

إشارة رقم :- أ ت / 726 / 04 / 2026

التاريخ :- 2026/04/06

السادة هيئة الأوراق المالية المحترمين

تحية طيبة ،،،

**الموضوع :- تقرير الاستدامة لعام 2025**

بالإشارة الى الموضوع اعلاه ، نرفق لكم تقرير الاستدامة الخاص بشركتنا لعام 2025، والذي يأتي تحت عنوان **خطوة واثقة نحو الاستدامة**، وذلك في إطار التزامنا المستمر بتعزيز ممارسات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الرشيدة، ورفع مستوى الشفافية والإفصاح.

ونود الإشارة إلى أن هذا التقرير قد تم إعداده بالاستناد إلى معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI Standards) وبحسب الدليل الإرشادي لاعداد تقارير الاستدامة الصادر عن بورصة عمان بما يضمن توافقه مع أفضل الممارسات الدولية والمحلية في مجال تقارير الاستدامة.

و تفضلوا بقبول فائق الاحترام...

أحمد عادي

نائب الرئيس التنفيذي الشؤون المالية والخدمات المؤسسية



Public

# تقرير الاستدامة 2025

خطوة وثقة  
نحو الاستدامة



سوليدرتي  
SOLIDARITY

التأمين الأول FIRST INSURANCE







# المحتوى

07	1. نبذة عن التقرير
08	2. لمحة عن سوليدرتي الشركة الاولى للتأمين
08	2.1 سوليدرتي الاولى للتأمين
09	2.2 مسيرتنا عبر السنوات واستراتيجية الشركة والهيكل التنظيمي
13	2.3 ركانر الشركة الرئيسية
15	2.4 كلمة الرئيس التنفيذي
17	3. ابرز انجازاتنا في 2025
17	3.1 لمحة عن ابرز انجازاتنا البيئية والاجتماعية والحوكمة
18	3.2 الجوائز في العام 2025
19	3.3 العضويات
20	4. الاستدامة في سوليدرتي الاولى للتأمين
20	4.1 استراتيجية الاستدامة
21	4.2 اطار ومبادئ استراتيجية الاستدامة
23	4.3 حاكميتنا في مجال الاستدامة
26	4.4 خطوة واثقة نحو الاستدامة
27	4.5 دليلنا للاستدامة
28	4.5.1 رؤية الاردن للتحديث الاقتصادي
28	4.5.2 اهداف الامم المتحدة للتنمية المستدامة
29	4.5.3 مبادئ الميثاق العالمي للامم المتحدة
30	4.5.4 الدليل الارشادي من بورصة عمان
31	5. حاكميتنا المؤسسية
32	5.1 مجلس الادارة
34	5.2 لجان مجلس الادارة

# المحتوى

38	5.3	ادارة المخاطر والامتثال
39	5.4	خصوصية البيانات واستمرارية الاعمال
40	5.5	التدقيق الداخلي
42	6.	تحديد المواضيع الجوهرية (Materiality Assessments)
46	7.	قيمنا المؤسسية
46	7.1	لمحة عن الاداء المالي
49	7.2	تجربة العملاء
49	7.2.1	تدريب الموظفين على التعامل مع العملاء
51	7.2.3	رضا العملاء
52	8.	التحول الرقمي والابتكار
52	8.1	اتمة العميات
52	8.2	الخدمات الرقمية
53	9.	اعمال التأمين المسؤولية
55	10.	الموظفون
55	10.1	نهج الشركة في ادارة الموظفين
55	10.2	ميثاق السلوك المهني
56	10.3	التنوع والشمول وتمكين المرأة في الوظائف
56	10.4	توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة
57	10.5	تطوير الموظفين والتدريب
68	10.6	الاحتفاظ بالموظفين ومستوى رضاهم
69	10.7	المزايا الممنوحة للموظفين
71	10.8	مراجعات الاداء والتطوير الوظيفي

# المحتوى

71	10.9	التواجد في السوق ودعم المجتمعات المحلية
72	10.10	رفاه الموظفين
73	11.	<b>بيئة العمل</b>
73	11.1	السلامة والصحة المهنية
73	11.1.1	نظام ادارة السلامة والصحة المهنية
74	11.1.2	تحديد الاخطار وتقييم المخاطر
75	11.1.3	خدمات السلامة المقدمة
75	11.1.4	مشاركة الموظفين
76	11.1.5	التدريب في مواضيع السلامة والصحة المهنية
77	11.1.6	تعزيز صحة الموظفين
78	11.1.7	الوقاية
81	11.1.8	تغطية نظام الادارة
81	11.1.9	الامراض المهنية
82	12.	<b>الاداء البيئي</b>
82	12.1	المواد والموارد
83	12.2	الطاقة
83	12.2.1	• استهلاك الطاقة داخل الشركة
84	12.2.2	• كثافة استهلاك الطاقة
85	12.2.3	• تخفيضات استهلاك الطاقة
86	12.2.4	• تخفيض احتياجات الطاقة
87	12.3	المياه
87	12.3.1	التفاعل مع مصادر المياه
87	12.3.2	الادارة المؤسسية للتأثيرات المرتبطة بالمياه
87	12.3.3	اعادة استخدام المياه
88	12.3.4	استهلاك المياه

# المحتوى

88	12.4	النفايات
89	12.4.1	توليد النفايات
90	12.4.2	المعالجة النهائية للنفايات
90	12.4.3	الاجراءات المتخذة لادارة النفايات
91	12.5	الانبعاثات الكربونية
91	12.5.1	الانبعاثات المباشرة Scope1
92	12.5.2	الانبعاثات غير المباشرة Scope 2
92	12.5.3	كثافة الانبعاثات
93	12.5.4	تخفيضات الانبعاثات
94	13	<b>مسؤوليتنا المجتمعية</b>
94	13.1	اطار مسؤوليتنا المجتمعية المتوافقة مع اهداف SDGs
94	13.2	مبادراتنا في دعم الشباب
97	13.3	مبادراتنا في تمكين المرأة
98	13.4	مبادراتنا في محاربة الجوع والفقر
98	13.5	مبادراتنا في دعم ورعاية الانشطة الرياضية
100	13.6	مبادراتنا البيئية
101	13.7	مبادراتنا في التعليم
103	13.8	مبادراتنا المجال الصحي
105	13.9	مبادراتنا في نشر ثقافة التأمين
108	14	<b>.GRI content index</b>



## 1 نبذة عن التقرير

في إطار التزامها بالشفافية وتعزيز ممارسات الاستدامة، يسرّ شركة سوليدرتي الأولى للتأمين أن تُقدّم أول تقرير استدامة لها، والذي يستعرض أنشطتها ومبادراتها خلال عام 2025. ويجسّد هذا التقرير رؤية الشركة في بناء نموذج أعمال مستدام يوازن بين النمو الاقتصادي والمسؤولية الاجتماعية وحماية البيئة، بما يتماشى مع أهدافها الاستراتيجية طويلة الأمد.

ويمثل هذا التقرير نقطة انطلاق نحو دمج مبادئ الاستدامة في مختلف عمليات الشركة، من خلال تبني ممارسات الحوكمة الرشيدة، وتمكين رأس المال البشري، وتقديم حلول تأمينية مسؤولة تلبّي احتياجات العملاء والشركاء، بما يسهم في استدامة الموارد وتحقيق قيمة مضافة لمختلف أصحاب المصلحة.

وتؤمن الشركة بأن الاستدامة ليست خياراً، بل ضرورة استراتيجية لضمان مستقبل أكثر مرونة وتكاملاً في قطاع التأمين. ومن خلال هذا التقرير، تسعى الشركة إلى تعزيز قنوات التواصل الفعال مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك المساهمين والموظفين والعملاء، وترسيخ الثقة بدورها كمساهم فاعل في تحقيق التنمية المستدامة.

يغطي تقرير الاستدامة الفترة الممتدة من 2025/1/1 ولغاية 2025/12/31، ويتوافق مع السنة المالية للشركة. وسيتم إصدار تقرير الاستدامة بشكل سنوي بهدف ضمان الشفافية والاستمرارية في الإفصاح عن أداء الشركة في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة، ويشمل نطاق التقرير جميع أنشطة وعمليات الشركة ضمن حدودها التشغيلية خلال فترة التقرير.

ويُعد هذا التقرير أول تقرير استدامة تصدره الشركة، وبالتالي لم يتم إجراء أي إعادة صياغة أو تعديل على معلومات واردة في تقارير سابقة، ويشكّل هذا التقرير خط الأساس للإفصاح عن الأداء البيئي والاجتماعي والحوكومي، على أن يتم البناء عليه وتطويره في التقارير المستقبلية وفقاً لأفضل الممارسات العالمية.

ولم يخضع تقرير الاستدامة هذا لعملية تحقق خارجي مستقل، حيث تم الاعتماد على منظومة الحوكمة الداخلية من خلال لجان مجلس الإدارة ودائرة التدقيق الداخلي. وتدرس الشركة إمكانية الاستعانة بجهة تحقق خارجية مستقلة في التقارير المستقبلية، بما يعزز موثوقية ودقة الإفصاحات غير المالية.

ولمزيد من المعلومات أو الاستفسارات المتعلقة بهذا التقرير، يمكن التواصل مع إدارة الشركة أو رئيس لجنة الاستدامة عبر البريد الإلكتروني:

info@solidarity.com.jo

h.njadeen@solidarity.com.jo

## 2 لمحة عن سوليدرتي الشركة الاولى للتأمين

### 2.1 سوليدرتي الاولى للتأمين

سوليدرتي الشركة الاولى للتأمين هي شركة مساهمة عامة محدودة، يقع مقرها الرئيسي في العاصمة الاردنية عمان - شارع الملك عبدالله الثاني ابن الحسين بناية رقم 95 .

تمتلك شركة سوليدرتي شركة تابعة مملوكة لها بالكامل بنسبة (100%)، وهي شركة ملكيات للاستثمار والتجارة ذات مسؤولية محدودة، ويتركز نشاطها الرئيسي في مجالي الاستثمار والتجارة، ويبلغ رأس مالها المدفوع (50,000) دينار أردني ويقع المقر الرئيسي للشركة التابعة في مبنى رقم (95)، شارع الملك عبدالله الثاني. كما يبلغ عدد العاملين في الشركة التابعة ثلاثة موظفين غير متفرغين، ولا تمتلك الشركة أي فروع أخرى. كما تمتلك الشركة التابعة منشأة فندقية ضمن أصولها الاستثمارية.

وتُعد سوليدرتي الاولى للتأمين نموذجاً رائداً في قطاع التأمين والمسؤولية المؤسسية من خلال بناء علاقات متينة مع جميع أصحاب المصلحة، وتركز جهود الشركة في تقديم تجربة عملاء متميزة تركز على الثقة والشفافية والجودة، مع الحرص على تلبية احتياجات الشركاء وتعزيز ولائهم. كما تعكس ممارسات الشركة الاستثمار المستمر في رأس المال البشري من خلال تطوير الموظفين وتمكينهم، وتعزيز ثقافة الأداء والابتكار، وتوفير بيئة عمل عادلة ومحفزة.

وفي إطار مسؤوليتها الاجتماعية، تلتزم الشركة بدعم المجتمع المحلي عبر مبادرات صحية وتوعوية وبيئية، وتعزيز التنمية المستدامة للفئات الأقل حظاً. كما تُولي الشركة اهتماماً خاصاً بالمستثمرين من خلال تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة، وضمان الشفافية، وتقديم تقارير دورية عن الأداء المالي والتشغيلي، وإدارة المخاطر لضمان استدامة الأرباح والقيمة السوقية. وتستند علاقات الشركة مع الموردين إلى مبادئ العدالة والتنافسية، مع التركيز على دعم المنتجات والخدمات المستدامة بيئياً واجتماعياً. وتؤكد الشركة التزامها بتحقيق نموذج أعمال مسؤول ومستدام يعزز قيمة جميع أصحاب المصلحة ويضمن استمرار ريادتها في قطاع التأمين.





## مسيرتنا عبر السنوات

01

تأسست سوليدرتي الشركة الأولى للتأمين عام 2007 برأس مال مقداره 24 مليون دينار أردني، حيث باشرت الشركة أعمالها في منتصف عام 2008، استطاعت الأولى للتأمين ومن البداية أن تخطو خطوات ثابتة نحو تحقيق النتائج المميزة، وقفزت إلى المراتب الأولى من حيث النتائج المالية، ونسب النمو في السوق، وفي العام 2015 تم الاستحواذ والاندماج مع شركة اليرموك للتأمين وزيادة رأس المال ليصبح 28 مليون دينار أردني مدفوع بالكامل، وتقدم الشركة خدماتها اليوم من خلال ستة عشر فرعاً ونقطة بيع منتشرة في مختلف مناطق المملكة الأردنية الهاشمية.

02

وحيث استطاعت سوليدرتي تعزيز مكانتها وملائتها المالية في السوق، مما دفع وكالة التصنيف العالمية AM BEST إلى منح الشركة تصنيف القوة المالية عند مستوى B++ وتصنيف الائتمان عند bbb+.

03

ويعكس هذا التأكيد قوة المركز المالي للشركة الناتجة عن انخفاض نسبي في مصاريف الاكتتاب وبرامج إعادة تأمين فعالة مع نخبة من معيدي التأمين العالميين، إلى جانب إدارة استثمارية متحفظة ونتائج فنية مرضية، وسياسة فعالة لإدارة المخاطر.

04

ويجدر بالذكر أن هذا التصنيف يعكس كذلك الأهمية الاستراتيجية للشركة ضمن مجموعة سوليدرتي القابضة الرائدة في تقديم حلول التأمين التكافلي في كل من مملكة البحرين والمملكة الأردنية الهاشمية.

## ملاحظة

التفاصيل بشأن انواع التأمينات التي تقدمها الشركة وكذلك تفاصيل فروع الشركة وعناوينها موجودة في التقرير السنوي 2025 على الموقع الإلكتروني للشركة.

## 2.2 استراتيجية الشركة والهيكل التنظيمي

نحن في سوليدرتي الاولى للتأمين نضع عملاءنا وشركائنا اولوية بكل ما نقوم به، ونسعى إلى تقديم تجربة تأمينية متميزة مبنية على الثقة والجودة والشفافية. ومن أبرز ممارساتنا في هذا المجال:

01

التركيز على تقديم تجربة عميل استثنائية في كافة نقاط الاتصال، داخل الشركة وخارجها.

02

السعي الدائم لتلبية مصالح العملاء وتعزيز ولائهم، بما ينعكس إيجاباً على أداء الشركة ورضا أصحاب الشأن كافة.

03

العمل بعقلية موحدة تنسجم مع رؤيتنا المؤسسية وأهدافنا الاستراتيجية.

04

تشجيع التعاون بين الفرق بروح من الانسجام والابتكار، بما يحقق قيمة مضافة لكل من العميل والشركة.



## رؤيتنا



أن نكون " النموذج " الذي تتطلع إليه شركات التأمين التكافلي في الأردن والمنطقة وذلك بتحقيق أفضل "قيمة" لشركائنا ملتزمين بكافة الأوقات بمسؤولياتنا الاجتماعية.

## رسالتنا



أن نكون "شركة التأمين المفضلة" في الأردن من خلال تقديمنا لمجموعة متكاملة ومبتكرة من برامج التأمين المركزة على مبادئ التكافل والتي تميزها العدالة والشفافية وأعلى درجات الحماية التأمينية والتي تلبي احتياجات ومتطلبات السوق الأردنية بحيث يتم تحقيق ذلك في بيئة عمل صحية، تركز على أعلى معايير التكنولوجيا وتحايي تطلعات عملائنا.

## قيمنا



تتمثل في الشراكة، الانجاز ، الشفافية، المهنية ، العدالة ، الثقة والعمل بروح الفريق







## 2.3 ركائز الشركة الرئيسية



### العقلية



طريق التكبير  
والبيئة المؤسسة.

### المواءمة



المواءمة بين فرق  
العمل.

### الخفة



تماسك الفريق والمرونة  
في الاستجابة.

### الابتكار



الابتكار الموجه نحو  
القيم.





## 2.4 كلمة الرئيس التنفيذي



حضرات السادة الكرام،  
يسرني أن أضع بين أيديكم تقرير الاستدامة لشركة سوليدرتي الأولى للتأمين لعام 2025، والذي يجسد التزامنا الراسخ بتطبيق مبادئ التنمية المستدامة، والحوكمة الرشيدة، والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، بما ينسجم مع رؤيتنا الهادفة إلى إحداث أثر إيجابي ومستدام على مجتمعنا وبيئتنا واقتصادنا الوطني.  
لقد شهدت شركتنا خلال هذا العام تطورات نوعية على مختلف

الأصعدة، سواء من حيث الأداء المالي والتشغيلي، أو في تعزيز كفاءتنا المؤسسية، وذلك دون أن نعيد عن رؤيتنا الاستراتيجية الهادفة إلى تحقيق قيمة مضافة مستدامة لكافة أصحاب المصلحة. وقد حرصنا على تقديم حلول تأمينية مبتكرة وموثوقة، بالتوازي مع دورنا الفاعل في الإسهام ببناء مجتمع أكثر استدامة وازدهاراً.

ونؤمن في سوليدرتي بأن الاستدامة ليست خياراً، بل واجباً أساسياً وجزءاً لا يتجزأ من استراتيجيتنا طويلة الأمد. وخلال عام 2025، كنّفنا جهودنا لتعزيز ممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية، وترسيخ مبادئ الشفافية، والتنوع، والمساواة، إلى جانب تقليل الأثر البيئي لعملياتنا التشغيلية. كما توسعنا في تقديم منتجات تأمينية داعمة للبيئة، لا سيما في مجالات التأمين على المركبات الكهربائية ومشاريع الطاقة الشمسية، دعماً للتحول نحو الطاقة النظيفة.

### وقد تحققت خلال هذا العام مجموعة من الإنجازات البارزة، من أهمها:

- **الحصول على شهادة ISO 14001:2015 للمرة الأولى**، وهي معيار دولي معتمد لأنظمة الإدارة البيئية، يهدف إلى مساعدة المؤسسات على تقليل الأثر البيئي لأنشطتها من خلال الاستخدام الأمثل للموارد وتقليل النفايات والانبعاثات، بما يعزز الاستدامة طويلة الأمد. ويعكس حصولنا على هذه الشهادة التزام الشركة بالمسؤولية البيئية والامتثال للمعايير والتشريعات الدولية.
- **الحصول على شهادة ISO 45001:2018 للسنة الثالثة على التوالي**، والمتعلقة بأنظمة السلامة والصحة المهنية، تأكيداً لالتزامنا بتوفير بيئة عمل آمنة وفق أعلى المعايير. كما تُوجت جهودنا في هذا المجال بحصولنا في عام 2025 على المركز الأول في جائزة التميز في السلامة والصحة المهنية عن القطاع المالي والتأمين، بفئاتها الثلاث (المنشأة، المشرف، واللجنة)، لتكون من أوائل شركات التأمين الحاصلة على هذا التقدير في المملكة الأردنية الهاشمية.

- **الحصول على شهادة ISO 22301:2019 للسنة الثالثة على التوالي**، وهي المعيار الدولي لنظام إدارة استمرارية الأعمال (BCMS)، والذي يضمن جاهزية الشركة للاستجابة الفعالة للآزمات والطوارئ، واستمرارية تقديم الخدمات الأساسية، من خلال خطط وقائية واستراتيجيات تعافٍ سريعة من مختلف المخاطر التشغيلية والتقنية والطبيعية.
- **الحصول على شهادة ISO 27001:2013 للسنة السابعة على التوالي**، الخاصة بنظام إدارة أمن المعلومات (ISMS)، والتي تعكس التزام الشركة بحماية البيانات والمعلومات الحساسة، وتعزيز الحوكمة الرقمية، وبناء الثقة مع العملاء والشركاء من خلال ضمان سرية المعلومات وسلامتها وتوافرها.
- تعزيز برامج التحول الرقمي وتحسين تجربة العملاء، عبر تطوير قنوات الخدمة الإلكترونية والتوسع في خدمات التأمين من خلال التطبيقات الذكية.
- إطلاق مبادرات مجتمعية بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني، ركزت على نشر ثقافة التأمين المستدام، وتمكين المرأة، ودعم الشباب والرياضة والتعليم، إضافة إلى دعم المشاريع الصغيرة الصديقة للبيئة.
- وفي إطار التزامنا بتطوير رأس المال البشري، نفخر بأن 23% من موظفينا حصلوا على شهادات مهنية معتمدة بدعم مباشر من الشركة، في مجالات التأمين، والاستدامة، وإدارة المشاريع، والأمن السيبراني، بما يعكس إيماننا العميق بأهمية الاستثمار في المعرفة وبناء القدرات كركيزة أساسية للاستدامة المؤسسية.
- تحقيق نسب مرتفعة من رضا العملاء، مدعومة بتحسين جودة الخدمات وسرعة الاستجابة لاحتياجاتهم.
- كما نولي اهتمامًا بالغًا بدعم وتمكين كوادرننا البشرية، باعتبارهم الركيزة الأساسية لنجاح الشركة، من خلال توفير بيئة عمل عادلة ومحفزة، قائمة على الاحترام، والابتكار، وتكافؤ الفرص.
- ختامًا، أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى جميع من أسهم في دعم مسيرة شركتنا من موظفين ومساهمين وعملاء وشركاء، مؤكدين التزامنا بمواصلة نهج الاستدامة كمسار استراتيجي يقود سوليدرتي الأولى للتأمين نحو تحقيق إنجازات نوعية ومستدامة، تعزز مكانتنا الريادية في قطاع التأمين وتخدم مجتمعنا على المدى الطويل.
- وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

علاء عبد الجواد  
الرئيس التنفيذي



### 3 أبرز إنجازاتنا في العام 2025

#### 3.1 لمحة عن أبرز إنجازاتنا البيئية والاجتماعية والحوكمة في 2025

نسبة تأمين المركبات الكهربائية الصديقة للبيئة من المحفظة الكلية لتأمين المركبات	19.51 % <
نسبة تأمين مشاريع الطاقة الشمسية من إجمالي محفظة التأمين الهندسي	21.5 % <
نسبة الموظفين الذين تلقوا تدريباً وتوعية في الاستدامة	80.2 % <
نسبة موظفينا تحت سن الأربعين	74 % <
نسبة الوظائف التي تشغلها السيدات	28 % <
عدد موظفينا من ذوي الاحتياجات الخاصة	4 <
نسبة الوصول وإمكانية دخول الكراسي المتحركة	100 % <
من منتجاتنا الفردية متاحة عبر الإنترنت (تأمين السفر، تأمين العمالة المنزلية، التأمين الطبي الفردي، تجديد تأمين المركبات، التأمين ضد الحوادث الشخصية وتأمين المنازل)	50 % <
من عملائنا الأفراد يستخدمون خدماتنا عبر الإنترنت.	20 % <
من إنتاجنا الفردي يتم عبر القنوات الرقمية (الموقع الإلكتروني، التطبيق، الروبوت الذكي للمحادثة، التكامل، والفرع السحابي).	19 % <
حالات اختراق الكتروني (لم تحدث أي خروقات في الأمن السيبراني خلال الثماني سنوات الماضية)	0 <
من مشتريات الشركة هي من الموردين المحليين	99 % <

## 3.2 الجوائز التي حصلت عليها الشركة في العام 2025

جائزة التميز في السلامة والصحة المهنية عن قطاع التأمين والقطاع المالي لدورة 2023-2024 المنظمة من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي برعاية وزير العمل ، حيث أعلنت النتائج بشهر 2025/5 وحصلت الشركة على المراكز التالية :

### 03 المستوى الثالث

للجنة السلامة والصحة المهنية عن فئة اللجان.

### 02 المستوى الثاني

للمشرف عن فئة مشرفي السلامة والصحة المهنية

### 01 المركز الاول

للشركة عن فئة المنشآت



### 3.3 العضويات



بورصة عمان



الاتحاد الأردني لشركات التأمين  
Jordan Insurance Federation

الاتحاد الاردني لشركات التأمين



الاتحاد العام العربي للتأمين



مركز ايداع الأوراق المالية  
Securities Depository Center

مركز ايداع الاوراق المالية



غرفة تجارة عمان  
AMMAN CHAMBER OF COMMERCE  
بيت امان للتجارة

غرفة تجارة عمان





## 4. الاستدامة في سوليدرتي الاولى للتأمين

### 4.1 استراتيجية الاستدامة

بدأت سوليدرتي رحلتها نحو الاستدامة الكاملة خلال عام 2025 حيث عملت على تنفيذ استراتيجية شاملة لهذا الموضوع، انطلاقاً من إدراكها العميق لأهمية دمج مبادئ التنمية المستدامة في جميع جوانب أعمالها، بما يعزز دورها الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

وتهدف هذه الاستراتيجية إلى تحقيق التوازن بين النمو المالي المسؤول، وحماية البيئة، وخدمة المجتمع المحلي، من خلال تبني سياسات واضحة للحوكمة الرشيدة وإدارة الموارد بكفاءة.



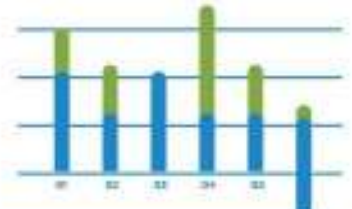
وقد ارتكزت هذه الرحلة على محاور أساسية تشمل:



دعم مبادرات المسؤولية  
المجتمعية



تعزيز الابتكار الرقمي في  
الخدمات التأمينية



إدارة الأداء البيئي وتحسينه،



تطوير بيئة عمل مؤهلة،  
عادلة وأمنة للموظفين.

كما تؤكد الشركة التزامها بالشفافية من خلال إصدار تقارير استدامة دورية وفق المعايير العالمية، ابتداءً من نهاية عام 2025.

ويمثل هذا التوجه تحولاً محورياً في مسيرة الشركة نحو مستقبل أكثر استدامة، بما يحقق قيمة مضافة لجميع أصحاب المصلحة.

## 4.2 اطار ومبادئ استراتيجية الاستدامة

يعتمد إطار استراتيجية الاستدامة في سوليدرتي الأولى للتأمين على رؤية واضحة تهدف إلى دمج مبادئ التنمية المستدامة في مختلف جوانب أعمالنا، بما يعزز مكانتنا في السوق ويضمن خلق قيمة طويلة الأمد لجميع أصحاب المصلحة، ويرتكز هذا الإطار على سبعة محاور رئيسية مترابطة:

01

### الشفافية والإفصاح

الالتزام بإصدار تقارير استدامة دورية ومتوافقة مع المعايير الدولية، لضمان وضوح الأداء ومساءلة جميع الأطراف ذات العلاقة.

02

### الالتزام البيئي

تطبيق استراتيجيات فعالة لتقليل البصمة الكربونية، وخفض استهلاك الموارد الطبيعية، مع تبني حلول تكنولوجية مستدامة مثل الرقمنة وتقليل الاعتماد على الورق.

03

### المسؤولية الاجتماعية

دعم المبادرات المجتمعية والتعليمية والصحية التي تسهم في تنمية المجتمع المحلي.







04

#### الابتكار والتحول الرقمي

الاستثمار في التكنولوجيا المستدامة لتقديم خدمات تأمينية مبتكرة وسهلة الوصول.

05

#### الحوكمة الرشيدة

ضمان الالتزام الكامل بالمعايير القانونية والأخلاقية، وتعزيز مبادئ النزاهة والعدالة في جميع عمليات الشركة.

06

#### تنمية رأس المال البشري

توفير بيئة عمل آمنة، عادلة، ومحفزة على التطوير المستمر للموظفين.

07

#### القيمة طويلة الأمد

تحقيق التوازن بين الربحية والاستدامة لضمان مصالح العملاء والمساهمين والمجتمع على المدى البعيد.

### 4.3 حاكميتنا في مجال الاستدامة

تتمحور الحوكمة المؤسسية في سوليدرتي الأولى للتأمين حول تطبيق أفضل الممارسات في الشفافية والمساءلة والمسؤولية لضمان إدارة الشركة بشكل فعال ومستدام.



#### وتقوم حاكميتنا في مجال الاستدامة على:

**01** تعزيز مبادئ الشفافية والمسؤولية والمساءلة.

**02** يتم متابعة موضوع الاستدامة سواء من حيث الاداء البيئي او الاجتماعي او الحوكمة من خلال لجنة الحوكمة والامتثال وهي احدى لجان مجلس الادارة.

**03** تم تشكيل لجنة تنفيذية متخصصة للاستدامة منذ نهاية العام 2024 تُعنى بمتابعة تنفيذ استراتيجية الاستدامة ومراقبة التقدم نحو تحقيق الأهداف البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتضم اللجنة ممثلين من عدة إدارات لضمان تكامل الرؤى والخبرات، وتتولى اللجنة وضع السياسات والإجراءات الداعمة للاستدامة، ومراجعة المبادرات بشكل دوري للتأكد من توافقها مع أفضل الممارسات والمعايير الدولية ويعكس هذا التوجه التزام الشركة بإرساء نظام حوكمة متين يدمج الاستدامة في جميع أنشطتها وقراراتها الاستراتيجية، بما يعزز ثقة أصحاب المصلحة ويدعم استمرارية النمو.

## حاکمیتنا فی مجال الاستدامة

### تركز اهداف اللجنة على

الهدف الاول	الهدف الثاني	الهدف الثالث
الاشراف على تطبيق مبادئ الاستدامة في جميع جوانب الشركة.	تحديد الاستراتيجيات المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة ومتابعة تنفيذها.	ضمان الامتثال للمعايير واللوائح المتعلقة بالاستدامة.
الهدف الرابع	الهدف الخامس	الهدف السادس
تقييم أداء المبادرات والبرامج المستدامة ورفع تقارير دورية إلى مجلس الإدارة بشأن التقدم والتحديات.	توفير آليات فعالة لإدارة المخاطر البيئية والاجتماعية وضمان استمرارية الأعمال بشكل مستدام.	تعزيز ثقافة الاستدامة داخل الشركة عبر التدريب والتوعية وتحفيز الموظفين على تبني الممارسات المستدامة.
الهدف السابع		
تحضير تقرير الاستدامة.		



## وتتكون لجنة الاستدامة في الشركة من السادة التالية أسماؤهم

تشغل حالياً منصب مدير دائرة السلامة والصحة المهنية والصيانة ، حاصلة على درجة البكالوريوس في الهندسة المدنية، ولديها خبرة عملية تزيد على عشرين عامًا في العقود والمطالبات الهندسية وإدارة المشاريع. حاصلة على عدة شهادات مهنية متخصصة مثل شهادة إدارة المشاريع الاحترافية Certified PMP من المعهد الأمريكي لإدارة المشاريع PMI، مستشار البصمة الكربونية والغازات الدفيئة Certified GHG & Carbon Footprint Consultant من المنتدى العالمي للاعتماد IAF ، اختصاصي السلامة والصحة المهنية Certified OHS Specialist من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية وشهادة إتقان إعداد تقارير الاستدامة وفق الاطر العالمية Mastering Sustainability Reporting من CPD Standards office -UK



**المهندسة حنان التجيد**  
رئيس اللجنة

تشغل حالياً منصب مديرة دائرة إدارة المخاطر والامتثال، حاصلة على درجة البكالوريوس في إدارة المخاطر والتأمين، ولديها خبرة عملية تزيد على 12 عامًا في مجال إدارة المخاطر والتأمين، حاصلة على عدد من الشهادات المهنية المتخصصة في هذا المجال، من أبرزها شهادة Associate in Risk Management (ARM) الصادرة عن The Institutes، وشهادة (CII) الصادرة عن المعهد المعتمد للتأمين (Chartered Insurance Institute)



**السيدة اسيل فاخوري**  
عضو

يشغل حالياً منصب مدير التسويق والتأمين المصرفي والشراكات الاستراتيجية والتدريب ومدير منطقة و حاصلة على درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال ، وله خبرة تزيد على 18 عاماً في مبيعات التأمين. وهو مختص في التأمين ولديه العديد من الشهادات المهنية المتخصصة بالبيع ، معتمد كمدرّب مبيعات من مجتمع محترفي المبيعات SPS، ومدرّب معتمد من الجمعية الدولية لتطوير الأداء والأفراد IAPPD - لندن، وعضو في مجلس الحكماء لمجتمع محترفي المبيعات من عام 2020، بالإضافة إلى عضويته بالمجالس الاستشارية لعدد من الجامعات.



**الدكتور رمزي الفول**  
عضو

يشغل حالياً منصب المدير المالي ، حاصل على درجة البكالوريوس في المحاسبة من الجامعة الاردنية وله خبرة تزيد عن 19 عاماً في قطاع التأمين ، حاصل على شهادة المحاسب القانوني الاردني (JCPA) ودورات عديدة في مجال المحاسبة والمالية.



**السيد محمد ابو رشيدة**  
عضو

يشغل حالياً منصب مسؤول أول في دائرة المخاطر والامتثال، حاصل على درجة البكالوريوس في العلوم المالية والمصرفية ولديه خبرة عملية تزيد على ست سنوات في مجال الامتثال ومكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب في قطاعات متعددة. حاصل على العديد من الشهادات المهنية المتخصصة مثل شهادة أخصائي معتمد في العقوبات الدولية (CGSS) – Certified Global Sanctions Specialist وشهادة أخصائي معتمد في مكافحة غسل الأموال (CAMS) – Cer- A- tified Anti Money Laundering Specialist من المعهد الأمريكي (A-CAMS) بالإضافة الى شهادة مدير امتثال معتمد (CCM) – Certified Compliance Manager من المعهد الأسترالي (GCI).



**السيد عبدالله ابو ليدة**  
عضو

#### 4.4 خطوة وثيقة نحو الاستدامة

يُعَدّ تقرير الاستدامة الأول لشركة سوليدرتي الأولى للتأمين محطة بارزة في رحلة الشركة نحو ترسيخ ممارسات الاستدامة. يسلط التقرير الضوء على جهود الشركة والتزاماتها في المجالات البيئية والاجتماعية والحوكمة، ويبرز دورها الفعّال في دعم التنمية المستدامة وتعزيز القيمة المضافة لجميع أصحاب المصلحة.

ويقدم التقرير عرضاً شاملاً للسياسات والمبادرات التي تم تنفيذها، بالإضافة إلى المؤشرات الرئيسية للأداء التي تعكس مستوى التقدم المحقق كسنة أساس لتبني نهج الاستدامة واعداد تقاريرها. كما يشكل التقرير مرجعاً أساسياً للتواصل بشفافية مع المساهمين والعملاء والموظفين والجهات الرقابية، ويؤكد التزام الشركة بالتحسين المستمر وتعزيز مكانتها كشركة التأمين المحلية الأولى التي تضع الاستدامة في صميم استراتيجيتها المستقبلية.



## 4.5 دليلنا للاستدامة

اعتمدت الشركة الاطار العالمي في اعداد تقارير الاستدامة (GRI (Global Reporting Initiatives ، لما يوفره هذا الاطار من شمولية للإفصاح عن الأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة، ويساعد على:

01

تحديد الموضوعات الجوهرية الأكثر ارتباطاً بأعمال الشركة وأصحاب المصلحة.

02

تعزيز الشفافية عبر الإفصاح عن التحديات والإنجازات بشكل متوازن.

03

اظهار الصورة المتكاملة للاستدامة.



ولأن الشركة تؤمن بأن إعداد تقرير استدامة متكامل وموثوق يتطلب الالتزام بأطر ومعايير واضحة تعكس الأولويات الوطنية وتتماشى مع التوجهات العالمية، وانطلاقاً من هذا المبدأ حرصت الشركة في إعداد تقريرها الأول للاستدامة على الاستناد إلى مزيج متوازن من المرجعيات الوطنية والدولية، بما يضمن أن يكون التقرير مرجعاً شاملاً لأصحاب المصلحة ويعكس التزام الشركة بالشفافية والحوكمة الرشيدة فكان دليلنا للاستدامة يستند على

## 4.5.1 رؤية الأردن للتحديث الاقتصادي

ركزت الشركة على دعم التحول الرقمي في قطاع التأمين، وتعزيز الكفاءة التشغيلية.

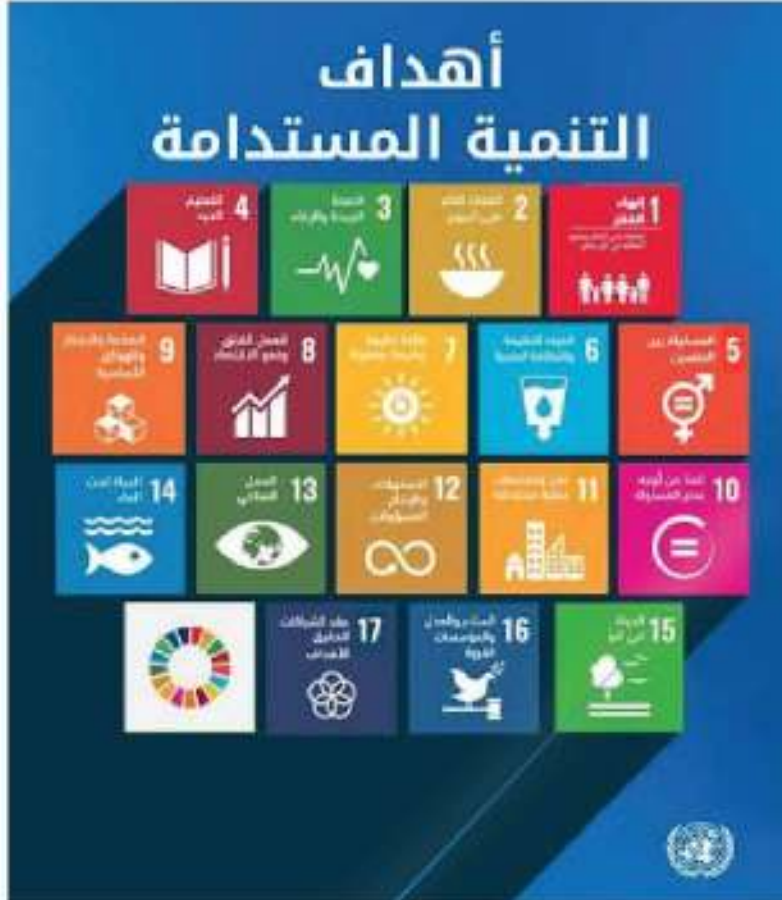
تبنت مبادرات تعكس التزامها بالاقتصاد الأخضر مثل ترشيد استهلاك الموارد وتقليل الانبعاثات.

ساهمت في التمكين البشري من خلال التدريب المستمر للموظفين وبناء القدرات.

تُعَدُّ رؤية الأردن للتحديث الاقتصادي خارطة طريق وطنية تمتد لعقدين، وتهدف إلى بناء اقتصاد قوي ومتنوع يقوم على الابتكار والاستدامة. وقد التزمت سوليدرتي الأولى للتأمين بمواءمة استراتيجياتها ومبادراتها المستدامة مع هذه الرؤية، لتكون شريكاً فاعلاً في تحقيق تطلعات الأردن نحو اقتصاد أكثر شمولية وخضرة وكفاءة بحيث أنها:

## 4.5.2 أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs)

اعتمدت سوليدرتي الأولى للتأمين أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر كإطار عالمي لتوجيه سياساتها ومبادراتها، إذ تمثل هذه الأهداف أجندة دولية شاملة للتنمية بحلول عام 2030. وأولت الشركة اهتماماً خاصاً بالأهداف الأكثر ارتباطاً بقطاع التأمين (الصحة الجيدة والرفاه، الفقر والجوع، المناخ، الحوكمة، التعليم الجيد، الطاقة، الاستهلاك المسؤول).





### 4.5.3 مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة (UN Global Compact)

يُعَدُّ الميثاق العالمي للأمم المتحدة إحدى أهم المرجعيات الطوعية للشركات حول العالم، إذ يضع عشرة مبادئ أساسية في أربعة محاور رئيسية لتسعى المؤسسات من خلالها إلى دمج الاستدامة في استراتيجياتها وعملياتها اليومية. وقد اعتمدت سوليدرتي الأولى للتأمين هذه المبادئ كإطار أخلاقي وقيمي يعزز من مكانتها المؤسسية في المحاور الأربعة :



#### المحور الثاني

**معايير العمل:** توفير فرص عمل عادلة، مكافحة التمييز، واحترام حقوق العمال.



#### المحور الأول

**حقوق الإنسان:** ضمان بيئة عمل تحترم الحقوق الإنسانية لجميع الموظفين والعملاء والمجتمع.



#### المحور الرابع

**مكافحة الفساد:** الالتزام التام بالنزاهة والشفافية في جميع المعاملات.



#### المحور الثالث

**البيئة:** تقليل الأثر البيئي وتعزيز الابتكار الأخضر في عمليات الشركة.



#### 4.5.4 الدليل الإرشادي الصادر عن بورصة عمان لإعداد تقارير الاستدامة

يُعتبر الدليل الإرشادي لبورصة عمان مرجعاً وطنياً يحدد المتطلبات والمعايير الواجب على الشركات المدرجة اتباعها في إعداد تقارير الاستدامة، وقد حرصت سوليدرتي الاولى للتأمين على الالتزام بهذا الدليل لضمان شفافية عالية في الإفصاح ومواءمة تقاريرها مع توقعات اصحاب المصلحة حيث يمتاز هذا الدليل بأنه:

01

يحدد معايير الإفصاح في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG).

02

يعزز من مصداقية الشركات أمام المستثمرين الدوليين.

03

يربط بين المتطلبات الوطنية والمعايير العالمية في إعداد تقارير الاستدامة.



## 5. حاكميتنا المؤسسية

تتمحور الحوكمة المؤسسية في سوليدرتي الأولى للتأمين حول تطبيق أفضل الممارسات في الشفافية والمساءلة والمسؤولية لضمان إدارة الشركة بشكل فعال ومستدام.

### سياسات الشركة :

تلتزم الشركة بتطبيق مجموعة من السياسات والالتزامات المعتمدة التي تشكل إطارًا حاكمًا لعملياتها وأنشطتها. وتعكس هذه الالتزامات توجه الشركة نحو الممارسات المسؤولة، والامتثال للأنظمة والتشريعات، وتعزيز الحوكمة، وحماية حقوق الموظفين والعملاء وأصحاب المصلحة. ويتم اعتماد هذه السياسات من قبل الإدارة العليا، ومراجعتها بشكل دوري لضمان ملاءمتها وتكاملها مع استراتيجية الشركة وأهدافها المؤسسية.

يتم دمج الالتزامات والسياسات على مستوى الشركة من خلال السياسات الداخلية المعتمدة، والإجراءات التشغيلية، وآليات الحوكمة. ويتم تعميم هذه الالتزامات على الموظفين عبر التعميم الداخلية، وبرامج التدريب، وعمليات التهيئة الوظيفية للموظفين الجدد، كما يتم دمجها في العمليات اليومية وعمليات اتخاذ القرار. ويتم متابعة الالتزام بهذه السياسات من خلال أنظمة الرقابة الداخلية، وإشراف الإدارة، والمراجعات الدورية، مع اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة عند الحاجة.

تمتلك الشركة سياسة وآلية شاملة للإبلاغ عن الشكاوى والمخالفات ، حيث يمكن للموظفين رفع أي مخاوف أو شكاوى تتعلق بسلوكيات غير مناسبة أو مخالفات للسياسات الداخلية عبر البريد الإلكتروني مباشرة إلى المدير المباشر أو إلى رئيس لجنة التدقيق، مع إرسال نسخة من التبليغ إلى الرئيس التنفيذي لضمان متابعة فعّالة وشفافية كاملة. تُضمن الآلية سرية المبلغين وحمايتهم من أي تمييز أو انتقام، ويتم التحقيق في جميع الشكاوى بشكل منهجي واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة عند الضرورة.

كما يتم تعزيز الوعي بهذه الآلية من خلال تعميمها باستمرار على جميع الموظفين . كما تلتزم الشركة بأعلى معايير النزاهة والشفافية في جميع عملياتها وأنشطتها. وقد اعتمدت الشركة سياسة شاملة لمكافحة الفساد، تهدف إلى منع جميع أشكال الفساد، بما في ذلك الرشوة والاستغلال المالي، وضمان التزام جميع الموظفين والإدارة بأخلاقيات العمل. وتشمل السياسة إجراءات واضحة للتبليغ عن أي مخالفة أو محاولة للفساد، وآليات للتحقيق والمتابعة واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. كما يتم تعزيز الوعي بالسياسة من خلال برامج تدريبية دورية وورش عمل لجميع الموظفين، لضمان تكامل ثقافة النزاهة ضمن عمليات الشركة اليومية واتخاذ القرارات

## 5.1 مجلس الإدارة

يشكل مجلس إدارة سوليدرتي الأولى للتأمين الركيزة الأساسية للحكومة المؤسسية، حيث يتولى مسؤولية وضع الاستراتيجيات والسياسات والإشراف على تنفيذها بما يضمن تحقيق أهداف الشركة على المدى الطويل، ويضم المجلس أعضاء ذوي خبرات متنوعة في مجالات التأمين والمالية والإدارة والحكومة والمخاطر، ما يتيح التوازن بين الرؤية الاستراتيجية والرقابة الفعالة على العمليات اليومية، ويعمل المجلس على تعزيز الشفافية والمساءلة من خلال اجتماعات دورية لمراجعة الأداء المالي والتشغيلي، ومتابعة خطط إدارة المخاطر، وضمان التوافق مع القوانين واللوائح المحلية والدولية. كما يشرف المجلس على دمج مبادئ الاستدامة في القرارات الاستراتيجية والسياسات الداخلية، بما يضمن التوازن بين مصالح المساهمين وأصحاب المصلحة الآخرين ويعزز النمو المستدام للشركة وسمعتها المؤسسية.





## يتكون مجلس الادارة من السادة التالية اسماؤهم

رئيس مجلس الادارة مجموعه سوليدرتي القابضة - البحرين المقعد الاول (غير مستقل)	يمثلها السيد طارق عبدالحافظ العجيلي
نائب رئيس مجلس الادارة شركة سوليد كابيتال - البحرين	يمثلها السيد خالد ناصر الشامسي
عضو مجلس الادارة مجموعه سوليدرتي القابضة - البحرين المقعد الثاني	يمثلها السيد اشرف عدنان يسيسو
عضو مجلس الادارة شركة سوليد فنشرز - البحرين	يمثلها السيد احمد عبدالله سيف
عضو مجلس الادارة شركة الدوحة للتأمين	يمثلها السيد بسام محمد سعيد حسين
عضو مجلس الادارة	السيد داود محمد العول
عضو مجلس الادارة حتى تاريخ 2025/9/30	السيد محمد عبدالسالم الانصاري
عضو مجلس الادارة	السيد عثمان طارق الجده
عضو مجلس الادارة	الدكتور انانك كيرجيز
عضو مجلس الادارة اعتبارا من تاريخ 2025/10/13	معالي السيد "محمد شريف" علي شريف

السادة اعلاه هم تسعة أعضاء، منهم اربعة أعضاء مستقلين وخمسة أعضاء غير مستقلين  
النسبة المئوية للأعضاء المستقلين في المجلس تُعادل 44 % من إجمالي الأعضاء .  
النسبة المئوية للأعضاء الحاصلين على تدريب في الاستدامة 67 %

## 5.2 لجان مجلس الإدارة

### لجنة إدارة المخاطر

تولي سوليدرتي الأولى للتأمين أهمية خاصة لإدارة المخاطر من خلال لجنة متخصصة تعمل على مراجعة الاستراتيجية والمنهجيات المرتبطة بها بشكل دوري، وضمان توافر الكفاءات المؤهلة والمستقلة القادرة على إدارة هذه المهام بفعالية. وتشمل مسؤوليات اللجنة متابعة التطورات المؤثرة على المخاطر ورفع تقارير دورية لمجلس الإدارة، إضافة إلى مراقبة مستويات المخاطر التشغيلية والمالية ومخاطر التأمين وإعادة التأمين والسيولة والائتمان والتصنيف والامتثال، ومعالجة الانحرافات المحتملة عن مستويات المخاطر المقبولة بما يعزز من استقرار أعمال الشركة.

وفي إطار دورها الرقابي، تسهم اللجنة في وضع وتحديث الخطط والسياسات والإجراءات المتعلقة بإدارة المخاطر، ومتابعة تنفيذ برامج استمرارية الأعمال والتعافي من الكوارث، وتعزيز ثقافة إدارة المخاطر عبر مختلف المستويات الإدارية، كما ترفع اللجنة توصياتها بشأن تعيين مدير إدارة المخاطر أو إنهاء خدماته، وتزويد مجلس الإدارة بالتقارير اللازمة حول أية خروقات أو تحديات مؤثرة، وتشمل مهامها أيضًا التأكد من تحديد وتقييم المخاطر المرتبطة بالاستدامة وإدارتها وفق أفضل الممارسات العالمية، بما يدعم تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية وبحافظ على ثقة الأطراف المعنية.





## لجنة الحوكمة والامتثال

تعمل لجنة الحوكمة والامتثال على تعزيز الشفافية والالتزام عبر وضع ومراجعة السياسات والإجراءات الخاصة بالحوكمة والامتثال، والإشراف على تطبيقها بما يتوافق مع القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة. وتقوم اللجنة بمراجعة دليل الحوكمة وتحديثه سنوياً، ومتابعة تنفيذ السياسات والإجراءات على مستوى الشركة، مع التأكد من معاملة كافة الأطراف ذات العلاقة بعدالة وشفافية، وضمان الإقصاص عن أي معاملات ذات صلة، كما ترفع اللجنة تقارير دورية لمجلس الإدارة تتضمن تقييم مدى الالتزام بالحوكمة وأبرز التوصيات، بما يدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية والمستدامة، وتشرف بشكل مباشر على دمج معايير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) ضمن سياسات وممارسات الشركة.

كما تشرف اللجنة على دائرة الامتثال لضمان كفاءة واستقلالية كوادرها، وتتابع تنفيذ سياسات الامتثال، بما في ذلك مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب، وتقوم بتقييم "مخاطر الامتثال" بشكل دوري، وتسعى اللجنة إلى تعزيز ثقافة الامتثال والحوكمة والاستدامة بين الموظفين عبر التدريب والإرشادات المهنية، مع تقديم التوصيات بشأن أي تشريعات جديدة أو تعديلات تنظيمية. ويسهم هذا الإطار المتكامل في تعزيز حوكمة الشركة وامتثالها، وضمان دمج معايير ESG في عملياتها، بما يدعم أهدافها الاستراتيجية ويحافظ على استقرارها وموثوقيتها أمام الجهات الرقابية والأطراف المعنية.





## لجنة التدقيق

تعمل لجنة التدقيق على ضمان فعالية وموثوقية الرقابة الداخلية والتدقيق، ومراجعة البيانات المالية السنوية والنصف سنوية والربعية قبل عرضها على مجلس الإدارة، مع التأكد من الالتزام بكافة القوانين والتعليمات الصادرة عن الجهات الرقابية، بما في ذلك البنك المركزي. وتشرف اللجنة على استقلالية وكفاءة المدققين الداخليين والخارجيين، وتقييم نظم الرقابة الداخلية وإجراءات التدقيق، ومراجعة ملاحظات الجهات الرقابية والتقارير الاكتوارية واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، لضمان دقة وشفافية البيانات المالية ومصداقية الإفصاحات المالية للشركة.

كما تتابع اللجنة تنفيذ سياسات واستراتيجيات الرقابة الداخلية، وتضع الآليات اللازمة لتوفير كوادر مؤهلة ومستقلة للرقابة الداخلية، وتراجع أية معاملات مع الأطراف ذوي العلاقة لضمان عدم وجود تضارب مصالح. وتشمل مهامها أيضاً تقييم أعمال المدقق الخارجي خارج نطاق التدقيق للتأكد من عدم تأثيرها على موضوعيته واستقلاليته، ومراجعة أي أنشطة خارجية يتم تفويضها للشركة، مع تقديم التوصيات اللازمة لمجلس الإدارة. ويسهم هذا الدور الرقابي المتكامل في تعزيز الحوكمة والشفافية داخل الشركة، وضمان استقرارها المالي والتشغيلي، ودعم تحقيق أهدافها الاستراتيجية بما يتوافق مع أفضل الممارسات المحلية والدولية.

## اللجنة التنفيذية / الاستثمار / تكنولوجيا المعلومات

تقوم اللجنة التنفيذية / الاستثمار / تكنولوجيا المعلومات بوضع ومراجعة الاستراتيجيات والسياسات الاستثمارية والتقنية، ورفع التوصيات بشأنها لمجلس الإدارة لاعتمادها. وتشرف اللجنة على تنفيذ السياسات الاستثمارية، ومراقبة حدود الاستثمار المختلفة، والتأكد من توافق إدارة المخاطر مع الاستراتيجية الاستثمارية، مع مراجعة الميزانية التقديرية والاستثمارات الكبرى وتقديم التوصيات اللازمة بشأنها. كما تعمل اللجنة على تقييم الأداء الاستثماري ومقترحات الإدارة الاستثمارية، وتنسيق عملها مع لجان أخرى لضمان اتخاذ القرارات بشكل سليم وفعال، بما يدعم تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية والمالية.

كما تشرف اللجنة على استراتيجية تكنولوجيا المعلومات وأمن المعلومات، ومراجعة الأداء والميزانية المرتبطة بالتكنولوجيا، وضمان توافقها مع متطلبات استمرارية الأعمال. وتشمل مهامها وضع السياسات والإجراءات الخاصة بأمن المعلومات، ومراقبة إدارة المخاطر التكنولوجية، وتقييم التغييرات الجوهرية في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات. ويسهم هذا الدور المتكامل في تعزيز فعالية الاستثمار، وضمان سلامة المعلومات، دعم التحول الرقمي، وتعزيز القدرة التنافسية للشركة، بما يتوافق مع أفضل الممارسات المحلية والدولية ويعزز استدامتها على جميع المستويات.

## لجنة الترشيحات والمكافآت

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية وضع سياسات ملائمة أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا، ومراجعتها دوريًا لضمان توافقها مع القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة، والتأكد من استقلالية الأعضاء المستقلين وفاعلية مشاركتهم في اجتماعات المجلس. كما تشمل مهام اللجنة تقييم أداء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، وتحديد احتياجات الشركة من الكفاءات على مستوى الإدارة العليا والموظفين الرئيسيين، ووضع سياسات الإحلال والتعاقب الوظيفي وسياسات الموارد البشرية والتدريب، مع متابعة تنفيذها لضمان تطوير المهارات والمعرفة اللازمة لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية.

كما تتولى اللجنة الإشراف على سياسة المكافآت والتعويضات لضمان قدرتها على استقطاب والحفاظ على الكفاءات المؤهلة بما يتوافق مع المعايير السائدة في السوق، وتقديم التوصيات بشأن رواتب الرئيس التنفيذي وباقي الموظفين الرئيسيين، وضمان الإفصاح عن هذه السياسات في التقارير السنوية. وتعمل اللجنة على مراجعة هيكل مجلس الإدارة وتحديد نقاط القوة والضعف فيه، واقتراح المعالجات اللازمة بما يحقق مصلحة الشركة، مع الالتزام بكافة المتطلبات النظامية والرقابية المتعلقة بالترشيحات والمكافآت، وضمان أن تكون جميع الإجراءات والسياسات متوافقة مع أفضل الممارسات في الحوكمة والاستدامة البيئية والاجتماعية.

## لجنة الضوابط

تلعب لجنة الضوابط دورًا محوريًا في تعزيز نظم الرقابة والحوكمة داخل الشركة، حيث تتولى وضع السياسات والإجراءات الواجب مراعاتها عند تطوير سياسات الحوكمة، بما يشمل التأمين التكافلي، مع تقديم توصياتها لمجلس الإدارة واقتراح مبادئ وسلوكيات العمل الخاصة بالشركة وموظفيها ووكلائها. كما تعمل اللجنة على تصميم هيكل وإجراءات الضوابط الإضافية للتأمين التكافلي ومراجعة فعاليتها، والإشراف على تطبيقها بالتنسيق مع الإدارة ولجنة التدقيق وهيئة الرقابة الشرعية، لضمان الامتثال لأفضل الممارسات والمبادئ التنظيمية المتعارف عليها في القطاع.

بالإضافة إلى ذلك، تراقب اللجنة الإدارة المالية للتكافل، مع التركيز على تكوين الاحتياطات والمخصصات الفنية، وتوزيع الفائض التأميني وأرباح الاستثمار، لضمان التوزيع العادل والشفاف. كما ترود مجلس الإدارة بالتقارير والتوصيات المستندة إلى استنتاجاتها من أعمالها، وتجري تحليلًا دوريًا لكشف وتجنب أي حالات تعارض مصالح ضمن إدارة صندوق حملة الوثائق، بما يشمل التكاليف والنفقات ومستوى الفائض التأميني الناتج، بما يعزز النزاهة والشفافية ويضمن استدامة العمليات المالية والتشغيلية للشركة.



### 5.3 إدارة المخاطر والامتثال

تم استحداث دائرة إدارة المخاطر والامتثال في الشركة من قبل مجلس الإدارة عام ٢٠١٨، وهي تمثل العمود الفقري لضمان إدارة فعّالة للمخاطر والامتثال التنظيمي. وقد تم رفد هذه الدائرة بالكوادر البشرية المؤهلة وتوفير برامج التدريب المستمرة لتطوير أدائها، مع التركيز على تحديد وفهم وتقييم المخاطر التي تواجه أعمال الشركة والتأكد من بقائها ضمن المستويات المقبولة لتحقيق التوازن الأمثل بين المخاطرة والنمو في المحفظة المضمونة والعائد. تقوم الدائرة بتطبيق سياسة إدارة المخاطر التي يتم تحديثها بشكل دوري لتحديد وتحليل المخاطر ووضع السقوف والضوابط اللازمة لمراقبتها، بالتعاون مع لجان إدارة المخاطر والحوكمة والامتثال المبنية عن مجلس الإدارة، والتي تراجع أعمال الدائرة وتقدم تقارير دورية تبين مدى الالتزام بالسياسات المعتمدة، وتوافق المخاطر القائمة مع المستويات المقبولة، والامتثال للتشريعات النافذة.

تشمل مسؤوليات دائرة إدارة المخاطر والامتثال :

01

تنفيذ استراتيجية إدارة المخاطر وتطوير السياسات والإجراءات المرتبطة بكافة أنواع المخاطر، بما في ذلك تطوير منهجيات لقياسها ومراقبتها وضبطها بشكل مستمر.

02

رفع تقارير دورية إلى مجلس الإدارة تتضمن معلومات عن المخاطر الفعلية مقارنة بالمستويات المقبولة ومتابعة معالجة أي انحرافات.

03

تتولى الدائرة دراسة وتحليل جميع أنواع المخاطر، تقديم التوصيات بشأن تعرض الشركة لها، وتسجيل حالات الاستثناء من سياسة إدارة المخاطر.

04

متابعة قضايا الامتثال، والتحقيق في المخالفات واتخاذ الإجراءات التصحيحية، وتقديم الدعم والإرشادات للإدارات المختلفة، وتعزيز ثقافة الامتثال والشفافية داخل الشركة، حيث بلغ عدد الدورات التدريبية حول الامتثال/مكافحة الفساد/الأخلاقيات خلال عام 2025 سبعة دورات التحق فيها عدد من الموظفين.

05

توفير المعلومات اللازمة لأغراض الإفصاح.

06

التنسيق مع الجهات الرقابية لتزويدها بالمتطلبات التنظيمية المتعلقة بالمخاطر والامتثال.



## 5.4 الامن السيبراني واستمرارية الاعمال

تعتمد الشركة على أفضل الممارسات العالمية في إدارة أمن المعلومات واستمرارية الأعمال ولم تسجل أية حالات اختراق سيبرانية خلال السبع سنوات الماضية من عمر الشركة. كما حصلت على شهادات ISO و ISO/IEC 27001 و 22301، إضافة إلى التوافق مع معايير وتنشيطات الأمن السيبراني الوطنية، وتشمل سياسة الأمن السيبراني واستمرارية الأعمال في الشركة مايلي :

### 01 حماية البيانات

تطبيق ضوابط التشفير، المصادقة متعددة العوامل، مراجعات دورية، وآليات حماية خصوصية الأفراد بما يتماشى مع القوانين المحلية والمعايير الدولية.

### 02 استمرارية الأعمال

وجود خطط واضحة BCP وDRP تشمل النسخ الاحتياطية، مراكز بيانات بديلة، وتمارين محاكاة لضمان استمرارية الخدمات دون انقطاع.

### 03 إدارة المخاطر السيبرانية

تشغيل مركز عمليات أمنية (SOC)، تطبيق تقييم دوري للمخاطر، اعتماد خطة استجابة للحوادث، وتوثيق الدروس المستفادة.

### 04 التوافق والرقابة

إجراء تدقيقات داخلية وخارجية للتأكد من الالتزام بالمعايير المحلية والعالمية.

### 05 ثقافة الوعي الأمني

تدريب الموظفين بشكل دوري، اعتماد مبدأ "الأمن حسب التصميم"، ومتابعة مؤشرات الأداء الأمنية من قبل الإدارة العليا.

## 5.5 التدقيق الداخلي

تقوم دائرة التدقيق الداخلي في الشركة بدور محوري في تعزيز أنظمة الرقابة الداخلية ودعم إدارة المخاطر المتعلقة بالاكنتاب والمطالبات وإعادة التأمين. كما تضمن الالتزام بالتشريعات الرقابية وتكشف مبكرًا حالات الاحتيال مع وضع آليات فعّالة للوقاية منها. ويسهم التدقيق الداخلي أيضًا في تحسين الكفاءة التشغيلية وخفض التكاليف، إلى جانب ترسيخ مبادئ الحوكمة والشفافية من خلال تقديم تقارير مستقلة للجنة التدقيق ومجلس الإدارة، بما يحمي حقوق حملة الوثائق والمستثمرين ويعزز الثقة في استدامة الشركة وقدرتها التنافسية.

وتعتمد الدائرة منهجية متكاملة في تنفيذ مهام التدقيق تبدأ بالتخطيط والتحضير عبر:



02

يلي ذلك تقييم المخاطر والضوابط من خلال مقارنة الضوابط الحالية بالمخاطر المحددة، وتطوير مقاييس تساعد الإدارة في تحسين الأداء عند الحاجة.

01

تحديد الأنشطة ذات الأولوية ووضع أهداف واضحة لكل مهمة بالتعاون مع الإدارات المعنية.

04

وأخيرًا، يتم إعداد التقارير المتكاملة للجنة التدقيق والرئيس التنفيذي، مع متابعة تنفيذ التوصيات عبر اجتماعات دورية تضمن تحقيق الأهداف المحددة.

03

وتشمل المرحلة التنفيذية مراجعة السجلات والإجراءات لتقييم فعالية الضوابط وصياغة التوصيات لمعالجة أي خلل وتعزيز الرقابة.





كما تحرص على الالتزام بالمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي، ودليل أخلاقيات معهد المدققين الداخليين (IIA)، والمحافظة على الاستقلالية والموضوعية، إضافة إلى الالتزام بتعليمات البنك المركزي الأردني والجهات الرقابية. ويتم تصنيف عمليات التدقيق حسب درجة المخاطر، بحيث تخضع العمليات عالية المخاطر للتدقيق سنوياً، والمتوسطة كل سنتين، أما العمليات منخفضة المخاطر فتتم مراجعتها وفق تقدير الإدارة ولجنة التدقيق.

كما تتضمن آليات المتابعة التنسيق المستمر مع لجان المخاطر والامتثال لمراجعة المستجدات، عن طريق تزويد دائرة التدقيق بالتقارير الربعية.

وفي إطار التزام سوليدرتي الأولى للتأمين بدمج معايير البيئة والمجتمع والحوكمة (ESG) ضمن ممارساتها المؤسسية، يقوم التدقيق الداخلي بدور أساسي في توفير التأكيدات الموضوعية بشأن موثوقية ودقة تقارير الاستدامة. وتشمل خطط التدقيق الداخلي مراجعة الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكومية، بما في ذلك الإفصاحات المتعلقة بالاداء البيئي والاجتماعي، والتأمين الأخضر، وتعزيز مبادئ التنوع والعدالة والشمول. ويرتكز هذا الدور على تقييم كفاءة وفعالية السياسات والإجراءات ذات الصلة، بما يضمن توافقها مع أفضل الممارسات والمعايير الدولية. كما يساهم التدقيق الداخلي في تعزيز مستوى الشفافية والمصداقية في تقارير ESG من خلال نهج استباقي في المراجعة والمتابعة، الأمر الذي يدعم ترسيخ التزام الشركة بالاستدامة على المدى الطويل ويعزز ثقة الأطراف المعنية.





## 6. المواضيع الجوهرية (Materiality Assessments)

### منهجية تحديد المواضيع الجوهرية في تقرير الاستدامة:

التزامًا من سوليدرتي الأولى للتأمين بتطبيق أفضل الممارسات العالمية في إعداد تقارير الاستدامة، وحرصًا على تعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة، تم اتباع منهجية منظمة لتحديد المواضيع الجوهرية، بما يتوافق مع متطلبات ومعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، ولا سيما معيار **GRI 3: Material Topics (2021)**

وانطلقت هذه المنهجية من مبدأ أن المواضيع الجوهرية هي تلك التي تعكس أهم التأثيرات الفعلية والمحتملة للشركة على الاقتصاد والمجتمع والبيئة، أو التي تؤثر بشكل جوهري على تقييم وقرارات أصحاب المصلحة.

### تحديد نطاق التقييم وتحديد المواضيع المحتملة:

في المرحلة الأولى، تم تحديد نطاق عملية تحديد الجوهرية ليشمل جميع أنشطة الشركة وعملياتها الأساسية في قطاع التأمين، مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة عمل الشركة وبيئتها التنظيمية والسوقية.

وبالاستناد إلى مراجعة معايير GRI الموضوعية، وأفضل الممارسات في قطاع التأمين، وسياسات الشركة واستراتيجيتها، إضافة إلى قائمة مخاطر الشركة، تم إعداد قائمة أولية بالمواضيع المحتملة ذات الصلة بالاستدامة، شملت الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة.

تولّت لجنة الاستدامة تقييم أثر كل موضوع من مواضيع الاستدامة على الشركة، استنادًا إلى قائمة المخاطر المؤسسية المعتمدة، وبما يشمل الأثر الفعلي أو المحتمل على الأداء المالي، والتشغيلي، والسمعة، والاستدامة طويلة الأجل.

تم تنفيذ تقييم الأثر بصورة مستقلة عن استبيانات أصحاب المصلحة، لضمان الاتساق مع إطار إدارة المخاطر وعدم تحميل أصحاب المصلحة مسؤولية تقدير الأثر المؤسسي.

### إشراك أصحاب المصلحة:

تعتمد الشركة منهجية منظمة لإشراك أصحاب المصلحة تقوم على تحديد الفئات ذات التأثير والتأثر، واستخدام قنوات تواصل متعددة لجمع آرائهم وتوقعاتهم، وتحليل مخرجات الإشراك ودمجها في عملية اتخاذ القرار وتطوير استراتيجية الاستدامة من خلال الاستبيانات، والاجتماعات وورش العمل، المقابلات، الشكاوى والملاحظات والقنوات الرقمية.

ولأهمية إشراك أصحاب المصلحة في عملية تحديد المواضيع الجوهرية، تم اعتماد منهجية الاستبيانات على مرحلتين لضمان شمولية التقييم وتوازن وجهات النظر.

## المرحلة الأولى

### أصحاب المصلحة الداخليين

تم توجيه استبيان إلكتروني إلى أصحاب المصلحة الداخليين، شمل الإدارة التنفيذية، والإدارة الوسطى، وموظفي الشركة، بهدف تقييم أهمية كل موضوع من حيث تأثيره على أداء الشركة واستدامتها.

## المرحلة الثانية

### أصحاب المصلحة الخارجيين

تم توجيه استبيان مماثل إلى عينة من أصحاب المصلحة الخارجيين، شملت العملاء وحملة الوثائق، الشركاء، الموردين من مختلف الفئات كمزودي الخدمات الطبية والشرائية، الوكلاء والوسطاء، والجهات ذات العلاقة من المجتمع المحلي، وذلك لقياس مدى أهمية المواضيع من منظورهم وتأثيرها على ثقتهم وتوقعاتهم من الشركة.

## تحليل النتائج وآلية احتساب الوزن النسبي

بعد استلام نتائج استبيانات أصحاب المصلحة ونتائج تقييم الأثر من لجنة الاستدامة، تم توحيد المواضيع المتشابهة أو المتداخلة في قائمة موحدة للمواضيع الجوهرية، وذلك لتجنب التكرار والتركيز على جوهر التأثير لكل موضوع، بما يتماشى مع متطلبات معيار GRI 3.

تم احتساب وزن الأهمية النسبية لكل موضوع من خلال دمج بعدين رئيسيين

02

**أثر الموضوع على الشركة** كما تم تقييمه من قبل لجنة الاستدامة استناداً إلى قائمة المخاطر المؤسسية

01

**أهمية الموضوع لأصحاب المصلحة** كما تم تقييمها من قبل أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين

وبناءً على تحليل النتائج، تم تصنيف المواضيع ضمن مستويات مختلفة من الأهمية، مع التركيز على المواضيع التي ظهرت في النطاق الأيمن من المصفوفة باعتبارها مواضيع جوهرية ذات أهمية عالية للإدارة والإفصاح.





## 1. المواضيع الجوهرية ذات الأهمية العالية

- الأداء البيئي
- الأداء المالي المستدام
- الأمن السيبراني وخصوصية البيانات
- الامتثال
- التحقق الخارجي
- رضا العملاء
- التأمين الأخضر
- المشتريات والتوريد
- التحول الرقمي
- إدارة المخاطر المناخية
- إدارة النفايات
- التطوير والتدريب
- المساواة ونكافؤ الفرص
- التنوع والشمول
- السلامة والصحة المهنية

## 2. المواضيع ذات الأهمية المتوسطة والمنخفضة نسبيًا

- التغير المناخي
- النزاهة والشفافية (سلوك الوكلاء)
- إشراف مجلس الإدارة على قضايا الاستدامة
- دمج الاستدامة في إدارة المخاطر
- الانبعاثات الكربونية للشركة
- المسؤولية المجتمعية
- كفاءة معالجة المطالبات

## اعتماد المواضيع الجوهرية والإفصاح عنها

تم عرض نتائج عملية تحديد المواضيع الجوهرية، بما في ذلك مصفوفة المواضيع وترتيب الأولويات، على الإدارة التنفيذية لمراجعتها واعتمادها، بما يضمن مواءمتها مع استراتيجية الشركة وأهدافها المؤسسية. وبناءً على ذلك، تم اعتماد قائمة المواضيع الجوهرية النهائية التي تشكل الأساس لإعداد هذا التقرير، حيث تم الإفصاح عنها وربطها بمعايير GRI ذات الصلة، إلى جانب توضيح كيفية إدارة الشركة لهذه المواضيع وتأثيراتها.

ونود التنويه إلى إن إدراج بعض المواضيع ضمن فئة الأهمية المتوسطة أو المنخفضة نسبيًا لا يعكس تقليلًا من أهميتها، وإنما يستند إلى نتائج عملية تقييم الأهمية النسبية التي أجريت وفق منهجية معتمدة، وبما يراعي مستوى التأثير والأولوية مقارنة بمواضيع أخرى. وتجدر الإشارة إلى أن عددًا من هذه المواضيع قد تم الإفصاح عنها ضمن تقرير الاستدامة، حيث تُدار من خلال مبادرات قائمة وأطر عمل مؤسسية واضحة، مدعومة بآليات متابعة وقياس أداء تضمن الاستمرارية والتحسين المستمر وتعزيز الأثر على المدى المتوسط والطويل.

## 7. قيمنا المؤسسية

### 7.1 لمحة عن الاداء المالي

فيما يلي أبرز ملامح الأداء المالي للشركة ونتائج أعمالها للسنة المنتهية في 2025/12/31، والتي تعكس استمرار نهجها القائم على النمو المتوازن وتعزيز الاستقرار المالي، بما يتماشى مع استراتيجيتها التي تسعى لتعزيز القيمة للمساهمين وترسيخ مكانتها في السوق.

شهد الأداء المالي للشركة كما في 2025/12/31 استمراراً في تعزيز متانة مركزها المالي وترسيخ قواعد النمو المستدام، حيث انعكس ذلك بشكل واضح على مختلف المؤشرات المالية الرئيسية مقارنةً بالعام السابق وكالتالي:

01

ارتفع إجمالي الاستثمارات ليصل إلى 42,876,125 مقابل 36,467,997 في 2024/12/31، بنسبة نمو بلغت 18%، الأمر الذي يعكس كفاءة الشركة في توظيف مواردها وتنمية محفظتها الاستثمارية.

02

سجل إجمالي الموجودات نمواً بنسبة 16% ليبلغ 79,110,776 مقارنة بـ 68,466,233 في العام السابق، ما يؤكد التوسع المدروس في حجم أعمال الشركة وتعزيز قدرتها التشغيلية.

03

على صعيد الربحية، ارتفع صافي الدخل العائد للمساهمين إلى 3,411,229 مقابل 3,102,810 وبنسبة نمو بلغت 10%، وهو مؤشر إيجابي على تحسن الأداء التشغيلي وكفاءة إدارة المصاريف وتعظيم العوائد.

04

ارتفع إجمالي حقوق الملكية إلى 39,340,028 مقارنة بـ 36,926,614 وبنسبة نمو 7%، مما يعزز من قاعدة رأس المال ويدعم الملاءة المالية للشركة.

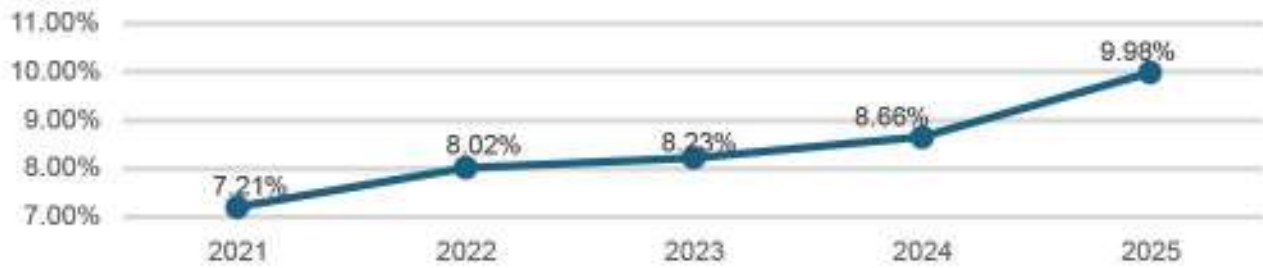
## 05

إلى جانب ذلك، حققت الشركة نمواً ملحوظاً في مختلف المؤشرات التشغيلية، وفي مقدمتها الحصة السوقية، والاشتراكات المكتتبة، ومجموع الاستثمارات، الأمر الذي يعكس ثقة العملاء والمتعاملين بخدمات الشركة، ويؤكد نجاح استراتيجيتها في التوسع وتعزيز موقعها التنافسي في السوق.



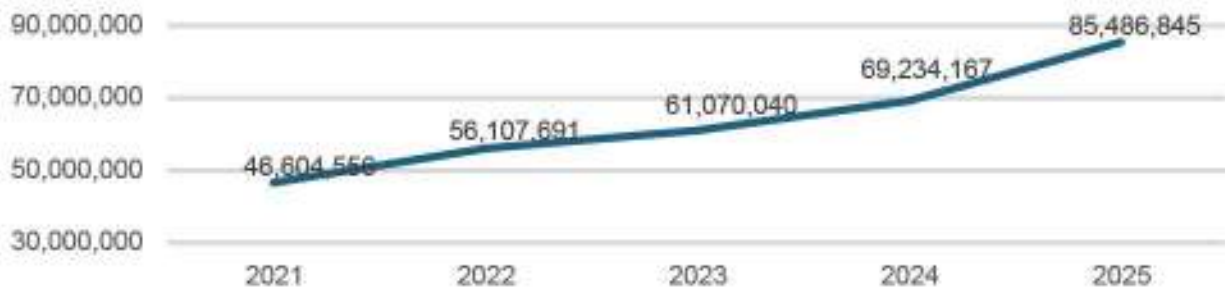
### الحصة السوقية

#### الحصة السوقية



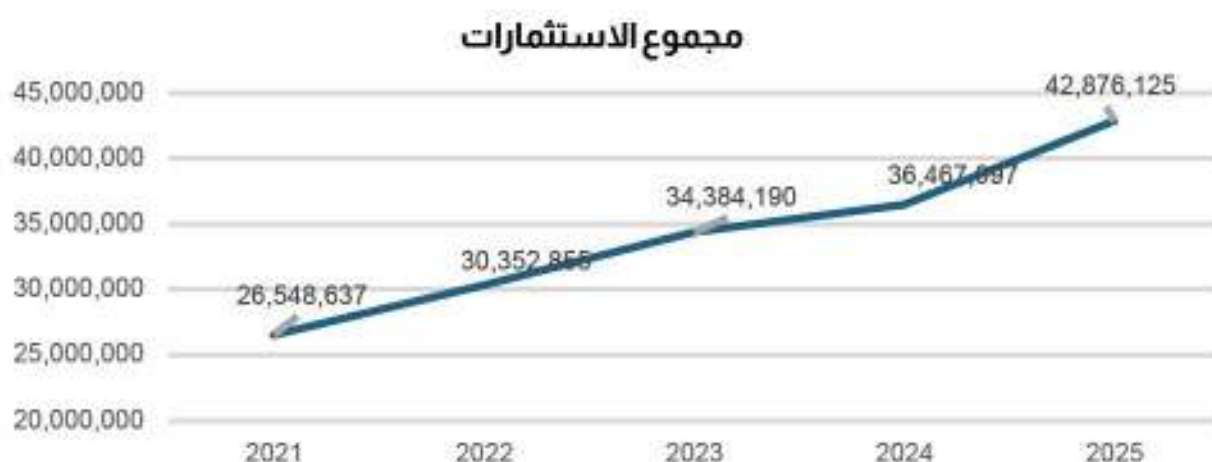
### الاشتراكات المكتتبة

#### الاشتراكات المكتتبة





## مجموع الاستثمارات



وبشكل عام، تؤكد هذه النتائج قدرة الشركة على تحقيق نمو متوازن ومستدام، مدعوم بسياسات مالية وإدارة فعالة للمخاطر، بما يعزز من قدرتها على الاستمرار في تحقيق قيمة مضافة لمساهميها خلال السنوات المقبلة.

نود التأكيد على أنه يمكن الاطلاع على تحليل أشمل وبيانات أكثر تفصيلاً حول الاداء المالي للشركة من خلال الرجوع إلى التقرير السنوي لعام 2025، علماً بأن البيانات المالية للسنة المنتهية في 2025 تخضع لموافقة البنك المركزي الأردني.

## 7.2 تجربة العملاء

تضع سوليدرتي الأولى للتأمين تجربة العملاء في صميم استراتيجيتها التشغيلية، حيث تهدف إلى تقديم خدمات تأمينية عالية الجودة تلبي احتياجات العملاء وتفوق توقعاتهم. وتعتمد الشركة على فهم شامل لسلوكيات واحتياجات العملاء من خلال قنوات متعددة للتواصل المباشر وغير المباشر، بما يشمل الفروع، الخطوط الساخنة، التطبيقات الرقمية، والموقع الإلكتروني. كما تعمل الشركة على تبسيط الإجراءات وتقديم حلول مرنة وسريعة، مع التركيز على الشفافية في العقود والمعلومات، وضمان الاستجابة السريعة للشكاوى والملاحظات. إضافة إلى ذلك، يتم تدريب الموظفين بشكل مستمر على مهارات خدمة العملاء والابتكار في تقديم الخدمات، ما يعزز رضا العملاء ويقوي الثقة بالعلامة التجارية، ويسهم في بناء علاقة طويلة الأمد بين الشركة وعملائها. تعكس التزامها بالتميز والاستدامة في تقديم خدمات التأمين وفيما يلي مؤشرات الأداء الخاصة بالشكاوى

01	عدد شكاوى العملاء المستلمة في عام 2025: 85 شكوى
02	عدد شكاوى العملاء التي تم حلها: 85 شكوى
03	عدد شكاوى العملاء التي رفعت إلى الإدارة العليا 4 شكاوى

### 7.2.1 تدريب الموظفين على التعامل مع العملاء

تولي الشركة أهمية كبيرة لتطوير قدرات موظفيها في مجال خدمة العملاء، إذ تم تصميم برامج تدريبية تشمل عدة ورش عمل متخصصة لتعزيز مهارات التواصل والتأثير واحترافية البيع مع التركيز على الالتزام بميثاق السلوك المهني وأخلاقيات العمل المعتمد في الشركة. وقد ركزت هذه الورش على تعليم الموظفين أسس التواصل الفعال مع العملاء، وفنون التأثير والإقناع بطريقة مهنية، بما يضمن تقديم حلول تأمينية تلبي احتياجات العملاء وتحقق رضاهم. كما تم تنظيم برامج تدريبية للعاملين الجدد، تهدف إلى تعريفهم بسياسات الشركة وأهدافها، ودمجهم بسلسلة في بيئة العمل، مع تعزيز قيم الشركة وثقافتها المؤسسية. وتساهم هذه المبادرات في بناء فريق عمل متمكن قادر على تقديم خدمة عالية الجودة، وتعزيز العلاقة مع العملاء، وضمان تجربة متميزة تعكس التزام الشركة بالاحترافية والجودة والاستدامة في خدمات التأمين وذلك من خلال:

#### ميثاق السلوك المهني:

01	التأكيد على الالتزام بالنزاهة والشفافية في جميع تعاملات الموظفين مع العملاء.
02	احترام حقوق العملاء وحماية خصوصيتهم.
03	تعزيز المصداقية والثقة بين الموظفين والعملاء.

## قواعد التعامل مع العملاء وإرشادات الخدمة

01

الاستماع النشط للعميل لفهم احتياجاته وتوقعاته بدقة.

02

اتباع معايير واضحة في الاستجابة لطلبات العملاء وملاحظاتهم وشكاواهم واستخدامها لتحسين الخدمات والعمليات.

03

تقديم معلومات دقيقة وشفافة حول المنتجات والخدمات.

04

الحفاظ على السرعة والكفاءة في جميع مراحل الخدمة.



## تعزيز الثقافة المؤسسية:

02

دمج التدريب مع قيم الشركة وأهدافها الاستراتيجية.

02

تشجيع الموظفين على الابتكار وتقديم تجربة عملاء متميزة.

03

التركيز على مستوى رضا العملاء وتحقيق نتائج مستدامة للشركة.



## 7.2.2 رضا العملاء

تضع شركة سوليدرتي الأولى للتأمين رضا العملاء ضمن أولوياتها الاستراتيجية، من خلال الشفافية والمصادقية في تقديم الخدمات وتسوية المطالبات، إلى جانب تعزيز سهولة الوصول عبر شبكة فروعها وتطوير قنوات الاتصال. كما يساهم التزامها بالتأمين التكافلي والحوكمة الرشيدة في ترسيخ ثقة العملاء وتعزيز ولائهم. حيث يتم قياس رضا العملاء بشكل دوري عبر استبيانات دورية سنوية وتجميع ملاحظاتهم. كما أطلقت الشركة مبادرات لتعزيز تجربة العملاء، مثل تطوير القنوات الرقمية وتبسيط إجراءات المطالبات، بما يعكس التزامها بالتحسين المستمر وجودة الخدمة.

نسبة رضا العملاء عن خدمات الشركة خلال عام 2025 = 3.37 / 5



## 8. التحول الرقمي والابتكار

تسعى سوليدرتي الأولى للتأمين إلى الريادة في التحول الرقمي والابتكار ضمن قطاع التأمين، حيث قامت بخطوات استراتيجية لتعزيز الكفاءة وتقديم تجربة متميزة للعملاء. فقد تم التعاقد في عام 2025 مع شركة اسكدنيا لتطبيق التحول الرقمي الكامل في خدمات التأمين الطبي، ما مكن من رقمنة العمليات وتحسين سرعة معالجة المطالبات وتسهيل الوصول إلى الخدمات الصحية. كما تعاقدت الشركة مع شركة زين كاش لتوفير حلول دفع رقمية مرنة وأمنة، بما يساهم في تعزيز سهولة إجراء المعاملات المالية للعملاء. وقد قطعت الشركة شوطاً كبيراً في مجال التحول الرقمي، حيث ساعدت هذه المبادرات على تحسين تجربة العملاء، رفع كفاءة العمليات الداخلية، وتعزيز الابتكار في تقديم المنتجات والخدمات التأمينية، بما يعكس التزامها بمواكبة التطورات التكنولوجية ودعم الاستدامة في القطاع.



### 8.2 الخدمات الرقمية

تقدم الشركة الأولى للتأمين مجموعة متكاملة من الخدمات الرقمية التي تهدف إلى تسهيل وصول العملاء إلى المنتجات التأمينية وإتمام معاملاتهم بسرعة وكفاءة دون الحاجة لزيارة الفروع. وتشمل هذه الخدمات المنتجات المتاحة عبر الإنترنت، مثل: تأمين السفر، تأمين العمالة المنزلية، التأمين الطبي الفردي، تجديد تأمين المركبات، التأمين ضد الحوادث الشخصية، وتأمين المنازل، والتي تمثل أكثر من 50% من منتجات الشركة الفردية. وتمكن هذه الخدمات العملاء من شراء أو تجديد بوالصهم، متابعة المطالبات، وإجراء المدفوعات بطريقة آمنة وسهلة، بما يعكس التزام الشركة بالابتكار الرقمي وتقديم تجربة عملاء سلسة ومرنة تتوافق مع متطلبات العصر الرقمي.

### 8.1 أتمتة العمليات

تسعى الشركة الأولى للتأمين إلى تعزيز الكفاءة التشغيلية والدقة في الأداء من خلال أتمتة العمليات، ما يتيح تقليل الأخطاء اليدوية وتسريع الإجراءات الإدارية والتشغيلية، ساهمت الأتمتة في تحسين تجربة العملاء من خلال توفير خدمات أسرع وأكثر دقة، بالإضافة إلى دعم اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات وتحليل الأداء بشكل أكثر فعالية. وتمثل أتمتة العمليات جزءاً أساسياً من استراتيجية التحول الرقمي للشركة، حيث تدعم الابتكار وتضمن استدامة العمليات التشغيلية بما يتماشى مع أعلى معايير الجودة والكفاءة حيث ان حوالي 19% من إنتاجنا الفردي يتم عبر القنوات الرقمية (الموقع الإلكتروني، التطبيق، الروبوت الذكي للمحادثة، التكامل، والفرع السحابي).



## 9. أعمال التأمين المسؤولة

تلتزم الشركة الأولى للتأمين بمبادئ الأعمال المسؤولة في جميع أنشطتها، مع التركيز على تقديم خدمات تأمينية عادلة وشفافة تحمي مصالح العملاء وتدعم الاستدامة المجتمعية والبيئية. وتحرص الشركة على دمج الاعتبارات الاجتماعية والبيئية في تصميم منتجاتها وسياساتها التشغيلية، مع تعزيز الشفافية وثقافة العملاء حول حقوقهم وواجباتهم. وذلك من خلال المبادرات التي تساهم في بناء مجتمع واع بالتأمين، دعم الابتكار، وتمكين الشباب ورواد الأعمال، مما يعكس التزامها بأعمال مسؤولة تركز على النزاهة، الجودة، والاستدامة في كل جوانب عملها.

وتعكس مبادرات الشركة المجتمعية هذا الالتزام من خلال مجموعة متنوعة من البرامج والأنشطة، بما في ذلك:



### التأمين الأخضر

أطلقت لجنة الاستدامة في الشركة مصطلح "التأمين الأخضر" والذي يشمل المنتجات التأمينية الصديقة للبيئة مثل تأمين المركبات الكهربائية، تأمين المباني الخضراء ومشاريع الطاقة الشمسية حيث تبلغ محفظة تأمين المركبات الكهربائية في الشركة ما يعادل 19.51% من المحفظة الكلية لتأمين المركبات، وتشكل محفظة تأمين مشاريع الطاقة الشمسية ما يعادل 21.5% من محفظة التأمين الهندسي، إلى جانب تعزيز التحول الرقمي لتقليل استهلاك الورق مما يجسد دمج الابتكار مع الاستدامة، ويتمشى مع رؤية الشركة، لتكون شريكاً حقيقياً في حماية البيئة وضمان مستقبل أفضل.



### البرامج التأمينية الخاصة بكبار السن

التي تهدف لتوفير الحماية والدعم للفئات الأكثر حاجة.



### توظيف وتمكين الشباب

عبر التوسع في عمليات التوظيف للفئات الشابة وحديثي التخرج والمشاركة في الأيام الوظيفية بالجامعات المحلية، وتقديم فرص للتدريب والخبرة العملية.





## مسابقة "سوليدرتي للريادة والابتكار"

التي تهدف لدعم وتمكين رواد الأعمال وأصحاب المشاريع المتميزة، وتشجيع الأفكار الخلاقة التي تجمع بين الإبداع، الجودة، والاستدامة، بما ينسجم مع رؤية سوليدرتي في تعزيز ثقافة الابتكار وتنمية المجتمع المحلي حيث تقدم للمشاركة في هذه المسابقة في دورتها الأولى عام 2025 عددا من المشاريع بلغ 94 مشروعا متميزا استعرض أصحابها أفكارا مبتكرة تهدف الى إيجاد حلول عملية ومستدامة في مجالات متعددة وتم تقييم المشاريع من قبل لجنة التحكيم التي تضم نخبة من الخبراء وحسب معايير المسابقة المعتمدة وتم تكريم والاعلان عن النتائج والفائزين بالمراكز الثلاثة الأولى في حفل متميز نظمته الشركة.



## ورش العمل التوعوية بالتأمين

الموجهة لأفراد المجتمع وطلاب الجامعات لنشر ثقافة التأمين وفوائده.



## برنامج مستقبلي

أطلقت سوليدرتي في عام 2025 برنامج يدعى مستقبلي "من مقاعد الدراسة إلى أول خطوة في الحياة العملية"، والذي يهدف إلى تمكين طلبة الجامعات وطلبة المرحلة الثانوية من اكتساب خبرات عملية حقيقية عبر برنامج تدريبي متكامل بإشراف نخبة من موظفي الشركة. ويتيح هذا البرنامج للمشاركين فرصة تطوير مهاراتهم الأساسية والعملية التي تؤهلهم للاندماج بفاعلية في سوق العمل، بما يساهم في ردم الفجوة بين التعليم الأكاديمي والواقع المهني. وبأتي هذا البرنامج في إطار التزام سوليدرتي بدعم الهدف الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة.

## 10. الموظفون

### 10.1 نهج الشركة في إدارة الموظفين

تعتمد سوليدرتي نهجاً متكاملًا في إدارة موظفيها يقوم على الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره الركيزة الأساسية لتحقيق النجاح والاستدامة. وتسعى الشركة إلى خلق بيئة عمل إيجابية قائمة على العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، بما يضمن تمكين الموظفين وتحفيزهم على الإبداع والتميز. كما تولي أهمية كبيرة للتطوير المستمر من خلال توفير برامج تدريبية وورش عمل داخلية وخارجية نواكب أحدث التطورات في صناعة التأمين. إضافة إلى ذلك، نحرص الشركة على دعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية عبر سياسات مرنة تحفز الولاء المؤسسي وتقلل من ضغوط العمل. ويشمل النهج أيضاً تشجيع الحوار المفتوح بين الإدارة والموظفين، وتبني ممارسات الحوكمة التي تضمن الشفافية في الترقيات والتقييمات. ومن خلال هذه السياسات، تضع الشركة موظفيها في قلب استراتيجيتها، باعتبارهم شركاء في النجاح وقادة لمستقبل الشركة.

### 10.2 ميثاق السلوك المهني

لدى سوليدرتي ميثاقاً للسلوك المهني يهدف إلى ترسيخ مبادئ النزاهة والشفافية والمسؤولية في جميع تعاملاتها الداخلية والخارجية. ويحدد هذا الميثاق القيم الأساسية التي يجب أن يلتزم بها الموظفون والإدارة على حد سواء، مثل احترام القوانين والأنظمة، التعامل العادل مع العملاء، والمحافظة على سرية المعلومات. كما يشدد على تجنب تضارب المصالح، وتعزيز ثقافة العمل الجماعي المبني على الاحترام المتبادل والتشجيع. ويُعد الميثاق مرجعاً إلزامياً لكل موظف في الشركة، إذ يوجه السلوكيات المهنية ويضمن اتساقها مع رؤية الشركة ورسالتها بما يسهم في بناء سمعة مؤسسية قوية قائمة على الثقة والمصداقية. ومن خلال هذا الميثاق، تؤكد الشركة الأولوية للتأمين التزامها بالمعايير الأخلاقية العالمية في ممارسة أعمالها وتعاملاتها مع مختلف أصحاب المصلحة.



### 10.3 التنوع والشمول وتمكين المرأة في الوظائف

تؤمن سوليدرتي بأهمية التنوع والمساواة بين الجنسين باعتبارها ركيزة أساسية في تحقيق التنمية المستدامة. وانطلاقاً من هذا المبدأ، تعمل الشركة على توفير بيئة عمل عادلة وشاملة تتيح الفرص المتكافئة لجميع الموظفين، بغض النظر عن الجنس أو الخلفية.

**النسبة المئوية للمناصب التي تشغلها النساء على مستوى إجمالي اعداد الموظفين في الشركة والمستويات الإدارية**

ت	المستوى الإداري	إجمالي عدد الإناث على حسب المستوى	إجمالي عدد الموظفين على حسب المستوى	النسبة = إجمالي عدد الإناث على حسب المستوى / إجمالي عدد الموظفين على حسب المستوى
1	الإدارة التنفيذية	1	9	11%
2	الإدارة العليا	0	5	0%
3	الإدارة الوسطى	15	58	26%
4	الإدارة التشغيلية	51	165	31%
5	على مستوى الشركة	67	237	28%

### 10.4 توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة

تولي الشركة أهمية خاصة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن كادرها الوظيفي، إيماناً منها بدورهم الفاعل في المجتمع وقدرتهم على الإبداع والمساهمة في تحقيق أهداف الشركة. وتتبنى الشركة سياسات توظيف تراعي مبدأ تكافؤ الفرص وتوفر بيئة عمل مرنة ومجهزة تمكن الموظفين من أداء مهامهم بكفاءة. كما تعمل على تهيئة المكاتب والأنظمة الرقمية لتتلاءم مع احتياجاتهم، إضافة إلى تقديم برامج تدريبية متخصصة تساعدهم على تطوير مهاراتهم وصقل خبراتهم. ولا يقتصر دور الشركة على التوظيف فقط، بل يمتد ليشمل نشر ثقافة التقبل والتعاون بين جميع الموظفين، بما يعزز روح الفريق الواحد ويثري بيئة العمل بالتنوع. ومن خلال هذه المبادرات، تؤكد الشركة الأولى للتأمين التزامها بمسؤوليتها الاجتماعية وحرصها على تحقيق الشمولية والعدالة الوظيفية، حيث يبلغ عدد الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة في الشركة أربعة موظفين.



## 10.5 تطوير الموظفين والتدريب

تؤمن سوليدرتي الأولى للتأمين بأن الاستثمار في رأس المال البشري هو الركيزة الأساسية للاستدامة والنمو، لذلك، يبلغ متوسط التدريب السنوي للموظف حوالي 17.093 ساعة، يتم توزيعها بشكل مدروس وفق احتياجات كل قسم ووظيفة ويرتكز التدريب على:

### 01 المحتوى التدريبي

يشمل التدريب دورات متخصصة في كافة أنواع التأمين المتوفرة في الشركة مثل: التأمين الصحي، المركبات، الممتلكات، الحياة، البحري، والهندسي، إعادة التأمين بالإضافة إلى برامج التدريب في المخاطر والامتنال والسلامة والصحة المهنية والاستدامة.

### 02 تنمية المهارات

لا يقتصر التدريب على الجانب الفني فقط، بل يشمل برامج في خدمة العملاء، مهارات البيع الحديثة، التعامل مع التقنيات الرقمية، والتدريب على أنظمة الذكاء الاصطناعي المساندة للعمل التأميني، بالإضافة إلى المهارات القيادية والتواصل الفعال.

### 03 أثر التدريب

يهدف هذا النهج إلى رفع كفاءة الموظفين، وتحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء، وتعزيز قدرة الموظفين على الابتكار وإيجاد الحلول الفعالة.



وفي إطار التزامها المستمر بتنمية رأس المال البشري أطلقت سوليدرتي في بداية عام 2025 مبادرة مميزة لدعم موظفيها في مسيرتهم المهنية من خلال تمويل كامل تكاليف ورسوم امتحانات الشهادة المهنية في التأمين Cert. CII. وقد شملت هذه المبادرة ليس فقط تغطية الأعباء المالية، بل أيضًا تحفيز الموظفين للحصول على الشهادة عبر منحهم علاوة إضافية تُضاف إلى رواتبهم عند اجتيازهم بنجاح، وتُعد هذه الشهادة من أهم الشهادات العالمية المتخصصة في قطاع التأمين، حيث تمنح الحاصلين عليها معرفة متقدمة بالممارسات التأمينية، وتعزز مهاراتهم في إدارة المخاطر وخدمة العملاء. كما تفتح أمامهم آفاقًا أوسع للتطور الوظيفي وتمنحهم ميزة تنافسية في سوق العمل. وقد جاءت نتائج هذه الحملة مثمرة ومشرفة، إذ تمكن أكثر من 38 موظفًا من الحصول على هذه الشهادة خلال عام 2025، الأمر الذي يعكس التزام سوليدرتي برفع كفاءة كوادرها وتعزيز خبراتهم بما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات المقدمة للعملاء. ويدعم في الوقت ذاته تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق ونمو الاقتصاد).





## التدريب وبناء القدرات في مجال الاستدامة

وفي إطار التزام سوليدرتي بتعزيز قدراتها في مجال الاستدامة والحوكمة البيئية، قامت الشركة بتأهيل أحد موظفيها من خلال الحاقه ببرنامح تدريبي عالمي ليكون مستشارا معتمدا في حسابات البصمة الكربونية، وهذا البرنامج معتمد من كل من المنتدى الدولي للاعتماد (IAF International Accreditation Forum) والمجلس الوطني المصري للاعتماد (EGAC Egyptian Accreditation Council) وايضا الحاقه ببرنامح تدريبي متخصص في اتقان اعداد تقارير الاستدامة Mastering Sustainability Reporting GRI standards & IRFS S1 & S2 وبأني هذا الاستثمار في تطوير الكفاءات ضمن جهود الشركة لضمان حساب بصمتها الكربونية بدقة ووفق أعلى المعايير العالمية، بما يعزز موثوقية البيانات والإفصاحات البيئية، ويدعم توجهاتها نحو تقليل الانبعاثات، كما يساهم هذا التوجه في تحقيق الهدف الثالث عشر من أهداف التنمية المستدامة (العمل المناخي) من خلال بناء قدرات داخلية متخصصة تُمكن الشركة من تبني حلول عملية للحد من آثار التغير المناخي والمساهمة الفاعلة في حماية البيئة.

وانطلاقاً من إيمان الشركة بأهمية بناء القدرات وتعزيز الوعي المؤسسي بمفاهيم الاستدامة، حرصت على توفير برامج تدريبية شملت جميع الفئات الوظيفية، وفي هذا الإطار، تم عقد ورشة تدريبية متخصصة بعنوان "تمكين الإدارة التنفيذية من قيادة الاستدامة في الشركة"، والتي استهدفت أعضاء الإدارة التنفيذية العليا والوسطى، وركزت على دور القيادة في دمج مبادئ الاستدامة ضمن الاستراتيجية المؤسسية والخطط المستقبلية وعملية اتخاذ القرار.

كما تم عقد ورشة تدريبية شاملة لكافة الموظفين بعنوان "خطوة واثقة نحو الاستدامة"، تناولت المفاهيم الأساسية للاستدامة وأهميتها، واستعرضت الممارسات اليومية المستدامة، إلى جانب توضيح مسؤولية كل فرد تجاه حماية البيئة، وتعزيز الأثر الاجتماعي الإيجابي، والمساهمة في تحقيق النوازل الاقتصادية، وتأتي هذه المبادرات في إطار التزام الشركة بترسخ ثقافة الاستدامة وتعزيز المشاركة الفاعلة للموظفين في تحقيق أهدافها المستدامة.





### ملخص البرامج التدريبية لعام 2025

83	ملخص البرامج التدريبية لعام 2025	1
894	عدد الموظفين المشاركين في البرامج التدريبية لعام 2025	2
206	عدد الموظفين بتاريخ 2025/01/01	3
237	عدد الموظفين بتاريخ 2025/12/31	4
221.5	متوسط عدد الموظفين لعام 2025	5
3786.000	إجمالي ساعات التدريب لعام 2025	6
17.093	متوسط ساعات التدريب (إجمالي الساعات / متوسط عدد الموظفين)	

### ملخص البرامج التدريبية للموظفين الذكور لعام 2025

69	عدد البرامج التدريبية للموظفين الذكور لعام 2025	1
636	عدد الموظفين الذكور المشاركين في البرامج التدريبية لعام 2025	2
153	عدد الموظفين الذكور بتاريخ 2025/01/01	3
170	عدد الموظفين الذكور بتاريخ 2025/12/31	4
161.5	متوسط عدد الموظفين الذكور لعام 2025	5
2838.750	إجمالي ساعات تدريب الموظفين الذكور لعام 2025	6
17.577	متوسط ساعات التدريب للموظفين الذكور (إجمالي الساعات / متوسط عدد الموظفين المشاركين في التدريب)	

### ملخص البرامج التدريبية للموظفين الإناث لعام 2025

47	عدد البرامج التدريبية للموظفين الإناث لعام 2025	1
258	عدد الموظفين الإناث المشاركين في البرامج التدريبية لعام 2025	2
53	عدد الموظفين الإناث بتاريخ 2025/01/01	3
67	عدد الموظفين الإناث بتاريخ 2025/12/31	4
60	متوسط عدد الموظفين الإناث لعام 2025	5
947.250	إجمالي ساعات تدريب الموظفين الإناث لعام 2025	6
15.7875	متوسط ساعات التدريب للموظفين الإناث (إجمالي الساعات / متوسط عدد الموظفين المشاركين في التدريب)	

## البرامج التدريبية المنفذه خلال عام 2025

ت	إسم البرنامج التدريبي	عدد ساعات الدورة التدريبية الواحدة	عدد المشاركين في البرنامج التدريبي
1	الإستدامة في عالم الأعمال لشركات السوق الأول	2.000	3
2	الجلسات التشاورية حول استشراف الفرص ومواجهة التحديات لقطاعي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والمالي والمصرفي-غرفة تجارة عمان	6.000	1
3	الجلسة الحوارية مع محافظ البنك المركزي معالي الدكتور عادل الشركس	1.500	1
4	بناء الاحتياطات في ضوء متطلبات المعيار المحاسبي رقم (17)	18.000	1
5	تسعير تأمينات الحياة	2.000	1
6	تمكين الإدارة التنفيذية لقيادة ثقافة الاستدامة	2.000	29
7	نظام تأمين أكثر فاعلية- إعادة النظر في تأمين السرطان	6.000	1
8	18th Asia Insurance CFO Summit	17.500	1
9	7th Sharm Rendezvous	24.000	1
10	Business Continuity plan 2025	1.000	29
11	C8 2025 for cybersecurity	16.000	1
12	Carbon Footprint consultant training cours	36.000	1

ت	إسم البرنامج التدريبي	عدد ساعات الدورة التدريبية الواحدة	عدد المشاركين في البرنامج التدريبي
13	CPD - Continuing Professional Development - معايير الإفصاح المتعلقة بالاستدامة وفقاً لمعايير IFRS	3.500	6
14	Full stack web development program	300.000	2
15	IIP - Insurance Innovation Promptathon	2.000	1
16	Introduction to energy management system - ISO 50001:2018	3.000	1
17	Mastering Sustainability reporting GRI implementation & IFRS S1 + S2 Standards	30.000	1
18	Solidarity Group & Solidarity Bahrain 1st Board Training Session	2.000	2
19	Solidarity Group & Solidarity Bahrain 2nd Board Training Session	2.000	2
20	أبرز التحديات على نظام إدارة المخاطر المستخدم Care Web	5.000	1
21	اتر إتفاقية الحكومة مع مؤسسة ومركز الحسين للسرطان على شركات التأمين	2.000	3
22	إجراءات الفحص والتحقق من العملاء على قوائم الإرهاب والحظر	2.000	3
23	أخصائي معتمد في العقوبات الدولية	45.000	1



ت	إسم البرنامج التدريبي	عدد ساعات الدورة التدريبية الواحدة	عدد المشاركين في البرنامج التدريبي
24	أخصائي معتمد في مكافحة غسل الأموال	42.000	2
25	إستخدام الذكاء الاصطناعي AI في أعمال شركات التأمين وتطبيقات عملية	2.000	29
26	استراتيجيات فعالة في التواصل والإقناع	2.000	34
27	إطار وخارطة طريق الإستدامة (الحوكمة، البيئة والمجتمع)	1.500	5
28	الاستثمار المستدام والاستراتيجيات	1.500	5
29	الإستدامة في عالم الأعمال: الأساسيات والتوجيهات المستقبلية	3.000	3
30	الإسعافات الأولية والإنعاش القلبي	5.500	1
31	الإكتتاب في التأمين على الحياة	16.000	
32	التأمين البحري مع تناول محور الخسارة العامة وإرتباطها بعقود النقل البحري ( العوارية العامة )	12.000	2
33	التأمين التكافلي الإستثماري - الجلسة الأولى (Intriduction to life insurance)	5.000	10
	التأمين التكافلي الإستثماري - الجلسة الثانية (Intriduction to unit linked products)	5.000	12
34	التحليل المالي لبيانات شركات التأمين ودلائلها ومؤشراتها بعد تطبيق المعيار المحاسبي IFRS17	12.000	2

ت	إسم البرنامج التدريبي	عدد ساعات الدورة التدريبية الواحدة	عدد المشاركين في البرنامج التدريبي
35	التدريب العملي على استخدام طفايات الحريق	1.000	6
36	التطبيق العملي لسياسات وإجراءات دائرة المخاطر	12.000	2
37	التقنيات الناشئة والأمن السيبراني	2.500	1
38	التوقيع الإلكتروني بالتعاون مع شركة توقيعي	2.000	4
39	الجلسة الحوارية مع عطوفة رئيس مجلس هيئة النزاهة ومكافحة الفساد - دور الهيئة في حماية المستثمرين ومساهمتها في توفير بيئة استثمارية مناسبة ونزيهة	3.000	1
40	الصحة والسلامة - التشريعات النازمة والواقع الفعلي في المؤسسات التجارية و الخدمية	5.000	1
41	المتطلبات الرقابية لدوائر الإمتثال والعلاقة مع إدارة مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب وتطبيقاتها في شركات التأمين والتشريعات المنظمة لها	12.000	2
42	المحور الأول: الإشتغال التأميني بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	18.000	4
43	المحور الثالث: الإشتغال التأميني بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	18.000	2
44	المحور الثاني: الإشتغال التأميني بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	12.000	1
45	المحور الرابع: الإشتغال التأميني بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	12.000	2

ت	إسم البرنامج التدريبي	عدد ساعات الدورة التدريبية الواحدة	عدد المشاركين في البرنامج التدريبي
46	المخاطر التشغيلية والالتزام بمتطلبات مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب لقطاع التأمين	4.000	2
47	المعسكر التدريبي في الامن السيبراني	204.000	1
48	المؤتمر الأول للجمعية الاردنية لوسطاء التأمين	16.000	7
49	اليوم العالمي للإسعافات الأولية	1.000	107
50	اليوم المفتوح الخامس للتأمين البحري	5.500	2
51	أمن المعلومات والأمن السيبراني	12.000	2
52	برنامج إعادة التأمين المتقدم	16.000	2
53	برنامج تدريبي على مستوى عربي بعنوان : حالات بطلان شروط التأمين في القانون المدني الأردني	12.000	2
54	بناء علاقة قائمة على الثقة	12.000	2
55	تطوير المهارات القيادية وإدارة الفرق في شركات التأمين	16.000	2
56	تعزيز الإقتدار وزيادة الإحتفاظ بالموظفين	12.000	1
57	تعلم اساسيات تصميم واجهات المستخدم الجذابة وسهولة الإستخدام - interface UI	12.000	1
58	تقييم الأثر البيئي	2.000	1
59	تقييم المباني والمنشآت لغايات التأمين والتعويض	16.000	2
60	توصيات مجموعة العمل المالي ورحلة الأردن في الجولة الثانية من التقييم المتبادل	6.000	1



ت	إسم البرنامج التدريبي	عدد ساعات الدورة التدريبية الواحدة	عدد المشاركين في البرنامج التدريبي
61	جلسة تعريفية للموظفين الجدد (Orientation) للنصف الأول للعام 2025	6.250	24
62	جلسة تعريفية للموظفين الجدد (Orientation) للنصف الثاني للعام 2025	5.500	19
63	جلسة توعوية وتثقيف مالي	2.000	2
64	خطوة وثيقة نحو الإستدامة	2.000	161
65	دورة تدريب مدربين محليين (TOT) من قبل خبراء أجانب حول الاشتغال التأميني	14.750	2
66	دورة متخصصة في ملحق وثائق تأمين الممتلكات ووثائق التأمينات الهندسية من حيث الإكتتاب والتعويض والخصوصية	16.000	2
67	ضبط الأنظمة المستخدمة في فتح الحسابات ومضاهاة الأسماء على قوائم الحظر الدولية والقائمة الوطنية للإرهابيين	5.500	3
68	فضل العشر الأوائل من ذي الحجة ويوم عرفة	1.500	32
69	قانون التكافل للحد من المخاطر الزراعية رقم 5 لسنة 2025	6.000	2
70	قانون حماية البيانات الشخصية الأردني	1.500	185
71	كيف تباع كمحترف وتطبيقاتها في التأمين	12.000	2
72	كيف تكون لك بصمة مختلفة	2.000	23

ت	إسم البرنامج التدريبي	عدد ساعات الدورة التدريبية الواحدة	عدد المشاركين في البرنامج التدريبي
73	كيفية التعامل مع حالات الإحتيال على التأمين الطبي	12.000	2
74	معايير التدقيق الداخلي العالمية الجديدة 2025	12.000	1
75	معلومات الأمن وإدارة الأحداث	2.000	2
76	مفاهيم و أسس إدارة المخاطر	1.500	43
77	مهارات التفاوض ومعالجة تحصيل الذمم المترتبة لدى شركات التأمين	12.000	2
78	مؤتمر العقبة لعام 2025 - الفريق الأول	37.500	5
	مؤتمر العقبة لعام 2025 - الفريق الثاني	30.000	1
79	مؤتمر القانون والاقتصاد - حبس المدين - الفريق الأول	8.000	1
	مؤتمر القانون والاقتصاد - حبس المدين - الفريق الثاني	24.000	1
80	هاكاثون الابتكار في التأمين - نحو جيل جديد من الحلول التأمينية المستدامة في الأردن	18.000	2
81	ورشة العمل الافتراضية بعنوان "تحدي انطلق"	3.000	9
82	ورشة عمل - اسس التدابير القانونية المتعلقة بتعليمات الإفصاح	4.000	3
83	ورشة عمل تأمين الائتمان التجاري	1.500	30
المجموع		1340.500	894

## 10.6 الاحتفاظ بالموظفين ومستوى رضاهم

تولي الشركة أهمية كبيرة للاستقرار الوظيفي والمحافظة على كوادرها، حيث تضع سياسات داعمة للموظفين بما يساهم في خفض معدل دورانهم. كما تحرص الشركة على تعزيز فرص العمل الدائم والمستقر، حيث لا يوجد نظام عمل جزئي معتمد داخل الشركة. أما فيما يتعلق بالاستعانة بالمقاولين والمستشارين، فهي تتم فقط وفق الحاجة لدعم بعض المشاريع التخصصية. وتلتزم الشركة بحقوق الإنسان كجزء من منظومة الحوكمة المؤسسية، بما في ذلك احترام حقوق العاملين، المساواة في الفرص، وحماية الموظفين من أي ممارسات تمييزية.

### نسبة الموظفين تحت سن الأربعين = عدد الموظفين تحت سن الأربعين / إجمالي عدد الموظفين

إجمالي عدد الموظفين	237
عدد الموظفين تحت سن الأربعين	175
نسبة الموظفين	74%

### عدد الموظفون حسب سنوات الخدمة

1	العدد من 0-4 سنوات	104
2	العدد من 5-9 سنوات	89
3	العدد من 10-14 سنة	32
4	العدد من 15 سنة فأكثر	12

### عدد الموظفين حسب النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي على المستوى	عدد الذكور	عدد الإناث
مستوى الشركة	170	67
مستوى الإدارة الوسطى	43	15



معدل الدوران الوظيفي		
على مستوى الشركة	على مستوى الذكور	على مستوى الإناث
9%	11%	3%

معدل رضا الموظفين
4.3 من 5

### السياسات المعتمدة لحقوق الإنسان:

السياسة العامة للموارد البشرية / حقوق الإنسان، تتضمن الالتزام بتوفير فرص عمل متكافئة ضمن إطار مسؤولية الشركة تجاه موظفيها وتتضمن سياسة عدم التمييز.

عدد حوادث التمييز : صفر

لا يوجد موظفون مشمولون باتفاقيات نقابية داخل الشركة، إلا أن الشركة تضمن حق الموظفين في حرية التعبير وتوفير قنوات داخلية لرفع الشكاوى والمقترحات.

### 10.7 المزايا الممنوحة للموظفين

تضع الشركة برامج دعم شاملة للموظفين تشمل

01	التأمين الصحي المجاني لجميع الموظفين ولعائلاتهم.
02	الإجازات المدفوعة وإجازات الأمومة والابوة.
03	سياسات داعمة للتوازن بين الحياة العملية والشخصية.
04	سياسة الحوافز التي تمنح الموظفين مزايا مثل العلاوات، بدل الانتقال، مكافآت الأداء، والتأمينات المختلفة، إضافة إلى إمكانية الحصول على إجازات بدون راتب في حال استنفاد رصيد الإجازات السنوية.
05	تأمين مركبات الموظفين بنصف قسط التأمين المحدد للمركبة وبحد أقصى مركبتين لكل موظف.
06	التأمين المجاني على الحياة



## 10.8 مراجعات الأداء والتطوير الوظيفي

تلتزم الشركة بإجراء مراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي لجميع الموظفين، بهدف دعم نموهم المهني وتعزيز قدراتهم بما يتماشى مع أهداف الاستدامة المؤسسية. وخلال فترة التقرير، خضع 87.34% من الموظفين لهذه المراجعات، والتي تشمل تقييم الأداء الفردي، تحديد الاحتياجات التدريبية. ويتم تقييم الموظفين مرتين سنوياً وفقاً لسياسة الموارد البشرية، لضمان متابعة الأداء والتقدم المهني بشكل مستمر. وتساهم هذه العملية في تمكين رأس المال البشري وتعزيز الالتزام بممارسات العمل المستدامة، بما يضمن تحقيق قيمة مضافة للشركة ولجميع أصحاب المصلحة.

## 10.9 التواجد في السوق ودعم المجتمعات المحلية

تلتزم الشركة بالمساهمة الفعالة في النمو الاقتصادي للمجتمع المحلي من خلال توفير فرص عمل مستدامة وشروط عمل عادلة. ويجسد التزامنا هذا من خلال تطبيق أجور أعلى بكثير من الحد الأدنى للأجور المطبق وفق قوانين العمل المحلية، مما يعكس حرص الشركة على تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة للموظفين والمجتمع المحيط.

كما أن نسبة كبار الموظفين والإداريين الذين ينتمون للمجتمعات المحلية تبلغ 100%، مما يعكس التزام الشركة بدعم القوى العاملة المحلية وتمكين الكفاءات الوطنية. وتساهم هذه الممارسات في تعزيز الاستقرار الوظيفي، وتوفير فرص تطوير مهني مستدام، وضمان ارتباط الشركة بمجتمعاتها المحلية بشكل مباشر وفعال.



## 10.10 رفاه الموظفين

تضع سوليدرتي رفاه الموظفين في صميم استراتيجيتها للموارد البشرية، إيماناً منها بأن بيئة العمل الإيجابية تنعكس بشكل مباشر على الإنتاجية والالتزام. وفي هذا الإطار، تحرص الشركة على تنظيم فعاليات وأنشطة ترفيهية واجتماعية بشكل مستمر لتعزيز روح الانتماء والعمل الجماعي. وتشمل هذه الفعاليات الاحتفال بالاعياد وتوزيع الهدايا والاحتفال برأس السنة الميلادية والاجتماع معاً لتناول طعام الغداء، افطار رمضان، تنظيم يوم خاص للتشجيع على الاكل الصحي وآخر لتوزيع المنتجات بالإضافة إلى أنشطة رياضية ممتعة تنظمها الشركة باستمرار. كما تحثي الشركة بالمناسبات الاجتماعية والإنسانية عبر فعاليات مخصصة في يوم الأم، يوم الأب، يوم العمال، ويوم المرأة تقديراً لجهود الموظفين ودورهم في بناء المجتمع. وتهدف هذه المبادرات إلى خلق بيئة عمل داعمة وصحية، تعزز التواصل الإيجابي بين الموظفين، وترسخ ثقافة الاهتمام بالإنسان باعتباره حجر الأساس في نجاح الشركة واستدامتها.

وقد بلغت اجمالي المصروفات في الشركة على رفاه الموظفين وانشطتهم الاجتماعية الداخلية والخارجية مبلغاً مقداره 6908 دينار.



## 11. بيئة العمل

### 11.1 السلامة والصحة المهنية

#### 11.1.1 نظام ادارة السلامة والصحة المهنية

تلتزم سوليدرتي بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لجميع الموظفين والعملاء والزوار بتطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية في الشركة بما يتوافق مع المعايير الوطنية والدولية وهي حاصلة على شهادة ISO 45001 في العام 2023 وتوجت جهود الشركة في هذا الموضوع بنيل الشركة جائزة التميز في السلامة والصحة المهنية بفئاتها الثلاث (المنشأة ، اللجنة والمشرف ) عن القطاع المالي والتأمين والتي تنظمها مؤسسة الضمان الاجتماعي سنويا كما ان الشركة بتطبيقها لهذا النظام فأنها تسعى لتحقيق أهداف التنمية المستدامة (SDGs) التي وضعتها منظمة الامم المتحدة في السلامة والصحة المهنية وهي :

**الهدف 12**  
ضمان أنماط إنتاج مسؤولة  
(عبر تقليل الحوادث).

**الهدف 8**  
تعزيز العمل اللائق والنمو  
الاقتصادي.

**الهدف 3**  
ضمان حياة صحية وتعزيز  
الرفاه.





## 11.2 تحديد الاخطار وتقييم المخاطر

تعتمد الشركة على اجراءات منهجية لتحديد وتقييم أخطار السلامة والصحة المهنية ويشارك الموظفون في هذه العمليات لضمان تغطية شاملة لجميع جوانب بيئة العمل ، وتشمل:



تقييم دوري للمخاطر  
المرتبطة ببيئة العمل.



تحليل أسباب الحوادث  
السابقة (-Root Cause Anal-  
ysis) من خلال التحقيق في  
الحوادث والحوادث الوشيكة



اعمال تفتيش دورية.





### 11.1.3 خدمات السلامة المقدمة

تقدم الشركة خدمات السلامة والصحة المهنية للموظفين من خلال:

- 01 فحوصات طبية أولية و دورية لكافة الموظفين بنسبة تغطية 100 % لجميع الموظفين.
- 02 برامج الدعم النفسي والصحة النفسية من خلال النشاطات الترفيهية والاجتماعية والرياضية.
- 03 عيادة طبية داخلية مجهزة بالمعدات الطبية اللازمة يداوم فيها طبيب وممرض الشركة.
- 04 صناديق اسعافات اولية في جميع طوابق المبنى وفريق اسعاف مدرب ومؤهل للقيام بالاسعافات الاولية.
- 05 تشجيع الموظفين على أخذ اللقاحات الموسمية مثل الإنفلونزا.

### 11.1.4 مشاركة الموظفين

تشرك الشركة الموظفين في تطبيق نظام ادارة السلامة والصحة المهنية من خلال:

- 01 لجنة السلامة والصحة المهنية التي يرأسها الرئيس التنفيذي للشركة و يضم اعضاؤها كل من مدير دائرة السلامة والصحة المهنية وطبيب الشركة وممثلين من الادارات وتقوم باجتماعات دورية ومنتظمة .
- 02 نظام للإبلاغ عن الحوادث والمخاطر بسرية ودون خوف من أية عواقب تضر بالمبلغ .
- 03 تنفيذ استبيانات دورية لمشاركة الموظفين في تحديد وتقييم المخاطر وقياس مدى الرضا عن برامج السلامة والصحة المهنية المقدمة .

## 11.1.5 التدريب في مواضيع السلامة والصحة المهنية

خلال العام 2025 نفذت الشركة دورات وورش عمل تدريبية في السلامة والصحة المهنية البيئة وكالتالي :



185

موظف

عدد الموظفين المتدربين

55

ساعة تدريبية

عدد ساعات التدريب لتاريخه



مواضيع التدريب

الإسعافات الأولية، معدات الوقاية، مكافحة الحرائق، الإخلاء، هندسة Ergonomics، الصحة النفسية وتدريب لجنة السلامة على استراتيجيات السلامة والصحة المهنية بحسب القوانين والتشريعات المحلية والدولية.

كما يتم تضمين العملاء والزوار ومقدمي الخدمات من الموردين عند الدخول من خلال تعليمات للسلامة والصحة المهنية مثبتة على بطاقة الزائر التي يحملها عند دخوله المبنى.

## 11.1.6 تعزيز صحة الموظفين

تسعى الشركة لتعزيز صحة الموظفين ونشر ثقافة السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل من خلال:

تنظيم ودعم برامج ونشاطات داخلية وخارجية خاصة بالموظفين لتشجيع ممارسة الرياضة والحياة الصحية.

حملات التوعية الصحية بواسطة نشر مواد مصورة عبر وسائل التواصل المختلفة لتعزيز نشر العادات الصحية.

توفير صالة رياضية في الشركة مجهزة بالأجهزة الرياضية لاستخدام الموظفين محابا خارج اوقات الدوم الرسمي.



توفير صالة طعام للموظفين والتعاقد مع مطعم حاصل على كافة الاعتمادات بخصوص سلامة الغذاء بحيث يقوم بتوفير الاكل الصحي للموظفين من ضمن خيارات الطعام المتاحة يوميا.



## 11.1.7 الوقاية

في إطار التزام الشركة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، تم اعتماد مجموعة من الإجراءات الوقائية المصممة خصيصاً لتناسب مع طبيعة بيئة العمل الشركة المكتبية، وذلك بهدف تقليل أو منع التعرض لأي مخاطر مهنية محتملة قد تؤثر على الصحة الجسدية أو النفسية للموظفين وتشمل هذه الإجراءات ما يلي:

### 01 التصميم الأرغونومي (Ergonomics)

وذلك للوقاية من الإصابات العضلية الهيكلية الناتجة عن الجلوس الطويل أو الوضعيات الخاطئة من خلال :



## 02 الوقاية من إجهاد العين

وذلك لتقليل التهيج البصري، والصداع، وضعف التركيز ويتم من خلال تشجيع الموظفين باستمرار على تطبيق قاعدة "20-20-20" (كل 20 دقيقة، النظر لمسافة 20 قدمًا لمدة 20 ثانية) وايضا ضبط إضاءة المكاتب لتقليل الانعكاسات على الشاشات واستخدام لون اضاءة دافئ لا يضر بالعيون في جميع ارجاء الشركة .

## 03 التوازن النفسي

وذلك للوقاية من الإرهاق النفسي، التوتر، وانخفاض الإنتاجية ويتم ذلك من خلال:

01

الاهتمام بالحالة المعنوية للموظفين وتنظيم العديد من النشاطات الترفيهية التي تدعم صحتهم النفسية.

02

تبني سياسات مرنة للعمل (مثل العمل عن بُعد).

03

تنظيم ورش عمل تعنى بالصحة النفسية وطرق التواصل الفعالة وتنظيم الوقت لإدارة ضغط العمل.

## 04 إجراءات الطوارئ والسلامة والصحة المهنية العامة

وذلك للوقاية من الحوادث الطارئة داخل الشركة وتقليل انتقال الأمراض وتحسين جودة الهواء وخلق ثقافة مؤسسية قائمة على الوقاية والوعي الصحي ويتم ذلك من خلال :

01

توفير نظام اطفاء وانذار الحريق في الشركة من طفايات حريق بأنواعها المختلفة ونظام الاطفاء بالماء ونظام FM200 وتدريب الموظفين على التعامل معها عند الحاجة.

02

تنفيذ تدريبات الإخلاء والطوارئ مرتين سنوياً.

03

تثبيت الكوابل الكهربائية وتنظيم الأسلاك لمنع التعثر.

05

توفير عيادة طبية مجهزة لاسعاف الحالات الطارئة

06

استخدام أنظمة تهوية وتكييف فعالة.

04

توفير حقيبة إسعافات أولية في كل طابق ووجود فرق الطوارئ من الموظفين وتدريبهم باستمرار.

07

الصيانة الدورية لأجهزة التكييف لتنقية الهواء من الملوثات.

08

التعاقد مع شركة نظافة متخصصة للقيام بأعمال تنظيف كافة مرافق المبنى بشكل يومي من خلال فريق متخصص تابع لهذه الشركة متواجد طوال ساعات العمل.

09

تدريب الموظفين على مواضيع السلامة والصحة المهنية من خلال خطة تدريبية سنوية.

10

نشر رسائل توعوية عن العادات الصحية في العمل.

11

إشراك الموظفين في برامج رصد وتحسين بيئة العمل.



### 11.1.8 تغطية نظام الادارة

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>03</b></p> <p>تم تحليل جميع الحوادث الوشكة لتفادي تكرارها.</p> | <p><b>02</b></p> <p>تغطية الموظفين المؤقتين: لا يوجد موظفين مؤقتين</p>    | <p><b>01</b></p> <p>نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية: 100%</p>                                 |
|  | <p><b>05</b></p> <p>لا توجد حوادث جماعية أو تهديدات جسيمة تم تسجيلها.</p> | <p><b>04</b></p> <p>عدد الحوادث خلال عام 2025 : صفر ( بل انه لم تسجل اية حوادث او اصابات عمل لتألت سنة على التوالي )</p> |

### 11.1.9 الامراض المهنية

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>01</b></p> <p>لا توجد أمراض مزمنة نتيجة بيئة العمل</p> | <p><b>02</b></p> <p>عدد الامراض المهنية : صفر</p> |
|--|---|



## 12. الاداء البيئي

تلتزم سوليدرتي بإدارة التأثيرات البيئية لأنشطتها وفقاً لأفضل الممارسات العالمية ، وانطلاقاً من حصول الشركة على شهادة ISO 14001:2018 لأنظمة الإدارة البيئية في العام 2025 ، فأنا نعمل على دمج الاستدامة البيئية في استراتيجيتنا المؤسسية، من خلال ترشيد استهلاك المواد ، ترشيد استخدام الطاقة والمياه، تقليل النفايات والانبعاثات، ورفع الوعي البيئي لدى الموظفين و تقوم الشركة بتطبيق نظام رقابي فعال يضمن دمج المخاطر البيئية والمناخية ضمن استراتيجيتها التشغيلية والاستراتيجية بحيث يقوم مجلس الإدارة باعتماد السياسات والإشراف على استراتيجيات الاستدامة والمخاطر المناخية، واعتماد الأطر العامة للحد من الأثر البيئي وتحقيق أهداف الاستدامة. بينما تتولى الإدارة التنفيذية ولجنة الاستدامة متابعة تنفيذ هذه السياسات يومياً، وإجراء تقييم دوري للمخاطر، وقياس الأداء باستخدام مؤشرات محددة، بالإضافة إلى تقديم تقارير دورية وتوصيات التحسين لمجلس الإدارة. كما تساهم برامج التدريب والتوعية المستمرة في تعزيز ثقافة الاستدامة بين جميع الموظفين وضمان التطبيق العملي للسياسات البيئية والمناخية في جميع عمليات الشركة.

### 12.1 المواد والموارد

- 01 تعتمد سوليدرتي نظام للمشتريات والتوريد يركز على سياسات مسؤولية في إدارة المواد المستخدمة في عملياتها المكتبية، بما يتماشى مع متطلبات معيار GRI 301 و يركز بشكل خاص على تقليل استهلاك الورق من خلال التحول إلى الأرشفة الإلكترونية والعمل الخالي من الورق، بالإضافة إلى اعتماد مواد مكتبية وترويجية مستدامة ومعاد تدويرها. كما نقوم بقياس استهلاك المواد الأساسية مثل الورق والأحبار ، ووضع أهداف سنوية لزيادة حصة المواد المعاد تدويرها وتقليل المواد غير المستدامة ، وفيما يلي مؤشرات الأداء (KPIs) لهذا المعيار :
- 02 اجمالي استهلاك الورق (ورق الطباعة والمغلغات والكتيبات ) : 29.27 طن
- 02 كمية البلاستيك المستهلكة ( عبوات المياه، الحافظات البلاستيكية المستخدمة لبوالص التأمين، بطاقات التأمين): 3.13 طن
- 03 كمية الاحبار المستخدمة : 299 عبوة



## 12.2 الطاقة

### 12.2.1 استهلاك الطاقة داخل الشركة

تلتزم سوليدرتي بتحسين كفاءة استهلاك الطاقة والحد من الانبعاثات الناتجة عن عملياتها التشغيلية حيث تهدف الشركة للاسهام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة (SDGs) في مجال إدارة الطاقة وبالذات الأهداف التالية:

الهدف 7	الهدف 13
طاقة نظيفة وبأسعار معقولة.	العمل المناخي.

حيث انه خلال عام 2025 بلغ إجمالي استهلاك الطاقة داخل الشركة وجميع فروعها والمباني التابعة لها كالتالي :



01	الكهرباء المشتراة من شبكة الكهرباء : 597,543 KWH
02	الديزل المستخدم في المولد الاحتياطي وتدفئة المبنى الاستثماري : 2300 لتر
03	الغاز الطبيعي المستخدم في الشركة : 125 لتر
04	البنزين المستخدم في المركبات المملوكة للشركة : 4353 لتر

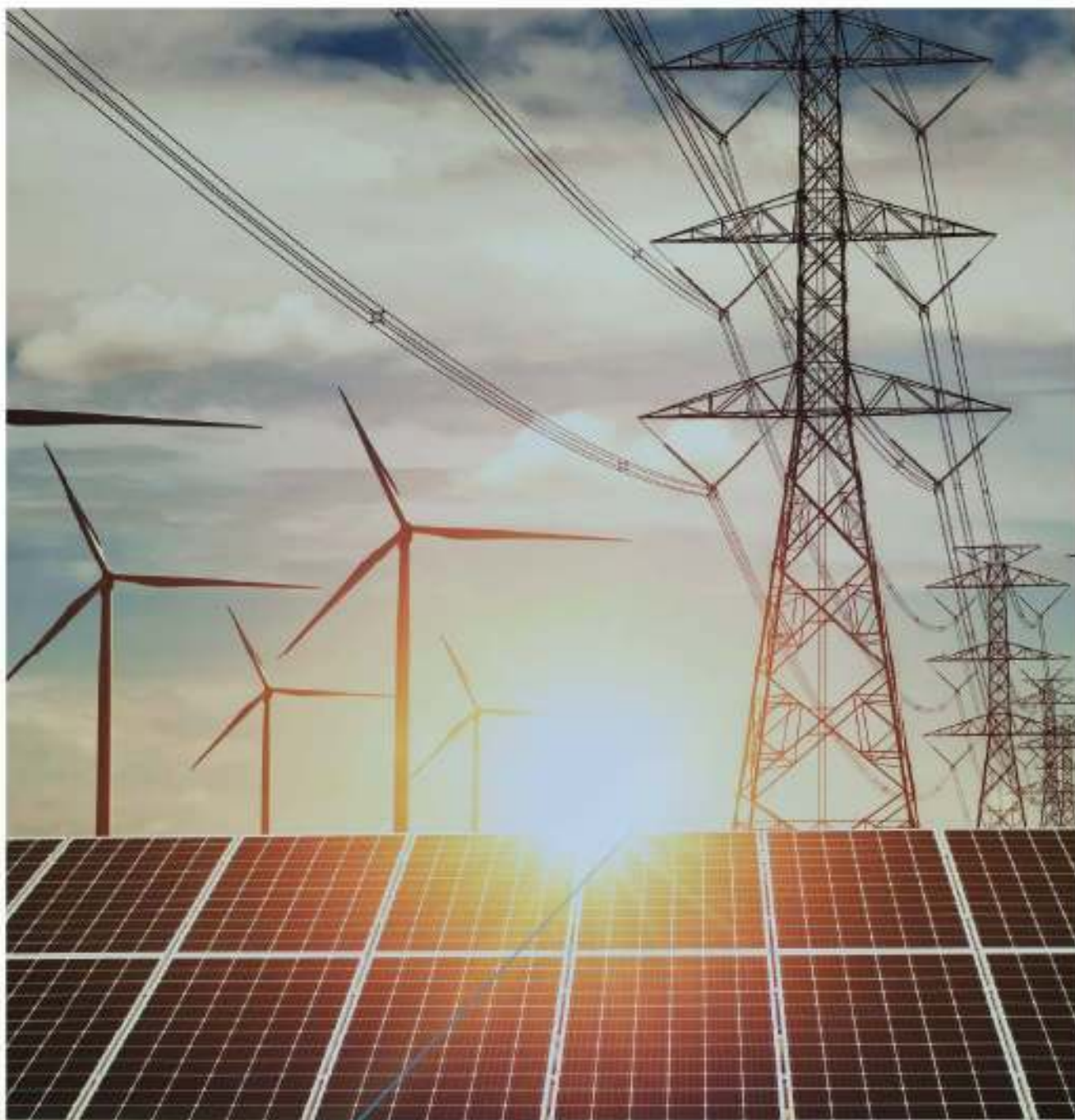


## 12.2.2 كثافة استهلاك الطاقة



بلغت كثافة استهلاك الطاقة (Energy Intensity) ما يلي:

كثافة استهلاك الطاقة لكل موظف: 10.07 جيجا جول / موظف



### 12.2.3 تخفيضات استهلاك الطاقة

كجزء من أهداف الشركة الاستراتيجية وجهود التحسين ، نفذت الشركة مقرها الرئيسي كبناء اخضر وتم استخدام جميع المواد الانشائية والمعمارية والانظمة الكهربائية من مواد صديقة للبيئة وتحقق اعلى المواصفات المعتمدة للابنية الخضراء وقد سجل البناء في سجلات امانة عمان الكبرى على أنه مبنى اخضر وحصل على الامتيازات الممنوحة لهذا النوع من الابنية وفيما يلي سرد لبعضها على سبيل المثال لا على سبيل الحصر :



01

أنظمة انارة LED موفرة للطاقة  
في جميع المرافق

02

أنظمة تكييف ذكية تعمل  
بالطاقة النظيفة .

03

أنظمة تحكم ذكية في التكييف .

04

انظمة عزل عالية الكفاءة .

05

مرافق مصممة لذوي الاحتياجات  
الخاصة

06

تصميم معتمد في الاضاءة في  
غالبية ارجاء المبنى على الانارة  
الطبيعية.

07

يتم تحسين كفاءة المعدات  
والاجهزة الكهربائية من  
خلال الصيانة الدورية المنتظمة  
بالتعافد مع مقدمي خدمات  
الصيانة بعقود سنوية.

08

التوسع في استخدام الطاقة  
الشمسية في المباني التابعة  
للشركة .



## 12.2.4 تخفيض احتياجات الطاقة

### الأرشفة الإلكترونية:

التخلص التدريجي من الأرشفة الورقية والاعتماد على التخزين الرقمي منخفض الاستهلاك للطاقة.

### رقمنة الخدمات بالتدريج:

تقليل الحاجة لاستخدام الورق والطباعة عبر التحول التدريجي لبوابات العملاء الإلكترونية والدفع الإلكتروني.

### تحسين كفاءة الأجهزة المكتبية:

ضبط إعدادات الطاقة لإيقاف الشاشة والنوم التلقائي.

### استغلال الإضاءة الطبيعية

تصميم أماكن العمل بحيث تسمح بدخول الضوء الطبيعي قدر الإمكان لتقليل الاعتماد على الإضاءة الصناعية.

### إدارة تكييف الهواء:

يتم إدارة نظام التكييف من خلال جهاز Controller لضبط النظام وفق المعايير المريحة والمستمدة في جميع أرجاء المبنى، مع الصيانة الدورية لنظام التكييف لتحسين الكفاءة.

### الإضاءة الموفرة للطاقة:

استخدام مصابيح LED عالية الكفاءة مع حساسات حركة.

### استهلاك الطاقة

تتبع استهلاك الطاقة بشكل دوري عبر عدادات ذكية وبرامج حاسوبية



## 12.3 المياه

### 12.3.1 التفاعل مع مصادر المياه

تلتزم الشركة بالاستخدام المسؤول للمياه في جميع مكاتبها، حيث تعتمد بشكل كامل على مياه شبكة الإمداد العامة ونظرًا لمحدودية الاستهلاك، فإن أنشطتنا لا تمثل تأثيرًا ماديًا على مصادر المياه المحلية.

### 12.3.2 الادارة المؤسسية للتأثيرات المرتبطة بالمياه



02

صيانة دورية لأنظمة  
السباكة لمنع  
التسربات.

01

تطبيق سياسات  
لترشيد استهلاك  
المياه تشمل تركيب  
صنابير ذكية تعمل  
بتقنية Infrared  
وقطع تحكم بالتدفق.

### 12.3.3 اعادة استخدام المياه

نظرًا لطبيعة عمل الشركة المكتبية واعتمادها على البنية التحتية العامة للصرف الصحي، فإن شبكة الصرف الصحي الخاصة بالشركة متصلة بالكامل على الشبكة العامة للمدينة، ولا تقوم الشركة بأي عمليات لمعالجة المياه المستعملة أو إعادة استخدامها ضمن أنشطتها التشغيلية، وعليه، لا يتم تسجيل أي حجم للمياه المعاد استخدامها خلال فترة التقرير. ومع ذلك، تلتزم الشركة بترشيد استهلاك المياه والحد من الهدر من خلال التوعية الداخلية للموظفين وتبني ممارسات تشغيلية أكثر كفاءة، بما يسهم في تخفيف الضغط على موارد المياه المحلية.

## 12.3.4 استهلاك المياه

نظرًا لكون هذا التقرير هو الأول للشركة، فقد بدأنا قياس ومراقبة استهلاك المياه بشكل فعلي اعتبارًا من تاريخ 2025/10/1، أما ما قبل هذا التاريخ، فلا تتوفر لدينا بيانات دقيقة حول صافي الاستهلاك ولكن يمكن تقديرها بالمقارنة مع فترة قياس الاستهلاك التي تم رصدها فعليًا.

كثافة استهلاك المياه  
السبوية لكل موظف  
= 6.22 متر مكعب /  
موظف

صافي الاستهلاك  
المقدر من المياه للعام  
2025 = 1476.128 متر  
مكعب

صافي الاستهلاك من  
المياه (م<sup>3</sup>) اعتبارًا من  
2025/10/1 = 369.032  
متر مكعب

## 12.4 النفايات

تماشياً مع التزام الشركة بالممارسات المستدامة وتقليل الأثر البيئي، تولي سوليدرتي اهتمامًا خاصًا بإدارة النفايات الناتجة عن أنشطتها. ونظرًا لكون بيئة العمل لدينا مكتفية، فإن النفايات الأساسية تتكون من الورق، والبلاستيك، الاحبار والمخلفات الإلكترونية البسيطة. وخلال فترة التقرير، قمنا بتطبيق إجراءات للحد من النفايات عند المصدر، بما في ذلك:

التعاون مع مزودي  
خدمات معتمدين  
لإعادة التدوير، خصوصًا  
للنفايات الورقية  
والطبية والبلاستيكية

فرز النفايات في نقاط  
التجميع المخصصة  
داخل المكاتب.

التحول التدريجي نحو  
الأنظمة الرقمية  
لتقليل استخدام الورق.

كما بدأت الشركة منذ بداية العام بقياس ومتابعة النفايات الورقية والكرتون القابلة لإعادة التدوير، أما اعتبارًا من شهر آب 2025 فبدأت بقياس ومتابعة كميات النفايات البلاستيكية القابلة لإعادة التدوير وبحصر كميات النفايات من الاحبار والمواد الإلكترونية.

كما أننا نلتزم بمراجعة سياسات إدارة النفايات سنويًا، والتوسع في ممارسات إعادة الاستخدام وإعادة التدوير، بما يتوافق مع متطلبات معايير GRI 306 وأفضل الممارسات العالمية.



## 12.4.1 توليد النفايات

تتمثل النفايات الناتجة عن أنشطة الشركة في:



### النفايات غير الخطرة

ورق، بلاستيك، كرتون، مخلفات طعام.

### النفايات الخطرة

وهي بكميات محدودة جدا وتشمل مخلفات إلكترونية (أجهزة حاسوب وأحبار طابعات) ونفايات طبية ناتجة عن العيادة الطبية وصناديق الاسعافات الأولية.

03 كمية النفايات من الاحبار :  
56 عبوة

02 كمية النفايات الالكترونية :  
0.128 طن

01 كمية النفايات الطبية:  
7 كيلو غرام





## 12.4.2 المعالجة النهائية للنفايات

### الاجراءات المتخذة لادارة النفايات

01

التحول التدريجي إلى الفوترة والتقارير الرقمية لتقليل استهلاك الورق.

02

توفير حاويات فرز النفايات داخل المكاتب.

03

التعاون مع مزودين معتمدين لإعادة التدوير وفق التشريعات البيئية الأردنية.

04

تنظيم ورش توعية للموظفين حول الممارسات المستدامة في العمل.

05

التعاقد مع شركة متخصصة للتخلص من النفايات الطبية

06

كمية الورق المعاد تدويره من إجمالي الورق المستهلك : 9.73 طن

07

كمية البلاستيك المعاد تدويره : لم يتم ارسال الكمية المجمعة الى شركة اعادة التدوير بعد حيث يتم الاحتفاظ بها في مكان مخصص لذلك، إلى حين وصول الكمية إلى الوزن المناسب تمهيداً لتسليمها للشركة المختصة بإعادة التدوير.

08

كمية النفايات من الاخبار (يتم الاحتفاظ بها في مكان مخصص لذلك، إلى حين وصول الكمية إلى الوزن المناسب تمهيداً لتسليمها للشركة المختصة لأتلافها حسب الاصول ) : 56 عبوة

09

كمية النفايات الالكترونية (يتم الاحتفاظ بها في مكان مخصص لذلك، إلى حين وصول الكمية إلى الوزن المناسب تمهيداً لتسليمها للشركة المختصة لأتلافها حسب الاصول): 0.128 طن

10

كمية النفايات الطبية التي تم تسليمها للشركة المتخصصة بالتخلص من النفايات الطبية للعام 2025: 7 كيلوغرام

## 12.5 الانبعاثات الكربونية

تلتزم الشركة بقياس وإدارة انبعاثات غازات الدفيئة الناتجة عن أنشطتها التشغيلية، وذلك ضمن التزامها بخفض بصمتها الكربونية والمساهمة في الجهود العالمية للحد من آثار التغير المناخي وظاهرة الاحتباس الحراري ويتواءم ذلك أيضاً مع أهداف التنمية المستدامة SDGs فيما يخص:

الهدف 7	الهدف 13
طاقة نظيفة وبأسعار معقولة.	العمل المناخي.

تم احتساب انبعاثات الكربون وفقاً لمعايير **GHG Protocol**، وباستخدام عوامل الانبعاث المعتمدة من الهيئات الوطنية والدولية.

### 12.5.1 الانبعاثات المباشرة Scop 1

تشمل هذه الانبعاثات تلك الناتجة عن الوقود الاحفوري المستخدم للأغراض المختلفة في الشركة والمباني التابعة لها:

- استخدام الوقود في المركبات المملوكة للشركة .
- استخدام الوقود لتشغيل المولد الكهربائي عند الحاجة .
- أنظمة التدفئة المركزية العاملة بالوقود.

**26.27**

طن مكافئ  $CO_2e$

إجمالي الانبعاثات المباشرة في عام 2025

## 12.5.2 الانبعاثات غير المباشرة Scope 2



تشمل هذه الانبعاثات تلك الناتجة عن:

استهلاك الكهرباء المشتراة من الشبكة للشركة وجميع المباني التابعة لها.

**320.88**

طن مكافئ  $\text{CO}_2\text{e}$

إجمالي الانبعاثات غير المباشرة في  
عام 2025

## 12.5.2 كثافة الانبعاثات

**1.46**

طن مكافئ  $\text{CO}_2\text{e}$  / موظف

كثافة الانبعاثات لكل موظف



#### 12.5.4 تخفيضات الانبعاثات

يشير معيار 305-5 إلى الجهود المبذولة لتقليل انبعاثات غازات الدفيئة من الأنشطة التشغيلية للشركة. ونظراً لأن هذا التقرير هو التقرير الأول للاستدامة فإن الشركة ستعمل على تقييم فرص تخفيض هذه الانبعاثات وتنفيذ المبادرات البيئية المناسبة، مع الالتزام بالمعايير الدولية لضمان تحسين الأداء البيئي وتقليل الأثر الكربوني.



## 13. مسؤوليتنا المجتمعية

### 13.1 إطار مسؤوليتنا المجتمعية المتوافقة مع اهداف SDGs

اعتمدت سوليدرتي إطاراً شاملاً للمسؤولية المجتمعية يتسجم مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs)، ويعكس التزامها تجاه المجتمع والبيئة. ويتجلى ذلك من خلال مشاركة الشركة بالاحتفال بالعديد من الأيام العالمية التي حددتها الأمم المتحدة للتوافق مع أهداف التنمية المستدامة من خلال النشاطات والفعاليات المختلفة المناسبة، الأمر الذي يعزز وعي المجتمع ويؤكد دور الشركة في دعم القضايا الإنسانية والتنمية ذات البعد العالمي. ويرتكز إطار مسؤوليتنا الاجتماعية على عدة محاور أساسية تشمل: تمكين الشباب، تمكين المرأة، دعم التعليم، تعزيز الثقافة الصحية، حماية البيئة، محاربة الفقر والجوع، ودعم الابتكار والمشاريع المستدامة، نشر ثقافة التأمين ودعم الأنشطة الرياضية بما يضمن خلق قيمة مضافة للمجتمع ويعزز دور الشركة كشريك فاعل في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، وقد بلغ إجمالي المصروفات على مبادرات المسؤولية المجتمعية والخيرية والعمل التطوعي مبلغاً مقداره 28,255 دينار اردني.

### 13.2 مبادراتنا في دعم الشباب

تضع الشركة الأولي للتأمين دعم الشباب في صميم مسؤوليتها المجتمعية، إيماناً منها بأهمية تمكين الجيل الجديد ليكون شريكاً فاعلاً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتسعى الشركة إلى تحقيق ذلك من خلال المشاركة في الأيام الوظيفية في الجامعات، حيث توفر للطلاب فرصاً للتعرف على سوق العمل، واكتساب الخبرات العملية، وبناء المهارات المهنية اللازمة لدخول سوق العمل بثقة وكفاءة. كما تنظم الشركة مسابقات لدعم المشاريع المستدامة، والتي تهدف إلى تشجيع الابتكار وريادة الأعمال بين الشباب، وتحفيزهم على تطوير أفكار ومبادرات تساهم في التنمية المستدامة وحماية البيئة. ومن خلال هذه المبادرات، تساهم الشركة الأولى للتأمين في بناء قدرات الشباب، وتعزيز فرصهم الاقتصادية والاجتماعية، ما يجعلهم قوة فاعلة في دعم المجتمع وتحقيق الاستدامة وتالياً بعض هذه المبادرات خلال العام 2025 :





مشاركة سوليدرتي الأولى للتأمين في فعاليات اليوم الوظيفي الذي أقيم في جامعة الزيتونة الأردنية، بحضور واسع من طلبة الجامعة.



فعاليات اليوم الوظيفي الذي أقيم في جامعة البلقاء التطبيقية - كلية عمان للعلوم المالية والإدارية، بحضور واسع من طلبة الجامعة.





كزمت شركة سوليدرتي للتأمين الفائزين في مسابقة "سوليدرتي للريادة والابتكار" خلال حفل خاص أقيم في الشركة، بحضور الرئيس التنفيذي للشركة، السيد علاء عبدالجواد، ولجنة تحكيم تضم نخبة من الخبراء والمختصين في مجالات الريادة والابتكار.



صور من مشاركة الشركة في برنامج "وظيفة ليوم في القطاع المالي" من خلال استقبال طلاب مدرسة المشرق الدولية ليعيشوا تجربة يوم وظيفي كامل في الشركة لالهام الطلبة وتحفيزهم وزرع روح التصميم والمثابرة في نفوسهم وتشجيعهم على تحقيق اهدافهم والتخطيط الامثل لها :



### 13.3 مبادراتنا في تمكين المرأة

برعاية سوليدرتي الأولى للتأمين، تم إطلاق مبادرة بآباد عجلونية لدعم السيدات في عجلون صاحبات المشاريع الصغيرة من المنتجات اليدوية والحرفية وقد تم تكريم السيدات المشاركات في هذا البرنامج تقديراً لجهودهن في دعم الاقتصاد المحلي وتعزيز روح الريادة والتمكين.



اقامت سوليدرتي ورشة عمل بعنوان "التسويق الفعال والبيع الاحترافي لرياديات الاعمال" وذلك لتمكين السيدات من رياديات الاعمال من تعزيز حضور مشاريعهن وتحقيق النمو المستدام.





#### 13.4 مبادراتنا في محاربة الجوع والفقر

تلتزم الشركة بمحاربة الجوع والفقر ودعم الفئات الأكثر احتياجاً من خلال مبادرات إنسانية مباشرة. فقد قامت بدعم تكية أم علي في الأردن، وتقديم المساعدات الغذائية للأسر المحتاجة، كما امتدت جهودها لتشمل إطعام العائلات في غزة، وذلك في إطار التزامها بدعم المجتمعات المحلية الأكثر هشاشة. ونظراً للطبيعة الإنسانية لهذه المبادرات وحفاظاً على كرامة المستفيدين، لم يتم تصوير هذه الفعاليات أو توثيقها بصور أو فيديو.

#### 13.5 مبادراتنا في دعم ورعاية الانشطة الرياضية

برعاية سوليدرنتي الاولى للتأمين، حققت اكااديمية ابو لبدة للتايكوندو انجازا مميزا على المستوى العربي حيث حصلت على المركز الثالث من بين 124 ناديا مشاركا و1400 لاعب ولاعبة في بطولة كأس العرب للتايكوندو





سوليدرتي الراعي الرسمي لبطولة أبناء الاردن المفتوحة للتايكواندو في اليوم العالمي للشباب.



سوليدرتي تدعم اكااديمية ترسانة لكرة القدم لتأهيل الاطفال الموهوبين في خطوة لتمكين الجيل الجديد ودعمهم.



### 13.6 مبادراتنا البيئية

برعاية سوليدرتي اقيمت فعاليات دورة تقييم الاثر البيئي في جمعية البيئة الاردنية بحضور عدد من المشاركين والمختصين في مجال البيئة وذلك ضمن التزام الشركة بدعم وتعزيز الوعي البيئي.



سوليدرتي - الأولى للتأمين تدعم المبادرات الوطنية الهادفة لتعزيز الوعي البيئي، حيث أصبحت الراعي الرسمي للمسابقة الإعلامية البيئية التي تنظمها جمعية البيئة الأردنية سنوياً.





### 13.7 مبادراتنا في مجال التعليم

سوليدرتي الأولى للتأمين الراعي الذهبي لأولمبياد اللغة الإنجليزية العالمي التاسع 2025، وبمشاركة 1500 طالب وطالبة من 18 دولة.



سوليدرتي ترعى مدرسة اليوبيل - مؤسسة الملك حسين في مؤتمر اليوبيل للشؤون الخارجية لتطوير المهارات القيادية والتفكير النقدي وتعزيز روح الحوار البناء مما يمنح الطلاب على المدى الطويل الأدوات اللازمة للتعامل مع التحديات والمشاكل بمختلف أشكالها بأساليب فعالة ومدرسة.





## سوليدرتي الأولى للتأمين تطلق برنامج Job Shadowing بالشراكة مع مؤسسة إنجاز



### 13.8 مبادراتنا في المجال الصحي

أطلقت شركة سوليدرتي برنامجاً تثقيفياً صحياً مبتكراً تحت اسم "سوليدرتي بودكاست"، حيث تم خلال العام 2025 استضافة أطباء متخصصين في المجالات الطبية المختلفة بمعدل حلقة شهرياً، وذلك لمدة ساعة كاملة. يهدف البرنامج إلى تعزيز الوعي الصحي لدى أفراد المجتمع وتبسيط الضوء على أبرز الأمراض وطرق الوقاية منها، بالإضافة إلى تقديم نصائح عملية للحفاظ على نمط حياة صحي. ويتم نشر هذه الحلقات عبر منصات التواصل الاجتماعي الخاصة بالشركة لضمان وصولها إلى أكبر شريحة ممكنة من الجمهور وتحقيق أثر مجتمعي إيجابي في مجال الصحة والوقاية.





قامت سوليدرتي بتنظيم أيام طبية مجانية موجهة لخدمة المجتمع المحلي، حيث شملت هذه المبادرات توفير فحوصات طبية أساسية مثل فحص الضغط والسكري، بالإضافة إلى استشارات طبية مجانية يقدمها أطباء متخصصون في مجالات متعددة. وتهدف هذه الأيام الطبية إلى تعزيز الوعي الصحي والوقاية المبكرة من الأمراض. كما حرصت الشركة من خلال هذه المبادرات على ترسيخ مفهوم المسؤولية المجتمعية وتعزيز دورها الإنساني في خدمة المجتمع وصحة أفراده

#### يوماً طبياً مجانياً في مركز بوابة الجامعة الأردنية



#### يوماً طبياً مجانياً في جامعة عمان العربية لخدمة طلاب وموظفي الجامعة.





### 13.9 مبادراتنا في نشر ثقافة التأمين

نظمت سوليدرتي خلال العام 2025 مجموعة من الورشات التدريبية المتخصصة بهدف نشر ثقافة التأمين وتعزيز الوعي بأهميته بين شرائح واسعة من المجتمع المحلي وطلاب الجامعات. وقد ركزت هذه الورشات على توضيح المفاهيم الأساسية للتأمين ودوره في حماية الأفراد والمشاريع، بالإضافة إلى تدريب المشاركين على أساليب البيع الاحترافي ومهارات التواصل مع العملاء بما يتسجم مع المعايير الحديثة في قطاع التأمين. وبهذه المبادرات، تسعى الشركة إلى تمكين الشباب وتهيئتهم لدخول سوق العمل بكفاءة، إلى جانب رفع مستوى الوعي المجتمعي حول أهمية التأمين كأداة للأمان والاستقرار المالي.

**ورشة عمل بعنوان "تأمين الديون التجارية، وذلك بمشاركة الإدارة التنفيذية ومديري وموظفي الشركة.**



**ورشة عمل بعنوان "أهمية التأمين وأنواعه" لطلبة جامعة الزيتونة الأردنية.**



ورشة عمل بعنوان: "التأمين بوابة للأمان الاقتصادي والتنمية المستدامة" في جامعة الزرقاء الخاصة.



ورشة عمل في جامعة الزيتونة الأردنية بعنوان: "التأمين والذكاء الاصطناعي".





## ورشة عمل في الجامعة الألمانية الأردنية بعنوان "التأمين وإدارة المخاطر"



## ورشة عمل في جامعة العلوم الإسلامية بعنوان "أهمية التأمين في تعزيز النمو الاقتصادي".





## GRI Content Index .14

### Statement of Use of GRI Standards

Solidarity First Insurance has prepared this Sustainability Report in accordance with the GRI Standards for the reporting period January 2025 to December 2025.

01

#### Foundation Used

GRI 1: Foundation 2021

01

#### Disclosure References

Disclosures from GRI 1, 2, 3 and topic-specific Standards have been applied.

01

#### Sector Standards

None of the GRI Sector Standards currently available are applicable to Solidarity First Insurance.

The location of each disclosure is detailed in the GRI Content Index, with reference to the relevant sections and page numbers of this report. Where applicable, any omissions are clearly stated along with the reasons and explanations.

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General Disclosures					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	8	Omission are not permitted for these disclosures		
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	8			
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	7			
	2-4 Restatements of information	7			
	2-5 External assurance	7			
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	8			
	2-7 Employees	55			
	2-8 Workers who are not employees	68			
	2-9 Governance structure and composition	12			
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	32			
	2-11 Chair of the highest governance body	33			

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General Disclosures					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	32			
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	34			
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	35			
	2-15 Conflicts of interest	36			
	2-16 Communication of critical concerns	36			
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	32			
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	37			
	2-19 Remuneration policies	37			
	2-20 Process to determine remuneration	37			
	2-22 Statement on sustainable development strategy	20			



GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General Disclosures					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-22 Statement on sustainable development strategy	20			
	2-23 Policy commitments	31			
	2-24 Embedding policy commitments	31			
	2-25 Processes to remediate negative impacts	31			
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	31			
	2-27 Compliance with laws and regulations	35			
	2-28 Membership associations	19			
	2-29 Approach to stakeholder engagement	42			
	2-30 Collective bargaining agreements	69			
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	42	Omission are not permitted for these disclosures		
	3-2 List of material topics	45			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	46			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General Disclosures					
GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	71			
	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	71			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	17			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 205: Anticorruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	31			
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	31			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General Disclosures					
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	82			
	301-2 Recycled input materials used	82			
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	82			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	83			
	302-3 Energy intensity	84			
	302-4 Reduction of energy consumption	85			
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	86			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				



GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General Disclosures					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material				
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	87			
	303-2 Management of water discharge related impacts	87			
	303-3 Water withdrawal	87			
	303-4 Water discharge	87			
	303-5 Water consumption	88			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	91			
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	92			

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General Disclosures					
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	Omitted		Information unavailable/incomplete	Scope 3 emissions were omitted due to current limitations in data availability across the value chain. The organization is working on identifying relevant Scope 3 categories and strengthening data collection mechanisms for future reporting periods.
	305-5 Reduction of GHG emissions	92			
	305-5 Reduction of GHG emissions	93			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	88			
	306-2 Management of significant waste-related impacts	88			
	306-3 Waste generated	89			
	306-4 Waste diverted from disposal	90			
	306-5 Waste directed to disposal	Omitted		Information unavailable/incomplete	he disclosure on waste directed to disposal (GRI 306-5) has been omitted as it is considered not material for the company's operations, given the negligible amount of waste sent for final disposal relative to total waste generated.

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General Disclosures					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	55			
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not	69			
	401-3 Parental leave	69			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	73			
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	74			
	403-3 Occupational health services	75			
	403-4 Worker participa- tion, consultation, and communication on occupational health and safety	75			
	403-5 Worker training on occupational health and safety	76			



GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General Disclosures					
	403-6 Promotion of worker health	77			
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	78			
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	81			
	403-9 Work-related injuries	81			
	403-10 Work-related ill health	81			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	60			
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	61			
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	71			

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General Disclosures					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	56			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 406: Nondis- crimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	69			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	94			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics				
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	39			

