

2021



دبي للتأمين
DUBAI INSURANCE

نطور معاً عالماً أفضل
تقرير الاستدامة

دبي للتأمين

جدول المحتويات

2	1	رسالة الرئيس التنفيذي
4	2	أبرز الإنجازات في عام 2021
5	3	نبذة عن شركة دبي للتأمين
5		لمحة عن الشركة
8		التصنيف الائتماني
8		شركاء العمل
12		الركائز الاستراتيجية
14	4	إحراز التقدم في رحلتنا نحو تحقيق الاستدامة
14		التقدم بثبات
15		اللجنة الجديدة لدينا
15		العمل مع أصحاب المصلحة لدينا
18	5	تغير المناخ
18		نبذة عامة
19		إجراءات مكافحة تغير المناخ
23	6	التزامنا تجاه موظفينا
23		موظفونا
25		رفاه الموظفين
29	7	رقابية متعاملينا تحدد مدى ازدهارنا
29		الرقمنة وخصوصية المتعاملين
32		الازدهار الاقتصادي
33		الإسهامات المقدمة للمجتمع في عام 2021
34	8	الحوكمة القوية
39	9	تقريرنا الخاص بأهداف التنمية المستدامة
41	10	نبذة عن هذا التقرير
41	11	فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير وسوق دبي المالي

رسالة الرئيس التنفيذي

(GRI 102-14)

في نوفمبر 2021، أطلقت الإمارات العربية المتحدة مبادرة رئيسية جديدة سيكون لها تأثير عميق على الاقتصاد المحلي وعلى مجتمعنا أيضاً خلال العقود المقبلة. قبل الدورة السادسة والعشرين لمؤتمر الأطراف لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية حول تغير المناخ (COP26) والتي عُقدت في غلاسكو، أصبحت الدولة أول بلد رئيسية منتجة للنفط تتعهد بتحقيق صافي انبعاثات صفيرية بحلول عام 2050. ولا يمكن أن يكون هناك بيان عن نوايا الإمارات أوضح من تخطيطها لقيادة العمل المناخي.

وتأتي هذه الخطوة في أعقاب مبادرات الاستدامة الأخرى، بما في ذلك الاستثمارات الضخمة في قدرات الطاقة المتجددة، وتطوير مشاريع الهيدروجين الخضراء، بالإضافة إلى التزام دولة الإمارات بأجندة 2030 للتنمية المستدامة وأهداف التنمية المستدامة السبعة عشر. وتقع على عاتق القطاع الخاص مسؤولية دعم هذه الجهود من خلال مواءمة أولوياته مع المبادرات والأهداف الحكومية. واستدامة الشركات، التي يُشار إليها خلافاً لذلك بتكامل الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG)، وإعداد التقارير المتعلقة بذلك تمثل جزءاً مهماً من هذه العملية. ولقد مكنتنا إعداد تقرير الاستدامة الافتتاحي في عام 2020 من بدء عملية التقييم النقدي للجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات التي لها التأثير الجوهري الأكبر على أعمالنا فضلاً عن كيفية تأثير أعمالنا على الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات المختلفة.

وتتمثل إحدى نتائج التقرير الأول في تشكيل لجنة الاستدامة التي ستضع خارطة طريق لرحلة الاستدامة لدينا بدءاً من هذا العام. ولجنة الاستدامة، التي تتألف من أربعة من كبار المديرين، قد عقدت اجتماعها الافتتاحي في ديسمبر 2021 وستجتمع أربع مرات على الأقل سنوياً لاستعراض أداء الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، واقتراح تدابير للمناقشة على مستوى مجلس الإدارة، والإشراف على دمج مقاييس الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في عملياتنا، ورفع الوعي بين موظفينا بشأن الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

بالإضافة إلى ذلك، كلفنا استشارياً مستقلاً بإجراء عملية إشراك شاملة لأصحاب المصلحة، مع الكشف عن النتائج في تقرير الاستدامة القادم. وبشكل هذا خطوة مهمة نحو تحقيق قيمة مستدامة لجميع أصحاب المصلحة وتلبية احتياجاتهم. وستساعد نتائج عملية الإشراك في توجيه استراتيجيتنا بشأن الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في السنوات القادمة.

قد تسببت جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) في تعطيل الاقتصاد والحياة اليومية للناس في جميع أنحاء العالم. ومع ذلك، فإنها تقدم فرصة لإعادة تقييم الأولويات وبناء أعمال ومجتمع أكثر مرونة وقدرة على الصمود. وقد أصبحت مسائل الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الآن على رأس جدول الأعمال المؤسسية للشركات على مستوى كل قطاع. وربما تكون شركات التأمين، المعتادة على إدارة المخاطر بشكل جيد، في وضع أفضل من العديد من الشركات لمعالجة القضايا الحرجة، مثل تغير المناخ. وأثناء التحول إلى مكان عمل مستدام، يجب علينا أيضاً دعم مبادرات الحد من الانبعاثات وقياس مخاطر المناخ الكامنة في محافظتنا الاستثمارية، بما في ذلك العقارات وأسواق رأس المال. كما يجب علينا أيضاً العمل على تحسين إطار عمل إدارة المخاطر لدينا ليشمل الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الجوهرية وتطوير منتجات جديدة مبتكرة تلي الطلب المتزايد على الحلول المستدامة.

وفي حين أنه من المفهوم أن الاهتمام ينصب على الركيزة البيئية من الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، يجب علينا ألا نتجاهل الركيزة الاجتماعية. ومن وجهة نظر مؤسسية، يشمل هذا عدداً من المجالات المختلفة، بما في ذلك العلاقة التي تحافظ عليها الشركة مع موظفيها، فضلاً عن مسؤوليتها تجاه المجتمع ككل.

وفي عام 2021، شرعت دبي للتأمين في مسيرة ناجحة لتوسيع قوتها العاملة المتنوعة التي تتمتع بمواهب متميزة والتي تضم 20 جنسية. ومن بين 98 موظفاً عيناهم العام الماضي لتلبية احتياجات أعمالنا سريعة النمو، كانت نسبة 60٪ منهم من النساء. ونفخر بقول إن الإناث يمثلن الآن ما يزيد عن النصف بقليل من القوى العاملة لدينا، بما في ذلك ما يقرب من ثلث الموظفين من مستوى المناصب العليا إلى المناصب

التنفيذية. وهذا يدعم مبادرات الإمارات لتمكين المزيد من النساء وكذلك الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات".

بالإضافة إلى هذا الإنجاز، أصبحت دبي للتأمين في عام 2021 أول شركة تأمين إماراتية وطنية تضم مواطنين إماراتيين يشكلون أكبر مجموعة من الموظفين، إذ يشكل المواطنون الإماراتيون الآن أكثر من ثلث القوى العاملة لدينا، الأمر الذي وُجد لدينا شعوراً بالفخر بتمكين المواهب المحلية ودعم المبادرات الحكومية بشأن التوطين في القطاع الخاص، والذي في النهاية ستركز أثراً إيجابياً على المجتمع الإماراتي. علماً بأن 84٪ من المواطنين الإماراتيين العاملين في الشركة هم من النساء.

وهذه تعتبر من الأمثلة الواضحة على كيفية ممارسة التوظيف بشكل يعطي أثراً إيجابياً على المجتمع ككل. حيث تفخر شركة دبي للتأمين بشق طريق جديد في هذا الصدد ونأمل أن تحذو الشركات الأخرى حذونا.

عبد اللطيف أبو قورة،

الرئيس التنفيذي

أبرز الإنجازات في عام 2021

الحصول على تصنيف **A3** من وكالة موديز

خامس أكبر شركة تأمين من حيث إجمالي الأقساط
المكتتبة

وصول نسبة تمثيل الإناث إلى **53%**

وصول معدل التوظيف إلى **34%**

لجنة الاستدامة

توفير **802,813** ورقة

تقديم **500,000** درهم إماراتي إلى المجتمع

نبذة عن شركة دبي للتأمين

(GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-9, GRI 102-10, GRI 102-12, GRI 102-13, GRI 102-16, G5)

لمحة عن الشركة

تأسست شركة دبي للتأمين ش.م.ع. بموجب مرسوم صادر عن صاحب السمو الشيخ راشد بن سعيد آل مكتوم في 8 أكتوبر 1970 لتكون أول شركة تأمين وطنية في الإمارات العربية المتحدة.

وبموجب الترخيص المتنوع الذي حصلت عليه الشركة بالتأمين على الممتلكات وضد الحوادث والتأمين على الحياة، تقدم شركة دبي للتأمين مجموعة متنوعة من المنتجات بما في ذلك تأمين الملكية والتأمين ضد المسؤولية تجاه الغير وتأمين النقل البحري والتأمين على الحياة للمجموعات والتأمين الطبي والعديد من مجموعات المنتجات الخاصة الأخرى.

وقد مثل عام 2006 نقطة تحول في تطور دبي للتأمين كشركة، إذ كان انتخاب مجلس إدارة جديد وتعيين فريق إدارة تنفيذية جديد نشط بمثابة بداية فترة من التوسع غير المسبوق، فمُنذ ذلك الحين، تضاعفت الإيرادات 51 ضعفاً، لتتجاوز أقساط التأمين في عام 2021 المليار درهم إماراتي لأول مرة لتصل بالضبط إلى 1,2 مليار درهم إماراتي.

واليوم، أصبحت شركة دبي للتأمين خامس أكبر جهة فاعلة في سوق التأمين الإماراتية من حيث إجمالي أقساط التأمين. ويقع المقر الرئيسي للشركة في دبي ولها فرع في أبو ظبي.

نظرة عامة على الأعمال

يمثل العملاء من الشركات ما يقرب من 80% من أعمال شركة دبي للتأمين من حيث إجمالي أقساط التأمين.

وكان النمو الأخير في الإيرادات من خلال قيادة برنامج حماية العمال في الإمارات (WPP). ويحل هذا النظام محل الضمان المصرفي الذي يتعين على أصحاب العمل في الإمارات تقديمه أثناء تقديم طلبات التأشيرات، مع إصدار شهادة تأمين عند استيفاء الطلب. وقد أُرست وزارة الموارد البشرية والتوطين الإماراتية العقد في عام 2018 على مجموعة من شركات التأمين الحاصلة على تصنيف A تحت قيادة شركة دبي للتأمين.

ومن حيث المنتجات، يساهم برنامج حماية العمال بالحصة الأكبر في إيرادات شركة دبي للتأمين (ما يقرب من 50% في عام 2021) يليها التأمين الطبي وتأمين المركبات.

عروض المنتجات

للأفراد

- 10 تأمين المركبات
- 10 التأمين الطبي
- 10 تأمين المنازل
- 10 تأمين الملكية
- 10 تأمين المركبات البحرية (اليخوت)

للشركات

- 10 تأمين الأسطول
- 10 التأمين الطبي للمجموعات
- 10 التأمين على الحياة للمجموعات
- 10 تأمين الحوادث الشخصية للمجموعات
- 10 تأمين الملكية
- 10 تأمين النقل البحري والتراخيص
- 10 التأمين ضد المسؤولية تجاه الغير
- 10 تأمين الهندسة
- 10 تأمين تعويض العمال

مجموعات المنتجات الخاصة للشركات

- 10 تأمين الائتمان
- 10 تأمين المدراء والموظفين
- 10 التأمين ضد الأخطاء الطبية
- 10 تأمين المسؤولية الإلكترونية
- 10 تأمين التعويض المهني

العروض الجديد لعام 2021:

- المشاركة الممنوحة من هيئة الصحة بدبي
- في أواخر عام 2021، أختيرت شركة دبي للتأمين من بين تسع شركات تأمين أخرى لتقديم خطة المزايا الأساسية لتصبح واحدة من 16 شركة تأمين فقط في الإمارات حاصلة على مثل هذا الترخيص. ويمنح هذا شركة دبي للتأمين الحق في تقديم حلول تأمين مباشرة للمقيمين الذين يتحصلون على دخل 4,000 درهم إماراتي أو أقل شهرياً. ويجب أن تخضع شركات التأمين التي تُمنح هذه المرتبة لعملية فحص صارمة وأن تتمتع بالقدرة التشغيلية والفنية لإدارة مثل هذا العرض.

العضويات

شركة دبي للتأمين عضو في الاتحادات التالية:

- الاتحاد العام العربي للتأمين
- جمعية الإمارات للتأمين
- عضو بلاتيني في نادي شركاء التوظيف

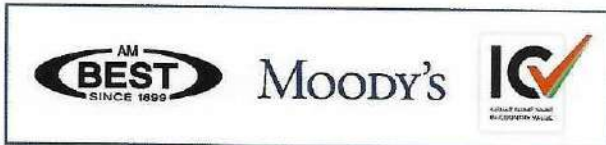


جمعية الإمارات للتأمين
Emirates Insurance Association

توطين
TAWTEEN

الشهادات والتصنيف الائتماني

دبي للتأمين حاصلة على الشهادات والتصنيفات الائتمانية التالية:



- وكالة التصنيف الائتماني AM Best
- موديز
- شهادة القيمة المحلية

فريق القيادة

عبد اللطيف أبو قورة	الرئيس التنفيذي
راماثان نارايانا	المدير المالي
محمد تحسين العلي	رئيس العمليات
سهم عبد الحق	رئيس إدارة الشؤون القانونية والامتثال
شمس الدين ساجيف	مدير قسم التأمين الطبي والتأمين على الحياة
جاسجيت بيندرا	مدير التوزيع
دانا كاتسو	مدير - التوزيع والشراكات الاستراتيجية
أمل جلوق	استشاري - برنامج حماية العمال وإعادة التأمين ومجموعات المنتجات الخاصة وإدارة المخاطر
محمد العطار	مدير الاتصال

في 6 ديسمبر 2021، منحت وكالة موديز لخدمات المستثمرين (موديز) شركة دبي للتأمين تصنيف القوة المالية للتأمين A3 مع وجود توقعات مستقرة. وأفادت موديز إن التصنيف يعكس المكانة الجيدة التي تتمتع بها دبي للتأمين وعلامتها التجارية في السوق، والكفاية القوية لرأس المال، والربحية، وكفاية الاحتياطي، بالإضافة إلى استمرار الأداء المالي القوي للشركة في عام 2021.

كما ذكرت وكالة التصنيف إن برنامج حماية العمال يدعم مكانة الشركة في السوق وعلامتها التجارية بينما يساعد أيضاً في تنوع منتجاتها بشكل مريح، مشيرةً كذلك إلى الاستخدام المكثف لإعادة التأمين من جانب الشركة لحماية رأس مالها، ومن ثم أدى ذلك إلى الحد من احتجازه. ومن الجدير بالذكر أن التصنيف A3 يأخذ في الاعتبار الحوكمة لدى دبي للتأمين باعتبارها جزءاً من اعتبارات الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدى موديز.

وتتوقع موديز أن تحافظ دبي للتأمين على استراتيجية مالية وإدارة مخاطر تركز على أرباح الاكتتاب والحفاظ على مستويات رأس المال القوية. وتنعكس توقعات التصنيف المستقرة توقعات موديز بأن دبي للتأمين ستعمل على تنمية أعمالها مع الحفاظ على انضباط الاكتتاب، فضلاً عن الحفاظ على الكفاية القوية لرأس المال.

وكالة التصنيف AM Best تؤكد على تصنيف A-

في عام 2021، أكدت وكالة التصنيف AM Best على تصنيف القوة المالية لشركة دبي للتأمين عند A- (ممتاز) والتصنيف الائتماني طويل الأجل لجهة الإصدار عند "A-" (ممتاز)، مع وجود توقعات مستقرة. وأفادت AM Best إن التصنيف يعكس الميزانية العمومية القوية جداً للشركة، فضلاً عن أدائها التشغيلي القوي، ومحفظة الأعمال المحدودة، والإدارة الملائمة للمخاطر المؤسسية.

شركاء العمل

تفخر دبي للتأمين بالشراكة مع شركات عالمية ومحلية رائدة لتقديم حلول للعملاء لجميع احتياجات إدارة المخاطر التقليدية وغير التقليدية، فلقد عملنا بشكل تدريجي على بناء شبكة من الشراكات القوية مع جهات فاعلة مرموقة في قطاع التأمين على المستويين العالمي والمحلي.

وكما أقرت موديز، تدعم الشراكات الدولية تطور الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدى الشركة حيث طورت الشركات العالمية أجنداتها بشأن الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وترغب في أن ترى الشركاء المحليين يفعلون الشيء نفسه.

DubaiCare

• دبي كير هي نظام إدارة المطالبات الداخلي لدى دبي للتأمين.

• من خلال شبكة واسعة، تمتلك دبي كير وحدة مخصصة للكشف عن حالات الاحتيال والهدر وسوء الاستخدام وتوفر مركز اتصال ومساعدة طبية على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع، والعلاج في البلد الأم وخيارات الحصول على رأي ثلث، وميزة العلاج دون ضرورة الدفع النقدي المسبق، بإشراف خبراء متخصصين في الموقع وترتيب خدمات الاستقبال والإرشاد.

دبي كير



• هي أول شركة إدارة مطالبات مقرها في الإمارات مخصصة بالكامل لإدارة التأمين الشخصي للأفراد الذين يعيشون ويعملون في دول مجلس التعاون الخليجي ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

شركة MSH
International
(دبي)



• هي مزود خدمة رعاية صحية عالية الجودة تلبى احتياجات الرعاية الصحية طويلة الأجل للأفراد وتوفر الحماية المالية ضد الأزمات والنفقات الصحية غير المتوقعة.

ميدنت



• هي شركة ادارة مطالبات صحيه رائده في قطاع التأمين في دول مجلس التعاون الخليجي ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وتتخصص الشركة في تقديم خدمات إدارة التأمين الصحي الكاملة لشركات التأمين والجهات الأخرى التي تدفع تكاليف الرعاية الصحية.

نكست كير



• هي شركة ادارة مطالبات صحيه رائده ذو مكانة راسخة، مقرها الرئيسي في أبوظبي وتزاول أعمالها في دول مجلس التعاون الخليجي. وشركة ناس، التي تركز على حلول تقنية المعلومات الداخلية والمنتجات المبتكرة، مكرسة لتقديم شراكات مخصصة لاحتياجات عملائها.

ناس



• شركة مقرها الإمارات تقدم خدمات رعاية صحية عالية الجودة و تشمل فريق تفويض مسبق يعمل على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع وإدارة السياسات وفريق معالجة المطالبات المؤهل طبياً بنسبة 100% وإدارة الشبكة من بين خدمات أخرى.

نيورون

MaxHealth

• تقدم مجموعة منتجات تركز على الشركات الصغيرة والمتوسطة ومصممة بالتعاون مع الشركاء من شركات إعادة التأمين الرائدة في سويسرا / ألمانيا ويشرف عليها فريق إدارة ألماني. وتتيح ماكس هيلث للعملاء الاستفادة من علاج عالمي المستوى وأفضل مرافق رعاية صحية على المستوى العالمي.

ماكس هيلث

Integra
GLOBAL

• تضع خططاً للرعاية الصحية الدولية للوافدين والرحالة والعاملين عن بُعد في جميع أنحاء العالم، وتقدم مجموعة واسعة من منتجات الرعاية الصحية الشهيرة في المملكة المتحدة للاحتياجات الشخصية والمهنية.

انتيغرا جلوبال

William Russell
A greater degree of respect protection

• عقدت شراكة مع دبي للتأمين لتقديم مجموعة من خطط التأمين الدولية للوافدين والتي تقوم على منتجات شهيرة في المملكة المتحدة وتتيح للمقيمين في الإمارات الحصول على تلك الخطط أثناء تنقلهم وتجديدها بسهولة كل عام.

وليام راسل

MOMENTUM
INSURANCE GROUP

• تأسست عام 2020 لتوفير خدمات تأمين عالية الجودة في دولة الإمارات من خلال منتجات التأمين الصحي، المركبات، العام وتأمين المنتجات الخاصة.
• عملاء الشركة و الوسطاء و المتعاملين معها يحصلون على قيمة مضافة من خلال المنتجات المبتكرة و الحلول المفصلة لاحتياجاتهم و الخدمة المميزة.

مومنتوم
انشورانس اجينسي
(MIA)

HAREL
Insurance & Finance

• تقدم حلولاً مالية وتأمينية شاملة. كما تقدم الشركة التأمين على الحياة والتأمين العام والتأمين الصحي وصناديق الانذار وصناديق التقاعد والصناديق المشتركة وصناديق المؤشرات المتداولة وإدارة المحافظ الاستثمارية.

شركة هاريل
إنشورانس

شركاء إعادة التأمين الدوليون

hannover re

• هي ثالث أكبر شركة إعادة تأمين في العالم. وتتعامل في كل مجموعات منتجات التأمين على الممتلكات وضد الحوادث وإعادة التأمين على الحياة وإعادة التأمين الصحي.

هانوفر ري

Allianz 

• تقدم حلول إعادة التأمين المصممة خصيصاً في كل من مجالات الاكتتاب وإدارة المخاطر، وتجمع بين خبرة السوق العالمية والمحلية والمعرفة متعددة القطاعات.

البيانز لإعادة التأمين

شركاء آخرون:

SwissLife 
Global Solutions

• دبي للتأمين هي الشريك الإقليمي الحصري لشبكة سويس لايف. وهذا نظام تجميع التأمين الطبي المتميز الذي يسمح لدبي للتأمين بالوصول إلى الشركات متعددة الجنسيات التي تبحث عن حل شامل لاحتياجات التأمين الطبي الخاصة بهم.

سويس لايف
جنوبال سوليفوشنر

cfe 

• يمكّن CFE (صندوق المواطنين الفرنسيين في الخارج) المواطنين الفرنسيين في الخارج من الاحتفاظ بمزايا الضمان الاجتماعي التي حصلوا عليها في فرنسا. ودبي للتأمين لديها شراكة حصرية مع الصندوق في الإمارات العربية المتحدة.

La Caisse des Français de L'Étranger (CFE)

المناطق الحرة

بالإضافة إلى اتفاقيات برنامج حماية العمال الموقعة مع وزارة الموارد البشرية والتوطين، دخلت دبي للتأمين في شراكة مع العديد من المناطق الحرة داخل الإمارات لتقديم منتجاتها المتعلقة بحماية العمال مباشرة. وقد أبرمت اتفاقيات في عام 2021 مع الجهات التالية:

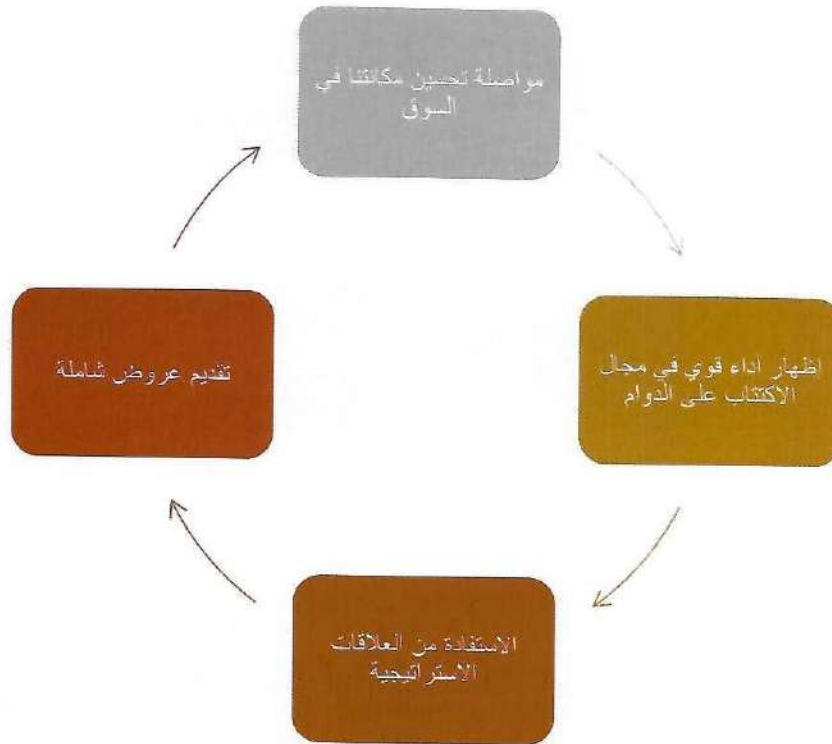


كما تم إبرام اتفاقية مع منطقة خليفة الصناعية (كي زاد) حيز التنفيذ في فبراير 2022.
وتعمل دبي للتأمين على إبرام اتفاقيات مماثلة مع المزيد من المناطق الحرة في جميع أنحاء الإمارات وتأمل الإعلان عنها خلال عام 2022.

الركائز الاستراتيجية

إن طموح دبي للتأمين في أن تكون أفضل مقدم تأمين وأن تقدم خدمات عالية الجودة على أعلى مستوى في الإمارات مدعوم بأربع ركائز استراتيجية تستند إلى كونها مؤسسة تتمحور حول العملاء وتقدم باستمرار أداء متميزاً وعروض منتجات شاملة بالشراكة مع الشركات الرائدة.

الركائز الاستراتيجية الأربع لدينا هي:



الرؤية



الرسالة

تعزيز القيمة التي نحققها للمساهمين من خلال كوننا شركاً لا غنى عنه لعملائنا عن طريق تقديم منتجات وخدمات عامة ومتخصصة ذات قيمة مضافة.

القيم الأساسية



إحراز التقدم في رحلتنا نحو تحقيق الاستدامة

(GRI 102-20, GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44, GRI 102-47, E8, E9)

التقدم بـ 14

أصبحت القضايا المتعلقة بالاستدامة جوهرية بشكل متزايد لأعمالنا ولها تأثير متزايد على عملية صنع القرار لدينا. وبصفتنا شركة تأمين رائدة في الإمارات، فإننا نتحمل مسؤولية أن نكون نموذجاً يحتذى به عندما يتعلق الأمر بتنمية التأثير الإيجابي ودفع إحراز التقدم في المسائل الاجتماعية والبيئية.

ويلزم نهج استدامة واضح لفهم المخاطر والفرص الأساسية المتعلقة بالجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للشركة ومن ثم تحديد أولويات الاستدامة الرئيسية لدينا التي يجب إحراز التقدم فيها. وبالنسبة لتقرير الاستدامة الافتتاحي في عام 2020، فقد وضعنا خارطة طريق استراتيجية أولية من ثلاث مراحل تحدد نهج الشركة.

المرحلة 1
1. بناء الاستدامة والوعي المرتبط بالجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات داخل شركة دبي للتأمين 2. التعامل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين بشأن الاستدامة والمسائل المتعلقة بالجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لتحديد أولويات الموضوعات الرئيسية التي تؤثر على منظومة الأعمال لدينا
التقدم المحرز في عام 2021
أ. تعمل دبي للتأمين بشكل تدريجي على بناء الوعي داخل الشركة حول المسائل المتعلقة بالاستدامة وخاصة الكيفية التي تؤثر بها على قطاع التأمين. وبدأت عملية نشر الوعي على مستوى أصحاب المناصب العليا إلى التنفيذية والذين سيقودون عملية نشر المعرفة والوعي بين فرقهم. ب. وتعمل دبي للتأمين باستمرار مع أصحاب المصلحة في الموضوعات المتعلقة بالجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وستجري من خلال استشاري مستقل تدريباً شاملاً على إشراك أصحاب المصلحة في عام 2022
المرحلة 2
1. إحراز التقدم في رحلتنا لإعداد تقارير الاستدامة وتوسيع نطاق التقرير الافتتاحي لتقديم نسخة محسنة أكثر في عام 2022 2. دمج الاستدامة باعتبارها جزء من حوكمة الشركة 3. تقديم إطار عمل للاستدامة والجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدى دبي للتأمين
التقدم المحرز في عام 2021
أ. يتضمن تقرير عام 2021 بيانات محسنة للجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وعناصر ذات توجه استراتيجي تحدد أولويات الشركة والخطوات التالية التي ستأخذها. ب. تم تشكيل لجنة الاستدامة لدمج الاستدامة في حوكمة الشركة ومعالجة الموضوع من منظور استراتيجي وبنهج أكثر تنظيماً، بدلاً من النهج السابق الذي كان يقوم على أساس الغرض أو الهدف المحدد. وستكون هذه اللجنة حافزاً لتحقيق طموحاتنا في تكامل الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.
المرحلة 3
1. وضع خطة عمل واضحة بشأن الاستدامة وتكامل الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات 2. بناء القدرات والمعرفة الداخلية المتعلقة بالجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

التقدم المحرز
تمثل المرحلة 3 آخر خطوة استراتيجية ذات أولوية في المخطط وستكتمل بمجرد الانتهاء من تنفيذ المرحلتين 1 و 2 بالكامل

اللجنة الجديدة لدينا

في عام 2021، شكلت دبي للتأمين لجنة استدامة تقدم تقاريرها مباشرة إلى الرئيس التنفيذي. ويضم أعضاء اللجنة رؤساء الإدارات التالية: الشؤون القانونية والامتثال والتدقيق الداخلي والموارد البشرية والتوزيع والشراكات الاستراتيجية.

وعُقد اجتماعها الأول في ديسمبر 2021 لوضع خطة للعام المقبل. وسيُجرى ميثاق لتحديد المسؤوليات الواضحة للجنة التي ستشرف على تنفيذ جميع الأطر والأنشطة المتعلقة بالاستدامة والجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات داخل الشركة.

وبالنسبة لعام 2022، فقد تقرر توسيع نطاق مسؤوليات اللجنة لتشمل الابتكار. وستعمل اللجنة المعنية بالجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والابتكار مع الموظفين وتشجيعهم على التفكير المبتكر ومشاركة الأفكار الإبداعية حول كيفية إحراز المزيد من التقدم في الشركة.

العمل مع أصحاب المصلحة لدينا

في عام 2020، أجرت دبي للتأمين أول تقييم للمسائل الجوهرية من أجل التوصل إلى فهم واضح للموضوعات المتعلقة بالجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الأكثر جوهرية بالنسبة للمؤسسة. وبدأت العملية بتحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين في الشركة ثم تحليل عملية إشراك أصحاب المصلحة الحاليين لفهم المسائل التي تهم كل منهم على حدة.

في عام 2021، عينت دبي للتأمين استشارياً مستقلاً لإجراء عملية إشراك شاملة لأصحاب المصلحة، مع إصدار النتيجة في التقرير التالي. وتتضمن هذه العملية العمل مع مختلف أصحاب المصلحة في موضوعات محددة باستخدام مجموعة متنوعة من القنوات. وتشمل أمثلة قنوات الإشراك الاستبيانات ومجموعات التركيز والاجتماعات المباشرة مع أصحاب المصلحة المختارين.

وستُستخدم نتائج عملية الإشراك لإعداد استراتيجية شاملة وفعالة للجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. وهذه هي الخطوة الأولى من خطوات عديدة نحو إحراز التقدم وتعزيز رحلتنا نحو تحقيق الاستدامة.

بالنسبة لتقرير هذا العام، فقد راجعنا وحددنا تحليل أصحاب المصلحة لعام 2020 وتقييم المسائل الجوهرية:

أصحاب المصلحة الرئيسيون	طرق الإشراك الحالية
العملاء	• الاستبيانات بشأن مدى رضا العملاء • منصة الاقتراحات أو الشكاوى: ○ عبر رابط مباشر على الموقع الإلكتروني ○ عبر إدارة خدمة العملاء لدى الشركة ○ أو عبر منصة المصرف المركزي • الموقع الإلكتروني

الإدارة والموظفون	- تدريب الموظفين وتطويرهم - فعاليات الشركة - مياسة الباب المفتوح - الإعلانات الداخلية للشركة - تقييمات الأداء - مقابلات ترك العمل
المساهمون	- التواصل المنتظم 3 مساهمون في مجلس الإدارة: عمليات تواصل منتظمة - المساهمون الآخرون: خلال اجتماع الجمعية العمومية السنوي
مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي	- تواصل منتظم عن طريق متطلبات إعداد التقارير والاجتماعات - إعلانات متعاقبة
هيئة الأوراق المالية والسلع	- تواصل ربع سنوي لتقديم النتائج المالية - عمليات تواصل عن طريق البريد الإلكتروني بشأن المتطلبات التنظيمية الجديدة
سوق دبي المالي	- تواصل منتظم عن طريق متطلبات إعداد التقارير - عمليات تواصل عن طريق الندوات عبر الإنترنت - إعلانات متعاقبة
دائرة التنمية الاقتصادية	تواصل سنوي
شركاء العمل	- شركات إعادة التأمين - المديرون الخارجيون - مخطلطات التقارب - شركات الوساطة
وكالة التصنيف (AMBEST وموديز)	تواصل سنوي عند إجراء مراجعة التصنيف
المجتمع	مبادرات منتظمة متعلقة بالمجتمع المحلي وتبرعات وأنشطة تطوعية

تظل قائمة الموضوعات الجوهرية الموضحة في الجدول أدناه كما هي في عام 2020. وسنراجع القائمة ونعيد تقييمها في العام المقبل بناءً على نتيجة عملية إشراك أصحاب المصلحة المستمرة.

في عام 2020، اتبعنا نهجاً مزدوجاً لتحديد الأولويات واختيار الموضوعات الأكثر جوهرية بالنسبة لأعمالنا والتي نُصنّف باعتبارها جزء من نطاق إعداد التقارير. سمح هذا النهج المزدوج للشركة بتصنيف الموضوعات بناءً على:

1. أهمية نموذج أعمال دبي للتأمين وأثر الجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لقطاع التأمين

2- ما هي الموضوعات الأكثر أهمية بالنسبة لأصحاب المصلحة لدى دبي للتأمين؟

● قائمة الموضوعات الجوهرية:

البنء	الموضوع الجوهرى الربئى	الإفصاح المتعلق بالعمار المقابل من معائىر المبادرة العمالة للتقاربر	الإفصاح المتعلق بالمقاس المقابل من مقابىس سوق دى المالى
1	الأداء المالى	GRI 201 – الأداء الاقتصادى	لا ىنطبىق

2	حماية البيانات وخصوصية العملاء	GRI 418 – خصوصية العميل	G7: سرية البيانات
3	الرقمنة	لا ينطبق	لا ينطبق
4	ممارسات التوظيف	GRI 401 – التوظيف	S3: معدل حركة الموظفين
5	تطوير مهارات الموظفين	GRI 404 – التدريب والتعليم	لا ينطبق
6	تكافؤ الفرص والتنوع والشمول	GRI 405 – التنوع وتكافؤ الفرص	S2: معدل الأجور بين الجنسين S4: التنوع بين الجنسين
7	الأثر البيئي وممارسات الاستدامة	GRI 302 – الطاقة GRI 305 – الانبعاثات	E1: انبعاثات الغازات الدفيئة E2: كثافة الانبعاثات E3: استخدام الطاقة E4: كثافة الطاقة E5: مزيج الطاقة E6: استخدام المياه E7: العمليات البيئية E8: الرقابة البيئية E9: المراقب البيئية E10: التخفيف من مخاطر تغير المناخ
8	التوطين	لا ينطبق	S11: التوطين
9	المجتمع	GRI 413 – المجتمعات المحلية	S12: الاستثمار في المجتمع

تغير المناخ

E10)، E9، E8، E7، E6، E5، E4، E3، E2، E1، GRI 305-1، GRI 305-2، GRI 305-1، GRI 305-1، GRI 302-1، (GRI 302-1

نظرة عامة

يراقب علماء المناخ التغيرات المرتبطة بالمناخ التي تشهدها كل منطقة في جميع أنحاء العالم والتي من شأنها أن تتسبب في وقوع ظروف مناخية قاسية ومتكررة. وعليه، أصبح تغير المناخ من المخاطر الرئيسية في المجالين المؤسسي والمالي.

وقد تسبب البشر بالفعل في زيادة الحرارة على كوكب الأرض بواقع 1.2 درجة مئوية تقريباً مقارنةً بالفترة السابقة لعصر الصناعة. ورغم التعهدات العديدة التي قطعتها الحكومة على نفسها بتحقيق الحياد المناخي والتي تمخضت عن الفعالية السنوية الرئيسية بشأن تغير المناخ المنعقدة في جلاسكو في نوفمبر الماضي (الدورة السادسة والعشرين لمؤتمر الأطراف (COP26))، فإن درجات الحرارة من المقرر أن ترتفع بواقع 2.5 درجة. ويُعزى ذلك إلى الفجوة القائمة بين التعهدات المعلنة عنها وخطط العمل قصيرة الأجل المتعلقة بالمناخ.

ويستدعي هذا الأمر أن تتخذ جميع الحكومات والمؤسسات وغيرها من أصحاب المصلحة تدابيراً عاجلةً للحد من نسبة الاحترار إلى 1.5 درجة مئوية فوق المستويات السابقة لعصر الصناعة، وفقاً لاتفاق باريس بشأن المناخ، وتفادي سيناريوهات كارثية في المستقبل.

ولتحقيق هذه الغاية، رأينا العديد من التحالفات المرتبطة بالتأمين والتي تكثف الدعوات لاتخاذ إجراءات هادفة وزيادة مستوى الموارد المتاحة لشركات التأمين بغية مساعدتها في تكييف أوضاعها حسب المخاطر المتزايدة المرتبطة بالمناخ وتطوير خطط الحياد المناخي الخاصة بها. وتشمل هذه التحالفات، التحالف التأميني من أجل صافي انبعاثات صفري ((Net Zero Insurance Alliance)، المرتبط أيضاً بتحالف غلاسكو المالي من أجل صافي انبعاثات صفري، بالإضافة إلى مبادئ التأمين المسؤول (وهي جزء من برنامج الأمم المتحدة للبيئة - مبادرة التمويل)، وغيرها من التحالفات.

التعرض الخاص بالتأمين لمخاطر تغير المناخ

مخاطر تغير المناخ هي مخاطر مادية وانتقالية على حد سواء، وشركات التأمين معرضة لها من كلا جانبي الميزانية العمومية، وهما جانب الأصول المتعلق باستثماراتها وجانب المسؤولية بصورة رئيسية من خلال التعهد بالتأمين على الممتلكات والحوادث.

ونظراً لأن الخسائر المتزايدة المتعلقة بالمناخ تهدد جدوى حسابات التعهد بالتأمين والمحافظ الاستثمارية لشركات التأمين، فمن الأهمية بمكان أن تحسن شركات التأمين وضع مخاطر المناخ في مؤسساتها وأن تضع الخطط اللازمة للتخفيف من حدتها.

ويمكن تقسيم المخاطر المتعلقة بالمناخ إلى فئتين، الفئة الأولى هي المخاطر المادية التي يمكن أن تُعزى إلى الظواهر المناخية القاسية، والفئة الثانية هي المخاطر الانتقالية التي تتألف من (1) مخاطر السياسة، (2) ومخاطر التقاضي، (3) ومخاطر السوق، وأخيراً (4) المخاطر التكنولوجية.

يلخص الرسم البياني التالي المخاطر المتعلقة بالمناخ ذات الصلة بالمؤسسات:

المخاطر الانتقالية				المخاطر المادية	
مخاطر تُعزى إلى الانتقال إلى اقتصاد عالمي منخفض الكربون يتسبب في الأنواع التالية من المخاطر				مخاطر تُعزى إلى بعض الظروف المناخية كأحوال الطقس القاسية والفيضانات والجفاف وما إلى ذلك.	
المخاطر التكنولوجية	مخاطر السوق	مخاطر التقاضي والمخاطر القانونية	مخاطر السياسة	المخاطر الحادة	المخاطر المزمنة

هي عبارة عن تحولات طويلة الأجل في أنماط المناخ بسبب استمرار ارتفاع درجات الحرارة مثل ارتفاع مستوى سطح البحر	تشير هذه المخاطر إلى المخاطر الناتجة عن بعض الظروف مثل حرائق الغابات والفيضانات وما إلى ذلك.	تُعزى هذه المخاطر إلى الحكومات، فمع تكثيف الحكومات للإجراءات التي تتخذها لمكافحة تغير المناخ، فإنه لا بد عليها من تطبيق بعض السياسات لضمان وجود عمل موحد	هي مخاطر مرتبطة بالدعاوى القضائية المتعلقة بالمناخ والمقامة بشكل متزايد ضد الأطراف التي لا تلتزم بتكيف أوضاعها حسب تغير المناخ	هي مخاطر مرتبطة بالتحول في العرض والطلب على مختلف المنتجات والخدمات نتيجة المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ	الابتكارات التكنولوجية ضرورية لدعم تحقيق الحياد المناخي، الأمر الذي يؤدي إلى تغير الطبيعة التنافسية لعدد كبير من القطاعات
---	--	--	--	---	---

ومن المخاطر الأخرى التي يجب مراعاتها هي مخاطر السمعة. وسيكون تصور المجتمع والمستهلكين لمساهمة المؤسسات (أو عدم مساهمتها) في مكافحة تغير المناخ عاملاً مهماً في الوضع الذي تتبناه منتجات الشركة وخدماتها في السوق.

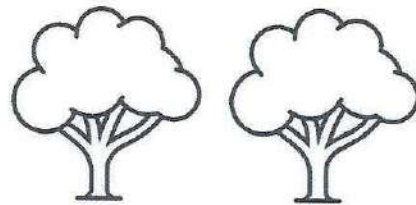
إجراءات مكافحة تغير المناخ

2021 المبادرات

1. إنجاز أعمال مبنى دبي السكني للتأمين وفقاً لللائحة شروط ومواصفات المباني الخضراء في إمارة دبي:
 - أ. تم إنجاز أعمال مبنى دبي السكني للتأمين المبني حديثاً في السطوة بدبي في يونيو 2021، وقد روعي فيه، خلال مرحلة البناء، جميع اللوائح البيئية المعمول بها في بلدية دبي. وتضمن هذه اللوائح كفاءة موارد المبنى من حيث الطاقة والمياه والمواد مع تقليل الآثار المتعلقة بالبناء على صحة الإنسان والبيئة طوال دورة حياة المبنى.
 - ب. بالإضافة إلى ذلك، وفرت الشركة ساحتي انتظار اثنتين للسيارات الكهربائية وجهازهما بمرافق الشحن.
2. لقد واصلنا جهودنا بشكل حيوي للتحويل من النظام الورقي إلى النظام اللاورقي، وعليه قللنا الانبعاثات الكربونية التي نخلفها بسبب شراء الورق. وتأتي هذه الجهود بصورة متزامنة مع جهود الرقمنة التي نبذلها والتي حولت العديد من عملياتنا من النظام الورقي إلى النظام الآلي، على النحو التالي:

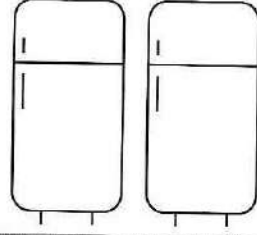
أ. في عام 2021، تم مسح 802,813 صفحة في المجلد ضوئياً بدلاً من طباعتها، وفيما يلي الآثار الناجمة عن ذلك:

تجنب قطع 106 شجرات وتحويلها إلى لب خشب



134 توفير طاقة تعادل الطاقة المستخدمة في

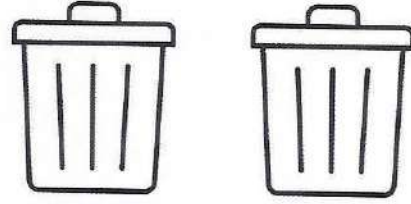
تلاجة سكنية في السنة



358,100 توفير لتر من المياه

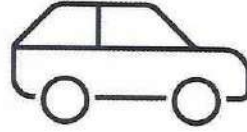


2,359 توفير كغم من النفايات الصلبة



36,015 توفير كغم من ثاني أكسيد الكربون، أي ما يعادل

7.2 الكمية الناتجة عن سياره في السنة



3. وامتداداً للنقطة الثانية، قمنا بتوسيع نطاق جهودنا في مجال الرقمنة بحيث تشمل جميع عملياتنا المرتبطة بوثائقنا. وعليه، تصدر دبي للتأمين الآن وثائقها بصيغ رقمية على النحو التالي:
- أ. واصلنا إدارة برنامج حماية العمال رقمياً. وخلال عام 2021، أصدرنا نسبة 100 % من البوالص رقمياً دون وقوع أي حالات انقطاع.
- ب. بالإضافة إلى ذلك، أصدرنا في عام 2021 ما نسبته 80 % تقريباً من وثائق التأمين الخاصة بنا رقمياً، وبالتالي أصبحنا نحصل على 65 % من إجمالي أقساط التأمين من خلال الطلبات الرقمية.

مبادرات عام 2022

رفع مستوى الوعي الداخلي

سنعمل من خلال لجنة الاستدامة لدينا في عام 2022 على رفع مستوى الوعي فيما يتعلق بالمناخ على جميع مستويات الشركة وتنظيم مناقشات مائدة مستديرة لتناول كيفية تأثير هذه المخاطر في الوقت الحالي على قطاع التأمين في الإمارات العربية المتحدة.

ميزانيتنا العمومية

بالإضافة إلى ذلك، سنقوم بفحص ميزانيتنا العمومية وتقييم البنود الواجب أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط لمسيرتنا في تحقيق الحياد المناخي، وهذا الأمر يتعلق بما يلي بشكل أساسي:

1. محفظة التعهد بالتأمين على الممتلكات والحوادث التي بلغت قيمتها في العام الماضي ما نسبته 9% من إجمالي أقساط التأمين التي نتقاضاها.
2. محفظتنا الاستثمارية التي شهدت زيادة كبيرة بسبب تحويل جزء كبير من ودائعنا إلى أوراق مالية من الدرجة الاستثمارية ذات دخل ثابت،
3. ممتلكاتنا العقارية التي تتضمن مقر عملنا والمبنى السكني الذي نملكه في السطوة بدبي والذي أنجزت أعماله خلال عام 2021.

مكان عمل يدعم الاقتصاد الدائري

سنواصل جهودنا لتحويل مكاتبنا وعملياتنا إلى مكان عمل يدعم الاقتصاد الدائري، وتتضمن بعض المبادرات ما يلي:

- تقليل استهلاك الطاقة، والوصول في النهاية إلى استخدام مصادر طاقة متجددة بنسبة 100%،
- التقليل من النفايات التي نخلقها والسعي إلى تطبيق ثقافة "القضاء على ظاهرة طمر النفايات" (ويتحقق ذلك بصورة رئيسية من خلال التحول من النظام الورقي إلى النظام اللاورقي بنسبة 100% والتوقف عن استخدام البلاستيك)،
- الحصول على منتجات "تدعم الاقتصاد الدائري" عند استبدال الأثاث أو التجديد.

بيانات الطاقة وانبعاثات غازات الدفيئة

تستعرض الجداول التالية انبعاثات غازات الدفيئة واستهلاك الطاقة من النطاقين 1 و2 فيما يتعلق بمقرنا الرئيسي الذي يغطي ما يزيد عن 95% من عملياتنا.

استهلاك الطاقة

2021	2020	استهلاك الطاقة (جيجا جول)
206.99	234.41	طاقة مباشرة - (الوقود)
4,622.38	4,585.34	طاقة غير مباشرة - (الكهرباء)
4,829.37	4,819.75	إجمالي استهلاك الطاقة

2021	2020	كثافة الطاقة لكل موظف (جيجا جول)
0.88	1.34	طاقة مباشرة - (الوقود)
19.67	26.20	طاقة غير مباشرة - (الكهرباء)
20.55	27.54	كثافة الطاقة

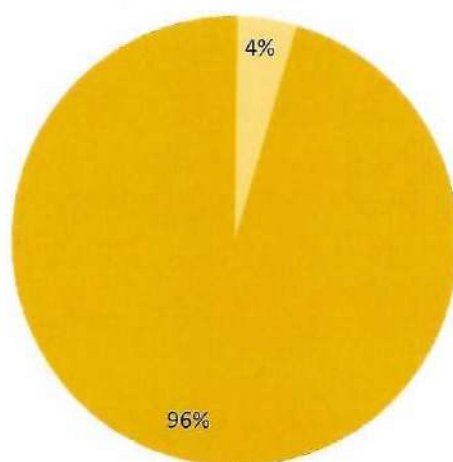
انبعاثات الغازات الدفيئة

2021	2020	إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
13.54	14.86	طاقة مباشرة - انبعاثات النطاق 1
546.74	535.00	طاقة غير مباشرة - انبعاثات النطاق 2
9.18	لا ينطبق	طاقة غير مباشرة - النطاق 3 (المياه)
569.46	549.86	إجمالي الانبعاثات

2021	2020	كثافة انبعاثات غازات الدفيئة لكل موظف (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
0.06	0.09	طاقة مباشرة - النطاق 1
2.33	3.06	طاقة غير مباشرة - النطاق 2
0.04	لا ينطبق	طاقة غير مباشرة - النطاق 3 (المياه)
2.42	3.14	إجمالي كثافة الانبعاثات

مزيج الطاقة لعام 2021

كهرباء وقود خالي من الرصاص



استهلاك المياه

2021	2020	استهلاك المياه (متر مكعب)
4,100.57	4,304.83	إجمالي استهلاك المياه
17.45	24.46	استهلاك المياه لكل موظف

التزامنا تجاه موظفينا

S11), S6, S5, S4, S3, S2, GRI 405-2, GRI 405-1, GRI 404, GRI 401-2, GRI 401-1, GRI 102-16, GRI 102-8, (GRI 102-7

موظفونا

تولي دبي للتأمين تركيزاً كبيراً على خلق ثقافة في مكان العمل تساهم في تحقيق أفضل أداء للموظفين، فالموظفون أكبر أصولنا وعنصر بالغ الأهمية لنجاح أعمالنا ونموها. وعليه، يعد الاحتفاظ بمستوى عالٍ من رفاهية الموظفين ورضاهم ضمن أولوياتنا القصوى. وفي هذا الإطار، نسعى إلى إشراك عمالنا وتمكينهم من الاضطلاع بدور استباقي في تطوير المؤسسة.

ويمثل الاحتفاظ بقوة عاملة تتسم بالتنوع والتوازن بين الجنسين جزءاً أساسياً من هوية شركتنا، وتضمن مدونة قواعد السلوك والأخلاق المطبقة في شركتنا توكي العدالة والمساواة في معاملة جميع الموظفين، بغض النظر عن النوع والجنسية والديانة. ونتيجة لاستراتيجية رأس المال المرتبط بالموارد البشرية التي وضعتها الشركة، قامت دبي للتأمين بخلق قاعدة من العمال ذات المواهب الاستثنائية وإنشاء بيئة أسرية قائمة على قيم الاحترام المتبادل والعدل والشمول والعمل الجماعي والاتحاد.

الاستقطاب

يمثل جذب أفضل المواهب الموجودة وتطويرها واستبقائها عاملاً بالغ الأهمية في تحقيق أهدافنا، ونعرب عن فخرنا بما حققناه من نجاح كبير في هذا الصدد. وتماشياً مع خطة نمو شركة دبي للتأمين وأعمالها، سرعت الشركة من وتيرة جهود التوظيف التي تبذلها في عام 2021، حيث إنها عينت 105 موظفاً جديداً في المجمل مقارنة بالعدد الذي عينته في عام 2020 والبالغ 20 موظفاً، وبالتالي زاد إجمالي عدد الموظفين في نهاية عام 2021 إلى 242 موظفاً (بعد أن كان 175 في عام 2020) من 20 جنسية. وسنسعى جاهدين لخفض معدل حركة الموظفين في الشركة الذي لم يطرأ عليه أي تغيير عن العام الماضي إذ أنه استقر عند 17%.

يمثل تقديم حزمة تنافسية من الحوافز والمزايا عاملاً بالغ الأهمية في جذب أفضل المواهب والحفاظ على مستوى عالٍ من رضا الموظفين. ويحصل جميع الموظفين على المزايا التالية، شاملةً متطلبات قانون العمل الإماراتي، وبدلات إضافية تقدمها دبي للتأمين:

- التأمين الطبي والتأمين على الحياة
- الإجازة الوالدية
- تذكرة السفر السنوية
- العلاوة
- الإجازة التعليمية
- تجديد تأشيرات أفراد الأسرة
- تخفيضات على التأمين على السيارة
- تعويض عن اختبارات التأمين

التوطين

اتخذت دبي للتأمين من تمكين المواهب المحلية أولوية لها، تماشيًا مع المبادرات الحكومية الرامية إلى زيادة نسبة المشاركين من المواطنين الإماراتيين في القطاع الخاص. وقد سرعت الشركة من وتيرة هذه الجهود في عام 2021، حيث إنها وظفت 57 مواطناً إماراتياً في المجمل خلال نفس العام - منهم ثلاثة مدبرون و 11 مشرفاً إدارياً و 32 باحثاً قانونياً ومبرمج كمبيوتر واحد و 10 وكلاء خدمة متعاملين- وبالتالي زاد إجمالي عدد الأفراد المحليين العاملين لدى دبي للتأمين إلى 82 موظفاً.

ونتيجة لجهود التوظيف الناجحة هذه، أصبح المواطنون الإماراتيون يشكلون الآن ما يربو على ثلث (34%) القوة العاملة بالشركة مقارنة بالنسبة السابقة البالغة 18%. علماً بأن دبي للتأمين هي أول شركة تأمين وطنية في دولة الإمارات العربية المتحدة يمثل فيها المواطنون الإماراتيون أكبر شريحة من المواطنين العاملين بالشركة. وهو إنجاز نفخر به كل الفخر. وما نحن الآن عضو بلاتيني في نادي شركاء التوطين، وهي مبادرة أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتوطين الإماراتية، والتي تقدم حزمة من الامتيازات والحوافز والخدمات الخاصة لأعضائها وفقاً لتصنيف كل مؤسسة في النادي. وبعد تأهيل المعنيين الجدد من الإماراتيين، تجاوزت دبي للتأمين الأهداف التي حددتها مبادرة توظيف إذ أنها وصلت إلى نسبة توظيف 56% كما في نهاية عام 2021.

نسبة التوطين في دبي للتأمين			
2021	2020	2019	2018
34%	18%	16%	5%

التوازن بين الجنسين

رغم أن الأساس في استقطاب الموظفين في المقام الأول هو المهارات والخبرة التي يتمتع بها الموظف، فإن دبي للتأمين تضمن توفير فرص متكافئة للرجال والنساء، كما أنها تسعى للحفاظ على التوازن بين الجنسين على جميع مستويات الموظفين. وقد شكلت الإناث العاملات بالشركة أكثر من (53%) من الموظفين في نهاية عام 2021، منهم ما نسبته 31% من مستوى كبار المسؤولين إلى المسؤولين التنفيذيين. وقد شكل الإناث ما نسبته 61% من الموظفين الجدد في عام 2021 و 84% من الموظفين الإماراتيين العاملين بالشركة، ويصور هذا الإنجاز المكانة التي تتبوأها شركة دبي للتأمين بصفتها صاحب العمل المفضل للإناث الإماراتيات.

إدارة الأداء والتدريب

تعد إدارة احتياجات الموظفين من حيث التدريب والتطوير عاملاً أساسياً لاستراتيجيتنا المتمثلة في استبقاء أفضل المواهب وترقيتها داخلياً حيثما أمكن. وفي عام 2021، تمت ترقية عدد كبير من الموظفين على المستويات الداخلية، لا سيما مستوى المبتدئين. وبالإضافة إلى العدد الكبير من المواطنين الإماراتيين، قامت دبي للتأمين في عام 2021 بترقية 18 مواطناً إماراتياً تقديراً لمساهماتهم القيمة في نمو الشركة.

ولإحراز المزيد من التقدم، نخطط لمواصلة تطوير برنامج التدريب الداخلي لدينا لتحقيق الأهداف المتعلقة بالتقدم الداخلي. وفي عام 2021، أجري نوعان من التدريبات على مكافحة غسل الأموال. والتدريب الأول، الذي نظمته شركة استشارية خارجية، حضره نسبة 100% من موظفي الشركة. بالتوازي مع ذلك، أكمل نسبة 63% من موظفينا بنجاح شهادة الجمعية الدولية للائتمان في الائتمان المتعلق بالجرائم المالية لقطاع التأمين في الإمارات، بتفويض من المصرف المركزي. ومن الجدير بالذكر أننا من أوائل شركات التأمين في الإمارات التي حققت هذا المستوى من التأهيل.

واستحدثت دبي للتأمين نظام تقييم جديد لمراقبة أداء الموظفين وإدارته، وتقييم هذه العملية، التي تتم كل ستة أشهر، مدى استحقاق الموظف للترقية وإمكانات القيادة المستقبلية وتحدد احتياجات التدريب والتطوير وتضع مؤشرات أداء رئيسية واضحة.

كما تعزز دبي للتأمين إطلاق لجنة ابتكار في عام 2022 بهدف إشراك الموظفين وتشجيعهم على اقتراح سبل لتحسين الأعمال، مع تقديم حوافز ومكافآت لأفضل المقترحات، وهذه خطوة مهمة في عملية تعزيز ثقافة الشمول والملكية بين الموظفين.

رفاهية الموظفين

في ضوء التحديات الناجمة عن جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19)، واصلت دبي للتأمين في عام 2021 إيلاء تركيز كبير على إدارة الصحة البدنية والعقلية لجميع الموظفين، فمُنذ نشوب الجائحة، لم تخفِ دبي للتأمين رواتب موظفيها.

كما أننا نحافظ على تطبيق بروتوكولات صارمة للصحة والسلامة في مكاتبنا لحماية الموظفين من فيروس كورونا. ونعقم المكاتب على أساس أسبوعي، ويتوفر معقم لليدين في جميع أرجاء مبانينا، ويلتزم الموظفون والمتعاملون بارتداء القناع بشكل صارم.

بالإضافة إلى ذلك، تتحمل دبي للتأمين تكلفة اختبار التفاعل التسلسلي للبوليمراز (PCR) لكل شخص في القسم المعني إذا كانت نتيجة اختبار إصابة الموظف بفيروس كورونا (كوفيد-19) إيجابية وتتخذ الشركة إجراءات تعقيم إضافية في هذه الحالات. ويمكن لموظفي دبي للتأمين إجراء اختبارات التفاعل التسلسلي للبوليمراز بأسعار مخفضة بموجب بوالص التأمين الطبي الخاصة بهم، علماً بأنهم جميعاً قد تلقوا لقاح الفيروس. ويعمل عن بعد الموظفون اللذين تكون نتيجة اختبار إصابتهم بالفيروس إيجابية.

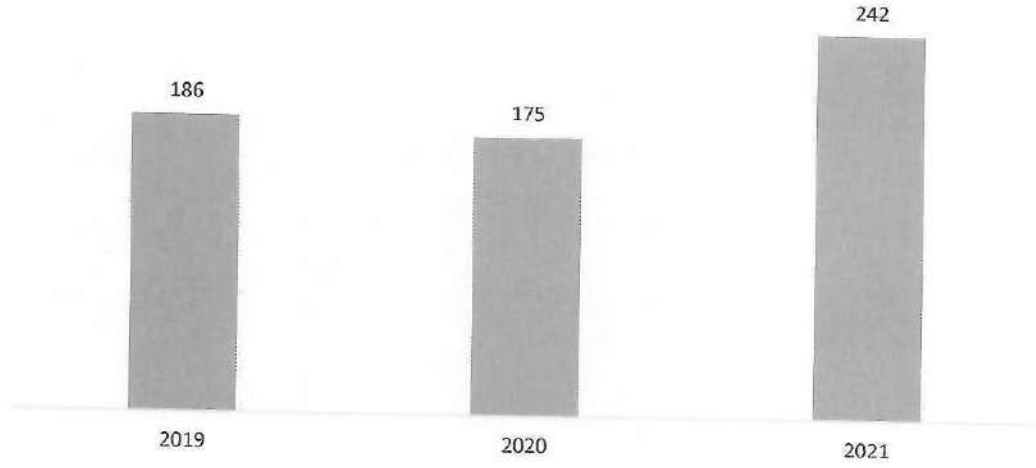
وقد ساهمت كل هذه الإجراءات في انخفاض عدد حالات الإصابة بالشركة انخفاضاً كبيراً ونجاح الشركة في الحد من انتشار الفيروس في مكان العمل.

ولتعزيز روح الفريق الجيدة بين القوى العاملة متعددة الثقافات، فإننا نضمن الاحتفال بجميع الأعياد الدينية معاً، مما يعطي للموظفين فرصة الترابط فيما بينهم والتعرف على بعضهم البعض، وقد وجدنا أن هذه الممارسة تخلف أثراً إيجابية على الشركة.

وتقدم دبي للتأمين بعض المنافع الإضافية للموظفين، ومنها ما يلي:

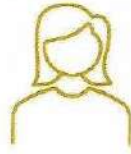
- خصم بنسبة 40% على تذاكر معرض إكسبو 2020
- قسائم للموظفات وأفراد الأسرة الإناث لإجراء فحوصات سرطان الثدي مجاناً في مستشفى زليخة

إجمالي الموظفين



الإناث 53%

الذكور 47%



20 جنسية في المجل

عدد الموظفين	تقسيم الموظفين حسب النوع في 2021
114	الذكور
128	الإناث
242	الإجمالي

عدد الموظفين	تقسيم الموظفين حسب النوع في 2021
237	دبي
5	أبوظبي

اجمالي عدد الموظفين حسب الفئة الوظيفية وحسب النوع						
السنة	مستوى المبتدئين		المستوى المتوسط		من مستوى كبار المسؤولين إلى المسؤولين التنفيذيين	
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
2021	46%	54%	37%	63%	67%	33%
2020	45%	55%	66%	34%	64%	36%
2019	55%	45%	67%	33%	80%	20%

اجمالي عدد الموظفين حسب الفئة الوظيفية وحسب الفئة العمرية									
السنة	مستوى المبتدئين			المستوى المتوسط			من مستوى كبار المسؤولين إلى المسؤولين التنفيذيين		
	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 50 سنة	أكثر من 50 سنة	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 50 سنة	أكثر من 50 سنة	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 50 سنة	أكثر من 50 سنة
	30 سنة	50 سنة	50 سنة	30 سنة	50 سنة	50 سنة	30 سنة	50 سنة	50 سنة
2021	41%	58%	2%	37%	60%	3%	0%	66%	34%
2020	28%	70%	2%	6%	84%	9%	0%	64%	36%
2019	27%	72%	2%	8%	84%	8%	0%	58%	42%

اجمالي الموظفين المعيّنين الجدد حسب النوع					
السنة	الذكور	%	الإناث	%	الإجمالي
2021	41	39%	64	61%	105
2020	7	35%	13	65%	20
2019	23	40%	35	60%	58

اجمالي الموظفين المعيّنين الجدد حسب الفئة العمرية						
السنة	أقل من 30 سنة		من 30 إلى 50 سنة		أكثر من 50 سنة	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
2021	58	55%	42	40%	5	5%
2020	9	45%	11	55%	0	0%
2019	23	66%	12	34%	0	0%

اجمالي عدد الموظفين الذين تركوا العمل حسب النوع					
السنة	الذكور	%	الإناث	%	الإجمالي
2021	23	59%	16	41%	39
2020	15	50%	15	50%	30
2019	15	48%	16	52%	31

اجمالي عدد الموظفين الذين تركوا العمل حسب الفئة العمرية						
السنة	أقل من 30 سنة		من 30 إلى 50 سنة		أكثر من 50 سنة	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
2021	8	21%	29	74%	2	5%
2020	9	30%	20	67%	1	3%
2019	10	32%	20	65%	1	3%

السنة	اجمالي معدل استقطاب موظفين جدد	احمالي معدل حركة الموظفين
2021	43%	17%
2020	11%	17%
2019	31%	17%

رفاهية متعاملينا تحدد مدى ازدهارنا

G7)، S12، GRI 418-1، GRI 201-2، (GRI 102-7

الرقمنة وخصوصية المتعاملين

رضا المتعاملين

اكتسبت دبي للتأمين سمعة طيبة استثنائية في السوق على مدار الخمسين عاماً الماضية. وهذه السمعة التي اكتسبتها الشركة مبنية على الثقة، التي عملت الشركة جاهدة لاكتسابها من خلال تقديمها منتجات وخدمات متميزة لمتعاملينا بصورة مستمرة. فتجاوزنا للتوقعات يميزنا عن أقراننا وقد أكسبنا الشهرة وولاء المتعاملين الحاليين لدينا، مع تمكينه لنا من توسيع قاعدة عملائنا. ومن الأدلة على اتباعنا نهجاً موجهاً نحو المتعاملين أننا شريك التأمين المفضل للعديد من الشركات الكبرى التي تجدد بوالصها معنا على الدوام. كما أن نجاح جهودنا في أن نصبح مقدم خدمات التأمين الرائد لبرنامج حماية العمال الإماراتي دليل على مصداقيتنا وسجلنا الطيب الحافل بالنجاح.

ويتمثل هدفنا في تجاوز توقعات المتعاملين في كل مرحلة من مراحل سلسلة القيمة، بدءاً من تصميم منتجات جديدة، ومروراً بالمبيعات والتسويق، ووصولاً إلى التعامل مع المطالبات، وتحقيق السرعة والفعالية في الإدارة. وتبدأ عملية تقديم خدمة ممتازة لمتعاملينا بالاستماع إليهم، حيث إننا نتواصل مع متعاملينا بصورة مستمرة -باتباع الأساليب المجربة والموثوقة كاستبيانات المتعاملين- للحصول على ملاحظات قيمة نستعين بها في تصميم منتجاتنا وخدماتنا وتحسينها، بحيث يكون تصميمها مناسباً لاحتياجاتهم الفردية.

ونيسر على من يحتاج من المتعاملين إلى التواصل معنا لأي سبب من الأسباب سبل الوصول إلينا في أي وقت من خلال توفير العديد من القنوات المتاحة، سواء كانت شخصية أم إلكترونية، بما في ذلك مربع الدردشة الحية المتوفر على الصفحة الرئيسية لموقعنا الإلكتروني. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تقديم جميع مطالبات التأمين رقمياً (عبر الإنترنت)، مما يجعل إجراءات تقديمها أكثر سهولة ومؤتمتة.

ويمكن للمتعاملين مشاركة ملاحظاتهم معنا بشأن سبل تحسين خدماتنا -في حالة رغبتهم في ذلك- باتباع ثلاث طرق، وهي:

- مشاركة الملاحظات داخلياً من خلال الموقع الإلكتروني أو خدمة المتعاملين
- مشاركة الملاحظات من خلال رابط على الموقع الإلكتروني (مرتبط مباشرة بهيئة الصحة بدبي)
- مشاركة الملاحظات من خلال منصة المصرف المركزي

أولينا تركيزاً خاصاً هذا العام على تسخير وسائل التواصل الاجتماعي في زيادة مستوى إشراك متعاملينا الحاليين والمحتملين. وفي عام 2021، سخرت دبي للتأمين وسائل التواصل الاجتماعي والوسائل التقليدية للتواصل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. وقد أصبحت شبكة LinkedIn هي القناة الأساسية لشركة دبي للتأمين المخصصة لهذا الغرض، ولدى الشركة الآن أكثر من 20.9 ألف متابع عليها. ونتطلع أيضاً إلى التواصل مع المتعاملين من خلال المنصات التالية:



وبالإضافة إلى وسائل التواصل الاجتماعي، نجحت شركة دبي للتأمين في تسخير قنوات الوسائط التقليدية لنشر الوعي بأنشطة الشركة. وحظيت أخبار إنجازات التوظيف التي حققتها الشركة فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين والتوطين بتغطية كبيرة في 18 وسيلة من الوسائل الإعلامية بالإمارات العربية المتحدة.

الرقمنة

أدت جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) إلى تسريع وتيرة التوجه السريع نحو التحول الرقمي للاقتصاد، إذ أنها فتحت الباب أمام فرص جديدة لتقديم منتجات وخدمات أسرع وأكثر فعالية، وتعني هذه الثورة الرقمية تغير احتياجات وتوقعات المتعاملين في الوقت الحالي بصورة مستمرة، حيث إن المتعاملين يريدون من شركة التأمين المشتركين بها تقديم منتجات بسيطة وسهلة الفهم ومعالجة المطالبات بشكل أسرع. كما يريدون أيضاً الحصول على بوالصهم بسهولة ويسر متى شاءوا من أي مكان في العالم. ومن ثم فإننا نعمل على تلبية هذه المطالب من خلال تبسيط منتجاتنا وعملياتنا ورقمنتها، الأمر الذي يجعل متعاملينا فاهمين بصورة أوضح للمنتجات التي يشترونها ويحسن سبل حصولهم على المشورة والدعم.

وسوف تساعد الرقمنة في تحقيق ما يلي:

- (1) تحسين تجربة المتعاملين
- (2) تحسين العمليات الداخلية بحيث تصل إلى المستوى الأمثل وتحسين إنتاجية العمل.

ساعدت الرقمنة شركة دبي للتأمين في طرح منتجات جديدة تتسم بقدر أكبر من البساطة وإقامة شراكات مع الشركات التي تكمل القدرات الأساسية للشركة بالتقنيات الرقمية. ومن الأمثلة على ذلك ما يلي:

- إقامة شراكة مع تطبيقات المجتمع المحلي لتقديم خدماتها كجزء من حزمة كاملة من الخدمات، كالاتفاقية الأخيرة التي أبرمتها مع تطبيق GAIN وهو تطبيق يوفر للمجتمع خدمات ذات قيمة مضافة ومدخرات.
- دبي كير: هي جهة إدارة مطالبات صحية تعمل من داخل الشركة على مدار 24 ساعة وطوال أيام الأسبوع من خلال تطبيق للهواتف المحمولة سهل الاستخدام. وقد أبرمت دبي للتأمين شراكة مع تروك 24x7، وهي خدمة تطبيق عن بعد تقدم مجاناً لجميع المتعاملين المشمولين بتأمين "دبي كير". وتتمثل رسالة تروك في تغيير سلوك المستهلكين من خلال توفير نقاط الدخول المتاحة على مدار 24 ساعة وطوال أيام الأسبوع بغرض تنظيم المرضى والجهات المكلفة بدفع مقابل الرعاية الصحية وشبكات التأمين لدى مقدم الخدمات المفضل
- يجري حالياً تنفيذ تطبيق الهاتف المحمول المخصص للتأمين على السيارات

ونستعرض فيما يلي المشاريع الأخرى المنجزة في عام 2021 بهدف تحسين تجربة المتعاملين:

- لجميع وحدات الأعمال الآن بوابة إلكترونية نشطة يمكن للمتعاملين من خلالها شراء المنتجات
- تم إنشاء موقع إلكتروني جديد للشركة يقدم تجربة أفضل للمستخدم، مما يسهل على المتعاملين متابعة مجموعات المنتجات وفهمها

وفيما يلي مشاريع تكنولوجيا المعلومات الهادفة إلى تحسين العمليات الداخلية:

- طبق نظام إدارة المستندات، الأمر الذي قلل من الطباعة في مكان العمل، حيث إن المتعاملين يحصلون على نسخ رقمية من بوالصهم. وتتناول في قسم "البيئة" الآثار الناجمة عن هذا التحول من النظام الورقي إلى النظام اللاورقي في مكان العمل بالتفصيل.

وتمثل إدارة عملية انتقال الشركة إلى كيان أكثر تمكيناً من حيث الرقمنة إحدى الأولويات الإستراتيجية والغرض الرئيسي لقسم تكنولوجيا المعلومات. وقد وضعت الشركة خطماً قصيرة وطويلة الأجل بشأن الرقمنة تغطي ما يلي:

- إعداد سياسات للشركة تشجع على التحول الرقمي
- تحسين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بهدف التكيف السريع مع التقنيات الجديدة:
 - خارطة طريق لزيادة مستوى سهولة الاستخدام والأمان تغطي السنوات الخمس التالية
 - المضي في المسار الصحيح للتحول الرقمي التام
- وضع حلول رقمية متكاملة يمكنها الارتباط تلقائياً بحلول التأمين الرقمية القائمة الأخرى وتحسينها
 - لن تُطبق جميع الحلول المنفذة إلا بعد تقييمها تقييماً شاملاً
- استهداف المزيد من الشراكات بهدف إنشاء حلول رقمية لترويج المنتجات وبيعها
 - التواصل مع المتعاملين بطرق جديدة - تنفيذ الأتمتة الكاملة بحيث لا يعد يحتاج المتعاملون إلى الذهاب فعلياً إلى شركة دبي للتأمين.
- العمل على طرح منتجات جديدة وتنفيذ مواقعها الإلكترونية (منتجات رقمية جديدة)

حماية البيانات

على الرغم من أن التحول الرقمي يُمثل دون شك مجموعة من الفرص السانحة لتحسين عمليات الأعمال وتعزيز تجربة المتعاملين، فإنه يُسفر كذلك عن مجموعة من التحديات بشأن خصوصية المتعاملين وحماية البيانات، منها على سبيل المثال وجوب الامتثال لقوانين الخصوصية بمختلف الدول أو التهديد بخطر الاستهداف من جانب مرتكبي الجرائم الإلكترونية. يأتي الامتثال للوائح وحماية خصوصية المتعاملين وبياناتهم على رأس أولويات شركة دبي للتأمين، كما تمتلك الشركة مجموعة من العمليات والإجراءات التي تضمن التعامل مع البيانات بشكل آمن في جميع الأوقات. لم تشهد الشركة خلال عام 2021 أي مشكلات متعلقة بانتهاك خصوصية المتعاملين وفقدان بياناتهم.

نسعى في الوقت الحالي نحو إطلاق مشروع يستهدف الامتثال الكامل لقوانين الحماية الجديدة بالإمارات العربية المتحدة الصادرة عن الهيئة الوطنية للأمن الإلكتروني. يُمثل قانون حماية البيانات الشخصية الذي دخل حيز التنفيذ مطلع عام 2022 إطار عمل متكامل يضمن سرية المعلومات وحماية الخصوصية للأفراد بالإمارات العربية المتحدة، حيث يقدم اللوائح التي تُنظم إدارة البيانات وحمايتها وتحدد الحقوق والواجبات لجميع الأطراف المعنية.

خصوصية العميل (GRI - 418)	
الشكاوى المؤثرة المتعلقة بانتهاك خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل	
عدد الشكاوى الواردة من الأطراف الخارجية والتي وجدت المنظمة أدلة عليها	صفر
عدد الشكاوى من الهيئات التنظيمية	صفر
العدد الإجمالي للتسريبات، أو السرقات، أو الفقد في بيانات العملاء التي تم التعرف عليها.	صفر

الازدهار الاقتصادي

تمتلك الشركة سجلاً حافلاً يمتد لأكثر من 50 عاماً من الريادة في سوق التأمين بالإمارات العربية المتحدة حيث كانت ولا تزال تُقدم خدمة للمتعاملين على أعلى المستويات.

نعتمد في نموذج الأعمال وفي استراتيجيتنا على الركائز الأربع التالية:

- تحسين مكانتنا في السوق
- الاستفادة من العلاقات الاستراتيجية
- أداء قوي في مجال التعهد بالتأمين
- تقديم مجموعة شاملة من الخدمات

حققت جميع مجالات الأعمال بالشركة في عام 2021 أداءً قوياً نتج عنه نمو هائل في الإيرادات وفي الأرباح. ويتعكس وضعنا المالي الراسخ في التصنيف الذي منحه إيانا شركة إيه أم بست المتخصصة في التصنيف الائتماني، والتي أكدت على منح الشركة تصنيف A- (ممتاز) في عام 2021، وكذلك تصنيف شركة موديز التي منحت الشركة تصنيف A3 لأول مرة في عام 2021.

يظل برنامج حماية العمال يُمثل الشريحة الأهم بالشركة حيث يُشكل حوالي 50% من إيراداتها، حيث تعاقدت وزارة الموارد البشرية والتوطين بالإمارات في عام 2018 مع دبي للتأمين لتكون شركة التأمين الرائدة لبرنامج حماية العمال. وقد شهدت الأقساط التأمينية الواردة من البرنامج نمواً بواقع 33% في عام 2021 على الرغم من جائحة كورونا. تواصل شركة دبي للتأمين بحثها عن قنوات للنمو في هذا البرنامج، وهو ما شهد نجاحها في عقد شراكات مع عدد من المناطق الحرة، بما في ذلك المنطقة الحرة لجبل علي والمنطقة الحرة بمطار دبي ومركز دبي للسلع المتعددة، لتقديم البرنامج ذاته لهم. وستعمل تلك الشراكات على الإسهام بشكل أكبر في نمو شرائح برنامج حماية العمال وفي النمو العام في إجمالي أقساط التأمين.

علاوة على ذلك، تعاقت مستويات التوظيف في عام 2021 بالإمارات العربية المتحدة بقوة بعد الانخفاض الذي شهدته في عام 2020، وهو ما يُمثل أهمية خاصة للشركة حيث تُمثل شريحة المتعاملين من المؤسسات حوالي 80% من إجمالي أقساط التأمين.

سيحظى الأداء المالي على مدار الأعوام القليلة المقبلة بالدعم من مشروعات للتطوير ينطويان على أهمية كبيرة:

- اتفاق حصري لمدة ثلاث سنوات مع الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب لتقديم التأمين على السفر لزائري دبي.
- حصلت دبي للتأمين في 31 ديسمبر 2021 على ترخيص جهة تأمين مشاركة من هيئة الصحة بدبي - لتقديم خدمات التأمين لأصحاب الرواتب دون 4,000 درهم إماراتي. وستمنح هذه الرخصة الشركة القدرة على التوسع صورة هائلة في قاعدة متعاملينها.

الإسهامات المقدمة للمجتمع في عام 2021

تعهدت الشركة في عام 2017 بتخصيص حتى 1% من صافي ربحها السنوي لأغراض المسؤولية الاجتماعية، وهو القرار الذي صدق عليه مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العمومية السنوي الذي انعقد في مارس 2017.

وفي إطار هذه المبادرة، تبرعت الشركة بمبلغ 500,000 درهم إماراتي لدائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري لعلاج المرضى المصابين بالفشل الكلوي.

و كانت الشركة قد تبرعت في عام 2020 بمبلغ مليون درهم إماراتي لدعم الجهود التي تبذلها هيئة الصحة بدبي والعاملين بالخط الأول لها لمواجهة تفشي فيروس كورونا.



حوكمة قوية

G2)، G1، GRI 405-1، GRI 102-18، GRI 102-16، GRI 102-11، (GRI 102-5

إن تحقيق الغاية من الشركة، والمتمثلة في التحول إلى جهة فاعلة رائدة في قطاع التأمين بالإمارات العربية المتحدة وجهة العمل المفضلة لأفضل المواهب، يستلزم وجود هيكل حوكمة قوي يدمج قيم النزاهة الأخلاقية والشفافية والمساءلة وأعلى مستويات المهنية في الثقافة الموجودة بمكان العمل.

ولتحقيق هذه الأهداف، اعتمدت الشركة على أعلى معايير ممارسات حوكمة الشركات وأنظمة الرقابة الداخلية الصارمة المقررة بما يتماشى مع المعايير الدولية، وذلك لضمان امتثالنا الدائم بالقوانين واللوائح واجبة التطبيق.

تضمن جهود المشاركة المتواصلة بالشركة مع جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المستثمرين والمتعاملين والموظفين وشركاء الأعمال والحكومة والجهات التنظيمية، وجود قواعد وعمليات وممارسات داخلية تثمر عن تقديم ممارسات جيدة للحوكمة وإدارة المخاطر.

هيكل الحوكمة واللجان

مجلس الإدارة

ظل مجلس الإدارة دون تغيير في عام 2021. ويتألف المجلس من سبعة أعضاء متمرسين غير تنفيذيين ومؤهلين على أعلى مستوى:

الرقم	الاسم	الصفة	مدة عضوية مجلس الإدارة
1	بطل عبيد الملا	غير مستقل	30
2	مروان عبدالله الرستماني	غير مستقل	15
3	خالد عبد الوحيد الرستماني	غير مستقل	15
4	أحمد بن عيسى المرکان	مستقل	13
5	أبو بكر عبدالله القطيم	مستقل	18
6	محمد أحمد الموسى	مستقل	12
7	عبدالله الحرير	مستقل	9

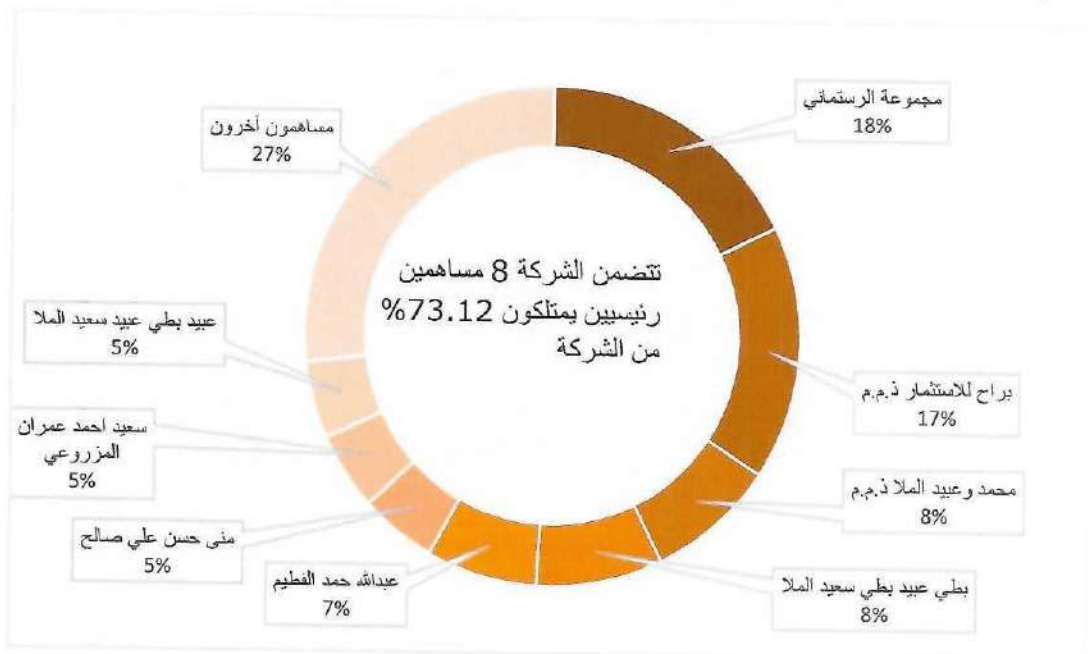
لا يوجد تمثيل في الوقت الحالي للمرأة بمجلس الإدارة. وقد انعقدت بالفعل انتخابات في عام 2021 غير أنه لم تكن هناك أي مرشحات من النساء. ووفقاً لعقد تأسيس الشركة، تمتد عضوية مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات. وسنحرص على تشجيع تقدم النساء للترشح بالانتخابات القادمة بهدف زيادة الحضور النسائي إلى 20% بعد موافقة المجلس.

هيكل المساهمين

يتألف هيكل المساهمين من 129 مستثمراً مصنفاً على النحو التالي:

القطاع	المحلي	الخليج	عربي	اجنبي
أفراد	41.351%	2.025%	0.003%	0
شركات	56.62%	0	0	0
حكومات	0	0	0	0

تنقسم الملكية بين المساهمين على النحو التالي:



قام شريكان رئيسيان في عام 2021 بزيادة حصتهما من الأسهم، مما زاد من إجمالي عدد المساهمين الذي يمتلكون 5% أو أكثر من رأس مال الشركة إلى ثمانية أفراد.

تُثمر إقامة اللجان المتخصصة عن دعم تحقيق الحوكمة الجيدة وإقامة مجلس يؤدي مهامه على الوجه الأكمل كما يُسهم في التوجه الاستراتيجي الفعال للشركة الذي يضمن تحقيقها لكامل إمكاناتها. وتحقيقاً لهذه الغاية، تعمل الشركة باستمرار على إخضاع لجانها وميثاقها للمراجعة لبناء نموذج حوكمة قوي.

أسست الشركة في عام 2021 لجنة للاستدامة تقع تحت الرئيس التنفيذي، ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل في القسم 4 من هذا التقرير. تتمثل اللجان الخمسة الأخرى القائمة التي تقع تحت مجلس الإدارة في لجنة التدقيق ولجنة الترشيحات والمكافآت ولجنة مراقبة تعاملات الأشخاص المطلعين والإشراف عليها ولجنة المخاطر ولجنة الاستثمار.

يُمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن هيكل الحوكمة بالشركة في تقرير حوكمة الشركة لعام 2021.

الامتثال

يلتزم جميع موظفي الشركة بالامتثال لمدونة قواعد السلوك المطبقة لديها، والتي تُحدد المبادئ الأساسية والسياسات والإجراءات الرئيسية التي تحكم ممارسات الأعمال بالشركة. وتخضع المدونة للمراجعة والتحديث بصفة دورية لضمان الالتزام بأفضل الممارسات.

ويتمثل الغرض من المدونة في ضمان ما يلي:

- تطبيق موظفي الشركة لأعلى معايير السلوكيات على مستوى المؤسسة والأفراد أثناء تأدية مهامهم
- يُمكن لجميع الأطراف الأخرى التي تتعامل مع الشركة بشكل مباشر، بما في ذلك الموردين والمتعاملين وشركاء الأعمال الاسترشاد بالمدونة

تنطوي المدونة على القيم التالية التي تُمثل الركائز التي تقوم عليها السلوكيات المهنية ويجب عدم الحيود عنها مطلقاً: الأمانة، والمصداقية، والاحترام، والنزاهة في التعامل مع الآخرين، والشعور بالمسؤولية تجاه الآخرين، والولاء للمبادئ الأخلاقية المطبقة بالشركة.

كما تتناول المدونة كذلك المشكلات الأساسية التي تواجه الأعمال، مثل حماية البيانات، والسرية، وتضارب المصالح، ومكافحة الفساد، وتُقدم كذلك دليلاً عملياً وتضرب الأمثلة التي تُساعد الموظفين على اتخاذ القرار بشأن الإجراء الصحيح حال مواجهتهم لأي أزمات أخلاقية. علاوة على ذلك، تسرد المدونة بالتفصيل الإجراءات الواجب على الموظفين السير عليها حال رؤيتهم لأي انتهاك للمدونة.

بالإضافة إلى المدونة، فقد وضعت الشركة العديد من السياسات والإجراءات التي تُنظم العمليات التشغيلية اليومية للشركة، التي تضمن الامتثال للقوانين واللوائح واجبة التطبيق وتوفر التوجيه اللازم لاتخاذ قرارات متسقة وتساعد في تبسيط العمليات الداخلية. تخضع السياسات للمراجعة والتحديث بصفة منتظمة.

تتضمن السياسات ما يلي:

- سياسة وإجراءات مكافحة غسل الأموال (تم تحديثها في 2021)
- سياسة إدارة المخاطر
- سياسة إدارة استمرارية الأعمال
- سياسة الإبلاغ عن المخالفات

سياستنا المعززة لمكافحة غسل الأموال

تلتزم الشركة التزاماً راسخاً بمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب.

أجريتنا في عام 2021 مراجعة شاملة لسياساتنا وإجراءاتنا المعنية بمكافحة غسل الأموال بالتنسيق مع المصرف المركزي بالإمارات العربية المتحدة. وانطلاقاً من هذه المراجعة واستناداً إلى التوصيات المقدمة من المصرف المركزي لعام 2022، فقد طرحنا سلسلة من التدابير تستهدف تعزيز هذا المجال بعملياتنا التشغيلية، حيث طرحنا سياسة محدثة لمكافحة غسل الأموال تضمن الامتثال الكامل للقوانين واللوائح واجبة التطبيق، وهو ما صاحبه تعيين ضابط متخصص مُكلف بالإشراف على الامتثال لهذه السياسة.

وبالإضافة إلى هذه المبادرات، فقد استثمرت الشركة في نظام برمجي على أعلى مستوى يعمل على مراقبة ممارسات الأعمال وضمان عدم انتهاكها لأي عقوبات مفروضة على المستوى المحلي أو الدولي. وقد جرى دمج هذا النظام في عمليات إدارة المخاطر لدى الشركة بدعم من جهة استشارات مستقلة متخصصة مع استمرار التعاون معها حتى الآن لضمان التشغيل الفعال لهذا النظام.

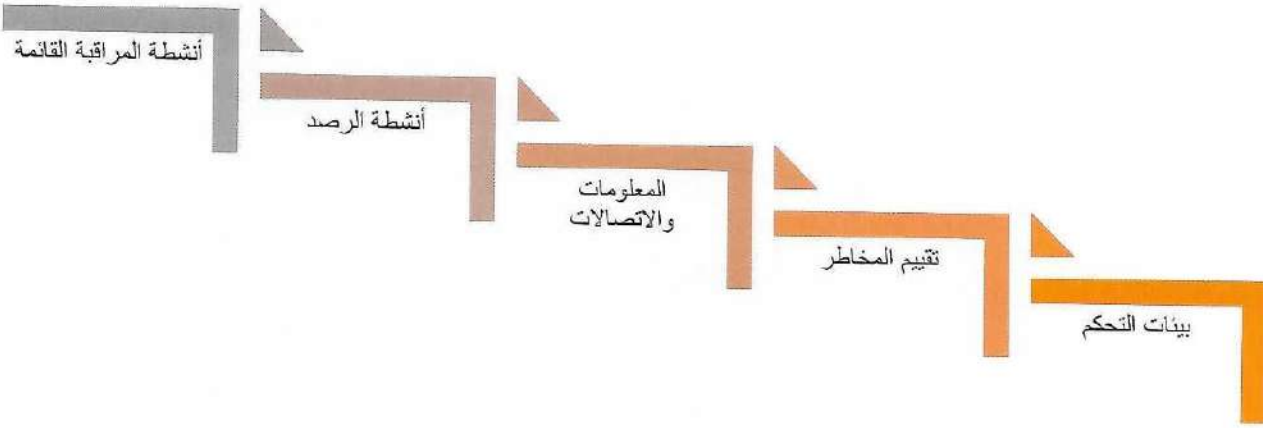
ويمتلك النظام المدمج الجديد ثلاث وظائف رئيسية:

- مراقبة الأشخاص المنكشفين سياسياً
- فحص المتعاملين المحتملين لضمان عدم وجود معاملات بينهم وبين أي أفراد أو جهات خاضعة لعقوبات، سواء أكان ذلك متعلق بالإرهاب أم غسل الأموال أم غير ذلك.
- نظام نهج تقييم المخاطر لتقييم مخاطر المتعاملين / المنتجات

نظام الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر

تُمثل أنظمة إدارة المخاطر الداخلية الفعالة أهمية حيوية لضمان الامتثال للقوانين واللوائح واجبة التطبيق بالإضافة إلى مواصلة الامتثال لأفضل ممارسات الأعمال إلى جانب السعي في الوقت ذاته نحو التوسع في أهداف الأعمال لدى الشركة.

نفذت الشركة 227 عملية أعمال تنطوي على مؤشرات أداء رئيسية محددة تُساعد على تحديد مستوى التقدم المحرز في مسيرة تحقيق الأهداف المؤسسية وقياسه، وقد روعي في تصميم الإطار أن يُغطي مكونات الأعمال الخمسة الرئيسي لأنظمة التحكم الداخلية الفعالة:



تتولى لجنة التدقيق مهمة الرصد والتقييم المهني لأنظمة الرقابة الداخلية والتوصية بالتنقيحات والإضافات حسب الضرورة. ومما يؤكد قوة أنظمة الرقابة لدى الشركة، فلم يسبق أن وقعت أي حالات فساد بها من قبل.

تترسخ الإدارة الفعالة للمخاطر في جميع أنشطة دعم اتخاذ القرارات التشغيلية وهي تدعم طموح الشركة الرامي نحو خلق قيمة على المدى البعيد لجميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك المستثمرين والمتعاملين والموظفين وغيرهم. ويحظى إطار إدارة المخاطر لدينا بتصميم روعي فيه تغطية جميع المخاطر المالية وغير المالية الجوهرية التي تواجه أعمال الشركة.

يتولى مجلس الإدارة، مدعوماً بلجانه، بمسؤولية شاملة تتمثل في إدارة المخاطر بالشركة، بما في ذلك تحديد مستوى الرغبة في المخاطر ومراقبة أشكال المخاطرة بالشركة من خلال وضع مجموعة من البروتوكولات والسياسات. تم تشكيل لجنة لإدارة المخاطر كذلك لإدارة أعمال التعهد بالتأمين وتقييمها.

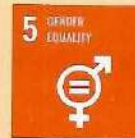
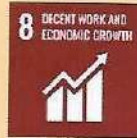
تقريرنا الخاص بأهداف التنمية المستدامة

أجرينا العام الماضي تخطيطاً شاملاً تمكنا من خلاله من تحديد أهداف التنمية المستدامة التي قد تحظى بأكثر قدر من الاستفادة من مجال التأمين باعتباره آلية للحماية من المخاطر التي تواجه تحقيق هذه الأهداف. وقد خضعت أهداف التنمية المستدامة المختارة لمزيد من الفحص في مقابل ركائز رؤية الإمارات 2021 وكذا أغراض الشركة ورؤيتها ومهمتها.

ومن ثم فقد اعتمدنا نهج مقسم إلى مستويين أثمر عن اختيار هدف التنمية المستدامة الثالث باعتباره هدفاً ذي أولوية عالية بالإضافة إلى تحديد أهداف التنمية المستدامة الأول والخامس والثامن باعتبارها أهدافاً ذات أهمية.



أولوية قصوى



هنا

قررنا في تقرير الاستدامة لهذا العام تركيز نطاق التقرير على هدف التنمية المستدامة الثالث ذي الأولوية العالية المرتبط بقطاع التأمين حسبما هو موضح أدناه:

هدف التنمية المستدامة 3 - الصحة الجيدة والرفاه: ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار:

- يمكن للتأمين والحماية الاجتماعية أن يؤديا أدواراً تكميلية لتغطية مجموعة من تكاليف الرعاية الصحية المنزلية.
- يحسن التأمين سلوك البحث عن الرعاية الصحية.

يتمثل هدف الشركة في توفير حلول الصحة والرعاية للمجتمع ميسورة التكلفة مع ضمان توفر الصحة والرفاه على مستوى جميع الأنواع والفئات العمرية والجنسيات والفئات الاجتماعية والاقتصادية.

ويرتبط الهدف المذكور أعلاه بصورة مباشرة بهدف التنمية المستدامة الثالث، حيث يُثمر عن خفض الحواجز المالية التي تُعيق الحصول على الرعاية الصحية نتيجة لاحتمالية عدم تحمل الأسر للتكاليف الطبية اللازمة.

وقد رفعت الشركة في عام 2021 من مستوى مساهمتها بهدف التنمية المستدامة الثالث من خلال المبادرتين التاليتين:

1. الموظفين من فئة الدخل المنخفض

يُمثل توفير تأمين شامل وميسور التكلفة مكوناً أساسياً في إطار هدف التنمية المستدامة الثالث وجزءاً لا يتجزأ من أغراض الشركة. ويمكن لشركات التأمين من خلال توفير تغطية صحية بتكلفة أقل وسهولة أكبر في الوصول إليها لشريحة أكبر من المجتمع أن تُسهم بصورة أكبر في رفاه المجتمع وحماية محدودتي الدخل من مختلف المخاطر.

وتحقيقاً لهذه الغاية، وضعت هيئة الصحة بدبي عملية فحص صارمة تضمن عدم منح الرخصة لشركات التأمين لتقديم حزمة التأمين الخاصة بخطة المزايا التأمينية الأساسية سوى للشركات التي تستوفي بعض المعايير، بما يتضمن القدرة على توفير حزم تأمينية عالية الجودة بأسعار ثابتة ميسورة (بين 550 درهماً إماراتياً و650 درهماً إماراتياً) بالإضافة إلى امتلاك الآليات والعمليات اللازمة لتقديم هذه الخدمات بكل سلاسة.

حصلت دبي للتأمين على وضعية شركة تأمين مشاركة وقّع الاختيار على شركة دبي للتأمين بنهاية عام 2021 ضمن تسع شركات تأمين أخرى لتقديم خطة المزايا التأمينية الأساسية. سوف يُسهم هذا الإنجاز في رفع مستوى مساهمتنا في هدف التنمية المستدامة الثالث وسيكون له تأثير إيجابي على المجتمع.

2. دور التطبيب عن بعد في توسيع تغطية الرعاية الصحية
تُساعد المنتجات المبتكرة مثل التطبيب عن بعد على التوسع في تغطية الرعاية الصحية، حيث يعمل التطبيب عن بعد في عصر فيروس كورونا، الذي يشهد محدودية التفاعل وجهاً لوجه بين الأشخاص، القدرة على الوصول بصورة أكبر إلى الرعاية الصحية. علاوة على ذلك، يعمل هذا المنتج المبتكر كذلك على خفض تكاليف العلاج حيث يوفر راحة أكبر لكل من جهات تقديم الرعاية الصحية والمرضى الذين كانوا سيضطرون لولا وجود هذه الخدمة إلى الانتقال إلى المستشفيات والعيادات.

تقديم مواعيد مجانية عبر الإنترنت في إطار "دبي كير"
تُقدم دبي للتأمين، تحت اسم العلامة التجارية "دبي كير"، التغطية التأمينية التي تشمل المواعيد المجانية عبر الإنترنت مع الأطباء المتاحين عبر تروذك 24x7. في إطار هذا التعاون، يحصل جميع المتعاملين الآن المشمولين ببرنامج "دبي كير" على وسائل موسعة للحصول على الرعاية الصحية بأقساط تأمينية ميسورة.

وقد تم توفير الوصول لما نسبته 50٪ من متعاملي دبي كير خلال عام 2021 للخدمات الاستشارية عبر الإنترنت المقدمة من تروذك في إطار مجموعة الخدمات المقدمة ببرنامج "دبي كير".

نبذة عن هذا التقرير

GRI 102-52, GRI 102-51, GRI 102-50, GRI 102-49, GRI 102-48, GRI 102-46, GRI 102-45, GRI 102-5, GRI 102-4, GRI 102-3, (GRI 102-1 G10), G9, G8, GRI 102-56, GRI 102-54, 102-53

يُمثل هذا التقرير ثاني تقرير استدامة يصدر عن شركة دبي للتأمين بعد تقريرها الافتتاحي في عام 2020. ويسلط التقرير الضوء على إنجازات الشركة ذات الصلة بالمعايير المرتبطة بالجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات خلال عام 2021. ويُمكن الاطلاع كذلك إلى جانب هذا التقرير على كل من البيانات المالية الموحدة للشركة للعام 2021 بالإضافة إلى تقرير الحوكمة المؤسسية للشركة للعام ذاته لبناء مفهوم شامل ووااف عن الشركة.

نطاق التقرير

إن شركة دبي للتأمين ش.م.ع. هي شركة مساهمة عامة مسجلة وفقاً لقانون الشركات التجارية الاتحادي رقم (8) لعام 1984 (بصيغته المعدلة) والقانون الاتحادي لدولة الإمارات رقم (6) لعام 2007 بشأن أعمال التأمين. يقع مقر الشركة الرئيسي في شارع الرقة رقم 37، في منطقة ديرة، ص.ب. 3027، دبي (مكاني: 31016 95309).

وتعمل الشركة في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال مقرها الرئيسي في دبي إلى جانب فرعها في أبوظبي.

انتهت الشركة في يونيو 2021 من إنشاء مبنى في دبي يتألف من 31 وحدة سكنية ووحدين تجاريين. وتمتلك الشركة المبنى بالكامل، والذي كان مشغولاً بنسبة 90% في 31 ديسمبر، بالإضافة إلى قطعة الأرض المبنى عليها.

ويشمل نطاق التقرير كلاً من المبنى التجاري حيث يقع مقر الشركة الرئيسي والفرع المستأجر في أبوظبي.

يستعرض هذا التقرير ملخصاً لأنشطة الشركة خلال السنة المالية 2021 في الفترة من 1 يناير وحتى 31 ديسمبر ما لم يُنص على خلاف ذلك.

أساس إعداد التقرير

أعد هذه التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير: الخيار الأساسي، بالإضافة إلى مقاييس العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة الصادرة عن سوق دبي المالي. بالإضافة إلى ذلك، يوضح التقرير التزام شركة دبي للتأمين بأهداف التنمية المستدامة.

يتضمن فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير (GRI) الوارد بنهاية التقرير اتساقنا مع أدلة الإفصاح المرتبطة بالجوانب البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الصادر عن سوق دبي المالي.

التدقيق الخارجي

راجع قسم التدقيق الداخلي في الشركة محتوى هذا التقرير وتحقق من صحته.

غير أن جميع البيانات المالية المستخرجة من أي من قوائمنا المالية جرى تدقيقها بشكل مستقل من شركات تدقيق مُعترف بها دولياً.

البيانات المستقبلية

تتطلب البيانات المستقبلية على قدر معين من عدم اليقين نظراً إلى العوامل الخارجية المتعددة التي قد تؤثر في البيئة التي تعمل بها الشركة.

وعليه، لا تتحمل الشركة أي التزام بتحديث بياناتها المستقبلية أو مراجعتها علناً خلال السنة المالية المقبلة باستثناء ما تقتضيه القوانين واللوائح واجبة التطبيق. وعليه، لا يشمل نطاق عمل فريق التدقيق الداخلي لدينا إبداء رأي في هذه البيانات المستقبلية.

التواصل والملاحظات

في حال وجود أي استفسارات أو ملاحظات حول هذا التقرير، يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني التالي:

abdelhaq.s@dubins.ae

فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير وسوق دبي المالي

معايير المبادرة العالمية للتقارير				
الملاحظات	القسم المرجعي	إفصاح سوق دبي المالي	المحتوى	الإفصاحات العامة
				إفصاح المبادرة العالمية للتقارير
				الملف التنظيمي
				102-1 اسم المنظمة
				102-2 الأنظمة والعلامات التجارية والمنتجات والخدمات
				102-3 موقع المقر الرئيسي
				102-4 موقع العمليات
				102-5 الملكية والشكل القانوني
				102-6 الأسواق التي تخدمها
				102-7 حجم المنظمة
	S4: التنوع بين الجنسين			102-8 معلومات عن الموظفين والعمال الآخرين
	S5: معدل العمال المؤقتين			
	G5: مدونة قواعد سلوك الموظفين			102-9 سلسلة التوريد
				102-10 التغيرات الهامة على المنظمة وسلسلة التوريد الخاصة بها
				102-11 مبادئ أو منهج التحوط
				102-12 المبادرات الخارجية
				102-13 عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية
				الإسار اتيجية
				102-14 بيان من كبار صناع القرار
				الأخلاقيات والزامية
				102-16 صف القيم، والمبادئ، والمعايير، وقواعد السلوك في منظمتك
				الحوكمة
	G1: التنوع في مجلس الإدارة			102-18 هيكل الحوكمة
	G2: استقلالية مجلس الإدارة			

			E9, E8 : المراقبة البيئية E10 : التخفيف من مخاطر تغير المناخ	مسؤولية المستوى التنفيذي عن الموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية	102-20
إشراك أصحاب المصلحة					
				قائمة مجموعات أصحاب المصلحة	102-40
			G4 : التفاوض الجماعي	اتفاقات المفاوضة الجماعية	102-41
				تحديد واختيار أصحاب المصلحة	102-42
				منهج إشراك أصحاب المصلحة	102-43
				الموضوعات والاهتمامات الرئيسية المثارة	102-44
ممارسات إعداد التقارير					
			G8 : إعداد تقارير الاستدامة	الكميات المدرجة في القوائم المالية الموحدة	102-45
			G9 : ممارسات الإفصاح	تحديد محتوى التقرير وحدود الموضوع	102-46
				قائمة الموضوعات الجوهرية	102-47
				إعادة صياغة المعلومات	102-48
				التغيرات في إعداد التقرير	102-49
				الفترة المشمولة بالتقرير	102-50
				تاريخ آخر تقرير	102-51
				دورة إعداد التقرير	102-52
				جهة الاتصال للأسئلة المتعلقة بالتقرير	102-53
				ادعاءات إعداد التقارير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)	102-54
			G10 : التوكيد الخارجي	فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير (GRI)	102-55
				التحقق الخارجي	102-56
الموضوعات الجوهرية					
الملاحظات	القسم المرجعي	إفصاح سوق دبي المالي	المحتوى	إفصاح المبادرة العالمية للتقارير	
				200 GRI : سلسلة المعايير الاقتصادية	
				201 GRI : الأداء الاقتصادي 2016	
				103 GRI : منهج الإدارة	
				شرح الموضوع الجوهري وحدوده	103-1

لا ينطبق على الشركات العاملة في الإمارات العربية المتحدة

		منهج الإدارة ومكوناته	103-2
		تقييم منهج الإدارة	103-3
موضوع GRI 201			
		القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة والموزعة	201-1
سلسلة المعايير البيئية			
2016: الطاقة GRI 302			
منهج الإدارة: GRI 103			
		شرح الموضوع الجوهري وحدوده	103-1
		منهج الإدارة ومكوناته	103-2
		تقييم منهج الإدارة	103-3
موضوع GRI 302			
	E3: استخدام الطاقة	استهلاك الطاقة داخل المنظمة	302-1
	E5: منجز الطاقة		
	E6: استخدام المياه		
	E4: كثافة الطاقة	كثافة الطاقة	302-3
2016: الانبعاثات GRI 305			
منهج الإدارة: GRI 103			
		شرح الموضوع الجوهري وحدوده	103-1
		منهج الإدارة ومكوناته	103-2
		تقييم منهج الإدارة	103-3
موضوع GRI 305			
	E1: انبعاثات الغازات الدفيئة	انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (نطاق 1)	305-1
	E1: انبعاثات الغازات الدفيئة	انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (نطاق 2)	305-2
	E2: كثافة الانبعاثات	كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	305-4
سلسلة المعايير الاجتماعية			
2016: التوظيف GRI 401			
منهج الإدارة: GRI 103			
		شرح الموضوع الجوهري وحدوده	103-1
		منهج الإدارة ومكوناته	103-2

		S7: نسبة الإصابات S8: الصحة والسلامة الشاملة	تقييم منهج الإدارة	103-3
				GRI 401 موضوع محدد
		S3: معدل حركة الموظفين	تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل	401-1
			الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تُقدَّم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي	401-2
				GRI 404: التدريب والتعليم 2016
				GRI 103: منهج الإدارة
			شرح الموضوع الجوهري وحدوده	103-1
			منهج الإدارة ومكوناته	103-2
			تقييم منهج الإدارة	103-3
				GRI 405 موضوع محدد
		S4: التنوع بين الجنسين	شرح الموضوع الجوهري وحدوده	405-1
		S6: عدم التمييز	منهج الإدارة ومكوناته	405-1
		G1: التنوع في مجلس الإدارة	نوع هيئة الإدارة والموظفين	405-1
		S2: معدل الأجور بين الجنسين	نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال	405-2
				GRI 413: المجتمعات المحلية 2016
				GRI 103: منهج الإدارة
			شرح الموضوع الجوهري وحدوده	103-1
			منهج الإدارة ومكوناته	103-2
		S12: الاستثمار في المجتمع	تقييم منهج الإدارة	103-3
				GRI 418: خصوصية العميل 2016
				GRI 103: منهج الإدارة

تم الإفصاح عن نهج الإدارة فقط نظراً لعدم توافر البيانات

تم الإفصاح عن نهج الإدارة فقط نظراً لعدم انطباق البيانات

			شرح الموضوع الجوهري وحدوده	103-1
			منهج الإدارة ومكوناته	103-2
			تقييم منهج الإدارة	103-3
			GRI 418 موضوع محدد	
		سرعة البيانات: G7	الشكاوى المؤقتة المتعلقة بأنثراك خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل	418-1

إفصاحات سوق دبي المالي الإضافية		إفصاح سوق دبي المالي	
المحتوى		المستوى	
قسم المراجع والملاحظات		المسؤولية الاجتماعية	
تفصيح حالياً عن راتب الرئيس التنفيذي في تقرير حوكمة الشركة، فضلاً عن رواتب الفريق التنفيذي بالكامل	تتبع مدونة قواعد الأخلاقيات الخاصة بشركتنا على بنود تتعلق بالتحرش الجنسي، ومناهضة التمييز	معدل اجور الرئيس التنفيذي	S1
		معدل: مجموع رواتب الرئيس التنفيذي إلى متوسط مجموع الرواتب على أساس مكافئ الدوام الكامل	
		هل تقدم شركتك تقارير عن هذا المقاييس في الملقات التنظيمية؟	
تدعم بكل قوتنا مناهضة عمل الأطفال وأو العمل القسري وينطبق هذا النوع من المخاطر بقدر أقل على قطاع التأمين	تتبع مدونة قواعد الأخلاقيات الخاصة بشركتنا على بنود تتعلق بالتحرش الجنسي، ومناهضة التمييز	عدم التمييز	S6
		هل تنتج شركتك سياسة لمناهضة التحرش الجنسي وأو التمييز؟	
		عمل الأطفال والعمل القسري	
تتبع مدونة قواعد الأخلاقيات الخاصة بشركتنا على بنود تتعلق بحقوق الإنسان	تتبع مدونة قواعد الأخلاقيات الخاصة بشركتنا على بنود تتعلق بحقوق الإنسان	هل تنتج شركتك سياسة لمناهضة عمل الأطفال وأو العمل القسري؟	S9
		إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة مناهضة عمل الأطفال وأو العمل القسري هذه الموردين والبائعين؟ نعم/لا	
		حقوق الإنسان	
		هل تنتج شركتك سياسة بشأن حقوق الإنسان؟	S10
		إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة حقوق الإنسان هذه الموردين والبائعين؟	
		التأميم	
		S11	

	نسبة الموظفين المواطنين	
	خلق الوظائف المحلية بشكل مباشر وغير مباشر	
		الحكومة
مستمر اعتبار هذا الأمر جزءاً من إستراتيجية الاستدامة الخاصة بشركتنا	الحوافز التشجيعية	G3
	هل يتم صرف حوافز إلى المسؤولين التنفيذيين بصفة رسمية لتطبيق الاستدامة؟	
	الإخلاق ومكافحة الفساد	
تمثل الإخلاق ومكافحة الفساد جزءاً من مدونة قواعد الأخلاقيات الخاصة بشركتنا	هل تمنح شركتنا سياسة للأخلاقيات و/أو مناهضة الفساد؟	G6
	إن كانت الإجابة نعم، ما هي نسبة العاملين في الشركة الذين أقروا رسمياً بالتزامهم بالسياسة؟	