياً بمراجعة وتحديث سياسة المكافآت لتعكس التغيرات في السوق والأداء الداخلي.

الإبلاغ عن أصوات أصحاب المصلحة:

يتم إجراء التصويت على سياسات ومقترحات المكافآت خلال اجتماع الجمعية العمومية العادية، حيث تتم دعوة المساهمين للتصويت على التوصيات المقدمة من لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة، ويتم الكشف عن نتائج هذا التصويت بشفافية كجزء من التزام زين بالحوكمة الرشيدة والمساءلة.