

شكراً لكم.. تم تسجيل التقرير السنوي الخاص بالإفصاحات البيئية والاجتماعية والحوكمة المتعلقة بالاستدامة ESG بنجاح و رقم الكود التسجيلي الخاص بكم 46072 ويرجي من سيادتكم طباعة التقرير وإرفاقه ضمن تقرير مجلس الإدارة السنوي والمرفق بالقوائم المالية السنوية عن عام 2025/2026 .

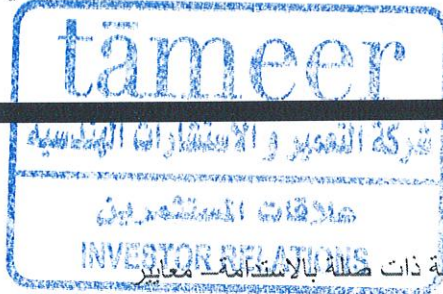
الهيئة العامة للرقابة المالية
FINANCIAL REGULATORY AUTHORITY



نموذج التقرير السنوي للإفصاح عن الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المتعلقة بالاستدامة ESG تنفيذاً لقرارات الهيئة رقمي (107) و (108) لسنة 2021

التقرير السنوي عن عام 2025/2026 حول الإفصاحات البيئية والاجتماعية والحوكمة المتعلقة بالاستدامة ESG

وذلك للشركات التي ينتهي عامها المالي في نهاية ديسمبر 2025 ، والشركات التي ينتهي عامها المالي في نهاية مارس 2026



أولاً:- مقدمة عامة حول التقرير السنوي

يعكس تقرير الإفصاح عن الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ذات صلة بالاستدامة معايير Environmental Social and Governance (ESG)، قوة إدارة الشركة على تطبيق مبادئ التنمية المستدامة، ودمج ممارسات الاستدامة في أنشطة وعمليات الشركة، وهو ما يولد ثقة لدى المستثمرين تمكنهم من اتخاذ قرارات استثمارية مدروسة من خلال تحديد المخاطر والفرص التي قد لا ترصدها التقارير المالية التقليدية، خاصة في ظل الطلب المتزايد من قبل المستثمرين على آليات وتطبيقات دمج ممارسات الاستدامة في أعمال الشركات، بما يحقق للشركة القدرة على مواجهة المخاطر المرتبطة بأبعاد الاستدامة المختلفة، ومن ثم يعزز من موقفها المالي.

وانطلاقاً من مسئولية الهيئة تجاه الشركات العاملة بالقطاع المالي غير المصرفي والشركات المقيد لها أوراق مالية بالبورصة المصرية، وفي إطار مساعدة تلك الشركات على تقديم التقارير السنوية للإفصاح عن معايير الاستدامة ESG وفقاً لقراري الهيئة رقمي 107 و 108 لعام 2021، وتيسيراً عليهم قامت الهيئة بإعداد هذا النموذج الإلكتروني الموحد لتقوم الشركات باستيفاء مؤشرات الأداء الخاصة بالإفصاح عن معايير الاستدامة ESG.

لذا يرجى التكرم بالحرص والتحلي بالدقة والشفافية عند ملء هذا النموذج، كما يرجى إرفاق نموذج التقرير ضمن التقرير السنوي المُعد من قبل مجلس الإدارة والمرفق بالقوائم المالية السنوية عن عام 2025/2026. وفي حال وجود أية استفسارات تتعلق بهذا الشأن، يمكن التواصل من خلال البريد الإلكتروني sustainable.development@fra.gov.eg.

ثانياً:- البيانات الأساسية لحالة الشركات وطبيعة نشاطها

برجاء تحديد كلا من الاتي من البيانات الأساسية

حالة الشركة من حيث القيد بالبورصة المصرية : مقيدة

القطاع التابع له الشركة: قطاعات أخرى

اختر اسم شركة : التعمير والاستشارات الهندسية

يرجي تحديد القطاع التابع له الشركة بالبورصة المصرية:

قطاع عقارات

ثالثاً:- البيانات الأساسية للمسؤول عن استكمال التقرير



إرشادات عامة : يرجى كتابة كافة البيانات التالية باللغة العربية مع التأكد من صحة سلامتها.

اسم المسؤول: عمر عاطف عمر متولي

الوظيفة: مسئول علاقات المستثمرين

البريد الإلكتروني الخاص به: ometwally@tameer.com.eg

رقم الهاتف : 201154527488+

رقم البطاقة الضريبية : 751-397-100

IFC Code : 665024

رابعاً:- مؤشرات الأداء الخاصة بالافصاحات البيئية Environmental KPIs

1. مؤشر الأداء الخاص بالعمليات والرقابة البيئية (ب 1)

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

هل وضعت الشركة أي سياسة بيئية و/أو اجتماعية أو سياسة استدامة رسمية؟ نعم

تتبنى الشركة سياسات واضحة في مجال الاستدامة، من خلال تطبيق سياسات بيئية واجتماعية تتوافق مع القوانين والتشريعات المعمول بها في جمهورية مصر العربية. وتلتزم الشركة بمنع التلوث، وضمان الامتثال القانوني، وتحقيق التحسين المستمر في أدائها، وذلك في إطار سياسات الجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية المعتمدة لديها.

هل هذه السياسة نابعة من داخل الشركة أم مستمدة من سياسات وطنية أو عالمية؟

نعم

هذه السياسة نابعة من داخل الشركة و من سياسات وطنية و عالمية.

هل تقوم الشركة بتحديد وتقييم المخاطر البيئية والاجتماعية الناشئة عن نشاطها الاقتصادي؟ نعم

تلتزم الشركة بتحديد المخاطر التي قد تواجه أعمالها، وتحليلها وتقييم تأثيرها المحتمل، واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من حدتها، إلى جانب تطبيق سياسات وإجراءات للتحوط وإدارة تلك المخاطر بكفاءة.

هل تتبنى الشركة سياسات محددة معنية بتدوير المخلفات/استهلاك المياه/الطاقة؟ نعم

- تعتمد الشركة على أنظمة الري بالرش تحت إشراف هندسي متخصص لضبط كميات المياه المستخدمة وضمان ترشيد الاستهلاك وعدم الهدر.

- يتم استخدام أنظمة ومصادر إضاءة موفرة للطاقة بهدف رفع كفاءة الاستهلاك وتقليل الفاقد.

- يتم إجراء متابعة دورية لقياس ومراجعة معدلات استهلاك المياه والطاقة، بما يضمن تحسين الكفاءة التشغيلية بشكل مستمر.

هل تحدد الشركة أي أهداف تتعلق بخفض انبعاثات الغازات الدفينة/غازات الاحتباس الحراري؟ لا

تعمل الشركة في الوقت الراهن على تطوير إطار عمل وخطة تنفيذية تستهدف تقييم مصادر انبعاثات الغازات الدفينة ووضع مبادرات فعالة لخفضها بما يتماشى مع أفضل الممارسات البيئية.

هل لدى الإدارة أي نظام/شهادة فيما يتعلق بالممارسات البيئية (شهادة ISO 14001)؟ لا

جاري العمل علي وضع خطة للوصول لأفضل الممارسات و الحصول علي الشهادة.

2. مؤشر الأداء الخاص بانبعاثات الكربون (ب 2)

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟



هل تقوم الشركة بحساب إجمالي نسبة انبعاثات الكربون سنوياً؟ لا

جاري العمل علي دراسة الأمر من قبل الشركة.

3. مؤشر الأداء الخاص باستخدام مصادر الطاقة وتنوعها (ب 3)

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

هل تقوم الشركة بحساب إجمالي حجم الطاقة المستهلكة بشكل مباشر سنوياً؟ نعم

تلتزم الشركة بإجراء قراءة دورية لعدادات الكهرباء لمتابعة معدلات الاستهلاك وضمان دقة القياس.

هل تقوم الشركة بحساب نسبة استهلاك الطاقة حسب نوع مصدر التوليد سنوياً؟ نعم

تقوم الشركة بمتابعة و قراءة العدادات من المصادر المختلفة.

هل تقوم الشركة بحساب نسبة الطاقة التي تم توفيرها سنوياً إن وجدت؟ نعم

يتم تقييم الاستهلاك عبر إجراء تحليل مقارنة سنوي مع بيانات العام السابق لقياس معدلات التغيير.

4. مؤشر الأداء الخاص باستخدام المياه (ب 4)

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

هل تقوم الشركة بحساب إجمالي كمية المياه المستهلكة سنوياً؟ نعم

تعتمد الشركة نظام متابعة منتظم لعدادات المياه لمراقبة الاستهلاك وتحليل البيانات بما يساهم في ترشيد استخدام الموارد.

هل تقوم الشركة بحساب إجمالي كمية المياه المعاد تدويرها والمعالجة سنوياً. (إن وجد)؟ لا

لا يوجد محطات معالجة و بالتالي لا يتم إعادة تدوير المياه.

5. مؤشر الأداء الخاص باستخدام المياه (ب 5)

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

هل تقوم الشركة بحساب إجمالي حجم المخلفات المنتجة أو المعاد تدويرها أو التي تم معالجتها حسب النوع والوزن سنوياً؟ نعم

تقوم إدارة الصيانة بحساب حجم المخلفات و التخلص منها و تصديرها لشركات متخصصة في إعادة التدوير.

خامساً:- مؤشرات الأداء الخاصة بالافصاحات المجتمعية Social KPIs

1. مؤشر الأداء الخاص بالتنوع بين الجنسين ونسبة الأجور (ج 1)

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

هل تقوم الشركة بالإفصاح عن عدد الموظفين والموظفات بحسب نوع التوظيف (عمالة مؤقتة أو دائمة)؟ نعم

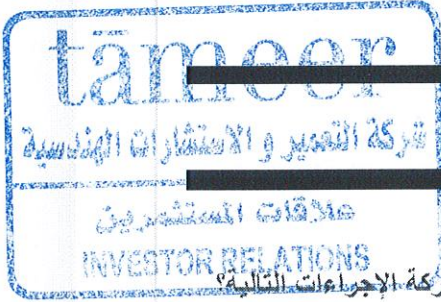
تؤمن الشركة بأهمية الشفافية فيما يخص توزيع القوى العاملة، لذا نقوم بإعداد تقرير دوري يوضح عدد الموظفين حسب نوع التوظيف. تساعد هذه البيانات على تحليل ديناميكيات سوق العمل الداخلي، وفهم مدى استقرار القوى العاملة، وتحديد مجالات التحسين، وتعزيز سياسات الاحتفاظ بالمواهب من خلال إدارة الموارد البشرية.

تجدر الإشارة إلى أن نسبة العمالة المؤقتة تبلغ 100%، حيث إن جميع عقود موظفي الشركة تُبرم سنوياً مع إمكانية التجديد.

هل تقوم الشركة بالإفصاح عن النسبة المئوية لإجمالي عدد الموظفين من الذكور والإناث؟ نعم

تلتزم الشركة بمبدأ التنوع و المساواة. وتعمل على تحليل النسب المئوية للذكور و الإناث بشكل مستمر لضمان تحقيق التوازن في فرص العمل.

تمثل - نسبة الذكور 74% بينما نسبة الإناث 26 % من إجمالي القوى العاملة.



التنوع لا يتعلق فقط بالأرقام، بل يمتد إلى خلق بيئة عمل تحترم و تدعم الجميع، ولذلك نحرص على تقديم مبادرات لدعم و تعزيز الشمولية الوظيفية.

هل تقوم الشركة بالإفصاح عن النسبة المئوية للمناصب التي يشغلها الذكور والإناث (الخاصة بوظائف المبتدئين -المستوى المتوسط)؟ نعم

تُعد النسب المئوية للمناصب التي يشغلها الذكور والإناث أداة مهمة لقياس مدى تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين على مختلف المستويات الوظيفية. تلتزم الشركة بضمان مسارات وظيفية متساوية للجميع، بغض النظر عن الجنس، من خلال تطوير برامج إرشادية ودورات تدريبية تهدف إلى تعزيز فرص النمو المهني المتكافئة.

كما نعمل على تحليل هذه النسب بشكل دوري لمراقبة التوازن بين الجنسين، مع مراجعة مستمرة لسياسات التوظيف والترقيات، لضمان بيئة عمل عادلة وشاملة تدعم التكافؤ في جميع المستويات الوظيفية، بما في ذلك الوظائف المبتدئة والمستوى المتوسط.

هل تقوم الشركة بالإفصاح عن النسبة المئوية للمناصب التي يشغلها الذكور والإناث (الخاصة بالوظائف العليا والتنفيذية)؟ نعم

تؤمن الشركة بأن التنوع في القيادة ينعكس إيجابيًا على بيئة العمل وأداء المؤسسة. لذلك، تعتمد عملية شغل المناصب العليا والتنفيذية على الجدارة والكفاءة، دون النظر إلى النوع الاجتماعي.

تحرص الشركة على تحقيق التوازن بين الجنسين في هذه المستويات من خلال سياسات قائمة على تكافؤ الفرص، حيث تبلغ نسبة مشاركة الإناث في الإدارة التنفيذية 35%، مقابل 65% للذكور. كما تستمر الشركة في مراجعة وتطوير سياسات التوظيف والترقيات لضمان بيئة عمل عادلة وشاملة تدعم التنوع والإنصاف في المناصب القيادية، مع التركيز على الجدارة المهنية.

هل تقوم الشركة بالإفصاح عن نسبة متوسط الأجور للذكور مقارنة بنسبة متوسط الأجور للإناث؟ نعم

تلتزم الشركة بمبدأ الأجر العادل مقابل العمل المتساوي، حيث نقوم بمراجعة دورية لبيانات الرواتب لضمان عدم وجود تفاوت في الأجور، مع الالتزام بالجدارات والكفاءات دون النظر إلى جنس الموظف أو أي اعتبارات شخصية أخرى.

كما تلتزم الشركة بأحكام قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، المادة 35، التي تحظر التمييز في الأجور على أساس الجنس أو الدين أو الأصل الاجتماعي.

2. مؤشر الأداء الخاص بمعدل دوران العاملين (ج2).

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

هل تقوم الشركة بالإفصاح عن النسبة المئوية لمعدل دوران العاملين الدائمين على أساس سنوي؟ نعم

يعد معدل دوران العاملين مؤشرًا مهمًا لقياس مدى استقرار القوى العاملة في الشركة. نقوم بتحليل أسباب الاستقالات وإنهاء العقود، ونسعى لتحسين بيئة العمل عبر استبيانات رضا الموظفين ومقابلات المغادرة، بهدف فهم التحديات التي يواجهها الموظفون ومعالجتها بشكل فعال.



هل تقوم الشركة بالإفصاح عن النسبة المئوية لمعدل دوران العاملين المؤقتين على أساس سنوي؟ نعم

تقوم الشركة برصد ومراقبة معدل دوران العاملين المؤقتين على أساس سنوي كجزء من استراتيجيتها لإدارة الموارد البشرية. يتم تحليل هذه البيانات بدقة لتقييم مدى استقرار القوى العاملة وقياس تأثير سياسات التوظيف على الأداء العام. كما تُستخدم هذه المعلومات لاتخاذ قرارات مستنيرة لضمان استقرار الفريق وتحقيق أهداف الشركة بكفاءة. إضافةً إلى ذلك، نحرص على مراجعة هذه النسب بشكل دوري لمواءمة خطط التوظيف مع احتياجات العمل والتوجهات الاستراتيجية للشركة

هل تقوم الشركة بالإفصاح عن النسبة المئوية لمعدل دوران العاملين بعقود و/أو المستشارين على أساس سنوي؟ نعم

تقوم الشركة بمراقبة معدل دوران العاملين بعقود والمستشارين سنوياً، ويتم تحليل هذه البيانات لتقييم استقرار القوى العاملة واتخاذ القرارات المناسبة بشأن سياسات الشركة.

3. مؤشر الأداء الخاص بعدم التمييز (ج3)

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟ هل تتبنى الشركة سياسة تجريم التحرش الجنسي و/أو سياسة عدم التمييز على أي أساس عرقي أو ديني أو على أساس الجنس؟ نعم

لدينا اجراءات صارمة ضد التحرش والتمييز بكافة أشكاله، ويتم تفعيلها بشكل واضح للإبلاغ عن أي انتهاكات، مع توفير بيئة عمل آمنة للجميع. تلتزم الشركة بإجراءات ضد جميع أشكال التحرش الجنسي والتمييز على أي أساس عرقي أو ديني أو على أساس الجنس. نحرص على تطبيق هذه السياسات بوضوح من خلال إجراءات محددة للإبلاغ عن أي انتهاكات، مع ضمان بيئة عمل آمنة تحترم جميع الموظفين وتعزز مبادئ العدالة والمساواة.

4. مؤشر الأداء الخاص بالمعايير العالمية للصحة والسلامة (ج4)

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟ هل تتبع الشركة سياسة للصحة المهنية و/أو سياسة خاصة بالمعايير العالمية للصحة والسلامة (مثل معايير العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية الخاصة بمنظمة العمل الدولي)؟ نعم

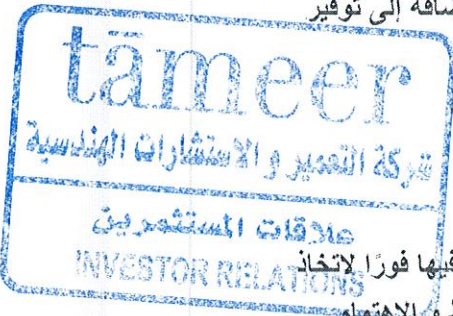
نعتمد معايير الصحة والسلامة المهنية لضمان سلامة موظفينا.

نقوم بإجراء عمليات تفتيش دورية، وتقديم تدريبات إلزامية على إجراءات الأمان، بالإضافة إلى توفير تجهيزات السلامة المطلوبة.

ما هو عدد ضحايا الحوادث (إن وجد)؟ لا

لا يوجد

تعمل الشركة على تقليل المخاطر في بيئة العمل، وفي حال وقوع حوادث، يتم التحقيق فيها فوراً لاتخاذ التدابير الوقائية اللازمة ومساعدة الموظفين في أي مساعدات طبية أو غير طبية للحفاظ والاهتمام بالموظفين.



ما هو عدد ساعات التدريب المتعلقة بالقضايا البيئية والاجتماعية وقضايا الصحة والسلامة المهنية للموظفين؟ نعم

تخصص الشركة تدريبات علي مدار العام يتم توزيعها على مختلف إدارات الشركة. وتهدف هذه البرامج إلى نشر الوعي بالقضايا البيئية والاجتماعية، إلى جانب موضوعات الصحة والسلامة المهنية، لكافة العاملين بالشركات التابعة. كما يتم تنفيذ هذه البرامج مع مراجعة دورية لمحتواها وآليات تطبيقها، لضمان الامتثال لأفضل الممارسات وتعزيز ثقافة الاستدامة والمسؤولية داخل بيئة العمل.

5. مؤشر الأداء الخاص بالأطفال والعمالة الجبرية (ج5).

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

هل تتبع الشركة سياسة تحريم عمالة الأطفال و/ أو العمالة الجبرية؟ نعم

نحن ملتزمون تمامًا بعدم تشغيل الأطفال أو العمالة القسرية، ويتم إدراج ذلك في سياساتنا التعاقدية لضمان الامتثال التام.

حيث ان الشركة تتبع

قانون الطفل المصري رقم 12 لسنة 1996 والمعدل بالقانون 126 لسنة 2008 (يمنع تشغيل الأطفال دون سن 15 سنة)

هل تنطبق تلك السياسة على الموردين والبايعين المتعاملين مع الشركة؟ نعم

تلتزم الشركة بضمان عدم وجود عمالة الأطفال أو العمالة الجبرية ضمن سلسلة التوريد الخاصة بها. حيث نلزمهم بالامتثال للمعايير القانونية والدولية المتعلقة بحقوق العمال.

6. مؤشر الأداء الخاص بحقوق العمال (ج6).

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

بالإضافة إلى متطلبات قانون العمل المصري، هل تتبع الشركة قوانين ومعايير منظمة العمل الدولية أو أي أطر عمل أو معايير أو قوانين دولية أخرى متعلقة بحقوق العمال؟ نعم

تلتزم الشركة بالامتثال الكامل لمتطلبات قانون العمل المصري، بالإضافة إلى تبني أفضل الممارسات العالمية في مجال حقوق العمال. نطبق سياسات تمنع التمييز، وتدعم المساواة في الفرص، وتلتزم بمعايير السلامة والصحة المهنية. كما نحرص على مراجعة سياساتنا بانتظام لضمان توافقها مع أفضل الممارسات الدولية وتعزيز حقوق العمال داخل بيئة العمل.

هل تشمل تلك السياسة الموردين والبايعين المتعاملين مع الشركة؟ نعم

تمتد سياسة الشركة لتشمل الموردين الذين نتعامل معهم، حيث نحرص على التزامهم بالمعايير الأخلاقية والمهنية المعتمدة لدينا. نطبق معايير واضحة لضمان الامتثال للقوانين واللوائح المتعلقة بالحوكمة وحقوق العمال، والمسؤولية البيئية.



1. مؤشر الأداء الخاص بتنوع مجلس الإدارة (ح 1)

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

هل تفصح الشركة عن العدد والنسبة المئوية لإجمالي مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الذكور والإناث؟ نعم

28% تمثيل نسائي في مجلس الإدارة.

عضوتين من أصل 7 أعضاء في تشكيل مجلس الإدارة الحالي.

هل تفصح الشركة عن العدد والنسبة المئوية لرؤساء اللجان التي يشغلها الذكور والإناث؟ نعم

تفصح شركة التعمير والاستشارات الهندسية عن المعلومات الخاصة بكل عضو من أعضاء لجانها من خلال التقارير الدورية المرسلة إلى الجهات الرقابية المختصة، بما في ذلك (البورصة المصرية، والهيئة العامة للرقابة المالية، والهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة).

ويأتي ذلك في إطار التزام الشركة بمعايير الشفافية والإفصاح وتعزيز مبادئ الحوكمة.

2. مؤشر الأداء الخاص بالرشوة / مكافحة الفساد (ح 2)

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

هل تصدر الشركة أي قرارات متعلقة بمكافحة الرشوة/الفساد وتتبعها؟ نعم

يتم تنظيم ذلك من خلال لائحة الجزاءات الداخلية المعتمدة بالشركة، والتي توضح الإجراءات التأديبية وآليات التطبيق.

كما تلتزم الشركة بمبادئ الشفافية والنزاهة في مواجهة الفساد ومكافحة الرشوة، وتعمل على إحكام الدورة المستندية وتعزيز أنظمة الرقابة الداخلية لضمان تتبع العمليات بشكل دقيق.

3. مؤشر الأداء الخاص بالسلوك الأخلاقي وميثاق الشرف (ح 3)

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

هل تصدر الشركة قواعد السلوك الأخلاقي وميثاق الشرف وتتبعها؟ Code of

ethics / Conduct نعم

4. مؤشر الأداء الخاص بخصوصية البيانات (ح 4)

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

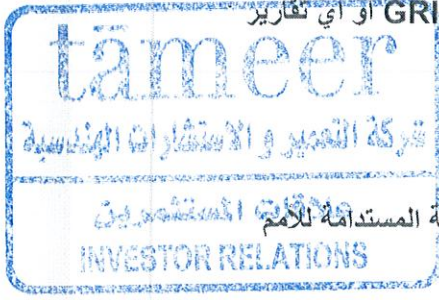
بالإضافة إلى متطلبات قانون حماية البيانات الشخصية وقانون حماية المستهلك المصري، هل تتبع الشركة أي أطر عمل أو قواعد أو توصيات دولية أخرى بشأن خصوصية البيانات؟ نعم

تتبنى الشركة تقنيات متقدمة و إجراءات أمنية لضمان حماية البيانات و السرية بالإضافة إلى متطلبات قانون حماية البيانات الشخصية مما يعمل على تقليل احتمالية الهجمات السيبرانية مما يتيح لأصحاب المصلحة و العملاء تجربة امنة.



5. مؤشر الأداء الخاص بالإبلاغ عن ممارسات الاستدامة والإفصاح عنها (ح 5).

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟



هل تصدر الشركة تقارير GRI-CDP-SASB-IIRC-UNGC أو أي تقارير

أخرى من تقارير الاستدامة؟ لا

لا تصدر الشركة أي تقارير استدامة لكن ستسعي لذلك في المستقبل

هل تسعى الشركة إلى تحقيق أهداف محددة من أهداف التنمية المستدامة للأمم

المتحدة (SDGs)؟ لا

تسعي الشركة و تهتم بتطبيق مجموعة من اهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة وهي المرأة - الاستدامة - الصحة - التعليم - المساواة بين الجنسين - المياه النظيفة و الطاقة بأسعار معقولة - العمل اللائق - الصناعة والابتكار - الحد من عدم المساواة - مدن و مجتمعات محلية مستدامة - الاستهلاك المسنول - عقود الشركات مع المؤسسات المختلفة.

هل تحدد الشركة هذه الأهداف وتقوم بالإبلاغ عن التقدم المحرز في إطار أهداف

التنمية المستدامة للأمم المتحدة؟ نعم

تقوم الشركة بالمتابعة الدائمة و التطوير الأمثل لموانمة و متابعة تنفيذ تحقيق اهداف التنمية المستدامة.

هل أعلنت الشركة التزامها بوضوح تجاه معايير المسؤولية الاجتماعية للشركات؟ نعم

تحرص الشركة على أداء دور فاعل في مجال المسؤولية المجتمعية من خلال مجموعة متنوعة من المبادرات والأنشطة. وتشمل هذه الجهود تنظيم برامج تدريب صيفي لطلاب الجامعات المصرية، ومن بينها الجامعة الألمانية بالقاهرة والجامعة الأمريكية بالقاهرة، بهدف إتاحة فرص تدريب عملي تسهم في إعداد الكوادر الشابة لسوق العمل.

كما تدعم الشركة العمل الخيري عبر التعاون مع مؤسسات الخيرية، مثل بنك الطعام المصري، من خلال المشاركة في مبادرات إنسانية، كتنظيم موائد إفطار خلال شهر رمضان وتوزيع الملابس على الفئات الأكثر احتياجاً، تأكيداً لالتزامها بمسؤوليتها تجاه المجتمع.

هل تبنّي الشركة سياسة/مبدأ صريح وواضح بشأن الاستثمار المجتمعي؟ نعم

للشركة عدة أنشطة و مبادرات تتعلق بالاستثمار المجتمعي.

هل تشارك الشركة في مبادرات القطاعين العام والخاص المعنية بتنمية المجتمع؟ لا

تحرص الشركة على دعم جهود التنمية المستدامة والمساهمة الإيجابية في المجتمع،

6. مؤشر الأداء الخاص بالضمانات الخارجية (ح 6).

فيما يخص الإجراءات المتخذة من قبل الشركة الخاصة بذلك المؤشر، هل طبقت الشركة الإجراءات التالية؟

هل يتم مراجعة الإفصاحات البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) الصادرة عن

الشركة من قبل طرف ثالث مستقل؟ لا

لكن يقوم مراقب الحسابات و هو طرف مستقل بضمن التزام الشركة بمعايير الحوكمة بصفة عامة.