



تقرير  
الاستدامة ٢٠٢١





جلالة  
**السلطان قابوس بن سعيد**  
طيب الله ثراه



حضرة صاحب الجلالة  
**السلطان هيثم بن طارق المعظم**  
- حفظه الله ورعاه -

## رسالة من رئيس مجلس الإدارة

### نمضي بخطى ثابتة نحو تحقيق أهدافنا

ألقت جائحة كورونا بظلالها على الأسواق العالمية خلال عام ٢٠٢١، واستمرت بتغيير ملامح بيئة الأعمال. إلا أن هذه التغيرات انعكست على زيادة الطلب على الخدمات والمنتجات، مما ساهم في انتعاش قطاع الطاقة مع بدء التعافي التدريجي لاقتصادات العالم.

فقد سجلت مجموعة أوكيو أداء متميز على المستويين المالي والتشغيلي في عام ٢٠٢١ مقارنةً بالعام السابق، مع زيادة تركيز المجموعة على تقديم خدمات ومنتجات عالية الجودة والحفاظ على التزامها بأعلى معايير الصحة والسلامة والأمن والبيئة. ويعزز هذا الأداء الاستثنائي بشكل جذري إلى تحسن أوضاع الأسواق العالمية، وإلى قدرة المجموعة على تحقيق أداء تشغيلي ثابت في كافة أعمالها. إذ بلغ إجمالي الإيرادات التي حققتها ٢٢,٧٦٨ مليون دولاراً أمريكياً في عام ٢٠٢١ مقابل ١٤,٠٠٦ مليون دولاراً أمريكياً في عام ٢٠٢٠. علاوة على ذلك، شهد أداء المجموعة تحسناً ملحوظاً في معدل صافي الدين إلى الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك بلغ ٢,٩٥ في عام ٢٠٢١ مقابل ٧,٨٠ في عام ٢٠٢٠.

أما على صعيد السلامة، فقد أولت المجموعة جلّ اهتمامها لرفع كفاءتها في هذا الجانب مختمةً عام ٢٠٢١ بأداء استثنائي.

ومن منطلق التزامها الراسخ بتطبيق أعلى مستويات النزاهة والشفافية في أداء أعمالها، أطلقت المجموعة عددًا من السياسات والبرامج، وقدمت دورات تدريبية لموظفيها تهدف إلى ترسيخ هذه المبادئ وجعل موظفيها نموذجا يحتذى به.

كما شهد عام ٢٠٢١ تطورًا ملموسًا في مجال الأمن السيبراني في المجموعة وذلك استجابةً للتهديدات والمخاطر المستجدة التي تستهدف البنية الأساسية لتقنية المعلومات والاتصالات. ولم تكف أوكيو بتحسين أمنها التقني، بل دأبت على تطوير استخداماتها لتقنيات الثورة الصناعية الرابعة وسرّعت وتيرة مشاريع التحوّل الرقمي. فأدى ذلك إلى زيادة الكفاءة، وتوفير التكاليف، واعتماد تدابير الصيانة الوقائية، وتعزيز القدرة على كشف تسرب الانبعاثات والتقليل منها، مما يساهم بتحسين الأثر البيئي للمجموعة.

وفي إطار جهود المجموعة لمواكبة المتغيرات في الأسواق المحلية والعالمية ودعم جهود التنويع الاقتصادي في السلطنة، أعلنت عن إطلاق برنامج أوكيو ٢٥ الذي سيقود رحلة تحول شاملة على مستوى المجموعة على المدى القصير والمتوسط. ولا يقتصر هذا البرنامج على إعادة هيكلة المجموعة فحسب، إنما يهدف إلى إحداث تغيير جذري في ثقافة العمل. ستصبح المجموعة من خلاله أكثر قوة وتماسكًا وتنوعًا، تتسم بثقافة مؤسسية تستند على الأداء العالي والتميز التشغيلي، وتحسين الربحية، وتدعم رحلة تحقيق مستهدفات رؤية عُمان ٢٠٤٠ وأهداف التنمية المستدامة.

بإرادة طلبة وعزيمة لا تلين، أثبتت أوكيو قدرتها على التكيف مع المتغيرات المتسارعة وتحويلها إلى فرص للنمو والازدهار رغم التحديات والتطورات التي حملها عام ٢٠٢١.

ملهم بن بشير الجرف  
رئيس مجلس الإدارة

## رسالة من الرئيس التنفيذي

### ثمار تكاتف الجهود

مثلما كان العام ٢٠٢٠ عام التحديات غير المسبوقة؛ والتي ألقت بظلالها على العالم أجمع ومع نجاحنا في أوكيو وبفضل تكاتف جهودنا في تجاوز هذه التحديات واستغلال الفرص منها؛ فإنه يمكننا القول بأن العام ٢٠٢١ كان عام جني ثمار هذا التكاتف، وذلك استناداً لما حققته المجموعة من نقلات نوعية على مختلف الأصعدة؛ سواء في الأداء المالي أو البيئي أو التحول الرقمي، وتعزيز الأمن السيبراني، بالإضافة إلى تكريس موقع أوكيو كشركة عالمية للطاقة، وانعكاس ذلك على موظفينا وشركائنا من ناحية والاقتصاد الوطني لسلطنة عمان من ناحية أخرى.

وقد حققت مجموعة أوكيو زيادة قدرها ٦٣٪ في الإيرادات الموحدة مقارنة بعام ٢٠٢٠م وزيادة ١٥٤٪ في الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك؛ ليكرس ذلك من دور أوكيو في دعم الاقتصاد الوطني وذلك عبر المشتريات والقيمة المحلية المضافة، إذ تمت ترسية ١٤٧ مناقصة بقيمة إجمالية تصل إلى ٥٩٥ مليون دولار وإجمالي توفير بلغ نحو ١٣٤ مليون دولار.

وإدراكاً منا بأهمية القيمة المحلية المضافة كأحد جوانب التنمية المستدامة فإن أوكيو لم تأل جهداً وبكل السبل الممكنة لدعم القيمة المحلية المضافة بـ ٩٣١ مليون دولار أمريكي في الإنفاق على السلع والخدمات بزيادة أكثر من ٣٠٪ عن عام ٢٠٢٠م، وتمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال إسناد مشروعات بقيمة ١٦٥ مليون دولار أمريكي في العديد من الأنشطة التي تمكن زيادة الأعمال من أن تنمو وتزدهر في سلطنة عُمان.

وفي سياق اهتمامنا بالتحولات الاقتصادية في مجال الطاقة والمتغيرات الحولية المتسارعة، فإن أوكيو لم تغفل النهوض بمسؤوليتها المجتمعية نحو

المجتمعات التي تعمل فيها، ومن هذا المنطلق فقد عززت استثماراتها في هذا الشأن بـ ١٠,٥ مليون دولار في ٢٠٢١م، كما تم التبرع بمبلغ ٥,٢ مليون دولار أمريكي لتقديم الدعم الطارئ للمتضررين في الأنواء المناخية (شاهين)، وشارك نحو ٧٣٣ متطوعاً من أوكيو في مساعدة العائلات المتضررة.

ومواكبة لمعطيات العصر وما تستلزمه من متطلبات تتعلق بسلامة الأعمال خطت أوكيو خطوات واسعة في الأمن السيبراني والتحول الرقمي حيث تم إدخال نظام إدارة الأمن السيبراني وإجراء ما مجموعه ١١ تقييمًا لمخاطر الأمن السيبراني ذات الصلة بمزود خدمة الاستضافة السحابية، بالإضافة إلى تنفيذ نماذج متقدمة للذكاء الاصطناعي.

ولم تغفل أوكيو مسؤوليتها نحو الاستدامة البيئية؛ ويتجلى ذلك بشكل كبير في تحويل ٢٠,٤٣٦ طن من النفايات من التخلص، وأيضاً عززت أوكيو من موقعها كشركة عالمية للطاقة عبر تعزيز المشاريع الخاصة بالطاقة البديلة ومنها توقيع اتفاقيات تطوير مشتركة ومذكرات تفاهم لتطوير ٤ مشاريع هيدروجين أخضر.

بالإضافة إلى إسهاماتها في جهود التوظيف حيث بلغت نسبة التعمين في المجموعة ٨٢٪، كما أن ١٤٪ من العاملين بدوام كامل هم من الإناث و٦٥٪ من الموظفين الجدد تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة، وذلك بالإضافة إلى الأصول الأخرى، حيث تتواجد أوكيو في ١٧ دولة ولديها موظفين وشركاء من عشرات الجنسيات، الأمر الذي أفضى تنوعاً ثقافياً لدى العاملين في أوكيو.

ختاماً ونصن نضع بين أيديكم التقرير السنوي لـ (أوكيو) فإننا نستعرض معكم بشكل مفصل الإنجازات التي لم تكن لتتحقق لولا تكاتف الجهود.

طلال بن حامد العوفي  
الرئيس التنفيذي للمجموعة

# المحتويات

٥	رسالة من رئيس مجلس الإدارة
٧	رسالة من الرئيس التنفيذي للمجموعة
١٠	نظرة على أوكيو ٢٠٢١
١٢	نبذة عن التقرير
١٨	نبذة عن أوكيو
٢٤	الحوكمة
٣٢	قواعد السلوك وأخلاقيات العمل
٣٥	مكافحة الفساد
٤١	مشاركة أصحاب العلاقة والأهمية النسبية
٤٦	أدؤنا الاقتصادي
٥٣	الضرائب
٥٤	الأمن السيبراني والتحول الرقمي
٥٨	أدؤنا في الصحة والسلامة والأمن والبيئة المؤسسية
٦٠	أدؤنا البيئي
٦٠	إدارة النفايات
٦١	الانبعاثات الهوائية
٦١	التنوع الحيوي
٦٢	الحفاظ على الموارد المائية
٦٣	خطط النمو المستقبلي
٦٣	الطاقة البديلة
٦٥	انبعاثات غازات الاحتباس الحراري
٦٦	استهلاك الطاقة
٦٧	الصحة والسلامة والأمن
٦٩	إدارة أزمة جائحة كوفيد-١٩
٧١	الممارسات الأمنية وحقوق الانسان
٧٢	سلامة العمليات
٧٥	أدؤنا الاجتماعي
٧٦	كوادرننا البشرية
٧٦	التوظيف
٨١	التنوع وتكافؤ الفرص
٨٢	عدم التمييز
٨٢	حرية تكوين الجمعيات
٨٤	الاستثمارات المجتمعية

## الأداء المالي

- بلغت الإيرادات الموحدة ٢٢,٧٦٨ مليون دولار أمريكي، مسجلةً زيادةً بنسبة ٦٣٪ عن عام ٢٠٢٠.
- بلغت الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والإطفاء ٣,٦٩٩ مليون دولار أمريكي، مسجلةً زيادةً بنسبة ١٥٤٪ عن عام ٢٠٢٠.
- بلغ صافي الأرباح ١,٨١٨ مليون دولار أمريكي، شملت نشاطات الشق العلوي ٧٦٪ منها.



## الأداء البيئي

- اعتمد مجلس الإدارة سياسة إزالة الكربون، وفتحها أولوية في تراتبية السياسات.
- يجري العمل على ٤ مشاريع كبرى للهيدروجين الأخضر.
- نفذت الشركة عددًا من مبادرات إدارة استهلاك المياه، منها إعادة استخدام المياه في خطوط الإنتاج، وتركيب نُظُم تجميع البخار.
- أوقفت الشركة تصدير النفايات.
- وصلت الشركة لإمكانية إنتاج طاقة تزيد عن ٣٠ جيجاوات من مصادر متجددة.
- ستؤمن محطة الطاقة الشمسية في لوى ثلث كمية الطاقة التي يحتاج إليها مجمع لوى للصناعات البلاستيكية.

## التوظيف

- تضم أوكيو ٥,٠٠٠ موظف بدوام كامل.
- تبلغ نسبة التعمين ٨٢٪ في أصولنا الموجودة في سلطنة عمان.

## المشتريات والقيمة المحلية المضافة

- بلغ مجموع الإنفاق على السلع والخدمات المحلية والشركات الصغيرة والمتوسطة داخل سلطنة عمان ٩٣١ مليون دولار أمريكي، مسجلةً زيادةً بأكثر من ٣٠٪ عن عام ٢٠٢٠.
- أنفق ١٦٥ مليون دولار أمريكي على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أي بزيادةً بنسبة ٥٤٪ عن عام ٢٠٢٠.



## أخلاقيات المهنة ونزاهة الأعمال

- انطلق برنامج سفراء الامتثال في عام ٢٠٢١، حيث زُشج عددٌ من موظفي أوكيو وتعيينهم لأداء هذا الدور في مختلف الإدارات في الشركة.
- أصدرت أوكيو دليل سياسة مكافحة الرشوة ومنع الفساد، ونظمت دورات تدريبية حول جميع المحاور التي تشملها السياسة.
- لم تُتخذ أي إجراءات قانونية خلال الفترة المشمولة بالتقرير فيما يتعلق بأي سلوك مناهض للمنافسة أو أي مخالفات لأي تشريعات تتعلق بمكافحة الاحتكارات بأنواعها.



## تدريب وتطوير الموظفين

- شارك ١٠٠ قائدٍ من أوكيو في برنامج "مسار" الذي نفذته المعهد الدولي لتطوير الإدارة، وتلقوا تدريبًا حول إدارة التغيير واستراتيجيته، وثقافة المرونة، والتنافسية، والأداء العالي.
- رعت أوكيو برامج ابتعاث لـ ٢٠ وعشرين طالبًا عمانيًا لمتابعة دراستهم في كليات وجامعات عالمية ضمن برنامج منح "تكاتف" الدراسية.
- شارك ٦ قادة من أوكيو في برنامج "اعتماد" الوطني لتطوير المهارات القيادية.

## تنمية المجتمعات

- بلغت قيمة الاستثمار في المشاريع الاجتماعية ١٠,٥ مليون دولار أمريكي.
- تبرعت أوكيو بمبلغ ٥,٢ مليون دولار أمريكي لتقديم دعم فوري للمتضررين من الأتواء المناخية (شاهين).
- شارك أكثر من ٧٣٣ متطوعًا في جهود إغاثة الأسر المتضررة، وأكملوا ما مجموعه ٨٧٩٦ ساعة من العمل التطوعي الذي استفاد منه أكثر من ١١,٢٦٠ شخص.
- قدم ٢٧٦٢ موظفًا من أوكيو أكثر من ٧٢,٩٠٠ ساعة من العمل التطوعي لصالح حوالي ٤٨ ألف شخص.



# نبذة عن التقرير

## المؤسسات المدرجة في تقرير الاستدامة ٢٠٢

يشمل نطاق هذا التقرير المؤسسات القانونية التالية التي تنشط في كافة مراحل العمل، أي في عمليات الشقين العلوي والسفلي والعمليات الوسيطة، بالإضافة إلى القطاعات التجارية والخدمات المقدمة في كل من سلطنة عُمان والعالم:

- ◀ أوكيو للاستكشاف والإنتاج ش.م.م
- ◀ أوكيو لشبكات الغاز ش.م.ع.م.
- ◀ أوكيو للمصافي والصناعات الكيماوية ش.م.م.
- ◀ أوكيو للميثانول
- ◀ مصنع أوكيو للغاز البترولي المسال
- ◀ أوكيو للمتاجرة
- ◀ مجمع لوى للصناعات البلاستيكية
- ◀ شركة مصفاة الحقم والصناعات البتروكيماوية

ولقد أدرجت جميع الكيانات القانونية التي تم شراؤها أو بيعها خلال فترة امتلاكنا وتشغيلنا لها خلال هذا العام، أما الأصول التي لا نملكها بالكامل أو لا نتحكم بعملياتها التشغيلية، مثل المشاريع المشتركة، فاستُبعدت من هذا التقرير، ما لم يُذكر خلاف ذلك.

علوة على ذلك، تسلّط البيانات الواردة في جميع أجزاء هذا التقرير الضوء على عملياتنا لعام ٢٠٢١ وتتخللها بعض المقارنات بينها وبين البيانات الخاصة بعاملي ٢٠١٩ و٢٠٢٠، عندما تجوز المقارنة. ويوضح هذا التقرير القيود التي تحدّ من نطاق بياناتنا، إلا أنه أحياناً يتم استبعاد المقارنات مع بيانات ٢٠١٩ و٢٠٢٠ بسبب تغيّر نطاق بعض الإفصاحات مقارنة بالعام السابق. ويرجع ذلك أيضاً إلى تطبيق بروتوكولات منقّحة لعملية جمع البيانات والتحقق منها لتعزيز دقة البيانات عند مقارنتها ببيانات ٢٠١٩، عندما كان جزء كبير من عملية التكامل والاندماج خلال مرحلة تأسيس الشركة لا يزال قيد التنفيذ. كما أعاد هذا التقرير عرض بعض البيانات المنشورة في تقارير عاملي ٢٠١٩ و٢٠٢٠ والتي كان من المفيد والممكن الاطلاع عليها، بما يعكس التعبير الذي طرأ على نطاق التقرير، وإدراج أي تصحيحات ناتجة عن مراجعة البيانات.







## فيما يتعلق بمحددات التقرير، يتعين مراعاة النقاط التالية:

◀ تم الإفصاح عن بيانات الأداء المالي لكافة الكيانات القانونية والمشاريع المشتركة (بحسب قاعدة حقوق الملكية).

◀ تغطي مؤشرات الأداء الرئيسية البيئية المفصّل عنها جميع وحدات الأعمال التي تديرها أوكيو وجميع الأصول التي نملكها أكانت في سلطنة عمان أو خارجها، ما لم يُذكر خلاف ذلك.

◀ تم الإفصاح في النطاق ١ عن انبعاثات ثاني أكسيد الكربون لكافة الأصول التي نملكها أو نشغلها.

◀ تم الإفصاح في النطاق ٢ عن انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بناءً على عوامل الانبعاثات الخاصة بالسوق لجميع الأصول التي نملكها أو نشغلها.

◀ تغطي معايير الصحة والسلامة في الإفصاحات جميع الأصول التي نملكها أو نشغلها، وتشمل جميع موظفينا بدوام كامل والموظفين بعقود مؤقتة والمقاولين الترخين.

### الفترة التي يغطيها التقرير ٣-٢

يتناول تقرير الاستدامة السنوي لشركة أوكيو إنجازاتنا وأداءنا في مجال قضايا الاستدامة المتعلقة بالبيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة خلال الفترة التي

### التدقيق الخارجي ٥-٢

أعدت دائرة الاستدامة هذا التقرير بناءً على تدقيق داخلي معقّق أجرته بالتعاون مع إدارة الشركة وأصحاب العلاقة الداخليين، وتضمن هذا التدقيق مراجعة شاملة وتنقيحاً دقيقاً لمحتوى التقرير. ولقد اتخذنا قراراً بالاعتماد على تدقيق داخلي دون تعيين طرفٍ خارجي لمراجعة التقرير في المرحلة الراهنة، بالنظر إلى أننا بصدد تحسين آلية جمع البيانات والنهج المعتمد للتحقق من صحتها. وإن جهود التطوير هذه تتطلب مشاركةً وتفاعلاً مستمرين من كافة الأطراف المعنية داخلياً إلى حين الوصول

◀ تغطي بيانات ومقاييس الأداء الاجتماعي جميع الكيانات المذكورة أعلاه (باستثناء مشروع أوكيو٨)، وتشمل بيانات جميع موظفينا بدوام كامل، مع الإشارة بصراحة إلى أي استثناءات.

وتجدر الإشارة إلى أن محتويات هذا التقرير هي محصلة عملٍ مشتركٍ قامت به جميع الأطراف المعنية، وأضيفت إليه خلاصة نتائج تحليل الأهمية النسبية التي ستعرض في الفصل المعلنون "إشراك الأطراف ذات العلاقة والأهمية النسبية". وفي هذا الصدد، نؤكد بثقة تامة أن كامل المحتوى والبيانات الواردة في هذا التقرير تعكس أقصى درجات النزاهة والأمانة والشفافية، وأعدت بهدف تزويد جميع أصحاب العلاقة برؤى واضحة ودقيقة حول جميع أنشطة أعمالنا.

علوة على ذلك، أنشأت أوكيو إطاراً ومنهجية لإدارة البيانات، بهدف تعزيز إدارة وحوكمة البيانات في جميع أقسام الشركة، وإجراء تقييم لمستوى نضج ممارسات إدارة البيانات، وتحديد الفرص المتاحة لإدخال المزيد من التحسينات على تدفق البيانات وجودتها.

تبدأ من ١ يناير إلى ٣١ ديسمبر ٢٠٢١، وهي نفس الفترة المشمولة بالتقرير المالي للشركة.

إلى مستوى المأمّ متقدّم بكافة جوانب الاستدامة ومتطلبات الأعمال.

وعلى الرغم من هذا القرار، فإننا سنحرص في مرحلة لاحقةٍ لإمكانية تعيين مدقق خارجي لمراجعة تقارير الاستدامة التي سنعدّها في المستقبل. ولقد بدأنا بالفعل باتخاذ الخطوات اللازمة للاستعانة بطرف مستقل لإجراء نشاط كشف مدى استعدادنا لمراجعة من هذا النوع، وذلك من أجل التأكد من كفاية أنظمة الرقابة الداخلية في الشركة وفعاليتها.



# نبذة عن أوكيو

OQ

إن بناء الأمم وتطورها مسئولية  
كلنا يتقاسمها الجميع  
Building and developing nations is  
everyone's responsibility and common effort  
www.oq.com.sa

وفي هذا السياق، تتضافر جهود كافة الفرق العاملة من مختلف الجنسيات حول العالم وتعمل بانسجام وتجانس للوصول إلى غايتنا المشتركة لتحقيق التميز الشامل في قطاع البتروكيماويات، والنهوض بالاستدامة التي نعتبرها ركيزة أساسية تقوم عليها فلسفتنا التشغيلية ومصدر القوة الرئيسي لتعزيز مكانتنا كشركة طاقة رائدة محلياً وعالمياً.

تملك أوكيو عدداً هائلاً من الخبرات والمعرفة المشتركة التي اكتسبناها من مختلف أنشطة وعمليات قطاع الطاقة، ويشرفنا أن نسخرها لدعم الرؤية المستقبلية "عُمان ٢٠٤٠" وتمكين الجهود الوطنية الرامية لتحقيقها. وسنبني جهود دعمنا هذا على استراتيجيتنا الرامية إلى خلق قيمة محلية والاعتماد على المواهب والموارد المحلية لكي توجه مسار تطوير منتجاتنا، واستثمارنا المبتكرة، واستراتيجياتنا المدروسة في عمليات الاستحواذ من أجل مساندة جهود سلطنة عُمان لتوفير مواد خام عالية القيمة للأسواق العالمية.

أوكيو ش.م.ع.م شركة عالمية متكاملة تعمل في مجال الطاقة، وتأصلت جذورها في سلطنة عُمان، وهي مملوكة بالكامل للحكومة العمانية، وتغطي عمليات الشركة وأنشطتها سلسلة القيمة الكاملة، بدءاً من الاستكشاف والإنتاج وصولاً إلى تسويق المنتجات النهائية. وتتمتع الشركة بحضور قوي في ١٧ دولة حول العالم، بينما يقع مقرها الرئيسي في سلطنة عُمان. واليوم، توزّع أوكيو منتجاتها من الوقود والكيماويات على أكثر من ٧٠ دولة حول العالم، مما يجعلنا بكل فخر إحدى الشركات الرائدة عالمياً في قطاع الطاقة.

وإدراكاً منا للأهمية المتزايدة والضرورة الملحة للتحويل إلى الطاقة البديلة، فقد توجهت الشركة نحو الاستثمار في مجال تحسين كفاءة الطاقة والوصول بنظمنا إلى أعلى مستويات ممكنة من الكفاءة والإنتاجية بأقل معدلات استهلاك ممكنة، بالتزامن مع التركيز على توليد الطاقة منخفضة الكربون من مصادر متجددة ونظيفة.



لمزيد من المعلومات حول أنشطة أوكيو، تفضلوا بزيارة موقعنا الإلكتروني

## سلسلة القيمة لدينا ٦-٢

تغطي عمليات وأنشطة الكيانات القانونية المنضوية تحت مظلة أوكيو كامل سلسلة القيمة لقطاع الطاقة، والتي تضم الشقنين العلوي والمصافي والبتروكيماويات والقطاعات التجارية والخدمات اللوجستية، بالإضافة إلى خط أعمال مستقل يركز على الطاقة البديلة.

لمزيد من المعلومات حول أنشطة أوكيو وسلسلة القيمة لدينا، تفضلوا بزيارة موقعنا الإلكتروني

## الموارد البشرية ٧-٢

توضح الجداول أدناه العدد الإجمالي للقوى العاملة في المجموعة، بما فيهم الموظفون الدائمون والمؤقتون موزعين حسب الجنس والمنطقة الجغرافية. وتشير خانة عدد الموظفين «خارج سلطنة عُمان» إلى في شركة أوكيو للبوليمر وشركة أوكيو للمتاجرة.

أ. العدد الإجمالي للموظفين الإجمالي ٤,٧٧٠



ج. الموظفين المؤقتين الإجمالي ٢٠



## مقاولونا ٨-٢

لقد نجحنا في بناء علاقات تجارية متينة وإستراتيجية مع كافة البائعين والموردين الذين نتعامل معهم محلياً ودولياً ضمن شبكة بنيناها لضمان استمرارية الإمداد لدينا والحصول على كل ما نحتاجه من الأسواق. وهنا يأتي دور إدارة المشتريات الحيوي في تسهيل تأمين السلع والخدمات من أجل تلبية احتياجات مشاريع أوكيو وأنشطتها.

زيادةً على جهود الإدارة، وضعنا استراتيجيات محدّدة لإدارة سلسلة الإمداد تستند إلى أسس ثابتة منها

### إحصاءات الإنتاج

← النصول المشغلة من أوكيو  
٩,٩٨١ ألف برميل/السنة  
٢٩,٩٢٧ ألف برميل/السنة  
الإجمالي ٣٩,٩٠٩

### ← إنتاج الغاز

١٢,٢٦٦ مليون قدم مكعب قياسي/السنة  
٤٠١ مليون قدم مكعب قياسي/السنة  
الإجمالي ١٥٨,٨٢٣

## النموذج التشغيلي الجديد

أعلنت أوكيو في الربع الأخير من عام ٢٠٢١ عن إحداث تغييرات في هيكلها التنظيمي ونموذجها التشغيلي، حيث وضعنا نموذج التشغيل الجديد "أوكيو ٢٥" لدعم أهدافنا المرسومة لعام ٢٠٢٢ وما بعده. وبناءً على

### الرؤية

تعظيم القيمة المضافة لمصادر الطاقة المتجددة في سلطنة عُمان وتعزيز مسيرة التحول نحو مستقبل مستدام

### الرسالة

دفع عجلة النمو الاقتصادي المستدام في سلسلة القيمة الكاملة لقطاع الطاقة في سلطنة عُمان وتمكين التحول في مجال الطاقة من خلال بناء الشراكات الناجحة

في الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والإطفاء، بل من المتوقع أن يحقق زيادة في التدفقات النقدية التي يمكن توجيهها نحو دعم النمو المستدام لشركة أوكيو. وتدرك الشركة تمامًا أن نموها المستدام ينطوي على مشاريع الطاقة البديلة التي باتت ركناً أساسياً في تعزيز الجوانب المالية والبيئية للشركات والمؤسسات الكبرى، لذلك تعمل أوكيو اليوم على زيادة الموارد المالية المرصودة للاستثمار في الطاقة المتجددة وتعزيز العوائد للمساهمين.

يهدف نموذج "أوكيو ٢٥" إلى النهوض بالأداء التشغيلي للشركة من أجل الإسراع بتنويع موارد الطاقة على المدى القصير إلى المتوسط، بما يتماشى مع رؤية عُمان ٢٠٤٠ ويضمن المساهمة في تحقيق أهدافها. ومن الجدير بالذكر أن نموذج التشغيل الجديد ينطوي على تغييرات كبيرة على الأداء المؤسسي في أوكيو، حيث ستعمل جميع أصولنا ككيانات قائمة بذاتها.

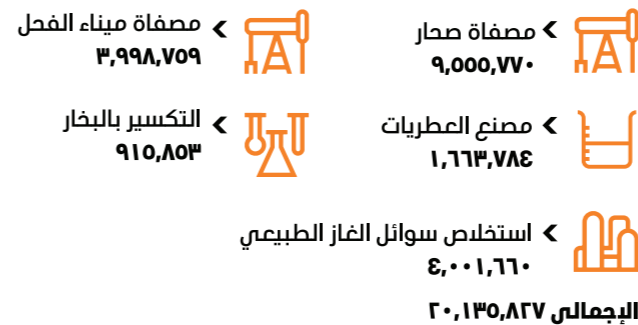
ولن يقتصر أثر هذا النموذج على أحداث تحسن كبير

تشمل الأهداف المتوخاة من نموذجنا التشغيلي الجديد ما يلي:



معالجة المتطلبات والاحتياجات في الوقت المناسب، والحفاظ على القدرة التنافسية والملاءة المالية في قرارات الاستعانة بمصادر خارجية، والالتزام بالسياسات والإجراءات لضمان الامتثال لقواعد السلوك المعمول بها في أوكيو. وتتعاقد الشركة ضمن هذه القواعد مع أكثر من ٣٠٠٠ بائع ومورّد مسجّل لدينا، موزعين على جميع محافظات سلطنة عُمان وفي دول مجلس التعاون الخليجي وحول العالم.

### المصافي والبتروكيماويات (طن)





OQ

# الحوكمة

## الحوكمة

وضعت أوكيو سياسات الحوكمة فيها بناء على ميثاق حوكمة الشركات الصادر عن جهاز الاستثمار العُماني. كما يحرص مجلس الإدارة (المجلس) على ضمان تحديد جميع الأدوار والمسؤوليات بوضوح وتفعيل مبادئ المساءلة السليمة في أوكيو استنادًا إلى القوانين المعمول بها في سلطنة عُمان، وخصوصًا قانون الشركات التجارية وقانون القطاع وميثاق حوكمة الشركات المملوكة لجهاز الاستثمار العُماني وإطار الحوكمة المعتمد في أوكيو.

بالإضافة إلى ذلك، نحن نلتزم بشكل صارم باتباع أحدث ممارسات ومعايير حوكمة الشركات لضمان توحيد

## مجلس إدارتنا

أصبحت شركة أوكيو مملوكة بالكامل لجهاز الاستثمار العُماني اعتبارًا من أغسطس ٢٠٢٠. ولقد عيّن الجهاز مجلس إدارة أوكيو في شهر أغسطس ٢٠٢٠ للعمل لفترة انتداب مدتها ٣ سنوات اعتبارًا من تاريخ تعيين أول عضو من أعضاء المجلس، وهو الدكتور عبد الله اللمكي.

أهداف العمل على جميع المستويات وتعزيز القيمة لمساهميننا. حيث قطعت أوكيو منذ عام ٢٠٢١ شوطًا طويلًا في تشكيل هيكل الحوكمة على أسس طلبة، كما تم تطوير الغالبية العظمى من سياساتنا وعملياتنا وإجراءاتنا واعتمادها من قبل مجلس الإدارة. ويحرص فريق الحوكمة في أوكيو على التنسيق بشكل وثيق مع الإدارات ووحدات الأعمال ذات الصلة لضمان الالتزام بمعايير المسؤولية والخضوع للمساءلة على الدوام، مع التحلي بقدر كبير من الشفافية والنزاهة للحفاظ على أعلى درجة من الثقة والمصداقية بين جميع أصحاب العلاقة.

يتألف المجلس من سبعة أعضاء مدرجين في الجدول أدناه، وجميعهم أعضاء مستقلون وغير تنفيذيين.

**اسم العضو  
المنصب**  
مستقل/غير مستقل  
تنفيذي/غير تنفيذي  
فترة الانتداب  
الجنسية  
التزامات أخرى



**اسم العضو  
المنصب**  
مستقل/غير مستقل  
تنفيذي/غير تنفيذي  
فترة الانتداب  
الجنسية  
التزامات أخرى



**اسم العضو  
المنصب**  
مستقل/غير مستقل  
تنفيذي/غير تنفيذي  
فترة الانتداب  
الجنسية



ملهم بن بشير الجرف  
رئيس مجلس الإدارة  
مستقل  
غير تنفيذي  
تم تعيينه بتاريخ ٣٠ أغسطس ٢٠٢٠  
عُماني  
نائب رئيس جهاز الاستثمار العُماني للاستثمار بالوكالة

تم تعيينه بتاريخ ٣٠ أغسطس ٢٠٢٠  
عُماني

سعيد بن عبدالله الحاتمي  
نائب رئيس مجلس الإدارة  
مستقل  
غير تنفيذي  
تم تعيينه بتاريخ ٣٠ أغسطس ٢٠٢٠  
عُماني  
الرئيس التنفيذي للبنك الأهلي

تم تعيينه بتاريخ ٣٠ أغسطس ٢٠٢٠  
عُماني

د. عبدالله بن محمد اللمكي  
عضو  
مستقل  
غير تنفيذي  
تم تعيينه بتاريخ ٢٩ مارس ٢٠٢٠  
عُماني

تم تعيينه بتاريخ ٢٩ مارس ٢٠٢٠  
عُماني



**اسم العضو  
المنصب**  
مستقل/غير مستقل  
تنفيذي/غير تنفيذي  
فترة الانتداب  
الجنسية  
التزامات أخرى

عبدالرحمن بن سالم الحاتمي  
عضو  
مستقل  
غير تنفيذي  
تم تعيينه بتاريخ ٣٠ أغسطس ٢٠٢٠  
عُماني  
الرئيس التنفيذي لمجموعة أسيا



**اسم العضو  
المنصب**  
مستقل/غير مستقل  
تنفيذي/غير تنفيذي  
فترة الانتداب  
الجنسية  
التزامات أخرى

م. عمر بن خلفان الوهيبي  
عضو  
مستقل  
غير تنفيذي  
تم تعيينه بتاريخ ٣٠ أغسطس ٢٠٢٠  
عُماني  
الرئيس التنفيذي لمجموعة نماء والرئيس التنفيذي لنماء القابضة



**اسم العضو  
المنصب**  
مستقل/غير مستقل  
تنفيذي/غير تنفيذي  
فترة الانتداب  
الجنسية  
التزامات أخرى

توري ميرهولت  
عضو  
مستقل  
غير تنفيذي  
تم تعيينه بتاريخ ٣٠ أغسطس ٢٠٢٠  
نرويجي  
مستشار خارجي أول لدى ماكنزي مقيم في الدوحة



**اسم العضو  
المنصب**  
مستقل/غير مستقل  
تنفيذي/غير تنفيذي  
فترة الانتداب  
الجنسية  
التزامات أخرى

جراهام فورد  
عضو  
مستقل  
غير تنفيذي  
تم تعيينه بتاريخ ١٥ يونيو ٢٠٢١  
المملكة المتحدة  
-

## مسؤوليات المجلس واللجان المنبثقة عنه

٩-٢

مجلس الإدارة هو الجهة المسؤولة عن تحديد التوجه الإستراتيجي لوكيو، ومراجعة وضعها التشغيلي والمالي بانتظام، وضمان توفر الموارد اللازمة بما يمكن أوكيو من تحقيق أهدافها الإستراتيجية. وجميع صلاحيات مجلس إدارة أوكيو واختصاصاته وآليات تشكيله خُددت وفقاً للقوانين واللوائح التنظيمية المعمول بها في سلطنة عُمان ومتطلبات ميثاق حوكمة الشركات الصادر عن جهاز الاستثمار العُماني.

على وجه الخصوص، يراقب المجلس أداء الإدارة التنفيذية في الشركة ويتأكد من تماشي الإستراتيجية والسياسات والإجراءات المعتمدة مع مهمة أوكيو. وهو أيضاً الجهة المشرفة على الوضع

### رئيس المجلس

١١-٢

رئيس مجلس إدارة أوكيو هو نائب رئيس جهاز الاستثمار العُماني للاستثمار بالوكالة، وهو منصب منفصل عن الرئيس التنفيذي للمجموعة. حيث تقوم سياسة الحوكمة في الشركة على فصل مجلس الإدارة عن

### دور مجلس الإدارة في قيادة الشركة وضبط أعمالها

١٢-٢

يشرف مجلس الإدارة على مدى تأثير العمليات الإستراتيجية لوكيو على الاستدامة، ويعتبر المجلس مسؤولاً أمام جهاز الاستثمار العُماني عن التنسيق مع أصحاب المصلحة المعنيين. ويضع مجلس إدارة أوكيو في

### تفويض الصلاحيات والمسؤوليات للإدارة التنفيذية

١٣-٢

يقوم مجلس الإدارة بتفويض مسؤوليات العمليات اليومية إلى الإدارة التنفيذية وفرق العمل التابعة لها. وترفع تقارير منتظمة إلى المجلس حول سير العمل والمراحل الرئيسية للمشاريع، بما في ذلك مؤشرات الأداء الرئيسية وفق سجلات النتائج المتفق عليها.

### دور مجلس الإدارة في تقارير الاستدامة

١٤-٢

يتولى مجلس الإدارة مراجعة الموضوعات والأنشطة المتعلقة بالاستدامة باعتبارها جزءاً أساسياً من مهام الإشراف التنظيمي المكلف بها. ويتلقى أيضاً تقارير فصلية حول جوانب محددة من أداء الشركة على

التشغيلي والمالي للشركة بما يضمن تعظيم قيمة حقوق المساهمين من خلال الإدارة السليمة لشؤونها، وتحديد توجهها الإستراتيجي، وصياغة رؤيتها تحت مظلة جهاز الاستثمار العُماني.

مدة العضوية في المجلس ثلاث سنوات اعتباراً من تاريخ الجمعية العامة التي انُخب فيها الأعضاء، وفقاً لميثاق الحوكمة الصادر عن جهاز الاستثمار العُماني. في فترة هذا التقرير، يتألف مجلس إدارة أوكيو من خمسة أعضاء عُمانيين، وعضو واحد بريطاني، وآخر نرويجي.

على صعيد اللجان الفرعية، تنبثق عن المجلس ثلاث لجان: لجنة التدقيق والمخاطر، ولجنة المكافآت والترشيحات، ولجنة الإستراتيجية والاستثمار.

الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع تضارب المصالح وسهولة تقويم أداء الإدارة التنفيذية والقرارات التي اتخذتها والنتائج المحققة.

اعتباره المصالح الفضلى للشركة ككل من حيث تحقيق أهدافها، وتعزيز أفضل ممارسات الحوكمة السليمة فيها، وزيادة القيمة لمساهميها، والمساهمة في نمو المجتمعات وتطوير المناطق التي تعمل فيها.

بالإضافة إلى ذلك، وضعت الشركة تسلسلاً إدارياً واضحاً من أجل تسهيل مهمة الإشراف على الأنشطة داخل الشركة، وأنشأت قنوات مفتوحة لتقديم الآراء والملاحظات بهدف تحسين آليات المتابعة.

ضُعد البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة، تستند إلى مؤشرات أداء رئيسية معتمدة مسبقاً، مع تسليط الضوء على التقدم المحرز والإنجازات التي تحققت والمسائل التي قد تحتاج للمعالجة والحل.



## تعزير الكفاءات والمهارات القيادية لمجلس الإدارة ١٧-٢

من المقرر تنظيم برامج تدريبية متقدمة لأعضاء مجلس الإدارة حول الاستدامة والتوعية في عام ٢٠٢٢، على أن تشمل البرامج الموضوعات التالية:

➤ **الاستدامة:** الإلمام بمفهوم الاستدامة وتطبيقه في شركة متكاملة تعمل في مجال النفط والغاز، والفوائد الكبيرة التي يمكن أن تعود عليها من دمج الاستدامة في كافة أنشطتها وعملياتها.

➤ **تلبية متطلبات المستثمرين** من النواحي البيئية والاجتماعية والإدارية: التركيز على مدى أهمية البيانات البيئية والاجتماعية والإدارية بالنسبة للمستثمرين، واستراتيجيات الاستثمار المستدامة ومبادئ الاستثمار المسؤول.

## تقييم أداء المجلس ١٨-٢

تضع أوكيو مؤشرات الأداء الرئيسية لمجلس الإدارة سنويًا بالاتفاق مع جهاز الاستثمار الألماني، أخذة بعين الاعتبار أهداف الاستدامة، مثل إدارة شؤون أصحاب المصلحة،

## سياسات المكافآت وإجراءات اعتمادها ٢٠-٢، ١٩-٢

توضع سياسات المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وكبار المديرين التنفيذيين وفقًا لما نص عليه ميثاق الحوكمة والسياسات والمبادئ التوجيهية الصادرة عن جهاز الاستثمار الألماني. وتحدد مكافآت أعضاء المجلس بشكل متوازن بين أتعاب حضور اجتماعات المجلس و/أو

## بيان إستراتيجية التنمية المستدامة ٢٢-٢

اعتمد مجلس الإدارة ميثاق قواعد السلوك في أوكيو التي يجب على جميع الموظفين في الشركة الالتزام بها. ولقد رسم هذا الميثاق التزام أوكيو بالتنمية المستدامة في الفقرة ١٠-٤ منه التي نصت على ما يلي: "التنمية المستدامة: بصفنا شركة مواطنة مسؤولة اجتماعيًا، نلتزم أوكيو بالمساهمة في بناء اقتصاد قوي من خلال الاستثمار الاجتماعي والنهوض

## الامتثال للقوانين والأنظمة ٢٧-٢

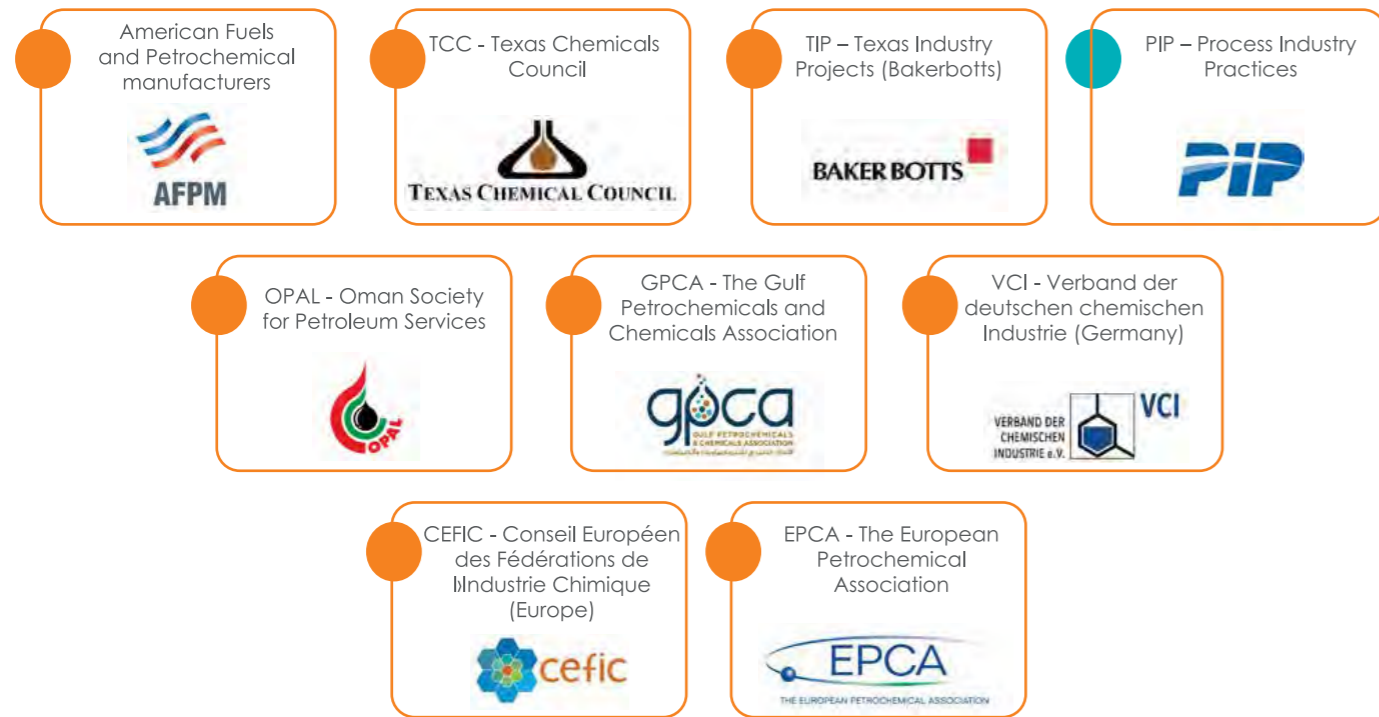
يعمل مجلس الإدارة على ضمان امتثال أوكيو لجميع الالتزامات القانونية والتنظيمية التي وضعتها الجهات المختصة، بما في ذلك الهيئات التنظيمية والرقابية

## عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية ٢٨-٢

يبيّن الجدول أدناه الجمعيات والاتحادات المهنية التي كانت أوكيو عضوًا فيها في عام ٢٠٢١. ويحتفظ مسؤول الامتثال في الشركة بسجل يوثق المشاركة

ذات الصلة. ويسعى المجلس أيضًا لاعتماد الإجراءات الفعالة للزمتة من أجل مراقبة الامتثال بكافة القوانين واللوائح ذات الصلة في الشركة ومتابعة تطبيقها.

في الاتحادات التجارية، ويحفظ فيه كافة التعاملات الرسمية مع المنافسين. وتراجع أوكيو بانتظام مواقفها في هذه المسائل.



## الإجراءات القانونية بشأن السلوكيات المخلة بالمنافسة وممارسات مكافحة الاحتكارات بأنواعها ١١، ١٩، ٢

ضمان الامتثال للوائح والقوانين المعمول بها في مجالات منع الاحتكار وحماية المنافسة خلال العام الماضي. وبفضل تدابيرنا تلك، يسرنا أن نعلن أنه لم يكن هناك أي إجراءات قانونية من أي نوع بحق المجموعة خلال فترة هذا التقرير، ولم ينشأ أي نزاع قانوني مرتبط بسلوك مناهض للمنافسة المشروعة، ولا أي مخالفات لتشريعات تتعلق بمكافحة الاحتكارات بأنواعها.

نحن حريصون في أوكيو دائمًا على عدم انتهاك أي من قوانين مكافحة الاحتكار أو تنظيم التنافس المعمول بها حول العالم. لذلك حدّدنا أفضل الممارسات في مجال المنافسة وتبنتها على مستوى الشركة ككل في صلب سياساتنا المؤسسية، وعلى رأسها ميثاق قواعد السلوك في أوكيو.

بالإضافة إلى ذلك، أجرينا برامج تدريبية شاملة حول

➤ إدارة الطاقة: إلقاء الضوء على بعض المواضيع ذات الصلة، مثل كفاءة استخدام الطاقة، والطاقة الخضراء، وإزالة الكربون، والالتزامات المتعلقة بخفض صافي الانبعاثات إلى مستوى الصفر.

➤ تطبيق مبادئ المسؤولية في بنية سلاسل التوريد: توضيح نموذج الاقتصاد الدائري، وأهمية تقييم الموردين في المسائل البيئية، مثل دراسة كثافة استهلاك الطاقة وكثافة الانبعاثات لديهم، بالإضافة إلى التركيز على الموضوعات الاجتماعية مثل حقوق الإنسان ومكافحة الفساد.

➤ الاستدامة ما بعد جائحة كوفيد-١٩: وصف الآثار التي خلفتها الجائحة على الأعمال والدروس المستفادة و"الوضع الطبيعي الجديد"، بالإضافة إلى أولويات الأعمال بعد انتهاء جائحة كوفيد-١٩.

وأعاد مساهمة أوكيو في الاقتصاد الألماني، والثناء البيئي للشركة وتأثيراتها على المجتمعات التي تعمل فيها.

المكافآت، على أن يكون التحديد مبنياً على أساس الأداء (٩-٢-١)، وفقاً لتوجيهات جهاز الاستثمار الألماني، مع مراعاة المهل الزمنية المنصوص عليها (٩-٢-١-٢). كما تخضع إجراءات تحديد المكافآت لموافقة جهاز الاستثمار الألماني.

بالمجتمعات المحلية. وبعد الالتزام الاجتماعي مكوّنًا أساسيًا في إستراتيجية أوكيو لتطوير برامج مستدامة تستهدف الارتقاء ب جودة حياة المواطنين. ويتحقق ذلك من خلال جملة عوامل، من بينها تسيير العمل على أسس أخلاقية ومسؤولة، وتقديم خدمات المساعدة الطوعية، بهدف تحقيق فوائد مباشرة وملموسة للمجتمعات التي نعمل فيها".



# الميثاق الوظيفي



> oq.com | @thisisoq

# قواعد السلوك وأخلاقيات العمل

### تضارب المصالح ١٥-٢

إن ميثاق قواعد السلوك في أوكيو وسياسة مكافحة الرشوة والفساد فيها يوضحان للموظفين بالتفصيل كافة الإرشادات اللازمة للتعامل مع حالات تضارب المصالح، والتذكير دائمًا بضرورة تجنب جميع حالات تضارب المصالح الفعلية أو المحتملة. وتنصّ الإرشادات على ضرورة الإبلاغ عن حالات تضارب المصالح فورًا إلى الفريق المعني بأخلاقيات المهنة ونزاهة الأعمال في الشركة، لكي ينظر الفريق في المسألة ويحدّد الإجراءات المناسبة للتخفيف من مخاطرها، حسب الاقتضاء.

ولضمان أعلى مستويات النزاهة والشفافية، وضعت أوكيو سياسات واضحة لتنظيم عملية تقديم الهدايا

### الإبلاغ عن المسائل الجوهرية ١٦-٢

شُكّلت لجنة تُعنى بأخلاقيات العمل برئاسة الرئيس التنفيذي، تضم في عضويتها موظفين من الإدارة العليا. حيث يقوم الرئيس التنفيذي بإبلاغ لجنة التدقيق والمخاطر المنبثقة عن المجلس ليقبأئهم على اطلاع

### الالتزام بالسياسات ٢٣-٢

لقد حرصنا في الشركة على جعل مبادئنا وقواعдна جزءا لا يتجزأ من السياسات الرئيسية التي تنظّم أبرز أوجه أعمالنا وأنشطتنا. لذا اعتمد مجلس إدارة أوكيو ميثاق قواعد السلوك الذي نصّ بوضوح على الالتزام بروح المسؤولية في الأعمال التجارية من خلال اتباع الممارسات السليمة في مكان العمل والاحترام المطلق لحقوق الإنسان.

فنحن ملتزمون التزامًا تامًا بمكافحة جميع أشكال العبودية الحديثة والعمل القسري ضمن سلاسل التوريد المباشر الخاصة بنا، كما نلتزم بالتصرف بصورة أخلاقية ونزيهة في تعاملتنا التجارية وعلاقاتنا على النحو

## ترسيخ الالتزام بالسياسات ٢٤-٢

نطلب من جميع موظفينا عند انضمامهم لأوكيو أن يطلعوا على ميثاق السلوك المهني ويقدموا إقرارًا إلكترونيًا يتعهدون فيه بالالتزام بالميثاق والمبادئ الأساسية التي ينصّ عليها. كما تحرص الشركة على ترسيخ الوعي بميثاق السلوك المهني والسياسات ذات الصلة بين الموظفين من خلال إقامة جلسات تدريب تعريفية به ودورات توجيهية للموظفين الجدد تضمن تسجيلات مرئية لتلخيص أبرز بنود الميثاق. وتستمر الشركة بمتابعة التزام الموظفين وتعزيز معرفتهم بالقواعد الضرورية من خلال عقد جلسات تدريبية متواصلة خلال العام حول الميثاق والسياسات المتعلقة به.

وقبولها وأنشطة الضيافة والترفيه، مع تفعيل التليات اللازمة للتأكد من الالتزام التام بتنفيذها.

أما على مستوى مجلس الإدارة، يتولى أمين سرّ المجلس مسؤولية تلقي بلاغات التضارب في المصالح المرتبطة بمجلس الإدارة، وتخضع للتقييم المستقل. وبموجب ميثاق الحوكمة الصادر عن جهاز الاستثمار العُماني، يتعيّن على أمين سر مجلس الإدارة «الحفاظ على سجل لحالات تضارب المصالح المرتبطة بمجلس الإدارة وتحديثه باستمرار» (٧-٤-٤-٢)، حيث يضمن هذا السجل منع نشوء أي تضارب في المصالح ويخفّف من آثاره.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

حول المسائل الجوهرية الفبلأخ عنها والتحقيق فيها خلال العام، إلى جانب التدابير التصحيحية المتخذة بناءً على نتائج التحقيق.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

المنصوص عليه في “البيان بشأن العبودية الحديثة” الذي يمكن الاطلاع عليه على **الموقع الإلكتروني للشركة**.

ولا يقتصر التأكد من التزامنا هذا على أنشطة أوكيو وحدها، بل نعقّم هذا البيان ومحتواه على جميع الأطراف الثالثة التي تتعامل معنا لكي نضمن التزامهم به أيضًا. علاوة على ذلك، وضعنا “ميثاق قواعد سلوك الطرف الثالث” الذي يلزم شركاءنا في العمل اتخاذ الخطوات اللازمة لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لموظفيهم، ومعاملتهم بإنصاف وكرامة واحترام.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

وتنص عقود العمل التي تُبرم مع الموظفين على الالتزامات المفروضة عليهم باتباع كافة السياسات والإجراءات واللوائح المعتمدة في أوكيو، بما في ذلك ميثاق السلوك المهني.

كما يتعين على المقاولين والموردين الذين يتعاملون مع أوكيو اتباع “ميثاق قواعد سلوك الطرف الثالث”، وتقديم إقرار يفيد باطلاعهم على ذلك الميثاق وفهمهم لمحتوياته عند تسجيلهم لدى أوكيو.

## آليات طلب المشورة والإبلاغ عن المخاوف ٢٦-٢

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

أنشأت الشركة عددًا من قنوات التواصل المخصصة للإبلاغ، أولها الخط الساخن الذي أنشئ للإبلاغ بشكل سرري عن الممارسات المخالفة، حيث يستطيع موظفو أوكيو والأطراف الثالثة المتعاملة معها استخدامه في أي وقت كان. وكطّف مزوّد خدمة خارجي بإدارة هذا الخط الساخن الذي يمكن من خلاله التبليغ عن المخاوف دون كشف هوية الشخص المبلّغ. فلا يمكن الاطلاع على المسائل التي يُبلّغ عنها عبر الخط الساخن إلا من قبل عدد محدود من أعضاء فريق أخلاقيات المهنة ونزاهة الأعمال ورئيس لجنة أخلاقيات العمل في أوكيو.

بالإضافة إلى تلك القناة، عمّمت الشركة أيضًا روابط إلكترونية للوصول إلى أداة الإبلاغ عن المخالفات عبر الموقع الإلكتروني للشركة على الإنترنت المفتوح، وكذلك عبر البوابة على الشبكة الداخلية الحصرية.

## مكافحة الفساد - تقييم العمليات لتحديد المخاطر المتعلقة بالفساد ١١,٢٠,٢

تُجري الشركة بشكل دائم تقييمات للمخاطر في جميع إداراتها وأقسامها لتحديد جوانب المخاطر المحتملة والتخفيف منها في كافة عملياتها. وفي حين أنه لم يتم إجراء تقييمات للمخاطر تركّز بشكل خاص على الفساد خلال العام، إلا أن المخاطر المتعلقة بالفساد أخذت بعين الاعتبار خلال مراجعات تقييم المخاطر الفُجز سابقًا، ومنها المسائل المتعلقة بالاحتيال ونزاهة الأعمال.

## التواصل والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد ١١,٢٠,٣

أصدرت أوكيو دليل سياسة مكافحة الرشوة ومنع الفساد في عام ٢٠٢١، واعتمدهه الإدارة التنفيذية للشركة. حيث تضع تلك السياسة الجوانب الرئيسية المتعلقة بمنع الفساد، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر تجنب تضارب المصالح والإفصاح عنه في حال وجوده، إلى جانب القواعد التي تحكم عملية قبول وتقديم الهدايا وخدمات الضيافة والترفيه من الأطراف الثالثة وإليها، وحظر جميع أشكال الرشوة أو دفع أي مبالغ لتسهيل الأعمال وتيسيرها، بالإضافة إلى القواعد المتعلقة بمدفوعات الرعاية والمساهمات الخيرية.

ويمكن أن يطلع جميع العاملين في الشركة على هذه السياسة التي نشرت نسخة منها على بوابة الشبكة الداخلية في أوكيو. كما تُنظّم أوكيو دورات تدريبية حول هذه المواضيع للموظفين على مدار العام،

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

ويمكن للأفراد الذين يرغبون بالحصول على مشورة حول أحكام ميثاق السلوك المهني والسياسات ذات الصلة التواصل مباشرة مع أحد أعضاء فريق أخلاقيات المهنة ونزاهة الأعمال، أو مع أحد أعضاء فريق سفراء الامتثال في أوكيو. ويجدر التنويه إلى أن برنامج سفراء الامتثال قد أُطلق في عام ٢٠٢١، حيث رُشّح عدد من موظفي أوكيو وعُيّنوا لبدء هذا الدور في مختلف الإدارات في الشركة، ويبلغ عددهم اليوم ٣٠ سفيرًا. ويتولى فريق أخلاقيات المهنة ونزاهة الأعمال تنظيم جلسات توعوية لسفراء الامتثال حول كافة الموضوعات المتعلقة بميثاق السلوك المهني في أوكيو، والتي تهدف إلى تزويدهم بالمعارف والموارد اللازمة لتمكينهم من تقديم الإرشادات والتوجيهات لزملائهم في الإدارات التي يعملون بها.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

علاوة على ذلك، أدخلت أوكيو باقةً من التحسينات بناء على نتائج تقييمات المخاطر، والمتوقع أن يساهم ذلك في الحدّ من احتمالات وجود أي فساد في عمليات الشركة. وتضمن التحسينات المختارة عددًا من التدابير المتقدمة الرامية إلى برفع مستوى الضوابط الداخلية والفصل بين المهام.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

بما يشمل كافة الجوانب الواردة في السياسة. فقد فُدمت دورات تدريبية من هذا النوع إلى فرق المبيعات في مكاتبنا الدولية المنتشرة حول العالم، أي في كل من الهند وسنغافورة والصين وتركيا، وبلغت نسبة الحضور فيها ١٠٠٪. كما قد تم تدريب إضافي حضوري لموظفي الإدارة من الدرجة المتوسطة، بما في ذلك الموظفون الإداريون والقانونيون العُمانيون الذين يقع مقرّ عملهم في مسقط، لتدريبهم على كيفية التصرّف بشكل سليم وقانوني في التعاملات مع الجمعيات والاتحادات المهنية وغيرها من المناسبات الاجتماعية الأخرى التي تُبنى فيها علاقات مهنية مع مؤسسات أخرى وثناّقش فيها فرضّ لتطوير الأعمال.

ويتولى فريق أخلاقيات المهنة ونزاهة الأعمال إلى جانب سفراء الامتثال في الشركة تقديم الإرشادات والتوجيهات اللازمة للموظفين بشأن تضارب المصالح والجوانب الأخرى المتعلقة بمكافحة الرشوة والفساد.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

صورة توضح كيف يمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاوف في بيئة آمنة، حيث يمكن الإبلاغ عن المخاوف عبر قنوات آمنة مثل الخط الساخن أو البريد الإلكتروني.

## حالات الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة حيالها

١١,٢٠٤

خلال عام ٢٠٢١، نفتخر بسجلنا النظيف الذي لا تشوبه أي واقعة فساد مثبتة في الشركة، أو أي واقعة تعرّض فيها موظفٌ للفصل من الخدمة أو لاتخاذ إجراءات تأديبية بحقه بسبب قضية فساد أو ما شابه. كما لم تحدث خلال العام أي واقعة أدت إلى إنهاء التعامل مع

### منهجنا في إدارة التظلمات المجتمعية

٢٥-٢

نحن نؤمن بأن إيجاد آلية مناسبة تُصمّم وتُنفّذ بشكل صحيح للتعامل مع الشكاوى والتظلمات يمكن أن تكون ذات فائدة كبيرة للشركة وللمجتمعات المحلية على حد سواء، إذ أنها ستزيد إمكانية تسوية النزاعات والخلافات البسيطة بطريقة ودية وسريعة وفعالة من حيث التكلفة، وتوفّر حلوًا معقولة ترضي كافة الأطراف. ونعتمد بأن عدم التجاوب مع التظلمات أو تجاهل الأسئلة والطلبات الواردة من أصحاب المصلحة

### الإجراءات المتبعة في الشركة للتعامل مع الشكاوى من أفراد المجتمع

- استلام الشكاوى
- الإقرار باستلام الشكاوى
- تسجيل الشكاوى
- التقييم والتحقيق
- التوصل إلى قرار
- إبلاغ الأطراف المعنية بالقرار
- تنفيذ القرار
- المراقبة
- إغلاق الملف

يوضح الشكل أعلاه التلية المتبعة لدينا في التعامل مع الشكاوى والتظلمات الواردة من أفراد المجتمع، وتتضمن الخطوات التالية: استلام الشكاوى، والإقرار بها، وتسجيلها، وإجراء التقييم والتحقيق فيها، واتخاذ القرار

### ١ . استلام الشكاوى والتظلمات

يمكن تقديم الشكاوى خطيًا أو شفهيًا باللغة العربية أو الإنجليزية، إما عبر البريد الإلكتروني، أو الهاتف، أو تسليمها باليد مباشرة إلى موظفي الشركة العاملين في تلك المجتمعات المحلية. ونعرض فيما يلي أمثلة عن بعض القنوات والأساليب التي نستخدمها لتلقي الشكاوى.

حلقات النقاش لمجموعات الحراسة المركّزة: نحرص على إنشاء قناة اتصال مفتوحة مع أفراد المجتمع من خلال عقد اجتماعات دورية مع أصحاب المصلحة المعنيين للاطلاع على ملاحظاتهم وآرائهم. بهذا الأسلوب، يتولى مندوب أوكيو تقديم نموذج شكاوى نيابة عن الجهة المتظلمة.

الاجتماعات الفردية: يستلم ممثل أوكيو الشكاوى

أحد شركاء الأعمال بسبب الفساد، ولم تُرفع أي دعاوى قضائية تتعلق بالفساد ضد الشركة أو أي من موظفيها، مما يُثبت فعالية السياسات والتدابير التي اتخذتها الشركة بهذا الخصوص.

#### ٢. الإقرار بالشكاوى

يتلقى صاحب الشكاوى تأكيدًا رسميًا باستلامها إما بالتواصل معه عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني، ويُبلغ بالخطوات التالية. ويمكن للمسؤول المختص في أوكيو

#### ٣. تسجيل الشكاوى

تُسجّل الشكاوى والتظلمات فور استلامها، ويتم بعد ذلك إدخال البيانات في نظام مركزي يستطيع جميع المسؤولين المعنيين في أوكيو الدخول إليه والاطلع على ملف الشكاوى. ثم تُستكمل عملية التسجيل من قبل جهة الاتصال المعنية في أوكيو والمسؤولة عن متابعة إجراءات معالجة الشكاوى في الشركة.

يُسجّل ملف الشكاوى بالكامل في مهلة لا تزيد عن ٣ أيام عمل من تاريخ استلامها. ويتضمن نموذج التسجيل البيانات التالية:

- تاريخ الحادثة.

- موقع الحادثة.

#### ٤. التقييم والتحقيق

نحن نسعى دومًا لمعالجة جميع الشكاوى والتظلمات بأسرع ما يمكن، بغض النظر عن طبيعة المسألة ومدى تعقيدها. ويقوم الموظف المسؤول عن الشكاوى باتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من مدى صحة الشكاوى ووضع الترتيبات اللازمة لإجراء تحقيق شامل بشأنها.

تُحال الشكاوى البسيطة عادةً إلى مسؤول الشكاوى ليتعامل معها، ولاسيما تلك المتعلقة بطلب المعلومات أو طلب تمويل من قبل مقدم الشكاوى. ويعمل المسؤول على توفير المعلومات المطلوبة على الفور أو إحالتها إلى الإدارة ذات الصلة. أما أنواع الشكاوى

طلب أي معلومات إضافية قد يحتاجها من صاحب الشكاوى. لكن يجوز تخطي هذه المرحلة إذا كان صاحب الشكاوى مجهول الهوية.

- اسم مقدم الشكاوى وبيانات الاتصال به، إن وجدت.

- تاريخ ومكان استلام الشكاوى وتسجيلها.

- الوصف الكامل للحادثة.

- أي سجلات سابقة لحوادث مماثلة، وأي وثائق ثبوتية أو إفادات مرفقة بالشكاوى.

يُخصّص لكل لشكاوى رقم تتبع، ويُحدّث ملفها بالتزامن مع سير الإجراءات بما يعكس وضع تسوية الشكاوى وأي ملاحظات مهمة بشأنها.

<sup>[1]</sup> ملحظة: يمكن تقديم الشكاوى دون الإفصاح عن هوية مقدّمها، ويجوز أيضًا تقديمها بالنيابة عن شخص آخر

## لجنة التحقيق

تُشكل لجنة تحقيق موسعة للتعامل مع الشكاوى والقضايا المعقدة، وتتكون تلك اللجنة من ممثلين عن الجهات المعنية التالية:

العلاقات المجتمعية، الأفراد (الموارد البشرية)

الشؤون القانونية والامتثال، الإدارة العليا

العمليات التجارية، المشتريات

العلاقات العامة، التسويق

تشارك الإدارات الرئيسية التالية في عملية التعامل مع الشكاوى:

العلاقات المجتمعية، الشؤون القانونية، أخلاقيات المهنة ونزاهة الأعمال، العمليات التجارية، العلاقات العامة والتسويق، الأفراد (الموارد البشرية)، الإدارة العليا والمشتريات.

## 5. إيجاد الحل المناسب

تعتمد طريقة إيجاد الحلول المناسبة على حالة الشكاوى وقرار اللجنة بشأنها، فيمكن اختيار أي من الطرق التالية:

حل مستقل: اقتراح الحل المناسب من قبل أوكيو

حل مشترك: التوصل إلى تسوية من خلال المناقشة أو التفاوض بين أوكيو وصاحب الشكاوى.

إيجاد حل بوساطة طرف ثالث: عن طريق الوساطة، سواء بشكل رسمي أو غير رسمي.

يجب على اللجنة التأكد من أن جميع التسويات التي يتم التوصل إليها تتماشى مع السياسات الداخلية وميثاق السلوك المهني في أوكيو، ومع القانون العماني.

## 6. إبلاغ الأطراف المعنية بالقرارات المتخذة

تبلغ جميع الأطراف ذات الصلة، بما في ذلك صاحب الشكاوى، بالقرار النهائي رسميًا وبشكل خطي خلال 10 يوم عمل اعتبارًا من تاريخ تقديم الشكاوى. ويجب أن يتضمن القرار الأسباب المبررة له، وشرح الإجراءات التصحيحية المتخذة، وآلية التنفيذ وإطاره الزمني.

إذا ثبت أن الإجراء بالتظلم لا أساس له من الصحة أو لا يستوفي شروط النظر فيه، وبالتالي قررت اللجنة عدم اتخاذ أي إجراءات أخرى بشأنه، يُبلغ مقدم الشكاوى بذلك القرار رسميًا وبصورة خطية.

في حال رفض مقدم الشكاوى لذلك القرار، يجب إعادة تقييم المسألة ومراجعتها من قبل طرفي لم يكن جزءًا من لجنة التحقيق الأصلية. ويمكن طلب بيانات أو إثباتات إضافية في هذه المرحلة. وبعد اتخاذ القرار النهائي، يُرسل بشكل رسمي وبصورة خطية إلى مقدم الشكاوى. وتوثق جميع الاعتبارات وتُدرج في كل من الرد على الشكاوى وأنظمة الشركة لتتبع الشكاوى والرجوع إليها عند الحاجة.

## 9. إغلاق ملف الشكاوى

بعد التأشير على ملف الشكاوى بأنه قد «تم حلها»، يتم «إغلاق» ملف الشكاوى. كما يتم تحديث النظام

## 7. تنفيذ القرار

بعد التوصل إلى قرار وإبلاغه لمقدم الشكاوى وموافقته عليه، تباشر أوكيو تنفيذ ذلك القرار وتبلغ كافة الجهات المنفذة بالمهام المنوطة بهم والجدول الزمني لتنفيذها.

## 8. مراقبة تنفيذ القرار

يوضع تسلسل إداري واضح بين لجنة الشكاوى والجهات المسؤولة عن تنفيذ القرار المتخذ بشأنها. وتُعقد اجتماعات متابعة دورية لمراجعة التقدم المحرز بخصوص المسائل المعلقة وتقديم الملاحظات بشأنها.

تساعد عملية المراقبة في تحديد المطالبات الشائعة أو المتكررة، والتي قد تتطلب وضع حلول هيكلية أو إدخال تغييرات في السياسات ذات الصلة لتلافي حدوثها في المستقبل، كما أنها تساعد الشركة في تحديد الدروس المستفادة فيما يتعلق بمعالجة الشكاوى والتظلمات.

الداخلي في أوكيو من خلال توثيق جميع الاتصالات والإجراءات المتخذة بهذا الخصوص.



مشاركة أصحاب  
العلاقة والأهمية  
النسبية

## مشاركة أصحاب العلاقة والأهمية النسبية

الأهمية النسبية هي إحدى المحاور التي يجب تضمينها في تقارير الاستدامة بحسب التوصيات والمبادئ الصادرة عن المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI). ويحتوي محور الأهمية النسبية على مواضيع ومؤشرات تعكس الآثار الاقتصادية والإدارية والبيئية والاجتماعية الهامة التي قد تواجهها المؤسسات، أو قد تؤثر بشكل ملحوظ على تقييمات أصحاب العلاقة وقراراتهم.

## تحديد المواضيع الجوهرية بالنسبة لوكيو<sup>١-٣</sup>

في أوكيو، نُحدّد المواضيع الجوهرية بناءً على معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير وفقاً لما يلي:

الشكل (١): منهج تحديد الجوانب الجوهرية وفق المبادرة العالمية لإعداد التقارير

◀ تحديد الآثار الفعلية والمحتملة:

تعمل أوكيو باستمرار على تحديد وتقييم الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الفعلية والمحتملة لأنشطتها، وذلك باستخدام الأدوات والمصفوفات التي أنشأتها بما يتماشى مع عملياتها. حيث يشمل ذلك أدوات وسجلات تقييم التأثيرات والمخاطر، سواء على مستوى المشاريع أو على مستوى الشركة ككل،

## مشاركة أصحاب العلاقة<sup>٢٩-٢</sup>

يشير مفهوم "مشاركة أصحاب العلاقة" في أوكيو إلى عملية بناء علاقات متينة ومتسقة واستباقية وطويلة الأجل مع أصحاب العلاقة الرئيسيين الذين حدّثتهم الشركة. فإننا نعتبر أصحاب العلاقة أطرافاً أساسية

## تحديد أصحاب العلاقة الرئيسيين

نجحت أوكيو في بناء علاقات مستدامة طويلة الأمد مع أصحاب العلاقة المعنيين بعمل كافة وحدات أعمالها وأصولها. وتشمل فئة أصحاب العلاقة جميع المؤسسات الحكومية ذات الصلة، ونظراءنا في القطاع، والعملاء والمؤسسات الأكاديمية والجمعيات الأهلية والشركاء المجتمعيين.

وعند وضع النهج الإستراتيجي المتبع لتحديد أصحاب العلاقة ضمن عملية تقييم الأهمية النسبية، استندنا إلى قائمة الأطراف المعنية التي حدّثتها وتواصلت معها مختلف الإدارات في أوكيو، مثل الشؤون المالية والتجارية والقانونية والطاقة البديلة وعمليات الشق السفلي وغيرها، في سبيل الارتفاع بمستوى مشاركتنا مع أصحاب المصلحة.

## حصر أصحاب العلاقة ووضع خطة لمشاركتهم

لقد قمنا بتصنيف أصحاب المصلحة لدينا إلى أطراف داخليين وخارجيين بناءً على طبيعتهم وعلى الفئة التي يندرجون تحتها، مثل المنظمات غير الحكومية، أو العملاء، أو الشركاء التجاريين، وغيرها من الفئات. ثم وضعنا رسماً تصورياً لتلك الفئات لفهم أدوارهم ومواقعهم بأفضل شكل ممكن.

فتضم مجموعة أصحاب العلاقة الداخليين مجلس الإدارة وفريق الإدارة العليا في أوكيو، بينما صنّفنا الموظفين

وغيرهم من أصحاب المصلحة المحددين ضمن فئة أصحاب العلاقة الخارجيين.

بفضل إنجاز حصر أصحاب العلاقة وتوزيعهم بحسب مستويات مصالحهم في الشركة وتأثيرهم عليها، استطعنا بلورة فهم أفضل لهم ولمدى صلتهم باستراتيجية الاستدامة المؤسسية في أوكيو. كما ساعدنا ذلك إلى حد كبير على تصنيف أصحاب العلاقة وتحديد أولوياتهم عند وضع خطط مشاركتهم.



بالإضافة إلى المشاورات الداخلية المستمرة مع كافة الأصول والإدارات التابعة لوكيو في إطار عملية إشراك الأطراف ذات العلاقة. ثم نقيس تلك التأثيرات على أساس المعايير الخاصة بقطاع النفط والغاز التي وضعتها المبادرة العالمية لإعداد التقارير التي أضافت مواضيع أخرى إلى قائمة المواضيع الجوهرية، مثل الأمن السيبراني.

◀ ربّنا أيضاً قائمة المواضيع الجوهرية بما يتماشى مع أولويات الأعمال والاستراتيجية المستقبلية لوكيو، وبناءً على ذلك أضفنا محور التحول الرقمي كأحد الجوانب الجوهرية لشركتنا.

من الضروري أن تشارك في عملية تحديد المواضيع الجوهرية في جدول أعمال الاستدامة، وذلك من أجل إعداد تقارير سليمة تتماشى مع المبادئ التوجيهية للمبادرة العالمية لإعداد التقارير.

ولقد اتُخذت في هذا المجال الخطوات التالية:

◀ مراجعة القائمة السابقة لأصحاب العلاقة التي استُخدمت في آخر تحليل تم إجراؤه للأهمية النسبية.

◀ التواصل مع الإدارات المعنية في أوكيو لتحديد أصحاب المصلحة المعنيين بأنشطتهم.

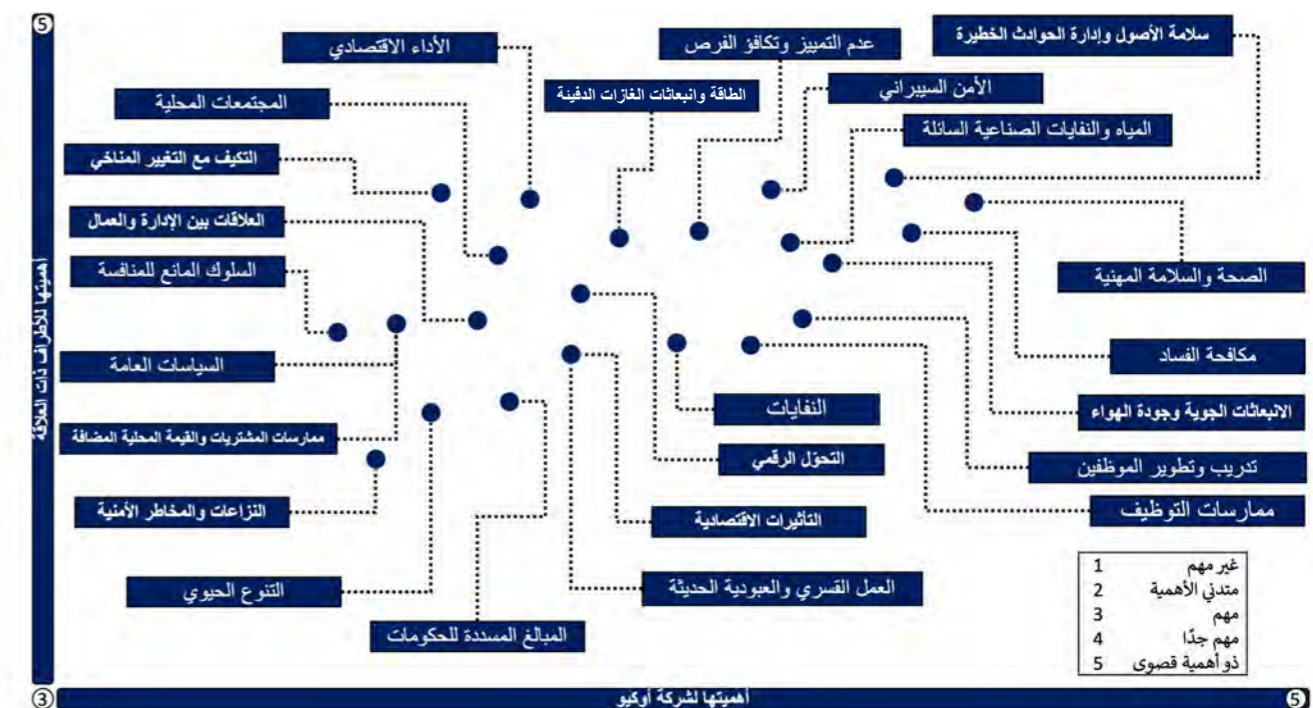
◀ عقد جلسات مناقشة داخلية لمراجعة القائمة النهائية لأصحاب العلاقة، والتأكد من شمولها لكافة الأطراف المعنية بأنشطة وعمليات مختلف وحدات الأعمال والإدارات التابعة لوكيو.

## استطلاع الرأي لتقييم الأهمية النسبية<sup>٢-٣</sup>

بعدها خضعت نتائج تلك الدراسة إلى التحليل، ثم صنّفت بحسب أهميتها بالنسبة للشركة ولأصحاب المصلحة المعنيين، كما هو موضح في المصفوفة أدناه:

أجرينا استطلاعاً للرأي عبر منصة سحابية على الإنترنت، أشركنا فيه جميع أصحاب العلاقة الذين تم تحديدهم، طالبين منهم تقييم كافة المواضيع المذكورة في القائمة أعلاه وتصنيفها تبعاً لدرجة أهميتها بالنسبة لهم في سياق علاقتهم مع أوكيو، بدءاً من المواضيع التي يرونها شديدة الأهمية، وانتهاءً بالمواضيع التي لا تهمهم على الإطلاق.

## المصفوفة



## وتوضّح القائمة التالية المواضيع الجوهرية التي حُدّدت في الاستطلاع:

المجتمعات المحلية	الطاقة وانبعاثات غازات الاحتباس الحراري
النزاعات والمخاطر الأمنية	التكيف مع التغير المناخي وبناء القدرة على المرونة والتحول في مجال الطاقة
السلوك المانع للمنافسة	الانبعاثات الجوية ونوعية الهواء
مكافحة الفساد	التنوع الحيوي والأثر البيئي
المبالغ المسددة للحكومات	النفايات
السياسات العامة	المياه والنفايات الصناعية السائلة
النداء الاقتصادي	سلامة الأصول وإدارة الحوادث الخطيرة
ممارسات المشتريات والقيمة المحلية المضافة	الصحة والسلامة المهنية
تدريب وتطوير الموظفين	ممارسات التوظيف
الأمن السيبراني	عدم التمييز وتكافؤ الفرص
التحول الرقمي	العمل القسري والعبودية الحديثة
	العلاقات بين الإدارة والعمال، وحرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية
	التأثيرات الاقتصادية



# أداؤنا الاقتصادي



ففي عام ٢٠٢١، سجلت الشركة أداء تشغيليًا قويًا في مختلف وحدات الأعمال، حيث شهدت الأسواق بواحد انتعاش كبير. ففي أنشطة الشق العلوي، شهدت أسعار النفط ارتفاعًا كبيرًا مقارنة بالعام الماضي، حيث ارتفع متوسط سعر مزيج النفط الخام الألماني المخصص للتصدير من ٤٦ دولارًا أمريكيًا للبرميل عام ٢٠٢٠ إلى ٦٤ دولارًا أمريكيًا للبرميل في عام ٢٠٢١. كما أدى انتعاش السوق كذلك إلى ارتفاع الأسعار وزيادة الطلب على غالبية منتجات شق المصافي والبتروكيماويات، مما ساهم في تحقيق أداء متميز في أعمالنا التجارية وارتفاع مبيعات منتجاتنا من الوقود والكيماويات.

وفي عام ٢٠٢١، حققت أوكيو نتائج مالية قوية، حيث سجلت الشركة إيرادات موحدة بلغت ٢٢,٧٦٨ مليون دولار أمريكي، فيما بلغت الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والإطفاء ٣,٦٩٩ مليون دولار أمريكي وصافي الأرباح ١,٨١٨ مليون دولار أمريكي، وبذلك فإن هذه النتائج قد تجاوزت الأداء الفعلي لعام ٢٠٢٠. ومن الجدير بالذكر أن هذا الأداء المالي المتميز كان مدفوعًا

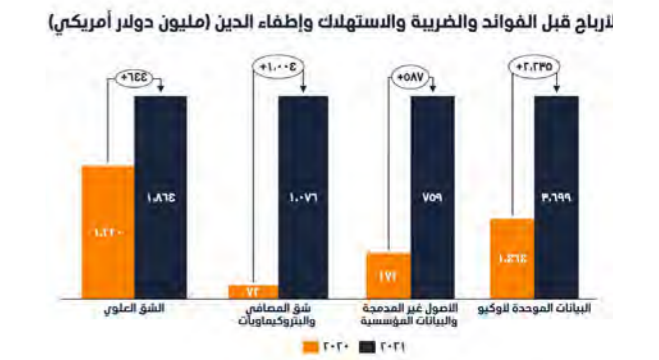
## الإيرادات المتراكمة

في عام ٢٠٢١، حققت أوكيو إيرادات متراكمة بلغت قرابة ٢٢,٧٦٨ مليون دولار أمريكي، أي بزيادة قدرها ٦٣٪ مقارنة بإيرادات عام ٢٠٢٠ التي بلغت ١٤,٠٠٦ مليون دولار أمريكي.

## الأرباح المتراكمة قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والإطفاء

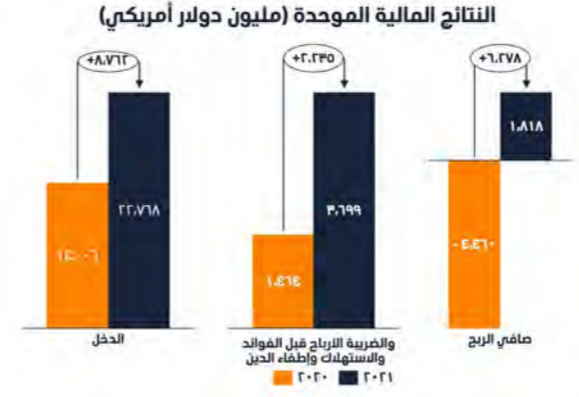
في عام ٢٠٢١، بلغت الأرباح المتراكمة قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والإطفاء ٣,٦٩٩ مليون دولار أمريكي، مقارنة بمبلغ ١,٤٥٤ مليون دولار أمريكي تم تسجيلها عام ٢٠٢٠، أي بزيادة قدرها ١٥٤٪. وذلك بفضل الأداء القوي في جميع قطاعات أعمالنا.

يوضح الشكل أدناه أداء الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والإطفاء بالنسبة لتصل الشقين العلوي



بارتفاع أسعار المنتجات مقارنة بالعام المنصرم، في كل من أعمال الشقين العلوي والمصافي والبتروكيماويات، فضلًا عن الأداء القوي لأعمالنا التجارية، وارتفاع أحجام إنتاج النفط والغاز، وترشيد النفقات التشغيلية في كافة وحدات الأعمال، إلى جانب عائدات التخارج من بعض الاستثمارات.

يبين الشكل أدناه النتائج المالية الموحدة لعامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١، علمًا، التواله.

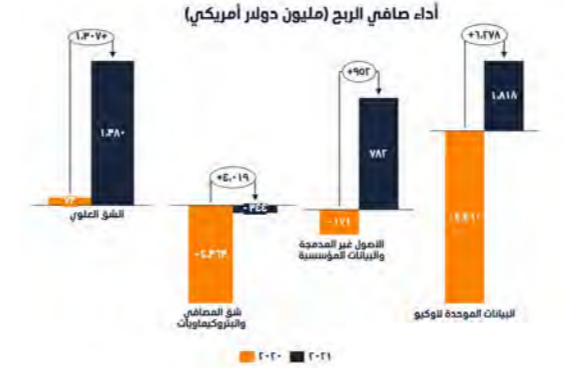


والمصافي والبتروكيماويات والأصول والشركات غير المتكاملة، والأرباح المتراكمة لأوكيو لعامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١.

## صافي الربح التراكمي

في عام ٢٠٢١، سجلت أوكيو صافي ربح تراكمي قدره ١,٨١٨ مليون دولار أمريكي، في تحسن ملحوظ مقارنة بعام ٢٠٢٠، حيث سجلت حينها صافي خسارة بلغت (٤,٤٦٠) مليون دولار أمريكي). ويمكن أن يعزى ذلك بشكل رئيسي إلى أعمال الشق العلوي التي ساهمت بنسبة ٧٦٪ من صافي الربح التراكمي.

يوضح الشكل (٣) أدناه صافي الربح بالنسبة لتصل الشقين العلوي والمصافي والبتروكيماويات والأصول والشركات غير المتكاملة، وصافي الربح التراكمي لأوكيو لعامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١.



تسهيلًا للقارئ، تم عرض بعض الأرقام المالية الواردة في هذا التقرير بالدولار الأمريكي ووفق سعر الصرف البالغ ٣,٨٥١ ريال سعودي لكل ١ دولار أمريكي، ولكن لا يجوز تفسير ذلك على أنه إقرار بأن تلك المبالغ قد تم تحويلها بالفعل إلى الدولار الأمريكي بسعر الصرف المشار إليه.

## ممارسات التوريد

تلتصّب إدارة المشتريات في أوكيو دورًا حيويًا في تسهيل تأمين السلع والخدمات من أجل الوفاء باحتياجات مشاريعها وأنشطتها. ولقد وضعت هذه الإدارة إستراتيجيات لتنظيم العمل فيها، تتضمن أساليب معالجة المتطلبات والاحتياجات في الوقت المناسب، والحفاظ على القدرة التنافسية والملاءة المالية في قرارات الاستعانة بمصادر خارجية، والالتزام بالسياسات والإجراءات لضمان الامتثال لقواعد السلوك المعمول بها في أوكيو.

وفي عام ٢٠٢١، نقّدت أوكيو العديد من المبادرات الرامية إلى تبسيط وتنسيق الإجراءات المتبعة في عمليات التوريد. وفيما يلي نبذة عن أبرز تلك المبادرات.

١. توسيع مشروع تطبيق نظام الباركود ليشمل كافة مصانع أوكيو

أطلقت أوكيو مشروع تطبيق نظام الباركود (أي الرمز الرقمي الشريطي) ليشمل كافة المستودعات الرئيسية التابعة لها. حيث تُستخدم الأجهزة المصمّولة يدويًا لأداء الأنشطة المتعلقة بعمليات التخزين وتسجيل المنتجات الداخلة والخارجة من المستودعات. ووزّدت الأجهزة بماسحات الباركود وبرنامج إدارة المخزون. بالنتيجة، ساهم استخدام نظام الأجهزة المصمّولة في زيادة الفاعلية وتحسين الموثوقية والدقة في العمليات، ومكّن الموظفين من أداء مهامهم من أي مكان وفي

## تقييم الصحة والسلامة والبيئة لدى الموردين

في خطوة أخرى لإظهار مدى التزامنا بإدارة التأثيرات على الصحة والسلامة والبيئة ضمن سلاسل التوريد لدينا، أدرجت أوكيو معايير الصحة والسلامة والبيئة ضمن شروط المناقصات. بالتالي، بات يتعين على مقدمي العطاءات التّن إجراء تقييم لمخاطر الصحة والسلامة والبيئة، وتقديم خطة أولية حول إدارة تلك المخاطر فيما يخص المشروع أو العقد لإثبات التزامهم بمواصفات الصحة والسلامة والبيئة ومتطلباتها.

أي وقت. ويعتبر هذا الحلّ المبتكر الذي طبّقته الشركة أحد أعمدة إستراتيجية التحوّل الرقمي في أوكيو.

٢. تنفيذ مشروع "تحويل" في كافة مصانع أوكيو في إطار مساعيها الهادفة لإنشاء نهج متكامل لإدارة المخزون، قام الفريق المعني بإدارة الأهمية النسبية في الشركة بتطبيق أداة رئيسية لإدارة المواد في جميع الأنصّل التابعة لأوكيو. فاستخدمنا منصة واحدة من أجل التوحيد القياسي للمواد في أوكيو من خلال تطبيق إجراءات موحدة لفهرسة البيانات وتنقيتها وإثرائها. ومن المتوقع أن يؤدي ذلك إلى تحسين إدارة المخزون بشكل كبير، بالإضافة إلى تقليل تكاليف التخزين وعدد أصناف المخزون. كما تتيح هذه الأداة تعميم مزايا إدارة المخزون بين مختلف المصانع التابعة لأوكيو.

٣. مشروع تنقية ملفات الموردين:

جاء هذا المشروع في إطار مبادرات تحسين ممارسات التوريد التي أطلقتها الشركة في عام ٢٠٢١. ففي بداية رحلة تكامل أوكيو، كان عدد الموردين المسجلين يزيد على ٢٤,٠٠٠، وتم تقليل العدد الإجمالي إلى ١٠,٠٠٠ بفضل تطبيق إستراتيجية تنقية ملفات الموردين ضمن مشروع تخطيط موارد المؤسسة. وبحلول نهاية عام ٢٠٢١، تم تحديث أكثر من ٨٧٪ من بيانات الموردين البالغ عددهم ١٠,٠٠٠، الأمر الذي ساهم في تعزيز الدقة والفاعلية في عملية إدارة الموردين وضمان سداد المبالغ المستحقة للموردين في الوقت المناسب.

نحن ملتزمون في أوكيو بإفادة الموردين المحليين وتعظيم القيمة المحلية المضافة من خلال زيادة إجمالي الإنفاق المحتفظ به في سلطنة عمان. لذلك صقمت أوكيو برنامج القيمة المحلية المضافة لديها على نحو يساهم في توطيد سلاسل الإمداد والتوريد في كافة عملياتنا، بهدف دعم مسار تطوير شركات محلية تتميز بالتنوع والاستدامة والقدرة على المنافسة عالميًا.

ولهذه الغاية، ركّزنا في مبادرات القيمة المحلية المضافة على تأهيل الفئات الماهرة والمهنية من القوى العاملة الوطنية بشكل رئيسي، ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والخدمات المحلية، وتطوير قطاع التصنيع في سلطنة عُمان. وسخرنا مبادرات القيمة المحلية المضافة هذه لدعم جهودنا في تشجيع الموردين المحليين من أجل تعظيم القيمة المحتفظ بها داخل سلطنة عمان من الإنفاق على المشتريات. وبالفعل، لقد أظهر البرنامج

## نسبة الإنفاق على الموردين المحليين

في عام ٢٠٢١، زادت قيمة إنفاق الشركة على السلع والخدمات المحلية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحلية داخل سلطنة عمان بأكثر من ٣٠٪ مقارنة بالعام السابق لتصل إلى ٩٣١ مليون دولار أمريكي. ويمكن أن يعزى ذلك إلى ارتفاع إجمالي الإنفاق على المشتريات المحلية بمقدار ٣٥٧ مليون دولار أمريكي لتصل إلى ١,٣٥٨ مليون دولار أمريكي من قبل أوكيو للاستكشاف والإنتاج، وأوكيو للمصافي، وأوكيو لشبكات الغاز وأوكيو للميثانول وشركة مصفاة الحقم والصناعات البتروكيماوية (مع استبعاد الإنفاق على المشاريع الكبرى).

وقد بلغت القيمة المحتفظ بها (مؤشر القيمة المحلية

الفوائد الكثيرة التي يمكن جنيها من إنشاء شركات محلية ناجحة في الأعمال التجارية.

علوة على ذلك، يساهم البرنامج في تعزيز القدرة التنافسية للشركات المحلية وإرساء التعاون بين القطاعات الصناعية وتشجيع الريادة والابتكار في سلطنة عمان من خلال جهود البحث والتطوير. فساهم تآزر الجهود في إطار برنامج القيمة المحلية المضافة في تحقيق مستويات أعلى من الازدهار بالنسبة للشركات المحلية ولأوكيو وللإقتصاد الوطني بشكل عام. ولضمان تحقيق أهداف برنامج القيمة المحلية المضافة، تحرص أوكيو على التعاون بشكل وثيق مع كافة الأطراف المعنية من أصحاب العلاقة الخارجيين، بما في ذلك وزارة الطاقة والمعادن، وجهاز الاستثمار العُماني، ووزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار، وهيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وغرفة تجارة وصناعة عُمان، ووزارة العمل، إلى جانب مقاولينا المحليين والشركات الأخرى العاملة في قطاع النفط والغاز في سلطنة عمان.

المضافة) قرابة ٢٩٪ (٣٩٢ مليون دولار أمريكي) تشكّل مساهمة الشركة في القيمة المحلية المضافة من السلع والخدمات المحلية.

وفي خطوة أخرى على هذا الصعيد، ألزمت أوكيو المقاولين بتوظيف ٢٢ من الخريجين الجدد في تنفيذ عقودهم مع أوكيو، إلى جانب توفير فرص تدريب داخلي لأكثر من ٢٣٩ من طلبة الكليات والمترشحين حديثًا.

ويبين الجدول أدناه أبرز النقاط المتعلقة بنسبة الإنفاق على الموردين المحليين للأعوام ٢٠١٩، ٢٠٢٠، ٢٠٢١.

السنة	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	الوصف
إجمالي الإنفاق في أوكيو (مليون دولار أمريكي)	١,٣٥٨	١,٠٠١	٨٥٤,٣	مجموع الإنفاق
الإنفاق المحلي (مليون دولار أمريكي)	٩٣١	٧١٢	٦٢٥	مجموع الإنفاق على السلع والخدمات المحلية والشركات الصغيرة والمتوسطة داخل سلطنة عمان
مؤشر القيمة المحلية المضافة	٢٩٪	٢٨٪	٢٧٪	يتم احتساب القيمة المحتفظ بها على أساس الافتراض المطبق فقط على أجزاء من الإنفاق تعتبر محلية، ويستخدم قطاع النفط والغاز هذا النهج لحساب القيمة المحتفظ بها من القيمة المحلية المضافة على أساس استراتيجية القيمة المحلية المضافة وتوجيهات وزارة الطاقة والمعادن العُمانية.
الإنفاق على القيمة المحلية المضافة (مليون دولار أمريكي)	٣٩٢	٢٨٢	-	
الإنفاق على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (مليون دولار أمريكي)	١٦٥	٧٩	-	مجموع الإنفاق على الشركات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الإنفاق في أوكيو
نسبة الإنفاق على الشركات الصغيرة والمتوسطة (من إجمالي الإنفاق في أوكيو)	١٢٪	٨٪	-	

## المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد محاور التركيز الرئيسية لبرنامج القيمة المحلية المضافة. فهي ليست العمود الفقري للاقتصاد المزدهرة فحسب، بل أنها محرك اقتصادي رئيسي في العديد من الدول، إذ تساهم في تحفيز الابتكار، وتوفير الوظائف، وتعزيز القدرة التنافسية، ودعم النمو الاقتصادي الشامل.

وإدراكًا منا لأهمية هذه المسألة وأبعادها الوطنية، تسعى أوكيو دوماً لبناء روابط متينة وتوثيقها بين المقاولين الرئيسيين والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل مساعدة هذه المؤسسات على النمو وتعزيز مساهماتها في الاقتصاد الوطني. ومن الواضح أن هذه الاستراتيجية تتماشى بالكامل مع هدف رؤية عُمان ٢٠٤٠ المتمثل في زيادة مساهمة هذا القطاع في إجمالي الناتج المحلي والمساعدة في ترسيخ مكانة

## القيمة المحلية المضافة في المشاريع الكبرى

فيما يخص مشاريعنا الكبرى، لقد ساهمنا في إسناد توريد السلع والخدمات إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحلية من خلال مقاولينا، بالإضافة إلى توفيرنا للمنح الدراسية وفرص التدريب للعُمانيين. زيادةً على ذلك، فرضنا على جميع مقاولي الهندسة والشراء والبناء لدينا التزامات تعاقدية تجاه تعزيز القيمة المحلية المضافة يتوجب عليهم الوفاء بها قبل نهاية كل

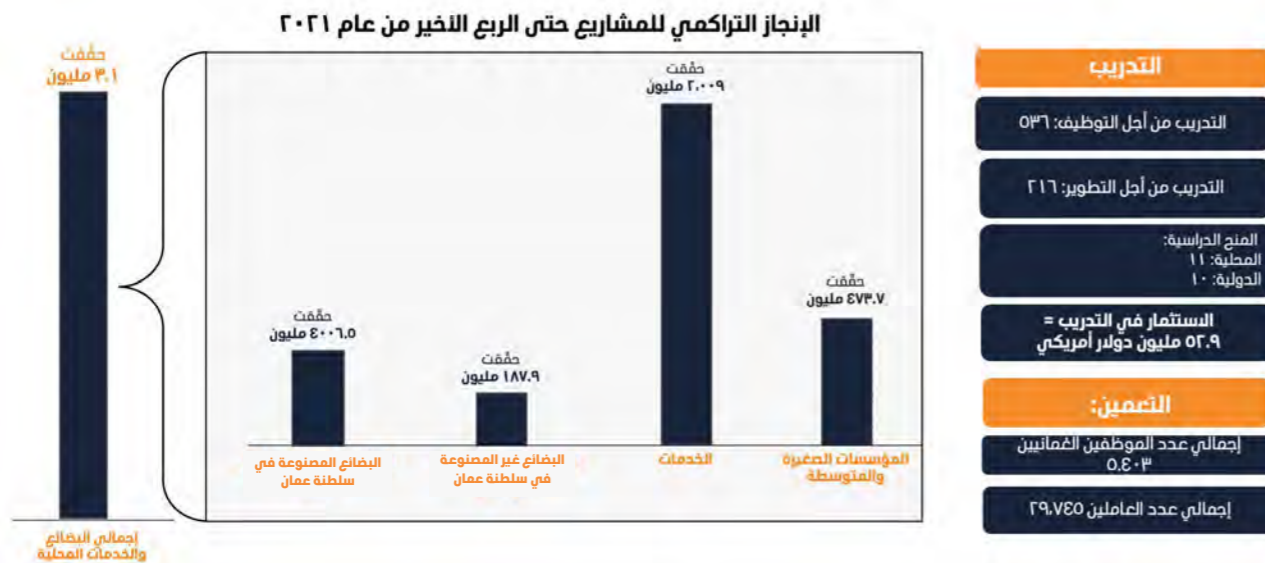
عُمان كمقصد للأعمال قادر على جذب الاستثمارات والمشاريع في مختلف القطاعات.

ولئن أوكيو تلتزم بخطة التحفيز الاقتصادي التي أقرتها الحكومة، طبّقنا التوجيهات الحكومية بشأن إسناد المشتريات التي لا تزيد قيمتها على ١٠,٠٠٠ ريال عُماني إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يحصل أصحابها بطاقة "ريادة" التي تصدرها هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سلطنة عمان للشركات العُمانية.

ففي عام ٢٠٢١، بلغ إنفاقنا على توريد السلع والخدمات من الشركات الصغيرة والمتوسطة المحلية أكثر من ١٦٥ مليون دولار أمريكي.

مشروع، كما أنهم مطالبون بتقديم تقارير دورية حول أدائهم على صعيد القيمة المحلية المضافة كل ثلاثة أشهر، على أن تراقب أوكيو هذه التقارير وتتحقّق من صحتها.

ويوضح الرسم البياني أدناه الإنفاق التراكمي في إطار برنامج القيمة المحلية المضافة في مشاريع أوكيو\*:



\*مقاولو الهندسة والمشتريات والبناء المتعاقدون مع: OTTCO, SLPG, SAP, OQA, MARAFIQ.

## التدريب والتطوير

وفق المعايير المعتمدة في هذا القطاع، ثم تأمين فرص عمل لهم بعد إكمال التدريب بنجاح. وتغطي رعايتنا أيضًا برامج التدريب من أجل التطوير المهني، حيث يقوم المقاولون لدينا بتدريب الشباب العُمانيين لتأهيلهم لتولي الوظائف الفنية، بالإضافة إلى تمويل البرامج التدريبية لخريجي مدارس التعليم العام أو الكليات المهنية بسلطنة عمان.

ومن أبرز ما تم تحقيقه من خلال فرص التدريب والتطوير التي تم توفيرها في المشاريع الكبرى ما يلي:

◀ التدريب من أجل التوظيف: تم تدريب ٥٣٦ عُمانيًا وتوظيفهم في مشاريع أوكيو الرئيسية كمشغلي عمليات وفنيين ميكانيكيين وكهربائيين وفنيي أجهزة.

◀ التدريب من أجل التطوير: شارك ١٦ ٢٠ عُمانيًا في برنامج التدريب من أجل التطوير كمشغلين ميكانيكيين وكهربائيين وعمال تركيب أنابيب وسائقي رافعات

## مبادرات القيمة المحلية المضافة الأخرى

من أجل تحسين فرص القيمة المحلية المضافة في سلاسل التوريد لدينا، قامت أوكيو بتنفيذ الأنشطة التالية:

◀ طرح مناقصة التصنيع المحلي لمواد التعبئة والتغليف بطريقة التشكيل والتعبئة والختم (FFS) في السوق المحلي.

◀ حيث نصت العقود على الحد الأدنى من المتطلبات التي تقضي بتعيين وتدريب الخريجين العُمانيين الجدد، وإسناد عقود المقاوله الفرعية إلى موردين محليين للسلع والخدمات وإلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتمويل برامج البحث والتطوير.

◀ تقييد المشاركة في مناقصات النطاقات الرئيسية التالية لتقتصر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والشركات المصنعة المحلية خلال عام ٢٠٢١.

١. الخدمات اللوجستية وتخزين أنابيب ٤٨ بوصة للمشاريع المركزية لفصل الغاز الغني عن الغاز الخفيف.

٢. عقود التوريد عند الطلب لخدمات صيانة طفايات الحريق.

٣. عقود الهندسة والمشتريات والبناء والتشغيل لتركيب جهازي تحليل لعمليات التكسير الحفزي للسوائل المتبقية/التكويك المتأخر لتيار الغاز الناتج عن عملية التكرب.

٤. توريد مواد تخصصية متنوعة في مجال السلامة ومكافحة الحرائق.

٥. تشغيل وصيانة نظام قطع فحم الكوك، ونظام مناولة فحم الكوك والكبريت والنقل بالشاحنات.

شوكية ومشغلي رافعات وفنيي لحام وفي مجال التركيبات والسقالات.

◀ المنح الدراسية: التحق ١٢٦ طالبًا عُمانيًا ببرامج منح دراسية محلية ودولية، والتي يتم دفع تكاليفها من قبل مقاولي الهندسة والمشتريات والبناء بموجب التزامات القيمة المحلية المضافة المنصوص عليها في عقودهم المبرمة مع أوكيو.

٦. خدمات الصيانة الدورية المتعلقة بوحدة التكسير الهيدروجيني بمصفاة مصر.

٧. تشييد المباني في أوكيو للميثانول بصللة.

٨. عقود التوريد عند الطلب لخدمات شراء وتركيب وتشغيل عدادات التخصيص الذكية لمنشآت مدائن في كافة أنحاء سلطنة عُمان.

٩. عقود التوريد عند الطلب لخدمات معينة مثل التعامل مع المصادر المشعة خلال فترات الصيانة أو الإغلاق.

١٠. عقود التوريد عند الطلب لصمامات العزل المزدوج والتصريف (DBB).

١١. عقود التوريد عند الطلب لخدمات معينة مثل صيانة مأخذ مياه البحر.

١٢. عقود التوريد عند الطلب لمواد الفولاذ الإنشائي.

١٣. خدمات تنظيف وصيانة مأخذ مياه البحر لتصحيح مشاكل الانسداد عند حدوثها أو اقتراح وتنفيذ حل دائم لها.

١٤. خدمات توفير أماكن سكن لفريق عمل الشركة العُمانية للصهاريج بالدقم.

١٥. خدمات توريد السقالات.

١٦. خدمات توريد الأعمدة الخرسانية.

### الضرائب

#### النهج المتبع بخصوص الضريبة ١١,٢١,٤

يتولى فريق الضرائب تنفيذ المهام التي حدّتها له السياسة الضريبية لمجموعة أوكيو، وأبرزها الوفاء بالتزامات الامتثال الضريبي، وإدارة المخاطر الضريبية بفاعلية في جميع الدول التي تعمل فيها أوكيو، وتوفير الدعم الضريبي للأعمال. علوة على ذلك، تراجع الإدارة التنفيذية السياسة الضريبية للشركة وتعتمدها. كما يتم التنسيق بين مجلس الإدارة وفريق الإدارة العليا بشأن الاستراتيجية الضريبية، وتتم موافاتهم بتقارير دورية بشأن أي مسائل جوهرية تتعلق بالضرائب.

### الحوكمة والرقابة وإدارة المخاطر الضريبية ١١,٢١,٥

تعّد الحوكمة الضريبية مكونًا أساسيًا ضمن سياسات حوكمة الشركات في أوكيو، سواء على المستوى الاستراتيجي أو التشغيلي. وتدير شركتنا المخاطر الضريبية باتّباع السياسات والإجراءات والأنظمة والضوابط المعتمدة، وتحرص على وضع سياسات إدارة المخاطر على مستوى كامل المجموعة وتحسينها باستمرار من أجل ضمان تحديد المخاطر الضريبية والسيطرة عليها ومراقبتها في جميع البلدان التي تنشط الشركة فيها. إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

### إشراك أصحاب المصلحة وإدارة المخاوف المتعلقة بالضرائب ١١,٢١,٦

تسعى أوكيو دوقًا إلى بناء علاقات عمل مفتوحة وتعاونية ومستدامة قائمة على أساس الاحترام المتبادل والشفافية مع السلطات الضريبية المحلية في جميع البلدان التي تمارس أنشطتها فيها، حيث يتم التواصل مع السلطات الضريبية والجهات الأخرى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

### المساعدة المالية الواردة من الحكومة ١١,٢١,٣

لم تحصل أوكيو على أي مساعدة مالية من أي حكومة في البلدان التي تعمل فيها خلال عام ٢٠٢١، بحسب علمنا ووفقًا للمعلومات التي لدينا. وهذا يشمل الضرائب، والإعانات، والمنح الاستثمارية، ومنح البحث والتطوير، والأنواع الأخرى ذات الصلة من المنح

وبشكل عام، تتّبع أوكيو منهجًا استباقيًا في إدارة المخاطر الضريبية والتخفيف منها، بما يضمن الامتثال لجميع القوانين الضريبية ذات الصلة. وهذا يشمل تقديم الإفراجات الضريبية وغيرها من الوثائق ذات الصلة في مواعيدها المحددة، بالإضافة إلى دفع الالتزامات الضريبية في الوقت المناسب وتجنب أي حالات نزاع ضريبي أو التعرض للعقوبات في البلدان التي نعمل فيها. ويرتبط هذا النهج الضريبي باستراتيجيات التنمية المستدامة المعتمدة في أوكيو، ويضمن تحقيق أفضل النتائج الضريبية.

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

مع بيان قابلية تحمل المخاطر الضريبية الذي أصدرته أوكيو واعتمده، فلم تكتف الشركة بتحديد الأدوار والمسؤوليات الضريبية بشكل واضح ومفهوم فحسب، بل وضعت تدابير وطبقتها على مستوى المجموعة ككل لتحديد المخاطر الضريبية والإبلاغ عنها وإدارتها. بالإضافة إلى ذلك، تلتزم إدارة الضرائب باتّباع مبادئ ومعايير السلوك التجاري المنصوص عليها في ميثاق قواعد السلوك في أوكيو الذي يضمن نزاهة الأعمال وسلامة الامتثال الضريبي.

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

المعنية بطريقة مهنية وسريعة. علوة على ذلك، يتم التنسيق بين مجلس الإدارة وفريق الإدارة العليا بشأن الاستراتيجية الضريبية، كما يتم إيقاؤهم على اطلاع دائم بشأن أي مسائل ضريبية جوهرية.

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

والمساعدات والحوافز المالية والمزايا المالية الأخرى المستلمة أو المستحقة من أي حكومة نظير أي أنشطة أو عمليات.

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى

إن نهج إدارة المخاطر الضريبية هذا نهجٌ ثابتٌ وموحّد يسري على كامل أصول المجموعة ومكاتبها، ويتماشى



# الأمن السيبراني والتحوّل الرقمي

## الأمن السيبراني

تستمر التهديدات السيبرانية الجديدة في الظهور، لذا تحتاج كل مؤسسة إلى التأكد من أنها مجهزة للتعامل مع واقع التهديد السيبراني المتغير والمتطوّر باستمرار. وقد شهد عام ٢٠٢١ ظهور عدد كبير من الثغرات الأمنية ونقاط الضعف في البرمجيات ومصادر التهديد الجديدة التي تستهدف تقنية المعلومات والتقنية التشغيلية. هذا بالإضافة إلى الوضع الذي فرضه تفشي جائحة كوفيد-١٩ على عمليات أوكيو في جميع أنحاء العالم مما سرّع جهود التحوّل الرقمي والمشاريع الجديدة، ودفع الموظفين للعمل عن بعد، مما أدى إلى ظهور تحديات جديدة بشأن إدارة مخاطر الأمن السيبراني.

إلا أن الفرص تولد من رجم التزامات، فلقد ساهمت الجائحة في إنضاج الأمن السيبراني في أوكيو والوصول به إلى مستويات أعلى خلال عام ٢٠٢١ لمواكبة تلك التحديات. ونفخر بأننا قطعنا أشواطاً كبيرة في رحلة تطوير الأمن السيبراني، واتجهنا نحو تعزيز حوكمة الأمن السيبراني وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية ذات الصلة، في خطوة أخرى تضاف إلى الخطوات السابقة نحو تحقيق غايتنا النهائية بالوصول إلى درجة عالية من المرونة السيبرانية وتكامل الأمن السيبراني في أوكيو.

## أبرز الإنجازات على صعيد الأمن السيبراني عام ٢٠٢١

◀ اعتماد سياسة جديدة للأمن السيبراني.

◀ تطبيق نظام إدارة الأمن السيبراني فيما يخص التكنولوجيا التشغيلية.

◀ المساهمة في ١٢ مشروعًا متعلقًا بالتكنولوجيا التشغيلية والأتمتة الصناعية وأنظمة التحكم (IACS).

◀ توسيع نظام المعلومات الأمنية وإدارة الأحداث (SIEM) والطلول المتعلقة بأتمتة عمليات تنظيم الأمن والاستجابة (SOAR) لتشمل جميع الكيانات والأنصول التابعة لمجموعة أوكيو.

◀ توسيع خدمات المراقبة والاستجابة لمركز عمليات الأمن السيبراني (CSOC) لتشمل جميع أصول وكيانات أوكيو.

◀ استخدام منصة محاكاة لمكافحة التصيد الاحتيالي والبرمجيات الخبيثة لرفع قيمة الوعي لدى الموظفين بشأن هذا النوع من الهجمات.

◀ المشاركة والمساهمة في ٢٢ مشروعًا يتعلق بتقنية المعلومات والأعمال.

بُذلت جهود حثيثة في عام ٢٠٢١، منها العمل على توحيد حوكمة الأمن السيبراني وضوابطه وحلوله، والعمل على دمجها وتحسينها إلى أفضل درجة ممكنة من أجل ضمان أعلى مستوى ممكن من الأمن السيبراني لحماية كامل شبكة أوكيو وفروعها. فشارك فريق الأمن السيبراني في أوكيو في مشاريع ومبادرات الأعمال وقدم مساهمات كبيرة، مع المراعاة التامة للقيم السلوكية الأساسية في أوكيو:

◀ الاهتمام: بالأفراد والمعدات التقنية والأصول الرقمية والأنظمة والخدمات، وضمان الحدّ من المخاطر التي تهدّد الأمن السيبراني.

◀ التعاون: لئن حماية أصول أوكيو الرقمية من الدخلاء هي مسؤولية الجميع.

◀ تعزيز الأداء: نحن نعتبر أن موظفينا هم خط الدفاع الأول من أجل تعزيز قدرات التعامل السليم مع مسائل الأمن السيبراني.

◀ إجراء ١٠ تقييمات لمخاطر الأمن السيبراني المتعلقة بمشاريع التكنولوجيا التشغيلية والأتمتة الصناعية وأنظمة التحكم.

◀ إجراء ما مجموعه ١١ تقييمًا لمخاطر الأمن السيبراني المتعلقة بمزود خدمة الاستضافة السحابية للمشاريع الكبرى.

◀ التعامل مع قرابة ٦٠٠ حادثة تتعلق بالأمن السيبراني خلال عام ٢٠٢١.

◀ إصدار قرابة 0٠٠ تحذير من التهديدات السيبرانية للفرق المعنية بتكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا التشغيلية والأتمتة الصناعية وأنظمة التحكم.

◀ الشروع في خمسة تقييمات للثغرات الأمنية واختبار الاختراق (VAPT) على المستوى الداخلي والخارجي بواسطة شريكنا الأمني.

◀ إجراء ٢٠ تقييمًا داخليًا للثغرات الأمنية من قبل فريق الأمن السيبراني.

◀ تنفيذ ٣ تقييمات للثغرات الأمنية واختبار الاختراق بالنسبة لمشاريع الأعمال.

## مشاريع الأمن السيبراني الجاري تنفيذها

فيما يلي قائمة بمشاريع الأمن السيبراني التي تم إطلاقها خلال عام ٢٠٢١، والتي لا تزال قيد التنفيذ:

◀ تطوير نظام إدارة أمن المعلومات (ISMS).

◀ صياغة إطار عام لإدارة مخاطر الأمن السيبراني.

◀ وضع وتفعيل نظام حماية العلامة التجارية الرقمية.

◀ إجراء تقييمات مخاطر الأمن السيبراني المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا التشغيلية، بما يشمل جميع الأصول الحيوية في أوكيو.

## التحوّل الرقمي

نحن نرى في أوكيو أن التحول الرقمي ضرورة لا غنى عنها للحفاظ على ميزتنا التنافسية والاستمرار في تقديم تجربة مميزة لعملائنا، فضلاً عن زيادة الإيرادات وتحقيق الدرجة المثلى من الفاعلية من حيث التكلفة، وتحقيق التميز التشغيلي والتجاري.

لذلك وضعت أوكيو إستراتيجيتها للتحوّل الرقمي على النحو الذي يمكّن الشركة من المنافسة في السوق العالمية. حيث تسعى أوكيو بكل جدّ لتحقيق طموحاتها الرقمية من أجل تشجيع النمو القائم على الابتكار من

## أهم الإنجازات في عام ٢٠٢١

١. تم إنجاز مشروع إثبات قيمة الصيانة التنبؤية للأصول بالنسبة للعمليات السطحية في الشق العلوي في نهاية شهر نوفمبر. حيث ساعد المشروع على تمكين الفريق المختص في أوكيو من تطبيق أحدث نماذج الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي على أحد الأصول بالغة الأهمية. استخدمت في هذا المشروع بيانات مستمدة من ٢٣٠ جهاز استشعار على مدى ٩٠٠ يوم من التشغيل وأكثر من ٢٩ مليون نقطة بيانات، وبرهن على إمكانية عرض حالات الصيانة المهمة المطلوبة استباقياً بمتوسط ٤٣ يومًا، مما يتيح وقتًا كافيًا للتخطيط الاستباقي. وهذا سيؤدي بدوره إلى تقليل تكاليف صيانة الأعطال، وخفض تكاليف الاحتفاظ بالمخزون، وتحسين تكلفة دورة حياة الأصول.

## مشاريع التحوّل الرقمي

المشاريع قيد التنفيذ من عام ٢٠٢١

في عام ٢٠٢٢، سنركز في جهودنا على تحقيق الاستفادة القصوى من مشاريع إثبات القيمة وتوسيع نطاق المبادرات الناجسة، من أجل تعظيم الفوائد

◀ توحيد مجموعة الأمان بالنسبة لنقاط النهاية وأجهزة الخوادم والشبكات.

◀ إطلاق ستة مشاريع رئيسية للأمن السيبراني بهدف سد الثغرات الأمنية وتعزيز الوضع العام للأمن السيبراني في أوكيو.

خلال تزويد القوى العاملة بالمهارات اللازمة استعدادًا لمستقبل رقمي، وتعزيز القيمة للعملاء، وزيادة القدرة التنافسية، وتحقيق الاستدامة بالاعتماد على تقنيات الثورة الصناعية الرابعة.

ومن شأن الرقمنة أن تساعد أوكيو على زيادة الكفاءة، وتوفير التكاليف، واستخدام الصيانة الوقائية، وتعزيز القدرة على كشف تسرب الانبعاثات والتقليل منها، مما يساهم بالتالي في تحسين البصمة البيئية للشركة.

٢. اتُخذت إجراءات لتسهيل تنقل القوى العاملة باستخدام تقنية الواقع المختلط (MR) والحوسبة السحابية من أجل تزويد فرق التشغيل والصيانة في أوكيو بالقدرة على الحصول على التوجيه والدعم المباشر من مزودي المعدات والأصول أثناء مرحلة بدء تشغيل المشروع واختبار القبول. وقد ساهم ذلك بشكل كبير في تسريع عملية حل المشكلات وتوفير التكاليف.

٣. وفي إنجاز آخر، تم تنفيذ أتمتة العمليات الروبوتية (RPA) بنجاح لدعم الفريق المختص في أوكيو في أتمتة المهام والعمليات المتكررة من خلال التلات وتقنيات الذكاء الاصطناعي. حيث يساهم المشروع في تحقيق استخدام أفضل لوقت الموظفين وضمان تعزيز تجربة العملاء وتحقيق رضاهم.

المتوخاة وتحقيق القيم التي تم تقديرها خلال مرحلة إثبات القيمة. ولتحقيق تلك الغاية، سنواصل التنسيق بشكل وثيق مع وحدات الأعمال ذات الصلة داخل المجموعة من أجل توسيع استخدامات الصيانة التنبؤية للأصول والتحول الرقمي وأتمتة العمليات الآلية.



أداؤنا في الصحة  
**والسلامة والأمن**  
**والبيئة المؤسسية**

## أدأنا البيئي

في أوكيو، نعمل دائماً على تحسين أداء منشآتنا الصناعية وتقليل بصمتنا البيئية، مع الاستمرار في الامتثال لجميع القواعد واللوائح البيئية المعمول بها.

حيث تشمل مقاييس الأداء البيئي ومجالات الفحص لدينا ما يلي:

◀ تعزيز كفاءة الطاقة في جميع عملياتنا

◀ مراقبة وتقييم غازات الاحتباس الحراري الصادرة عن منشآتنا

◀ تقليل حجم الغازات المشتعلة وانبعاثات المداخن

◀ منع انسكاب وتسرب المواد الخطرة

◀ إدارة استهلاك المياه وتقليل تلوث المياه

◀ إدارة مخلفاتنا واستخدام طرق صديقة للبيئة للتخلص منها ومعالجتها

## إدارة النفايات

11,0,6,11,0,0,11,0,6,11,0,3,11,0,2,11,0,1

نحن نسعى دوماً في أوكيو إلى تعزيز كفاءة عملياتنا وتقليل كمية النفايات الناتجة من خلال الشراكة مع الهيئات المختصة والتعاقد مع الشركات المرخصة لجمع النفايات والتخلص منها ومعالجتها. حيث تقوم هذه الشركات بإدارة نفاياتنا وضمان التخلص من جميع المخلفات الخطرة وغير الخطرة بطريقة آمنة وبدون أدنى تأثير سلبي على البيئة، مع الالتزام باللوائح المحلية المعمول بها.

وتضم نفاياتنا المخلفات السائلة والصلبة، والتي تصنف على أنها خطرة أو غير خطرة حسب طبيعتها. ويتولى مزودو الخدمة المعتمدون مطيماً مهام التخلص من جميع النفايات الناتجة عن عملياتنا. فيتم التخلص من النفايات الصناعية مثللاً بموجب العقد الذي أبرمته أوكيو عام ٢٠٢٠ مع الشركة الألمانية القابضة لخدمات البيئة (بيئة) التي تتخلص من جميع النفايات الصناعية (بما في ذلك النفايات الخطرة) دون الحاجة لنقل النفايات الصناعية الخطرة إلى خارج سلطنة عمان.

وبهدف تقليل النفايات إلى الحد الأدنى وإعادة التدوير، نراعي التسلسل الهرمي المعتمد في إدارة النفايات لدينا، ونعيد تدوير نفاياتنا لاستخدامها في استعادة الطاقة أو كمنتجات ثانوية في الصناعات الأخرى. على سبيل المثال، أعيد تدوير أكثر من ٧,٠٠٠ طن من النفايات في مصنع الإسمنت في عام ٢٠٢١.

بالإضافة إلى ما ذكر، قللنا نفايات طين الحفر في عمليات الشق العلوي في أوكيو عن طريق إعادة تدوير طين الحفر في منطقة امتياز المربع ٦٠. حيث كانت الإجراءات المتبعة تقليدياً تقضي أنه بعد الانتهاء من حفر بعض أقسام البئر، يتم التخلص من طين الحفر المائي عالي الأداء (HPWBM) غير المستخدم في حفرة

ويبين الجدول أدناه البيانات الخاصة بالنفايات لدينا لعامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١.

### النفايات في أوكيو (ألف طن)

النفايات الناتجة عن العمليات	٢٠٢٠	٢٠٢١
النفايات التي تمت إعادة تدويرها بدل التخلص منها	٥٧	٤٣
النفايات التي تم التخلص منها	٢٥	١٠
النفايات التي تم التخلص منها	٤٢	٣٨

وقد تم توليد المزيد من النفايات في عام ٢٠٢١ نتيجة زيادة الأنشطة الإجمالية وبدء تشغيل عدد من المشاريع الجديدة، بما في ذلك مشروع استخلاص سوائل الغاز الطبيعي، وإنتاج الأمونيا وشركة مصفاة الدقم والصناعات البتروكيمياوية وغيرها.

### النفايات الخطرة (الكميات الناتجة بالطن)

عمليات شق المصافي والبتروكيمياويات	٢٠٢٠	٢٠٢١
عمليات شق المصافي والبتروكيمياويات	٣٢,٤٣٦	١٨,٨٤٩
عمليات الشق العلوي	٢١	٥

ومن الجدير بالذكر أنه أعيد تدوير أكثر من ٢٠ ألف طن من النفايات الخطرة الناتجة من منشآت شق المصافي والبتروكيمياويات عن طريق إحدى الشركات الصغيرة والمتوسطة المعتمدة بيئياً لاستخدامها في أحد مصانع الإسمنت.

## الانبعاثات الهوائية

11,3,2,11,3,1

تنتج انبعاثات ثاني أكسيد الكبريت وأكاسيد النيتروجين من احتراق الوقود الهيدروكربوني لتوليد الطاقة الكهربائية ومن مرافق المعالجة، على التوالي. ونحن نراقب انبعاثاتنا بصورة مستمرة في مناطق عملياتنا الرئيسية باستخدام نظام المراقبة المستمرة للانبعاثات (CEMS) لضمان الامتثال لمعايير الانبعاثات الجوية. وبالإضافة إلى ذلك، تعمل أوكيو على مراقبة جودة الهواء المحيط في المناطق المحيطة بمواقع العمليات باستخدام محطات مراقبة جودة الهواء (AQMS). وبشكل عام، فإن قياسات جودة الهواء كانت دوماً ضمن الحدود المنصوص عليها من قبل هيئة البيئة.

وفي حالة وجود أي عمليات طارئة أو غير روتينية، فإننا نعمل بسرعة على تصحيح الوضع واتباع بروتوكول

## التنوع الحيوي

11,6,0,11,6,6,11,6,3,11,6,2,11,6,1

إن أوكيو ملتزمة دائماً بإدخال كافة الجهود الممكنة لحماية البيئة الطبيعية، وكان لمشروع مصفاة الدقم والصناعات البتروكيمياوية (OQA) ضمن مجموعة أوكيو أهمية بارزة على صعيد التنوع البيولوجي، وذلك يعود إلى حد كبير إلى أنه يقع بالقرب من موائل الطيور المهمة في سلطنة عُمان. ووفقاً لمتطلبات معيار الأداء رقم ٦ الصادر عن مؤسسة التمويل الدولية (IFC)

اتصال يتم الاتفاق عليه مع السلطات المختصة والجمهور والأطراف المعنية لإبقائهم على اطلاع على سير العمل في معالجة الوضع الطارئ.

يبين الجدول أدناه انبعاثات المداخن (بالطن) لعام و٢٠٢١.

### نوع الانبعاثات

أكاسيد النيتروجين (NOx)	٢٠٢١
أكاسيد النيتروجين (NOx)	١,٨٨٠
ثاني أكسيد الكبريت (SO2)	٢,٢٥٢

PS٦)، فقد استثمرت شركة مصفاة الدقم والصناعات البتروكيمياوية الموارد اللازمة لدراسة تأثيرها على التنوع الحيوي المحلي وفي المناطق المجاورة.

عملاً بذلك، أجرينا دراسات تقييم الأثر البيئي في مرحلة مبكرة من المشروع، حيث تم تقييم جميع الموائل الطبيعية وأنواع الأنواع، كما وضعت خطة

لإدارة التنوع البيولوجي خلال مراحل الإنشاء وبدء التشغيل، ويجري حاليًا إعداد خطة أخرى لإدارة التنوع البيولوجي بما يشمل مرحلة العمليات. وفي عام ٢٠٢٠، وضعنا خطة عمل لحماية التنوع البيولوجي تهدف لمعالجة الآثار المتبقية بعد تطبيق تدابير تجنب الآثار السلبية والتقليل منها وإعادة الموقع إلى ما كان عليه. وحددنا ستة مواقع تحتاج لتدابير تعويضية ضمن المنطقة الاقتصادية الخاصة بالدقم، وتم تصنيفها ضمن فئة المواقع التي تحتاج لتعويض التنوع البيولوجي وستوضع تحت إدارة شركة مصفاة الدقم والصناعات البتروكيماوية في إطار الاتفاقية التي أبرمتها مع المنطقة الاقتصادية الخاصة بالدقم، حيث ستوضع خطة عمل مفصلة للتنوع البيولوجي لكل موقع بعد الانتهاء من الدراسة المرجعية الشاملة متعددة المواسم التي من المقرر إجراؤها خلال عام ٢٠٢١ وتنتهي في عام ٢٠٢٢.

◀ مهدة بالانقراض
◀ ١ معرضة للانقراض
◀ ٣ ضعيفة
◀ ٤ شبه مهددة
◀ ١٣ أقل مدعاة للقلق



## الحفاظ على الموارد المائية

١١,٦١,١١,٦٢,١١,٦٣,١١,٦٤,١١,٦٥,١١,٦٦,١١,٦٦,٤٢-

نحن في أوكيو ندرك تماماً أن المياه مورد نادر ونمين، ولذلك نسعى جاهدين للحفاظ على المياه وتقليل استخدام المياه العذبة والمياه الجوفية قدر الإمكان، وفي عام ٢٠٢١، قامت أوكيو بإطلاق مبادرة للحفاظ على المياه لتحقيق هذه الغاية. كما نتابع باستكشاف أي فرص أخرى متاحة للحفاظ على المياه وتنفيذها على أرض الواقع لتقليل استهلاك المياه العذبة، وتجدر الإشارة إلى أن استهلاكنا من المياه يتم سحبه بشكل أساسي من البحر، حيث تُستخدم مياه البحر في عملية التبريد، ثم تُرسل المياه إلى محطات التحلية لتطويتها واستخدامها في مرافق المصانع والعمليات الصناعية. كما تحرص أوكيو كذلك على استخدام مصادر المياه البديلة مثل مياه الصرف الصحي المعالجة، أو يُعاد استخدام مياه المختبرات المائية، كما هو النهج المتبع في مرافق شركة مصفاة الدقم والصناعات

وفقًا للمؤسسة الدولية لحماية الطيور، تم تحديد الموائل الساحلية الواقعة بين منطقتي المد والجزر على أنها المنطقة الرئيسية التي تتمتع بقيمة عالية للتنوع البيولوجي بجوار مشروع مصفاة الدقم. ونظرًا لأن المشروع له تأثيرات طفيفة مستمرة لا يمكن إصلاحها، فقد تم تبني نهج التعويض ومعادلة الأثر. علاوة على ذلك، حُدّدت تحديد ستة مواقع حساسة بالتنسيق مع الجهات المختصة من أجل حمايتها وإعادتها إلى وضعها السابق وفقًا لمعيار الأداء ٦ الصادر عن مؤسسة التمويل الدولية.

أنواع الأحياء المدرجة في القائمة الحمراء للأنواع المهددة التي وضعها الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة وفي القوائم الوطنية لصون الأحياء الفطرية والتي تقع موائلها الطبيعية في المناطق المتأثرة بالعمليات

## خطط النمو المستقبلي الطاقة البديلة

١١,٦١,١١,٦٢,١١,٦٤,١١,٦٥,١١,٦٦,١١,٦٦,١١,٦٨,١١,٦١,١١,٦٢,١١,٦٣,١١,٦٤,٤٢-

تمثل الطاقة البديلة لنا عنصرًا محوريًا في تحقيق رؤية أوكيو المتمثلة في تعزيز التحول نحو الطاقة المتجددة ودعم النمو الاقتصادي وجلب التقنيات الحديثة لسلطنة عُمان من خلال ضمان إدراج استهلاك وإنتاج الطاقة النظيفة والمستدامة في سلسلة القيمة، مما يساهم في تعزيز فرص النمو الأخضر والتحول في مجال الطاقة ومواجهة التغير المناخي وتأثيراته. حيث يتواءم هذا التوجه نحو الطاقة البديلة مع أهداف رؤية عُمان ٢٠٤٠ حول “الطاقة المتجددة ومصادر الطاقة المتنوعة والاستهلاك الرشيد لتحقيق أمن الطاقة”.

## أبرز الإنجازات الهيدروجين الأخضر

لقد قامت أوكيو باتخاذ خطوات ثابتة وجريئة على صعيد إنتاج الهيدروجين الأخضر وقطعت أشواطًا كبيرة من خلال توقيع اتفاقيات التطوير المشترك ومذكرات التفاهم لتطوير أربعة مشاريع ضخمة للهيدروجين الأخضر مع شركاء دوليين بارزين في المنطقة الاقتصادية الخاصة بالدقم، وكذلك في كل من محافظتي الوسطى وظفار. حيث تبلغ القدرة الإنتاجية الجمالية لهذه المشاريع حوالي ٣٠ جيغاوات من الطاقة المتجددة باستخدام الطاقة الشمسية وطاقة الرياح لإنتاج الهيدروجين الأخضر الذي يتم تحويله إلى أمونيا خضراء، وتشمل هذه المشاريع كلاً من مشروع هايپورت الدقم (HYPORT)، ومشروع عُمان للطاقة الخضراء (GEO)، ومشروع هيدروجين عُمان (H2OMAN)، ومشروع صلالة ٢ لإنتاج الهيدروجين الأخضر (SALALAH2).

### أصول الطاقة النظيفة

لقد تلقت وحدة الطاقة البديلة في أوكيو بالفعل العديد من خطابات إيداء الاهتمام الرسمية من مختلف الشركاء المساهمين المحتملين للاستثمار في مشروع محطة الطاقة الشمسية الكهروضوئية بمجمّع لوى للصناعات البلاستيكية (بقدره ١٠٠ ميغاوات من التيار الكهربائي المستمر)، حيث من المتوقع صدور قرار الاستثمار النهائي بطول عام ٢٠٢٣. كما تم إصدار قرار الاستثمار النهائي بخصوص مشاريع مواقع السيارات التي تعمل بالطاقة الشمسية في صحار وبدأت مرحلة الإنشاء بالفعل في عام ٢٠٢١. وعلاوة على ما سبق، تواصل أوكيو مساعيها لاغتنام المزيد من الفرص وتحويلها إلى مشاريع على أرض الواقع في هذا المجال، مثل محطة الطاقة الشمسية في حقل بساط في منطقة الامتياز رقم ٦٠.

### التخلّص من الكربون

لقد انتهت أوكيو من وضع سياسة التخلص من الكربون في عام ٢٠٢١ وتم اعتمادها من قبل مجلس الإدارة. وبموجب هذه السياسة تلتزم أوكيو بما يلي:

◀ قياس الانبعاثات المباشرة وغير المباشرة الناتجة عن عمليات أوكيو ومراقبتها والإبلاغ عنها ومقارنتها بالمعايير الدولية ذات الصلة.

◀ تحديد الأهداف التي تسعى أوكيو لتحقيقها على صعيد التخلّص من الكربون.

وتستند إستراتيجية أوكيو للتخلص من الكربون إلى ثلاث ركائز أساسية: التميّز في مجال الطاقة، والطاقة النظيفة والجزيئات الخضراء.

كما تتفرع مسيرتنا على درب التحول في مجال الطاقة إلى ثلاثة محاور، حيث كانت بداية الانطلاق من تعزيز كفاءة استخدام الطاقة باعتبارها هدفًا سهل المنال نسبيًا، ومن ثم الانتقال إلى تشغيل عملياتنا باستخدام أكبر قدر ممكن من مصادر الطاقة المتجددة، وصولًا في النهاية إلى تطوير المنتجات منخفضة الكربون، سواء في مشروعات الهيدروجين الأزرق والأمونيا الزرقاء (باستخدام تقنية احتجاز الكربون واستخدامه وتخزينه (CCUS) أو مشروعات الهيدروجين الأخضر.

## التميز في مجال الطاقة

◀ تخطيط وتنفيذ مشاريع التقليل من انبعاثات الكربون، بما يشمل دعم كافة الركائز التي تقوم عليها إستراتيجية الطاقة البديلة في أوكيو: التميز في مجال الطاقة والطاقة النظيفة والجزيئات الخضراء.

◀ إنشاء هيكل حوكمة واضح للإشراف على هذه المشاريع، مثل تشكيل لجنة توجيهية تابعة للإدارة تتولى متابعة تنفيذ سياسة التقليل من انبعاثات الكربون في كافة الأنصول التابعة لأوكيو.

◀ وضع مؤشرات الأداء الرئيسية للزمة لإدارة الأداء ومراقبته.

◀ تطوير أدوات إدارة المخاطر المناسبة لإدارة المخاطر المالية المحتملة التي قد تتعرض لها أعمال الشركة نتيجة السياسات المستقبلية المتعلقة بالمناخ.

ومن الجدير بالذكر أنه قد تم إجراء تقييم للثغرات لضمان التنفيذ الفعال لسياسة التقليل من انبعاثات الكربون والوقوف على المستويات الحالية لانبعاثات غازات الاحتباس الحراري الناتجة من عمليات أوكيو، ومعرفة التقدم الحاصل على صعيد تنفيذ خطط التقليل من انبعاثات الكربون. وقد تم استخدام نتائج هذا التقييم لوضع خطة عمل لإنشاء وإدارة وتنفيذ خارطة الطريق التي ستتبعها أوكيو نحو التقليل من انبعاثات الكربون. حيث ستشمل تلك الخطة تحديد أهداف تخفيض الانبعاثات بالنسبة لمختلف الأنصول لضمان تحقيق الأهداف الشاملة التي وضعتها أوكيو للتقليل من انبعاثات الكربون.

### التمييز في مجال الطاقة

قام الفريق المعنى بالتمييز في مجال الطاقة بوضع الأساس المرجعي للأنصول في كل من الشقين العلوي والمصافى والبتروكيماويات والمنشآت الأخرى في أوكيو فيما يتعلق بمستويات استهلاك الطاقة، كما قام بوضع مؤشرات الأداء الرئيسية لتقليل تلك المستويات من الاستهلاك ومراقبة تنفيذ المشاريع الهادفة لتحسين كفاءة الطاقة. وتتم إعادة النظر في المعايير المرجعية الخاصة باستهلاك الطاقة في الأنصول التابعة لأوكيو على أساس نصف سنوي وتعديلها حسب الضرورة. وبالإضافة إلى ذلك، واصلت أوكيو مؤخرًا مساعيها الرامية للحصول على شهادة اعتماد المعيار الدولي لإدارة الطاقة (ISO ١٠٠١، 0٠) ليكون ذلك تويجًا للجهود الكبيرة التي تم بذلها في هذا المجال.

<sup>[1]</sup> \* التفاصيل والجدول الزمنية المتعلقة بهذه المشاريع لا تزال قيد الدراسة (ما قبل صدور قرارات الاستثمار النهائية) وتخضع لموافقة الهيئات الرقابية والتنظيمية المختصة



### سير العمل في المشاريع

فيما يلي لمحة عامة عن التقدم الحاصل في مشاريع وحدة أعمال الطاقة البديلة في عام ٢٠٢١:

#### ١. التميز في مجال الطاقة:

لقد أثمرت جهود مراقبة وتنفيذ مبادرات تحسين كفاءة استخدام الطاقة من خلال اللجنة التوجيهية المعنية بكفاءة الطاقة في تحقيق صافي وفورات تجاوزت ٧ ملايين دولار، ومن المقرر مواصلة هذه الجهود للحفاظ على هذه الوفورات وتعزيزها سنويًا. كما تم الانتهاء من عمليات تحقيق الطاقة وإجراء عمليات القياس بالمقارنة مع المعايير المرجعية للأصول الدولية المماثلة بالنسبة للأصول الأساسية في الشق العلوي في أوكيو بالإضافة إلى العديد من المباني المملوكة لأوكيو. وتم البناء على نتائج عمليات التحقيق والمقارنة المرجعية وضع خطط لتحسين الأداء سيتم تنفيذها في عام ٢٠٢٢ وما بعده. وفي هذا السياق أيضًا، استضافت أوكيو مؤتمرًا حول كفاءة الطاقة من أجل تبادل الخبرات ومشاركة دراسات الحالات الناجحة والدروس المستفادة مع مختلف القطاعات الأخرى المعنية في سلطنة عُمان.

#### ٢. أصول الطاقة النظيفة:

مشروع محطة الطاقة الشمسية في مجمع لوس للصناعات البلاستيكية: تم الانتهاء تقريبًا من وضع الأساس التصميمي للمشروع. ومن المتوقع أن يتم استكمال عملية اختيار الشركاء المساهمين (المطورين المشاركين) خلال عام ٢٠٢٢. كما يجري العمل على قدم وساق لإعداد وثائق مناقصة الهندسة والمشتريات والبناء التي من المقرر طرحها في عام ٢٠٢٢ بعد توقيع اتفاقية التطوير المشترك مع شركاء التطوير الذين سيتم اختيارهم. حيث تم تقييم المطورين المشاركين المحتملين واختيار المرشحين النهائيين، كما تم إرساء عقد تقديم الاستشارات المالية. كما تم كذلك الحصول على إعفاء أولي من ترخيص توليد ونقل الكهرباء للإنشاء الذاتي من هيئة تنظيم الخدمات العامة.

محطة الطاقة الشمسية في حقل بساط ضمن منطقة الامتياز رقم ٦٠: خلصت دراسة الجدوى التي تم إجراؤها أن خيار الطاقة الأمثل في منطقة الامتياز رقم ٦٠ هو مزيج من الربط مع نظام الشركة العمانية لنقل الكهرباء، بالإضافة إلى إنشاء محطة للطاقة الشمسية الكهروضوئية. حيث سيتم تطوير محطة الطاقة الشمسية الكهروضوئية عن طريق وحدة الطاقة البديلة في أوكيو، وتقديمها بموجب اتفاقية تأجير الأصول إلى الوحدة المعنية في أوكيو. ومن المتوقع إرساء عقد الأعمال الاستشارية لتطوير المشروع والبدء في التنفيذ عام ٢٠٢٢.

مشروع الطاقة المتجددة في مسندم: قامت أوكيو بجمع كافة بيانات الرياح متوسطة المدى بالنسبة لمسندم وتم إنجاز دراسة الجدوى الأولية للمشروع. غير أن الحاجة الملحة لمشروع الطاقة المتجددة في مسندم قد تضاءلت نتيجة التقدم الإيجابي الذي تم إحراره على صعيد الطول البديلة، مثل تحويل الغاز إلى مسندم عبر دولة الإمارات العربية المتحدة، أو إمكانية الربط من الشبكة الرئيسية. وبناء عليه، فقد تم نقل المشروع إلى الشركة العمانية لشراء الطاقة والمياه، والتي ستتولى إدارته في المستقبل.

#### ٣. الجزيئات الخضراء

مشروع هايپورت الحقم: تم توقيع اتفاقية حجز أرض بمساحة ١٥٠ كيلومترًا مربعًا مع الهيئة العامة للمناطق الاقتصادية الخاصة والمناطق الحرة في سبتمبر ٢٠٢١ لتوليد الطاقة النظيفة المتجددة (الطاقة الشمسية الكهروضوئية وتوربينات الرياح بقدرة ١,٣٠٠ ميجاوات) ضمن الجزء الخاص بعمليات الشق العلوي من المشروع، حيث تمت المباشرة بإجراء الدراسات الميدانية لأغراض المسوحات وجمع البيانات المتعلقة بالطاقة الشمسية وطاقة الرياح في شهر أكتوبر ٢٠٢١. كما تم التوقيع على اتفاقية حجز أرض ثانية بمساحة ٨٠ هكتار (٧٩٣,٠٠٠ متر مربع) في يونيو ٢٠٢٢ مخصصة لعمليات الشق السفلي من المشروع (إنتاج الهيدروجين الأخضر بالتطليل الكهربائي بقدرة ٥٠٠ ميجاوات ومصنع لإنتاج الأمونيا). وفي نفس السياق، تم توقيع اتفاقية لشراء الإنتاج مع شركة "أونيير"، كما يجري العمل بالتنسيق مع أوكيو للمتاجرة على إبرام اتفاقية طويلة الأجل لشراء منتج الأمونيا الخضراء (بطاقة إنتاجية تبلغ حوالي ٣٣٠,٠٠٠ طن متري سنويًا). ومن المقرر الانتهاء من دراسات الجدوى لأعمال الهندسة والتصميم الأولية واختيار التقنيات المناسبة بالنسبة للشركة والمصنعة للمعدات الأصلية للتطليل الكهربائي والاتفاق مع مانح الترخيص لتكنولوجيا إنتاج الأمونيا خلال الربع الثالث من عام ٢٠٢٢، على أن تتم المباشرة بأعمال التصاميم الهندسية التفصيلية خلال الربع الأول من عام ٢٠٢٣. وقد تم اختيار المستشارين القانونيين والماليين بالنسبة للجزء الخاص بتمويل المشروع.

مشروع عُمان للطاقة الخضراء (GEO): بدء العمل بدراسة جدوى المفهوم وتقييم الطاقة الناتجة وتقييم الأثر البيئي والاجتماعي للمشروع.

مشروع هيدروجين عُمان (H2OMAN): تم توقيع اتفاقية التطوير المشترك مع شركائنا في المشروع، حيث ستتولى شركة "أكوا باور" السعودية وشركة "إير برودكتس" الأمريكية تطوير مشروع إنتاج الأمونيا الخضراء باستخدام الهيدروجين الأخضر في محافظة ظفار، كما يجري إعداد الخطط لبدء عمليات التقييم وقياس الموارد.

مشروع صلالة ٢ لإنتاج الهيدروجين الأخضر (SALALAHH2): تم توقع اتفاقية التطوير المشترك مع الشركاء في المشروع وانطلاق العمل في دراسات الجدوى الأولية.

## شركاء في تشكيل الإستراتيجيات الوطنية بشأن تغير المناخ

١١,٢١,٢ ١١,٢١,٢

تشارك أوكيو بممثليها في اللجنة الوطنية للتغيرات المناخية وحماية طبقة الأوزون والتي يترأسها سعادة رئيس هيئة الطيران المدني، حيث تعدّ هذه اللجنة بمثابة منتدى يضم ٣١ عضوًا من جميع الجهات ذات العلاقة المعنية بالتخفيف والتكيف مع الآثار السلبية للتغيرات المناخية، وتساهم في وضع وتنفيذ السياسات وخطط العمل الوطنية المتعلقة بالشؤون المناخية وحماية طبقة الأوزون وزيادة الوعي المجتمعي في هذا الجانب.

### انبعاثات غازات الاحتباس الحراري

نحن ملتزمون بتقديم تقارير دقيقة عن إجمالي انبعاثات غازات الاحتباس الحراري الناتجة عن عملياتنا. ويتم العمل على تحسين جودة البيانات الواردة في التقارير باستمرار من خلال اتباع أفضل الممارسات على صعيد المساءلة والشفافية، على الرغم من صعوبة حساب الانبعاثات في أعمالنا. وتحقيقًا لهذه الغاية، فقد بدأنا باستخدام أدوات برمجية خاصة بذلك، على أن يتم تطبيقها بشكل كامل في عام ٢٠٢٢. حيث سيساهم ذلك في تبسيط وتوحيد إجراءات إعداد التقارير الخاصة بانبعاثات غازات الاحتباس الحراري في كافة الأصول التابعة للمجموعة وتعزيز حوكمة البيانات.

وتتضمن الأرقام الواردة في الجداول أدناه قيم الانبعاثات وفقًا للنطاق المباشر (١) والانبعاثات وفقًا للنطاق غير

### انبعاثات غازات الاحتباس الحراري حسب النطاق

(مليون طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)		المصافي والبتروكيماويات	
	٢٠٢٠	٢٠٢١	النطاق العلوي
النطاق 1	١,٨٧	٧,٢١	
النطاق 2	٠,٠٨	١,٢٧	
الإجمالي	١,٩٥	٨,٤٨	

(مليون طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)		المصافي والبتروكيماويات	
	٢٠٢٠	٢٠٢١	النطاق العلوي
النطاق 1*	٥,٨٦	٩,٠٨	
النطاق 2**	٠,٤٥	١,٣٥	
الإجمالي	٦,٣١	١٠,٤٣	

\* يحسب النطاق ١ جميع الانبعاثات الناتجة من استهلاكنا المباشر للطاقة. تستند معاملات الانبعاثات المستخدمة في النطاق ١ إلى إرشادات الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ لعام ٢٠٠٦ بشأن قوائم الجرد الوطنية لغازات الاحتباس الحراري

\*\* يحسب النطاق ٢ جميع الانبعاثات الناتجة من استهلاكنا غير المباشر للطاقة، المشتراه من أطراف ثالثة. يتم حساب معاملات الانبعاث على أساس الطرق المعتمدة على الموقع.

\*\*\* تمت مراجعة البيانات الخاصة بعام ٢٠٢٠. وبالإضافة لذلك، تم استبعاد البيانات الخاصة بأوكيو للكيميائيات من هذا التقرير وفقًا لمحددات التقرير الحالية.

كما انضمت أوكيو في ديسمبر ٢٠٢١ إلى التحالف الوطني لتطوير إنتاج الهيدروجين بقيادة وزارة الطاقة والمعادن، حيث يسعى هذا التحالف الذي يُعرف باسم "هائي فلي" للدفع قُدّمًا باقتصاد الهيدروجين على المستوى الوطني وإرساء مكانة راسخة لسلطنة عُمان على خريطة تطوير إنتاج الهيدروجين النظيف وتطبيقه.

المباشر (٢). حيث تم حساب هذه القيم بناء على إجمالي استهلاك الطاقة المباشر وغير المباشر في جميع مواقع منشأتنا.

وفي عام ٢٠٢١، بلغ إجمالي انبعاثات غازات الاحتباس الحراري الناتجة عن عملياتنا ١٠,٤٣ مليون طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون. وتُعدّ الزيادة في حجم الانبعاثات لعام ٢٠٢١ مقارنة بعام ٢٠٢٠ إلى زيادة الأنشطة الإجمالية في الشقين العلوي والسفلي في أوكيو بعد التعافي من جائحة كوفيد-١٩، بالإضافة إلى بدء تشغيل المشاريع الجديدة، مثل مجمع لوس للصناعات البلاستيكية ومشروع استخلاص سوائل الغاز الطبيعي وغيرها.

## استهلاك الطاقة

بلغ إجمالي استهلاكنا للطاقة لعام ٢٠٢١ ما مجموعه ٦٩,٨٦٨ تيراجول لجميع أصول الأعمال التي نقوم بتشغيلها. غير أنه من المتوقع أن يرتفع هذا الرقم في المستقبل القريب، حيث أن كلاً من شركة أوكيو للأمونيا

### استهلاك الطاقة (تيرا جول)

#### استهلاك الطاقة (تيرا جول)

استهلاك الطاقة للعمليات

٥٢,٨٨٧

استهلاك الطاقة على شكل كهرباء

١٦,٩٨٢

إجمالي استهلاك الطاقة

٦٩,٨٦٨

### كثافة الطاقة

في إطار التزامها بتعزيز كفاءة الطاقة والحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، تقوم أوكيو بإجراء دراسات تقييم دورية لكثافة الطاقة بالنسبة للمصافي والمصانع التابعة لها وأيضاً في الشق العلوي. حيث تهدف هذه الدراسات لإجراء تقييم مرجعي لأداء الطاقة في أصول أوكيو وتحديد الثغرات القائمة وفرص التحسين الممكنة. وبناء على نتائج تلك الدراسات، تم وضع خطة العمل المناسبة ومراقبة تنفيذها عن كثب من قبل جميع وحدات الأعمال. حيث تم استخدام مؤشر

#### شق المصافي والبتروكيماويات (مؤشر كثافة الطاقة (EII))

ميناء الفحل < ميناء صمار ١ < مصنع العطريات < ميناء صمار ٢

٨٨,٣ ١٢١ ٩٢,٨ ١٠٩,٩

وشركة مصفاة الحقم والصناعات البتروكيماوية كانتا قيد الإنشاء والتطوير ولم يتم تشغيلهما بالكامل في عام ٢٠٢١.

#### استهلاك الطاقة (تيرا جول)

الشق العلوي

٩,٨٧٠

المصافي والبتروكيماويات

٥٩,٩٩٩

كثافة الطاقة (EII) كمقياس للأداء لتقييم مدى فعالية المبادرات المتخذة لتحسين كفاءة استخدام الطاقة في المصافي التابعة لوكيو. وقد أدت تلك الجهود إلى تحسن متوسط مؤشر كثافة الطاقة من ١٠٤ في عام ٢٠٢٠ إلى ٩٩ عام ٢٠٢١. وفي إطار السعي لمواصلة هذا التقدم الحاصل على صعيد تحسين كفاءة الطاقة، فقد وضعت أوكيو هدفاً طموحاً يتمثل في خفض معدل المؤشر إلى ٩٥ بحلول عام ٢٠٢٤.

#### كثافة الطاقة في الشق العلوي

كثافة الطاقة (جيجا جول/مكافئ برميل نפט)

٠,٢٥

#### كثافة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري

\* المصافي والبتروكيماويات (كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون/طن إنتاج)  
\*\* الشق العلوي (كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون/مكافئ برميل نפט)

٢٠٢١ ٢٠٢٠ ٢٠٢١ ٢٠٢٠

٢٨ ٣٦ ٣٩٢ ٣٧٠

## الصحة والسلامة والأمن والبيئة

١١,٩١٠, ١١,٩٢, ١١,٩٣, ١١,٩٤, ١١,٩٥, ١١,٩٦, ١١,٩٧, ١١,٩٨, ١١,٩٩, ١١,٩١٠

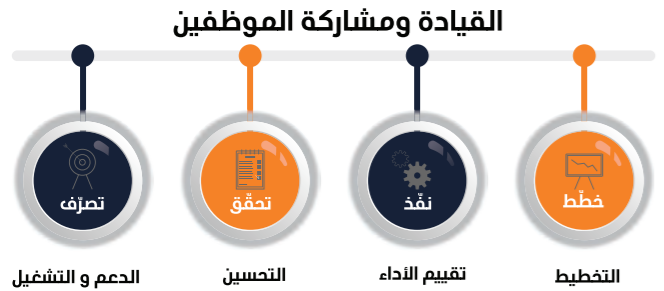
### بيان الالتزام والقيم

تسعى أوكيو دائماً لضمان سير أعمالها بصورة سليمة وموثوقة امتثالاً لكافة المعايير والشروط المعمول بها، وتولي أهمية خاصة لتجنب إيقاع أي ضرر على التخزين وعلى البيئة والممتلكات. كما أن هدفنا الأسمى يكمن في ترسيخ ثقافة سلامة مستدامة تركز على قيادة واضحة وملتزمة، ومشاركة فاعلة من جانب جميع الموظفين والمقاولين، وبناء ثقافة سلامة استباقية في مكان العمل.

وخلال عام ٢٠٢١، نشرت أوكيو سياسة الصحة والسلامة والأمن والبيئة الخاصة بها، والتي كانت أول سياسة من نوعها في أوكيو يعتمد عليها مجلس الإدارة. وسرعان ما بدأت عملية التنفيذ، حيث كانت تلك السياسة بمثابة الوثيقة التأسيسية التي يقوم عليها نظام إدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة في أوكيو.

نشرت تلك السياسة باللغتين العربية والإنجليزية باعتبارهما اللغتين المعتمدين لممارسة الأعمال في أوكيو، وذلك بهدف تسهيل الاطلاع عليها وفهمها بالتالي التنفيذ الشامل والفعال لها. كما غرقت السياسة في مكان بارز في مكاتب أوكيو حول العالم لكي تسهل رؤيتها، مما يساهم في ضمان التركيز الدائم عليها وتحفيز المناقشات حول كيفية تعزيز جوانب الصحة والسلامة والأمن والبيئة في الشركة. بعدها وضعت أوكيو الإطار العام لنظام إدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة، الذي يهدف إلى إدخال التحسينات المطلوبة في الأداء على هذا الصعيد وتقليل احتمالية حدوث أي أثار سلبية إلى أدنى حد ممكن. حيث تسعى الشركة إلى تحقيق ذلك من خلال وضع إجراءات منهجية يمكن اتباعها على مستوي المجموعة ككل في التخطيط للنشطة وإدارتها وتنفيذها على النحو المنشود، دون إغفال الأخطار الكامنة والمخاطر المرتبطة بأنشطة أوكيو. ولضمان التحسين المستمر، وُضع إطار العمل على أساس منهجية "التخطيط-التنفيذ-التحقيق-التصحيح" التي تمثل

إحدى أهم آليات إدارة الأعمال وتطوير الجودة وفق معايير المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس، حيث تعتبر مشاركة الجميع من مدراء وموظفين محورية في هذه المنهجية، كما هو موضح في الشكل أدناه:



لقد طُعم إطار العمل على النحو الذي يناسب درجة التعقيد وسياق العمل في كافة أنشطة الأعمال داخل أوكيو، وبما يضمن الإدارة المنهجية لسلامة العمليات والصحة والسلامة المهنية والأمن والبيئة. وعلووة على ما سبق، فإن هذا النظام يوفر أساساً متيناً تقوم عليه ثقافة الصحة والسلامة والأمن والبيئة والإشراف الفعال عليها لمواصلة التحسين بصورة تدريجية، بهدف ترسيخ مكانة أوكيو كشركة طاقة رائدة ومتكاملة ومستدامة تطبق إجراءات سلامة صارمة في جميع المنشآت وأماكن العمل التابعة لها.

ويغطي نطاق نظام إدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة في أوكيو جميع مجالات الأعمال والأنشطة فيها، حيث يسمح النموذج المررن في هذا النظام لكافة الكيانات والأصول التابعة للمجموعة بإدارة مخاطر الصحة والسلامة والأمن والبيئة وتلبية المتطلبات القانونية المحددة المرتبطة بأنشطتهم.

ومن الجدير بالذكر أن جميع هذه الجهود قد أثمرت في حصول العديد من الأصول التابعة لوكيو بالفعل على شهادات الجودة العالمية كما هو مبين في الجدول أدناه.

النطاق	أصول الشق السفلي
ISO 14001 نظام الإدارة البيئية	مصفاة ميناء الفحل والغمانية للعطريات البتروكيماوية، ومصنع اليولس برونلين، ومصفاة صمار أوكيو للميثانول، في صلالة، وأوكيو لشبكات الغاز
ISO 45001 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	مصفاة ميناء الفحل والغمانية للعطريات البتروكيماوية، ومصنع اليولس برونلين، ومصفاة صمار أوكيو للميثانول، في صلالة، وأوكيو لشبكات الغاز
ISO 9001 نظام إدارة الجودة	مصفاة ميناء الفحل والغمانية للعطريات البتروكيماوية، ومصنع اليولس برونلين، ومصفاة صمار أوكيو للميثانول، في صلالة، وأوكيو لشبكات الغاز
ISO 17025 المتطلبات العامة لكفاءة مختبرات الفحص والمعايرة.	مصفاة ميناء الفحل والغمانية للعطريات البتروكيماوية، ومصنع اليولس برونلين، ومصفاة صمار أوكيو للميثانول

وحيث إن نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة والأمن الجديد يلبي متطلبات المعايير الدولية المختلفة مثل (ISO ١٤٥٠٠١) و(ISO ١٤٥٠١) و(RC ١٤٥٠١) فإن ذلك يضمن استمرار التميز على هذا الصعيد والحصول على الاعتماد الدولي بصورة مستدامة.

## إدارة مخاطر الصحة والسلامة والأمن والبيئة

مما لا شك فيه أن طبيعة القطاعات الصناعية التي تمارس أوكيو أعمالها فيها تنطوي على العديد من المخاطر المرتبطة بأنشطتها وأصولها ومواقعها التشغيلية ومنتجاتها. وفي عام ٢٠٢١، أنشأت أوكيو نهجًا موحدًا لإدارة المخاطر بما يتماشى مع إجراءات إدارة المخاطر المؤسسية التي تعتمدها، بحيث يتم تطبيقه بصورة منهجية على مستوى المجموعة ككل. كما تم إعداد كافة الوثائق اللازمة لتسهيل تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة على نطاق المجموعة بأسرها. ويركز نظام إدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة على ثمانية مجالات رئيسية كما يلي:

◀ حوكمة وإدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة

### السلامة الشخصية

إن الاهتمام بصحة موظفينا وعمالنا وشركائنا وسلامتهم ورفاهيتهم هي أولويتنا القصوى في أوكيو، وتمثل السلامة قيمة جوهرية وجزءًا لا يتجزأ من جميع أنشطتنا وعملياتنا. لذلك كرسنا جهودًا كبيرة لرفع مستوى الوعي لدى جميع أصحاب العلاقة المعنيين بعمل الشركة، بما في ذلك الموظفون والاستشاريون والمقاولون والموردون بشأن أحدث السياسات والتطورات ذات الصلة وأفضل الممارسات المتبعة على صعيد الصحة والسلامة المهنية. وفي إطار التزامنا بالتركيز على إدارة المخاطر بشكل فعال أكثر، فقد قامت أوكيو بإرساء ثقافة عمل تشجع الموظفين على المبادرة إلى الإبلاغ عن مخاوفهم بشأن الممارسات أو ظروف العمل غير الآمنة أو المخاطر البيئية أو الصحية.

وقد سجلت أوكيو ما مجموعه ١٠٦ ملايين ساعة عمل خلال عام ٢٠٢١، تطلتها مع الأسف ٤١ حادثة مسجلة، بما في ذلك حالة وفاة واحدة سُجِّلت خلال الربع الثالث من العام. ويتم إجراء تحقيقات شاملة في

### تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية

طوّرت أوكيو عملية إدارة التدريب على الصحة والسلامة والأمن والبيئة بالتعاون مع شركة استشارات خارجية، وانطلقت من هذه العملية الجيدة لصياغة وثيقة إدارة التدريب على هذه الجوانب ووضع الإجراءات ذات الصلة. وتهدف تلك الوثيقة إلى شرح وتوضيح سير العمل فيما يتعلق بإدارة التدريب على جوانب الصحة والسلامة والأمن والبيئة، إلى جانب تحديد الاحتياجات التدريبية بالنسبة لموظفي أوكيو لضمان تحقيق الأهداف المتوخاة من إدارة التدريب من أجل مساعدتنا مساعدهً منهجيةً منظمةً على تحسين أدائنا باستمرار في مجالات الصحة والسلامة والأمن والبيئة.

◀ الصحة المهنية

◀ السلامة التشغيلية/السلامة المهنية

◀ إدارة مخاطر الصحة والسلامة والبيئة

◀ البيئة

◀ إدارة التزامات وجاهزية الاستجابة للطوارئ

◀ سلامة العمليات

◀ الأمن المادي

تلك الحوادث وفقًا للإجراءات المتبعة في المجموعة بهذا الخصوص، واستخلاص الدروس والعبر منها وتحديد أسبابها الجذرية والتدابير التصحيحية والوقائية اللازمة ضمن خطط محدثة للحد من المخاطر.

يوضح الشكل أدناه الحوادث التي تم الإبلاغ عنها في عام ٢٠٢١.



ونفخر بأن نعلن عن إجراء أكثر من ٨٨٠٠ ساعة تدريبية على الصحة والسلامة والأمن والبيئة لموظفي أوكيو في عام ٢٠٢١. علوة على تلك الجهود، قدّمنا التدريب لأكثر من ٢٠٠٠ موظفٍ ومقاولٍ على نظام (I-HSSE) الذي تم إطلاقه حديثًا، وهو نظام يعمل عبر الويب عن بعد لتسجيل مؤشرات الصحة والسلامة والأمن والبيئة والإبلاغ عنها وتحليلها. وحددنا أيضًا أكثر من ١٢٥ دورة تدريبية مهمة ومطلوبة في هذا المجال بغرض دمجها ضمن وثيقة موحدة لإدارة التدريب على الصحة والسلامة والأمن والبيئة.

لقد نقّدت أوكيو العديد من المبادرات وحصلت التوعية المتعلقة بالصحة والسلامة والأمن والبيئة على مستوى المجموعة خلال عام ٢٠٢١، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر برنامج النصائح الصحية الرضائية والنصائح الخاصة بأمن المكاتب والمنشورة على قنواتنا الداخلية. كما شاركنا بفعالية في الأحداث والفعاليات العالمية التي تهتم مجتمعاتنا المحلية، مثل اليوم العالمي للتوعية بسرطان الثدي واليوم العالمي لمرضى السكري، و عقدنا جلسات وأقمننا فعاليات توعوية، سواء داخل مكاتب الشركة أو عبر الإنترنت. وقمنا كذلك بتنظيم حملات توعية حول الوقاية من الإجهاد الحراري في فصل الصيف، ترافقت مع نشر مواد توعوية وإجراء دورات تدريبية حول هذا الموضوع.

أما أبرز الإنجازات الرئيسية لعام ٢٠٢١، فتضمنت إصدار كتيب سلامة العمليات لضمان بلورة فهم مشترك حول هذا الموضوع الجوهرى بين كافة الموظفين، إلى جانب

### خدمات الصحة المهنية وتعزيز صحة

العمال ١١,٩٧,١١,٩٤

نحن في أوكيو لا ندخر جهدًا لضمان حصول كل من الموظفين والمقاولين لدينا على خدمات الرعاية الصحية والمرافق الطبية الممتازة، وعلى هذا الأسس وقرنا تأمينًا طبيًا شاملًا لموظفينا وعائلاتهم. بالإضافة إلى ذلك، نواصل السعي من أجل توحيد مستوى مرافق الرعاية الصحية وتحديثها في المناطق النائية التي نعمل فيها من خلال وضع دفتر شروط موحد لمرافق الرعاية الصحية في تلك المناطق، وإخضاعها للتحقيق من قبل الفريق المعنى بالصحة المهنية في المجموعة لكي يضمن امتثالها التام للشروط المعتمدة.

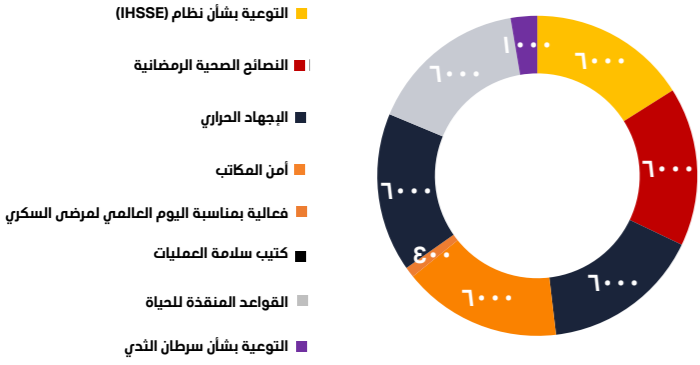
### إدارة أزمة جائحة كوفيد-١٩

في سياق العمل المستمر لمكافحة جائحة كوفيد-١٩ وتداعياتها غير المسبوقة، واصلت أوكيو اتخاذ كافة التدابير الاستباقية الممكنة بغرض الحد من المخاطر وحماية صحة العاملين وكافة الأطراف المعنية ورفاهيتهم. وشملت تلك التدابير تكليف الموظفين غير الفنيين بالعمل من المنزل، واتباع إجراءات التطهير بما في ذلك التبخير الكامل، وإلغاء الزيارات غير الضرورية وغيرها من الإجراءات اللازمة.

لقد فحّلت أوكيو على الفور خطة استمرارية الأعمال لديها للحد من التأثيرات السلبية على الأعمال ونشاطاتها، ولحماية العاملين وحفظ سلامتهم. كما اتخذت الشركة عدة تدابير للامتثال للإجراءات الوقائية

تطوير أكثر من ٥٩٠ تعريفًا للكفاءات، والتي تم بناء عليها إنشاء أكثر من ١٠٥ ملف تعريفى لمواصفات الكفاءات المطلوبة للوظائف.

ويوضح الرسم البياني أدناه العدد التقريبي لحضور الموظفين أو مشاركتهم في المبادرات والأنشطة التوعوية.



بالإضافة لما سبق، لقد أنشأنا إطارًا موحدًا لمراقبة الصحة المهنية، وصغناه بالتعاون مع كافة الأطراف المعنية من أصحاب العلاقة الذين تقلوا نسخة منه. كما نعمل على ضمان توفير الأدوات البرمجية الخاصة بالصحة والسلامة والأمن والبيئة المعتمدة في جميع العيادات التابعة لأوكيو، وذلك بهدف تسهيل عملية الإبلاغ عن المسائل المتعلقة بالصحة المهنية وإدارتها بشكل فعال في جميع مجالات الأعمال، إلى جانب توحيد الإجراءات المتعلقة بالصحة المهنية ووضع معايير اللياقة الطبية الخاصة بالموظفين والمقاولين وغيرهم.

والإرشادات الصادرة عن وزارة الصحة واللجنة العليا المكلفة ببحث آلية التعامل مع التطورات الناتجة عن انتشار فيروس كورونا. وتشمل هذه التدابير فحوصات دورية للكشف عن الإصابات بفيروس كورونا، وتركيب أجهزة فحص البلمرة وأجهزة مسح حرارية، بالإضافة إلى تنفيذ إجراءات تعقب الاختلاط وتعقيم المكاتب وتنظيف المصاعد وسلك السلالم ومقايض الأبواب وغرف الاجتماعات ودورات المياه تنظيفًا مكثفًا ودوريًا. وقد بلغ عدد الحالات المسجلة للإصابة بكوفيد-١٩ ما مجموعه ١٩٧١ حالة حتى نهاية عام ٢٠٢١، في حين بلغت نسبة التعافي ٩٩,٤٪.

## مبادرات تعزيز صحة ورفاهية الموظفين

فيما يلي بعض الإجراءات والمبادرات التي تم اتخاذها عام ٢٠٢١ لتعزيز الرفاهية الصحية والنفسية للموظفين في بيئة العمل:

توزيع استبيانات على الموظفين لاستطلاع آرائهم حول كيفية تعزيز رفاهيتهم، وبناء على نتائج تلك الاستبيانات، تم إرشاد الموظفين حول كيفية المضي قدماً، مع تقديم المشورة لهم حول كيفية تعديل نمط حياتهم من أجل ضمان نوعية حياة أفضل.

توفير مدرب ومرشد نفسي جاهز لتقديم المساعدة والدعم لأي شخص يعاني من صعوبة في مواجهة التحديات التي فرضتها جائحة كوفيد-١٩.

توفير خدمات تقديم الطعام التي تتضمن وجبات متوازنة وعالية الجودة في مواقع العمل التي يتم فيها تقديم تلك الخدمات عادة، مع توزيع استبيانات على الموظفين على فترات منتظمة لاستطلاع آرائهم حول جودة الطعام وأي تحسينات يرغبون بها بهذا الخصوص.

إجراء عمليات تحقيق على نظافة الأغذية والتأكد من امتثال موظفي تقديم الطعام لمعايير الصحة والسلامة الغذائية في أوكيو.

توفير مرافق لممارسة التمارين الرياضية وحمام سباحة وصالات رياضية مجهزة بالمعدات اللازمة في معظم مواقع العمل، مع توفير مدرب لياقة في بعض تلك المرافق.

توفير مرافق ترفيهية يمكن للموظفين استخدامها بعد ساعات الدوام الرسمي.

عقد جلسات لتحقيق التناغم والانسجام بين "العقل والجسد والروح" ودروس اليوغا الافتراضية.

عقد جلسات متعددة يشرف عليها خبراء من القطاع حول التمويل الشخصي.

توفير تغطية للصحة النفسية كجزء من التأمين الطبي الشامل للموظفين وعائلاتهم.

إطلاق حملات توعية صحية حول العديد من المواضيع، مثل سرطان الثدي والإجهاد الحراري وارتفاع ضغط الدم.

## الممارسات الأمنية وحقوق الإنسان

١١،١٨،١،١١،١٨،٢

في إطار سعيها الدائم لاحترام حقوق الإنسان، نقدم دورات تدريبية حول حقوق الإنسان لجميع أفراد الأمن لدينا وكذلك الجهات التي يتم التعاقد معها لتقديم خدمات الأمن، وذلك بهدف ضمان الامتثال لجميع متطلبات القوانين والتشريعات واللوائح التنظيمية المعمول بها في سلطنة عُمان. ونتعاون في هذا الجانب باستمرار مع شرطة عُمان السلطانية لضمان الامتثال لمتطلبات اللوائح والقوانين العمانية، بما في ذلك ما يلي:

متطلبات الأمن والسلامة الواردة في المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٨/٢، بالتعاون مع قيادة شرطة أمن منشآت النفط والغاز التابعة لشرطة عُمان السلطانية.

المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٢٩ بإصدار قانون المعاملات المدنية، والذي يحدد التزامات صاحب العمل تجاه العاملين لديه، وعلى وجه الخصوص المادة التي تنص على أنه "على صاحب العمل أن يوفر كل أسباب الأمن والسلامة في منشأته وأن يهيئ كل ما يلزم لتمكين العامل من تنفيذ التزاماته، وأن يُعنى بصلحية التلذذ والأجهزة الخاصة بالعمل حتى لا يقع منها ضرر".

القرار الوزاري رقم ٢٠٠٨/٢٨٦ بإصدار اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية.

المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥ بإصدار قانون العمل وتعديلاته، والذي يتضمن عدة أحكام تتعلق بساعات عمل الموظفين والعمل الإضافي.

## التدريب بشأن اللوائح الأمنية

لقد باتت الدورات التدريبية لفرق الأمن في أوكيو تتضمن تدريباً كافياً على جميع العمليات والإجراءات الأمنية التي وضعناها ضمن أنظمة العمل لدينا. حيث تستهدف المرحلة الأولى من تدريب موظفي الأمن في أوكيو، بينما تشمل المرحلة الثانية من التدريب الأطراف الثالثة المتعاقد معهم مثل مقدمي الخدمات الأمنية الخاصة الذي يعملون تحت إشراف قسم الأمن وإدارة التزامات في أوكيو. كما أجريت دورات تدريبية

### الأمن وإدارة التزامات والاستعداد للطوارئ

في إطار التزامنا بمسؤوليتنا فيما يتعلق بالأمن والاستعداد للطوارئ، فإننا حريصون دوماً على تقديم كل أشكال الدعم والمساندة للمجتمعات المتضررة، والهيئات الحكومية المحلية، والأطراف الأخرى ذات الصلة لتعزيز جهودهم للاستجابة بشكل فعال لحالات الطوارئ الأمنية، والمساهمة بشكل نشط وفعال في استئناف سير الأعمال، بالتزامن مع تقديم الدعم اللازم لموظفينا وعملائنا ومقاولينا. ومن بين الأمثلة البارزة على ذلك هي الجهود الكبيرة التي بذلها فريق إدارة الطوارئ ومركز التحكم بحالات الطوارئ خلال جائحة كوفيد-١٩ والكوارث الطبيعية الأخرى.

### التعاون مع شرطة عُمان السلطانية والشركات الأمنية الخاصة

وضعت أوكيو نظاماً لإدارة الأمن بما يتماشى مع متطلبات المبادئ الطوعية المعنية بالأمن وحقوق الإنسان (VPSHR) والمعايير الأمنية الصادرة عن قيادة شرطة أمن منشآت النفط والغاز بشرطة عُمان السلطانية. ونتشاور باستمرار مع شرطة عُمان السلطانية من خلال الاجتماعات التي تُعقد معها على مدار العام لمناقشة متطلبات الأمن وحقوق الإنسان، ولضمان مواءمة سياساتنا وإجراءاتنا الأمنية مع الشروط والمتطلبات التي وضعتها الشرطة، بالإضافة إلى المراقبة المستمرة لتنفيذ المتطلبات المتعلقة بحقوق الإنسان.

مشتركة، وعقدت حلقات عمل حول تقييم المخاطر الأمنية، بحضور ممثلين عن شرطة عُمان السلطانية والشركات الأخرى العاملة في قطاع النفط والغاز. وعلاوة على ما سبق، باشرفنا بوضع إجراءات بشأن كيفية التعامل مع أعمال الشغب والإضرابات، ودرّبنا موظفي الأمن لدينا على التعامل مع هذه الحالات بما يلزم مع كافة المتطلبات المتعلقة بحقوق الإنسان.



تلتزم أوكيو بمبدأ سلامة العمليات كأسلوب عمل يهدف لضمان العمليات الآمنة وتسهيل إدارة سلامة الأصول. ومن المتعارف عليه في قطاع الصناعات الكيماوية أن سلامة العمليات لا تساهم في الوقاية من الحوادث الصناعية وتفاذي وقوعها فحسب، بل تؤثر أيضًا بشكل إيجابي على جوانب النزاهة والجودة والإنتاجية والاستدامة. ونحن في أوكيو نعتبر سلامة العمليات جزءًا محوريًا من طريقة ممارستنا لأعمالنا.

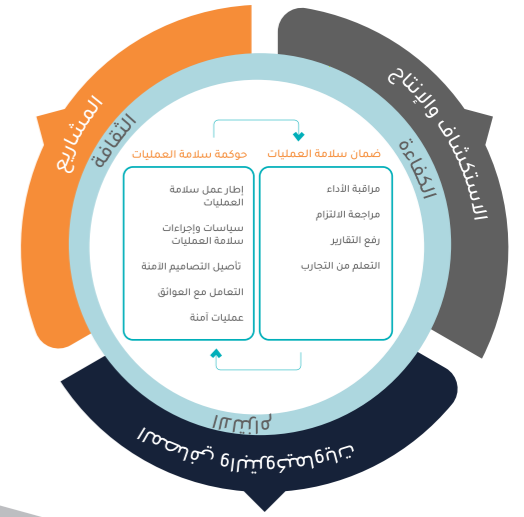
وبالتالي، فإن حماية العمال والمجتمع المحلي والبيئة لا تقل أهمية بالنسبة لنا عن الحاجة إلى ضمان الإنتاج الآمن وحماية الحصة السوقية. ونحن ندرك تمامًا أنه لا يمكن الحفاظ على سلامة وموثوقية العمليات دون الامتثال لمبادئ سلامة العمليات وتطبيقها بصورة منهجية. وانطلاقًا من الأهمية القصوى التي نوليها لسلامة العمليات في أوكيو، فقد اتخذنا مجموعة من الخطوات والتدابير الرامية إلى ضمان تخصيص الموارد الكافية والمناسبة لهذا الغرض.

ونفخر بأن نعلن أن أوكيو قد حافظت على سجل خالي من الحوادث من المستوي الأول على مدار العامين الماضيين، وهو يعتبر إنجازًا رائعًا يظهر مدى التزامنا بالحفاظ على

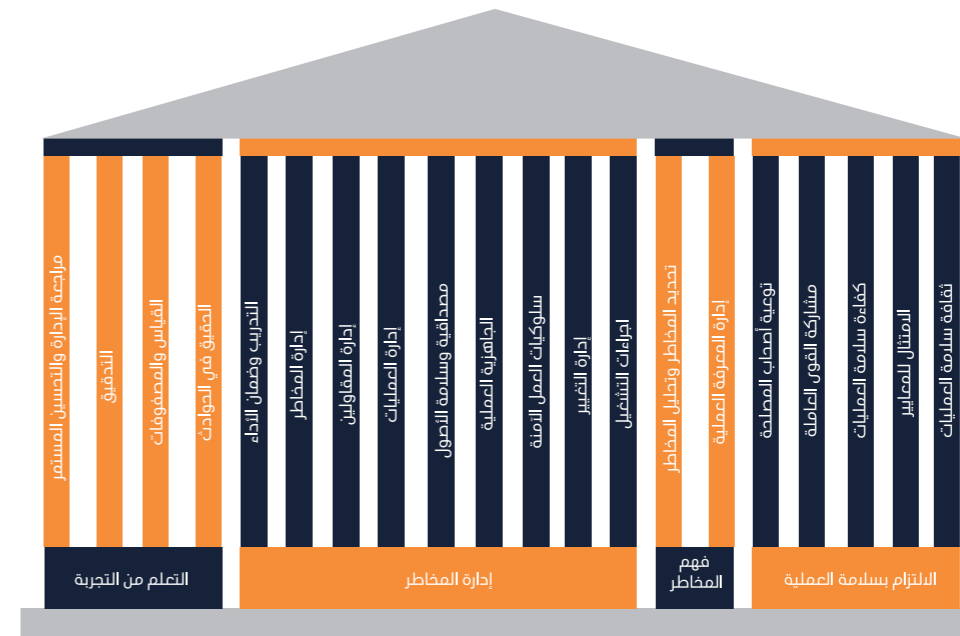
سلامة العمليات إلى جانب الكفاءة العالية في الأداء والامتثال التام من جانب كافة الأطراف المعنية، بما يشمل المشغلين والفنيين والمقاولين والمشرفين والإدارة العليا في أوكيو.

يسرنا أن نعلن أنه يجري العمل على ترقية نهج إدارة سلامة العمليات في أوكيو إلى الجيل التالي من نموذج إدارة سلامة العمليات القائم على تقييم المخاطر، المعتمد من قبل مركز سلامة العمليات الكيماوية (CCPS). وبالتزامن مع ذلك، تم إطلاق حملة توعوية حول نموذج سلامة العمليات القائم على المخاطر (RBPSM) لتوفير معلومات أساسية حول هذا النظام لكافة وحدات الأعمال في أوكيو، حيث شارك في تلك الجلسات أكثر من ٥٠٠ شخص من كافة أقسام الشركة.

واستنادًا إلى أحدث إصدار من نموذج سلامة العمليات، وضعت أوكيو أيضًا نموذج حوكمة لتعزيز سلامة العمليات وتعميمها على جميع أصول المجموعة. يبين الشكل (٣) نموذج سلامة العمليات القائم على المخاطر، ويبين الشكل (٤) نموذج سلامة العمليات المتبع سابقًا.



### سلامة العمليات مركز التميز



وبالإضافة لما سبق، تم إجراء تقييم للفجوات لتحديد مستوي الامتثال المرجعي لنموذج سلامة العمليات في كافة وحدات الأعمال في المجموعة، وذلك لتحديد الإجراءات المطلوبة للانتقال إلى تطبيق نموذج سلامة العمليات القائم على المخاطر. وبناء على نتائج ذلك التقييم تم وضع قائمة بالإجراءات المطلوبة مع تحديد التواريخ المستهدفة للإنجاز من أجل متابعة التقدم الحاصل نحو تحقيق الامتثال الكامل. ونحن واثقون تمامًا من قدرتنا على تحقيق المستوى المطلوب من سلامة العمليات في أوكيو والحفاظ عليه من خلال ما يلي:

توفير هيكل قيادة لسلامة العمليات يمتد من قمة الهرم الإداري إلى المشرفين في الخطوة الأولى.

العمل على تنمية ثقافة العمل والكفاءة والامتثال في مجال سلامة العمليات.


التركيز على جوانب الضعف والمخاطر المحتملة واتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهتها.

رفع سوية الوعي لدى الجميع بشأن متطلبات الحفاظ على سلامة العمليات ومدى أهميتها لتعزيز الموثوقية والإنتاجية والاستدامة.

ضمان الامتثال الدائم والتطبيق الفعلي على أرض الواقع لمبادئ سلامة العمليات.

التطبيق الصارم لنموذج حوكمة إدارة سلامة العمليات.



A woman wearing a brown hijab is shown in profile, looking towards a laptop. A hand is pointing at the laptop keyboard. The image is split diagonally by a white line. The text is positioned in the white area on the right side.

أداؤنا  
الاجتماعي

## كوادرنا البشرية

نؤمن في أوكيو بأن الموارد البشرية هي أساس نجاحنا، ولذلك نحرص دوماً على اتباع نهج شامل يتمحور حول الاستثمار المتواصل في إثراء الموارد البشرية على النحو الذي يرتقي بإمكاناتهم وقدراتهم. نحن ملتزمون بتسيخ ثقافة عمل تقوم على تعزيز ثقة الموظفين بمنحنا لهم الفرص المتكافئة للتقدم الوظيفي، والسعي للتحسين المستمر للآداء وتعزيز الإنتاجية، باعتبار موظفينا هم سفراء يحصلون

## حوكمة البيانات وضمان جودتها

في إطار جهودها المستمرة لتحسين عملية جمع البيانات وتخزينها واستخدامها بأمان وكفاءة وفعالية، قامت أوكيو بإنشاء مركز بيانات الافراد، وهي مبادرة أساسية لإدارة البيانات في أوكيو، تهدف إلى توفير جميع البيانات التي تحتاجها فرق القيادة في أداء مهامها بفعالية، ومن شأن هذه المبادرة المساهمة في تحسين عملية صنع القرار من خلال توفير البيانات حول مختلف الموارد والمواهب المتوفرة لدى الشركة، وضمان دقة تلك البيانات وسهولة الوصول إليها. وبالإضافة إلى ذلك، يسمح هذا المشروع بإدارة أفضل لبيانات موظفينا بصورة فعالة ومتكاملة ورقمية.

كما تم كذلك إنشاء “لوحة التحكم في بيانات الأفراد” والتي يمكن من خلالها إنشاء تقارير ولوحات معلومات آلية من أجل ضمان الوصول بسهولة إلى بيانات الموظفين من قبل المسؤولين المعنيين في أوكيو. وقد ساهم هذا المشروع في تعزيز دقة البيانات واستخدامها بطريقة فعالة

# التوظيف

## تعيين الموظفين الجدد ومعدل دوران الموظفين ٢٠١١-٢٠١٠

توضح البيانات أدناه عدد الموظفين المعيّنين حديثًا حسب العمر والجنس والمنطقة. في عام ٢٠٢١، كان ٨٦٪ من الموظفين المعيّنين حديثًا أقل من ٣٠ عامًا.

<b>(أ) الموظفون المعينون حديثًا حسب العمر</b> المجموع ٤٩٤	<b>(ب) الموظفون المعيّنون حديثًا حسب الجنس</b> المجموع ٤٩٤
<p><b>٤٢٤ - ٨٦٪</b>  أقل من ٣٠ سنة</p> <p><b>٦١ - ١٢٪</b>  ٣٠-٥٠ سنة</p>	<p><b>٣٨٣ - ٧٨٪</b>  الموظفون الذكور</p> <p><b>١١١ - ٢٢٪</b>  الموظفات</p>
<p><b>٩ - ٢٪</b>  فوق ٥٠ سنة</p>	

#### (ج) الموظفون المعيّنون حديثًا حسب المنطقة

**٤٨٩ - ٩٩٪**  داخل سلطنة عُمان

**٥ - ١٪**  خارج سلطنة عُمان

رؤية أوكيو ورسالتها. كما نفخر بالتنوع الكبير الذي تتميز به القوى العاملة لدينا حيث تأتي من ثقافات متنوعة، ونعتبر ذلك أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاحنا وتميزنا، ومعينًا لا ينضب لتحقيق أعلى قيمة للمجموعة. إننا ملتزمون بمواصلة الجهود الحثيثة للحفاظ على رأس المال البشري لدينا وتعزيز قدراته بشكل مستمر.

ومستدامة وفق معايير موحدة وعلى منصة واحدة ذكية. كما ساهم كذلك في دعم عملية صنع القرار من خلال تنظيم جميع بيانات الموظفين وتسهيل وصول المختصين إليها في أي وقت ومن أي مكان.

ويعرض هذا القسم من التقرير البيانات المتعلقة بالموارد البشرية من حيث التوظيف والتدريب والتأهيل والتنوع وتكافؤ الفرص وعدم التمييز، بالإضافة إلى حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية. وعلى الرغم من حرصنا الشديد على إدراج مقارنات مع البيانات الخاصة عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠ في جميع أقسام التقرير، إلا أنه لم يكن من الممكن لأسباب فنية عرض بيانات عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠ بدقة. وهذا يرجع إلى الحركة الداخلية المستمرة للموظفين في إطار عملية التكامل التي مرت بها المجموعة، وما ترتب على ذلك من صعوبات في تحديث بياناتهم بدقة في أنظمتنا.

**\* (أ) معدل الدوران الوظيفي حسب العمر** المجموع ٢٣٢- ٥٪

**٤٦ - ٣,٦٪**  أقل من ٣٠ سنة

**١١٩ - ٣,٩٪**  ٣٠-٥٠ سنة

**٦٧ - ٢,٠٪**  فوق ٥٠ سنة

**(ب) معدل الدوران الوظيفي حسب الجنس** المجموع ٢٣٢- ٥٪

**٢٥ - ٤,٠٪**  الموظفون الذكور

**٢٠٧ - ٥,١٪**  الموظفات

## إجازة الأمومة والأبوة ١١,١٠,٤

يبين الجدول أدناه بيانات الموظفين في أوكيو فيما يتعلق بالإجازة الوالدية لعام ٢٠٢١. يشار إلى أن نسبة العودة إلى

## (أ) الموظفون الذكور

<b>٢٠٢١</b>	<b>٣٠٧١</b>	إجمالي عدد الموظفين الذكور الذين يحق لهم الحصول على إجازة أبوة
	<b>٢٨٨</b>	إجمالي عدد الموظفين الذكور حصلوا على إجازة أبوة
	<b>٢٨٨</b>	إجمالي عدد الموظفين الذكور الذين عادوا إلى العمل خلال الفترة المشمولة بالتقرير بعد انتهاء فترة إجازة الأبوة
	<b>٢٨٦</b>	إجمالي عدد الموظفين الذكور الذين عادوا إلى العمل بعد انتهاء فترة إجازة الأبوة واستمروا في العمل بعد ١٢ شهرًا من تاريخ عودتهم للعمل.
	<b>٩٩٪</b>	نسبة العودة إلى العمل والحفاظ بالموظفين الذكور الذين حصلوا على إجازة أبوة

### التدريب والتطوير ٢٠١١-٢٠١٠

تولي أوكيو أهمية قصوى لجذب واستقطاب الموظفين من ذوي الكفاءات والمؤهلات العليا وتوفير فرص التدريب والتطوير لهم، من خلال ترسيخ الثقافة القائمة على تحسين الأداء والإنتاجية وتعزيز مبادئ التطوير والتدريب المستمر. ومن

### متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف

١١,١٠,٦

يبين الجدول أدناه البيانات المتعلقة بمتوسط عدد الساعات التدريبية لكل موظف في عام ٢٠٢١ حسب الجنس والفئة العمرية. ومن الجدير بالذكر أن أوكيو تقوم بتوفير البرامج التدريبية بحسب متطلبات الأعمال، حيث يشكل الموظفون

**٨,٢**  الموظفون الذكور

**٥,٩**  الموظفات


**٨,٣**  أقل من ٣٠ سنة

**٧,٩**  ٣٠-٥٠ سنة

**٦,٨**  ٥٠ سنة فما فوق

\* باستثناء الموظفين المؤقتين

**(ب) معدل الدوران الوظيفي حسب المنطقة**

**٢٣٢ - ٥٪**  داخل سلطنة عُمان

العمل والحفاظ بالموظفين والموظفات الذين حصلوا على إجازة أمومة أو أبوة بلغت ٩٩٪.

## (ب) الموظفات

<b>٢٠٢١</b>	<b>٣٢٢</b>	إجمالي عدد الموظفات اللاتي يحق لهن الحصول على إجازة أمومة
	<b>٧٧</b>	إجمالي عدد الموظفات اللاتي حصلن على إجازة أمومة
	<b>٧٧</b>	عدد الموظفات اللاتي عدن إلى العمل خلال الفترة المشمولة بالتقرير بعد انتهاء فترة إجازة الأمومة
	<b>٧٦</b>	إجمالي عدد الموظفات اللاتي عدن إلى العمل بعد انتهاء فترة إجازة الأمومة ومازلن على رأس عملهن بعد ١٢ شهرًا من تاريخ عودتهن للعمل.
	<b>٩٩٪</b>	نسبة العودة إلى العمل والحفاظ بالموظفات اللاتي حصلن على إجازة أمومة

الذكور غالبية الموظفين العاملين في المواقع في المجالات الفنية، ونظرًا لطبيعة مهام عملهم عالية المخاطر، فإن متوسط ساعات التدريب للموظفين الذكور يعتبر أعلى مقارنة بالموظفات.

<sup>[1]</sup> يتم حساب معدل الدوران الوظيفي بتقسيم عدد الموظفين الذين تركوا الشركة على إجمالي عدد الموظفينX ١٠٠

## برامج صقل مهارات الموظفين وتطويرها

في عام ٢٠٢١، نفذت أوكيو العديد من المبادرات والبرامج الهادفة لصقل مهارات الموظفين ودعمهم ومرافقتهم في مسار تطورهم وتشجيع نموهم على جميع المستويات،

بالإضافة للتخطيط للتعاقد الوظيفي. وفيما يلي وصف موجز لتلك البرامج.

### برنامج «مسار»

بعد استكمال مسيرة تكامل أوكيو، وسعيًا منا لتسريع وتيرة الجهود نحو ترسيخ ثقافة بيئة العمل التي تعكس شخصية أوكيو كشركة طاقة رائدة ومتكاملة ومستدامة، قمنا بإطلاق برنامج مسار لإعداد القادة عبر المجموعة بالتعاون مع المعهد الدولي لتطوير الإدارة (IMD) لإيجاد قيادات شابة تفخر بها عُمان مستقبلاً، حيث تم ترشيح ١٠٠ قائد للمشاركة في هذا البرنامج. وتشمل أهداف البرنامج ما يلي:

- تطوير وإعداد القادة الذين سيتولون مسؤولية تحويل ثقافة العمل في المجموعة نحو زيادة المرونة وتعزيز القدرة التنافسية.
- صقل المهارات وتطوير السلوكيات المطلوبة لقيادة الاستراتيجية وتوجيه دقة التغيير نحو مجموعة متكاملة بالكامل في مجال الطاقة.
- إدارة التميز لتحقيق التفوق على صعيد وضع الاستراتيجيات وتنفيذها.
- تحديد العوائق التي تقف في وجه التغيير المنشود، وتخليها وإيجاد الحلول المناسبة لها، وضمان الالتزام بعوامل النجاح الرئيسية.
- بناء التزام مشترك بالتميز التشغيلي والثناء العالي بين جميع العاملين في المجموعة.

### برنامج إعداد المدربين

في عام ٢٠٢١، أنشأت أوكيو نظام إعداد المدربين الرسمي الخاص بها بإشراف خبراء تدريب معتمدين. حيث يتمثل الهدف من هذا البرنامج في تشجيع واستخدام وتطوير قدرات التوجيه والإرشاد لدى موظفينا. وقد سار العمل في البرنامج بنجاح وتم تحقيق المنجزات والأهداف التالية:

- بناء وتشغيل نظام إعداد المدربين
- إنشاء نظام لمراقبة البرنامج التدريبي وتقديم تقارير بشأنه.
- عقد ٢٠٠ جلسة شملت ٤٠ موظفًا من مختلف أقسام الشركة، حيث تم تدريب المشاركين داخليًا وتحقيق النتائج المرجوة.
- إنشاء مجتمع المدربين في أوكيو الذي يضم كافة المدربين الداخليين الذين تم اعتمادهم.
- تحقيق وفورات تزيد على ٦٠ ألف دولار على شكل عائدات على الاستثمار/عائدات على حقوق المساهمين بفضل الاعتماد على المدربين الداخليين في أوكيو
- إعداد ٢٢ مدربًا جديدًا ودعمهم في مسيرتهم للحصول على اعتماد الاتحاد الدولي للمدربين (ICF).
- تدريب ١٢ قائدًا لتزويدهم بمهارات إعداد المدربين.

### برنامج «إتقان»

برنامج إتقان هو برنامج لضمان الكفاءة يهدف لتطوير نظام فعال لتحسين كفاءات الموظفين بما يضمن تلبية متطلبات الخطط والأهداف الاستراتيجية في أوكيو، حيث يسعى البرنامج لتحقيق ما يلي:

- تعزيز قدرات الموظفين
- تحسين آفاق التطور الوظيفي
- الاستفادة من الموارد الداخلية
- بناء قوة عاملة تتميز بالكفاءة
- مواصلة مسيرة نمو أوكيو وتطويرها

في عام ٢٠٢١، تم اعتماد ٣٧٣ موظفًا من قبل البرنامج.

### برنامج التطوير التعليمي

هو برنامج تعليمي طويل الأجل ترعاه الشركة يمتد من ستة أشهر إلى خمس سنوات. ويسعى البرنامج إلى تطوير المواهب العُمانية الشابة بهدف تعزيز المؤهلات التعليمية للموظفين.

ومن جهة أخرى، يسعى البرنامج لتلبية احتياجات الأعمال في أوكيو، حيث تشارك أوكيو في تحديد المؤسسات التعليمية المشاركة في البرنامج. وفي عام ٢٠٢١، تمت رعاية ١٤ موظفًا في إطار البرنامج.

### برنامج المنح الدراسية

في خطوة أخرى تؤكد التزام أوكيو بتنمية الشباب العُماني ودعم الطلبة العُمانيين لمتابعة تحصيلهم الأكاديمي في أرقى المؤسسات التعليمية الدولية، قامت أوكيو برعاية ٢٢ من الطلبة العُمانيين المتفوقين لمتابعة دراساتهم في المدارس الدولية في إطار برنامج رواد تكاتف للمنح الدراسية. حيث تشمل الفوائد المتوقعة من البرنامج ما يلي:

- ضمان استدامة برنامج المنح الدراسية الدولية لمواصلة تلبية احتياجات الأعمال ومتطلبات الوظائف المستقبلية في أوكيو.
- ضمان تزويد القوى العاملة في أوكيو بالخبرات الدولية بعد تخرجهم من تلك البرامج.
- إعداد وتطوير قادة المستقبل



### برنامج «اعتماد»

البرنامج الوطني للتطوير القيادي من أجل تمكين الإدارات العُمانية الوسطى والعليا في القطاع الخاص، حيث يهدف برنامج «اعتماد» إلى تدريب وتمكين الكوادر الوطنية في القطاع الخاص من أجل رفع درجة مهاراتهم القيادية والإشرافية من خلال برنامج تدريبي قيادي متخصص بمستويات عالمية، تم تصميمه بالشراكة مع مؤسسات ومراكز عالمية ومطوية ذات خبرة في مجال صقل المهارات الإدارية وتدريب القادة. وفي عام ٢٠٢١، شارك ستة موظفين من أوكيو في البرنامج.



### برنامج إعادة تأهيل المهارات الفنية

في مثال على تضافر الجهود قامت أوكيو بالشراكة مع معهد تكاتف بتروفاك عُمان (TPO) بتقديم برنامج للتدريب الفني مدته ١٨ شهرًا، حيث تم ترشيح ٢٨ موظفًا للانضمام بالبرنامج ضمن مبادرة تحسين المهارات. ويهدف البرنامج إلى تطوير وتأهيل فنيي التشغيل والصيانة العُمانيين في إطار الالتزام بسياسات التعمين من خلال نهج تجريبي يجمع بين أحدث منصات التعليم التقنية وجلسات التعليم النظري في الفصول الدراسية. وقد ركزت المرحلة الأولى من البرنامج على دمج المهارات اللغوية وجوانب الصحة والسلامة وسلوكيات العمل قبل الانتقال إلى الجوانب الفنية للبرنامج في المرحلة الثانية. حيث يمكن للموظفين الحصول على المؤهلات العلمية في التخصصات الكهربائية أو الميكانيكية أو صيانة الأجهزة بعد إتمام الوحدات الإلزامية في البرنامج والتدريب العملي في الموقع قبل مباشرة واجباتهم بأمان.



## برنامج تخطيط التعاقب الوظيفي

يهدف هذا البرنامج إلى ضمان استمرارية الأعمال من خلال تجهيز قيادات الصف الثاني وتطوير مهاراتهم وقدراتهم لضمان استمرار شغل الوظائف القيادية والحساسة. حيث تم في هذا السياق اعتماد استراتيجية برنامج "التخطيط للتعاقب الوظيفي"، وتم تحديد المناصب القيادية الهامة واختيار المرشحين المناسبين لشغلها في المستقبل.

## برنامج التدريب الداخلي

تسعى أوكيو من خلال برنامج التدريب الداخلي إلى إتاحة الفرصة للمتدربين لاكتساب الخبرة العملية، وتأكيد التزامنا بالمسؤولية الاجتماعية لدعم مجتمعاتنا المحلية، والحفاظ على علاقاتنا الوثيقة مع المؤسسات التعليمية والتغلب على التحديات التي تواجه الأعمال، إلى جانب تعزيز المعرفة الأكاديمية التراكمية لدى المتدربين من خلال اتباع نهج التعلم القائم على التدريب العملي. وهذا يساهم بدوره في إعداد المواهب المؤهلة لتلبية احتياجات التوظيف المحتملة والمستقبلية.

كما تجدر الإشارة في هذا السياق إلى برنامج "إعداد" الذي يتم تقديمه بالشراكة مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار. ويتيح البرنامج الذي تبلغ مدته ١٠ أشهر للمتدربين اكتساب مهارات عملية لا تقدر بثمن، فضلاً عن استيفاء متطلبات الخبرة العملية المطلوبة في كلياتهم ومعاهدهم.

## نسبة الموظفين الذين يخضعون لمراجعات منتظمة للأداء والتطور الوظيفي

يخضع ١٠٠٪ من الموظفين في أوكيو من كلا الجنسين ومن جميع الفئات العمرية لمراجعات الأداء السنوية، حيث يتم تقييم أدائهم وتصنيفه بناء على الأهداف "الذكية" المحددة مسبقاً وفق طريقة "SMART" (أهداف محددة، وقابلة للقياس، وقابلة للتحقيق، وذات صلة، ومرتبطة بالوقت).

## التنوع وتكافؤ الفرص

في إطار مساعيها الرامية لضمان الحفاظ على التنوع والشمولية وعدم التمييز وتكافؤ الفرص في مكان العمل، تلتزم أوكيو بما يلي:

وضع إستراتيجيات ومبادرات لإدارة المواهب تتسم بالوضوح والاتساق والشفافية والمرونة وتهدف لجذب واستقطاب الموظفين من ذوي الأداء المتميز والكفاءات والمهارات العالية، بغض النظر عن أصلهم وخلفياتهم، ومن ثم العمل على الاحتفاظ بهم وتطويرهم.

صياغة خطة التوظيف المناسبة التي تلبي احتياجات القوى العاملة الحالية والمستقبلية

اتباع إجراءات توظيف منهجية وشفافة

تطوير قدرات الموظفين الحاليين والمستقبليين والاحتفاظ بهم في أوكيو

إرساء ثقافة عمل تقوم على نقل وتبادل المعارف والخبرات بين الموظفين في المجموعة

وضع إطار شامل لمكافأة الأداء الجيد وتقديره بما يساعد على تحقيق أهداف وتطلعات أوكيو وفقاً للمبادئ التوجيهية الصادرة عن جهاز الاستثمار العُماني.

ضمان أن يكون جميع الموظفين على اطلاع تام على كافة حقوقهم وواجباتهم.

تمكين عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالأعمال التجارية بعد دراسة كافة البيانات ذات الصلة

## التنوع على مستوى الإدارة والموظفين

0-11-11

### (أ) هيئات الإدارة العليا

توضح البيانات أدناه التنوع الذي يتميز به فريق الإدارة التنفيذية في أوكيو في عام ٢٠٢١ وفقاً لفئات الموظفين.



## نسبة التعمين في الكيانات القانونية الواقعة في سلطنة عُمان

تلتزم أوكيو دوماً بتمكين القوى العاملة الوطنية. وانطلاقاً من هذا الالتزام تتيح أوكيو نهج التعمين بالنسبة للكيانات القانونية التابعة لها في سلطنة عُمان، وبما يتماشى مع توجيهات جهاز الاستثمار العُماني والحكومة العُمانية بهذا الخصوص. حيث تسعى أوكيو جاهدة لتوفير فرص العمل المختلفة لزيادة مشاركة القوى العاملة العُمانية في دعم الاقتصاد الوطني. يجدر بالذكر أن نسب التعمين

## تنوع الجنسيات بين القوى العاملة في أوكيو

نحن نفخر بتنوع الجنسيات والثقافات بين الموظفين في أوكيو، الأمر الذي يساهم في ترسيخ ثقافة عمل قائمة على الاستفادة المتبادلة من التجارب والمعارف والخبرات

## تمكين المرأة

في إطار جهودها المتواصلة نحو تمكين المرأة وتعزيز دورها، قامت أوكيو بإطلاق مبادرة «WOMEN@OQ»، وهي عبارة عن مجموعة مبتكرة من البرامج المصممة لتعزيز ثقافة العمل في أوكيو والتي تقوم على دعم المرأة العاملة وتعزيز معارفها ومهاراتها لتمكينها من أداء دورها التنموي وخدمة مجتمعها. حيث يتضمن هيكل البرنامج هيئة استشارية، بالإضافة إلى أعضاء وقادة فرق العمل المعنية بتنفيذ البرنامج. وتتولى فرق العمل مسؤولية تطوير وتنفيذ الخطط والأنشطة في إطار برامج تمكين المرأة. وهي تشمل فرق العمل المعنية بالتدريب والتوجيه، وإدارة الفعاليات، وإجراء الاستفتاء والتقييم، وبالإضافة لما سبق، تشمل مبادرة «WOMEN@OQ» مجموعة من البرامج التي تهدف إلى ما يلي:

توفير فرص التعاون وتقديم الدعم والمشورة بشأن الموضوعات المتعلقة بالتنوع وتمكين المرأة في أوكيو.

### (ب) تنوع الموظفين

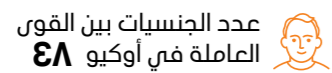
كما توضح البيانات أدناه التنوع القائم بين القوى العاملة في أوكيو:



قد تختلف بين عام وآخر بناء على متطلبات المشاريع المختلفة وهياكلها، فضلاً عن التعديلات التي قد يتم إدخالها على الأنظمة واللوائح ذات الصلة وغير ذلك من العوامل الأخرى. ويبين الجدول أدناه البيانات الخاصة بعام ٢٠٢١.



وصولاً إلى تحقيق الأهداف المشتركة. ويبين الجدول أدناه عدد الجنسيات العاملة في أوكيو:



الارتقاء بدور المرأة في قطاع الطاقة من خلال تعزيز التنوع والقيادة والتمثيل وتقدير المرأة داخل أوكيو، وتوفير المنصات التي يمكن من خلالها للنساء العاملات مشاركة أفكارهن بشأن هذه الموضوعات.

التركيز على مجتمع النساء العاملات ضمن أصول أوكيو، سواء داخل السلطنة أو حول العالم.

توفير التدريب القيادي والتعليمي للمرأة لتمكينها وزيادة فعاليتها وقدرتها على التعبير عن آرائها، بهدف السماح للنساء بشغل عدد أكبر من المناصب القيادية.

تسليط الضوء على التحديات والصعوبات التي تواجهها المرأة في مكان العمل ومناقشة الحلول الممكنة لها مع الإدارة العليا في أوكيو.

ويتولى نائبو الرئيس ورؤساء الإدارات مسؤولية التكتيكات التشغيلية المعتمدة، كل ضمن القطاع أو النشاط المسؤول عنه.

كانت فئة الإدارة العليا تضم ٢٢٧ قائدًا عام ٢٠٢١، بلغت نسبة الغمانيين منهم ٧٤٪.

- ◀ الرئيس التنفيذي للإستراتيجية والتحول
  - ◀ الرئيس التنفيذي لقطاع الشق العلوي
  - ◀ الرئيس التنفيذي لقطاع الشق السفلي والقطاع التجاري
  - ◀ الرئيس التنفيذي لقطاع الطاقة البديلة
٢. نائبو الرئيس ورؤساء الإدارات: تعتبر هذه المناصب المرتبة الثانية من فئة الإدارة العليا، أي بعد فريق القيادة التنفيذية.

الوظائف الفنية، والمرأة في المناصب القيادية واحتياجات المرأة العاملة. كما يركز البرنامج على تطوير مجموعة المهارات التالية:

التفكير الاستراتيجي، والقيادة بشجاعة، وتحفيز وإلهام الآخرين، ودعم المرأة في إيجاد الطول/إرشاد المرأة نحو كيفية الاستفادة من أنظمة الدعم، وتعزيز الوعي لدى الرجال بشأن احتياجات النساء في مكان العمل، والعمل الجماعي وبناء الفريق، ومهارات التواصل والتعامل مع الآخرين.

◀ مراجعة مدى فعالية السياسات الداخلية واقتراح التحسينات الممكنة بشأنها.

◀ اقتراح التحسينات اللازمة للنهوض بالتطوير الوظيفي للمرأة بدءًا من المراحل الأولى إلى ما بعد المسيرة المهنية ومتابعة تنفيذها.

◀ رفع مستوى الوعي بقضايا المرأة بالتعاون مع الإدارات الأخرى المعنية في الشركة.

وتضم الموضوعات الرئيسية الثلاثة التي يشملها هذا البرنامج: المرأة في مكان العمل/المرأة العاملة في

### عدم التمييز ١١,١١,١

في أوكيو، تعد ثقافة الاحترام أمرًا محوريًا للحفاظ على مكان عمل متجانس ومتناغم، حيث يتم صون حقوق الأفراد وكرامتهم، إلى جانب توفير بيئة عمل خالية من الترهيب أو التمييز أو الإكراه من أي نوع. ولذلك، فإننا نطرح التمييز

### حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة بشأنها ١١,١١,٧

نفخر بأن نعلن أنه في عام ٢٠٢١ لم يتم الإبلاغ عن أي حادثة تمييز، سواء من قبل موظفي أوكيو أو المجتمعات المحلية التي تمارس أنشطتها فيها.

### حرية تكوين الجمعيات ١١,١٣,٢,٣٠-٢

عمالية تهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤونهم، كما أنه "للعامل الحق في الانضمام إلى النقابة العمالية أو الانسحاب منها" و"لا يجوز حرمانه من ممارسة النشاط النقابي أو إكراهه على الانضمام إلى النقابة العمالية أو الانسحاب منها".

تدعم أوكيو حقوق العمال في تشكيل النقابات والانضمام الطوعي لها دون الخوف من أي مخاطر أو عواقب شخصية. حيث يتماشى هذا الموقف مع القرار الوزاري رقم ٢٠١٢/٥٧٠ الصادر عن وزارة العمل (وزارة القوى العاملة سابقًا) بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان، استنادًا إلى القرار الوزاري رقم ٢٠١٢/٩٥. حيث ينص الفصل الثاني (المادة ٢ والمادة ٣ على التوالي) من القرار الوزاري على أنه: "للعامل فيما بينهم تشكيل نقابات

### نسبة مناصب الإدارة العليا التي يشغلها أفراد من المجتمع المحلي ١١,١١,٢

تعرف أوكيو "الإدارة العليا" لديها على أنها الفئة الأعلى من القادة في المؤسسة. وينطبق هذا التعريف على الفئات القيادية التالية:

١. فريق القيادة التنفيذية الذي لا يعلوه في التراتبية سوى مجلس الإدارة. ويتألف هذا الفريق من الأعضاء المذكورين أدناه:

- ◀ الرئيس التنفيذي للمجموعة
- ◀ الرئيس التنفيذي للتحقيق الداخلي
- ◀ المستشار القانوني
- ◀ الرئيس التنفيذي للمالية
- ◀ الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والتكنولوجيا وثقافة العمل والصحة والسلامة والأمن والبيئة المؤسسية



## الاستثمارات المجتمعية

٢٥-٢٠١١, ١١, ١٥, ١١, ١٤, ١١, ١٤, ١١, ١٤, ١١, ٢٠١١, ٢٠١٢, ٢٠١٣, ٢٠١٤, ٢٠١٥, ٢٠١٦, ٢٠١٧, ٢٠١٨, ٢٠١٩, ٢٠٢٠, ٢٠٢١

### مبادئنا التوجيهية

نحن في أوكيو نسعى لأن نصبح مثلاً يتخذ به في مجالات الاستثمار الاجتماعي والمساهمة في تنمية المجتمعات المحلية، وذلك من خلال اتباع منهج متوازن في توزيع مشاريعنا، بحيث تُوجّه ٨٠٪ من الاعتمادات

٨٠٪ < المشاريع الوطنية < ٢٠٪

تدرج استثماراتنا المجتمعية بشكل عام ضمن المحاور التالية:

٣٠٪ < المساهمة الاقتصادية

٣٠٪ < الأداء البيئي

٤٠٪ < التعليم والصحة

انطلاقاً من التزامنا بدعم تحقيق رؤية ٢٠٤٠ التي تعتبر الرؤية المستقبلية لتوسيع دائرة التنمية في سلطنة

### إجمالي الإنفاق

يبين الجدول التالي مجموع إنفاقنا على الاستثمارات المجتمعية خلال أعوام ٢٠١٩ و ٢٠٢٠ و ٢٠٢١:

١٢,٧ مليون دولار أمريكي > ٢٠١٩ > ١٦ مليون دولار أمريكي > ٢٠٢٠ > ١٠,٥ مليون دولار أمريكي > ٢٠٢١

### مشاريعنا للاستثمار في المجتمعات المحلية وتطوير البنية الأساسية لعام ٢٠٢١

فيما يلي وصف لبعض برامج ومشاريع الاستثمار المجتمعي لمجموعة أوكيو خلال عام ٢٠٢١، والتي تشمل استثمارات وخدمات تطوير البنية الأساسية في المناطق التي تمارس فيها أوكيو أنشطتها، وهي تعتبر خير شاهد

المرصودة في الميزانية لصالح المشاريع الوطنية، و ٢٠٪ للمشاريع المحلية في المجتمعات التي نعمل فيها.

المشاريع المحلية في المجتمعات القريبة من عملياتنا (مبادرات حسن الجوار)

عُمان، فقد تمت مواءمة إستراتيجية الاستثمار الاجتماعي لمجموعة أوكيو بما يخدم اثنتين من الركائز الأساسية للرؤية:

١. الإنسان: بما يشمل محاور التعليم والابتكار وتنمية القدرات الوطنية والصحة والرفاه والحماية الاجتماعية.

٢. البيئة: بما يشمل محاور حماية البيئة والموارد الطبيعية.

في عام ٢٠٢١، كان التركيز منصباً في استثماراتنا الاجتماعية الهادفة لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمعات المحلية على مجالات التعليم والصحة والنسرة وتنمية المجتمع ودعم الشباب وتمكين المرأة ودعم المجموعات المحتاجة، وتقديم مجموعة متنوعة من الخدمات الكفيلة بتعزيز السياحة في المجتمعات من أجل دفع عجلة التنمية الاقتصادية، بالشراكة مع القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني.

مشروع ترميم فلج الواسط (٦٢,٥ ألف دولار أمريكي): وقّعنا مذكرة تفاهم مع مكتب والي البريمي لدعم عملية إعادة إعمار فلج الواسط وترميمه في محافظة البريمي. ومن المعلوم أن "الأفلج" هي نظام مائي فريد أبدعه العُمانيون على شكل شبكة تقليدية من قنوات الري المستدامة، وهي توفر المياه للعديد من المزارع والقرى، وبذلك تم التغلب على مشكلة ندرة المياه التي كانت تدفع بعض المزارعين للتفكير في هجر مزارعهم والبحث عن مصدر آخر للرزق.

مشروع بناء حواجز الحماية على طريق ضلكوت (٢٥ ألف دولار أمريكي): دعمت أوكيو مبادرة مكتب والي ضلكوت بمحافظة ظفار لتزويد سباح على طول طريق ضلكوت، حيث يساهم ذلك في الوقاية من مخاطر حوادث الطرق التي يسببها عبور الإبل، والتي أدت في السابق إلى خسائر في الأرواح البشرية وفي نفوق الحيوانات.

مشروع بناء جدار حماية في قرية كمزار (١٠٠ ألف دولار أمريكي): نفذت أوكيو عددًا من المشاريع بمحافظة مسندم بالتعاون مع بلدية مسندم. وكان أحد هذه المشاريع هو بناء جدار حماية في قرية كمزار، وهي قرية صغيرة محصورة بين الجبل والبحر على مضيق هرمز. حيث تقع المنازل في كمزار بين جدار من الجبال الشاهقة من جهة، والبحر من جهة أخرى، وهذا يؤدي إلى تعريض بعض أجزاء من القرية للحرارة المتزايدة كل عام بسبب ارتفاع المد. ويعمل هذا الجدار على حماية التربة في القرية من التعرية بفعل المد والجزر.

مشروع بناء جسر المشاة في كمزار (١٤٤ ألف دولار أمريكي): قامت أوكيو ببناء جسر للمشاة في قرية كمزار، مما يسمح للقاطنين فيها بعبور الوادي بشكل أسهل، وقبل هذا الاستثمار الاجتماعي في بناء الجسر، لم يكن السكان المحليون قادرين على عبور الوادي إلى الجانب الآخر عند هطول الأمطار، مما يتعدى معه الوصول إلى مرافق الرعاية الصحية.

مشروع الرصيف العائم بمحافظة مسندم (٦٨ ألف دولار أمريكي): بهدف مساعدة العائلات المحلية والصيادين في تفريغ وإنزال الأسماك ومعدات الصيد وغيرها من قواربهم، قدمت أوكيو الدعم لمقترح بلدية مسندم بنقل الرصيف العائم من جزيرة ليما إلى خور نجد، وإجراء صيانة شاملة للرصيف العائم، وبالإضافة إلى تسهيل عمليات النقل بالنسبة للصيادين والمواطنين التخزين عبر الساحل الصخري، من المتوقع أن يساهم المشروع في دعم الأنشطة السياحية في هذا الموقع، والذي يعتبر من أكثر المناطق جاذبية في مسندم، بالإضافة إلى إيجاد فرص عمل للشباب العُماني. وبفضل هذا الرصيف العائم، بدأ العديد من الصيادين أعمالهم التجارية الجديدة عن طريق شراء قوارب صيد الأسماك كوسيلة لكسب لقمة العيش.

مشروع بناء مخازن الصيادين بمحافظة مسندم (٧٥ ألف دولار أمريكي): وفي مشروع آخر يستهدف مساعدة صيادين الأسماك في مسندم، قامت أوكيو بإنشاء مخازن للصيادين بقرية كمزار. وقد تم تصميمها كمراكز للصيادين مزودة بمرافق مريحة ومساحات مخصصة لتصنيع أدوات الصيد وتخزين معداتهم.

مشروع حديقة شاطئ الحيل (٢١٩ ألف دولار أمريكي): قامت أوكيو بتنفيذ مشروع لترميم وتطوير حديقة شاطئ الحيل، ومن المتوقع أن يكون لهذا المشروع تأثير ملموس في دعم السياحة المحلية وخلق الفرص لتطوير النشاط الاقتصادي في المنطقة. ونظراً لأنها مزودة بلعب للأطفال ومرافق لممارسة التمارين الرياضية في الهواء الطلق فستكون الحديقة إضافة رائعة للمنطقة وتوفر مكاناً مناسباً للأنشطة الاستجمام للأطفال والبالغين على حد سواء. كما تم تزويد الحديقة بمحطة لتحلية المياه (بكلفة ٣٧ ألف دولار أمريكي)، وألواح للطاقة الشمسية (٣٧,٥ ألف دولار أمريكي) وتجهيزات الإضاءة (٢٧,٥ ألف دولار أمريكي)، بالإضافة إلى خزائين للمياه من نوع GRP (٣٦,٩ ألف دولار)

مشروع حديقة كمزار (٩٠ ألف دولار أمريكي): تعتبر حديقة كمزار حديقة عامة أخرى تضاف إلى استثمارات أوكيو المجتمعية بمحافظة مسندم. وتتميز حديقة كمزار بإطلالتها الرائعة على البحر، وتوفر مكاناً مناسباً لممارسة الأنشطة الترفيهية في الهواء الطلق للعائلات وأطفالهم، حيث تعتبر الوحيدة من نوعها في القرية. وقد تم تزويد الحديقة بتجهيزات ألعاب رياضية خارجية وملعب للأطفال ومقاعد للزوار.

مشروع إنشاء مسار المشي الجبلي (٨٩,٧٥ ألف دولار أمريكي): في خطوة أخرى لدعم السياحة المحلية واستكشاف الأماكن الجميلة في مسندم، قدمت أوكيو الدعم لمبادرة إنشاء مسار للمشي الجبلي من خور شم إلى خور نجد، حيث لم يكن هناك مسار مههد في السابق. وأصبح بإمكان هواة رياضة المشي الجبلي الآن تسلك المسار بشكل أكثر أماناً والاستمتاع بالمنظر البانورامي الفريد للمياه الصافية الزرقاء والفيروزية لبحر عُمان من الأعلى.

## دعم المراكز المجتمعية

◀ **مركز أوكيو للابتكار (١٢٥ ألف دولار أمريكي):** تماشياً مع أهداف وخطط رؤية عُمان ٢٠٤٠، بادرت أوكيو بتقديم الدعم لهذا البرنامج الذي يهدف لتعزيز وتمكين الكفاءات والقدرات العمانية الشابة في مجال ريادة الأعمال من خلال التركيز على متطلبات السوق والمهارات اللازمة للزدهار في أعمالهم.

◀ **مخيم النحاتين الدولي (٧,٥ ألف دولار أمريكي):** يسعى هذا المخيم إلى تطوير مهارات الفنانين وصقل المواهب من خلال البرامج الأكاديمية المتخصصة في الفنون الجميلة، وتمكين الفنانين العُمانيين من خلال تزويدهم بمهارات وأدوات الفن المعاصر لبناء قاعدة مجتمعية تحرك أهمية الثقافة الفنية. كما يهدف كذلك إلى التعرف بالفنانين العُمانيين والترويج لأعمالهم على المستوى العالمي من خلال تنظيم المعارض والأنشطة والملتقيات الفنية على المستويين المحلي والدولي.

◀ **دعم إكمال مركز الوفاء الاجتماعي وصيانته (١٢,٥ ألف دولار أمريكي):** يقدم مركز الوفاء الاجتماعي المساعدة للأطفال ذوي الإعاقة وأسرتهم بالتعاون مع متطوعين عُمانيين مؤهلين، حيث تساهم الهيئات الوطنية والقطاع التجاري والمؤسسات الأخرى في تمويل هذا المركز الاجتماعي. كما تقدم دائرة التأهيل بالمديرية العامة لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة بوزارة التنمية الاجتماعية المزيد من الدعم الحكومي على شكل خبرات إدارية وفنية. وقد أنشأت الوزارة هذه المشاريع الخدمية لتشجيع مفهوم التطوع والاستجابة لطلبات المجتمع المحلي، وتم إطلاق هذه المبادرة لدعم الأطفال من ذوي الإعاقة والمساهمة في تحسين أوضاعهم.

المتضررة من الأواء المناخية (شاهين) في ولايتي السويق والخابورة. وقد شارك في هذه الجهود أكثر من ٧٣٣ متطوعاً، أكملوا ما مجموعه ٨٧٩٦ ساعة من العمل التطوعي واستفاد منها أكثر من ١١,٢٠٠ شخص.

تشمل أنشطة الاستثمار الاجتماعي في أوكيو أيضاً رعاية ودعم المراكز المجتمعية التي تقدم الخدمات التعليمية والثقافية وغيرها من الخدمات المخصصة لمساعدة الأشخاص من ذوي الإعاقة. ونعدّد أدناه بعض الأمثلة على المراكز التي حصلت على دعم أوكيو:

◀ **مركز لوس للعلوم والابتكار (١٢٥ ألف دولار):** تكفلت أوكيو بتجهيز المركز بأحدث التقنيات التعليمية التي تحاكي الواقع ومفاهيم الثورة الصناعية الرابعة، مثل الشاشات التفاعلية والواقع الافتراضي والجدران الذكية. ويأتي هذا المشروع إدراكاً منا لأهمية سد الفجوة التقنية والمعرفية بين واقع الطلاب داخل البيئة المدرسية وخارجها.



◀ **مركز الطفل الاستكشافي (٨٧,٥ ألف دولار أمريكي):** يتمتع هذا المركز ببيئة تشبه المتاحف، حيث يستقبل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين خمسة إلى خمسة عشر عامًا، ويتم تزويدهم بوصف تفصيلي لجميع الأماكن التعليمية المفتوحة لهم في المركز، ومن ثم يتم تشجيعهم على مواصلة الاستكشاف بمفردهم.

◀ **منهج "ستيم عُمان" (١١٦,٥ ألف دولار أمريكي):** يأتي هذا البرنامج في إطار التعاون بين وزارة التربية والتعليم في السلطنة وشركة "رولز رويس" البريطانية، ويهدف إلى جعل عملية دراسة العلوم تفاعلية وممتعة للطلبة باستخدام مجموعة متنوعة من الأدوات التعليمية التي تمكّن الطلبة من إجراء التجارب المختلفة. وقد تم تصميمه لمساعدة الطلبة على فهم واستكشاف وتحليل العمليات العلمية التي تحدث من حولهم. يُذكر أن مجموعة أوكيو هي الراعي لستة مختبرات ضمن هذا البرنامج.

## العمل التطوعي للموظفين

حققت أوكيو إنجازاً ضخماً عام ٢٠٢١، إذ أتم ٢٧٦٢ موظفاً من موظفيها أكثر من ٧٢,٩٠٠ ساعة من العمل التطوعي مقدّمين خدمات لصالح أكثر من ٤٨ ألف شخص.

وكان من أبرز الجهود التطوعية مبادرة "جميعنا من أجل عُمان" التطوعية، والتي تم إطلاقها لمساعدة الأسر

◀ **مبادرة الطلع النضيد (٢٥ ألف دولار أمريكي):** دعمت أوكيو برنامج تدريب يستخدم منتجات حبوب اللقاح، وشارك فيه أكثر من ألف طالب من مختلف المدارس في جميع أنحاء سلطنة عُمان. ويهدف المشروع إلى المساهمة في بناء جيل يهتم بالابتكار والتعليم واستخدام التقنيات الحديثة في مجال الزراعة لتعزيز القيمة الاقتصادية للمنتجات العمانية.

◀ **مشروع مركز التوحد بولاية صلالة (٣٢٥,٨ ألف دولار أمريكي):**

يهدف مشروع إنشاء مركز التوحد في صلالة إلى دعم الأطفال المصابين بالتوحد في محافظة ظفار ودمجهم بشكل فعال في المجتمع من خلال توفير البرامج التعليمية والعلاجية لهم، وتقديم الدعم لأسرهم ولأولياء أمورهم، ونشر الوعي بين أفراد المجتمع بهذا الخصوص. وقد ضمّ المركز وفقاً للمعايير الدولية التي تناسب الأطفال المصابين بالتوحد، وهو قادر على استيعاب ٣٠ طفلاً في آن واحد.

◀ **دعم المتضررين من الأواء المناخية (شاهين) (٥,٢ مليون دولار أمريكي):** ساهمت أوكيو في جهود مساعدة المتضررين من الإعصار المداري «شاهين» في القرى الساحلية بمحافظة شمال الباطنة بالتعاون مع الهيئة العمانية للعمال الخيرية. وقد تم استخدام الأموال المتبرع بها لتقديم الدعم الضروري للمتضررين من الإعصار.



◀ **توقيع مذكرة تفاهم مع هيئة البيئة (٢٠٠ ألف دولار أمريكي)**

وقّعت أوكيو مذكرة تفاهم مع هيئة البيئة لدعم مشاريع مختلفة تهدف لحماية البيئة، حيث من المتوقع أن تثمر تلك المشاريع فوائد منها:



١. تعزيز الاقتصاد الأخضر الدائري الذي يلبي الاحتياجات الوطنية ويواكب الاتجاهات العالمية باستمرار.

٢. الاستثمار المستدام في الموارد الطبيعية لتحقيق قيمة مضافة عالية.

٣. رفع مستوى الوعي البيئي المقرون بالتنفيذ الفعال لقواعد الإنتاج والاستهلاك المستدامين.

ويهدف أحد تلك المشاريع إلى إنشاء ١٥ من المشاتل الزراعية التي ستساعد في التعويض عن ٥٥,٧ مليون طن من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون.

مبادرة أوكيو الخضراء (١,٦٢ مليون دولار أمريكي): أطلقت أوكيو هذه المبادرة كاستجابة فورية لمساهمات الحكومة في الحفاظ على البيئة من خلال المبادرة الوطنية لاستزراع ١٠ ملايين شجرة من النباتات البرية العمانية. كما تهدف أوكيو إلى نشر الوعي بين جيل الشباب حول أهمية الحفاظ على البيئة المحيطة نظيفة وخضراء للمساهمة في التخفيف من الآثار العالمية للتغير المناخي. وقد انطلق المشروع في عام ٢٠٢٠، وسيستمر العمل به على مدى خمس سنوات مع شركائنا من هيئة البيئة ووزارة الزراعة والثروة السمكية وموارد المياه.

## بيان تحذيري

يتضمن هذا التقرير بيانات تطاعية. جميع البيانات بخلاف بيانات الحقائق التاريخية الواردة في هذا التقرير (مع عدم وجود تمثيل للأغراض الاستثمارية) بما في ذلك -على سبيل المثال لا الحصر- تلك المتعلقة بالتوقعات المستقبلية لشركة أوكيو فيما يخص صناعة الطاقة.

