

تقرير الحوكمة (تتمة)

المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة

تعترم الشركة العمل وفق أعلى مستويات النزاهة والشفافية. وتحدد قوانين دولة الإمارات العربية المتحدة ولوائح هيئة الأوراق المالية القواعد المتعلقة بالمعاملات مع الأطراف ذات الصلة. ويمكن أن ينتج عن المعاملات مع تلك الأطراف تضارب فعلي أو محتمل في المصالح لياه سات وقد تعطي الانطباع بأن قرارات العمل تستند إلى اعتبارات لا تراعي مصالح لياه سات ومساهميها. ومع ذلك، هناك حالات قد تخدم فيها المعاملات مع تلك الأطراف مصلحة الشركة ومساهميها، وبالتالي فقد وضعت الشركة سياسة لتوفير الإطار السليم لمراجعة تلك المعاملات وإقرارها بما يتفق مع متطلبات دليل حوكمة الشركات لهيئة الأوراق المالية وقانون الشركات بدولة الإمارات.

في العام 2021، لم تُجر الشركة أي معاملات مع أطراف ذات صلة طبقاً للمواد التي تحكم المعاملات والأطراف ذات الصلة المنصوص عليها في دليل حوكمة الشركات لهيئة الأوراق المالية، وهي المواد الحاكمة بالنسبة للشركة المدرجة في أسواق دولة الإمارات العربية المتحدة ووفقاً لقانون الشركات الإماراتي.

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 التي موظفينا وعملائنا ومستثمرينا وجميع أصحاب المصلحة الآخرين، وكيفية مساهمة ذلك التنوع في صياغة وتنفيذ استراتيجيتنا وعملياتنا ومساهمته في نهاية الأمر في إنجاز المجموعة.

وبديهي 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.

وبديهي 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 لايجاد 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 ومرتجلة لإجازة الأمومة مدعومة بالمزايا المناسبة (بما في ذلك استيعاب الأمهات العاملات اللواتي ترغبن في مواصلة الرضاغة الطبيعية).
- استضافة فعاليات تدعم الإناث في مكان العمل ومعالجة القضايا التي تواجه الموظفات ولا تطبق 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 للمترشحين الجامعيين في جميع مجالات العمل، والسعي الجدي لتحقيق نسبة 50/50 بين الطلبات.

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

في بداية عام 2022 وحتى نهاية العام، كان عدد الأعضاء السيدات في المجلس (1 من أصل 9) والذي يعادل نسبة تمثيل 11%. وتضم الإدارة العليا للشركة حالياً سيدة واحدة في الإدارة العليا، هي السيدة/ منى المهيري رئيس قسم الأصول البشرية.

الصحة والسلامة في الأوقات المتقلبة أثناء جائحة كوفيد

تشكل الحوكمة في أمور الصحة والسلامة (H&S) في لياه سات العملية التي يسعى مجلس الإدارة من خلالها إلى توفير التوجيه والإشراف المناسبين على مسائل الصحة والسلامة، وتشمل الأنشطة التي يقوم بها مجلس الإدارة واللجان المساندة له. ومن المعلوم أن العلاقة القائمة بين أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا لقيادة أمور السلامة في لياه سات التي يترأسها الرئيس التنفيذي ويتابعها مدير العمليات توفر الهيكل الذي يتم من خلاله وضع الرؤية والالتزام بمتطلبات السلامة والاتفاق على وسائل تحقيق أهداف السلامة ووضع إطار لمراقبة الأداء وضمان الامتثال للتشريعات.

اتسم عام 2022 بالنجاح في تحقيق أهداف الصحة والسلامة في هذا السياق على ضوء تطور لياه سات بشكل ديناميكي داخلياً ما ترتب عليه خلق مجموعة من التحديات الخاصة بها وكانت أنظمة الصحة والسلامة على مستوى التحدي باستيفاء مؤشرات الأداء الرئيسية بنسبة 100%. ونورد فيما يلي بعض الإنجازات التي تحققت فيما يتعلق بقطاع حوكمة الشركات:

- مؤشرات الأداء الرئيسية (KPI's)
 - صفر وفيات
 - صفر حوادث وقت ضائع
 - صفر حوادث عمل مؤدية الى الإصابة أو الوفاة
 - صفر حوادث بيئية
- حصلت الشركة على شهادة ايزو 45001: 2018 (معييار نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية)
- تمت مراجعة سياسة الصحة والسلامة والبيئة وتحديثها بحيث تتوافق مع متطلبات معايير إيزو.
- تمت مراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة وتحديثه بحيث يتوافق مع متطلبات معايير إيزو.
- تم إعداد السجل القانوني لضمان الامتثال للقوانين المعمول بها

وبالنسبة لإدارة جائحة كوفيد، نجحت الشركة هذا العام في استعادة درجة الإشغال بنسبة 100% مع تطعيم أكثر من 98% من الموظفين، وقد ضمنت لجنة كوفيد للموظفين العائدين إلى العمل الشعور بالسلامة والأمان في مكان العمل.