



60 years together معاً عاماً 60

الاحتفال بمرور

1963
2023

عاماً

تقرير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

المحتويات

٢	حول هذا التقرير
٤	كلمة رئيس الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للمجموعة
٦	الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني
٨	مشاركة بنك الإمارات دبي الوطني في مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة بشأن تغيّر المناخ (كوب٢٨)
١٠	حوكمة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
١٢	موضوعاتنا الرئيسية
١٣	إشراك أصحاب المصلحة في الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
١٤	موضوعات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الرئيسية
١٧	منتجات مستدامة في بنك الإمارات دبي الوطني
١٨	التمويل المستدام
٢٠	إطار التمويل المستدام من بنك الإمارات دبي الوطني
٢١	لمحة عن شركة الإمارات دبي الوطني كابيتال
٢٢	الإمارات دبي الوطني كابيتال - مراجعة السنة المالية ٢٠٢٣
٢٢	أبرز إنجازات 'إم كاب' في مجال التمويل المستدام
٢٤	جوائز 'إم كاب'
٢٦	دمج الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والاستثمار المسؤول
٢٧	سياسة الاستثمار المسؤول
٢٨	عملية الاستثمار المسؤول في شركة الإمارات دبي الوطني لإدارة الأصول
٢٩	سياسة الإشراف المستدام
٣٠	الإشراف على الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وإدارة المخاطر
٣٣	إدارة المخاطر
٣٣	إطار سياسة المخاطر البيئية والاجتماعية
٣٤	التصدي للمخاطر المرتبطة بالمناخ
٣٤	استراتيجيتنا تجاه المخاطر المناخية
٣٤	الإفصاح عن مخاطر المناخ
٣٦	التأثير البيئي الإيجابي
٣٩	بصمتنا البيئية
٣٩	التحول الرقمي
٣٩	المركبات الكهربائية
٣٩	إدارة مواردنا
٤٠	تتبع وخفض انبعاثاتنا
٤٠	انبعاثات غازات الدفيئة لبنك الإمارات دبي الوطني
٤٣	كفاءة الطاقة
٤٤	الطاقة المتجددة
٤٤	إدارة النفايات
٤٦	الحفاظ على المياه
٤٧	مبادرات المجتمع الأخضر
٤٨	التأثير الاجتماعي المسؤول
٥١	ثقافتنا المؤسسية القوية
٥٢	فريقنا المتنوع والمتنامي
٥٢	التنوع بين الجنسين
٥٦	المرأة في الحراسة الأمنية
٦٠	إدارة شؤون موظفينا
٦١	هيكل الموظفين
٦٢	التوطين - تمكين الإماراتيين
٦٤	دعم أصحاب الهمم
٦٦	استقطاب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها
٦٦	استقطاب المواهب
٦٧	برامج التطوير والقيادة
٦٧	تنمية المواهب
٦٨	جاهزون للمستقبل
٦٨	التعلم الذاتي
٦٨	الملاحظات والتوجيه
٦٩	تدريب الموظفين
٦٩	تحسين الأداء
٧٠	التدريب على الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
٧١	مزايا الموظفين
٧١	إجازة الأمومة والأبوة
٧٢	برامج مكافآت وتقدير الموظفين
٧٣	تقييم وتقدير الأداء
٧٣	نظام مكافأة الأداء السنوية التقديرية
٧٤	مشاركة الموظفين
٧٤	الاحتفاظ بالموظفين
٧٦	توفير مكان عمل سليم وآمن
٧٧	مبادرات صحة الموظفين ورفاهيتهم
٧٨	بنك للعملاء والمجتمعات
٨٠	الخدمات المصرفية المسؤولة
٨٠	منتجاتنا وخدماتنا
٨٠	الشمول المالي
٨٢	علاقات العملاء والإدارة
٨٣	برنامج الامتثال للعملاء
٨٤	بنك لمجتمعاتنا
٨٤	إطار المشاركة الاجتماعية
٨٤	الأنشطة الخيرية
٨٥	صندوق المسؤولية الاجتماعية للشركات
٨٦	تطوع الموظفين
٨٦	الإففاق المجتمعي
٨٨	الأعمال المسؤولة والأخلاقية
٩٠	أخلاقيات العمل
٩١	أن نكون شركة مسؤولة
٩١	الامتثال
٩٢	تغطية قواعد السلوك المهني
٩٣	برنامج الإبلاغ عن المخالفات
٩٤	المشتريات المستدامة
٩٥	ممارسات العمل وحقوق الإنسان
٩٦	أمن المعلومات والأمن السيبراني
٩٨	الشفافية الضريبية
١٠٠	الملحقات
١٠٠	الملحق (١): مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير
١٠٦	الملحق (٢): مؤشرات مجلس معايير محاسبة الاستدامة
١٠٧	الملحق (٣): التعريفات



حول هذا التقرير

نحن ملتزمون بالشفافية في إعداد تقارير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، ونعمل باستمرار على تحسين تقاريرنا تماشياً مع أفضل ممارسات القطاع دائمة التطور.

على مدى السنوات الستين الماضية، كانت مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني (المجموعة) رائدة في القطاع المصرفي في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث لعبت دوراً رئيسياً في تطويره وتنويعه لتصبح واحدة من أهم المراكز المالية في العالم. بصفتنا مؤسسة مالية رائدة، يدعم فريقنا المكون من أكثر من ١٢,٠٠٠ موظفاً الآن الاحتياجات المصرفية والمالية المتنوعة لعملائنا في أكثر من ١٣ دولة حول العالم.



من خلال رؤيتنا لمستقبل أكثر استدامة واستراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الشاملة، فإننا نفهم وتنبئ دورنا في تشكيل مستقبل أكثر إشراقاً لجميع أصحاب المصلحة لدينا. بما في ذلك مساهمتنا ومجتمعنا وموظفينا والبيئة.

يحدد تقرير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للمجموعة لعام ٢٠٢٣ طموحاتنا المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وإنجازاتها كمجموعة وجهودنا لتحقيق عوائد مستدامة لمساهمتنا. يوضح هذا التقرير نهجنا ونتائج تحليل الأهمية النسبية لدينا بما في ذلك التكامل الشامل للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في عملياتنا. يظهر هذا التقرير بالتفصيل المبادرات والإجراءات المحددة التي اتخذناها لإحداث تأثيرات إيجابية على البيئة والمجتمع الأوسع. كما تُبرز إنجازاتنا كشركة مسؤولة، تغطي الأخلاقيات والامتثال والإبلاغ عن المخالفات، بالإضافة إلى المشتريات المستدامة وممارسات الأعمال وأمن المعلومات والشفافية الضريبية.

يتماشى هذا التقرير مع المعايير الدولية المتعارف عليها لإعداد التقارير لضمان الجودة والاتساق وقابلية المقارنة. تلتزم المجموعة بالمعايير العالمية للمبادرة العالمية لإعداد التقارير لعام ٢٠٢١ (انظر الملحق (١)) لمؤشر المعايير العالمية للمبادرة العالمية لإعداد التقارير) ومعايير مجلس معايير محاسبة الاستدامة (انظر الملحق (٢)) لمؤشر معايير محاسبة الاستدامة، والتي تمثل الممارسات الدولية الحالية في إعداد تقارير الاستدامة. كما أننا من الموقعين على الميثاق العالمي للأمم المتحدة. نحن نسترشد بأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وإرشادات إعداد التقارير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في سوق دبي المالي.

في عام ٢٠٢٣، بدأت المجموعة أيضاً في تقديم التقارير إلى نظام الكشف العالمي (مشروع الكشف عن الكربون)، علاوة على ذلك، وقع قسم إدارة الأصول في شركة الإمارات دبي الوطني لإدارة الأصول على مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول.

نحن ملتزمون بالشفافية في إعداد تقارير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، ونعمل باستمرار على تحسين تقاريرنا تماشياً مع أفضل ممارسات القطاع دائمة التطور. لقد حافظنا على الاتساق والشفافية في تقريرنا عاما بعد عام.

جميع بيانات التقارير تخص المجموعة بما في ذلك جميع الشركات التابعة لها* وتغطي السنة المالية ٢٠٢٣ كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ ما لم يرد خلاف ذلك.

يمكن العثور على معلومات إضافية حول المجموعة على موقعنا الإلكتروني www.emiratesnbd.com.

يتم تحديث تقرير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ونشره سنوياً. وسيتاح هذا التقرير والتقارير المستقبلية باللغتين الإنجليزية والعربية على موقعنا الإلكتروني.

* باستثناء دينيز بنك.

بناء إرث مزدهر ومستدام



أبرز إنجازات عام ٢٠٢٣



الشريك المصرفي الرئيسي لمؤتمر (كوب٢٨)، بمناسبة التزام بنك الإمارات دبي الوطني بعام الاستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة.



تعاونت المجموعة مع "مايكروسوفت" لنشر برنامج إدارة الاستدامة من (مايكروسوفت).



برنامج تمويل سلسلة التوريد المرتبط بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الرائد بالتعاون مع شركة الإمارات العالمية للألمنيوم.



الفوز بجائزة أفضل بنك في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في دولة الإمارات العربية المتحدة في حفل توزيع جوائز يوروموني للتميز ٢٠٢٣.

٧٥٠ مليون دولار أمريكي

إصدار سندات خضراء، وهي الأكبر على الإطلاق لبنك في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتركيا.



دينيز فنتشرز تستثمر في صندوق الابتكار في شركة إيرجوفان الناشئة للاستدامة



الانضمام إلى الشراكة من أجل المحاسبة المالية للكربون، مما منح زخماً أكبر لرحلة البنك المستدامة.



إطلاق برنامج حاضنة المواهب الرقمية الوطنية الذي يوفر تجربة غامرة فريدة من نوعها لمدة يومين "رحلة إلى السعودية" لرواد الأعمال الإماراتيين بدعم من مركز الابتكار في مركز دبي المالي العالمي.



الالتزام بأهداف صافي الانبعاثات الصفرية من خلال توقيع تعهد الشركات الإماراتية المسؤولة عن المناخ.



إطلاق خدمة تجارة الكربون في الوقت الذي أصبح فيه بنك الإمارات دبي الوطني أول بنك في دولة الإمارات العربية المتحدة يقدم حلاً لتعويض انبعاثات الكربون للعملاء.

الحصول على ٨ شهادات LEED في الفئتين البلاطينية والذهبية.



إطلاق برنامج تسريع التكنولوجيا المستدامة العالمي بهدف دعم شركات التكنولوجيا المالية الخضراء لتطوير حلول مبتكرة لدعم مستقبل قادر على التكيف مع المناخ.



شراكة مع "كوربوليس إي إس جي" من "تريد صن" لتقديم حلول مؤتمتة لقياس وتقييم الأداء البيئي والمجتمعي وحوكمة الشركات.



تحديث تطبيق الخدمات المصرفية عبر الهاتف المتحرك ENBD X.



الالتزام بالمساواة بين الجنسين من خلال التوقيع على تعهد الإمارات بالتوازن بين الجنسين.



تفخر المجموعة بأن تكون جزءاً من قصة نمو دولة الإمارات العربية المتحدة، مما يساعدها على التطور والازدهار كدولة ذات واحدة من أقوى القطاعات المالية والمصرفية في العالم. تنعكس مساهمتنا في الأجندة الخضراء لدولة الإمارات العربية المتحدة ٢٠٣٠ من خلال نيلنا جائزة "أفضل بنك للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في دولة الإمارات العربية المتحدة" في حفل توزيع جوائز يوروموني للتميز ٢٠٢٣. وقد تم تكريم بنك الإمارات دبي الوطني تقديراً لنموه القوي في معايير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والطرح السريع للمنتجات الخضراء، والتغييرات في الهيكل الداخلي للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والصفقات المستدامة البارزة. كما أننا فخورون بالتوقيع على تعهد الشركات المسؤولة عن المناخ في دولة الإمارات العربية المتحدة الذي أطلقته وزارة التغير المناخي والبيئة في دولة الإمارات العربية المتحدة.

أعلنت دولة الإمارات العربية المتحدة عام ٢٠٢٣ عاماً للاستدامة، مؤكدة التزامها باتخاذ إجراءات جماعية نحو الاستدامة. كانت الاستضافة التاريخية لمؤتمر الأطراف الثامن والعشرين (كوب٢٨) في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ في دبي هذا العام دليلاً واضحاً على قيادة البلاد ونبوغها في المنطقة لتقديم عمل مناخي حقيقي. انضم بنك الإمارات دبي الوطني إلى (كوب٢٨) بصفته الشريك المصرفي الرئيسي، مؤكداً تعهدنا بتحقيق أهداف الاستدامة التشغيلية الخاصة بنا. فضلاً عن ريادتنا في تمويل ودعم الشركاء من القطاعين العام والخاص لتحقيق أهدافهم المناخية. وخير دليل على هذا الالتزام هو إجراءاتنا المستمرة طوال عام ٢٠٢٣ لتنفيذ أهداف خفض انبعاثات الكربون بما يتماشى مع هدف دولة الإمارات العربية المتحدة المتمثل في الوصول إلى صافي صفر انبعاثات كربونية بحلول عام ٢٠٥٠.

يسمح الإطار بإصدار أدوات الدين الاجتماعي نحو التأثير المجتمعي الإيجابي. علاوة على ذلك، التزمنا بلعب دور مهم في دعم منظومة الشركات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة لدعم النمو الاقتصادي في دولة الإمارات العربية المتحدة.

نشرنا أيضاً هذا العام إطار التمويل المستدام الافتتاحي لدينيزبنك، المدعوم برأي طرف ثانٍ من مؤسسة خدمات المساهمين المؤسسيين للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، مما يسمح بإصدار أدوات دين خضراء ومستدامة مع التركيز على الأمن الغذائي والنظم الغذائية المستدامة.

بصفتنا مؤسسة مالية، نحن ملتزمون بمساعدة عملائنا على التقدم في رحلة الاستدامة الخاصة بهم. وقد خطونا خطوة نحو الأمام في هذا الاتجاه من خلال زيادة برنامج تمويل سلسلة التوريد المرتبط بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بالتعاون مع شركة الإمارات العالمية للألمنيوم. ويعد هذا البرنامج المبتكر الأول من نوعه لشركة الإمارات العالمية للألمنيوم وقطاع التصنيع الأوسع في دولة الإمارات العربية المتحدة.

ويحظى التزامنا المستمر بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمثيل المرأة في الأدوار القيادية بنفس القدر من الأهمية. يهدف بنك الإمارات دبي الوطني إلى تحقيق تمثيل نسائي بنسبة ٢٥% في المناصب

وقد أطلقت المجموعة بنجاح هذا العام إطار التمويل المستدام المدعوم برأي طرف ثانٍ من مؤسسة خدمات المساهمين المؤسسيين للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وجمعت ٧٥٠ مليون دولار أمريكي من أكبر سندات خضراء أصدرها بنك في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتركيا، مما ساعد عملائنا على التوافق مع رؤية الإمارات ٢٠٣٠. يسمح إطار التمويل المستدام الجديد الخاص بنا بإصدار أدوات دين خضراء ومستدامة لتمويل المشاريع التي تمكن من الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون وقادر على التكيف مع المناخ. كما

أطلقت المجموعة بنجاح إطار التمويل المستدام في عام ٢٠٢٣ وجمعت ٧٥٠ مليون دولار أمريكي من أكبر سندات خضراء أصدرها بنك إقليمي على الإطلاق.

الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني

الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني

بالنسبة للمجموعة، تعتبر الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات أولوية أساسية تدعم نجاحنا على المدى الطويل. يعكس التزامنا الراسخ بمبادئ الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مسؤوليتنا المؤسسية وكذلك التزامنا ببناء مستقبل مستدام لأصحاب المصلحة لدينا.

مشاركة بنك الإمارات دبي الوطني في مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ (كوب28)

وتأكيداً على التزام المجموعة طويل الأمد بالمساهمة في أجندة العمل المناخي ودعم عام الاستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة، كان من دواعي فخرا أن تكون الشركة المصرفي الرئيسي لمؤتمر (كوب28) الذي استضافته دولة الإمارات العربية المتحدة في الفترة من ٣٠ نوفمبر إلى ١٢ ديسمبر ٢٠٢٣، حيث كنا الراعي والمساهم الأكثر أهمية من القطاع المالي. وخلال (كوب28)، وحد بنك الإمارات دبي الوطني الأفراد والشركات وممثلي الحكومات والمؤسسات من خلال سلسلة من الفعاليات التي قدمت رؤى قيمة وتبادل الأفكار.

شارك بنك الإمارات دبي الوطني في استضافة مائدة مستديرة خاصة مع مشروع الإفصاح عن الكربون لمناقشة إفصاحات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مع البنوك العالمية والإقليمية الأخرى. واستضيفنا حلقة نقاش مع أحد البنوك النظيرة حول تأثير الإفصاحات على القطاع المالي. كما عقدنا العديد من حلقات النقاش حول التمويل الأخضر، بما في ذلك حلقة نقاش مشتركة مع أحد البنوك النظيرة لمعالجة التحديات في السوق الخضراء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتركيا. والأهم من ذلك، برز "الإمارات الإسلامي" باعتباره المصرف الإسلامي الوحيد على منصة الرئاسة الذي ناقش دور التمويل الإسلامي في قيادة سوق التمويل المستدام.

تهدف جلسائنا إلى توفير فهم شامل لأهمية التمويل المستدام لتحقيق أهداف صافي الصفر. تبادلنا أفضل الممارسات الرائدة، واستمعنا إلى قادة الفكر المشهورين، وعرضنا حلولاً مبتكرة للقضايا البيئية الملحة.

على مدى السنوات القليلة الماضية، برزت دولة الإمارات العربية المتحدة كرائدة في مجال الاستدامة في المنطقة وحول العالم. في عام ٢٠٢٢، أصبحت أول دولة في مجلس التعاون الخليجي (GCC) تحدد هدف صافي الصفر لعام ٢٠٥٠، كجزء من التزامها المستمر بتحقيق أهداف صافي الانبعاثات الصفرية. يعد بنك الإمارات دبي الوطني واحداً من ١٥ مؤسسة في دولة الإمارات العربية المتحدة وقعت على تعهد الشركات المسؤولة مناخياً في دولة الإمارات العربية المتحدة الذي أطلقته وزارة التغير المناخي والبيئة. يتعهد الموقعون بتنفيذ أهداف خفض انبعاثات الكربون واتباع أساليب أكثر استدامة في إدارة عملياتها، وفقاً لجدول زمني يتوافق مع المسار الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة نحو الحياد المناخي بحلول عام ٢٠٥٠. ويعزز هذا التعهد التزام المجموعة بمكافحة تغير المناخ والحد من بصمتها الكربونية. نعتزم المجموعة دعم التحديث الثالث للمساهمة الثانية المحددة وطنياً.

تجدر رؤية الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في الهدف الأوسع المتمثل في تحقيق تكامل متوازن للممارسات المستدامة عبر جبهاتنا التشغيلية والاستراتيجية. إنها رؤية شكلها تقانينا الثابت في تحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وسترسند نهجها من المعايير الدولية وأفضل الممارسات.

يتعاون بنك الإمارات دبي الوطني بشكل وثيق مع مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي والجهات التنظيمية الأخرى من خلال المشاركة في مجموعات العمل التي تركز على التمويل المستدام والتخفيف من المخاطر المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في القطاع المالي. تسعى المجموعة إلى مطابقة أفضل الممارسات العالمية لإعداد تقاريرنا وإفصاحاتنا حول كيفية إدارتنا للمخاطر ذات الصلة بأعمالنا وقطاعنا. لقد اخترنا الالتزام بمعايير مبادرة إعداد التقارير العالمية ومجلس معايير محاسبية الاستدامة و نعتزم نشر أول تقرير لفرقة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ لعام ٢٠٢٣ الذي سيشرح نهجنا تجاه المخاطر المتعلقة بالمناخ وسيضمن تأكيداً على الالتزام بمؤشرات الأداء الرئيسية التي تغطي النطاق ١ والنطاق ٢ وكثافة انبعاثات غازات الدفيئة. نواصل العمل مع أصحاب المصلحة لدينا ومراجعة أفضل الممارسات في جميع أنحاء القطاع لزيادة تعزيز تنفيذ الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وإعداد التقارير.

يتم دمج التزاماتنا البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في جميع أقسام أعمالنا وعبر جميع الشركات التابعة لنا.



حوكمة الشركات

- تقع مسؤولية المسائل الاستراتيجية المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على عاتق مجلس إدارة بنك الإمارات دبي الوطني ولجنة المجلس للترشيحات والمكافآت والممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
- يراقب مجلس الإدارة كيفية اختيار المعايير العالمية المتطورة ودمجها في إطار الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
- تمثل جميع الشركات في المجموعة بمبادئ الحوكمة المبينة في إطار حوكمة بنك الإمارات دبي الوطني مع تعديلها بما يتوافق مع اللوائح التنظيمية المحلية ذات الصلة



الممارسات الاجتماعية

- تتماشى استراتيجية بنك الإمارات دبي الوطني مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة من خلال مبادرات مثل تطوير النظام البيئي للشركات الصغيرة والمتوسطة والناجح الاقتصادي في دولة الإمارات العربية المتحدة
- قسم مخصص للتنوع والشمول منذ عام ٢٠٢١
- ٤٠% من الإناث في قاعدة موظفينا
- الالتزام بوجود ٢٥% من النساء في المناصب القيادية العليا بحلول عام ٢٠٢٧
- إطلاق برنامج القيادة الوطنية في عام ٢٠١٤ لتطوير قادة المستقبل الإماراتيين



الممارسات البيئية

- الالتزام بترشيح استخدام المياه بنسبة ٥% سنوياً ودعم التحديث الثالث للمساهمة الثانية المحددة وطنياً
- انخفضت انبعاثات النطاق ٢ بنسبة ٢٠% تقريبا في عام ٢٠٢٣ مقارنة بعام ٢٠٢٢ بينما ظل إجمالي انبعاثات المجموعة دون تغيير نسبيا حيث توسعنا في تغطية انبعاثات النطاق ٣ لتشمل فئات متعددة
- تعزيز تتبع الانبعاثات بتطبيق معايير الشراكة من أجل المحاسبة المالية للكربون لتشمل النطاق ٣ - الفئة ١٥ (الاستثمارات) لتغطية الانبعاثات الممولة



حوكمة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

تمتلك المجموعة هيكلًا واضحاً للحوكمة يضمن مواومة استراتيجيتنا البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات عبر جميع مستويات مؤسستنا. يضمن نهج الحوكمة لدينا النزاهة والشفافية والمساءلة في كل مرحلة من مراحل عملياتنا. كما يضمن أن مبادئ وممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مدمجة في ثقافة وعمليات وأنشطة المجموعة، فضلاً عن جميع عمليات صنع القرار الاستراتيجي. علاوة على ذلك، فإننا نضمن ربط الأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بمكافآت المدراء التنفيذيين كل عام.

يحدد إطار حوكمة الشركات في بنك الإمارات دبي الوطني مسؤوليات ومهام مجلس الإدارة (المجلس) وأعضاء مجلس الإدارة الأفراد ولجان مجلس الإدارة ولجان الإدارة المساندة. كما يقدم لمحة عامة عن نهج الحوكمة الشامل داخل بنك الإمارات دبي الوطني. تم الإفصاح عن هيكل حوكمة الشركات لدينا بالكامل في تقرير حوكمة الشركات الصادر عن بنك الإمارات دبي الوطني والمتوفر على موقع بنك الإمارات دبي الوطني [الموقع الإلكتروني](#)

مجلس الإدارة
يتبنى مجلس الإدارة بشكل استباقي سياسات وممارسات الحوكمة المصممة لمواومة مصالح مجلس الإدارة والإدارة العليا مع مصالح المساهمين وأصحاب المصلحة الآخرين. يتولى مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية للمجموعة المسؤولية عن جميع مسائل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. يشارك مجلس الإدارة بنشاط في تشكيل استراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الخاصة بنا، بما في ذلك كيفية دمج الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في المبادرات الاستراتيجية والمشاريع والعمليات العامة. يتم إطلاعه كل ثلاثة أشهر على التقدم المحرز في الاستراتيجية من قبل اللجنة التنفيذية للمجموعة.

وكجزء من التخطيط الاستراتيجي والمالي السنوي، سيقوم مجلس الإدارة بتقييم استراتيجيتنا البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والتي تشمل المخاطر والافاق المتعلقة بالمناخ، لضمان أن نهجنا تجاه مسائل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لا يزال يتماشى مع الاتجاهات الناشئة. تشمل قضايا المناخ، مثل انبعاثات الكربون، واستهلاك المياه، وإدارة النفايات بنوداً أساسية مدرجة على جدول أعمال هذه الاجتماعات ويتم مناقشتها على أساس سنوي بحد أدنى. ونعتزم نشر التقرير الأول لمجموعة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ في عام ٢٠٢٤، الذي سيتضمن المزيد من المعلومات حول نهجنا في إدارة المناخ، يرجى زيارة موقعنا الإلكتروني للاطلاع على التقارير الحالية والمستقبلية.

تمتلك المجموعة هيكلًا واضحاً للحوكمة يضمن مواومة استراتيجيتنا البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات عبر جميع مستويات مؤسستنا.

كما يتولى مجلس الإدارة المسؤولية عن تعزيز أعلى معايير السلوك الأخلاقي وإدارة المخاطر على كل مستوى من مستويات المجموعة. كما تتم المشاركة مع أصحاب المصلحة في جميع أنحاء المجموعة على نحو استباقي، بما في ذلك وحدة أعمال علاقات المستثمرين النشطة، والتفاعلات المجتمعية والتجارية من خلال منصات مختلفة، ونهج مسؤول للشكاوى والإبلاغ عن المخالفات.

لجنة المجلس للمخاطر

تتولى لجنة المجلس للمخاطر الإشراف على إدارة المخاطر كجزء من مسؤوليتها لتقديم المشورة لمجلس الإدارة بشأن استراتيجية المخاطر الشاملة، وتقبل المخاطر والقدرة على تحمل المخاطر للمجموعة، وهو يضمن أن تظل أهداف إدارة المخاطر متسقة وملتزمة بالمعايير المعمول بها والأنظمة المعمول بها. يساعد هذا الإشراف المخصص على ضمان احتفاظ أهداف إدارة المخاطر في المؤسسة بنزاهتها وتوافقها التنظيمي جنباً إلى جنب مع تبني أنظمة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

لجنة المجلس للترشيحات والمكافآت والممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

تعتبر لجنة المجلس للترشيحات والمكافآت والممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات هيئة متخصصة تدمج الأولويات البيئية والاجتماعية والحوكمة في قرارات أعمالنا الأساسية، مما يجعل الاستدامة مقدمة لكل قرار مؤسسي. تشرف لجنة المجلس للترشيحات والمكافآت والممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات أيضاً على الحوافز والمكافآت، والتي تشمل النظر في هياكل المخاطر لأداء الشركات المناسب، والقدرة على تحمل المخاطر والمسؤولية وثقافة عمل الشركة.

لجنة المخاطر للمجموعة

تضمن لجنة المخاطر للمجموعة أن يظل التعرض للمخاطر لجميع أنواع المخاطر عبر المجموعة ضمن قابلية المخاطر الإجمالية. كما تشرف على أداء المحفظة الائتمانية للمجموعة وترصدها وتقديم التوجيه من خلال استراتيجيات الائتمان المعدلة. تقوم لجنة المخاطر للمجموعة بانتظام بإطلاع مجلس الإدارة على جميع المسائل المتعلقة بالمخاطر الجوهرية. تعد مخاطر المجموعة جزءاً لا يتجزأ من لجنة المخاطر للمجموعة وتضمن التقييم في الوقت المناسب للمخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ.

اللجنة التنفيذية للمجموعة

تراقب المجموعة التنفيذية بشكل جماعي أداء المجموعة وتتخذ قرارات على مستوى المجموعة ضمن حدود الصلاحيات المفوضة من قبل مجلس الإدارة. تقوم المجموعة التنفيذية بإطلاع مجلس الإدارة بانتظام على جميع المسائل الجوهرية، بما في ذلك الامتثال للمتطلبات التنظيمية. لتعزيز التزامنا بقيادة المبادرات المرتبطة بالاستدامة، تشكل مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات جزءاً من بطاقة الأداء لأعضاء المجموعة التنفيذية. وهذا يضمن توافق قراراتنا التمويلية والاستثمارية مع المبادرات الرئيسية، بما في ذلك التمويل المستدام.

رئيس مجموعة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والرئيس التنفيذي للاستدامة

يعمل رئيس مجموعة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات أيضاً كمسؤول رئيسي للاستدامة وهو عضو في اللجنة التنفيذية للمجموعة. وتشمل مهام هذا الدور المسؤولية عن تنفيذ استراتيجيات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، بما في ذلك إدخال ممارسات وسياسات ونتائج أكثر استدامة عبر المجموعة.

قسم الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

يعمل قسم الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدينا تحت قيادة رئيس الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للمجموعة والمسؤول الرئيسي للاستدامة. ويضطلع القسم بأدوار ومسؤوليات محددة في العديد من الموضوعات، مثل قيادة استراتيجية المجموعة لإزالة الكربون وضمان إحراز تقدم لتحقيق هدفنا الطموح المتمثل في تحقيق هدف صافي الانبعاثات الصفرية الطموح. يتم أيضاً تعيين مسؤوليات إعداد تقارير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات داخل فرق الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، مما يضمن مشاركة الاتصالات الداخلية والخارجية المنتظمة حول قضايا الإدارة البيئية.

موضوعاتنا الرئيسية

تجري المجموعة تحليلاً شاملاً للأهمية النسبية على أساس سنوي لتحديد موضوعات الاستدامة ذات الصلة لإعداد التقارير، وفقاً لأحدث المعايير التي وضعتها المعايير العالمية لمبادرة إعداد التقارير العالمية ٢٠٢١ ومجلس معايير محاسبة الاستدامة. يشمل التحليل أصحاب المصلحة الخارجيين والداخليين ويوفر فهماً شاملاً لمواقف وأراء أصحاب المصلحة هؤلاء حول قضايا الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات التي تؤثر أو لديها القدرة على التأثير على عملياتنا. تم إجراء أحدث تقييم للأهمية النسبية لدينا في عام ٢٠٢٣.

يأخذ تحليل الأهمية النسبية لدينا نهجاً من أربع مراحل، وذلك على النحو الموضح أدناه:

نهج تحليل الأهمية النسبية

١. فهم تأثير الأنظمة، وإجراء البحوث المكتبية، وتحديد أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين.

٢. تحديد الثغرات في الإفصاحات والتفاعل مع أصحاب المصلحة وإنشاء قائمة بالموضوعات الجوهرية.

٣. إجراء استبيانات تقييم الأهمية النسبية ومقابلات أصحاب المصلحة وتقييم أهم الموضوعات المادية.

٤. التفكير في الموضوعات الجوهرية ودمجها في تقارير الاستدامة واستراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الخاصة بنا.



تركز رؤية المجموعة طويلة الأمد على استدامة أعمالنا واستدامة البيئة والمجتمع.

إشراك أصحاب المصلحة في الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

تركز رؤية المجموعة طويلة الأمد على استدامة أعمالنا، وكذلك البيئة والمجتمع. تضمن استراتيجيتنا الشاملة للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات أن يلعب جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك موظفينا وعملائنا الكرام والمجتمع الأوسع، دوراً محورياً في تشكيل نهجنا، وتماشياً مع هذه الاستراتيجية، نتعامل مع قائمة واسعة من مجموعات أصحاب المصلحة، كما هو موضح أدناه.

يتيح لنا هذا التقييم إمكانية تقييم القضايا المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في سياق أعمالنا وسلسلة القيمة، واستكشاف القضايا التي تهم أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، وتحديد المخاطر والفرص المتاحة للأعمال والوصول إليها وإدارتها. يتم التوقيع على نتائج التقييمات من قبل الإدارة العليا وكبار المدراء وتكون بمثابة إرشادات حول استراتيجية المجموعة وعملياتها.

مجموعة أصحاب المصلحة كيف نشرك



العملاء

- التفاعل المستمر مع عملائنا افتراضياً والسعي للحصول على تعليقات من خلال استبيانات رضا العملاء.
- الارتقاء بالرحلات المصرفية الافتراضية لعملائنا، على سبيل المثال من خلال تطبيق الخدمات المصرفية عبر الهاتف المتحرك الجديد ENBD X.
- ضمان أن تكون خدماتنا شاملة للجميع من خلال توسيع فروعنا الصديقة لأصحاب الهمم.
- تقديم الدعم المستمر من خلال مركز اتصال العملاء واستطلاعات رضا العملاء ومنتصات التواصل الاجتماعي.



الحكومة والهيئات التنظيمية

- قيادة السوق من خلال توافقنا مع الطموحات الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة وأهداف الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، مثل هدف صافي الانبعاثات الصفرية لدولة الإمارات العربية المتحدة لعام ٢٠٥٠.
- ضمان توافقنا مع الحكومة والجهات التنظيمية من خلال الامتثال لمتطلبات مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي وسلطة دبي للخدمات المالية، بما في ذلك الإفصاحات العامة والتقارير التنظيمية.
- حضور المنتديات ومجموعات العمل مثل مجموعة عمل الإمارات للتمويل المستدام.



المجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية

- دعم وتنظيم المبادرات التطوعية المختلفة مثل حملات زراعة الأشجار وتنظيف الشواطئ وحملات التوعية البيئية.
- يشجع برنامج Exchanger الموظفين على التطوع في مجالات توعية المجتمع وإعداد الوجبات الغذائية وتوزيعها ورعاية المسنين وأصحاب الهمم والتنوع والشمول.



المستثمرون

- التواصل المستمر بين فرق الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وعلاقات المستثمرين.
- إشراك مستثمرينا من خلال عروض التمويل المستدام والجولات الترويجية للمستثمرين والمؤتمرات والعروض التقديمية.



الموظفين

- الاستثمار في موظفينا من خلال التدريبات السنوية على الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وبرامج التعلم وفرص التطوع.
- استخدام قنوات الاتصال الداخلية للوصول إلى موظفينا حول مواضيع مثل الوظائف الشاغرة الداخلية والإحالة.
- إصدار المنشورات الإخبارية المنتظمة حول آخر أخبارنا ومبادرات الممارسات البيئية والاجتماعية والمؤسسية القادمة.



الموردون

- إشراك الموردين المحليين والشركاء معهم من خلال المناقصات وطلبات تقديم العروض لبناء بيئة أعمال مستقرة.
- الاستثمار في الموردين المحليين من خلال برامج التدريب.



موضوعات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الأساسية

في عام ٢٠٢٣، أجرينا تحليلاً للأهمية النسبية لتحديد موضوعات إعداد التقارير الأكثر صلة (أو "المادية") من منظور الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. تم تحديد هذه الموضوعات الواردة في الجدول أدناه بناءً على أنشطة تحليل الأهمية النسبية التالية.

١. مقابلات أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين
٢. استبيان تقييم الأهمية النسبية
٣. البحث المكتبي

تضمن تقييمنا للأهمية النسبية نهج "الأهمية النسبية المزدوجة"، مما يعني أنه ركز على فهم الموضوعات التي يمكن أن تمثل وجهات نظر الأهمية النسبية المالية بما في ذلك المخاطر والفرص للمجموعة. بالإضافة إلى الموضوعات التي قد يكون للمجموعة من خلالها تأثير على أصحاب المصلحة والمجتمع والبيئة و / أو الاقتصاد.



الممارسات البيئية

التمويل المستدام

الاستثمار في أدوات التمويل المستدام الصادرة بموجب إطارنا الخاص بالتمويل المستدام ووفقاً لمعايير الأهلية الخضراء.

المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ

آلية الإدارة لتحديد ورصد ومراقبة المخاطر المادية والانتقالية المتعلقة بالمناخ، والفرص التي يقودها تغير المناخ. إطلاق سياسة بيئية للتخفيف من التغيرات في الأصول وقيمة المحفظة والالتزامات وحقوق الملكية.

إدارة انبعاثات غازات الدفيئة

الانبعاثات الممولة، انبعاثات غازات الدفيئة: الإدارة والأهداف للحد من الانبعاثات من العمليات الخاصة والموردين في سلسلة القيمة.

إدارة الطاقة

استراتيجيات الطاقة وإدارتها وحالة استهلاكها وأهدافها لتقليل استهلاك الطاقة أثناء العمليات التشغيلية.

إدارة المياه

الاستخدام الفعال للمياه، والحفاظ عليها، بما في ذلك مصدر المياه، وكمية الاستخدام، والتصريف وإعادة التدوير، وحماية مجاري المياه والحد من إطلاق ملوثات المياه.

إدارة النفايات

إدارة النفايات المنتجة والمعاد تدويرها وإعادة استخدامها وتحويلها إلى مكب النفايات وتقليل التأثير على البيئة.

التنوع البيولوجي

الحفاظ على التنوع البيولوجي من خلال الممارسات المستدامة، والاستثمار في الطبيعة، ومعالجة المخاطر المتعلقة بالطبيعة.

استخدام الأراضي وإزالة الغابات

الحد من تحويل الغابات، والآثار على النظم البيئية المحلية من خلال إزالة الغابات، واستهلاك المواد الخام، واستخدام الأراضي والمياه.



الممارسات الاجتماعية

استقطاب المواهب وتدريبها

فرص العمل ومتطلبات التوظيف والعمليات، خطط وأهداف التعلم وتنمية المهارات والتطوير الوظيفي.

الأجور والمزايا ورعاية الموظفين

نظام الأجور والمكافآت والمزايا والرعاية للموظفين: التوازن والمرونة بين العمل والحياة.

مشاركة الموظفين

المكافآت والتقدير والتواصل المتبادل مع الموظفين وقنوات الاتصال المفتوحة والشفافة ونظام التظلم.

التنوع والشمول

حظر التمييز الجنساني والعنصري والعمل القسري وعمل الأطفال، خلق بيئة متنوعة، وتعزيز ثقافة شاملة.

الصحة والسلامة في مكان العمل

ممارسة تحسين السلامة والصحة في مكان العمل، بما في ذلك إدارة المخاطر المهنية، وبرنامج إدارة صحة الموظفين والفحوصات الصحية.

خصوصية البيانات والأمن السيبراني

ممارسات السلامة والأمن لحماية المعلومات السرية والخاصة للموظفين والعملاء.

المشاركة المجتمعية

المشاركة والموارد المتعلقة بدعم التنمية المجتمعية والنمو المستدام.

حقوق الإنسان والعمل العادل والأمن

التمسك بالمبادئ المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، السياسات المتعلقة بحماية حقوق الإنسان، وعدم التعدي على حقوق الشعوب الأصلية.



حوكمة الشركات

حوكمة الشركات وأخلاقيات العمل

سياسات وممارسات حوكمة الشركات، واجبات اللجان الفنية: التوازن بين الجنسين والتنوع في مجلس الإدارة، سياسات وممارسات وأهداف أخلاقيات العمل.

أنظمة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وإعداد التقارير

الإفصاح عن الأداء المتعلق بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والمخاطر التي يتعرض لها المستثمرون، والشفافية والمساءلة، وإعداد التقارير وفقاً للأطر العالمية، وتصنيفات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، وجودة التقارير المالية وتقارير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

تقييم المخاطر وإدارتها

آلية تحديد المخاطر وإدارتها استجابة للمخاطر التشغيلية، على سبيل المثال، إدارة المخاطر ونظام الرقابة الداخلية، تحديد وتحسين الممارسات للبحث عن الفرص المحتملة.

الأداء المالي

الأداء التشغيلي والمالي، بما في ذلك المعلومات المالية والتكاليف التشغيلية وتوزيع الأرباح.

نزاهة الأعمال

الممارسات الجيدة لحوكمة الشركات والامتثال للقوانين والأنظمة ومعايير الشركة.

تشكيل مجلس الإدارة

نسبة الأفراد داخل مجلس إدارة الشركة أو أعلى هيئة حوكمة.

إدارة سلسلة التوريد

سياسات وممارسات الإدارة بشأن الموردين الذين يقدمون منتجات أو خدمات مثل تكامل النظام والتنظيف والأوراق المالية، بما في ذلك الجوانب الاقتصادية والممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

إشراك العملاء

سهولة الوصول إلى الخدمات المالية، ودعم الرفاهية المالية.

الضرائب

دفع الضرائب في جميع المناطق التي تعمل فيها وفقاً لقوانين الحكومة المحلية وتقليل التهرب الضريبي للعملاء.

الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني

استناداً إلى التعليقات الواردة من تمرين تحليل الأهمية النسبية، تمكنا من تحديد أهم الموضوعات الجوهرية.

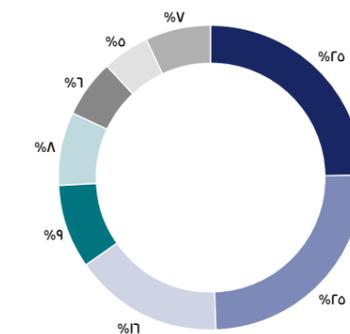
تتوافق نتائج تحليل الأهمية النسبية لعام ٢٠٢٣ بشكل عام مع تقييمنا السابق للأهمية النسبية، الذي أجريناه في عام ٢٠٢٢. وهي تعكس الأهمية المستمرة للقضايا المرتبطة بالتمويل المستدام والمخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ والتنوع والشمول وخصوصية البيانات والأمن السيبراني والحوكمة والأخلاقيات.

أهم خمسة موضوعات جوهرية للمجموعة

١. التمويل المستدام
٢. المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ
٣. التنوع والشمول
٤. خصوصية البيانات والأمن السيبراني
٥. حوكمة الشركات والأخلاقيات

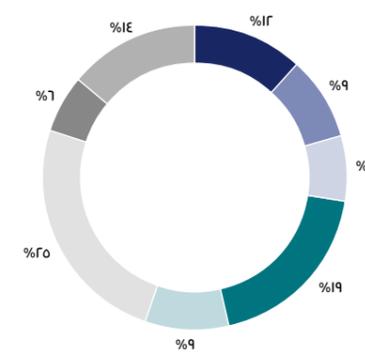
حددنا التمويل المستدام باعتباره أهم موضوع جوهرية حيث حصل على أعلى نسبة من الإجابات بواقع ٢٥%.

البيئة



- التمويل المستدام
- المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ
- إدارة انبعاثات غازات الدفيئة
- إدارة الطاقة
- إدارة المياه
- إدارة النفايات
- التنوع البيولوجي
- استخدام الأراضي وإزالة الغابات

الممارسات الاجتماعية



- استقطاب المواهب وتدريبها
- الأجور والمزايا ورعاية الموظفين
- مشاركة الموظفين
- التنوع والشمول
- الصحة والسلامة في مكان العمل
- خصوصية البيانات والأمن السيبراني
- المشاركة المجتمعية
- حقوق الإنسان والعمل العادل والأمن

منتجات مستدامة في مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني

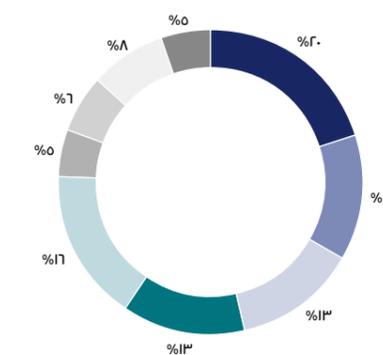
يضمن تقييم عروض منتجاتنا بهذه الطريقة أننا مجهزون بشكل أفضل للتعرف على مخاطر السمعة المحتملة المرتبطة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وتقييمها والتحكم فيها وتقليلها. بصفتنا منظمة شفافة ومسؤولة، فإننا نزود عملائنا بجميع المعلومات التي يحتاجونها من أجل اتخاذ قرار مستنير، خاصة عندما يتعلق الأمر بمعرفة المخاطر التي قد يتعرضون لها.

هدفنا هو ضمان رضا عملائنا عن خدماتنا وأن نبقى البنك المفضل في المنطقة للحلول المبتكرة والتمويل المستدام تم إنشاء إطار إدارة الثروات والاستثمار المستدام لدينا مع وضع هذا الهدف في الاعتبار، وتعزيز الاستثمارات التي تحترم المساواة بين الأجيال ولا تقتصر من المستقبل.

تدرك المجموعة التأثير الذي يمكن أن تُحدثه من خلال توظيف وتقديم منتجات مستدامة، بالإضافة إلى الدور الذي نلعبه في تطوير عمليات أكثر استدامة لأنفسنا ولعملائنا، بالنسبة للمجموعة، أصبحت المنتجات والخدمات المستدامة هي المعيار الجديد كاستراتيجية لإحداث تأثير كبير من خلال أنشطتنا التمويلية وتلبية الطلب المتزايد لعملائنا لدعم أجندة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

لقد قمنا في بنك الإمارات دبي الوطني بالإفصاح العلني عن التزامنا بالعمل بما يخدم مصالح عملائنا وخصصنا المسؤولية الإدارية والتنفيذية لعروض المنتجات المسؤولة، ولكي تعتبر المنتجات والخدمات الجديدة مستدامة، يجب أن تعالج القضايا البيئية مثل تغير المناخ والنفايات والاستهلاك الزائد، فضلاً عن القضايا الاجتماعية مثل حقوق الإنسان وعدم المساواة، قد تعمل أيضاً على حماية عملائنا، كما هو الحال في العديد من خدماتنا الرقمية أثناء الوباء وما بعده. تجري تقييمات حول التأثير والمخاطر في جميع عمليات تطوير منتجاتنا، ونراقب باستمرار تأثير ومخاطر منتجاتنا وخدماتنا الحالية على الأسواق التي نعمل فيها.

حوكمة الشركات



- حوكمة الشركات وأخلاقيات العمل
- أنظمة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وإعداد التقارير
- تقييم المخاطر وإدارتها
- الأداء المالي
- نزاهة الأعمال
- تشكيل مجلس الإدارة
- إدارة سلسلة التوريد
- إشراك العملاء
- الضرائب

التمويل المستدام

التمويل المستدام

يلتزم بنك الإمارات دبي الوطني بتحقيق أهداف التنمية المستدامة على الصعيدين الإقليمي والدولي، مما يعزز الخطة العامة لاستراتيجية الأعمال المستدامة ونهج الإدارة.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



إطار التمويل المستدام لبنك الإمارات دبي الوطني

كجزء من التزامه طويل الأمد بالاستدامة، أطلق بنك الإمارات دبي الوطني إطار التمويل المستدام الخاص به في عام ٢٠٢٣ والذي يدعمه رأي الطرف الثاني المقدم من ISS ESG. ويسمح الإطار الجديد بإصدار أدوات دين خضراء ومستدامة لتمويل المشاريع التي تمكن من الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون وقادر على التكيف مع تغير المناخ. كما يسمح الإطار بإصدار أدوات الدين الاجتماعي مما يؤدي إلى تأثير مجتمعي إيجابي.

وسيفي إطار العمل كياتات مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني مثل بنك الإمارات دبي الوطني، والإمارات الإسلامي، وبنك الإمارات دبي الوطني لإدارة الأصول، وسيسرع جهود المجموعة عندما يتعلق الأمر بعروض التمويل المستدام المبتكرة. ويعمل بنك الإمارات دبي الوطني مع البنوك الأخرى على تطوير إطار العمل الذي يتماشى مع طموح المجموعة لتعزيز المزيد من الإقراض والاستثمارات في الأصول ذات التأثير البيئي والاجتماعي الإيجابي. وسيساعد إطار العمل بنك الإمارات دبي الوطني في تحقيق أهداف التنمية المستدامة الطموحة لدولة الإمارات العربية المتحدة والأهداف المنصوص عليها في اتفاقية باريس للمناخ وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، مع ضمان بذل العناية الواجبة اللازمة وأفضل الممارسات الدولية للتخفيف من مخاطر الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

ويحدد الإطار بشكل شامل المكونات الأساسية للمبادئ والإرشادات التوجيهية التي وضعها الرابطة الدولية لسوق رأس المال (ICMA) ورابطة سوق القروض، ومبادئ السندات الخضراء ٢٠٢١، ومبادئ السندات الاجتماعية ٢٠٢٣، والمبادئ التوجيهية لسندات الاستدامة لعام ٢٠٢١، ومبادئ القروض الخضراء لعام ٢٠٢٣، ومبادئ القروض الاجتماعية لعام ٢٠٢٣. وتشمل هذه المكونات الأساسية استخدام العائدات، وعملية تقييم المشاريع واختيارها، وإدارة العائدات، وإعداد التقارير، فضلا عن التوصيات المحددة للاستعراض الخارجي، والتي تشكل مجتمعة حجر الزاوية في مبادئها التوجيهية المقررة. الإطار متاح على [موقعنا الإلكتروني](#).

كما نشر دينيز بنك إطار التمويل المستدام الخاص به في عام ٢٠٢٣ بهدف إصدار سندات خضراء أو اجتماعية أو سندات استدامة (بما في ذلك عمليات الطرح الخاص) والصكوك والأوراق التجارية وأي أدوات دين أخرى (يشار إليها مجتمعة باسم "أدوات التمويل المستدامة"). لتمويل و / أو إعادة تمويل القروض ذات المنفعة البيئية و / أو الاجتماعية الإيجابية. يتم تعريف القروض المؤهلة على أنها قروض تلي، على التوالي، معايير الأهلية الخضراء والاجتماعية المحددة في الإطار. تتماشى مع استراتيجية الاستدامة الأوسع نطاقا لدينيز بنك ودعم أجندة أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، تساهم معايير الأهلية المتوخاة في إطار العمل بشكل مباشر في تحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة والأهداف البيئية للاتحاد الأوروبي. يمكن تمويل المشاريع المؤهلة مباشرة من قبل دينيز بنك أو بشكل غير مباشر من خلال الشركات التابعة المملوكة بالكامل بنسبة ١٠٠% والتي تم دمجها بالكامل في البيانات المالية لدينيز بنك، يمكن الوصول إلى الإطار على [الموقع الإلكتروني](#) لدينيز بنك.

نبذة عن شركة الإمارات دبي الوطني كابيتال "إم كاب" (EmCap)

الإمارات دبي الوطني كابيتال (EmCap) هو بنك استثماري دولي متكامل الخدمات، يقدم مجموعة شاملة من حلول الديون والأسهم لعملائه الدوليين. تعمل أسواق رأس المال وامتيار تمويل الشركات على توسيع عروض التمويل المستدام بما في ذلك هيكلية السندات والقروض والصكوك الخضراء والاجتماعية والمرتبطة بالاستدامة، ويشمل ذلك تقديم المشورة والدعم للعملاء في تطوير أطر التمويل المستدام لاستخدام العائدات والأدوات المرتبطة بمؤشرات الأداء الرئيسية.

وضعت الإمارات دبي الوطني كابيتال معياراً عالمياً للابتكار في أسواق رأس المال للديون والأسهم وقدمت حلولاً جديدة تلي الاحتياجات المحددة لعملائنا. ويشمل ذلك تقديم المشورة للعملاء بشأن إدارة التغيير الاستراتيجي الإيجابي في رحلة

الاستدامة الخاصة بهم، فضلا عن معايرة إفصاحات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والأهداف طويلة الأجل بما يتماشى مع المعايير العالمية. تشمل خدماتها أيضا استشارات تصنيف الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وهيكلية بيانات اعتماد الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وتخطيط الانتقال. تلتزم إم كاب بشكل خاص بدعم العملاء لتقليل بصماتهم الكربونية والمساهمة في الهدف الإقليمي المتمثل في صافي انبعاثات صفرية بحلول عام ٢٠٥٠، في عام ٢٠٢٣، واصلت إم كاب دفع عجلة النمو في سوق القروض المرتبطة بالاستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة وخارجها. وقد حصدت إم كاب جائزة أفضل بنك للسندات المستدامة في الشرق الأوسط لعام ٢٠٢٤ من "جلوبال فاينانس".

الحلول المستدامة التي تقدمها شركة الإمارات دبي الوطني كابيتال

أسواق رأس المال وتمويل الشركات	أسواق الدين	القروض والإقراض المشترك
استشارات تصنيف الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات	هيكلية السندات والصكوك الخضراء / الاجتماعية / المستدامة، بما في ذلك إنشاء أطر العمل وتقديم المشورة بشأن استخدام العائدات	هيكلية القروض الخضراء / الاجتماعية / المستدامة، بما في ذلك إنشاء أطر العمل وتقديم المشورة بشأن استخدام العائدات
استشارات إدارة التحول/التغيير	هيكلية السندات والصكوك المرتبطة بالاستدامة، بما في ذلك مؤشرات الأداء الرئيسية وتحديد أهداف أداء الاستدامة	استشارات وهيكلية التمويل الانتقالي
الاستشارات العامة المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات	استشارات تصنيف الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات	استشارات تصنيف الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
التزام بدعم العملاء في خفض الأثر الكربوني والمساهمة في تحقيق هدف المنطقة في خفض صافي الانبعاثات إلى الصفر بحلول عام ٢٠٥٠	الاستشارات العامة المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات	الاستشارات العامة المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

تعزيز أسواق رأس مال الدين المستدامة

<p>USD 715m Green Bond 10.5% due 2028 B3/B- Joint Bookrunner Türkiye Nov 2023</p>	<p>USD 600m Green Bond SOFR+65bps due 2026 A1/A+ Joint Bookrunner China Nov 2023</p>	<p>USD 500m Senior Unsecured Green Sukuk 5.695% due 2028 A2/-A+ Joint Bookrunner UAE Nov 2023</p>	<p>USD 1,000m Senior Unsecured Green Bond SOFR+60bps due 2026 A1/A- Joint Bookrunner Singapore Oct 2023</p>	<p>USD 750m Senior Unsecured Green Bond 5.903% due 2028 -/B+/B+ Joint Bookrunner UAE Oct 2023</p>
<p>USD 350m Senior Secured Green Bond 9.375% due 2027 -/B+/BB Joint Global Coordinator UAE Sep 2023</p>	<p>USD 500m Senior Unsecured Green Bond SOFR+60bps due 2026 A1/A+ Joint Global Coordinator China Sep 2023</p>	<p>USD 500m Senior Unsecured Sustainable Bond 9.250% due 2028 B3/-B- Joint Bookrunner Türkiye Sep 2023</p>	<p>USD 1,500m Senior Unsecured Green Sukuk 5.500% due 2023 Baa2/-/BBB+ Joint Bookrunner UAE Sep 2023</p>	<p>USD 750m Senior Unsecured Sustainable Bond 9.000% due 2028 B3/-B- Joint Bookrunner Türkiye Sep 2023</p>
<p>USD 650m Senior Unsecured Green Bond 5.500% due Jan 2029 -/A/A+ Joint Bookrunner UAE Sep 2023</p>	<p>USD 435m Guaranteed Senior Secured Green Bond 9.500% due 2027 -/B+/B+ Joint Bookrunner India Aug 2023</p>	<p>AED 1,300m Senior Unsecured Green Sukuk 4.930% due 2026 Aa3/-/AA- Joint Bookrunner UAE Jul 2023</p>	<p>USD 500m Senior Unsecured Bond 5.319% due 2023 Baa1/-/A- Joint Bookrunner UAE June 2023</p>	<p>USD 500m Senior Unsecured Sukuk 4.875% due 2023 Baa1/-/A- Joint Bookrunner UAE May 2023</p>
<p>USD 1.5bn Senior Unsecured Bond 4.375% due 2029 4.696% due 2023 Aa3/-/AA- Joint Bookrunner UAE Apr 2023</p>	<p>USD 1bn Senior Unsecured Sustainable Sukuk 4.750% due 2028 A1/-/A- Joint Bookrunner KSA Mar 2023</p>	<p>USD 1bn Senior Unsecured Sustainable Sukuk 4.800% due 2028 A3/-/A Joint Bookrunner UAE Feb 2023</p>	<p>USD 600m Senior Unsecured Green Bond SOFR+93bps due 2026 A1/A- Joint Global Coordinator UAE Jan 2023</p>	

يدل على إصدار (ESG) البيئي والاجتماعي والحكومة للشركات

حلول مستدامة - حلول القروض العالمية ٢٠٢٣

تقود شركة الإمارات دبي الوطني كابيتال مسيرة النمو في سوق القروض المرتبطة بالاستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة وخارجها.

<p>USD 359m & EUR 372.5m 367-day Sustainability-Linked Term Loan Facility Coordinator, Mandated Lead Arranger & Bookrunner Türkiye Nov 2023</p>	<p>USD 265.5m & EUR 318.5m 367-day Sustainability-Linked Term Loan Facility Coordinator, Mandated Lead Arranger & Bookrunner Türkiye Oct 2023</p>	<p>USD 47m & EUR 288.6m 367-day Sustainability-Linked Term Loan Coordinator, ESG Coordinator, Mandated Lead Arranger & Bookrunner Türkiye Jun 2023</p>	<p>USD 297.3m, EUR 183m & CNY 255m 367-day Sustainability-Linked Term Loan Coordinator, ESG Coordinator, Mandated Lead Arranger & Bookrunner Türkiye Jun 2023</p>	<p>USD 224m & EUR 388.3m 367-day Sustainability-Linked Term Loan Coordinator, Mandated Lead Arranger & Bookrunner Türkiye Jun 2023</p>
<p>USD 201.5m & EUR 353.4m 367-day Social Term Loan Facility Coordinator, Mandated Lead Arranger & Bookrunner Türkiye May 2023</p>	<p>USD 189.5m & EUR 575.5m 367-day Sustainability-Linked Term Loan Coordinator, Mandated Lead Arranger & Bookrunner Türkiye May 2023</p>	<p>USD 417.9m & EUR 783.8m 367-day Sustainability-Linked Term Loan Coordinator, ESG Coordinator, Mandated Lead Arranger & Bookrunner Türkiye Apr 2023</p>	<p>USD 245.5m & EUR 233m 367-day Social Term Loan Facility Coordinator, Mandated Lead Arranger & Bookrunner Türkiye Apr 2023</p>	<p>USD 35m & EUR 150m Dual Currency Sustainability-Linked Term Loan Initial Islamic Mandated Lead Arranger, Active Bookrunner, ESG Coordinator Türkiye Mar 2023</p>
<p>USD 275m Social Term Loan Facility Mandated Lead Arranger and Bookrunner Türkiye Mar 2023</p>				

يدل على قروض البيئة والاجتماعية وحكومة الشركات

أبرز إنجازات "إم كاب" في مجال التمويل المستدام

قدمنا الدعم لعملائنا في جمع أكثر من ١٥ مليار دولار أمريكي من التمويل المستدام في عام ٢٠٢٣ بدءاً من السندات الخضراء إلى السندات المستدامة التي تمت هيكلتها وفقاً لأفضل الممارسات الدولية مثل معايير سندات المناخ ومبادئ الرابطة الدولية لأسواق المال.

في كل صفقة، عمل فريق "إم كاب" كصلة وصل بين المؤسسات المصدرة للسندات ومصادر السيولة المتنامية المرتبطة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحكومة الشركات في منطقة الشرق الأوسط وخارجها.

واصلنا الاستفادة من سجلنا القوي في تسهيل عدد من الإصدارات "الأول على مستوى العالم" المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحكومة الشركات، بما في ذلك أول وثاني صكوك خضراء للشركات بالدولار الأمريكي، وأول صكوك استدامة بالدولار الأمريكي، وصكوك الإغاثة من كوفيد-١٩، وأول صكوك مرتبطة بالاستدامة على الإطلاق.

وقمنا أيضاً بقيادة العديد من الإصدارات الأولى للسندات المرتبطة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحكومة الشركات لمصدري السندات في الصين والهند وتركيا. وفي عام ٢٠٢٣، رتبت "إم كاب" أكثر من ١٥ معاملة قروض بحجم إجمالي يزيد عن ٧.٥ مليار دولار أمريكي، بما في ذلك أول صفقات قروض اجتماعية لعملائنا، وهو دليل واضح على قدرة الفريق على تقديم حلول مستدامة وفعالة لعملائنا.

وتماشياً مع الأهداف الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة ومؤتمر الأطراف (كوب٢٨)، لعبت المنصة دوراً أساسياً في هيكلة حلول تمويل الممارسات البيئية والاجتماعية وحكومة الشركات نيابة عن العملاء، حيث جمعت ما يقرب من ٢١ مليار دولار أمريكي.

أغلقت أسواق رأس المال الدين أكثر من ٦٥ إصداراً عاماً وخصوصاً كمدير إكتتاب مشترك ومدير منظم للاكتتاب، حيث جمعت حوالي ٤٠ مليار دولار أمريكي (+١٩٪ على أساس سنوي). نيابة عن عملاء إقليميين ودوليين استراتيجيين عبر تنسيقات السندات والصكوك والممارسات البيئية والاجتماعية وحكومة الشركات، والتصنيف الائتماني وظيف رأس المال.

قامت بترتيب أول صفقة سندات مرتبطة بالاستدامة في المنطقة والتي كانت أيضاً أكبر صفقة على الإطلاق لبنك الإمارات دبي الوطني في مجال الهندسة والمشترتات والبناء (EPC). البنك الإقليمي الوحيد الذي يقوم بهيكله الصكوك الأولى من نوعها نيابة عن صندوق الاستثمارات العامة، مدعوماً بحصصه المدرجة وغير المدرجة المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية في شركات المحافظ.

عملت كمنسق مشترك ومدير إكتتاب لقروض لأجل مرتبط بالاستدامة بقيمة ٢٦٥.٥٠٠... دولار أمريكي للبنك الخاص الرائد في تركيا، Akbank T.A.S. ستغطي التسهيلات الكشف عن استراتيجية إزالة الكربون للانبعاثات الممولة وزيادة المبلغ الإجمالي لقروض الطاقة المتجددة الذي يوفره Akbank بموجب إطار التمويل المستدام الخاص به.

دعمت "إم كاب" عملائنا في جمع أكثر من ٢٢.٥ مليار دولار أمريكي من التمويل المستدام في عام ٢٠٢٣ - منها نسبة ٦٧٪ في أسواق رأس مال الدين من خلال أكثر من ٢٠ سندا من السندات البيئية والاجتماعية وحكومة الشركات و٣٣٪ على شكل قروض من خلال أكثر من ١٥ صفقة.

الإمارات دبي الوطني كابيتال - نظرة عامة على السنة المالية ٢٠٢٣

في خضم دورة التشديد العالمية الأكثر حدة منذ جيل، مما أدى إلى تقلبات غير مسبوقة في السوق، تفوقت "إم كاب" على نتائجها القياسية لعام ٢٠٢٢، حيث جمعت حوالي ٧٩ مليار دولار أمريكي من رأس المال نيابة عن العملاء المحليين والإقليميين والدوليين عبر ١٣٤ صفقة بارزة في عام ٢٠٢٣. حققت "إم كاب" ما يلي فيما يتعلق بحلول القروض العالمية وأسواق رأس المال والديون والأسهم والمنصات الاستشارية:

قامت بترتيب أول صفقة سندات مرتبطة بالاستدامة في المنطقة والتي كانت أيضاً أكبر صفقة على الإطلاق لبنك الإمارات دبي الوطني في مجال الهندسة والمشترتات والبناء (EPC). البنك الإقليمي الوحيد الذي يقوم بهيكله الصكوك الأولى من نوعها نيابة عن صندوق الاستثمارات العامة، مدعوماً بحصصه المدرجة وغير المدرجة المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية في شركات المحافظ.

عملت كمنسق مشترك ومدير إكتتاب لقروض لأجل مرتبط بالاستدامة بقيمة ٢٦٥.٥٠٠... دولار أمريكي للبنك الخاص الرائد في تركيا، Akbank T.A.S. ستغطي التسهيلات الكشف عن استراتيجية إزالة الكربون للانبعاثات الممولة وزيادة المبلغ الإجمالي لقروض الطاقة المتجددة الذي يوفره Akbank بموجب إطار التمويل المستدام الخاص به.

دعمت "إم كاب" عملائنا في جمع أكثر من ٢٢.٥ مليار دولار أمريكي من التمويل المستدام في عام ٢٠٢٣ - منها نسبة ٦٧٪ في أسواق رأس مال الدين من خلال أكثر من ٢٠ سندا من السندات البيئية والاجتماعية وحكومة الشركات و٣٣٪ على شكل قروض من خلال أكثر من ١٥ صفقة.



جوائز "إم كاب"

إن التقدم الذي أحرزته "إم كاب" وإنجازاتها في مجال التمويل المستدام، بما في ذلك المشاركة المؤثرة في العديد من الصفقات البارزة، أكسبنا جوائز عالمية وإقليمية في عام ٢٠٢٣.

جوائز السندات والقروض والممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في أسواق رأس المال

- جائزة أفضل مقدم لقروض الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للعام

جوائز الشرق الأوسط للسندات والقروض والصكوك

- أفضل بنك استثماري إقليمي للعام
- أفضل بنك للعام في أسواق رأس مال حقوق المساهمين المحلية
- أفضل مانح للقروض للعام
- أفضل بنك للقروض الإسلامية المجمعمة
- صفقة العام للسندات بالعملة المحلية للعام - لسندات ماجد الفطيم الخضراء بقيمة ٥٠ مليون دولار أمريكي
- صفقة العام لصكوك الشركات العالمية وصفقة العام لتمويل الطائرات - لصكوك شركة تاجير الطائرات الافتتاحية بقيمة ٦٠ مليون دولار أمريكي
- صفقة العام لصكوك لينك العالمي/المؤسسات المالية - للصكوك غير المضمونة الافتتاحية للبنك الأهلي السعودي بقيمة ٧٥ مليون دولار أمريكي
- صفقة العام للصكوك السيادية العالمية - لصكوك جمهورية مصر العربية بقيمة ١.٥ مليار دولار أمريكي

• صفقة العام للسندات السيادية وفوق السندات والوكالة - لسندات مكتب إدارة الدين الإماراتي ذات الشريحة المزدوجة بقيمة ٣ مليارات دولار أمريكي

• صفقة العام للديون المتوسطة الأجل لصكوك أراءد للتطوير لأجل خمس سنوات بقيمة ٣٥٠ مليون دولار أمريكي

• صفقة العام في أسواق رأس المال - للطرح العام الأولي لهيئة كهرباء ومياه دبي بقيمة ٦.١ مليار دولار أمريكي

• صفقة القرض المشترك للعام - لقرض صندوق الاستثمارات العامة المشترك غير المضمون بقيمة ١٧ مليار دولار أمريكي

• صفقة تمويل الاستحواذ للعام - لصفقة تمويل استحواذ بقيمة ٢.٩ مليار دولار أمريكي لشركة كريستال بورت القابضة

• صفقة العام للتمويل العقاري - لصفقة إعادة التمويل الاستراتيجي لشركة نخيل بقيمة ١٧ مليار درهم



مبادرة: بنك الإمارات دبي الوطني يقود سوق أئتمان الكربون

في عام ٢٠٢٣، أطلق بنك الإمارات دبي الوطني تسهيلات تداول العقود الآجلة للكربون، مما يمكن العملاء من التعامل في أرضة الكربون والتوافق مع خطة عمل صافي الانبعاثات الكربونية في دولة الإمارات العربية المتحدة. وتتيح هذه التسهيلات للعملاء الوصول إلى فئة أصول سريعة النمو بقيمة تقديرية تبلغ ٨٥ مليار دولار أمريكي عبر ستة برامج عالمية لتداول الانبعاثات.

ويتماشى تداول عقود الكربون في بنك الإمارات دبي الوطني مع المبادئ التوجيهية التي وضعها نظام تداول الانبعاثات في الاتحاد الأوروبي (ETS) وبرنامج تداول الانبعاثات في المملكة المتحدة، مما يوفر الشفافية الكاملة والمصادقية والمساءلة. يتبع نظام مقايضة الانبعاثات نظام الحد الأقصى والتجارة حيث يتم إعطاء الشركات حداً أو سقفاً لكمية غازات الدفيئة التي يمكن أن تنبعث منها، إذا تجاوزت الشركة حداً، فيجب عليها شراء تصاريح، يشار إليها باسم البدلات، من الآخرين الذين لديهم حجم انبعاث أقل.

يحفز هذا النهج الشركات على تقليل انبعاثاتها ويشجع على التحول نحو تقنيات وممارسات أنظف لمكافحة تغير المناخ. كما سيعزز هذا التسهيل وصول الشركات إلى التمويل المرتبط بالاستدامة وسط الطلب المتزايد على التمويل المرتبط بالحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية. والجدير بالذكر أن حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة تدعم أيضاً نمو أسواق تداول الكربون من خلال خطط لإطلاق بورصات تداول ائتمان الكربون المؤسسية وغرف المقاصة على المدى القريب.

مبادرة: دعم العملاء بسلاسل توريد أكثر استدامة

أبرم بنك الإمارات دبي الوطني، شراكة مع منصة "كوربوليس إي إس جي" (CoriolisESG) من "تريد صن" (TradeSun)، أول شركة في العالم تقدم حلولاً مؤتمتة لقياس وتقييم الأداء البيئي والمجمعي وحوكمة الشركات. وستوفر هذه الشراكة لعملاء بنك الإمارات دبي الوطني من الشركات والمؤسسات إمكانية الوصول إلى درجات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لشركائهم في سلسلة التوريد، والتي يمكن تسخيرها لتشجيع الموردين الحاليين على تبني عمليات مستدامة وتسهيل اختيار شركاء التوريد الجدد الذين يدعمون أهداف الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الخاصة بهم.

إضافة إلى ذلك، سيتمكن عملاء البنك من تقليل المخاطر المتعلقة بالجوانب البيئية والمجمعية والحوكمة والتي قد تضر مباشرة بالربحية، بما في ذلك التغييرات التنظيمية والأنشطة التشغيلية السلبية وأي مخاطر متعلقة بالسمعة.

ويُشار إلى أنّ "كوربوليس إي إس جي" من "تريد صن"، هي منصة مستقلة وفعّالة قائمة على الذكاء الاصطناعي، ويمكن للمستخدمين الوصول إليها بسهولة من خلال واجهة المستخدم أو واجهة برمجة التطبيقات، وتساعد هذه المنصة الشركات على إثراء قاعدة معلوماتها وزيادة مرونتها من خلال قياس البيانات الرئيسية لأي جهة استناداً إلى آليات العمل المعترف بها دولياً، بما في ذلك أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، ولائحة الاتحاد الأوروبي لتصنيف الأنشطة المستدامة، وستسهم المعلومات التي توفرها منصة "كوربوليس إي إس جي" في تعزيز استدامة تدفقات الأعمال عبر توفير معلومات ومعطيات مفيدة حول أنشطة الشركات الدولية، إلى جانب تقييم المخاطر والامتثال للوائح التنظيمية والمخاطر الجيوسياسية.

مبادرة: تمويل مبتكر لسلسلة التوريد لشركة الإمارات العالمية للألمنيوم

دخل بنك الإمارات دبي الوطني وشركة الإمارات العالمية للألمنيوم العملاقة للتصنيع هذا العام في شراكة لإطلاق برنامج SCF المرتبط بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. يهدف البرنامج إلى تعزيز استدامة قطاع الألمنيوم في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال تشجيع الموردين الحاليين والمحتملين على تبني الممارسات والتقنيات والمواد المستدامة والاستثمار فيها. ويتيح هذا الشكل المبتكر من التمويل للموردين الحصول على دفعة مبكرة لمطابقة أهداف الاستدامة الخاصة بشركة الإمارات العالمية للألمنيوم وإظهار تحسن واضح في أداء الاستدامة الخاص بهم.

مبادرة: الاستثمار في البنية التحتية الرقمية لمكافحة تغير المناخ

في عام ٢٠٢٣، قامت مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني باستثمار استراتيجي في الأسهم في شركة "إيرغوفان" Erguvan، وهي مشروع للمناخ والتكنولوجيا المالية يهدف إلى تزويد المؤسسات والشركات المالية بالبنية التحتية الرقمية، وتمكينها من إدارة أثار ومخاطر تغير المناخ.

تأسست "إيرغوفان" Erguvan في عام ٢٠٢٢ بهدف دفع التقدم في مجال تغير المناخ. بالإضافة إلى "إيرغوفان" ماركت بليس "Erguvan Marketplace، سوق السلع البيئية الأول والوحيد في تركيا. تقدم الشركة أيضاً حلولاً معيارية لإدارة البصمة الكربونية في إطار منصة "إيرغوفان" Erguvan للعمل المناخي، والتي تتكامل من خلال حل قائم على واجهة برمجة التطبيقات.

تم الاستثمار من خلال "إيرغوفان فينتشرز" Deniz Ventures، وهو صندوق استثماري أطلقه دينيز بنك إيه اس تركيا تحت مظلة صندوق الإمارات دبي الوطني للابتكار ذراع رأس المال الاستثماري للشركات لمجموعة بنك الإمارات دبي الوطني.

مبادرة: مسرع التكنولوجيا المستدامة العالمي

في الأشهر التي سبقت (كوب٢٨)، أطلق بنك الإمارات دبي الوطني مسرع الاستدامة العالمي للتكنولوجيا تحت عنوان الاستدامة بالشراكة مع (مايكروسوفت). دعا برنامج التسريع شركات التكنولوجيا المالية الخضراء العالمية الرائدة للمشاركة في إنشاء حلول وعمليات تمويل مبتكرة تركز على الاستدامة لدعم مستقبل أكثر مرونة للمناخ. تمت دعوة المشاركين المختارين لتقديم حلولهم، ومعالجة أربعة مجالات رئيسية للفرص:

١. تعزيز الاستدامة في التمويل من خلال التتبع الشامل للانبعاثات

٢. نمذجة مخاطر المناخ لتعزيز المرونة المالية

٣. تداول الكربون المبتكر للبنوك

٤. تطوير حلول تقييم مخاطر الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

تحكم سياسة الاستثمار المسؤول لدينا التزام بنك الإمارات دبي الوطني بتكامل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وتحدد نهجنا في الاستثمار المستدام.

ملخص نهجنا في الاستثمار المسؤول



الشريعة الإسلامية

حوالي نصف الأموال والمهام التي نديرها متوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية. مما يعني أننا نقوم بفحص كل الأوراق المالية الأساسية للتأكد من عدم توجيه أي استثمارات نحو الشركات أو الجهات المصدرة للأوراق المالية غير المقبولة من الناحيتين الاجتماعية أو الأخلاقية. كالتي تعمل في مجالات صنع الذخائر والتبغ والمواد الإباحية والقمار وغيرها.



التدريب

تم تكليف جميع موظفي شركة الإمارات دبي الوطني لإدارة الأصول بحضور دورة تدريبية واحدة على الأقل لا تقل مدتها عن ٦ ساعات حول الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. وأصبح هذا جزءاً من مؤشر الأداء الرئيسي لجميع مراجعات الموظفين والوصف الوظيفي وسيكون جزءاً من تقييم أدائهم في نهاية العام.



الاستثمار في الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

تشكل اعتبارات الاستدامة جزءاً من عملية الاختيار لجميع استثماراتنا الموصى بها. حيث يقوم صندوقنا المفتوح بمتابعة تطبيق استراتيجية الاستدامة على جهتين: شركة إدارة الأصول وإجراءات الاستثمار للمنتجات المحددة التي يجري النظر فيها.



اللائحة التنظيمية

تفرض لائحة الإفصاح عن التمويل المستدام التزامات بالإفصاح عن الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على مدار الأصول والمشاركين الآخرين في الأسواق المالية. ونظراً لأننا ندير صناديق استثمار يقع مقرها في لوكسمبورغ، فقد أجرينا مراجعة لنشرة الاكتتاب بحيث تشمل متطلبات الإفصاح الضرورية بموجب لائحة الإفصاح عن التمويل المستدام.

سياسة الاستثمار المسؤول

تحكم سياسة الاستثمار المسؤول لدينا التزام بنك الإمارات دبي الوطني بتكامل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وتحدد نهجنا في الاستثمار المستدام. تنطبق الوثيقة على الاستثمارات النشطة والاستثمارات السلبية والأصول المدارة خارجياً. والتي تغطي ٥٠% إلى ٦٠% من كل فئة. وهي تقوم على ثلاث ركائز مهمة:

١. الالتزام بالمشاركة مع الشركات الشريكة لنا في قضايا الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والملكية النشطة
٢. الالتزام بالاستبعاد على أساس أنشطة الشركات
٣. الالتزام بدمج عوامل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في استثماراتنا، أو اختيار أفضل الشركات في استثماراتها وفقاً لعوامل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

ضمن السياسة، نقدم إرشادات خاصة بالقطاع. وعوامل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مدمجة في عملية الاستثمار. بالإضافة إلى نهجنا في تحديد النتائج وقياسها. تنطبق السياسة على جميع الصناديق والتفويضات التقديرية النشطة. وعلى التفويضات غير التقديرية. عندما لا يكون لدينا نفس الاختصاص. فإننا نسعى جاهدين لتتبع قاعدة المستثمرين بشكل تدريجي لتحقيق نتائج أفضل في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

سياسة الاستثمار المسؤول متاحة على [الموقع الإلكتروني](#) لشركتنا.

يشمل نهج تكامل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الخاص بنا استخدام التحليل الكمي والنوعي لمعلومات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من مصادر خارجية رائدة - Bloomberg و Moody's و Sustainalytics - جنباً إلى جنب مع التحليل الداخلي مع معلومات من المشاركات الدورية مع الشركات المستثمر فيها. كما نستخدم أفضل عمليات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في فئتنا لتحديد الأهمية النسبية المزدوجة. من أجل تعزيز العوائد المعدلة حسب المخاطر ودعم النتائج المناخية الإيجابية.

في عام ٢٠٢٣، واصلنا تعزيز عمليات البحث والاستثمار لفئات الأصول الرئيسية لمرعاة اعتبارات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على جميع المستويات. بما في ذلك البحوث وإدارة المحافظ ولجان الاستثمار الداخلية. نواصل تقييم مسائل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات كجزء أساسي من عملية الاستثمار لدينا. بدءاً من المراحل الأولية لفرصة الاستثمار. والأهم من ذلك، وضعنا اللمسات الأخيرة على سياسة الاستثمار المسؤول الخاصة بنا لترسيخ دمجنا لاستراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في عملية صنع القرار لدينا.

دمج الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والاستثمار المسؤول

اتخذت الإمارات دبي الوطني لإدارة الأصول مجموعة من الإجراءات لدمج قضايا الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في عملياتنا الاستثمارية. تمثل شركتنا الاستثمارية التي تتخذ من لوكسمبورغ مقراً لها ولديها صندوق رأس مال متغير يمثل حالياً للمادتين ٦ و ٧ من أنظمة الإفصاح عن التمويل المستدام (SFDR) في الاتحاد الأوروبي.

لقد عززنا التزامنا بالاستدامة من خلال الانضمام إلى أكثر من ٤٠٠٠ منظمة عالمية كموقع على مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول (UN PRI). وهذا يشير إلى التزامنا الرسمي بدمج عوامل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في قرارات الاستثمار والملكية.

عملية الاستثمار المسؤول في شركة الإمارات دبي الوطني لإدارة الأصول

تستخدم شركة الإمارات دبي الوطني لإدارة الأصول بيانات وتحليلات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من مصادر خارجية متعددة، ووكالات تصنيف، ومنشورات من جانب البيع لتحديد مخاطر وفرص الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الجوهرية ضمن الأفكار الاستثمارية وشركات المحافظ. وفهم الحجم المحتمل للمخاطر وتمكيننا من مقارنة الشركات عبر القطاعات.

يقوم فريق شركة الإمارات دبي الوطني لإدارة الأصول بإجراء تقييمات وتصنيفات لمخاطر الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات قبل كل استثمار. تساهم عمليات العناية الواجبة للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدينا بتقييم أداء الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للصفقات قيد التنفيذ والمحفوظة لدينا مع التركيز على قضايا الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الرئيسية التي تعتبر جوهرية لكل قطاع.

توفر تصنيفات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات تحليلاً كمياً لسمات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركة وهي مصممة للمساعدة في تحديد مخاطر الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات المادية مالياً على مستوى الأمان والمحفوظة وكيف يمكن أن تؤثر على الأداء طويل الأجل عبر فئات الأصول.

بناء على هذه البيانات، سننظر في المبادرات المتخذة بشأن الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركة من حيث القيمة المطلقة وضمن سياق القطاع الفرعي، مستبعدين من البحث أي شركات تشكل خطراً كبيراً لتدمير القيمة من خلال الإدارة غير الكافية لمخاطر الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات المحددة الخاصة بها. من خلال سياسة الاستبعاد الخاصة بنا، لا نستبعد تلقائياً الشركة المستثمر فيها ذات مقاييس البدء الضعيفة إذا كان لديها التزام واضح بمتابعة أهداف الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الإيجابية.

نحن نقبل مسؤوليتنا في المشاركة البناءة مع الشركات المستثمر فيها للتأثير على القرارات المتعلقة بمسائل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والتي قد تتخذ أشكالاً متعددة مثل الحوار النشط، ومشاركة العملاء في قضايا الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وكذلك المشاركة مع أصحاب المصلحة، والتصويت النشط أو بالوكالة، وسحب الاستثمارات كعقوبة محتملة.

في أعقاب بذل العناية الواجبة الأولية والتعامل مع المصددين، يقوم فريق المحللين لدينا بمراجعة معلومات وإفصاح الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات عن كتب ومواصلة مراقبة مخاطر الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بعد الاستثمار. علاوة على ذلك، نضمن تدريباً لدينا بانتظام على تحديد مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، وبالتالي المساهمة بشكل إيجابي في مراقبة ومعالجة أي مخاطر بيئية واجتماعية محددة. يضمن فريق التدقيق الداخلي لدينا تدقيق برنامج شركتنا سنوياً لضمان الامتثال والمواءمة مع استراتيجيتنا وأهدافنا التنظيمية.

سياسة الإشراف المستدام

يدرك بنك الإمارات دبي الوطني أهمية مشاركة المستثمرين والإشراف عليهم، كسياسة عامة. يؤمن بنك الإمارات دبي الوطني باتباع نهج تعاوني مع الشركات التي نستثمر فيها للتوافق مع أهداف المشاركة والمسار.

تتطبق سياسة الإشراف المستدام الخاصة بنا على جميع صناديقنا وتفويضاتنا التقديرية النشطة وتحدد نهجنا للتعامل مع الشركات المستثمر فيها. تتمثل استراتيجية الاستثمار طويلة الأجل في إضافة قيمة من خلال مزيج من الأبحاث من أسفل إلى أعلى مع تراكب من أعلى إلى أسفل، عبر الدخل الثابت والأسهم والعقارات وأدوات سوق المال من بين فئات الأصول الأخرى.

تم تصميم سياسة المشاركة الخاصة بنا لاستيعاب متطلبات كل مشروع أو معاملة مع إرشادات محددة بوضوح للمشاركة في تغير المناخ والتنوع البيولوجي والحوكمة والقضايا الاجتماعية. علاوة على ذلك، تضمن فرقنا تنفيذ نهج مناسب لتحديد الأولويات لأهداف المشاركة وموضوعات المشاركة، مما يتيح الإعداد المناسب للتعاون الفعال والإشراف. على الرغم من نجاح جميع مشاركاتنا، إلا أن فرقنا مستعدة للتعامل مع الارتباطات غير الناجحة من خلال وضع استراتيجية الإحالة للجهات العليا المحددة والمؤسسة جيداً.

نحن ندمج الاستدامة في جميع عملياتنا بما في ذلك أنشطتنا التمويلية لكل من عملاء تمويل الشركات والعملاء لدعم الانتقال إلى اقتصاد أكثر استدامة. لضمان مراعاة عوامل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، تتضمن إرشاداتنا مزيجاً من نظام تسجيل النقاط الخاص والطرف الثالث مما يؤدي إلى دمج مخاطر وفرص الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في عملية العناية الواجبة والنهج الإقصائية التي تتبعها المؤسسة.

نحن ندمج الاستدامة في جميع عملياتنا بما في ذلك أنشطتنا التمويلية لكل من عملاء تمويل الشركات والعملاء لدعم الانتقال إلى اقتصاد أكثر استدامة.

تشكل أخلاقيات العمل والمسؤولية تجاه أسواقنا العمود الفقري لعملياتنا، ونعتزم معرفة عملائنا بأدق مستوى من التفاصيل. لذلك، نقوم بإجراء العناية الواجبة للعملاء و / أو معرفة عمليات العملاء من خلال دمج عوامل مثل تغير المناخ وحقوق الإنسان وحقوق العمال وتنوع الحوكمة في العملية.

إن التغيير الإيجابي لدينا يكون مدفوعاً بالتواصل والمشاركة النشطة. لذلك عندما يتم تحديد القضايا ذات الصلة، فإننا لا نقطع العلاقات مباشرة مع الطرف المعني، ولكننا ننفذ استراتيجية مشاركة منظمة لفهم المخاطر والفرص المرتبطة بالاستدامة التي يواجهها العميل بشكل أفضل. علاوة على ذلك، نقوم بإبلاغ العميل بهذه المخاطر ومساعدته في خطط الانتقال أو نقل المعلومات التي يحتاجها للحصول على أداء استدامة أفضل لتمويل العملاء. يتم دمج المشاركة في عملية التمويل بحيث تكون جزءاً ثابتاً من العلاقة مع عميل التمويل. في الحالات التي لا نتجح فيها المشاركة، يتم تطبيق التدابير ذات الصلة، بما في ذلك الاستثناءات.

يقدم بنك الإمارات دبي الوطني مجموعة كاملة من حلول التمويل المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية والمنتجات والخدمات المصرفية الاستثمارية المتأصلة في القيم والمبادئ الإسلامية.



الإشراف على الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وإدارة المخاطر



يوجه إطار الحوكمة المؤسسية لمجموعة بنك الإمارات دبي الوطني نهج الحوكمة العام ويمكن مجلس الإدارة والإدارة العليا من القيام بواجباتهم والحفاظ على أطر حوكمة قوية.

الإشراف على الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وإدارة المخاطر

تعد استراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات جزءاً أساسياً من رؤية المجموعة وعملياتها. قامت المجموعة بتطبيق إطار حوكمة شامل ("إطار الحوكمة المؤسسية لمجموعة بنك الإمارات دبي الوطني") يعتمد على مبادئ المساءلة والتفويض والرقابة لدعم اتخاذ القرارات السليمة والحكيمة. يحدد هذا الإطار مسؤوليات ومساءلة مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة الأفراد ولجان مجلس الإدارة ولجان الإدارة الداعمة، وينطبق على جميع أنحاء المجموعة.

يوجه إطار الحوكمة المؤسسية للمجموعة نهج الحوكمة العام ويمكن مجلس الإدارة والإدارة العليا من القيام بواجباتهم والحفاظ على أطر حوكمة قوية. ويضمن إدارة المخاطر وفقاً لإطار عمل إدارة المخاطر القوي للمجموعة. مع متابعة أهداف أعمالها في بيئة ريادية ومبتكرة.

تلتزم المجموعة بالقوانين والأنظمة ذات الصلة المتعلقة بحوكمة الشركات الصادرة عن مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي وهيئة الأوراق المالية والسلع وسوق دبي المالي والسلطات الأخرى ذات الصلة. تلتزم جميع كيانات المجموعة بمبادئ الحوكمة المنصوص عليها في إطار عمل الحوكمة المؤسسية لمجموعة بنك الإمارات دبي الوطني. والتي تم تعديلها بشكل مناسب لتتوافق مع أي أنظمة محلية ذات صلة.

إدارة المخاطر

في مشهد عالمي دائم التطور. لا تزال المجموعة على دراية تامة بالمخاطر المالية وغير المالية الناشئة التي لديها القدرة على التأثير على العمليات والعلاقات مع أصحاب المصلحة والمجتمعات التي نخدمها. تقوم المجموعة بشكل استباقي بتحديد ومراقبة وتخفيف مجموعة واسعة من المخاطر مما يساعد على تنفيذ استراتيجيتها وأداء أعمالها بشكل فعال.

لدى المجموعة أطر شاملة لحوكمة وإدارة المخاطر. والتي تتم مراجعتها وتحديثها بانتظام. وتنفيذها على كل مستوى من مستويات المؤسسة لضمان أن كل وحدة أعمال وموظف في المجموعة على دراية ويساهم في التخفيف من عوامل الخطر. يحدد إطار إدارة المخاطر نهجاً في إدارة المخاطر المالية وغير المالية. ويدعم. من خلال الاعتماد على ثقافتنا وقيمنا. الإدارة الفعالة للمخاطر على مستوى المجموعة عبر دورة حياة إدارة المخاطر.

تعتبر المجموعة المخاطر البيئية والاجتماعية (ESRP) مخاطر ناشئة رئيسية وتدمج إدارتها إطار. لدى المجموعة أيضاً سياسة مخاطر المناخ التي تتكيف مع المتطلبات التنظيمية المتغيرة والنقد الذي أحرزته المجموعة في إدارة مخاطر المناخ. على المستوى التشغيلي. تتولى لجنة المخاطر التابعة للمجموعة مسؤولية التأكد من تطبيق الإطار على جميع المستويات في المجموعة.

إطار سياسة المخاطر البيئية والاجتماعية
لتعزيز عملية صنع القرار بما يتماشى مع التزامنا بتقديم خدمات مالية مسؤولة. وضعنا إطاراً لسياسة المخاطر البيئية والاجتماعية (ESRP) في عام ٢٠٢٤. وتمثل النتيجة المرجوة في التعاون مع العملاء لدعم وتعزيز أهداف واستراتيجيات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الخاصة بهم. مع تجنب الأنشطة التجارية التي تفتشل في تحقيق المعايير المبينة في إطارنا.

وتغطي المبادئ التوجيهية الشاملة القضايا المشتركة بين القطاعات بما في ذلك حقوق الإنسان والعبودية الحديث والتنوع البيولوجي. يقر إطار سياسة المخاطر البيئية والاجتماعية بأن بعض فئات القطاع الصناعة تنطوي على إمكانية حدوث مخاطر بيئية واجتماعية أكبر. ويحدد المبادئ التوجيهية المستهدفة للقطاعات مثل الخدمات الاستهلاكية والطاقة النووية والفحم والأسلحة النارية التجارية والمعدات العسكرية والنفط والغاز. فضلاً عن قطاعي التصنيع (خاصة الألمنيوم والحديد والصلب والإسمنت) والزراعة.

إن تنفيذ خطة الاستجابة في الحالات الطارئة يُعد بمثابة مسؤولية مشتركة على مستوى المجموعة. ويتحمل مجلس الإدارة المسؤولية النهائية عن إطار سياسة المخاطر البيئية والاجتماعية.

تلتزم المجموعة بالحفاظ على أفضل الممارسات من خلال المراجعة الدورية لإطار عمل إطار سياسة المخاطر البيئية والاجتماعية وتحديثه. وتضمن الاستجابات المناسبة بشكل استباقي في استراتيجيتنا.

ولدى المجموعة سياسة لمخاطر المناخ معتمدة من مجلس الإدارة ويجري تحديثها لتلبية أحدث المتطلبات التنظيمية.

الإشراف على الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وإدارة المخاطر

التصدي للمخاطر المرتبطة بالمناخ

تضع المجموعة في اعتبارها النظر في مخاطر المناخ في إطار تقييمها للمخاطر البيئية والاجتماعية الأوسع نطاقاً. من الممكن أن تظهر مخاطر تغير المناخ بطرق مختلفة للمجموعة وعملاتها. مع القدرة على التأثير على أسعار الأصول وتقليل التدفقات النقدية المستقبلية مما يجعلها أكثر تقلباً. ومن الممكن أيضاً أن تؤثر على قيمة الأصول المستخدمة كضمان للقروض والخسائر المحتملة التي يواجهها المقرضون في حال لم يتمكن المقرضون من الوفاء بالتزامات السداد. علاوة على ذلك، فإن التغيرات في معايير المناخ المادية مثل الزيادة في درجة الحرارة، وارتفاع مستويات سطح البحر، وتغير أنماط الطقس، والجفاف والفيضانات والعواصف المتكررة أو الشديدة قد تعطل الشركات، مما يؤثر على عملياتها.

استراتيجيتنا تجاه المخاطر المناخية

تم دمج نهج المجموعة تجاه مخاطر تغير المناخ في عمليات إدارة المخاطر. ونحن نسترشد بسياستنا الخاصة بمخاطر المناخ، مع دمج المخاطر والفرص ذات الصلة في برنامج إدارة المخاطر المؤسسية المركزي للمجموعة.

أعطينا الأولوية حالياً لتحليل مخاطر التحول في قطاعات المرافق والمعادن والتعدين والنقل والتخزين والنقط والغاز حيث أنجزنا مؤخراً اختبار جهد لمخاطر التحول في هذه القطاعات. ويعتزم البنك بدء تقييم المخاطر المادية في قطعي العقارات والزراعة في عام ٢٠٢٤.

تتخذ المجموعة إجراءات تطلعية لتوقع التأثير الاستراتيجي والمالي للالتزامات الإبلاغ عن الانبعاثات المتطورة على أعمالنا. نجري عمليات مسح دورية للأنظمة الصادرة حديثاً في جميع البلدان التي تعمل فيها ونراقب الاتجاهات الحالية للإفصاحات الاختيارية لتصبح إلزامية والأنظمة الصادرة خارج حدود السلطة الوطنية التي ستؤثر على المجموعة. بالإضافة إلى ذلك، نراقب التغييرات التي تطرأ على مجلس المعايير الدولية للاستدامة (ISSB)، بالإضافة إلى الملاحظات التوجيهية الصادرة عن الأنظمة المتعلقة بالمناخ الصادرة عن البنوك المركزية.

الإفصاح عن مخاطر المناخ

تسعى المجموعة من خلال إفصاحاتنا إلى تقديم صور واضحة للمخاطر والفرص الناشئة عن العوامل المتعلقة بالمناخ.

ويغطي تقرير مجموعة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ، الذي سيكون متاحاً على موقع شركتنا، الحوكمة والاستراتيجية وإدارة المخاطر والمقاييس والأهداف.

المخاطر ذات الصلة - المناخ



تتخذ المجموعة إجراءات تطلعية لتوقع التأثير الاستراتيجي والمالي للالتزامات الإبلاغ عن الانبعاثات المتطورة على أعمالنا.

تأثير بيئي إيجابي

تأثير بيئي إيجابي

نحن في المجموعة، ندرك بأن الانتقال إلى اقتصاد أقل كربونا أمر ضروري لسلامة ورفاهية المجتمع والكوكب. ومن خلال سعينا لتحقيق المرونة والقدرة على تحمل المخاطر، فإننا نهدف إلى تحويل المخاطر والتحديات إلى فرص لإحداث تأثير بيئي إيجابي.

وباعتبارنا البنك الأعلى تصنيفا في دولة الإمارات العربية المتحدة وأحد أكبر البنوك في المنطقة، فإننا ندرك أهمية ممارسات الأعمال المسؤولة التي تقلل من تأثيرنا على البيئة. ونحن ملتزمون بدمج الاعتبارات البيئية في عملياتنا وعمليات صنع القرار واستراتيجيات الاستثمار. نحن نطمح إلى وضع معايير القطاع وإلهام المؤسسات الأخرى، والأهم من ذلك، لعب دورنا في حماية كوكبنا للأجيال القادمة.

باعتبارنا البنك الأعلى تصنيفاً في دولة الإمارات العربية المتحدة وأحد أكبر البنوك في المنطقة، فإننا ندرك أهمية ممارسات الأعمال المسؤولة التي تقلل من تأثيرنا على البيئة.

من خلال ترسيخ ثقافة الوعي البيئي في جميع أنحاء المجموعة، فإن هدفنا هو تحويل أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين إلى مشرفين على الاستدامة من خلال برنامج شامل للتدريب والتوعية المستهدفين الذين سيساعدون المجموعة على الوفاء بالتزاماتها بمستقبل يتعايش فيه الازدهار والاستدامة بشكل متناغم. لقد أنشأنا برنامجاً تدريبياً إلزامياً على مستوى المجموعة لتعزيز المعرفة البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر المجموعة.

كما نقوم بالتواصل بانتظام مع موظفينا بشأن المسائل المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات داخليا، وكذلك خارجيا عبر الموقع الإلكتروني لشركتنا. نحن ملتزمون بالإبلاغ عن نتائجنا البيئية داخليا وخارجيا واتخاذ كل التدابير اللازمة لتحقيق أهدافنا، مع حرصنا على استيفاء الأنظمة البيئية وتجاوز الامتثال التنظيمي. تقوم المجموعة باستمرار بتحليل الأنظمة البيئية داخل الأسواق التي نعمل فيها، ولم ننتج حتى الآن أي غرامة أو عقوبة تتعلق بالمسائل البيئية.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



نقوم بإعداد تقرير عن بياناتنا البيئية على أساس سنوي وتلقينا تأكيدا خارجيا لكثافة انبعاثات غازات الدفيئة في النطاق 1 والنطاق 2 والنطاق 2 لأول مرة في عام 2023. نحن ننفذ الإجراءات التصحيحية باستمرار لتحفيز واستدامة تحسين أداء الاستدامة لدينا. وهي الإجراءات التي يتم تقديمها في جميع أنحاء محتوى هذا التقرير، مع ضمان مساهمتنا في اقتصاد أكثر استدامة، والدليل على هذا الجانب يتم تقديمه في جميع أنحاء هذا التقرير.

تحدد سياسة الصحة والسلامة والبيئة الخاصة بنا نهجنا الشامل والتزاماتنا بالمسؤولية البيئية. وتغطي السياسة، المعتمدة والمدعومة من قبل أعلى مستويات الإدارة العليا لدينا، جميع أنشطة وعمليات المجموعة، وتطبق على جميع وحدات الأعمال والكيانات. السياسة متاحة على [موقعنا الإلكتروني](#).

بصمتنا البيئية

تهدف المجموعة إلى تقديم الدعم الكامل لرؤية دولة الإمارات العربية المتحدة لتعزيز النمو الاقتصادي المستدام وتحقيق صافي صفري بحلول عام 2050. نحن نعمل على تقليل استهلاك الموارد الطبيعية وتحسين كفاءة الطاقة، من خلال تنفيذ سلسلة من المبادرات عبر المجموعة.

التحول الرقمي

تدرك المجموعة الدور الحاسم الذي يلعبه التحول الرقمي في تقديم حلول برمجية قوية بكفاءة لدفع الابتكار في الأعمال، والارتقاء بتجربة عملائنا، والبقاء في طليعة الابتكار التكنولوجي، مما يعزز مكانتنا كشركة رائدة في الابتكار الرقمي. يساعد نهجنا المصرفي عبر الإنترنت على تقليل الآثار البيئية السلبية.

وفي عام 2023، تم إطلاق نسخة محسنة من تطبيق الخدمات المصرفية عبر الهاتف المتحرك ENBD X من بنك الإمارات دبي الوطني لتقديم معيار جديد من التميز للعملاء. تم إعداد التطبيق وفقا لأحدث اتجاهات التصميم وتجربة المستخدم العالمية، ويوفر تجربة أسرع وأكثر سلاسة، ويقدم أكثر من 100 خدمة مبسطة العديد منها فورية وغير ورقية، ويوفر للمستخدمين مركز تفضيلات سهل الإدارة.

نظام الإدارة البيئية

نواصل اعتماد أحدث التقنيات لتقليل انبعاثاتنا. وفي عام 2023، أصبح بنك الإمارات دبي الوطني من أوائل البنوك في المنطقة التي نجحت في تطبيق برنامج (مايكروسوفت) لإدارة حلول الاستدامة، وهو حل قائم على السحابة يقود التحول الرقمي في عمليات الاستدامة. يقوم النظام بأتمتة العمليات اليدوية، مما يمكننا من تسجيل انبعاثاتنا والإبلاغ عنها وتقليلها بكفاءة، إلى جانب المياه والنفايات.

بنك الإمارات دبي الوطني حاصل على شهادة الأيزو 14001:2015 لأنظمة الإدارة البيئية لدينا، والتي تغطي 100% من عملياتنا في دولة الإمارات العربية المتحدة ونستمد أكثر من 50% من إيراداتنا من دولة الإمارات العربية المتحدة. للحفاظ على هذا المعيار، نعمل باستمرار على تعزيز أنظمة الإدارة البيئية لدينا من خلال مشاريع تركز على الحفاظ على الطاقة والمياه، وتوليد الطاقة الشمسية وتقليل استهلاك البلاستيك ونفايات الورق، وتقليل ضغط المياه، وتركيبات أجهزة استشعار التسرب.

لقد بدأنا استراتيجيتنا لتضمين الذكاء الاصطناعي التوليدي عبر عملياتنا وتعزيز الإنتاجية عبر وظائف الأعمال المختلفة التي تدعمها (مايكروسوفت). ويهدف هذا التعاون إلى خلق فرص جديدة للابتكار والكفاءة وتجربة العملاء في القطاع المصرفي. وتشمل الأنشطة التي تدعمها (مايكروسوفت) تمكين فرق تكنولوجيا المعلومات في بنك الإمارات دبي الوطني من خلال أداة "جيت هاب كوبيلوت إكس" (Github Copilot X)، والإطلاق الفعلي لأداة "مايكروسوفت 365 كوبيلوت" (Microsoft 365 Copilot) عبر المؤسسة، وإطلاق حالات استخدام "شات جي بي تي" ChatGPT عبر جميع وحدات الأعمال والدعم.

المركبات الكهربائية

تتكون البنية التحتية لشحن المركبات الكهربائية لدينا من ثلاثة شواحن وأماكن مخصصة لوقوف مركبات موظفي بنك الإمارات دبي الوطني وزواره في دولة الإمارات العربية المتحدة، ونحن الآن بصدد إضافة 24 شاحناً إضافياً إلى بنيتنا التحتية الحالية، كما نعمل بموازاة ذلك على إنشاء شبكة لشواحن المركبات الكهربائية في مواقع مختلفة في دولة الإمارات من خلال الحلول البرمجية.

ومن خلال هذه المبادرات، تعزز المجموعة الحد من الانبعاثات الناتجة عن عملياتها ومساعدة العملاء على التخفيف من تأثيرهم البيئي.

إدارة مواردنا

يبدأ نهجنا تجاه تغير المناخ والإدارة البيئية بنموذج التقليل وإعادة الاستخدام وإعادة التدوير (Triple R) الراسخ، وهو تسلسل هرمي يتضمن أهدافا سياسية محددة لكل قطاع. نحن ندرك بأن إدارة آثارنا البيئية يجب أن تبدأ باستخدام أكثر كفاءة للموارد. وينعكس ذلك في أهدافنا للتخفيض في المجالات الرئيسية مثل استخدام الطاقة والمياه.

يقوم بنك الإمارات دبي الوطني بتتبع انبعاثات غازات الدفيئة كل عام منذ عام ٢٠٢٠. من خلال القيام بذلك، يمكننا تقييم النتائج وتحديد مجالات التحسين وإعداد أي إجراءات تصحيحية ضرورية."

جمع بيانات الانبعاثات

يتم إعداد بيانات الانبعاثات السنوية الخاصة بنا لفترة ١٢ شهرا من ١ يناير إلى ٣١ ديسمبر وفقا للجدول الزمنية لإعداد التقارير الداخلية. يتم حساب انبعاثات غازات الدفيئة لكل منطقة تعمل فيها مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني. بما في ذلك الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية ومصر والمملكة المتحدة والهند وسنغافورة واندونيسيا والصين وتركيا. ثم يتم دمج البيانات في دولة الإمارات العربية المتحدة. ولدينا ضوابط داخلية مناسبة للتحقق من صحة النتائج والحسابات التي تم إجراؤها.

يستثنى نطاق تتبع انبعاثات غازات الدفيئة ورصدها الذي تم الكشف عنه في هذا التقرير دينيز بنك والعمليات المرتبطة به عبر مواقع جغرافية أخرى ويستند بشكل أساسي إلى البيانات المتاحة داخليا. لقد استخدمنا بروتوكول غازات الدفيئة - معيار محاسبة الشركات وإعداد التقارير كمعيار. في حين تمت الإشارة إلى مستندات بروتوكول غازات الدفيئة الداعمة الأخرى مثل إرشادات النطاق ٢ ومعيار المحاسبة وإعداد التقارير لسلسلة القيمة المؤسسية (النطاق ٣) لتصنيف وحسابات انبعاثات النطاق المعني.

تحدد المجموعة مجالات التحسين وتنشئ مبادرات داخلية ومجتمعية مستهدفة تهدف إلى الحد من التأثير السلبي. بعد إطلاقنا لتتبع انبعاثات غازات الدفيئة بالكامل في عام ٢٠٢٠، قمنا بتوسيع جهودنا لجميع النطاقات، على الصعيدين المحلي والدولي. وفي عام ٢٠٢٣، وللمرة الأولى، أدرج بنك الإمارات دبي الوطني الانبعاثات الممولة في تتبعه لتقدير كمية الانبعاثات المطلقة المرتبطة بالاستثمار في قطاعات مختارة. وهذا يعزز الدور الذي يمكن أن يلعبه بنك الإمارات دبي الوطني لدعم فرص التمويل الانتقالي واستراتيجيات إزالة الكربون لتحقيق اقتصاد منخفض الكربون.

انبعاثات غازات الدفيئة لبنك الإمارات دبي الوطني

يقوم بنك الإمارات دبي الوطني بتتبع انبعاثات غازات الدفيئة كل عام منذ عام ٢٠٢٠. من خلال القيام بذلك، يمكننا تقييم النتائج وتحديد مجالات التحسين وإعداد أي إجراءات تصحيحية ضرورية. من خلال تحليل نتائج النصف الأول من عام ٢٠٢٣ واستقراء بيانات النصف الأول من عام ٢٠٢٣ بأكمله، نقدر انخفاضا سنويا بنسبة ٨% تقريبا في عام ٢٠٢٣ مقارنة بعام ٢٠٢٢. نقدر أن انبعاثات النطاق ٢ ستتناقص بنسبة ٢% تقريبا في عام ٢٠٢٣ مقارنة بعام ٢٠٢٢.

تتبع وخفض انبعاثاتنا

أعطت المجموعة الأولوية لهدفها المتمثل في تحقيق صافي انبعاثات صفرية بحلول عام ٢٠٥٠. نحن نمضي قدماً نحو ذلك من خلال حساب انبعاثات غازات الدفيئة السنوية، وتحديد المجالات التي يمكننا تحسينها. وإنشاء مبادرات داخلية ومجتمعية تهدف إلى تقليل التأثير السلبي. وتشمل جهودنا أيضا إيجاد حلول لعقود الكربون المستقبلية لجميع خطوط الأعمال، مما يسمح لنا بشراء تعويضات الكربون لأنشطة بنك الإمارات دبي الوطني وكذلك أنشطة العملاء.

بالنسبة لانبعاثات النطاق ٣، لم يتم سوى قياس حالات السفر بقصد الأعمال فقط حتى عام ٢٠٢٢. اعتبارا من عام ٢٠٢٣، قمنا بزيادة تغطية الفئات للنطاق ٣ وتتبعنا انبعاثات غازات الدفيئة للفئات المدرجة. تمت مراجعة أرقام انبعاثات غازات الدفيئة لعامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢، والنطاق ١ والنطاق ٢ على أساس الموقع لتعكس أحدث عوامل الانبعاثات. تمت مراجعة أرقام انبعاثات غازات الدفيئة للنطاق ٣ لعامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ لتشمل الفئات الإضافية:

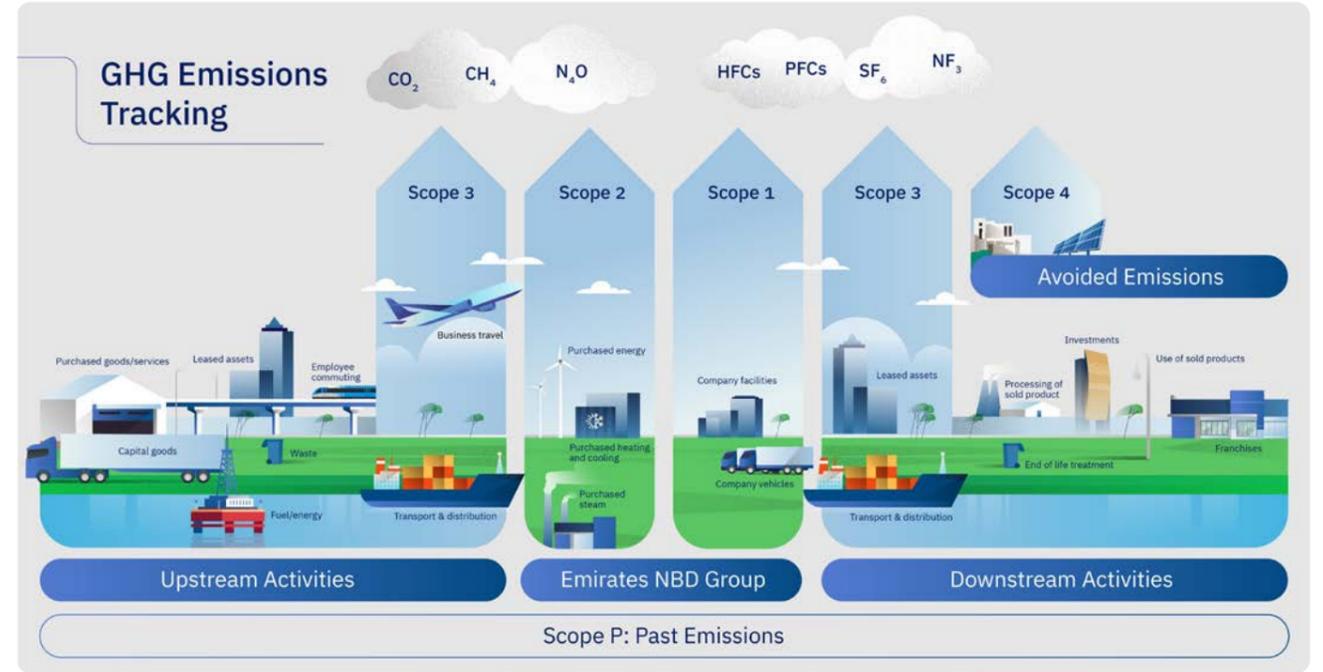
- **الفئة ١:** السلع والخدمات المشتراة
- **الفئة ٢:** سلع رأس المال
- **الفئة ٣:** النشاط المتصل بالوقود والطاقة
- **الفئة ٥:** النفايات المتولدة في العمليات
- **الفئة ٦:** السفر بقصد الأعمال
- **الفئة ٧:** تنقل الموظفين
- **الفئة ٨:** معالجة المنتجات المباعة في نهاية عمرها الافتراضي
- **الفئة ٩:** الأصول المؤجرة النهائية

لتقديم صورة شاملة لانبعاثاتنا للسنة المالية ٢٠٢٣ في الجداول التالية، نوضح العملية التي اعتمدها لتقدير البيانات. نظرا للنطاق المحدود للبيانات المحصورة في النصف الأول من عام ٢٠٢٣، استخدمنا استراتيجية تقدير تطلعية. وشمل ذلك أخذ بيانات الانبعاثات من النصف الأول لعام ٢٠٢٣ وإسقاطها على مدار العام بأكمله. يفترض هذا النهج اتجاهات ثابتة للانبعاثات طوال عام ٢٠٢٣، مع التعامل مع بيانات النصف الأول كعينة تمثيلية للعام بأكمله، باستثناء مصر ودينيز

بنك، وبالنظر إلى نوعية البيانات المتاحة وقت إجراء العمليات الحسابية وللحفاظ على الأرقام واقعية، لم يتم استقراء البيانات الخاصة بمصر.

ومع ذلك، من المهم الاعتراف بأن هذه الطريقة قد لا تأخذ في الاعتبار التقلبات أو التغييرات التشغيلية التي يمكن أن تحدث في الأشهر الأخيرة من العام. لفهم الآثار المترتبة على هذه التقديرات والحصول على عرض مفصل للبيانات المتوقعة، نقترح مراجعة مفصلة للجدول المعين حيث وضعنا هذه الأرقام. سيوفر هذا نظرة ثاقبة أكثر شمولاً لانبعاثاتنا السنوية المتوقعة، مع الأخذ في الاعتبار طريقة الاستقراء التي طبقناها على بيانات الانبعاثات لعام ٢٠٢٣. بالنسبة لحسابات البيانات المستقبلية، نعتزم المجموعة تحسين جودة البيانات باستخدام البيانات الفعلية وتقليل الاعتماد على الحسابات والافتراضات البديلة. لمزيد من التفاصيل حول منهجية انبعاثات غازات الدفيئة لدينا، راجع المستند التفصيلي المتاحة على الموقع الإلكتروني لشركتنا.

إن استخدام بيانات النصف الأول للتنبؤ بانبعاثات غازات الدفيئة لعام كامل يشير إلى أن هناك اعتمادا على الافتراضات في توقعاتنا. ويتمثل أحد القيود الرئيسية على وجه الخصوص في أن هذا النهج لا يتضمن موسمية البيانات أو أي إجراءات لمرة واحدة قد تكون حدثت في النصف الثاني من العام.



ملخص انبعاثات غازات الدفيئة

فئة الانبعاثات في مكافئ ثاني أكسيد الكربون	السنة المالية ٢٠٢٠	السنة المالية ٢٠٢١	السنة المالية ٢٠٢٢	السنة المالية ٢٠٢٣	النصف الأول من السنة المالية ٢٠٢٣
النطاق ١	٨٨١	١,٨٣	١,٠٥٥	٩٧٠	٥٥١
النطاق ٢	٦٦,٤١٢	٢٧,٩٤١	٢٨,٩١٥	٢٣,٢٦٦	١٢,١٨٧
النطاق ٣	٣٧٥	٢٤٧,٣٦٦	٣٧٧,٩٢٢	٣٥٣,٥٨٥	١٧٦,٧٩٣
إجمالي الانبعاثات	٢٧,٦٦٨	٢٧٦,٣٩١	٣٣٧,٨٩٢	٣٧٧,٧٧٢	١٨٩,٥٣١

الانبعاثات في الإمارات العربية المتحدة

تتوافق منهجية حساب انبعاثات النطاق ١ في دولة الإمارات العربية المتحدة مع منهجية المجموعة وهي موضحة في هذا التقرير. تستند بيانات انبعاثات النطاق ٢ في دولة الإمارات العربية المتحدة على الاستهلاك الفعلي للكهرباء كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣.

فئة الانبعاثات (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	السنة المالية ٢٠٢١	السنة المالية ٢٠٢٢	السنة المالية ٢٠٢٣
النطاق ١	٦٧٢	٧٦٩	٧٣٧
النطاق ٢	٢٣,٣١٨	٢٢,٩٥٨	٢٣,٠٥٠

كثافة غازات الدفيئة

كثافة غازات الدفيئة (كيلوغرام مكافئ ثاني أكسيد الكربون/إجمالي الإيرادات بالدرهم)	السنة المالية ٢٠٢١	السنة المالية ٢٠٢٢	السنة المالية ٢٠٢٣	النصف الأول من السنة المالية ٢٠٢٣
كثافة غازات الدفيئة	٠,٠١٧	٠,٠١٤	٠,٠٠٨	٠,٠٠٨

✓ لقد أشرنا شركة "كي بي ام" برأي ضمان محدود مستقل حول النطاق ١ وانبعاثات النطاق ٢ وكثافة غازات الدفيئة للنصف الأول من السنة المالية ٢٠٢٣ وفقاً لمعايير ISAE ٣٠٠٠ و ISAE ٣٤١٠. يتوفر تقرير الضمان المحدود على موقع شركتنا الإلكتروني: www.emiratesnbd.com ونوصي بقراءته بالكامل.

* تبدو أرقام السنة المالية ٢٠٢٣ والنصف الأول من السنة المالية ٢٠٢٣ متشابهة لأن إيرادات المجموعة تضاعفت في النصف الثاني من عام ٢٠٢٣ واستقرت أرقام النطاقين ١ و٢.



مبادرة: شهادة "بارك سمارت"

حصل بنك الإمارات دبي الوطني على شهادة "بارك سمارت" الذهبية تكريماً لتصميم منشأة مواقف السيارات الموجودة ضمن فرع البنك في منطقة ميدان، ند الشبا، دبي. وتعد المنشأة الأولى خارج الولايات المتحدة والسابعة على مستوى العالم التي تنال هذه الشهادة المرموقة.

وتعد "بارك سمارت" (المعروفة سابقاً باسم "شهادة المرآب الذكي") برنامج الاعتماد الوحيد في العالم الذي يعنى بتحديد وتقدير وتكريم مواقف السيارات المستخدمة وفائقة الأداء. وتوفر "بارك سمارت"، التي طورها أبرز خبراء القطاع، خارطة طريق لمنشآت مواقف السيارات الجديدة والحالية من أجل استخدام استراتيجيات مبتكرة تركز على إيجاد الحلول مع تعزيز

كفاءة الطاقة

للحد من تأثيرنا على البيئة، يستخدم بنك الإمارات دبي الوطني منصة رقمية لتتبع استهلاك الطاقة والإبلاغ عنها مع وضع معايير ومراقبة الاتجاهات. كما أدخلت المجموعة آليات تحكم لخفض الاستهلاك ونفذت تغييرات منهجية، مثل الانتقال إلى إضاءة LED في جميع فروع البنك وتركيب أنظمة HVAC متقدمة أكثر كفاءة.

بنك الإمارات دبي الوطني هو شركة رائدة على مستوى المنطقة في تطوير فروع الخدمات المصرفية للأفراد المستدامة والموفرة للطاقة. نحن أول شركة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتركيا تحصل على التصنيف البلايني من قبل برنامج الريادة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED) التابع للمجلس الأمريكي للأبنية الخضراء، وهو نظام تصنيف المباني الخضراء الأكثر استخداماً في العالم.

في عام ٢٠٢٣، حصل بينك الإمارات دبي الوطني على شهادة مجلس الأبنية الخضراء الأمريكي (U.S. Green Building Council & GBCI (Green Business Certification Inc.) خلال قمة القادة لأربعة من مشاريعه البلاينية الرائدة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED) مما يؤكد دورنا كرائد إقليمي في مشاريع الريادة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED) المستدامة.

استهلاك الطاقة

في عام ٢٠٢٣، قمنا بمراجعة أرقام استهلاكنا للكهرباء للأعوام ٢٠٢٠ و٢٠٢١ و٢٠٢٢ بحيث تشمل الشركات التابعة لبنك الإمارات دبي الوطني في دولة الإمارات العربية المتحدة. أما بيانات الطاقة المتجددة فهي لمكاتب ميدان المزودة بألواح الطاقة الشمسية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

استهلاك الكهرباء - بنك الإمارات دبي الوطني في دولة الإمارات العربية المتحدة	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣
استهلاك الطاقة غير المتجددة (كيلوواط ساعة)	٦٥,٣٦١,٨٨٨	٥٧,٩٣٢,٤٧٤	٥٧,١٢٢,٤٤٤	٥٧,٣١٤,٠٥٩
استهلاك الطاقة المتجددة (كيلوواط ساعة)	-	-	٩٣,٨٠٠	٣٢١,٣٦٥
استهلاك الكهرباء (كيلوواط ساعة)	٥,٩٤	٥,٢٣	٥,١٥	٥,١٧
استهلاك البترول في المركبات المملوكة والمستأجرة ومركبات التعهيد الخارجي (لتن)	٣٧٩,٧٢٠	٩٥٢,٠٢٩	١,٣٥٠,٦٠٠	١,٠٥٦,٤٥٧
كثافة استهلاك البترول (لتر/موظف)	٤,٢	٩٦,٨	١٢٦,٢٠	٨٦,٧٥

التنقل المستدام والتأثير الإيجابي عبر تصميم وتشغيل منظومة أكثر ذكاءً لمواقف سيارات القائمة على تبنى أفضل الممارسات.

تتميز منشأة مواقف السيارات المستدامة، والتي تتسم بتصميم صديق للبيئة وموفر للطاقة، باعتمادها استراتيجيات التصميم المستدام مثل تعزيز أنظمة الإضاءة والتدفئة والتهووية والتكييف، بالإضافة إلى أنظمة الطاقة الشمسية الكهروضوئية التي يتم تركيبها على الأسطح، وشواحن السيارات الكهربائية. كما تتميز المنشأة بأنظمة توجيه مواقف السيارات الذكية والتي تساعد العملاء في العثور على المواقف بسرعة وسهولة لضمان أقصى درجات الراحة. وتتمتع المنشأة بموقع مميز وسهل الوصول يوفر طيفاً متنوعاً من الخيارات، بما في ذلك مواقف السيارات المخصصة لأصحاب الهمم.

خلال العام الماضي، حصلت ثمانية من مكاتب وفروع بنك الإمارات دبي الوطني في دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية والهند على شهادتي LEED البلاينية وLEED الذهبية. ويشمل هذا فرع مول الإمارات الذي كان أول فرع لبنك عربي يحصل على شهادة LEED البلاينية، بالإضافة إلى ثلاثة فروع في المملكة العربية السعودية حصلت على شهادات LEED الذهبية. كما حصل فرع بنك الإمارات دبي الوطني الواقع ضمن مبنى بريستيج زكريا ميتروبوليتان في مدينة تشيناي الهندية على شهادة LEED البلاينية، إلى جانب مكتب الخدمات المصرفية للشركات والمؤسسات التابع للبنك والذي يحتضن البرج الدولي في أبوظبي.

كما تواصل مراقف وقوف السيارات لدينا في تحقيق مكانة رائدة في السوق من حيث كفاءة الطاقة. فقد حصلنا في عام ٢٠٢٣ على شهادة "بارك سمارت" الذهبية تكريماً لتصميم منشأة مواقف السيارات الموجودة ضمن فرع البنك في منطقة ميدان، ند الشبا، دبي. وتعد المنشأة الأولى خارج الولايات المتحدة والسابعة على مستوى العالم التي تنال هذه الشهادة المرموقة.

٢٠٢٣ (تم الحصول على ٨ شهادات LEED و ١ بارك سمارت)

الإمارات كابيتال أي سي دي بروكفيلد بليس - LEED البلاينية

وحدة الخدمات المصرفية للشركات والخدمات الاستثمارية، برج أبوظبي الدولي - LEED البلاينية

فرع تشيناي الهند - LEED البلاينية

فرع الزاهية مول - LEED الذهبية

فرع المملكة العربية السعودية بالدمام - LEED الذهبية

المملكة العربية السعودية فرع جدة بارك - LEED الذهبية

المملكة العربية السعودية فرع الرياض السعودي - LEED الذهبية

فرع الأحساء في المملكة العربية السعودية - LEED الذهبية

مبنى ميدان لوقوف السيارات - بارك سمارت الذهبية



نحن نبحث بنشاط عن حلول الطاقة من الجيل التالي ونستكشف الشركات لتقليل استهلاك الطاقة للمجموعة وتعزيز محفظة الطاقة المتجددة لدينا.

يركز نهجنا في إدارة النفايات بشكل أساسي على التأثيرات المتعلقة بالمكاتب، وتحديدًا النفايات الورقية والبلاستيكية. تسمح شراكاتنا مع وكالات إعادة التدوير بإعادة استخدام أجزاء كبيرة من هذه النفايات، مما يمثل تحولاً من نموذج خطي إلى نموذج أكثر دائرية لإدارة النفايات. لزيادة حجم النفايات المحولة من التخلص منها. قمنا أيضاً بتوسيع استخدامنا للمواد المستدامة حيثما أمكن ذلك.

هدفنا هو تحسين نسبة النفايات المحولة إلى النفايات العامة بنسبة 10% على الأقل في السنة المالية المقبلة.

الطاقة المتجددة
في إطار سعينا لتحقيق الاستدامة، حققت المجموعة تقدماً كبيراً في نشر الطاقة النظيفة. نحن نبحث بنشاط عن حلول الطاقة من الجيل التالي ونستكشف الشركات لتقليل استهلاك الطاقة للمجموعة وتعزيز محفظة الطاقة المتجددة لدينا. وإدراكاً منا بأن التعاون يضاعف التأثير، فقد أقمنا تحالفات مع مزودي الطاقة المتجددة والخبراء لمواكبة أحدث التقنيات وأفضل الممارسات.

هدفنا هو توظيف الطاقة المتجددة في جميع العقارات والمواقع. تم تجهيز مكاتبنا في ميدان حالياً بألواح شمسية، مما يساعد على الحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري ويظهر التزامنا بالابتكار وأمن الطاقة.

إدارة النفايات
تلتزم المجموعة بإدارة النفايات الفعالة كجزء من هدفنا للحد من تأثيرنا البيئي. تتعقب إجراءات التحكم التشغيلي لدينا باستمرار إنتاج النفايات وإعادة تدويرها، فضلاً عن استخدامنا للطاقة.

إجمالي كمية النفايات التي يتم التخلص منها، مقسمة حسب طريقة التخلص

الفئة	نوع النفايات	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣
أُرسلت لإعادة التدوير	الورق (كجم)	١,٧٢١	٢,٠٠٠	٣,٧١٨	١١,١٣٥
	كرتون (كجم)	٥,٧٥٨	٨,٢١٨	١٢,١٦٦	٣٥,٠٧٥
التبرع بها لإعادة الاستخدام	إلكترونيات (كجم)	٧٥٨	٦٨٠	n/a	٧٨٦
	النفايات العامة (م ^٣)	١١,٢٣٣	٩,٤٦٧	١١,٣٨٤	١١,٣٣٦

استهلاك الورق

قمنا بتعديل أرقام استهلاكنا الورقي للأعوام ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ لتشمل الشركات التابعة لبنك الإمارات دبي الوطني في دولة الإمارات العربية المتحدة.

٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣
١٦٤,٩٩٣	١٧٨,٠٦٥	٢٠٧,١٥٠	٢٠٤,٠٥٥

إجمالي استهلاك الورق (كغ)

مبادرة: لا للبلاستيك

تكرس المجموعة جهودها للحد من آثار عملياتنا على البيئة، بشكل مباشر وغير مباشر. وفي إطار الجهود المستمرة لخلق ثقافة الوعي البيئي، أطلقنا تحدي #لاالبلاستيك SayNoToPlastic عبر ٤٢ فريقاً من موظفي بنك الإمارات دبي الوطني* ومصرف الإمارات الإسلامي* وشركة "تنفيذ" في عام ٢٠٢١. وقد طلب من كل مؤسسة التوقف عن طلب عبوات المياه البلاستيكية المعدة للاستخدام لمرة واحدة من خلال الشراء والتحول إلى عبوات قابلة لإعادة الاستخدام. وفي عام ٢٠٢٣، حققنا هذا الإنجاز ونوقفنا تماماً عن شراء العبوات البلاستيكية. وتحولنا إلى استخدام العبوات الزجاجية ونشجع جميع موظفينا على استخدام زجاجات المياه القابلة لإعادة التعبئة.

مبادرة: شراكات من أجل الطاقة المتجددة

أبرم بنك الإمارات دبي الوطني شراكة استراتيجية مع سراج باور، الشركة الإماراتية الرائدة في تزويد حلول الطاقة الشمسية الموزعة، بهدف الاستفادة من أنظمة طاقة شمسية تبلغ استطاعتها الإجمالية ١,٢ ميغاواط ضمن اثنين من مواقعها. ويتضمن المشروع تركيب حلول الطاقة الشمسية على السطح وموقف السيارات لموقع بنك الإمارات دبي الوطني في منطقة ميدان. وفي موقف السيارات لموقع البنك في منطقة جبل علي. وتتيح هذه الأنظمة المتطورة المقدمة من سراج باور لبنك الإمارات دبي الوطني توليد ١,٩ جيغاواط ساعي من الطاقة النظيفة سنوياً.

النفايات الإلكترونية التي تم التخلص منها بطريقة صديقة للبيئة في دولة الإمارات العربية المتحدة

١٣,٩ طن



موقع نافورة بنك الإمارات دبي الوطني	المياه المفلترة المستهلكة (لتر)	عبوات المياه البلاستيكية المحفوظة (-٥٠ مل)
ذا جرينز آند فيوز	١٣٩,٨٦٣	٢٧٩,٧٢٦
ساوثريج مركز المدينة	١٠٨,٦٥٢	٢١٧,٣٠٤
منطقة المدينة الرياضية لكرة القدم	٧٩,١٢٣	١٥٨,٢٤٦

المصدر: تقرير أصحاب المصلحة في دبي ٢٠٢٣

مبادرات المجتمع الأخضر

تدرك المجموعة أن كل صاحب مصلحة، بما في ذلك موظفينا وعملائنا الكرام والموردين والمجتمع الأوسع، يمكن أن يلعب دوراً محورياً في تشكيل رؤيتنا البيئية والمساهمة في التغيير البيئي الإيجابي. وباعتباره ركيزة راسخة للمجتمعات التي نعمل فيها المجموعة، يسعى بنك الإمارات دبي الوطني إلى توفير مجموعة من الفرص للتعاون مع أصحاب المصلحة الخارجيين لتحقيق تأثير إيجابي.

شهد عام ٢٠٢٣ مشاركتنا في مجموعة من المبادرات المجتمعية التي تقود تأثيرنا البيئي. في عام ٢٠٢٣، شارك ٣٥ من موظفينا في برنامج قادة التغيير التابع للصندوق العالمي للحياة الفطرية، والذي يحشد أفراد المجتمع والشركات والهيئات الحكومية في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة للمشاركة في الحفاظ على البيئة. كما شارك موظفون من بنك الإمارات دبي الوطني في ٤ عمليات تنظيف للغوص، وساهموا بعدد ٢٤ ساعة تطوعية لجمع المخلفات البحرية.

وجمع موظفونا معاً أكثر من ٧٠,٠٠٠ درهم لدعم تحالف ماستركارد برايسليس بلانيت، الذي زرع ١٦,٦٠ شجرة من أشجار القرم في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة.



مبادرة: دبي تستطيع

في عام ٢٠٢٣، قام بنك الإمارات دبي الوطني بتركيب محطات مياه في ثلاثة، مما ساعد على توفير استخدام أكثر من نصف مليون عبوة مياه بلاستيكية. كانت جهودنا جزءاً من مبادرة "دبي تستطيع" التي تهدف إلى الحد من نفايات عبوات المياه البلاستيكية المعدة للاستخدام لمرة واحدة في المدينة من خلال الوصول إلى مياه الشرب المجانية والأمنة من خلال تركيب واستخدام محطات المياه في جميع أنحاء دبي.

ومحطاتنا، تم استهلاك لترا من المياه، مما وفر استخدام عبوة مياه بلاستيكية سعة ٥٠ مل.



حفظ المياه

نحن كمؤسسة نعمل في منطقة تواجه مستوى عالٍ من ندرة المياه، فإن لدى بنك الإمارات دبي الوطني التزاماً راسخاً باحترام وتقدير والحفاظ على مواردنا المائية المحلية والعالمية. تدرك المجموعة الحاجة إلى أن تكون فعالة ومسؤولة في استخدامنا للمياه وتسعى جاهدة لاعتماد ممارسات الإدارة المستدامة للمياه. مع معالجة الأمن المائي من خلال عملياتنا التجارية.

هدفتنا هو تحسين كفاءة استهلاك المياه بنسبة ٥% سنوياً ودعم التحديث الثالث من المساهمة الثانية المحددة وطنياً، وهو هدف يتماشى مع استراتيجية الأمن المائي لدولة الإمارات العربية المتحدة ٢٠٣٦ ويتعلق بجهودنا لتلبية مؤشرات الأداء الرئيسية المنصوص عليها في فرضنا المرتبط بالاستدامة للحد من استهلاك المياه. في عام ٢٠٢٣، عقدت المجموعة ورش عمل وندوات وحملات توعية لتثقيف موظفينا وعملائنا حول أهمية الحفاظ على المياه، وتشجيعهم على العمل كسفراء لهذه القضية الحاسمة.

استهلاك المياه

في عام ٢٠٢٣، قمنا بمراجعة أرقام استهلاكنا للمياه للأعوام ٢٠٢٠ و٢٠٢١ و٢٠٢٢ بحيث تشمل الشركات التابعة لبنك الإمارات دبي الوطني في دولة الإمارات العربية المتحدة.

استهلاك المياه (م ^٣) بنك الإمارات دبي الوطني في الإمارات العربية المتحدة	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣*
إجمالي استهلاك المياه	١٣,٥٠٧	٨٥,٣٤٣	١٣,٠٧١	١٢٧,٦٩٦
كثافة استهلاك المياه (م^٣/للموظف)	١,٠٣٧	٧,١	٦,٧٢	١٠,٤٩

التأثير الاجتماعي المسؤول



التأثير الاجتماعي المسؤول

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



تفخر المجموعة بقيادة فريق متنوع من المهنيين المتفانين الملتزمين بدفع عجلة الابتكار والتميز في القطاع المصرفي. هم حجر الزاوية في نجاحنا، ويجسدون روح التعاون والسعي لتحقيق التميز. في المشهد المالي المتطور باستمرار، يعد النمو المهني المستمر لفريقنا أمراً حتمياً.

ثقافتنا المؤسسية القوية

نفخر في مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني بتربسيخ ثقافة مؤسسية قوية تتميز بالتعاون السلس والوحدة عبر وحدات أعمالنا المتنوعة ومختلف البلدان التي تعمل فيها. نحن نشجع بشدة تبادل المعرفة حول مختلف المشاريع والأفكار وتجميع الخبرات. من خلال جهودنا المتضافرة والمبادرات العديدة التي أطلقناها طوال عام ٢٠٢٣، هدفنا هو تعزيز الشعور بالوحدة بين موظفينا من مناطق جغرافية متباينة. من خلال القيام بذلك، نخلق بيئة يتم فيها تشجيع كل فرد على المساهمة بمنظوره الفريد. وبالتالي إثراء فهمنا الجماعي وأدائنا.

نحن ملتزمون بضمان أن يشعر كل عضو في فريقنا بعلاقة قوية مع زملائهم والمؤسسة. هدفنا هو أن يفخر كل موظف بكونه جزءاً من المؤسسة. بالاعتماد على الخبرات والإنجازات المشتركة لتعزيز نموهم الشخصي والمهني. وبالتالي تعزيز ثقافة شركتنا القوية.

نحن ملتزمون بضمان أن يشعر كل عضو في فريقنا بقوة مع زملائهم والمؤسسة.

يبين الرسم البياني أدناه أبعاد السياسات الرئيسية الأربعة التي تساعد في تحديد ثقافة مكان العمل. ويسلط الضوء على البرامج فيها التي ترتبط فيما بينها لخلق بيئة إيجابية للموظفين. ويوضح مساهمة ذلك في تطوير شركتنا.



مع أكثر من ١٢٠٠٠ موظف في . تركز المجموعة على ضمان مكان عمل شامل لجميع الزملاء في جميع أنحاء العالم. لذلك نقوم بانتظام بمبادرات مشاركة لمواصلة أهدافنا والاحتفال بإنجازاتها المشتركة. نحن نفخر بالتمسك بمبادئ العدالة وتكافؤ الفرص. وضمان أن رحلة كل عضو في الفريق معنا مرضية وتمكينية. يتضمن النهج الاستراتيجي للمجموعة في تنمية المواهب المستقبلية نظرة شاملة لجذب واستبقاء الإماراتيين على كل مستوى تنظيمي. لقد انتقلنا إلى ما هو أبعد من توظيف الخريجين من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال تبني نهج أكثر استدامة. بما في ذلك برامج الدراسات العليا النخبية والتجارب الغامرة في الأسواق المتقدمة. لا سيما داخل النظام البيئي للتكنولوجيا المالية.

يوفر موقعنا كلاعب رئيسي في القطاع المالي فرصاً ومسؤوليات فريدة لتحسين حياة الناس داخل مؤسساتنا. نقوم بذلك بشكل مباشر وغير مباشر. من خلال التوظيف والمشاركة المجتمعية. بهدف خلق قيمة اجتماعية من خلال الاستثمار. والاهتمام بالقضايا الاجتماعية والاقتصادية ومعالجتها. بالإضافة إلى زيادة الوعي بين موظفينا والبايعين والمستثمرين والشركاء حول مجموعة واسعة من الموضوعات.

نحن نوفر بيئة تجعل بإمكان كل فرد تعزيز مهاراته. وإطلاق العنان لإمكاناته الإبداعية. وتطوير مسار حياته المهنية. نحن نؤمن بالتعلم مدى الحياة وإدارة المواهب الاستباقية كمفتاح للتقدم الشخصي والجماعي. تشمل مبادراتنا التعليمية الوصول إلى أكثر من ١٠٠٠ دورة تدريبية في البيانات والتحليلات من خلال كلية علوم البيانات والشراكات مع جامعات من الدرجة الأولى ومنصات التعلم المهنية بما في ذلك Udemy و Coursera. بالإضافة إلى ذلك. نقدم مؤهلات محاسبية مرموقة من خلال معهد المحاسبين القانونيين في إنجلترا وويلز. بالإضافة إلى التوجيه والتدريب المنتظم والتدريب أثناء العمل حول مواضيع مختلفة تتنوع ما بين المالية أو التدقيق لجميع موظفينا اعتماداً على أدوارهم وتفضيلاتهم.

يتردد صدى التزامنا بالمشاركة من خلال ثقافتنا الشاملة والتواصل الشفاف. تدعم المجموعة بحزم في رؤيتها واستراتيجيتها. مما يضمن أن أعضاء فريقنا لا يسمعون فحسب. بل يقدرون أيضاً.

التحيز اللاواعي

تعد معالجة التحيز اللاواعي خطوة محورية في إتاحة مكان عمل عادل وشامل. من المشجع أن نلاحظ أن مؤسستنا تدرك تأثير التحيز اللاواعي وقد اتخذت أيضا تدابير استباقية للتخفيف منه من خلال حملة توعية واسعة النطاق طوال عام ٢٠٢٣. وهذا يعكس نهج التفكير المستقبلي الذي يؤكد على أهمية الوعي الذاتي في البيئات المهنية من خلال تضمين ورش عمل تفاعلية وجلسات سرد القصص حيث يتبادل الموظفون الخبرات الشخصية والشراكات مع خبراء التنوع والشمول الذين يمكنهم تقديم وجهات نظر واستراتيجيات جديدة. بالإضافة إلى ذلك، نقدم دورات تدريبية سنوية على التنوع والشمول لموظفينا. من خلال تعزيز بيئة يتم فيها تقييم التعلم المستمر، ويتم تشجيع المناقشات المفتوحة، فإننا نعزز ثقافة تعترف بالفروق الدقيقة في التحيز اللاواعي وتعمل بنشاط على تفكيكها.

فريقنا المتنوع والمتنامي

يعمل لدى المجموعة موظفون من أكثر من ٩٠ جنسية، ونحن نفخر بقواتنا العاملة المتنوعة التي تعكس الطبيعة العالمية لعمالتنا. نحن نؤمن بأن التنوع ليس فقط مصدرا للقوة، ولكن أيضا ميزتنا التنافسية في عالم سريع التغير.

من خلال تبني التنوع، نحن قادرون على فهم احتياجات عملائنا وشركائنا ومجتمعنا بشكل أفضل، وتقديم حلول مبتكرة تحدث تأثيرا إيجابيا.

نعامل جميع موظفينا على قدم المساواة في جميع الظروف، وتحدد مدونة قواعد السلوك للموظفين السلوكيات الرئيسية التي نتوقعها من جميع الموظفين وتوجه موظفينا على طريق الاحترام ومعاملة الجميع على قدم المساواة.

التنوع وتكافؤ الفرص مسألة طبيعية بالنسبة للمجموعة، يحظر التمييز على أساس الجنسية أو الأصل العرقي أو الجنس أو الدين أو المعتقدات الأساسية أو الإعاقة أو العمر من بين أمور أخرى.

وينعكس هذا أيضا في قيم بنك الإمارات دبي الوطني:

التعاون المسؤولية القيادة المبادرة

يتولى مجلس إدارة المجموعة وجميع المستويات الإدارية المسؤولية عن مواضيع التنوع، مع تعيين عضو واحد من أعضاء مجلس الإدارة للإشراف على مسائل الموارد البشرية، والتي تشمل التنوع. نطلب من موظفينا الخضوع لتدريب سنوي حول موضوعات التنوع وقمنا بتنفيذ مبادرات أخرى تعزز التنوع عبر المجموعة، وجلسات التوعية بالتحيز اللاواعي مثال على ذلك.

تضمن المجموعة أن يظل التزامنا بالتنوع في طليعة استراتيجيتنا التوظيفية لدينا. وقد شهد العام الماضي خطوات كبيرة في هذا المجال، حيث شكلت الإناث ٣٧% من التعيينات الجديدة، مما يدل على ثقتنا في خلق قوة عاملة متوازنة. علاوة على ذلك، تفخر مؤسستنا بكونها مكان العمل المفضل لجيل الشباب، حيث تقع ٤٤% من القوى العاملة الجديدة لدينا ضمن الفئة العمرية ١٨-٣٠، وهذا يدل على نجاحنا في تعزيز بيئة تتوافق مع تطلعات المهنيين الشباب.

التنوع بين الجنسين

نحن في مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني ندرك ونقدر التنوع في مكان العمل. نظرا لدوره في تعزيز التسامح والانفتاح وقبول الآراء المختلفة، التنوع والمساواة والشمول (DEI) هو المفتاح في إنشاء فرق عالية الأداء ودفع مؤسستنا لتحقيق النجاح، الآن وفي المستقبل.

أحد الجوانب الأساسية للتنوع والمساواة والشمول DEI هو التكافؤ بين الجنسين. وبالنسبة لبنك الإمارات دبي الوطني، فإن هذا يعني تمكين المرأة من المساهمة بشكل مباشر في نمو وتطور نفسها وحياتها المهنية وأسرتها واقتصادها. كما أنه يعزز فرصهم لاكتساب مهارات جديدة واستقلالية، نحن ملتزمون بتحقيق التمثيل المتوازن بين الجنسين وتعزيز ثقافة المساواة والتنوع في مكان عملنا.

في عام ٢٠٢٣، تشرفنا بالتوقع على تعهد هدف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (UN SDG) ه لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث، والهدف هنا هو تعزيز الوعي بأهمية حصول المرأة على المشاركة الكاملة والفعالة، وتكافؤ الفرص على جميع مستويات صنع القرار. وبصفتنا أحد الأطراف الموقعة على التعهد، نعمل عن كثب مع مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين للمواءمة مع رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة لتحقيق جميع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة السبعة عشر، كما أن تعهدنا متوافق مع تركيز حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة على زيادة حقوق ملكية المرأة وتمثيلها في أماكن العمل في القطاعين العام والخاص.

التنوع بين الجنسين

بصفتنا مجموعة مصرفية محلية رائدة، يشرفنا أن نكون جزءا من تعهد الهدف ه من أهداف التنمية المستدامة ويتمشى تماما مع تركيز حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة على زيادة مساواة المرأة وتمثيلها في أماكن العمل في القطاعين العام والخاص. كان بنك الإمارات دبي الوطني أول مجموعة مصرفية في دولة الإمارات العربية المتحدة تلتزم علنا بأهداف القيادة النسائية في العام الماضي، مما يعكس أهمية التنوع والشمول بالنسبة لنا كمجموعة. ويعزز توقيعا على التعهد التزامنا بسد فجوات التوازن بين الجنسين وتعزيز ثقافة المساواة والتنوع.

شايين نيلسون

الرئيس التنفيذي لمجموعة بنك الإمارات دبي الوطني



إن تعهد الهدف ه من أهداف التنمية المستدامة هو شهادة واضحة على جهودنا نحو سد فجوات التوازن بين الجنسين وتحقيق التكافؤ بين الجنسين في مناصب صنع القرار. نحن فخورون بأن يكون لدينا تمثيل نسائي قوي في القوى العاملة لدينا والذي لا يزال أعلى بكثير من المعيار العالمي للخدمات المالية.

إيمان عبد الرزاق

المسؤول الرئيسي للموارد البشرية لمجموعة، بنك الإمارات دبي الوطني

ركز على غرس ثقافة شاملة تدعم النمو المهني للمرأة وتطورها.

رواد هو برنامج القيادة النخبة الذي يستمر لمدة ٢٤ شهرا من بنك الإمارات دبي الوطني. تم إطلاقه في سبتمبر ٢٠٢١ لجذب وتطوير أفضل وأفضل المواهب المتميزة في دولة الإمارات العربية المتحدة. مما يساعد على تحقيق أهدافنا لتخطيط التعاقب الوظيفي على المدى الطويل. يستهدف "رواد" مشاركة الإناث بنسبة ٥٠%، بما يتماشى مع أهدافنا للتنوع بين الجنسين، وتتجاوز هذه النسبة حاليا بتمثيل نسائي يزيد عن ٥٠%.

ومن دواعي سرورنا أن برنامج بداية للدراسات العليا الأوسع نطاقا والذي يمتد لمدة ١٢ شهرا يضم حاليا تمثيلا نسائيا بنسبة ٦٦%، ومن خلال الجمع بين برنامجي الدراسات العليا، يمتلك بنك الإمارات دبي الوطني مجموعة قوية من المواهب الإماراتية النسائية لمؤسستنا.

يشمل التزامنا بسد أي فجوات محتملة بين الجنسين ما يلي:

- **المراقبة والقياس الداخليان المنتظمان للأجور:** ضمان أن تكون استراتيجيات التعويض لدينا عادلة ومنصفة
- **الإبلاغ الشفاف:** مراقبة بيانات أجور الجنسين والتنوع ومناقشتها داخليا. نقدم سردا واضحا للتقدم الذي أحرزناه نحو تحقيق أهدافنا وطموحاتنا.
- **المعايير والأهداف:** لقد وضعنا أهدافا طموحة لتمثيل المرأة في الأدوار القيادية، بما يتماشى مع رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة
- **التدريب على التنوع والشمول:** برامج تدريبية سنوية إلزامية لجميع الموظفين حول مدونة قواعد السلوك ومواضيع التنوع والسياسات الداخلية بهدف القضاء على التحيز اللاواعي وتعزيز ثقافة الجدارة.

ونحن فخورون بالتقدم الذي أحرزناه. وسنواصل اتخاذ إجراءات جريئة لتحقيق أجندتنا في مجال القطاعات الحيوية وضمان شهرة بنك الإمارات دبي الوطني في نهاية المطاف كمكان للنساء، إلى جانب مجموعات متنوعة أخرى لبناء وظائف ناجحة وطويلة الأجل.

وفي كل عام، يدرس الفريق دور نوع الجنس مقارنة بالعوامل الأخرى في خطط المكافآت والتعويضات. يتضمن التحليل مكونات مكافآت مختلفة مثل الأجر المتغير الاستثنائي والزيادات التقديرية في الأجر والترقيات. تماشيا مع قيمنا الأساسية المتمثلة في التنوع والمساواة، نحن ملتزمون بالحفاظ على الشفافية في نهجنا للمساواة في الأجور بين الجنسين. في عام ٢٠٢٣، قمنا بتطوير جهودنا من خلال قياس ممارساتنا مقابل المعايير العالمية الرائدة.

نحن نسير حاليا على الطريق الصحيح لشغل ٢٥% من جميع المناصب العليا في بنك الإمارات دبي الوطني بالعنصر النسائي بحلول تاريخنا المستهدف في عام ٢٠٢٧. يبلغ تمثيل الإناث في المستويات العليا ١٨% كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ على مستوى بنك الإمارات دبي الوطني ش.م.ع وجميع شركاته التابعة في الإمارات العربية المتحدة، بما فيها الإمارات الإسلامي وتنفيذ. تشكل الإناث حاليا أكثر من ٤٠% من القوى العاملة في البنك كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣، وهذا أعلى من معايير القطاع العالمية للخدمات المالية.

الرحلة
نحن نركز على غرس ثقافة شاملة تدعم النمو المهني للمرأة وتطورها. إن القوى العاملة ذات التمثيل النسائي الأعلى تعني تنوعا أكبر بكثير، ليس فقط من حيث الجنس ولكن أيضا من حيث الخبرات والأفكار وصنع القرار والقدرات ووجهات النظر. وسيستمر هذا في كونه محركا رئيسيا لاستراتيجية أعمالنا ونتائجنا. يدعم برنامج رواد وبداية للدراسات العليا للمبتدئين طموحاتنا في مجال المواهب النسائية بقوة.



تركز أجندة التنوع والمساواة والشمول الخاصة بنا بقوة على تمكين وتعزيز ثقافة شاملة لبناء مسار للنمو والتطوير المهني للمرأة وتعزيز التوازن بين الجنسين في المناصب القيادية. وشملت إنجازاتنا الحالية ما يلي:



تشجيع النساء الإماراتيات على الانضمام إلى مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني من خلال برنامجي رواد وبداية للدراسات العليا في بداية مساراتهن المهنية.



وضع العديد من السياسات لدفع طموحاتنا في تحقيق التوازن بين الجنسين بما في ذلك سياسة العمل عن بعد بالإضافة إلى سياسات إجازة الأمومة والأبوة والتبني الرائدة في القطاع.



وضع برامج جديدة لمواصلة زيادة مشاركة الإناث لدينا بما في ذلك برنامج العودة المهنية الجديد للنساء المهنيات الزاغيات في إعادة تأسيس حياتهن المهنية بعد تكوين أسرة.



التحلي بالشفافية بشأن تقدمنا في تحقيق إنجازات التنوع والمساواة والشمول الخاصة بنا من خلال التقارير السنوية.



تزويد النساء ذوات الأداء العالي بإمكانية الوصول ذات الأولوية إلى فرص التطوير المهني، لا سيما تلك التي تؤكد على البيانات والمهارات الشخصية التي نعلم أنها شرط أساسي للقيادة في العصر الرقمي وتنميتها. ومن الأمثلة على ذلك فرص الأدوار المتسارعة والدورات التنفيذية والتدريب والتوجيه.



تجاوز المعايير العالمية للخدمات المالية حيث تشكل الإناث ما يزيد قليلا عن ٤٠% من القوى العاملة لدينا كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣.



إطلاق فرص التدريب والتطوير على مستوى المجموعة، بما في ذلك جلسات التوعية بالتنوع والمساواة والشمول والتدريب على التحيز اللاواعي.



تعيين سعادة هدى السيد نعيم الهاشمي كأول عضوة في مجلس الإدارة في فبراير ٢٠٢٢.

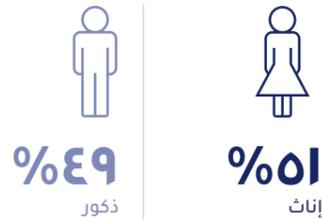


في مارس ٢٠٢٢، أعلننا في اليوم العالمي للمرأة أننا ملتزمون بهدف القيادة النسائية بنسبة ٢٥% بحلول عام ٢٠٢٧، مما يجعلنا أول بنك إماراتي يلتزم بهذا الهدف بين الجنسين.

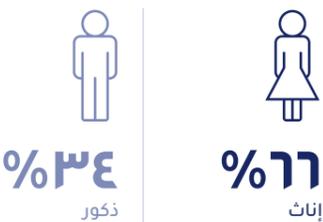


تشجيع أصحاب المصلحة الداخليين في الأعمال لدينا على دعم أهداف التنوع من خلال تحديد المواهب النسائية المؤهلة للأدوار المفتوحة، مع تعزيز التوظيف والترقية المتكافئة بين الجنسين.

التوزيع بين الجنسين في برنامج رواد



التوزيع بين الجنسين في برنامج بداية



على مستوى المجموعة، نراقب التوازن بين الجنسين في برنامج إدارة المواهب العليا لدينا والترقية إلى المناصب الإدارية.

تهدف المجموعة إلى زيادة تعزيز المساواة بين الجنسين، وتمكين الإناث، وتعزيز الوعي بأهمية الإدماج الكامل والفعال والمشاركة وتكافؤ الفرص على جميع مستويات صنع القرار. نحن ننفذ هذه الرؤية من خلال مجموعة متنوعة من التدابير الداخلية والخارجية، بما في ذلك الأحداث والأنشطة التي تعزز التنوع والاحترام، وجلسات توعية الموظفين عبر الإنترنت وشخصياً، بالإضافة إلى مشاركة المقالات المختلفة حول مواضيع مختلفة على الإنترنت. يركز كل بلد أساسي على خطة عمل للتنوع تشمل طموحات محلية ومبادرات محددة. على مستوى المجموعة، نراقب التوازن بين الجنسين في برنامج إدارة المواهب العليا لدينا والتدفق إلى المناصب الإدارية.

ويجري باستمرار تتبع جميع الأنشطة التي تعزز التنوع الجنساني ورصدها ونشرها على أساس سنوي، بما في ذلك في هذا التقرير، يساعد الحوار المنتظم بين الموظفين وقسم التنوع والمساواة والشمول، الذي تم إنشاؤه في عام ٢٠٢١، على ضمان أن تستند جميع التدابير والمبادرات حول سياسة الموارد البشرية المحددة لدينا إلى قيم الشركة المشتركة.

وحرصاً منا على دعم التنوع بين الجنسين في المستويات العليا لمؤسستنا - حيث لا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً حالياً - لدينا طموح لضمان تمثيل مناسب وعادل خلال الفترة القادمة، تتم متابعة هذه الأهداف قصيرة وطويلة الأجل والإجراءات اللاحقة من قبل اللجنة التنفيذية للمجموعة سنوياً، مع إسناد مسؤوليات مبادرات التنوع إلى المستويات الإدارية والتنفيذية في جميع أنحاء المؤسسة.

المرأة في الحراسة الأمنية

السعي لتحقيق التوازن بين الجنسين في الأمن في قسم الأمن لدينا، تبلغ النسبة الحالية بين الجنسين ٣٦ أنثى مقابل ٣٢٢ ذكراً، مما يشكل ١٠ في المائة من القوى العاملة في هذا القطاع. يشكل هذا الرقم نقطة انطلاق لرحلتنا نحو مزيد من التكافؤ بين الجنسين.

فرص القيادة للمرأة

لتعزيز التزامنا بالشمولية على كل مستوى تنظيمي، قدمنا منصبا جديداً: مشرف أول للإناث. ويؤكد هذا الدور المصمم خصيصاً للمواطنات والمخصص لهن، على تقانينا في فتح السبل أمام النساء في المناصب القيادية على جميع المستويات.

الاحتفاء بالتميز النسائي

تقديرًا للمساهمات الاستثنائية لموظفاتنا، أنشأنا جائزة خاصة "التميز النسائي للعام". تم تصميم هذه الجائزة لتقدير والإشادة بالأداء المتميز وخدمة العملاء الاستثنائية. كان من دواعي فخرنا في عام ٢٠٢٣ منح هذا الشرف لخمس نساء رائعات تم إصداره جوائز لعام ٢٠٢٣.



شراكات لتعزيز المساواة بين الجنسين

- التوقيع في يونيو ٢٠٢٣ على تعهد تسريع التوازن بين الجنسين في إطار أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة
- مواومة سياسات التنوع والمساواة والشمول مع رؤية مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين
- العضوية في شبكة الاستدامة بغرفة دبي



المواهب

- الالتزام بأن تشغل المرأة نسبة ٢٥٪ من جميع مناصب الإدارة العليا بحلول عام ٢٠٢٧. تبلغ النسبة الحالية ١٨٪.
- تقديم تقارير منتظمة حول نسبة تمثيل المرأة في مناصب الإدارة العليا وتوزع الموظفين بين الجنسين لدعم ومتابعة التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف



سياسات وبرامج توازن بين الجنسين وتدعم التنوع والمساواة والشمول

- سياسة العمل المرنة
- إطلاق إطار التنقل الوظيفي في الربع الثاني من عام ٢٠٢٣



مزايا خاصة بالمرأة في مكان العمل

- يدعم برنامجنا الجديد "العودة بعد انقطاع" عودة المرأة إلى العمل بعد فترة انقطاع، ولدينا أول مجموعة مكونة من ٩ نساء سينضممن في يناير ٢٠٢٤
- يوفر نادي "لنلق على اتصال - LetsLink" النسائي منصة مشاركة اجتماعية لموظفات البنك، مع مشاركة أكثر من ٧٠٠ امرأة في الأنشطة المختلفة
- سياسات رائدة لإجازة الأمومة والتبني على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة
- تحسين بيئة العمل، بما في ذلك توفير حجرة إرضاع للأمهات المرضعات في جميع مكاتبنا في دولة الإمارات العربية المتحدة



تمثيل المرأة في بنك الإمارات دبي الوطني في عام ٢٠٢٣

نسبة النساء في المناصب الإدارية العليا كنسبة مئوية من جميع المناصب الإدارية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة

١٨%

حصّة النساء في المناصب الإدارية في الوظائف المدرة للدخل كنسبة مئوية من جميع الوظائف باستثناء وظائف الدعم

٣٢%

حصّة النساء في المناصب المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات كنسبة مئوية من إجمالي وظائف العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات

٣٩%

نسبة النساء في إجمالي القوى العاملة كنسبة مئوية

٤٠%

نسبة النساء في جميع المناصب الإدارية كنسبة مئوية من جميع المناصب الإدارية

٣٢%

حصّة المرأة في الإدارة المبتدئة كنسبة مئوية من جميع المناصب الإدارية المبتدئة

٣٥%

لؤلؤة دبي

سعيًا وراء التزامها بالتنوع والشمول، شكلت المجموعة شراكات رئيسية لتبادل خبراتنا وتقديم ورش عمل ودورات تدريبية حول الإدماج في مكان العمل وإبتكيت الإعاقة. وهذا يشمل شراكتنا مع لؤلؤة دبي. يتم تنفيذ مبادرات التنوع والشمول لدينا في جميع أنحاء المجموعة، حيث يخضع جميع موظفينا للتدريب السنوي ويتلقون إرشادات مستمرة حول موضوعات التنوع والشمول.

في إطار التزامنا المستمر بتعزيز بيئة عمل شاملة ومتنوعة، يسعدنا أن نسلط الضوء على الخطوات الأخيرة في تمكين المرأة وتمثيلها داخل مؤسستنا بما يتماشى مع أهداف الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية. لأننا نؤمن بأن تمكين المرأة ليس مسألة إنصاف فحسب، بل هو أيضا ضرورة استراتيجية لنمو الأعمال المستدامة والتنمية المجتمعية. ولا نزال ملتزمين بتوفير بيئة تمكن المرأة من الازدهار فيها وإطلاق العنان لأقصى ما لديها من قدرات وإمكانات.



مبادرة: المرأة في التمويل

أظهرت المجموعة التزاما قويا بدعم المرأة في القطاع المالي من خلال العديد من المبادرات. يوفر برنامج التسريع هذا للمهنيات تنمية المهارات المستهدفة وورش العمل القيادية وفرص التواصل مع الخبراء في القطاع. ومن خلال تعاوننا مع كليات إدارة الأعمال الشهيرة والمؤسسات المالية الإقليمية، نسعى جاهدين أيضا لضمان حصول مواهبنا على أفضل الممارسات العالمية، وتساعدنا جلسات التغذية الراجعة المنتظمة، سواء داخليا أو من نظرائنا في القطاع، على تحسين هذه المبادرات وتعزيزها باستمرار، وضمان بقائها في طليعة تطوير المواهب في القطاع المصرفي.



مبادرة: نادي "لنبيق على اتصال - LetsLink" النسائي

اجتمع فريق متخصص من النساء المتحمسات في عام ٢٠١٩ لإنشاء منصة مشاركة اجتماعية للنساء في جميع أنحاء البنك، وهو نادي "لنبيق على اتصال - LetsLink" النسائي. بدعم من الموارد البشرية للمجموعة، نما النادي، ووفرت أنشطته منصة انطلاق جذابة وتفاعلية لفرص الإناث أيضا في عام ٢٠٢٣. لقد أشركنا أكثر من ٧٠ امرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة في أنشطة تتراوح من التدريب إلى الفن والترفيه.

مبادرة: برنامج العودة بعد انقطاع

يتم تقديم البرنامج للنساء المهنيات اللواتي يرغبن في العودة إلى حياتهن المهنية بعد انقطاع بسبب الخيارات الشخصية مثل تكوين أسرة أو العناية بأفراد الأسرة المرضى أو التعليم العالي من بين أسباب أخرى. تم تصميم البرنامج للدعوة إلى الإدماج، وتأهيل كوكبة من النساء الموهوبات للمناصب القيادية المستقبلية ودعم التنوع.



مبادرة: المرأة في القيادة

احتفالا باليوم العالمي للمرأة، أطلقنا حملة فيديو تسلط الضوء على هدفنا المتمثل في شغل ٢٥% من المناصب القيادية العليا بالنساء بحلول عام ٢٠٢٧. بناء القدرات القيادية هو أحد أهم أهدافنا. نهدف إلى إشراك المواطنين الإماراتيين والمقيمين في هذا البرنامج الإرشادي ومنحهم الفرصة للمشاركة بنشاط في القطاعات المالية والاقتصادية في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال تأسيس مركز قيادي قوي وتخطيط فعال لتعاقب الموظفين تلبية لمتطلباتنا المستقبلية. يعد التركيز على أفضل المواهب جزءا من استراتيجية المجموعة طويلة الأجل لزيادة تأثيرها في دولة الإمارات العربية المتحدة وخارجها.



سعيًا وراء التزامها بالتنوع والشمول، شكلت المجموعة شراكات رئيسية لتبادل خبراتنا وتقديم ورش عمل ودورات تدريبية حول الإدماج في مكان العمل وإبتكيت الإعاقة.



إدارة شؤون موظفينا

توفر المجموعة بيئة عمل جذابة وصحية وتلتزم بشدة بتوفير جميع فرص التدريب والتطوير اللازمة لموظفينا.

نحن نؤمن بتعزيز التوازن بين العمل والحياة الذي يحترم الحياة الشخصية لموظفينا مع توفير فرص متساوية للجميع للتقدم والنجاح. ومن خلال القيام بذلك، فإننا نحافظ على توازن بين الأهداف المهنية والشخصية، مما يضمن ازدهار موظفينا في جو داعم. ومن خلال هذا التركيز، ترقى المجموعة إلى مستوى مسؤوليتها الاجتماعية وتؤسس مكانة قوية في السوق التنافسية الصعبة على نحو متزايد للمواهب الصاعدة والمهنيين ذوي الخبرة.

يعد قسم الموارد البشرية حجر الزاوية في النظام الإيكولوجي لبنك الإمارات دبي الوطني. حيث يقدم مساهمات كبيرة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمجموعة.

التمييز والتحرش

تلتزم مجموعتنا بالحفاظ على مكان عمل خالٍ من جميع أشكال التمييز غير القانوني وغير العادل على أساس الجنس أو العرق أو الجنسية أو الأصل العرقي أو القومي أو الحالة الاجتماعية أو العمر أو الإعاقة أو العقيدة أو أي خاصية أخرى يحميها القانون بما يتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١٠- التمييز.

ويتبع الفريق نهج عدم التسامح إطلاقاً إزاء التمييز والتحرش. نحن نؤمن بتوظيف المواهب وتطويرها وتقديرها وتمكينها على أساس الجدارة، مع مراعاة مهارات الموظفين ومؤهلاتهم وأدائهم وملتزم بتكافؤ فرص العمل في جميع مواقعنا. تحظر جميع أشكال المضايقة والترهيب والتنمر والتحرش الجنسي بالموظفين بما في ذلك الإيذاء العام والمضايقة على أساس الإعاقة أو العرق. نحن نقدم تدريباً سنوياً لجميع الموظفين على التمييز والتحرش، كجزء من تدريب مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا.

لن يتم التسامح مع عدم الامتثال وسيؤدي ذلك إلى اتخاذ إجراءات تأديبية ضد المخالفين ويمكن الإبلاغ عن أي حادث تمييز و/ أو مضايقة عبر آليات المبلغين عن المخالفات أو القنوات المباشرة من

خلال المدراء المباشرين أو قادة الفرق أو إدارة الموارد البشرية على أساس مجهول أو غير مجهول.

يمكن الوصول إلى الخط الساخن للمبلغين عن المخالفات على whistleblower@emiratesnbd.com

سيتم التحقيق في الانتهاكات المبلغ عنها في أقرب وقت ممكن من خلال المهام المسندة لهذه المسائل. من المتوقع أن يتعاون جميع الموظفين ذوي الصلة بطريقة منفتحة وصادقة وفي الوقت المناسب لتسهيل النتائج المناسبة. وستنفذ النتائج المتفق عليها للتحقيقات، مثل تقديم المشورة، والإجراءات التصحيحية، والتدابير التأديبية، وما إلى ذلك، في أقرب وقت ممكن.

هيكل الموظفين

يأتي موظفونا من خلفيات وثقافات وأجناس وأعمار وقدرات مختلفة، وهم يجلبون معهم ثروة من المعرفة والمهارات ووجهات النظر. نحن نقدر ونحترم الاختلافات بين موظفينا، ونعزز ثقافة الإدماج والتعاون.

كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣، وظف بنك الإمارات دبي الوطني ما مجموعه ١٢١٧٨ شخصاً، منهم ٢٨٦ استشاريون.

خلال عام ٢٠٢٣، ظل الطلب على المواهب مرتفعاً، إلى جانب التركيز الأكبر من المرشحين الذين يبحثون عن خيارات عمل مرنة وعلى العافية والرفاهية.

بلغ معدل دوران الموظفين في عام ٢٠٢٣ ١١.٩% على مستوى بنك الإمارات دبي الوطني.

في عام ٢٠٢٣، أضفنا أكثر من ٢,٦٥١ موظفاً جديداً إلى فريقنا، مما جلب ثروة من الخبرة والمعرفة والمهارات لدعم المزيد من النمو عبر المجموعة التي تقع جميعها داخل الدول التي نزاول عملياتنا فيها.

بنك الإمارات دبي الوطني في عام ٢٠٢٣

الموظفون بدوام كامل

١٢,١٧٨

الموظفون الدائمون

١١,٨٩٢

الاستشاريون

٢٨٦

إجمالي عدد الموظفين الجدد

٢,٦٥١

التوطين - تمكين الإماراتيين

على مدار ٦٠ عاماً، كان بنك الإمارات دبي الوطني أحد أكبر شركات توظيف الإماراتيين في دولة الإمارات العربية المتحدة، ونحن مستمرون في إدراك أهمية التوطين لأعمالنا ودولتنا. نحن نسترشد بالرؤية الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة لتمكين الشباب الإماراتي، والتي تدعم الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة: العمل اللائق والنمو الاقتصادي. كما نلعب دوراً نشطاً في برنامج "نافس" NAFIS التابع لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، وهي مبادرة تدريب مهني للإماراتيين حديثي التخرج تنظم التدريب المهني في الشركات الخاصة وشبه الخاصة.

ويمثل توظيف القوى العاملة أولوية استراتيجية رئيسية لبنك الإمارات دبي الوطني، مما يجسد الالتزام برؤية دولة الإمارات العربية المتحدة للنمو المستدام والشامل. من خلال جهودنا نساعدهم في تعزيز تنمية ونمو اقتصاد دولة الإمارات العربية المتحدة وشعبها. ومن خلال دعم هذه الاستراتيجية الوطنية، سنساعد في خلق فرص العمل وزيادة عدد مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة الذين يتمتعون بالمهارات التقنية والمهنية ذات الصلة للتوظيف وريادة الأعمال. اعتباراً من عام ٢٠٢٣ لدينا ٦٨ إماراتياً في مناصب قيادية عليا في بنك الإمارات دبي الوطني.

تتضمن استراتيجيتنا لجذب المواهب الإماراتية والحفاظ عليها العمل مع المؤسسات الخارجية مثل الكليات والجامعات لتوظيف المواهب المحلية وإنشاء برامج تدريبية مخصصة وتزويد الخريجين الجدد بالمعرفة والمهارات التي يحتاجونها للتقدم والنجاح في المهن التي يختارونها. ويشمل ذلك تخطيط التعاقب الوظيفي، ورسم خرائط التقدم الوظيفي، ومبادرات النمو التعليمي والمهني ذات الأولوية المصممة لاكتشاف الإمكانيات وتزويد الموظفين الإماراتيين بالإعداد والدعم اللازمين لتمكينهم من تولي مناصب قيادية مهمة وحساسة لدى المجموعة ومساعدة بنك الإمارات دبي الوطني على تشكيل مستقبله.

لماذا التوطين مهم لبنك الإمارات دبي الوطني

١. **التنمية الوطنية:** يضمن التوطين أن تعود ثروة دولة الإمارات العربية المتحدة وتقدمها بالنفع المباشر على مواطنيها. ومن خلال إعطاء الأولوية لتوظيف وتطوير المواهب الإماراتية، يلعب بنك الإمارات دبي الوطني دوراً حيوياً في دعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الدولة، بما يتماشى مع أهداف دولة الإمارات العربية المتحدة المتمثلة في خلق اقتصاد متنوع ومرن.

٢. **تنمية المهارات:** من خلال برامج مثل رواد وبداية، يساهم بنك الإمارات دبي الوطني في التوظيف الفوري لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة ويستثمر في نموهم الوظيفي على المدى الطويل وتطوير مهاراتهم. ويتماشى هذا النهج مع رؤية الإمارات على تعزيز القوى العاملة القائمة على المعرفة والمهارات العالية التي يمكنها دفع الابتكار والتنوع الاقتصادي.

٣. **ممارسات الأعمال المستدامة:** يشكل التوطين جانباً رئيسياً من ممارسات الأعمال المستدامة لبنك الإمارات دبي الوطني. من خلال التركيز على المواهب المحلية، فإننا نقلل من الاعتماد على القوى العاملة الوافدة، مما يؤدي إلى بيئة أعمال أكثر استقراراً وتكاملاً ثقافياً، مع الاستمرار في تبني التنوع في جميع عملياتنا التجارية. وتعزز هذه الممارسة مرونة الشركات والاستدامة على المدى الطويل، وهما مكونان أساسيان لرؤية دولة الإمارات العربية المتحدة.

٤. **الاندماج الثقافي:** يتيح توظيف القوى العاملة الإماراتية لبنك الإمارات دبي الوطني العمل فهماً عميقاً للعادات والقيم المحلية واحتياجات السوق. ويعد هذا الاندماج الثقافي أمراً بالغ الأهمية لتقديم خدمات مصممة خصيصاً للمجتمع المحلي، مما يعزز دمج البنك في نسيج المجتمع الإماراتي.

٥. **الاستقرار الاقتصادي:** يساهم بنك الإمارات دبي الوطني في خفض معدلات البطالة وزيادة دخل الأسرة بين السكان المحليين. وهذا بدوره يحفز النشاط الاقتصادي والاستقرار، ويتوافق مع هدف رؤية الإمارات المتمثل في ضمان مستقبل مزدهر ومستقر لمواطنيها.

ولضمان معالجة جميع النقاط المذكورة أعلاه، نعمل بشكل وثيق مع المؤسسات الخارجية مثل الكليات والجامعات لجذب وتوظيف المواهب الإماراتية، وإنشاء برامج تدريبية مخصصة لتحسين مهارات الخريجين الجدد، وإنشاء تخطيط التعاقب الوظيفي وتخطيط التقدم الوظيفي لموظفينا. نحن نسعى جاهدين لتحديد الإمكانيات وتطوير ورعاية وتمكين المواهب الوطنية من خلال المبادرات الرائدة والتقييمات القائمة على الكفاءة وبرامج التطوير وظروف العمل المواتية التي ستسمح لموظفينا الإماراتيين بتولي مناصب قيادية.

وتشمل المبادرات الرائدة لبنك الإمارات دبي الوطني برنامجين لتطوير المهارات القيادية للخريجين الإماراتيين الجدد، وهما "رواد" و"بداية".

رواد

برنامج "رواد" هو برنامج لبناء قدرات المواهب الإماراتية ذات الإمكانيات العالية وإعدادها لشغل مناصب قيادية في مجموعة بنك الإمارات دبي الوطني. وقد تم إطلاق البرنامج في سبتمبر ٢٠٢١ استجابة لبرنامج "نافس" الذي أطلقته الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة بهدف زيادة القدرة التنافسية للإماراتيين في سوق العمل والقطاع الخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة. ويستمر برنامج "رواد" لمدة ٢٤ شهر يتم خلالها إعداد المواطنين الإماراتيين لتولي مناصب قيادية في بنك الإمارات دبي الوطني تبعاً لطموحاتهم وأدوارهم المهنية التي تمثل مستقبل الخدمات المصرفية.

تم إطلاق برنامج "رواد" استجابة لبرنامج "نافس" الاتحادي بهدف إعداد المواهب الإماراتية المتميزة لتولي مناصب قيادية في بنك الإمارات دبي الوطني. وتتضمن ميزات برنامج "رواد" برنامج إعاقة لمدة ١٢ شهراً لأحد شركاء البنك الدوليين واكتساب خبرة عملية من خلال العمل على مشاريع كبرى.

يمثل برنامج "رواد" وسيلة جذب للاحتفاظ بأفضل الكفاءات. ويستقطب بنك الإمارات دبي الوطني أفضل الكوادر ويضمن أيضاً استمرار مشاركتهم وولائهم، من خلال توفير مسارات تقدم واضحة وتطوير مهني شامل، وهو أمر حيوي للاستقرار التشغيلي للمجموعة ونجاحها على المدى الطويل.

بداية

بداية هو برنامج تمهيدي مدته ١٢ شهراً للخريجين الإماراتيين الجدد والذي يوفر لهم فرص عمل في مختلف الإدارات في البنك. إلى جانب التدريب في الفصول الدراسية، يكتسب متدربو بداية خبرة عملية والمهارات الأساسية اللازمة للتقدم إلى دور "متخصص" أو "مساعد مدير" مستهدف عبر مختلف أقسامنا وفرقنا، بما في ذلك الخدمات المصرفية للأفراد، والخدمات المصرفية للشركات والمؤسسات، و"liv"، والتطبيقات المتقدمة، والمكتب الرقمي، وتكنولوجيا المعلومات. تم تجديد بداية في عام ٢٠٢٢ بدعم من مدير برنامج ومدرب متخصص لتتبع وإدارة الأداء، وهو يزود الخريجين بالحدس بأساسيات الخدمات المصرفية والمعرفة الرقمية والتفكير التحليلي.



يستثمر بنك الإمارات دبي الوطني بجدية في وظائف مواطنينا ذوي الخبرة، حيث يقدم لموظفينا الإماراتيين فرص التعليم وتطوير المهارات القيادية لتعزيز مؤهلاتهم وصلل مهاراتهم للوظائف المستقبلية المستهدفة. نحن نقدم الرعاية لكسب درجات عالية المستوى مثل الماجستير في إدارة الأعمال، والماجستير في البيانات الكبيرة وتحليلات الأعمال، والماجستير في الذكاء الاصطناعي. وقد حصلت مواهبنا الإماراتية على مؤهلات من مؤسسات وجامعات رائدة مثل جامعة أكسفورد، وهولت إنترناشيونال، وبي دبليو سي، وفوريستر، وفيتش، وكلية إنسباد للأعمال.

دعم أصحاب الهمم

سعيًا وراء التزامها تجاه التنوع والمساواة والشمول، أبرمت المجموعة شراكات رئيسية لتبادل خبراتنا وتقديم ورش عمل وجلسات تدريبية حول الإدماج في مكان العمل وإبتيكيت الإعاقة. وهذا يشمل شراكتنا مع لؤلؤة دبي. يتم تنفيذ مبادرات التنوع والشمول لدينا في جميع أنحاء المجموعة، حيث يخضع جميع موظفينا للتدريب السنوي ويتلقون إرشادات مستمرة حول موضوعات التنوع والشمول.

أصحاب الهمم

يعمل في بنك الإمارات دبي الوطني حالياً ٥٣ شخصا من أصحاب الهمم، ممن يعانون من أنواع مختلفة من الإعاقات، والذين يتم تقديم الدعم لهم لضمان تكليفهم بمسؤوليات ذات مغزى وأداء أدوارهم بنجاح.

يمثل أصحاب الهمم سوق عمل موهوب وغير مستغل. لقد أثبتت توظيف أصحاب الهمم وإدماجهم في مكان العمل أنه يحسن ثقافة الشركة، ويقفل من استنزاف القوى العاملة، ويحقق أفضل النتائج للشركة. كما يتوافق إدراجهم مع رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة لخلق مجتمع شامل بالكامل وتحويل دولة الإمارات العربية المتحدة إلى واحدة من أكثر المناطق الصديقة لذوي الإعاقة في العالم.

وكجزء من هدفنا المتمثل في تعزيز الشمول في جميع أنحاء المجموعة، يلتزم بنك الإمارات دبي الوطني بتوفير خدمات مصرفية وفروع يسهل الوصول إليها لأصحاب الهمم وإدراج مهاراتهم وخبراتهم ورؤيتهم في فريقنا.

يضمن برنامج "مدرسة البيانات" الخاص بنا تحسين مهارات الموظفين الإماراتيين وإعادة تأهيلهم باستمرار للوظائف المستقبلية. وفي إطار مشروع "استعد للمستقبل"، أطلقنا برنامج "قادة" بهدف إعادة تأهيل مدراء الفروع في دولة الإمارات العربية المتحدة وإتاحة الفرصة لهم لشغل أدوار ومناصب متقدمة ذات احتمالات نمو عالية.

عدد أصحاب الهمم الذين تم توظيفهم

٥٣

إجمالي عدد الفروع الصديقة لأصحاب الهمم في عام ٢٠٢٣

٤٥

يسهل مشروع الفروع الصديقة لأصحاب الهمم، الذي بدأ في عام ٢٠١٦، تقديم تجربة مصرفية شاملة للعملاء من ذوي الإعاقة، ودمج البنية التحتية والتكنولوجيا والخدمات لتعزيز إمكانية الوصول. ولدى المجموعة الآن ٤٥ فرعاً لبنك الإمارات دبي الوطني صديقاً لأصحاب الهمم في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة. وإلى جانب وجود موظفين مدربين على أتيكيت التعامل مع أصحاب الهمم، تتضمن الفروع الصديقة لأصحاب الهمم مزايًا مثل أجهزة الصراف ونوافذ الصرافة منخفضة الارتفاع وأجهزة مساعدة سمعية وألواحاً للكتابة بلغة بريل. كما يتم تدريب التقنيات المساعدة في ٢٠ فرعاً. وقد عقدت المجموعة ورش عمل ودرب موظفينا على لغة الإشارة الأمريكية، وإبتيكيت الإعاقة، وخدمة العملاء من الفئات المهمشة في عام ٢٠٢٣، مما عزز وعي موظفينا حول هذا الموضوع.

نحن ندرك أن التقدم الحقيقي يأتي من المساواة في مبدأ تكافؤ الفرص والتقدم، مخصصة للاحتفال بالتنوع وتمكين الموظفين بالأدوات والمهارات اللازمة لتحقيق النجاح. يسלט هذا الالتزام الضوء على موقف المجموعة المتمثل في إثبات أن الشمول هو جوهر التميز المؤسسي.

التكنولوجيا المساعدة في الفروع المجهزة لاستقبال أصحاب الهمم



KinTrans نظام آلي يترجم لغة الإشارة إلى كلام ويحول الكلام إلى نص، وذلك كله بشكل فوري.



خرائط باللمس تساعد على إتاحة المعلومات المكانية لذوي الإعاقات البصرية، وهذه الخرائط مصممة لقراءتها عن طريق اللمس.



TravelerHD مكبر فيديو خفيف الوزن يمكنه تكبير النص إلى ٣٠ ضعف حجمه الأصلي.



نظام صوتي دائرة صوتية موزعة في غرفة ومتصلة بنظام صوتي في المركز، حيث يتم إرسال الصوت كهرومغناطيسياً عن طريق الدارة، ويقوم بسلك موجود في أداة السمع أو القوقعة الصناعية بالتقاط الإشارة، مما يؤدي إلى تضخيم الصوت وتوضيحه لكل مستمع.

طابعة برايل - تسمح بطباعة نماذج فتح الحساب بطريقة برايل، ويمكن لعملائنا أيضاً طلب عملات برايل إن أرادوا ذلك.

استقطاب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها

إن استقطاب الموظفين الأكفاء وتطويرهم والاحتفاظ بهم أمر ضروري لنجاح المجموعة على المدى الطويل في ضوء التغيير الديموغرافي والاجتماعي - وهي أيضا مسؤوليتنا. وتماشياً مع مبادئها الإدارية، تحدد المجموعة التزامها بخلق بيئة عمل قائمة على الثقة، تعتمد جميع أدوات تطوير واختيار المدراء على نموذج المهارات القائمة على السلوك وتتماشى مع رؤية مستهدفة محددة بوضوح للإدارة الجيدة.

استقطاب المواهب

في عام ٢٠٢٣، انضمت مجموعة متنوعة من أعضاء الفريق إلى المجموعة. نبين فيما يلي توزيع الموظفين الجدد لدينا عبر مستويات الإدارة المختلفة، مما يعكس تنوع المهارات والأفكار التي يجلبونها لتعزيز مكانة ونمو مؤسستنا.

إن استقطاب الموظفين الأكفاء وتطويرهم والاحتفاظ بهم أمر ضروري لنجاح المجموعة على المدى الطويل في ضوء التغيير الديموغرافي والاجتماعي - وهي أيضا مسؤوليتنا.

الموظفون الجدد حسب العمر

العمر	الموظفون الجدد حسب العمر
٣-١٨	١,١٦٩
١٩-٥٠	١,٤٥٧
٥١+	٢٥

الموظفون الجدد حسب الجنس

الجنس	الموظفون الجدد حسب الجنس
أنثى	٩٨٢
ذكر	١,٦٦٩

الموظفون الجدد حسب مستوى الإدارة

مستوى الإدارة	الموظفون الجدد حسب مستوى الإدارة
الإدارة العليا	١٥
الإدارة الوسطى	١٨٨
الإدارة المبتدئة	٢٦٩
المنتسبون والضباط	٢,١٧٩

الموظفون الجدد حسب الجنسية

الجنسية	الموظفون الجدد حسب الجنسية
أفريقيا	٢٨
عربي	٢٢٦
مصر	٣٧٠
دول مجلس التعاون الخليجي	٥
الهند	٩٢٥
آسيا الأخرى	٤١
شبه القارة الأخرى	١٢٣
باكستان	٢٧٢
الفلبين	١٢١
الامارات	٤٢٩
غربي	١١١

برامج التطوير والقيادة

تلتزم المجموعة بتوفير بيئة تشجع على التعلم الوظيفي وتمكن موظفينا من الازدهار واكتساب مهارات جديدة. تتماشى استراتيجيتنا لتطوير المواهب مع هدفنا المتمثل في إعداد المجموعة لمواجهة تحديات وفرص الغد ورؤية حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة لبناء المهارات لتمكين المواطنين من أن يصبحوا قادة المستقبل والاقتصاد في المستقبل. إن تنمية المواهب لا تعود بالنفع على المجموعة والأهداف المهنية لموظفينا فحسب، بل تعود بالنفع أيضا على المجتمع والاقتصاد على نطاق أوسع. يعد التعلم والتطوير المستمر أيضا استراتيجية مثبتة لتشجيع الاحتفاظ بالموظفين وولائهم ورضاهم.

تنمية المواهب

تشمل برامجنا التدريبية الإلزامية مجموعة من الموضوعات المهمة، بما في ذلك المعايير الأخلاقية، وعلوم البيانات، واستراتيجيات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والتمويل المستدام، المصممة للتكامل بسلاسة مع الاحتياجات العملية والاستراتيجية لأعمالنا.



مبادرة: التحضير للمستقبل

وكجزء من برنامجنا التحضير للمستقبل الذي تبلغ تكلفته 1٠٠ مليون درهم، حضر أكثر من 1٠٠٠ مواطن إماراتي برنامجنا لمحو الأمية الرقمية والبيانات لضمان صقل مهاراتهم أو إعادة تأهيلهم بشكل كاف لتولي أدوار جديدة، في حين يعيد برنامج "قادة" تدريب مدراء الفروع في دولة الإمارات العربية المتحدة وإعدادهم للاستفادة من فرص النمو الواعدة.

مبادرة: القادة الإماراتيون الناشئون

تركز مبادرة "القادة الإماراتيون الناشئون" على ترويض المهنيين الإماراتيين بالمهارات اللازمة لتمكينهم من شغل الأدوار الإدارية العليا، بما في ذلك التدريب أثناء العمل والإرشاد التنفيذي.

مبادرة: دعم الجيل القادم

ومن خلال جهودنا المركزة، لا نهدف إلى صقل مهارات القوى العاملة لدينا فحسب، بل نهدف أيضاً إلى تشكيل الجيل القادم من القادة الذين يعكسون الروح المتنوعة والديناميكية للمنطقة.

مبادرة: رعاية التعليم الإماراتي والشراكات الجامعية

يدعم برنامج رعاية التعليم لدينا الموظفين الإماراتيين الذين يرغبون في تعزيز مؤهلاتهم ومهاراتهم للتحضير للأدوار المستقبلية المستهدفة من خلال التسجيل في دورات الدراسات العليا مثل ماجستير إدارة الأعمال والماجستير في البيانات الكبيرة وتحليلات الأعمال والذكاء الاصطناعي.

في بنك الإمارات دبي الوطني، تخلق ثقافة التدريب لدينا مناخاً داعماً لمناقشة الأفكار والمقترحات والملاحظات بشكل علني وإيجابي كلما كان ذلك مناسباً.

مستعد للمستقبل

في المستقبل القريب، سيتغير العمل والتوظيف بشكل حاسم حيث تحول التكنولوجيا العالم الذي نعرفه، وهذا يتطلب منا إعادة صقل مهارات موظفينا وتنمية مهاراتهم لإعدادهم وتحضير البنك لمواجهة ومواجهة التحديات والفرص التي تنتظرنا. تحقق المجموعة ذلك من خلال غرس ثقافة التدريب والتطوير المستمر مع تضمين عقلية التعلم التي تؤكد على المرونة والقدرة على التكيف. في هذه الاستراتيجية، هناك ثلاث مجموعات من المهارات التي تكتسب أهمية خاصة: محو أمية البيانات، ومحو الأمية الرقمية، ومهارات المستقبل.

تشكل استراتيجية المجموعة ثلاثة مجالات ينبغي التركيز عليها لجعل بنك الإمارات دبي الوطني "مستعداً للمستقبل":

التعلم الذاتي

يلتزم بنك الإمارات دبي الوطني بخلق ثقافة التعلم الذاتي حيث يمكن للموظفين البقاء على اطلاع بأحدث فرص التدريب والتطوير من خلال الوصول المريح على مدار 24/7 إلى المحتوى الرقمي الذي يوفر تجارب تعليمية منظمة.

إبداء الملاحظات والتدريب

إن تضمين نهج التدريب في عقليات موظفينا وتعزيز ثقافة التدريب الشاملة داخل المجموعة يحسن جودة تفاعلات موظفينا مع بعضهم البعض والعملاء الحاليين والعملاء المحتملين. من خلال بناء مهارات المحادثة والتدريب في جميع أنحاء القوى العاملة لدينا، يمكن للمجموعة أيضاً تحقيق التحول التنظيمي العميق الذي يعد جزءاً من استراتيجيتها المستعدة للمستقبل.

في بنك الإمارات دبي الوطني، تخلق ثقافة التدريب لدينا مناخاً داعماً لمناقشة الأفكار والمقترحات والملاحظات بشكل علني وإيجابي كلما كان ذلك مناسباً. من خلال دمج التدريب في إطار القيادة وتطوير المواهب للمجموعة وبرنامج التدريب الداخلي في بنك الإمارات دبي الوطني، يتم تقديم الدعم غير التدريبي لكبار القادة والمواهب الطموحة التي تساعد على تطوير مهاراتهم التدريبية مع تعزيز قدراتهم القيادة. يعد التدريب على مهارات التدريب وإبداء الملاحظات وإجراء محادثات صعبة مع الموظفين جزءاً أساسياً من تطوير جميع مدراء الموظفين. من المتوقع أن يقوم مديرو الموظفين بإكمال هذه الجزء من تطوير القيادة الإلزامي.

تدريب الموظفين

بنك الإمارات دبي الوطني	٢٠٢٣
إجمالي ساعات التدريب المقدمة	٤٢٥,٥٥١
مجموع ساعات التدريب المقدمة للموظفات	١٩٠,٥٠١
إجمالي التدريب المقدم لموظفي الإدارة العليا	٥,١٩٧
إجمالي التدريب المقدم لموظفي الإدارة الوسطى	٤٢,١٦٠
متوسط ساعات التدريب لكل موظف	٣٣
متوسط ساعات التدريب لكل موظفة	٣٧
متوسط ساعات التدريب لكل موظف ذكر	٣١
متوسط ساعات التدريب لكل موظف في الإدارة العليا	١٩
متوسط ساعات التدريب لكل موظف في الإدارة الوسطى	٣٤
متوسط المبلغ الذي يتم إنفاقه لكل موظف بدوام كامل على التدريب والتطوير	١,٠٦٤ درهم إماراتي
نسبة حضور الموظفين في التعلم الإلكتروني / الدورات التدريبية	٩١%

تحسين الأداء

يلتزم بنك الإمارات دبي الوطني بدعم احتياجات التعلم التي تنبثق عن استراتيجيات المجموعة مع تطوير القدرات المطلوبة لدى موظفينا لتنفيذ تلك الاستراتيجيات وتقديم قيمة للأعمال.

من خلال العمل كعميل للأعمال ومستشار للأداء، تحدد المجموعة فرص التعلم بشكل استباقي مع تبني نهج الابتكار والتغيير لتصميم أحدث الحلول وقنوات التسليم لتلبية احتياجات التعلم المتنوعة لموظفينا ومدراءنا وأعمالنا. ويشمل ذلك تدريب الموظفين الجدد، وتطوير وتقديم مسارات التعلم الخاصة بالأدوار، والمنتج، والعمليات، والتدريب الفني، وتطوير خطط تحسين الأداء.

الدورات الإلزامية السنوية - بما في ذلك التدريب على لوائح حماية المستهلك والممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (٢٠٢٣)
مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب
العقوبات
معايير إعداد التقارير الخاصة بـ "فاتكا"
أمن المعلومات
مدونة قواعد سلوك الموظفين
التوعية بالاحتيال والوقاية منه
التوعية بوسائل التواصل الاجتماعي
إدارة استمرارية الأعمال
لوائح حماية المستهلك
معايير أمان بيانات صناعة بطاقات الدفع
مبادئ الصيرفة الإسلامية
مكافحة الرشوة والفساد
الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات



تلتزم المجموعة التزاماً راسخاً بدمج مبادئ الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في صميم عمليات صنع القرار الاستراتيجي لدينا. وتحققاً لهذه الغاية، نضمن حصول مجلس الإدارة على تدريب سنوي حول قضايا الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والاستدامة، وإبقائهم على اطلاع بأحدث الاتجاهات والتوقعات التنظيمية وأفضل الممارسات. تم تصميم هذا التدريب لتوفير فهم حول كيفية تأثير عوامل الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على المخاطر والأداء، وتزويد مجلس الإدارة بالمعرفة للإشراف على دمج الاستدامة في نموذج أعمالنا.

التدريب على الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

تلتزم المجموعة بوجود ثقافة تركز على الاستدامة، مع إدراك الدور الحاسم الذي يلعبه محو الأمية ذات الصلة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في التخفيف من المخاطر المتعلقة بالمناخ. وتحققاً لهذه الغاية، نفذت المجموعة برنامجاً تدريبياً سنوياً شاملاً والزامياً للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات يهدف إلى تعزيز المعرفة والفهم العميق للاستدامة في جميع أنحاء المؤسسة. هذه المبادرة هي جزء من تحول ثقافي أوسع نطاقاً، مع التأكيد على أهمية المساهمات الفردية في مكافحة تغير المناخ.

إن منهج التدريب على الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات واسع النطاق، ويغطي مجموعة متنوعة من الموضوعات المهمة لتضمين الممارسات المستدامة في كل من المجالات المهنية والشخصية على أساس سنوي. وتشمل هذه استراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والتكامل، وتقييم الأهمية النسبية، والتمويل المستدام والأسواق المالية، والسندات الخضراء، ومقدمة للاستدامة وتقييم الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. من خلال عقد دورات تدريبية وبرامج توعية منتظمة، تسعى المجموعة جاهدة لتزويد قوتها العاملة بالأدوات والرؤى اللازمة لإحداث تأثير إيجابي.

مزايا الموظفين

تقدم المجموعة حزم مزايا رائدة في السوق لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها وتزويد موظفينا بالتوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي. يتم إجراء مراجعات للمزايا سنوياً لضمان الامتثال للمتطلبات التنظيمية والحوكمة المحلية والمواءمة مع ممارسات السوق السائدة في الموقع ذي الصلة.

تشمل المزايا المقدمة للموظفين، على سبيل المثال لا الحصر:

- فوائد الانتقال لتعزيز التنقل الدولي للمواهب.
- تأمين طبي وتأمين على الحياة مطور وتنافسي في السوق.
- سلف الرواتب والتسهيلات المالية للموظفين لدعم الموظفين ماليًا في أوقات الحاجة.
- مبادرات العناية بالصحة والرفاهية التي تركز على صحة الموظفين جسدياً وعاطفياً وذهنياً.
- تحسين نظام الإجازات لدعم الأسر. مثل إجازة الأمومة والأبوة والتبني والإجازة الأبوة التي تتجاوز متطلبات قانون العمل، وترتيبات العمل المرنة.

الإجازة الأبوة

كجزء من التزامنا المستمر بتلبية احتياجات موظفينا وعائلاتهم، يقدم بنك الإمارات دبي الوطني باقات إجازات مدفوعة الأجر لدعم رحلات الموظفين الأبوة. ونحن نؤيد مفهوم المرونة في العمل ولدينا برامج محددة للزميلات العائدات من إجازة الأبوة. كجزء من التزامنا المستمر بتلبية احتياجات موظفينا وعائلاتهم، يقدم بنك الإمارات دبي الوطني باقات إجازات مدفوعة الأجر لدعم رحلات الموظفين الأبوة. نحن نقدم إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة ١٢ أسبوعاً، مع إمكانية التمديد بناء على طلب الموظفة وبما يتماشى مع سياساتنا الداخلية، كما نقدم إجازة أبوة، والتي يتم دفعها لمدة خمسة أيام عمل.

الحالات التي تؤدي فيها ولادة طفل إلى مضاعفات مرتبطة أو مرض الأم أو عندما تلد الموظفة طفلاً من ذوي الاحتياجات الخاصة، فإننا نقدم لموظفينا إجازة أيام إضافية تتجاوز إجازة الأبوة. يتماشى دعمنا للآباء بالتبني مع مزايا الإجازة الأبوة المنتظمة.

في عام ٢٠٢٣، حصلت ٢٢٨ موظفة و ٣٦٢ موظفاً على إجازة الأبوة. في نفس العام، عاد معظم الموظفين الذين يأخذون إجازة الأبوة إلى العمل بعد فترة الإجازة، علاوة على ذلك، كان عدد الموظفين الذين عادوا من إجازة الأبوة وظلوا في العمل معنا بعد اثني عشر شهراً كبيراً.

كما قام بنك الإمارات دبي الوطني بتطوير مجموعة من مبادرات الصحة الشاملة التي تشهد على التزام البنك بصحة موظفينا ورفاههم العقلي. ويشمل ذلك ساعات العمل المرنة لتعزيز التوازن بين العمل والحياة مع تلبية الجداول الزمنية المتنوعة لفريقنا وخيارات العمل من المنزل للسماح لموظفينا بالعمل في بيئات مواتية لتحقيق الكفاءة والإنتاجية.

تؤكد المزايا التي تركز على الأسرة مثل تقليل ساعات العمل على إيماننا بدعم الموظفين خلال كل مرحلة من مراحل حياتهم المهنية، كما توفر المجموعة مرافق الرضاة للأمهات الجدد العائدات إلى العمل. وفي قلب هذه المبادرات يكمن تفاني البنك الثابت في خلق بيئة عمل شاملة وداعمة وتقديمية.

نوع الإجازة	الاحكام
إجازة الأمومة	١٢٠ يوماً تقويمياً متتالياً، ٦٠ يوماً تقويمياً بأجر كامل، و ٣٠ يوماً بنصف أجر، و ٣٠ يوماً المتبقية غير مدفوعة الأجر

إجازة الأبوة يحق للموظفين الذكور الحصول على ٥ أيام عمل بأجر كامل

الإجازة الوالدية يمكن لأي موظف (ذكر أو أنثى) الحصول على إجازة أبوة لمدة ٥ أيام عمل في السنة بأجر كامل خلال أول ٦ أشهر بعد ولادة الطفل أو تبنيه

إجازة التبني تطبق نفس الأحكام المتعلقة بإجازة الأمومة وإجازة الأبوة

يشمل إجازة الأبوة والأمومة والتبني	ذكر	أنثى
الموظفون الذين أخذوا إجازة أبوة	٣٦٢	٢٢٨

إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد انتهاء الإجازة الأبوة (العودة إلى العمل)

إجمالي عدد الموظفين العائدين من إجازة الأبوة الذين ظلوا يعملون بعد اثني عشر شهراً من العودة إلى العمل (الاستبقاء)	٣٦٢	٢٢٨
--	-----	-----

معدل العائد إلى العمل (%)

١٠٠%

١٠٠%

برامج التقدير

برامجنا التطويرية مصممة خصيصاً وبدقة لتلبية الاحتياجات المتطورة للقوى العاملة الديناميكية لدينا. تمتد هذه البرامج عبر مجموعة متنوعة من المجالات برامج التقدير تم تصميم برامج التطوير خصيصاً لتلبية الاحتياجات المتطورة لقوى العمل الديناميكية لدينا بعناية فائقة. تمتد هذه البرامج عبر مجموعة متنوعة من المجالات، مما يضمن تجهيز موظفينا بالأدوات والمعرفة التي يحتاجونها للتفوق في أدوارهم والتكيف مع التحديات في المشهد المالي المتغير بشكل دائم.

برامج التقدير للموظفين

- الذهاب إلى أبعد من المتوقع ("جي إي إم")

الجوائز السنوية

- برافو - تقدير بين الموظفين
- مابليستون - جوائز الخدمة الطويلة الأمد

مكافآت الموظفين

تملك المجموعة سياسة مكافآت مصممة لضمان تنفيذ السياسات المناسبة والممارسات في جميع أنحاء المجموعة. مع التركيز على جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، مع ضمان إدارة سليمة وفعالة للمخاطر.

تتضمن سياسة المكافآت الجوانب الرئيسية التي تشمل، على سبيل المثال، ولكن لا تقتصر على، فلسفة التعويض للمجموعة، وإطار الحوكمة للتعويض، وهيكल التعويض.

تم تحديث السياسة في عام ٢٠٢٣ لتتماشى بشكل أكبر مع المتطلبات التنظيمية للمكافآت في دولة الإمارات العربية المتحدة. تهدف سياسات وممارسات المكافآت العامة للمجموعة إلى توفير عرض تعويض إجمالي يعترف بالأداء ويكافئه وفقاً لاستراتيجية العمل الخاصة بنا، داخل إطار إدارة المخاطر والحوكمة والذي يؤكد بوضوح على "كيفية" تحقيق الأهداف بالإضافة إلى "ما" تم تحقيقه.

في عام ٢٠٢٣، واصلت المجموعة تضمين المبادئ الرئيسية لإطار عمل إدارة الأداء لدينا بما في ذلك تشجيع الموظفين على التطوير المستمر وتقييم كفاءاتهم ومهاراتهم لتحقيق طموحاتهم المهنية الحالية والمستقبلية."

تقييم الأداء والتكريم

عند تقييم الأداء، نركز على "كيفية" تحقيق الأهداف بالإضافة إلى "ما" تم تحقيقه، وينطبق هذا على جميع مستويات المجموعة، بما في ذلك الوحدات التجارية وعلى مستوى الفرد. يتم مطابقة تقييم "الكيفية" مع سلوك الموظف بما في ذلك، ولكن لا يقتصر على العيش بقيم المنظمة وإظهار حسن السلوك أو إدارة مخاطر السلوك.

يعد تقييم الأداء الفردي عنصراً أساسياً في مبدأ "الدفع مقابل الأداء" الخاص بنا، الذي يركز على توفير تعويض عادل ومنصف مع تمييز مناسب بناءً على الأداء والمساهمة. يجب أن تتماشى أهداف الأداء الفردي والمؤشرات الرئيسية المرتبطة بها مع أهداف العمل وحيثما كان مناسباً، يتم تضمين أهداف خاصة بسلوك العميل.

في عام ٢٠٢٣، واصلت المجموعة تضمين المبادئ الرئيسية لإطار إدارة الأداء لدينا بما في ذلك:

- تشجيع الموظفين على التطوير المستمر وتقييم كفاءاتهم ومهاراتهم من أجل تحقيق تطلعاتهم المهنية الحالية والمستقبلية.
- دعم إضافي لمبادرات الأداء متعددة الأبعاد وفي الوقت الحقيقي وتقديم ردود الفعل لتطوير المواهب داخل المجموعة.
- التكيف مع المتطلبات التنظيمية المتطورة والمشهد.
- تطبيق مقياس تقييم واضح مع معايير متسقة محددة لكل تقدير.
- تقييم السلوك وفقاً لسياسة وإطار مخاطر السلوك.

نظام المكافآت السنوية التقديرية

تقديرًا للعمل الجاد والتزام موظفينا، تدير المجموعة نظام مكافآت سنوي تقديري يوفر تعويضاً تنافسياً يعتمد على مبدأ الأجر مقابل الأداء. إن تكوين مخصصات المكافآت هي عملية شاملة، مع الأخذ في الاعتبار نزعة المخاطر الإجمالية للمجموعة، إلى جانب مقياس أداء المجموعة ووحدات الأعمال الفردية. وتشمل تقييمات الأداء كلا من النتائج المالية الملموسة والمساهمات غير المالية غير الملموسة، مما يكفل إجراء مراجعة متوازنة وشاملة.

تعد مرونة نظام المكافآت الخاص بنا إحدى سماته المميزة. في حين أن التعويض المتغير يمكن أن يصل إلى ١٠% من التعويض الثابت، في سيناريوهات استثنائية محددة واستناداً إلى الأداء القيادي، من المحتمل أن يرتفع إلى ١٥% بموافقة مجلس الإدارة أو حتى ٢٠% عند موافقة الجمعية العمومية للبنك.



تعزيز ثقافة الدفع مقابل الأداء. مع التمييز بشكل مناسب على أساس الأداء والمساهمة المتوافقة مع تحقيق أهداف الشركة.



جذب وتحفيز والاحتفاظ بالمواهب من خلال أجور عادلة ومنصفة ومزايا واضحة وسهلة الفهم وتوازن مناسب بين التعويضات الثابتة والمتغيرة.



غرس الشعور بالملكية لدى موظفينا من خلال منحهم فرصاً للمشاركة في نجاح الشركة من خلال نظام مكافآت تنافسي مرتبط بالأداء الاستثنائي والنتائج المالية.



دعم ثقافة تعزز النمو المستدام والقيمة على المدى الطويل لأصحاب المصلحة والعملاء والموظفين والمجتمعات.



مواهمة وقيادة وتعزيز ثقافتنا وقيمنا وسلوكياتنا المرغوبة التي تعد أساسية لتحقيق النتائج الفردية والجماعية وأهداف الشركة.



دمج إدارة المخاطر والتعويضات وتعزيز السلوك القائم على اتخاذ القرارات بحكمة وأعلى المعايير الأخلاقية والاسترشاد بالضوابط الداخلية والامتثال للوائح التنظيمية.

مشاركة الموظفين

في بنك الإمارات دبي الوطني، يعد فهم ومعالجة طموحات واحتياجات واهتمامات موظفينا أولوية قصوى. كجزء من التزامنا بتعزيز بيئة عمل مواتية وضمان رفاهية الموظفين، نجري استبيانات سنويا للموظفين يصل إلى كل عضو في مؤسستنا. يتعمق هذا الاستطلاع الشامل في جوانب مختلفة من تجربة الموظف ومشاعره، بما في ذلك الرضا الوظيفي والغرض والتحفيز الداخلي والمشاركة والسعادة في العمل بالإضافة إلى مستويات التوتر وصحة الموظفين وسلامتهم.

يعد الاستطلاع بمثابة الأداة الأساسية لكيفية تتبع المشاركة ومراقبة ثقافتنا، حيث تشير نتائج استطلاع ٢٠٢٣ إلى تقدم جيد لكل من المشاركة والتدابير الثقافية، ويواصل كبار القادة تلقي نتائج هذه الدراسات الاستقصائية ومراجعتها لاتخاذ قرارات مستنيرة. لقد طورنا أيضا استراتيجية الاستماع المستمر الخاصة بنا، والاستفادة من استطلاعات الآراء وجس النبض، بالإضافة إلى الاستطلاعات الإضافية التي تم نشرها طوال دورة حياة الموظف. لمعرفة الأفكار التي تساعدنا على فهم ثقافتنا بشكل أفضل وتحسين تجربة الزملاء.

في عام ٢٠٢٣، أطلقنا منصة جديدة لاستبيان مشاركة الموظفين بمعدل استجابة ٨٥% وهو مؤشر جيد لقياس مستوى المشاركة في المجموعة.

لدينا العديد من مبادرات إشراك الموظفين لعام ٢٠٢٣:

- إطلاق منصة استبيان الجديدة والتوعية بوظائفها.
- "درشات القهوة" لزيادة الوعي وأفضل الممارسات حول المشاركة.
- شارك موظفونا المسؤولون عن مبادرات المشاركة أفكارهم حول كيفية تعزيز المشاركة في فرقهم، لقد تمكنوا من إلهام الفرق للعمل على مبادرات المشاركة الخاصة بهم وتحسين مستوى التعاون على مدار العام.
- من خلال الاستطلاع أكدنا على أهمية تخطيط العمل وإنجازه لسد الفجوات وبلورة الفرص المحددة.
- شكل المشرفون على الاستبيان المعروف باسم "صوتي" Souwti نقاط اتصال في العمل للعمل بوعي وإتقان.

واستنادا إلى نتائج الاستطلاع، نعمل باستمرار على تحسين استراتيجياتنا لمعالجة الهواجس والمخاوف، ورفع الروح المعنوية، وضمان بقاء رأس المال البشري لدينا هو من أصولنا قيمة. نحن نقيس ونقيم باستمرار عائد رأس المال البشري على الاستثمار لضمان أن أنشطتنا تحقق النتائج المرجوة. ليس فقط لصافي أرباحنا ولكن للنمو الجماعي ورفاهية موظفينا.



في بنك الإمارات دبي الوطني، يعد فهم ومعالجة طموحات واحتياجات واهتمامات موظفينا أولوية قصوى.

٧٨%

نتيجة المشاركة في عام ٢٠٢٣

١١,٩%

معدل دوران الموظفين على مستوى المجموعة

٩,٤%

منها معدل دوران الموظفين الطوعي

٦,٩٢

متوسط مدة الخدمة للموظفين الذكور (بالسنوات)

٦,٥٨

متوسط مدة خدمة الموظفين (بالسنوات)

الاحتفاظ بالموظفين

تركز المجموعة بشدة على تحديد المواهب ورعايتها ضمن مشهد التوظيف الديناميكي. وخلال العام الماضي، انصب تركيزنا على تعزيز السياسات التي تركز على الموظفين، بما في ذلك الجدولة المرنة وخيارات الإجازات الشاملة، لتلبية الاحتياجات المتنوعة لفرقتنا. يتجلى تفانينا تجاه موظفينا من خلال حزمة مزايا قوية تشمل التغطية الصحية والتأمين على الحياة والإجازة العائلية وغيرها.

تلتزم المجموعة بالاحتفاظ على بيئة عمل ديناميكية وداعمة، والمؤشر الرئيسي لنجاحنا في هذا المجال هو معدل دوران الموظفين لدينا. يعكس هذا المقياس صحتنا التنظيمية وفعالية استراتيجياتنا في الاحتفاظ بالمواهب والرضا الوظيفي. نحن نراقب هذا المعدل باستمرار لفهم الاتجاهات وتنفيذ التحسينات التي تساهم في هدفنا المتمثل في أن نكون صاحب العمل المفضل. وفي حين أننا نقدم أحدث أرقامنا، فإننا نفخر بالتقدم الذي أحرزناه ونبقى متيقظين في جهودنا المبدولة لتوفير بيئة عمل يشعر فيه كل موظف بالتقدير والتحفيز.



خلق مكان عمل صحي وآمن

تلتزم المجموعة بحماية صحة وسلامة ورفاهية موظفينا وعملائنا وزوارنا. نحن نلتزم التزاماً صارماً بالمعايير وأفضل الممارسات لإدارة الصحة والسلامة المهنية، بما يتماشى مع جميع الأنظمة المحلية ذات الصلة، وإرشادات الدفاع المدني، وقانون الطوارئ والحريق والسلامة والحياة في دولة الإمارات العربية المتحدة والمبادئ التوجيهية الدولية المعمول بها.

في المجموعة، نتمسك بحقوق الإنسان في جميع تفاعلاتنا مع موظفينا وشركائنا وأصحاب المصلحة. نحن نلتزم بمبادئ حقوق الإنسان التي حددها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها دولة الإمارات العربية المتحدة. كما نظهر التزامنا من خلال الانضمام إلى الميثاق العالمي للأمم المتحدة.

تعكس سياستنا للصحة والسلامة والبيئة، والتي أقرتها إدارتنا التنفيذية ويمكن الوصول إليها على [موقعنا الإلكتروني](#)، التزاماتنا. تنطبق السياسة على عملياتنا بالكامل وتغطي موظفينا ومقاولينا وأي شخص يعمل تحت إشرافنا.

نحن ندرك أن المؤسسات المالية قد تكون متورطة في انتهاكات حقوق الإنسان من خلال إجراءات أو جمعيات مباشرة أو غير مباشرة. لذلك، تجري العناية الواجبة لتحديد ومنع مخاطر حقوق الإنسان عبر مؤسستنا وسلسلة القيمة الخاصة بنا. إذا وجدنا أي آثار سلبية على حقوق الإنسان، فإننا نتعهد بتوفير أو المساعدة في حلها بشكل منصف وعادل.

علو على ذلك، نشجع ونسعى للحصول على تعليقات واقتراحات من موظفينا بشأن مسائل الصحة والسلامة بهدف التحسين المستمر لأداء نظام إدارة الصحة والسلامة التنظيمي لدينا. نحن ملتزمون بتعزيز ثقافة التعليقات المفتوحة حيث يشارك الموظفون والشركاء بنشاط في تحديد ومعالجة القضايا المتعلقة بالصحة والسلامة.

تتولى لجنة السلامة للمجموعة، التي تتألف من كبار المدراء وتتبع مباشرة لإدارة وتوجيه مجلس الإدارة، المسؤولية عن الإشراف على أنشطة الصحة والسلامة والبيئة، بما في ذلك المراقبة والمراجعة المستمرة لمخاطر الصحة والسلامة والبيئة، والقضايا والتغرات، والإجراءات المتخذة والمطلوبة، والحوادث المبلغ عنها، والتحسينات اللازمة. من خلال تقييمات الصحة والسلامة السنوية، يمكننا تحديد ما إذا كانت هناك أي مجالات محتملة قد تسبب أي ضرر في مكان العمل. ونجري عمليات محاكاة سنوية من أجل إعداد موظفينا لحالات الطوارئ المحتملة وكذلك لاختبار استجابتنا لمثل هذه المواقف. وتتولى اللجنة أيضاً المسؤولية عن التشاور مع الموظفين بشأن مسائل الصحة والسلامة والبيئة والتأكد من أن عملية إدارة الطوارئ محددة بوضوح ويجري اختبارها ومراجعتها.

إذا تم تحديد أي مشكلات في عملياتنا ومنشآتنا، فإننا ننفذ سلسلة من خطط العمل ذات الصلة لمعالجة المشكلات في أقرب وقت ممكن. وقد تشمل النشاطات التي نقوم بها عمليات تفتيش داخلية وإجراءات تحقيق في الحادث. نقدم متطلبات الصحة والسلامة في جميع مشترياتنا وعقودنا مع الموردين والباعة.

يخضع جميع موظفينا لتدريب سنوي للتوعية بالصحة والسلامة. نحن نشجعهم على استشارة لجنتنا المعنية ومدراءهم لتحسين أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHS) باستمرار، والتي تتم مراقبتها ومراجعتها باستمرار لتقليل المخاطر ووقوع الحوادث والإصابات في جميع أنحاء الأعمال.

نظراً لطبيعة عملياتنا، لا يتعرض موظفونا لمخاطر عرضية أو مخاطر كبيرة، وفي معظم الأحيان تكون الحوادث المسجلة طفيفة تتراوح بين العثرات والانزلاق داخل مناطق وقوف السيارات أو الحمامات. تم الإبلاغ عن حادث واحد فقط في عام ٢٠٢٣، وتم التعامل معه بأهمية قصوى ورعاية طبية مناسبة.

مع عدم تسجيل أي وفيات في عملياتنا بسبب الأحداث المتعلقة بالعمل في السنوات الخمس الماضية، فقد حددنا هدفنا وحافظنا على سجل خال من الوفيات ووضعنا نصب أعيننا هذا الهدف على مدى السنوات الخمس المقبلة أيضاً.

مع عدم تسجيل أي وفيات في عملياتنا بسبب الأحداث المتعلقة بالعمل في السنوات الخمس الماضية، فقد حددنا هدفنا وحافظنا على سجل خال من الوفيات ووضعنا نصب أعيننا هذا الهدف على مدى السنوات الخمس المقبلة أيضاً.

نحن ملتزمون بإيجاد ثقافة مفتوحة لإبداء الملاحظات حيث يشارك الموظفون والشركاء بفعالية في تحديد المشاكل المتعلقة بالصحة والسلامة ومعالجتها.

مبادرات صحة ورفاهية الموظفين
نحن نعطي الأولوية لصحة ورفاهية موظفينا من خلال تقديم برامج صحية تعزز الصحة البدنية والعقلية من خلال بذل كل جهد ممكن للحد من الإجهاد في مكان العمل. وتشمل هذه:

- **مراكز صحية في الموقع ومرافق استشارة الطبيب** حيث يمكن للموظفين رؤية الطبيب شخصياً.
- **لقاحات الإنفلونزا السنوية:** نقدم لقاحات الإنفلونزا المجانية في الموقع في جميع مكاتبنا الرئيسية وبعض الفروع.
- **حقن معزز الصحة والسلامة** نجحنا كثيراً حيث يتم تقديم فحوصات صحية مجانية للموظفين. كان لدينا أكثر من ٢,٠٠٠ موظف يحضرون المعرض. تم تنظيم المعرض في جميع أنحاء الإمارات العربية المتحدة في الفروع ومكاتبنا الرئيسية.
- **يتم عقد جلسات حول الصحة والرفاهية شهرياً** بالشراكة مع مقدمي الخدمات الصحية المعتمدين، لزيادة الوعي بالمسائل الصحية والصحة الذهنية.
- **النشرات الإخبارية الصحية والكتب ومقاطع الفيديو الإعلامية والبودكاست والكتب الصوتية وتوصيات التطبيقات** المصممة خصيصاً لتعزيز رفاهية الموظفين وتلبية أنماط التعلم المتنوعة.
- **إا غرفة للأمهات** توفر مكاناً آمناً للأمهات الجدد.
- **نادي "لنبق على اتصال - LetsLink" النسائي** - مجتمع داخلي للموظفات يتيح لهن المشاركة في الأنشطة المجانية التي تدعم صحتهم العقلية والجسدية والنفسية.
- **تقويم شهري للعافية** يسلط الضوء على القضايا المتعلقة بالصحة والرفاهية. ندعو خبراء في هذه المجالات لتنقيف وتوجيه موظفينا في تحسين أسلوب الصحة والرفاهية لهم ولعائلاتهم.



بنك للعملاء والمجتمعات

بنك للعملاء والمجتمعات

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



إن التزامنا بتقديم حلول تطويرية يدعم احتياجات العملاء مع تعزيز سمعتنا في نفس الوقت. كما أن تقييم عروض منتجاتنا وفقا لمبادئ الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات يجعل المجموعة مجهزة بشكل أفضل للتعرف على مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية المحتملة وتقييمها والتحكم فيها وتقليلها.

الشمول المالي

تلتزم المجموعة بالعمل على ابتكار وتوسيع نطاق الخدمات المالية لدعم الشمول المالي. لا سيما للفئات المهمشة. ويجري العمل على إعداد برنامج شامل للتعليم المالي ودعم جمهورنا وتزويده بالمعرفة الأساسية حول كيفية إدارة الأموال. وقد تم تنفيذ برنامج للتوعية المالية في المدارس شمل 1,000 طالب في دولة الإمارات العربية المتحدة جرى خلاله تعليمهم أساسيات الادخار والإنفاق عبر ورش عمل استمرت لمدة يومين.

تماشياً مع المعايير الإقليمية والدولية، فإن تصميم المنتجات والخدمات المالية والعمليات التجارية والمباني وأجهزة الصراف الآلي والعمليات يمكن الوصول إليها عالمياً وعلى النحو الأنسب. تقوم المجموعة بإجراء مراجعات سنوية لمنتجاتها وخدماتها للتأكد من أنها شاملة وتلبي احتياجات الفئات المهمشة. بالإضافة إلى ذلك، تقدم المجموعة تقريراً سنوياً موجزاً يوضح بالتفصيل أنشطتنا التعليمية والتوعوية للعام السابق إلى مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي.

يتولى مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية مسؤولية الإشراف على الشمول المالي. كما يقوم البنك بتدريب الموظفين على منع أساليب البيع العدوانية والمعاملة غير المحترمة للفئات المستهدفة.

الخدمات المصرفية المسؤولة

يتمثل أحد العناصر الأساسية لمهمة الاستدامة للمجموعة في إنشاء خدمات مالية مسؤولة وشاملة ومبتكرة لدفع النمو الاقتصادي المستدام. ويستند ذلك إلى هدفنا المتمثل في تحسين تجربة العملاء والقيمة للعملاء والشمول المالي. لذلك، تقدم المجموعة جميع الخدمات المصرفية بطريقة مسؤولة ومستدامة لها تأثير إيجابي على قاعدة عملائنا.

نحن ملتزمون بتعزيز الاستثمار المسؤول وإعداد التقارير عبر المجموعة. يطلب من جميع مدراء الاستثمار دمج قضايا الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في استراتيجياتهم الاستثمارية ولديهم أهداف وغايات تتعلق بالاستثمار المسؤول.

منتجاتنا وخدماتنا

تم تصميم منتجات وخدمات المجموعة المبتكرة مع مراعاة أفضل الممارسات العالمية في مجال الخدمات المصرفية المسؤولة. بالإضافة إلى الخدمات المصرفية التقليدية، تعكس خدماتنا أيضاً متطلبات قاعدة عملائنا المحليين. نحن نقدم حلول تمويل متوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية متجذرة في المبادئ الإسلامية، والتي تعزز الاستقرار المالي والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

نحن نراقب باستمرار التأثير الاجتماعي ومخاطر المنتجات والخدمات الحالية. من التطوير إلى عرض المنتج. نقوم أيضاً بقياس جودة منتجاتنا وخدماتنا. بهدف تحسين رضا العملاء وآليات تلقي الشكاوى والتحقق فيها وتنفيذ الإجراءات التصحيحية.

تلتزم المجموعة بالسياسة العامة بشأن المنتجات والخدمات المسؤولة مع إشراف اللجنة على مستوى مجلس الإدارة. هناك أيضاً مسؤولية إدارية، ويتم دمج تقييم المخاطر في جميع عمليات تطوير المنتجات. علاوة على ذلك، نقدم دورات تدريبية منتظمة حول عروض المنتجات المسؤولة والتسويق. بالإضافة إلى توفير مشاركة المعلومات حول المخاطر.

نال بنك الإمارات دبي الوطني وسام الأثر المجتمعي- الفئة الذهبية من الصندوق الوطني للمسؤولية الاجتماعية للشركات "مجري". ويُشكل الوسام العلامة الوطنية الرسمية لتقييم واعتماد وتكريم الشركات والمنشآت المتميزة في دولة الإمارات. تقديرًا لنشاطاتها في مجال الأثر المستدام، وبما يتوافق مع معايير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة والأولويات الوطنية، ويعكس هذا الإنجاز التزام بنك الإمارات دبي الوطني بتريسيخ الاستدامة بعمق في نسيج ثقافته وقيادته وعملياته.



وباعتباره بنكاً مسؤولاً اجتماعياً، يلتزم بنك الإمارات دبي الوطني التزاماً راسخاً ببرامج الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وتعزيز أهداف التنمية المستدامة. ويعكس ختم الأثر الذهبي سعي بنك الإمارات دبي الوطني لإقامة تعاون هادف يركز على الاستدامة والابتكار مع شركات القطاع الخاص الأخرى والهيئات الحكومية للتخفيف من تغير المناخ. وعلاوة على ذلك، تعكس هذه الجائزة جهود بنك الإمارات دبي الوطني في مواصلة دفع حدود الابتكار لتقديم تجارب مصرفية مميزة عالمية المستوى تدعم الاحتياجات المالية للإماراتيين، فضلاً عن تعزيز التزام البنك بتأمين المواهب المحلية ونمو ريادة الأعمال.

الخدمات المصرفية الرقمية	الخدمات المصرفية للأفراد	الخدمات المصرفية للشركات	الخدمات المصرفية
جيل الألفية/الشركات الصغيرة والمتوسطة	الأفراد	الشركات الصغيرة والمتوسطة	مجالات التركيز
<ul style="list-style-type: none"> بطاقات لا تلامسية اعتماد نظام الهوية الرقمية UAE Pass إدارة سلاسل التوريد 	<ul style="list-style-type: none"> بطاقات صديقة للبيئة فروض المركبات الخضراء بطاقات سند 	<ul style="list-style-type: none"> تنفيذ المعاملات عبر الإنترنت بطاقات لقطاعات السوق 	الخدمات المضافة
<ul style="list-style-type: none"> التوافق مع قيم جيل الألفية سهولة تنفيذ المعاملات 	<ul style="list-style-type: none"> الحفاظ على البيئة التحول إلى النقل الأخضر مساعدة أصحاب الهمم 	<ul style="list-style-type: none"> دعم رؤية الإمارات ٢٠٢١ نمو المؤسسات دعم التوظيف 	القيمة للعملاء
<ul style="list-style-type: none"> توسيع إمكانية الوصول مكانة جيدة لدى جيل الشباب 	<ul style="list-style-type: none"> رؤية العملاء لبنك الإمارات دبي الوطني كداعم للبيئة ولرفاهيتهم 	<ul style="list-style-type: none"> التوافق مع خطط التنمية الاقتصادية الوطنية المشاركة في الازدهار الاقتصادي في المستقبل 	القيمة لبنك الإمارات دبي الوطني

والمتوسطة تسمى "بزنس أونلاين" "Business ONLINE". وتقديم بطاقات مصرفية لقطاعات محددة من السوق. نقوم أيضاً بتدريب عملائنا من الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على موضوعات مثل جذب العملاء المحتملين واستخدام القنوات عبر الإنترنت لنجاح الأعمال. نحن نشجع عملائنا من الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على استخدام الخدمات المصرفية عبر الإنترنت لتوفير الورق وتقليل التأثير البيئي. كل هذه الجهود تساعدنا على بناء ثقة قوية مع عملائنا من الشركات الصغيرة والمتوسطة.

يحتل بنك الإمارات دبي الوطني موقع الصدارة في مجال الخدمات المصرفية الرقمية وتقنيات المدفوعات. ونحن نستخدم خبراتنا ومواردها لإنشاء وتحويل الخدمات المصرفية الرقمية في دولة الإمارات العربية المتحدة. لمعرفة المزيد عن خدماتنا الرقمية، يرجى زيارة موقعنا على الإنترنت www.emiratesnbd.com.

تم تصميم منتجاتنا ودعمها بإجراءات تمنع الإفراط في المدونية بين المجموعات المستهدفة. ويوظف البنك الموارد والجهود في زيادة الوعي المجتمعي وتوفير التدريب على محو الأمية المالية للفئات المهمشة. بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر الشباب وذوي الدخل المنخفض والمهاجرين.

في إطار الخدمات المصرفية للشركات، نقدم الأموال والخدمات التي تساعد الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على النمو والتوزيع والمساهمة في أهداف دولة الإمارات العربية المتحدة المتمثلة في زيادة المؤشر العالمي لريادة الأعمال وحصص الناتج المحلي الإجمالي غير النقطي للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. نقوم بتصميم منتجاتنا وجزئنا بناء على ملاحظات العملاء واحتياجات العمل. ونقوم بمراجعتها بانتظام باستخدام المعايير واستطلاعات رأي العملاء. وتشمل بعض مبادراتنا الأخيرة إطلاق منتجات جديدة، وإنشاء منصة جديدة عبر الإنترنت للشركات المتناهية الصغر والصغيرة

دعم اقتصاد الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في دولة الإمارات العربية المتحدة

يلتزم بنك الإمارات دبي الوطني بلعب دور مركزي في تنمية اقتصاد المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في دولة الإمارات العربية المتحدة. وتحظى المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، التي تعتبر حيوية للتنوع الاقتصادي ونمو اقتصاد دولة الإمارات العربية المتحدة، باهتمام خاص من حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، ويتمشى دور المجموعة كمركز للتنمية الاقتصادية المحلية بشكل جيد مع مهمتنا ويعزز وجودنا التجاري، ويدمج علامتنا التجارية في المجتمعات المحلية والشركات في جميع أنحاء المنطقة.





علاقات العملاء والإدارة

تشكل المعاملة العادلة للعملاء مكوناً أساسياً في ثقافة المؤسسة. يجب على جميع الموظفين إلقاء الاعتبار الواجب لمصالح عملاء المجموعة ومعاملتهم بإنصاف. تم تصميم المنتجات والخدمات التي يتم تسويقها وعرضها على العملاء لتلبية احتياجات مجموعات المستهلكين المحددة، واستهداف النوع المناسب من العملاء. ومنع المديونية الزائدة.

نحن ننفذ العمليات والإجراءات المناسبة، ونلتزم بتزويد العملاء بمعلومات واضحة وشاملة حول منتجاتنا وخدماتنا، والتثقيف والتوعية حول استخدامها قبل وأثناء وبعد نقطة البيع. يجب أن تكون أي مشورة تقدم للعملاء في الوقت المناسب وواضحة ودقيقة وأن تأخذ في الاعتبار ظروف العملاء.

يحظر على الموظفين إساءة تمثيل أو تشويه صورة المجموعة أو منتجاتها وخدماتها. نحن نقدم للموظفين تدريبات قائمة على الأدوار على أساس سنوي على مستوى الشركة، وتشجيع التواصل المستمر والتشاور مع رؤساء الأقسام والمناصب الإدارية.

خدمة العملاء في بنك الإمارات دبي الوطني
يتضمن ميثاق خدمة العملاء الخاص بنا سبعة مكونات تتمحور حول العملاء:

١ **توفر الخدمات** - التأكد من أن خدماتنا متوفرة دائماً

٢ **الشفافية** - شفافية خدماتنا ورسومنا

٣ **الفهم** - فهم احتياجات عملائنا وطموحاتهم المالية

٤ **اللباقة** - التعامل مع عملائنا باحترام

٥ **الاستجابة** - إعطاء الأولوية لطلبات العملاء والاستجابة لها دون تأخير

٦ **الراحة** - خدمات مصرفية واضحة

٧ **الحماية** - الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية والمالية للعملاء

نقوم بتطبيق العمليات والإجراءات المناسبة كما نلتزم بتزويد العملاء بمعلومات واضحة وشاملة حول منتجاتنا وخدماتنا، والتثقيف والتوعية حول استخدامها قبل وأثناء وبعد نقطة البيع.

يجب أن تكون أي مشورة تقدم للعملاء في الوقت المناسب وواضحة ودقيقة وأن تأخذ في الاعتبار ظروف العملاء. يحظر على موظفينا إساءة تمثيل أو تشويه صورة المجموعة أو منتجاتها وخدماتها. إذا تم تحديد أي مخاطر محتملة، فإننا نضمن نقل جميع المعلومات إلى العميل بوضوح وفي الوقت المناسب.

نحن نقدر ملاحظات العملاء ونسعى جاهدين لتحسين التجربة التي نقدمها من خلال الاستماع إليهم. لقد استخدمنا منهجيات صوت العميل المختلفة لمعرفة وفهم احتياجات عملائنا وتقديم التجارب المناسبة بناء على توقعاتهم.

نتواصل مع عملائنا عبر منصات مختلفة، مثل الهاتف والرسائل النصية القصيرة والبريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي والتفاعلات وجها لوجه شهريا. هذا يساعدنا على تحديد أهدافنا والتحسين المستمر لتقديم خدماتنا. علاوة على ذلك، لدينا عملية فعالة لحلقة التغذية الراجعة للرد على ملاحظات العملاء ومعالجة استفساراتهم ومخاوفهم.

نقوم بتقييم الأداء على أساس تجربة العملاء الرئيسية ومؤشرات الأداء الرئيسية للإيرادات والتي تمكننا من تحقيق أربعة أهداف محددة في مجالات الاستيقاظ والمعالجة.

١. **إعطاء الأولوية للمبادرات التي تدفع إلى الاستيقاظ.**

٢. **تحديد القنوات ذات الأداء الضعيف.**

٣. **تقديم رؤى على المستوى الفردي لمديري العلاقات لخدمة عملائنا بشكل أفضل.**

ألياتنا لتلقي شكاوى العملاء متاحة على نطاق واسع في جميع أنحاء موقع الشركة وتطبيقات الهاتف المحمول. عند تلقي أي شكوى، يضمن فريق المحققين لدينا الحل المناسب وفي الوقت المناسب، مع ضمان تنفيذ الإجراءات والتدابير التصحيحية اللازمة لتقليل الحوادث المماثلة.

انطلاقاً من مبادئنا الرئيسية المتمثلة في "التركيز على العملاء" و "التميز في الخدمة"، تشكل خدمة العملاء المتميزة نواة استراتيجية تجربة العملاء لدينا. وتلعب هذه القيم، التي يتم نشرها وتبنيها في كافة أنحاء المؤسسة من قبل فريق القيادة العليا، دوراً مهماً في وثيقة التقييم المتوازنة القائمة على الأداء.

برنامج امتثال عملنا

بصفتها مؤسسة مسؤولة، تأخذ المجموعة الامتثال على محمل الجد وتعتبره مسؤولية إدارية. قبل أن نبدأ أي علاقة عمل، نقوم بعمل إجراءات العناية الواجبة للعملاء لضمان عدم تورطنا في أي أنشطة غير قانونية. كما عززنا إجراءات العناية الواجبة للعملاء الذين يعملون في البلدان عالية المخاطر، حيث يكون خطر غسل الأموال وتمويل الإرهاب والتهرب الضريبي أعلى.

لمنع وتبني مثل هذه الأنشطة، لدينا إرشادات تشغيلية للإبلاغ عن المعاملات المشبوهة إلى السلطات المختصة. كما نقدم التدريب لموظفينا على مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب، فضلا عن التدريب على تجنب تسهيل التهرب الضريبي. بالإضافة إلى ذلك، لدينا أيضا تدريب على الامتثال للعقوبات الدولية، لضمان عدم انتهاكنا لأي قوانين أو أنظمة تفرضها الحكومات أو المنظمات الدولية.

نحن نراقب علاقاتنا التجارية الحالية بانتظام، ونحقق في أي حوادث قد تنشأ، ونتخذ الإجراءات التصحيحية عند الضرورة، ونبلغ الأطراف المعنية عن أي مخالفات.

هدفتنا هو خلق فرص للازدهار وإفادة المجتمعات التي نعيش ونعمل فيها من خلال العمل الخيري ومبادرات التأثير الاجتماعي.

بنك لمجتمعنا

لقد كان رد الجميل للمجتمعات التي نخدمها قيمة أساسية وأولوية قصوى للمجموعة منذ تأسيسها. هدفنا هو خلق فرص للازدهار وإفادة المجتمعات التي نعيش ونعمل فيها من خلال العمل الخيري ومبادرات التأثير الاجتماعي. إن خلق قيمة مشتركة لمجتمعنا هو الأساس لاستراتيجيتنا للمسؤولية الاجتماعية.

إطار المشاركة الاجتماعية

يتماشى إطار المشاركة الاجتماعية لدينا مع أجنحة دولة الإمارات العربية المتحدة ويدعمها على المستويين المحلي والدولي عبر المجموعة. يحدد الإطار أيضا العديد من قضايا الاستدامة الجوهرية النابعة من مهمتنا والتي حددها لأعمالنا. مثل الاعتراف بأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة والتأثيرات البيئية ودعم التنوع وتعليم المجتمع. وتشمل هذه المبادرات برنامج 'إكستشينجر' (من أجل مصلحة المجتمع)، ومبادرة دبي للحفاظ على أشجار القرم (من أجل البيئة)، ومحو الأمية المالية والأمن (المجتمع والحكومة الرشيدة).

الأنشطة الخيرية

شارك موظفو بنك الإمارات دبي الوطني في عدد من الأنشطة الخيرية في عام ٢٠٢٣ كجزء من الالتزام بإحداث تأثير اجتماعي وبيئي إيجابي. إلى جانب جهودنا لدعم الأفراد من أصحاب الهمم والحفاظ على البيئة، قمنا بتوسيع نطاق وصولنا لتلبية الاحتياجات التعليمية ودعم برامج رعاية المجتمع.

وعلى مستوى المجموعة، قمنا بجمع الأموال والتبرع بها لمجموعة من المبادرات المهمة بما يتماشى مع أولوياتنا المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحكومة الشركات. والأهم من ذلك، أن خيار التبرع من خلال تطبيق ENBD X ومنصة الخدمات المصرفية عبر الإنترنت قد جمع مبلغا كبيرا للجمعيات الخيرية المسجلة. كما قدمنا تبرعات لتحالف ماستركارد برايسليس بلانيت لزراعة ١٦,٦٠٠ شجرة أشجار القرم في الشارقة وأم القيوين. تم تقديم تبرعات لمؤسسة الجليلة لتغطية تكاليف الرعاية الطبية لأربعة أطفال في أوضاع صحية حرجة. كما يتطوع موظفونا لدعم مبادرات شهر التوعية بسرطان الثدي التي تنظمها المؤسسة.

وبشكل عام، إن إجمالي مساهماتنا الاجتماعية في عام ٢٠٢٣ قد بلغ ٦٨٦,٠٥٢٣ درهم، عبر قطاعات متعددة مثل المساهمات الإسلامية، والتعليم، والمساعات الإنسانية، فضلا عن الصحة والعافية، وتنمية المجتمع التي شكلت النسبة الأكبر من المساهمات. علاوة على ذلك، تم تنفيذ العديد من المبادرات في جميع مواقعنا.

وقد تركز أحد الإنجازات المهمة لمساهماتنا في مجال دعم التعليم. فقد تبرعنا بعدد من أجهزة تكنولوجيا المعلومات، بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر المحمولة والطابعات والأجهزة اللوحية المستعملة للطلاب المحتاجين. دعمت هذه المبادرة ما يقرب من ٢٠٠٠ طالب، وساهمت بشكل مباشر في تقدمهم التعليمي من خلال تزويدهم بالأدوات التكنولوجية الأساسية. كما قدمنا صناديق من اللوازم المدرسية الأساسية للطلاب المحتاجين في بداية العام الدراسي.

علاوة على ذلك، لم يكن هذا التبرع قيمة تعليمية كبيرة فحسب، بل كان أيضا انتصارا بيئيا مثبتا. من خلال إعادة استخدام الأجهزة المستعملة، قمنا بتقليل انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بمقدار ١٦٥ كجم ووفرتنا ٢٩٨٢ قدم مكعب من مساحة مكب النفايات. أكد هذا النهج التزامنا بالممارسات المستدامة، وأظهر كيف يمكن دمج المسؤولية البيئية في الدعم التعليمي.

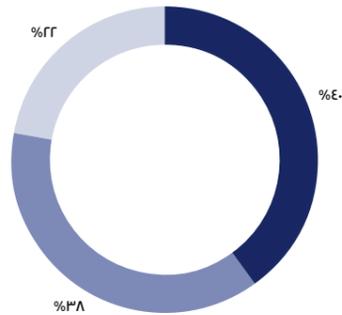
وفي جهد مهم آخر شاركنا في حملة 'تراحم' التي نظمتها هيئة الهلال الأحمر الإماراتي. أعدنا ما مجموعه ٢٩٨ صندوقا تحتوي على طعام وملابس. كانت هذه الحملة وسيلة مجدية لتلبية الاحتياجات الفورية لحالات الطوارئ الإنسانية، وضمان حصول أولئك الذين يعيشون في أوضاع معيشية صعبة على الإمدادات الضرورية. أكدت مشاركتنا في هذه الحملة على التزامنا بتقديم دعم مجتمعي شامل، يتجاوز مجالات تركيزنا الأساسية.

بالإضافة إلى ذلك، قدمنا مساهمة للمدارس الخيرية في الإمارات العربية المتحدة من خلال التبرع بقطع أثاث. أدى هذا التبرع إلى تحسين بيئات التعلم في هذه المدارس بشكل كبير، مما وفر للطلاب والموظفين مرافق أفضل. تشكل هذه المساهمات عامل دعم حاسم في المجتمعات المهمشة التي غالباً ما تعاني من شح الموارد. من خلال توفير هذه العناصر الأساسية، لعبنا دورا في تعزيز التجربة التعليمية للعديد من الطلاب، وتعزيز بيئة تعليمية أكثر فعالية.

صندوق المسؤولية الاجتماعية للشركات

تم توزيع صندوق المسؤولية الاجتماعية للشركات التابع لبنك الإمارات دبي الوطني في عام ٢٠٢٣ على الحالات الحرجة والعاجلة.

- **أصحاب الهمم:** تشمل تكاليف إعادة التأهيل والمعدات الجديدة وتجديد الفصول الدراسية والمركبات المجهزة بعناصر صديقة لأصحاب الهمم
- **تنمية المجتمع:** تدعم المجتمع الإماراتي والطلاب المحتاجين
- **البيئة:** تتماشى مع أجنحة تغير المناخ في دولة الإمارات العربية المتحدة لدعم وتحفيز التقدم للمستقبل، بما في ذلك زراعة أشجار القرم



أصحاب الهمم
تنمية المجتمع
البيئة

تطوع الموظفين

برنامج اكستشنجر هو عبارة عن برنامج تطوعي للموظفين حائز على جوائز يشجع موظفي المجموعة على العمل التطوعي ودعم القضايا المتعلقة بتوعية المجتمع والمحافظة على البيئة والتنوع والشمول

منذ إنطلاقه في عام ٢٠١٥، نما البرنامج بشكل ملحوظ بين الموظفين وامتدت فرص التطوع لتشمل عائلات الموظفين وأصدقائهم وشركاء الأعمال. وفي عام ٢٠٢٣، لعب برنامج اكستشنجرز دوراً مهماً في مشاركة بنك الإمارات دبي الوطني في مؤتمر الأطراف (كوب٢٨).

في عام ٢٠٢٣، واصلنا دعم الاستراتيجية الوطنية للعمل التطوعي لدولة الإمارات العربية المتحدة. وقد بدأ هذا الدعم في عام ٢٠٢١ ونسعى لمواصلة هذا التعاون على المدى الطويل. للاستفادة من مواردنا لدعم جدول أعمال الاستدامة، انضممنا أيضاً إلى امباكت ٢٠٣٠، ذراع العمل التطوعي المؤسسي للأمم المتحدة، بمساعدة شبكتها من العلاقات ومجموعات أدائها لتعزيز مشاركة الموظفين والعمل الجماعي. تعمل امباكت ٢٠٣٠ على معالجة أهداف التنمية المستدامة، بفضل برنامج اكستشنجر. تم الاعتراف بالبنك باعتباره الفائز بجائزة الابتكار امباكت ٢٠٣٠.

الإففاق المجتمعي

حقق متطوعو بنك الإمارات دبي الوطني إنجازات ملحوظة في عام ٢٠٢٣، مما أدى إلى توسيع نطاق تأثيره وانتشاره بشكل كبير. مع ما مجموعه ١٢.٤٨١ ساعة تطوعية، شهد برنامج اكستشنجر التطوعي نمواً كبيراً في عام ٢٠٢٣ مقارنة بعام ٢٠٢٢. في عام ٢٠٢٣، نظمنا ٣٨٢ فعالية تطوعية، شارك فيها ٨٦٢ متطوعاً نشطاً. كانوا جزءاً من ٣٠,٩٧ عملية نشر تطوعية. ومن خلال هذه الجهود، تمكنا من الوصول إلى ٦٣,٩٩٩ مستفيداً من المجتمع، مما يدل على التزامنا بإحداث فرق ملموس في مختلف المجتمعات.

أبرز إنجازات برنامج اكستشنجر في عام ٢٠٢٣

ساعة تطوعية
(نمو سنوي بنسبة ١٧%)

١٢,٤٨١

فعالية تطوعية
(نمو سنوي بنسبة ٣٥%)

٣٨٢

عملية نشر متطوعين
(نمو سنوي بنسبة ٣٦%)

٣,٠٩٧

عدد المستفيدين من المجتمع
(نمو سنوي بنسبة ٩٦%)

٦٣,٩٩٩

أكتيف اكستشنجر
(٩% من الموظفين)

٨٦٢

ومن أبرز ما في أنشطتنا التطوعية في عام ٢٠٢٣ مشاركتنا خلال شهر رمضان. في هذه الفترة وحدها، نظمنا ١٧٢ فعالية، وجمعنا ٥٠٤٥ ساعة من العمل التطوعي. أدت هذه الأحداث إلى تنفيذ ١,٥٧٦ عملية تطوع، مما أثر بشكل مباشر على ٦٤,١٢٠ مستفيداً. شملت قائمة المستفيدين من البرنامج خلال شهر رمضان ١,١١٠ من أصحاب الهمم، و١,١٩٩ عاملاً مهاجراً، و٩١١ طفلاً من الأسر ذات الدخل المنخفض، بالإضافة إلى ٥٩,٨٨٠ مستفيداً من مختلف الفئات في دبي. كان نطاق تأثيرنا خلال شهر رمضان واسع النطاق، حيث لمس حياة مجموعات مختلفة داخل المجتمع.

كما يقدم بنك الإمارات دبي الوطني برنامج اكستشنجر جونيورز للشباب. في عام ٢٠٢٣، شارك ١١٨ من متطوعي برنامج اكستشنجر جونيورز في ٧٥ نشاطاً تطوعياً بإجمالي ٩٦٤ ساعة تطوعية. "اقرأ" نادي اكستشنجر جونيورز للقراءة الذي يحظى بشهرة واسعة، تم إطلاق البرنامج في سبتمبر، ويمنح أعضاء اكستشنجر جونيورز الفرصة للاستمتاع بالكتب الموصى بها

ومناقشتها مع نظرائهم، بالإضافة إلى التطوع كمشرفين في مناقشات الكتب وجلسات القراءة في المدارس الخيرية. تحت إشراف نادي "لتيق على اتصال - LetsLink" للقراءة.

إن تأثير جهودنا التطوعية في عام ٢٠٢٣ يتخطى الإحصاءات المذهلة، فهو يمثل تغييراً أكبر وأوسع نطاقاً في المجتمعات التي نخدمها. من خلال التركيز على العمل التطوعي الشامل الذي يصل إلى مجموعة واسعة من الفوائد، بما في ذلك الفئات الأكثر تهميشاً، مثل الأطفال من الأسر ذات الدخل المنخفض والأشخاص من أصحاب الهمم، تمكنا من إحداث فرق في المجتمع وجعله أكثر تماسكاً وترابطاً.

في عام ٢٠٢٣، قمنا بإدخال العديد من التحسينات على برنامج اكستشنجر لتشجيع مشاركة الموظفين وبناء الوعي المجتمعي. قمنا بنقل عملية اشتراك وتسجيل المتطوعين إلى منصتنا الجديدة HR Connect. من خلال المنصة، يمكن للمتطوعين الوصول

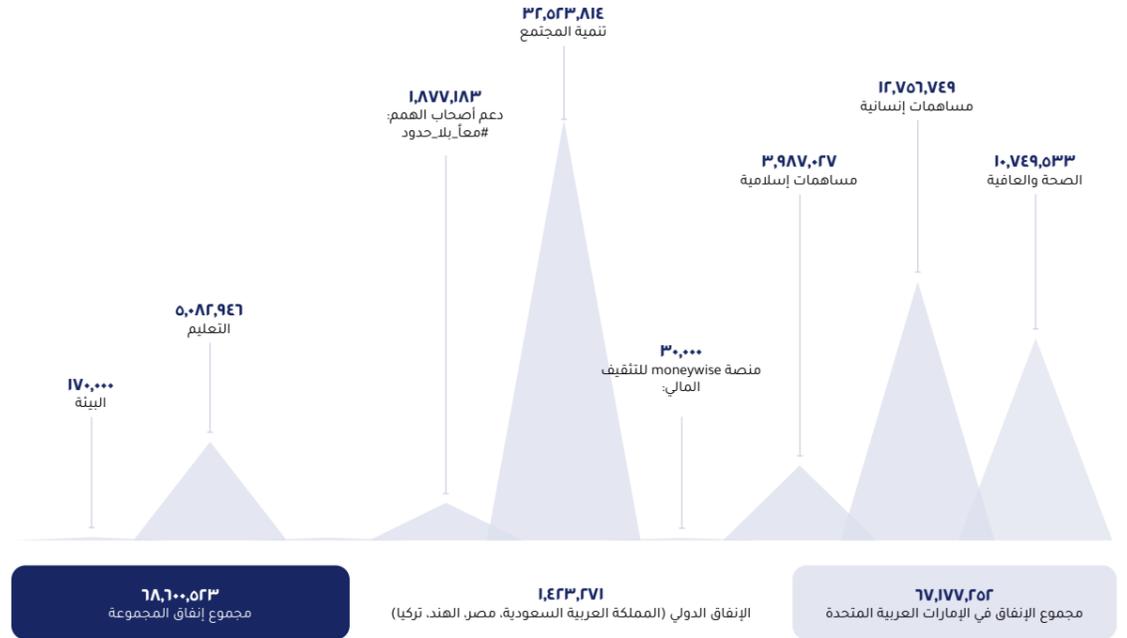
إلى مجموعة من الخدمات بما في ذلك تسجيل العائلة والأصدقاء في اكستشنجر جونيورز، وعرض إجمالي ساعات التطوع، وتحديد أهداف المتطوعين المستهدفة لهذا العام.

كما أنشأنا شعاراً محدثاً للبرنامج لاستخدامه في جميع اتصالاتنا وضماناتنا، حيث يمثل الحرف "X" أهمية التطوع داخل مجموعتنا. علاوة على ذلك، واصلنا توسيع نطاق وصول اكستشنجرز على وسائل التواصل الاجتماعي، حيث حصلنا على أكثر من ٦٣,٠٠٠ ظهور عبر المنصات ذات الصلة.



مبادرة: العافية المالية مع بنك الإمارات دبي الوطني

تم تصميم برنامج العافية المالية في بنك الإمارات دبي الوطني ليكون برنامجاً شاملاً طويل الأمد في إطار استراتيجيتنا الهادفة لتوعية الجمهور وتمكينه من اتخاذ قرارات مالية أفضل. في بداية هذا البرنامج تم عقد جلسات توعية مالية لمدة يومين في المدارس في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة حضرها ١,٠٠٠ طالب.



أعمال مسؤولة وأخلاقية



أعمال مسؤولة وأخلاقية

تدير المجموعة عملياتها بطريقة أخلاقية وشفافة ومسؤولة، مع الحفاظ على أعلى معايير حوكمة الشركات وإدارة المخاطر عبر عملياتنا وبصمتنا. يشكل هذا النهج هو أساس نجاحنا المستدام وخلق القيمة المستمرة لجميع أصحاب المصلحة لدينا. وهو قائم على الثقة طويلة الأجل، واتخاذ القرارات السليمة، والقدرة على الاستمرار في تنفيذ استراتيجيتنا بفعالية وخدمة عملائنا.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



أخلاقيات العمل

تضمن المجموعة الحفاظ على الثقة والشفافية والسلوك الأخلاقي. نحن ملتزمون بتقليل وتحديد وإدارة تضارب المصالح بشكل صحيح عند ظهورها. والحفاظ على أعلى معايير الاحتراف والنزاهة. نحن نؤمن بأن العلاقات التجارية الناجحة طويلة الأمد مبنية على الصدق والإنصاف وقوة منتجات وخدمات المجموعة.

تعمل المجموعة وتفرض نهج عدم التسامح مطلقا تجاه السلوك غير الأخلاقي بأي شكل من الأشكال. ونحن ملتزمون بحماية واحترام وتعزيز مبادئ حقوق الإنسان التي يتبناها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، بما في ذلك تلك الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق عليها داخل دولة الإمارات العربية المتحدة.

لتعزيز التزامنا، نحن من الموقعين على الاتفاق العالمي للأمم المتحدة UNGC. وقد وافقنا على بيان شفافية العبودية الحديثة وفقا للمادة ٥٤ من قانون العبودية الحديثة في المملكة المتحدة لعام ٢٠١٥ (القانون).

تعزز مدونة المعاملة العادلة الخاصة بنا المساواة والشفافية والإنصاف عبر المجموعة. يطلب من الموظفين إكمال التدريب الإلزامي على المدونة. بالإضافة إلى ذلك، نفذت المجموعة إرشادات السلوك المسؤول، وهي متاحة لجميع الموظفين باللغات المحلية، المدونة متاحة على [موقعنا الإلكتروني](#).

لدى المجموعة إرشادات تشغيلية واضحة تتناول حفظ السجلات وإجراءات الموافقة والسلوك المناسب. تحتوي العمليات الموضحة في هذه الإرشادات على آليات لتعزيز ثقافة التغذية الراجعة المفتوحة.

أن نكون شركة مسؤولة

نحن نؤمن بأن كل فرد، بغض النظر عن دوره داخل البنك أو خارجه، يستحق أن يعامل بكرامة واحترام وإنصاف. يضمن تعهدنا بحقوق العمال أن يحظى الموظفون بمكان عمل آمن وشامل وخال من أي شكل من أشكال التمييز أو التحرش.

تعمل المجموعة بموجب مدونة قواعد السلوك التي تعد بمثابة العمود الفقري لعملياتنا اليومية ورؤيتنا طويلة الأجل. تنطبق المدونة على جميع الموظفين وتوضح التزام البنك بحماية الموظفين مع الالتزام أيضا بالمحظورات القانونية ضد العمل الجبري المنصوص عليها في القانون الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة.

من خلال منصة التعلم عبر الإنترنت الخاصة بالمجموعة، يتلقى جميع الموظفين تدريباً سنوياً فيما يتعلق بحقوقهم كموظفين وعلى مدونة قواعد السلوك بالإضافة إلى السياسات الأخرى.

يضمن تعهدنا بحقوق العمال لموظفينا توفير مكان عمل آمن وشامل خال من التمييز والتحرش. نحن نحرص على توفير بيئة تعزز الأجور العادلة وساعات العمل المعقولة. علاوة على ذلك، يمتد التزامنا إلى ما هو أبعد من القوى العاملة المباشرة لدينا. نتوقع ونضمن أن الشركاء والموردين وأي كيانات مرتبطة يحترمونها هذه الحقوق ويكرسونها.

من خلال مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا، نلتزم بوضع معيار للخدمات المصرفية الأخلاقية والرحيمة، حيث لا تكون حقوق الإنسان وحقوق العمل مجرد مبادئ توجيهية بل هي قيم جوهرية نعتز بها.



تعمل المجموعة بموجب مدونة قواعد السلوك التي تعد بمثابة العمود الفقري لعملياتنا اليومية ورؤيتنا طويلة الأجل.

الامتثال

يتم تحديد المسؤوليات والمسائلة والتسلسل الإداري بشكل منهجي في جميع أقسام وشركات المجموعة مع توفر خطوط ساخنة محلية. يرتبط الامتثال والسلوك المؤسسي المناسب بمكافآت الموظفين. ويدمج نظام تقييم أداء الموظفين لدينا الامتثال لسياساتنا الداخلية.

يجب أن يخضع جميع موظفينا لإقرار سنوي بمدونة قواعد السلوك والسياسات الخاصة بنا، ومن بين التدريبات الإلزامية السنوية التي نطلب من موظفينا القيام بها: مكافحة غسل الأموال (AML)، وتضارب المصالح، والرشوة والفساد، والشمول المالي والتسويق المسؤول، والصحة والسلامة، وتدريب الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. في حالة حدوث انتهاكات لسياستنا، يشرف المسؤولون المختصون على التحقيق واتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة التي قد تتراوح من التحذيرات أو الفصل أو عدم التسامح مطلقا اعتمادا على طبيعة الإخلال.

نحن نضمن تنفيذ إرشادات التشغيل ذات الصلة والشاملة التي تتناول إجراءات الحفظ والموافقة والسلوك المناسب في جميع أنحاء المجموعة. كما يتم الحفاظ على نظام المراقبة الداخلية لدينا للكشف عن الفساد من خلال إجراء تقييمات منتظمة لمخاطر الرشوة والفساد ومن خلال ضمان تخصيص أعلى مستوى من المسؤولية عن هذه القضايا. يضمن مديرونا الحفاظ على برامج مكافحة الرشوة والفساد وإنفاذها بشكل جيد. كما أنها متاحة لموظفينا للتشاور بشأن المعضلات أو القضايا الأخلاقية. علاوة على ذلك، كجزء من امتثالنا التنظيمي، يجب على جميع الموظفين الإعلان سنويا عن امتثالهم لمكافحة الرشوة والفساد وتضارب المصالح ومكافحة غسل الأموال والسياسات الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، تقيد عمليات العناية الواجبة للمعلماء لدينا أي أنشطة غير قانونية بما يتماشى مع معايير وسياسات المجموعة، ويمكن العثور على مزيد من المعلومات في سياسة المجموعة المتاحة على موقع الشركة الإلكتروني www.emiratesnbd.com.



تغطية مدونة قواعد السلوك

تتضمن المدونة جوانب مثل:

- **الفساد والرشوة:** تعمل المجموعة وتطبق نهج عدم التسامح مطلقاً تجاه الرشوة والفساد وتسهيل المدفوعات بأي شكل من الأشكال. بما في ذلك دفع وتلقي الرشوة أو المشاركة في أنشطة الفساد. وهذا يشمل كلا من القطاعين العام والخاص. يتم فرض التدريب الإلزامي السنوي والاعتراف بسياسات الشركة بشأن مدفوعات الرشوة والفساد والتسهيلات على جميع موظفي المجموعة. يوقع جميع الموظفين سنوياً على سياسة الرشوة والفساد الخاصة بنا وبشاركون في التدريب السنوي حول هذا الموضوع.
- **تضارب المصالح:** وضعت المجموعة سياسة تضارب المصالح لتحديد جميع الخطوات المعقولة لمنع وتقليل مخاطر تضارب المصالح الناشئة أو إدارة تضارب المصالح المحدد. سواء كان حقيقياً أو متصوراً. والذي قد يؤدي إلى الإضرار بسمعة المجموعة. تلتزم المجموعة بمبدأ إدارة ومعالجة جميع حالات تضارب المصالح بشكل عادل، والتي قد تنشأ بين البنك وعملائه أو قد تنشأ بين عميل وآخر جميع موظفي البنك مسؤولون عن تحديد التعارضات المحتملة. سواء كانت متصورة أو محتملة أو فعلية.
- **ممارسات مكافحة الاحتكار / الممارسات المناهضة للمنافسة:** تعمل المجموعة وفق امتثال صارم للأنظمة واللوائح الصارمة المطبقة في المناطق التي تعمل فيها. ونحن ملتزمون بضمان المنافسة الحرة في السوق من خلال حظر المنافسة غير العادلة وتحديد الأسعار والممارسات التجارية غير العادلة مثل الإعلانات المضللة أو المدمرة. يتم توعية جميع موظفينا والاعتراف بقواعد المنافسة المطبقة في جميع مجالات العمل ويتصرفون وفقاً للقوانين الداخلية والمحلية المتعلقة بالامتثال للمنافسة. يتوفر قسم الشؤون القانونية تحت تصرف جميع موظفينا في المجموعة للتشاور والحصول على المشورة بشأن الموضوعات الحساسة.

- **غسل الأموال:** إن السمعة الطيبة في النزاهة في سلوك أعمال المجموعة يعد من الأمور الأساسية والحمية لتحقيق أهدافنا التجارية والوفاء بمسؤولياتنا المؤسسية. تلتزم المجموعة بأعلى معايير الامتثال لمكافحة غسل الأموال (AML) وتمويل الإرهاب (CTF). تطبق سياسة الامتثال للمجموعة لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب على جميع الموظفين في جميع أنحاء المجموعة وهي متاحة بالكامل على شبكة الإنترنت الخاصة بنا وبشكل علني. ويشمل ذلك أعضاء مجلس الإدارة والإدارة والمستشارين والوكلاء والوسطاء والاستشاريين والمقاولين والوسطاء والمعرفين والموردين وكيانات المشاريع المشتركة التي تعمل معها المجموعة وجميع أصحاب المصلحة الآخرين. تتماشى سياستنا مع مبادئ وولفسبرغ للجرائم المالية في الخدمات المصرفية المراسلة.

- يتم تدريب موظفينا سنوياً على مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب بالإضافة إلى التهريب الضريبي وموضوعات الامتثال للعقوبات الدولية. لدينا ممارسات قوية للعناية الواجبة لمراقبة جميع علاقاتنا التجارية الحالية والاحتفاظ بتقارير عن جميع الأنشطة المشبوهة. في حالة تحديد أي حوادث، نقوم بتنفيذ الإجراءات التصحيحية التي نراها ضرورية. نقوم بالإفصاح عن معلومات حول أنشطتنا وملتزم بتحديد المعاملات غير العادية أو المشتبه بها واتخاذ التدابير المناسبة ضد العملاء الذين يعتزمون استخدام خدماتنا للسلوك الإجرامي.

نحن ندرك قوة التأثير التي تتبع من مكانتنا كمؤسسة مالية رائدة. وفي حين أن قيمنا الأساسية لائتزال تتمحور حول الخدمات المصرفية والمالية. فإننا نؤمن بتوسيع نفوذنا لدعم الإطار المجتمعي الأوسع الذي نعمل ضمنه.

وفي حين أن قيمنا الأساسية لائتزال تتمحور حول الخدمات المصرفية والمالية. فإننا نؤمن بتوسيع نفوذنا لدعم الإطار المجتمعي الأوسع الذي نعمل ضمنه."

علاوة على ذلك، فإن مجموعتنا مستعدة من خلال السياسات والإجراءات الرسمية المناسبة المطبقة لديها للتحقق السليم والشامل من العملاء من خلال إجراء العناية الواجبة الحضورية للعملاء والعناية الواجبة للعملاء عن بعد بناء على مستندات أو بيانات أو معلومات موثوقة ومستقلة المصدر من أجل تحديد المالك المستفيد. نقوم بإجراء العناية الواجبة طوال علاقة العمل لضمان أن يكون لدينا نهج استباقي في تحديد الجرائم المحتملة.

فيما يتعلق بالعناية الواجبة للعملاء، لدينا إجراءات متقدمة ومفصلة لتحديد الإرهابيين المعروفين أو المشتبه بهم صادرة عن السلطات المختصة التي لها سلطة قضائية على عملياتنا.

وينطبق تحديد الهوية والاستعراض الدوري والرصد المستمر أيضاً على الأشخاص المعرضين سياسياً المحددين. تتم الموافقة على جميع الأشخاص المعرضين السياسيين المحددين أو العملاء الآخرين من البلدان والشركات والمنتجات التي تم تحديدها على أنها تشكل خطراً كبيراً لغسل الأموال أو تمويل الإرهاب من قبل إدارتنا العليا بعد اجتياز إجراءات التحقق الشاملة. قبل وأثناء علاقة العمل.

تطبق المجموعة سياسة صارمة عندما يتعلق الأمر بحفظ سجلات الوثائق المتعلقة بمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب، مع الاحتفاظ بجميع الوثائق لمدة خمس سنوات على الأقل.

تتماشى مع التزامنا بالشفافية والعمليات الأخلاقية وسياسة المشاركة السياسية الخاصة بنا. لم تقدم المجموعة أي مساهمات سياسية. مباشرة أو غير مباشرة. ولم نقم بتمويل المنظمات التي تضغط على الجمعيات التجارية.

نحن نحظر المشاركة السياسية من أي نوع بما في ذلك الضغط والنفقات السياسية وتمت الموافقة على سياسة المشاركة السياسية الخاصة بنا من قبل الإدارة العليا. يتم الكشف عن جميع مساهماتنا الخيرية وريابتنا التي تحدث طوال عام ٢٠٢٣ في هذا التقرير.

تستكمل مدونة قواعد السلوك الشاملة الخاصة بنا بالتزامات سياسية قائمة بذاتها أخرى بما في ذلك مدونة قواعد السلوك الخاصة ببنك الإمارات دبي الوطني، وسياسة خصوصية البيانات، وسياسة مكافحة الرشوة والفساد، وسياسة تضارب المصالح، وسياسة مكافحة غسل الأموال، وسياسة التشمول المالي، وسياسة تثقيف وتوعية العملاء، وسياسة الصحة والسلامة والبيئة.

برنامج الإبلاغ عن المخالفات

تقدر المجموعة ثقافة إبداء الآراء والملاحظات المفتوحة، والتي نعززها من خلال برنامج الإبلاغ عن المخالفات والمشاركة الإدارية. تمكن هذه الآلية موظفينا من الإبلاغ وطلب المشورة بشأن القضايا الأخلاقية، بما في ذلك الرشوة والفساد، وتحميهم من الانتقام. نقوم بتوصيل الآلية لموظفينا كل عام باللغات المحلية ونجعلها متاحة في سياسة المجموعة الخاص بنا وداخلها من خلال حملات التوعية والتواصل المنتظم.

نحن نشجع موظفينا على استخدام برنامج الإبلاغ عن المخالفات كوسيلة آمنة للتعبير عن مخاوفهم ودعم معاييرنا الأخلاقية. في الوقت نفسه، نقوم بتدريب مدراءنا على التفاعل مع فرقهم وخلق ثقافة يتم فيها تقديم الملاحظات وتلقيها.

تسعى المجموعة جاهدة لتحقيق الانفتاح والنزاهة والمساءلة في تقديم خدماتها. لقد وضعنا العديد من القواعد والأنظمة والإجراءات ومدونات الممارسة للوفاء بالتزاماتنا. ومع ذلك، فإننا ندرك أن الاحتيال وسوء التصرف وإساءة الاستخدام والمخالفات قد لا تزال تحدث داخل عملياتنا أو سلاسل التوريد الخاصة بنا.

لذلك، قمنا بتنفيذ سياسة الإبلاغ عن المخالفات للسماح لأصحاب المصلحة لدينا بالإبلاغ عن أي سوء سلوك أو انتهاكات مشتبه بها لالتزاماتنا الأخلاقية بحسن نية.



المشتريات المستدامة

تعطي سياسات المشتريات الخاصة بالمجموعة الأولوية للاستدامة وتعمل بتنسيق وثيق مع الموردين لتحسين أدائنا البيئي المتبادل. يخضع جميع موردينا لتقييمات بيئية صارمة. يضمن التدقيق الذي تجريه إدارة المشتريات الاعتماد الأخضر لسلسلة التوريد الخاصة بنا ويقلل من بصمتنا البيئية غير المباشرة. مع تعزيز ثقافة الاستدامة في النظام الإيكولوجي الأوسع للأعمال. باستخدام أساليب التوريد المسؤولة. نبث عن فرص سلسلة التوريد المتطورة ونعمل على تقليل المخاطر في سلسلة التوريد الخاصة بنا. وبالتالي تبسيط عملياتنا وأدائنا.

كما وضع بنك الإمارات دبي الوطني مدونة قواعد سلوك للموردين في جميع عقودنا مع الموردين. مع بنود تغطي معايير المشتريات الخضراء، وحقوق الإنسان، وحقوق العمال.

تحدد مدونة قواعد الموردين الخاصة بنا متطلبات الموردين الذين تتعامل معهم المجموعة. بما في ذلك موظفيهم -الوكالات الدائمة والمؤقتة والتعاقدية - والأطراف الثالثة الأخرى.

تقع على عاتق المورد مسؤولية نشر وثقافة وممارسة الاجتهاد في التحقق من الامتثال لهذه المدونة لموظفيه ووكلائه ومورديه من المستوى الفرعي.

نسبة الموردين المحليين:

77%

نسبة الإنفاق على الموردين المحليين:

92%

سيتم اتخاذ إجراءات تأديبية ضد أي شخص يتعمد رفع تقارير كاذبة وكيدية.

يمكن لأي شخص يرغب في الإبلاغ عن المخالفات توجيه البلاغ إلى عنوان بريد إلكتروني مخصص يديره البنك ويكون متاحا لجميع أصحاب المصلحة لهذا الغرض على ethicsline@emiratesnbd.com. يمكن استخدام هذه الآلية للإبلاغ وتقديم المشورة بشأن القضايا الأخلاقية. بما في ذلك أي اشتباه في الرشوة أو الفساد.

بالإضافة إلى ذلك، يخضع جميع موظفينا لتدريب سنوي ويوقعون على سياسات الإبلاغ عن المخالفات ومدونة الأخلاقيات. في عام ٢٠٢٣، تلقينا خمسة تقارير عن أفعال غير أخلاقية في عملياتنا تم التحقيق فيها وحلها بدقة. منها ثلاثة تقارير تتعلق بإساءة استخدام صلاحيات المنصب، وتقرير واحد يشير إلى المحسوبية وحالة واحدة من عدم الامتثال لسياسات أمن البيانات الخاصة بنا. خضعت جميع الحالات المبلغ عنها لإجراءاتنا الداخلية للتحقيق، وتم حلها بشكل مناسب.

القنوات التالية متاحة للإبلاغ عن السلوك المشبوه:

- خط ساخن للاحتيال على مدار ٧/٢٤ أو مرفق بريد صوتي على رقم الهاتف ٨٠٠٠ FRAUD (٣٧٢٨٣).
- والذي يسمح بالإبلاغ المجهول والسري وفقا للقواعد والأنظمة التي تحكم هذا الجانب في بلدان التشغيل. والسماح بالإبلاغ باللغات المحلية
- عنوان بريد إلكتروني مخصص ويتم التعامل مع جميع التقارير بسرية: whistleblower@emiratesnbd.com
- خط هاتفي للتواصل مباشرة مع رئيس منع الاحتيال والتحقق فيه للإبلاغ السري

بغض النظر عن الآليات المستخدمة للإبلاغ عن الانتهاكات، قد يكون الإبلاغ مجهولا. وملتزم بحماية الفرد الذي يقوم بالإبلاغ. لدينا سياسة عدم التسامح مطلقا تجاه الانتقام من المبلغين عن المخالفات. يجب تقديم جميع التقارير بحسن نية وعدم استخدامها لمضايقة أو تحيز أو تخويف الموظف الزميل.

ممارسات العمل وحقوق الإنسان

احترام حقوق الإنسان هو قيمة أساسية في جميع علاقاتنا مع الموظفين والموردين والأطراف الأخرى. نحن ملتزمون بحماية واحترام وتعزيز مبادئ حقوق الإنسان التي يشملها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. بما في ذلك تلك الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق عليها داخل دولة الإمارات العربية المتحدة. نحن أيضا من الموقعين على الميثاق العالمي للأمم المتحدة.

يلتزم بنك الإمارات دبي الوطني بالمتطلبات القانونية المنصوص عليها في القانون الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة الذي ينظم علاقات العمل ويتناول توظيف القاصرين والاتجار بالبشر والعمل القسري والمساواة في الأجور والتمييز وغيرها. يخضع البائعون والموردون والشركاء لنفس القواعد.

في إطار التزامنا المستمر باحترام حقوق الإنسان. نبذل جهودا لتحديد وتقييم الآثار والمخاطر المحتملة المرتبطة بحقوق الإنسان بشكل استباقي في عملياتنا. فضلا عن سلسلة القيمة الأوسع نطاقا والأنشطة المتعلقة بالأعمال.

يُنفذ برنامج القيمة الوطنية المضافة تحت إشراف وزارة الصناعة والتكنولوجيا المتقدمة (MoIAT). ويهدف البرنامج إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التوطين الاستراتيجي لسلسلة التوريد
- تنمية صناعات وخدمات محلية جديدة
- تحفيز وجذب الاستثمار الأجنبي
- تنويع الاقتصاد
- استحداث فرص عمل نوعية في القطاع الخاص
- تعزيز زيادة الناتج المحلي الإجمالي
- تحفيز الإنفاق على البحث و التطوير والتكنولوجيا المتقدمة
- زيادة مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي للدولة

في عام ٢٠٢٣، حصلنا على شهادة القيمة المحلية وحصلنا على

١١,٨٧

احترام حقوق الإنسان هو قيمة أساسية في جميع علاقاتنا مع الموظفين والموردين والأطراف الأخرى.

أمن المعلومات والأمن السيبراني

يتم التأكيد على التزامنا بحماية البيانات والخصوصية من خلال برنامجنا التنظيمي على مستوى المجموعة، المصمم بدقة لتقييم ورفع مستوى ممارسات حماية البيانات والخصوصية الحالية. ولتعزيز دفاعنا، تبنت المجموعة نهجا متعدد الطبقات لأمن المعلومات. تتم إدارة هذه الاستراتيجية بجد باستخدام خطوط الدفاع الثلاثة من قبل تحالف من الوحدات المتخصصة التي تشمل وحدات الأعمال، ومكتب أمن معلومات المجموعة، والمخاطر السيبرانية للمجموعة، والتدقيق الداخلي للمجموعة.

يتم توجيه البرنامج من قبل مكتب أمن المعلومات وخصوصية البيانات المخصص للمجموعة، والذي يتألف من كبار المدراء والمدراء التنفيذيين داخل مؤسستنا، مما يضمن تنفيذ أطر عمل قوية تتوافق مع جميع الأنظمة المعمول بها وتقديم وضع الأمن السيبراني بشكل روتيني إلى كبار أصحاب المصلحة. إدراكا للتطور السريع للمشهد الرقمي، يتم إطلاع أعضاء مجلس الإدارة على ضمانات الأمن السيبراني والتنفيذ الدقيق لاستراتيجيتنا.

تشرك المجموعة طرفا ثالثا مستقلاً على أساس سنوي، لإجراء تدقيق أمني شامل وتقييمات الثغرات الأمنية لأنظمة الشركة ومنتجاتها وممارساتها التي تؤثر على بيانات المستخدم. يتم ذلك لضمان أمن ومرونة أنظمتنا وبياناتنا، وهو أمر بالغ الأهمية للحفاظ على ثقة عملائنا والمنظمين وأصحاب المصلحة مع البقاء في صدارة التهديدات المتطورة.

علاوة على ذلك، يتم إجراء نفس عملية تدقيق الأمن الداخلي أو تقييمات الثغرات الأمنية أو اختبار اختراق أنظمة الشركة ومنتجاتها وممارساتها التي تؤثر على بيانات المستخدم أكثر من مرة سنوياً. فريقنا متاح على مدار 24/7 لمراقبة وقياس الأمن السيبراني وتحديد أي علامة على خروقات البيانات المحتملة والهجمات الإلكترونية. سجلنا الحافل بعدم خرق البيانات في السنوات الخمس الماضية هو دليل حي على فعاليتها واستراتيجيتها المناسبة.

نحن نقدر التعاون في عملية صنع القرار الأمني لدينا، خاصة عندما يتعلق الأمر بحماية وخصوصية بيانات عملائنا. نجمع خبراء من وحدتنا المتخصصة، الذين يستخدمون نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" للنظر في جميع الزوايا.

وتقود جهودنا في مجال أمن المعلومات لجنة أمن المعلومات (ISC)، التي يرأسها الرئيس التنفيذي للعمليات ورئيس المخاطر التشغيلية للمجموعة، تتحمل هذه اللجنة المسؤولية الحاسمة عن وضع سياسات واستراتيجية أمن المعلومات الخاصة بنا والموافقة عليها واتخاذ قرار بشأنها.

إدارة التهديدات السيبرانية

تستخدم المجموعة إطاراً متطوراً لتكيف التهديدات لإدارة التهديدات الإلكترونية للمؤسسات، مما يضمن التواصل في الوقت المناسب مع أي تهديدات محتملة لإدارتنا العليا. فيما يلي المكونات الرئيسية لاستراتيجية الأمن السيبراني وإدارة البيانات الخاصة بنا:

- **الضوابط الأمنية:** نستخدم آليات وضوابط متقدمة لحماية بيانات العملاء عبر التطبيقات والبنية التحتية، ومعالجة الثغرات الأمنية والمخاطر المحتملة.
- **ثقافة الأمن السيبراني:** نحن نتبنى نهج التعليم كركيزة لنهجنا الأمني، ونعقد جلسات توعية منتظمة لكل من موظفينا وعمالئنا.
- **استمرارية الأعمال والاستجابة للحوادث:** تسلط خططنا القوية لاستمرارية الأعمال الضوء على العمليات والتدابير الحيوية، وهي ضرورية لاستدامة الأعمال خلال الأزمات غير المتوقعة. يتم استكمال ذلك أيضاً من خلال خطة الاستجابة لحوادث أمن الكمبيوتر الخاصة بنا، والمصممة لحماية البيانات الإلكترونية ومعالجة الحوادث الأمنية بكفاءة. تخضع هذه البروتوكولات للاختبارات سنوية صارمة.
- **تقييمات الطرف الثالث:** نقوم بتكليف تحليلات الثغرات الأمنية من طرف ثالث، بما في ذلك محاكاة هجمات القرصنة، علاوة على ذلك، يخضع بائعونا الخارجيون لتقييمات شاملة، وتشمل عقودنا حقوق التدقيق لتحقيق الشفافية والأمان الأمثل.

- **إدارة بيانات الموردين:** تنص العقود المبرمة مع موردينا الخارجيين على أغراض جمع البيانات وتحديد شروط الخصوصية والأمان وتتطلب مراجعات دورية بما يتماشى مع عملية إدارة مخاطر الطرف الثالث.
- **الامتثال التنظيمي:** نقوم باستمرار بتقييم المتطلبات التنظيمية، مما يضمن وجود ضوابط لتلبية معايير الامتثال.
- **سياسة الاحتفاظ بالبيانات:** توجه سياسة الاحتفاظ بالمجموعة والأرشيف الخاصة بنا حفظ وصيانة السجلات، الرقمية والمادية، وفقاً للمعايير المحلية والدولية. نحن نعطي الأولوية لجمع البيانات الأساسية فقط، مما يعزز التزامنا بالحد الأدنى للبيانات.
- **عمليات التدقيق:** يتم إجراء عمليات تدقيق داخلية وخارجية منتظمة، حيث يتم إجراء العديد منها عدة مرات في السنة لضمان أعلى معايير الأمان والامتثال.
- **تدريب الموظفين:** يتم دمج الوعي الأمني في وحدات التدريب لدينا. يتلقى الموظفون الجدد تدريباً عملياً مخصصاً، بينما يخضع جميع الموظفين لوحدات أعمال التعلم الإلكتروني السنوية التي تركز على أمن المعلومات وخصوصية البيانات والأمن السيبراني.
- **توعية العملاء:** يقوم برنامجنا بتثقيف العملاء حول التخفيف من التهديدات الإلكترونية والتعرف على عمليات الاحتيال عبر الإنترنت.
- **سجل خرق البيانات:** من دواعي سرورنا الإبلاغ عن عدم حدوث انتهاكات للبيانات على مدى السنوات الخمس الماضية، مما يؤكد التزامنا بالأمن.

إشعار خصوصية البيانات الخاص بنا متاح للجمهور على [الموقع الإلكتروني](#) لشركتنا.

تتبع المجموعة نهجاً مسؤولاً وشفافاً تجاه الضرائب وتلتزم بالامتثال لجميع قوانين الضرائب المعمول بها والأنظمة الضريبية ومتطلبات إعداد التقارير في الولايات القضائية التي نعمل فيها.

تضمن المجموعة باستمرار التفاعل الفعال مع السلطات الضريبية وتهدف إلى الحفاظ على علاقة بناءة ومهنية مع السلطات الضريبية. ويشمل ذلك تقديم التعاون الكامل عند التعامل مع الاستفسارات التي تثيرها السلطات الضريبية. عندما يكون من غير الواضح كيفية تطبيق قانون الضرائب، قد نتعامل مع السلطات الضريبية لتأكيد التطبيق الصحيح لقانون الضرائب.

يخضع الامتثال للالتزامات الضريبية والعلاقات مع السلطات الضريبية لمبادئ السلوك الرئيسية التالية:

- التصرف بنزاهة وشفافية والسعي إلى إقامة علاقة استباقية وتعاونية مع السلطات الضريبية ذات الصلة.
- الامتثال للقوانين والأنظمة الضريبية الوطنية والدولية. الالتزام في المقام الأول. بتقديم الإفراجات الضريبية في الوقت المناسب وبدقة. وتحصيل الضرائب ودفعها. وتقديم الوثائق المناسبة وإعداد التقارير الضريبية.
- تفسير القوانين الضريبية بما يتماشى مع نيتها وتطبيق القوانين وفقاً لذلك.
- دفع حصة المجموعة المناسبة من الضرائب في كل سلطة قضائية وفقاً للقوانين والأنظمة ذات الصلة.
- ممارسة عدم التسامح الصارم مع أي إجراءات غير قانونية على الضرائب. سيتعاون البنك مع السلطات وفقاً لجميع القواعد والأنظمة المعمول بها في حالة تورط أي من شركاء الأعمال أو العملاء في الاحتيال الضريبي أو التهرب الضريبي على حد علم المجموعة.
- وتماشياً مع القيم الأساسية للمجموعة، لن تكون هناك مشاركة في أي ترتيبات ضريبية صارمة.

الشفافية الضريبية

تعد الضرائب من إحدى الطرق التي تدعم بها المؤسسات المجتمعات التي تعمل فيها. كجزء من التزام المجموعة بالحفاظ على نهج ضريبي شفاف ومناسب وحكيم، تلتزم المجموعة بالقوانين والأنظمة الضريبية لمنظمي الضرائب والسلطات المحلية ذات الصلة. كما نقوم بدفع الضرائب المستحقة على أرباحنا بما يتماشى مع أحكام قوانين الضرائب المحلية. كما نضمن أننا ندير شؤوننا الضريبية وفقاً لمبادئنا. وأن يتم تقديم إقراراتنا في الوقت المحدد وأن المبلغ الصحيح للضريبة يتم دفعه.

على الرغم من عدم وجود نظام ضريبي للشركات في دولة الإمارات العربية المتحدة، في عام ٢٠٢٣، بلغ إجمالي الضرائب العالمية التي دفعتها المجموعة (بما في ذلك دينيز بنك) ١,٤٥٤ مليون درهم. تم دفع هذه المساهمات الضريبية في السلطات القضائية الخارجية مثل تركيا والمملكة المتحدة وسنغافورة والمملكة العربية السعودية ومصر والهند.

تتبع المجموعة نهجاً مسؤولاً وشفافاً تجاه الضرائب وتلتزم بالامتثال لجميع قوانين الضرائب المعمول بها والأنظمة الضريبية ومتطلبات إعداد التقارير في الولايات القضائية التي نعمل فيها. وتشمل هذه الالتزامات ما يلي:

- الالتزام بالامتثال لبنود ونصوص القوانين والأنظمة الضريبية في البلدان التي تعمل فيها الشركة
- التزام بعدم تحويل القيمة التي تم إنشاؤها إلى السلطات القضائية ذات الضرائب المنخفضة
- الالتزام بعدم استخدام الهياكل الضريبية دون جوهر تجاري
- الالتزام بالقيام بتسعير التحويل باستخدام مبدأ الاستقلالية
- الالتزام بعدم استخدام السلطات القضائية السرية أو ما يسمى بـ "الملاذات الضريبية" للتهرب الضريبي

إجمالي الضرائب المدفوعة في عام ٢٠٢٣

١,٤٥٤ مليون درهم إماراتي

جدول مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير

بيان الاستخدام	قدم بنك الإمارات دبي الوطني تقريره وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير للفترة من ٢٠٢٣/١-٢٠٢٣/١٢ حتى ٢٠٢٣/١٢/٣١
المعيار المستخدم من المبادرة العالمية لإعداد التقارير	المعيار ١: الأساسيات ٢٠٢١

المعيار / إفصاحات أخرى	الإفصاح	الموضوع	
الإفصاحات العامة			
المعيار ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١	١٢-٢	بيانات المؤسسة	٢
	٢٠-٢	الكيانات المشمولة في تقرير الاستدامة للمؤسسة	٣
	٣٠-٢	المدة المشمولة بالتقرير والتبعية وجهة الاتصال	٣
	٤٠-٢	تعديل المعلومات	انبعاثات غازات الدفيئة ٤٥ - استهلاك الطاقة و ٤٨ - استهلاك المياه
	٥٠-٢	التأكيد الخارجي	التأكيد الخارجي بشأن النطاق ١ و٢ وكثافة انبعاثات غازات الدفيئة (الصفحة ٤٤ بخصوص تقرير التأكيد المحدود)
	٦٠-٢	الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات الأعمال الأخرى	٣. ١٣. ٨١ إلى ٨٤
	٧٠-٢	الموظفون	٣. ٦١. ٦٢
	٩٠-٢	هيكل الحوكمة وتكوينه	١٠. ١١. يتضمن التقرير السنوي الموحد المزيد من المعلومات
	١٠-٢	ترشيح واختيار أعلى هيئة حوكمة	١١
	١١-٢	رئيس أعلى هيئة حوكمة	تم الإفصاح في تقرير حوكمة الشركات لعام ٢٠٢٣
المعيار ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١	١٢-٢	دور أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على إدارة الآثار من المعلومات	١٠. يتضمن التقرير السنوي الموحد المزيد
	١٣-٢	تفويض مسؤولية إدارة الآثار	١١. يتضمن تقرير حوكمة الشركات المزيد من المعلومات
	١٤-٢	دور أعلى هيئة حوكمة في إعداد تقارير الاستدامة	١١
	١٥-٢	تضارب المصالح	٩٣
	١٦-٢	الإبلاغ عن الجوانب المقلقة المهمة	١٠
	١٧-٢	المعرفة الجماعية لأعلى هيئة حوكمة	١٠
	١٨-٢	تقييم أداء أعلى هيئة حوكمة	يتضمن التقرير السنوي الموحد المزيد من المعلومات
	١٩-٢	سياسات المكافآت	١٠. ١١. ٧٤
	٢٠-٢	عملية تحديد المكافآت	١٠. ١١. ٧٤
	٢١-٢	نسبة إجمالي التعويض السنوي	هذه المعلومات سرية ولا يمكن الإفصاح عنها
المعيار ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١	٢٢-٢	بيان استراتيجية التنمية المستدامة	٤
	٢٣-٢	الالتزام بتنفيذ السياسات	٢٨. ٢٩. ٣٠. ٣٨. ٣٧. ٦٦. ٩٤. ٩٥. ٩٦. ٩٧. ٩٨
	٢٥-٢	عمليات معالجة الآثار السلبية	٣٩-٤٧
	٢٧-٢	الامتثال للقوانين واللوائح	٣٢. ٣١. ٩١. ٩٢. ٩٥. ٩٨
	٢٨-٢	العضوية في الاتحادات والجمعيات	مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول مجموعة عمل التمويل المستدام في دولة الإمارات العربية المتحدة وفقاً للميثاق العالمي للأمم المتحدة
	٢٩-٢	نهج التواصل مع أصحاب العلاقة	١٠. ١٢. ١٣
	٣٠-٢	اتفاقيات التفاوض الجماعي	لا يتضمن قانون العمل الإماراتي حالياً أي أحكام بشأن التفاوض الجماعي

المعيار / إفصاحات أخرى	الإفصاح	الموضوع
الموضوعات الجوهرية		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	١٣-٣	عملية تحديد الموضوعات الجوهرية
	٢٠-٣	قائمة الموضوعات الجوهرية
الأداء الاقتصادي		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣٠-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية
المعيار ٢: الأداء الاقتصادي ٢٠١٦	١٢-٢	القيمة الاقتصادية المباشرة المحققة والموزعة
	٢٠-٢	الآثار المالية والمخاطر الأخرى والفرص الناجمة عن التغير المناخي
	٣٠-٢	الالتزامات المحددة في نظام المزايا وخطط التقاعد الأخرى
	٤٠-٢	المساعدة المالية الواردة من الحكومة
٧١	لم يتم استلام مساعدات مالية واردة من الحكومة	
الحضور في السوق		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣٠-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية
المعيار ٢: الحضور في السوق ٢٠١٦	٢٠-٢	نسبة كبار المديرين المعيّنين من المجتمع المحلي
٦٢. ٦٣. يتضمن التقرير السنوي الموحد المزيد من المعلومات.		
ممارسات الشراء		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣٠-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية
المعيار ٢: ممارسات الشراء ٢٠١٦	١٢-٤	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين
٩٤		
مكافحة الفساد		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣٠-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية
المعيار ٢: مكافحة الفساد ٢٠١٦	١٢-٥	العمليات التي يجري تقييم مخاطرها بالفساد
المعيار ٢: مكافحة الفساد ٢٠١٦	٢٠-٥	التواصل والتدريب فيما يتعلق بسياسات وإجراءات مكافحة الفساد
٩٢. ٩٣		
٩٤		عدد حالات الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة فيها
السلوك غير التنافسي		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣٠-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية
المعيار ٢: السلوك غير التنافسي ٢٠١٦	١٢-٦	الدعاوى القانونية المتعلقة بالسلوك غير التنافسي ومنع الاحتكار والممارسات الاحتكارية
لا يوجد إجراء قانوني في عام ٢٠٢٣ بشأن الانتهاكات المذكورة في البند ١٢-٦		
الضرائب		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣٠-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية
المعيار ٢: الضرائب ٢٠١٩	١٢-٧	نهج معاملة الضريبة
	٢٠-٧	الحوكمة الضريبية والرقابة وإدارة المخاطر
	٣٠-٧	التواصل مع أصحاب المصلحة وإدارة المخاوف المتعلقة بالضرائب
٩٨		هذه المعلومات سرية ولا يمكن الإفصاح عنها
٤٠-٧		إعداد التقارير في كل دولة على حدة

جدول مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير (تتمة)

الموضوع	الإفصاح	المعيار / إفصاحات أخرى
المواد		
إدارة الموضوعات الجوهرية	٣-٣	المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١
وزن أو حجم المواد المستخدمة	١-٣.١	المعيار ٣.١: المواد ٢٠١٦
المواد المستخدمة المعاد تدويرها	٢-٣.١	
المنتجات المعالجة ومواد التغليف الخاصة بها	٣-٣.١	
الطاقة		
إدارة الموضوعات الجوهرية	٣-٣	المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١
استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	١-٣.٢	المعيار ٣.٢: الطاقة ٢٠١٦
كثافة الطاقة	٣-٣.٢	
خفض استهلاك الطاقة	٤-٣.٢	
تقليل متطلبات الطاقة في المنتجات والخدمات	٥-٣.٢	
المياه والنفايات السائلة		
إدارة الموضوعات الجوهرية	٣-٣	المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١
التعامل مع الماء كمورد مشترك	١-٣.٣	المعيار ٣.٣: المياه والنفايات السائلة ٢٠١٨
إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه	٢-٣.٣	
استهلاك المياه	٥-٣.٣	
التنوع البيولوجي		
إدارة الموضوعات الجوهرية	٣-٣	المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١
مواقع التشغيل المملوكة أو المستأجرة أو المُدارة في أو بجوار المناطق المحمية والمناطق ذات التنوع البيولوجي المرتفع خارجها	١-٣.٤	المعيار ٣.٤: التنوع البيولوجي ٢٠١٦
التأثيرات الكبيرة للأنشطة والمنتجات والخدمات على التنوع البيولوجي	٢-٣.٤	
الموائل المحمية أو المستعادة	٣-٣.٤	
الأنواع المدرجة في القائمة الحمراء للاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة والأنواع المدرجة في قائمة الحفظ الوطنية التي لها موائل في المناطق المتأثرة بالعمليات	٤-٣.٤	
الانبعاثات		
إدارة الموضوعات الجوهرية	٣-٣	المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١
انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (النطاق ١)	١-٣.٥	المعيار ٣.٥: الانبعاثات ٢٠١٦
انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة المتعلقة بالطاقة (النطاق ٢)	٢-٣.٥	
انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة الأخرى (النطاق ٣)	٣-٣.٥	
كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	٤-٣.٥	
خفض انبعاثات غازات الدفيئة	٥-٣.٥	

الموضوع	الإفصاح	المعيار / إفصاحات أخرى
النفايات		
إدارة الموضوعات الجوهرية	٣-٣	المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١
إنتاج النفايات والآثار الكبيرة المتعلقة بها	١-٣.٦	المعيار ٣.٦: النفايات ٢٠٢٠
إدارة الآثار الكبيرة المتعلقة بالنفايات	٢-٣.٦	
النفايات الناتجة	٣-٣.٦	
النفايات المحولة من محطات التخلص من النفايات	٤-٣.٦	
النفايات الموجهة إلى محطات التخلص من النفايات	٥-٣.٦	
التقييم البيئي للموثرين		
إدارة الموضوعات الجوهرية	٣-٣	المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١
الموردون الجدد الذين جرى تقييمهم باستخدام المعايير البيئية	١-٣.٨	المعيار ٣.٨: التقييم البيئي للموثرين ٢٠١٦
الآثار البيئية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	٢-٣.٨	
العمالة		
إدارة الموضوعات الجوهرية	٣-٣	المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١
الموظفون المعينون حديثاً والذين تركوا العمل	١-٤.١	المعيار ٤.١: العمالة ٢٠١٦
المزايا التي تُقدّم للموظفين بدوام كامل ولا تُقدّم للموظفين المؤقتين أو بدوام جزئي	٢-٤.١	
إجازة الأمومة أو الأبوة	٣-٤.١	
علاقات العمل/الإدارة		
إدارة الموضوعات الجوهرية	٣-٣	المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١
الحد الأدنى لمدة الإشعار بشأن التغييرات التشغيلية	١-٤.٢	المعيار ٤.٢: علاقات العمل/الإدارة ٢٠١٦
الصحة والسلامة المهنية		
إدارة الموضوعات الجوهرية	٣-٣	المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١
نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	١-٤.٣	المعيار ٤.٣: الصحة والسلامة المهنية ٢٠١٨
تحديد المخاطر وتقييمها والتحقق في الحوادث	٢-٤.٣	
خدمات الصحة المهنية	٣-٤.٣	
مشاركة العمال والاستشارات والتواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية	٤-٤.٣	
تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	٥-٤.٣	
تعزيز صحة العمال	٦-٤.٣	
الإصابات المرتبطة بالعمل	٩-٤.٣	

جدول مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير (تتمة)

المعيار / إفصاحات أخرى	الإفصاح	الموضوع
التدريب والتعليم		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية ٧٠ - ٦٨ ،١٥
المعيار ٤-٤: التدريب والتعليم ٢٠١٦	١-٤-٤	معدل ساعات التدريب في العام لكل موظف ٦٩
	٢-٤-٤	برامج تطوير مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على التحول في ٢٠٢٣، واصلت المجموعة تضمين المبادئ الأساسية لأداء النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للإدارة كما هو موضح في الصفحة ٧٣
٣-٤-٤		للأداء والتطوير الوظيفي
التنوع وتكافؤ الفرص		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية ٥٩- ٥٢ ،١٥
المعيار ٤-٥: التنوع وتكافؤ الفرص ٢٠١٦	١-٤-٥	تنوع هيئات الحوكمة والموظفين ٥٧ ،٥٥
عدم التمييز		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية ٦٠
المعيار ٤-٦: عدم التمييز ٢٠١٦	١-٤-٦	حالات التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة ٩٤
حرية التجمع والتفاوض الجماعي		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية
المعيار ٤-٧: حرية التجمع والتفاوض الجماعي ٢٠١٦	١-٤-٧	لا ينطبق - لا يتضمن قانون العمل الإماراتي حالياً أي أحكام بشأن التفاوض الجماعي
		العمليات وجهات التوريد التي قد تكون فيها حرية التجمع والتفاوض الجماعي معرضة للخطر
عمالة الأطفال		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية ١٥، قواعد سلوك الموردين
المعيار ٤-٨: عمالة الأطفال ٢٠١٦	١-٤-٨	العمليات والموردون حيث تزداد مخاطر عمالة الأطفال قواعد سلوك الموردين
العمل القسري أو الإجباري		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية ٩٥ ،٩١ ،١٥
المعيار ٤-٩: العمل القسري أو الإجباري ٢٠١٦	١-٤-٩	العمليات والموردون حيث تزداد مخاطر العمل القسري أو الإجباري قواعد سلوك الموردين
الممارسات الأمنية		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية
المعيار ٤-١٠: الممارسات الأمنية ٢٠١٦	١-٤-١٠	لا ينطبق - لم يتم تحديده كموضوع جوهرية تدريب أفراد الأمن على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان

المعيار / إفصاحات أخرى	الإفصاح	الموضوع
حقوق الشعوب الأصلية		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية
المعيار ٤-١١: حقوق الشعوب الأصلية ٢٠١٦	١-٤-١١	لا ينطبق - لم يتم تحديده كموضوع جوهرية المخالفات المتعلقة بحقوق السكان الأصليين
المجتمعات المحلية		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية ٨٧ ،٨٦ ،٤٧ ،٤٦
المعيار ٤-١٣: المجتمعات المحلية ٢٠١٦	١-٤-١٣	العمليات التي يشارك فيها المجتمع المحلي وتقييم آثارها وبرامج التنمية المحلية ٨٧ ،٨٦ ،٤٧ ،٤٦
التقييم الاجتماعي للموردين		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية ٩٨
المعيار ٤-١٤: التقييم الاجتماعي للموردين ٢٠١٦	١-٤-١٤	الموردون الجدد الذين جرى تقييمهم باستخدام المعايير الاجتماعية قواعد سلوك الموردين
السياسة العامة		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية
المعيار ٤-١٥: السياسة العامة ٢٠١٦	١-٤-١٥	لا ينطبق في دولة الإمارات العربية المتحدة المساهمات السياسية
صحة وسلامة العملاء		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية ٧٦،٧٧
المعيار ٤-١٦: صحة وسلامة العملاء ٢٠١٦	٢-٤-١٦	حالات عدم الامتثال فيما يتعلق بتأثير المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة ٧٦،٧٧
التسويق وبطاقات المعلومات		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية ٨٣ ،٨٢
المعيار ٤-١٧: التسويق وبطاقات المعلومات ٢٠١٦	١-٤-١٧	متطلبات بطاقات المعلومات للمنتجات والخدمات ٨٣
	٢-٤-١٧	حالات عدم الامتثال فيما يتعلق ببطاقات معلومات المنتجات والخدمات لم يتم الإبلاغ عن أي حالات عدم امتثال في عام ٢٠٢٣
٣-٤-١٧		حالات عدم الامتثال فيما يتعلق بالإعلانات التسويقية ٩٣ - ٨٩
خصوصية العميل		
المعيار ٣: الموضوعات الجوهرية ٢٠٢١	٣-٣	إدارة الموضوعات الجوهرية ٩٧ ،٩٦
المعيار ٤-١٨: خصوصية العميل ٢٠١٦	١-٤-١٨	الشكاوى الموثقة المتعلقة بانتهاكات خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء ٩٧ ،٩٦

الملحق (٢): مؤشرات مجلس معايير محاسبة الاستدامة

الجدول (١) - موضوعات ومقاييس الإفصاح عن ممارسات الاستدامة

الموضوع	المقياس المحاسبي	الفئة	وحدة القياس	الرمز	الأدلة في التقرير
أمن البيانات	(١) عدد خروقات البيانات، (٢) النسبة المئوية للخروقات التي شملت معلومات تسمح بالتعرف على هوية صاحبها. (٣) عدد أصحاب الحسابات المتأثرين	مقياس كمي	عدد، نسبة مئوية	١.٢٣٠-a-CB-FN	٩٦
	وصف نهج تحديد ومعالجة مخاطر أمن البيانات	مناقشة وتحليل	لا ينطبق	٢.٢٣٠-a-CB-FN	٩٧، ٩٦
الشمول المالي وبناء القدرات	(١) عدد و(٢) مبلغ القروض القائمة المؤهلة لبرامج دعم الأعمال التجارية الصغيرة وتنمية المجتمع	مقياس كمي	رقم، العملة المعتمدة	١.٢٤٠-a-CB-FN	في الصفحة ٨٠، يتم توفير معلومات حول الشمول المالي، بما في ذلك كيفية دعمنا للصحة المالية في المجتمع.
	(١) عدد و(٢) مبلغ القروض المتعثرة المؤهلة لبرامج دعم الأعمال التجارية الصغيرة وتنمية المجتمع	مقياس كمي	رقم، العملة المعتمدة	٢.٢٤٠-a-CB-FN	مقاييس الشمول المالي وقدرات البناء وما يرتبط به وهي:
	عدد حسابات الأفراد المجانية المقدمة لعملاء لم يكن لديهم حسابات مصرفية سابقاً أو كانت تتوفر لهم خدمات مصرفية محدودة فقط	مقياس كمي	عدد	٣.٢٤٠-a-CB-FN	١.٢٤٠-a-CB-FN ٢.٢٤٠-a-CB-FN ٣.٢٤٠-a-CB-FN قد تم حذفها على أساس عدم وجود قابلية التطبيق، حيث أن لدى المجموعة قطاعات تشغيلية مختلفة كما هو موضح في التقرير المتكامل.
	عدد المشاركين في مبادرات التثقيف المالي الموجهة لأفراد ليس لديهم حسابات مصرفية أو لا تتوفر لهم سوى خدمات مصرفية محدودة	مقياس كمي	عدد	٤.٢٤٠-a-CB-FN	٨٣
دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في تحليل الائتمان	وصف النهج المتبع في دمج العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في تحليل الائتمان	مناقشة وتحليل	لا ينطبق	٢.٢٤١-a-CB-FN	٢٨، ٢٩، ٨٢، ٨٣
الانبيعات الممولة	الإجمالي المطلق للانبيعات الممولة، مع بيان حجم الانبيعات في النطاق ١ والنطاق ٢، والنطاق ٣	مقياس كمي	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	١.٤١٠-b-CB-FN	تم الإفصاح عنها في تقرير مجموعة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ (مليون طن من ثاني أكسيد الكربون)
إجمالي التعرض لكل قطاع حسب فئة الأصول	النسبة المئوية لإجمالي التعرض المشمولة في حساب الانبيعات الممولة	مقياس كمي	العملة المعتمدة	٢.٤١٠-b-CB-FN	لا يوجد إفصاح بهذا الشأن في هذا التقرير
		مقياس كمي	نسبة مئوية	٣.٤١٠-b-CB-FN	تم الإفصاح عنها في تقرير مجموعة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ
الانبيعات الممولة	وصف المنهجية المتبعة في حساب الانبيعات الممولة	مناقشة وتحليل	لا ينطبق	٤.٤١٠-b-CB-FN	٤١، ٤٠
أخلاقيات العمل	إجمالي مبلغ الخسائر النقدية الناتجة عن الإجراءات القانونية المرتبطة بالاحتيال أو التداول بناء على معلومات داخلية أو الاحتكار أو السلوك غير التنافسي أو التلاعب بالسوق أو الأخطاء المهنية أو غيرها من قوانين أو لوائح القطاع المالي ذات الصلة	مقياس كمي	العملة المعتمدة	١.٥١٠-a-CB-FN	٣٨
إدارة المخاطر المنهجية	وصف سياسات وإجراءات الإبلاغ عن المخالفات	مناقشة وتحليل	لا ينطبق	٢.٥١٠-a-CB-FN	٩٣، ٩٤
	النتيجة على مؤشر البنوك العالمية ذات الأهمية النظامية، حسب الفئة	مقياس كمي	نقطة أساس	١.٥٥٠-a-CB-FN	تم تصنيف بنك الإمارات دبي مصرفية مهمة من قبل مصرف الإمارات المركزي بتصنيف 'دي'.
وصف النهج المتبع في إدراج نتائج اختبارات الجهد الإلزامية والطوعية في التخطيط لكفاية رأس المال، واستراتيجية الشركة على الأمد الطويل، وأنشطة الأعمال الأخرى		مناقشة وتحليل	لا ينطبق	٢.٥٥٠-a-CB-FN	٣٣، ٣٤

الجدول (٢) - مقاييس النشاط

مقياس النشاط	الفئة	وحدة القياس	الرمز	الأدلة في التقرير
(١) عدد و(٢) قيمة الحسابات الجارية وحسابات التوفير حسب الفئة: (أ) الأفراد و(ب) الشركات الصغيرة	مقياس كمي	رقم، العملة المعتمدة	A.....-CB-FN	الحسابات الجارية والتوفيرية تُفصح عنها في البيانات المالية على مستوى إجمالي.
(١) عدد و(٢) قيمة القروض حسب الفئة: (أ) الأفراد، (ب) الشركات الصغيرة، (ج) الشركات	مقياس كمي	رقم، العملة المعتمدة	B.....-CB-FN	الودائع العملاء بشكل عام تُقسم إلى قطاعي البنك الشركات والبنك التجزئة وتُفصح عنها في البيانات المالية.

الملحق (٣): التعريفات

GRC: لجنة المخاطر التابعة للمجموعة	المجموعة أو المؤسسة: بنك الإمارات دبي الوطني ش.م.ع وجميع الشركات التابعة له بما في ذلك المكاتب الدولية باستثناء دينيزبنك
GRI: المبادرة العالمية لإعداد التقارير	بنك الإمارات دبي الوطني، البنك: بنك الإمارات دبي الوطني ش.م.ع وجميع شركاته التابعة، لِف
اللجنة التنفيذية: اللجنة التنفيذية للمجموعة	دينيزبنك: دينيزبنك إيه اش
ICAAP: عملية تقييم كفاية رأس المال الداخلية	اللجنة التنفيذية: اللجنة التنفيذية التابعة لمجلس الإدارة
ICMA: الرابطة الدولية لأسواق المال	BNRESGC: لجنة الترشيدات والمكافآت والحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات التابعة لمجلس الإدارة
IFRS: المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية	المجلس: مجلس الإدارة
ISS ESG: شركة خدمات المساهمين المؤسسيين	BRC: لجنة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة
ISSB: المجلس الدولي لمعايير الاستدامة	المصرف المركزي: مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي
KPIs: مؤشرات الأداء الرئيسية	CDP: مشروع الإفصاح عن انبيعات الكربون
LEED: الريادة في مجال الطاقة والتصميم البيئي	مؤتمر الأطراف COP٢٨: الدورة الثامنة والعشرين لمؤتمر الأطراف
MENAT: منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتركيا	DFM: سوق دبي المالي
MSME: المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة	EGA: شركة الإمارات العالمية للألمنيوم
وزارة التغير المناخي والبيئة: وزارة التغير المناخي والبيئة بدولة الإمارات العربية المتحدة	الإمارات الإسلامي: مصرف الإمارات الإسلامي، وهو شركة تابعة لبنك الإمارات دبي الوطني ش.م.ع
OHS: الصحة والسلامة المهنية	الإمارات دبي الوطني كابيتال: شركة الإمارات دبي الوطني كابيتال
PCAF: الشراكة من أجل المحاسبة المالية للكربون	الإمارات دبي الوطني لإدارة الأصول: شركة الإمارات دبي الوطني لإدارة الأصول
أصحاب الهمم: ذوو الاحتياجات الخاصة	ESG: الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
SASB: مجلس معايير محاسبة الاستدامة	ESR: المخاطر البيئية والاجتماعية
SCA: هيئة الأوراق المالية والسلع	ESRP: إطار سياسة المخاطر البيئية والاجتماعية
STEM: العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات	ETS: نظام تداول الانبعاثات
TCFD: مجموعة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ	GBC: مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين
UNGC: الميثاق العالمي للأمم المتحدة	GCC: مجلس التعاون الخليجي
أهداف التنمية المستدامة: أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة	

بنك الإمارات دبي الوطني (ش.م.ع.)
شارع بني ياس، ص.ب. ٧٧٧، ديرة، دبي
الإمارات العربية المتحدة

emiratesnbd.com