

## التنوع بين الجنسين

تلتزم المجموعة بالمساواة وعدم التمييز وتعزيز التنوع بين الجنسين بهدف زيادة نسبة تمثيل النساء في جميع مجالات أعمالنا. ونحن نقدر التنوع في جميع النواحي إعترافاً منا بالمزايا التي تقدمها شركة شاملة ومتنوعة الى موظفينا وعملائنا ومستثمرينا وجميع أصحاب المصلحة الآخرين، وكيفية مساهمة ذلك التنوع في صياغة وتنفيذ استراتيجيتنا وعملياتنا ومساهمته في نهاية الأمر في إنجاح المجموعة.

وبدیهي القول أن مجلس الإدارة وإدارة المجموعة يؤمنان بضرورة تعزيز التنوع بين الجنسين ضمن بيئة قوامها «تكافؤ الفرص». إن مفهوم المساواة ليس دلالة على تمييز إيجابي، وتهدف المجموعة إلى زيادة التنوع بين الجنسين مع الحفاظ على جميع الخصائص والمزايا المترتبة من كونها شركة قائمة على الجدارة وهي الطريقة الوحيدة الكفيلة بتنفيذ مثل تلك السياسات بنجاح في جميع أقسام الأعمال، مما يضمن الحفاظ على الإنتاجية والنتائج (وتعزيزها) والقائمة على خلفية من الإنصاف والمساواة.

وبدیهي أن زيادة نسبة التنوع بين الجنسين والمحافظة على وتيرتها تستدعي النظر بانتظام بالعوائق التي تعترض بيئة العمل (أو التحديات الكائنة خارجها) والتي قد تُحبط مشاركة الإناث والتعامل مع تلك العوائق بما يتناسب لاجاد أرضية «لتكافؤ الفرص» السالفة الذكر، وتشمل الإجراءات لمعالجة تلك الموانع ما يلي:

- دعم العنصر النسائي في مكان العمل بتقديم المزيد من المزايا لزيادة نسبتهم والمحافظة في الوقت ذاته على مصدر رزقهم الشخصي.
- الالتزام بتطبيق سياسة عدم تمييز باستمرار وبجدية من حيث الأجور والمزايا وفرص التوظيف والترقية.
- دعم المبادرات التي تعالج القضايا التي قد تواجه الموظفين الذين لديهم أسر وعوائل شابة، مثل المرونة في أوقات العمل، والإبقاء على سياسة العمل من المنزل للموظفين ذوي المسؤوليات العائلية، وتطبيق سياسة حديثة ومتدرجة لإجازة الأمومة مدعمة بالمزايا المناسبة (بما في ذلك استيعاب الأمهات العاملات اللواتي ترغبن في مواصلة الرضاة الطبيعية).
- استضافة فعاليات تدعم الإناث في مكان العمل ومعالجة القضايا التي تواجه الموظفات ولا تنطبق على نظرائهن من الرجال.
- التأكد من إتاحة فرص التدريب لجميع الأفراد في مكان العمل لمعاونتهم على تطوير مهاراتهم وتعظيم إمكاناتهم وتحقيق تمثيل أكثر مساواة في جميع مستويات الشركة، بما فيها مستوى الإدارة.
- توفير فرص متساوية للمتدربين الجامعيين في جميع مجالات العمل، والسعي الجدي لتحقيق نسبة 50/50 بين الطلبات.

تطبق المجموعة سياسة تلحظ التنوع بين الجنسين في تعيينات مجلس الإدارة وفي المنهجية المتبعة على مستوى الشركة تجاه التنوع بين الجنسين.

في بداية عام 2021، بلغت نسبة تمثيل المرأة في مجلس إدارة الشركة 25% (2 من 8)، وانخفضت إلى 20% عند زيادة عدد أعضاء المجلس إلى (10). ومنذ يوليو 2021 وحتى نهاية العام، انخفضت نسبة السيدات في المجلس إلى 11% (1 من أصل 9). وتضم الإدارة العليا للشركة حالياً سيدة واحدة في المستوى (ج)، هي السيدة/ منى المهيري رئيس قسم الأصول البشرية، وهي عضو مهم أيضاً في لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة.

## الصحة والسلامة أثناء جائحة كوفيد

في مارس 2020، شكلت إدارة الشركة لجنة كوفيد (برئاسة الرئيس التنفيذي لقسم الأصول البشرية والرئيس التنفيذي للشؤون التشغيلية)، وتجتمع اللجنة مرة على الأقل كل أسبوع منذ إنشائها. ويتمثل الهدف الرئيسي من اللجنة في الحفاظ على سلامة موظفي الشركة وضمان استمرارية العمليات والخدمات الحيوية في الوقت عينه. وتقوم اللجنة بانتظام بتقييم حالة الوباء بهدف مناقشة ما يلزم من تدابير السلامة وتطبيقها.

وإبان فترات الإغلاق الوطني وتصاد وتيرة الإبلاغ عن الحالات الإيجابية، تم تكليف الموظفين بالعمل من المنزل وحصر العمل من الموقع بموظفي العمليات الحيوية والمقاولين. وطبقت الشركة مزيداً من التدابير بهدف التقليل من عدد الموظفين المتواجدين في الموقع، وحماية موظفي العمليات الحيوية. وشملت تلك التدابير تعديل أنماط المناوبة والتناوب لزيادة مدة أيام الراحة الفاصلة بين المناوبات، وتنفيذ عمليات التسليم إلكترونياً (واستبعاد التسليم الوجيهي) والحرص على تعقيم كامل لمراكز العمليات بين المناوبات.

كما اتخذت إجراءات استباقية لمراقبة الموظفين المعرضين لمخاطر عالية وتزويدهم بدرجة عالية من الإرشاد والدعم، وتقييم الصحة العامة لموظفينا وللأفراد المصابين بمشاكل صحية هامة، وتوجيه النصح الى الموظفين ذوي الحالات الحرجة من هذه الفئات بالعمل من المنزل.

تم حظر الدخول الى الموقع كلياً لغير الحالات الحرجة، ووجوب تسليم كل الشحنات وتعقيمها عند البوابات الأمنية. وبهدف التخفيف من مخاطر العدوى بين الجهات المتعاقدة معنا (إدارة الأمن والمرافق)، أنشئت أماكن إقامة مؤقتة في الموقع طيلة مدة الإغلاق وفترات العمل عن بُعد.

وبفضل نجاح استراتيجية العمل المنزلي واستراتيجية مكان العمل الحديث المُستحدثة من قسم تكنولوجيا المعلومات في مجموعة الياه سات، لم تتأثر العمليات والأنشطة في جميع الدوائر، وتستند استراتيجية مكان العمل الحديث الى فرق مايكروسوفت (بتنسيق تام مع هيئة تنظيم الاتصالات والحكومة الرقمية في الدولة (TDRA) وتتيح للموظفين الاجتماع والتعاون عن بُعد بذات فعالية الحضور المكتبي بفضل إمكانية الوصول الى التطبيقات الرئيسية من المنزل مما يضمن القدرة على العمل كالمعتاد، دون المساومة على سياساتنا الصارمة الخاصة بأمن تكنولوجيا المعلومات وحماية البيانات.

عندما أوصت حكومة دولة الإمارات بالعودة إلى العمل المكتبي، تم التخطيط للعودة بعناية مُطلقة لضمان أقصى قدر من السلامة للموظفين وتنفيذ العديد من تدابير السلامة تضمنت ما يلي:

- العمل بنظام المجموعات المتناوبة للتقليل من نسبة الإشغال في الموقع
- تعقيم الأنفاق عند كافة نقاط الدخول
- التعقيم اليومي لجميع المكاتب
- توفير أدوات الحماية الشخصية في جميع أنحاء الموقع (مثل، القفازات والأقنعة وسائل التعقيم)
- إنشاء منطقة حمراء لفصل الموظفين الذين يُعتبر تواجدهم في الموقع جيوياً
- تنظيم جلسات توعية، ونشر إعلانات وملصقات على الأرض لتذكير الموظفين بالخطوات الوقائية اللازمة
- تطبيق إجراءات تتبع وتعقب تتماشى مع الإرشادات التوجيهية الحكومية
- إصدار إرشادات بشأن اختبار تفاعل البوليميراز المتسلسل (PCR) وإمداد الموقع بمرافق اختبار طرح استبيان تطعيم ولوحة لتتبع معدل التطعيم لغاية تسجيل نسبة 98% حالياً.

## تقرير الحوكمة (تتمة)

### الصحة والسلامة أثناء جائحة كوفيد (تتمة)

بدأت رحلة العودة إلى العمل بثلاث مجموعات متناوبة، وُحددت نسبة الإشغال في المكاتب بنحو 30٪، وكان الوضع مدار تقييم متواصل وُعدلت المجموعات على مدى عدة أشهر ورفع درجة الإشغال تدريجياً لتحقيق عودة إلى العمل بنسبة 100٪ في يوليو 2021. وخلال هذه الفترة، أُعيد فتح المرافق في الموقع بسعة منخفضة (مثل، المطعم، وغرف الصلاة، وركن احتساء القهوة والصالات الرياضية) وتطبيق خدمة توصيل الطعام إلى «منضدة المكتب»، وخدمة عربات التروولي. لكن بتاريخ 2022/1/10، واستجابة لارتفاع حالات كوفيد الإيجابية في الدولة مؤخراً والتي تراكمت/ المترافقة مع عودة العديد من الموظفين من الخارج، أُعيد العمل بالمناوبة وتم تخفيض سعة المكتب إلى 65٪. وما زال الوضع قيد المراجعة المستمرة.

### علاقات المستثمرين

منذ إدراج الياه سات عام 2019، أصبحت دائرة علاقات المستثمرين هي نقطة التواصل الأولى في الشركة لأسواق رأس المال. ويقوم الفريق بالاتصال بالمستثمرين ومحليي البيع للمساعدة في زيادة معرفة أصحاب المصلحة المذكورين بأنشطة المجموعة وإعلامهم باستراتيجية الياه سات وأدائها المالي.

تلتزم الياه سات بإرساء علاقات طويلة الأمد مع مساهميها والمشاركة في حوار مع المحليين والمستثمرين المحتملين عبر عدة نقاط تواصل بما فيها أيام أسواق رأس المال، وعقد اجتماعات فردية دورياً، واجتماعات جماعية، وبث الأحداث عبر الإنترنت والاجتماعات عبر الهاتف، ومؤتمرات المستثمرين، والعروض الترويجية غير التجارية، ونشر نتائج الأرباح.

وتبدي الياه سات حرصها البالغ على نشر المعلومات ذات الصلة إلى مساهمي الشركة ومنتدى الاستثمار بطريقة دقيقة وعادلة وفي الوقت المقرر بما يتوافق مع التزاماتها التنظيمية.

وتتم مشاركة المعلومات المتعلقة بمركز الياه سات المالي، وصحة الميزانية العمومية للشركة، والتوقعات المستقبلية، وسائر البنود ذات الصلة بشكل أساسي من خلال نشر بيانات مالية مدققة بالكامل وتقارير الأرباح ربع السنوية مع مرفقاتها. وتقوم الياه سات بنشر أرباحها الفصلية وفق تقويم أعلن عنه مسبقاً، ويقوم فريق علاقات المستثمرين بتنظيم اجتماعات عبر الهاتف كل ثلاثة أشهر لتقديم التفاصيل المتعلقة بنشر آخر التقارير عن أداء الشركة وتوقعاتها المستقبلية. وخلال هذه الاجتماعات، يقدم فريق الإدارة العليا النتائج ويجب على ما يطرح من أسئلة من المستثمرين وغيرهم من أعضاء منتدى الاستثمار.

إضافة إلى ما سبق، يتولى فريق علاقات المستثمرين قيادة جهود الشركة في نشر تقاريرها السنوية وتقارير الحوكمة والاستدامة وما يرتبط بها من إعلانات خاصة. وتتوفر جميع التقارير والعروض التقديمية والإصدارات ومعلومات المستثمرين على موقع الياه سات لعلاقات المستثمرين، ويمكن الوصول إليه عبر الرابط التالي:

<https://www.yahsat.com/en/investor-relations>

كما يتم نشر بيانات مالية مدققة كل ثلاثة أشهر وبيانات صحفية عن الأرباح على موقع سوق أبوظبي للأوراق المالية.

ترأس دائرة علاقات المستثمرين في الياه سات السيدة/ليلي عبدالله محمد الهياس، رئيس علاقات المستثمرين، وتتمتع بخبرة تمتد إلى أكثر من 20 سنة في قطاع الأقمار الصناعية والاتصالات.

### جهة التواصل مع علاقات المستثمرين:

مكتب علاقات المستثمرين  
شركة الياه للاتصالات الفضائية ش.م.ع. (الياه سات)  
مدينة الفلاح، طريق سويبان  
صندوق بريد رقم 93693  
أبوظبي - الإمارات العربية المتحدة  
بريد إلكتروني: investorrelations@yahsat.ae

### التعامل مع الهيئات التنظيمية

في تنفيذ أعمالها، تتعامل الياه سات والثريا بشكل أساسي مع الهيئات التنظيمية التالية:

**هيئة تنظيم الاتصالات والحكومة الرقمية (TDRA)** - هي الهيئة المسؤولة عن تنظيم وإدارة الطيف والاتصالات في الإمارات العربية المتحدة، وبصفتها شركة إماراتية، حصلت الياه سات على تراخيصها بصفتها مزود اتصالات يتولى تنظيم الخدمات التي تقدمها في دولة الإمارات واستخدام الطيف عبر أقمارها الصناعية ومحطاتها الأرضية

**الاتحاد الدولي للاتصالات (ITU)** - هو وكالة تابعة للأمم المتحدة تضطلع بمسؤولية الاتصالات الراديوية والاتصالات في جميع أنحاء العالم. وبالنسبة للاتصالات الراديوية، تستخدم الأقمار الصناعية الطيف الذي يغطي عدة دول، وبالتالي يعمل الإتحاد الدولي للاتصالات بمثابة نقطة محورية لإدارة الطيف الساتلي المستخدم من قبل الدول الأعضاء. ويخضع عمل الإتحاد الدولي للاتصالات في هذا الصدد إلى أحكام اللوائح الراديوية، وهي معاهدة دولية يتم تعديلها كل ثلاث إلى أربع سنوات من قبل المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية (WRC). وقد حصلت الياه سات على حقوق الطيف التي أُناحتها لها هيئة تنظيم الاتصالات والحكومة الرقمية بما يتفق مع الإجراءات المقررة في اللوائح الراديوية. علاوةً على ذلك، تتولى الياه سات تقديم الدعم إلى هيئة تنظيم الاتصالات لدى المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية لضمان أخذ الحقوق الفضائية بعين الاعتبار في مداولاته.

وبالنسبة للاتصالات، فإن الإتحاد الدولي للاتصالات مسؤول عن المعايير المتعلقة بالمحادثات الهاتفية. وحيث أن نظام الثريا هو جزء من شبكة الهاتف العمومية، قام الإتحاد الدولي للاتصالات بتوفير رمز البلد ورمز مشغل الهاتف المتحرك المخصص لشركة الثريا. إضافة إلى ذلك، تتحقق الثريا من أن تحويل المكالمات والاتصالات إنما يتم وفقاً لمعايير الإتحاد الدولي للاتصالات بهدف التأكد من إجراء مكالمات العملاء بسلاسة.