

الحوكمة المؤسسية 09

الحوكمة المؤسسية

تم تصميم هيكل الحوكمة في مجموعة زين ليتماشى مع القوانين المحلية وأفضل الممارسات الدولية، بما يضمن بقاء الشركة مرنة ومسؤولة ومستدامة في كافة عملياتها.

تشكيل مجلس الإدارة:

يتألف المجلس من عشرة أعضاء، تسعة منهم غير تنفيذيين بمن فيهم الرئيس، فيما يتمتع اثنان منهم بالاستقلالية. ويخدم أعضاء المجلس لفترة ثلاث سنوات قابلة للتديد وفقاً للمتطلبات القانونية، مع حفاظهم على أدوار ومسؤوليات خارجية متنوعة تكمل خبراتهم وتخصصاتهم، حيث يتم تقديم عرض شامل لهذه الالتزامات في التقرير السنوي للشركة.

ورغم التزام زين بقيم الاشتغال والتنوع، فإن المجلس الحالي يتألف في الوقت الراهن من أعضاء من الرجال فقط، وتستهدف سياسة التنوع في مجلس الإدارة لدى الشركة ترسيخ ثقافة تقوم على الاشتغال وتشجع تمثيل مختلف الخلفيات.

يتمتع أعضاء المجلس بمجموعة واسعة من الكفاءات المرتبطة بتأثيرات أعمال الشركة، ويظهرون تنوعاً ثرياً في المهارات والخبرات التي تتماشى مع مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة (ESG) الحديثة، مما يساهم في خلق قيمة مستدامة، يتمتع الأعضاء بخلفيات راسخة في مجالات الاستثمار والإدارة المالية، وخبرة عالية في توزيع المحافظ واستراتيجيات التمويل، خصوصاً في صناديق الثروة السيادية والأسهم الخاصة، كما تضيف الخبرات الموجودة في المجلس قيمة كبيرة بحكم مناصب بعض الأعضاء السابقة في شركات اتصالات كبرى، مما يعزز فهمهم للعمليات التشغيلية والتحول التجاري، ويساعد في مواءمة المبادرات الاستراتيجية مع أهداف معايير ESG.

إلى جانب ذلك، يتمتع الأعضاء بخبرة قوية في حوكمة الشركات والامتثال، مما يمكن المجلس من التعامل مع البيئات التنظيمية المعقدة مع تعزيز الشفافية والمساءلة، وهما من ركائز خلق القيمة في الأسواق الحالية. كما يمتلك الأعضاء خبرة واسعة في إدارة المشاريع، بما يضمن دمج أهداف الاستدامة في مراحل تنفيذها. وتمنحهم درايته العميقة بالأسواق المحلية والدولية، خصوصاً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، منظوراً أوسع حول تنوع الاقتصاد واستكشاف فرص الاستثمار المتوافقة مع مبادئ ESG.

تُعزز مؤهلات الأعضاء الأكاديمية العالية، بما فيها درجات متقدمة في إدارة الأعمال والمالية، من قدرة المجلس على اتخاذ قرارات مستنيرة تركز على النمو المسؤول، كما تمنحهم خبراتهم المتنوعة في قطاعات مثل البنوك والسياحة والتكنولوجيا رؤية شمولية تساعد في الموازنة بين الربحية والمسؤولية الاجتماعية، بما يضمن أن توجه الشركة الاستراتيجي يحقق الأهداف المالية ويساهم في الوقت نفسه في خدمة المجتمع والبيئة.

هذا المزيج من الخبرات يهيئ المجلس لقيادة الشركة بفعالية نحو نمو مستدام وممارسات تجارية مسؤولة، تعكس التزام زين بخلق قيمة طويلة الأمد لجميع أصحاب المصلحة.

وتولي زين أهمية كبيرة للشفافية وتشجع مشاركة المساهمين في اجتماعات جمعيتها العامة السنوية، التي تتخذ فيها قرارات مهمة مثل تعيين أعضاء مجلس الإدارة. وتفتح المشاركة أمام جميع المساهمين دون رسوم، بما يضمن تمثيلاً شاملاً لأصحاب المصلحة.

تم تصميم هيكل الحوكمة في مجموعة زين لضمان فعالية اتخاذ القرار والإشراف على تأثيرات الشركة في الاقتصاد والبيئة والمجتمع. وفيما يلي وصف للجان الرئيسية التابعة لها:

لجان مجلس الإدارة:

لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة

تتكون لجنة التدقيق من خمسة أعضاء، ويجب أن يكون من بينهم عضو مستقل واحد على الأقل. وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها في دولة الكويت، لا يجوز لرئيس مجلس الإدارة أو أي من الأعضاء التنفيذيين أن يكونوا ضمن عضوية هذه اللجنة.

لجنة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة

تتكون هذه اللجنة من خمسة أعضاء، ووفقاً للتشريعات المحلية، لا يشارك رئيس مجلس الإدارة في عضويتها.

لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة

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

عمليات الترشيح والاختيار لمجلس الإدارة ولجانه

تتبع عمليات الترشيح والاختيار لأعضاء مجلس إدارة مجموعة زين ولجانه منهجاً منظماً وفقاً لعدة مراحل محددة:

لجنة الترشيحات والمكافآت

تتولى هذه اللجنة مسؤولية الإشراف على عملية الترشيح، ويتم ترشيح المرشحين لعضوية مجلس الإدارة استناداً إلى المعايير القانونية والتنظيمية، بالإضافة إلى إطار الحوكمة المؤسسية الخاص بـ زين.

عملية الاختيار

تقوم اللجنة بتقييم المرشحين بناءً على مؤهلاتهم وخبراتهم ومدى توافقهم مع الأهداف الاستراتيجية لـ زين، وبعد الانتهاء من عملية المراجعة والتدقيق، يتم عرض القائمة النهائية للمرشحين على المساهمين خلال الاجتماع العام السنوي للتصويت.

تصويت المساهمين

يصوّت المساهمون على الاختيار النهائي لأعضاء مجلس الإدارة، وتعتمد زين نظام التصويت السري لضمان الشفافية والعدالة في العملية.

رئيس مجلس إدارة زين

لا يشغل رئيس مجلس إدارة زين أي منصب تنفيذي داخل الشركة، ويأتي هذا الفصل بين الأدوار بما يتماشى مع المتطلبات التنظيمية وأفضل ممارسات الحوكمة، مما يضمن أن يتمكن رئيس المجلس من تقديم إشراف مستقل على إدارة الشركة.

المعايير المستخدمة في ترشيح واختيار أعضاء مجلس الإدارة

تأخذ زين في الاعتبار آراء أصحاب المصلحة من خلال ملاحظاتهم المقدّمة أثناء الجمعية العامة السنوية، بما يضمن توافق المرشحين مع مصالحهم وتطلعاتهم.

ويحدّد النظام الأساسي ل زين المتطلبات والأسس التي يتم بموجبها انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، وتقوم الجمعية العامة بانتخاب الأعضاء عبر اقتراع سري، وتستمر عضوية المجلس لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، شريطة أن يشكّل الأعضاء المستقلون 20% أو أكثر من إجمالي تشكيل المجلس، حيث يقدم الأعضاء المستقلون رقابة موضوعية تضمن حماية مصالح المساهمين.

يتضمن النظام الأساسي أيضا تفاصيل إضافية مثل شروط استقلالية الأعضاء وحالات فقدان العضوية، ومسؤوليات المجلس، والمتطلبات الخاصة باختيار رئيس المجلس، وكذلك التعليمات المتعلقة باجتماعات المجلس وحضور الأعضاء، ويستند هذا النظام إلى القوانين واللوائح والإرشادات ذات الصلة، وهو متاح على الموقع الرسمي لمجموعة زين.

ينتخب مجلس الإدارة رئيسا ونائبا للرئيس عبر اقتراع سري، كما يُعيّن الرئيس التنفيذي من بين أعضاء مجلس الإدارة أو من خارجهم.

تولي زين أهمية كبيرة لسياسة التنوع التي تشجع على تعدد وجهات النظر ضمن المجلس، وتشمل هذه السياسة التنوع بين الجنسين، وتمثيل الفئات الاجتماعية المختلفة، وتنوّع الخلفيات المهنية، بما يعزّز من توازن عملية اتخاذ القرار.

يجري اختيار المرشحين بناءً على معارفهم وخبراتهم في المجالات ذات الصلة بتأثيرات أعمال زين، مثل الإدارة المالية، والاتصالات، الامتثال التنظيمي، والاستدامة.

تشكيل لجان مجلس الإدارة

إن تشكيل اللجان ضمن هيكل مجلس الإدارة لا يقتصر على الامتثال لمبادئ الحوكمة، بل يهدف أيضا إلى تعزيز كفاءة المجلس في تحقيق خلق القيمة المستدامة.

ويسمح إنشاء لجان متخصصة بتركيز الجهود على المجالات الاستراتيجية الرئيسية، ما يضمن اتخاذ قرارات فعّالة تركز على الاستدامة طويلة المدى، ويسهم هذا النهج في تعزيز الإشراف الدقيق والمساءلة، بما يضمن حماية مصالح أصحاب المصلحة، ودعم المبادرات التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القيمة.

تتيح اللجان أيضا دراسة القضايا المتخصصة بطريقة منهجية ومتكاملة، مما يدعم إطار حوكمة متين يعزّز الابتكار وإدارة المخاطر والنمو المستدام، ويسهم هذا التوجه المتكامل مع مبادئ خلق القيمة في تمكين الشركة من التعامل بمرونة مع تعقيدات بيئة الأعمال المعاصرة، وتعزيز الثقة والتفاعل الإيجابي مع أصحاب المصلحة.

دور ومسؤوليات المجلس

يلعب مجلس إدارة مجموعة زين دوراً محورياً في صياغة وإقرار مهمة الشركة ورؤيتها وقيمتها، ويتم تضمين هذه العناصر ضمن خططها الاستراتيجية التي تعتبر التنمية المستدامة جزءاً أساسياً منها، وتتولى الإدارة التنفيذية مسؤولية تحويل استراتيجيات المجلس إلى أهداف تشغيلية وتنفيذ السياسات المرتبطة بتأثيرات الشركة على الاقتصاد والبيئة والمجتمع.

يشرف مجلس إدارة زين بنشاط على المبادرات المتعلقة بالعمل المناخي وحقوق الإنسان والأهداف البيئية الأشمل، ويركز على تبني المعايير العالمية المعترف بها في مجالات البيئة والمجتمع والحوكمة (ESG)، ومن خلال التقييمات المنتظمة، يضمن المجلس التوافق مع الأهداف طويلة الأمد لـ زين ويدعم الابتكار المستدام، وتشمل هذه العملية تقييم تأثيرهم في الإشراف على الأهداف الاستراتيجية ومجالات الـ ESG، بما يساعد زين على إدارة مخاطر المناخ وتطوير الابتكار في التقنيات المستدامة وإضافة قيمة طويلة الأجل لأصحاب المصلحة.

يقود مجلس إدارة زين مبادرات تهدف إلى تعزيز حقوق الأطفال والسلامة الرقمية، مع التركيز على بيانات إلكترونية آمنة وإتاحة الوصول المسؤول للأطفال، إذ يدمج هذا التوجه بين حماية الطفل والتزام زين الأوسع بالممارسات الأخلاقية والابتكار الرقمي المستدام.

يحرص المجلس على دمج مبادئ الاستدامة في استراتيجيات الأعمال لدفع عجلة خلق القيمة على المدى الطويل، وتشمل هذه المبادئ الحد من الأثر البيئي، والحوكمة الأخلاقية، والمساهمة في دعم المجتمع، وتعمل الإدارة التنفيذية عن كثب مع المجلس لتحديث هذه الأطر عند الحاجة، بما يضمن التوافق مع كل من اللوائح المحلية والمعايير العالمية في مجال الـ ESG مثل (FTSE، S&P، MSCI).

يراجع المجلس بانتظام فعالية عمليات الشركة في تحديد وإدارة تأثيراتها، وتتم هذه المراجعة عادةً بشكل ربع سنوي، ويهدف المجلس من خلالها تقييم مدى توافق سياسات الشركة مع المتطلبات التنظيمية وأهدافها الاستراتيجية.

يضمن إطار الحوكمة هذا أن تظل زين مسؤولة أمام أصحاب المصلحة فيها، وتحقق نمواً مستداماً، وتواصل تحسين معاييرها التشغيلية والإدارية.

تفويض المسؤوليات المتعلقة بإدارة تأثيرات الشركة على الاقتصاد والبيئة والمجتمع

تعيين الإدارة التنفيذية

يعين مجلس إدارة زين مجموعة من التنفيذيين المحددين لإدارة تأثيرات الشركة، وتشمل هذه الأدوار:

- **الرئيس التنفيذي للاستدامة** : يتولى تطوير استراتيجية استدامة الشركة، ويشرف على الخطط الرامية إلى تقليل التأثيرات البيئية، وتحقيق صافي الانبعاثات الصفري، وضمان توافق الشركة مع المعايير العالمية للاستدامة، ويتعاون مع المجلس وأصحاب المصلحة والتنفيذيين الآخرين لصياغة وتنفيذ أجندة زين للاستدامة.
- **الرئيس التنفيذي للغاية والموارد البشرية**: يدير رأس المال البشري للشركة مع التركيز على مجالات مثل الرفاه والثقافة التنظيمية، بما يتماشى مع مهمة الشركة وقيمتها العامة.
- **الرئيس التنفيذي للشؤون المؤسسية و الاتصالات**: يضمن الالتزام بلوائح الحوكمة المؤسسية ومتطلبات الشفافية، بما في ذلك الإفصاح عن أداء الشركة الاجتماعي والاقتصادي والبيئي.

تفويض المهام إلى الموظفين الآخرين

يقوم التنفيذيون بدورهم بتفويض بعض المسؤوليات إلى عدد من الموظفين عبر المستويات التشغيلية المختلفة، وقد تم منح مسؤولية معينة لموظفين محددين ضمن إدارات الاستدامة والحوكمة المؤسسية والعمليات، لضمان تنفيذ المبادرات والامتثال لسياسات الشركة المتعلقة بتأثيراتها الاقتصادية والبيئية والاجتماعية. يعمل هؤلاء الموظفون بشكل وثيق مع الإدارة التنفيذية لتنفيذ مبادرات الاستدامة ومتابعة التقدم المحرز فيها.

عملية الإبلاغ ودوريتها في إدارة التأثيرات المؤسسية

تقوم الإدارة التنفيذية برفع تقارير إلى مجلس الإدارة حول التقدم المحرز نحو الأهداف الاستراتيجية للشركة وكيفية إدارتها لتأثيراتها، وتشمل هذه العملية إعداد مراجعات أداء ربع سنوية ونشر التقرير السنوي الموحد للاستدامة،

والتقرير السنوي للحوكمة، والتقرير السنوي الشامل للشركة. وتضم هذه التقارير كافة التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية وحقوق الإنسان، ويتم تقديمها من قبل الإدارة إلى المجلس للمراجعة والموافقة النهائية.

تعكس جهود الإبلاغ هذه التزام مجلس الإدارة وإشرافه على استراتيجيات واستدامة زين ونتائجها، كما تمكن التنفيذيين والموظفين من إدارة تحديات الاستدامة ومعالجتها بفعالية.

عمليات الحوكمة والإبلاغ

أ. مسؤولية المجلس

يتحمل مجلس الإدارة مسؤولية مراجعة المعلومات المبلّغ عنها والموافقة عليها، بما في ذلك الموضوعات الجوهرية للشركة، وتشمل عملية المراجعة والمصادقة على المعلومات عادةً الخطوات التالية:

1. فترات الإبلاغ: تقدم الإدارة التنفيذية تقارير شاملة إلى مجلس الإدارة على فترات منتظمة مثل ربع سنوية أو نصف سنوية أو سنوية، لضمان تلقي المجلس لتحديثات آنية تمكنه من متابعة أداء الشركة بفعالية.
2. التقارير التفصيلية: تتناول التقارير المقدمة إلى المجلس مؤشرات الأداء الرئيسية، التقدم في مؤشرات الاستدامة، المبادرات المنفذة، التحديات التي تمت مواجهتها، وخطط العمل المستقبلية، وتكون هذه التقارير مفصلة وتضم بيانات نوعية وكمية ومقاييس ومؤشرات مقارنة عند الحاجة.
3. فهم شامل: توفر التقارير رؤية متكاملة لأداء الشركة في مجال الاستدامة وتأثيراتها على الاقتصاد والبيئة والمجتمع، وتشمل أيضاً رؤى حول البيئة التنظيمية والاتجاهات الناشئة والمخاطر والفرص.
4. عملية المراجعة: يجري المجلس تقييماً للبيانات المبلّغ عنها من خلال تقييم مدى توافق المعلومات مع الأهداف الاستراتيجية للشركة والتزاماتها تجاه أصحاب المصلحة والمعايير الصناعية.
5. اللجان المتخصصة والمراجعين: غالباً ما تتضمن عملية المراجعة مشاركة لجان متخصصة، ومراجعين مستقلين، وأصحاب مصلحة داخليين، لضمان وجود إطار حوكمة قوي، وتساعد هذه الجهات في إجراء مناقشات تفصيلية وتحليلات وتقديم التوصيات.
6. الموافقة النهائية: تمثل موافقة المجلس النهائية على المعلومات المبلّغ عنها تأكيداً لالتزام الشركة بالشفافية والمساءلة، وتعزز الثقة والمصداقية لدى المساهمين وأصحاب المصلحة والمجتمع التجاري الأوسع.

تعارض المصالح

تبنت زين إطار حوكمة متينا بهدف تعزيز الشفافية والمساءلة، وبشكل جوهري هذا الإطار سياسة تعارض المصالح التي تضمن إدارة أي تضارب محتمل بين المصالح الشخصية ومصالح الشركة بفعالية، ويتعين على مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الإفصاح عن أي تعارض فعلي أو محتمل في المصالح، وذلك

بما يتماشى مع هذه السياسة التي تتوافق مع المتطلبات القانونية المحلية وأفضل الممارسات العالمية.

تشمل العمليات الأساسية للوقاية من تضارب المصالح ومعالجته ما يلي:

- متطلبات الإفصاح: يجب على أعضاء المجلس الإفصاح عن أي مصالح شخصية مرتبطة بأعمال الشركة أو عقودها لضمان الشفافية.
- قيود التصويت: في حال وجود مصلحة شخصية لأحد أعضاء المجلس في أي قرار، يُمنع من المشاركة في التصويت المتعلق به، للحد من احتمالية اتخاذ قرارات متحيزة.
- مراجعة من خبراء مستقلين: بالنسبة للمعاملات التي تبلغ قيمتها 10% أو أكثر من إجمالي أصول الشركة، يتم تعيين خبير مستقل لتقديم تقرير إلى الجمعية العامة قبل اعتماد هذه المعاملات، لضمان التقييم الموضوعي.
- تحقيقات شاملة: يجري المجلس تحقيقاً في جميع حالات تعارض المصالح المبلغ عنها لتقييم مدى التعارض ونواياه، وفي حال كان أحد أعضاء المجلس معنياً، يتم استبعاده من المناقشات لتفادي أي تأثير غير مناسب.
- إجراءات تأديبية: في حال تأكد وجود تعارض في المصالح، يحتفظ المجلس بحق اتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك الإيقاف أو إنهاء الخدمة.

تُعد سياسة تعارض المصالح عنصراً أساسياً في استراتيجية زين لخلق القيمة، إذ تضمن أن الهيكل الحوكمي يعزز الاستدامة طويلة الأمد من خلال مواءمة الممارسات التجارية مع مصالح أصحاب المصلحة، كما تمثل الشفافية والمساءلة والمشاركة الفعالة مع أصحاب المصلحة ركائز أساسية في منظومة الحوكمة التي تتبناها زين، ويسهم هذا النهج الاستباقي في تقليل المخاطر وتعزيز الثقة مع المساهمين والموظفين والمجتمع، مما يدعم جهود الشركة في خلق القيمة ضمن بيئة تنافسية ومسؤولة.

ب. إفصاح تعارض المصالح لأصحاب المصلحة

تلتزم زين بالشفافية التامة فيما يتعلق بتعارض المصالح، حيث تفصح عن هذه المسائل لجميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة، بما في ذلك المساهمون وأعضاء مجلس الإدارة والموظفون والجهات التنظيمية، وتحدد إطار الحوكمة للشركة المجالات الرئيسية التالية للإفصاح:

العضوية المتبادلة في مجالس الإدارة:

تطلب زين من أعضاء مجلس الإدارة الإفصاح عن أي عضويات في مجالس إدارة شركات أخرى، خاصة في الحالات التي قد ينشأ فيها تعارض مصالح، وتُسجل هذه الإفصاحات وتُناقش في اجتماعات مجلس الإدارة لمنع أي تأثير.

الحيازة المتبادلة للأسهم مع الموردين وأصحاب المصلحة:

إذا كان أحد أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية يحوز أسهماً في مورد أو أحد أصحاب المصلحة الآخرين، فيجب الإفصاح عن هذه المصالح بما يتماشى مع سياسة تعارض المصالح، ويقوم المجلس بتقييم هذه الإفصاحات لضمان موضوعية القرارات التجارية.

وجود مساهمين متحكمين:

تقارير مستقلة للمعاملات التي تتجاوز 10% من إجمالي أصول الشركة، وتُقدم النتائج إلى مجلس الإدارة وفي نهاية المطاف إلى الجمعية العامة للمساهمين، لضمان عدم ممارسة المساهمين أصحاب السيطرة على عمليات الشركة.

سياسة معاملات الأطراف ذات الصلة:

تضمن السياسة الإفصاح عن جميع معاملات الأطراف ذات الصلة، بما في ذلك العلاقات والمعاملات والرصيد المستحق، إلى مجلس الإدارة وأصحاب المصلحة، وتخضع هذه الإفصاحات أيضاً لمراجعة المراجعين، مما يضيف طبقة إضافية من التدقيق لحماية مصالح أصحاب المصلحة.

توصيل المخاوف الحرجة إلى مجلس الإدارة

طورت زين سياسة إبلاغ الخروقات الشاملة التي تُعد آلية رئيسية لتوصيل المخاوف الحرجة إلى مجلس الإدارة، وتمكّن هذه السياسة الموظفين وأصحاب المصلحة من الإبلاغ عن أي حالات من سوء سلوك أو السلوك غير الأخلاقي أو الانتهاكات المتعلقة بالمسؤوليات البيئية أو الاجتماعية، وتُعامل التقارير المقدمة عبر هذه المنصة السرية والأمنة بأقصى درجات الجدية، وتُرفع بسرعة إلى مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية عند اعتبارها حرجية.

تتم توصيل المخاوف الحرجة من خلال عملية منظمة تشمل:

قنوات الإبلاغ السرية:

توفر زين قنوات آمنة ومجهولة للموظفين وأصحاب المصلحة للإبلاغ عن المخاوف، التي تشمل قضايا تتعلق بالحوكمة والأخلاقيات وانتهاكات مبادئ ESG.

التصعيد المباشر:

بمجرد تلقي التقرير، تضمن الآليات الداخلية تصعيد المسائل الخطيرة فوراً إلى مجلس الإدارة للمراجعة والإجراء الفوري.

تحديثات منتظمة:

تقدم الإدارة التنفيذية أيضاً تحديثات دورية إلى مجلس الإدارة حول حالة المخاوف المبلغ عنها، مما يضمن إبلاغ المجلس بطبيعة ومدى وإجراءات التصحيح المتعلقة بهذه القضايا.

تعزز هذه العملية هيكل الحوكمة في زين من خلال دمج الشفافية والمساءلة في عمليات اتخاذ القرار، وبواسطة معالجة المخاوف الحرجة بكفاءة، لا تقلل زين من المخاطر المحتملة فحسب، بل تعزز أيضاً من خلق قيمتها كشركة ملتزمة بالممارسات الأخلاقية والاستدامة طويلة الأمد وثقة أصحاب المصلحة.

خلال فترة الإبلاغ، لم يتم توصيل أي مخاوف حرجة إلى مجلس الإدارة.

مجلس الإدارة والتنمية المستدامة

تضع زين تركيزاً قوياً على تطوير معرفة ومهارات وخبرة مجلس إدارتها في مجال التنمية المستدامة، ولتحقيق ذلك، تحدّث الشركة باستمرار ببرامج التدريب لأعضاء مجلس الإدارة لتشمل مبادئ الـ ESG ذات الصلة، والإرشادات الخاصة بالصناعة، والمتطلبات التنظيمية الناشئة K وتزوّد هذه الوحدات التدريبية مجلس الإدارة بالمعرفة اللازمة لمعالجة تحديات الاستدامة بشكل استباقي ومواءمة عمليات الشركة مع أهدافها الأوسع في النمو المسؤول وخلق القيمة.

تقييم مجلس الإدارة

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

- **الحوكمة والامتثال:** ضمان الالتزام بمبادئ الحوكمة المؤسسية والمعايير الأخلاقية.
- **الاتجاه الاستراتيجي واتخاذ القرار:** تقييم دور المجلس في وضع الأهداف الاستراتيجية ودمج الاستدامة في استراتيجيات الأعمال.
- **إدارة المخاطر:** مراجعة فعالية المجلس في تحديد وتخفيف المخاطر المتعلقة بالـ ESG.
- **مشاركة أصحاب المصلحة:** قياس تواصل المجلس وتفاعله مع المساهمين والموظفين وغيرهم من أصحاب المصلحة الرئيسيين.
- **الإشراف المالي:** ضمان استدامة المتانة المالية للشركة من خلال الإشراف المالي المسؤول.

من خلال هذا التقييم، يقيّم المجلس مدى توافقه مع مهمة ورؤية زين، خاصة فيما يتعلق بخلق قيمة مستدامة طويلة الأمد.

استقلالية ودورية التقييمات

تجرى تقييمات مجلس الإدارة سنوياً لضمان مراجعة منتظمة ومنهجية لأداء المجلس في الإشراف على تأثيرات الشركة في مجالات البيئة والمجتمع والحوكمة (ESG)، وعلى الرغم من أن التقييمات ليست مستقلة، فإنها شاملة وتتضمن أفضل الممارسات، بما في ذلك المعايير التي استخدمتها PwC في السنوات السابقة، كما يشمل المجلس تعديلات لتعكس الاتجاهات التنظيمية الحديثة ومتطلبات الاستدامة، مما يجعل العملية قوية ومتوافقة مع معايير الحوكمة المتطورة.

الإجراءات المتخذة استجابة للتقييمات

بناءً على نتائج التقييم الذاتي، يتخذ المجلس عدة إجراءات رئيسية لتعزيز ممارسات الحوكمة لديه:

تحديث خطط التدريب:

استجابة للفجوات المحددة، يُحدّث المجلس برامج تدريبه لضمان بقاء الأعضاء على اطلاع بأحدث اتجاهات ESG واللوائح وأفضل الممارسات.

تعزيز تكوين المجلس:

يتم إجراء تغييرات في تكوين المجلس عند الحاجة، بما في ذلك إضافة عضو مستقل يتمتع بخلفية قوية في الحوكمة المؤسسية وإدارة المخاطر والمالية، مع خبرة واسعة في تقديم استشارات للجهات التنظيمية والإشراف على مؤسسات مصرفية، وتشمل خبرته رئاسة لجان المخاطر والاستثمار، والمساهمة في تطوير سياسات الحوكمة، والمشاركة في مبادرات رئيسية تهدف إلى تحسين الأداء والاستدامة.

تحسينات تنظيمية:

تُجرى تعديلات على الممارسات التنظيمية، خاصة في مجالات إدارة المخاطر والحوكمة ومشاركة أصحاب المصلحة، لتتوافق مع الممارسات التجارية المستدامة وأهداف الشركة طويلة الأمد.

سياسات المكافآت لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية

نظرة عامة على سياسة التعويضات:

تضمن سياسة المكافآت في زين التوازن بين المكافآت الثابتة والمتغيرة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، تُحدّد المكافآت الثابتة بناءً على المسؤوليات ومسارات المهن الخاصة بالأفراد، مما يعكس قيمتهم للشركة، أما المكافآت المتغيرة فتُربط بتحقيق أهداف محددة مسبقاً، مالية وغير مالية، لتحفيز ومكافأة الإدارة التنفيذية بناءً على الأداء الفردي وأداء الشركة.

مكافآت التوقيع أو حوافز التوظيف:

تُقدّم مكافآت التوقيع أو حوافز التوظيف عند الحاجة، خاصة عند جذب المواهب الرفيعة المستوى، وتتوافق هذه الحوافز مع الأهداف الاستراتيجية للشركة وظروف السوق التنافسية.

مدفوعات الإنهاء:

تُدرج مدفوعات الإنهاء ضمن الاتفاقيات التعاقدية المعتمدة، وتتوافق مع القوانين ذات الصلة، وقد تشمل تعويضات نهاية الخدمة كما هو منصوص عليه في سياسات الموارد البشرية ل زين والاتفاقيات التعاقدية.

مزايا التقاعد:

تشمل مزايا التقاعد تعويضات نهاية الخدمة، وغيرها من المزايا وفقاً للقوانين واللوائح ذات الصلة، مما يضمن بقاء هذه الحزم تنافسية ومتوافقة مع سياسات الموارد البشرية في زين.

مكافآت مجلس الإدارة

لا يتجاوز إجمالي مكافآت مجلس الإدارة 10% من أرباح الشركة الصافية، والتي تُحسب بعد خصم الاستهلاكات والاحتياطيات وتوزيعات الأرباح للمساهمين، التي لا تقل عن 5% من رأس مال الشركة، أو نسبة أعلى كما هو منصوص عليه في النظام الأساسي.

تخضع مكافآت المجلس للموافقة خلال الجمعية العامة السنوية للمساهمين، بناءً على توصيات لجنة الترشيح و المكافآت في مجلس الإدارة، ومجلس الإدارة نفسه.

يأخذ نظام مكافآت الإدارة التنفيذية في الاعتبار البيئة التشغيلية ونتائج الأداء وتحمل الشركة للمخاطر، وتشمل المكونات الرئيسية لهذا النظام:

المكافآت الثابتة

تُحدّد المكافآت الثابتة بناءً على مستوى المسؤوليات المُكلّف بها ومسار المهنة الخاص بكل عضو تنفيذي، ويُحدد مؤشر مكافآت لكل منصب بما يعكس قيمته للشركة، ويُراجع هذا المؤشر سنوياً من قبل لجنة الترشيح و المكافآت في مجلس الإدارة، بالتعاون مع الإدارات ذات الصلة مثل الموارد البشرية، لإعادة تقييم المكافأة الإجمالية وظروف السوق والأداء، وتشمل المكافآت الثابتة الرواتب والاستحقاقات والمزايا ومكافآت نهاية الخدمة، وكلها تُمنح وفقاً لهيكل الرواتب والدرجات المعتمد والقوانين واللوائح ذات الصلة ودليل الاتفاقيات التعاقدية الصادر عن الموارد البشرية.

المكافآت المتغيرة

عتمد المكافآت المتغيرة على تحقيق أهداف محددة مسبقاً، وهي مصممة لتحفيز ومكافأة أعضاء الإدارة التنفيذية، وتوزّع المكافآت المتغيرة بناءً على الأداء الفردي وأداء الشركة الإجمالي، وعند زين، يتكون التعويض المتغير من عنصرين: المكافآت المتغيرة السنوية التي تُمنح للموظفين على أساس سنوي، والمكافآت المتغيرة متعددة السنوات التي تُمنح على مدى سنوات متعددة للتأكيد على تركيز المجلس على الأهداف قصيرة وقصيرة وطويلة الأمد، وتشمل الأهداف السنوية مؤشرات مالية تمثل الأهداف المالية للشركة وإداراتها، ومؤشرات غير مالية تعكس الأهداف التشغيلية التي تحققت من خلال أنشطة ومبادرات محددة، مثل إطلاق المنتجات أو الاستثمارات الاستراتيجية.

الإشراف المستقل:

تشرف لجنة الترشيح والمكافآت في مجلس الإدارة على تصميم وتنفيذ سياسات المكافآت، وتعمل بشكل مستقل، مما يضمن توافق المكافآت مع أفضل ممارسات الحوكمة الرشيدة ومصالح المساهمين والمتطلبات التنظيمية، وتراجع اللجنة سياسة المكافآت وتحديثها سنوياً لتعكس التغييرات في السوق والأداء الداخلي.

إبلاغ أصوات أصحاب المصلحة:

تجرى التصويتات على سياسات ومقترحات التعويضات خلال الجمعية العامة للمساهمين، حيث يتم دعوة المساهمين للتصويت على توصيات لجنة الترشيح و المكافآت، وتُفصّل نتائج هذا التصويت بشفافية كجزء من التزام زين بالحوكمة الرشيدة والمساءلة.

مكافحة الفساد

يلعب المجلس دوراً محورياً في إقامة إطار رقابي متين يدمج مجموعة شاملة من المعايير والعمليات والهياكل، مما يضمن ضوابط داخلية فعالة في جميع أنحاء المنظمة، ويشرف على تنفيذ نظام شامل لمكافحة الفساد، مع مراقبة وثيقة لأداء الإدارة التنفيذية في تنفيذ السياسة، وتُعدّ من الأولويات الرئيسية للمجلس ترسيخ الوعي بسياسة مكافحة الفساد داخل الثقافة المؤسسية، مع التأكيد على أهميتها الحرجة، ومن الجدير بالذكر أن زين لم تتحَقّل أية تكاليف في العام 2025 متعلقة بغرامات أو عقوبات الفساد، مما يعكس قوة ممارسات الحوكمة لديها.

بالإضافة إلى ذلك، يحافظ المجلس على تواصل مفتوح وشفاف مع المساهمين وأصحاب المصلحة، مما يضمن الإفصاح في الوقت المناسب وبدقة عن المعلومات الأساسية، ويتماشى هذا النهج مع أعلى معايير الصناعة، مما يعزز الدقة والتماسك والمصداقية، كما يلتزم كل من المجلس والإدارة التنفيذية بمعالجة التأثيرات الاجتماعية للشركة وخلق قيمة مستدامة لمجتمعاتها بطريقة شاملة وتقديمية.

تم إبلاغ جميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة، بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة والموظفون وشركاء الأعمال والموردون، بسياسات وإجراءات زين لمكافحة الفساد عبر جميع أسواق عملياتها، كما تتوفر السياسة على موقع الشركة الإلكتروني للاطلاع العام، مما يضمن سهولة الوصول لجميع أصحاب المصلحة للتعرف على معايير الشركة الأخلاقية.

تلقى أعضاء مجلس الإدارة والموظفون وغيرهم من أصحاب المصلحة تدريباً على سياسة مكافحة الفساد من خلال الاتصالات البريدية الإلكترونية والمواد المرئية المتوفرة على موقع الشركة، ولضمان المساءلة، تم تنفيذ آليات تتبع للتحقق من استلام ومراجعة جميع أصحاب المصلحة للمعلومات، وسيتم متابعة ذلك طوال العام 2025.

في العام 2025، عقد المجلس ٥ اجتماعاً إجمالياً، وتتم الاجتماعات بين المجلس والإدارة التنفيذية بشكل دوري أو عند الحاجة، ويُفَوَّض المجلس السلطة المتعلقة بالأمور الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وحقوق الإنسان إلى فريق الإدارة التنفيذية، بما يتماشى مع مسؤوليات كل مسؤول تنفيذي، تلتزم زين بمواءمة استراتيجيتها التجارية مع استراتيجيتها للاستدامة المؤسسية، التي تركز على تقديم "اتصال هادف".

يجتمع المجلس مع فرق التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر والمالية مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، كما يُلزم به القانون واللوائح، ويتلقى تحديثات منتظمة حول الأداء والاستراتيجية، كما يحتفظ المجلس بحق استدعاء أي عضو من الإدارة التنفيذية للمشاركة في هذه الاجتماعات عند الحاجة.

إبلاغ سياسات مكافحة الفساد: تلقى جميع موظفي الشركة عبر كل أسواق التشغيل إبلاغاً حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد عبر البريد الإلكتروني والمواد المرئية المتاحة عبر موقع الشركة، وتم إقامة آليات تتبع لمراقبة التفاعل، كما أبلغت زين هذه السياسات إلى جميع شركاء الأعمال، بما في ذلك الموردين والمقاولين، عبر أسواقها لضمان التوافق مع المعايير الأخلاقية.

حوادث الفساد: أفادت زين بعدم وجود أي حوادث مؤكدة للفساد خلال العام 2025، لم يتم فصل أي موظفين أو تأديبهم بسبب أنشطة متعلقة بالفساد، لم يتم إنهاء أي عقود مع شركاء الأعمال أو عدم تجديدها بسبب انتهاكات الفساد، ولم تُرفع أي قضايا قانونية علنية ضد الشركة أو موظفيها المتعلقة بالفساد خلال فترة الإبلاغ.

يُبرز الجدول التالي الموضوعات الرئيسية المرتبطة بحوكمة الشركات وتأثيرها عبر رؤوس الأموال الستة ضمن إطار التفكير المتكامل:

الموضوع الأساسي
أخلاقيات الأعمال والحوكمة

الفئة الفرعية
إشراك أصحاب المصلحة

المخاطر
ضعف التفاعل أو عدم اتساق التواصل مع الجهات التنظيمية والمساهمين والموظفين والشركاء والمجتمع قد يؤدي إلى انخفاض الثقة وزيادة المخاطر على السمعة، ويُضعف مواءمة التوقعات مع أصحاب المصلحة.

الفرص
يسهم الإشراك المنهجي في تعزيز الشفافية والاستجابة، ويدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية، ويعزز خلق القيمة طويلة الأجل من خلال علاقات أقوى ومصداقية أعلى.

الأثر على رؤوس الأموال الستة في إطار التفكير المتكامل

- رأس المال المالي:** حماية قيمة المساهمين وتقليل الخسائر المحتملة.
- رأس المال المُصنَّع:** دعم العمليات القوية من خلال الإشراف الفعال.
- رأس المال البشري:** تعزيز الثقافة المؤسسية وثقة الموظفين.
- رأس المال الفكري:** تحسين عمليات اتخاذ القرار والتعلم المؤسسي.
- رأس المال الاجتماعي ورأس مال العلاقات:** بناء الثقة مع الجهات التنظيمية والعملاء والشركاء والمجتمع.

الموضوع الأساسي
أخلاقيات الأعمال والحوكمة

الفئة الفرعية
مكافحة الفساد

المخاطر
قد يؤدي الفساد أو سوء السلوك إلى مخالفات قانونية وتنظيمية وخسائر مالية وأضرار كبيرة بالسمعة.

الفرص
تسهم الضوابط القوية وآليات الامتثال والإبلاغ في منع سوء السلوك وتعزيز الامتثال، بما يعزز المصداقية لدى الجهات التنظيمية وأصحاب المصلحة.

الأثر على رؤوس الأموال الستة في إطار التفكير المتكامل

- رأس المال المالي:** الحد من حالات عدم الامتثال وتقليل الخسائر.
- رأس المال البشري:** تعزيز الثقافة الأخلاقية وبيئة العمل الآمنة.
- رأس المال الفكري:** تعزيز الضوابط الداخلية وأطر الحوكمة.
- رأس المال الاجتماعي ورأس مال العلاقات:** تعزيز الثقة والمصداقية مع المجتمع والجهات التنظيمية.

الموضوع الأساسي
أخلاقيات الأعمال والحوكمة

الفئة الفرعية
تضارب المصالح

المخاطر
قد يؤدي عدم الإفصاح عن تضارب المصالح أو سوء إدارته إلى قرارات متحيزة على مستوى الإدارة ومجلس الإدارة، مما يؤثر على النزاهة ويقوض العدالة في المعاملات.

الفرص
تعزز الإفصاحات الإلزامية، وإجراءات الرقابة الداخلية، والمراجعات المستقلة للمعاملات الجوهرية، والتحقيقات المنظمة من الموضوعية والشفافية والثقة في القرارات الرئيسية.

الأثر على رؤوس الأموال الستة في إطار التفكير المتكامل

- رأس المال المالي:** حماية قيمة المساهمين وضمان تخصيص الموارد بشكل فعال.
- رأس المال المُصنَّع:** دعم قرارات الاستثمار القائمة على الجدارة لتطوير الشبكات والعمليات.
- رأس المال الطبيعي:** الحد من القرارات التي قد تؤثر سلبيًا على أهداف الاستدامة أو الموارد الطبيعية.
- رأس المال البشري:** تعزيز المساءلة وثقة الموظفين ومصداقية القيادة.
- رأس المال الفكري:** تعزيز عمليات الحوكمة وهياكل اتخاذ القرار.
- رأس المال الاجتماعي ورأس مال العلاقات:** تعزيز الثقة مع الجهات التنظيمية والعملاء والشركاء والمجتمع.

الموضوع الأساسي
أخلاقيات الأعمال والحوكمة

الفئة الفرعية
إيصال القضايا الجوهرية إلى مجلس الإدارة

المخاطر
قد يؤدي عدم توفر قنوات تصعيد آمنة إلى تأخير اكتشاف سوء السلوك أو مخالفات الحوكمة أو انتهاكات معايير ESG، مما يزيد من التعرض للمخاطر المالية والتنظيمية والتشغيلية والبيئية والاجتماعية.

الفرص
تسهم قنوات الإبلاغ الآمنة والسرية، ومسارات التصعيد الفورية، والإشراف المستمر من مجلس الإدارة في التخفيف المبكر من المخاطر والتحسين المستمر، وتحويل التحديات إلى فرص لتعزيز الأخلاقيات والثقة.

الأثر على رؤوس الأموال الستة في إطار التفكير المتكامل

- رأس المال المالي:** الحماية من الخسائر والأضرار بالسمعة.
- رأس المال المُصنَّع:** ضمان استمرارية وموثوقية الخدمات والبنية التحتية الحيوية.
- رأس المال الطبيعي:** المساعدة في تحديد المخاطر البيئية مبكرًا وإدارة الموارد بشكل مسؤول.
- رأس المال البشري:** تعزيز بيئة عمل آمنة ودعم تطوير الموظفين.
- رأس المال الفكري:** تعزيز نضج الحوكمة والأنظمة الداخلية من خلال التعلم والتحسين.
- رأس المال الاجتماعي ورأس مال العلاقات:** بناء الثقة مع الموظفين والجهات التنظيمية والشركاء والمجتمع.