



دريك آند سكل إنترناشيونال ش.م.ع  
تقرير الاستدامة

٢٠٢١

انطلاقة جديدة نحو مستقبل مستدام





جدول  
المحتويات

|    |                |
|----|----------------|
| ٢٤ | موظفونا        |
| ٢٤ | رفاه الموظفين  |
| ٢٧ | السلامة للجميع |

|   |                            |
|---|----------------------------|
| ٠ | رسالة من رئيس مجلس الإدارة |
|---|----------------------------|

|   |                     |
|---|---------------------|
| ٦ | نبذة عن هذا التقرير |
|---|---------------------|

|    |                         |
|----|-------------------------|
| ٢٩ | مستقبل مزدهر وذكي       |
| ٢٩ | الازدهار الاقتصادي      |
| ٢٩ | التزامنا بالجودة        |
| ٣٠ | الابتكار والتحول الرقمي |

|    |                                  |
|----|----------------------------------|
| ٧  | جوهرنا                           |
| ٧  | تاريخنا                          |
| ٩  | دريك آند سكل اليوم               |
| ١٢ | إعادة الهيكلة والآفاق المستقبلية |

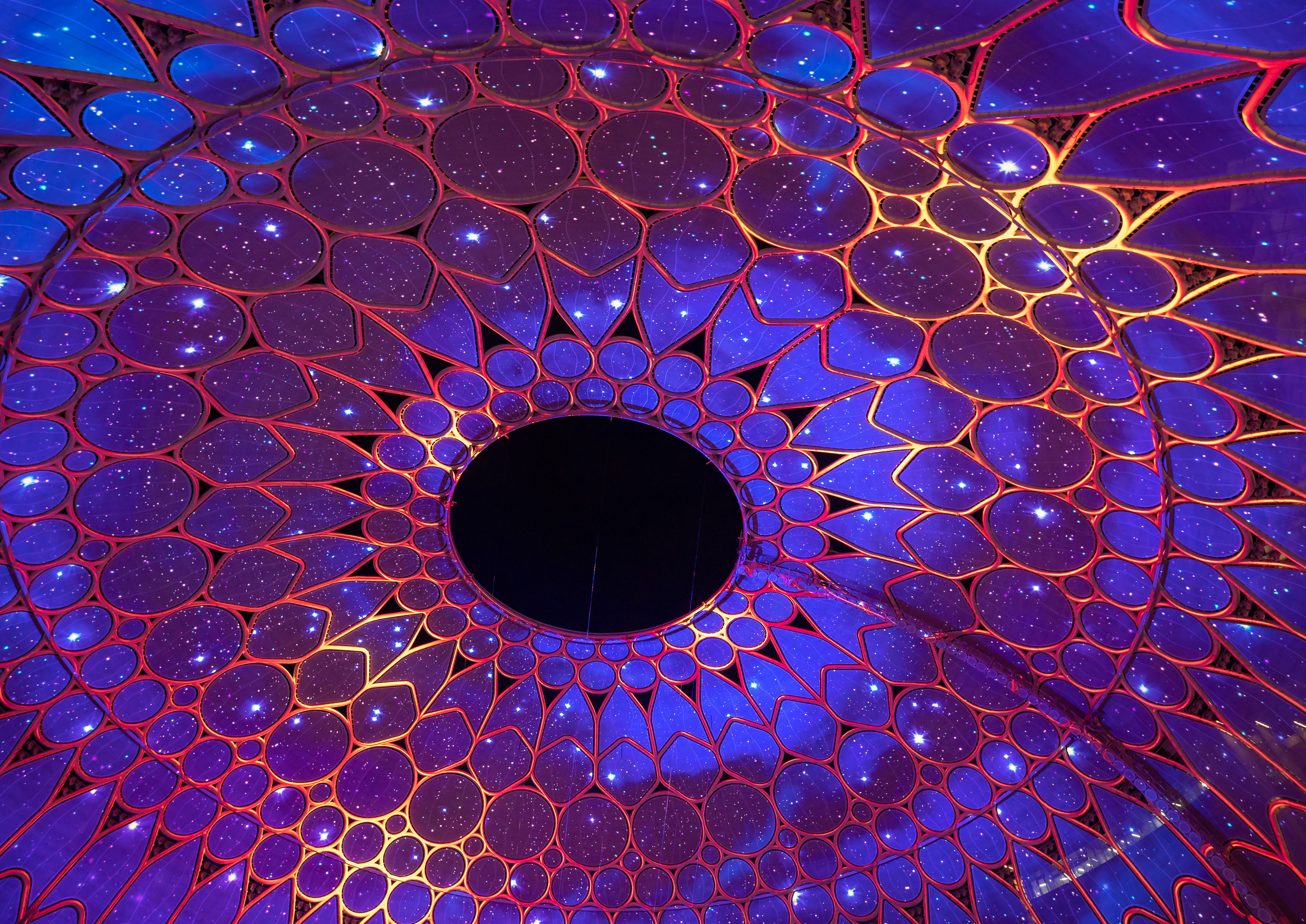
|    |                                 |
|----|---------------------------------|
| ٣١ | المسؤولية الأخلاقية             |
| ٣١ | حوكمة الشركات                   |
| ٣٢ | إدارة المخاطر والرقابة الداخلية |
| ٣٢ | الأخلاقيات والامتثال            |

|    |                                          |
|----|------------------------------------------|
| ١٣ | مسيرتنا نحو الاستدامة                    |
| ١٣ | منهجية ديناميكية نحو تحقيق الاستدامة     |
| ١٣ | اتساقنا مع أجندة الأمم المتحدة لعام ٢٠٣٠ |
| ١٥ | الأمر الأكثر أهمية                       |

|    |                                                              |
|----|--------------------------------------------------------------|
| ٣٣ | الملحق                                                       |
| ٣٤ | ورقة حقائق الاستدامة                                         |
| ٤٩ | فهرس محتوى معايير المبادرة العالمية للتقارير وسوق دبي المالي |

|    |                   |
|----|-------------------|
| ١٨ | أولوياتنا البيئية |
| ١٨ | تأثيرنا اليوم     |
| ٢٣ | الخطوات المقبلة   |







## رسالة من رئيس مجلس الإدارة

نظراً لأن عملية إعادة الهيكلة لدينا تُوشك على أن تُتوج بالنجاح، فإن دريك آند سكل إنترناشيونال ش.م.ع (دريك آند سكل) تتطلع قدماً إلى أن تسخر خبرتها الأساسية مرةً أخرى على المستويين الإقليمي والدولي في ظل التركيز الاستراتيجي على أعمال الهندسة (الأعمال الميكانيكية والكهربائية والصحية)، والمياه والبيئة، والطاقة. ففي الشهور القادمة، سوف نعمل على استغلال سجلنا الحافل المتميز وتسخير معرفتنا المحلية وتوظيف علاقتنا القائمة لاستعادة مكانة الشركة داخل قطاع البناء.

وتحقيقاً لذلك، سنرسي قواعد الشركة على أساس أكثر استدامةً عن طريق مراعاة احتياجات جميع أصحاب المصلحة لدينا والعمل تجاه تحقيق القيمة للجميع. والانخراط عن كثب مع جميع شركائنا والموردين وغيرهم سيشكل جزءاً هاماً من عملية تضمين الممارسات المستدامة على مستوى سلسلة القيمة كلها لدينا.

ومع أخذ ذلك بعين الاعتبار، فإنه لمن دواعي سروري أن أقدم تقرير الاستدامة لدريك آند سكل، والذي يحدد رؤيةً واضحةً للكيفية التي تخطط بها الشركة لإدارة ما لديها من مخاطر وفرص تتعلق بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG)، وقد أُعيد التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI) (الخيار الأساسي) وتماشياً مع دليل إعداد تقارير الاستدامة الصادر عن سوق دبي المالي فضلاً عن أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة والتي حددنا منها الأهداف الأكثر أهمية لأعمالنا.

ويمثل هذا التقرير انطلاقة عملية إعداد التقارير السنوية عن الخطوات التي نقطعها في مسيرتنا نحو الاستدامة، وسيشكل أداةً حيويةً لتمكيننا من أن نقيم باستمرار التقدم الذي نحضره ونجري تحسينات تدريجية متزايدة. وسنسعى إلى أن نواصل توسيع نطاق محتواه وتحسينه مع استمرار التركيز على المواضيع المتعلقة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات التي تشكل أهميةً جوهريةً لقطاعنا والخدمات الأساسية التي نقدمها.

وباعتبارنا شركة إنشاءات، ندرك أنه تقع على عاتقنا مسؤولية للقيام بدورنا في بناء عالم أكثر استدامةً، فالأبنية حالياً هي مصدر ٣٩% من انبعاثات الكربون المتعلقة بالطاقة على مستوى العالم، وذلك وفقاً للمجلس العالمي للأبنية الخضراء (WGBC)، حيث إن نسبة ٢٨% منها تنبع من انبعاثات العمليات التشغيلية (الكهرباء والتدفئة / التبريد) ونسبة ١١% منها تنتج من المواد وعمليات الإنشاءات. وفي ظل الزيادة المتوقعة في أعداد الأبنية على مستوى العالم إلى ما يقرب من الضعف في السنوات الثلاثين القادمة، فمن الضروري أن نشرع في العمل الآن حتى تتوفر لدينا فرصة الوصول إلى عالم خالٍ من الانبعاثات تماماً بحلول عام ٢٠٥٠.

ويمكننا أن نقول بكل فخر أننا نساعد بالفعل في معالجة التحديات البيئية عن طريق الشركة التابعة لنا، باسافانت للطاقة والبيئة (Passavant Energy & Environment). فمن خلال مجال تركيزها الذي ينصب على تطوير محطات معالجة المياه للبلديات والقطاع الصناعي، تعمل هذه الشركة على إعادة تدوير إمدادات المياه للمجتمعات الحضرية وتعمل في الوقت ذاته على الحول دون حدوث تلوث للبيئة المحلية. وتشكل ندرة المياه تهديداً متزايداً من المتوقع أن يؤثر على ثلثي سكان العالم في السنوات القادمة، ولذا من الأهمية بمكان المحافظة على المورد الأثمن في العالم للنجاح في تحقيق التحول إلى عالم مستدام. ويتطلب إيجاد حلول لهذه المشكلة مواصلة الابتكار وضح الاستثمارات في مجال البحث والتطوير، وهي نقاط قوة يمكن لشركة باسافانت إظهارها من خلال التقنية المملوكة لها والتي كانت تُستخدم بالفعل في الكثير من المشاريع في جميع أنحاء العالم.

وتبدأ عملية تضمين مبادئ العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في نموذج أعمالنا بتقييم الأثر الذي نحدثه في العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مع النظر أيضاً في الكيفية التي تؤثر بها هذه العوامل على أعمالنا. وسيتيح لنا فهم هذه الأهمية المزدوجة التخفيف من المخاطر المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مع الاستفادة في الوقت نفسه من الفرص المتعلقة بها. وجمع البيانات ذات الصلة ومعالجتها يقوم بدور مهم في تحقيق هذا الفهم، حيث إن، بحسب القول المأثور، ما لا يمكن قياسه لا يمكن إدارته.

وفي فجر عصر جديد تشرق فيه شمس دريك آند سكل، نحرص على ترسيخ الاستدامة باعتبارها جزءاً من حوكمة الشركات لدينا ونلتزم باتباع أفضل الممارسات العالمية للعمل على تحسين أداء العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدينا بالمساءلة والشفافية. وبتفاؤل متجدد، نتطلع قدماً إلى مستقبل أكثر استدامةً لأعمالنا وللكوكب كله.

### المهندس شفيق عبد الحميد،

رئيس مجلس الإدارة



# نبذة عن هذا التقرير

## نطاق التقرير

يسرنا أن نشارك معكم تقرير الاستدامة للسنة المالية ٢٠٢١، والذي يشكل الأساس لمسيرة الاستدامة التي انطلقت فيها دريك آند سكل إنترناشيونال ش.م.ع (والتي يُشار إليها فيما يلي باسم «دريك آند سكل») فضلاً عن تحولنا إلى عالم أكثر إشراقاً.

وبالنسبة لجميع التقارير اللاحقة، فمن المتوقع أن يكون تاريخ إصدارها في غضون ٩٠ يوماً بعد نهاية سنتنا المالية (والذي سيحل في ٣١ مارس) أو قبل اجتماع الجمعية العمومية السنوي للشركة، أيهما يحل أولاً.

ويشمل هذا التقرير الأنشطة التي مارسها دريك آند سكل من ١ يناير ٢٠٢١ إلى ٣١ ديسمبر ٢٠٢١، ما لم يُذكر خلاف ذلك. وترد بيانات الثلاثة أعوام الماضية (٢٠١٩ و ٢٠٢٠ و ٢٠٢١) لمعظم المعلومات الكمية، لإتاحة إجراء مقارنة وتقييم سليم.

وقد أُعيد هذا التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير: الخيار الأساسي.

علاوةً على ذلك، وتماشياً مع أفضل الممارسات، تتضمن محتويات التقرير محاولتنا للتوافق مع أهداف التنمية المستدامة ودليل إفصاح حوكمة الشركات والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الصادر عن سوق دبي المالي. ويتضمن كل قسم إشارات إلى معايير المبادرة العالمية للتقارير وعمليات الإفصاح عن حوكمة الشركات والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وفقاً لما حدده سوق دبي المالي.

ويمكن الاطلاع في نهاية هذا التقرير على فهرس محتويات المبادرة العالمية للتقارير، والذي أُعيد وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير ويشمل عمليات الإفصاح عن حوكمة الشركات والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وفقاً لما حدده سوق دبي المالي.

## معالم التقرير

تعمل دريك آند سكل، والتي تتخذ من دبي مقراً رئيسياً لها، على مستوى مناطق متعددة من خلال شركاتها التابعة المملوكة بالكامل لها. ووفقاً لقوائمنا المالية الموحدة، فإن الشركات التابعة النشطة وفروعها الواردة أدناه تدرج ضمن نطاق هذا التقرير.

| الشركات التابعة الرئيسية                                                       | الأنشطة الرئيسية                                                                                                                         | نسبة المساهمة | بلد التأسيس |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|
| شركة دريك آند سكل إنترناشيونال ذ.م.م (أبوظبي)                                  | أعمال المقاولات المتعلقة بهندسة الأعمال الميكانيكية والكهربائية والصحية                                                                  | 100%          | الإمارات    |
| دريك اند سكل انجينيرنج والمعروفة سابقاً باسم دريك آند سكل للمياه والطاقة ذ.م.م | أعمال الهندسة والمشتریات والبناء لمشاريع البنية التحتية للمياه والطاقة                                                                   | 100%          | الإمارات    |
| دريك اند سكل لمقاولات بناء المرافق لحقول النفط والغاز ذ.م.م                    | مقاولات إنشاء خطوط أنابيب النفط و الغاز الطبيعي، مقاولات بناء المرافق لحقول النفط والغاز، خدمات حقول ومنشآت النفط والغاز البرية والبحرية | 100%          | الإمارات    |
| باسافانت للطاقة والبيئة والشركات التابعة لها                                   | تطوير محطات معالجة مياه الصرف الصحي والمياه والحماة                                                                                      | 100%          | ألمانيا     |
| دريك آند سكل إنترناشيونال للمقاولات الكهربائية ذ.م.م                           | الأعمال الميكانيكية والكهربائية وأعمال المقاولات والإصلاح المتعلقة بقطاع الإنشاءات                                                       | 100%          | الكويت      |

## التحقق الخارجي

خضعت جميع البيانات المالية المقدمة في هذا التقرير والمقتبسة من قوائمنا المالية المدققة إلى التدقيق بشكل مستقل من جانب إحدى «أكبر ٤» شركات تدقيق دولية. ويمكن الاطلاع على المعلومات التفصيلية المتعلقة بأدائنا المالي في قوائمنا المالية الموحدة لعام ٢٠٢١.

وبالنسبة لسائر محتويات تقرير الاستدامة، فقد راجعتها خارجياً شركة استشارية ذائعة الصيت، وقام بذلك داخلياً فريق من المسؤولين التنفيذيين لدينا. وبالنسبة للتقارير المستقبلية، سيعمل فريق من المسؤولين التنفيذيين وفريق التسويق لدينا على التحقق مبدئياً من البيانات، ومع ذلك سنتجه مع الوقت نحو إجراء عملية التحقق خارجياً وبشكل مستقل من أجل إسباغ المزيد من المصداقية على التقرير.

## البيانات الاستشرافية

تنطوي البيانات الاستشرافية على عدم اليقين نظراً للكثير من العوامل الخارجية التي من شأنها أن تؤثر على البيئة التي تعمل فيها الشركة. وعليه، لا تأخذ الشركة على عاتقها أي التزام بأن تُحدّث أو تراجع بياناتها الاستشرافية خلال السنة المالية المقبلة باستثناء ما تقتضيه القوانين واللوائح المعمول بها.

## الملاحظات والتعليقات

ندعو القراء أن يشاركونا ملاحظاتهم وتعليقاتهم معنا:

**الاسم: داليا زاهر، مديرة العلاقات مع المستثمرين والاتصالات المؤسسية**  
**البريد الإلكتروني: dalia.zaher@drakescull.com**  
**الهاتف: +٩٧١ ٤ ٥٢٨٣٤٤٤**



## تاريخنا

### الأسس

تأسست شركة دريك آند سكل في عام ١٩٦٤ من اتحاد شركتين كبيرتين للأعمال الهندسية تأسستا في إنجلترا الفكتورية، فقد أسس برنارد دريك ومارشال جورهام شركة دريك آند جورهام في عام ١٨٨٦، لدعم عملية إمداد بريطانيا العظمى بالكهرباء. وبحلول أوائل ستينيات القرن الماضي، كانت الشركة قد نجحت في ترسيخ مكانتها في المملكة المتحدة وخارجها. وسعيًا لمواصلة توسعها وتطلعاً إلى أن تصبح شركة مقاولات متعددة الخدمات، بدأت شركة دريك آند جورهام في العمل مع شركة آرثر سكل آند سون، وهي شركة متخصصة في الأعمال الصحية وأعمال التدفئة والتهوية تأسست في عام ١٨٨١، وكانت الشركة قد تعاونت معها سابقاً في مشاريع عديدة، فكان اتحادهما لذلك اتحاداً ناجحاً.

وانضمت الشركة التي تأسست حديثاً إلى تحقيق دافعها في التوسع على مستوى العالم، لتضم عدداً من الشركات الأخرى في طريقها للوصول إلى ذلك الهدف، ويلصل عدد العاملين والموظفين لدى دريك آند سكل في نهاية ستينيات القرن الماضي إلى أكثر من ١٠,٠٠٠ عامل وموظف في المملكة المتحدة وحدها. وشرعت في العمل على مشاريع كبرى في أقاليم حول العالم، وفي عام ١٩٦٦ أنشأت الشركة أول فروعها التشغيلية خارج المملكة المتحدة، في أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة، ثم أنشأت في عام ١٩٧٧ مكاتباً لها في المملكة العربية السعودية ودبي، الإمارات العربية المتحدة. وفي التسعينيات، نقلت الشركة مقراتها الرئيسية بشكل نهائي إلى الشرق الأوسط.

### دريك آند سكل أصبحت شركة عامة وتعمل على توسيع نطاق أعمالها

في عام ٢٠٠٨، عرضت شركة دريك آند سكل إنترناشيونال (دريك آند سكل) المعاد تسميتها نسبة ٥٥% من أسهمها في طرح عام أولي في سوق دبي المالي والذي حقق نجاحاً محوياً، فقد تم تجاوز الاكتتاب في الطرح العام الأولي بما يزيد عن ١٠١ ضعف وصنفته إرنست آند يونغ من بين أكبر ٢٠ اكتتاب على مستوى العالم في عام ٢٠٠٨.

بالإضافة إلى ذلك، توسعت الشركة في منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا وجنوب آسيا، حيث افتتحت مكاتب في الكويت وعمان وقطر ومصر والأردن والجزائر والهند من بين دول أخرى. كما دعمت مكانتها الرائدة في مجال الإنشاءات في الشرق الأوسط بإطلاق عدد من الشركات الجديدة، بما فيها دريك اند سكل انجنييرنج، ودريك آند سكل للإنشاءات، ودريك آند سكل للسكك الحديدية والبنية التحتية، ودريك آند سكل للنفط والغاز، ودريك آند سكل للتطوير. وتوسعت أيضاً دريك آند سكل عن طريق عمليات الاستحواذ على شركة باسافانت للطاقة والبيئة القائمة في ألمانيا، وشركة جلف تكيكال كونستركشن، وشركة المركز العالمي للمقاولات.

### خبرة لا تُضاهى

حتى يومنا هذا، أُنجزت دريك آند سكل العمل على أكثر من ٧٠٠ مشروع في جميع أنحاء العالم، والتي أصبح الكثير منها معالماً محلياً، وفازت بالكثير من الجوائز المرموقة على مدى تاريخها. ونتيجةً لذلك، تمتلك دريك آند سكل خبرة لا تُضاهى على مستوى قطاعات متعددة تشمل الطيران والسكك الحديدية والبتروكيماويات والطاقة والمياه ومحطات التبريد والطاقة المتجددة ومراكز البيانات، فضلاً عن المشاريع السكنية والتجارية ومشاريع الضيافة والرعاية الصحية والمشاريع الحكومية ومشاريع العقارات الترفيهية. وفي إطار سعيها لتحقيق التقدم، ستواصل دريك آند سكل الحفاظ على مركزها الريادي من خلال موظفيها وما لديها من شغف وابتكارات وخبرة اكتسبتها على مدى أكثر من ١٣٥ عاماً.





## الحضور العالمي

- محطة كبيرة تابعة لشركة هونغ كونغ المحدودة لمحطات الشحن الجوي (HACTL)
- محطة كهرباء كاسل بيك (هونغ كونغ)
- مطار دار السلام الدولي (تنزانيا)
- مجمع بروميناد (سنغافورة)
- دوكلات بليس (موسكو)
- مركز التجارة الدولية في شنتشن (الصين)
- محطة توليد النيتروجين (ألمانيا)
- مشروع توسعة دوبونت نومكس (إسبانيا)
- فندق هوليداي إن (غرينادا)
- مستشفى كوين فيكتوريا (بربادوس)
- مقر المفوضية البريطانية العليا (باكستان)



## الخبرة المحلية

- متحف اللوفر أبو ظبي
- برج بينونة (أبو ظبي)
- غرفة تجارة وصناعة دبي
- فندق جميرا بيتش (دبي)
- دبي فيستيفال سيتي
- محطة تبريد المناطق الواقعة في جميرا بيتش ريزيدنس (دبي)
- القصر الرئاسي (أبوظبي)
- محطة تبريد المناطق الواقعة في ند الشبا (دبي)
- منتجع وسبا رويال أمواج (دبي)
- فندق موفنبيك وأوشيانا ريزيدنسز (دبي)
- فندق شانغريلا أبوظبي



## الجوائز التي حصلنا عليها مؤخراً

- ٢٠١٨: حصلت شركة دريك آند سكل للنفط والغاز على جائزة شركة إيني للسلامة، في فئة «أفضل أداء في أعمال الإنشاءات الأساسية»، وذلك لالتزامها الاستثنائي وسجلها الحافل في مجال الجودة والصحة والسلامة والبيئة.
- ٢٠١٧: حصلت إدارة تقنية المعلومات لدى دريك آند سكل على جائزة أفضل مشروع تعاوني للعام عن مشروع التحول المؤسسي في فئة المستخدمين النهائيين في حفل جوائز «نتورك وورلد ميدل إيست» الذي تنظمه مجلة كمبيوتر نيوز ميدل إيست.
- حازت دريك آند سكل على جائزة أفضل حملة للمسؤولية الاجتماعية للشركات ضمن جوائز مجلة «كونستركشن بيزنس نيوز» لعام ٢٠١٧، عن مبادرة «لأننا نهتم» التي أطلقتها في مجال الصحة والسلامة والبيئة، والتي تركز على التوعية بالصحة الجسدية والنفسية.



## منطقة الخليج

- جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية (كاوست) (المملكة العربية السعودية)
- مركز الملك عبدالله للدراسات والبحوث البترولية (KAPSARC) (المملكة العربية السعودية)
- أبراج لمار (المملكة العربية السعودية)
- مقر ديوان المحاسبة بدولة الكويت
- جامع السلطان قابوس الأكبر (عمان)
- فندق فور سيزونز (قطر)
- ملاهي الدوحة (DohaLand) (قطر)
- كلية الآداب (الكويت)

- مقر المفوضية البريطانية العليا (باكستان)





## دريك آند سكل اليوم

نُمثل شركة دريك آند سكل التي تتخذ من دبي مقراً لها واحدة من قادة السوق الإقليمي في مجال مشاريع التصميم والهندسة والبناء المتكاملة عالمية المستوى، ويتضمن مسار الأعمال الرئيسي للشركة أعمال الهندسة (بنظام الأعمال الميكانيكية والكهربائية والصحية) والبناء والنفط والغاز والنفايات ومياه الصرف الصحي. وتعمل الشركة في جميع أرجاء دول مجلس التعاون الخليجي بالإضافة إلى بقية الدول بالشرق الأوسط إلى جانب أوروبا.

واليوم تمتلك دريك آند سكل ٢٦ مشروعاً قائماً في مسارات عمل الأعمال الميكانيكية والكهربائية والصحية، والطاقة والبيئة، وهي المسارات التي سَنُمثل، إلى جانب وحدة النفط والغاز، مجال التركيز الرئيسي الاستراتيجي لخطة الشركة نحو المضي قدماً. ويُرجى الرجوع إلى قسم «إعادة الهيكلة والاتفاق المستقبلية» للاطلاع على مزيد من التفاصيل.

### الرسالة والرؤية والقيم المؤسسية

تقوم دريك آند سكل على مجموعة من القيم المؤسسية التي ارتكزت الشركة عليها في مسيرتها على مستوى العالم لأكثر من قرن من الزمان.

#### رسالتنا

يُمثل هدفنا في التنفيذ الآمن لمشاريع عالمية المستوى تنطوي على تقديم مجموعة متكاملة من أنشطة التصميم والهندسة في أعمال الشراء والبناء، والتشغيل التجريبي بغرض اكتساب إشادة العملاء ورضاهم عن طريق الالتزام بأعلى مستويات الأداء مع التحلي بالنزاهة والإبداع والرغبة في تحقيق النتائج المرجوة.

### رؤيتنا

نستطيع من خلال الانطلاق من إرثنا والقيم التي تقوم عليها علامتنا التجارية أن نستثمر في تحقيق النمو العضوي وغير العضوي بما يستهدف التحول إلى أحد الجهات الرائدة بالسوق، حيث نقدم للعملاء خدمات هندسية متميزة مع الحرص في الوقت ذاته على تحقيق أقصى قيمة ممكنة للمساهمين من خلال الالتزام بأفضل الممارسات في مجال الحوكمة المؤسسية والشفافية.

### قيمنا

نفخر بأننا شركة تعمل وفق رؤيتها وتدفعها رغبتهـا نحو تحقيق الأفضل، ونُمثل الموارد البشرية القلب النابض لمسيرة نجاحنا، وتتركز أعمالنا على أربع قيم رئيسية هي:



**الموارد البشرية** نعي تماماً أن الموارد البشرية هي المحرك الذي يمضي بالمؤسسة في رحلتها، ومن ثم فإننا لا ندخر جهداً في خلق بيئة تجذب تلك الموارد البشرية ونحفزها وتعمل على تطويرها. وانطلاقاً من ذلك، نُشجع على الحرص على العمل بصورة تعاونية على جميع المستويات وفي جميع الأنشطة داخل الشركة. كما عملنا كذلك على وضع وتنفيذ برنامج لتخطيط التعاقب / النمو الوظيفي يعكس التوقعات المؤسسية بكل وضوح ويرسم مساراً محدداً لتطور الموظفين.



**الابتكار** نُشجع في دريك آند سكل على الابتكار الذي يوفر أرضاً خصبة للإبداع ونسعى نحو تطبيق الأفكار والتقنيات الجديدة وعلى طرح مجموعة جديدة من العمليات والنماذج التي تُحقق التنفيذ الآمن والسريع والفعال لهذه الأفكار والتقنيات، مستهدفين من ذلك الارتقاء المتواصل بمستوى الخدمات التي نقدمها وتنوعها بما يُحقق المصلحة المشتركة لجميع أصحاب المصلحة.



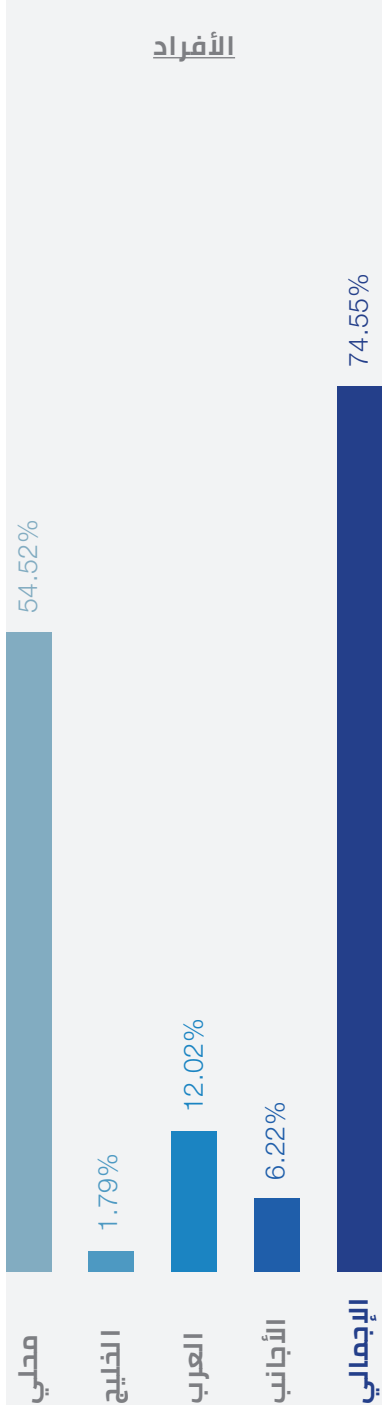
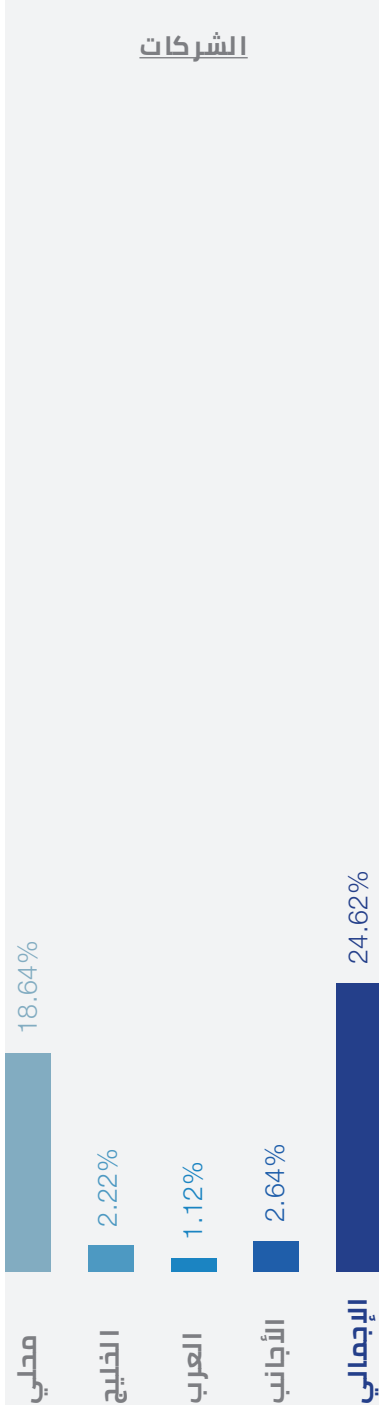
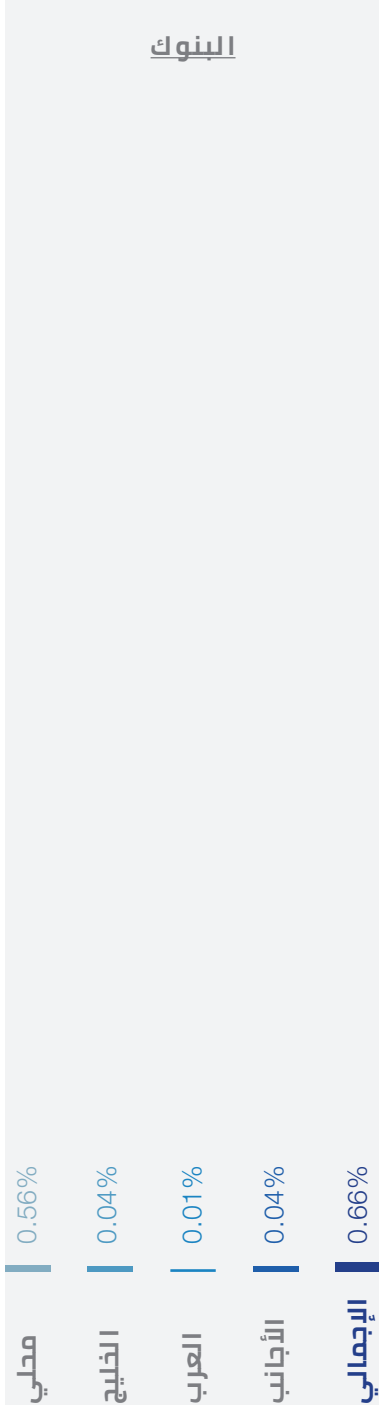
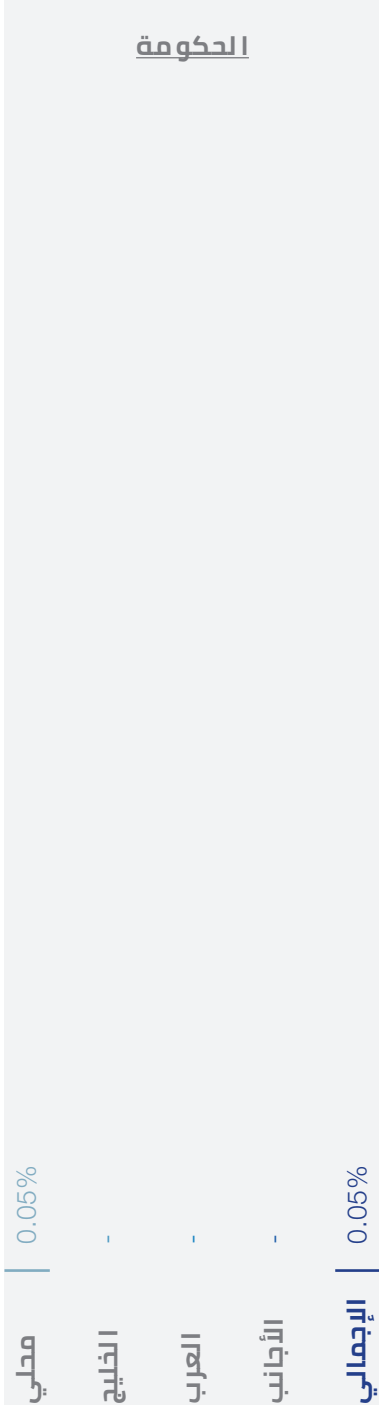
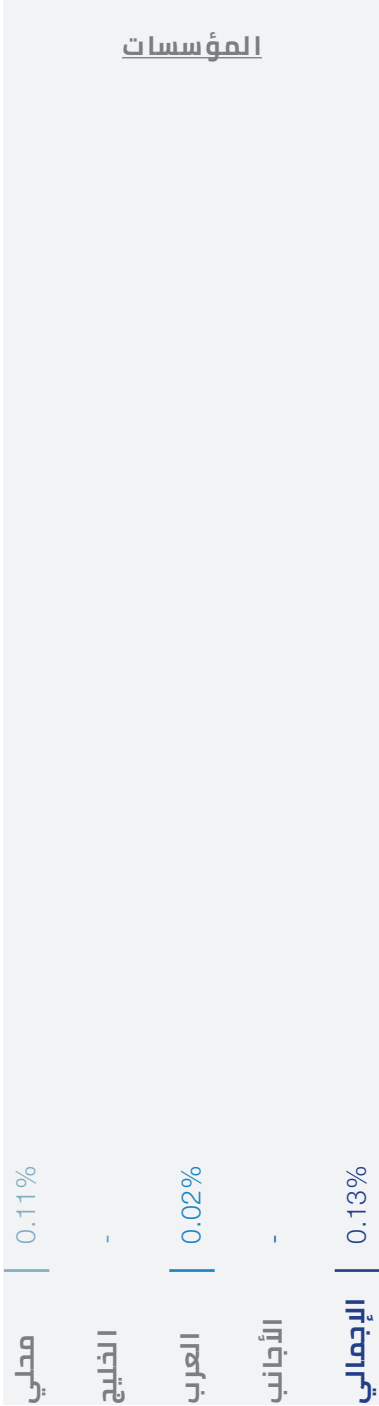
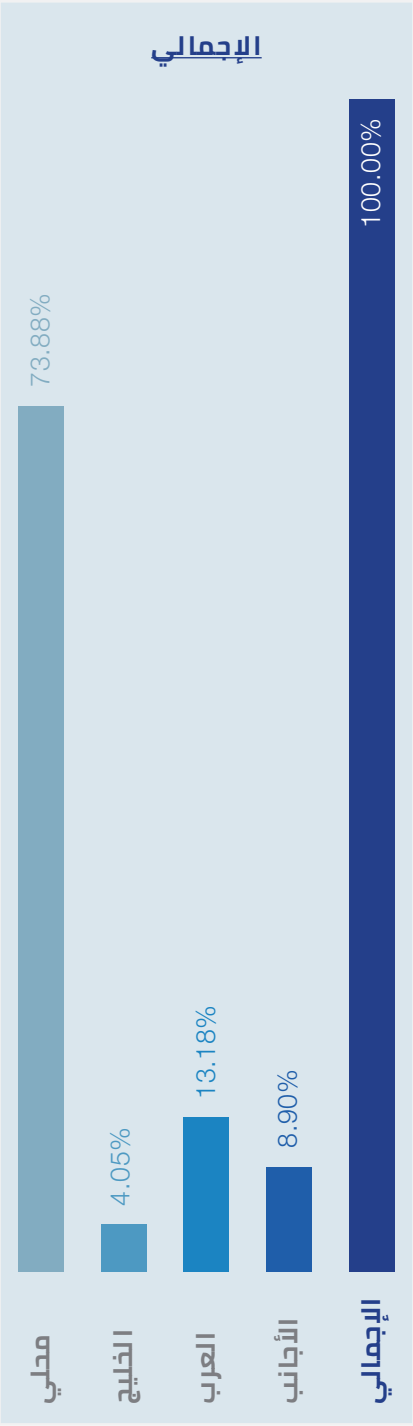
**الرغبة** نؤمن بأن النجاح الباهر يحتاج إلى وجود رغبة في تحقيقه وإلى السعي الدؤوب نحو تجسيده على أرض الواقع، ومن ثم فإننا نحرص أشد الحرص على بث الرغبة في تحقيق النجاح في جميع جوانب العمل، بداية من الابتكار والتعلم ومروراً بالإدارة ورضا العملاء ووصولاً إلى تطوير الموظفين والمهارات.



**النزاهة** نحمل على عاتقنا مهمة التشجيع على انتهاج أعلى معايير السلوكيات الأخلاقية والالتزام بها كما نُلزم جميع الموظفين والموردين وشركاء العمل على العمل بما يتوافق مع مبادئنا الأخلاقية. ولا يُسمح بأي حال بأي شكل من أشكال الرشوة والفساد والمعلومات المضللة وغير ذلك من السلوكيات والأنشطة غير الأخلاقية المشابهة.

هيكل الملكية

يتضمن هيكل الملكية الحالي، استناداً إلى تقرير الحوكمة المؤسسية لدريك آند سكل ٢٠٢١، ما يلي:



يُمثل بنك عجمان المساهم الأكبر، حيث يمتلك ١٣,٠٦% من أسهمنا.





## أولوياتنا أثناء جائحة فيروس كورونا (كوفيد- ١٩)

إيماناً منا بأن العنصر البشري هو المورد الأهم لنا على الإطلاق، فقد كان ولا يزال رفاه الموظفين على رأس أولوياتنا. وقد حرصنا أثناء جائحة فيروس كورونا (كوفيد-١٩) على أن يحظى جميع موظفينا بالقدرة على العمل في بيئة عمل آمنة وصحية مع ضمان استمرارية الأعمال.

حرصت دريك آند سكل على مواصلة الالتزام الدائم بجميع بروتوكولات السلامة والصحة الصادرة عن الحكومة في جميع مكاتبها ومرافقها السكنية الموفرة للموظفين ومواقع العمل. كما طبقت الشركة كذلك عدداً من التدابير الإضافية بجميع مرافقها، بل ووفرننا الإجراءات اللازمة للعمل عن بعد للموظفين الذين تسمح ظروفهم بالعمل من المنزل وتوليننا إعادة ترتيب جداول العمل والنوبات بما يضمن تحقيق التباعد الاجتماعي.

طبقت الشركة تدابيراً وقائية أخرى من بينها: فرض ارتداء قناع الوجه الطبي في جميع الأوقات، وضمان تحقيق التباعد الاجتماعي، فرض غسل اليدين بانتظام ونشر أدوات تعقيم اليدين بالمواقع المناسبة في جميع المرافق، وتقييد عدد الحضور بالاجتماعات بخمس أفراد فقط، وفحص درجات الحرارة قبل السماح بالدخول إلى المباني، واستخدام الكاميرات الحرارية للكشف عن أي عناصر تعاني من ارتفاع درجة الحرارة بين الموظفين، والتنظيف المنتظم لجميع المناطق. علاوة على ذلك، فقد كان السماح بالدخول إلى المرافق يتم فقط عبر أنظمة تم تركيبها بصورة خاصة للتعرف على الوجه بدون أي تلامس. وقد حرصت الشركة كذلك على توفير مناطق مخصصة لعزل الموظفين الذين تظهر عليهم بوادر الإصابة بالعدوى.

وأخيراً، قدمت دريك آند سكل الدعم لفريق العمل لديها في إجراء اختبارات المسحة الأنفية بانتظام والحصول على اللقاحات. وتبلغ اليوم نسبة الحاصلين على اللقاح لدى دريك آند سكل ١٠٠% بالنسبة للموظفين العاملين بالمكاتب و٨٠% بالنسبة للعمال.



## إعادة الهيكلة والآفاق المستقبلية

### إعادة الهيكلة المالية

نظراً للإرث الذي خلفه المدراء السابقون من سوء في الإدارة على المستوى المالي أسفر عن خسائر متراكمة تخطت رأس مال الشركة، فقد تقرر تعليق التداول على أسهم دريك آند سكل لدى سوق دبي المالي في عام ٢٠١٨ إلى أن نشهد الثمار المرجوة من إعادة الهيكلة المالية التي تحمل أهمية بالغة في إعادة انتعاش ثروات الشركة وضمان سيرها وفق عمليات تشغيلية مستدامة في المستقبل.

ومنذ ذلك الحين، عكفت دريك آند سكل على إبطاء وتيرة عملياتها التشغيلية بهدف التركيز على إنجاز المشاريع القائمة مع مواصلة جهودها نحو إنجاز إعادة الهيكلة بنجاح. وأثناء هذه المرحلة الانتقالية، استطعنا تصفية بعض الأنشطة الدولية بصورة تدريجياً، حيث توقفت عمليات الشركة بكل من فيتنام وتايلاند وسوريا بنهاية عام ٢٠١٨ بينما تم إنهاء العمليات بكل من المملكة العربية السعودية وقطر وعمان وتصفيتها في الفترة بين ٢٠١٨ و٢٠١٩.

وتنطوي خطة إعادة الهيكلة على ثلاثة مسارات عمل حيوية مترابطة: (١) تصويت الدائنين على الخطة، (٢) إجراءات المحاكم، (٣) وأخيراً، إصدار حقوق الاكتتاب للمساهمين الحاليين لإعادة رسملة الشركة.

ووفقاً للخطة، سيجري شطب ٩٠% من الديون الحالية مع رد النسبة المتبقية البالغة ١٠% من الديون للدائنين على هيئة صكوك قابلة للتحويل إلى حقوق ملكية بعد مرور خمس سنوات. ويُمكن تنفيذ هذه الخطوة بعد تصويت الدائنين بالموافقة (بأغلبية بواقع ثلثي الأصوات بحسب القيمة) على الخطة بالإضافة إلى استصدار الموافقة من محاكم دبي وغيرها من الجهات التنظيمية.

بدأ التصويت في يوليو ٢٠٢١ والشركة في وقت كتابة هذا التقرير على أعقاب اجتياز هذه الخطوة وتوقع المضي قدماً في هذه الخطة. وسوف تتمكن المحكمة فور انتهاء تصويت الدائنين من إصدار قرارها بقبول طلب الشركة وإعلان نجاح إعادة الهيكلة المالية مع شطب جميع الدعاوى القضائية المرفوعة على دريك آند سكل ورفع الحظر المصرفي المفروض على الشركة. وسوف تتمكن دريك آند سكل بعد ذلك من المضي قدماً في إصدار حقوق الاكتتاب الذي سيُثمر عن ضخ المساهمين الحاليين لرأس مال بالشركة بقيمة ٣٠٠ مليون درهم إماراتي. وسيُمكن بعد الوصول إلى هذه المرحلة معاودة تداول أسهم دريك آند سكل بسوق دبي المالي وستتمكن الشركة من معاودة تقديم العطاءات للمشاريع الجديدة.

### الاتفاق المستقبلية

سوف تشرع دريك آند سكل بعد الانتهاء من خطة إعادة الهيكلة في تنفيذ خطة أعمال طموحة سوف تُعيد للشركة مكانتها في ريادة السوق في مجالات عملها، كما ستسعى الشركة إلى تسخير الخبرات التي تتمتع بها بالقطاع وعلاقاتها الحالية، وستعمل على خلق قيمة عن طريق التركيز على نقاط القوة والقدرات المتأصلة بها، والتي قد تشمل ما يلي:

#### ١. الأعمال الميكانيكية والكهربائية والصحية

الأعمال الميكانيكية والكهربائية والصحية للمشاريع الكبرى، بما في ذلك عقود الأعمال الشاملة، والتصميم، والبناء، إدارة أنشطة البناء، وكذا العمليات التشغيلية وأنشطة الصيانة بعد التسليم. وتتضمن الأسواق المستهدفة كل من الإمارات العربية المتحدة والكويت وشمال أفريقيا.

#### ٢. المياه والبيئة

مرافق إدارة النفايات/مياه الصرف الصحي، ومرافق مياه الشرب، ومحطات معالجة مياه الصرف، ومحطات تحويل النفايات إلى طاقة في مناطق جغرافية متعددة.

#### ٣. الطاقة (النفط والغاز)

حلول خطوط الأنابيب، بما في ذلك محطات المعالجة الشاملة لقطاع النفط والغاز. كما أن دريك آند سكل اجتازت بالفعل التأهيل المسبق لدى مجموعة أدنوك في مجال تنفيذ الأنشطة الكبرى مثل الأعمال الميكانيكية، والكهربائية، وأنظمة التدفئة والتهوية وتكييف الهواء، والأعمال الميكانيكية والكهربائية والصحية، وأنشطة الهندسة والبناء، وأنشطة إقامة خطوط الأنابيب البرية، وأنشطة الهندسة والبناء لصهاريج الخزانات، ومحطات النفط والغاز. وتتضمن الأسواق المستهدفة كل من العراق والإمارات العربية المتحدة ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الأوسع نطاقاً.

وسيُمثل إحداث التنوع في الأنشطة أولوية استراتيجية وسيستدعي العمل في الشرائح ذات هوامش الربح المرتفعة بمختلف مجالات الأعمال بالشركة مع التركيز في الوقت ذاته من الناحية الجغرافية على الإمارات العربية المتحدة مع دراسة الفرص السانحة بالأسواق الأخرى بحسب القدرات المتوفرة (وخاصة فيما يتعلق بباسافانت التي تمتد عملياتها التشغيلية على المستوى العالمي في الوقت الحالي).

علوّة على ذلك، ستُركز دريك آند سكل على الدخول في اتحادات قائمة على الشراكة بين القطاعين العام والخاص تضمن لها دخلاً سنوياً مستقراً وتوفر لها استقراراً عاماً على الصعيد التشغيلي والمالي.

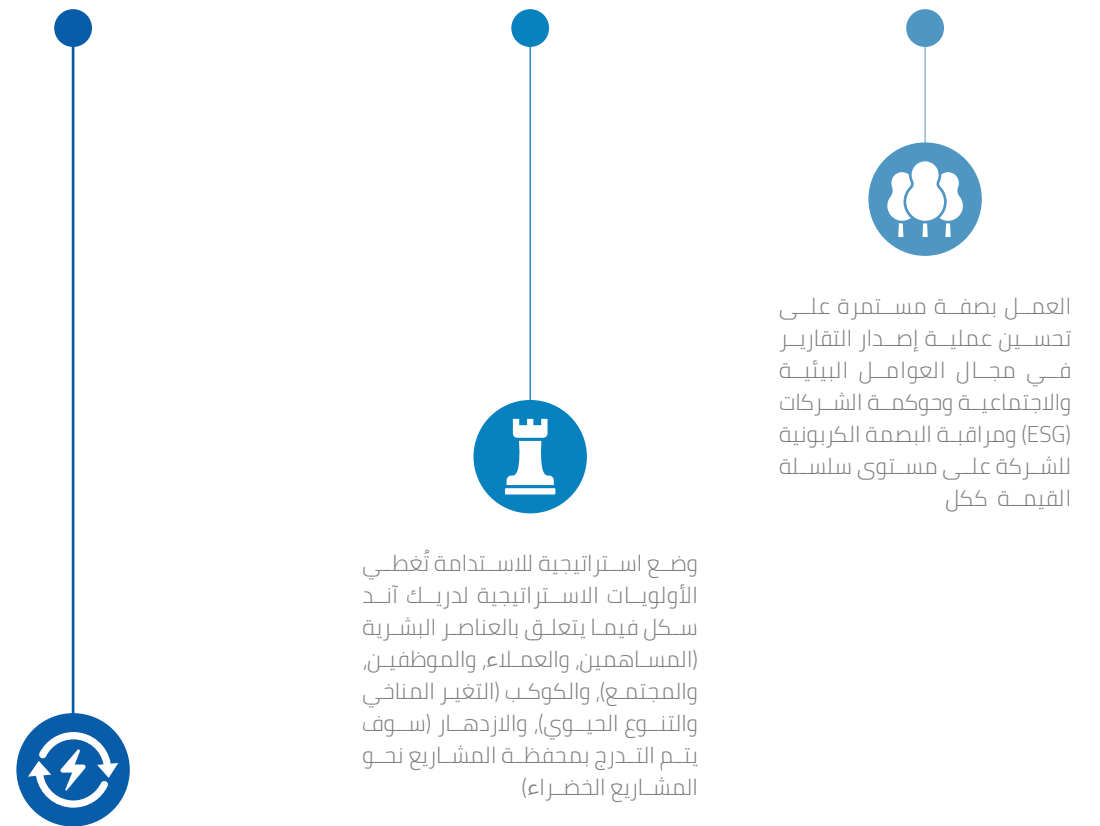


# مسيرتنا نحو الاستدامة

## منهجية ديناميكية نحو تحقيق الاستدامة

ترغب دريك آند سكل في أن تسلك منهجية ديناميكية تستهدف دمج الاستدامة في نموذج العمل الذي تعمل وفقاً له وفي عملياتها التشغيلية ككل، وستتحدى بالاستباقية في تطبيق ممارسات الاستدامة وستكون في صدارة مسيرة الابتكار بالقطاع، وخاصة فيما يتعلق بقضية التغير المناخي. ونؤمن بأن التغير قادم لا محالة وأن من سيكون له السبق في المضي قدماً نحو هذا التغير سيحظى في المقابل بميزة تنافسية بينما سيتخلف عن الركب كل من يحاول مقاومة هذا التغير. وعلى صعيد الأعمال، فإنه من المنطقي أن نسعى نحو أن نكون في طليعة الصفوف وأن نعمل وفق تغييرات تدريجية تُجنبنا الاضطرار فيما بعد إلى إحداث تغير هائل مفاجئ في عملياتنا التشغيلية التجارية يكون باهظ التكلفة.

وستتضمن خارطة طريق دريك آند سكل نحو تحقيق مستقبل أكثر استدامة ما يلي:



وعلى الرغم من أن الشركة تُخطط لإعادة إحياء الخدمات والحلول الشاملة في مجال النفط والغاز، فستسعى نحو تخفيف الأثر الناتج عن ذلك من خلال التركيز بصورة أكبر على دعم الانتقال إلى الطاقة المتجددة. وستسعى الشركة على وجه الخصوص نحو طرح التدريجي لتحليل السيناريوهات لحساب مستوى حساسية أوضاعها المالية في ظل السيناريوهات المناخية المختلفة مع تحويل خبرتها في الوقت ذاته نحو الطاقة المتجددة على المدى المتوسط إلى البعيد.

سيُمثل دمج مبادئ الاستدامة في نموذج الحوكمة أحد الركائز الرئيسية لاستراتيجية الاستدامة بدريك آند سكل، وسيتضمن ذلك ما يلي:

- تحديد جهة مسؤولة عن الاستدامة داخل دريك آند سكل على المدى القريب مع وجود تصور يستهدف في نهاية المطاف تعيين مسؤول أول للاستدامة يعمل بدوام كامل
- تشكيل لجنة للاستدامة تخضع مباشرة لمجلس الإدارة
- ضمان حضور الاستدامة بجدول أعمال كل اجتماع من اجتماعات مجلس الإدارة
- ضمان إشراف اللجنة بصورة وثيقة لعملية وضع الاستراتيجية الخاصة بالاستدامة مع العمل في الوقت ذاته على مراقبة مستوى التقدم المحرز فيما يخص الأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية المتنوعة المرتبطة بالاستدامة
- خلق وعي على مستوى الشركة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات / الاستدامة فيما يتعلق بأنشطة الشركة وأهدافها التجارية
- المشاركة في مبادرات الاستدامة الخاصة بالقطاع الخاص على مستوى العالم، مثل الاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UN Global Compact)
- تعزيز اتساق الشركة مع أهداف التنمية المستدامة ودمج الأهداف الجوهرية الرئيسية ضمن نموذج أعمال الشركة
- المشاركة مع المجتمعات التي نعمل بها بشأن المسائل المرتبطة بالمناخ

## اتساقنا مع أجندة الأمم المتحدة لعام ٢٠٣٠

### أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة

اعتمدت البلدان الأعضاء بالأمم المتحدة البالغ عددها ١٩٣ بلداً في عام ٢٠١٥ أجندة ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة (أجندة ٢٠٣٠)، والذي ينطوي على ١٧ هدفاً تُمثل أهداف التنمية المستدامة، وهو ما مثل دعوة عالمية للتحرك للقضاء على الفقر وحماية الكوكب وإرساء السلام والازدهار للجميع وعدم ترك أي أحد خلف الركب. وعلى جميع أصحاب المصلحة، بما يتضمن المنظمات العالمية، والحكومات، والأنشطة التجارية، والمجتمع المدني، والأوساط الأكاديمية، الاضطلاع بدور حيوي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتكاملة التي لا تقبل التجزئة. ويُمكن أن يعمل القطاع الخاص بمثابة عامل التحفيز على التحول الاقتصادي والاجتماعي والبيئي الذي يدعو إليه أجندة ٢٠٣٠ عن طريق تحقيق الازدهار الاقتصادي، وخلق الوظائف، وقيادة الابتكار والتطورات التقنية، وتوفير الاستثمارات، والدخول في شراكات مع أطراف عدة من أصحاب المصلحة.

### مساهمتنا في تحقيق هذه الأهداف

وضعت دريك آند سكل نصب أعينها أهداف التنمية المستدامة واسترشدت ببوصلة أهداف التنمية المستدام (SDG Compass)، والتي هي عبارة عن أداة طورتها المبادرة العالمية للتقارير، وبالاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وما صدر عن مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة (WBCSD)؛ وهي الجهود التي تمخضت تحديد الشركة للأهداف التي من شأنها تحقيق أكبر قدر ممكن من التأثير.

يتم تقييم الأهداف بحسب أهميتها النسبية على مستوى أغراض الشركة وأعمالها، وقد وقع الاختيار في إطار هذا التقرير على الأهداف ذات الصلة الوثيق - والتي تُعد من الأولويات بالنسبة لقطاع الإنشاء ولاستراتيجية الأعمال لدى دريك آند سكل. وسوف نسعى خلال مسيرتنا نحو تعزيز التزامنا بتحقيق هذه الأهداف من خلال تنفيذ مؤشرات الأداء الرئيسي والأهداف ذات الصلة ومراقبة مستوى التقدم المحرز. كما سنتولى كذلك تقييم الأهداف الأخرى التي يُمكن أن تُساهم دريك آند سكل في تحقيقها ولكنها ذات مستوى متوسط إلى منخفض وسندمجها في أعمالنا.





## الهدف ٦ المياه النظيفة والنظافة الصحية

**كفالة توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة**

تُساهم دريك آند سكل في تحقيق الهدف ٦ من خلال تسخير الخبرة التي تتمتع بها شركة باسافانت للطاقة والبيئة في تطوير محطات معالجة المياه ومياه الصرف الصحي في أوروبا والشرق الأوسط وآسيا، حيث تنجح المحطات بفضل تقنية الترشيح المملوكة لباسافانت في تدوير ١٠٠% من المياه المعالجة، بحيث يمكن تصريفها إلى البيئة بأمان أو استخدامها في أنظمة المياه البلدية وفي الري. ومن ضمن الأمثلة على ذلك، محطة معالجة مياه الصرف الصحي التي تُنتج ٦٠,٠٠٠ متر مكعب يومياً في غزة التي تخدم حوالي مليون نسمة في هذه المنطقة التي تعاني من الشح المائي، وكذلك المحطة التي تُنتج ٣٠,٠٠٠ متر مكعب يومياً في فيتنام والتي تحول مياه النهر إلى مياه آمنة للشرب لحي مدينة هو تشي منه.



## الهدف ٩ الصناعة والابتكار الأساسية

**إقامة هياكل أساسية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل للجميع، وتشجيع الابتكار**

تُساهم دريك آند سكل في تحقيق الهدف ٩ من خلال أوجه عديدة: من ناحية الجهود السابقة، تمتلك الشركة سجلاً طويلاً حافلاً من بناء الهياكل الأساسية القادرة على الصمود، والتي تضمنت في الآونة الأخيرة عملها في قطاع الطاقة بالإضافة إلى إنشاء محطات معالجة المياه. تمتاز شركة باسافانت بالابتكار وتمتلك تقنية ترشيح حاصلة على براءة اختراع تُستخدم في محطات معالجة المياه على مستوى العالم، والتي يحتوي بعض منها كذلك على تقنيات تعمل على تحويل الغازات الحيوية (وهي أحد مخلفات الإنتاج) إلى طاقة نظيفة. واليوم تُساهم محطاتنا في تعزيز الهياكل الأساسية القادرة على الصمود في العديد من البلدان النامية. تمتلك دريك آند سكل خبرة في تصميم أنظمة الأعمال الميكانيكية والكهربائية والصحية التي تتسم بالكفاءة وتطويرها، وهي الخبرة التي تُسخرها الشركة لضمان تحلي المباني بالكفاءة في استخدام الطاقة والاستدامة. وفي إطار مسيرتها، سيُمثل كل من الابتكار والتحول الرقمي أحد محاور التركيز الرئيسية لاستراتيجية الأعمال لدريك آند سكل.



## الهدف ١١ مدن ومجتمعات محلية ومستدامة

**جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة وقادرة على الصمود ومستدامة**

تُساهم دريك آند سكل في إقامة المدن المستدامة عن طريق إدخال تصميماتها وتقنياتها الحاصلة على براءات الاختراع في المباني والهياكل الأساسية، كما تخضع كذلك أنظمة الأعمال الميكانيكية والكهربائية والصحية لتحسين بغرض إنشاء مبانٍ تتسم بمستوى أكبر من الاستدامة تستخدم تقنيات موفرة للطاقة مثل الإضاءة الذكية وأنظمة التدفئة والتهوية وتكييف الهواء. علاوة على ذلك، تُقدم أنظمة معالجة المياه ومياه الصرف الصحي والمخلفات حلاً ذكياً لبناء مدن أكثر استدامة ومجتمعات محلية تتميز بمستوى أكبر من القدرة على الصمود. وتمتلك دريك آند سكل المعرفة الفنية التي تُمكنها من التوسع في محفظة مشاريعها والمساهمة في الهياكل الأساسية للطاقة الشمسية.



## الهدف ١٣ العمل المناخي

**اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره**

يُمثل العمل المناخي أحد الأهداف الرئيسية بالغة الأهمية لدريك آند سكل وسيتحول إلى جزء لا يتجزأ من نموذج الأعمال بالشركة في مسيرتها نحو المستقبل. ويتداخل الهدف ١٣ في نسيج عملية صناعة القرارات الاستراتيجية بالشركة ويمر بجميع المراحل وصولاً إلى طريقة ممارستنا لجميع العمليات التشغيلية وتعاملنا مع أصحاب المصلحة.



## الأمر الأكثر أهمية

أطلقت دريك آند سكل تقييم الأهمية النسبية الافتتاحي في عام ٢٠٢٠، وقد سرنا في إطار هذا التقييم وفق نهج مزدوج لانتقاء مواضيع العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات التي تمثل الأهمية الأكبر للشركة:

(أ) نموذج العمل لدريك آند سكل وقطاع البناء

بحسب المقارنات المرجعية للأمران وتحليلات قطاع البناء والهندسة، فقد انطلقت عملياتنا ببناء تصور واضح عن التوجهات العالمية وآثار الاستدامة ذات الصلة بالقطاع الذي نعمل به. وقد مكنتنا خريطة الأهمية النسبية الصادرة عن مجلس معايير محاسبة الاستدامة (SASB) من تحقيق مستوى أكبر من الدمج لمواضيع الاستدامة ذات الأهمية النسبية المرتبطة على وجه التحديد بالقطاع الذي نعمل به. ولتحقيق هذه الغاية، فقد استخدمنا فئة «الهياكل الأساسية - خدمات الهندسة والبناء» الصادرة عن مجلس معايير محاسبة الاستدامة.

وفيما يتسق مع الأفق الاستراتيجي وقائمة أولويات ما بعد إعادة الهيكلة والعمليات التشغيلية بالشركة، فقد سرنا بعد ذلك وفق منهجية تصنيف أثمرت عن قائمة بالموضوعات ذات الأولوية التي تمثل أهمية نسبية لنموذج أعمال دريك آند سكل وتتسق مع التأثير الرئيسي المنشود من القطاع على كل من البيئة والمجتمع والاقتصاد.

(ب) أصحاب المصلحة لدى دريك آند سكل

تمثل أوجه المشاركة مع أصحاب المصلحة أهمية حيوية في تقييم الأهمية النسبية وعنصراً أساسياً ضمن أولوياتنا الاستراتيجية. ونظراً لعملنا في الوقت الحالي على استكمال خطة إعادة الهيكلة، فقد أرسينا تقرير الاستدامة الافتتاحي على المشاركات على المستوى الداخلي فقط مع العمل في الوقت ذاته على تقييم الأولويات الاقتصادية والمرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدى أصحاب المصلحة الرئيسيين الخارجيين عن طريق قنوات التواصل القائمة.

وفيما يتسق مع توصيات إطار معايير إشراك أصحاب المصلحة رقم ٨٨١٠٠، فقد طبقنا معايير الاعتماد والتأثير والمصلحة لتحديد مجموعات أصحاب المصلحة الرئيسيين. ويسرد الجدول الوارد أدناه الفئات الرئيسية وما يقابلها من وسائل قائمة للمشاركة:

## مجموعات أصحاب المصلحة الرئيسيين وسيلة المشاركة القائمة



### المتعاملون

#### وسيلة المشاركة القائمة:

- مسوحات رضا العملاء
- الموقع الإلكتروني والبيانات الصحفية والتقارير العامة
- المواد التسويقية
- مراجعات المتعاملين عبر الإنترنت
- المعارض التجارية



### الموظفون

#### وسيلة المشاركة القائمة:

- مسوحات رضا الموظفين
- مراجعات الأداء ومقابلات مغادرة الشركة
- الإنترنت
- الإعلانات الداخلية
- فعاليات الشركة



### مجلس الإدارة وكبار المسؤولين التنفيذيين

#### وسيلة المشاركة القائمة:

- الاجتماعات الدورية الشخصية وعبر المنصات الافتراضية، بما في ذلك اجتماع مجلس الإدارة واللجان ذات الصلة
- الاجتماعات التنفيذية المنتظمة
- فعاليات الشركة



### المساهمون

#### وسيلة المشاركة القائمة:

- الجمعية العمومية السنوية
- الاجتماعات الدورية الشخصية وعبر المنصات الافتراضية،
- الإفصاحات التنظيمية المؤسسية المنتظمة



### الحكومة / السلطات التنظيمية

(هيئة الأوراق المالية والسلع، سوق دبي المالي، لجنة إعادة الهيكلة المالية، محاكم دبي، الهيئة الاتحادية للضرائب)

#### وسيلة المشاركة القائمة:

- المشاركات المباشرة عن طريق رسائل البريد الإلكتروني والاجتماعات
- المنتديات المحلية
- الإفصاحات التنظيمية المؤسسية المنتظمة



### المجتمع المحلي

#### وسيلة المشاركة القائمة:

- المبادرات والأنشطة التطوعية على المستوى المحلي



### الموردون / المقاولون من الباطن

#### وسيلة المشاركة القائمة:

- مدونة قواعد سلوك الموردين
- العلاقات التعاقدية
- عمليات التقييم والتدقيق



### البنوك والدائنون

#### وسيلة المشاركة القائمة:

- تواصل نشط للغاية عبر رسائل البريد الإلكتروني والاجتماعات نتيجة لعملية إعادة الهيكلة الجارية

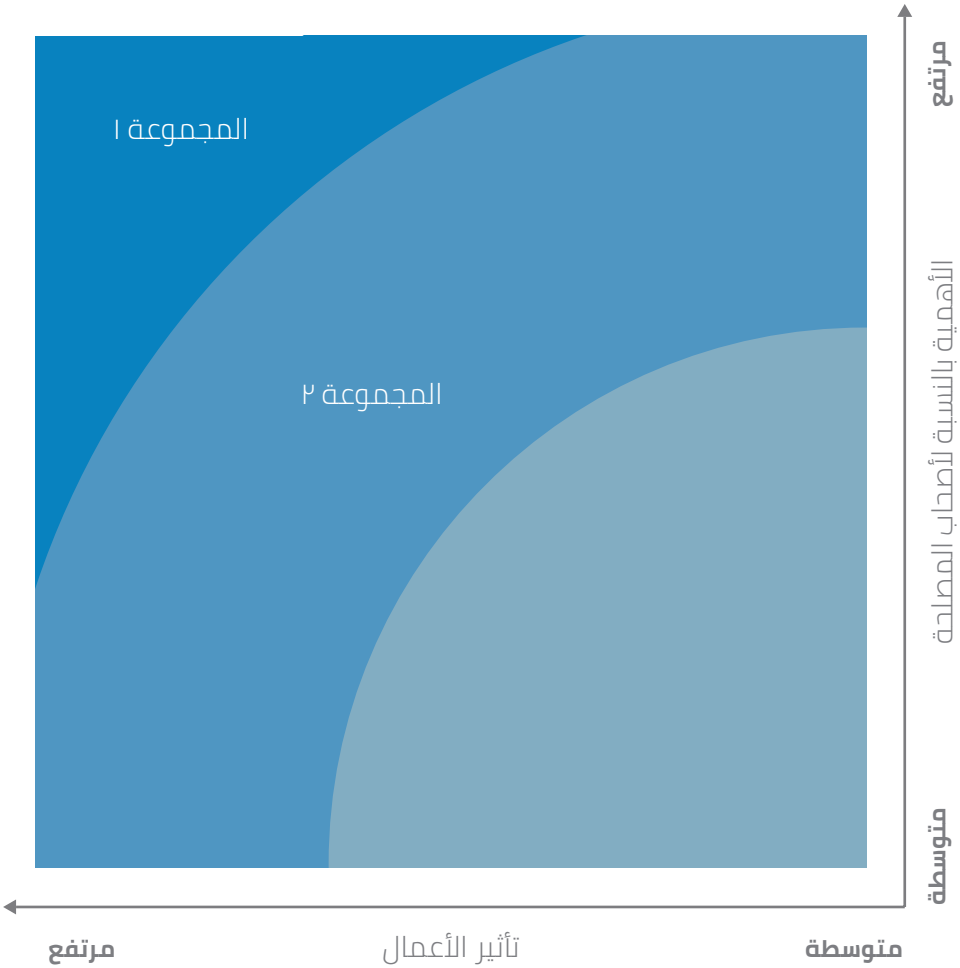


| البند                      | الموضوع الرئيسي ذو الأهمية النسبية | الإفصاح المقابل لدى المبادرة العالمية للتقارير                             | الإفصاح المقابل لدى سوق دبي المالي                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| المجموعة ١: الأكثر الأهمية |                                    |                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 1                          | الازدهاء الاقتصادي                 | GRI 201<br>الازدهاء الاقتصادي                                              | لا ينطبق                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 2                          | الصحة والسلامة المهنية             | GRI 403<br>الصحة والسلامة المهنية                                          | نسبة الإصابات S7:<br>الصحة والسلامة الشاملة S8:                                                                                                                                                                                                                |
| المجموعة ٢: بالغ الأهمية   |                                    |                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 3                          | أخلاقيات العمل والسلوكيات المسؤولة | GRI 205<br>مكافحة الفساد                                                   | التنوع في مجلس الإدارة: G1:<br>استقلالية مجلس الإدارة: G2:<br>الأخلاق ومكافحة الفساد: G6:                                                                                                                                                                      |
| 4                          | الأثر البيئي                       | الطاقة GRI 302<br>الانبعاثات GRI 305<br>النفايات السائلة والمخلفات GRI 306 | انبعاثات الغازات الدفيئة: E1:<br>كثافة الانبعاثات: E2:<br>استخدام الطاقة: E3:<br>كثافة الطاقة: E4:<br>مزيج الطاقة: E5:<br>استخدام المياه: E6:<br>العمليات البيئية: E7:<br>المراقبة البيئية: E8:<br>المراقبة البيئية: E9:<br>التخفيف من مخاطر تغير المناخ: E10: |
| 5                          | الابتكار والتحول الرقمي            | لا ينطبق                                                                   | لا ينطبق                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 6                          | سلامة البيانات                     | لا ينطبق                                                                   | سرية البيانات: G7:                                                                                                                                                                                                                                             |
| 7                          | رفاه الموظفين والتنوع والشمول      | التوظيف GRI 401<br>التنوع وتكافؤ الفرص GRI 405                             | معدل الأجور بين الجنسين: S2:<br>معدل حركة الموظفين: S3:<br>التنوع بين الجنسين: S4:<br>معدل العمال المؤقتين: S5:<br>عدم التمييز: S6:<br>التأميم: S11:                                                                                                           |
| 8                          | مراقبة الجودة                      | لا ينطبق                                                                   | لا ينطبق                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 9                          | ممارسات الشراء                     | GRI 204<br>ممارسات الشراء                                                  | مدونة قواعد سلوك الموردين: G5:                                                                                                                                                                                                                                 |

وقد منحنا تحليل قنوات المشاركة هذه القدرة على استيعاب أهم النقاط بالنسبة لأصحاب المصلحة بصورة أفضل وإدراج المواضيع ذات الأهمية النسبية ضمن تقييمنا.

وبحسب النهج المزدوج، فقد تم تحديد قائمة نهائية مكونة من تسعة مواضيع ذات أهمية نسبية وتصنيفها إلى مجموعتين حسبما هو موضح في المصفوفة أدناه. وتُمثل هذه القائمة أساس هذا التقرير، وقد جرى إدراج المواضيع الرئيسية المختلفة مع ما يقابلها من إفصاحات المبادرة العالمية للتقارير وسوق دبي المالي.

وفي إطار مسيرتنا نحو المضي قدماً، وفي إطار الاستكمال الناجح لخطة إعادة الهيكلة، فإننا ننوي تعزيز عملياتنا وضمنان مشاركتنا بصورة مباشرة مع أصحاب المصلحة بخصوص مواضيع الاستدامة المحددة.









# أولوياتنا البيئية

## تأثيرنا اليوم

### تركيزنا البيئي

نسعى في دريك آند سكل وشركاتها التابعة نحو أن نكون شركة مسؤولة بيئياً ونحو إبراز الأثر الذي تُحدثه أنشطتنا على البيئة والموارد البشرية والمجتمعات المحلية التي نعمل بها وعلى متعاملينا وعلى سلسلة التوريد والمجتمع ككل. ونتيجة لذلك، أصبحت هناك مسؤولية على عاتقنا تتمثل في المراقبة الدائمة والتقييم المتواصل لأثرنا البيئي واعتماد حلول وعمليات أكثر استدامة كلما أمكن ذلك.

تحمل دريك آند سكل على عاتقها مهمة دمج التنمية المستدامة وحماية البيئة ضمن المكونات الرئيسية لعملياتها التشغيلية واستراتيجية أعمالها نحو المستقبل. وسوف تضمن كل من الاتفاق الاستراتيجية وخطة العمل ألا يكون تحقيق النمو المالي على حساب مسؤوليتنا تجاه البيئة والمجتمع.

حصلت دريك آند سكل على اعتماد ISO 14001:2015، والذي يضمن امتلاك المؤسسة لنظام إدارة بيئية قوي يُعزز من مستوى الأداء البيئي. ويتضمن هذا النظام آليات القياس والمراقبة والإبلاغ فيما يتعلق بالآثار البيئية وكذا عمليات التدقيق المنتظمة لضمان الامتثال والتحسين المستمر.

تضمن سياسة الاستدامة الجديدة للمجموعة مشاركة جميع أصحاب المصلحة في جهودنا الرامية إلى تقليل أثرنا على البيئة والمجتمعات المحلية المحيطة بنا.

ونحن ملتزمون على وجه الخصوص بما يلي:

- الحفاظ على المواد والطاقة عن طريق تقليل مخلفات الإنتاج مع تعظيم حجم عمليات إعادة الاستخدام وإعادة التدوير.
- تجنب استخدام المواد الخطرة في حال توافر بدائل أكثر مراعاة للبيئة.
- تقليل الأثر الناتج عن أنشطة المجموعة على الأنظمة الإيكولوجية المحيطة.

ولتحقيق هذه الغاية، فقد وضعنا مجموعة من السياسات ذات الصلة ونفذنا مجموعة من مؤشرات الأداء الرئيسية المناسبة للمساعدة على تتبع مستوى التقدم المحرز وتوجيه مساره. وتتضمن مؤشرات الأداء الرئيسية العديدة التي طرحناها في مختلف مشاريعنا على سبيل المثال تقليل وقوع الحوادث البيئية والحفاظ على معدلات مرتفعة من استصدار الموافقات من الفحص لأول مرة. وقد شرعنا في تنسيق أولوياتنا مع أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة وسنبدأ في تتبع مستوى التقدم المحرز من أجل دمج الاستدامة بصورة أكبر في أنشطتنا اليومية. يُرجى الرجوع [لِلصفحة ١٣](#) لمزيد من المعلومات بشأن الاتساق مع أهداف التنمية المستدامة.

تتضمن مجالات التركيز الرئيسية لنظام الإدارة البيئية ما يلي:



البصمة الكربونية



إدارة النفايات



استخدام المياه

### بيئة عمل مستدامة

من أجل دعم أهدافنا المتعلقة بالاستدامة، فقد طرحنا مجموعة من المبادرات والبرامج في بيئة العمل ويُسعدنا أن نعلن عن إحراز تقدم ملحوظ بها، وهي:

#### ١. بيئة خالية من الورق

أطلقنا في عام ٢٠٢٠ مبادرة لأتمتة عملية أرشفة المستندات لتقليل عملية الطباعة وترشيد استهلاك الورق، ومن ضمن العمليات المطروحة لتحقيق هذه المبادرة: إعادة استخدام ورق الطباعة المستخدم وجه واحد منه فقط؛ استخدام اللوحات القابلة للمسح؛ تجنب الطباعة مع وجود الشعار أو صفحات الغلاف؛ واستخدام التوقيعات الإلكترونية.

وقد أثمرت هذه المبادرة عن ترشيد ٦٥% من استخدام الورق بين ديسمبر ٢٠٢٠ ونوفمبر ٢٠٢١. وفيما يلي استعراض للنتائج والآثار المحققة أثناء الفترة ذاتها.



### الأثر الناتج

|                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <div><b>7.5*</b><br/>من الأشجار تم توفيره</div> <div><small>* لا يتضمن النهج المتبع بقايا الأشجار المتروكة أثناء استخراج لب الخشب في الغابات.</small></div> |
|  <div><b>قيمة الطاقة التي تم توفيرها 9.4</b></div> <div>ثلاجة منزلية / سنوياً</div>                                                                          |
|  <div>تم توفير ٢,٥٢٧ كيلو جراماً من ثاني أكسيد الكربون المكافئ، بما يعادل <b>0.5 سيارة / سنوياً</b></div>                                                    |
|  <div>تم توفير ٦,٦٨٠ جالوناً من الماء، بما يعادل <b>4.8 غسالة ملابس / سنوياً</b></div>                                                                       |
|  <div>١٦٥ كيلوجراماً من النفايات الصلبة تم توفيرها، أو بمعدل <b>83 مرة من حجم النفايات الصلبة التي يخلفها شخص واحد / يومياً</b></div>                        |

وتنطوي هذه المبادرة على العديد من المنافع: (١) ترشيد استهلاك الورق ببيئة العمل ومن ثم تقليل أثرنا البيئي (٢) توفير التكلفة الناتج عن تقليل عملية شراء الورق والطابعات والأحبار (٣) خلق وعي في بيئة العمل وتعزيز إشرافنا البيئي.



٢. انبعاثات الغازات الدفيئة واستهلاك الطاقة

يفتح تقرير الاستدامة لعام ٢٠٢٠ خطوات الشركة الأولى في حساب انبعاثات الشركة من الغازات الدفيئة، والتي تُعد الآن جزءاً لا يتجزأ من عمليات وضع التقارير وستخضع للمراقبة والإدارة بصفة منتظمة.

وقد جرى حساب انبعاثات الغازات الدفيئة وفقاً لبروتوكول انبعاثات الغازات الدفيئة-معيار مؤسسي (GHG Protocol)، ووضعنا حدودنا التنظيمية بما يتفق مع «نهج المراقبة»، والذي يتم من خلاله تسجيل ١٠٠% من انبعاثات الغازات الدفيئة الناتجة عن العمليات التشغيلية التي نمتلك السيطرة الكاملة عليها.

ووفقاً لحدود التقرير، فإن البيانات الخاصة بجميع الشركات التابعة للنشطة وما يتبعها من فروع قد تم احتسابها، كما تمت إضافة الانبعاثات منذ عام ٢٠١٩.

t٣ تدريجياً.

إجمالي استهلاك الطاقة (دريك آند سكل وجميع الشركات التابعة لها، بما فيها باسافانت للطاقة والبيئة)

| استهلاك الطاقة (بالترا جول) |                  |       | ٢٠١٩  | ٢٠٢٠  | ٢٠٢١ |
|-----------------------------|------------------|-------|-------|-------|------|
| استهلاك الطاقة              | استهلاك الوقود   | بازين | 2.15  | 1.74  | 1.79 |
|                             |                  | ديزل  | 1.04  | 0.55  | 0.29 |
|                             | استهلاك الكهرباء |       | 12.79 | 71.77 | 4.70 |
| إجمالي استهلاك الوقود       |                  |       | 3.19  | 2.29  | 2.08 |
| إجمالي استهلاك الكهرباء     |                  |       | 12.79 | 71.77 | 4.70 |
| إجمالي استهلاك الطاقة       |                  |       | 15.98 | 73.46 | 6.78 |

| كثافة الطاقة (بالمبجا جول)           |  |  | ٢٠٢١  | ٢٠٢٠   | ٢٠١٩  |
|--------------------------------------|--|--|-------|--------|-------|
| كثافة الطاقة المباشرة (النطاق 1)     |  |  | 14.35 | 12.57  | 4.68  |
| كثافة الطاقة غير المباشرة (النطاق 2) |  |  | 32.43 | 390.71 | 18.77 |
| إجمالي كثافة الطاقة                  |  |  | 46.78 | 403.28 | 32.45 |

٢. برنامج ترشيد الطاقة

استطعنا ترشيد استهلاك الكهرباء بمكتبنا الإقليمي بالعراق بواقع ٤٠% مقارنة بالأعوام الماضية عن طريق طرح سلسلة من التدابير البسيطة، والتي تضمنت: توجيه العاملين بالمكاتب والمقيمين بالمعسكرات بإغلاق المعدات الكهربائية عند عدم استخدامها؛ وإعداد الأجهزة المنزلية، مثل أجهزة الكمبيوتر والشاشات وأجهزة النسخ، على وضع السكون عند عدم استخدامها؛ واستخدام مصابيح الفلورسنت بدلاً من المصابيح الساطعة؛ وإعداد درجات حرارة الغرف على ٢0 درجة مئوية.

بصمتنا الكربونية إدارة الطاقة

١. نظام إعادة استخدام الطاقة

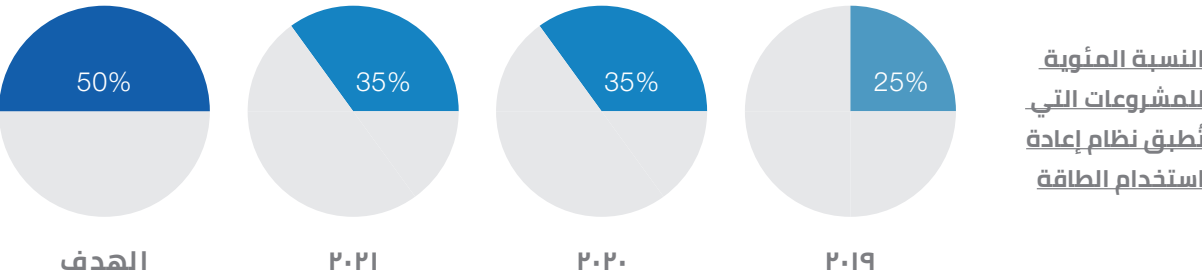
تبذل دريك آند سكل ما في وسعها من أجل كوكب أنظف وأكثر استدامة، وذلك من خلال شركتها التابعة، باسافانت للطاقة والبيئة، والتي نجحت في تطوير تقنيات وعمليات رائدة في معالجة مياه الصرف الصحي والحماة ومياه الشرب ومياه الصرف الصناعي. وعلاوة على المنافع البيئية التي تُحققها جهود إعادة استخدام المياه، يُمكن بفضل مفهوم إعادة استخدام الطاقة لدى باسافانت للطاقة والبيئة جمع الغاز الحيوي الناتج عن عملية معالجة مياه الصرف الصحي وإعادة تدويره في محطة للتوليد المشترك للكهرباء والحرارة تعمل بالغاز الحيوي (المياه الساخنة أو البخار).

ويُمكن استخدام الكهرباء في تشغيل المعدات المجاورة أو تزويد الشبكة المحلية بالكهرباء، مما يُعظم من كفاءة محطة معالجة الصرف الصحي ويعمل على توليد الطاقة الخضراء من الغاز الحيوي. تعمل محطة التوليد المشترك على تعظيم الاستفادة من الوقود وتحويله إلى كهرباء بنسبة كفاءة تبلغ ٣0% وإلى حرارة بنسبة كفاءة تبلغ ٥٠%.

وتتضمن المنافع الإضافية ما يلي:

- عدم الاحتياج إلى امدادات خارجية للحرارة
- حماية الموارد الطبيعية عن طريق استخدام الغازات الحيوية الناتجة
- تقليل انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون
- إنتاج أسمدة متجانسة غنية بالمغذيات ذات قيمة عالية
- تقليل النفايات المحولة إلى المكب
- تحويل غازات العادم إلى مواد غير ضارة

وقد زادت حصة مشاريع شركة باسافانت التي تستخدم تقنية إعادة استخدام الطاقة من ٢٠% في ٢٠١٩ إلى ٣٥% في ٢٠٢١ مع استهداف وصولها في نهاية المطاف إلى ٥٠%.





إدارة النفايات

تُشكل الإدارة الفعالة للنفايات جزءاً لا يتجزأ من نظام الإدارة البيئية لدينا وهي أحد العناصر الأساسية في عملياتنا التشغيلية التجارية، وقد وضعنا مجموعة الإجراءات والسياسات اللازمة لتحقيق الإدارة الفعالة للنفايات على مستوى جميع مواقع المشاريع بما يتسق مع متطلبات المعيار ISO 14001 والتشريعات الحالية ومع سياسات الشركة.

يتولى فريق إدارة الصحة والسلامة والبيئة المسؤولية عن تنفيذ إجراءات إدارة النفايات بالشركة ومراقبة أنشطة البناء لضمان الامتثال، وتنطبق هذه الإجراءات على جميع الموظفين والمقاولين من الباطن التابعين لشركة دريك آند سكل.

وفقاً لأفضل الممارسات التشغيلية البيئية، فإن عملية إدارة النفايات تسير وفق نهج قائم على أربع خطوات:

- ١. **التقليل:** يجب تقليل حجم النفايات المتولدة عند المصدر بصفة رئيسية من خلال السير وفق ممارسات مناسبة بدلاً من الإدارة بالمراحل اللاحقة.
- ٢. **إعادة الاستخدام، وإعادة التدوير، والاستعادة:** في حال لم يكن هناك مفر من توليد النفايات، يجب بذل محاولات إعادة استخدام هذه النفايات أو إعادة تدويرها أو استعادتها بأكبر قدر ممكن.
- ٣. **المعالجة:** يجب عدم اللجوء للمعالجة إلا بعد استنفاد جميع خيارات إعادة الاستخدام وإعادة التدوير والاستعادة.
- ٤. **التخلص:** يجب أن يكون التخلص من النفايات الملاذ الأخير ويجب أن تكون محصورة على مناطق محددة ومعتمدة.

وقبل التخلص من أي مواد نفايات، يجب فصل النفايات أولاً وفقاً لنوع النفايات ومستوى الخطر.

يجب تعريف جميع الموظفين بمحتوى إجراءات إدارة النفايات عن طريق عقد اجتماعات ولقاءات توجيهية بالمواقع للتوعية بالصحة والسلامة والبيئة.

يوضح الجدول أدناه إجمالي حجم النفايات المتولدة من عمليات الأعمال الميكانيكية والكهربائية والصحية والأنواع الرئيسية للنفايات المنتجة بمواقعنا. وقد جاء الانخفاض الهائل الذي شهدناه في عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠ نتيجة للتراجع الحاصل في العمليات التشغيلية فيما نتج عن أنشطة إعادة الهيكلة الجارية. غير أنه فور اكتمال هذه العملية، سنعمل على التأكد من تطبيق مؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف المناسبة وسنسعى لتقليل أثرنا البيئي.

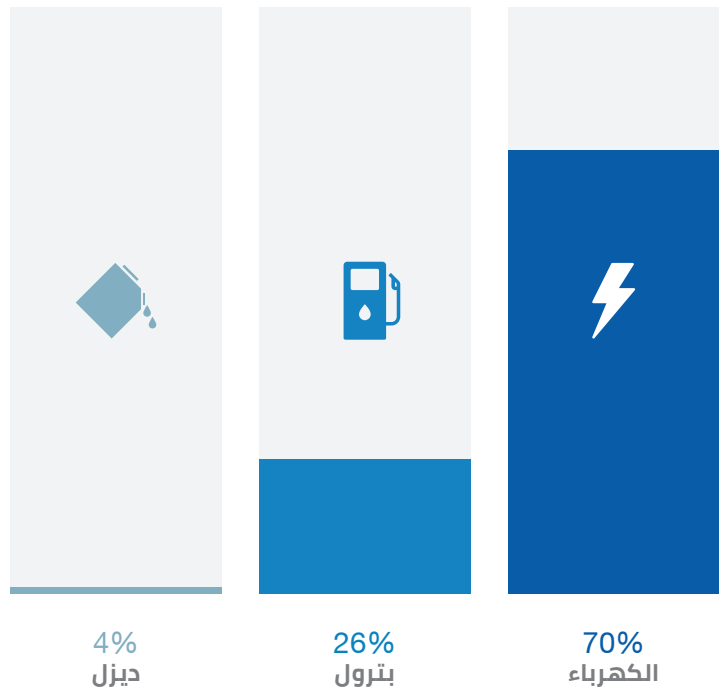
| إجمالي وزن النفايات الملتجة، باستثناء باسافانت (بالطن المترّي تقريباً) |                 |                     |                                   |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------|-----------------------------------|
| وزن النفايات غير الخطرة                                                |                 | وزن النفايات الخطرة |                                   |
| 2019                                                                   | 8,460.00        | 4.24                |                                   |
| 2022                                                                   | 4,750.00        | 2.33                |                                   |
| 2021                                                                   | 7.167.00        | 1.84                |                                   |
|                                                                        | الورق / الكرتون | الألومنيوم          | المرشحات المستخدمة ونفايات الزيوت |
| 2019                                                                   | 1.152           | 0.576               | 3.823                             |
| 2022                                                                   | 0.768           | 0.384               | 2.124                             |
| 2021                                                                   | 6.58            | 0.310               | 1.72                              |

انبعاثات الغازات الدفيئة (دريك آند سكل وجميع الشركات التابعة لها، بما فيها باسافانت للطاقة والبيئة)

| انبعاثات الغازات الدفيئة<br>(طن مترّي من مكافئ ثاني أكسيد الكربون) | ٢٠١٩     | ٢٠٢٠      | ٢٠٢١   |
|--------------------------------------------------------------------|----------|-----------|--------|
| مباشر (النطاق ١)                                                   | 212.35   | 149.36    | 127.46 |
| غير مباشرة (النطاق 2)                                              | 1,512.58 | 18,54.92  | 748.70 |
| الإجمالي                                                           | 1,724.93 | 18,697.28 | 876.16 |

| كثافة البعاثات الغازات الدفيئة مقابل الإيرادات<br>(كيلوغرام من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / ألف د.) | ٢٠١٩ | ٢٠٢٠   | ٢٠٢١  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------|-------|
| كثافة الانبعاثات المباشرة (النطاق ١)                                                              | 0.31 | 0.82   | 0.88  |
| كثافة الانبعاثات غير المباشرة (النطاق ٢)                                                          | 2.22 | 101.82 | 5.167 |
| الإجمالي                                                                                          | 2.53 | 102.64 | 6.047 |

مزيج الطاقة (دريك آند سكل وجميع الشركات التابعة لها، بما فيها باسافانت للطاقة والبيئة)





## استخدام المياه

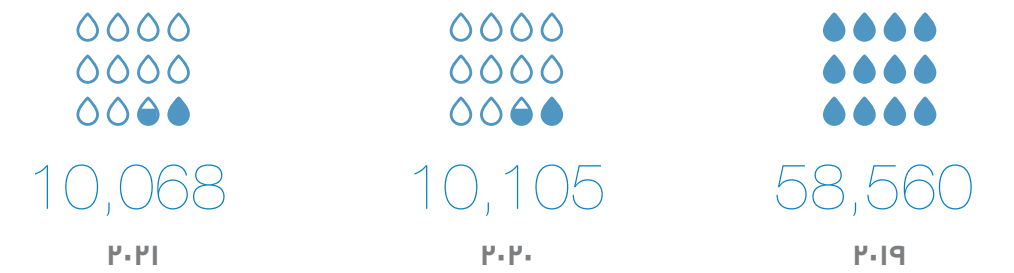
بوصفنا شركة أعمال هندسية وإنشاءات تعمل غالباً في المناطق التي تتسم بندرة المياه في العالم، تقع على عاتقنا مسؤولية للحد من الإجهاد المائي عن طريق أنظمة فعالة ومستدامة لإدارة المياه.

### ١. استهلاك المياه

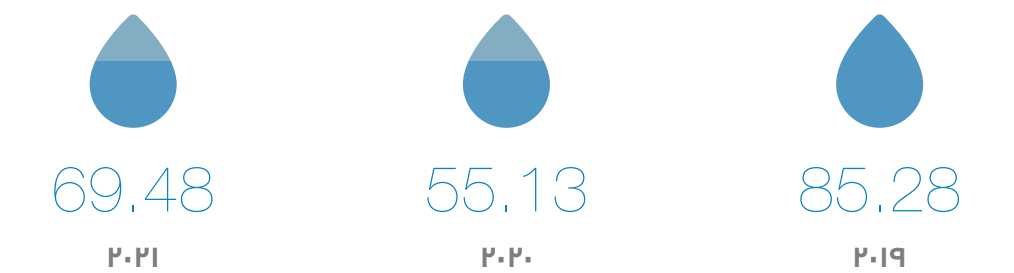
يشكل الاستهلاك المسؤول للمياه جزءاً هاماً من هذه العملية. ونُجِدّ في رفع الوعي بين موظفينا بشأن أهمية المحافظة على المياه في مكاتبنا وفي مواقع العمل. وسننظر في دمج الإدارة الفعالة للمياه لتكون جزءاً من استراتيجيتنا البيئية عن طريق إدخال مؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف لضمان مراقبة استخدام المياه والتقليل منه. ومقارنةً بعام ٢٠١٩، انخفض استهلاكنا للمياه بنسبة ٨٣% في عام ٢٠٢٠. ومع ذلك، يرجع السبب الرئيسي في هذا إلى جائحة فيروس كورونا (كوفيد-١٩) والتباطؤ في عملياتنا.

### استهلاك المياه (دريك آند سكل وجميع الشركات التابعة لها، بما فيها باسافانت للطاقة والبيئة)

#### إجمالي استهلاك المياه بالمتر المكعب



#### إجمالي استهلاك المياه بالمتر المكعب



### ٢. تقنيات إعادة استخدام المياه

تشكل ندرة المياه اليوم مصدر قلق متزايد في أنحاء كثيرة من العالم والتحدى يتفاقم بسبب تغير المناخ. وقد يرجع سبب الندرة إلى النقص المادي أو بسبب البنية التحتية غير الكافية وغير الملائمة. وعن طريق تقنيات باسافانت للطاقة والبيئة لإعادة استخدام المياه، نقوم بدور مهم في إيجاد حلول لتحديات المياه في البلدان التي تعاني من ندرة المياه أو صعوبة الوصول إليها.

ولتقليل استهلاك المياه في أحد المواقع الصناعية، على سبيل المثال، يمكن تحقيق إعادة استخدام مياه الصرف الصحي المعالجة بنسبة ١٠٠% عن طريق بناء محطة لمعالجة مياه الصرف الصحي يكون فيها «التصريف عديم السوائل» (ZLD) حيث يمكن إعادة تدوير نسبة ٤٠% من مياه الصرف الصحي المعالجة مرة أخرى إلى مرافق المعالجة لإعادة استخدامها وتستخدم نسبة ٦٠% من مياه الصرف الصحي المعالجة لري المساحات الخضراء. وتعزز إضافة نظام تجميع مياه الأمطار من قدرة الموقع على الاحتفاظ بمياه الأمطار واستيعابها.

ويمكن أن تؤدي التقنيات المتقدمة، بما فيها الأغشية والمعالجة الثلاثية، إلى إعادة استخدام المياه بشكل كبير. ولم تدمج باسافانت أنظمة المعالجة الثلاثية في حلولها فحسب، بل عملت أيضاً مع مقدمي التقنية لدعم الأداء وتحسينه.

وتشمل الفوائد المحققة ما يلي:

- التصريف عديم السوائل باعتباره حلاً للمشايخ في البلدان التي تعاني من ندرة المياه
- إعادة استخدام مياه الصرف الصحي تقلل من التلوثات التي تلوث المياه وتحمي موارد المياه
- يمكن تجنب عملية تحلية مياه البحر باهظة التكلفة عن طريق إعادة إدخال مياه الصرف الصحي المعالجة في النظام
- يمكن معالجة مياه الصرف الصحي وإعادة استخدامها للري أو المرافق الصحية
- حماية المياه لكونها مورداً ثميناً





في غزة محطة معالجة مياه الصرف الصحي



بدء تشغيل المصنع في ديسمبر ٢٠٢٠

## دراسات حالة باسافانت

### (أ) حل أزمة المياه في غزة

يعتمد سكان غزة في فلسطين بشكل شبه حصري على احتياطات المياه الجوفية لإمدادات مياه الشرب التي تتعرض لضغط شديد بسبب مزيج من الإفراط في الاستخدام وانخفاض مستويات هطول الأمطار بسبب تغير المناخ.

وحتى وقت قريب، كان ما يقرب من ١٠٠,٠٠٠ متر مكعب يومياً من مياه الصرف الصحي غير المعالجة تتدفق داخل الأرض أو في البحر، مما يؤدي إلى تلوث البيئة والمياه الجوفية. وكانت غزة في حاجة ماسة إلى محطة جديدة لمعالجة مياه الصرف الصحي للمساعدة في معالجة مشكلتي ندرة المياه ومنع التلوث المتلازمين.

وفي أبريل ٢٠٢١، بدأت محطة جديدة لمعالجة مياه الصرف الصحي في قرية البريج بمعالجة مياه الصرف الصحي التي ينتجها ١١ مجتمعاً والتي يبلغ عدد سكانها حوالي مليون نسمة، مما أدى إلى تحسين عملية حماية الموارد وتعزيز إمدادات المياه بشكل كبير. وتعتبر محطة معالجة مياه الصرف الصحي في البريج التي تبلغ طاقتها ٦٠ ألف متر مكعب يومياً مكثفية ذاتياً بالطاقة بفضل محطة الغاز الحيوي ومحطة الطاقة الشمسية اللتين تم بناؤهما في الموقع. وفي الواقع، تنتج محطة الغاز الحيوي والطاقة الشمسية طاقة أكبر مما تتطلبه محطة المعالجة، مما ينتج عنه فائض قدره ٥,٣٠١ كيلوواط ساعة / يوم، ويوفر الطاقة الهامة للسكان المحليين.

كانت باسافانت للطاقة والبيئة مسؤولة عن تصميم العملية وشراء المعدات الكهربائية والميكانيكية ذات الصلة بالعملية ونقلها، والإشراف على عمليات التركيب والتشغيل التجريبي والتشغيل للمحطة لمدة عامين.

### (ب) توفير مياه الشرب لمدينة يبلغ عدد سكانها ٩ ملايين نسمة

تدعم محطة ثو دوك للإمداد بالمياه - المرحلة الثالثة، بسعة إنتاج ٣٠٠,٠٠٠ متر مكعب يومياً من المياه النظيفة، الطلب الهائل على مياه الشرب في مدينة هو تشي منه، وهي أكبر منطقة حضرية في فيتنام ويبلغ عدد سكانها ٩ ملايين نسمة.

وتم التعاقد مع باسافانت للطاقة والبيئة لتقديم التصميم الجاهز، وتنفيذ أعمال البناء والأعمال الميكانيكية والكهربائية بما في ذلك التشغيل التجريبي لمحطة معالجة المياه، كما قدمت تقنياتها Turbo-LME الحاصلة على براءة اختراع للمنشأة.

وتعالج المحطة المياه من نهر دونغ ناي وتوفر المياه الصالحة للشرب للأفراد الذين يعيشون في المنطقة. وأنشأت باسافانت أيضاً محطة ضخ لسحب مياه النهر وأنابيب الضغط الرئيسية لتزويد المنشأة بماء التغذية والتي أصبحت تعمل في عام ٢٠١٧.



## الخطوات المقبلة

من الآن فصاعداً، سيشكل الإشراف البيئي جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية الشركة وسيُدمج في كل ما نقوم به بعد عملية إعادة الهيكلة. وستتمثل مجالات التركيز فيما يلي:

- العمل على تحسين عملية حساب غازات الدفيئة لدينا لتشمل انبعاثات النطاق ٣
- وضع استراتيجية بيئية وخطة تنفيذ واضحة إلى جانب مؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف لمراقبة التقدم

تشمل أنواع الأنشطة قيد الدراسة ما يلي:

- اتخاذ المزيد من الخطوات لتحسين استخدام الطاقة ومباشرة خطة تفصيلية لتقليل الانبعاثات
- العمل بشكل أكبر على اكتشاف كيف يمكننا تطوير حلول مبتكرة للتحديات العالمية، خاصةً إمدادات المياه وإعادة استخدام الطاقة
- توسيع مجموعة مشاريعنا في مجال الطاقة المتجددة، ولا سيما المشاريع المتعلقة بالطاقة الشمسية، وتسخير خبرتنا الهندسية للمساهمة في عالم أكثر استدامة
- تحسين نظام إدارة النفايات لدينا والسعي لزيادة الدائرية لتقليل التصريفات والنفايات الناتجة عن أنشطتنا بشكل كامل
- دمج التصاميم الفعالة والأكثر ذكاءً لتقديم تقييم أكثر دقةً وكفاءةً للموارد اللازمة لتقليل الأثر الذي نخلفه على البيئة





موظفونا

رفاه الموظفين

بصفتنا شركة رائدة في السوق تعمل في قطاع كثيف العمالة وقائم على المهارات، فإننا ندرك أن رأس المال البشري هو جوهر أعمالنا. ودائماً ما تكون إدارة رفاه جميع موظفينا في مقدمة اعتباراتنا وستكون ضرورية لضمان نجاح الشركة على المدى الطويل حيث إننا نتطلع للخروج من عملية إعادة الهيكلة بوصفنا شركة أكثر قوة وأكثر قدرة على الصمود. بالإضافة إلى ذلك، فإن توظيف الأشخاص الذين يتمتعون بالمزيج الملائم من الخبرة والمهارات في قطاع نتخدم فيه المنافسة على العمال المؤهلين، سيشكل أيضاً أهمية لدفع عجلة النمو. وسيكون لدى دريك آند سكل في ثوبها الجديد إطار عمل قوي لإدارة الأفراد، والذي يولي الأولوية لمشاركة الموظفين وإدماجهم وتدريبهم وتطويرهم.

التوظيف

غالباً ما تكون ظروف العمل في الدول التي نعمل فيها بشكل أساسي صعبة بالنسبة لعمال البناء بسبب طبيعة العمل جنباً إلى جنب مع متوسط درجات حرارة مرتفعة خلال معظم العام. ومن واجبنا التأكد من توفير حياة مريحة قدر الإمكان للعمال عن طريق إدارة حجم العمل، وتوفير معدات عالية الجودة، ومراقبة مستويات الترطيب لديهم.

وطبيعة قطاع البناء تعني أن دريك آند سكل غالباً ما توظف العمال على حسب تدفق المشاريع، ففي عام ٢٠٢٠، تم تعيين ٧% من إجمالي القوى العاملة لدينا على أساس عقود مؤقتة بينما تم أيضاً توظيف ٧% على أساس العمل بدوام جزئي. ومع ذلك، نلتزم بتوفير نفس ظروف العمل لجميع موظفينا، سواءً بدوام كامل أو على أساس عقود مؤقتة أو بدوام جزئي.

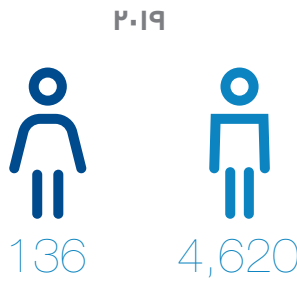
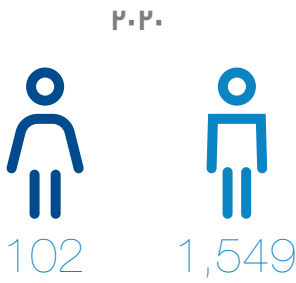
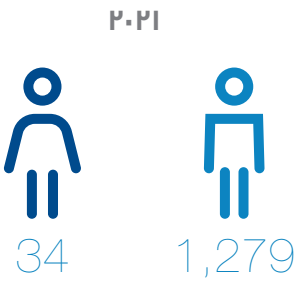
وتجدر الإشارة هنا إلى أن القوى العاملة لدينا قد تقلصت بشكل كبير منذ أن قلصنا أنشطتنا للأعمال المدنية، وقلصنا عدد الكيانات التشغيلية، ودخلنا مرحلة إعادة الهيكلة في عام ٢٠١٨، بينما ساهمت أيضاً جائحة فيروس كورونا (كوفيد-١٩) في مغادرة عدد من الموظفين للشركة. ومع ذلك، أجرينا خلال هذه الفترة سلسلة من التعيينات الجديدة المهمة من أجل ضمان وفائنا بجميع التزاماتنا. وفي عام ٢٠٢٠، انضم ٧٧ موظفاً إلى الشركة، نسبة ٦٤% منهم تتراوح أعمارهم بين ٣٠ و ٥٠ عاماً.

وبعد عملية إعادة الهيكلة، نتوقع تنفيذ حملة توظيف لبناء فريق قادر على الاستفادة من الفرص المتاحة في السوق ودفع الشركة إلى الأمام، إذ سنعمل على تنفيذ استراتيجية توظيف قوية إلى جانب (١) العمليات المطبقة لتوظيف أفضل المواهب والاحتفاظ بها، (٢) وخطة تعويضات تنافسية وجذابة، (٣) وفرص التدريب والتطوير المستمر لجميع موظفينا.

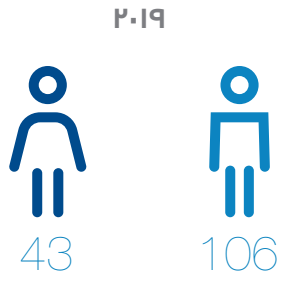
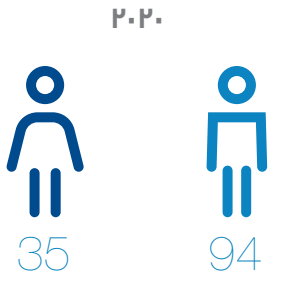
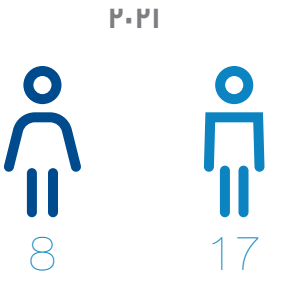
كما سنعمل على استعادة إجراءات رضا الموظفين ووضع مؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف لمراقبة التقدم. وسيتمثل أحد مؤشرات الأداء الرئيسية المهمة في معدل دوران العمالة. وتُقدّم اليوم مجموعة من المزايا والحوافز لكل من الموظفين الدائمين والمؤقتين، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، التغطية التأمينية للرعاية الصحية، والإجازة الوالدية، وتوفير المعاش التقاعدي (للمواطنين دولة الإمارات العربية المتحدة) وملكية الأسهم.

| العام | دريك آند سكل أبوظبي | دريك آند سكل الكويت | دريك آند سكل الجبلرلج | باسافات | الإجمالي |
|-------|---------------------|---------------------|-----------------------|---------|----------|
| 2019  | 2,051               | 315                 | 2,156                 | 383     | 4905     |
| 2020  | 702                 | 124                 | 643                   | 310     | 1779     |
| 2021  | 601                 | 61                  | 517                   | 151     | 1330     |

عقد دائم



عقد مؤقت



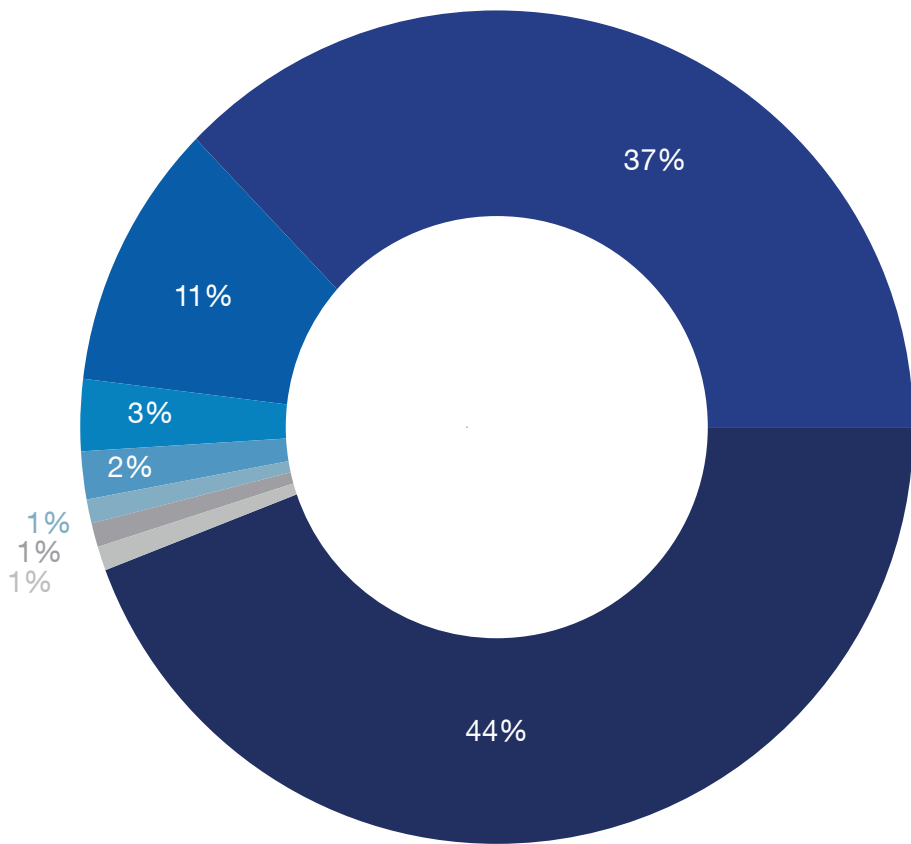


التنوع والشمولية

نظراً لانتشار أنشطتنا على مستوى منطقة جغرافية واسعة، وحيث إن أكثر من ٢٥ جنسية تعمل حالياً لدى الشركة، تضم القوى العاملة لدينا مزيجاً متنوعاً من الثقافات. ونعتقد أن تبني بيئة عمل شاملة ومتناغمة ودعمها يشكل أهمية للعمليات التجارية الناجحة.

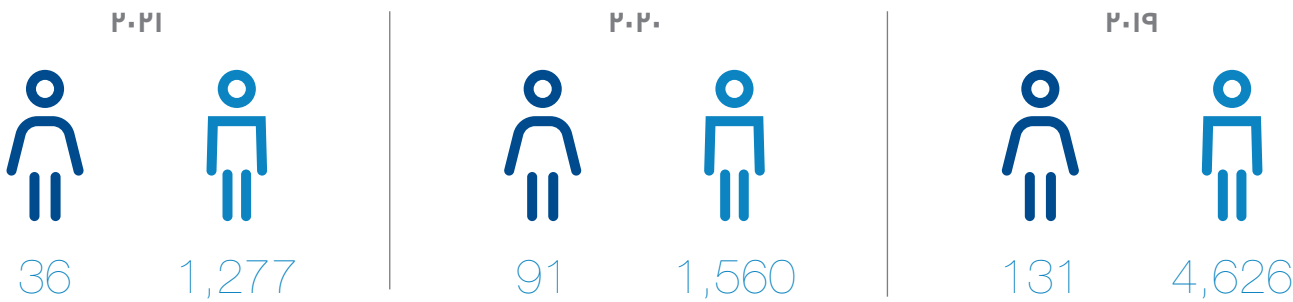
٢٥ جنسية في الشركات التابعة لنا في الإمارات والكويت  
١٤ جنسية في باسافانت للطاقة والبيئة

نبرة عامة عن القوى العاملة في الشركات التابعة لنا في الإمارات والكويت في عام ٢٠٢٠

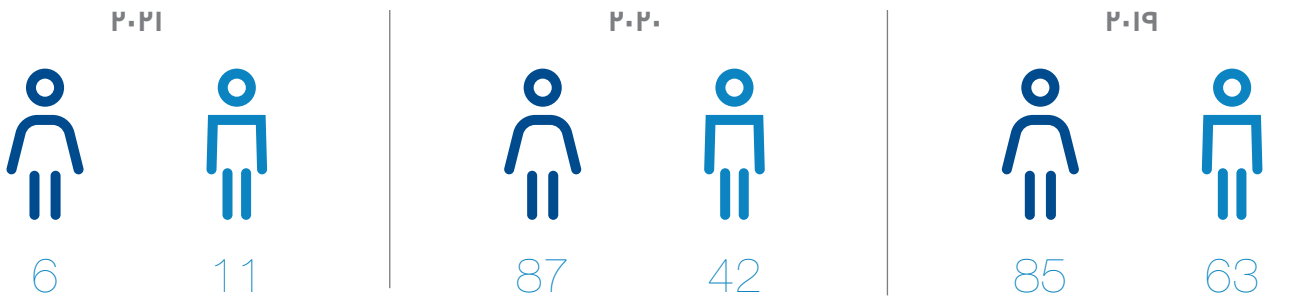


بنغلاديش الهند باكستان الاردن  
فلسطين مصر الفلبين دول أخرى

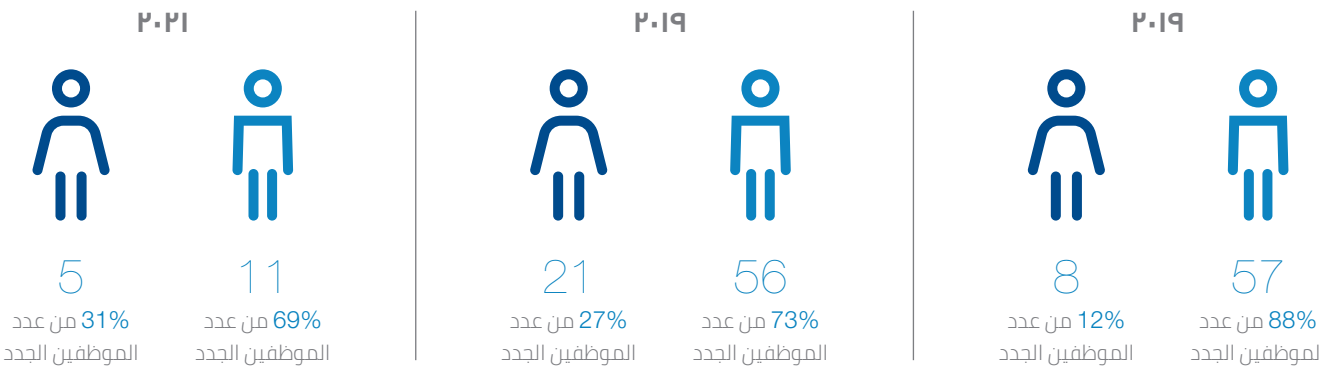
دوام كلي



دوام جزئي



إجمالي عدد الموظفين الجدد

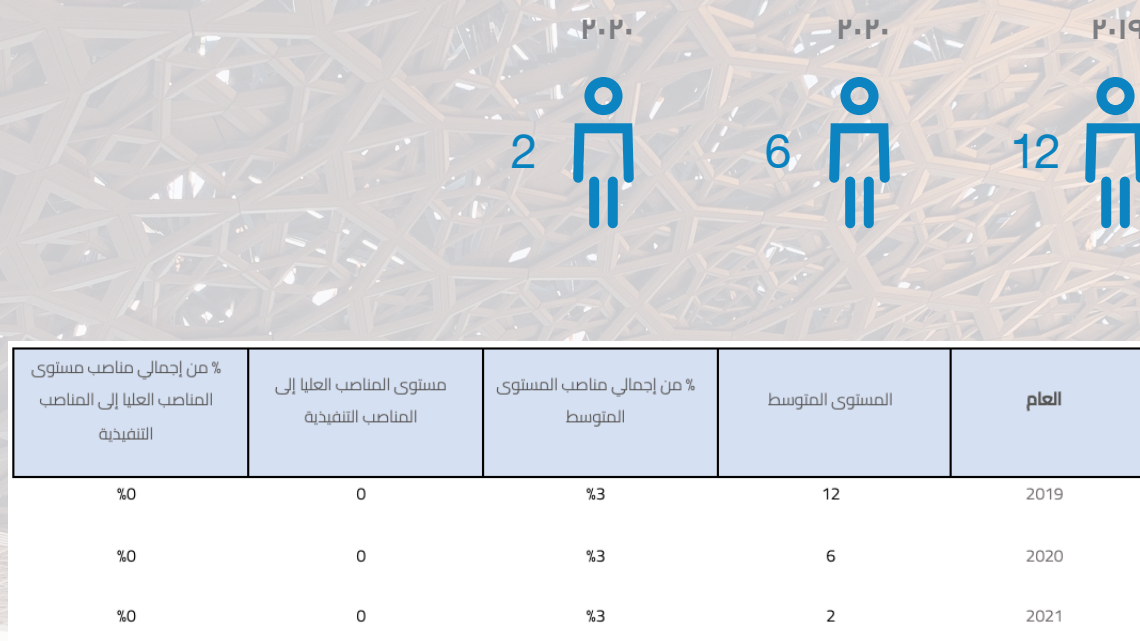


| العالم | أقل من 30 سنة  |                  | بين 30 - 50 سنة |                  | أكثر من 50 سنة |                  |
|--------|----------------|------------------|-----------------|------------------|----------------|------------------|
|        | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي  | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية |
| 2019   | 12             | 18%              | 43              | 66%              | 10             | 15%              |
| 2020   | 17             | 22%              | 49              | 64%              | 11             | 14%              |
| 2021   | 2              | 12.5%            | 12              | 75%              | 2              | 12.5%            |

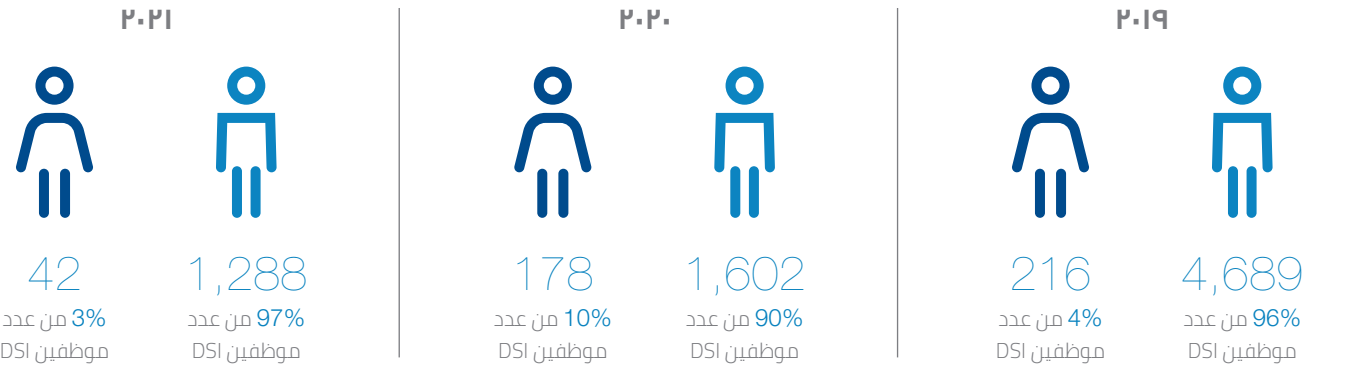


التنوع والشمولية

توظف الشركة حالياً ستة إماراتيين، جميعهم في مناصب متوسطة المستوى تمثل نسبة ٣% من جميع مناصب المستوى المتوسط. وبعد عملية إعادة الهيكلة، ستطبق استراتيجية واضحة لتوسيع القوى العاملة الإماراتية بما يتماشى مع متطلبات وزارة الموارد البشرية والتوطين بدولة الإمارات العربية المتحدة.

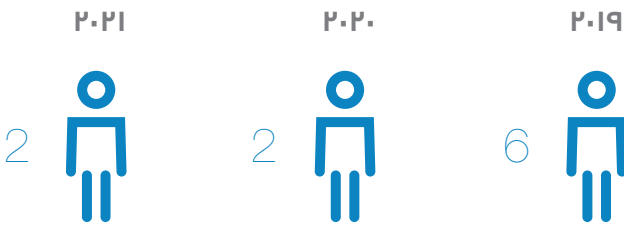


نظراً لطبيعة قطاع البناء، فإن القوى العاملة في دريك آند سكل هي في الغالب من الذكور، وخاصةً العمال، والذين يشكلون إلى حد بعيد أكبر فئة من الموظفين. ونسعى جاهدين لتعزيز التمثيل النسائي في جميع فئات القوى العاملة ونشجع النساء على التقدم لجميع الوظائف الشاغرة. ومع ذلك، فقد حققنا نجاحاً أكبر في استقطاب النساء إلى مناصب المستوى المتوسط. وفي عام ٢٠٢١، شغلت موظفات نسبة ٣١% من الوظائف الشاغرة من المستوى المتوسط.



وعلى الرغم من عدم وجود نساء حالياً في هيئة الحوكمة، والتي تضم مجلس الإدارة، وجميع اللجان التي تتبع مباشرةً مجلس الإدارة، تخطط الشركة لتصحيح هذا الخلل بعد عملية إعادة الهيكلة من خلال وجود عضو مجلس إدارة ممثلة واحدة على الأقل.

هيئة الحوكمة



تمثل مدونة قواعد السلوك المهني والأخلاقيات القيم الأساسية للشركة وتضمن بيئة شاملة وغير تمييزية لجميع الموظفين. وبمجرد اكتمال عملية إعادة الهيكلة، سننظم جلسات توعية لتعزيز مشاركة أكبر للمرأة في قطاع البناء، وخاصةً بين المهندسين، وإدخال مؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف لضمان أننا نراقب التقدم ونعمل على تحسين الأداء في هذا المجال.



بيانات الجودة والصحة والسلامة والبيئة لجميع الموظفين (دريك آند سكل وجميع الشركات التابعة لها، باستثناء باسافانت للطاقة والبيئة)

| عدد الوفيات | عدد الوفيات | عدد الإصابات الموهرة للوقت | عدد الإصابات الموهرة بسبب الإصابة | عدد الإصابات الموهرة الأخرى | عدد الحوادث عالية الاحتمال | عدد الحوادث الواقعة ولكن بدون أضرار | عدد ساعات العمل |
|-------------|-------------|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| 2019        | 0           | 8                          | 0                                 | 0                           | 0                          | 0                                   | 7,067,627       |
| 2020        | 0           | 3                          | 0                                 | 0                           | 0                          | 0                                   | 6,607,568       |
| 2021        | 0           | 1                          | 0                                 | 0                           | 0                          | 0                                   | 1,419,750       |

تم حساب المعدلات على أساس عدد ساعات عمل منجزة يبلغ ١,٠٠٠,٠٠٠ ساعة

بيانات الجودة والصحة والسلامة والبيئة لجميع الموظفين (باسافانت للطاقة والبيئة)

| عدد الوفيات | عدد الوفيات | عدد الحوادث عالية الاحتمال | عدد الحوادث الواقعة ولكن بدون أضرار | عدد ساعات العمل | حالات الإسعافات الأولية | حالات الطي بخلاف الحوادث | حالات العلاج | عدد الحوادث عالية الاحتمال | عدد الحوادث الواقعة ولكن بدون أضرار | عدد ساعات العمل |
|-------------|-------------|----------------------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------------|--------------------------|--------------|----------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| 2019        | 0           | 0                          | 0                                   | 5               | 1                       | 1                        | 1            | 0                          | 5                                   | 613,429         |
| 2020        | 0           | 1                          | 0                                   | 0               | 1                       | 1                        | 1            | 0                          | 0                                   | 475,555         |
| 2021        | 0           | 0                          | 0                                   | 0               | 0                       | 0                        | 0            | 0                          | 0                                   | 579,420         |

السلامة للجميع

تشكل إدارة مخاطر الصحة والسلامة الكامنة في العمليات في الموقع أهميةً بالغةً لنجاح أي شركة تعمل في قطاع البناء ولسمعتها. ولذلك، تعمل دريك آند سكل وفقاً لأعلى معايير الصحة والسلامة المهنية. ونحن ملتزمون بالقضاء على الإصابات والأمراض في مكان العمل إلى أقصى حد ممكن وضمان أن موظفينا ومقاولينا من الباطن وموردينا يمكنهم الذهاب إلى العمل كل يوم وهم واثقون من سلامتهم.

وتضمن إجراءات إدارة المخاطر لدينا وجود العمليات الصحيحة لتحديد المخاطر المتعلقة بالعمل وإدارتها ومن ثم تقليل الحوادث والأضرار والخسائر. ويُنفذ منهج المراقبة الهرمية من أجل القضاء على جميع المخاطر المتعلقة بالعمل والحد منها.

وتُنَجَز كل مهمة وفقاً للبروتوكولات الصارمة التي تفرضها إدارة الجودة والصحة والسلامة والبيئة، وهي المسؤول عن مواكبة اللوائح وشهادات آيزو الدولية المعمول بها. ومن الجدير بالذكر أن دريك آند سكل حاصلة على شهادة ISO 45001. وفي سياق دليل نظام الإدارة المتكامل لدينا، وامتثالاً لمتطلبات شهادات آيزو التي حصلنا عليها، وضعنا الإجراءات والعمليات اللازمة المتعلقة بالجودة والصحة والسلامة والبيئة لتوجيه الموظفين وعرس ثقافة سلامة قوية على مستوى الشركة كلها.

وتوفر سياسة السلامة والصحة والبيئة لدى دريك آند سكل الأساس الذي تقوم عليه جميع أنشطتنا في الموقع. ونجري عمليات تدقيق منتظمة وعمليات تفتيش روتينية لضمان الامتثال ونراجع إجراءاتنا ونعمل باستمرار على تحسينها. ونشجع الموظفين على المشاركة في تطوير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتنفيذه وتقييمه، مع مراعاة جميع الاقتراحات بشأن التحسين.

وتُجرى دورات تعريف وتدريب إلزامية بصفة روتينية لجميع الموظفين والمشرفين والزوار والمقاولين من الباطن في الموقع. وتضمن هذه قدرة الموظفين على أداء مسؤولياتهم بفعالية وكفاءة.

وتُقدّم خطط دورات تدريبية مختلفة:

- التدريب التعريفي: يجب على كل شخص، من دون استثناء، يزور الموقع أو يعمل فيه أن يحضر تدريباً تعريفياً يشمل قواعد الصحة والسلامة والبيئة الأساسية للتواجد في الموقع.
- مناقشات الأمن والسلامة: تُجرى مناقشات الأمن والسلامة مرة واحدة على الأقل في الأسبوع طوال مدة المشروع والتي تشمل معلومات الصحة والسلامة والبيئة ذات الصلة بأنشطة محددة في الموقع.
- التدريب الأساسي: يتلقى العاملون بشكل دائم في الموقع و«في ميدان العمل» (على عكس الموظفين في المكاتب) تدريباً أساسياً لضمان قدرتهم على أداء واجباتهم بكفاءة.
- التدريب على رأس العمل: يُقدّم التدريب على رأس العمل للأفراد الذين تم تحديدهم على أنهم بحاجة إلى تنفيذ مهام تخصصية.
- التدريب المتخصص على مهام محددة تتعلق بالصحة والسلامة المهنية: تدريب متخصص يشمل مجموعة واسعة من المجالات مثل المخاطر والضوابط المتعلقة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.
- الدورات التدريبية التنشيطية: يحدد موظفو الصحة والسلامة والبيئة / التدريب أنواع الدورات التدريبية التنشيطية. سيكون من مسؤوليتهم مدرب / مدقق الصحة والسلامة والبيئة وضع جدول زمني لجميع الموظفين الميدانيين.

وشملت الدورات التدريبية الأخيرة إجراءات سلامة الحفر، وإجراءات سلامة عمليات الرفع / التجهيزات، ومكافحة الحرائق والاستجابة للطوارئ.

وبعد عملية إعادة الهيكلة، سنواصل الامتثال لآخر المعايير واللوائح بينما نسعى باستمرار لتعزيز أنظمتنا وإجراءاتنا لضمان الاتساق والموثوقية في جميع مواقع المشاريع.







# مستقبل مزدهر وذكي

## الازدهار الاقتصادي

(GRI 201-1)

تتطلب التنمية المستدامة تحقيق الازدهار الاقتصادي بطريقة لا تضر بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة. وتعني الاستدامة التخلّص من التفكير قصير المدى وإرساء الأسس لاقتصاد عالمي أكثر عدلاً وشموليةً يحقق منافع للناس والكوكب. وفقط عندما يحدث النمو الاقتصادي بشكل يتوافق مع الإشراف البيئي المسؤول، يمكن أن يكون مستداماً حقاً على المدى الطويل وينتج عنه مجتمعات أكثر صحةً.

ويؤكد معيار الأداء الاقتصادي الصادر عن المبادرة العالمية للتقارير (GRI ٢٠١) على الكيفية التي تحقق بها الشركة قيمة اقتصادية لها وكذلك لأصحاب المصلحة المختلفين. وتحقق الشركة القيمة الاقتصادية عن طريق إيراداتها وتوزع بعضاً من هذه القيمة على أصحاب المصلحة في شكل التكاليف التشغيلية، وأجور الموظفين والمزايا التي يحصلون عليها، والمدفوعات لمقدمي رأس المال، والمدفوعات للاستثمارات الحكومية والمجتمعية. وما يتبقى بعد عملية التوزيع هذه هو القيمة التي تحتفظ بها الشركة.

وبالنظر إلى ما هو أبعد من إعادة الهيكلة المالية للشركة، تخطط دريك آند سكل لتحقيق نمو مستدام عن طريق التركيز على القطاعات الأساسية لتحقيق تدفقات إيرادات متسقة مع إدارة المخاطر المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، مما يتيح تحقيق الازدهار المستدام وخلق قيمة لأصحاب المصلحة.

ويتماشى هذا المنهج مع التحول العام في السنوات الأخيرة نحو التركيز على خلق قيمة طويلة الأجل لجميع أصحاب المصلحة، والمجتمع ككل، بدلاً من تحقيق ربح قصير الأجل للمساهمين فحسب. وفي إطار سعيها لتحقيق التقدم، تعتزم دريك آند سكل تبني هذه العقلية ومواءمة نفسها بشكل وثيق مع مصالح جميع أصحاب المصلحة من أجل تحقيق منفعة أكبر للاقتصاد.

## التزامنا بالجودة

(GRI 102-9, GRI 102-11, GRI 204-1, G5)

### نظام إدارة الجودة

تولي دريك آند سكل أولوية قصوى لإدارة الجودة، إذ تسعى الشركة جاهدة دائماً لتقديم ما يفوق توقعات عملائها. ويعد الاتساق في تنفيذ المشاريع حسب أعلى معايير الجودة عاملاً بالغ الأهمية في الحفاظ على السمعة الطيبة التي تحظى بها الشركة في السوق وثقة عملائها بها، وستولي الشركة هذا الأمر أولوية خاصة بمجرد انتهائها من عملية إعادة الهيكلة ودخولها السوق لتقديم عطاءات بغية الحصول على عقود جديدة. وترى الشركة أن رفاهيتها على المدى الطويل لا تعتمد على الوفاء بالتزاماتها التعاقدية فحسب، بل إنها تعتمد أيضاً على تلبية الاحتياجات الضمنية لعملائها. ولتحقيق هذه الغاية، يظطلع فريق متخصص من المهندسين والمديرين والمفتشين بمهمة الإشراف على ومتابعة عملية ضمان جودة جميع الأنشطة ومراقبتها.

ومن المهم للغاية أن تحافظ الشركة على تواصلها المستمر بعملائها، ويمكن تحقيق هذه الغاية من خلال عدد من القنوات، فإجراء استبيانات منتظمة بشأن رضا العملاء، على سبيل المثال، يمكن الشركة من الحصول على تعليقات قيمة تُبلغ لفريق الجودة وجميع الإدارات الداخلية ذات الصلة. وتضمن هذه الممارسة المهمة تقييم الشركة المستمر لأدائها، وقدرتها على تحسين خدماتها عند الحاجة، وتنفيذها للمشاريع مع التحلي بقدر أكبر من الكفاءة والفعالية.

هذا ويعتمد الاتساق في أداء الشركة الذي تقدمه على وضعها المجموعة الصحيحة من سياسات وعمليات وإجراءات ضمان الجودة، علماً بأن دريك آند سكل حاصلة على شهادة الآيزو ٩٠٠١: ٢٠١٥، الأمر الذي تتضح معه المعايير التي تتبناها الشركة في نظام إدارة الجودة الذي يبين بالتفصيل العمليات والإجراءات المطلوبة لتقديم أفضل خدمة للعملاء.

يضمن بيان سياسة الجودة والصحة والسلامة والبيئة التي تتبناها الشركة التزام جميع الشركات التابعة لها والموظفين بأعلى معايير الجودة. وتلتزم الشركة بما يلي على وجه الخصوص:

- تصميم المشاريع وتطويرها وإنشائها وصيانتها وفقاً لأعلى معايير الجودة لعملائها
- تدريب جميع الموظفين وتنمية مهاراتهم وتجهيزهم بالأدوات والمهارات اللازمة لتقديم أعلى مستوى من الأداء
- التحسين المستمر للعمليات والأنظمة بهدف تحقيق النتائج المثلى

يوضح دليل نظام الإدارة المتكامل لشركة دريك آند سكل إجراءات مراقبة الجودة بالشركة ويضمن التطبيق المستمر لها على مستوى جميع قطاعات الشركة. ويتناول الدليل المعايير والأساليب الصارمة التي تنظم تنفيذ هذه الإجراءات ومراقبتها بصورة فعالة، ومن الأمثلة على ذلك خطة الاختبار والفحص الإلزامية التي تُجرى بعد كل مهمة رئيسية بغية الحفاظ على مراقبة الجودة في جميع المشاريع الجارية. كما يتناول أيضاً الإجراءات المتبعة لتحقيق النتائج المقررة وإجراء تحسينات مستمرة. وفيما يلي الموارد اللازمة لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل والحفاظ على فعاليته وزيادة مستوى رضا العملاء:

- الموارد البشرية: تتحمل إدارة دريك آند سكل مسؤولية ضمان كفاءة القوى العاملة وتدريبها تدريباً جيداً وتمتعها بالمهارات اللازمة بما يكفل تنفيذها للمهام المسندة إليها.
- البنية التحتية: كما تتحمل الإدارة مسؤولية توفير البنية التحتية التالية لتحقيق الجودة المنشودة:
  - المباني والمساحات المخصصة للعمل والأصول ذات الصلة بها
  - الأدوات ومعدات العمليات والأجهزة وأنظمة المعلومات (البرامج) وتخطيط موارد المؤسسة
  - خدمات الدعم، كالنقل وقنوات التواصل

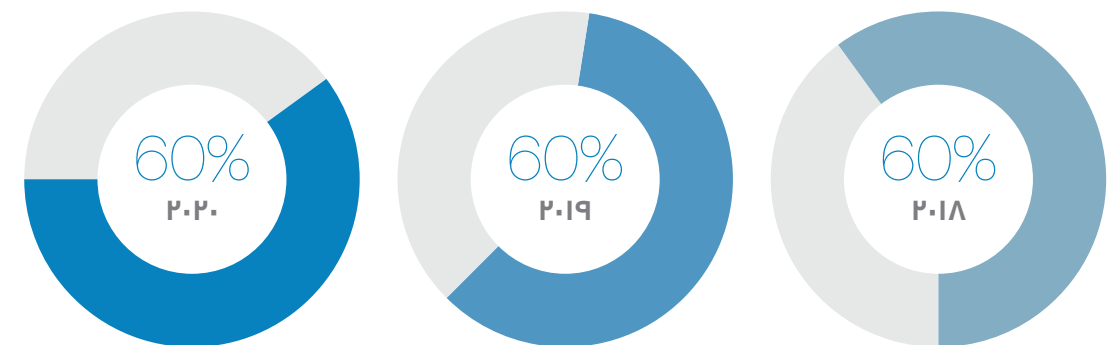
يضمن توثيق الإجراءات تحقيق جميع أعمال الإدارات ومواقع المشاريع بصورة منتظمة وتلبية متطلبات دليل نظام الإدارة المتكامل، إذ أننا وبعد مرحلة إعادة الهيكلة، سنعيد أيضاً وضع عمليات تحقيق لنظام الإدارة المتكامل على يد مدققين مستقلين ومدربين.



## ممارسات الشراء

تسعى دريك آند سكل جاهدة إلى الدخول في شراكات قوية وطويلة الأجل مع جميع مورديها. تولي الشركة -من منطلق كونها شركة مسؤولة ومستدامة- أولوية لإقامة شراكات مع الموردين المحليين متى أمكن ذلك، الأمر الذي يسمح لها بدعم التنمية الاقتصادية المحلية والتخلي بالمرونة وخلق القيمة، علماً بأن ٤٨% من موردي الشركة في عام ٢٠٢٠ كانوا موردين محليين. ورغم انخفاض وتيرة العمليات والتركيز على خطة إعادة الهيكلة، فإن ٦٠% من إجمالي الإنفاق على المشتريات قد ولد قيمة للموردين المحليين، وقد ظل هذا المستوى ثابتاً في السنوات الثلاث الماضية.

### النسبة المئوية لميزانية المشتريات التي يتم إنفاقها على الموردين المحليين



يطبق نظام إدارة الموردين الذي تتبناه الشركة أفضل الممارسات ويضم عمليات وإجراءات ذات صلة بهدف ضمان تحقيق الشفافية والفعالية في الشراء. وتعتبر الشركة عناصر التكلفة والخبرة الفنية والجودة وأداء السلامة المعايير الرئيسية في اختيار الموردين المحليين.

يجب على جميع الموردين الرئيسيين -بمقتضى ممارسات الشراء المسؤولة- التوقيع على مدونة قواعد سلوك الموردين، بحيث يلتزمون بالامتثال لقواعد السلوك ومعايير الصحة والسلامة والبيئة التي تتبناها دريك آند سكل، وتُقدم الدورات التعريفية والتدريبية بغية ضمان التزام الموظفين منذ البداية.

وأخيراً، تجري الشركة تقييمات وأعمال تدقيق بصورة مستمرة بهدف متابعة أداء الموردين وتقييمه. ويُسترشد بإجراءات اختيار وتقييم الموردين/المقاولين من الباطن في اختيار الموردين والمقاولين من الباطن لدى دريك آند سكل وجميع الشركات التابعة لها وفي تقييمهم والموافقة عليهم ومتابعتهم.

## الابتكار والتحول الرقمي

(G7)

يشهد العالم ثورة تكنولوجية يتمخض عنها آثار بالغة على كل جانب من جوانب الحياة والعمل. وبعد الابتكار والتحول الرقمي أبرز عامل لهذا التغيير السريع. ومن هذا المنطلق، تتحرى دريك آند سكل سبلاً تسخر من خلالها التقنيات الرقمية في تحويل أعمال الشركة، لا سيما فيما يتعلق بجمع البيانات ومعالجتها لتعزيز العمليات التجارية وتحسين خدمة العملاء. كما تدرس الشركة أيضاً السبل التي يمكن من خلالها للتقنيات الجديدة أن تمكّن الشركة من الاستفادة من خبرتها الحالية وتحقيق التنويع بالدخول في قطاعات جديدة في المستقبل.

تضطلع إدارة تقنية المعلومات بدور رئيسي في إدخال التقنيات بالشركة لمواجهة التحديات والفرص الحالية والمستقبلية. وقد خصصت الشركة ميزانية لتحديث أنظمة تقنية المعلومات بعد مرحلة إعادة الهيكلة، بدءاً من نظام تخطيط موارد المؤسسة المتكامل تماماً لإدارة العمليات التجارية وضمان التنسيق بين الإدارات. وقد عقدت الشركة شراكة مع إحدى منصات استخبارات القطاع بهدف دعم عملية اتخاذ القرارات بحيث تضمن المنصة اطلاع الشركة على أحدث المستجدات التي تطرأ على السوق. كما أن الشركة تعمل على ترقية شبكتها الداخلية، التي تساعد في التواصل مع موظفيها وتواصل الموظفين مع بعضهم البعض في جميع المناطق الجغرافية، وذلك بهدف إدخال أدوات أكثر تقدماً فيها وإدراج جميع سياسات الشركة وإجراءاتها بها.

تولي دريك آند سكل أولوية قصوى لأمن أصولها المادية والرقمية على حد سواء، وتطبق الشركة أنظمة قوية خاصة بتقنية المعلومات وسياسات لحماية البيانات لتحقيق هذه الغاية. وستجدد الشركة شهادة آيزو ٢٧٠٠١ (إدارة أمن المعلومات) التي حصلت عليها بمجرد اكتمال إعادة الهيكلة، في حين يضمن نظام التدقيق الداخلي الذي تتبناه الشركة وضع السياسات والإجراءات ذات الصلة وإنفاذها بصورة مستمرة، إذ تضمن الإجراءات توفير الحماية الميدانية لجميع الملفات والمستندات من خلال أنظمة الاحتفاظ بنسخ احتياطية للحيلولة دون فقدان البيانات، وتتضمن خدمة نسخة الظل (النسخ الاحتياطي لجميع البيانات بعد ساعات العمل) والنسخ الاحتياطي على الخوادم الموجودة في الموقع والسحابة، بالإضافة إلى الاستعانة في حالات الكوارث في موقع منفصل، ويراقب جدار الحماية الصوتي حركة البيانات الواردة والصادرة عبر الإنترنت ويصفيها.

ومن الابتكارات والمبادرات الأخرى التي صممتها إدارة تقنية المعلومات ما يلي:

- تُراقب مناطق تخزين البيانات الفعلية بكاميرات تعمل بنظام الدائرة التلفزيونية المغلقة وتتصل بها الإدارة المعنية عن طريق الهواتف المحمولة.
- يُدار دخول المباني الإدارية ويُراقب حضور الموظفين باستخدام تقنية التعرف على الوجوه.
- تعد أنظمة التقنية عاملاً أساسياً لمبادرة الشركة الرامية إلى التحول من النظام الورقي إلى النظام الإلكتروني (يرجى الرجوع إلى [القسم ١٨](#)، للاطلاع على الآثار الناجمة عن هذه المبادرة والنتائج المحققة).

تتحرى إدارة تقنية المعلومات الطرق التي يمكن من خلالها لبرامج الإدارة المتكاملة تحسين تخطيط موارد المؤسسة بغية تحسين دمج العمليات التجارية بصورة آتية في جميع المكاتب ومواقع المشاريع والمناطق.



# المسؤولية الأخلاقية

## حوكمة الشركات

تمثل حوكمة الشركات مسؤولية يتحملها أصحاب المصلحة بصورة مشتركة، فهي نظام يتم من خلاله السيطرة على الشركات سيطرة فعالة وهي نظام مسؤول عن تطبيق المساءلة والشفافية على مستوى جميع قطعات الشركة.

يتمثل الدور الرئيسي الذي يضطلع به المساهمون في عملية حوكمة الشركات في انتخاب أعضاء مجلس إدارة الشركة ومدققيها، ومن ثم يضطلع مجلس الإدارة بمسؤولية تطبيق الحوكمة وتقديم التوجيهات للإدارة لتنفيذ الواجبات الملقاة على عاتقها.

يجب أن يكون لأي شركة تجارية مستدامة نظامٌ قوي لحوكمة الشركات يكفل تطبيق المساءلة والشفافية كجزء لا يتجزأ من ثقافة الشركة. ويجب على مجلس الإدارة ضمان عمل الشركة مع جميع أصحاب المصلحة وأن يتمثل محور غرضها في خلق القيمة لأصحاب المصلحة الرئيسيين.

تلتزم دريك آند سكل بأعلى معايير حوكمة الشركات التي تجمع بين التحلي بالأخلاقيات والنزاهة المؤسسية وأفضل الممارسات. وتمثل الشفافية والعدالة والإفصاح والمساءلة القيم التي تركز عليها أخلاقيات الشركة ومجلس الإدارة والإدارة العليا والموظفين.

يطبق إطار حوكمة الشركات الإرشادات التي تحددها هيئة الأوراق المالية والسلع، وسوق دبي المالي، والقانون الاتحادي رقم (٢) لسنة ٢٠١٥ بشأن الشركات التجارية والتعديلات المستحدثة عليه فيما يتعلق بالشركات التجارية. بالإضافة إلى ذلك، تلتزم دريك آند سكل بتنفيذ قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (٣/ر.م) لسنة ٢٠٢٠.

وقد أعطت الشركة الأولوية لوضع هيكل قوي لحوكمة الشركات، إلى جانب خطة إعادة الهيكلة. ويتألف مجلس الإدارة الحالي من ستة أعضاء مستقلين ذوي خبرة مؤهلين لقيادة الشركة خلال خطة إعادة هيكلتها وما بعدها لإنعاش قطاعات أعمالها الأساسية.

لدى الشركة حالياً ثلاث لجان تابعة لمجلس الإدارة، وهي لجنة المراجعة ولجنة الترشيحات والمكافآت ولجنة إعادة الهيكلة. وستقوم الشركة بإنشاء لجنة متابعة لمعاملات المطلعين فور الانتهاء من خطة إعادة الهيكلة وبمجرد تداول أسهم الشركة مرة أخرى في سوق دبي المالي.

رغم أنه لا يوجد من بين أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان في الوقت الحالي أي نساء، فإن الشركة ستسعى إلى تعيين عضو واحد على الأقل من النساء في مجلس إدارتها في الجولة المقبلة من الانتخابات. يعرض الجدول التالي عدد اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنعقدة ونسب الحضور فيها.

| هيئة حوكمة الشركات       | عدد الاجتماعات | نسبة حضور أعضاء اللجنة/مجلس الإدارة |
|--------------------------|----------------|-------------------------------------|
| مجلس الإدارة             | 7              | 100%                                |
| لجنة المراجعة            | 5              | 100%                                |
| لجنة الترشيحات والمكافآت | 1              | 100%                                |

تتوفر المزيد من التفاصيل بشأن هيكل حوكمة الشركات لدى دريك آند سكل في [تقرير حوكمة الشركات لعام ٢٠٢١](#)



## الأخلاقيات والامتثال

أسفرت التحديات والاتجاهات العالمية الجديدة التي تؤثر على قطاع البناء والهندسة عن ظهور مخاطر وفرص جديدة. وستقوم دريك آند سكل مستقبلاً بتجهيز نفسها بإطار قوي لإدارة المخاطر بغرض تنمية الأعمال في ظل إدارة التحديات وتخفيف المخاطر بطريقة منظمة وخاضعة للرقابة.

وفي خضم عملية إعادة الهيكلة المستمرة، يقر مجلس الإدارة بمسؤوليته عن إعادة إنشاء نظام رقابة داخلي فعال وقوي لضمان إدارة المخاطر بكفاءة وفعالية. يتوقع مجلس الإدارة تعزيز الفريق بموظفين جدد في أقرب وقت ممكن عند استكمال إعادة الهيكلة.

ويلتزم مجلس الإدارة بنشر أفضل ممارسات إدارة المخاطر وآليات الرقابة الداخلية لتحقيق أهداف الشركة. وسيتناول إطار إدارة المخاطر عملية إدارة المخاطر على مستوى المشروع والمؤسسة على حد سواء، وسيضمن إجراءات لإدارة استمرارية الأعمال.

## إدارة المخاطر والرقابة الداخلية

تلتزم دريك آند سكل بأعلى معايير أخلاقيات العمل، والاحترافية، والنزاهة المؤسسية، والامتثال التام للقوانين المعمول بها في التصرفات الصادرة عنها في جميع الأوقات، وتمثل الشفافية والعدالة والإفصاح والمساءلة القيم التي تركز عليها أخلاقيات الشركة.

تضم مدونة قواعد السلوك المهني والأخلاقيات الخاصة بالشركة سياسات وإجراءات تنظيم السلوك الأخلاقي، وتطبق على جميع الموظفين. وتتناول تلك السياسات والممارسات عدة أمور مهمة من بينها «تضارب المصالح» و«قبول الهدايا وأشكال الترفيه»، و«مبدأ عدم انتهاز الفرص لتحقيق مصالح تجارية أو مكاسب شخصية». تنطبق المدونة على جميع الموظفين، بما في ذلك مسؤولي دريك آند سكل وأعضاء مجلس إدارتها، فضلاً عن جميع الشركات التابعة لها والقطاعات والشركات التجارية التي تملكها أو تسيطر عليها دريك آند سكل بالكامل أو تملك أو تسيطر على جزء كبير منها، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، شركات المحاصة.

ولا تنهون الشركة في إنفاذ مدونة قواعد السلوك المهني والأخلاقيات في ضوء الاتهامات الموجهة إليها بارتكاب مخالفات مالية ضد الإدارة السابقة، والتي تحقق فيها حالياً الهيئات الإماراتية المختصة، فالشركة منهمة في قضايا مدنية وجنائية ضد المساهم الرئيسي السابق والرئيس التنفيذي السابق ونائب رئيس مجلس الإدارة وغيرهم.

يقر مجلس الإدارة والإدارة العليا الحاليان بتحملهما مسؤولية غرس مبادئ الأخلاقيات والمساءلة والامتثال وجعلها في صميم الشركة وإعادة ترسيخ ثقافة الأمانة والثقة. ولتحقيق هذه الغاية، تضمن دريك آند سكل توشي العناية في إجراء المقابلات مع جميع الموظفين الحاليين والمستقبليين (بعد مرحلة إعادة الهيكلة)، بما في ذلك الرئيس التنفيذي والإدارة العليا، وخضوعهم لاختبارات دقيقة بشأن المعلومات الأساسية قبل تعيينهم. كما سيلتزم هؤلاء الموظفون فور انضمامهم للشركة بالتوقيع على مدونة قواعد السلوك المهني والأخلاقيات لضمان فهمهم لمسؤولياتهم والتزاماتهم فهماً تاماً، علماً بأن الشركة تعتزم تحديث جميع السياسات والإجراءات المتعلقة بأخلاقيات العمل والامتثال.

ستلتزم دريك آند سكل بسياسة الباب المفتوح وتشجع الموظفين على الإبلاغ عن المخالفات المشتبه بها للمدونة، وقد خصصت الشركة خطاً ساخناً وعنوان بريد إلكتروني لتلقي البلاغات من أي شخص يود الإبلاغ عن أي مخالفات دون الكشف عن هويته بسرية تامة.









ورقة بيانات  
الاستدامة

البيانات البيئية

دريك آند سكل إنترناشيونال ش.م.ع وشركاتها التابعة باستثناء باسافانت للطاقة والبيئة

استهلاك الطاقة (بالتيرا جول)

| ٢٠٢١ | ٢٠٢٠ | ٢٠١٩  |                         |                |                |
|------|------|-------|-------------------------|----------------|----------------|
| 1.79 | 1.74 | 2.15  | وقود خالي من<br>الرصاص  | استهلاك الوقود | استهلاك الطاقة |
| 0.29 | 0.53 | 0.99  | ديزل                    |                |                |
| 4.56 | 6.40 | 12.10 | استهلاك الكهرباء        |                |                |
| 2.08 | 2.27 | 3.14  | إجمالي استهلاك الوقود   |                |                |
| 4.56 | 6.40 | 12.10 | إجمالي استهلاك الكهرباء |                |                |
| 6.64 | 8.67 | 15.24 | إجمالي استهلاك الطاقة   |                |                |

كثافة الطاقة مقابل الإيرادات (بالميجا جول / ألف د.إ.)

| ٢٠٢١   | ٢٠٢٠   | ٢٠١٩  |                                      |  |  |
|--------|--------|-------|--------------------------------------|--|--|
| 32.11  | 27.34  | 6.00  | كثافة الطاقة المباشرة (النطاق ١)     |  |  |
| 40.41  | 77.09  | 23.13 | كثافة الطاقة غير المباشرة (النطاق ٢) |  |  |
| 102.52 | 104.43 | 29.13 | إجمالي كثافة الطاقة                  |  |  |

انبعاثات الغازات الدفيئة (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

| ٢٠٢١   | ٢٠٢٠   | ٢٠١٩     |                      |  |  |
|--------|--------|----------|----------------------|--|--|
| 126.32 | 148.16 | 209.14   | مباشر (النطاق ١)     |  |  |
| 714.67 | 728.38 | 1,378.02 | غير مباشر (النطاق ٢) |  |  |
| 841.99 | 876.55 | 1,587.17 | الإجمالي             |  |  |



كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة مقابل الإيرادات (كيلوغرام من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / ألف دإ)

| ٢٠٢١  | ٢٠٢٠  | ٢٠١٩ |                                          |
|-------|-------|------|------------------------------------------|
| 1.96  | 1.78  | 0.40 | كثافة الانبعاثات المباشرة (النطاق ١)     |
| 11.03 | 8.77  | 2.63 | كثافة الانبعاثات غير المباشرة (النطاق ٢) |
| 12.99 | 10.56 | 3.03 | الإجمالي                                 |

استهلاك المياه

| ٢٠٢١   | ٢٠٢٠   | ٢٠١٩   |                                                         |
|--------|--------|--------|---------------------------------------------------------|
| 9,868  | 9,847  | 58,257 | إجمالي استهلاك المياه بالمتر المكعب                     |
| 152.38 | 119.00 | 111.00 | استهلاك المياه حسب الإيرادات بالمتر المكعب / مليون درهم |

إنتاج النفايات (مليون طن)

| وزن المواد غير الخطرة |          | وزن المواد الخطرة |
|-----------------------|----------|-------------------|
| ٢٠١٩                  | 8,460.00 | 4.24              |
| ٢٠٢٠                  | 4,750.00 | 2.33              |
| ٢٠٢١                  | 1,878.00 | 1.84              |

| الورق / الكرتون |       | الألمنيوم | المرشحات المستخدمة ونفايات الزيوت |
|-----------------|-------|-----------|-----------------------------------|
| ٢٠١٩            | 1.152 | 0.576     | 3.823                             |
| ٢٠٢٠            | 0.768 | 0.384     | 2.124                             |
| ٢٠٢١            | 0.580 | 0.310     | 1.720                             |



باسافانت للطاقة والبيئة

استهلاك الطاقة (بالجيجاجول)

| ٢٠٢١   | ٢٠٢٠      | ٢٠١٩   |                        |                         |
|--------|-----------|--------|------------------------|-------------------------|
|        |           |        | وقود خالي من<br>الرصاص | استهلاك الوقود          |
| -      | -         | -      | ديزل                   |                         |
| 1.97   | 18.07     | 47.40  |                        |                         |
| 142.93 | 64,777.52 | 685.95 |                        | استهلاك الكهرباء        |
| 1.97   | 18.07     | 47.40  |                        | إجمالي استهلاك الوقود   |
| 142.93 | 64,777.52 | 685.95 |                        | إجمالي استهلاك الكهرباء |
| 144.9  | 64,795.59 | 733.35 |                        | إجمالي استهلاك الطاقة   |

كثافة الطاقة مقابل الإيرادات (بالميجا جول / ألف د.إ.)

| ٢٠٢١ | ٢٠٢٠   | ٢٠١٩ |                                      |
|------|--------|------|--------------------------------------|
| 0.02 | 0.18   | 0.29 | كثافة الطاقة المباشرة (النطاق ١)     |
| 1.78 | 646.04 | 4.19 | كثافة الطاقة غير المباشرة (النطاق ٢) |
| 1.80 | 646.22 | 4.48 | إجمالي كثافة الطاقة                  |

انبعاثات الغازات الدفيئة (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

| ٢٠٢١  | ٢٠٢٠      | ٢٠١٩   |                      |
|-------|-----------|--------|----------------------|
| 0.14  | 1.20      | 3.21   | مباشر (النطاق ١)     |
| 34.03 | 17,819.53 | 134.56 | غير مباشر (النطاق ٢) |
| 34.17 | 17,820.73 | 137.77 | الإجمالي             |



كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة مقابل الإيرادات (كيلوغرام من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / ألف د.إ.)

| ٢٠٢١  | ٢٠٢٠   | ٢٠١٩ |                                          |
|-------|--------|------|------------------------------------------|
| 0.001 | 0.01   | 0.02 | كثافة الانبعاثات المباشرة (النطاق ١)     |
| 0.43  | 177.72 | 0.82 | كثافة الانبعاثات غير المباشرة (النطاق ٢) |
| 0.431 | 177.73 | 0.84 | الإجمالي                                 |

استهلاك المياه

| ٢٠٢١ | ٢٠٢٠ | ٢٠١٩ |                                                         |
|------|------|------|---------------------------------------------------------|
| 200  | 258  | 303  | إجمالي استهلاك المياه بالمتر المكعب                     |
| 2.50 | 3.00 | 2.00 | استهلاك المياه حسب الإيرادات بالمتر المكعب / مليون درهم |

دريك آند سكل إنترناشيونال ش.م.ع وشركاتها التابعة

استهلاك الطاقة (بالتيرا جول)

| ٢٠٢١ | ٢٠٢٠  | ٢٠١٩  |                         |                |                |
|------|-------|-------|-------------------------|----------------|----------------|
| 1.79 | 1.74  | 2.15  | وقود خالي من<br>الرصاص  | استهلاك الوقود | استهلاك الطاقة |
| 0.29 | 0.55  | 1.04  | ديزل                    |                |                |
| 4.70 | 71.17 | 12.79 | استهلاك الكهرباء        |                |                |
| 2.08 | 2.29  | 3.19  | إجمالي استهلاك الوقود   |                |                |
| 4.70 | 71.17 | 12.79 | إجمالي استهلاك الكهرباء |                |                |
| 6.78 | 73.46 | 15.98 | إجمالي استهلاك الطاقة   |                |                |



كثافة الطاقة مقابل الإيرادات (بالمبجا جول / ألف د.إ.)

| ٢٠٢١   | ٢٠٢٠   | ٢٠١٩  |                                      |
|--------|--------|-------|--------------------------------------|
| 14.35  | 12.57  | 4.68  | كثافة الطاقة المباشرة (النطاق ١)     |
| 127.46 | 390.71 | 18.77 | كثافة الطاقة غير المباشرة (النطاق ٢) |
| 46.78  | 403.28 | 23.45 | إجمالي كثافة الطاقة                  |

انبعاثات الغازات الدفيئة (طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

| ٢٠٢١   | ٢٠٢٠      | ٢٠١٩     |                      |
|--------|-----------|----------|----------------------|
| 127.46 | 149.36    | 212.35   | مباشر (النطاق ١)     |
| 748.7  | 18,547.92 | 1,512.58 | غير مباشر (النطاق ٢) |
| 876.16 | 18,697.28 | 1,724.93 | الإجمالي             |

كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة مقابل الإيرادات (كيلوغرام من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / ألف د.إ.)

| ٢٠٢١  | ٢٠٢٠   | ٢٠١٩ |                                          |
|-------|--------|------|------------------------------------------|
| 0.88  | 0.82   | 0.31 | كثافة الانبعاثات المباشرة (النطاق ١)     |
| 5.167 | 101.82 | 2.22 | كثافة الانبعاثات غير المباشرة (النطاق ٢) |
| 6.047 | 102.64 | 2.53 | الإجمالي                                 |

استهلاك المياه

| ٢٠٢١   | ٢٠٢٠ | ٢٠١٩ |                                                         |
|--------|------|------|---------------------------------------------------------|
| 10,068 | 258  | 303  | إجمالي استهلاك المياه بالمتر المكعب                     |
| 69.48  | 3.00 | 2.00 | استهلاك المياه حسب الإيرادات بالمتر المكعب / مليون درهم |

بيانات الموارد البشرية

دريك آند سكل إنترناشيونال ش.م.ع وشركاتها التابعة باستثناء باسافانت للطاقة والبيئة

إجمالي القوى العاملة

| دريك آند سكل أبوظبي | دريك آند سكل الكويت | دريك اند سكل انجينيرنج | الإجمالي |
|---------------------|---------------------|------------------------|----------|
| ٢٠١٩                | 2,051               | 315                    | 4522     |
| ٢٠٢٠                | 702                 | 124                    | 1469     |
| ٢٠٢١                | 601                 | 61                     | 1179     |

| عقد دائم |      | عقد مؤقت |      |
|----------|------|----------|------|
| موظفة    | موظف | موظفة    | موظف |
| ٢٠١٩     | 51   | 4,450    | 21   |
| ٢٠٢٠     | 33   | 1,411    | 25   |
| ٢٠٢١     | 21   | 1,150    | 8    |

| عقد دائم |        | عقد مؤقت |        |
|----------|--------|----------|--------|
| الإمارات | الكويت | الإمارات | الكويت |
| ٢٠١٩     | 4,207  | 294      | 21     |
| ٢٠٢٠     | 1,345  | 99       | 25     |
| ٢٠٢١     | 1,118  | 53       | 8      |

| دوام كامل |      | دوام جزئي |      |
|-----------|------|-----------|------|
| موظفة     | موظف | موظفة     | موظف |
| ٢٠١٩      | 51   | 4,450     | 21   |
| ٢٠٢٠      | 33   | 1,411     | 25   |
| ٢٠٢١      | 21   | 1,150     | 8    |



التنوع والشمول

| هيئة الحوكمة   |               |               |      |
|----------------|---------------|---------------|------|
| أكثر من ٥٠ سنة | بين ٣٠-٥٠ سنة | أقل من ٣٠ سنة |      |
| 50%            | 50%           | 0%            | ٢٠١٩ |
| 50%            | 50%           | 0%            | ٢٠٢٠ |
| 50%            | 50%           | 0%            | ٢٠٢١ |

| هيئة الحوكمة |       |      |
|--------------|-------|------|
| موظف         | موظفة |      |
| 100%         | 0%    | ٢٠١٩ |
| 100%         | 0%    | ٢٠٢٠ |
| 86%          | 14%   | ٢٠٢١ |

إجمالي الموظفين حسب فئة الوظيفة والجنس

| من مستوى كبار الموظفين إلى مستوى التنفيذيين |      | متوسطة المستوى |      | الجديدة |      | العمالة |      |      |
|---------------------------------------------|------|----------------|------|---------|------|---------|------|------|
| موظفة                                       | موظف | موظفة          | موظف | موظفة   | موظف | موظفة   | موظف |      |
| 5%                                          | 95%  | 10%            | 90%  | 2%      | 98%  | 0%      | 100% | ٢٠١٩ |
| 11%                                         | 89%  | 13%            | 87%  | 2%      | 98%  | 0%      | 100% | ٢٠٢٠ |
| 0%                                          | 14%  | 11%            | 89%  | 9%      | 91%  | 0%      | 100% | ٢٠٢١ |

إجمالي الموظفين حسب فئة الوظيفة والجنس

| من مستوى كبار الموظفين إلى مستوى التنفيذيين |               |               | متوسطة المستوى |               |               | الجديدة        |               |               | العمالة        |               |               |      |
|---------------------------------------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|------|
| أكثر من ٥٠ سنة                              | بين ٣٠-٥٠ سنة | أقل من ٣٠ سنة | أكثر من ٥٠ سنة | بين ٣٠-٥٠ سنة | أقل من ٣٠ سنة | أكثر من ٥٠ سنة | بين ٣٠-٥٠ سنة | أقل من ٣٠ سنة | أكثر من ٥٠ سنة | بين ٣٠-٥٠ سنة | أقل من ٣٠ سنة |      |
| 63%                                         | 37%           | 0%            | 13%            | 82%           | 5%            | 29%            | 69%           | 2%            | 5%             | 81%           | 14%           | ٢٠١٩ |
| 47%                                         | 53%           | 0%            | 14%            | 81%           | 6%            | 21%            | 76%           | 2%            | 9%             | 85%           | 6%            | ٢٠٢٠ |
| 64%                                         | 36%           | 0%            | 12%            | 81%           | 7%            | 25%            | 75%           | 0%            | 10%            | 84%           | 6%            | ٢٠٢١ |

التوظيف

إجمالي الموظفين الجدد بحسب الجنس

|      | موظفة (#) | موظفة (%) | موظف (#) | موظف (%) |
|------|-----------|-----------|----------|----------|
| ٢٠١٩ | 8         | 17%       | 39       | 83%      |
| ٢٠٢٠ | 8         | 13%       | 59       | 83%      |
| ٢٠٢١ | 5         | 31%       | 11       | 69%      |

إجمالي الموظفين الجدد بحسب فئة العمر

| أقل من ٣٠ سنة  |                  | بين ٣٠-٥٠ سنة  |                  | أكثر من ٥٠ سنة |                  |
|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|
| العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية |
| 5              | 11%              | 34             | 72%              | 8              | 17%              |
| 10             | 16%              | 43             | 70%              | 8              | 13%              |
| 2              | 12.5%            | 12             | 75%              | 2              | 12.5%            |

إجمالي الموظفين الجدد بحسب فئة العمر

|      | موظفة (#) | موظفة (%) | موظف (#) | موظف (%) |
|------|-----------|-----------|----------|----------|
| ٢٠١٩ | 28        | 1%        | 3,059    | 99%      |
| ٢٠٢٠ | 15        | 4%        | 324      | 96%      |
| ٢٠٢١ | 9         | 1.5%      | 605      | 98.5%    |

إجمالي الموظفين المغادرين بحسب فئة العمر

| أقل من ٣٠ سنة  |                  | بين ٣٠-٥٠ سنة  |                  | أكثر من ٥٠ سنة |                  |
|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|
| العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية |
| 479            | 16%              | 2,394          | 78%              | 214            | 7%               |
| 24             | 7%               | 277            | 82%              | 38             | 11%              |
| 35             | 6%               | 515            | 84%              | 64             | 10%              |

معدل دوران الموظفين (%)

|      |     |
|------|-----|
| ٢٠١٩ | 68% |
| ٢٠٢٠ | 22% |
| ٢٠٢١ | 52% |



باسافانت للطاقة والبيئة

إجمالي القوى العاملة

| الإجمالي |     |
|----------|-----|
| ٢٠١٩     | 383 |
| ٢٠٢٠     | 310 |
| ٢٠٢١     | 151 |

| عقد دائم |      | عقد مؤقت |      |
|----------|------|----------|------|
| موظفة    | موظف | موظفة    | موظف |
| ٢٠١٩     | 85   | 43       | 85   |
| ٢٠٢٠     | 69   | 35       | 69   |
| ٢٠٢١     | 13   | 8        | 9    |

| عقد دائم |     | عقد مؤقت |
|----------|-----|----------|
| ٢٠١٩     | 255 | 128      |
| ٢٠٢٠     | 207 | 104      |
| ٢٠٢١     | 134 | 17       |

| دوام كامل |      | دوام جزئي |      |
|-----------|------|-----------|------|
| موظفة     | موظف | موظفة     | موظف |
| ٢٠١٩      | 80   | 85        | 42   |
| ٢٠٢٠      | 58   | 87        | 17   |
| ٢٠٢١      | 15   | 6         | 3    |

التنوع والشمول

| هيئة الحوكمة   |               |               |      |
|----------------|---------------|---------------|------|
| أكثر من ٥٠ سنة | بين ٣٠-٥٠ سنة | أقل من ٣٠ سنة |      |
| 0%             | 100%          | 0%            | ٢٠١٩ |
| 0%             | 100%          | 0%            | ٢٠٢٠ |
| 0%             | 100%          | 0%            | ٢٠٢١ |

| هيئة الحوكمة |       |      |
|--------------|-------|------|
| موظف         | موظفة |      |
| 100%         | 0%    | ٢٠١٩ |
| 100%         | 0%    | ٢٠٢٠ |
| 100%         | 0%    | ٢٠٢١ |

إجمالي الموظفين حسب فئة الوظيفة والجنس

| من مستوى كبار الموظفين إلى مستوى التنفيذيين |      | من المستوى المتوسط |      | الجديد |      |      |
|---------------------------------------------|------|--------------------|------|--------|------|------|
| موظفة                                       | موظف | موظفة              | موظف | موظفة  | موظف |      |
| 9%                                          | 91%  | 9%                 | 91%  | 8%     | 92%  | ٢٠١٩ |
| 3%                                          | 97%  | 11%                | 89%  | 5%     | 95%  | ٢٠٢٠ |
| 15%                                         | 85%  | 16%                | 84%  | 9%     | 91%  | ٢٠٢١ |

إجمالي الموظفين حسب فئة الوظيفة والجنس

| من مستوى كبار الموظفين إلى مستوى التنفيذيين |               |               | من المستوى المتوسط |               |               | الجديد |    |      |      |
|---------------------------------------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|---------------|--------|----|------|------|
| أكثر من ٥١ سنة                              | بين ٣٠-٥١ سنة | أقل من ٣١ سنة | أكثر من ٥١ سنة     | بين ٣٠-٥١ سنة | أقل من ٣١ سنة |        |    |      |      |
| 32%                                         | 68%           | 0%            | 0%                 | 71%           | 29%           | 0%     | 0% | 100% | ٢٠١٩ |
| 31%                                         | 69%           | 0%            | 0%                 | 72%           | 28%           | 0%     | 0% | 100% | ٢٠٢٠ |
| 40%                                         | 60%           | 0%            | 0%                 | 68%           | 32%           | 0%     | 0% | 100% | ٢٠٢١ |



التوظيف

إجمالي الموظفين الجدد بحسب الجنس

| موظفة (#) | موظفة (%) | موظف (#) | موظف (%) |      |
|-----------|-----------|----------|----------|------|
| 0         | 0%        | 18       | 100%     | ٢٠١٩ |
| 13        | 81%       | 3        | 19%      | ٢٠٢٠ |
| 1         | 12%       | 7        | 88%      | ٢٠٢١ |

إجمالي الموظفين الجدد بحسب فئة العمر

| أقل من ٣٠ سنة  |                  | بين ٣٠-٥٠ سنة  |                  | أكثر من ٥٠ سنة |                  |      |
|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|------|
| العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية |      |
| 7              | 39%              | 9              | 50%              | 2              | 11%              | ٢٠١٩ |
| 7              | 44%              | 6              | 38%              | 3              | 19%              | ٢٠٢٠ |
| 3              | 37.5%            | 3              | 37.5%            | 2              | 25%              | ٢٠٢١ |

إجمالي الموظفين الجدد بحسب فئة العمر

| موظفة (#) | موظفة (%) | موظف (#) | موظف (%) |      |
|-----------|-----------|----------|----------|------|
| 5         | 10%       | 47       | 90%      | ٢٠١٩ |
| 32        | 91%       | 3        | 9%       | ٢٠٢٠ |
| 15        | 9%        | 152      | 91%      | ٢٠٢١ |

إجمالي الموظفين المغادرين بحسب فئة العمر

| أقل من ٣٠ سنة  |                  | بين ٣٠-٥٠ سنة  |                  | أكثر من ٥٠ سنة |                  |      |
|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|------|
| العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية |      |
| 7              | 13%              | 35             | 67%              | 10             | 19%              | ٢٠١٩ |
| 14             | 40%              | 16             | 46%              | 5              | 14%              | ٢٠٢٠ |
| 12             | 13%              | 104            | 62%              | 42             | 25%              | ٢٠٢١ |

معدل دوران الموظفين (%)

|      |      |
|------|------|
| ٢٠١٩ | 14%  |
| ٢٠٢٠ | 11%  |
| ٢٠٢١ | 111% |

دريك آند سكل إنترناشيونال ش.م.ع وشركاتها التابعة

إجمالي القوى العاملة

| الإجمالي | باسافانت | دريك اند سكل انجينيرنج | دريك آند سكل الكويت | دريك آند سكل أبوظبي |      |
|----------|----------|------------------------|---------------------|---------------------|------|
| 4,905    | 383      | 2,156                  | 315                 | 2,051               | ٢٠١٩ |
| 1,779    | 310      | 643                    | 124                 | 702                 | ٢٠٢٠ |
| 1,330    | 151      | 517                    | 61                  | 601                 | ٢٠٢١ |

عقد دائم

عقد مؤقت

| موظفة | موظف | موظفة | موظف |     |
|-------|------|-------|------|-----|
| ٢٠١٩  | 136  | 4,620 | 43   | 106 |
| ٢٠٢٠  | 102  | 1,549 | 35   | 94  |
| ٢٠٢١  | 34   | 1,271 | 8    | 17  |

عقد دائم

عقد مؤقت

| الإمارات | الكويت | ألمانيا | الإمارات | الكويت | ألمانيا |     |
|----------|--------|---------|----------|--------|---------|-----|
| ٢٠١٩     | 4,207  | 294     | 255      | 0      | 21      | 128 |
| ٢٠٢٠     | 1,345  | 99      | 207      | 0      | 25      | 104 |
| ٢٠٢١     | 1,118  | 53      | 134      | 0      | 8       | 17  |

دوام كامل

دوام جزئي

| موظفة | موظف | موظفة | موظف |    |
|-------|------|-------|------|----|
| ٢٠١٩  | 131  | 4,626 | 85   | 63 |
| ٢٠٢٠  | 91   | 1,560 | 87   | 42 |
| ٢٠٢١  | 36   | 1,277 | 6    | 11 |



التنوع والشمول

هيئة الحوكمة

| موظف | موظفة |      |
|------|-------|------|
| 100% | 0%    | ٢٠١٩ |
| 100% | 0%    | ٢٠٢٠ |
| 86%  | 14%   | ٢٠٢١ |

هيئة الحوكمة

| أقل من ٣٠ سنة | بين ٣٠-٥٠ سنة | أكثر من ٥٠ سنة |      |
|---------------|---------------|----------------|------|
| 0%            | 63%           | 38%            | ٢٠١٩ |
| 0%            | 75%           | 25%            | ٢٠٢٠ |
| 0%            | 75%           | 25%            | ٢٠٢١ |

| موظفة (#) | موظفة (%) | موظف (#) | موظف (%) |      |
|-----------|-----------|----------|----------|------|
| 216       | 4%        | 4,689    | 96%      | ٢٠١٩ |
| 178       | 10%       | 1,602    | 90%      | ٢٠٢٠ |
| 42        | 3%        | 1,288    | 97%      | ٢٠٢١ |

التوظيف

إجمالي الموظفين الجدد بحسب الجنس

| موظفة (#) | موظفة (%) | موظف (#) | موظف (%) |      |
|-----------|-----------|----------|----------|------|
| 8         | 12%       | 57       | 88%      | ٢٠١٩ |
| 21        | 27%       | 56       | 73%      | ٢٠٢٠ |
| 5         | 31%       | 11       | 69%      | ٢٠٢١ |

إجمالي الموظفين الجدد بحسب فئة العمر

| أقل من ٣٠ سنة  |                  | بين ٣٠-٥٠ سنة  |                  | أكثر من ٥٠ سنة |                  |      |
|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|------|
| العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية |      |
| 12             | 18%              | 43             | 66%              | 10             | 15%              | ٢٠١٩ |
| 17             | 22%              | 49             | 64%              | 11             | 14%              | ٢٠٢٠ |
| 2              | 12.5%            | 12             | 75%              | 2              | 12.5%            | ٢٠٢١ |

إجمالي الموظفين الجدد بحسب فئة العمر

| موظفة (#) | موظفة (%) | موظف (#) | موظف (%) |      |
|-----------|-----------|----------|----------|------|
| 33        | 1%        | 3,106    | 99%      | ٢٠١٩ |
| 47        | 13%       | 327      | 87%      | ٢٠٢٠ |
| 9         | 1.5%      | 605      | 98.5%    | ٢٠٢١ |

إجمالي الموظفين المغادرين بحسب فئة العمر

| أقل من ٣٠ سنة  |                  | بين ٣٠-٥٠ سنة  |                  | أكثر من ٥٠ سنة |                  |      |
|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|------|
| العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية | العدد الإجمالي | النسبة الإجمالية |      |
| 486            | 15%              | 2,429          | 77%              | 224            | 7%               | ٢٠١٩ |
| 38             | 10%              | 293            | 78%              | 43             | 11%              | ٢٠٢٠ |
| 35             | 6%               | 515            | 84%              | 64             | 10%              | ٢٠٢١ |

معدل دوران الموظفين (%)

|      |      |
|------|------|
| ٦٤ % | ٢٠١٩ |
| ٢١ % | ٢٠٢٠ |
| ٤٦ % | ٢٠٢١ |



بيانات الجودة والصحة والسلامة والبيئة

دريك آند سكل إنترناشيونال ش.م.ع وشركاتها التابعة باستثناء باسافانت للطاقة والبيئة

جميع الموظفين

| عدد ساعات العمل | عدد الحوادث الواقعة ولكن بدون أضرار | عدد الحوادث عالية الاحتمال | عدد الإصابات المهنية الأخرى | عدد أيام العمل الضائعة بسبب الإصابة | عدد الإصابات المهددة للوقت | عدد الوفيات |      |
|-----------------|-------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------------|-------------|------|
| 7,067,627       | 0                                   | 0                          | 0                           | 0                                   | 8                          | 0           | ٢٠١٩ |
| 6,607,568       | 0                                   | 0                          | 0                           | 0                                   | 3                          | 0           | ٢٠٢٠ |
| 1,419,750       | 0                                   | 0                          | 0                           | 0                                   | 1                          | 0           | ٢٠٢١ |

المقاولون من الباطن (عمليات العراق)

| عدد ساعات العمل | عدد الحوادث الواقعة ولكن بدون أضرار | عدد الحوادث عالية الاحتمال | عدد الإصابات المهنية الأخرى | عدد أيام العمل الضائعة بسبب الإصابة | عدد الإصابات المهددة للوقت | عدد الوفيات |      |
|-----------------|-------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------------|-------------|------|
| 509,627         | 6                                   | 0                          | 0                           | 0                                   | 0                          | 0           | ٢٠١٩ |
| 288,168         | 0                                   | 0                          | 0                           | 0                                   | 0                          | 0           | ٢٠٢٠ |
| 17,472          | 0                                   | 0                          | 0                           | 0                                   | 0                          | 0           | ٢٠٢١ |

للطاقة والبيئة

جميع الموظفين بما يشمل المقاولين من الباطن

| عدد ساعات العمل | عدد الحوادث الواقعة ولكن بدون أضرار | عدد الحوادث عالية الاحتمال | حالات العلاج الطبي بخلاف الحوادث | حالات الإسعافات الأولية | الخسارة بسبب الحوادث > ٣ أيام | عدد الوفيات |      |
|-----------------|-------------------------------------|----------------------------|----------------------------------|-------------------------|-------------------------------|-------------|------|
| 613,429         | 5                                   | 0                          | 1                                | 1                       | 0                             | 0           | ٢٠١٩ |
| 555,475         | 0                                   | 0                          | 1                                | 1                       | 1                             | 0           | ٢٠٢٠ |
| 579,420         | 0                                   | 0                          | 0                                | 0                       | 0                             | 0           | ٢٠٢١ |

فهرس محتوى معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)  
وسوق دبي المالي

| معايير المبادرة العالمية للتقارير                |                                                                       |                            |                 |                                                   |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------|---------------------------------------------------|
| الإفصاحات العامة                                 |                                                                       |                            |                 |                                                   |
| الإفصاح وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير | لمحتوى                                                                | إفصاح سوق دبي المالي       | الصفحة المرجعية | ملاحظات                                           |
| الملف التعريفي التنظيمي                          |                                                                       |                            |                 |                                                   |
| 102-1                                            | اسم المنظمة                                                           |                            | ٦,٧             |                                                   |
| 102-2                                            | الأنشطة والعلامات التجارية والمنتجات والخدمات                         |                            | ٩,١٢            |                                                   |
| 102-3                                            | موقع المقر الرئيسي                                                    |                            | ٦,٩             |                                                   |
| 102-4                                            | موقع العمليات                                                         |                            | ٦,٩             |                                                   |
| 102-5                                            | الملكية والشكل القانوني                                               |                            | ٦,١٠            |                                                   |
| 102-6                                            | الأسواق التي تخدمها                                                   |                            | ٩               |                                                   |
| 102-7                                            | حجم المنظمة                                                           |                            | ٢٤              |                                                   |
| 102-8                                            | معلومات عن الموظفين والعمال الآخرين                                   | S4: التنوع بين الجنسين     | ٢٤,٢٥,٢٦        |                                                   |
|                                                  |                                                                       | S5: معدل العمال المؤقتين   |                 |                                                   |
| 102-9                                            | سلسلة التوريد                                                         |                            | ٣٠              |                                                   |
| 102-10                                           | التغييرات الهامة في المؤسسة وسلسلة التوريد الخاصة بها                 |                            | ١٢              |                                                   |
| 102-11                                           | المبدأ أو النهج التحوطي                                               |                            | ٣٠,٣١           |                                                   |
| 102-12                                           | المبادرات الخارجية                                                    |                            | -               | دريك آند سكل لا تشارك في أي مبادرات خارجية حالياً |
| 102-13                                           | عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية                                   |                            | -               | دريك آند سكل لا تملك أي عضويات حالياً             |
| الاستراتيجية                                     |                                                                       |                            |                 |                                                   |
| 102-14                                           | بيان من كبار صناع القرار                                              |                            | 0               |                                                   |
| الأخلاقيات والنزاهة                              |                                                                       |                            |                 |                                                   |
| 102-16                                           | القيم، والمبادئ، والمعايير، وقواعد السلوك                             |                            | ٩,٢٤,٣٢         |                                                   |
| الحوكمة                                          |                                                                       |                            |                 |                                                   |
| 102-18                                           | هيكل الحوكمة                                                          | G1: التنوع في مجلس الإدارة | ٣١              |                                                   |
|                                                  |                                                                       | G2: استقلالية مجلس الإدارة |                 |                                                   |
| 102-20                                           | مسؤولية المستوى التنفيذي عن الموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية | E8,E9: المراقبة البيئية    | ١٣              |                                                   |



| معايير المبادرة العالمية للتقارير                |                                                                 |                            |                 |                                                          |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------|
| الإفصاحات العامة                                 |                                                                 |                            |                 |                                                          |
| الإفصاح وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير | لمحتوى                                                          | إفصاح سوق دبي المالي       | الصفحة المرجعية | ملاحظات                                                  |
| إشراك أصحاب المصلحة                              |                                                                 |                            |                 |                                                          |
| 102-40                                           | قائمة مجموعات أصحاب المصلحة                                     |                            | ١0              |                                                          |
| 102-41                                           | اتفاقات المفاوضة الجماعية                                       | G4: التفاوض الجماعي        | -               | لا ينطبق على الشركات العاملة في الإمارات العربية المتحدة |
| 102-42                                           | تحديد واختيار أصحاب المصلحة                                     |                            | ١0              |                                                          |
| 102-43                                           | منهج إشراك أصحاب المصلحة                                        |                            | ١0              |                                                          |
| 102-44                                           | الموضوعات والاهتمامات الرئيسية المثارة                          |                            | ١٦              |                                                          |
| ممارسة إعداد التقارير                            |                                                                 |                            |                 |                                                          |
| 102-45                                           | الكيانات المدرجة في البيانات المالية الموحدة                    |                            | ٦               |                                                          |
| 102-46                                           | تحديد محتوى التقارير وحدود الموضوعات                            | G8: إعداد تقارير الاستدامة | ٦               |                                                          |
|                                                  |                                                                 | G9: ممارسات الإفصاح        |                 |                                                          |
| 102-47                                           | قائمة الموضوعات الجوهرية                                        |                            | ١٦              |                                                          |
| 102-48                                           | إعادة صياغة المعلومات                                           |                            | ٦               |                                                          |
| 102-49                                           | التغييرات في التقارير                                           |                            | ٦               |                                                          |
| 102-50                                           | الفترة المشمولة بالتقرير                                        |                            | ٦               |                                                          |
| 102-51                                           | تاريخ أحدث تقرير                                                |                            | ٦               |                                                          |
| 102-52                                           | دورة إعداد التقارير                                             |                            | ٦               |                                                          |
| 102-53                                           | جهة الاتصال للأسئلة المتعلقة بالتقرير                           |                            | ٦               |                                                          |
| 102-54                                           | مطالبات تقديم التقارير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير |                            | ٦               |                                                          |
| 102-55                                           | فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير (GRI)                     |                            | ٤٩              |                                                          |
| 102-56                                           | التحقق الخارجي                                                  | G10: التحقق الخارجي        | ٦               |                                                          |

| معايير المبادرة العالمية للتقارير                |                                             |                               |                                                     |         |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------|---------|
| الموضوعات الجوهرية                               |                                             |                               |                                                     |         |
| الإفصاح وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير | لمحتوى                                      | إفصاح سوق دبي المالي          | الصفحة المرجعية                                     | ملاحظات |
| GRI200: سلسلة المعايير الاقتصادية                |                                             |                               |                                                     |         |
| GRI 201: الأداء الاقتصادي 2016                   |                                             |                               |                                                     |         |
| GRI103: منهج الإدارة                             |                                             |                               |                                                     |         |
| 103-1                                            | شرح الموضوع الجوهري وحدوده                  |                               | ١٣,١٤,٢٩                                            |         |
| 103-2                                            | نهج الإدارة ومكوناته                        |                               | ١٣,١٤,٢٩                                            |         |
| 103-3                                            | تقييم منهج الإدارة                          |                               | ١٣,١٤,٢٩                                            |         |
| GRI 201: موضوع محدد                              |                                             |                               |                                                     |         |
| 201-1                                            | القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة والموزعة |                               | يُرجى الرجوع إلى البيانات المالية الموحدة لعام ٢٠٢١ |         |
| GRI 204: ممارسات الشراء 2016                     |                                             |                               |                                                     |         |
| GRI 103: منهج الإدارة                            |                                             |                               |                                                     |         |
| 103-1                                            | شرح الموضوع الجوهري وحدوده                  |                               | ١٣,١٥,٢٩,٣٠                                         |         |
| 103-2                                            | نهج الإدارة ومكوناته                        |                               | ١٣,١٥,٢٩,٣٠                                         |         |
| 103-3                                            | تقييم منهج الإدارة                          |                               | ١٣,١٥,٢٩,٣٠                                         |         |
| GRI 204: موضوع محدد                              |                                             |                               |                                                     |         |
| 204-1                                            | نسبة الإنفاق على الموردين المحليين          | G5: مدونة قواعد سلوك الموردين | ٣٠                                                  |         |
| GRI 205: مكافحة الفساد 2016                      |                                             |                               |                                                     |         |
| GRI 103: منهج الإدارة                            |                                             |                               |                                                     |         |
| 103-1                                            | شرح الموضوع الجوهري وحدوده                  |                               | ١٣,٣١,٣٢                                            |         |
| 103-2                                            | نهج الإدارة ومكوناته                        |                               | ١٣,٣١,٣٢                                            |         |
| 103-3                                            | تقييم منهج الإدارة                          |                               | ١٣,٣١,٣٢                                            |         |



| معايير المبادرة العالمية للتقارير                |                                                         |                              |                                    |         |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|---------|
| الموضوعات الجوهرية                               |                                                         |                              |                                    |         |
| الإفصاح وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير | لمحتوى                                                  | إفصاح سوق دبي المالي         | الصفحة المرجعية                    | ملاحظات |
| GRI 205: موضوع محدد                              |                                                         |                              |                                    |         |
| 205-3                                            | وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة                 | G1: التنوع في مجلس الإدارة   | ٣١,٣٢                              |         |
|                                                  |                                                         | G2: استقلالية مجلس الإدارة   |                                    |         |
|                                                  |                                                         | G6: الأخلاق ومكافحة الفساد   |                                    |         |
| GRI 300: سلسلة المعايير البيئية                  |                                                         |                              |                                    |         |
| GRI 302: الطاقة 2016                             |                                                         |                              |                                    |         |
| GRI 103: منهج الإدارة                            |                                                         |                              |                                    |         |
| 103-1                                            | شرح الموضوع الجوهرى وحدوده                              |                              | ١٣,١٤,١٨,١٩,٢٠,٢١                  |         |
| 103-2                                            | نهج الإدارة ومكوناته                                    |                              | ١٣,١٤,١٨,١٩,٢٠,٢١                  |         |
| 103-3                                            | تقييم منهج الإدارة                                      | E7: العمليات البيئية         | ١٣,١٤,١٨,١٩,٢٠,٢١                  |         |
| GRI 302: موضوع محدد                              |                                                         |                              |                                    |         |
| 302-1                                            | استهلاك الطاقة داخل المؤسسة                             | E3: استخدام الطاقة           | ١٣,١٤,١٨,١٩, ٢٠,٢١,٣٤,٣٥, ٣٦,٣٧,٣٨ |         |
|                                                  |                                                         | E5: مزيج الطاقة              |                                    |         |
|                                                  |                                                         | E6: استخدام المياه           |                                    |         |
| 302-3                                            | كثافة الطاقة                                            | E4: كثافة الطاقة             | ١٣,١٤,١٨,١٩,٢٠,٢١, ٣٤,٣٥,٣٦,٣٧,٣٨  |         |
| 305 أ: الانبعاثات 2016                           |                                                         |                              |                                    |         |
| GRI 103: منهج الإدارة                            |                                                         |                              |                                    |         |
| 103-1                                            | شرح الموضوع الجوهرى وحدوده                              |                              | ١٣,١٤,١٨,١٩,٢٠                     |         |
| 103-2                                            | نهج الإدارة ومكوناته                                    |                              | ١٣,١٤,١٨,١٩,٢٠                     |         |
| 103-3                                            | تقييم منهج الإدارة                                      |                              | ١٣,١٤,١٨,١٩,٢٠                     |         |
| GRI 305: موضوع محدد                              |                                                         |                              |                                    |         |
| 305-1                                            | انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (النطاق ١)            | E1: انبعاثات الغازات الدفيئة | ١٣,١٤,١٨,١٩,٢٠, ٣٤,٣٥,٣٦,٣٧,٣٨     |         |
| 305-2                                            | انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (النطاق ٢) | E1: انبعاثات الغازات الدفيئة | ١٣,١٤,١٨,١٩,٢٠, ٣٤,٣٥,٣٦,٣٧,٣٨     |         |
| 305-4                                            | كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة                          | E2: كثافة الانبعاثات         | ١٣,١٤,١٨,١٩,٢٠, ٣٤,٣٥,٣٦,٣٧,٣٨     |         |

| معايير المبادرة العالمية للتقارير                |                                                                                            |                        |                 |         |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------|---------|
| الموضوعات الجوهرية                               |                                                                                            |                        |                 |         |
| الإفصاح وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير | لمحتوى                                                                                     | إفصاح سوق دبي المالي   | الصفحة المرجعية | ملاحظات |
| GRI 306: النفايات السائلة والنفايات              |                                                                                            |                        |                 |         |
| GRI 103: منهج الإدارة                            |                                                                                            |                        |                 |         |
| 103-1                                            | شرح الموضوع الجوهري وحدوده                                                                 |                        | ١٣,١٤,١٨,٢٠     |         |
| 103-2                                            | نهج الإدارة ومكوناته                                                                       |                        | ١٣,١٤,١٨,٢٠     |         |
| 103-3                                            | تقييم منهج الإدارة                                                                         |                        | ١٣,١٤,١٨,٢٠     |         |
| GRI 305: موضوع محدد                              |                                                                                            |                        |                 |         |
| 306-2                                            | النفايات حسب النوع وطريقة التخلص منها                                                      |                        | ١٣,١٤,١٨,٢٠,٣٥  |         |
| GRI 400: سلسلة المعايير الاجتماعية               |                                                                                            |                        |                 |         |
| GRI 401: التوظيف                                 |                                                                                            |                        |                 |         |
| GRI 103: منهج الإدارة                            |                                                                                            |                        |                 |         |
| 103-1                                            | شرح الموضوع الجوهري وحدوده                                                                 |                        | ١٣,١٤,١٥,٢٤,٢٥  |         |
| 103-2                                            | نهج الإدارة ومكوناته                                                                       |                        | ١٣,١٤,١٥,٢٤,٢٥  |         |
| 103-3                                            | تقييم منهج الإدارة                                                                         |                        | ١٣,١٤,١٥,٢٤,٢٥  |         |
| GRI 401: موضوع محدد                              |                                                                                            |                        |                 |         |
| 401-1                                            | تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل                                              | S3: معدل حركة الموظفين | ٤١,٤٤,٤٧        |         |
| 401-2                                            | الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تقدم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي |                        | ٤١,٤٤,٤٧        |         |
| GRI 403: الصحة والسلامة المهنية 2018             |                                                                                            |                        |                 |         |
| GRI 103: منهج الإدارة                            |                                                                                            |                        |                 |         |
| 103-1                                            | شرح الموضوع الجوهري وحدوده                                                                 |                        | ١٣,١٤,٢٧        |         |
| 103-2                                            | نهج الإدارة ومكوناته                                                                       |                        | ١٣,١٤,٢٧        |         |
| 103-3                                            | تقييم منهج الإدارة                                                                         |                        | ١٣,١٤,٢٧        |         |



| معايير المبادرة العالمية للتقارير                |                                                                      |                             |                                     |         |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|---------|
| الموضوعات الجوهرية                               |                                                                      |                             |                                     |         |
| الإفصاح وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير | لمحتوى                                                               | إفصاح سوق دبي المالي        | الصفحة المرجعية                     | ملاحظات |
| 403-1                                            | نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية                                    | S8: الصحة والسلامة الشاملة  | ١٣,١٤,٢٧                            |         |
| 403-2                                            | تحديد الأخطار وتقييم المخاطر والتحقيق في الحوادث                     |                             | ١٣,١٤,٢٧                            |         |
| 403-3                                            | خدمات الصحة المهنية                                                  |                             | ١٣,١٤,٢٧                            |         |
| 403-4                                            | مشاركة العمال والتشاور والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية     |                             | ١٣,١٤,٢٧                            |         |
| 403-5                                            | تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية                              |                             | ١٣,١٤,٢٧                            |         |
| 403-6                                            | تعزيز صحة العمال                                                     |                             | ١٣,١٤,٢٧                            |         |
| 403-7                                            | منع وتخفيف آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل |                             | ١٣,١٤,٢٧                            |         |
| GRI 403: موضوع محدد                              |                                                                      |                             |                                     |         |
| 403-8                                            | العمال المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية                  | S8: الصحة والسلامة الشاملة  | ٢٧,٤٨                               |         |
| 403-9                                            | الإصابات المرتبطة بالعمل                                             | S7: نسبة الإصابات           | ٢٧,٤٨                               |         |
| GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016                |                                                                      |                             |                                     |         |
| GRI 103: منهج الإدارة                            |                                                                      |                             |                                     |         |
| 103-1                                            | شرح الموضوع الجوهري وحدوده                                           |                             | ١٣,١٤,١٥,٢٤,٢٥,٢٦                   |         |
| 103-2                                            | نهج الإدارة ومكوناته                                                 |                             | ١٣,١٤,١٥,٢٤,٢٥,٢٦                   |         |
| 103-3                                            | تقييم منهج الإدارة                                                   |                             | ١٣,١٤,١٥,٢٤,٢٥,٢٦                   |         |
| GRI 405: موضوع محدد                              |                                                                      |                             |                                     |         |
| 405-1                                            | تنوع هيئة الإدارة والموظفين                                          | S2: معدل الأجور بين الجنسين | ٢٤,٢٥,٢٦,٣٩,٤٠,٤١,٤٢,٤٣,٤٤,٤٥,٤٦,٤٧ |         |
|                                                  |                                                                      | S4: التنوع بين الجنسين      |                                     |         |
|                                                  |                                                                      | S6: عدم التمييز             |                                     |         |
|                                                  |                                                                      | S11: التأمين                |                                     |         |

| الإفصاحات الإضافية لسوق دبي المالي |                                                                                                               |                 |                                                                                                                       |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| إفصاح سوق دبي المالي               | لمحتوى                                                                                                        | الصفحة المرجعية | ملاحظات                                                                                                               |
| البيئي                             |                                                                                                               |                 |                                                                                                                       |
| E10                                | التخفيف من مخاطر المناخ                                                                                       |                 | سنقوم بتضمين هذا المقياس في استراتيجيتنا البيئية عند استكمال خطتنا لإعادة الهيكلة بنجاح                               |
|                                    | مجموع المبالغ المستثمر سنوياً على تطوير البنية التحتية والتكيف مع تغير المناخ وتطوير المنتجات المتصلة بالمناخ | غير متاح        |                                                                                                                       |
| الاجتماعي                          |                                                                                                               |                 |                                                                                                                       |
| S1                                 | معدل أجور الرئيس التنفيذي                                                                                     |                 | تم الإفصاح حالياً عن راتب الرئيس التنفيذي إلى جانب رواتب الفريق التنفيذي في تقريرنا لحوكمة الشركة                     |
|                                    | معدل: مجموع رواتب الرئيس التنفيذي إلى متوسط مجموع الرواتب على أساس مكافئ الدوام الكامل                        | غير متاح        |                                                                                                                       |
|                                    | هل تقدم شركتك تقريراً عن هذا المقياس في الملفات التنظيمية؟                                                    | نعم             |                                                                                                                       |
| S9                                 | عمل الأطفال والعمل القسري                                                                                     |                 | نحن ندعم بشكل كامل مكافحة عمل الأطفال و / أو العمل القسري، وتقل قابلية انطباق هذه المخاطر في قطاع التأمين             |
|                                    | هل تنتهج شركتك سياسة لمناهضة عمل الأطفال و/أو العمل القسري؟                                                   | لا ينطبق        |                                                                                                                       |
|                                    | إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة مناهضة عمل الأطفال و/أو العمل القسري هذه الموردين والبائعين؟              | لا ينطبق        |                                                                                                                       |
| S9                                 | حقوق الإنسان                                                                                                  |                 | أو تتضمن مدونة قواعد السلوك المهني والأخلاقياتقرارات خاصة بحقوق الإنسان                                               |
|                                    | هل تتبع شركتك سياسة حقوق الإنسان؟                                                                             | نعم             |                                                                                                                       |
|                                    | إذا كانت الإجابة نعم، فهل تغطي سياسة حقوق الإنسان كذلك الموردين والبائعين؟                                    | لا ينطبق        |                                                                                                                       |
| S12                                | إذا كانت الإجابة نعم، فهل تغطي سياسة حقوق الإنسان كذلك الموردين والبائعين؟                                    |                 | نظراً لعملية إعادة الهيكلة، تم إيقاف جميع الاستثمارات المجتمعية بشكل مؤقت، وستتم استئنافها بمجرد اكتمال العملية بنجاح |
|                                    | المبلغ المستثمر في المجتمع كنسبة مئوية من إيرادات الشركة                                                      | مقر العمل       |                                                                                                                       |
| الحوكمة                            |                                                                                                               |                 |                                                                                                                       |
| G3                                 | الحوافز التشجيعية                                                                                             |                 | سيتم اعتبار هذا الأمر في إطار استراتيجيتنا للاستدامة                                                                  |
|                                    | هل يتم صرف حوافز إلى المسؤولين التنفيذيين بصفة رسمية لتطبيق الاستدامة؟                                        | لا              |                                                                                                                       |
| G7                                 | سرية البيانات                                                                                                 |                 |                                                                                                                       |
|                                    | هل تنتهج شركتك سياسة لحماية سرية البيانات؟                                                                    | ٢٩              |                                                                                                                       |
|                                    | هل اتخذت شركتك خطوات للتقيد بقواعد اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR)؟                                     |                 |                                                                                                                       |



