

تقرير الاستدامة 2025



كاسيتال
بنك

المحتويات

4 1. نبذة عن هذا التقرير

6 2. كلمة رئيس مجلس الإدارة

8 3. كلمة الرئيس التنفيذي

11 4. الملخص التنفيذي

15 5. نبذة عن كابيتال بنك

18 ثلاث عقود من الإنجازات والتحول الاستراتيجي
21 الرؤية، والرسالة، والركائز الاستراتيجية
22 قيمنا
24 العضويات والاتحادات التي ينتمي إليها البنك
25 الجوائز والتكريمات
26 الأداء المالي والاقتصادي
28 إطار الاستدامة والمواءمة الاستراتيجية
30 الأهمية النسبية

33 6. تحقيق القيمة من خلال عملياتنا المصرفية

34 دعم نمو الشركات
36 تمكين العملاء
39 التمويل المستدام

45 7. التحول الرقمي والابتكار

46 المستقبل الرقمي
48 التركيز على العملاء والاعتناء بتجربتهم
54 أمن البيانات والأمن السيبراني والثقة

| | |
|----|--|
| 59 | احتضان التنوع |
| 60 | رفاه الموظفين |
| 61 | المزايا المقدمة للموظفين والاستبقاء على الكفاءات |
| 63 | الصحة والسلامة وبيئة العمل |
| 64 | التواصل مع فرقنا |
| 65 | التدريب والتطوير |
| 67 | مجتمعاتنا صميم أهدافنا |

| | |
|----|---|
| 75 | إدراج الإدارة البيئية في عملياتنا |
| 77 | الكفاءة الرقمية وتحسين البنية التحتية الرقمية |
| 78 | الشراء المستدام |

| | |
|----|---|
| 82 | إطار وهيكل الحوكمة |
| 83 | تركيبة مجلس الإدارة واستقلاليته وكفاءته |
| 84 | دور المجلس في الإشراف على الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية |
| 85 | مراعاة الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحاكمية في اتخاذ القرارات وهيكل الحوكمة |
| 86 | الأخلاقيات والنزاهة والامتثال |
| 87 | الامتثال للقوانين والأنظمة |
| 87 | الإبلاغ عن المخالفات والإفصاحات المحمية |

| | |
|-----|---------------------------------|
| 90 | الاختصارات |
| 91 | جداول الأداء |
| 98 | فهرس المبادرة العالمية للتقارير |
| 104 | مؤشرات بورصة عمّان |



01.

نبذة عن هذا التقرير

يفتخر كابيتال بنك بتقديم تقريره السنوي الرابع للاستدامة، للفترة الممتدة من 1 كانون الثاني وحتى 31 كانون الأول 2025. إذ يُسلّط هذا التقرير على التقدّم الذي أحرزه البنك في قضايا الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، إضافةً إلى أدائه وأبرز إنجازاته في هذا المجال.

أُعد هذا التقرير استنادًا إلى معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)، كما يلتزم هذا التقرير بدليل بورصة عمّان الإرشادي حول إعداد تقارير الاستدامة، فضلًا عن توافقه مع استراتيجية البنك المركزي الأردني للتمويل الأخضر، ودعمه لأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs). وتضمن هذه الأطر مجتمعة أعلى مستويات الشفافية والمساءلة وقابلية المقارنة في عرض أدائنا في مجال الاستدامة.

ونهدف من خلال هذا التقرير إلى تزويد أصحاب المصلحة بنظرة شاملة حول مسيرتنا في مجال الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، إذ سنستعرض خلاله آلياتنا المتبعة في إدراج مبادئ الاستدامة في صميم عملياتنا التجارية، والحوكمة، والعمليات اليومية. كما يؤكد هذا التقرير على التزام البنك بالنمو المسؤول، والحرص على الموازنة بين النمو المالي، والإشراف البيئي، والمسؤولية الاجتماعية، والحوكمة الرشيدة.



آراؤكم تُشكّل توجهاتنا

الاستدامة مسيرة مستمرة من التعلّم والتطوّر. لذلك، فإننا نرحّب بملاحظات كافة أصحاب المصلحة لمساعدتنا في تطوير استراتيجياتنا، وممارساتنا في إعداد التقارير.

نرحب بتعليقاتكم واستفساراتكم على: investors.inquiries@capitalbankjo

للتواصل معنا



linkedin.com/company/capitalbankjo



facebook.com/capitalbankjo



[@capitalbankjo](https://www.instagram.com/capitalbankjo)



capitalbankjo



كلمة رئيس مجلس الإدارة

نحو اقتصاد أردني منيع: الاستدامة مسؤولية وطنية وقرار استراتيجي

في ظل التحولات التي ترسم ملامح الغد الاقتصادي والاجتماعي، نؤكد في مجموعة كابيتال بنك التزامنا الراسخ برؤيتنا المستقبلية، منطلقين من قناعة تامة بأن الاستدامة ليست خياراً كمالياً، بل حجر الزاوية في بناء اقتصاد أكثر منعة، وركيزة أساسية لضمان ازدهار المجتمع على المدى الطويل.

إنّ نظرتنا للتحولات الاقتصادية العالمية المتسارعة تتجاوز منطق "التكيف" أو رد الفعل؛ إذ بادرنا لنكون قوة دافعة نحو نموذج مصرفي ناضج ومسؤول في القطاع المالي الأردني والإقليمي. نموذج يدرك أن الربحية الحقيقية لا يمكن فصلها عن الأثر البيئي والمجتمعي، ويوازن ببراعة بين تحقيق النمو الاقتصادي من جهة، والاستغلال الأمثل لمواردنا وحماية مجتمعنا من جهة أخرى.

وهذه الرؤية الاستراتيجية تنبع من صلب التزاماتنا الوطنية، وتتماشى مع مخرجات رؤية التحديث الاقتصادي (2023-2025)، وتوجيهات البنك المركزي الأردني ضمن استراتيجية التمويل الأخضر (2023-2028)، واتفاقية باريس، التي رسمت جميعها خارطة طريق واضحة نحو اقتصاد أخضر وشامل. إننا نرى في هذه الأطر بوصلة توجه قراراتنا الاستثمارية نحو قطاعات المستقبل، وفي مقدمتها الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة وإدارة الموارد من خلال دعم المشاريع المستدامة، وبما يعزز المرونة الاقتصادية ويساهم في الحد من التغير المناخي.

وبهذا الصدد حصلنا على قرض داعم لرأس المال أخضر (Tier 2) بقيمة 155 مليون دولار أمريكي، يُعد من أكبر التمويلات من نوعه بالشراكة مع مؤسسات تمويلية إقليمية ودولية. ويعزز هذا التمويل قدرتنا على تنفيذ استراتيجيتنا المستقبلية، من خلال توسيع تمويل جميع المشاريع الخضراء، بما في ذلك دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة (SMEs)، بما ينسجم مع مسار التنمية الاقتصادية المستدامة في المملكة.



ومع التوسع الإقليمي لكابيتال بنك، يواصل مجلس الإدارة ترسيخ معايير الحوكمة والاستدامة كإطار ناظم لأعمال المجموعة، إلى جانب الاستثمار المستمر في تطوير الكفاءات والأنظمة وتعزيز الوعي المؤسسي. ويشكل هذا الالتزام أساساً لتحقيق نمو مسؤول، وإدارة رشيدة للمخاطر، وبناء قيمة طويلة الأمد لجميع أصحاب المصلحة.

ويشكّل الالتزام بالحوكمة الرشيدة حجر الأساس في أعمالنا، من خلال دمج مبادئ الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) في منظومة إدارة المخاطر وقرارات الائتمان، بما يعزز الشفافية والمساءلة ويرسخ المتانة المؤسسية على المدى الطويل.

ختاماً، إن التزامنا بدمج اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة هو قرار استراتيجي يهدف لحماية مصالح مساهميننا، لإيجاد قيمة حقيقية ومستدامة لمساهميننا وعملائنا، ولوطننا الذي يستحق منا الأفضل دائماً.

رئيس مجلس إدارة مجموعة كابيتال بنك
باسم خليل السالم



.03

كلمة الرئيس التنفيذي

الاستدامة في كابيتال بنك: من التخطيط الاستراتيجي إلى الممارسة اليومية

شهدت رحلتنا في كابيتال بنك تطوراً نوعياً لمفهوم الاستدامة ليصبح عنصراً فاعلاً في توجيه القرارات وتعزيز النهج المؤسسي على مستوى المجموعة. فلسفتنا بسيطة وواضحة: النمو الحقيقي لا يُقاس فقط بما نحققه من أرباح اليوم، بل بقدرتنا على تكرار هذا النجاح غداً، في بيئة ومجتمع معافيين. وانطلاقاً من إدراكنا بأن الاستدامة رحلة مستمرة، انصبّ تركيزنا خلال الفترة الماضية على ترجمة مبادئ الحوكمة والبيئة والمجتمع إلى إجراءات ملموسة وواقع عملي يُمارس على مستوى المجموعة. لقد قمنا بعملية دمج منهجي لهذه المبادئ في صلب تخطيطنا الاستراتيجي وعملياتنا التشغيلية، بما ينسجم مع تشريعات وتعليمات البنك المركزي الأردني، وتوجيهات بورصة عمّان للاستدامة، ومعايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)، وهذا التوافق يضمن لنا أعلى درجات الامتثال والشفافية في قياس أدائنا، ويكرّس التطبيق المؤسسي الفعلي لهذه المبادئ.

ويتجسد التزامنا بالأثر المحلي في سياساتنا الائتمانية؛ حيث قمنا بتفعيل نظام إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية (ESMS) كجزء لا يتجزأ من قرارات الائتمان، بما يضمن توجيه عمليات التمويل نحو مشاريع مستدامة ومسؤولة، ويعزز قدرتنا على إدارة المخاطر طويلة الأمد وحماية القيمة للمساهمين والمجتمع. وقد واصلنا دورنا الحيوي في تعزيز الشمول المالي وتوسيع نطاق الوصول إلى الخدمات المالية للشركات الصغيرة والمتوسطة بما يتماشى مع الاستراتيجية الوطنية للاشتغال المالي (2023-2028) من خلال تقديم تسهيلات بقيمة 213 مليون دينار أردني دعماً لقدرتها على النمو وتعزيز مساهمتها في الاقتصاد الوطني.

وعلى صعيد عملياتنا الداخلية، تم توجيه ما نسبته 87% من نفقات مشتريات البنك نحو موردين محليين، في تأكيد على التزامنا بدعم سلاسل القيمة الوطنية وتعزيز تنافسية الشركات الأردنية. كما تتكامل هذه الجهود مع مسار التحول الرقمي الشامل الذي ننفذه، حيث وصلت نسبة استخدام قنواتنا الرقمية إلى 99%. هذا الرقم ليس مجرد مؤشر تقني، بل هو مؤشر بيئي بامتياز؛ فهو يعني تقليل تنقل العملاء، وتقليل استهلاك الورق والموارد، والاعتماد على عمليات ذات أثر كربوني منخفض، فضلاً عن تقديم تجربة مصرفية سلسة وعصرية.

وإيماناً بأن التكنولوجيا وحدها لا تكفي، وأن رأس مالنا البشري يمثل أصلنا الأهم وأساس نجاحنا المستدام؛ لذا واصلنا الاستثمار في التدريب الممنهج لتعزيز الوعي بمفاهيم الاستدامة، إلى جانب برامج تطوير القيادات بالتعاون مع كبرى المؤسسات العالمية، بالإضافة إلى انضمامنا إلى مبادئ تمكين المرأة الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة (UN WEPs) لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. إنّ التقدم الذي تحقّق خلال عام 2025 هو ثمرة جهد جماعي لموظفينا وشركائنا. وسنواصل خلال المرحلة المقبلة التركيز على تحويل التزاماتنا إلى نتائج ملموسة وقابلة للقياس، تعكس بصدق مسؤوليتنا تجاه الاقتصاد والمجتمع، وتدعم نمواً مسؤولاً ومستداماً يليق بمكانة كابيتال بنك

الرئيس التنفيذي لكابيتال بنك
تامر غزالة





04

الملخص التنفيذي

أبرز إنجازاتنا في مجال الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية لعام 2025: تعزيز الحوكمة، وإحداث أثر ملموس، وتوسيع نطاق التمويل المستدام

واصل كابيتال بنك في عام 2025 جهوده في إدراج اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في الحوكمة وقرارات الإقراض، إضافةً إلى توسيع نطاق التمويل المستدام، وتحقيق تقدماً في مبادرات إدارة الأثر التشغيلي بما ينسجم مع الأولويات الوطنية وأفضل الممارسات المُتبعة في إعداد التقارير.

البيئة

80%

نسبة التحويل من أسطول المركبات إلى مركبات هجينة/كهربائية



الاجتماعية

العملاء

96%

نسبة الرضا

المجتمع

2.5 مليون

استثمار في المسؤولية الاجتماعية للشركات

الموظفين

28,000+ ساعة

استثمار في التدريب والتطوير



الحوكمة

نظام الإدارة البيئية والاجتماعية

تطبيقه على مستوى أنشطة الإقراض لإدارة المخاطر ذات الصلة مع الإشراف عليه ومراقبته من قبل مجلس الإدارة



التمويل المستدام

155 مليون دولار أمريكي

تأمين قرض أخضر مساند



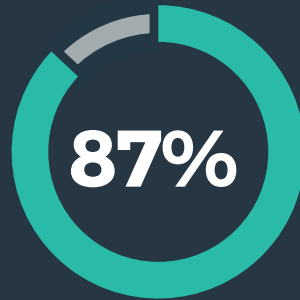


أبرز الآثار المتحققة

41.7

مليون دينار أردني

القروض الخضراء
المصرفية



نسبة الإنفاق
على المشتريات المحلية

213.7

مليون دينار أردني

تمويل الشركات
الصغيرة والمتوسطة

أولوياتنا لعام 2026

1. تعزيز مراعاة مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، وتحسين اتساق البيانات على مستوى الإقراض والعمليات التشغيلية
2. توسيع نطاق منتجات التمويل الأخضر والتمويل المرتبط بالشمول، وتوسيع نطاق تغطية التقارير ذات الصلة
3. الاستمرار في تنفيذ مبادرات إدارة الأثر التشغيلي، والمضي قُدَمًا نحو الحصول على شهادة الريادة في الطاقة والتصميم البيئي "LEED" (الفئة الذهبية)







05

نبذة عن كأبیتال بنك

يقع المقر الرئيسي للبنك في عمّان، ويتمتع بحضور قوي ومتنامٍ في كل من الأردن، والعراق (من خلال ملكيته للحصة الأكبر من المصرف الأهلي العراقي)، والمملكة العربية السعودية، إلى جانب تواجده في مجال الخدمات الاستثمارية في الإمارات العربية المتحدة من خلال كاييتال للاستثمارات (في مركز دبي المالي العالمي).

حتى تاريخ 31 كانون الأول 2025، بلغت الأصول الإجمالية للمجموعة 8.7 مليون دينار أردني، إضافةً إلى أسهم بقيمة 989 مليون دينار أردني.



989 مليون دينار أردني

إجمالي الأسهم



8.7 مليون دينار أردني

إجمالي الأصول



الأثر التشغيلي

فروع كابيتال بنك وأماكن تواجده في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



1

المملكة العربية السعودية



41

العراق



34

الأردن

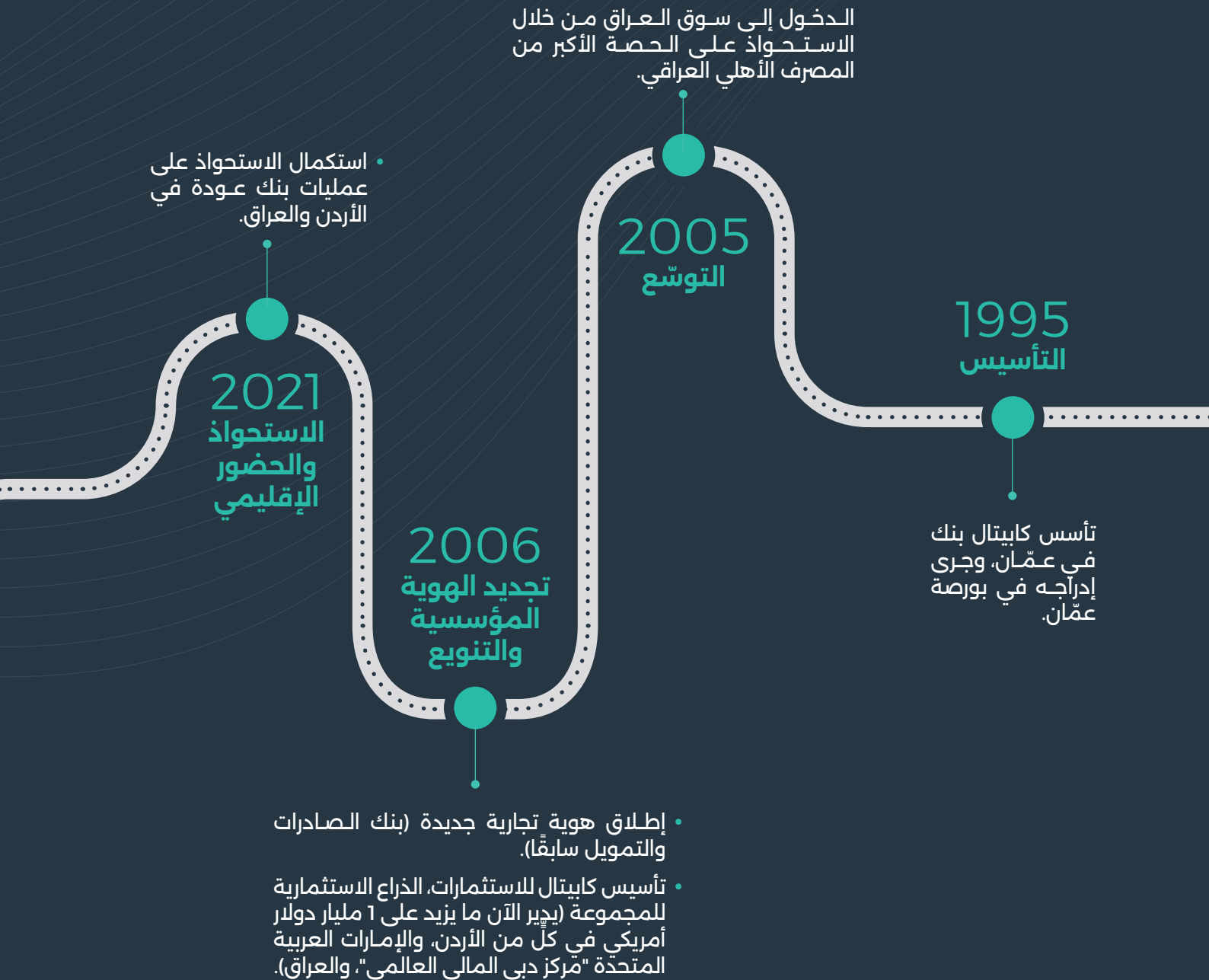


GRI 2

ثلاث عقود من الإنجازات والتحول الاستراتيجي

في السنوات الثلاثين الماضية، تحولت مجموعة كابيتال بنك من مؤسسة محلية إلى مجموعة مالية إقليمية، بفضل التحول المتواصل، والالتزام بالنمو، والرؤية الاستراتيجية الواضحة. وتعكس المحطات التي مرّت بها المجموعة قدرتها على التكيف، والتطوير، وتعزيز مرونتها طويلة الأجل.

بفضل توسّع حضوره الإقليمي، وقدراته الرقمية المتطورة، وشراكاته القوية، يتمتع البنك بمكانة تتيح له مواجهة التحديات، واغتنام الفرص الجديدة، والمضي قُدماً بثبات، وثقة.



2024 رفع التصنيف الائتماني والاعتراف القطاعي

• رفعت وكالة موديز تصنيف كابيتال بنك من "B1" إلى "Ba3" (وهي أول ترقية للتصنيف طويل الأجل للبنك منذ أكثر من 20 عامًا).

• أبرز الجوائز القطاعية:

1. أفضل بنك رقمي في الأردن - يورو موني
2. أفضل تطبيق بنكي في الأردن - مجلة الأعمال الدولية
3. أفضل بنك في إدارة النقد - ذا ديجيتال بانكر

• إطلاق منصة "بليנק" - المصرف الرقمي للمجموعة.

• إصدار أول سندًا دائمًا من الدرجة الأولى في الأردن بقيمة 100 مليون دولار أمريكي، مُدرجة في بورصة ناسداك دبي.

• أصبح صندوق الاستثمارات العامة السعودي شريكًا استراتيجيًا (بخصصة تصل إلى 24%).

• إتمام إجراءات الاندماج والاستحواذ على بنك سوسيتيه جنرال في الأردن.

• ارتفاع قيمة أصول المجموعة بنسبة 45%، حيث بلغت 6 مليار دينار أردني.

2022 النمو

2023 التحول

• إطلاق برنامج تحوّل على مستوى المجموعة يركّز على التحوّل الرقمي، والتميز التشغيلي.

• افتتح المصرف الأهلي العراقي فرعًا في المملكة العربية السعودية، وأصبح أول مصرف عراقي يعمل في المملكة.

• التصنيف ضمن أفضل 50 بنكًا في الشرق الأوسط بحسب مجلة فوربس.

• توسيع نطاق عمليات التّأجير في الأردن والعراق.

2025 الحفاظ على الزخم

• 201 مليون دينار أردني صافي الربح.

• بلغ إجمالي الأصول 8.7 مليار دينار، فيما تصل الودائع إلى 5.9 مليار دينار.

• حصل البنك على عدة جوائز إقليمية وعالمية (أنظر الصفحة 53).

• تركّز المجموعة بشكل أكبر على:

1. التحوّل الرقمي والذكاء الاصطناعي.
2. الأمن السيبراني والبنية التحتية الرقمية.
3. الشمول المالي ضمن خطة التحديث الاقتصادي للأردن.
4. ممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية والتمويل الأخضر.
5. الثقافة المؤسسية، وإدارة المخاطر، ورفاه الموظفين.

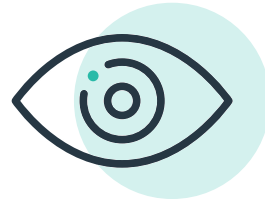


الرؤية، والرسالة، والركائز الاستراتيجية



رسالتنا

تتجسد رسالتنا في تبسيط العمليات المصرفية اليومية، ودعم الازدهار الاقتصادي من خلال الرقمنة، والابتكار، وتقديم تجارب مخصصة تلبي احتياجات العملاء.



رؤيتنا

تتمثل رؤيتنا في أن نصبح من ضمن البنوك الرائدة في المنطقة من خلال وضع عملائنا وموظفينا في جوهر استراتيجيتنا، وتمكينهم من اتخاذ قرارات حياتية مستنيرة.



الركائز الاستراتيجية

تحدّد الركائز الاستراتيجية أساس نمو كابيتال بنك على المدى الطويل، وتوجّه كيفية تقديم القيمة لأصحاب المصلحة. إذ تُترجم رؤيتنا ورسالتنا إلى أولويات واضحة تُشكّل قراراتنا التجارية، وتُعزز نتائج الاستدامة.

| موظفونا | النمو المستدام | التركيز على العملاء | التميز التشغيلي |
|--|--|---|--|
| نستثمر في كوادرنّا البشرية التي تُمثّل أهم الأصول التي نمتلكها، من خلال توفير بيئة عمل مُلهمة تُركّز على البناء المستمر للقدرات. | توسيع نطاق المجموعة إقليميًا، وتعزيز الخدمات المصرفية العابرة للحدود، وتنويع مصادر الإيرادات، وتحسين إطار إدارة المخاطر بما يسهم في تحقيق نمو مستدام ومربح يُعزز من القيمة المتحققة للمساهمين. | تقديم قيمة شاملة تُلبي الاحتياجات المصرفية والاستثمارية لعملائنا، وتتمحور حول التميّز في تقديم الخدمات، والارتقاء بتجربة العملاء. | تعزيز قدراتنا الرقمية ومواصلة رحلة التحول الرقمي من خلال الابتكار المستمر وإنشاء بنية تحتية فعالة ومواكبة للتغيرات المستقبلية. |

تجربة العميل خدمتكم أولويتنا



يُشكّل العملاء الأساس الذي نستند إليه في جميع عملياتنا، إذ نأخذ كافة قراراتنا، ونقيّم نتائجنا بناءً على مدى استفادة عملائنا منها. ونحرص على تلقي ملاحظاتهم، وفهم احتياجاتهم المختلفة، لنصنع تجربة تلائم خصوصيتهم، وتقدّم لهم خدمة مرنة وشخصية تعكس توقعاتهم.

موظفونا



مستعدون للاستثمار في موظفينا، أعظم أصولنا

يُمثّل الموظفون الركيزة التي تعتمد عليها كافة أعمالنا. إذ تتجسد قوة مجموعة كابيتال في كفاءة كوادرها. ونحرص على الاستثمار في موظفينا لتمكينهم من تعزيز قدراتهم، وتحقيق التميّز القيادي. كما نؤكد على التزامنا بتوفير بيئة عمل داعمة تشجع موظفينا على الاستمرار في تحقيق الأثر.

الطموح

مستعدون لنخطو نحو آفاق أوسع



نؤمن بأن النجاح مسيرة مستمرة، وأن دافعنا المشترك نحو النمو والإنجاز يعزز من حماسنا، ويمنحنا طاقة إيجابية معدية. ونركّز باستمرار على إيجاد الحلول، ونعمل كل يوم بروح من الإلهام لنحقق الأثر من خلال مواهبنا، وشغفنا، واجتهادنا.

النزاهة

جاهزون لفعل الصواب دائماً



نلتزم بالصدق والوضوح، ونعمل دائماً بما يحقق المصلحة الفضلى لشركائنا. كما نتعاون بانفتاح للوصول إلى الحقيقة، ونختار الطريق الصحيح حتى لو كان أصعب الخيارات، فمسؤوليتنا الأخلاقية ليست مجرد سلوك، بل جزءاً أصيلاً من هويتنا المؤسسية.

الابتكار

مستعدون لخوض رحلة التغيير



يتميز كابيتال بنك بالمرونة والقوة، وهو ما يتيح لنا التعامل مع كل يوم بعقلية فضولية تبحث عن التحديات لتحويلها إلى فرص ابتكار تعزز نمونا المستمر. حيث نعمل على اعتماد حلولاً جديدة، والتكيف معها، واتخاذ الإجراءات بسرعة وفعالية.

المساءلة

مستعدون لتحمل المسؤولية



نتحمل مسؤولية النتائج، ونمتلك الصلاحية لاتخاذ القرارات التي تقود إليها؛ ونستند في ذلك إلى تفكير نقدي، وخبرات سابقة تُلهمنا لتنفيذ المبادرات التي تمكّننا من تحقيق التميز.

العضويات والاتحادات التي ينتمي إليها البنك



الاتحاد الدولي للمصرفيين العرب
World Union of Arab Bankers



غرفة تجارة الأردن
JORDAN CHAMBER OF COMMERCE



جمعية المصدرين الأردنيين
Jordan Exporters Association



Institute of Banking Studies
معهد الدراسات المصرفية



اتحاد المصارف العربية
Union of Arab Banks



جمعية البنوك في الأردن
Association of Banks in Jordan

جمعية رجال الأعمال الأردنيين
Jordanian Businessmen Association



The American Chamber
of Commerce in Jordan

الجوائز والتكريمات

حقّق كابيتال بنك إنجازات حصد من خلالها تقديرًا مميّزًا على مستوى القطاع المالي العالمي. وتعكس هذه الجوائز التزام المجموعة بالابتكار وجودة الخدمة، وترسّخ مكانتها ضمن أكثر المؤسسات المصرفية تقدّمًا في المنطقة.

• جائزة "صفقة العام" من البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية (EBRD)

حصل البنك على هذه الجائزة تقديرًا عن دوره الريادي في التمويل المستدام وتطبيق مبادئ الاستدامة، وهذا يمثل ثاني تقدير متتال بعد نيله جائزة البنك الشريك الأكثر نشاطًا في إصدار عمليات تمويل التجارة الدولية. (يرجى الاطلاع على الصفحة 41 للمزيد من التفاصيل).



European Bank
for Reconstruction and Development

• أفضل بنك في إدارة النقد في الأردن

حصل البنك على هذه الجائزة تقديرًا لدوره الريادي في ابتكار حلول متقدمة لإدارة النقد، من خلال تقديم منتجات مصمّمة خصيصًا لدعم الشركات في إدارة السيولة، وتحسين التدفقات النقدية، وتنفيذ المعاملات الدولية بكفاءة.



• أفضل بنك في الأردن لعام 2025

حصل البنك على هذه الجائزة تقديرًا لالتزامه بتقديم حلول مالية مبتكرة وشاملة. (يرجى الاطلاع على الصفحة 53 للمزيد من التفاصيل).



• أفضل تطبيق مصرفي في الأردن لعام 2025

حصل البنك على هذه الجائزة تقديرًا لالتزامه بتقديم حلول مصرفية مبتكرة، وأمنة، وسهلة الاستخدام.



• أفضل تطبيق للهاتف المحمول في الأردن

حصل على هذه الجائزة للعام الثاني على التوالي. (يرجى الاطلاع على الصفحة 53 للمزيد من التفاصيل بشأن عروضنا وخدماتنا الرقمية، وتطبيقاتنا المصرفية).



• أفضل خدمات إدارة ثروات في الأردن لعام 2025

حصل البنك على هذه الجائزة تقديرًا لسجلّه الحافل في تقديم حلول مخصصة، ومبتكرة لإدارة الثروات مصممة لتلبي الاحتياجات الفريدة للعملاء



• جائزة "التميز في تطبيق البيانات والذكاء الاصطناعي" في قمة الشرق الأوسط

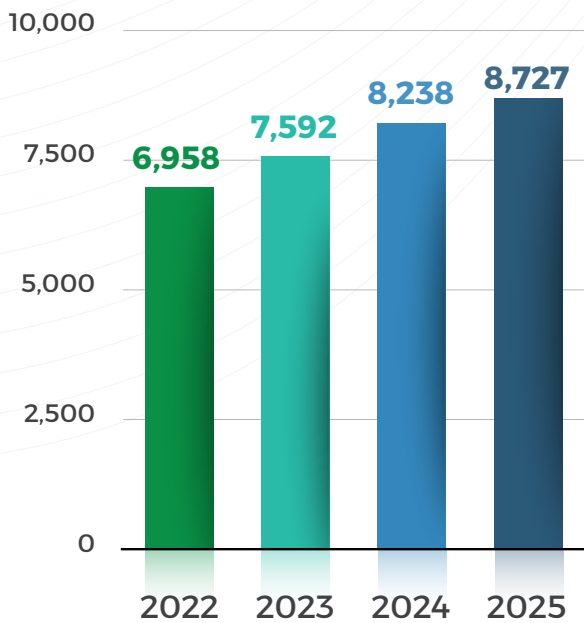
حصل البنك على هذه الجائزة تقديرًا لاستخدامه الاستراتيجي للذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات في تعزيز الابتكار، وتحسين تجربة العميل، ورفع كفاءة العمليات. (يرجى الاطلاع على الصفحة 53 للمزيد من المعلومات).



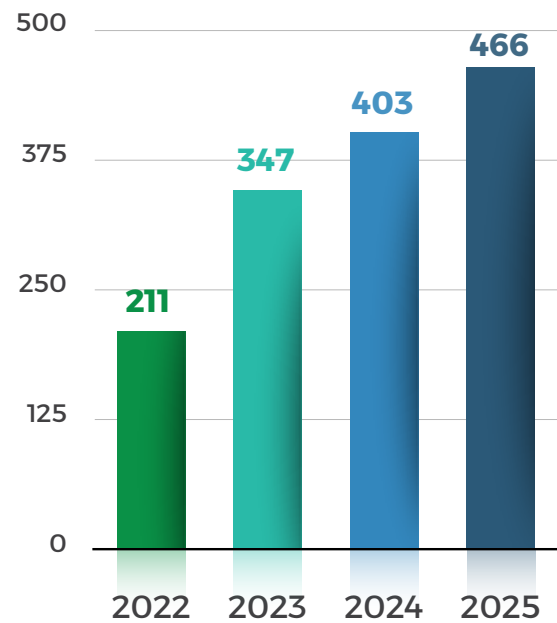


الأداء المالي والاقتصادي

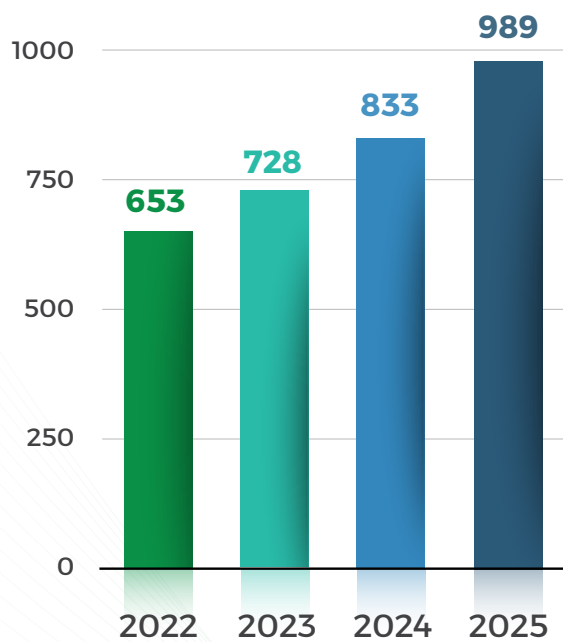
واصل كابيتال بنك الأردن تعزيز مركزه المالي خلال عام 2025 من خلال النمو المنضبط، والإدارة الرشيدة للمخاطر، والتوسع الإقليمي المدروس، بما يدعم تحقيق القيمة طويلة الأجل للعملاء والمساهمين.



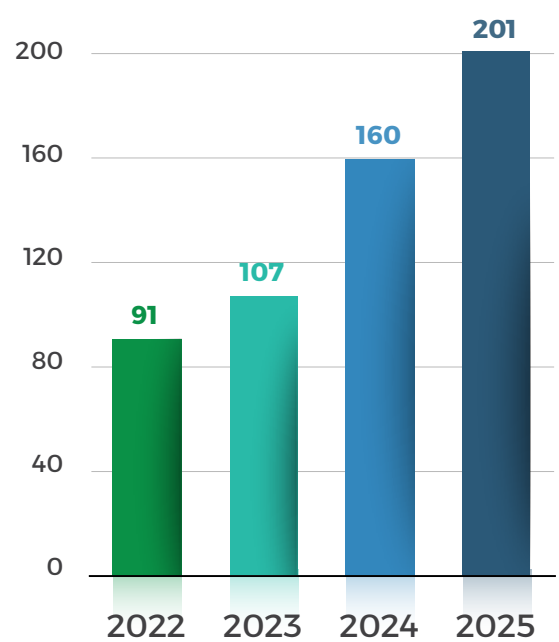
إجمالي الأصول
(مليار دينار أردني)



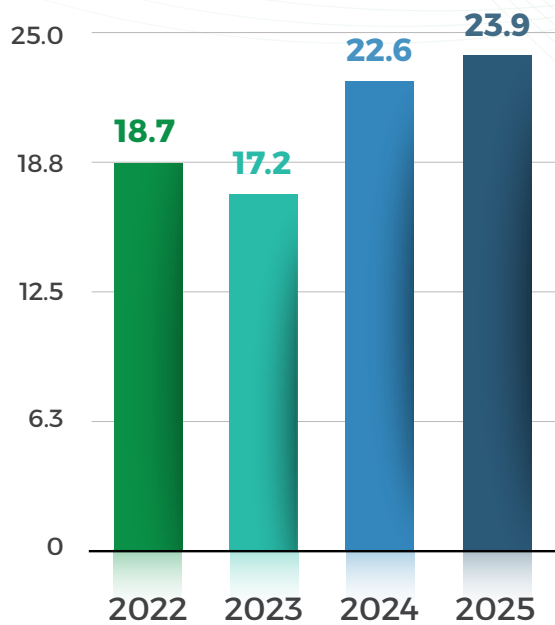
الإيرادات
(مليون دينار أردني)



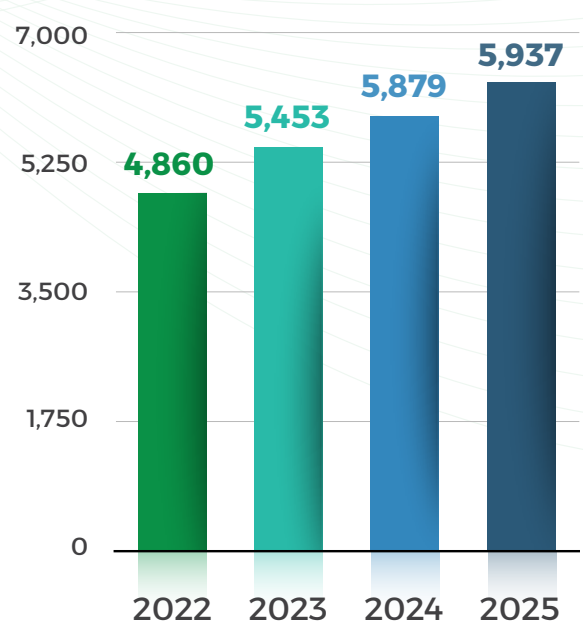
إجمالي الأسهم
(مليون دينار أردني)



صافي الربح
(مليون دينار أردني)



نسبة العائد على حقوق الملكية
(%)



ودائع العملاء
(مليار دينار أردني)

إطار الاستدامة والمواءمة الاستراتيجية

يُوضّح إطار الاستدامة لدى البنك كيفية إدراج مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية ضمن نموذج العمل، ونظام الحوكمة، وعمليات اتخاذ القرارات على مستوى البنك. إذ يضمن هذا الإطار إدراج الاستدامة ضمن استراتيجية البنك، وعملياته، وثقافته، بما يتيح النمو المسؤول الذي يُسهم في تحقيق القيمة طويلة الأجل لأصحاب المصلحة، إضافةً إلى دعم الأهداف التنموية الوطنية، والعالمية.

يرتكز نهجنا على **المساءلة، والشفافية، والأثر**، بما يتوافق مع الأولويات الوطنية، والمعايير الدولية التي توجّه التمويل المستدام، والممارسات المصرفية المسؤولة.

الأطر الوطنية:

- دليل بورصة عمّان الإرشادي حول إعداد تقارير الاستدامة.
- استراتيجية البنك المركزي الأردني للتمويل الأخضر.
- التوجيهات الوطنية بشأن إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية

المعايير الدولية:

- معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI).
- أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (UN SDG's).
- اتفاقية باريس بشأن التغير المناخي.

تفعيل إطار الاستدامة

يُطبّق إطار الاستدامة من خلال هياكل حوكمة واضحة، وسياسات مخصّصة، وآليات أداء معتمدة على مستوى المجموعة. ويتولى مجلس الإدارة مسؤولية الإشراف على موضوعات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، الذي بدوره يفوّض المسؤوليات الإشرافية إلى لجان متخصصة، والإدارة التنفيذية لضمان التطبيق المتسق في جميع وحدات الأعمال. كما تُدمج اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في قرارات تخصيص رأس المال، وسياسات الإقراض والاستثمار، والعمليات التشغيلية، وبرامج بناء القدرات، بما يعزّز المساءلة والمواءمة مع تطلّعات البنك في مجال الاستدامة.

يرجى الاطلاع على تفاصيل حوكمة الاستدامة في **القسم 10، الصفحة رقم 80**.



التواصل مع أصحاب المصلحة

يلتزم كابيتال بنك بالتواصل الشفاف والفعال والبناء مع جميع أصحاب المصلحة. ويُجري البنك مراجعات دورية، وتحديثات مستمرة لوثائق سياسات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية بما يعكس تطور القوانين، والأنظمة، والأهداف، والاستراتيجيات. ويتم إيصال أي تحديثات أو تغييرات في التوقعات بسرعة إلى جميع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين لضمان الاتساق، والمساءلة. كما يحرص البنك على ترسيخ بيئة عمل شاملة، وأخلاقية، وتعاونية تقدّر التنوع، وتكافؤ الفرص والشمول. ويمتد هذا الالتزام إلى دوره المجتمعي، حيث ينخرط البنك مع المجتمعات المحلية بهدف تعزيز العلاقات، ودعم التنمية الاجتماعية، وتحقيق قيمة مشتركة.

الأهمية النسبية

تحدّد الموضوعات الجوهرية لكابيتال بنك قضايا الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية الأكثر ارتباطًا بعملياته، وبأصحاب المصلحة لديه، وبآثره الاقتصادي، والاجتماعي، والبيئي الأوسع. وتوجّه هذه الموضوعات استراتيجية الاستدامة، وإدارة الأداء، وأولويات الإفصاح.

تعزيزًا للمواءمة والشفافية، يواصل البنك الاسترشاد بأبرز معايير إعداد تقارير الاستدامة والإرشادات المحلية، بما يضمن وضوح الإفصاحات، وقابليتها للمقارنة، وجدواها في اتخاذ القرارات.

وفي الوقت ذاته، جرى تحديد **المخاطر والفرص المناخية** وتحليلها ضمن تقرير الإفصاحات المناخية الذي يعمل البنك على إعداده، والذي بدوره سيوسّع نطاق الموضوعات الجوهرية الحالية. وسيُسهم هذا العمل في تعميق فهم البنك لتعرّضه لآثار تغيّر المناخ، بما في ذلك المخاطر المالية وفرص التحوّل، بما يعزّز مواءمته مع معايير الاستدامة والإفصاح العالمية.



الركيزة 3 الحوكمة



تطبيق حوكمة
مؤسسية قوية
ومسؤولة

الركيزة 2 المجتمع



تحقيق القيمة
لموظفينا
ومجتمعاتنا

الركيزة 1 البيئة



العمل المناخي
وحماية البيئة

نلتزم بأعلى معايير النزاهة،
والمساءلة، والشفافية،
ونعتمد التكنولوجيا
والمناهجيات المبتكرة
لضمان اتخاذ القرارات
المسؤولة والمستدامة.

9 أمن البيانات

10 الابتكار والتحول الرقمي

11 دمج عوامل الحوكمة
البيئية والاجتماعية
والمؤسسية في
التحليلات الائتمانية

12 الامتثال والسلوك
الأخلاقي.



نعمل على بناء منظومة
مزدهرة تدعم النمو والتطور
لموظفينا وعملائنا
ومجتمعاتنا، إلى جانب
ضمان تكافؤ الفرص وتعزيز
الرفاه المالي.

4 المساواة بين الجنسين
وتنمية القوى العاملة
والحفاظ على رفاهها

5 المجتمعات المحلية
6 الشمول والثقافة
المالية

7 تنمية الشركات
الصغيرة والمتوسطة

8 تجربة العملاء ورضاهم

نحن ملتزمون بحماية
البيئة، ومعالجة التحديات
المناخية من خلال الحد من
أثرنا بصورة فاعلة، وتعزيز
الممارسات المستدامة،
بما يساهم في تحقيق
مستقبل أنظف.

1 التغير المناخي
والتخلص من
الانبعاثات الكربونية

2 الإدارة البيئية

3 الإقراض والاستثمار
المستدام





06

تحقيق القيمة من خلال عملياتنا المصرفية

نسعى لتحقيق القيمة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من خلال الممارسات المصرفية المسؤولة والشاملة.

نسعى، عبر قطاعاتنا المؤسسية، والشركات الصغيرة والمتوسطة، وقطاع الأفراد، إلى توسيع نطاق الحصول على التمويل، وتوفير المرونة لعملائنا، ودعم أولويات التنمية الوطنية في الأردن، إذ يدمج نهجنا اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية ضمن أنشطة الإقراض، والاستشارات، وتصميم المنتجات، بما يضمن أن تُسهم عملياتنا في تحقيق الاستدامة طويلة الأجل.

دعم نمو الشركات

بلغ حجم الإقراض
الموجّه للشركات
الصغيرة والمتوسطة

213.7 مليون
دينار أردني

ما يمثل 8.54% من
إجمالي محفظة
القروض لدى البنك.

يدعم كابيتال بنك عملاءه من المؤسسات والشركات الصغيرة والمتوسطة من خلال سياسات الإقراض المسؤول المتوافقة مع التشريعات الوطنية، ومبادئ الاستدامة. كما يطبّق البنك نظامه للإدارة الاجتماعية والبيئية بهدف إدراج الاعتبارات البيئية والاجتماعية والمالية ومتطلبات الشمول ضمن قرارات الإقراض. ويتوافق هذا النظام مع توجيهات المركزي الأردني التي تُشجّع على دمج اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، والشمول المالي في الممارسات المالية، ولا سيّما للشركات الصغيرة والمتوسطة، والقطاعات ذات الأولوية.

نتعاون مع الصناديق التنموية، والشركاء الدوليين، وبرامج الضمان لتوسيع نطاق الحصول على التمويل والحد من المخاطر، لا سيّما للشركات الصغيرة محدودة الضمانات.

برامج تسهيل الحصول على التمويل

يشارك كابيتال بنك بفاعلية في المبادرات الريادية لدعم الشركات الصغيرة والمتوسطة التي يقودها البنك المركزي الأردني وشركاء التنمية الدوليين، تعزيزاً للنمو الاقتصادي وتوسيعاً لفرص الشمول. ويركّز دعمنا على:

- الشركات التي تقودها النساء والشباب
- المشاريع الخضراء والمستدامة بيئياً
- الابتكار والتطوير التقني
- الشركات التي تعمل في المناطق التي تعاني من نقص الخدمات

معايير الإقراض والشفافية

تمكين الشركات التي تنهض بمستقبل الأردن

يرتكز نهجنا في الإقراض على الوضوح والعدالة والشفافية، بما يمنح الشركات الصغيرة والمتوسطة الثقة في الإجراءات المتبعة. ونلتزم بتطبيق إرشادات البنك المركزي الأردني المتعلقة بالأهلية وتقييم المخاطر، كما نتخذ تدابير إضافية تهدف إلى توسيع نطاق الحصول على التمويل.

- الاستفادة من قنوات التمويل منخفضة التكلفة لإعادة الإقراض بأسعار فائدة أقل.
- استخدام آليات الضمان القائمة على تقاسم المخاطر لتخفيف متطلبات الضمانات.
- تقديم الدعم الاستشاري من مديري العلاقات لمساعدة الشركات الصغيرة والمتوسطة في تعزيز ممارساتها المالية.

الشركات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الأردني: الواقع الهيكلي ودور المؤسسات المالية

تشكّل الشركات الصغيرة والمتوسطة النسبة الأكبر من الشركات المسجلة في الأردن، ما يمنح هذا القطاع أهمية اقتصادية كبيرة من حيث توفير فرص العمل، وتحقيق القيمة، وتعزيز ديناميكية السوق. وفي المقابل، تفرض الخصائص الهيكلية للعديد من هذه الشركات قيودًا عملية قد تحد من قدرتها على الوصول الفعّال إلى المنتجات المالية الرسمية وآليات الدعم المتاحة، الأمر الذي يجعل الشمول المالي وإتاحة التمويل محورين أساسيين لهذا القطاع.

تشمل أبرز التحديات الشائعة على مستوى القطاع ما يلي:

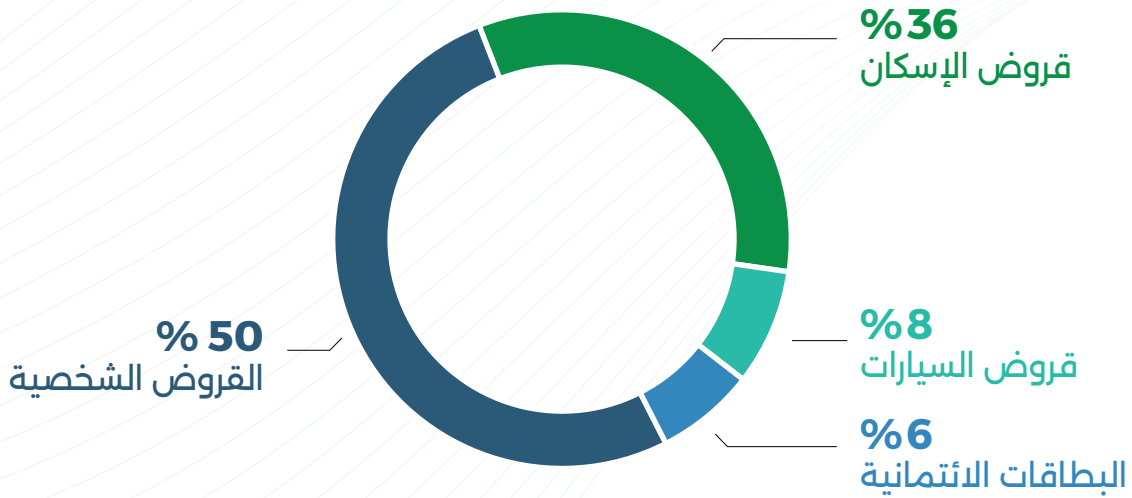
- **الفجوات في الثقافة المالية والقدرات المؤسسية**، لا سيما لدى الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تفتقر لوجود هياكل داخلية كافية لإعداد الميزانيات، وتخطيط التدفقات النقدية، وإعداد التقارير المالية.
- **محدودية الاستفادة من برامج الدعم الفني والحوافز**، وغالبًا ما يعكس ذلك قيودًا في القدرات أو ترددًا لدى أصحاب الشركات الصغيرة والمتوسطة في الانخراط في مبادرات الدعم المنظمة.
- **محدودية توافر الضمانات**، ما يشكّل حاجزًا رئيسيًا أمام وصول الشركات الصغيرة والمتوسطة القابلة للاستمرار إلى الائتمان.

يستند نهج كاييتال بنك في تمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة إلى التعامل مع هذه التحديات بوصفها خصائص هيكلية متأصلة في هذا القطاع، وليس باعتبارها مخاطر ائتمانية استثنائية أو منفصلة. ويُسهّم هذا الإطار في توجيه كيفية تقييم علاقات الشركات الصغيرة والمتوسطة وإدارتها ضمن الأطر المعتمدة لدى البنك. وعلى نطاق أوسع، تتم معالجة بعض هذه التحديات من خلال ترتيبات الضمان وآليات تقاسم المخاطر المتاحة للمقترضين المؤهلين، بما يدعم الشمول المالي ويزيد من فرصة الوصول إلى التمويل عند استيفاء شروط الأهلية.

تمكين العملاء

يقدم كابيتال بنك منتجات مالية مسؤولة وشفافة تدعم رفاه العملاء وصحتهم المالية المستدامة. ونعمل على تحديث سياسات قطاع الأفراد لدينا بانتظام لضمان توافقها مع المتطلبات التنظيمية واحتياجات العملاء. وفي عام 2025، عقدنا عدة برامج تدريبية لفرق الفروع، ومراكز الاتصال عقب تحديث السياسات وإطلاق حملات المنتجات الجديدة، لضمان تقديم خدمات متسقة ودقيقة.

لمحة عن محفظة الخدمات المقدمة للأفراد



استفاد

**26% من العملاء
من قطاع الأفراد**

في عام 2025 من منتجات الشمول المالي المصممة لتوسيع نطاق الوصول إلى الخدمات المالية الأساسية، وتعزيز الاستقرار الاقتصادي، ودعم اتخاذ القرارات المالية المستنيرة.

GRI 203, 413

الشمول المالي

نستمر في الاستثمار في حلول تسهم في إزالة العقبات، وتحسين إمكانية الوصول، وتعزيز المرونة المالية طويلة الأجل، إيماناً منا بالأهمية الجوهرية للشمول المالي في تمكين الأفراد والمجتمعات مثل القروض المقدمة للنساء، والشباب، وذوي الدخل المنخفض (أقل من 700 دينار أردني).

الثقافة المالية وشفافية التعامل مع العملاء

يلتزم كابيتال بنك بالتواصل بوضوح وسهولة، لتمكين العملاء من اتخاذ قرارات مالية مدروسة. حيث كتبنا كافة الشروط والأحكام بلغة واضحة، ودرّبنا موظفي الفروع ومراكز الاتصال على ما يلي:

- شرح مزايا المنتجات والمسؤوليات المرتبطة بها بوضوح.
- ضمان فهم العملاء الكامل للرسوم والشروط والمخاطر المحتملة.
- تعزيز الاقتراض المسؤول، واتخاذ القرارات المستنيرة.

نقوم بدعم عملائنا من خلال الإرشادات الواضحة، وممارسات الإقراض المسؤولة، وتعزيز الوعي المالي.

GRI 203, 413

قصة نجاح: توسيع التمويل الأخضر للمستهلكين من خلال برنامج التقسيط المريح

خلال عام 2025، عمل كابيتال بنك على توسيع محفظة الحلول الخضراء للعملاء الأفراد من خلال برنامج التقسيط المريح، بما يتيح للعملاء الوصول إلى مجموعة مختارة من المنتجات الصديقة للبيئة. ويهدف البرنامج إلى توسيع نطاق توفّر المنتجات المستدامة من خلال توفير أقساط بدون فوائد وخصومات حصرية، ما يحد من الأعباء المالية الأولية على العملاء. يتوافق هذا البرنامج مع التزامنا بتعزيز أنماط الاستهلاك المستدام، وتمكين العملاء من التحول نحو أساليب حياة منخفضة الانبعاثات، وأكثر كفاءة في استهلاك الموارد.

توسيع نطاق البرنامج في 2025

في عام 2024، شمل برنامج التقسيط المريح ثلاثة تجار يقدمون منتجات صديقة للبيئة. بحلول عام 2025، وسّع البنك الشبكة لتضم 25 تاجرًا. أتاح هذا التوسع أمام العملاء الوصول إلى نطاق أوسع وأكثر تنوعًا من المنتجات المستدامة، بما يشمل:

- ♦ أنظمة الطاقة الشمسية

- ♦ الأجهزة المنزلية الموفرة للطاقة

- ♦ المركبات الكهربائية والهجينة

- ♦ المنتجات المستدامة الأخرى (مثل: الأجهزة الموفرة للمياه، وتقنيات العزل).

يعكس هذا التوسع تنامي طلب العملاء على خيارات التمويل المسؤول، ويجسّد توجه البنك نحو تسريع اعتماد السوق للحلول المستدامة.

توسيع نطاق
الوصول
للمنتجات
المستدامة



التمويل المستدام

يلعب التمويل المستدام دورًا محوريًا في تعزيز التحول نحو الاقتصاد منخفض الكربون، كما يدعم المشاريع التي تُسهم في إحداث أثرًا بيئيًا واجتماعيًا إيجابيًا. ويلتزم البنك بإدراج اعتبارات الاستدامة ضمن أنشطة التمويل، بما يضمن أن تُسهم القروض التي يقدمها في دعم النمو المسؤول، إلى جانب المواءمة مع المعايير الوطنية والدولية مثل: إرشادات البنك المركزي الأردني، والاتحاد الأوروبي. ويجري تتبّع المحفظة الخضراء لدى البنك باعتبارها مؤشر أداء رئيسي. في عام 2025، نجح كابيتال بنك في تأمين ما يلي:



5.0 مليون دينار أردني

تم استلامها من خلال التسهيل الائتماني الأخضر المباشر لصالح كابيتال للتأجير التمويلي، والمقدم من البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية وبرامج تمويل الاقتصاد الأخضر.

3.4 مليون دينار أردني

قروض خضراء تمت الموافقة عليها لتنمية محفظة ائتمان برامج التمويل الأخضر*

41.7 مليون دينار أردني

قروض خضراء تم صرفها



نواصل التزامنا بتقديم حلول تمويلية مبتكرة تُساعد في نمو الاقتصاد الأخضر، وتُساهم في تمكين الشركات الصغيرة والمتوسطة من تحقيق النجاح المستدام.

- تامر غزالة، الرئيس التنفيذي

تأمين قرض أخضر مساند بقيمة 155 مليون دولار أمريكي

وقّع كابيتال بنك اتفاقية قرض أخضر مساند بقيمة 155 مليون دولار أمريكي (الشريحة الثانية)، والتي تُعد من أكبر التسهيلات من نوعها بقيادة البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، ومجموعة من المؤسسات التمويلية الدولية والإقليمية المرموقة. وتُعكس هذه الاتفاقية الممتدة لـ 10 سنوات الثقة الدولية المتزايدة في الاقتصاد الأردني، وتدل على قوة استراتيجية كابيتال بنك الطموحة، ومتانة وضعه المالي.

ويأتي هذا القرض المساند، المصنّف ضمن الشريحة الثانية من رأس المال التنظيمي للبنك وفقاً لتعليمات رأس المال التنظيمي المستندة إلى معايير بازل III الصادرة عن البنك المركزي الأردني، بمشاركة تحالف مصرفي من مؤسسات مالية دولية وعربية، بقيادة البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، ويضم صندوق ILX، وصندوق أوبك للتنمية الدولية (OPEC Fund)، والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي (الصندوق العربي)، وصندوق جرين فور جروث (GGF)، وصندوق سَنَد للمشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.

يُساهم هذا التمويل في تعزيز قدرة البنك على دعم المشاريع الخضراء، وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام، وتوسيع قاعدة التمويل المخصصة للشركات الصغيرة والمتوسطة، بما ينسجم مع التزام البنك الراسخ بالتنمية المستدامة في الأردن.



European Bank
for Reconstruction and Development

جائزة "صفقة العام" من البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية (EBRD)

جاءت هذه الجائزة تكريمًا لجهود البنك المتميزة وريادته في مجال التمويل المستدام، إلى جانب التزامه الراسخ في إدراج ممارسات الاستدامة ضمن الاستراتيجية الشاملة للبنك. إذ تُسلّط الجائزة الضوء على دور البنك المحوري في دعم المشاريع المستدامة، وتعزيز التمويل المسؤول.

وجرى تقديم هذه الجائزة من البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية خلال اجتماعه السنوي لعام 2025 المُنعقد في لندن، في شهر أيار.

شراكات التمويل التجاري المتوافقة مع التوجهات المناخية من خلال المصرف الأهلي العراقي

يملك كابيتال بنك الحصة الاستراتيجية الأكبر من المصرف الأهلي العراقي، الذي يُعد أحد البنوك التجارية الخاصة الرائدة في العراق. وفي عام 2025، أبرم المصرف شراكتين في مجال التمويل التنموي أسهمتا في تعزيز الوصول إلى التمويل التجاري، وتوفير التمويل للقطاعات التي تُسهم في الحد من آثار التغير المناخي، والتكيف معه في السوق العراقية.

تمكين الإقراض المتوافق مع الأهداف المناخية من خلال الضمانة الاستثمارية

في نوفمبر 2025، قدّمت "GuarantCo" التابعة لمجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG)، ضمانًا جزئيًا لمحفظه قروض بقيمة 70 مليون دولار أمريكي لدى المصرف الأهلي العراقي. وأسهمت هذه الصفقة في توفير مرونة رأسمالية ساعدت المصرف على توجيه الإقراض نحو قطاعات تشمل المباني الخضراء والحاصلة على شهادة "إيدج" للأبنية الخضراء، إلى جانب قطاعي التصنيع والزراعة.

سيوجّه أكثر من 60% من رأس المال المضمون ضمن هذه المحفظة لدعم المشاريع التي تُسهم في الحد من آثار التغير المناخي، ويمكن تصنيف ذلك ضمن التمويل المناخي. وتتوافق هذه العملية مع الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة - العمل اللائق ونمو الاقتصاد، والهدف التاسع من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة - الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية.





تعزيز إمكانية وصول الشركات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة للتمويل التجاري

في ديسمبر 2025، أطلق البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية تسهيلات للتمويل التجاري بقيمة 100 مليون دولار أمريكي للمصرف الأهلي العراقي ضمن برنامجہ للتسهيل التجاري، ما يمثل أولى استثمارات البنك في العراق. وتهدف هذه التسهيلات لتعزيز توفير التمويل التجاري لأنشطة الاستيراد والتصدير، وإعطاء الأولوية بشكل خاص للشركات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، إلى جانب دعم انخراط الشركات العراقية في سلاسل التجارة الإقليمية والدولية.





07

التحوّل الرقمي والابتكار

تتمحور خارطة طريقنا
الرقمية حول توسيع نطاق
الخدمات المالية الآمنة،
والممتاحة للجميع،
والمتمحورة حول العملاء.

المستقبل الرقمي

يواصل البنك استحداث تقنيات متقدمة تعزز مستوى السهولة، وتقوي حماية البيانات، وتوسع نطاق الوصول إلى الحلول المالية المتكاملة. كما يسهم البنك من خلال ابتكارات مثل المدفوعات اللاتلامسية، والمصادقة البيومترية، والوصول الرقمي إلى الأسواق الإقليمية والعالمية، في تشكيل تجربة مصرفية حديثة أكثر سلاسة وتخصيصًا، ومتوافقة مع توقعات العملاء المتغيرة. وتعكس هذه المبادرات التزام البنك المستمر بالريادة في مجال التكنولوجيا المالية، وضمان توفير بيئة رقمية أكثر فعالية، وشمولية، ومرونة للعملاء.



عدم تسجيل أي
حالة اختراق
للبيانات (2025)



99% نسبة اعتماد
القنوات الرقمية
(2025)



تعزيز القدرات في
مجال الخدمات
المصرفية المفتوحة
(2024)



إطلاق منصة
"بليנק" الرقمية
بالكامل (2022)



الكشوفات الرقمية، وأجهزة الصراف الآلي
الخالية من الإيصالات، والإيصالات
الإلكترونية التي سيجري إطلاقها



طرح نقاط
البيع الذكية
للتجار



التحول الكامل نحو التعرّف
على هوية العميل إلكترونياً
والتسجيل الرقمي للعملاء

استراتيجية التحول الرقمي

تهدف استراتيجية كابيتال بنك إلى تقديم خدمات مالية رقمية آمنة وشاملة وعالية الجودة، إلى جانب توفير قنوات دعم متاحة للعملاء الذين يفضلون التفاعل المباشر.

تتمحور الاستراتيجية حول **العملاء، وترتكز على الكفاءة التشغيلية، والحوكمة القوية للبيانات**، بما يضمن انسجام مسار التحول الرقمي مع المتطلبات التنظيمية، والالتزامات في مجال الاستدامة.

يتبع البنك إطارًا واضحًا لتوجيه هذا التحول.

العناصر التي توجّه

التحول الرقمي:

- لوائح البنك المركزي الأردني، بما يشمل إطار الخدمات المصرفية المفتوحة، وإطار الأمن السيبراني
- المعايير الدولية لأمن المعلومات، مثل: أيزو 27001 و NIST 800
- سياسة حماية البيانات في كابيتال بنك، ومتطلبات حوكمة أمن المعلومات الأخرى
- الالتزامات المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية والشمول المالي، بما يضمن أن يظل التوسع الرقمي مسؤولاً، ومتأداً للجميع، ومتناغماً مع احتياجات المجتمع.

العناصر التي تُنفّذ

التحول الرقمي:

- توسيع قنوات الخدمات المصرفية الرقمية الآمنة وسهلة الاستخدام، لدعم العمليات المصرفية اليومية والاستثمارات والخدمة الذاتية
- تحديث أنظمة الدفع وتقديم الخدمات من خلال التكنولوجيا المبتكرة، بما يشمل حلول الدفع اللاتلامسي، والمصادقة المتقدمة، والتجارب الرقمية المتكاملة
- ضمان خصوصية البيانات وتعزيز الأمن السيبراني والحفاظ على الامتثال التنظيمي على مستوى كافة المنصات الرقمية
- ضمان الوصول المتكافئ إلى الخدمات الرقمية بحيث يستفيد منها جميع فئات العملاء، بما في ذلك المستخدمون الجدد للخدمات المصرفية الرقمية
- الاستفادة من الخدمات المصرفية المفتوحة والشراكات الاستراتيجية لتنويع العروض والخدمات، وتحسين تجربة العميل، والتكامل مع المنظومة المالية الأوسع

التركيز على العملاء والاعتناء بتجربتهم

يرتكز نهج التحوّل الرقمي في كابيتال بنك على الاعتناء بتجربة العميل عند تصميم الخدمات، بما يدعم هدفنا الأوسع في مجال الاستدامة المتمثل بتعزيز الوصول إلى الخدمات المالية الشفافة والموثوقة وسهولة الاستخدام، إلى جانب التركيز على تحسين تجربة المستخدم وتعزيز الكفاءة. ونلتزم بتحسين خدماتنا باستمرار، ساعين إلى تجاوز توقعات العملاء من خلال اعتماد نهج قائم على الشفافية والبساطة.

أسهمت إجراءات التسجيل الرقمي والتحقق الإلكتروني من هوية العميل في تسريع عملية فتح الحساب، وتقليل الخطوات اليدوية، وتحسين دقة المعالجة. ويقدم التطبيق البنكي الآن رؤية مالية شاملة تدمج الأصول، والالتزامات، والالتزامات المالية، ما يمكن العملاء من إدارة وضعهم المالي بصورة متكاملة واتخاذ القرارات المستنيرة.

**نحرص على فهم احتياجات عملائنا، ونعمل على
مواءمة منتجاتنا وخدماتنا بدقة لضمان تحقيق
القيمة المرجوة لهم.**





ومن أجل مواصلة التطوير، يعتمد البنك على جمع ملاحظات العملاء من خلال الاستبيانات، وتحليلات نظام إدارة علاقات العملاء، والقنوات الرقمية، والتواصل المباشر مع مديري العلاقات. وتستخدم هذه الرؤى لتحسين خصائص المنتجات وتجربة المستخدم وآليات تقديم الخدمات عبر مختلف القنوات الرقمية.



يمكننا برنامج صوت العميل من جمع ملاحظات العملاء والتعامل معها بفاعلية، حيث شارك في عام 2025، 13,844 عميلًا من خلال الاستبيانات التقليدية والرقمية. وأسهمت الرؤى المستخلصة في تحسين مؤشرات الأداء، بما في ذلك رفع صافي نقاط الترويج إلى 66%، وارتفاع رضا العملاء إلى 96%. كما تتيح لنا لوحات المتابعة التفصيلية والتقارير الشهرية معالجة القضايا بشكل استباقي والارتقاء بالخدمات باستمرار.



تشكل الشمولية وسهولة الوصول محورًا رئيسيًا في قيمنا، حيث نحرص على إتاحة خدماتنا للعملاء من ذوي الإعاقة من خلال تصميم الفروع وأجهزة الصراف الآلي بما يتناسب مع احتياجاتهم، وتوفير كتيبات بلغة برايل، وتنفيذ الحملات التوعوية. وتعكس هذه الجهود التزامنا بتوفير بيئة مصرفية تستقبل الجميع وتلبي احتياجاتهم.



تشكل الشفافية ووضوح التواصل أساس الثقة، حيث تُسهم الرسائل الموحدة المرسلة عبر الرسائل النصية والتنبيهات في ضمان إيصال المعلومات بوضوح، في حين توفر رسائل الترحيب المخصصة للعملاء الجدد تعريفًا شاملاً بمنتجاتهم، ما يعزز تجربتهم عند الانضمام.



تم توسيع خرائط رحلة العميل بإضافة نقاط تواصل جديدة لتوفير تجربة سلسلة وجذابة. ويتيح مركز الاتصال، المدعوم بنظام الرد الآلي للخدمة الذاتية، للعملاء إنجاز معاملاتهم بشكل مستقل.



تطوير المنظومة والشراكات

في عام 2024، أصبحنا أول بنك في الأردن يلتزم بإطار الخدمات المصرفية المفتوحة الصادر عن البنك المركزي الأردني، ما أتاح للعملاء التحكم في صلاحيات الوصول إلى بياناتهم باستخدام خاصية إدارة الموافقات داخل التطبيق. ويسمح ذلك بإجراء تفويض آمن لاستخدام خدمة إنشاء المدفوعات (PIS)، وخدمة معلومات الحساب (AIS)، ما يسهم في رفع مستويات الشفافية، وتمكين العملاء، وتعزيز التكامل المالي.

تُعد الخدمات المصرفية الرقمية الأساس التنظيمي الذي يُمكن البنك من التعاون بأمان مع شركات التكنولوجيا المالية، وحاضنات الأعمال، والمؤسسات المالية الإقليمية. فمن خلال الامتثال لإطار الخدمات المصرفية الرقمية الصادر عن البنك المركزي الأردني، فتح كابيتال بنك آفاقاً جديدة للابتكار القائم على الشراكات.

**يواصل كابيتال بنك تعزيز منظومته الرقمية من خلال
المواءمة التنظيمية والتعاون الاستراتيجي.**

بالتزامن مع الجاهزية التنظيمية، يعمل البنك على توسيع شراكاته مع البنوك المحلية والإقليمية، وشركات التكنولوجيا المالية، وحاضنات الابتكار. وتساعد هذه الشراكات في تسريع تصميم الخدمات الرقمية الجديدة، وتعزيز القيمة المقدمة للعملاء، وترسيخ مكانة كابيتال بنك ضمن الجهات الرائدة إقليميًا في تقديم الحلول المالية المفتوحة والمتراصة.

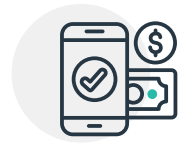
واصل كابيتال بنك تعزيز منظومة المدفوعات الرقمية من خلال طرح ميزات جديدة، إلى جانب تعزيز الخدمات الرقمية القائمة. ومن أبرز المستجدات:



نشر أجهزة نقاط البيع الذكية، بما يوسع نطاق قبول التجار، ويدعم التحول نحو المعاملات غير النقدية.



إتاحة طلب استبدال بطاقة الائتمان والاطلاع على تفاصيل البطاقة الرقمية مباشرة داخل التطبيق.



تمكين التفعيل والإدارة الرقمية لبرنامج التقسيط المريح من خلال التطبيق الهاتفي، بما يمكن العملاء من تقسيط مشترياتهم بسهولة لدى شبكة واسعة من التجار.

بليנק: بنكنا الرقمي

أطلقت منصة "بليנק" في شباط 2022، بصفتها أول بنك رقمي متكامل يتبع لكابيتال بنك، ومصمم لإعادة تعريف التجربة المصرفية للأفراد في الأردن من خلال منصة سلسلة تتمحور حول المستخدم، وتُعزز الشمول المالي من خلال توفير حلول مالية بسيطة وشفافة وسهلة الوصول. ويواصل مستوى الإقبال على "بليנק" بالنمو باستمرار، إذ يتضح ذلك من خلال تزايد تسجيل الدخول والتفاعلات في التطبيق، ما يؤكد تنامي الثقة والرضا لدى العملاء.

يمكن للعملاء من خلال إجراءات التسجيل الرقمي المتكاملة والتحقق الإلكتروني من هوية العميل، فتح حسابات بنكية كاملة مزودة بأرقام الأي بان بشكل فوري، والحصول على بطاقات الدفع المباشر والبطاقات الائتمانية الرقمية والمادية للمدفوعات الإلكترونية وغير الإلكترونية، وإدارة بطاقتهم رقميًا، وتنفيذ الحوالات المالية والمدفوعات اللاتلامسية باستخدام خدمة "Apple Pay" والقسائم الإلكترونية.

بخلاف الخدمات المصرفية، وسّع "بليנק" عروضه من خلال الشراكات الاستراتيجية مع جهات مثل الملكية الأردنية لتمكين العملاء من حجز رحلاتهم عبر التطبيق، إلى جانب توفير مزايا إضافية تشمل العروض والخصومات وخدمات الاسترداد النقدي.

أسهم تطوير التطبيق بما يشمل توفير الرسائل الآمنة، والإشعارات داخل التطبيق، ولوحات المتابعة المالية المخصصة، في تعزيز العلاقات وتحسين تجربة المستخدم الشاملة. ويسهم الاستمرار في جمع الملاحظات من خلال الاستبيانات الرقمية، وأنظمة إدارة علاقات العملاء، والتفاعل المباشر مع العملاء في ضمان التحسين المستمر، والابتكار بما يتوافق مع احتياجات العملاء المتغيرة.



جائزتي "أفضل بنك" و "أفضل تطبيق مصرفي" في الأردن

حظي كابيتال بنك بتقدير واسع لتركيزه الاستراتيجي على الابتكار والتحول الرقمي. فمن خلال الحلول المالية الذكية والمتكاملة، يلعب البنك دورًا محوريًا في دعم الاقتصاد وخدمة قاعدة واسعة من العملاء، بما يشمل الأفراد والمؤسسات والشركات الصغيرة والمتوسطة. وتؤكد جائزة "أفضل بنك في الأردن" على التزام البنك بتقديم الحلول المالية المبتكرة والشاملة، كما تعكس جائزة "أفضل تطبيق مصرفي في الأردن لعام 2025" جهود البنك المستمرة في تطوير منصته المصرفية الهاتفية، بما يضمن توفير تجربة رقمية سلسة وأمنة وسهلة الاستخدام. وقد حصل البنك على كلتا الجائزتين من المنصة الدولية "GFM Review".



"أفضل تطبيق مصرفي" في الأردن

نال كابيتال بنك إشادة واسعة تقديرًا لالتزامه بتعزيز قنواته المصرفية الرقمية وتقديم تجربة مستخدم استثنائية. ويؤكد ذلك على سعي البنك المستمر للابتكار وتحسين خدماته الرقمية، تأكيدًا على حرصه على تقديم حلول مصرفية حديثة وسهلة الاستخدام تلبي احتياجات العملاء المتغيرة في ظل البيئة الرقمية المتسارعة. وقد حصل البنك على هذه الجائزة للعام الثاني على التوالي.



جائزة "التميز في تطبيق البيانات والذكاء الاصطناعي" في قمة الشرق الأوسط

حصل كابيتال بنك على تقدير خاص لالتزامه بتوظيف الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات في تعزيز الابتكار في القطاع المصرفي، بما يؤكد دوره الريادي في تطوير الخدمات المالية المدعومة بالتكنولوجيا، وبفضل استثماراته الاستراتيجية في التكنولوجيا المتطورة التي تعزز تجربة العملاء وترفع كفاءة العمليات. وقد نال البنك هذه الجائزة خلال الدورة التاسعة لقمة الشرق الأوسط للذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات 2025، التي عُقدت في دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

أمن البيانات والأمن السيبراني والثقة

يلتزم كابيتال بنك بقانون حماية البيانات الأردني (2023)، وإطار الأمن السيبراني الصادر عن البنك المركزي الأردني، ومعياري أيزو 27001، ومعياري "NIST 800". كما يحرص البنك على سرية البيانات وسلامتها وتوافرها ضمن كافة العمليات.

في عام 2025،
سجلنا:

صفر

شكاوى
تنظيمية

شكاوى تتعلق
بأمن البيانات

حسابات
متضررة

تسريبات أو سرقات
أو فقدان للبيانات

خروقات تتضمن
البيانات الشخصية



ترسيخ ثقافة الأمن وبناء القدرات

يلتزم كابيتال بنك بترسيخ ثقافة الأمن السيبراني داخل المؤسسة من خلال الإجراءات التالية، بما يسهم في ضمان توفير بيئة رقمية آمنة، والاستمرار في تعزيز ثقة العملاء في ظل تزايد الاعتماد على الخدمات الرقمية.



الجلسات
المخصصة للإدارة
العليا ومجلس
الإدارة



برامج التوجيه
والتدريب الدورية
للموظفين



الحملات الشهرية
للتوعية بالأمن
السيبراني وحماية
البيانات





08

الموظفون والمجتمع

موظفونا رأسمalna

في كابيتال بنك، نؤمن بأن موظفينا هم الأساس الذي يقوم عليه نجاحنا، ولذلك نستثمر باستمرار في تطويرهم من خلال برامج التدريب والتطوير، ومبادرات الموازنة بين الحياة العملية والشخصية، وإطار شامل للصحة والرفاه. ولا يقتصر نطاق التزامنا على مستوى المؤسسة فحسب، بل يمتد ليشمل المجتمع من خلال مبادرات المشاركة المجتمعية وتعزيز الشمول المالي، بما يدعم تحقيق الازدهار للجميع.

98%

من موظفينا
يعملون
بعقود غير
محدودة المدة

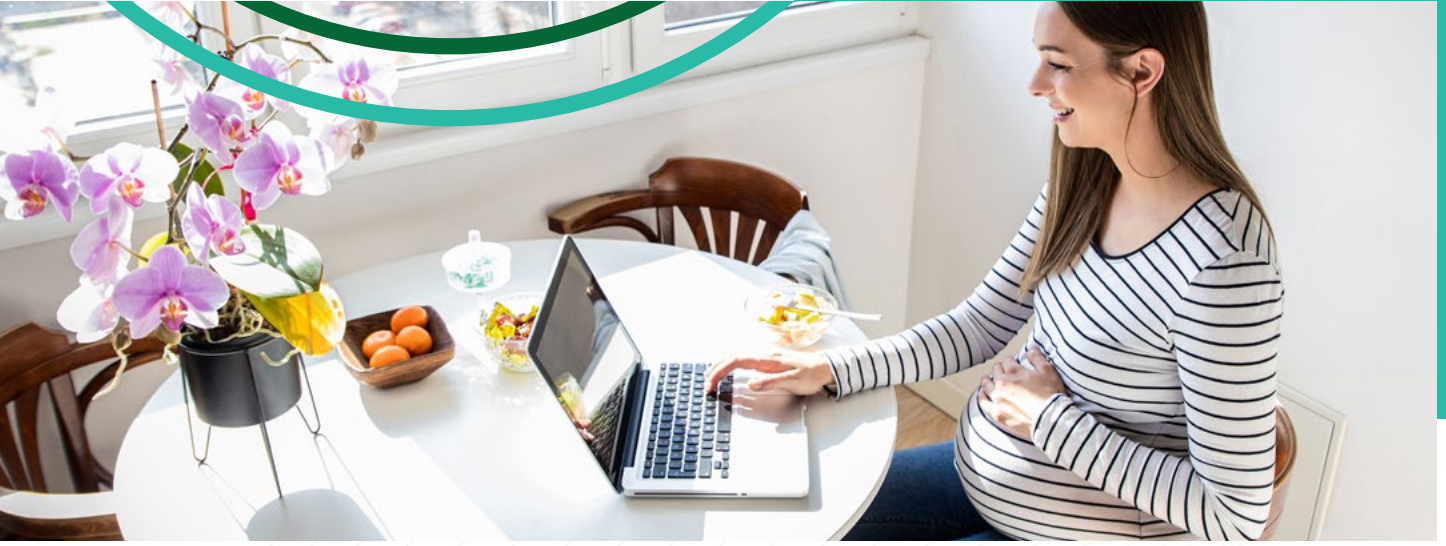
يعمل الموظفون ضمن ثلاثة أنواع من العقود: العقود غير المحدودة، والعقود المحدودة (للمشاريع محددة المدة)، والاتفاقيات الاستشارية. وتشير البيانات إلى أن غالبية الموظفين يعملون بعقود غير محدودة، ما يعزز من استقرار القوى العاملة.



احتضان التنوع

نعمل على تعزيز ثقافة راسخة ومتطورة باستمرار، تقوم على التنوع والإنصاف والشمول، إلى جانب ضمان أن تحظر جميع شروط العمل والسياسات والممارسات أي شكل من أشكال التمييز القائم على نوع الجنس أو العرق أو الدين أو المعتقدات الشخصية أو الإعاقة. وقد صممنا نهجنا في التوظيف بعناية لاستقطاب الكفاءات من مختلف الخلفيات الديموغرافية والمهنية. كما نتابع بشكل مستمر أبرز مؤشرات التنوع، مثل تمثيل الجنسين والفئات العمرية، لضمان أن تعكس كوادرننا قيمنا وطبيعة المجتمعات التي نخدمها. وإضافة إلى ذلك، يلتزم كابيتال بنك بتمكين المرأة، ويثمن الدور المهم الذي تؤديه النساء على مختلف المستويات، إذ نحرص على تعزيز تطورهن المهني، وتمكينهن من الوصول إلى المناصب التنفيذية والقيادية.

GRI 406



رفاه الموظفين

**نحرص على توفير
الوقت والدعم
اللازمين لموظفينا
للاعتناء بحياتهم
الشخصية**

يتجاوز البنك الاستحقاقات القانونية دعمًا للموازنة بين الحياة الشخصية والعملية من خلال الإجازات المنظمة، والمرونة في العمل، والمبادرات الداعمة للصحة والرفاه:

يعزز البنك رفاه موظفيه من خلال إقامة شراكات مع جهات متخصصة، تُمكنه من تصميم وتنفيذ مبادرات تدعم الصحة البدنية والنفسية والاجتماعية والعاطفية. خلال عام 2024، عقدنا 42 فعالية للرفاه، كما عقدنا ما مجموعه 22 فعالية خلال عام 2025.

- إجازة أمومة مدفوعة مدتها 120 يوم، إضافةً إلى الاستحقاقات المقررة من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
- إجازة أبوة مدتها 10 أيام.
- توفير 30 يوم للعمل عن بُعد للأمهات بعد الولادة (حتى يبلغ الطفل عامه الأول).
- إتاحة 10 أيام عمل عن بُعد للموظفين الذكور عقب استقبال مولود جديد (حتى يبلغ الطفل عامه الأول).
- توفير 14 يوم عمل عن بُعد للنساء خلال فترة الحمل.
- توفير 14 يوم إجازة لرعاية الأقرباء من الدرجة الأولى.
- توفير 5 أيام إجازة لرعاية الأقرباء من الدرجة الثانية.
- توفير 7 أيام إجازة للتعليم والزواج.
- توفير إجازة سنوية لا تقل عن خمس أيام عمل متتالية.
- توفير المرونة في الحضور إلى العمل (30-60 دقيقة)
- توفير الإجازات العرضية: 5 أيام للأقرباء من الدرجة الأولى، و3 أيام للأقارب من الدرجة الثانية.

المزايا المقدمة للموظفين والاستبقاء على الكفاءات

نحرص على تقدير الكفاءات في مؤسستنا وتكريمها. إذ نعمل في كل عام على تحديد مجموعة من المواهب ذات الإمكانيات العالية ليخضعوا لبرامج تسريع منظّمة. حيث تمنح هذه البرامج فرص تطوير تشاركية وحوافز فعالة ودعمًا مخصصًا لمساعدة المواهب في النمو والتطور والتميّز، بما يشمل:

يوزّع الموظفون ذوو
الإمكانات العالية على
المجموعات للتعاون في
تنفيذ مشروع استراتيجي،
مصمم للتنفيذ الفعلي على
مستوى البنك، وتُخصّص

جوائز مالية

للفريق الفائز.

خلال عام 2025،
حصل

58 موظف

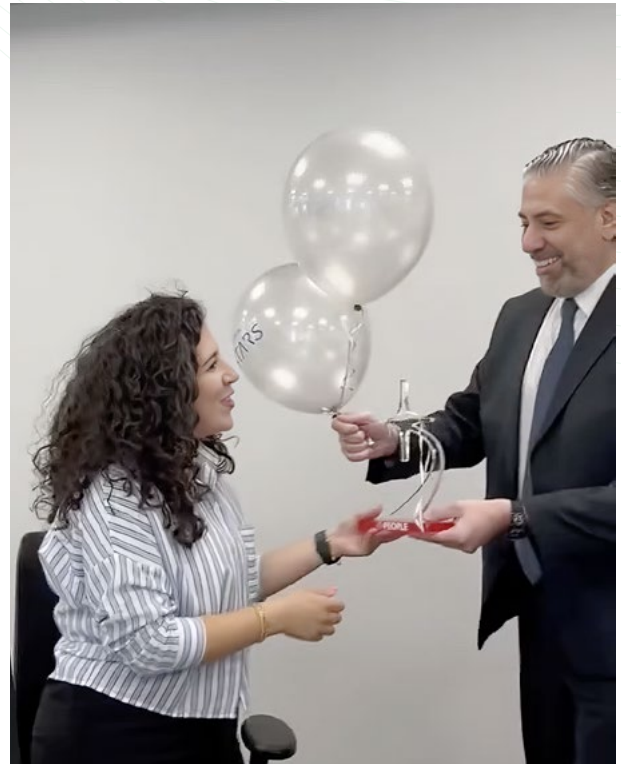
على جائزة
"Capital Stars".

ضمن فئة "جوائز الفرق"،
تم ترشيح ثلاثة فرق،
بإجمالي 39 موظفًا.

برامج تكريم فصلية،
مثل

"Capital Stars" Program

لتكريم الموظفين
الذين يجسدون قيمنا
الأساسية.



يدعم كابيتال بنك رفاه موظفيه من خلال توفير مزايا فريدة، منها:

- التأمين الصحي وتأمين الرعاية ضد السرطان للموظفين وعائلاتهم.
- تأمين الحياة للموظفين.
- مبادرات للصحة والعافية تعزز الرفاه الجسدي والنفسي والاجتماعي والعاطفي.

يقدم البنك أيضًا مجموعة من العلاوات لدعم الموظفين وعائلاتهم:

- بدل الحضانة.
- بدل نقدي سنوي لتشجيع مشاركة الموظفين وعائلاتهم في الأنشطة الاجتماعية والتعليمية والسفر والترفيه والرياضة وغيرها (للإدارة المتوسطة والعليا).

GRI 2-7, 401

الرواتب والتعويضات

يقدم كابيتال بنك مجموعة متميزة من المكافآت لجذب المواهب والاستبقاء عليها، مصممة لضمان التنافسية على مستوى السوق، والعدالة الداخلية في الرواتب. إذ يشمل هيكل التعويضات الراتب الأساسي، والمكافآت المتغيرة، والبدلات الوظيفية بما في ذلك بدل المواصلات.

يتخذ كابيتال بنك أيضًا خطوات استباقية للاستبقاء على المواهب، من خلال تعديل الرواتب خارج نطاق دورة المراجعة السنوية في حالات الترقيات أو الأداء الاستثنائي أو استجابةً لظروف السوق. وتسهم هذه التدابير في الاستبقاء على 15-17% من القوى العاملة سنويًا.

GRI 401, 405

الصحة والسلامة وبيئة العمل

يضم كابيتال بنك فريق متخصص ومؤهل في مجال الصحة والسلامة المهنية، يعمل وفق ميثاق لجنة معتمد. ويضطلع الفريق بمسؤولية ضمان توافر جميع معدات السلامة المطلوبة في مباني وفروع البنك، إلى جانب إجراء عمليات تفتيش دورية للتأكد من جاهزية أنظمة إنذار الحريق، والتحقق من إجراء أعمال الصيانة المناسبة لمطفات الحريق ووجودها في الأماكن المناسبة. ويُجري البنك تدريبات سنوية للإخلاء في حالات الحريق، بهدف تقييم فعالية خطط الاستجابة للطوارئ وإجراءات الإخلاء. إضافة إلى ذلك، يخضع جميع الموظفين الجدد لتدريب إلزامي في مجال الصحة والسلامة عبر منصة البنك للتعليم الإلكتروني.



التواصل مع فرقنا

إرساء ثقافة قائمة على الإصغاء لآراء الموظفين.

يعتمد كابيتال بنك ثقافة شفافة لتلقي الملاحظات، تتيح للموظفين التعبير عن مخاوفهم بسريّة وأمان من خلال سياسات رسمية للشكاوى والإبلاغ عن المخالفات. إذ تُسهم هذه الأطر في تمكين الموظفين من الإبلاغ عن أي مسألة قد تؤثر على بيئة عملهم أو رفاههم أو ظروف عملهم أو حقوقهم الرسمية، بما يشمل القضايا المتعلقة بالتمييز والتحرّش والمحسوبية والاحتيال والرشوة والصحة والسلامة. لدعم هذه القنوات الرسمية، شرع البنك بتنفيذ العديد من مبادرات التواصل مع الموظفين المصممة لتعزيز الحوار المفتوح والثقة.

“الخميس مع تامر”

يتم اختيار الموظفين عشوائيًا مرتين في الشهر للقاء الرئيس التنفيذي في جلسة حوارية مدتها ساعة، يناقشون فيها تجاربهم العملية والتحديات التي يواجهونها ومقترحاتهم للتحسين.

“دردش”

تُعقد جلسات “دردش” على مستوى كافة الإدارات، وتوفّر للموظفين الفرصة لمشاركة أفكارهم ومخاوفهم بشكل مباشر مع رؤساء إداراتهم في أجواء منفتحة وغير رسمية.



التدريب والتطوير

يواصل كابيتال بنك التزامه بتنمية الموظفين وتعزيز تميزهم المهني من خلال مبادرات مُنظمة للتعلّم والتطوير. وبما ينسجم مع لوائح البنك المركزي الأردني، يوفر البنك تدريبات إلزامية في مجال الامتثال، إلى جانب برنامج شامل للتعريف الوظيفي موجّه لجميع الموظفين الجدد، لضمان الفهم الشامل لسياسات البنك وثقافته ومعايير التشغيلية.

يعمّم البنك تقويم تدريبي ربع سنوي على الموظفين، يضم مجموعة واسعة من البرامج التي تغطي المهارات الفنية والشخصية والقيادية، كما يحرص البنك على منح أولوية خاصة لتطوير القيادات من مختلف المستويات الإدارية. وفي هذا السياق، تم ابتعاث ثلاث دفعات من المديرين للمشاركة في "برنامج التطوير المسرّع" في كلية لندن للأعمال، كما شارك الرؤساء التنفيذيون وكبار المسؤولين التنفيذيين في برامج دولية مرموقة، من بينها برنامج في جامعة هارفارد وآخر في شركة "CoCrea" في سويسرا.

كانت برامج القيادة محور تركيز رئيسي هذا العام، وقد انعكس أثرها الإيجابي بوضوح في التقييمات الشاملة التي أجريت على مستوى البنك.

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل منهجي من خلال تحليل سنوي للاحتياجات التدريبية، يُنفذ بالتعاون مع الرؤساء التنفيذيين ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام والموظفين. ويُدمج هذا التحليل ضمن تقييم أداء الموظفين لضمان مواءمة أهداف التطوير الفردية مع أولويات المؤسسة. وتُدرج الاحتياجات المحددة ضمن خطة بناء القدرات السنوية، التي توجه جميع المبادرات التدريبية بشكل استراتيجي وترتبط مباشرة بالتقويم التدريبي السنوي.



برامج التدريب العملي والإرشاد الوظيفي التي تتيح للطلاب وحديثي التخرج فرصة اكتساب الخبرة العملية في القطاع المالي.



إطلاق "أكاديمية الأعمال" و"أكاديمية الذكاء الاصطناعي" لرعاية المواهب الشابة وتزويد حديثي التخرج بالمهارات اللازمة في القطاع المصرفي.



إطلاق برنامج القيادة النسائية لـ 16 قائدة ناشئة، وإلحاق قائدتين تنفيذيتين ببرنامج يهدف إلى تعزيز الثقة وتنمية المهارات القيادية الاستراتيجية.



أتم 100% من الموظفين بما في ذلك الموظفين الجدد **تدريبًا في مجال الأخلاقيات والامتثال** يُعقد سنويًا ويشمل كافة المستويات الإدارية من خلال منصة التعلم الإلكتروني الخاصة بنا. كما يحضر مجلس الإدارة والإدارة العليا جلسات وجاهية لضمان توافق القيادة مع معايير البنك.



أكمل 10% من الموظفين **تدريبًا حضوريًا في مجال الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية**، كما شارك 17 موظف من إدارة الشؤون القانونية في جلستين تدريبيتين، فيما أتم 45% من فريق الإدارة المالية تدريبًا شاملًا حول مبادئ التمويل المستدام، وإعداد تقارير الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، وأحدث المعايير الدولية للتقارير المالية.



أتم 21 موظفًا **تدريبًا حول التنوع والشمول** يهدف إلى تعزيز الوعي بالتحيز غير المقصود وترسيخ ثقافة عمل أكثر شمولًا.

مجتمعاتنا صميم أهدافنا



2.5

مليون دينار أردني

تم استثمارها في
المسؤولية الاجتماعية
في عام 2025

"زيادة 155% مقارنة بعام 2024"

أطلق كابيتال بنك استراتيجية منظّمة للمسؤولية الاجتماعية تتمحور حول ركائز أساسية للدعم المجتمعي، تشمل: الثقافة المالية وتمكين المرأة وريادة الأعمال والمبادرات البيئية والمساهمات الخيرية الموجهة. إذ يضمن هذا الإطار تركيز الجهود وتوجيهها نحو تحقيق الأثر الملموس بما ينسجم مع التزام البنك الأشمل بالتنمية المستدامة. فمن خلال هذا النهج يهدف البنك لمعالجة التحديات الرئيسية التي تواجه المواطنين الأردنيين، حيث نقدّم الدعم للمبادرات التي تُسهم في تعزيز نمو المجتمعات التي نخدمها ورفاهها وقدرتها على مواجهة التحديات.



البيئة

دعم العديد من
المبادرات من خلال
اعتماد ممارسات
نظيفة وخضراء
تُجسّد أدائنا
المستدام.



تمكين
المرأة

تمكين المرأة
من المشاركة
بفاعلية في
الاقتصاد
المحلي.



ريادة
الأعمال

يُسهم التركيز على
ريادة الأعمال في
تحقيق العديد من
المزايا التي لا يقتصر
نطاقها على رائد
الأعمال بحد ذاته.



الثقافة
المالية

تعزيز الثقافة
المالية من خلال
البرامج
المخصصة
للنساء والشباب

المشاركة المجتمعية والتطوع

لا تقتصر مشاركتنا المجتمعية على المساهمات المالية، بل تمتد لتشمل تطوع الموظفين والشراكات مع المنظمات غير الحكومية والمؤسسات التعليمية والبرامج التعاونية بهدف تحقيق أثر اجتماعي طويل الأجل.

يدعم كابيتال بنك مجموعة واسعة من القضايا من خلال الشراكات والبرامج المجتمعية المنظمة، إذ يوجد لدينا 30 شراكة قائمة في عام 2025. وتمر كافة المشاريع بمرحلة تقييم لتحديد مستوى المواءمة مع استراتيجية المسؤولية الاجتماعية والأثر الاجتماعي المحتمل والميزانية المتوفرة. ويسهم ذلك في ضمان توجيه الموارد نحو المبادرات التي تحقق نتائج ملموسة وقابلة للقياس.

الثقافة المالية

- يعمل كابيتال بنك بالشراكة مع منصة كُن التي تُعنى بعافية الموظفين على تنفيذ مبادرات تهدف لتعزيز الثقافة المالية لدى شرائح متنوعة من المجتمع، ما يسهم في تمكين الأفراد من اتخاذ قرارات مالية مستنيرة ومدروسة.

التعليم

- يؤمن البنك بأهمية الحصول على التعليم العالي، إذ يُغطي تكاليف التعليم لطلاب الجامعات بالشراكة مع منظمات غير حكومية مثل: مؤسسة إيليا نقل وصندوق الأمان، كما يوفر منح دراسية لأبناء الموظفين.

الدعم المجتمعي والرفاه

- يُقدّم البنك مساهماته في المبادرات التي تُعزز المجتمعات، إذ يدعم مؤسسات مثل: تكية أم علي، مؤسسة ومركز الحسين للسرطان، مبادرة السبع قمم، جمعية قرى الأطفال "SOS"، مركز البنيات للترفيه الخاصة، وغيرها من البرامج التي تُعزز من الرفاه الاجتماعي والتنمية المجتمعية.
- دعمًا لذوي الإعاقة، قمنا برعاية ورشة تدريبية متخصصة في إنتاج البودكاست نُظّمت في الملتقى الثقافي للمكفوفين، أتحنا من خلالها لخمس عشرة شابة وشاب من ذوي الإعاقة البصرية اكتساب مهارات فنية ومعرفة تطبيقية تمكنهم من إنتاج محتوى صوتي احترافي، بما في ذلك استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لصناعة المحتوى الرقمي. كما احتفينا بالتنوع والشمول المجتمعي من خلال رعايتنا لعرض الأزياء الشامل "Spirit Wears Art"؛ الحدث الأول من نوعه في الأردن والمنطقة، والذي قدّم نموذجًا مُلهِمًا للاحتفاء بالجمال والقدرات الإنسانية على اختلافها.

القضايا البيئية

- يواصل البنك دوره في دعم الاستدامة البيئية من خلال مشاريع مثل: مشروع روابط الابتكار الأخضر الممول من الاتحاد الأوروبي في منطقتي الأزرق والزرقاء، وذلك بالشراكة مع مركز تطوير الأعمال "BDC"، إلى جانب دعم العربية لحماية الطبيعة في تنفيذ المبادرات الزراعية المحلية، وتنفيذ برنامجها المتعلق بإعادة تدوير عبوات المياه بالتعاون مع "Green Iris".



يُشجّع الموظفون على المشاركة في البرامج المجتمعية، الأمر الذي يُسهم في بناء ثقافة داخلية تقوم على المسؤولية والوعي، وتعزيز ارتباط البنك بالمجتمعات المحلية.

• حملات زراعة الأشجار والمشاريع البيئية

• مشاريع التنمية المجتمعية والمبادرات التفاعلية مع الأطفال الأقل حظًا

• الحملة الرمضانية السنوية التي تنفذها تكية أم علي لتجهيز وتوزيع طرود غذائية على 300 أسرة.

• العديد من الأنشطة الرمضانية التي استضيفنا فيها الأيتام والأطفال الأقل حظًا.



نسعى لتحقيق أثر ملموس

أسهمت برامج كابيتال بنك في تحقيق نتائج مجتمعية بارزة، إذ أدى دعمنا للمبادرات التعليمية إلى تمكين الطلاب من خلال منحهم فرصة الحصول على التعليم، ومساعدتهم في التأسيس لمستقبلهم إلى جانب المساعدة في توفير القوى العاملة الماهرة والمتعلمة. علاوةً على ذلك، تُحسّن برامجنا من الرفاه المجتمعي من خلال المبادرات الصحية والقضاء على الجوع وتمكين الشباب والنساء. كما نفّذنا مبادرات تهدف لتعزيز الثقافة المالية وتزويد الأفراد بالمعرفة والمهارات التي تمكنهم من اتخاذ قرارات مالية مستنيرة ومدروسة.

ساعدت هذه المبادرات في تمكين الشباب وتحسين الرفاه المجتمعي وتعزيز إمكانية الحصول على التعليم ورفع مستوى الشمول المالي على مستوى الأردن.



TKIYET UM ALI
FOOD FOR LIFE

دعم 300 أسرة من خلال
تكية أم علي



SOS CHILDREN'S
VILLAGES
JORDAN

دعم منزلين في جمعية
قرى الأطفال "SOS"



تقديم التغطية الطبية لـ 30
طفل من خلال مؤسسة أطفالنا
لثلاث سنوات متتالية



إطلاق دورة الثقافة المالية
الوطنية عبر منصة إدراك



دعم جائزة "ملهمة التغيير" التي
تقدمها شركة أورانج الأردن، التي
تحتفي بالقيادات النسائية المبدعات
في ابتكار حلول رقمية مستدامة
ذات أثر اجتماعي وبيئي



Business Development Center
مركز تطوير الأعمال



Funded by
the European Union

دعم مشروع روابط الابتكار
الأخضر الممول من الاتحاد
الأوروبي في منطقتي الأزرق
والزرقاء، وذلك بالشراكة مع
مركز تطوير الأعمال "BDC"





09

التركيز على الإدارة البيئية



يلتزم كابيتال بنك بإدارة أثره البيئي الناتج عن عملياته بمسؤولية وشفافية. إذ يراقب استهلاك الموارد ويطبّق تدابير تُعزّز من الكفاءة ويعمل على تطوير ممارساته التشغيلية بما يتوافق مع المعيار 302 (الطاقة) والمعيار 303 (المياه) والمعيار 306 (النفايات) من معايير المبادرة العالمية للتقارير، سعيًا لدعم أهداف الاستدامة الوطنية والتحوّل العالمي نحو الاقتصاد منخفض الكربون.

توجّه سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في كابيتال بنك الإدارة البيئية في منشآت البنك، إذ تُوضّح التزامات البنك المتعلقة بالكفاءة في استهلاك الموارد وخفض الانبعاثات وإدارة النفايات والامتثال للقوانين البيئية الوطنية. وتُشكّل هذه السياسة الأساس الذي يعتمد عليه البنك في مراقبة أثره البيئي الناتج عن عملياته، وإدارته، والإفصاح عنه.

إدراج الإدارة البيئية في عملياتنا

يُدرج البنك الاعتبارات البيئية في عملياته اليومية من خلال المراقبة الممنهجة وتحسين الكفاءة والمبادرات الموجهة للحد من استهلاك الموارد وتعزيز دقة البيانات.

محاور تركيزنا

الانبعاثات 

النفايات 

الطاقة 

المياه 

مبادراتنا



التحول لأسطول المركبات الصديق للبيئة، إذ أصبحت 80% من مركبات الشركة هجينة أو كهربائية.



تسهم جهود التحول الرقمي، بما في ذلك الكشوفات الإلكترونية، وأجهزة الصراف الآلي التي تعمل دون إيصال، والإيصالات الإلكترونية لأجهزة نقاط البيع (المخطط إطلاقها في الربع الأول من عام 2026)، في تقليل استهلاك الورق.



تتوفر محطات شحن مجانية للمركبات الكهربائية في مواقع مختارة للموظفين، دعمًا للتنقل المسؤول.



التخلص من النفايات الإلكترونية بشكل مسؤول من خلال مزودين معتمدين.



جرى إعادة تدوير 85% من النفايات الإلكترونية والنفايات الأخرى



جمع 72 كغم من البلاستيك لإعادة تدويره (60 كغم من العبوات، و12 كغم من الأغذية).



تضم 10% من مواقعنا أجهزة موفرة للمياه مثل الحنفيات المزودة بحساسات وأنظمة السحب المزدوج. وفي عام 2025، بلغ إجمالي المياه المسحوبة 8,474 مترًا مكعبًا.



جمع 37,430 كغم من الورق وبيعه ليجري إعادة تدويره، واستُخدمت العوائد لشراء أوراق A4 جديدة والتبرع بها للمدارس الحكومية.

آلية مراقبة الأداء



يتم تتبع استهلاك التبريد والتدفئة باستخدام أنظمة مركزية، ويجري التحقق منه من خلال وثائق الموردين.



يتم رصد الأداء البيئي باستخدام فواتير الكهرباء والمياه والوقود الرسمية، مدعومةً بأدوات رصد رقمية.



تُجمع البيانات البيئية وتجري مراجعتها لدعم إعداد التقارير وفقًا للمبادرة العالمية للتقارير، والتوقعات الوطنية.



تسهم كفاءة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في تحسين استهلاك الموارد الرقمية، وتعزيز توافر البيانات.

نستهدف الحصول على شهادة الريادة في الطاقة والتصميم البيئي "LEED"



يُعد الحصول على اعتماد الريادة في الطاقة والتصميم البيئي "LEED" أولوية استراتيجية للبنك، لإبراز التزامه بالتنمية المستدامة والكفاءة التشغيلية والإدارة المسؤولة للموارد.

يسعى كابيتال بنك بصورة فاعلة للحصول على اعتماد الريادة في الطاقة والتصميم البيئي "LEED" (الفئة الذهبية) لإحدى مبانيه الرئيسية. ويشهد المشروع تقدمًا ملموسًا، إذ اكتملت أبرز مراحله، بما في ذلك توفير الميزانية المطلوبة واستكمال كافة الوثائق المطلوبة وتحليل الفجوات وإنجاز المخططات التنفيذية والمواد التحضيرية.

وإلى جانب توافقه مع أفضل الممارسات العالمية في تصميم المباني الخضراء، يدعم نظام الريادة في الطاقة والتصميم البيئي أهداف البنك البيئية طويلة الأمد بشكل مباشر من خلال تقليل استهلاك الطاقة، وتحسين جودة البيئة الداخلية، وتقليل الأثر البيئي الكلي لمرافقه.

الكفاءة الرقمية وتحسين البنية التحتية الرقمية

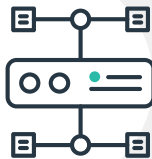
تساعد التحسينات في البنية التحتية الرقمية للبنك في الحد من استهلاك الطاقة وزيادة المرونة التشغيلية. إذ تُسهم هذه التحسينات في تقليل استهلاك الكهرباء في العمليات المعتمدة على البيانات وتُعزّز من دقة بيانات الأداء البيئي وموثوقيتها. وتشمل هذه التحسينات:



تحقيق معدل استخدام للخوادم بنسبة 65%، ما يسهم في تقليل الأحمال الزائدة غير الضرورية.



تطبيق بروتوكول التحكم في تجميع الارتباطات (LACP) لرفع جاهزية الشبكة وتقليل أثر أعطال الروابط بنسبة تصل إلى 50%.



إعداد بنية عنقودية تضمن قدرة النظام على العمل بشكل مستمر وبدون انقطاع لفترات طويلة، مما يقلل من التوقف ويعزز كفاءة الأنظمة.



إعادة ضبط قدرات الخوادم التي تم تزويدها بموارد تفوق احتياجاتها الفعلية، ما أدى إلى خفض استخدام الأجهزة بنسبة 20-30% وتقليل استهلاك الطاقة.

يشكل الموردون عنصرًا محوريًا في أدائنا في مجال الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، مما يستدعي فهم تأثيرهم بشكل واضح.

الشراء المستدام

يولي كابيتال بنك أهمية استراتيجية كبيرة للشراء المسؤول، إدراكًا لأهميته التي لا تقتصر على التميز التشغيلي، بل تمتد لتشمل المجتمع والاقتصاد والرفاه المجتمعي. تلعب المشتريات دورًا محوريًا في تعزيز القطاعات المحلية وتمكين الشركات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز العلاقات القائمة على الثقة مع الموردين والشركاء والجهات الداعمة المحلية. فمن خلال التوريد المحلي، يدعم البنك المرونة الاقتصادية الوطنية ويسهم في توفير فرص العمل، إلى جانب المشاركة في التنمية المجتمعية المستدامة. ويتجلى هذا الالتزام في الزيادة السنوية المتواصلة في الشراء من الموردين المحليين:



*باستثناء المشتريات غير المتكررة



يسهم اختيار الموردين المسؤولين وذوي الجودة المرتفعة في ضمان تعزيز المواءمة مع أهداف البنك في مجال الاستدامة، إذ يُحسّن ذلك من الأداء الأخلاقي والبيئي على مستوى سلسلة القيمة، ويحد من المخاطر التشغيلية والمخاطر المرتبطة بالسمعة. ونحرص على تقييم جميع الموردين وفق معايير الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية والمعايير الأخلاقية خلال مرحلة الانضمام. ويتم إجراء هذا التقييم مرتين سنوياً للموردين الحاليين، وقبل التعامل مع أي مورد جديد. ويشمل نموذج انضمام الموردين استبياناً للحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية يُستخدم ضمن نظام تقييم آلي يمنح تصنيفاً موحداً لكل مورد بناءً على ردوده.

تتماشى ممارساتنا في مجال المشتريات بشكل مباشر مع أولويات التنمية الاقتصادية الوطنية، إذ نعتمد استراتيجيات وسياسات توريد تهدف إلى دعم القطاعات المحلية، والشركات الصغيرة والمتوسطة، والمبادرات الوطنية الرئيسية. فمن خلال ممارسات الشراء الشفافة والعادلة، يسهم البنك في تعزيز المنافسة العادلة، ودعم المحتوى المحلي، وتوفير فرص العمل، والتشجيع على الابتكار. ويضمن هذا التوجه أن تحقق قرارات المشتريات الكفاءة والجودة الاقتصادية للمؤسسة، إلى جانب إحداث قيمة أكبر تتمثل في دعم النمو الاقتصادي المستدام، وتعزيز المرونة الاقتصادية المحلية، والمساهمة في تنمية المجتمعات على المدى البعيد.





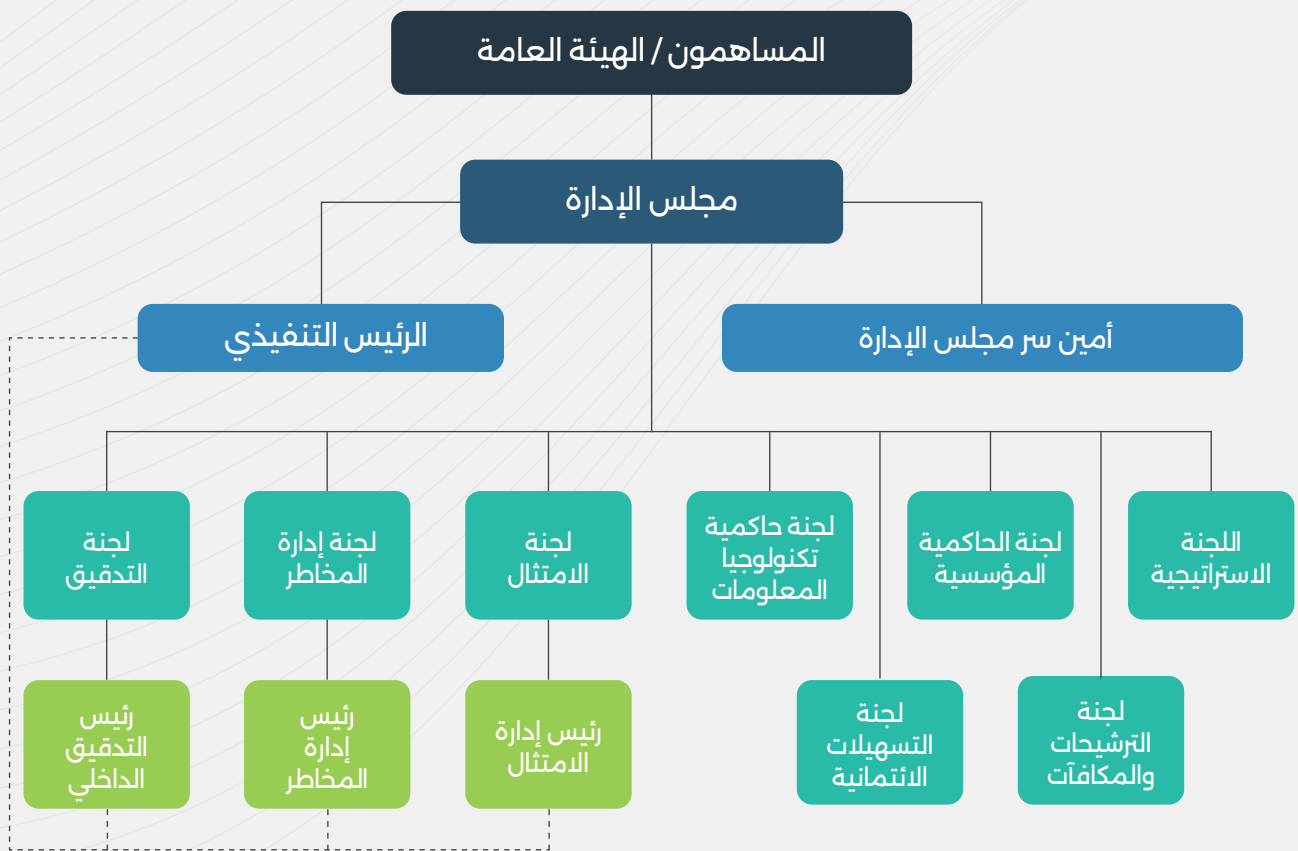
10

الحكومة
الرشيدة

إطار وهيكل الحوكمة

صُمم إطار الحوكمة المؤسسية في كابيتال بنك لضمان فعالية الإشراف والمساءلة والشفافية، إلى جانب دعم استدامة البنك على المدى البعيد، والامتثال للمتطلبات التنظيمية المعمول بها. كما يهدف هذا الإطار إلى حماية مصالح المساهمين والعملاء والموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين.

هيكل الحوكمة



يعتمد هيكل الحوكمة على تسلسل واضح من المسؤوليات. حيث تصدر الهيئة العامة للمساهمين هذا الهيكل، ويتبعها مجلس الإدارة ولجانه. وتتولى الإدارة التنفيذية بقيادة الرئيس التنفيذي مسؤولية تطبيق التوجّه الاستراتيجي للمجلس، إلى جانب الإشراف على العمليات اليومية. وتُنَفَّذ الإدارات والأقسام التشغيلية أنشطتها بما يتوافق مع الاستراتيجيات والسياسات والضوابط الداخلية المعتمدة.

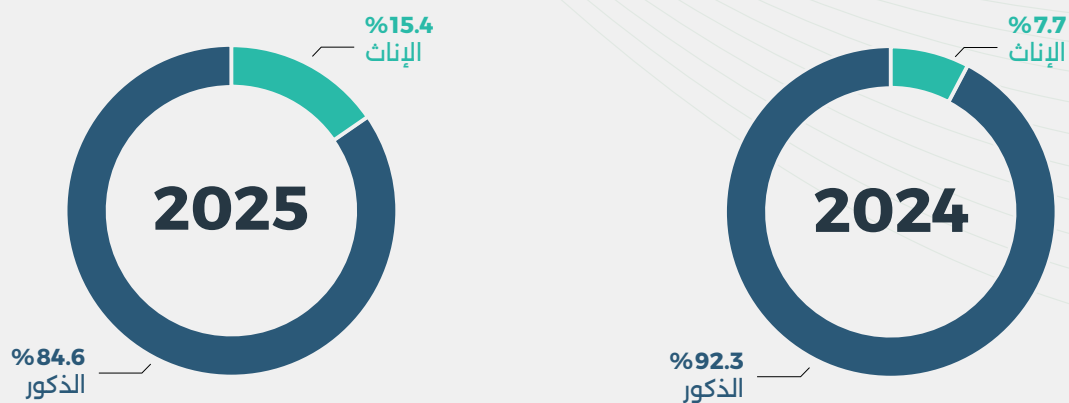


تركيبة مجلس الإدارة واستقلاليته وكفاءته

يلتزم كابيتال بنك بتعليمات الحوكمة المؤسسية الصادرة عن البنك المركزي الأردني، ولا سيما فيما يتعلق بتشكيل مجلس الإدارة واستقلاليته وآليات تعيين أعضائه. كما يعتمد البنك سياسة رسمية لكفاءة أعضاء مجلس الإدارة، تهدف إلى ضمان استيفائهم مجتمعين لمتطلبات النزاهة والكفاءة والخبرة والاستقلالية، وتتم مراجعة هذه السياسة بشكل دوري.

يتكوّن مجلس الإدارة من 13 عضوًا، من بينهم أربع أعضاء مستقلين، بما يمثل 31% من إجمالي عضوية المجلس. وتبلغ نسبة تمثيل النساء في مجلس الإدارة 15.4%، في حين تمثل نسبة الأعضاء الذكور 84.6% من عضوية المجلس. ويتم إجراء مراجعة دورية لتركيبه المجلس وفقًا للمتطلبات التنظيمية المعمول بها وسياسات الحوكمة الداخلية للبنك.

تكوين مجلس الإدارة حسب الجنس



يتلقى أعضاء المجلس عند تعيينهم برامج تأهيل وتعريف منظّمة، إلى جانب برامج التطوير المستمرة، بما يضمن إلمامهم التام بواجباتهم الائتمانية ومسؤولياتهم في مجال الحوكمة والأهداف الاستراتيجية وملف المخاطر والبيئة التشغيلية والتنظيمية للبنك.



دور المجلس في الإشراف على الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية

يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية النهائية عن الإشراف على إطار الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في البنك، بما في ذلك اعتماد سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية ومراجعتها بشكل دوري. ويتم تعزيز هذا الدور من خلال لجان المجلس، بما يضمن إدراج اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية ضمن الاستراتيجية المؤسسية وإجراءات إدارة المخاطر وعمليات اتخاذ القرار.

تُسهّم اللجان بحسب اختصاصها في دعم الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية الرشيدة. إذ تُشرف لجنة المخاطر التابعة للمجلس على المخاطر ذات الصلة، بما يشمل المخاطر المناخية والبيئية والاجتماعية والمتعلقة بالحوكمة، كما تضطلع بمسؤولية مراقبة إدراج هذه المخاطر ضمن أطر إدارة المخاطر المؤسسية والائتمانية في البنك. وتشرف لجنة التدقيق على سلامة ودقة الإفصاحات والتقارير في هذا المجال، وعلى فعالية الضوابط الداخلية المرتبطة بها. وتُسهّم لجنة الحوكمة في ضمان مواءمة السياسات ذات الصلة والمعايير الأخلاقية وأطر المساءلة مع متطلبات الحوكمة المؤسسية وأفضل الممارسات. وتضطلع لجنة الامتثال بمسؤولية مراقبة الالتزام بالقوانين واللوائح والسياسات الداخلية المعمول بها في هذا المجال. وتعمل لجنة الائتمان على إدراج اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في قرارات الإقراض والاستثمار، بينما تضمن اللجنة الاستراتيجية مراعاة المخاطر والفرص ذات الصلة في سياق التخطيط المؤسسي طويل الأجل.

يشرف مجلس الإدارة على تنفيذ الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية من خلال تقارير الإدارة الدورية ومراجعة التقارير السنوية وتقارير الاستدامة، لضمان الإفصاح بالشكل المناسب والامتثال التنظيمي. ويتلقى المجلس تحديثات دورية من الإدارة ولجنة الحوكمة البيئية

والاجتماعية والمؤسسية الداخلية بشأن التقدّم المُحرز في التنفيذ والمخاطر والفرص الناشئة. كما يتم تناول موضوعات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية ضمن مناقشات مجلس الإدارة من خلال البنود الدائمة على جدول الأعمال، وعروض الإحاطة، والجلسات التوعوية.

مراعاة الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحاكمة في اتخاذ القرارات وهيكّل الحوكمة

أدرجت اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية ضمن التقييم الائتماني وإجراءات الموافقة، وذلك وفقًا للسياسات الداخلية ومعايير الأهلية. وتشمل هذه الاعتبارات مجموعة من عوامل المخاطر البيئية، ومخاطر العمل والجوانب الاجتماعية، والحوكمة، والمخاطر التنظيمية، والتي يجري تقييمها بالتوازي مع التحليل المالي التقليدي عند الاقتضاء.

يستند هذا الإجراء إلى نظام الإدارة البيئية والاجتماعية لدى البنك، الذي يوفر نهجًا منظمًا لفرز الأنشطة الممولة وتصنيفها وتقييمها ومتابعتها بما يتوافق مع المتطلبات الدولية واللوائح البيئية والاجتماعية الوطنية المعمول بها. ويسهم هذا النظام في تحديد المخاطر وإجراء العناية الواجبة على مستوى المعاملات، فضلًا عن الدعم في المتابعة المستمرة للمخاطر البيئية والاجتماعية المرصودة.

تطوير حوكمة المخاطر المناخية

أصبحت المخاطر المناخية من ضمن المخاطر الأكثر أهمية بالنسبة للبنك، إذ يسعى لتعزيز ترتيبات الحوكمة المعتمدة لديه، بما يدعم الإشراف والإدارة الفعّالة للمخاطر المناخية بما يتوافق مع المتطلبات التنظيمية للبنك المركزي الأردني.

يتولى مجلس الإدارة ولجنة المخاطر التابعة له مسؤولية الإشراف على إدراج الاعتبارات المناخية ضمن الاستراتيجية العامة، والسياسات، وتقارير إدارة المخاطر في البنك. وقد جرى، تحت إشراف رئيس إدارة المخاطر، تشكيل فريق عمل متخصص بالمخاطر المناخية لقيادة اعتماد وتطبيق نهج منظم لإدارة المخاطر المناخية. ونظرًا للطبيعة المتغيرة للمخاطر المناخية، وحدثة إدماجها ضمن الإطار التنظيمي للبنك المركزي الأردني، يجري تنفيذ هذا التحول تدريجيًا لضمان فعاليته.

الأخلاقيات والنزاهة والامتثال

يطبّق كابيتال بنك مجموعة متكاملة من السياسات والإجراءات التي تُنظّم الأخلاقيات والامتثال ومكافحة غسل الأموال والعقوبات والالتزامات التنظيمية. وتُعد مدونة قواعد السلوك محور هذا الإطار، إذ تُشكّل أساس الثقافة المؤسسية للبنك، وتمثّل مرجعًا يوميًا لجميع الموظفين. وتحدد المدونة المعايير والمبادئ والسلوكيات الأخلاقية المتوقعة على مستوى البنك، كما تُعزز التزامه بالنزاهة، وممارسات العمل الأخلاقية، والسلوك المسؤول. ويُعد الامتثال لهذه المدونة إلزاميًا، ويجري التعامل مع أي مخالفات لأحكامها بصورة فورية ووفق الإجراءات التأديبية المعتمدة. وتُعمّم المدونة، ويجري ترسيخ مبادئها من خلال البرامج التدريبية، وورش العمل، والتواصل الداخلي المستمر.



مكافحة
غسل الأموال



القيم
والأخلاقيات



الخصوصية
والسرية



تضارب
المصالح



البيئة والصحة
والسلامة



علاقات
العمل



المضايقة



التحقيقات
والإفصاحات



تكافؤ
فرص العمل

الامتثال للقوانين والأنظمة

صُمم إطار الحوكمة في البنك لضمان الامتثال للمتطلبات القانونية والتنظيمية على مستوى كافة مجالات العمل، بما يشمل الالتزامات البيئية والاجتماعية والعمالية ومتطلبات مكافحة الجرائم المالية والسلوك المهني. ونسعى من خلال التطبيق المتسق للسياسات والضوابط الداخلية وإجراءات المتابعة للحفاظ على أعلى معايير الامتثال والسلوك الأخلاقي ضمن كافة أنشطتنا.

الإبلاغ عن المخالفات والإفصاحات المحمية

يُطبّق البنك آلية رسمية للإبلاغ عن المخالفات تُمكن الموظفين وأصحاب المصلحة الخارجيين المعنيين من الإبلاغ عن أي شبهات بسوء السلوك بصورة آمنة وسرية. ويُعامل الأفراد الذين يقدمون البلاغات، وكذلك المشاركين في أعمال التحقيق، بوصفهم مبلّغين محميين. ولا يُسمح بأي شكل من أشكال الانتقام أو محاولة الانتقام أو التهديد بالانتقام، ويجري التعامل مع هذه الممارسات وفق الإجراءات التأديبية المعتمدة.

عند استلام البلاغ، يجري رئيس إدارة الامتثال تقييمًا أوليًا لتحديد ما إذا كانت الحالة تستدعي فتح تحقيق رسمي. وتُغلق البلاغات التي يتبيّن عدم وجود مبررات كافية لها، بينما تُحال الحالات التي تستند إلى أسباب معقولة إلى لجنة الإبلاغ عن المخالفات لإجراء التحقيق. وتتألف هذه اللجنة من ممثلين عن إدارات الامتثال والتدقيق والشؤون القانونية والموارد البشرية. وتُعرض نتائج التحقيق على لجنة الامتثال للمراجعة، على أن تُتخذ أي إجراءات تصحيحية أو تأديبية وفقًا للسياسات الداخلية والقوانين ذات الصلة. كما يتم تزويد المبلّغ بإشعار استلام البلاغ وإطلاعه على سير الإجراءات، وذلك في حدود متطلبات السرية.







10

الملاحق

الاختصارات

| | |
|------|---|
| AIS | خدمة معلومات الحساب |
| BDC | مركز تطوير الأعمال |
| GGF | صندوق جرين فور جروث |
| LACP | تطبيق بروتوكول التحكم في تجميع الارتباطات |
| LED | أنظمة إضاءة موفرة للطاقة |
| LEED | شهادة الريادة في الطاقة والتصميم البيئي |
| NIST | المعهد الوطني للمعايير والتكنولوجيا |
| OPEC | صندوق أوبك للتنمية الدولية |
| PIDG | مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة |
| PIS | خدمة إنشاء المدفوعات |

جداول الأداء

البيئة

استهلاك الكهرباء بالكيلو واط-ساعة

| الكهرباء | 2024 | 2025 | التوجه السنوي |
|---|-----------|-----------|---------------|
| إجمالي استهلاك الطاقة المتجددة | 3,952,365 | 4,490,020 | ↑ |
| استهلاك الكهرباء من الشبكة القياسية (بعد القياس الصافي) | 1,068,042 | 453,691 | ↓ |
| إجمالي استهلاك الكهرباء | 5,020,407 | 4,943,711 | ↓ |

الاستهلاك في التدفئة والتبريد بالكيلو واط-ساعة

| التدفئة/التبريد | 2024 | 2025 | التوجه السنوي |
|------------------------|-----------|-----------|---------------|
| التدفئة | 1,251,870 | 1,334,547 | ↑ |
| التبريد | 2,768,583 | 2,618,300 | ↓ |
| إجمالي التدفئة/التبريد | 4,020,453 | 3,952,847 | ↓ |

استهلاك الوقود بالتر

| استهلاك الوقود | 2024 | 2025 | التوجه السنوي |
|-----------------------|--------|--------|---------------|
| استهلاك البنزين | 20,531 | 6,643 | ↓ |
| استهلاك الديزل | 8,444 | 7,699 | ↓ |
| إجمالي استهلاك الوقود | 28,975 | 14,342 | ↓ |

مؤشرات الانبعاثات (مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

| مؤشرات الانبعاثات | 2024 | 2025 | التوجه السنوي |
|---|-------|-------|---------------|
| إجمالي انبعاثات النطاق 2 | 1,991 | 1,419 | ↓ |
| إجمالي انبعاثات النطاق 1 | 71 | 36 | ↓ |
| إجمالي انبعاثات (النطاق 1 و2) | 2,061 | 1,455 | ↓ |
| كثافة الانبعاثات (مكافئ ثاني أكسيد الكربون/ موظف) | 1.60 | 1.13 | ↓ |

مؤشرات الطاقة بالجيجا جول

| مؤشرات الطاقة | 2024 | 2025 | التوجه السنوي |
|---|--------|--------|---------------|
| إجمالي الطاقة المستمدة من الكهرباء | 18,073 | 17,797 | ↓ |
| إجمالي الطاقة المستهلكة في التدفئة/ التبريد | 14,474 | 14,230 | ↓ |
| إجمالي الطاقة المستمدة من الوقود | 985 | 495 | ↓ |
| إجمالي استهلاك الطاقة | 33,532 | 32,523 | ↓ |
| كثافة الطاقة (جيجا جول/موظف) | 26 | 25 | ↓ |

الاجتماعية

يوضح الجدول أدناه تفاصيل أعداد الموظفين في البنك.

| الموظفون | 2024 | 2025 |
|--------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| إجمالي عدد الموظفين | 1,285 | 1,328 |
| حسب نوع الجنس | الذكور = 790 الإناث = 495 | الذكور = 808 الإناث = 520 |
| إجمالي عدد الموظفين الدائمين | 1265 | 1,311 |
| حسب نوع الجنس | الذكور = 780 الإناث = 485 | الذكور = 802 الإناث = 509 |
| إجمالي عدد الموظفين المؤقتين | 20 | 17 |
| حسب نوع الجنس | الذكور = 10 الإناث = 10 | الذكور = 6 الإناث = 11 |
| إجمالي عدد الموظفين بدوام جزئي | 0 | 0 |
| حسب نوع الجنس | 0 | 0 |

يوضح الجدول أدناه بيانات الموظفين الجدد مصنّفين حسب نوع الجنس والعمر، ما يوفر رؤية قيّمة تُسهم في دعم قرارات التوظيف، وتعزيز ثقافتنا المؤسسية.

| الموظفون الجدد | 2024 | 2025 |
|----------------------------|------|------|
| إجمالي عدد الموظفين الجدد | 163 | 283 |
| نسبة الموظفين الجدد | 13% | 21% |
| حسب نوع الجنس (الإناث) | 51 | 108 |
| حسب نوع الجنس (الذكور) | 112 | 175 |
| حسب العمر (تحت سن الـ 30) | 102 | 169 |
| حسب العمر (بين 30-50 عام) | 59 | 114 |
| حسب العمر (أكبر من 50 عام) | 2 | 0 |

يوفر الجدول أدناه تفصيلًا دقيقًا لنسبة الموظفين من مختلف الشرائح، مصنّفين حسب العمر ونوع الجنس والجنسية:

| فئات التنوع | 2024 | 2025 |
|---------------------------|-------|-------|
| أقل من 30 عامًا | | |
| الإدارة العليا | %0 | %0 |
| الإدارة الوسطى | %0.23 | %0.23 |
| المناصب الوظيفية الأساسية | %26.4 | %28.0 |
| بين 30-50 عام | | |
| الإدارة العليا | %0.9 | %0.8 |
| الإدارة الوسطى | %18.5 | %17.6 |
| المناصب الوظيفية الأساسية | %49.8 | %48.4 |
| أكبر من 50 عام | | |
| الإدارة العليا | %0.5 | %0.4 |
| الإدارة الوسطى | %1.1 | %1.4 |
| المناصب الوظيفية الأساسية | %2.6 | %3.2 |
| الإناث | | |
| الإدارة العليا | %0.4 | %0.4 |
| الإدارة الوسطى | %6.8 | %6.4 |
| المناصب الوظيفية الأساسية | %31.3 | %32.4 |
| الذكور | | |
| الإدارة العليا | %1.0 | %0.8 |
| الإدارة الوسطى | %13.0 | %12.8 |
| المناصب الوظيفية الأساسية | %47.5 | %47.2 |
| المواطنون الأردنيون | | |
| الإدارة العليا | %1.4 | %1.2 |
| الإدارة الوسطى | %19.7 | %19.1 |
| المناصب الوظيفية الأساسية | %78.6 | %79.4 |
| غير الأردنيون | | |
| الإدارة العليا | %0.00 | %0.00 |
| الإدارة الوسطى | %0.20 | %0.15 |
| المناصب الوظيفية الأساسية | %0.2 | %0.15 |

يوضح الجدول أدناه نسبة الأفراد ضمن المناصب القيادية في المؤسسة.

| نسبة الأفراد ضمن المناصب القيادية في المؤسسة | 2024 | 2025 |
|--|------|------|
| حسب نوع الجنس (الإناث) | %25 | %31 |
| حسب نوع الجنس (الذكور) | %75 | %69 |
| حسب العمر (تحت سن الـ 30) | %0 | %0 |
| حسب العمر (بين 30-50 عام) | %75 | %72 |
| حسب العمر (أكبر من 50 عام) | %25 | %28 |
| حسب الجنسية (الموظفون الأردنيون) | %98 | %97 |
| حسب الجنسية (الموظفون غير الأردنيون) | %2 | %3 |

| إجازة رعاية الأطفال | 2024 | 2025 |
|--|------|------|
| عدد الموظفين الذين يحق لهم الحصول على إجازة رعاية الأطفال: حسب نوع الجنس (الإناث) | 260 | 290 |
| عدد الموظفين الذين يحق لهم الحصول على إجازة رعاية الأطفال: حسب نوع الجنس (الذكور) | 477 | 479 |
| عدد الموظفين الذين حصلوا على إجازة رعاية الأطفال: حسب نوع الجنس (الإناث) | 35 | 52 |
| عدد الموظفين الذين حصلوا على إجازة رعاية الأطفال: حسب نوع الجنس (الذكور) | 51 | 51 |
| العائدون من إجازة رعاية الأطفال: حسب نوع الجنس (الإناث) | 26 | 50 |
| العائدون من إجازة رعاية الأطفال: حسب نوع الجنس (الذكور) | 51 | 51 |
| العائدون من إجازة رعاية الأطفال الذين ما زالوا يعملون لدى البنك بعد 12 شهراً: حسب نوع الجنس (الإناث) | 25 | 30 |
| العائدون من إجازة رعاية الأطفال الذين ما زالوا يعملون لدى البنك بعد 12 شهراً: حسب نوع الجنس (الذكور) | 35 | 46 |
| معدّل عودة الموظفين إلى العمل بعد انقضاء إجازة رعاية الأطفال: حسب نوع الجنس (الإناث) | %74 | %96 |
| معدّل عودة الموظفين إلى العمل بعد انقضاء إجازة رعاية الأطفال: حسب نوع الجنس (الذكور) | %100 | %100 |
| نسبة الاستبقاء على الموظفين بعد سنة من العودة من انقضاء إجازة رعاية الأطفال: حسب نوع الجنس (الإناث) | %71 | %86 |
| نسبة الاستبقاء على الموظفين بعد سنة من العودة من انقضاء إجازة رعاية الأطفال: حسب نوع الجنس (الذكور) | %69 | %90 |

يوضح الجدول أدناه معدلات دوران الموظفين، التي تُعد مؤشرًا رئيسيًا على استقرار القوى العاملة ورضاها. ونعمل على مراقبة معدلات دوران الموظفين وتقييمها دوريًا لتحديد مجالات التحسين، وتعزيز استراتيجيات الاستبقاء على الموظفين.

| دوران الموظفين | 2024 | 2025 |
|---|------|------|
| معدل دوران الموظفين (%) | %15 | %17 |
| إجمالي عدد الموظفين المستقلين خلال فترة التقرير | 190 | 220 |
| حسب نوع الجنس (الإناث) | 59 | 77 |
| حسب نوع الجنس (الذكور) | 131 | 143 |
| حسب العمر (تحت سن الـ 30) | 66 | 79 |
| حسب العمر (بين 30-50 عام) | 116 | 131 |
| حسب العمر (أكبر من 50 عام) | 8 | 10 |

| نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال | 2024 | 2025 |
|--|------|------|
| حسب الفئة الوظيفية (الإدارة العليا) | %71 | %66 |
| حسب الفئة الوظيفية (الإدارة الوسطى) | %82 | %87 |
| حسب الفئة الوظيفية (المناصب الوظيفية الأساسية) | %99 | %97 |

| نسبة الموظفين الذين تلقوا مراجعات دورية لأدائهم وتطوّرهم الوظيفي خلال الفترة التي يغطيها التقرير | 2024 | 2025 |
|--|------|------|
| حسب نوع الجنس: الإناث | %100 | %100 |
| حسب نوع الجنس: الذكور | %100 | %100 |
| حسب الفئة الوظيفية: الإدارة العليا | %100 | %100 |
| حسب الفئة الوظيفية: الإدارة الوسطى | %100 | %100 |
| حسب الفئة الوظيفية: المناصب الوظيفية الأساسية | %100 | %100 |

| 2025 | 2024 | متوسط ساعات التدريب التي حصل عليها موظفو البنك خلال الفترة المشمولة بالتقرير، حسب: |
|------|------|--|
| 21.5 | 19.9 | متوسط ساعات التدريب لكل موظف |
| 25 | 19.5 | متوسط عدد ساعات التدريب المُقدّمة للموظفات |
| 19 | 19.1 | متوسط عدد ساعات التدريب المُقدّمة للموظفين |
| 21.7 | 7.1 | الفئة الوظيفية: الإدارة العليا |
| 16.8 | 14.3 | الفئة الوظيفية: الإدارة الوسطى |
| 21 | 12.7 | الفئة الوظيفية: المناصب الوظيفية الأساسية |

| 2025 | 2024 | التعلّم والتطوير |
|--------|--------|---|
| 13,490 | 11,419 | إجمالي فرص التعلّم |
| 1,439 | 1,415 | إجمالي عدد الموظفين الحاصلين على التدريب |
| 78 | 50 | إجمالي عدد الشهادات |
| 74 | 257 | إجمالي عدد الموظفين الحاضرين لبرامج القيادة |
| - | - | إجمالي عدد الموظفين المُسجّلين في موديز أكاديمي |
| 882 | 1012 | تدريب الموظفين على الأخلاقيات ومكافحة الفساد |

فهرس المبادرة العالمية للتقارير

أعد كابيتال بنك تقرير استنادًا لمعايير المبادرة العالمية للتقارير للفترة من 1 كانون الثاني 2025 إلى 31 كانون الأول 2025.

المعيار 1: الأساسيات لعام 2021

لا ينطبق

بيان الاستخدام

تم استخدام معيار المبادرة العالمية للتقارير 1

المعيار (المعايير) القطاعية المعمول بها ضمن المبادرة العالمية للتقارير

| معايير المبادرة العالمية للتقارير / المصادر الأخرى | الإفصاح | رقم (أرقام) الصفحة (الصفحات) و/أو الإجابات المباشرة |
|--|--|--|
| الإفصاحات العامة | | |
| المعيار 2: الإفصاحات العامة 2021 | 1-2 تفاصيل تنظيمية | الصفحة 16 - 25 |
| | 2-2 الكيانات المُدرجة في تقرير الاستدامة الخاصة بالمنظمة | 4 |
| | 3-2 الفترة المشمولة بالتقرير وتكرارها ونقطة الاتصال | 4 |
| | 5-2 التحقق الخارجي | حيث لا يستلزم البنك إجراء تحقيق خارجي لتقارير الاستدامة الخاصة به. |
| | 6-2 الأنشطة، وسلسلة القيمة، وعلاقات العمل الأخرى | الصفحة 18-19 |
| | 7-2 الموظفون | الصفحة 93-97 |
| | 9-2 هيكل الحوكمة وتكوينه | الصفحة 82-83 |
| | 10-2 ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة | الصفحة 83 |
| | 12-2 دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة الآثار | الصفحة 82-83 |
| | 13-2 تفويض مسؤولية إدارة الآثار | الصفحة 82-83 |
| | 14-2 دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقرير الاستدامة | الصفحة 84-85 |
| | 15-2 تضارب المصالح | الصفحة 86 |
| | 16-2 التواصل حول المخاوف الحرجة | الصفحة 86-87 |

| معايير المبادرة العالمية للتقارير / المصادر الأخرى | الإفصاح | رقم (أرقام) الصفحة (الصفحات) و/أو الإجابات المباشرة |
|--|---|--|
| تابع .. المعيار 2: الإفصاحات العامة 2021 | 17-2 المعرفة الجماعية لدى أعلى هيئة إدارة | الصفحة 82-85 |
| | 21-2 نسبة إجمالي الأجور السنوية | سري |
| | 22-2 بيان استراتيجية التنمية المستدامة | الصفحة 6-9، الصفحة 30-31 |
| | 23-2 الالتزامات الخاصة بالسياسة | الصفحة 86-87 |
| | 24-2 تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤول | الصفحة 86-87 |
| | 25-2 عمليات معالجة الآثار السلبية | الصفحة 86، 87 |
| | 26-2 آليات طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف | الصفحة 54-55، الصفحة 64، 87 |
| | 27-2 الامتثال للقوانين واللوائح | الصفحة 86-87 |
| | 28-2 عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية | الصفحة 24 |
| | 29-2 نهج إشراك أصحاب المصلحة | الصفحة 29 |
| | 30-2 اتفاقات المفاوضة الجماعية | يلتزم كابيتال بنك بالقوانين واللوائح الحاكمة لاتفاقيات المفاوضة الجماعية في الأردن |
| الموضوعات الجوهرية | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 1-3 عملية تحديد الموضوعات الجوهرية | الصفحة 30-31 |
| | 2-3 قائمة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 30-31 |
| استهلاك الطاقة وكفاءتها | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 91-92 |
| | 1-302 استهلاك الطاقة داخل المنظمة | الصفحة 91-92 |
| المعيار 302: الطاقة لعام 2016 | 3-302 كثافة الطاقة | الصفحة 92 |
| | 4-302 خفض استهلاك الطاقة | الصفحة 92 |

| معايير المبادرة العالمية للتقارير / المصادر الأخرى | الإفصاح | رقم (أرقام) الصفحة (الصفحات) و/أو الإجابات المباشرة |
|--|---|---|
| التغير المناخي والتخلص من الانبعاثات الكربونية | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 92 |
| المعيار 305: الانبعاثات لعام 2016 | 1-305 انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (نطاق 1) | الصفحة 92 |
| | 2-305 انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (نطاق 2) | الصفحة 92 |
| | 4-305 كثافة انبعاثات غازات الدفيئة | الصفحة 92 |
| | 5-305 الحد من انبعاثات غازات الدفيئة | الصفحة 92 |
| الإدارة البيئية | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 74-79 |
| المعيار 204: ممارسات الشراء 2016 | 1-204 نسبة الإنفاق على الموردين المحليين | الصفحة 78-79 |
| المعيار 306: النفايات 2020 | 1-306 إنتاج النفايات والتأثيرات الكبيرة الناتجة عنها | الصفحة 75 |
| | 2-306 إدارة التأثيرات الكبيرة الناتجة بالنفايات | الصفحة 75 |
| | 3-306 توليد النفايات | الصفحة 75 |
| | 4-306 النفايات المحولة من التخلص | الصفحة 75 |
| المعيار 303: المياه والنفايات السائلة لعام 2018 | 5-306 استهلاك المياه | الصفحة 75 |
| الإقراض والاستثمار المستدام | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 34-43 |

| معايير المبادرة العالمية للتقارير / المصادر الأخرى | الإفصاح | رقم (أرقام) الصفحة (الصفحات) و/أو الإجابات المباشرة |
|--|---|---|
| المساواة بين الجنسين وتنمية القوى العاملة والحفاظ على رفاهها | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 58-71، الصفحة 93-97 |
| المعيار 401: التوظيف لعام 2016 | 1-401 تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل | الصفحة 93، 96 |
| | 2-401 المزايا المقدّمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تُقدّم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي | الصفحة 60 |
| | 3-401 إجازة رعاية الأطفال | الصفحة 60، 95 |
| | 1-403 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية | الصفحة 63 |
| المعيار 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018 | 2-403 تحديد الأخطار وتقييم المخاطر والتحقيق في الحوادث | الصفحة 63 |
| | 3-403 خدمات الصحة المهنية | الصفحة 63 |
| | 4-403 مشاركة العمال والتشاور والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية | الصفحة 63 |
| | 5-403 تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية | الصفحة 63 |
| | 6-403 تعزيز صحة العمال | الصفحة 63 |
| | 9-403 الإصابات المرتبطة بالعمل | الصفحة 63 |
| المعيار 404: التدريب والتعليم لعام 2016 | 1-404 متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف | الصفحة 98 |
| | 2-404 برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال | الصفحة 65-66 |
| | 3-404 النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي | الصفحة 96 |
| المعيار 405: التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016 | 1-405 تنوع هيئة الإدارة والموظفين | الصفحة 94 |
| | 2-405 نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال | الصفحة 96 |
| المعيار 406: عدم التمييز لعام 2016 | 1-406 حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة | الصفحة 59، 64 |

| معايير المبادرة العالمية للتقارير / المصادر الأخرى | الإفصاح | رقم (أرقام) الصفحة (الصفحات) و/أو الإجابات المباشرة |
|---|---|---|
| تجربة العملاء ورضاهم | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 48-49 |
| الشمول والثقافة المالية | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 34-38 |
| المجتمعات المحلية | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 34-38، الصفحة 67-71 |
| المعيار 413: المجتمع المحلي 2016 | 1-413 العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية | الصفحة 34-38، الصفحة 67-71 |
| نمو الشركات الصغرى والمتوسطة | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 34-35 |
| الابتكار والرقمنة | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 46-53 |
| دمج عوامل الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في التحليلات الائتمانية | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 84-85 |
| أمن البيانات | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 54-55 |
| المعيار 418: خصوصية العملاء 2016 | 1-418 الشكاوى الموثقة المتعلقة بانتهاك خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل | الصفحة 54-55 |

| معايير المبادرة العالمية للتقارير / المصادر الأخرى | الإفصاح | رقم (أرقام) الصفحة (الصفحات) و/أو الإجابات المباشرة |
|---|---|---|
| الامتثال والسلوك الأخلاقي | | |
| المعيار 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | الصفحة 26-27، الصفحة 39-43 |
| المعيار 201: الأداء الاقتصادي لعام 2016 | 1-201 تحقيق القيمة الاقتصادية المباشرة وتوزيعها | الصفحة 26-27، الصفحة 39-43 |
| التأثير الاقتصادي المباشر | | |
| المعيار 203: التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة لعام 2016 | 2-203 التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة المهمة | الصفحة 34-38 |
| المعيار 201: الأداء الاقتصادي لعام 2016 | 1-201 تحقيق القيمة الاقتصادية المباشرة وتوزيعها | الصفحة 26-27، الصفحة 39-43 |
| التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة لعام 2016 | | |
| المعيار 203: التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة لعام 2016 | 2-203 التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة المهمة | الصفحة 34-38 |

مؤشرات بورصة عمان

البيئة

| رقم الصفحة | المؤشرات | القياس | معايير المبادرة العالمية للتقارير |
|----------------|------------------------|--|---|
| 92 | انبعاثات غازات الدفيئة | ب1.1) إجمالي كمية مكافئ ثاني أكسيد الكربون في النطاق 1 (إن وجد) | المعيار 305: الانبعاثات لعام 2016 |
| 92 | | ب1.2) إجمالي كمية مكافئ ثاني أكسيد الكربون في النطاق 2 (إن وجد) | |
| غ/م | | ب1.3) إجمالي كمية مكافئ ثاني أكسيد الكربون في النطاق 3 (إن وجد) | |
| 92 | كثافة الانبعاثات | ب2.1) إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة حسب معامل قياس المخرجات | المعيار 305: الانبعاثات لعام 2016 |
| غ/م | | ب2.2) إجمالي انبعاثات المصادر الأخرى بخلاف غازات الدفيئة حسب معامل قياس المخرجات | |
| 92-91 | استخدام الطاقة | ب3.1) إجمالي كمية الطاقة المستهلكة بشكل مباشر | المعيار 302: الطاقة لعام 2016 |
| 92-91 | | ب3.2) إجمالي كمية الطاقة المستهلكة بشكل غير مباشر | |
| 92 | كثافة الطاقة | إجمالي استخدام الطاقة المباشر حسب معامل قياس المخرجات | المعيار 302: الطاقة لعام 2016 |
| 92-91 | مزيج الطاقة | النسبة المئوية: استخدام الطاقة وفقاً لنوع المصدر | المعيار 302: الطاقة لعام 2016 |
| 75 | استخدام المياه | ب6.1) إجمالي كمية المياه المستهلكة | المعيار 303: المياه والنفايات السائلة لعام 2018 |
| غ/م | | ب6.2) إجمالي كمية المياه المستعملة للمعالجة | |
| نعم، الصفحة 74 | العمليات البيئية | ب7.1) هل تتبع الشركة سياسة بيئية رسمية؟ نعم، لا | المعيار 103: نهج الإدارة لعام 2016* |
| غ/م | | ب7.2) هل تتبع الشركة سياسات محددة لإعادة تدوير النفايات أو المياه أو الطاقة أو جميعها؟ نعم، لا | |
| نعم، الصفحة 74 | | ب7.3) هل تستخدم الشركة نظام معتمد لإدارة الطاقة؟ نعم، لا | |

| معايير المبادرة العالمية للتقارير | القياس | المؤشرات | رقم الصفحة |
|---|---|-------------------------|-------------------|
| المعيار 102: الإفصاحات العامة لعام 2016 | هل يتولى مجلس الإدارة / فريق الإدارة بالشركة الإشراف على المخاطر المتعلقة بالمناخ و/أو إدارتها؟ نعم، لا | الإشراف البيئي | لا |
| المعيار 102: الإفصاحات العامة لعام 2016 | هل يشرف مجلس الإدارة / فريق الإدارة بالشركة على مشكلات الاستدامة الأخرى؟ نعم، لا | الإشراف البيئي | نعم، الصفحة 85-84 |
| | إجمالي المبلغ المستثمر سنوياً في البنية التحتية المناخية، والصمود، وتطوير المنتجات؟ | التخفيف من مخاطر المناخ | غ/م |

المجتمع

| معايير المبادرة العالمية للتقارير | القياس | المؤشرات | رقم الصفحة |
|--|--|----------------------------|------------|
| المعيار 102: الإفصاحات العامة لعام 2016 | م1.1) النسبة: إجمالي تعويضات الرئيس التنفيذي إلى متوسط إجمالي تعويضات موظفي الدوام الكلي | نسبة رواتب الرئيس التنفيذي | سري |
| | م1.2) هل تسجل الشركة هذا المقياس في الملفات التنظيمية؟ نعم، لا | | لا |
| المعيار 405: التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016 | النسبة: متوسط تعويضات الموظفات الإناث إلى متوسط تعويض الموظفين الذكور | نسبة الرواتب حسب الجنس | 96 |
| | م3.1) النسبة المئوية: التغيير السنوي لموظفي الدوام الكامل | | 96 |
| المعيار 401: التوظيف لعام 2016 | م3.2) النسبة المئوية: التغيير السنوي لموظفي الدوام الجزئي | | غ/م |
| | م3.3) النسبة المئوية: التغير السنوي للمقاولين و/أو الاستشاريين | معدل ترك العمالة للعمل | غ/م |
| المعيار 102: الإفصاحات العامة لعام 2016 | م4.2) النسبة المئوية: المناصب التي يشغلها الموظفون والموظفات في مستوى الوظائف المبتدئة والمتوسطة | | 94 |
| المعيار 405: التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016 | م4.3) النسبة المئوية: نسبة المناصب العليا والتنفيذية التي يشغلها الرجال والنساء | | 94 |

| معايير المبادرة العالمية للتقارير | القياس | المؤشرات | رقم الصفحة |
|--|--|---------------------------|----------------|
| المعيار 102: الإفصاحات العامة لعام 2016 | م5.1) النسبة المئوية: إجمالي عدد الموظفين بدوام جزئي بالمنظمة | نسبة العمالة المؤقتة | م/غ |
| | م5.2) النسبة المئوية: إجمالي عدد موظفي الشركة لدى المقاولين و/أو الاستشاريين | | م/غ |
| المعيار 103: نهج الإدارة لعام 2016* | هل تتبع الشركة سياسة لمناهضة التحرش الجنسي و/أو عدم التمييز؟ نعم، لا | عدم التمييز | نعم، الصفحة 59 |
| المعيار 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018 | النسبة المئوية: تكرار الإصابات بالنسبة لإجمالي زمن القوى العاملة | معدل الإصابات | م/غ |
| المعيار 103: نهج الإدارة لعام 2016* | هل تتبع الشركة سياسة الصحة المهنية و/أو الصحة والسلامة العالمية؟ نعم، لا | الصحة والسلامة العالمية | نعم، الصفحة 63 |
| المعيار 103: نهج الإدارة لعام 2016* | م9.1) هل تنتهج الشركة سياسة لمناهضة عمل الأطفال و/أو العمل القسري؟ نعم، لا | عمل الأطفال والعمل القسري | م/غ |
| | م9.2) إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة مناهضة عمل الأطفال و/أو العمل القسري الموردين أو البائعين؟ نعم، لا | | م/غ |
| المعيار 103: نهج الإدارة لعام 2016* | م10.1) هل تتبع الشركة سياسة تتعلق بحقوق الإنسان؟ نعم، لا | حقوق الإنسان | م/غ |
| | م10.2) إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياسة حقوق الإنسان الموردين والبائعين؟ نعم، لا | | م/غ |

الحوكمة

| معايير المبادرة العالمية للتقارير | القياس | المؤشرات | رقم الصفحة |
|--|---|------------------------|------------|
| المعيار 405: التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016* | ح1.1) النسبة المئوية: مجموع مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الرجال والنساء | التنوع في مجلس الإدارة | 83 |
| | ح1.2) النسبة المئوية: رئاس اللجان من الرجال والنساء | | م/غ |
| المعيار 102: الإفصاحات العامة لعام 2016 | ح2.1) هل تحظر الشركة الرئيس التنفيذي من رئاسة مجلس إدارتها؟ نعم، لا | استقلالية مجلس الإدارة | لا |
| | ح2.2) النسبة المئوية: إجمالي مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها أعضاء مستقلين | | 83 |

| معايير المبادرة العالمية للتقارير | القياس | المؤشرات | رقم الصفحة |
|---|---|---------------------------|-------------------|
| المعيار 102: الإفصاحات العامة لعام 2016 | هل تُصرف حوافز للمسؤولين التنفيذيين بصفة رسمية لتفعيل نهج الاستدامة؟ نعم، لا | الحوافز التشجيعية | لا |
| المعيار 102: الإفصاحات العامة لعام 2016 | النسبة المئوية: مجموع عدد الموظفين في المنشأة المشمولين باتفاقية/اتفاقيات المفاوضة الجماعية | المفاوضة الجماعية | غ/م |
| المعيار 102: الإفصاحات العامة لعام 2016 | ج5.1 هل يلتزم البائعون أو الموردون في الشركة باتباع مدونة لقواعد السلوك؟ نعم، لا | مدونة قواعد سلوك المورد | لا |
| المعيار 103: نهج الإدارة لعام 2016* | ج5.2 إذا كانت الإجابة نعم، فما النسبة المئوية للموردين الذين اعتمدوا رسميًا أمثالهم للمدونة؟ | المورد | غ/م |
| المعيار 102: الإفصاحات العامة لعام 2016 | ج6.1 هل تنتهج الشركة سياسة مكافحة الفساد و/أو سياسة الالتزام بالأخلاقيات؟ نعم، لا | الأخلاقيات ومكافحة الفساد | نعم، الصفحة 86 |
| المعيار 103: نهج الإدارة لعام 2016* | ج6.2 إذا كانت الإجابة نعم، فما النسبة المئوية للعمالة بالشركة التي أقرت رسميًا أمثالها للسياسة؟ | | 100% |
| المعيار 103: نهج الإدارة لعام 2016* | ج7.1 هل تنتهج الشركة سياسة لحماية سرية البيانات؟ نعم، لا | خصوصية البيانات | نعم، الصفحة 55-54 |
| | ج7.2 هل اتخذت الشركة الخطوات للامتنال لقواعد اللائحة العامة لحماية البيانات؟ نعم، لا | | نعم |
| | ج8.1 هل تنشر الشركة تقريرًا عن الاستدامة؟ نعم، لا | تقارير الاستدامة | نعم |
| | ج8.2 هل تُحفظ بيانات الاستدامة في الملفات التنظيمية؟ نعم، لا | | نعم |
| | ج9.1 هل تقدم الشركة بيانات عن الاستدامة ضمن أطر إعداد تقارير الاستدامة؟ نعم، لا | ممارسات الإفصاح | لا |
| | ج9.2 هل تركز الشركة على بنود التنمية المستدامة للأمم المتحدة؟ نعم، لا | | نعم |
| | ج9.3 هل تضع الشركة أهدافًا وترفع تقارير عن تقدمها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة؟ نعم، لا | | لا |
| المعيار 102: الإفصاحات العامة لعام 2016 | هل يضطلع طرف ثالث بتوكيد أو التحقق من صحة الإفصاحات التي تقدمها الشركة عن الاستدامة؟ نعم، لا | التدقيق الخارجي | لا |



كابيتال بنك



[linkedin.com/company/capitalbankjo](https://www.linkedin.com/company/capitalbankjo)



[facebook.com/capitalbankjo](https://www.facebook.com/capitalbankjo)



[@capitalbankjo](https://www.instagram.com/capitalbankjo)



capitalbank.jo