



حوكمة الشركات

مقدمة عن الحوكمة:

تحرص الشركة العميلة للطاقة ("الشركة") على تطبيق أفضل ممارسات حوكمة الشركات، انطلاقاً من إيمانها الراسخ بأن الحوكمة الرشيدة تشكل الأساس المتين للإدارة السليمة، واستدامة الأداء، وتعزيز ثقة المساهمين وأصحاب المصالح.

وتلتزم الشركة بتطبيق قواعد ومبادئ حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة أسواق المال، وفقاً لأحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتهما، وبما ينسجم مع متطلبات الكتاب الخامس عشر من اللائحة التنفيذية، وذلك بهدف ترسيخ ثقافة الحوكمة، وتعزيز الشفافية، وتحقيق التوازن العادل بين مصالح مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية، والمساهمين، وكافة أصحاب المصالح.

وبناءً على إدراج الشركة في بورصة الكويت بتاريخ 17 ديسمبر 2025، قام مجلس الإدارة، وبالتعاون مع الإدارة التنفيذية، باتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع وتطبيق منظومة متكاملة لحوكمة الشركات، شملت إعداد واعتماد السياسات واللوائح والنظم الداخلية التي تنظم أعمال الشركة، وتحدد الصلاحيات والمسؤوليات والواجبات لكل من مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية، وموظفي الشركة، على أن يتم مراجعتها وتحديثها بشكل دوري وفقاً لمتطلبات الهيئة وأفضل الممارسات.

وخلال السنة المالية الحالية (2026)، تلتزم الشركة باستكمال تطبيق كافة قواعد ومعايير الحوكمة، والالتزام بمتطلبات هيئة أسواق المال ذات الصلة، بما في ذلك إعداد ورفع تقارير الحوكمة في المواعيد المحددة. كما ستباشر اللجان المختصة ومجلس الإدارة مهامهم الرقابية والإشرافية عقب استكمال إجراءات تعيين العضو المستقل من قبل الجمعية العامة المزمع عقدها بتاريخ 7 مايو 2026، وذلك من خلال المتابعة الدورية والتقارير المرفوعة إليهم.



الشركة العمالية للطاقة (ش.م.ك.م)
Action Energy Company (K.S.C.C)

القاعدة الأولى: بناء هيكل متوازن لمجلس الإدارة

نبذة عن تشكيل مجلس إدارة الشركة، وذلك على النحو التالي:

تاريخ الانتخاب / تعيين أمين السر	المؤهل العلمي والخبرة العملية	تصنيف العضو (تنفيذي /غير تنفيذي/مستقل) أمين سر	الاسم
2025/09/22	<p>يشغل الشيخ مبارك عبد الله المبارك الصباح مناصب قيادية في قطاعات الاستثمار والعقار والطاقة، ويُعد من أبرز القيادات في قطاع الأعمال والاستثمار في دولة الكويت والمنطقة، بخبرة تمتد لنحو 22 عاماً في ريادة الأعمال والقيادة المؤسسية وتطوير وإطلاق المشاريع في قطاعات العقار والضيفة والطاقة، وذلك استناداً إلى مسيرته منذ تأسيسه ورئاسته لشركة القرن لصناعة الكيماويات البترولية عام 2004.</p> <p>يتولى حالياً منصب نائب رئيس مجلس الإدارة في المجموعة العملية القايبضة (ش.م.ك.م)، إلى جانب كونه المؤسس ورئيس مجلس الإدارة في الشركة العملية العقارية (ش.م.ك.م)، ورئيس مجلس الإدارة في الشركة العملية للطاقة (ش.م.ك.ع). كما يرأس مجلس إدارة الشركة العملية للفنادق (دبي)، ويشغل منصب نائب رئيس مجلس الإدارة (مشترك) في Blue Five Capital (أبوظبي)، وعضوية مجلس إدارة شركة فالمر القايبضة (سابقاً: المصرية الكويتية القايبضة) في القاهرة.</p> <p>أسس وترأس سابقاً شركة القرن لصناعة الكيماويات البترولية، وشغل عضوية مجلس إدارة شركة إيكويت للبتروكيماويات. ويُسجل له تأسيس الشركة العملية للفنادق كمشغل بارز للفنادق متوسطة التكلفة، بمحفظة تتجاوز 2,500 غرفة في أكثر من 10 دول، مع إدراجها ضمن أوائل الشركات الخليجية في سوق AIM بلندن عام 2013. كما أسهم في تطوير الشركة العملية للطاقة وصولاً إلى إدراجها في السوق الأول في بورصة الكويت.</p> <p>يحمل درجة الماجستير في العلاقات الدولية من جامعة كامبريدج (كلية بيمبروك)، ودرجة البكالوريوس مع مرتبة الشرف في العلوم السياسية والاقتصاد من جامعة باكينجهام، كما تخرج من الأكاديمية العسكرية الملكية ساندهيرست وخدم في القوات المسلحة الكويتية كضابط مدرعات.</p> <p>على صعيد العضويات، يشغل منصب نائب رئيس مجلس الأمناء في مبرة عبد الله المبارك الصباح، وعضوية مجلس أمناء صندوق تمكين القدس (منذ يوليو 2024)، إلى جانب مشاركته في لجنة تحكيم جائزة الكتاب السنوية للجمعية البريطانية الكويتية، وعضويته في الجمعية الاقتصادية الكويتية ومنظمة الرؤساء التنفيذيين الشباب (YPO-WPO).</p> <p>نال عدة تكريمات، من أبرزها وسام "فارس جوقة الشرف" من الحكومة الفرنسية عام 2017، واختياره "قائداً عالمياً شاباً" من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2009، إضافة إلى جائزة "رجل أعمال العام في الكويت" من مجلة Arabian Business عام 2019.</p>	غير تنفيذي	الشيخ/ مبارك عبد الله المبارك الصباح



الشركة العمالية للطاقة (ش.م.ك.م)
Action Energy Company (K.S.C.C)

2025/09/22	درجة البكالوريوس الهندسة المعمارية – جامعة أوكلاهوما – الولايات المتحدة الأمريكية وعضو مركز التحكيم لدول مجلس التعاون، جمعية المهندسين الكويتية، مجلس مراكز التسوق في الشرق الأوسط، مجلس الكويت للبناء الأخضر، يمتلك أكثر من 20 عاماً من الخبرة في قطاعي العقار والضيافة، يشغل منصب المدير العام لشركة العملية العقارية، ومؤسس وشريك تنفيذي في الشركة العملية للفنادق (منذ 2006) حيث قاد توسعها وإدراجها في سوق لندن البديل 2014، كما يشغل منصب المدير التنفيذي لإيبلا لاستشارات الكمبيوتر ورئيس مجلس إدارتها، ويتولى الإشراف اليومي على محفظة ومشاريع الشركة وقيادتها الاستراتيجية.	غير تنفيذي	رواف إبراهيم حمود بورسلي
2025/09/22	درجة البكالوريوس في الإدارة من جامعة الكويت، كما التحق بعدد من الدورات التدريبية المتخصصة في لندن ونيويورك، ويمتلك خبرة تتجاوز 30 عاماً في القطاعين العام والخاص، شغل خلالها مناصب قيادية وتنفيذية إضافة إلى عضوية مجالس إدارة عدد من الشركات المدرجة في قطاعات مختلفة.	تنفيذي	أحمد محمد أحمد العجلان
2025/09/22	ماجستير إدارة الأعمال جامعة لندن وماجستير في الهندسة من جامعة لهاي، وبكالوريوس العلوم في الهندسة الصناعية مع تخصص فرعي في الاقتصاد من جامعة ولاية بنسلفانيا - يونيفرسيتي بارك. خبرة عشر سنوات في مجال الاستثمارات والاستشارات. يشغل حالياً منصب نائب الرئيس في قطاع الاستثمار الرئيسي في مؤسسة الخليج للاستثمار (GIC). شغل مناصب مختلفة في مجموعة تراي إنترناشيونال الاستشارية وأوليفر وايمان في دبي.	غير تنفيذي	طلال مشاري يوسف القصار
2025/09/22	حاصل على بكالوريوس في التجارة من جامعة كانبور وشهادة المحاسبة القانونية من ICAI الهند وأكمل برنامج ريادة الأعمال من كلية سعيد للأعمال، جامعة أكسفورد، المملكة المتحدة	غير تنفيذي	فيكاس أرورا
2026/09/24	درجة البكالوريوس في المحاسبة، وشهادة CISI/KCMA قواعد ولوائح هيئة أسواق المال الكويتية من CISI وشهادة ICCGO مسؤول حوكمة الشركات المعتمد دولياً من AGRC وشهادة CFCA محقق معتمد في الجرائم المالية من IAFCI وشهادة GRCA مدقق الحوكمة والمخاطر والامتثال من OCEG وشهادة GRCP محترف الحوكمة وإدارة المخاطر والامتثال من OCEG وخبرة 24 سنة في مجالات متعددة.	أمين سر	أسر محمود

ملاحظة:

لم يتم تعيين أعضاء مستقلين خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025، ويعود ذلك إلى حداثة إدراج الشركة في بورصة الكويت بتاريخ 2025/12/17. وتؤكد الشركة التزامها الكامل بالامتثال لمتطلبات هيئة أسواق المال، حيث سيتم استكمال تشكيل مجلس الإدارة وفقاً للضوابط التنظيمية من خلال تعيين أعضاء مستقلين خلال الجمعية العامة العادية المزمع انعقادها بتاريخ 2026/05/07.



نبذة عن اجتماعات مجلس إدارة الشركة وذلك من خلال البيان التالي:

اجتماعات مجلس إدارة الشركة خلال عام 2025

اسم العضو	رقم الاجتماع	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
التاريخ	الاجتماع	10/02/25	26/03/25	20/05/25	18/06/25	23/06/25	07/08/25	24/09/25	25/09/25	28/09/25	02/10/25	21/10/25	04/11/25	12/11/25	20/11/25	10/12/25
الحضور																
*مبارك عبد الله المبارك الصباح		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
*رواف ابراهيم حمود بورسلي		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
*احمد محمد احمد العجلان		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
*فيكاس أزورا		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
*طلال مشاري يوسف القصار		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
*اسر محمود		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

1. تم إلغاء الاجتماع رقم 1 من قبل الإدارة القانونية .
2. تم إلغاء الاجتماع رقم 2 من قبل الإدارة القانونية .
3. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 10 فبر اير 2025:
تمت الموافقة على تأسيس لجنة التدقيق والمخاطر ولجنة الترشيحات والمكافآت، اعتماد السياسات والإجراءات التالية:
 - سياسات وإجراءات الحوكمة
 - سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية والشئون الإدارية
 - سياسات وإجراءات إدارة المشتريات
4. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 26 مارس 2025:
تم اعتماد البيانات المالية للسنة المنتهية في 2024/12/31
5. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 20 مايو 2025:
تمت الموافقة على التالي:
 - زيادة رأس المال المصرح به حتى 100,000,000 دينار كويتي
 - زيادة رأس المال المصدر والمدفوع الي 37,000,000 دينار كويتي
 - زيادة أعضاء مجلس الإدارة الي سبعة أعضاء
 - دعوة الجمعية العمومية الغير عادية
6. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 18 يونيو 2025:
تمت التوصية يتوزع أسهم منحة بما قيمته 17,500,000 دينار كويتي
7. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 23 يونيو 2025:
تمت الموافقة على التوصية بإضافة أنشطة جديدة للشركة
8. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 07 أغسطس 2025:
 - تمت الموافقة المبدئية بالتوصية بإدراج الشركة بسوق الكويت للأوراق المالية (البورصة)
 - دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد
9. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 24 سبتمبر 2025:
تم إعادة تشكيل مجلس الإدارة



الشركة العمالية للطاقة (ش.م.ك.م)
Action Energy Company (K.S.C.C)

10. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 25 سبتمبر 2025:

- الموافقة على زيادة رأسمال الشركة
- الموافقة على تعديل المواد التالية
 - مادة 5
 - مادة 4 - 6
 - موافقة الجمعية العامة الغير عادية على تعديل حقوق حملة الأسهم الممتازة
 - تعديل المادة رقم 22
 - تعديل المادة 29
 - تعديل المادة 44
 - تعديل المادة 56
 - تعديل المادة 76
 - تعديل المادة 77
 - تعديل المادة 78
 - تعديل المادة 79

11. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 28 سبتمبر 2025:

اعتماد بيانات المركز المالي المرحلي المكثف المجمع غير مدقق كما في 30 يونيو 2025

12. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 2 أكتوبر 2025
الموافقة على دخول الشركة العمالية للطاقة كشريك لشركة سن دريلينج الكويت لحفر الآبار النفطية

13. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 21 أكتوبر 2025

الموافقة على زيادة رأس مال الشركة من خلال تحويل الأسهم الممتازة إلى أسهم عادية

14. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 04 نوفمبر 2025

زيادة رأس مال الشركة المصدر والمدفوع

15. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 12 نوفمبر 2025

زيادة رأس مال الشركة المصدر والمدفوع إلى 56,650,000 د.ك

16. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 20 نوفمبر 2025

الموافقة على زيادة رأس مال الشركة المصدر والمدفوع من خلال طرح أسهم للإكتتاب الخاص

17. اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ 10 ديسمبر 2025

اعتماد البيانات المالية للربع الثالث المنتهي في 30 سبتمبر 2025

ملاحظة:

- الزيادة في عدد اجتماعات مجلس الإدارة خلال النصف الثاني من السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025 يعود إلى استكمال إجراءات ومتطلبات الإدراج

موجز مختصر عن تطبيق متطلبات تسجيل وتنسيق وحفظ محاضر اجتماعات مجلس الإدارة:

تلتزم الشركة بإنشاء سجل منظم تُدوّن فيه محاضر اجتماعات مجلس الإدارة بأرقام متتابعة، متضمنة تاريخ ومكان ووقت الاجتماع، إضافة إلى توثيق المناقشات والقرارات ونتائج التصويت وأي تحفظات، بما يضمن الشفافية وسهولة الرجوع إليها.

كما يتولى أمين سر مجلس الإدارة تنسيق الاجتماعات وإعداد جدول الأعمال وتوزيع المستندات مسبقاً، إلى جانب توثيق المحاضر واعتمادها وتوقيعها من الأعضاء الحاضرين.

وتُحفظ جميع المحاضر والسجلات بشكل آمن ومنظم (ورقياً وإلكترونياً)، مع إتاحة الوصول إليها لأعضاء المجلس عند الحاجة، بما يعزز كفاءة العمل والامتثال لمتطلبات الحوكمة

إقرار العضو المستقل:

لم يتم تعيين أعضاء مستقلين خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025، ويعود ذلك إلى حداثة إدراج الشركة في بورصة الكويت بتاريخ 2025/12/17. وتؤكد الشركة التزامها الكامل بالامتثال لمتطلبات هيئة أسواق المال، حيث سيتم استكمال تشكيل مجلس الإدارة وفقاً للضوابط التنظيمية من خلال تعيين أعضاء مستقلين خلال الجمعية العامة العادية المزمع انعقادها بتاريخ 2026/05/07.



القاعدة الثانية: التحديد السليم للمهام والمسؤوليات

نبذة عن كيفية قيام الشركة بتحديد سياسة مهام ومسؤوليات وواجبات كل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وكذلك السلطات والصلاحيات التي يتم تفويضها للإدارة التنفيذية

تعتمد الشركة إطارًا حوكميًا متكاملًا يهدف إلى تحديد وتوزيع المهام والمسؤوليات والواجبات والصلاحيات بشكل واضح بين كل من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، بما يضمن تحقيق الكفاءة التشغيلية وتعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة، وذلك بما يتوافق مع أفضل ممارسات الحوكمة ومتطلبات القوانين واللوائح ذات العلاقة، حيث يقوم ميثاق مجلس الإدارة بتحديد الأدوار والمسؤوليات الرئيسية للمجلس، والتي تشمل الإشراف الاستراتيجي على أعمال الشركة، واعتماد السياسات واللوائح الداخلية، ومتابعة أداء الإدارة التنفيذية، وضمان الامتثال للأنظمة والقوانين المعمول بها، مع احتفاظ مجلس الإدارة بأوسع السلطات في إدارة شؤون الشركة بصفته ممثلًا للمساهمين، ووفقًا لما تقرره الأنظمة واللوائح ذات الصلة.

وفي المقابل، تتولى الإدارة التنفيذية، برئاسة الرئيس التنفيذي، مسؤولية إدارة الأعمال التشغيلية اليومية وتنفيذ الاستراتيجيات والخطط والسياسات المعتمدة من مجلس الإدارة، وذلك ضمن نطاق الصلاحيات المفوضة لها، وبما يحقق أهداف الشركة بكفاءة وفعالية، مع التزامها برفع التقارير الدورية إلى مجلس الإدارة لتمكينه من ممارسة دوره الرقابي والإشرافي

كما تعتمد الشركة دليل تفويض الصلاحيات (Delegation of Authority – DOA) كإطار تنظيمي معتمد لتحديد السلطات والصلاحيات المفوضة للإدارة التنفيذية على مختلف المستويات الإدارية، حيث يوضح الدليل مستويات اتخاذ القرار، والحدود المالية والإدارية، وآليات الرقابة والمتابعة، بما يضمن وضوح خطوط المسؤولية والمساءلة، وتطبيق مبدأ الفصل بين المهام، وتحقيق التوازن بين التفويض الفعال والرقابة المؤسسية

ويؤكد هذا الإطار الحوكمي أن دليل تفويض الصلاحيات يخضع للمراجعة والاعتماد والموافقة النهائية من قبل مجلس الإدارة، باعتباره إحدى السياسات والوثائق الحاكمة الجوهرية للشركة، ولا يصبح نافذًا أو قابلاً للتطبيق إلا بعد اعتماده رسميًا من مجلس الإدارة، كما أن أي تعديل أو تحديث لاحق على دليل تفويض الصلاحيات يخضع بذات الدرجة للمراجعة والموافقة النهائية من قبل المجلس

كما يقر هذا الإطار بأن تفويض الصلاحيات لا يحد ولا ينتقص من السلطة والمسؤولية النهائية لمجلس الإدارة، حيث تظل جميع الصلاحيات المفوضة، سواء للإدارة التنفيذية أو للجان المنتبذة عن المجلس، خاضعة لرقابة ومتابعة وإشراف مجلس الإدارة، الذي يحتفظ بالمسؤولية الكاملة عن القرارات الجوهرية وأداء الشركة ككل، وذلك وفقًا لما نص عليه ميثاق مجلس الإدارة

إنجازات مجلس الإدارة خلال العام

- تأسيس لجنة التدقيق والمخاطر ولجنة التشريعات والمكافآت
- اعتماد السياسات والإجراءات الخاصة بالشركة
- اعتماد البيانات المالية للسنة المنتهية في 2024/12/31
- زيادة رأس المال المصرح به حتى 100,000,000 دينار كويتي
- زيادة رأس المال المصدر والمدفوع الي 37,000,000 دينار كويتي
- زيادة أعضاء مجلس الإدارة الي سبعة أعضاء
- توزيع أسهم منحة بما قيمته 17,500,000 دينار كويتي
- إدراج الشركة بسوق الكويت للأوراق المالية (البورصة)
- إعادة تشكيل مجلس الإدارة
- تعديل بعض المواد في عقد التأسيس والنظام الأساسي للشركة لاستكمال إجراءات الإدراج
- اعتماد بيانات المركز المالي المرحلي المكثف المجمع غير مدقق كما في 30 يونيو 2025
- دخول الشركة العملية للطاقة كشريك لشركة سن دريلينج الكويت لحفر الآبار النفطية
- زيادة رأس مال الشركة من خلال تحويل الأسهم الممتازة إلى أسهم عادية
- زيادة رأس مال الشركة المصدر والمدفوع إلى 56,650,000 د.ك
- زيادة رأس مال الشركة المصدر والمدفوع من خلال طرح أسهم للإكتتاب الخاص
- اعتماد البيانات المالية للربع الثالث المنتهي في 30 سبتمبر 2025
- تم اعتماد ومصادقة السياسات والإجراءات التالية خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025:

- | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|---|
| - ميثاق لجنة التدقيق والمخاطر. | - سياسة علاقات المستثمرين. | - سياسة الإفصاح والشفافية. | - سياسة الحفاظ علي السرية. |
| - ميثاق لجنة التشريعات والمكافآت. | - دليل حوكمة الشركات. | - سياسة تضارب المصالح. | - سياسة المكافآت. |
| - ميثاق مجلس الإدارة. | - سياسة قواعد سلوكيات العمل. | - سياسة المساهمين. | - سياسة وإجراءات الموارد البشرية والإدارية. |
| - سياسة الإبلاغ عن المخالفات. | - سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات. | - سياسة أصحاب المصالح. | - سياسة وإجراءات المشتريات. |



نبذة عن تطبيق متطلبات تشكيل مجلس الإدارة للجان المختصة تتمتع بالاستقلالية

قامت الشركة بتأسيس اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025 وفقاً لقرار مجلس الإدارة رقم 3 بتاريخ 10 فبراير 2025 واعتماد المواثيق الخاصة بها وذلك عملاً بمتطلبات حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة أسواق المال وفقاً لأحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتهما على النحو التالي:

لجان مجلس الإدارة

1. لجنة التدقيق

المهام الرئيسية	:	مراجعة البيانات المالية الدورية والسنوية
	-	متابعة فعالية أنظمة الرقابة الداخلية
	-	التوصية بتعيين مراقب الحسابات ومراجعة استقلاليته
	-	الإشراف على أعمال التدقيق الداخلي
إنجازات اللجنة خلال العام	:	اعتماد البيانات المالية التالية:
	-	السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2024
	-	بيانات المركز المالي المرحلي المكثف المجمع غير مدقق كما في 30 يونيو 2025
	-	البيانات المالية للربع الثالث المنتهى في 30 سبتمبر 2025
	-	10 فبراير 2025
تاريخ التشكيل	:	
أعضاء اللجنة	:	المهندس/ رواف إبراهيم بورسلي رئيس اللجنة
	-	السيد/ طلال مشاري يوسف القصار عضو اللجنة
	-	السيد/ فيكاس أرورا فينود كومار عضو اللجنة
	-	السيد/ أفيناش بندال عضو اللجنة
	-	السيد/ شادي عزام عضو اللجنة
عدد الاجتماعات خلال السنة	:	3 اجتماعات

ملاحظة:

تم عقد ثلاثة اجتماعات خلال العام، وذلك كإجراء لاعتماد البيانات المالية الأساسية قبل إدراج الشركة بتاريخ 17/12/2025 وتعمل الشركة حالياً على استكمال جميع إجراءات ومتطلبات الحوكمة والالتزام بأحكامها، وذلك من خلال استكمال هيكل مجلس الإدارة وتعيين أعضاء مستقلين خلال انعقاد الجمعية العامة السنوية المقرر بتاريخ 2026/5/7

2. لجنة المخاطر

المهام الرئيسية	:	متابعة فعالية أنظمة الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر
إنجازات اللجنة خلال العام	:	اعتماد البيانات المالية التالية:
	-	السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2024
	-	بيانات المركز المالي المرحلي المكثف المجمع غير مدقق كما في 30 يونيو 2025
	-	البيانات المالية للربع الثالث المنتهى في 30 سبتمبر 2025
	-	10 فبراير 2025
تاريخ التشكيل	:	
أعضاء اللجنة	:	المهندس/ رواف إبراهيم بورسلي رئيس اللجنة
	-	السيد/ طلال مشاري يوسف القصار عضو اللجنة
	-	السيد/ فيكاس أرورا فينود كومار عضو اللجنة
	-	السيد/ أفيناش بندال عضو اللجنة
	-	السيد/ شادي عزام عضو اللجنة
عدد الاجتماعات خلال السنة	:	3 اجتماعات

ملاحظة:

تم عقد ثلاثة اجتماعات خلال العام، وذلك كإجراء لاعتماد البيانات المالية الأساسية قبل إدراج الشركة بتاريخ 17/12/2025 وتعمل الشركة حالياً على استكمال جميع إجراءات ومتطلبات الحوكمة والالتزام بأحكامها، وذلك من خلال استكمال هيكل مجلس الإدارة وتعيين أعضاء مستقلين خلال انعقاد الجمعية العامة السنوية المقرر بتاريخ 2026/5/7

تم تأسيس لجنة التدقيق ولجنة المخاطر خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025 بتاريخ 10 فبراير 2025 وفقاً لقرار مجلس الإدارة رقم 2025/3 بالرغم من عدم وجود الأعضاء المستقلين وذلك لممارسة مبادئ الحوكمة وتطبيقها داخل الشركة ونظراً لإدراج الشركة ببورصة الكويت بتاريخ 2025/12/17 والالتزام بتطبيق اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتهما واستكمالاً للإجراءات والقواعد الخاصة بالحوكمة سيتم تعيين عضوين مستقلين بالجمعية العمومية المزمع انعقادها بتاريخ 2025/5/7.



الشركة العمالية للطاقة (ش.م.ك.م.)
Action Energy Company (K.S.C.C)

3. لجنة الترشيحات والمكافآت:

- المهام الرئيسية:**
- وضع سياسات الترشيح لعضوية مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية
 - إعداد سياسة المكافآت والحوافز
 - تقييم أداء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية
 - مراجعة هيكل الرواتب والمزايا
- إنجازات اللجنة خلال العام:** لا يوجد
- تاريخ التشكيل:** 10 فبراير 2025
- أعضاء اللجنة:**
- الشيخ / مبارك عبد الله المبارك الصباح رئيس اللجنة
 - المهندس/ رواف إبراهيم بورسلي عضو اللجنة
 - السيد / طلال مشاري يوسف القصار عضو اللجنة
- عدد الاجتماعات خلال السنة:** (لم يتم عقد اجتماعات خلال 2025 قبل إدراج الشركة بتاريخ 17/12/2025 وتعمل الشركة حاليًا على استكمال جميع إجراءات ومتطلبات الحوكمة والالتزام بأحكامها.)

ملاحظة:

- تم تأسيس لجنة الترشيحات والمكافآت خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025 بتاريخ 10 فبراير 2025 وفقا لقرار مجلس الإدارة رقم 2025/3 بالرغم من عدم وجود الأعضاء المستقلين وذلك لممارسة مبادئ الحوكمة وتطبيقها داخل الشركة ونظرا لإدراج الشركة ببورصة الكويت بتاريخ 2025/12/17 والالتزام بتطبيق اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتها واستكمالاً للإجراءات والقواعد الخاصة بالحوكمة سيتم تعيين عضوين مستقلين بالجمعية العمومية المزمع انعقادها بتاريخ 2025/5/7.

موجز عن كيفية تطبيق المتطلبات التي تتيح لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على المعلومات والبيانات بشكل دقيق وفي الوقت المناسب

- توفر الشركة العديد من السبل التي تتيح لأعضاء مجلس الإدارة الحصول والوصول إلى البيانات والمعلومات بشكل دقيق وفي الوقت الذي يروونه مناسباً وذلك من خلال التالي:
 - الطلب المباشر من الرئيس التنفيذي
 - تكليف أمين سر المجلس بتوفير المتطلبات وذلك من خلال التواصل مع الإدارات المعنية
 - تكليف التدقيق الداخلي من خلال لجنة التدقيق وطلب التقارير اللازمة من إدارة المطابقة والالتزام

القاعدة الثالثة: اختيار أشخاص من ذوي الكفاءة:

موجز عن كيفية تطبيق المتطلبات التي تتيح لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على المعلومات والبيانات بشكل دقيق وفي الوقت المناسب

- بالرغم من عدم وجود أعضاء مستقلين تم تأسيس وتشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت وفقاً إلى الشروط المنصوص عليها في الكتاب الخامس عشر من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتها حيث تتكون اللجنة الحالية من ثلاث أعضاء على النحو التالي:
 - الشيخ / مبارك عبد الله المبارك الصباح رئيس اللجنة
 - المهندس/ رواف إبراهيم بورسلي عضو اللجنة
 - السيد / طلال مشاري يوسف القصار عضو اللجنة

تقرير المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة

1. ملخص سياسة المكافآت والحوافز المتبع لدى الشركة وبشكل خاص ما يرتبط بأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمدراء

أولاً: نطاق وأهداف السياسة

تُطبق سياسة المكافآت على أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وتهدف إلى جذب الكفاءات والاحتفاظ بها، ومواءمة مصالح الإدارة مع مصالح المساهمين على المدى المتوسط والطويل، والالتزام بمتطلبات الحوكمة الصادرة عن هيئة أسواق المال في الكويت.

ثانياً: مكافآت مجلس الإدارة

- يتم تحديد سياسة مكافآت مجلس الإدارة بما لا يخالف قانون الشركات ولوائح التنفيذية، وتوضيحها النظام الأساسي للشركة.
- تخضع مكافآت الأعضاء المستقلين لاعتماد الجمعية العامة.



الشركة العمالية للطاقة (ش.م.ك.م.)
Action Energy Company (K.S.C.C)

سقف المكافآت:

- لا يجوز أن يتجاوز إجمالي مكافآت المجلس 10% من صافي الربح المعدل (بعد الاستقطاعات القانونية وتوزيع حد أدنى 5% من رأس المال على المساهمين).
- في حال عدم تحقيق أرباح كافية، يجوز صرف مكافأة سنوية لا تتجاوز 6,000 دينار كويتي لكل عضو.
- يمكن للجمعية العامة استثناء العضو المستقل من سقف المكافآت.
- تُصرف المكافآت نقداً وفق العقود، مع مكافآت إضافية لرئيس المجلس ونائبه نظير المسؤوليات الإضافية، ومكافآت خاصة للمهام الاستثنائية بعد موافقة الجمعية العامة.
- تُعرض المكافآت الأساسية والإضافية لاعتماد الجمعية العامة سنوياً.

ثالثاً: مكافآت الإدارة التنفيذية

- الراتب الثابت** : يُحدد وفق الدور والمسؤوليات وبناءً على سلم الرواتب والدرجات المعتمد بالشركة.
- الجوائز المتغيرة** : ترتبط بالأداء الفردي وفق مؤشرات KPI والتقييم السنوي، مع إمكانية زيادتها عند تحقيق نتائج تعزز التنافسية على المدى المتوسط والطويل
- المزايا** : تشمل التأمين (الوفاة أو العجز) ومكافأة نهاية الخدمة والحقوق التقاعدية وفق قانون العمل.
- المراجعة الدورية** : تتم مقارنة تعويضات الإدارة التنفيذية كل ثلاث سنوات على الأقل مع متوسط السوق لشركات مماثلة في القطاع والمنطقة.
- الترقيات والزيادات** : تعتمد حصراً على الأداء والخبرة والمؤهلات، وبما يتوافق مع نتائج التقييم وسلاسل الرواتب المعتمدة.

رابعاً: الحوكمة وإجراءات الاعتماد

- تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت التحقق من توافر الأرباح والالتزام بالسقوف النظامية قبل التوصية بالمكافآت، وترفع توصياتها إلى مجلس الإدارة ثم لاعتماد الجمعية العامة

2. تضمين البيانات التاليين وذلك كالتالي:

المكافآت والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة								
المكافآت والمزايا من خلال الشركات التابعة				المكافآت والمزايا من خلال الشركة الأم				
المكافآت والمزايا المتغيرة (دينار كويتي)		المكافآت والمزايا الثابتة (دينار كويتي)		المكافآت والمزايا المتغيرة (دينار كويتي)		المكافآت والمزايا الثابتة (دينار كويتي)		إجمالي عدد الأعضاء
مكافأة لجان	مكافأة سنوية	الرواتب الشهرية (الإجمالية خلال العام)	تأمين صحي	مكافأة لجان	مكافأة سنوية	تأمين صحي		
0	0	0	0	0	0	0	5	

- لم يتم صرف أي مكافآت أو مزايا مالية لأعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025

إجمالي المكافآت والمزايا الممنوحة لخمسة من كبار التنفيذيين ممن تلقوا أعلى مكافآت، يضاف إليهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي أو من يقوم مقامهما إن لم يكونا من ضمنهم															
المكافآت والمزايا من خلال الشركات التابعة							المكافآت والمزايا من خلال الشركة الأم								إجمالي عدد المناصب التنفيذية
المكافآت والمزايا المتغيرة (دينار كويتي)							المكافآت والمزايا الثابتة (دينار كويتي)								
المكافآت والمزايا المتغيرة (دينار كويتي)	المكافآت والمزايا الثابتة (دينار كويتي)						المكافآت والمزايا المتغيرة (دينار كويتي)	المكافآت والمزايا الثابتة (دينار كويتي)							
مكافأة سنوية	بدل تعليم الأبناء	بدل مواصلات	بدل سكن	تذكرة سنوية	تأمين صحي	الرواتب الشهرية (الإجمالية خلال العام)	مكافأة سنوية	بدل تعليم الأبناء	بدل مواصلات	بدل سكن	تذكرة سنوية	تأمين صحي	الرواتب الشهرية (الإجمالية خلال العام)		
0	0	0	0	0	0	0	40,000	8,000	11,880	30,000	18,070	6,006	39,358	6	

- تفاصيل شرائح وأنواع المكافآت والمزايا المذكورة هي على سبيل المثال لا الحصر:

- الرواتب الشهرية (الإجمالية خلال العام)
- تذكرة سنوية
- تأمين صحي
- بدل مواصلات
- بدل تعليم الأبناء
- بدل سكن
- مكافأة سنوية

- 3. أية انحرافات جوهرية عن سياسة المكافآت المعتمدة من قبل مجلس الإدارة: كما تؤكد الشركة أنه لا توجد أي انحرافات عن سياسة المكافآت المعتمدة.



القاعدة الرابعة: ضمان نزاهة التقارير المالية:

التعهدات الكتابية من قبل كل من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بسلامة ونزاهة التقارير المالية المعدة:

تم تطبيق مبدأ التعهدات الكتابية خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025 وذلك من خلال الإجراء التالي:

- تعهد كتابي من الرئيس التنفيذي ومدير الإدارة المالية موجه إلى مجلس الإدارة ولجنة التدقيق
- كتاب التعهد من قبل مجلس الإدارة موجه إلى الجمعية العمومية

وذلك وفقاً لأحكام الكتاب الخامس عشر من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتهما

نبذة عن تطبيق متطلبات تشكيل لجنة التدقيق

تم تشكيل لجنة التدقيق وفقاً لمتطلبات الكتاب الخامس عشر من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتهما على النحو التالي:

- المهندس/ رواف إبراهيم بورسلي
- السيد/ طلال مشاري يوسف القصار
- السيد/ فيكاس أورورا فينود كومار
- السيد/ أفيناش بندال
- السيد/ شادي عزام
- رئيس اللجنة
- عضو اللجنة
- عضو اللجنة
- عضو اللجنة
- عضو اللجنة

وذلك على الرغم من عدم وجود أعضاء مستقلين خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025، حيث سيتم تعيينهم من قبل الجمعية العمومية العادية المزمع انعقادها بتاريخ 7 مايو 2026، وذلك عقب إدراج الشركة في بورصة الكويت بتاريخ 17 ديسمبر 2025.

في حال وجود تعارض بين توصيات لجنة التدقيق وقرارات مجلس الإدارة، يتم تضمين بيان يفصل ويوضح التوصيات والسبب أو الأسباب من وراء قرار مجلس الإدارة عدم التقيد بها:

لم توجد أي حالات تعارض بين توصيات لجنة التدقيق وقرارات مجلس الإدارة خلال السنة المالية 2025

التأكيد على استقلالية وحيادية مراقب الحسابات الخارجي.

تؤكد الشركة على استقلالية وحيادية مراقب الحسابات

القاعدة الخامسة: وضع نظم سليمة لإدارة المخاطر والرقابة الداخلية:

بيان مختصر عن تطبيق متطلبات تشكيل إدارة / مكتب / وحدة مستقل لإدارة المخاطر:

وضع نظم سليمة لإدارة المخاطر والرقابة الداخلية

- قامت الشركة بالتعاقد مع مزود خدمة خارجي لإدارة المخاطر على أن يقوم بمهام وحدة إدارة المخاطر المستقلة طبقاً لما جاء بالكتاب الخامس عشر من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتهما.

- قامت الشركة خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025 بتشكيل لجنة المخاطر وفقاً لقرار مجلس الإدارة رقم 2025/3 بتاريخ 10 فبراير 2025 وذلك بالرغم من عدم وجود أعضاء مستقلين تم تأسيس وتشكيل لجنة المخاطر وفقاً إلى الشروط المنصوص عليها في الكتاب الخامس عشر من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتهما، وذلك لتطبيق أسس ومبادئ الحوكمة حتى يتم تعيين الأعضاء المستقلين خلال الجمعية العمومية المزمع عقدها بتاريخ 2026/5/7.

نبذة عن تطبيق متطلبات تشكيل لجنة إدارة المخاطر:

أولاً: التشكيل والهيكل

- تتكون اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل، على أن يكون أحدهم عضواً مستقلاً.
- يجب أن يكون رئيس اللجنة عضواً غير تنفيذي، ولا يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يكون عضواً في اللجنة.
- في حال غياب رئيس اللجنة، يتم اختيار رئيس مؤقت من بين الأعضاء غير التنفيذيين.
- يتم تعيين أمين سر للجنة بترشيح من أعضائها.

ثانياً: الكفاءة والخبرة

- يشترط أن يكون جميع الأعضاء ملمين بطبيعة القطاع الذي تعمل فيه الشركة.
- يجب أن يمتلك أحد الأعضاء على الأقل خبرة عملية أو مؤهلاً في المحاسبة أو الشؤون المالية، مع إمكانية الاستعانة بخبرات خارجية بعد موافقة مجلس الإدارة.

ثالثاً: الاستقلالية والحوكمة

- يُشترط توافر معايير الاستقلالية في العضو المستقل، مثل عدم امتلاك حصص مؤثرة في الشركة أو وجود علاقات عائلية أو وظيفية مع الإدارة التنفيذية أو الشركات التابعة.
- يتم اعتماد ميثاق اللجنة وقواعد عملها من قبل مجلس الإدارة، بما يشمل آلية اختيار الأعضاء ومدة عضويتهم



موجز يوضح أنظمة الضبط والرقابة الداخلية:

■ أنظمة الضبط والرقابة الداخلية

- قامت الشركة بالتعاقد مع شركة Grand Thornton للقيام بعمليات التدقيق الداخلي في الشركة
- قامت الشركة بالتعاقد مع شركة Protiviti للقيام بدور إدارة المخاطر
- قامت الشركة بالتعاقد مع مكتب BDO لإعداد تقرير ICR
- حيث تتولى شركة Protiviti مهام إدارة المخاطر، بينما تقوم شركة Grant Thornton بأعمال التدقيق الداخلي، في حين يتولى مكتب BDO إعداد تقرير فعالية نظم الرقابة الداخلية (ICR)، وذلك لضمان استقلالية وكفاءة منظومة الرقابة.
- إدارة المطابقة والإلتزام إدارة داخلية للقيام بالمهام المكلفة بها وفقاً للنظم والقواعد المنصوص عليها في الكتاب الخامس عشر من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتها

بيان مختصر عن تطبيق متطلبات تشكيل إدارة / مكتب / وحدة مستقلة للتدقيق الداخلي:

تقوم شركة Grant Thornton بأعمال التدقيق الداخلي من خلال إدارة مستقلة للتدقيق الداخلي تتمتع بالاستقلالية الفنية التامة، وتعمل تحت إشراف لجنة التدقيق وبالتبعية مجلس الإدارة، وذلك وفقاً لما تقتضيه اللوائح التنفيذية لحكومة الشركات، حيث يتم تحديد مهام ومسؤوليات أعمال التدقيق الداخلي من قبل مجلس الإدارة، وبما يضمن تعزيز فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية ودعم سلامة ونزاهة التقارير المالية

القاعدة السادسة: تعزيز السلوك المهني والقيم الأخلاقية

أولاً: موجز عن ميثاق العمل (مدونة قواعد السلوك المهني والقيم الأخلاقية)

يستند ميثاق العمل بالشركة إلى إطار مؤسسي متكامل يهدف إلى ترسيخ أعلى معايير السلوك المهني والقيم الأخلاقية، حيث يشكل مرجعية إلزامية لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وكافة الموظفين. ويقوم هذا الميثاق على مبادئ جوهرية تشمل النزاهة، والشفافية، والاحترام المتبادل، والالتزام بالقوانين واللوائح ذات الصلة، بما يضمن تحقيق بيئة عمل قائمة على الثقة والمسؤولية المهنية.

كما يحدد الميثاق ضوابط واضحة للسلوك المهني، تشمل الإلتزام بالموضوعية والاستقلالية في اتخاذ القرارات، والحفاظ على سرية المعلومات، وتجنب أي ممارسات قد تضر بسمعة الشركة أو مصالح أصحاب المصلحة، إلى جانب تعزيز ثقافة الامتثال ومنع الغش والفساد وإساءة استخدام المعلومات الداخلية. ويؤكد الميثاق كذلك على مسؤولية كل فرد في دعم بيئة عمل آمنة، عادلة، وخالية من التمييز، بما يعزز استدامة الأداء المؤسسي ويصون مكانة الشركة في السوق.

ثانياً: موجز عن السياسات والآليات بشأن الحد من حالات تعارض المصالح

تعتمد الشركة إطاراً رقابياً صارماً للحد من حالات تعارض المصالح، يقوم على مبدأ الإفصاح والشفافية والرقابة المسبقة. حيث تُعرّف حالات تعارض المصالح بأنها أي وضع تتقاطع فيه المصالح الشخصية مع الواجبات المهنية بما قد يؤثر على الحياد والموضوعية في اتخاذ القرار.

وفي هذا السياق، تلتزم الشركة بتطبيق مجموعة من السياسات والآليات، من أبرزها:

3. إلزام أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والموظفين بالإفصاح المسبق عن أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة قد تشكل تعارضاً مع مصالح الشركة .
4. حظر استغلال المنصب الوظيفي أو موارد الشركة لتحقيق منافع شخصية أو لمصلحة أطراف ذات علاقة .
5. إخضاع جميع التعاملات مع الأطراف ذات العلاقة لمراجعة واعتماد وفق أطر الحوكمة المعتمدة، وبما يضمن تنفيذها على أساس تجاري عادل. (Arm's Length)
6. تطبيق إجراءات رقابية داخلية تضمن الفصل بين الصلاحيات وتعزيز استقلالية اتخاذ القرار .
7. إحالة الحالات المحتملة إلى الجهات المختصة داخل الشركة (مثل إدارة الإلتزام) لاتخاذ ما يلزم من تدابير تصحيحية .

وتؤكد هذه المنظومة على أن إدارة تعارض المصالح ليست إجراءً شكلياً، بل ركيزة أساسية لحماية نزاهة العمليات وتعزيز ثقة المستثمرين وأصحاب المصلحة، بما يتماشى مع أفضل ممارسات الحوكمة والمتطلبات الرقابية المعمول بها.



القاعدة السابعة: الإفصاح والشفافية:

أولاً: موجز عن تطبيق آليات العرض والإفصاح الدقيق والشفاف

تبنى الشركة منظومة إفصاح متكاملة تركز على مبادئ الدقة والشفافية والتوقيت المناسب، بما يضمن إتاحة المعلومات لكافة أصحاب المصلحة بشكل عادل ومتزامن وتشمل هذه الآليات تحديد واضح لنطاقات الإفصاح التي تغطي الأداء المالي، وهيكل الملكية، والممارسات الحوكمية، والمخاطر الجوهرية، وكافة المعلومات ذات التأثير المادي على قرارات المستثمرين.

كما تلتزم الشركة بالإفصاح عن المعلومات الجوهرية فور توفرها وفقاً للمتطلبات التنظيمية، وبما يحقق العدالة في السوق ويمنع الاستفادة غير المشروعة من المعلومات الداخلية، مع اعتماد قنوات رسمية للإفصاح تشمل هيئة أسواق المال وبورصة الكويت والموقع الإلكتروني للشركة. وتحرص الشركة كذلك على أن تكون جميع الإفصاحات واضحة، غير مضللة، وتحتوي على معلومات كافية تمكن المستخدمين من تقييم الأثر المالي والتشغيلي بشكل دقيق.

ثانياً: نبذة عن تطبيق متطلبات سجل إفصاحات أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمدراء

تلتزم الشركة بإعداد والاحتفاظ بسجل متكامل لإفصاحات أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، يتضمن جميع البيانات المتعلقة بمصالحهم وتعاملاتهم ذات الصلة، إضافة إلى أي تغييرات تطرأ عليها. ويتم تحديث هذا السجل بشكل دوري لضمان دقته وحداثته، مع إتاحتها للاطلاع من قبل المساهمين خلال أوقات العمل الرسمية دون قيود.

كما يشمل السجل بيانات تفصيلية عن تعاملات المطلعين، والإفصاحات المتعلقة بالمصالح ونسب الملكية، بالإضافة إلى المعلومات الخاصة بالمكافآت والمزايا المالية، بما يعزز مبادئ الشفافية ويحد من مخاطر تعارض المصالح أو إساءة استخدام المعلومات الداخلية.

ثالثاً: بيان مختصر عن تطبيق متطلبات تشكيل وحدة تنظيم شؤون المستثمرين

تلتزم الشركة بتفعيل إطار مؤسسي لإدارة علاقات المستثمرين يهدف إلى تنظيم عملية التواصل مع المساهمين والمستثمرين المحتملين بكفاءة واحترافية. وتعمل هذه الوحدة كحلقة وصل استراتيجية بين الشركة والأسواق المالية، حيث تتولى ضمان توفير المعلومات الدقيقة في الوقت المناسب، والرد على استفسارات المستثمرين، وتعزيز مستوى الثقة والشفافية في التعاملات.

كما تسهم وحدة علاقات المستثمرين في دعم الامتثال لمتطلبات الإفصاح، وتنسيق نشر المعلومات عبر القنوات المعتمدة، بما يضمن اتساق الرسائل المؤسسية وسلامة المعلومات المتداولة في السوق، وفقاً لأفضل ممارسات الحوكمة.

رابعاً: نبذة عن كيفية تطوير البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاعتماد عليها في عمليات الإفصاح

تعتمد الشركة بشكل متزايد على بنية تحتية متطورة لتكنولوجيا المعلومات لدعم عمليات الإفصاح وتعزيز كفاءتها ودقتها. حيث يتم استخدام أنظمة إلكترونية متكاملة لإعداد ومراجعة واعتماد الإفصاحات، مع ضمان التكامل بين الإدارات المعنية مثل الالتزام والشؤون القانونية والمالية.

كما توفر الشركة منصات رقمية لنشر المعلومات، بما في ذلك الموقع الإلكتروني الذي يتيح أرشفة الإفصاحات لفترات زمنية ممتدة، ويضمن سهولة الوصول إليها من قبل المستثمرين وأصحاب المصلحة. وتسهم هذه البنية التقنية في تسريع عملية الإفصاح، وتقليل مخاطر الأخطاء البشرية، وضمان الامتثال الكامل للمتطلبات التنظيمية، مع الحفاظ على سرية المعلومات حتى لحظة الإعلان الرسمي.

القاعدة الثامنة: احترام حقوق المساهمين

أولاً: موجز عن تطبيق متطلبات تحديد وحماية الحقوق العامة للمساهمين

تلتزم الشركة بتطبيق إطار حوكمة متكامل يضمن حماية الحقوق العامة للمساهمين على أساس من العدالة والمساواة، دون أي تمييز بين المساهمين من ذات الفئة. ويشمل ذلك تمكينهم من ممارسة حقوقهم الأساسية، مثل حق التصويت، والحصول على المعلومات الجوهرية في الوقت المناسب، والمشاركة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، ومساءلة مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.

كما تحرص الشركة على إتاحة المعلومات بشكل منتظم وشفاف بما يمكن المساهمين من اتخاذ قرارات مستنيرة، إضافة إلى ضمان المساواة في المعاملة وعدم حجب أي حق من الحقوق النظامية لأي فئة من المساهمين، بما يعزز الثقة ويكرس مبادئ الحوكمة الرشيدة.



الشركة العمالية للطاقة (ش.م.ك.م.) Action Energy Company (K.S.C.C)

ثانياً: موجز عن إنشاء سجل خاص لدى وكالة المقاصة وذلك ضمن متطلبات المتابعة المستمرة للبيانات الخاصة بالمساهمين

تلتزم الشركة بإنشاء والاحتفاظ بسجل خاص لدى وكالة المقاصة يتضمن بيانات المساهمين بشكل دقيق ومحدث، بما يشمل أسماء المساهمين، وجنسياتهم، ومحل إقامتهم، وعدد الأسهم المملوكة لكل منهم. ويتم تحديث هذا السجل بشكل مستمر وفقاً لأي تغييرات تطرأ على بيانات الملكية.

ويهدف هذا السجل إلى تمكين الشركة من المتابعة المستمرة لهيكل الملكية، وضمان دقة البيانات، وتوفير مرجعية رسمية يمكن الرجوع إليها عند الحاجة، مع إتاحة الاطلاع على البيانات للأطراف ذات الصلة وفق الضوابط القانونية، مع الحفاظ على أعلى مستويات السرية وحماية البيانات.

ثالثاً: نبذة عن كيفية تشجيع المساهمين على المشاركة والتصويت في الاجتماعات الخاصة بجمعيات الشركة

تعتمد الشركة مجموعة من الآليات الفعالة لتعزيز مشاركة المساهمين في اجتماعات الجمعيات العامة وضمان ممارسة حق التصويت دون عوائق. حيث يتم توجيه الدعوات للاجتماعات متضمنة جدول الأعمال والتفاصيل الكاملة قبل وقت كافٍ، مع تمكين المساهمين من الاطلاع المسبق على كافة المستندات والتقارير ذات الصلة.

كما تتيح الشركة للمساهمين الحضور شخصياً أو من خلال وكلاء، وتكفل لهم حق المناقشة وطرح الاستفسارات والتصويت على بنود الاجتماع، بما في ذلك انتخاب أعضاء مجلس الإدارة واتخاذ القرارات الجوهرية. وتحرص الشركة كذلك على استخدام وسائل تواصل متعددة، بما فيها القنوات الإلكترونية، لتسهيل المشاركة، إلى جانب تشجيع مساهمي الأقلية على التفاعل والمساهمة الفعالة في صنع القرار، بما يعزز الشفافية والمساءلة المؤسسية.

القاعدة التاسعة: إدراك دور أصحاب المصالح

أولاً: نبذة عن النظم والسياسات التي تكفل الحماية والاعتراف بحقوق أصحاب المصالح

تعتمد الشركة إطاراً مؤسسياً متكاملًا يهدف إلى حماية والاعتراف بحقوق أصحاب المصالح، بما يتماشى مع القوانين واللوائح ذات الصلة وأفضل ممارسات الحوكمة. وترتكز هذه المنظومة على مجموعة من السياسات والإجراءات التي تضمن معاملة جميع أصحاب المصالح بعدالة وشفافية ودون تمييز، مع تحديد واضح للحقوق والالتزامات ضمن الاتفاقيات التعاقدية، بما يشمل آليات تسوية النزاعات والتعويض في حال الإخلال بالحقوق.

كما تلتزم الشركة بحماية سرية المعلومات، واحترام الخصوصية، وتعزيز مبادئ النزاهة والسلوك الأخلاقي في جميع التعاملات، إلى جانب ضمان الامتثال للأنظمة التنظيمية، وتوفير بيئة عمل عادلة وأمنة، واحترام حقوق الإنسان. وتشمل هذه السياسات أيضاً وضع آليات واضحة لتلقي الشكاوى ومعالجتها بكفاءة، بما يضمن تحقيق العدالة والإنصاف لجميع الأطراف المعنية، ويعزز الثقة المتبادلة واستدامة العلاقات المؤسسية.

ثانياً: نبذة عن كيفية تشجيع أصحاب المصالح على المشاركة في متابعة أنشطة الشركة المختلفة

تبنى الشركة نهجاً استباقياً في إشراك أصحاب المصالح في متابعة أنشطتها، إدراكاً منها بأن مشاركتهم تمثل عنصراً جوهرياً في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق القيمة المستدامة. وفي هذا الإطار، توفر الشركة قنوات تواصل متعددة وفعالة تتيح لأصحاب المصالح الاطلاع على المعلومات ذات الصلة في الوقت المناسب، بما في ذلك التقارير الدورية، والموقع الإلكتروني، ووسائل الاتصال المباشر.

كما تشجع الشركة أصحاب المصالح على تقديم ملاحظاتهم ومقترحاتهم من خلال آليات واضحة، مثل أنظمة تلقي الشكاوى وبرامج الإبلاغ (Whistleblowing)، مع توفير الحماية الكاملة للمبلغين. وتحرص كذلك على إشراكهم في مناقشة القضايا ذات الصلة بأنشطتها، وتمكينهم من التعبير عن آرائهم، بما يعزز الشفافية ويخلق بيئة تشاركية قائمة على الثقة والمسؤولية.

وتسعى الشركة باستمرار إلى تطوير آليات المشاركة من خلال برامج تواصل ثنائية الاتجاه، ومراجعة دورية مدى فعالية هذه الآليات، بما يضمن تحقيق أعلى مستويات التفاعل الإيجابي والمساهمة الفاعلة من قبل أصحاب المصالح في دعم مسيرة الشركة وتوجهاتها الاستراتيجية



القاعدة العاشرة: تعزيز وتحسين الأداء (آليات التدريب المستمر، تقييم الأداء، وخلق القيمة المؤسسية)

بالرغم من البدء بتطبيق كافة متطلبات الحوكمة تؤكد الشركة التزامها بتعزيز الأداء المؤسسي من خلال آليات منهجية للتدريب المستمر وتقييم أداء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، إضافة إلى سياسات تضمن خلق قيمة مستدامة للموظفين وأصحاب المصالح. فيما يلي موجز للسياسات والآليات المعتمدة.

أولاً: موجز عن تطبيق متطلبات وضع الآليات التي تتيح حصول كل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على برامج ودورات تدريبية مستمرة

- إطار التدريب** : تعتمد الشركة إطاراً مؤسسياً للتطوير المهني لكل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، مع سياسة تدريب معتمدة من مجلس الإدارة تحدد الأهداف والميزانية والمعايير.
- خطة تدريب سنوية** : تُعد خطة سنوية مبنية على تحليل احتياجات التدريب (Training Needs Analysis) تأخذ بعين الاعتبار متطلبات العمل والتغيرات التنظيمية والتشريعية ذات الصلة بمتطلبات هيئة أسواق المال.
- معايير البرامج** : تشمل الحوكمة المؤسسية، إدارة المخاطر، الالتزام والامتثال، التقارير المالية، التحول الرقمي، الاستدامة، والمهارات القيادية والتنفيذية.
- آليات التنفيذ والتوثيق** : تحديد حصص تدريبية إلزامية/اختيارية، تنظيم ورش عمل داخلية وخارجية، التعاون مع مزودي تدريب معتمدين، وتوثيق كافة المشاركات والشهادات في نظام إلكتروني لمتابعة الحضور وتقييم الأثر.
- قياس أثر التدريب** : تطبيق استبيانات تقييم ما بعد التدريب، متابعة أداء دورية لقياس مساهمة التدريب في رفع كفاءة صنع القرار وتحسين مؤشرات الأداء.

ثانياً: نبذة عن كيفية تقييم أداء مجلس الإدارة ككل وأداء كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية

- سياسة تقييم معتمدة: تعتمد الشركة سياسة تقييم أداء تضعها لجنة الترشيحات والمكافآت وتعرضها على مجلس الإدارة للموافقة.
- تقييم مجلس الإدارة ككل: تقييم سنوي يشمل فعالية المجلس في الإشراف الاستراتيجي، جودة القرارات، التزام المجلس بمبادئ الحوكمة، ونوعية تقارير المتابعة أدوات التقييم تشمل استبيانات منظمة، مراجعة محاضر الاجتماعات، ومؤشرات أداء المجلس.
- تقييم أعضاء المجلس فردياً: تقييم سنوي لكل عضو يعتمد على الحضور والمشاركة النوعية، المساهمة في اللجان، الالتزام بالتدريب، وإدارة تضارب المصالح، ويُستكمل بآليات تقييم الأقران (Peer review) أو تقييم خارجي عند الحاجة.
- تقييم الإدارة التنفيذية: تقييم ربع سنوي وسنوي يعتمد على أهداف تشغيلية واستراتيجية محددة (KPIs) و(SMART)، وكفاءة إدارة المخاطر، وجودة التقارير المالية والتشغيلية، مع استخدام تقييم 360 درجة للقيادات العليا.
- مخرجات التقييم: تقارير تقييم تتضمن نقاط القوة وفرص التحسين وخطط تدريب أو تطوير فردية وجماعية، وربط نتائج التقييم بسياسات المكافآت والتعاقب الوظيفي.

ثالثاً: نبذة عن جهود مجلس الإدارة بخلق القيم المؤسسية (Value Creation) لدى العاملين في الشركة وذلك من خلال تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتحسين معدلات الأداء

- توجيه استراتيجي واضح** : يقوم المجلس باعتماد رؤية استراتيجية وقيم مؤسسية تربط الأداء المالي والتشغيلي بمجالات القيمة للمجتمع والموظفين وأصحاب المصالح.
- ربط الأداء بالمكافآت** : اعتماد سياسات أداء ومكافآت ترتبط بتحقيق الأهداف الاستراتيجية ومؤشرات الأداء الفردية والجماعية لتعزيز حافز الأداء والملكية لدى الموظفين.
- بيئة عمل تمكينية** : دعم مبادرات تحسين العمليات، الابتكار والتدريب التطويري، وتسهيل قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين لتجسيد ثقافة المساءلة والشفافية.
- قياس أثر خلق القيمة** : مراقبة مؤشرات مثل مؤشر رضا الموظفين، معدل الاحتفاظ بالموهب، إنتاجية الموظف، ونسبة تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وربط تحسن هذه المؤشرات باستراتيجيات المجلس وبرامج التطوير.

وقد بدأت الشركة خلال عام 2026 بتطبيق مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لقياس أثر التدريب وتقييم الأداء، بما في ذلك:

- نسبة حضور البرامج التدريبية
- مستوى رضا المشاركين
- تحسين جودة التقارير وفعاليتها اتخاذ القرار



القاعدة الحادية عشرة: التركيز على أهمية المسؤولية الاجتماعية:

أولاً: موجز عن وضع سياسة تكفل تحقيق التوازن بين أهداف الشركة وأهداف المجتمع

تعتمد الشركة سياسة متكاملة للمسؤولية الاجتماعية تهدف إلى تحقيق توازن مدروس بين أهدافها التجارية وأهداف المجتمع، انطلاقاً من قناعة راسخة بأن النجاح المؤسسي لا يُقاس فقط بالعوائد المالية، بل بمدى الأثر الإيجابي الذي تتركه الشركة على البيئة والمجتمع. وتقوم هذه السياسة على دمج مبادئ الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية ضمن نموذج الأعمال، بما يضمن تحقيق النمو الاقتصادي مع تقليل الأثر البيئي وتعزيز القيمة الاجتماعية.

وتسعى الشركة من خلال هذه السياسة إلى بناء الثقة مع أصحاب المصالح، وتعزيز التزامها بالممارسات الأخلاقية، ودعم المبادرات التي تسهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مع موازنة تلك الجهود مع استراتيجيتها العامة وأهدافها طويلة الأجل، بما يحقق قيمة مشتركة ومستدامة.

ثانياً: نبذة عن البرامج والآليات المستخدمة لإبراز جهود الشركة في مجال العمل الاجتماعي

تعتمد الشركة مجموعة من البرامج والآليات المنظمة التي تضمن إبراز جهودها في مجال المسؤولية الاجتماعية بشكل واضح وفعال، حيث يتم تركيز وإدارة جميع أنشطة المسؤولية الاجتماعية من خلال إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية بالتنسيق مع إدارة الالتزام، بما يضمن تكامل الجهود واتساقها مع التوجهات المؤسسية.

وتشمل هذه الآليات تطوير برامج توعوية ومبادرات مجتمعية تستهدف تعزيز القيم الاجتماعية وتحسين جودة الحياة، إضافة إلى وضع مؤشرات أداء تربط بين نتائج الشركة وإنجازاتها في مجال المسؤولية الاجتماعية. كما تعتمد الشركة على إعداد تقارير دورية وإفصاحات سنوية توضح المبادرات والإنجازات المحققة، بما يعزز الشفافية والمساءلة.

وتحرص الشركة كذلك على استخدام قنوات متعددة للتواصل، مثل التقارير السنوية، والبيانات الصحفية، والفعاليات والندوات، لعرض إنجازاتها في هذا المجال، إلى جانب تنفيذ برامج تفاعلية مع المجتمع المحلي تعزز الشراكة المجتمعية وتدعم التنمية المستدامة، مع إجراء تقييم دوري لقياس أثر هذه المبادرات وتحقيق أهدافها المرجوة.