

سياسة المسؤولية الاجتماعية

2021



مجموعة كاب كويت للوساطة المالية

ش م ك مقفلة

سياسة المسؤولية الاجتماعية لمجموعة كاب كويت للوساطة المالية

طبعة 2021

بتاريخ 2021/4/1

تليفون 22911186

فاكس 22911185

موقع www.kabkg.com

المحتويات :

الصفحة	الموضوع
3	مقدمة
3	نظرة عامة
4	نطاق التطبيق
6	المسؤوليات
8	الافصاح واعداد التقارير
8	ممثل المسؤولية الاجتماعية للشركة
11	التعريف
11	نظام ادارة المسؤولية الاجتماعية للشركة
12	سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركة
17	اجراءات تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركة
18	الملاحق
19	الملحق 1: المسؤولية الاجتماعية للشركة وادارة الموارد البشريه .
22	الملحق 2: المبادرة العالمية لاعداد التقارير
24	الملحق 3: صياغة سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركة .
31	الملحق 4 - نموذج تاريخ المراجعة .

مقدمه :

إن من حرص مجلس إدارة مجموعة كاب كويت للوساطة المالية على تنفيذ القواعد الخاصة بحوكمة الشركات الصادرة عن هيئة اسواق المال فى الكويت فقد حرص على تنفيذ سياسة المسئوليتة الاجتماعية تجاه المساهمين والعملاء والموظفين والمجتمع والمحيط البيئى اثناء تنفيذه للعمليات الخاصة بأعماله وكجزء من هذا الإلتزام فان هذه السياسة الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركة تحدد السياسات والإجراءات التى تهدف إلى توازن الأهداف الاجتماعية والبيئية مع الأهداف الإقتصادية للشركة .

نظرة عامة :

الغرض :

- ان مفهوم المسؤولية الاجتماعية هو مفهوم متعلق بالالتزام الشركة الدائم بذلك من خلال السلوك الاخلاقى والمهنى بهدف الوصول الى تنمية مستدامه للمجتمع بشكل عام ولموظفيها بشكل خاص و يتم انجاز ذلك عن طريق بعض المبادرات الخاصة بتحسين الظروف المعيشية للعماله وعائلاتهم وللمجتمع عن طريق الاسهام فى تقليص نسبة البطاله فى المجتمع بالاضافه الى تقليص استغلال الموارد البيئية المتاحة .

- وتهدف هذه السياسه الخاصه بالمسؤولية الاجتماعية للشركة الى ترسيخ مفهوم ادارى والذى تقوم الشركة بموجبه بدمج المخاوف المتعلقة بالمجتمع والبيئه فى عملياتها التشغيليه والتفاعلات والتواصلات مع مساهمى الشركة.

- وتكرس المسؤولية الاجتماعية للشركة الطريق والذي من خلاله يمكن للشركة ان تقوم بخلق توازن بين الاولويات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بينما تقوم فى نفس الوقت بالوفاء بتطلعات اصحاب الحصص فى هذا الاطار ومن المهم ايجاد وتحديد التباين الواضح بين المسؤولية الاجتماعية للشركة والتي من الممكن ان تكون مفهوم ادارى استراتيجى وما بين العمل الخيرى والاحسان بالرغم من انه ومن خلال اللجوء الى الاخيرة يمكن القيام باسهامات قيمه فيما يتعلق بتقليل الفقر مما سيعمل بشكل مباشر على تقوية سمعة الشركة وتقوية اسمها التجارى الا ان مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركة يتخطى حدود ذلك بشكل واضح .

- يمكن أن يجلب مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركة والذي يتم تنفيذه بشكل صحيح العديد من المميزات التنافسية مثل الوصول المعزز إلى رأس المال والأسواق والمبيعات والأرباح المتزايدة وتوفير التكاليف التشغيلية وتحسين الانتاجية والجوده وقاعدة الموارد البشرية التي تتميز بالكفاءه وتحسين الاسم التجارى والسمعه وتقوية ولاء العملاء وتحسين عمليات اتخاذ القرار وادارة المخاطر .

نطاق التطبيق :

يتم تطبيق سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركة على جميع الموظفين والمديرين العاملين بالشركة فى الامور ذات الاثر البيئى والاجتماعى وعلى مساهمى الشركة والاطراف ذات الصله الخاصين بهم .

المبادئ الموجهه .

- تتضمن المبادئ الموجهه والخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركة دون الحصر على النحو التالى :-

- (أ) التشغيل والعمل في اطار القوانين واللوائح المنظمه .
- (ب) الاستمرار في الالتزام بالعمل بشكل مهني واخلاقي في الشركة وبما يتفق مع القواعد والاحكام العامه .
- (ت) عدم التهاون نهائيا مع التمييز والمضايقات من أى نوع .
- (ث) ان تكون الشركة شريك مسؤول داخل المجتمعات المحليه التي تعمل بها الشركة .
- (ج) احترام الحقوق القانونية والاخلاقية للاطراف الاخرى في كل معاملات الاعمال .
- (ح) الحفاظ على بيئة ومكان صحى وامن للافراد للعمل داخله .
- (خ) اخذ التزامات الشركة تجاه موظفيها على محمل الجد مما يدعم الموظفين للقيام بدورهم في صنع عالم افضل .
- (د) القيام بدور فاعل في ادارة مسؤوليات الشركة تجاه البيئة .

- ان دوام نمو ونجاح الشركات بشكل خاص والقطاع المالى بشكل عام يعتمد على مدى حساسيتهم تجاه المسؤولية الاجتماعية والمتعلقه بالحفاظ على تقوية القيم والمعايير الانسانية مثل التضامن ومسؤولية الموظفين والمساهمين أو الاشخاص تجاه المجتمع وأصحاب الحصص أو الاطراف ذات الصله وامكانيات الاعمال الخاصه بها دون التأثير بشكل سلبى على قابلية البقاء الاقتصادية الخاصه بها وان الطريقه الثلاثية الاساس والتي تعتمد على توازن الاهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الخاصه بالشركة من الممكن ان تثبت انها اداة ناجحه فى مسعاة الشركة للوفاء بالمعايير الاجتماعية والبيئية دون التهاون فى مدى التنافسية الخاصه بها .

- يتم استخدام هذا المنهج كاطار عمل لقياس وتاكيد اداء الشركة فى مقابل الاداء الاقتصادى والاجتماعى والبيئى بهدف ادخال الشركة بشكل اضافى فى الهدف الخاص بالتطور الدائم عن

طريق تزويد الشركة بمجموعة اكبر من اهداف العمل والتي تتجاوز مجرد كونها تهدف الى الربحية فقط.

- ان الإنطباع المأخوذ حتى تكون الشركة قابلة للاستدامه والنمو فإنها لابد أن تكون مؤمنه من الناحية الماليه وأن تعمل على تقليل أو الانتهاء من التأثيرات البيئيه السلبيه اذا ما كان ممكنا وان تعمل وفقا لتوقعات المجتمع .

- وتتضمن الموضوعات الرئيسييه الخاصه بالمسؤولية الاجتماعيه للشركة الادارة البيئيه والكفاءه الايكولوجيه البث المسؤول عن المصادر ومدى اندماج المساهمين ومعيار العمل وظروف العمل وعلاقات الموظفين والمجتمع والمساواة الاجتماعيه والتوازن بين أجناس وحقوق الانسان والحوكمه الجيده واجراءات مكافحة الفساد .

المسؤوليات :-

مجلس الادارة :

ان الرقابه والاشراف على ادارة المخاطر الاجتماعيه والبيئيه واداء المسؤوليه الاجتماعيه للشركات سيتم دمجها في الحوكمه الخاصه بمجلس الادارة حيث ان موضوعات المسؤوليه الاجتماعيه للشركة من الممكن ان تمثل مخاطر وفرص ذات اهمية لاداء الشركة وان مثل هذا الاشراف سيضمن ان المصالح طويلة الامد للمساهمين واصحاب الحصص محميين من قبل المجلس ومن هذا المنطلق يتوجب على مجلس الادارة ان يفهم كيف ومتى يمكن للموضوعات الخاصه بالمسؤوليه الاجتماعيه للشركه ان :

- تؤثر او تقوى استراتيجيه ورؤية الشركة .

- تؤثر على مستوى اشراف مجلس الادارة والمسؤولية .

- تؤثر على تحديد وادارة المخاطر .

- تؤدي الى تغييرات فى تركيبة المجلس والخبرات .

- تعمل على تحسين الافصاح الخارجى .

ان حوكمة المسؤولية الاجتماعية للشركة يمكن ان تشكل تحديا لان أداء المسؤولية الاجتماعية للشركة يتم عادة تقديم التقارير عنها عن طريق اقسام مختلفه من العمل مما يجعل من الصعب على مجلس الادارة الحصول على الصورة الاجماليه الخاصه بالمسؤولية الاجتماعية للشركة ومن الممكن ان يساعد عمل وتطوير اطار عمل فعال فيما يتعلق بحوكمة المسؤولية الاجتماعية للشركة على ضمان ان الموضوعات الخاصه بالمسؤولية الاجتماعية للشركة والفرص يتم ادارتها وتوسعتها بشكل جيد .

- ضمان وجود توازن بين اهداف الشركة واهداف المجتمع عن طريق تأسيس وتنفيذ اليات خاصه بهذا الغرض .

- يتوجب على مجلس الادارة ابراز جهود الشركة فى مجال خدمة المجتمع من خلال تخطيط وتنفيذ اليات محدد وبرامج واضحه والتي تعكس دور الشركة فى خدمة المجتمع وبما يتضمن ذلك التالى :-

- وضع المعايير القياسية المقارنه مع الاقران وخطط العمل الخاصه بالمسؤولية الاجتماعية للشركة :

يتوجب على مجلس الادارة وضع مؤشرات والتي تربط اداء الشركة مع المسؤولية الاجتماعية للمساهمين او اصحاب الحصص او اى طرف ذا صلة بالاضافه الى مقارنة هذا الاداء مع الشركات الاخرى والتي تقوم بتنفيذ نفس الانشطه وضمن تطوير خطة عمل عن طريق

الشركة فيما يتعلق بهذا الامر يجوز للشركة وبناءا على افضل الممارسات ان تقوم بتنفيذ المبادرة العالمية لاعداد التقارير والتي هي عبارة عن اطار عمل عالمي لتقديم التقارير والتي تم وضعها خصيصا لانشطة المسؤولية الاجتماعية للشركة (يرجى الرجوع الى الملحق 2 الخاص بمعيير المبادرة العالمية لاعداد التقارير والتي تتضمن معايير البيئه - الجوده - والصحة - السلامه) .

- الإفصاح وإعداد التقارير:-

يتوجب على مجلس الادارة وضع الية خاصة بالافصاح عن اهداف المسؤولية الاجتماعية والتي تقدمها الشركة لموظفيها وللمجتمع على نطاق كبير ويتوجب ايضا ان يفصح عن خطط المسؤولية الاجتماعية التي تقدمها الشركة طبقا لتقارير دورية والتي تتعلق بانشطة الشركة .

لجنة حوكمة الشركة :

بما ان اللجنة الفرعية الخاصة بمجلس الادارة تكون مسؤوله عن حوكمة الشركة وحفظ وحماية كل المصالح الخاصة بجميع اصحاب الحصص يتوجب على اللجنة ان تقوم وبشكل مباشر بمراقبة تنفيذ مشروعات وانشطة المسؤولية الاجتماعية للشركة .

ممثل المسؤولية الاجتماعية للشركة :

يكون ممثل المسؤولية الاجتماعية للشركة مدير / مسؤول كفاء يتم تعيينه عن طريق مجلس الادارة ويكون هو المسؤول عن التخطيط والتنفيذ وتقديم التقارير عن الانشطة الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركة ويتوجب على ممثل المسؤولية الاجتماعية للشركة ان يقدم تقرير الى لجنة حوكمة الشركة وان يطلب منها التعليمات فيما يخص مشروعات المسؤولية الاجتماعية للشركة .

قسم الموارد البشرية :

خلق الوعي من خلال برامج التوعية للموظفين في الشركة فيما يتعلق باهداف المسؤولية الاجتماعية والتي ستنفذها الشركة بشكل مستمر والتي تسهم في المقابل في تحسين اداء الشركة في هذا الاطار يكون لموظفي الموارد البشرية دورا رئيسا ليقوموا به لمساعدة الشركة في تحقيق اهدافها الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركة ولدى مديروا الموارد البشرية الادوات والفرصة في ان يكون لهم تاثير على مدى التزام الموظفين وتفاعلهم مع استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للشركة يوجد قائمة تدقيق بمديري الموارد البشرية الذين يتعاملون مع المهمة الخاصة بالمسؤولية للشركة مذكورة في الملحق 1 من المسؤولية الاجتماعية للشركة قائمه تدقيق خاصه بمديري الموارد البشرية).

- تخطيط وتنفيذ برامج التوعية الخاصة بالمجتمع لتعريف المسؤولين الاجتماعيه طبقا لاليات واضحه ولايراز الموضوعات التي تساهم في التطور المجتمعي بناءا على اسهام الشركة في المستويات المحسنة الخاصة بالظروف العيشية والانشطة الاخرى الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركة والتي تهدف الى نفع المجتمع .

الموظفين :

جميع موظفي الشركة ملتزمون وبشكل مستمر بتنفيذ أنشطة المسؤولية الاجتماعية الخاصة بالشركة التي تم وضعها عن طريق مجلس الادارة وان مشاركة الموظفين هو عامل هام لنجاح تنفيذ المسؤولية الاجتماعية الخاصة بالشركة .

التوزيع :

سيتم اعلان ونشر هذه السياسة وتكون متاحة للعامه من خلال الموقع الالكتروني الخاص بالشركة وستكون جزءا من تعيين الموظفين والبرامج التدريبية .

والمراجع والتحديث :

تخضع السياسه الى عملية التقييم الداخلى وتقييم الجوده بشكل مستمر ويتوجب مراجعة السياسه كل عام .

الاجراءات المطلوبه للتعديل :

يتم البدء على تعديل هذا الدليل عن طريق لجنة حوكمة الشركة فى اطار الظروف التاليه :-

- التغيير على القوانين المطبقه .

- اى متطلب تشغيلى وبالطريقه التى يتم الموافقه عليها من قبل الادارة .

- يتوجب على لجنة حوكمة الشركة تقديم مسوده التعديلات الى مجلس الادارة للموافقه عليها وبعد الموافقه عليها يتم اضافتها الى الدليل .

- ترتيب دليل السياسات والاجراءات :

- يتم ترتيب هذا الدليل فى فصول ويتم بشكل اضافى تقسيم السياسات الى وحدات عندما يكون ذلك ضروريا لترتيب الانشطه ذات الصله .

- يتم ارفاق النماذج والملاحق فى نهاية الدليل مع وجود رقم منفرد مخصص لكل نموذج وملحق .

- يتم توثيق الهدف من كل وحدة ومسؤوليات الموظفين المختلفين ذوى الصلة بتلك الانشطه فى بداية السياسة .

السريان :

يكون هذا الدليل ساريا من تاريخ الموافقه عليه من قبل مجلس الادارة .

الموافقه :

يتم الموافقه على أى تعديل على الدليل من قبل مجلس الادارة ويتم تحديث المستندات الخاصه بالموافقه .

التعريف :

المسؤولية الاجتماعية للشركة يتم تعريفها على انها الدمج المتوازن للاعتبارات الاجتماعية والبيئية فى القرارات والعمليات التشغيلية الخاصه بالاعمال .

نظام ادارة المسؤولية الاجتماعية للشركة :

تتضمن المتطلبات المسبقة الخاصه بتنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركة وادارة النظام وادارة العمليات وادارة الموارد .

- ولتأسيس وتنفيذ والحفاظ على النظام الفعال لادارة المسؤولية الاجتماعية للشركة يتوجب على الشركة تحديد العمليات المطلوبه لنظام ادارة المسؤولية الاجتماعية للشركة على ان يتضمن ذلك الاتى :

- مسؤوليات الادارة ومجلس الادارة .

- تحديد توقعات المساهمين .

- التخطيط الاستراتيجى .

- ادارة الموارد والعمليات والانظمه .

- القياس والتحليل

- ادارة التغيير والتحسين المستمر .
- عمليات التصميم التي يمكن تطبيقها على امتداد المؤسسة (للاستخدام عن طريق الموظفين) .
- تحديد تسلسل وتفاعل العمليات .
- تحديد المعايير والطرق لضمان فاعلية العمليات (من الناحية التشغيلية والرقابية) .
- ضمان توافر الموارد اللازمه لتنفيذ الانشطه الخاصه بالمسئولية الاجتماعيه للشركه من خلال تلك العمليات .
- ضمان وجود العمليات الملائمة لدعم العمليات التشغيلية ومراقبة العمليات .
- مراقبة قياس وتحليل هذه العمليات .
- تنفيذ التصرفات اللازمه لتحقيق النتائج المخطط لها والخاصه بالمسئولية الاجتماعيه للشركه مع التحسين المستمر لهذه العمليات .

سياسات المسئولية الاجتماعيه للشركه :-

- ان سياسة الشركه فى القيام باعمالها تتم بطريقه تضمن التالى :-
- المعامله العادله لكل الموظفين والعملاء .
- الشفافيه فى سياسات وممارسات الاعمال .
- المعايير العالميه فى كل الامور ذات الصله بالصحه والسلامه والبيئه .

الممارسات الاخلاقية للاعمال على امتداد عملياتها .

- قامت مجموعة كاب كويت للوساطة الماليه بتشكيل سياستها لعل توازن بين هدف الشركة

واهداف المجتمع بينما يتم التركيز على الحد الادنى من التوجيهات التنظيمية كالتالى :-

(أ) المساهمة فى توفير فرص عمل وخلق ظروف العمل الملائمه .

(ب) دعم وتشجيع العمالة الوطنية وزيادة الكفاءة والتنافسية .

(ت) دعم المشروعات الصغيره وتقديم توجيهات جديده لدعم انشطة المجموعات

الاجتماعية للشركة والتي تتوافق مع الظروف الاقتصادية والوضع الثقافى

للمجتمع .

(ث) حماية البيئة من التلوث والضرر .

(ج) العمل على توفير برامج التدريب لتقوية القدرة على العمل ولتقوية مجموعات

المهارات للجماعات المستهدفه فى المجتمع .

(ح) تقليل التأثير والضرر السلبي على المجتمع الناتج عن العمليات التشغيلية الخاصه

بها .

(خ) البدء فى الانشطه الخيرية .

- اخذا فى الاعتبار ما هو مذكور اعلاه تم تفصيل المكونات / الافرع الرئيسية

للسياسة الخاصه بالمسؤولية الاجتماعية للشركة كالتالى :

حوكمة الشركة : فى اطار حوكمة الشركة تكون الموضوعات الرئيسية هي

المسؤوليه والشفافية والعمل فى تناسق تام مع القوانين والسياسه الجيده الخاصه

بحوكمة الشركة ان تمكن الشركة من معرفة وتحديد اهدافها حماية حقوق

المساهمين واستيفاء المتطلبات القانونية مع خلق الشفافية لكل اصحاب الحصص .

- مجموعة المعايير السلوكية :-

تتعلق بممارسات الاعمال المبنية على الاخلاقيات والقيم وتحدد اخلاقيات الأعمال الطريقه التي يمكن للشركة بها ان تقوم بدمج القيم الاساسية مثل الثقة والإحترام والعدل فى سياسات وممارسات الاعمال الخاصه بها وفى عمليات اتخاذ القرار تتضمن أخلاقيات الأعمال ايضا إستيفاء وتطابق الشركة مع المعايير القانونية والالتزام بالامور التنظيمية اضافة الى القواعد واللوائح الداخليه .

- مكان العمل وعلاقات العماله :-

من المعترف به ان الموارد البشريه هى أهم وأدق شىء للشركة يمكن لممارسات المسؤليه الاجتماعيه الجيده والمتعلقه بمكان العمل وعلاقات العماله ان تساعد فى تحسين مكان العمل من الناحية المتعلقه بالصحه والسلامه وعلاقات الموظفين كما انها يمكن ان تؤدي الى وجود توازن صحى بين الامور المتعلقه بالعمل وغير المتعلقه بالعمل فى حياة الموظفين كما ان هذه السياسات تجعل من السهل تعيين الموظفين وجعلهم يظلون لمدة اطول وبهذا يتم تقليل النفقات وتعطيل التوظيف واعادة التوظيف .

- العمل على تحسين الظروف المعيشية للموظفين وعائلاتهم بالاضافه الى المجتمع المحلى والمجتمع بشكل عام .

- يمكن للشركة ايضا ان تسهم فى التطور الاقتصادى والاجتماعى من خلال خلق العماله الوطنيه .

- يفضل الموظفين العمل فى شركة تتماشى مع قيم ولهذا فان دمج المسؤليه الاجتماعيه للشركة فى اطار التوظيف من الممكن ان يعزز التعيين والاحتفاظ بالموظفين خصوصا فى اسواق العماله المحدوده بناءا على ذلك تدعم الشركات

ذات الاداء العالى سياسة المسئولية الاجتماعيه للشركات وتقوم بشكل كامل بدمجها فى عملياتها التشغيليه ودمج وتحفيز قرارات ومبادرات المسئولية الاجتماعيه للشركات الخاصه بالموظفين من خلال تدريب الموارد البشريه والتاهيل (يرجى مراجعه الى الملحق رقم 1 الخاص بقائمة الفحص لمعرفة كيفيه اندماج الموارد البشريه فى انشطه المسئولية الاجتماعيه للشركات .

- التمييز الايجابى / الممارسات الجديده :

سياسات التوظيف المتساويه وتنوع العماله والتي تتضمن افراد من ذوى الاعاقات افراد من المجتمع المحلى الى اخره وسياسة النوع وقواعد السلوك الى اخره وهى بعض الممارسات الجديه التي تعكس ممارسات المسئولية الاجتماعيه للشركه .

- قنوات الامداد :

ان عمليات الاعمال الخاصه بالشركه غير محددده على العمليات الداخليه الخاصه بالشركه بل تمتد الى كامل قنوات الامداد الاخرى فربما يكون لذلك اثر سىء على الشركه وربما يؤدى فى النهايه الى التأثير على الشركه بشكل مضاد لهذا يتوجب على الشركه استغلال وضعها الاستراتيجى للتاثير على كامل قنوات الامداد للتاثير بشكل ايجابى على اصحاب الحصص .

العملاء:

ان منتجات وخدمات الشركه موجهه فى النهايه الى العملاء ربما تستحوذ التكلفة وجوده المنتجات والخدمات على الاهتمام الاكبر من العملاء لكن هذه ليس هى النقاط التى يهتم بها العملاء فقط مع المعرفه المتزايدده ووسائل التواصل من الممكن ان يعتمد رضاه العملاء ولانهم على كيفيه قيام الشركه بانتاج بضائعها وخدماتها

اخذا في الاعتبار الامور الاجتماعيه البيئيه وقنوات الامداد ونقاط اخرى ذات اهميه .

البيئه :

تؤمن الشركة ان حمايه البيئه هي جزء لا يتجزأ من الممارسه الجيده للاعمال وتساهم الشركة في حمايه البيئه من خلال مبادراتها ومن خلال التحسن المستمر في تبنى التقنيات الصديقه للبيئه وتقييم التاثير البيئي عند القيام بالتمويل او الاستثمار في المنتجات والخدمات الخاصه بالمشروعات الجديده والتي تقلل من التلوث والانبعاثات الخطيره على البيئه بالاضافه الى انتاج منتجات صديقه للبيئه مع تشجيع وتقليل اعاده التدوير واداره النفايات والتوافق مع المتطلبات القانونيه المطبقه .

المجتمع :

ان صاحب الحصه الاكبر في الاعمال هو المجتمع الذي تعمل فيه الشركة وان استراتيجيه المسئوليه الاجتماعيه للشركة التي تركز على المجتمع هي التي تقوم بعمل تغييرات ايجابيه على حياة الناس وتعمل على تحسين صورة الشركة ويمكن ان يتم الانغماس في المجتمع بشكل مباشر او غير مباشر من خلال التمويل وصور الدعم الاخرى للمشروعات المجتمعيه التي تقوم بتنفيذها الهيئات المحليه .

الاعمال الخيريّه :

كجزء من مسؤوليتها الاخلاقيه تجاه المجتمع يتوجب على الشركة ايضا تخصيص بعض الموارد للاغراض الخيريّه التي تتضمن دون الحصر الاسهام في دعم وتخفيف الفقر ورعايه المسنين والايتام والمحتاجين والرعايه الصحيه العامه والتغذيه والمساعدات التعليميه والمنح وخلق الفرص الوظيفيه والتخفيف من اثار

الكوارث الطبيعية او البشريه وان اندماج الشركة فى مثل هذه الحالات سيعمل على دعم صورتها ولعب دور رائد فى دفع موظفيها لمثل هذه المبادرات .

وان المسؤولية الاجتماعية للشركات تظهر بشكل كبير فى الكويت من خلال اسهام تلك الشركات فى المنظمات الخيرية المحليه وان الشركات والراى العام مدركين مسؤولية الشركة التى تتعلق بالمساهمات فى المنظمات الخيرية المحليه كما ان المستهلكون يولون المشاركات الخيرية اهتماما كبيرا - مرفق طيه مسودة السياسة الخاصه بالمسؤوليه الاجتماعيه للشركة فى الملحق رقم 3 للرجوع اليها.

اجراء تنفيذ المسؤولية الاجتماعيه للشركة :-

موضح ادناه تنفيذ المسؤولية الاجتماعيه للشركة والتي يجب اتباعها فيما يخص الامور المشار اليها اعلاه :

أ) يتوجب على مجلس الادارة تحديد سياسة المسؤولية الاجتماعيه للشركة والتأكد من انها ملائمه ومناسبة لطبيعة نطاق واعمال الشركة وان سياسة المسؤولية الاجتماعيه للشركة التى يتم وضعها على هذا الاساس لابد ان تتضمن المعايير المهنية الخاصه بالشركة والمتعلقه بالرشوه والفساد والالتزام بالتحسين المستمر ومنع التأثيرات الاجتماعيه والبيئيه السلبية من قبل الشركة .

ب) يتوجب على مجلس الادارة / الادارة تعيين عضو من مجلس الادارة او مدير مسؤول (مدير الموارد البشريه على سبيل المثال) كمثل المسؤولية الاجتماعيه للشركة ويكون هذا الشخص المعين مسؤولا بشكل مباشر وباستمرار عن التخطيط والتنفيذ والرقابه وتقديم التقارير فيما يتعلق بانشطة المسؤولية الاجتماعيه للشركة .

ج) يتوجب على لجنة الحوكمه تقديم تقرير الى مجلس الادارة بشكل دورى عن وضع الامور المتعلقه بالمسؤوليه الاجتماعيه للشركة .

د) يفضل تنفيذ الانشطة الخاصه بالمسؤوليه الاجتماعيه للشركة في هيئة مشروعات حيث انها من السهل التخطيط لها وتنفيذها ومراقبة اثارها .

الملاحق

الملحق 1 قائمة الفحص الخاصه بالمسئوليه الاجتماعيه للشركه واداره المواردالبشريه :-

ان الرهان على دور الموارد البشريه فى تبني الاجنده الخاصه بالمسئوليه

الاجتماعيه للشركه بشكل جاد يتمثل فى التالى :

- تزايد المطالبات على الشركات باخذ مدى تاثير انشطتها على العمل الفعلى والتسليم وليس على الكلام البلاغى وتكون الموارد البشريه مسؤوله عن العديد من الانظمه والعمليات الرئيسيه (مثل التعيين والتدريب والتواصلات) والتي يعتمد عليها التنفيذ الفعال للمسئوليه الاجتماعيه الخاصه بالشركه .

- يكون لافراد الموارد البشريه المعرفه والمهارات ذات الصله بالتعليم المؤسسى والتغيير الثقافى .

- ان اداره ومعالجه الثقه والمخاطر تثير موضوعات رئيسيه تتعلق بطريقه اداره الافراد .

- ان الموظفين هم مساهم رئيسى فى برنامج المسئوليه الاجتماعيه للشركات .

وان ال 9 خطوات التاليه هى عبارة عن مجموعه من التصرفات والتي يمكن ان

يتبعها مدير اداره الموارد البشريه لدمج المسئوليه الاجتماعيه للشركات فى

الطريقه التى تدير بها الشركه اعمالها بينما تقوم بتاسيس وتبنى القيم الاجتماعيه

والبيئيه .

الخطوة الاولى الرؤية والمهمة والقيم والاستراتيجيه:

- البدء فى دعم وتطوير وتحديث الرؤية ودمج الموظفين والعمل على تطوير اطار العمل و اطار عمل للقيم لدمج المسؤولية الاجتماعيه للشركات .

الخطوة الثانية : مجموعة قواعد السلوك:

- من خلال غرس المسؤولية الاجتماعية للشركات داخل مجموعة قواعد السلوك الخاصه بالموظفين .

الخطوة الثالثه : التخطيط والتعيين فيما يتعلق بقوة العمل :

- تقييم الحاجه الى مجموعة المهارات الخاصه بالمسؤوليه الاجتماعيه للشركة والاستدامه فى قوة العمل المستقبليه الخاصه بالشركة .
- تحديد نقاط القوه والضعف والكفاءه الرئيسيه للمسؤوليه الاجتماعيه للشركات .
- دمج المسؤولية الاجتماعيه للشركه فى الاسم التجارى للشركه وفى قيم الموظفين .
- دمج المسؤولية الاجتماعيه للشركه فى برامج التعيين .
- دمج المسؤولية الاجتماعيه للشركه فى مقابلات التعيين وعقد العمل المبدئى الخاص بالموظف .

الخطوة الرابعه : التوجيه والتدريب وتطوير الكفاءات :

- دمج المسؤولية الاجتماعيه للشركه فى التوجيه وتوفير تدريب خاص وعام متعلق بالمسؤوليه الاجتماعيه الخاصه بالموظف ودمج جوانب المسؤولية الاجتماعيه للشركه فى المسار الوظيفى وبرامج تخطيط الانتقالات الوظيفية .

الخطوة الخامسة : ادارة التعويض والاداء:

من خلال دمج المسؤولية الاجتماعيه للشركه فى التوصيف الوظيفى وخطط الاداء

السنويه واهداف الفريق ودمج المسئوليه الاجتماعيه فى برنامج المكافآت الرسميه والغير رسميه ودعم وحدات العمل فى تطوير انظمه تقييم الاداء والتي تعزز السلوك الخاص بالمسئوليه الاجتماعيه للشركه. ودمج المسئوليه الاجتماعيه للشركه فى المراجعه السنويه للاداء .

الخطوه السادسه : اداره التغيير وثقافه الشركه :

موازاة برامج اداره التغيير المؤسسي مع قيم ومبادئ المسئوليه الاجتماعيه للشركه والقيام بتجهيز قوه العمل عن طريق الاستعداد لحاله التغيير ومن ثم القيام بوضع انشطه التغيير بناءا على ذلك .

الخطوة السابعه : ارتباط الموظفين والمشاركه :

وهو انغماس الموظفين فى تطوير الرؤيه والمهمه والقيم واستراتيجيه المسئوليه الاجتماعيه للشركه .
- دعم الموظفين وعائلاتهم من خلال التعرف على اهتماماتهم الاجتماعيه والبيئيه فى العمل والمنزل ومجتمعاتهم .

الخطوه الثامنه : التواصل الخاص بالموظفين :

من خلال القيام باعلان الاهداف والخطط والتطوير الخاص بالمسئوليه الاجتماعيه للشركه للموظفين .
القيام بزياده المعرفة عن المسئوليه الاجتماعيه للشركه من خلال التواصل العاديه بين الموظفين .

الخطوة التاسعه : القياس وعمل التقارير والاحتفال بالنجاح :

من خلال القيام بدمج مقاييس المسئوليه الاجتماعيه للشركه فى استطلاعات الراى

الخاصه بالموظفين وقياس اهداف ودمج المسؤولية الاجتماعية للشركة وعمل التقارير عن مدى التقدم فيها والقيام بالاحتفالات بالنجاحات الصغيرة والانجازات المحورية .

ملحق 2 : مبادرة الابلاغ العالمية :

تضع مبادرة الابلاغ العالمية المبادئ التوجيهية لرفع التقارير القابلة للتطبيق وتخضع هذه المبادئ التوجيهية للاستخدام الاختياري من قبل المؤسسات فيما يتعلق برفع تقارير المسؤولية الاجتماعية للشركة بخصوص الابعاد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية لانشطتها ومنتجاتها وخدماتها وقد تم تطوير المبادئ التوجيهية المحدده للقطاع كنوع من الاهتمام المؤسسي تتضمن مبادرة الابلاغ العالمية المشاركة النشطة من قبل ممثلى ادارة المحاسبة والاستثمار والشئون البيئية وحقوق الانسان والبحوث والعمل مع منظمات من جميع انحاء العالم بداية من عام 1997 وتعتبر مبادرة الابلاغ العالمية مركز تعاون رسمى لبرنامج الامم المتحدة للبيئة ويعمل بالتعاون مع الاتفاق العالمى .

وتم رفع التوصيه للشركات بموجب مبادرة الابلاغ العالمية إلى اعتماد وتطبيق

المعايير التالية لادارة البيئة وادارة الجودة والصحة والسلامة المهنية .

الايزو 14001 : نظام ادارة البيئة :

يعد الأيزو 14001 معيار يوفر هيكل (نظام ادارة البيئة) لمساعدة المنظمات على الادارة والحد من التأثيرات البيئية وعلى تحقيق التحسين والتطوير المستمر وكذلك يجوز لمنظمة ما استخدام نظام ادارة البيئة اضافة الى نظام ادارة قائم على سبيل المثال نظام قائم على الجوده ضمن انظمة ادارة البيئة يمكن للمنظمة ان :

- تحديد الاثار البيئيه ونواحى المخاطر والقوانين ذات الصله وغيرها من المتطلبات .

- وضع الاهداف والغايات والصيغه السياسيه .

- وضع هيكل وبرامج لتنفيذ السياسه وتحقيق الاهداف والغايات .

- تيسير عمليات التخطيط والرصد والمراقبه والقياس واتخاذ الاجراءات التصحيحية والتدقيق والمراجعه للانشطه لضمان الالتزام بالتوجيهات المنصوص عليها فى السياسه ونظام اداره البيئه وان نظام اداره البيئه يحافظ على التداول والاستفاده ذت الصله .

- وضع اجراءات التدريب والاتصالات والرصد والمراقبه التشغيليه مع الاخذ فى الاعتبار للمعلومات الخاصه بالاثار البيئيه الكبيره التى تسيطر عليها او يمكن ان يكون لها تاثير عليها .

- تحقيق التحسين والتطوير المستمر لعملياتها .

عند وضع واعتماد نظام اداره البيئه لا يتوقع من الشركه تحقيق السيطرة على كل اثر من الاثار على البيئه وكذلك لا يعنى ذلك من مؤسسه تطبيق نظام الايزو 14001 لن تعانى من اى تحديات بيئيه اخرى مثل اى تسريب او انبعاثات وهذا يعنى المؤسسه تطبق اجراءات لاداره الامور والاشياء التى لها تاثيرات كبيره على البيئه .

الايزو 9001 :

يعتبر الايزو 9001 معيار هيكل (نظام ادراه الجوده) لمساعدة الشركات على تطوير المنتجات والخدمات تضمن بشكل دائم رضا العملاء وتعمل بشكل مستمر

على تحسين وتطوير منتجاتها وخدماتها وعملياتها ويستخدم المعيار نهج التخطيط والعمل والفحص والتحسين .

- معيار الصحة والسلامه المهنتيه **OHSAS18001** :

- يعد معيار الصحة والسلامه المهنتيه **OHSAS18001** معيار يوفر هيكل لمساعدة الشركات على ادارة برامجها الخاصه بالصحه والسلامه المهنتيه من اجل ضمان سلامه الموظفين وصالحهم وكذلك يعمل على تحقيق التطوير المستمر ويعتمد هذا المعيار على معيار معهد المعايير البريطاني **BS 8800** وتم تطويره من قبل 13 منظمات معايير وطنية وهيئات اصدار شهادات دولي ويذكر انه متوافق مع الايزو 9001 والايزو 14001 .

ملحق 3 : مسودة سياسة المسئولية الاجتماعيه للشركات :

تم تقديم سياسة المسئولية الاجتماعيه للشركات في شكل مجموعه من المبادئ التشغيليه لتعمل بمثابة دليل للموظفين العاملين في الشركة وقد تم تقسيم السياسه الى ستة مجالات رئيسيه :

- 1- سلوك العمل الاخلاقي .
 - 2- السياسات الخاصه للموظفين .
 - 3- السياسات الخاصه للمجموعه
 - 4- ممارسات التوظيف العادله .
 - 5- الصحة والسلامه في مكان العمل .
 - 6- السياسات البيئيه .
- وفيما يلي شرح كل مجال :

1- سلوك العمل الاخلاقي .

المبادئ : تهدف السياسة التنظيمية الى اجراء العمل بطريقه تضمن :

- معاملة عادله لجميع الموظفين والعملاء

- شفافية سياسات واجراء العمل .

- مستويات مرتفعه فى جميع الامور المتعلقة بالصحه والسلامه البيئيه .

- ممارسات عمل اخلاقيه فى جميع العمليات .

ولكى نحقق النجاح فى تقديم افضل خدمه ممكنه للعملاء يتعين على كل موظف الالتزام

بالقيم الاساسية للمجموعه و التمسك بها فى مكان العمل ويتوقع من الموظفين فى جميع

الاقوات ممارسة اعلى مستويات الحكم الاخلاقي والامتثال مع القوانين الساريه على

مهامهم وواجباتهم .

2- السياسات الخاصه للموظفين .

أ - الامتثال مع القوانين واللوائح : اضافة الى مبادئ التشغيل الداخليه بالمؤسسة يتعين

على الموظفين الالتزام بجميع القوانين واللوائح .

الابلاغ عن المخالفات : فى حالة اكتشاف موظف انتهاك لسياسه الشركة فهناك خيار له

للابلغ عن هذا الانتهاك فى سرية سواء عن طريق مديره التنفيذى او عن طريق

استخدام عنوان بريد الكترونى غير معروف كما هو محدد فى سياسة الابلاغ عن

المخالفات .

ب - المصالح الخارجيه : تتطلب من الموظفين فى كافة الاوقات تجنب اى حاله قد

تنطوى على تضارب للمصالح بين الموظف والشركة ويحظر على الموظفين بشكل

صريح قبول توظيف مدفوع الاجر اخر بما فى ذلك عضوية مجلس ادارة فى شركات

اخرى بدون الحصول على موافقة المدير التنفيذى وبصفه عامه لا ينطبق ذلك على

العمل الخيري او العلاقات مع المنظمات غير الهادفه للربح ما لم يكن ذلك ينطوى على تأثير على مهام الموظف العادية .

ت - التعامل مع العملاء واصحاب المصلحه والاطراف الخارجيه :

يلزم موظفى الشركة بتوفير معلومات دقيقه ونزاهه فى جميع تعاملاتهم مع العملاء واصحاب المصلحه والمسؤولين وای اطراف خارجية اخرى لهم عمل مباشر مع المؤسسة .

ث - السريه : يتعين على جميع الموظفين احترام اى معلومات تعتبر سرية بالنسبة للشركة متضمنه على سبيل المثال لا الحصر الاسرار التجارية والمعرفة السريه او اى معلومات تتعلق بالعمليات او الاختراعات المستخدمه من قبل الشركة وينتج عن خرق المعلومات السريه الخضوع للاجراءات التأديبيه ويتحمل جميع الموظفين والمسؤولين مسؤولية ضمان الامتثال مع السياسات ولا يجوز استخدام اى معلومات شخصية لاغراض التسويق بدون الحصول على موافقة الشخص ولن يتم بيعها الى اطراف اخرى .

ج - التعاملات العادله :

يتم التعهد بالنسبة لتعاملات العملاء بالنظام والاسلوب الذى يكون عادل من غير شك او ريب لصالح العملاء .

د استخدام معلومات واصول الشركة :

يتعين على الموظفين استخدام برامج الكمبيوتر الخاصه بالشركة وخدمات الانترنت وانظمة البريد الالكترونى فقط لصالح العمل وليس لای اغراض اخرى وای موظف يكتشف انه افصح عن معلومات سريه او انه يستخدم هذه الخدمات باسلوب كيدى او يسىء استخدام الانظمه باى شكل من الاشكال فانه سيتعرض للاجراءات التأديبيه

وتحظر الشركة بشكل تام استخدام شبكات الانترنت وانظمة البريد الالكتروني من اجل الحصول على او انتاج او نشر المواد او الاعمال الاباحية او المواد المماثلة بما في ذلك استخدام عبارات النابية او الجارحه الكريهه .

السياسات الخاصه للمجموعه :

أ - الاستثمار المجتمعي :

يحتوى برنامج الاستثمار المجتمعي على عنصرين اساسين المنح والدعم الخيري حيث تقوم الشركة بدورها في دعم مجموعة العمل وغرف التجارة في العديد من المدن التي تعمل فيها لشركة وكذلك تشجيع الشركة للموظفين على التبرع بوقتهم لصالح القضايا المحليه خارج اوقات الدوامات .

ب - التبرعات الخيرية : في بداية كل سنة ماليه يوافق مجلس الادارة على المبالغ التي سيتم تخصيصها للتبرعات للمؤسسات الخيرية وتهدف الشركة الى زياده هذه المبالغ ويعتمد ذلك على ربحية الشركة ويتم ارداة المبلغ عن طريق ممثل المسؤولين الاجتماعيه للشركه .

ت - فوائد المشاركة المجتمعية :

نظرا لان مشاركة الشركة في المجتمع تزداد بشكل متنامى فقد يتم دعوة الشركة الى تقديم اقتراحات او المشاركه في مشروعات جديده وبناء على ذلك يتم اطلاق الموظفين على المستجدات بخصوص هذه الانشطه وسيتم منحهم الفرصه لاقتراح مشاريع جديده .

4- ممارسات التوظيف العادله .

تشجيع المبادئ التوجيهية للشركات على تعزيز الانفتاح والاستدامه واحترام حقوق العاملين .

من خلال :

(أ) تكافؤ فرص العمل : تلتزم الشركة بتقديم فرص متساوية لجميع الموظفين والمتقدمين للوظائف فالشركة تهدف الى ضمان عدم حصول اى متقدم لوظيفه معامله اقل تايدا لإعتبارات النوع او الحالة الاجتماعيه اوالعنصر او السلالة او اللون او الدين او المذهب او الجنسية او الاصل العرقى او القومى ولن تعامل الشركة اى موظف او متقدم لوظيفه بشكل اقل تايدا لاسباب تتعلق باعاقتهم او حالة مؤقته او ثابته ما لم يكن هناك تبرير لذلك ويتحمل جميع الموظفين مسؤ وليه الالتزام بهذه السياسه وضمان ان معايير السلوك المطلوبه من قبل الشركة يتم ملاحظاتها عن طريق :

- معامله الاخرين على سماتهم وان ينادى بنفسه عن اى شكل من اشكال التمييز المباشر او غير المباشر او المضايقه والتنمر .والعمل سويا لتعزيز بيئه متناسقه خاليه من التمييز والمضايقه والتنمر .

(ب) حقوق الانسان : تدعم وتحترم المؤسسه حقوق الانسان فى جميع مجالات النفوذ وانها تؤيد حرية الجمعيات وتعترف بحق المفاوضه الجماعية .

(ت) التمييز والمضايقات او التنمر :

يحق للموظفين العمل فى بيئه تحترم كرامتهم الشخصيه خالية من المضايقه والتنمر او اى اشكال اخرى من التخويف او المضايقات سواء على اساس النوع او الجنس أو اللون او الجنسية أو الأصل العرقياً الدين او المذهب أو السن او الإعاقه سواء كونه فى مرتبه دنيا من حيث القوه أو التدرج الوظيفى (مؤديا الى التنمر الوظيفى) أو خلاف ذلك لا يكون مقبولا من قبل الشركة .

ث) مزايا الموظفين : تهدف الشركة الى استقطاب والاستبقاء على الموظفين الأكفاء وتعزيز العمل والحياة لكل فرد في الشركة حيث تعرض المجموعة ذو الدوام الكامل مجموعة من المزايا متضمنه خطة المعاشات التقاعدية والتأمين على الحياه والرعايا الصحيه واجازة الامومه والابوه ومخصصات جيده للعطلات وكذلك توفر للموظفين برامج تدريب وتطوير شخصيه مخصصه لتعزيز مهارات الموظفين تتعلق كل هذه البرامج بشكل مباشر بالدور المحدد للموظف داخل الشركة وترتبط بشكل وثيق بتقييم اداء الموظف السنوى .

ج) الشكاوى - اعتمدت الشركة اجراءات خاصه بالشكاوى لتوفير الموظفين الذين يعتبرون ان لديهم مشكله او شكوى خاصه بعملهم مع توفير اليه لحل الموضوع بشكل عادل وسريع تشمل اجراءات الشكاوى على اجراء التظلم القانونى .

5- الصحة والسلامه فى مكان العمل .

أ) سياسة الصحة والسلامه - يتعين ان تلتزم جميع مواقع الشركة بلوائح الصحة والسلامه المحليه .

ب) سجلات الصحة والسلامه : تسجل المجموعه جميع الحوادث او حالات التقصير وتحقق فى هذه الحوادث لتحديد ما اذا كان هناك اجراء وقائى مطلوب لمنع وقوع حوادث جديده .

6- السياسة البيئيه .

أ) اننا ملتزمون بتحسين الاداء البيئى بصفه مستمره والتحرك نحو افضل الممارسات فى تحقيق الاستدامه فى الشركة . ويتم اطلاق جميع الموظفين على السياسه ويتم تشجيعهم على المساهمه فى تحقيق اهداف السياسه ويتم نشر السياسه داخليا على شبكة الانترنت اضافه الى نشرها على الموقع الالكترونى الخاص بالشركة ويتم

تضمنين نظره عامه فى البرنامج التعريفى للموظفين ويتم تشجيع الموظفين على تقديم الملاحظات والاقتراحات ذات الصله .

نظام ادرة البيئه :-

الطاقه : حيث تهدف الشركه الى تخفيض استهلاك الطاقه وسوف تسعى لضمان ان مبانى الشركه تستخدم الطاقه بطرقه فعاله قدر الامكان والاضاءه : تشجع الشركه على استخدام طاقه منخفضه وحيثما كان ذلك ممكنا استخدام مساحات مقسمه والذى سيتم اطفاء المصابيح عندما تكون غير مطلوبه .وتكثيف الهواء وسوف يتم استخدام هذه الوحدات فقط عند الاقتضاء وسوف يتم اطفائها فى الاوقات التى لا يتم استخدام المكاتب فيها وادوات المطبخ من ذلك هو ضمان ان ادوات المطبخ تستهلك طاقه بشكل فعال وانها ينتج عنها الحد الادنى من النفايات والماء وتسعى الشركه الى تقليل كميات الماء المستخدمه .

- والورق وتسعى الشركه الى تقليل كميته الورق الذى يتم شراؤه وتشجيع الموظفين على اعاده استخدام او تدوير الورق اضافة الى ذلك يتم تشجيع الموظفين على الاستفادة من وسائل الاتصالات الالكترونيه والمسح الضوئى للمستندات لحفظها فى صورة سجلات الكترونية .

والنفايات يتم تجميعها كل يوم من قبل عمال المكتب وتنقل الى مكان تجميع النفايات من اجل رفعها من قبل متعهد رفع النفايات .

المشاركه فى الانشطه المجتمعيه :

تعزز الشركة العلاقات الجيده مع المجتمعات التي تعمل فيها المجموعه من خلال مكاتبها المحليه وتقوم الشركة بتحديد اى مجالات قلق او مشكلات محددة يكون للعمل تاثير فيه واذا كان الامر كذلك تهدف الشركة الى العمل نحو دمج هذه المجالات والمشكلات فى اجراء نظام ادارة البيئه وتعمل جاهده نحو حلها .

ملحق رقم 4 نموذج تاريخ المرجعه :

رقم مرجع السياسه	رقم الاصدار	رقم التعديل	تاريخ التعديل	معتمد من قبل	توقيع المعتمد

مجموعة كاب كويت للوساطة المالية

رئيس مجلس الادارة / لمياء الخالد



KAB
مجموعة كاب كويت
KAB KUWAIT GROUP