

# تقرير الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG)

لعام ٢٠٢٢



# قائمة المحتويات

١	تمهيد
٢	رسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة
٣	نبذة عن جي دبليو سي
٤	لمحة سريعة عن جي دبليو سي
٦	نهج واستراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الخاص بالمجموعة
٧	إطار عمل الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

## الاستدامة البيئية

٨	استخدام الطاقة
٨	استهلاك المياه
٨	إدارة المخلفات
٩	التحكم في الانبعاثات
٩	الطاقة النظيفة

## الاستدامة الاجتماعية

١٠	رفاهة الموظفين
١٠	دعم المجتمع
١٣	علاقات الموردين
١٣	التنوع والشمول
١٤	تكافؤ الحقوق والفرص
١٤	مراقبة حقوق الإنسان
١٤	تطوير الموظفين
١٥	التقطير
١٦	بيئة عمل آمنة

## حوكمة الشركات

١٧	الشفافية والمساءلة
١٧	علاقات المستثمرين
١٨	إدارة حالات تعارض المصالح
١٨	تنوع أعضاء مجلس الإدارة
١٨	الاستقلالية على مستوى مجلس الإدارة
١٩	الامتثال للوائح الشركة
١٩	سياسة الإبلاغ عن المخالفات

تقرير الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات  
بما يتماشى مع إرشادات بورصة قطر

# تمهيد

تُعتبر الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات استراتيجية تعتمد عليها الشركات لمواجهة التحديات والتهديدات والمخاطر وتحويلها إلى فرص، وهي أساس عملياتها المستدامة. فضلاً عن ذلك، تلجأ الشركات غالباً إلى اعتماد هذه الممارسات للحد من التأثير السلبي على البيئة والمشاركة بفعالية في قضايا التغير المناخي. تتضمن الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات أيضاً العناية الواجبة لأصحاب المصلحة ورفاههم، من حيث كيفية تأثير عملياتهم على المجتمع من حولهم وعلى موظفيهم ومورديهم وعملائهم.

الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات هي إطار عمل يمكن أن يساعد أصحاب المصلحة والمستثمرين في فهم أفضل لكيفية إدارة المخاطر والتهديدات في الشركات فيما يتعلق بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة.

## الاستدامة البيئية

يوضّح هذا الإطار كيفية أداء الشركة كمسؤول عن البيئة ويرتبط بشكل أساسي بعمليات الشركة وتأثيرها على البيئة. ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:

- انبعاثات الغازات الدفيئة
- المياه وإدارة الطاقة والتلوث
- إدارة النفايات – حجم ونوع النفايات
- استهلاك واستنزاف الموارد الطبيعية

## الاستدامة الاجتماعية

الركيزة الاجتماعية هي قياس العوامل البشرية داخل الشركة وخارجها فيما يتعلق بأصحاب المصلحة والعلاقات. ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:

- أثر عمليات الشركة وإدارة سلسلة التوريد على المجتمع المحيط بها
- صحة وسلامة ورفاهية الموظفين
- تطوير المهارات والتدريب
- التنوع وحقوق الإنسان

## حوكمة الشركات

حوكمة الشركات هي نظام القواعد والممارسات والعمليات التي يتم من خلالها توجيه الشركة والتحكم فيها. تحدد الحوكمة أولاً رسالة الشركة، ورؤيتها الطويلة الأمد، وهدفها، وقابلية تحملها للمخاطر، والثقافة التي ينبغي تطويرها فيها. ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:

- طريقة إدارة مجلس الإدارة للشركة والسياسات التي يعتمدها لضمان تطبيق أفضل الممارسات التجارية.
- المساواة بين الجنسين في تشكيلة مجلس الإدارة
- مكافحة الرشوة والفساد
- الضوابط الداخلية
- المخاطر التنفيذية
- تضارب المصالح بين أعضاء مجلس إدارتها

في ديسمبر ٢٠١٦، أصدرت بورصة قطر إرشاداتها حول "إعداد تقارير الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات"، مما شجّع جميع الشركات المدرجة على تقديم تقارير طوعية حول مجموعة من مؤشرات الأداء المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. يستند تقرير الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام ٢٠٢٢ الصادر عن جي دبليو سي على أدائها السابق والمبادئ التوجيهية الصادرة عن إطار عمل إعداد تقارير الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) في بورصة قطر.

## رسالة

# الرئيس التنفيذي للمجموعة

يسعدني أن أقدم لكم تقرير الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لشركة جي دبليو سي لعام ٢٠٢٢. يعكس هذا التقرير التزام شركتنا تجاه البيئة والمجتمع حيث تمارس أعمالها، بما يتوافق مع أهداف رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ التي تشدد على أن عمليات التطوير يجب أن تكون مصحوبة بالمسؤولية والاحترام تجاه البشر والبيئة.

بصفتنا المزود الرسمي للخدمات اللوجستية لبطولة كأس العالم FIFA قطر ٢٠٢٢، لا زلنا نستمتع بالإنجاز الكبير الذي حققناه، بفضل الجهد الهائل الذي بذله فريق عملنا، في تقديم نسخة استثنائية من البطولة التي استطاعت أن تضع معياراً للتنمية الاجتماعية والبشرية والاقتصادية والبيئية من خلال استراتيجية الاستدامة التي تم اعتمادها.

نلتزم في جي دبليو سي بتلبية احتياجات عملائنا من خلال توفير حلول ذات مستوى عالمي وتحقيق عوائد مالية لمساهمينا، ومع ذلك، فنحن نؤمن في الوقت نفسه بأن تحقيق هذه الأهداف يجب أن يكون مصحوباً بقدر من المسؤولية تجاه البيئة والمجتمع وكذلك تجاه القوى العاملة المجتهدة والمتفانية لدينا. لذلك، نحرص على أداء هذه المسؤولية بكل حزم لمواصلة أعمالنا وتنمية عملياتنا ليس فقط في قطر وإنما على الصعيد الدولي أيضاً.

لا شك بأن أثر عملياتنا يمتد إلى ما هو أبعد من أنشطتنا التجارية ليشمل حياة الناس سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المجتمع ككل. لذلك، أصبحنا نراعي المعايير الاجتماعية والأخلاقية والبيئية وحقوق الانسان والاستدامة في أنشطتنا اليومية وفي طريقة تفكيرنا وعملنا. ويهدف دعم مجتمعنا وتحقيق الاستفادة له، يتركز اهتمامنا على أنشطة الشباب والتعليم وزيادة الأعمال والمعرفة والثقافة والرياضة.

يمثل عملي الابتكار والاستدامة جزءاً لا يتجزأ من إدارة وتنمية عملياتنا. لذلك أطلقنا المرحلة الأولى من خطة الابتكار والاستدامة في منطقة الوكير اللوجستية، وهي منشأة مخصصة لتوفير أحدث حلول التخزين للشركات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر لمساعدتها على الازدهار والنمو. وبعد أن شهدنا إقبالاً كبيراً على هذا النوع من المنشآت وحصولنا على الدعم، نعرض على إطلاق المرحلة الثانية لزيادة عدد هذه المخازن ثلاثة أضعاف.

حصلت جي دبليو سي على تكريم من قبل وزارة العمل لالتزامها بالصحة والسلامة المهنية خلال مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، وهو خير دليل على إصرارنا وعملنا الريادي نحو حماية صحة وسلامة موظفينا.

لقد نجحنا في كتابة التاريخ لدولة قطر العام الماضي، لكننا لن نكتفٍ بما حققناه من إنجازات ونجاحات، بل سنسعى إلى مواصلة مسيرتنا مستفيدين بما لدينا من معرفة وخبرات لمواصلة النمو والتحسين، مع إدراك مسؤوليتنا ورغبتنا في خدمة مجتمعاتنا وعملائنا. وبناء عليه، سنعمل على توفير بيئة عمل آمنة وصحية لموظفينا، كما سنسعى جاهدين إلى الاستمرار في التحسين والابتكار بغية تعزيز القيم المرتبطة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات داخل شركتنا.

ولكم منا جزيل الشكر،

**رنجيف منون**  
الرئيس التنفيذي للمجموعة

## نبذة عن جي دبليو سي

مجموعة جي دبليو سي (ش.م.ع.ق) هي المزود الرائد للحلول اللوجستية وحلول سلسلة التوريد في دولة قطر، وكانت قد تأسست كشركة مساهمة قطرية في عام ٢٠٠٤، وهي تقدم مجموعة متكاملة من الحلول عالية الجودة لشرحية متنوعة من قطاعات الصناعة، وذلك من خلال فهم احتياجات عملائها والاستفادة من شبكة الشحن العالمية الخاصة بها. تحظى الشركة بدعم فريق من الخبراء الذين يتحلون بالالتزام وروح الابتكار في المجال مدعومين بأحدث أنظمة تكنولوجيا المعلومات والبنية التحتية اللوجستية، بما في ذلك أكبر منطقة لوجستية متكاملة مستقلة بذاتها في دولة قطر، وهي "القرية اللوجستية قطر".

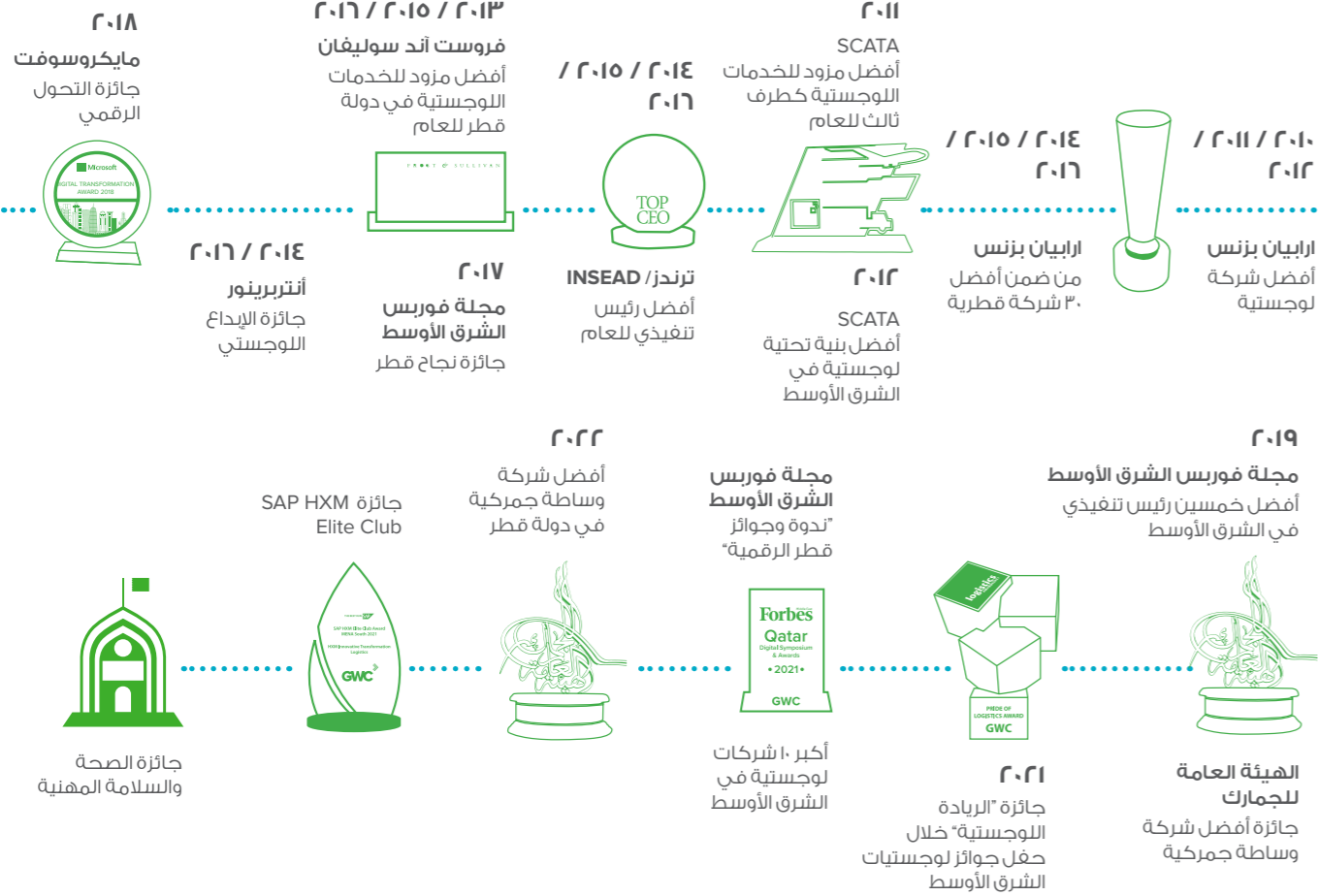
تسعى جي دبليو سي جاهدة نحو تقديم أكبر مجموعة من الخدمات الشاملة لجميع عملائها عبر كل طيف من أطياف الصناعة في دولة قطر. فنحن نلبي مجموعة متنوعة من الاحتياجات التي تشمل نقل معدّات بالغة الثقل والتخصص لصالح عملائنا، وتقديم خدمات إدارة السجلات، ودعم عمالقة البيع بالتجزئة من خلال تخزين منتجاتهم وتعبئتها وتوزيعها، وتوفير الدعم اللوجستي الحيوي لكل حدث رياضي كبير في البلاد.

ونحن في جي دبليو سي نعيد النظر بشكل دائم في دوافعنا بغية تحديد طريقنا الأمثل نحو تحقيق الريادة في المجال، فقد ارتقينا من مجرد التفكير في تحديد ما نسعى لتحقيقه إلى التفكير الأعمق في سبب رغبتنا في تحقيقه. نحن ننظر إلى صورة أوسع بكثير من مجرد كيفية تحقيق أهدافنا وتحديد الحافز الذي من شأنه أن يدفعنا نحو تحقيقها.

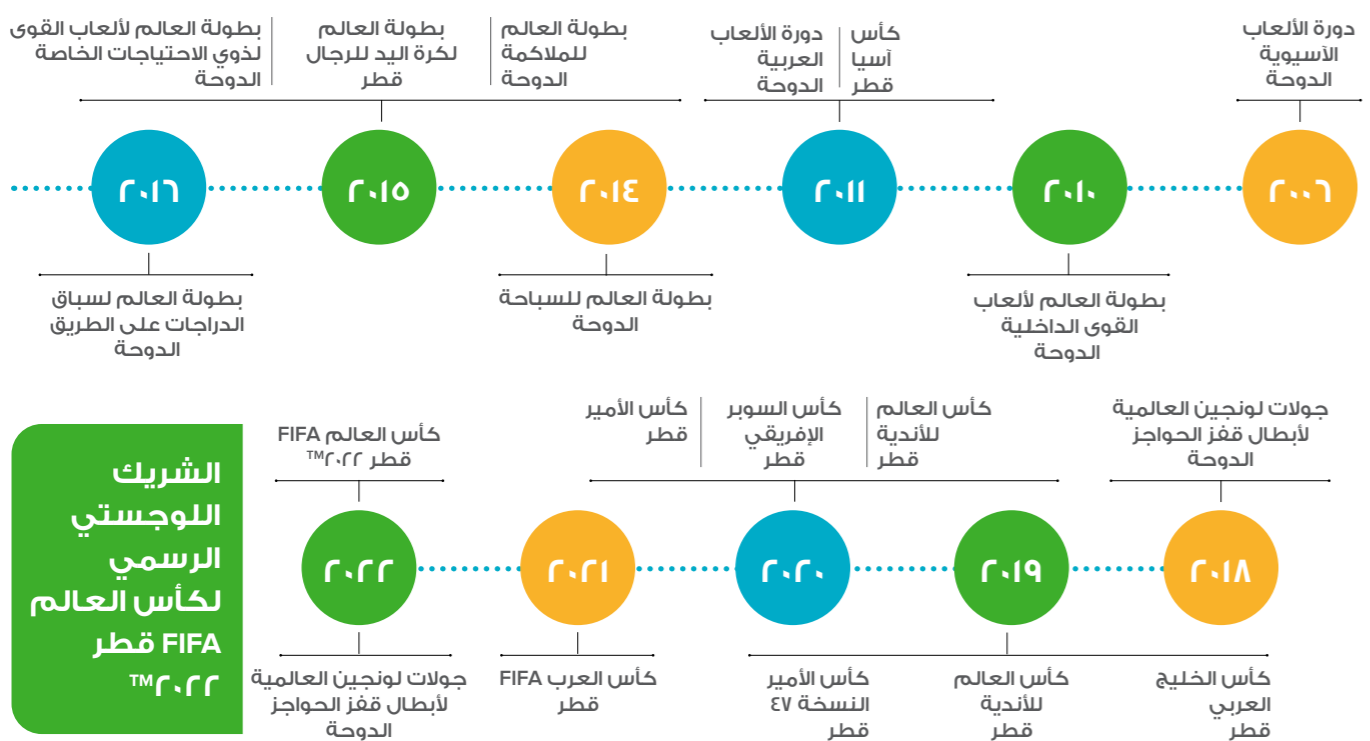


# لمحة سريعة عن جي دبليو سي

## الجوائز



## سجل المسار الرياضي اللوجستي



## تواجد المناطق اللوجستية في قطر ٣,٨٤ مليون متر مربع



## الخطوط البحرية المباشرة



## الخطوط البحرية الفرعية



## البصمة المحلية والوصول



## الشهادات



## حلول شبكات المواد المتكاملة



## نهج واستراتيجية

# الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الخاص بالمجموعة

نعمل في جي دبليو سي كشراكة عالمية توحيدها رؤية ورسالة وقيم مشتركة. كما نحمل على عاتقنا التزامًا عميقًا بالتنوع وخلق فرص شاملة لموظفينا وشركائنا والجهات المعنية التابعة لنا.

نحن ندرك أن موظفينا هم أعظم ثروة لدينا، فلولا مشاركتهم والتزامهم لا يمكننا تحقيق هدفنا الرامي إلى إحداث تغيير إيجابي ودائم في العالم. إن الاستراتيجيات والسياسات التي نعتمدها في إدارة موظفينا تساعدنا على جذب أفضل المواهب وتطويرها ودعمها لضمان نجاحها على المستوى الشخصي والمهني. ومن هذا المنطلق، تعمل الإدارة على مختلف مستوياتها على تعزيز ودعم هذه الجهود من خلال هيكل الحوكمة القوي.

تلتزم جي دبليو سي بالإفصاح العام عن بيانات الأداء المالي بكل شفافية ودقة وموثوقية وفقًا لما يقتضيه القانون. ففي عام ٢٠٢٢، حافظت جي دبليو سي على التزامها تجاه تحقيق التنمية المستدامة في كافة أعمالها وأنشطتها حيث تسعى إلى تقديم نهج متكامل يراعي المخاوف البيئية والاجتماعية والحوكمة جنبًا إلى جنب مع التنمية الاقتصادية.

نحن نؤمن بأن نهجنا المعتمد تجاه الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات سيجلب لنا تحديد وتقييم وترتيب أولويات المسائل الأكثر أهمية التي سنستترشد بها عند تنفيذ استراتيجيتنا والتي ستساعدنا على التركيز على التزاماتنا قصيرة وطويلة الأجل تجاه النمو المستدام.

تلتزم جي دبليو سي بمعايير الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على أعلى المستويات، وهي تحظى بدعم من الرئيس التنفيذي للمجموعة وتخضع لإشراف اللجان والإدارة على مستوى مجلس الإدارة. توفر لجنة التدقيق الداخلي المنبثقة عن مجلس الإدارة التوجيه الاستراتيجي وتشرف على أولويات والتزامات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، بينما يقوم فريق الاستدامة التابع لقسم السلامة والصحة المهنية بتنفيذ مبادرات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والاستدامة، ويراقب قسم التدقيق والمخاطر والامتثال التقدم المحرز في هذه المبادرات كما يدير التقارير التنظيمية المطلوبة لممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

تساهم شركة جي دبليو سي، في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة، وفقًا للقول المأثور "النمو الشامل المستدام والحوكمة" وتتلخص الأهداف على النحو التالي:

### الاستدامة



### النمو الشامل والحوكمة



## إطار عمل

# الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

تلتزم جي دبليو سي بشكل كامل بدعم رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ التي تؤكد على ضرورة تنفيذ عمليات التطوير عن طريق الالتزام بالمسؤولية والاحترام تجاه البشر والبيئة.

في عام ٢٠٢١، أجرت جي دبليو سي عملية لدمج أنشطتها ووظائفها مع أولويات الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات المتوافقة مع إطار البورصة القطرية. في عام ٢٠٢٢، كثفت جي دبليو سي هذه الإجراءات من خلال إجراء تقييم للأهمية النسبية فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية لشركة جي دبليو سي للنمو المستدام.

يتوافق إطار الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات المعمول به لدى جي

دبليو سي (الموضح أدناه) بشكل كامل مع هذا الهدف كما يثبت أيضاً التزامنا بتحقيق النمو المسؤول. يتيح لنا إطار عمل الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، رصد وتقييم وتحديد أولوية أهم المسائل التي يمكن أن نستترشد بها عند تنفيذ استراتيجيتنا والتي تساعدنا في الحفاظ على تركيزنا على التزامنا.

ويتبلور ذلك من خلال عملياتنا المستدامة والشاملة والشفافة في علاقاتنا مع العملاء وأصحاب المصلحة. وذلك من شأنه أن يتيح لنا ليس فقط القدرة على تحقيق مكاسب مالية لمساهمينا، بل أيضا إيجاد قيمة اقتصادية واجتماعية للالتزام بمعايير الرقابة والحوكمة اللازمة.



### الاستدامة الاجتماعية

- رفاهة الموظفين
- علاقات الموردين
- تكافؤ الحقوق والفرص
- دعم المجتمع
- التنوع والشمول
- مراقبة حقوق الإنسان
- تطوير الموظفين
- التقطير
- بيئة عمل آمنة

### الاستدامة البيئية

- استخدام الطاقة
- استهلاك المياه
- التحكم في الانبعاثات
- الطاقة النظيفة
- إدارة المخلفات



### حوكمة الشركات

- الشفافية والخضوع للمساءلة
- تنوع مجلس الإدارة
- علاقات المستثمرين
- الاستقلالية على مستوى مجلس الإدارة
- الامتثال للوائح الشركة
- إدارة حالات تعارض المصالح
- سياسة الإبلاغ عن المخالفات

# الاستدامة البيئية

## استخدام الطاقة

اصتجت جي دبليو سي ١٤٢,٢٨٨,٢٥ ميغاوات في الساعة الواحدة (٥١٢,٢٣٧,٧ جيجا جول) من الكهرباء في عام ٢٠٢٢. وهذا يمثل زيادة في الاستخدام بنسبة ٩٪ عن عام ٢٠٢١. ويرجع ذلك إلى افتتاح منشآت إضافية في منطقة الوكير اللوجستية لتلبية متطلبات بطولة كأس العالم FIFA قطر ٢٠٢٢. لقد زاد استهلاكنا للطاقة في الفترة بين سبتمبر وديسمبر ٢٠٢٢ لتلبية احتياجات التخزين لعملائنا وتدفق البضائع المطلوبة لنجاح بطولة كأس العالم FIFA قطر ٢٠٢٢.

ومع ذلك، كانت هناك العديد من المبادرات لتقليل استهلاك الطاقة مع مراجعة لتحسين الكفاءة، لا سيما فيما يتعلق بالإضاءة التي نستخدمها. في عام ٢٠٢٢، قمنا بتركيب مصابيح شوارع تعمل بالطاقة الشمسية في القرية اللوجستية قطر (LVQ) ومستودعاتنا في شارع E١ – المنطقة الصناعية.

في حين أن إجمالي استخدام الكهرباء قد ارتفع، إلا أنه يعكس نمونا بكفاءة حيث تحسن استهلاكنا للفرد إلى ١٢٩,١٩ جيجا جول للفرد من ١٢٩,٣٠ جيجا جول للفرد.

## استهلاك المياه

استهلك جي دبليو سي ١,٢٠٥,١٤٨ (٣ م) من المياه في عام ٢٠٢٢. فضلاً عن استخدامنا للطاقة خلال ذروة بطولة كأس العالم FIFA قطر ٢٠٢٢، فقد شهد استهلاكنا للمياه زيادة خلال العام ٢٠٢٢ بواقع ١٥٪ عن العام السابق، نتيجة الزيادة بنسبة ٨٠٪ في المتطلبات التشغيلية من عملائنا عبر جميع مراكزنا اللوجستية ومستودعاتنا.

ومع ذلك، فقد تحسن استهلاكنا للفرد من ٣٤,١٨ (٣ م) للفرد إلى ٣٠,٢٩٤ (٣ م) للفرد. يمثل ذلك انخفاضاً بنسبة ١٠٪ عن عام ٢٠٢١ نتيجة الأنشطة المستمرة المتعلقة بمحطات معالجة مياه الصرف الصحي لتقليل استهلاك المياه عبر مراكز الخدمات اللوجستية لشركة جي دبليو سي.

## إدارة المخلفات

في عام ٢٠٢٢، زادت جي دبليو سي أنشطتها ومبادراتها الخاصة بإدارة النفايات من خلال إعادة تدوير النفايات الناتجة عن أنشطتنا. وقد شهد عام ٢٠٢٢ زيادة بنسبة ٩٠٪ في إجمالي المواد المعاد تدويرها عن عام ٢٠٢١.

يوضح الجدول أدناه ملخص المواد المعاد تدويرها بالكيلوجرام منذ عام ٢٠١٩.

نوع المخلفات المعاد تدويرها	نوع المخلفات المعاد تدويرها			
	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢
صناديق الكرتون	٣٦٥,٨٥١	٤٤٦,٩٠٣	٤٦١,٩٠١	٦٥٢,٢٤٨
قصاصات الورق	٢١,١١٥	١٥,٤٠٠	٤٥,٧٦٠	٣١٨,٥١٦
الزيوت	٣١,٤٥٠	٣٥,٥٠٠	٣٢,٧٠٠	٤٢,٤٠٣
الإطارات القديمة	١١٥,٩٠٨	١٠٥,١٤٤	٨٩,١٨٠	١٣٩,٥٨٢
الأغلفة البلاستيكية	٦٧,٨٠٧	٣٩,١٢٣	٣٩,٠٧٠	٦٣,٤٥٠
ألواح التجميل التالفة	٦١٨,٧٥٠	٦٦٢,٦٠٠	٤٣٨,٧٥٠	٨٦١,٣٨٠
البطاريات القديمة	١١,٢٥٠	١٣,٥٠٠	١١,٢٥٠	٤٠,٥٩١
خردة المعادن	٦,٠٠٠	٦,٠٠٠	٤٤,٣٩٥	٨٧,٠٤٠
مرشحات الزيوت المستعملة	٣,٩٢٠	٥,١١٠	٠	١,٦٨٠
المواد المنسكبة	٠	٣,٩٢٠	٤٨٩	٠
<b>الإجمالي</b>	<b>١,٢٤٢,٠٥١</b>	<b>١,٣٣٣,٢٠٠</b>	<b>١,١٦٣,٤٩٥</b>	<b>٢,٢٠٦,٨٩٠</b>

## التحكم في الانبعاثات

تولد جي دبليو سي انبعاثات من ثلاثة مصادر وترد التفاصيل أدناه:

المصدر	الاستهلاك	حساب ثاني أكسيد الكربون
الطاقة	١٤٢,٢٨٨,٢٤٨ كيلوواط ساعة	٧٦,٥٥١
النقل (ديزل)	١٠,٤٧٩,٢٥٤ لتر	٢٨,٠٨٤
المياه	١,٢٠٥,١٤٨ لتر	٩,٨٨٢
<b>الإجمالي</b>		<b>١١٤,٥١٧</b>

تلتزم جي دبليو سي بالحد من انبعاثات الكربون الناتجة عن عملياتها وشركائها العاملين لتقليل تأثيرها على تغير المناخ. تتم إدارة الحد من انبعاثات الكربون والتخفيف من حدتها من خلال الضوابط التشغيلية ومبادرات الاستدامة التي تقدمها استراتيجياتنا عبر الشركة.

شهد عام ٢٠٢٢ زيادة بنسبة ٢٢٪ في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون لشركتنا. ومع ذلك، كان هذا مدفوعاً بالنمو وليس عدم الكفاءة بسبب زيادة بنسبة ٨٠٪ في المتطلبات التشغيلية لعملائنا الحاليين والجدد من أجل نجاح بطولة كأس العالم FIFA قطر ٢٠٢٢.

تعتزم جي دبليو سي مواصلة تركيزها على الحد من انبعاثات الكربون من خلال العديد من المبادرات والأنشطة المدرجة أدناه:

الطاقة	النقل (ديزل)	المياه
<ul style="list-style-type: none"> <li>استخدام أحدث التقنيات</li> <li>إدخال تحسينات وتعديلات على الإجراءات لتقليل استهلاك المياه في منشآتنا</li> <li>تركيب العديد من التركيبات لتقليل استهلاك المياه بالإضافة إلى جداول المعاينة للكشف عن التسربات في الأنظمة الحالية</li> <li>إعادة تجهيز الصنابير بأجهزة التهوية لتقليل معدل تدفق المياه</li> <li>عمليات تفتيش أمنية يومية للكشف عن تسرب المياه في المكاتب / المرافق.</li> <li>استخدام مياه الصرف لتقليل استخدام مياه الشرب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تخطيط الطريق – يتم إرشاد جميع مركباتنا قبل النقل بالطريق الأمثل الذي يجب اتباعه لتقليل انبعاثات ثاني أكسيد الكربون والوقود.</li> <li>تخضع جميع سياراتنا لصيانة مجدولة لتحقيق الأداء الأمثل للمركبة وكفاءتها.</li> <li>نحن نراقب استهلاكنا للوقود شهرياً لضمان الاستخدام المناسب للموارد.</li> <li>جميع الرافعات الشوكية ومعدات مناولة المواد المستخدمة في المخازن تعمل بالكهرباء لتقليل انبعاثات غازات الاحتباس الحراري.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>استبدال تركيبات التدفئة والتهوية وتكييف الهواء القديمة بأنظمة موفرة للطاقة لتقليل الاستهلاك</li> <li>استبدال مصابيح الهالوجين القديمة في المستودعات بأضواء ليد.</li> <li>إضاءة بواسطة مستشعرات للمخازن.</li> <li>استبدال مصابيح الشوارع التقليدية بأضواء الشوارع التي تعمل بالطاقة الشمسية.</li> <li>تركيب المناور في المستودعات لتقليل الحاجة إلى الأضواء العادية باستخدام ضوء النهار.</li> <li>تركيب عدادات ذكية مع مراقبة حسابية لمراقبة أداء الطاقة في المباني.</li> </ul>

## الطاقة النظيفة

في عام ٢٠٢٢، حافظت جي دبليو سي على التزامها بتطوير مصادر الطاقة النظيفة وتحسين استخدام مصادر الطاقة التقليدية كأحد مجالات تركيزنا الرئيسية. نحن نراجع بفعالية متطلبات استهلاك الطاقة لدينا بهدف تحقيق مستوى أكبر من الاستدامة على أساس سنوي.

وكجزء من التزامنا بتقليل استهلاكنا للطاقة، قمنا بتركيب مصابيح شوارع تعمل بالطاقة الشمسية في القرية اللوجستية قطر (LVQ) ومستودعاتنا في شارع E١ – المنطقة الصناعية.



## الاستدامة الاجتماعية

### رفاه الموظفين

تدرك جي دبليو سي أن شعور الموظفين بالدعم يساعدهم على تحقيق النجاح على الصعيدين الشخصي والمهني. لذلك، تلتزم الشركة بتعزيز ثقافة تحمي وتغذي كل جانب من جوانب صحة الموظف ورفاهه، مما يخلق بيئة تحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم، وهي تعمل على تحقيق ذلك من خلال توفير مزايا وبرامج تدعم الصحة، والسلامة، والغرض المطلوب.

نؤمن في جي دبليو سي بأن جميع الموظفين يجب أن يشعروا دائماً بالأمن والأمان، سواء الذين يعملون في مكاتبنا أو مستودعاتنا أو أي مركز من مراكزنا اللوجستية أو مواقع العمل عالية الخطورة. تسعى جي دبليو سي بشكل استباقي إلى حماية سلامة وأمن الموظفين، حيث يعمل فريق الجودة والصحة والسلامة والأمن والبيئة لدينا، والذي يضم المهنيين من أصحاب الخبرة، في جميع مراكز ومكاتب جي دبليو سي اللوجستية، على تحديد الأمور المتعلقة بالسلامة والتخفيف من حدتها والإبلاغ عنها ومراقبتها في مختلف المنصات وقنوات الاتصال عبر جي دبليو سي.

نسترشد في قراراتنا المتعلقة بالمكافآت والمزايا بالنهج الخاص بالمكافآت الشاملة لتوفير أجور تنافسية ومزايا قيمة تدعم الرفاه المادي والمالي والعقلي لموظفينا. إن فريق المكافآت لدينا مسؤول عن دعم الاستراتيجية من خلال تصميمها وتنفيذها للتأكد من توزيع المكافآت والمزايا بشكل عادل. في جي دبليو سي، نقدم مزايا سخية لجميع الموظفين وعائلاتهم عبر فريقنا المتنوع.

في جي دبليو سي، نعتقد أيضاً أن صحة ورفاه موظفينا هي في صميم فلسفة المكافآت لدينا. نهدف إلى تقديم مزايا شاملة تساعد الموظفين على الشعور بالتمكين والمشاركة في حياتهم الشخصية والمهنية. تتضمن حزمة مزايا جي دبليو سي على سبيل المثال لا الحصر:

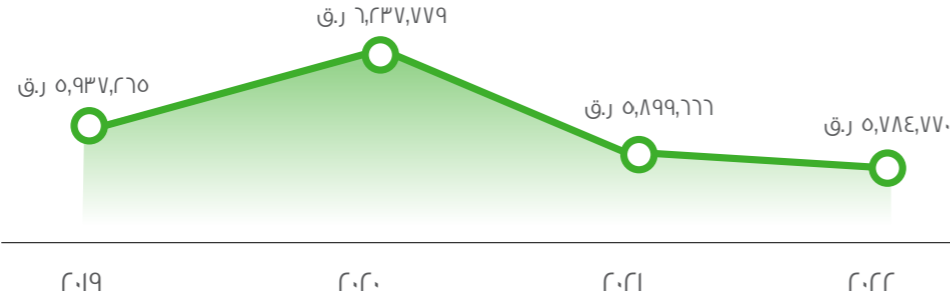
الصحة والرفاهية	الحماية المالية	الدعم الأسري والشخصي
<ul style="list-style-type: none"> <li>التغطية الطبية، وطب الأسنان، وطب العيون؛ حماية صحة الموظفين وعائلاتهم بمزايا شاملة ومستويات عالية من التغطية.</li> <li>الصحة العقلية: مساعدة الموظفين وأفراد أسرهم على إدارة احتياجاتهم الصحية العقلية بأقل تكلفة أو بدون تكلفة من خلال مجموعة متنوعة من الموارد السريعة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التأمين على الحياة والحوادث؛ حماية مستقبل الموظفين وعائلاتهم في حالة وقوع حادث أو وفاة.</li> <li>تأمين الإعاقة؛ الحفاظ على دخل الموظفين إذا كان المرض أو الإصابة تمنعهم من العمل.</li> <li>التقاعد للموظفين القطريين.</li> <li>مكافأة نهاية الخدمة للموظفين الوافدين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>سياسات الإجازة الشخصية والدعم؛ ترتيبات العمل المرنة وإجازات الغياب لإتاحة الوقت للموظفين للحصول على الرعاية أو الغياب في حالات الشعور بالحزن.</li> <li>سياسات الإجازة الوالدية؛ إجازة طويلة من العمل للوالدين الجدد.</li> </ul>

### دعم المجتمع

في جي دبليو سي، تسعى استراتيجيتنا الخاصة بدعم المجتمع، إلى تعزيز المسؤولية الاجتماعية، من حيث ما يلي:

- تطوير المجتمع
- تعزيز التعليم
- نشر الوعي بالحياة الصحية
- الحفاظ على البيئة

التزمت الشركة بالمساهمة بنسبة ٢,٥٪ من أرباحها السنوية في صندوق المسؤولية الاجتماعية للشركات وفقاً لما يقتضيه قانون الحكومة القطرية. خلال عام ٢٠٢٢، ساهمت شركة الخليج للمخازن بمبلغ ٥,٧٨٤,٧٧٠ ريال قطري في هذا الصندوق، ويمثل هذا المبلغ ٢,٥٪ من أرباح شركة جي دبليو سي لعام ٢٠٢١. وتعتزم شركة جي دبليو سي أن تفعل الشيء نفسه في عام ٢٠٢٣ بناءً على الأرباح السنوية لعام ٢٠٢٢. الموضحة أدناه:



كما عززنا مبادراتنا في العطاء من خلال تزويد موظفينا بمجموعة متنوعة من الفرص للتبرع بالوقت والخبرة لقضايا تساهم بشكل إيجابي في المجتمعات. نعرض فيما يلي بعض المبادرات:

### الربع الأول من عام ٢٠٢٢

- تنظيم "حملة التطعيم ضد الإنفلونزا" في مكاتب ومستودعات الشركة حيث قمنا بإعطاء لقاحات الإنفلونزا لجميع موظفينا بالتنسيق مع وزارة الصحة العامة.
- تنظيم "حملة تنظيف الشواطئ" بالشراكة مع مشروع الدوحة للأششطة البيئية.



زيادة وعي الجمهور



تنظيف الشواطئ

- المشاركة في مشروع "زرع مليون شجرة" بالتعاون مع وزارة البلدية والبيئة.
- المشاركة في مبادرة "التبرع بزراعة حوض في حديقة المجتمع" بالتعاون مع حدائق وميكروفارم المدينة التعليمية، ومؤسسة قطر، وإرثنا، واللؤلؤة، ولي روزس، وذا جيت مول.

## الربع الثاني من عام ٢٠٢٢

- قمنا بتنظيم "الفحوصات الطبية" بالشراكة مع مركز العبير الطبي، للسماح لموظفينا بالاستفادة من الفحص الطبي الأساسي كجزء من جهودنا لتعزيز الصحة والرفاهية بين جميع الموظفين. تضمنت الفحوصات تقييمات طبية واستشارات طبية وفحوصات للعين والأذن.
- تنظيم "حملة التبرع بالدم" بالتعاون مع مؤسسة حمد الطبية.



- تنظيم "اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل". تم عقد سلسلة من الأنشطة لتأكيد التزام شركة جي دبليو سي تجاه بيئة عمل آمنة وصحية.



## الربع الثالث والرابع من عام ٢٠٢٢

- شاركنا في "التبرع بزراعة حوض في حديقة المجتمع" بالتعاون مع حدائق وميكروفارم المدينة التعليمية، ومؤسسة قطر، وإرثنا، واللؤلؤة، ولي روزس، وذا جيت مول.



يهدف غرس ثقافة العطاء والحفاظ على مستوى عالٍ من التأثير، قمنا بتعزيز دمج المسؤولية الاجتماعية في كافة وظائفنا وأنشطتنا، بالاستعانة بفريق متخصص يدير مبادرات وأنشطة الاستدامة عبر جي دبليو سي.

## علاقات الموردين

تعتبر جي دبليو سي مورديها الجهات المعنية الأساسية التي تلعب دوراً محورياً في نجاحها، وبالتالي تضع الشركة نظاماً لضمان تقييم الموردين واختيارهم بشكل عادل وغير متحيز. كما أننا نواصل في جي دبليو سي تعزيز ممارساتنا والتواصل مع الموردين لضمان الحد من الانبعاثات لمواجهة تغير المناخ وإنشاء سلسلة توريد تعزز التنوع والإنصاف والشمول. نحن نسعى جاهدين لبناء شراكة مع الموردين الذين يشاركوننا قيمنا والتزامنا بالسلوك المسؤول والمستدام.

بلغت مشترياتنا المحلية لهذا العام ٧١,٢٨٪ من إجمالي المشتريات. كما شهدنا زيادة في المشتريات الدولية للأسباب التالية:

- شراء معدات مناولة المواد وقطع غيار النقل من السوق العالمي بسبب الضغوط التشغيلية.
- تم جلب أجزاء من إنتاج شركة هورمان لأبواب وبوابات المستودعات من دبي وألمانيا مباشرة.
- أدى تطور الأعمال الجديدة في المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان إلى زيادة عمليات الشراء الدولية.

## التنوع والشمول

تدعم جي دبليو سي التنوع والشمول على كافة مستويات الشركة ليس فقط لكون ذلك هو العمل الصائب، بل أيضاً نظراً لأن هذا التنوع يخلق مزيجاً غنياً من المواهب ومواطني القوة ذات الخلفيات المتنوعة، وهو الأمر الذي من شأنه أن يساهم في إيجاد بيئة عمل أكثر حيوية وإبداع. يعمل لدينا حالياً موظفين من ٤٠ جنسية مختلفة، وتتطلع جي دبليو سي إلى تحقيق بيئة عمل تجذب المواهب التي يتمتع بها موظفينا، وتساهم في الحفاظ عليها، وإشراكها في مختلف مجالات العمل.

وفي إطار التزامها بمعاملة جميع الموظفين على نحو يتسم بالإنصاف والمساواة والشفافية، تلتزم جي دبليو سي أيضاً بتوظيف الأفراد وترقيتهم على أساس الاحتياجات التشغيلية، ومستوى الأداء، والمؤهلات، مع ضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المنصفة بصرف النظر عن المعتقدات الدينية، أو الأصل العرقي أو القومي، أو العجز، أو الحالة الاجتماعية، أو النوع الاجتماعي.

يسلط الجدول التالي الضوء على التزامنا بالتنوع والشمول:

مؤشر الأداء الرئيسي	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩
إجمالي عدد الموظفين من الإناث	١٨٤	١٨٣	١٦٦	١٥٨
النسبة المئوية للموظفين الإناث	٢٤,٦٤	٢٥,٠٥	٢٥,٥٢	٢٥,٤٠
متوسط راتب الموظفين الذكور إلى متوسط راتب الموظفين الإناث (النسبة)	١:٣,٣٣	١:٤,٠٥	١:٣,٥٠	١:٣,٤٨
نسبة التقطير (جي دبليو سي)	٢٥,٦٧	٢٧,٠٣	٢٧,٣١	٢٦,٠٦



## تكافؤ الحقوق والفرص

تلتزم جي دبليو سي بتحقيق التكافؤ في الحقوق والفرص داخل بيئة عملها، إيماناً منها بأهمية ذلك في جذب الموظفين المميزين، وتطويرهم، والاحتفاظ بهم في جميع أقسام الشركة، بالإضافة إلى دعم التزامها المستمر بالاستدامة والنمو والحوكمة، وتوسيع مجموعة المواهب لديها بشكل جوهري وتطوير عملياتها، مع مواصلة العمل على التخفيف من احتمالية التحيز.

نحن نعمل على بناء فرق عمل تعكس تنوع المجتمعات التي نعمل فيها، مع التركيز بشكل أساسي على الأهلية والجدارة في عملية الاختيار. كما نسعى باستمرار إلى اكتشاف طرق جديدة للوصول إلى الأفراد الذين غير قادرين في الحصول على وظيفة، ويشمل ذلك إبرام شراكة مع شركاء خارجيين خارج قطر لمساعدتنا على التواصل مع أفضل المواهب في جميع أنحاء العالم، من آسيا وأوروبا والأميركتين وأفريقيا.

## مراقبة حقوق الإنسان

تحتزم جي دبليو سي حقوق الإنسان وتسعى جاهدة إلى إيجاد بيئة عمل تدعم وتلهم وتحترم جميع الموظفين والعلماء والشركاء وجميع أصحاب المصلحة الخارجيين الآخرين. تحدد مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا مجموعة من المتطلبات لسلوك جميع الموظفين في جي دبليو سي وأولئك الذين يعملون نيابة عنا. يخضع أي موظف لا يلبى المتطلبات المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك لإجراءات تأديبية تصل إلى الفصل من الشركة.

نضمن في جي دبليو سي أن موظفينا يعملون في بيئة عمل تخلو من التمييز والتحرش، كما أننا لدينا آلية وقنوات للإبلاغ عن جميع حوادث التمييز والتحرش بغض النظر عن هوية الجاني أو وظيفته. يخضع الموظف الذي يثبت مسؤوليته عن التمييز أو التحرش إلى الإجراءات التأديبية المناسبة.

نحن نعمل مع عملائنا للتأكد من أنهم على وعي وإدراك بالتزاماتنا في مجال حقوق الإنسان، ونتعهد بعدم القيام بأي عمل من شأنه أن يدعم أو يمكّن انتهاكات حقوق الإنسان. نحن لا نتسامح مع العنف الجسدي أو التهديدات أو التمر أو الإساءة اللفظية من أي نوع في مكان العمل، سواء في مواقعنا أو مواقع عملائنا.

تمتلك جي دبليو سي منصات متعددة للتوعية المستمرة بقواعد السلوك وبالسياسات ذات الصلة ولا يقتصر ذلك على التدريب المنتظم للتوعية والإحاطة والتواصل. يجب على جميع الموظفين بما في ذلك الموظفون الجدد والمؤقتون الالتزام بمدونة قواعد السلوك الخاصة بـ جي دبليو سي والمشاركة في جلسة تطلعهم على قيم الشركة، بما في ذلك الشمول، ومكافحة التمييز، ومكافحة التحرش. بالإضافة إلى القنوات الداخلية المحددة بوضوح. فضلاً عن ذلك، لدينا خط ساخن للإبلاغ عن المخالفات حيث يمكن للموظفين طرح مخاوفهم بشكل مباشر أو دون الكشف عن هويتهم فيما يتعلق بأي من قضايا حقوق الإنسان بشكل سري، وحيث يسمح القانون بذلك، ودون الكشف عن هويتهم.

## تنمية قدرات الموظفين

نسعى في جي دبليو سي إلى تعزيز ثقافة التعلم والنمو المستمر عبر دمج التعليم في كل جانب من جوانب عملنا، كما نهدف إلى مساعدة الجميع على اكتشاف أقصى قدراتهم وتوفير التطوير المهني على كل المستويات لضمان بناء مهارات وخبرات وقدرات جديدة. يتم تحقيق ذلك من خلال مبادئ التنمية الأساسية الخاصة بنا، والتي نذكر بعضها أدناه:

## ثقافة التنمية

نعتمد أن مسؤولية تشجيع ثقافة التنمية تقع على عاتق جميع الموظفين. ويشمل ذلك التطوير من خلال التدريب أثناء العمل أو الإرشاد أو نظام الزمالة وردود الفعل القائمة على نقاط القوة. يتم تضمين هذه في أنظمة إدارة التعلم لدينا، حيث يتم تشجيع عادات التطوير والتعلم وتتبعها من قبل فريق التعلم والتطوير. نتطلع في جي دبليو سي أن يتصرف جميع موظفينا كمتعلمين ومعلمين. على سبيل المثال، يمكن للموظف الذي يتمتع بخبرة واسعة في مجال الصناعة أو التكنولوجيا أن يعمل كموجه للموظفين الآخرين.

## التعلم المستمر

كل شخص في جي دبليو سي لديه رحلة تعلم أساسية، مبنية على تصنيف مهارتنا المصمم لتحقيق التوازن بين المهارات القيادية، وقدرات خدمات العملاء، والمعرفة التكنولوجية، والوعي بإدارة المخاطر والسلامة. يشمل برنامجنا المستمر مع عدم الحصر:

- **هجين**، مثل وحدتنا المصممة لاحتياجات الموظفين التي تتناول عدة مجالات للتطوير والتي تشمل الكفاءات السلوكية والتشغيلية.
- **عالمي**، تدريب شامل وإلزامي لتوفير الوعي ومستويات معينة من الكفاءة المطلوبة لدور محدد عبر جي دبليو سي.
- **توجيه ذاتي**، مثل وحدات التعلم الإلكتروني لجميع مستويات الكفاءة لتمكين الموظفين من أي خلفية لرفع مستوى المهارات المطلوبة شخصياً.
- **تدريب مخصص**، مثل المحتوى المصمم لتلبية احتياجات تشغيلية محددة أو متطلبات العميل أو اهتماماته أو مجالات الممارسة كما هو مطلوب من قبل الإدارة.

لقد أنشأنا في جي دبليو سي عروض تعليمية متنوعة تشتمل على التعلم في الفصول الدراسية، والتدريب أثناء العمل، والتعليم الإلكتروني، والتدريب الخارجي. يتمتع جميع الموظفين في جي دبليو سي بإمكانية الوصول إلى هذه المنصات إما من خلال نظام التعلم المتكامل الخاص بنا أو من خلال المشرفين المعيّنين.

في عام ٢٠٢٢، قمنا بإعادة تعزيز منصة تجربة المتعلم الخاصة بنا، مما وفر متجراً شاملاً يتيح لجميع الموظفين سهولة الوصول إلى جميع محتويات التعلم الخاصة بنا. وكذلك، في العام نفسه، ازدادت ساعات التدريب لدينا وعدد المتدربين بشكل كبير لتلبية احتياجات كأس العالم FIFA قطر ٢٠٢٢ حيث أكملنا ٦٨١٣٨ ساعة تدريبية بزيادة قدرها ٨٦٪ عن عام ٢٠٢١.

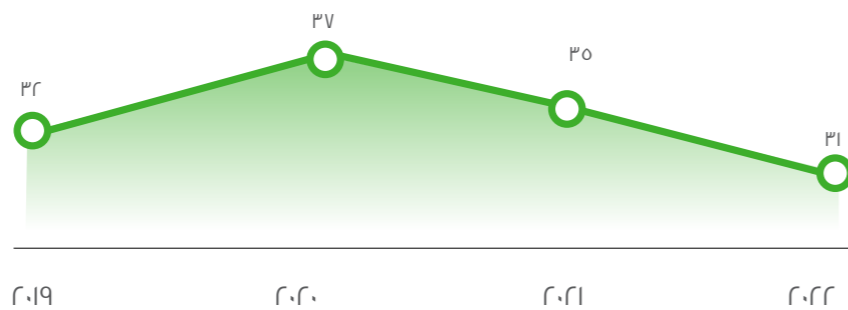
## التقطير

تدعم جي دبليو سي استراتيجيات دولة قطر لتطوير القوى العاملة المحلية المؤهلة من خلال التعليم والتدريب. في جي دبليو سي، رعينا باستمرار برامج الدراسات العليا للشباب القطريين ووظفنا الخريجين الجدد لتدريبهم وتطوير مهاراتهم، وهم بدورهم يساهمون في نجاحنا ونمونا. في عام ٢٠٢٢، سجلنا انخفاضاً بنسبة ١١٪ بسبب التقاعد، والتطوير الوظيفي، والأسباب الشخصية. نعتزم معالجة هذا الأمر في عام ٢٠٢٣ من خلال عروض ووظائف إضافية للمواطنين القطريين.

لإثبات التزاماتنا، تم تكريم جي دبليو سي كـ «صاحب العمل للتعاون المستمر» من قبل جامعة قطر تقديراً لشراكتها ودورها في دعم مساعي الجامعة. وقدمه الجائزة الدكتور حسن بن راشد الدرهم، رئيس جامعة قطر، وتسلمها حمد محمد راشد محمد أبوقابا المري – مدير الموارد البشرية عن جي دبليو سي. لطالما التزمت جي دبليو سي بالتفاعل مع الطلاب وتوجيههم، بصفتهم قادة المستقبل ودعمًا لرؤية قطر ٢٠٣٠.



## الموظفون القطريون من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢



# حوكمة الشركات

## الشفافية والمساءلة

بصفتنا شركة مدرجة في بورصة قطر، فإننا نلتزم بجميع متطلبات هيئة قطر للأسواق المالية وقانون حوكمة الشركات، ونظهر التزامنا بها في تقريرنا السنوي.

وفقاً لمتطلبات قانون حوكمة الشركات وتماشياً مع أفضل الممارسات المقبولة عمومًا، فإن دور رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة مستقل ومنفصل.

يتألف مجلس إدارتنا من تسعة أعضاء، جميعهم غير تنفيذيين، وأربعة منهم مستقلون بما يتماشى مع متطلبات قانون حوكمة الشركات. يتكون مجلس إدارتنا من مجموعة متنوعة من الأعضاء من بينهم امرأة واحدة.

يتمتع مجلس الإدارة برقابة مستقلة على أنشطة جي دبليو سي. تم تحديد الأدوار والمسؤوليات المنوطة بمجلس الإدارة ولجانة الثلاث بوضوح. فيما يلي لجان الإدارة الثلاثة:

- لجنة التدقيق
- لجنة الترشيحات
- لجنة المكافآت

يجتمع مجلس الإدارة ولجنة التدقيق ست مرات في السنة لإجراء المناقشات، ومرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر. تجتمع لجنة الترشيحات مرتين في السنة بينما تجتمع لجنة المكافآت مرة في السنة.

يتم إصدار تقرير الأداء المالي لشركة الخليج للمخازن بصفتها شركة مدرجة في بورصة قطر على أساس ربع سنوي، مع نشر النتائج السنوية المدققة جنباً إلى جنب مع التقرير السنوي الذي يغطي البيانات المالية، وتقرير حوكمة الشركة، ونتائج الضوابط الداخلية لإعداد التقارير المالية بالإضافة إلى تقارير لجان مجلس الإدارة الثلاث.

تنطبق سياساتنا ومعاييرنا وقواعد السلوك الخاصة بنا على جميع أعضاء جي دبليو سي. يتجلى ذلك ويفضل في الوثائق التالية بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- سياسة الإفصاح والشفافية
- سياسة الإبلاغ عن المخالفات
- سياسة الشركات لمكافحة الاحتيال
- تضارب المصالح وسياسة المعاملات الخاصة بالأطراف ذات الصلة
- السياسة الداخلية
- سياسة السرية

يمكن أن يؤدي أي خرق لهذه السياسات أو المعايير إلى إجراء تأديبي يخضع لتحقيق شامل.

## علاقات المستثمرين

نراعي في جي دبليو سي مصالح المساهمين والجهات المعنية الأخرى، ولا نرى أي تعارض بين السعي لتحقيق مصالحنا التجارية والاستثمار في استدامتنا على المدى الطويل. نتيح لنا المشاركة مع مساهمينا من خلال الاجتماعات ومكالمات المحللين، الاستماع إلى جميع مساهمينا والجهات المعنية الأخرى، ومواءمة ذلك مع رؤيتنا الاستراتيجية.

نحن نعتقد أن الحوكمة الراسخة للشركات وتحقيق النمو مع التركيز الواضح على الاستدامة والمجتمع، هو عامل حاسم في تحقيق الأداء العالي، وكذلك في الحفاظ على ثقة المستثمرين.

يتم إعداد ونشر جميع تقاريرنا بهدف توفير معلومات شاملة حول أدائنا لمساهمينا والمحللين الماليين.

## بيئة عمل آمنة

تلتزم جي دبليو سي تجاه موظفيها بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لموظفيها والأطراف المعنية من خلال أنظمة إدارة السلامة والمخاطر القوية لضمان تحديد المخاطر وجميع المخاطر ذات الصلة التي تشمل موظفيها وأصحاب المصلحة فضلاً عن تحليلها وتقييمها ومعالجتها وتسجيلها ومراقبتها والإبلاغ عنها.

في عام ٢٠٢٢، أعادت جي دبليو سي فرض هذا الالتزام عبر سلسلة من العمليات والمبادرات والبرامج بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

مخاطر السلامة الوظيفية	المخاطر غير الوظيفية
إدارة المخاطر التي يمكن أن تسبب حوادث ويكون لها تأثير على السلامة والأمن على الموظفين وأصحاب المصلحة الخارجيين في شكل: <ul style="list-style-type: none"><li>• التعريف بالسلامة</li><li>• تجمعات الأمان بشأن حوادث السلامة الأخيرة</li><li>• إحاطة نقاشية حول Toolbox حول مواضيع السلامة</li><li>• إحاطة ما قبل العمل حول بيان الطريقة وتقييم المخاطر</li><li>• نشر الوظيفة، ونشر إحاطة بشأن أي حوادث تتعلق بالسلامة</li><li>• المراقبة الصحية</li><li>• حملات وبرامج السلامة السنوية</li><li>• الإبلاغ عن الأخطاء الوشيكية</li><li>• فحص الصحة والسلامة والبيئة مع الإدارة</li><li>• جوائز السلامة للموظفين أثناء السلامة</li><li>• عمليات تدقيق الصحة والسلامة والبيئة</li><li>• تقييمات المخاطر المتخصصة، المهام عالية الخطورة، الأزمات الحوامل</li><li>• التدريب المستمر</li></ul>	إدارة المخاطر التي تسبب تأثيرات على الامتثال الاستراتيجي والمالي والقانوني / التنظيمي والسمعة والعلوية الأساسية ورضا خدمة العملاء والفئات الأخرى غير المتعلقة بالسلامة، ويمكن أن تكون هذه في شكل: <ul style="list-style-type: none"><li>• التحليل الكمي للمخاطر، وتقييم مخاطر المؤسسة من خلال تحليل مخاطر ربطة العنق</li><li>• تحليل المخاطر شبه الكمي، تحليل التكلفة والفوائد، FMEA</li><li>• التحليل الكمي للمخاطر، مخاطر المشروع</li></ul>

على الرغم من عام حافل بالنشاط، فإن تركيزنا على خلق وعي بالصحة والسلامة لم نتنازل عنه وقمنا بتنظيم "اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل".



علاوة على ذلك، في مايو ٢٠٢٢ تم تكريم جي دبليو سي من قبل وزارة العمل لالتزامها تجاه الصحة والسلامة المهنية وتسلم الجائزة نواف العمادي المدير التنفيذي لشركة الخليج للمخازن. تم تقديم الجائزة كجزء من اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل ونظمتها وزارة العمل، بالتعاون مع اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، ومنظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب.

## إدارة حالات تعارض المصالح

قد ينشأ تعارض في المصالح نتيجة مجموعة متنوعة من الأنشطة التي تقوم بها الشركة، أو بسبب تضارب بين مصالح الشركة، أو المساهمين، أو الجهات المعنية، أو أعضاء مجلس الإدارة، أو الإدارة التنفيذية.

لذلك، يتوجب على كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا الإفصاح للشركة عن جميع مصالحهم وعلاقاتهم التي قد تؤثر على قدرتهم على القيام بالمهام المناطة بهم من قبل الشركة. كما ينبغي قيد هذه المصالح والإفصاح عنها في سجل خاص يحتفظ به أمين سر مجلس الإدارة.

بالإضافة إلى ذلك، يتولى أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا مراجعة نموذج الإفصاح وتحديثه سنويًا، والإفصاح فورًا عن أي تغييرات في هذا الشأن قد ينتج عنها تعارض في المصالح. ينبغي أن يتضمن السجل إفصاحات من قبل أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا بشأن أي مصالح مشتركة مع الشركة فيما يتعلق بما يلي:

- مناصب في شركات أو هيئات أخرى
- عضوية مجالس إدارات شركات أخرى
- ملكية أسهم، بشكل مباشر أو غير مباشر، في أي شركة تعتبر عميلًا، أو منافسًا، أو موردًا رئيسيًا لشركة جي دبليو سي، وأي جهة قد تتعامل مع الشركة بأي طريقة أخرى
- وجود صلة قرابة من الدرجة الثانية مع أي عضو مجلس إدارة أو عضو إدارة تنفيذية عليا في أي جهة رئيسية تتعامل معها الشركة
- أي مصالح أخرى قد تكون مرتبطة بالمهام المنوط بها أعضاء مجلس الإدارة

وقد تم منح جميع عمال الشركة منبراً للإفصاح عن مخاوفهم فيما يتعلق بأي ممارسات غير سليمة، واتخاذ الترتيبات المناسبة التي تسمح بإجراء تحقيق آمن وعادل في الشكوى مع منح المبلغ القدر اللازم من الحماية.

كما تطبق جي دبليو سي آلية لتسهيل عملية الإفصاح من قبل الأطراف المعنيين خارج الشركة إلى مجلس الإدارة عن أي ممارسات غير سليمة.

فضلاً عن ذلك، يتعين على رئيس مجلس الإدارة أن يفصح للجمعية العامة عن أي عقود قد يكون لعضو مجلس الإدارة مصلحة شخصية أو نصيب فيها.

## تنوع أعضاء مجلس الإدارة

يضم مجلس إدارة جي دبليو سي حالياً تسعة أعضاء من بينهم امرأة –السيدة هنادي الصالح، رئيس مجلس الإدارة لشركة أجيليتي وهي عضو غير تنفيذي وغير مستقل في مجلس الإدارة. هذا يمنح مجلس إدارة جي دبليو سي تنوعاً بين الجنسين في مجلس الإدارة بنسبة 11%.

## الاستقلالية على مستوى مجلس الإدارة

تنص المادة (٦) من قانون حوكمة الشركات الصادر عن هيئة قطر للأسواق المالية على ألا يقل عدد الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين في مجلس إدارة في جميع الشركات المدرجة في البورصة عن الثلث على الأقل.

يعرض البند (٢٥) من النظام الأساسي لشركة جي دبليو سي هيكلية مجلس الإدارة، وينص على وجوب وجود تسعة أعضاء منتخبين لمجلس الإدارة تم انتخابهم جميعاً من قبل الجمعية العامة بالاقتراع السري بطريقة تراكمية كل ثلاث سنوات. تمثل جي دبليو سي لهذا المطلب بحيث أن جميع أعضاء مجلس إدارتها هم أعضاء غير تنفيذيين وأربعة منهم أعضاء مستقلين.

## الامتثال للوائح الشركة

تمثل جي دبليو سي، ومديريها، ومسؤوليها، وموظفيها لجميع القوانين واللوائح السارية في جميع عملياتها. كما تمارس جي دبليو سي أنشطتها التجارية أو قد يكون لديها آثار خارج دولة قطر، وبالتالي قد تخضع لقوانين وقواعد وأنظمة السلطات القضائية بخلاف تلك المعمول بها في دولة قطر.

تؤثر هذه القوانين، التي قد تختلف باختلاف الولايات القضائية، على ممارسات وتعاملات جي دبليو سي مع العملاء والمقاولين والمنافسين بشكل عام. لذلك، تحرص جي دبليو سي، إلى جانب المديرين، والمسؤولين، والموظفين لديها على فهم هذه القوانين واللوائح، والحصول على المشورة القانونية في حال تطلب الأمر. الامتثال هو بمثابة التزام تشغيلي لجميع المديرين والمسؤولين والموظفين عند إجراء أنشطة أعمال جي دبليو سي وهم مسؤولون شخصياً عن تطبيق أعلى المعايير في جميع الظروف.

## سياسة الإبلاغ عن المخالفات

تلتزم جي دبليو سي بالحفاظ على أعلى معايير السلوك المهني والأخلاقيات، فضلاً عن الامتثال الكامل لجميع القوانين الحكومية المعمول بها. كما تلتزم الشركة أيضاً بممارسة أعمالها بأمانة ونزاهة، وتحرص على قيام جميع الموظفين بالحفاظ على معايير عالية وفقاً للسياسات والإجراءات المتبعة لديها.

وضعت جي دبليو سي سياسة الإبلاغ عن المخالفات التي تسمح للموظفين الكشف عن المعلومات التي يعتقدون أنها تظهر سوء تصرف، أو سلوك غير أخلاقي، أو ممارسات غير قانونية في مكان العمل، دون التعرض لأي عقوبة بأي شكل من الأشكال. وهذا يشمل حماية الموظفين من أي ضرر أو تمييز في حالة الإبلاغ عن سلوك غير لائق أو غير قانوني داخل المؤسسة.

سياسة الإبلاغ عن المخالفات متاحة على موقع الشركة عبر الرابط التالي:

<https://www.gwcllogistics.com/investors-relations/policies-procedures/>



## تقرير الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بما يتماشى مع إرشادات بورصة قطر

نلتزم في جي دبليو سي، بتطبيق معايير الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات باستمرار، وندعم إرشادات بورصة قطر من خلال تحويل إعداد تقارير الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات إلى ممارسة شائعة لدي جميع الشركات المدرجة. يسلط الجدول أدناه الضوء على أدائنا مقابل مؤشرات الأداء الرئيسية المعتمدة من البورصة القطرية من عام ٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢.

### تقرير الاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لشركة جي دبليو سي لعام ٢٠٢٢

٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	الاستدامة البيئية
نعم	نعم	نعم	نعم	هل تضع الشركة وتتبع سياسة بيئية؟
١٢٩,١٩	١٢٩,٣٠	١٤٩,٤١	غير متاح	الطاقة المستخدمة (جيجا جول / موظف) – إجمالي استهلاك الطاقة المباشر السنوي لكل موظف
كهرباء	كهرباء	كهرباء	كهرباء	تحديد المصدر الأساسي للطاقة المستخدمة من قبل الشركة
٥١٢٢٣٧,٧	٤٦٨,٧٢٠	٤٤٨,٩٧٠	غير متاح	إجمالي كمية الطاقة المستخدمة (جيجا جول)
١١٤٥١٥	٩٤٣,٣	٨٤٦٨٤	غير متاح	إجمالي انبعاثات غازات الاحتباس الحراري (طن)
٢٢٠,٨٩١٢,٣	١,١٦٣,٤٩٥	١,٣٣٥,٢٢٠	١,٢٢٤,٠٧٠	إجمالي النفايات المنتجة (كجم) والمعاد تدويرها (كجم)
١٢٠,٥١٤٨	١,٠٤٧,١٦٤	١,٢٣٣,١٥٧	غير متاح	إجمالي استخدام المياه (م <sup>٣</sup> )

٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	الاستدامة الاجتماعية
١٧,١٨	١,١٢	٦,٠٨	١٢,٠٨	متوسط ساعات التدريب لكل موظف
نعم	نعم	نعم	نعم	الإفصاح والالتزام بسياسة حقوق الإنسان؟
نعم	نعم	نعم	نعم	هل تحظر الشركة استخدام عمالة الأطفال أو العمل القسري في جميع مراحل سلسلة التوريد؟
نعم	نعم	نعم	نعم	هل تقوم الشركة بنشر واتباع سياسة خاصة بقضايا الصحة المهنية والعالمية؟
٪١٤	٪٨	٪١٣	٪١٠	معدل حجم أعمال الموظفين (٪)
٣٤٩	٢٧٧	٢٥٥	٢٥٥	رواتب ومزايا الموظفين (مليون ريال قطري)
٪٥,٦٧	٪٧,٠٣	٪٧,٣١	٪٦,٠٦	معدل التقدير (٪) – (شركة الخليج للمخازن – ش.م.ع.ق)
.	.	.	.	عدد الشكاوى المتعلقة بقضايا حقوق الإنسان التي تم طرحها ومعالجتها وحلها
٪٢,٥٠	٪٢,٥٠	٪٢,٥٠	٪٢,٥٠	استثمار الأرباح قبل احتساب الضرائب في المجتمع (٪)
٧١,٢٨	٪٨٩	٪٩٥	٪٩١	الشراء من الموردين المحليين (٪)
.	.	.	.	إجمالي عدد الإصابات والحوادث التي تؤدي للوفاة (المقاولين)
١٧	٩	٩	١٢	إجمالي عدد الإصابات والحوادث التي تؤدي للوفاة (الموظفين والمقاولين) – الإصابات فقط
١٧	.	.	.	إجمالي عدد الإصابات والحوادث التي تؤدي للوفاة (الموظفين) – الإصابات فقط
٣٩٦٥	٣,٦٢٥	٣,٠٠٥	٢,٨٩٣	إجمالي القوى العاملة (معادل لحوام كامل)
٪٤,٦٤	٪٥,٠٥	٪٥,٥٢	٪٥,٤٠	نسبة المرأة في القوى العاملة (٪)

٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	حوكمة الشركات
نعم	نعم	نعم	نعم	الإفصاح عن نتائج التصويت في اجتماع الجمعية العمومية الأخير
نعم	نعم	نعم	نعم	هل تضع الشركة وتتبع قانون مكافحة الرشوة / الفساد؟
نعم	نعم	نعم	نعم	هل تضع الشركة وتتبع مدونة قواعد السلوك الأخلاقي؟
نعم	نعم	نعم	نعم	مكافآت تنفيذية مرتبطة بمؤشرات الأداء
٪١١	٪١١	٪١١	٪١١	المديرات في مجلس الإدارة (٪)
٪٣٣	٪٣٣	٪٣٣	٪٣٣	المدرء المستقلون في مجلس الإدارة (٪)
٠,٢٩	٠,٢٥	٠,٢٩	٠,٢٩	متوسط راتب الذكور إلى متوسط راتب الإناث
نعم	نعم	نعم	نعم	الفصل بين أدوار رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي
لا	لا	لا	لا	هل يتم نشر تقرير الاستدامة؟