

OOQ

تقرير الاستدامة 2024

الاستدامة من خلال الأداء
والشراكة والغاية

المحتويات

00

المقدمة

01	نبذة عن التقرير
05	كلمة فريق القيادة
07	كلمة رئيس مجلس الإدارة
09	أوكيو في سطور

01

نهجنا المتبع لتحقيق الاستدامة

23	حوكمة الاستدامة
25	أصحاب الشأن
26	تقييم الأهمية النسبية
27	إطار الاستدامة
28	استراتيجيتنا للاستدامة
30	أبرز إنجازات الاستدامة في أوكيو

04

الاهتمام بالإنسان

59	الصحة والسلامة والرفاهية
69	تدريب الموظفين وتطويرهم
76	تعزيز تكافؤ الفرص
79	التأثير الاجتماعي ومشاركة المجتمع

05

قيادة النمو المستدام

89	حوكمة المجموعة
91	الأخلاقيات والنزاهة في الأعمال
96	الابتكار والتحول الرقمي والمرونة
99	الأمن السيبراني وخصوصية البيانات
101	الأداء المالي
104	سلسلة التوريد المستدامة والقيمة المحلية المضافة

02

تحقيق الحياد الصفري

33	رحلتنا في تحول الطاقة
35	التوسع نحو الطاقة البديلة
38	أهمية إزالة الكربون

06

الملاحق

111	الملحق (أ) حزمة بيانات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية
119	الملحق (ب) مؤشر محتويات المبادرة العالمية للتقارير
127	الملحق (ج) مؤشر مجلس معايير محاسبة الاستدامة
128	الملحق (د) استدامة المجموعة

03

حماية الطبيعة

45	إدارة استهلاك المياه
47	إدارة النفايات
49	حماية التنوع البيولوجي



الفترة المشمولة بالتقرير

يستعرض هذا التقرير إنجازات مجموعة أوكيو وأدائها في قضايا الاستدامة خلال الفترة من 1 يناير 2024 إلى 31 ديسمبر 2024، ما لم يُذكر خلاف ذلك.

المبادئ التوجيهية لإعداد التقرير

أعدّ هذا التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد تقارير الاستدامة (يرجى الرجوع إلى الملحق "ب" للاطلاع على مؤشر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير)، في حين أننا استرشدنا أيضاً بمعايير قطاع النفط والغاز الصادرة عن مجلس معايير محاسبة الاستدامة، إلى جانب أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، في تحديد محاور هذا التقرير ومضمونه، بما يعزز شموليته ومواءمته لأفضل الممارسات العالمية في الإفصاح عن الأداء المستدام. أمّا أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر فقد أدرجناها ودمجناها جميعاً ضمن هذا التقرير، وربطناها مع موضوعاتنا الجوهرية وركائز الاستدامة الرئيسية التي تقوم عليها رؤيتنا وتوجهاتنا.

نهدف إلى تعزيز مواءمتنا مع متطلبات الإفصاح وفقاً للمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية S2 و S1 (IFRS)، من خلال تعزيز حوكمة الاستدامة، وتطوير استراتيجيتنا، وتوسيع نطاق تحديد وتقييم المخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ، ومن خلال تنفيذ استراتيجيتنا ودمج مفاهيم البيئة والمجتمع والحوكمة (ESG) في إطار الحوكمة والتخطيط المؤسسي، نواصل تطوير قدراتنا في إدارة المخاطر والفرص المتعلقة بالاستدامة، بما في ذلك تلك المرتبطة بتغير المناخ وتبعاتها المالية.

نبذة عن التقرير

يطيب لنا في أوكيو، المجموعة العالمية المتكاملة للطاقة أن نضع بين أيديكم تقرير الاستدامة لعام 2024، ليكون مرآةً لنهجها الراسخ في تبني مبادئ الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتجييداً لطموحها في رسم ملامح مستقبل أكثر استدامة وقدرة على الصمود والتكيف في وجه التحديات والمتغيرات.

يمثل هذا تقريرنا السادس للاستدامة الذي يُعبر عن سعينا المتواصل نحو التقدم والابتكار وتحمل المسؤولية، فيما نواصل مسيرتنا في مواجهة تعقيدات التحول العالمي في قطاع الطاقة.

على مدار العام الماضي، كُفنا جهودنا لدمج ممارسات الاستدامة في مختلف عملياتنا، إدراكاً منا بأن كل قرار نتخذه يحمل في طياته فرصة لإحداث أثر مستدام؛ إذ لا تزال أوكيو تسعى جاهدة نحو ترسيخ الاستدامة في جوهر أعمالها عبر مبادرات طموحة لإزالة الكربون وبناء جسور شراكة فعّالة مع المجتمعات. وعليه، يأتي هذا التقرير توثيقاً لإنجازاتنا ودليلاً يرسم مسارنا صوب مستقبل نكون فيه أكثر صلابةً ومناعةً ومرونةً في مواجهة التحديات وتسوده المساءلة وتجمعنا فيه رؤية مشتركة لعالم أكثر استدامة.

الاستدامة ليست مجرد التزام، بل هي رؤية فكرية متجددة في عقولنا، تدعونا إلى اتخاذ إجراءات جريئة وتبني حلول مبتكرة، وتتطلب منا استشعاراً عميقاً بالمسؤولية تجاه أجيال المستقبل، فرحلتنا لا تقتصر على تقليل الانبعاثات أو تحقيق المُستهدفات؛ بل تتمحور حول إعادة تصوّر الممكن، وابتكار مسارات جديدة، وترك إرث يتجاوز الأرقام والمؤشرات.

ندعوكم، وأنتم تتصفحون هذا التقرير، إلى التأمل والتفكير في قوة العمل الجماعي وقدرته على إحداث التحول المنشود، فكل مبادرة مذكورة بين هذه الصفحات تمثّل خطوة إلى الأمام نحو طاقة أنظف، ومجتمعات مزدهرة، ومستقبل تتجذر فيه الاستدامة في جوهر كل ما نقوم به.

اسم الأصل	الدولة	نسبة الملكية	ملاحظات
أورينت باور	باكستان	42.8%	ستقوم أوكيو للاستكشاف والإنتاج بإصدار تقرير الاستدامة المستقل في عام 2024. سيتم توفير الرابط على موقع أوكيو الإلكتروني عند نشر التقرير.
شركة مسندم للطاقة	عُمان	42%	ستقوم شركة صحار أمنيوم بإصدار تقرير الاستدامة المستقل في عام 2024. سيتم توفير الرابط على موقع أوكيو الإلكتروني عند نشر التقرير.
شركة صحار أمنيوم	عُمان	40%	ستقوم شركة صحار أمنيوم بإصدار تقرير الاستدامة المستقل في عام 2024. سيتم توفير الرابط على موقع أوكيو الإلكتروني عند نشر التقرير.
شركة مسقط للغازات	عُمان	32.7%	ستقوم أوكيو لشبكات الغاز وأوكيو للصناعات الأساسية وأبراج بإصدار تقارير الاستدامة المستقلة في عام 2024. سيتم توفير الروابط على موقع أوكيو الإلكتروني عند نشر التقارير.
محطة الطاقة الشمسية	عُمان	30%	ستقوم أوكيو لشبكات الغاز وأوكيو للصناعات الأساسية وأبراج بإصدار تقارير الاستدامة المستقلة في عام 2024. سيتم توفير الروابط على موقع أوكيو الإلكتروني عند نشر التقارير.
شركة جي إس إي بي إس	كوريا	30%	ستقوم أوكيو لشبكات الغاز وأوكيو للصناعات الأساسية وأبراج بإصدار تقارير الاستدامة المستقلة في عام 2024. سيتم توفير الروابط على موقع أوكيو الإلكتروني عند نشر التقارير.
شركة الخليج لنقل الطاقة البحرية	الإمارات العربية المتحدة	30%	ستقوم أوكيو لشبكات الغاز وأوكيو للصناعات الأساسية وأبراج بإصدار تقارير الاستدامة المستقلة في عام 2024. سيتم توفير الروابط على موقع أوكيو الإلكتروني عند نشر التقارير.
أدفاريو	عُمان	25%	ستقوم أوكيو لشبكات الغاز وأوكيو للصناعات الأساسية وأبراج بإصدار تقارير الاستدامة المستقلة في عام 2024. سيتم توفير الروابط على موقع أوكيو الإلكتروني عند نشر التقارير.
شركة عُمان لخدمات المزج	عُمان	10%	ستقوم أوكيو لشبكات الغاز وأوكيو للصناعات الأساسية وأبراج بإصدار تقارير الاستدامة المستقلة في عام 2024. سيتم توفير الروابط على موقع أوكيو الإلكتروني عند نشر التقارير.
ساغاس	إسبانيا	7.5%	ستقوم أوكيو لشبكات الغاز وأوكيو للصناعات الأساسية وأبراج بإصدار تقارير الاستدامة المستقلة في عام 2024. سيتم توفير الروابط على موقع أوكيو الإلكتروني عند نشر التقارير.



نطاق التقرير وحدوده

حرصاً على تقديم صورة واضحة لمسارنا، فقد أدرجنا في هذا التقرير مقارنة بين أدائنا في عام 2024 وبيانات العام 2023 و2022. حسب توفر بيانات المقارنة اللازمة، مُسلّطين الضوء على القيود التي تحدّد من نطاق بياناتنا الواردة ضمن هذا التقرير.

ويضمّ نطاق هذا التقرير شركاتنا التالية المُسجّلة قانونياً والمُصنّفة طبقاً لقطاعات أعمالنا المُختلفة، وهي الشق العلوي والشق السفلي والمتاجر، والطاقة البديلة، بالإضافة إلى خدماتنا المقدمة داخل سلطنة عُمان.

تدرج هذه الشركات ضمن الهيكل التشغيلي لأوكيو الذي يشمل الشركات التي كانت ترتبط مباشرةً بمجلس الإدارة خلال عام 2024. تنشر الشركات المُدرجة الأخرى التابعة لأوكيو تقاريرها الخاصة عن الاستدامة بشكل مستقل. للمزيد من التفاصيل، يرجى الرجوع إلى الملحق (هـ) في هذا التقرير.

في حال عدم توفر بيانات كمية ترتبط بأي من الأصول الواقعة ضمن النطاق المُحدّد حالياً، نوّد التأكيد على أن هذه المعلومات سيتم الإفصاح عنها بدقة وبشكل مسؤول فور توفرها. ونحن ملتزمون بأعلى معايير الشفافية والمساءلة في ممارساتنا في الإفصاح، ونسعى جاهدين لتقديم بيانات شاملة وموثوقة كلما أمكن، فيما نعتمد في إفصاحنا عن بيانات انبعاثات غازات الاحتباس الحراري (النطاقين الأول والثاني) على أسلوب السيطرة التشغيلية، انسجاقاً مع أفضل الممارسات المتخصصة في القطاع وامتثالاً للمتطلبات التنظيمية، أمّا البيانات الاقتصادية فتُعرض وفقاً لنسبة الحصص المملوكة، في حين تُعطى بيانات القوى العاملة الموظفين العاملين في أوكيو مباشرةً. بالإضافة إلى ذلك، نوّد التزامنا بالإفصاح عن بيانات انبعاثات غازات الاحتباس الحراري للشركات التي تدرج ضمن نهج نسبة الحصص المملوكة، والتي تشمل ما يلي:

- الشركات المدرجة في الأسواق المالية والخاضعة لقوانين ولوائح هيئة سوق المال.
- المشاريع المشتركة التي لا تتولى أوكيو تشغيلها وإدارتها.

الملاحظات والتعقيبات

نسعد بتلقي ملاحظاتكم واستفساراتكم، ونرجو منكم التواصل معنا عبر البريد الإلكتروني sustainability@oq.com.

تقارير الاستدامة الأخرى

يمكنكم الاطلاع على جميع تقاريرنا الحالية عبر الموقع الإلكتروني: <https://oq.com/en/sustainability/sustainability-at-oq>

العبارات الاستشرافية

يحتوي هذا التقرير على عبارات قد يُنظر إليها على أنها "عبارات استشرافية" تُعبّر عن التوجهات المستقبلية التي نتعهد أوكيو اتباعها في إدارة أنشطتها؛ إذ تتميز هذه العبارات باستخدام مصطلحات مثل: "تخطّط" أو "نهدف" أو "نفترض" أو "نواصل" أو "نؤمّن". أو غيرها من الكلمات التي تشير إلى إمكانية أو احتمالية القيام بأفعال أو حدوث وفائع أو تحقيق نتائج، مثل "يُمكن" أو "سوف" أو "قد".

حرصت أوكيو بكل دقة على أن يكون هذا التقرير انعكاساً صادقاً وموثوقاً لأدائها، مع بذل أقصى الجهود لضمان دقته ومصداقيته. ولكن لا بد من التنويه إلى أن هذه العبارات الاستشرافية بطبيعتها ليست حتمية وأن التوقعات المستقبلية المحيطة بها عرضة للتغيير؛ وعليه، قد تختلف النتائج الفعلية اختلافاً كبيراً عن تلك المتوقعة أو المتضمنة في هذه العبارات. وبالتالي، فإن مثل هذه العبارات وما قد تنطوي عليه من نتائج هي بطبيعتها الحال خارج سيطرة أوكيو، ولا تمثل بأي حال من الأحوال تعهداً أو ضمانات حولها من عدمه.

وقد باتت عملياتنا تتبلور شيئاً فشيئاً في ضوء التحوّلات التي تمليها الأولويات والرؤى الوطنية والعالمية، وعلى رأسها رؤية عُمان 2040. وبينما يُعيد مشهد الطاقة رسم معاييرها، تُلزمنا هذه المرحلة بأن نكون أكثر مرونة واستباقية، وأكثر التزاماً بالمساءلة في كل ما نقوم به.

الفرص المستقبلية، والعمل جنباً إلى جنب مع أصحاب الشأن، سنواصل دفع عجلة التقدّم، وتحقيق أثر ملموس، وصياغة إرث يُجسّد روح المسؤولية والطموح في آن معاً.

ملهم بن بشير الجرف رئيس مجلس الإدارة

الناشئة، والمتطلبات التنظيمية، واحتياجات المجتمع المتجددة؛ إذ يُسهم هذا النهج التعاوني في إبقاء أوكيو شريكاً موثوقاً للحكومة والقطاع والمجتمعات التي نعمل فيها.

يظل توجيهنا الاستراتيجي واضح المعالم؛ تحقيق أقصى قيمة من موارد الطاقة في سلطنة عُمان، مع تمكين التحول نحو مستقبل أكثر تنوعاً وأقل انبعاثاً للكربون؛ إذ نحرص على امتداد سلسلة القيمة في قطاع الطاقة على مواءمة النمو مع الأثر المتحقق، فنحن نركّز جهودنا على الاستثمار في الابتكار، وتعزيز القيمة المحلية المضافة، وترسيخ مكانة أوكيو بوصفها محركاً رئيسياً في دعم تنويع الاقتصاد العُماني.

في صميم رحلتنا تكمن ثقافة تركز على النزاهة، وروح التعاون، والاهتمام الحقيقي بمن نعمل معهم ومن أجلهم، وهذه هي القيم التي توجه أفرادنا وقيادتنا والشراكات طويلة الأمد التي نستمر في بنائها.

نتطلع إلى المستقبل بثقة راسخة، لأننا وضعنا الأسس لنمو مدروس ومسؤول يستشرف التحديات ويغتنم



كلمة رئيس مجلس الإدارة

حقّقنا في عام 2024 خطوات مهمة في مواءمة أطر الحوكمة والاستثمار مع طموحاتنا في مجال الاستدامة، فقد ابتكرنا بطاقة أداء مؤسسية مُطورة، تريب رسماً بين أداء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ومكافآت الإدارة التنفيذية، وهذا يدلّ على قناعتنا الراسخة بأن الاستدامة لا بُدّ أن تكون ركيزة متأصلة تتغلغل في صميم قراراتنا، لا مجرد عنصر مكمل أو فكرة ثانوية في خارطة أعمالنا.

حرصنا، عبر لجنة الاستراتيجية والاستثمار المُثبتة عن مجلس إدارتنا، على أن تأتي قراراتنا بشأن تخصيص رأس المال والرقابة على المخاطر انعكاساً لتوجهاتنا وأولوياتنا نحو النمو المسؤول. وسواء كنّا نخطو نحو إزالة الكربون أو تعزيز كفاءة استخدام الطاقة أو حماية ثرواتنا الطبيعية أو الاستثمار في ازدهار مجتمعاتنا، فإن منظومة الحوكمة في أوكيو توفر لنا رؤية واضحة وتضع بين أيدينا أدوات مساءلة وتنسيق دقيقة، لنتمكّن بذلك من تتبع سير أعمالنا والتكيف مع المتغيّرات والمُستجدّات لحظة بلحظة.

عزّزنا أيضاً مشاركة أصحاب الشأن، فشكّلنا فريقاً رسمياً للتعاون معهم، في خطوة تهدف إلى ترسيخ مبدأ الشفافية وتمكيننا من الاستجابة بفاعلية أكبر للمخاطر

بينما تواصل أوكيو رحلتها التحوّلية لتغدو أكثر قدرة على الصمود والتكيف في وجه التحديات واستعداداً لمتطلبات المستقبل، نبقى متمسكين برؤيتنا الاستراتيجية التي تُلهم خطانا نحو غدٍ أكثر استدامة وابتكاراً. وقد باتت عملياتنا تتبلور شيئاً فشيئاً في ضوء التحوّلات التي تمليها الأولويات والرؤى الوطنية والعالمية، وعلى رأسها رؤية عُمان 2040. وبينما يُعيد مشهد الطاقة رسم معاييرها، تُلزمنا هذه المرحلة بأن نكون أكثر مرونة واستباقية، وأكثر التزاماً بالمساءلة في كل ما نقوم به، فنحن نشهد اليوم تحوّلات جذرية في السياسات، وتغيّراً في تطّاعات المستثمرين، وتطوراً ملحوظاً في سلوك العملاء، إلى جانب تسارع الابتكارات التكنولوجية. وحتى نبقى مواكبين لهذه التغيّرات بفعالية، نحتاج إلى استراتيجية مُحكمة ذات نظرة استشرافية، توازن بين تحقيق القيمة في الحاضر والمحافظة على استمراريّتنا ومناعتنا ضد التحديات في المستقبل، وهو التوازن الذي تلتمز أوكيو إلى بتحقيقه بكل التزام وثبات.

بينما نمضي قدماً في تنفيذ استراتيجيتنا للاستدامة في ضوء ستة محاور جوهرية في مجالات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، بدءاً من الإدارة الرشيدة للمياه وصولاً إلى الشراء المسؤول، فإننا نُؤسس اليوم لمستقبل نكون فيه أكثر صلابة واستدامة.

أود أن أعرب عن خالص امتناني وشكري لفرقنا وشركائنا وأصحاب الشأن على ثقتهم والتزامهم الراسخ، متطلعاً بكل تفاؤل إلى ما يمكننا تحقيقه سوياً في العام المقبل من إنجازات أكبر وأثر أعمق.

أشرف بن حمد المعمري الرئيس التنفيذي للمجموعة

لقياس قيمة هذه المبادرات وتحقيق أقصى منفعة منها.

بينما نمضي قدماً في تنفيذ استراتيجيتنا للاستدامة في ضوء ستة محاور جوهرية في مجالات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، بدءاً من الإدارة الرشيدة للمياه وصولاً إلى الشراء المسؤول، فإننا نُؤسس اليوم لمستقبل نكون فيه أكثر صلابة واستدامة، فقيمتنا الثلاث: الأداء، والتعاون، والاهتمام، ليست مجرد شعارات وكلمات، بل مبادئ حيّة توجه قراراتنا اليومية، فنواجه المخاطر بثقة، ونحتضن الابتكار، ونبني نموذج أعمال يحقق أثراً حقيقياً في المواضيع الأكثر أهمية.



كلمة الرئيس التنفيذي للمجموعة

يظل التزامنا بالقيمة المحلية المضافة جزءاً أساسياً من استراتيجيتنا، ففي عام 2024، زدنا من الإنفاق المحلي، وعززنا التفاعل مع الموردين، ووسّعنا العقود مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ارتفعت مصروفاتنا على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى 19% من إجمالي الإنفاق، مما يعزز دورنا في دعم الاقتصاد المحلي العُماني وتطوير القاعدة الصناعية الوطنية.

أما على الصعيد الداخلي فقد عملنا على تعزيز أداء السلامة في جميع قطاعات وأقسام المجموعة؛ إذ شهدنا انخفاضاً كبيراً في الإصابات المصّعة للوقت بنسبة 43%، وتراجعاً في معدل تكرار الحوادث القابلة للتسجيل إلى 0.54، وهو ما يعكس تفاني أوكيو المستمر في تعزيز ثقافة السلامة، وإدارة المخاطر، وتحفيز الموظفين على المشاركة في تهيئة بيئة عمل آمنة. استثمرنا أيضاً في تطوير موظفينا، فارتفع مستوى تفاعلهم نتيجة لبرامج التحول الثقافي، ومبادرات الصحة والرفاهية، وسياسات العمل المرنة التي تدعم الإنتاجية والشمولية.

أما في مجتمعاتنا فنواصل الاستثمار في المشاريع التي تُحدث تأثيراً اجتماعياً ملموساً، وقد بدأنا فعلياً استخدام مؤشرات العائد الاجتماعي على الاستثمار

كان عام 2024 عامًا حافلًا بالإنجاز، سواء على صعيد تحقيق أهدافنا في مجال الاستدامة، أو تعزيز أدائنا التشغيلي، أو الوفاء بالتزامنا في تحقيق القيمة للمجتمعات والأسواق التي نخدمها.

رغم تقلبات البيئة السوقية، نجحنا في تقليص انبعاثات النطاقين الأول والثاني بنسبة ملحوظة بلغت 16.1%، مدعومين بالكفاءة التشغيلية العالية والأداء القوي لأصولنا ومنشآتنا في قطاع التكرير، فقد تجاوزت أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية مستهدفها في مؤشر كثافة الطاقة، محققة رقماً قياسياً بلغ 94.20، ما أسهم في تحقيق وفورات كبيرة في التكاليف. وتُظهر هذه النتائج أن الاستدامة والتميز التشغيلي ليسا هدفين متعارضين، بل يسيران جنباً إلى جنب ويكمل كل منهما الآخر.

واصلنا أيضاً تحقيق تقدم ملموس في مجال الطاقة النظيفة، فقد نجحت أوكيو للطاقة البديلة في إبرام اتفاقيات شراء طاقة طويلة الأجل، إلى جانب توسيع محفظتها من مشاريع الطاقة المتجددة لتصل إلى 7 جيغاواط، وبصفتنا الرائد الوطني في مجال الطاقة المتجددة، نجد أنفسنا في قلب طموحات سلطنة عمان نحو إزالة انبعاثات الكربون، ومُحرّكاً رئيسياً لفرص النمو الجديدة.

أوكيو في سطور

رؤيتنا ورسالتنا وقيمنا

ثقافتنا وقيمنا

الإنجاز و التعاون
و الاهتمام.



رسالتنا

دفع النمو الاقتصادي
المستدام في سلسلة قيمة
الطاقة في سلطنة عُمان، و
تمكين التحول في مجال الطاقة
من خلال عقد الشراكات الناجحة.

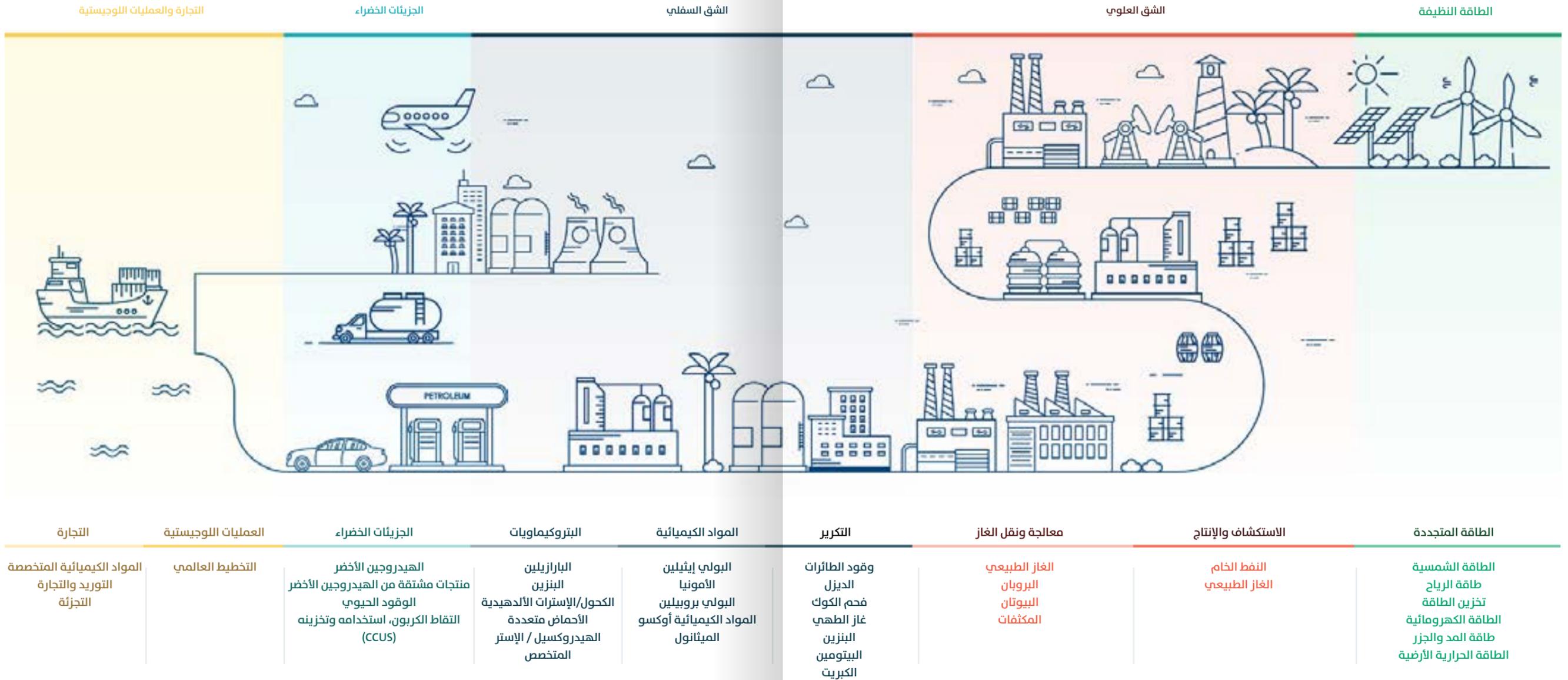


رؤيتنا

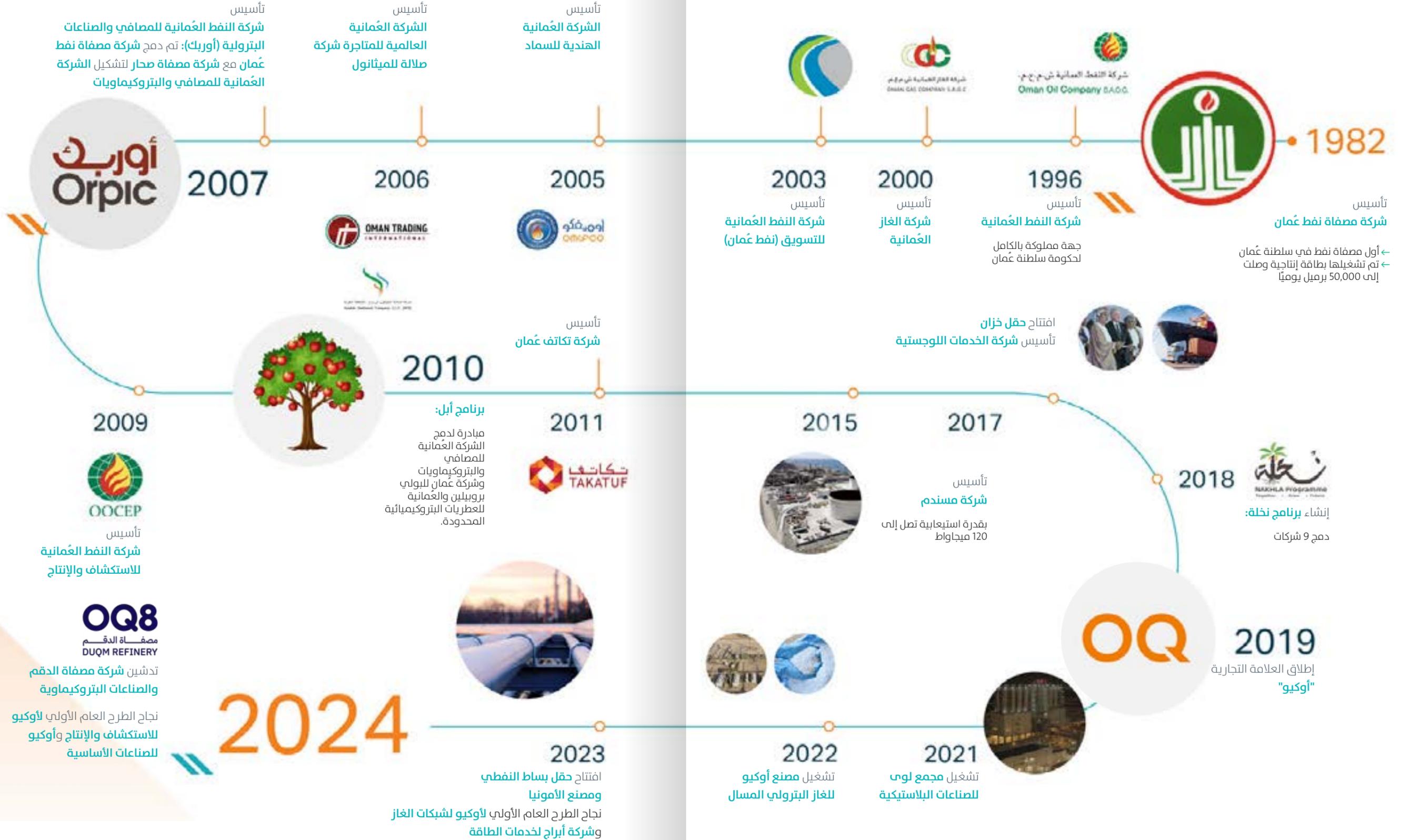
تعظيم قيمة موارد الطاقة
في سلطنة عُمان، و دفع
تحولنا نحو المستقبل
المستدام.



لطالما تصدّرت أوكيو مشهد الطاقة في سلطنة عُمان، فهي كانت وما زالت تقود دفة الاستثمار وتُعزّز الابتكار وتسهم في رسم مسار نموّ مستدام، وبصفتها كياناً مملوكاً بالكامل لحكومة سلطنة عُمان وجهة فاعلة رئيسية تحت مظلة جهاز الاستثمار العُماني، تمتلك أوكيو محفظة متنوعة على امتداد سلسلة قيمة قطاع الطاقة، بدءاً من استكشاف النفط والغاز وصولاً إلى التكرير والصناعات البتروكيماوية والطاقة البديلة وتطوير البنية التحتية.



رحلتنا



نبذة تعريفية عنا

تدير أوكيو استثمارات مباشرة ومتنوعة في قطاع الطاقة، تشمل مجالات متعددة مثل استكشاف وإنتاج النفط والغاز، وتكرير النفط، وإنتاج البتروكيماويات، والمتاجرة، والطاقة البديلة، وتوليد الطاقة، إلى جانب تطوير البنية التحتية ووسائل النقل المرتبطة بقطاع الطاقة. ومن خلال خدمة أكثر من 2,000 عميل في 80 سوقاً حول العالم، تُسهم أوكيو في تعزيز النمو الاقتصادي الوطني وترسيخ أمن الطاقة في سلطنة عُمان.

في إطار التزامها الراسخ برؤية عُمان 2040 واستراتيجية الحياد الصفري 2050، تواصل أوكيو توظيف الابتكار وبناء الشراكات الاستراتيجية لتسريع وتيرة التحول نحو مستقبل أكثر استدامة وتنوعاً في قطاع الطاقة، يُلبّي تطلّعات الوطن ويواكب التحوّلات العالمية.

تُجسّد الاستدامة في أوكيو جوهر رسالتنا الرامية إلى دفع النمو الاقتصادي المُستدام، مع تمكين التحوّل المسؤول في مجال الطاقة. أمّا رؤيتنا فتتمثل في تعظيم قيمة موارد الطاقة في سلطنة عُمان، ودفع تحوّلنا نحو المستقبل المُستدام، وهي رؤية تُلهم التزامنا بابتكار حلول تُلبّي احتياجات الطاقة الراهنة دون المساس بحقوق الأجيال القادمة. وبصفتنا شركة رائدة في مجال الطاقة المسؤولة، نُسخّر التكنولوجيا والخبرة والشراكات الاستراتيجية لتطوير حلول متقدمة تواكب تحديات الحاضر وتستشرف فرص المستقبل.

الأهداف الاستراتيجية لأوكيو:



نشاطنا في
17
دولة



متواجدون في
5
قارات



2000+
عميل دولي



تعظيم القيمة للمساهمين:

من خلال توفير أرباح مستمرة، والحفاظ على عائد مجزٍ على الأسهم والتخارج من الاستثمارات المتطورة في الوقت المناسب.



5000+
موظف



53
جنسية



ترسيخ الانضباط المالي:

من خلال استمرار المحافظة على التصنيف الاستثماري للشركة، مع تحقيق المرونة والتميز التشغيلي في جميع أصولها.



الموارد البشرية والاستدامة والنمو:

ضمان تخصيص استثماري مُحكم لمشاريع النمو، وتنمية القدرات، وترسيخ ثقافة الأداء العالي، والتحوّل التدريجي نحو اقتصاد منخفض الكربون.



المشاريع المشتركة

 <p>الشركة العُمانية الهندية للسماد ش.م.ع.م (أوميفكو) حصة ملكية بنسبة 50%</p>	 <p>شركة المرافق المركزية (ش.م.م. مرافق) حصة ملكية بنسبة 51%</p>	 <p>شركة صحار ألمنيوم ش.م.م. حصة ملكية بنسبة 40%</p>	 <p>مصفاة الدقم DUQM REFINERY شركة مصفاة الدقم والصناعات البترولية حصة ملكية بنسبة 50%</p>
 <p>شركة "ساغاس" (Saggas) حصة ملكية بنسبة 7.5%</p>	 <p>شركة أورينت باور (الخاصة) المحدودة (OPC) حصة ملكية بنسبة 42.8%</p>	 <p>شركة أدفاريو عمان ش.م.م. حصة ملكية بنسبة 25%</p>	 <p>شركة جي إس إي بي إس (GS EPS) حصة ملكية بنسبة 30%</p>
 <p>شركة عُمان لخدمات المزرع ش.م.م. حصة ملكية بنسبة 10%</p>	 <p>شركة صحار للسماد الكبريتي ش.م.م. حصة ملكية بنسبة 68.75%</p>		

الشركات المملوكة بالكامل

 <p>الشركة العُمانية للصهاريج</p>	 <p>شركة مجيس للخدمات الصناعية</p>	 <p>أوكيو للطاقة البديلة</p>	 <p>أوكيو للمصافي والصناعات البترولية</p>
 <p>شركة صحار للقوالب الورقية ش.م.م.</p>	 <p>أوكيو للمتاجرة المحدودة</p>	 <p>الشركة العُمانية لدرفلة الألمنيوم ش.م.م. OMAN ALUMINIUM ROLLING COMPANY</p>	
 <p>شركة النفط العُمانية للتسويق (ش.م.ع.م. أومكو) حصة ملكية بنسبة 49%</p>	 <p>أوكيو للصناعات الأساسية حصة ملكية بنسبة 51%</p>	 <p>أوكيو لشبكات الغاز حصة ملكية بنسبة 51%</p>	 <p>أوكيو للاستكشاف والإنتاج حصة ملكية بنسبة 75%</p>
 <p>شركة مسقط للغازات ش.م.ع.م. حصة ملكية بنسبة 32.6%</p>	 <p>شركة أبراج لخدمات الطاقة ش.م.ع.م. حصة ملكية بنسبة 51%</p>	 <p>شركة مسندم للطاقة ش.م.ع.م. حصة ملكية بنسبة 42%</p>	

الشركات المُدرجة

عضوية الجمعيات

نُدرِك أن التعاون يشكل ركيزة أساسية في تحقيق أهداف الاستدامة وتعظيم الأثر المجتمعي الإيجابي. ومن هذا المنطلق، نحرص في أوكيو على إقامة وتوطيد شراكات فعّالة، والانضمام إلى عضويات مع مؤسسات ومنظمات تتقاطع رؤاها معنا في التوجه نحو مستقبل أكثر استدامة.

تتيح لنا هذه الشراكات والعضويات الانتفاع من الخبرات والمعارف والموارد المشتركة بما يُسرّع التقدّم في مجالات محورية مثل تحول الطاقة، والحفاظ على البيئة، وتعزيز المسؤولية المجتمعية.

تشمل شراكاتنا وعضوياتنا المؤسسية ما يلي:

- **مجلس التعاون الخليجي** - الاتحاد الخليجي للبتر وكيمائيات والكيماويات (جيبكا)
- **سلطنة عُمان** - الجمعية العمانية للخدمات النفطية (أوبال) نادي المُصدّرين التابع للهيئة العامة لترويج الاستثمار وتنمية الصادرات (إثراء)

الشهادات والجوائز

واصلت أوكيو في عام 2024 ترسيخ مكانتها الريادية في مجالات الاستدامة والابتكار والمسؤولية المؤسسية، فقد حصدت العديد من الجوائز المرموقة والاعتمادات، تقديرًا لجهودها المتميزة والتزامها المستدام بمعايير التميّز.

في الدورة الثالثة والثلاثين من معرض كوميكس العالمي للتكنولوجيا (COMEX)، حصدت أوكيو أربع جوائز مرموقة، تأكيدًا على ريادتها في مجال التحول الرقمي والابتكار التقني، وترسيخًا لدورها بوصفها محركًا للتطور التكنولوجي في قطاع الطاقة:

- **"المصنع الرقمي" (فئة الابتكار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)** – تقديرًا لما حقّقه أوكيو من تقدّم ملحوظ في رقمنة العمليات الصناعية وتبني الحلول الرقمية المتقدمة ضمن بيئتها التشغيلية.
- **"جودة البيانات" (فئة تكنولوجيا البيانات)** – جائزة تقديرية لتميّز أوكيو في اتخاذ قرارات مُعزّزة بالبيانات ودقة تحليلها.
- **"تحليلات الفيديو في التعلم الآلي" (فئة البيانات)** – تقديرًا لابتكارات أوكيو في توظيف الذكاء الاصطناعي وتقنيات التعلم الآلي ضمن عملياتها.
- **"جائزة أفضل جناح"** – احتفاءً بحضورنا المتميّز في المعرض وتفاعلنا الفعّال مع الزوار.

وبعيدًا عن الجانب التكنولوجي، فقد نالت أوكيو إشادات واسعة تقديرًا لإسهاماتها البارزة في مجالي التعليم والتنمية الاجتماعية:

- كرّمت وزارة التربية والتعليم أوكيو تقديرًا لدورها في دعم المبادرات التعليمية والشراكات الهادفة إلى تمكين الشباب وتعزيز مسيرتهم التنموية في سلطنة عُمان.
- كرّمت أوكيو بصفقتها الشريك الاستراتيجي للاتحاد العُماني للرياضة المدرسية، تأكيدًا على التزامنا بدعم صحة ونمو النشء الرياضي.
- احتفل الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان بتكريم أوكيو خلال فعالية يوم العمال العالمي، تقديرًا لجهودها في ترسيخ ممارسات العمل العادلة، وصون حقوق العاملين.
- نالت أوكيو، ممثلة بدائرة التدقيق الداخلي، جائزة "الريادة في بناء الوعي" للعام الثاني على التوالي من معهد المدققين الداخليين (الهيئة الدولية لوضع معايير التدقيق)، على المستويين المحلي والعالمي. وتُعد هذه الجائزة تقديرًا لجهود أوكيو والتزامها بنشر الوعي بأهمية وظيفة التدقيق الداخلي داخل الشركة.

توجت جهود أوكيو في تعزيز رفاه الموظفين وترسيخ مبادئ الحوكمة المؤسسية بالفوز بجائزة التميّز في تطبيقات إدارة رأس المال البشري (HXM) من "ساب العالمية"، وهي جائزة مرموقة تحتفي بالإنجازات البارزة في إدارة رأس المال البشري والتحول الرقمي في مجال الموارد البشرية. وتكليلاً لهذا الإنجاز، نالت أوكيو أيضًا "جائزة منتدي روابط" المرموقة من جهاز الاستثمار العُماني، ضمن فئة "النمو وإيجاد فرص العمل" – وهي فئة تنافسية عالية تُجسد مدى التزامنا الراسخ بدفع عجلة التنمية الاقتصادية وتمكين الكفاءات الوطنية.

علاوة على ما سبق، وتأكيدًا على التزام أوكيو العميق، بتمكين المرأة وترسيخ دورها القيادي في مواقع صنع القرار، حصدت صابرينا البكري، الرئيس التنفيذي للشؤون المالية في المجموعة، جائزة أفضل مديرة مالية لعام 2024 في قطاع الطاقة.

01

نهجنا المتبع لتحقيق الاستدامة



نهجنا المتبع لتحقيق الاستدامة

تُشكل **سياسة الاستدامة** في أوكيو الأساس الذي يقوم عليه التزامنا بترسيخ مبادئ الاستدامة في كافة جوانب أعمالنا، فهي توجّه نهجنا في المسؤولية البيئية، والحوكمة الأخلاقية، والتفاعل مع أصحاب الشأن، وتحقيق الأثر المجتمعي، بما يضمن تكامل الاستدامة في عملياتنا اليومية ورؤيتنا لتحقيق قيمة طويلة الأمد.

في إطار التزامنا البيئي، نفّذنا عددًا من الإجراءات الهادفة إلى تقليل انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، وتحسين إدارة المياه والنفايات، وتبني نهج واع بالتنوع البيولوجي في استخدام الموارد؛ إذ تُسهم هذه المبادرات في الحد من بصمتنا البيئية، وتعزيز في الوقت ذاته دورنا في بناء مستقبل أكثر استدامة وتوازنًا في قطاع الطاقة.

تمثّل هذه السياسة تجسيدًا لالتزامنا بممارسات أعمال مسؤولة، تتماشى مع الأطر العالمية للاستدامة وتتنسجم مع الأهداف الوطنية لسلطنة عُمان؛ إذ نسعى من خلالها إلى تعزيز ثقافة الصحة والسلامة ورفاه الموظفين، مع الاستثمار في البحث والتطوير لدفع عجلة الحلول المستدامة التي ترفع من كفاءة الأداء الاقتصادي وتسهم في الحد من الأثر البيئي.

أما في عام 2025 فسنواصل البناء على هذه الأسس عبر تحديث سياستنا للاستدامة، لنرسخ فيها التزامات رسمية تجاه الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، وفقًا لأفضل المعايير العالمية، ولنُعزّز مواءمتها مع الأهداف الاستراتيجية الأوسع لأوكيو وجهاز الاستثمار العُماني في مجال الاستدامة.

وبالتوازي مع ذلك، نواصل تعزيز جهودنا في التفاعل المجتمعي، ودعم التنوع والإدماج، وترسيخ أعلى معايير الأخلاقيات والحوكمة في جميع جوانب أعمالنا.

اللجنة التوجيهية لإزالة انبعاثات الكربون وكفاءة استخدام الطاقة

تُشرف اللجنة التوجيهية لإزالة انبعاثات الكربون وكفاءة استخدام الطاقة على تنفيذ سياسات أوكيو في مجالي إزالة انبعاثات الكربون والطاقة، وتضمن مراجعة شاملة للقرارات قبل اعتمادها من مجلس الإدارة. إضافة إلى ذلك، تعمل اللجنة على تفعيل نظام إدارة الطاقة، وتحديد ومتابعة مستهدفات خفض الانبعاثات وتحقيق وفورات الطاقة، مع ضمان توفير الموارد البشرية والمادية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، كما تطلع بدور رئيسي في الحد من المخاطر المالية الناجمة عن السياسات المناخية، وتُشرف على الاتصالات الداخلية والخارجية ذات الصلة، وتدمج معايير الاستدامة في تقييم القرارات الاستثمارية. وتضم اللجنة نخبة من الأعضاء التنفيذيين المعنيين الذين يتولون توفير إشراف استراتيجي يوجّه مسيرة أوكيو نحو تحقيق أهدافها الطموحة في مجال الاستدامة.

لضمان نهج شامل ومتكامل نحو الاستدامة، أقر مجلس إدارتنا أهدافاً تغطي ثلاثة مجالات رئيسية: العمليات المسؤولة، وحماية الأرواح وتعزيز جودة الحياة، وخلق قيمة مشتركة، وقد صُممت هذه الأهداف لتوجيه قراراتنا وضمان توافق ممارسات أعمالنا مع التزامنا بالاستدامة.

لجنة الاستثمار

شكّل الرئيس التنفيذي للمجموعة لجنة الاستثمار على مستوى الإدارة للمساعدة في اتخاذ قرارات استراتيجية وتشغيلية مهمة.

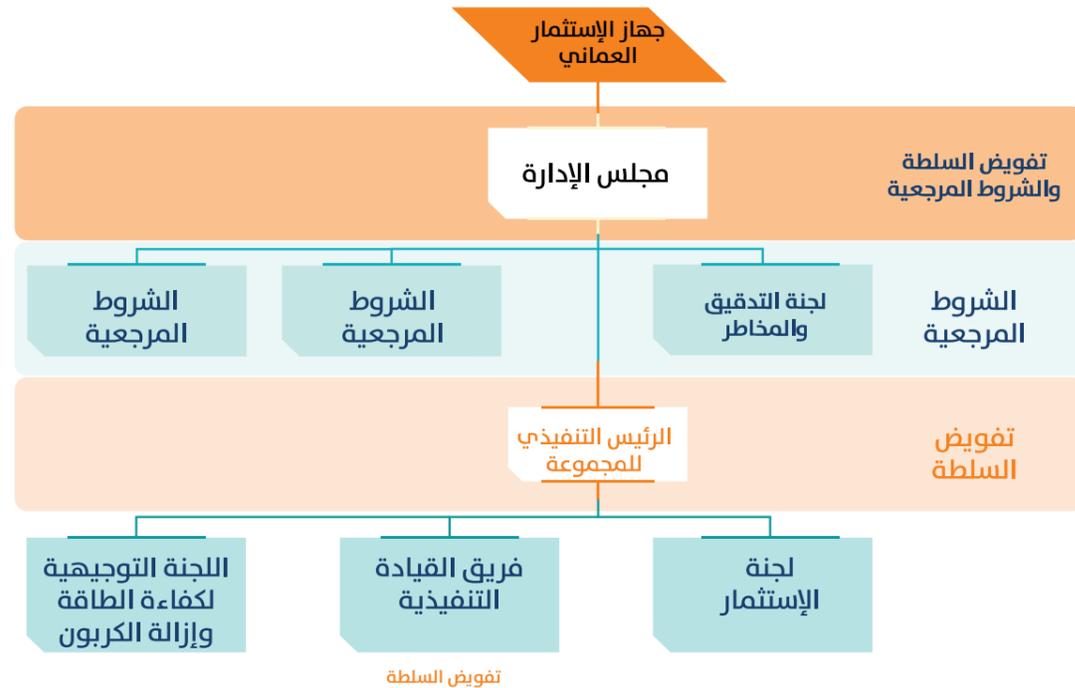
تُعنى لجنة الاستثمار بمراجعة تحسين الميزانية العمومية، وفرص الاستثمار الجديدة، والاستثمارات الحالية، والاستراتيجية العامة، إلى جانب وضع الخطط طويلة الأجل، وتتولى اللجنة كذلك مراجعة الموضوعات المرتبطة بأجندة الاستدامة في أوكيو قبل عرضها على لجنة الاستراتيجية والاستثمار، بما يضمن اطلاع أعضاء الإدارة المعنيين على الأهداف والتقدم المحرز في مجالات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتعزيز التحسين المستمر لممارسات الاستدامة في المجموعة.



حوكمة الاستدامة

تُشكّل الاستدامة جزءاً لا يتجزأ من عمليات أوكيو التشغيلية؛ إذ يُدرك مجلس الإدارة أهميتها المحورية، ويحرص على أن يكون أداء المجموعة في مجالات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة متنسقاً مع أهدافنا الاستراتيجية طويلة الأمد

هيكل الحوكمة في OQ



لجنة التدقيق والمخاطر

تؤدي لجنة التدقيق والمخاطر المُنبثقة عن مجلس الإدارة دوراً محورياً في ترسيخ الحوكمة المؤسسية وتعزيز إدارة المخاطر، فهي تشرف على نزاهة الأداء المالي، وفعالية نظم الرقابة الداخلية، والامتثال للمتطلبات التنظيمية، مما يعزز الشفافية ويدعم مسيرة الاستدامة.

لجنة الاستراتيجية والاستثمار

تؤدي لجنة الاستراتيجية والاستثمار المُنبثقة عن مجلس الإدارة دوراً حيوياً في تشكيل التوجه الاستراتيجي طويل الأمد لأوكيو والإشراف على مخاطر التنفيذ لضمان توافيقها مع أهداف المساهمين.

تعد الاستدامة جوهر استراتيجية أوكيو وقراراتها الاستثمارية، ومن هنا يأتي دور لجنة الاستراتيجية والاستثمار التي تضم أولوياتها الرئيسية قيادة مبادرات التميز في الأعمال التي تركز على تقليل البصمة الكربونية لأوكيو، وإدارة الموارد المائية، والحفاظ على التنوع البيولوجي والبيئة، وتخفيف آثار تغير المناخ، وتعزيز الاستخدام المسؤول للموارد الطبيعية.

في عام 2024، استحدثنا بطاقة أداء مؤسسية أكثر توازناً، تتضمن مؤشرات الأداء الرئيسية للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة مشابهة لتلك المُعتمدة في بطاقة أداء مجلس الإدارة. وبذلك، أصبح أداء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة مرتبطاً مباشرةً بالحوافز والمكافآت، في خطوة تُعزز التزامنا بالاستدامة وتُرسِّخ ثقافة المساءلة. وانسجاماً مع ميثاق الحوكمة الصادرة عن جهاز الاستثمار العُماني، يُولي مجلس الإدارة أهمية كبيرة لتقييم الأداء بوصفه أداة أساسية لتعزيز ثقافة الفعالية والحوكمة الرشيدة؛ إذ يخضع جميع الأعضاء لتقييمات دورية استناداً إلى مؤشرات أداء يعتمدها المجلس.

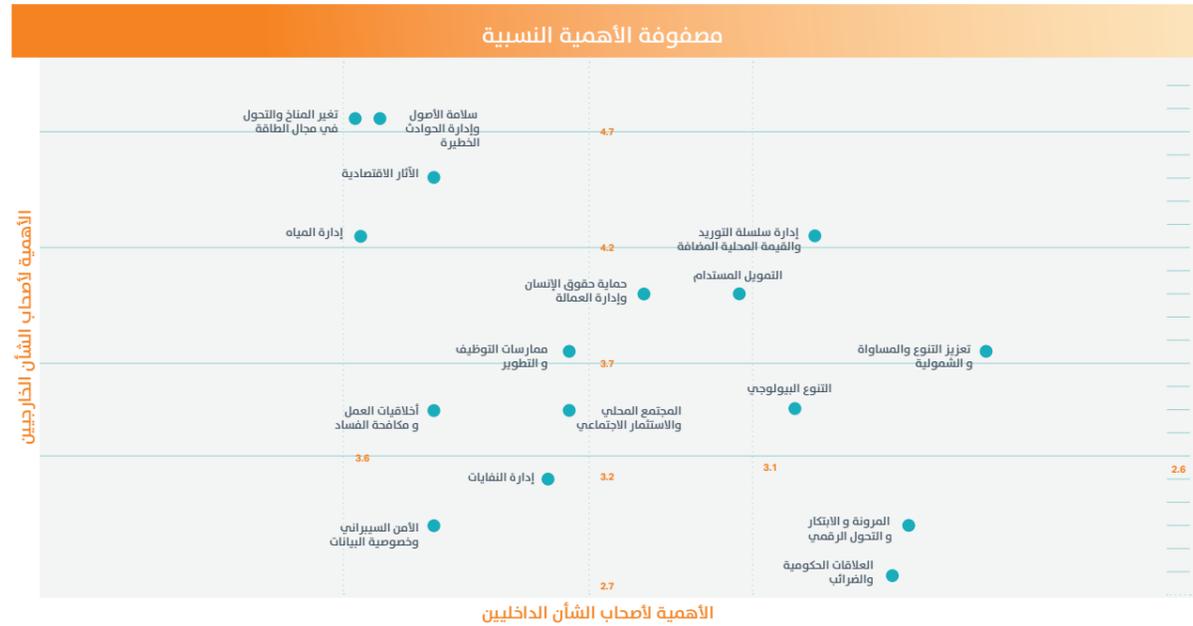
تُجسّد مؤشرات الأداء الرئيسية في بطاقة الأداء المؤسسية، والمنسجمة مع مؤشرات أداء مجلس الإدارة، نهجاً استراتيجياً لدمج الاستدامة في مختلف جوانب أعمالنا. وقد صادق مجلس الإدارة على هذه المؤشرات، فأصبحت تُحدّد مستهدفات واضحة في الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما يتماشى مع أولويات رؤية عُمان 2040 ويُسهّم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

تقييم الأهمية النسبية

يشير مفهوم "الأهمية النسبية" وفقاً لتعريف المبادرة العالمية لإعداد التقارير إلى المبادرات التي تحظى بأهمية كبيرة لدى أصحاب الشأن وتحمل في الوقت ذاته صلة استراتيجية عالية بالمؤسسة.

في عام 2024، أجرينا مراجعة شاملة لتقييم الأهمية النسبية، بهدف التأكد من مواءمة أولوياتنا في الاستدامة مع نموذجنا التشغيلي الجديد، ومواكبتها لأحدث التوجهات في قطاع الطاقة وبناءً على هذه المراجعة، أعدنا النظر في مستهدفات خارطة طريق الاستدامة، واعتمدنا ستة موضوعات جوهرية لتكون أولويات تمتد للسنوات الخمس القادمة (2024-2029) [يرجى الرجوع إلى قسم استراتيجية الاستدامة].

وانطلاقاً من نتائج تفاعلنا المستمر مع أصحاب الشأن، أعدنا قائمة بالموضوعات ذات الأولوية التي تُعد جوهرية لأعمالنا، لتكون مرجعاً يُوّجّه أجندة الاستدامة في أوكيو. ويسهم هذا النهج في تمكين أوكيو وأصولها التشغيلية من اتخاذ قرارات مدروسة بشأن تخصيص الموارد وتركيز الجهود على القضايا الأكثر أهمية وتأثيراً على مسيرتنا نحو النمو المستدام.



الموضوعات الجوهرية

الممارسات الاجتماعية	الممارسات البيئية
سلامة الأصول وإدارة الحوادث الخطيرة	التنوع البيولوجي
الأثر الاقتصادي	إدارة استهلاك المياه
إدارة سلاسل التوريد والقيمة المحلية المضافة	إدارة النفايات
التمويل المستدام	تغير المناخ والتحول في مجال الطاقة
العلاقات الحكومية والضرائب	حماية حقوق الإنسان وإدارة العمالة
أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد	المجتمع المحلي والاستثمار الاجتماعي
الأمن السيبراني وخصوصية البيانات	الصحة والسلامة المهنية
المرونة والابتكار والتحول الرقمي	ممارسات التوظيف والتطوير
	تعزيز تكافؤ الفرص

أصحاب الشأن

في أوكيو، يُعد التفاعل مع أصحاب الشأن حجر الأساس في استراتيجيتنا للاستدامة؛ إذ يمكّننا من مواءمة أولوياتنا مع تطلعات واحتياجات الأطراف التي تؤثر في أعمالنا وتتأثر بها.

التعاون المتواصل في تمكيننا من اتخاذ قرارات مدروسة تراعي مصالح أصحاب الشأن، وتُعزز التزامنا طويل الأمد بالاستدامة.

وفي هذا الصدد، فنحن نعتمد منهجية تصنيف أصحاب الشأن استناداً إلى مستوى تأثيرهم ومدى تأثيرهم بعملياتنا التشغيلية. ويشمل أصحاب الشأن ذوي التأثير العالي، مثل الجهات الحكومية، والهيئات التنظيمية، والمستثمرين، والعملاء، أولئك الذين يؤثرون بشكل مباشر في قرارات الأعمال والامتثال التنظيمي.

وحرصاً على الشفافية والتفاعل الفعّال مع أصحاب الشأن، نعتمد على مجموعة متنوعة من وسائل التواصل المصممة بما يتناسب مع احتياجات كل فئة، وتشمل: الاستبيانات، والاجتماعات والمشاورات، والمنتديات الخاصة بالتفاعل مع أصحاب الشأن، والتقارير العامة، والمناقشات التي تتناول الأثر البيئي، إلى جانب آليات إدارة الشكاوى المجتمعية.

ففي عام 2024، أنشأنا فريق التعاون مع أصحاب الشأن بهدف تعزيز الحوار والشفافية والتعاون البناء مع مختلف الأطراف المعنية بأعمالنا. وتأتي هذه المبادرة تجسيداً رسمياً لالتزامنا المؤسسي الراسخ بالتفاعل البناء، فهي تمكّننا من إقامة شراكات أقوى وأكثر تكاملاً مع الجهات الحكومية، والمؤسسات المالية، وشركاء القطاع، والموظفين، والمجتمعات التي نخدمها.

نهدف بتفاعلنا وتواصلنا المستمر مع أصحاب الشأن إلى ضمان اتساق استراتيجيتنا في الاستدامة مع توقعات القطاع وأفضل الممارسات العالمية، فعبر حوارات منهجية مع الجهات الحكومية، والمقرضين، والبنوك، وغيرها من الأطراف الرئيسية، نرصد التوجهات الناشئة والتطورات التنظيمية ذات الصلة. كما يسهم التفاعل الداخلي مع القيادات العليا، بما في ذلك الفريق التنفيذي ونواب الرؤساء، في صقل أولوياتنا في مجالات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة؛ إذ يسهم هذا

تشمل قائمة أصحاب الشأن الرئيسيين:

العملاء والمستهلكين	المستثمرين والمساهمين	الهيئات التنظيمية والرقابية	الجهات الحكومية والوزارات
وسائل الإعلام والجمهور	المجتمعات المحلية	الشركاء التجاريين والموردين	الموظفين والنقابات العمالية

استراتيجيتنا للاستدامة

تُعبّر استراتيجيتنا للاستدامة عن خطة شاملة تهدف إلى دمج الممارسات المستدامة في جميع جوانب أعمال أوكيو؛ إذ تضع هذه الاستراتيجية منهجية واضحة، ونهجاً منظماً، وإطار حوكمة مُحكم لضمان المساءلة، وحُسن التنفيذ، والإدارة الفعّالة للمخاطر.

تؤدي الحوكمة دوراً محورياً في ضمان نجاح الاستراتيجية، فقد وضعت الشركة آليات رقابية مُحكمة تربط بين أداء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ومستوى المساءلة التنفيذية، وذلك من خلال بطاقة الأداء المؤسسية. وقد تم دمج المخاطر والفرص المتعلقة بالاستدامة في عملية اتخاذ القرار على جميع المستويات، بدءاً من حوكمة مجلس الإدارة وصولاً إلى التنفيذ التشغيلي.

تُعد إدارة المخاطر والامتثال عنصرين أساسيين في صميم استراتيجيتنا، لضمان مواكبة المتطلبات التنظيمية المتجددة واستباقها، مع دمج الممارسات المستدامة بشكل فعّال في صلب استراتيجيتنا المؤسسية. كما نُولي الابتكار والتكنولوجيا أهمية محورية في دفع التحول نحو حلول طاقة أنظف، وتعزيز كفاءة

وانطلاقاً من التزام أوكيو بالاهتمام بالإنسان والحفاظ على كوكب الأرض، إلى جانب دعم النمو الاقتصادي، تنسجم هذه الاستراتيجية مع المعايير العالمية ومع رؤية عُمان 2040، فقد حدّدت الاستراتيجية ستة أولويات في إطار الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، ستكون بمثابة محرّك لأجندة الاستدامة في أوكيو خلال الفترة من 2024 إلى 2029، كما وضعت أهدافاً طموحة لتسريع وتيرة التقدّم، وتحفيز الابتكار، وتعزيز معايير السلامة، وتوسيع نطاق التعاون مع أصحاب الشأن.

تأتي كل أولوية من هذه الأولويات مدعومة بتمهيدات واضحة، وتقييمات دقيقة للمخاطر، ومستهدفات محددة، والتزامات معلنة، مما يعزز نهجنا الاستباقي في الحد من الآثار البيئية، وتحسين رفاهية القوى العاملة، وتعزيز علاقتنا مع أصحاب الشأن.

الممارسات الاجتماعية		البيئة	
مستهدفاتنا	الركيزة	مستهدفاتنا	الركيزة
التعاون بشكل فعّال مع مقاولينا التشغيليين لمعالجة القضايا المتعلقة برفاهية مخيّمات العمال، وتحسين ظروف المعيشة فيها بما يضمن بيئة آمنة ولائقة لجميع العاملين.	رفاهية العمال	تحقيق الحياد الصفري للانبعاثات بحلول عام 2050، انسجاماً مع الالتزام الوارد في اتفاق باريس للمناخ للحد من ارتفاع متوسط درجات الحرارة العالمية إلى أقل من 1.5 درجة مئوية.	إزالة الكربون
وضع ممارسات مؤسسية تعزز التنوع بين الجنسين وتدعم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل.	تعزيز تكافؤ الفرص	خفض الانبعاثات المطلقة أو كثافة انبعاثات النطاقين الأول والثاني بنسبة 25% بحلول عام 2030، مقارنة بالعام المرجعي 2021.	إزالة الكربون
إجراء دراسات العائد الاجتماعي على الاستثمار للمشاريع الرئيسية بهدف قياس الأثر الاجتماعي.	المجتمع المحلي والاستثمار الاجتماعي	نهدف إلى القضاء تماماً على عمليات الحرق الروتيني في أصولنا التابعة لقطاع الشق العلوي والاستكشاف والإنتاج بحلول عام 2027.	إزالة الكربون
الحوكمة		مواصلة مراجعة الأداء، ورصد المشكلات ومعالجتها، واقتناص الفرص، وتحسين الكفاءة التشغيلية الشاملة.	إزالة الكربون
إعداد إطار ومنهجية للشراء المسؤول، تشمل معايير تقييم المخاطر، ومعايير فحص الموردين من الجوانب الاجتماعية والبيئية.	ممارسات الشراء المسؤولة	إجراء تقييم أولي لممارسات إدارة المياه في الأصول التي تديرها أوكيو، بهدف تحديد المخاطر الرئيسية وفرص التحسين المحتملة.	إدارة استهلاك المياه
إعداد مدونة قواعد السلوك للموردين لدى أوكيو		إدراك تأثيرات عملياتنا في قطاع الشق السفلي على المجتمعات المحيطة بها.	إدارة استهلاك المياه

إطار الاستدامة

يعتمد إطار الاستدامة في أوكيو على منهجية منظمة ومحفزة بالأثر، تتماشى مع قيمنا المؤسسية الأساسية ورؤيتنا طويلة المدى. وقد صُمم هذا الإطار لدمج الاستدامة في جميع جوانب عملياتنا، بما يضمن تعزيز المسؤولية البيئية، وتحقيق التقدم الاجتماعي، وترسيخ ممارسات أعمال مسؤولة تُسهم في خلق قيمة مستدامة على كافة المستويات.

يقوم إطار الاستدامة في أوكيو على أربعة ركائز رئيسية:

- تحقيق الحياد الصفري
- حماية الطبيعة
- الاهتمام بالإنسان
- قيادة النمو المستدام

تنبثق هذه الركائز من رؤيتنا ورسالتنا وثقافتنا المؤسسية وقيمتنا الجوهرية التي توجه التزامنا بتحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والمسؤولية البيئية والاجتماعية، وهي تتماشى مع أولوياتنا الاستراتيجية، وتشكل معاً الأساس الذي نعتمد عليه في بناء مستقبل مستدام ومسؤول يُجسد تطلعات أوكيو.

تغير المناخ والتحول في مجال الطاقة	إزالة الكربون	تحقيق الحياد الصفري تقليل انبعاثات الكربون وتوفير الطاقة لمستقبل أنظف
التنوع البيولوجي إدارة المياه إدارة النفايات	إدارة المياه	حماية الطبيعة توفير المياه، وتقليل النفايات، وحماية النظام البيئي
حماية حقوق الإنسان وإدارة العمالة المجتمع المحلي والاستثمار الاجتماعي الصحة والسلامة المهنية ممارسات التوظيف والتطوير تعزيز التنوع والمساواة والشمولية سلامة الأصول وإدارة الحوادث الخطيرة الآثار الاقتصادية	رعاية العمال تعزيز التنوع والمساواة والشمولية المجتمع المحلي والاستثمار الاجتماعي	الاهتمام بالإنسان حماية العمال، واحتراف التنوع، ورفع مستوى المجتمعات
إدارة سلسلة التوريد والقيمة المحلية المضافة التمويل المستدام العلاقات الحكومية والضرائب أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد الأمن السيبراني وخصوصية البيانات المرونة والابتكار والتحول الرقمي	المشتريات المسؤولة	تحقيق النمو المستدام القيادة بنزاهة، والحصول على الموارد بمسؤولية، وقيادة النمو الأخلاقي

أبرز ملامح الاستدامة في أوكيو

في عام 2025، سنكف على تحديث استراتيجيتنا للاستدامة بما يتماشى مع أولوياتنا الست الرئيسية وأهدافنا المؤسسية؛ إذ سينتوي هذا التحديث على الخروج بخطة تنفيذية مدتها خمس سنوات، مدعومة بمؤشرات أداء رئيسية، ومستهدفات واضحة، ومبادرات محددة، إلى جانب آلية حوكمة مُحكمة تضمن المتابعة الدقيقة والمساءلة الفعالة لتحقيق النتائج المرجوة.

استخدام الموارد، وترسيخ ثقافة التحسين المستمر في جميع جوانب أعمالنا.

من خلال الشراكات المسؤولة، والتفكير الشفافة، والالتزام بتحقيق تقدم ملموس وقابل للقياس، تُشكل استراتيجيتنا للاستدامة خارطة طريق تقودنا نحو تعزيز قدرتنا على التكيف والصمود في وجه التحديات والمتغيرات على المدى البعيد.



02

تحقيق الحياد الصفري

في أوكيو، نؤمن بأن مواجهة تغيّر المناخ تبدأ بالتحرك الفعلي. ولهذا نلتزم بخفض انبعاثاتنا الكربونية والمساهمة بفاعلية في بناء مستقبل حيادي الكربون. ومن خلال إعادة التفكير في طرق عملنا اليوم، نعمل على ترك أثر بيئي أخفّ لغدٍ أكثر استدامة.



المواءمة مع
أهداف التنمية
المستدامة
للأمم المتحدة:

الموضوعات الجوهرية:

تغير المناخ والتحول في
مجال الطاقة

بيئة تحمل في جوهرها
عصر الاستدامة

التوافق مع
رؤية عمان:
2040

سياساتنا في تحول الطاقة

للطاقة، وتركيب أنظمة استرجاع الغازات المحترقة، ودمج الطاقة المتجددة ضمن العمليات، واستخدام أنظمة المراقبة الرقمية الفورية، وإجراء عمليات تدقيق دورية للطاقة، إضافة إلى ذلك، حدّدنا مستهدفات سنوية لكثافة الطاقة لكل أصل من الأصول التشغيلية، لتعزيز المساءلة وضمان التقدم نحو تحقيق أهدافنا.

توفّر سياسة إزالة الكربون في أوكيو، والمنسجمة مع اتفاق باريس للمناخ، نهجاً منظماً لخفض الانبعاثات، وترتكز على ثلاثة محاور استراتيجية: الجزبيات الخضراء، وأصول الطاقة المتجددة، وكفاءة استخدام الطاقة، وتُرسى هذه السياسة آليات واضحة لقياس ومتابعة البصمة الكربونية، وتتبع الأداء من خلال مؤشرات أداء رئيسية، ودمج الاستدامة ضمن عملية اتخاذ القرار في مختلف مستويات الأعمال. ولدينا أيضاً هيكل حوكمة مُحكمة تضمن الشفافية في التقارير، وتقييم المخاطر المناخية، وتعزيز التعاون في تطوير مبادرات مبتكرة لخفض الانبعاثات الكربونية.

تهدف سياسة الطاقة لأوكيو إلى دفع عجلة الاستدامة البيئية والاقتصادية على المدى الطويل من خلال تعزيز كفاءة استخدام الطاقة وتحسين استخدام الطاقة في جميع عملياتنا.

ومن خلال نظام إدارة الطاقة، يمكننا ضمان الامتثال للمتطلبات القانونية والاقتصادية مع دمج آليات حوكمة مُحكمة لتتبع وتحسين أداء الطاقة، وعبر دمج الممارسات الموفرة للطاقة في تصميم المنشآت والمعدات وتحديد مؤشرات أداء رئيسية واضحة، نظل ملتزمين بتقليل الانبعاثات ودعم الأهداف الاستراتيجية الأوسع.

نتّبع نهجين رئيسيين في مراقبة استهلاك الطاقة:

- جمع البيانات مباشرة من مصادر ثابتة ومتحركة، بالإضافة إلى الكهرباء والبخار والحرارة المشتراة؛ إذ يتم تحليل هذه البيانات يومياً وشهرياً وسنوياً لتتبع كثافة الطاقة، وكثافة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، واستهلاك الطاقة حسب المصدر.
- المقارنة مع المعايير القطاعية، مثل بروتوكول غازات الاحتباس الحراري ومعياري الأيزو (ISO 50001)، للحفاظ على الدقة والاتساق وتعزيز التحسين المستمر.

حدّدنا هدفاً لخفض الانبعاثات بنسبة 25% بحلول عام 2030 مقارنة بالعام المرجعي 2021، فكل وحدة من وحدات أوكيو التشغيلية وضعت خارطة طريق لإزالة الكربون توضح التدابير المحددة لتحسين استخدام الطاقة، ويشمل ذلك اعتماد التقنيات الموفرة



رحلتنا في تحول الطاقة

بدأت رحلتنا في تحوّل الطاقة في عام 2021 حين اعتمدنا سياسة إزالة الكربون التي جسّدت التزامنا بالمرونة والمناعة والنمو المستقبلي في مجال الطاقة منخفضة الكربون.

توجيهية لإزالة الكربون وكفاءة استخدام الطاقة لتتولى الإشراف على جهود تحول الطاقة، بقيادة الرئيس التنفيذي للمجموعة وفريق القيادة التنفيذية.

سعيًا إلى تعزيز الاستثمارات في الطاقة منخفضة الكربون، قدمت أوكيو معايير استثمار إزالة الكربون في عام 2023، لتُدمج بذلك تقييمات الانبعاثات في عملية مراجعة مراحل المشاريع. وبدءًا من عام 2024، أصبحت جميع الاستثمارات الجديدة تخضع الآن لتقييمات صارمة للانبعاثات قبل الموافقة النهائية.

بالإضافة إلى ما سبق، فقد أدمجنا أيضًا جانب تقليل غازات الاحتباس الحراري وكفاءة استخدام الطاقة في بطاقات الأداء المؤسسية لتكون مؤشرات أداء رئيسية. في عام 2024، حدّدنا مستهدفات سنوية لغازات الاحتباس الحراري والطاقة المرتبطة بالأصول التي تقع تحت سيطرتنا التشغيلية، وأتبعنا ذلك بربط الأداء مباشرة بمكافآت الموظفين والتنفيذيين، في خطوة تعزز المساءلة وتؤكد التزامنا طويل الأمد بتحقيق الحياد الصفري.

وقد حدّدنا لنا مستهدفاتنا وكيفية ما يتماشى مع المستهدفات الوطنية العُمانية، والمتمثلة في القضاء على الحرق الروتيني بحلول عام 2030 وتحقيق الحياد الصفري في انبعاثات غازات الاحتباس الحراري بحلول عام 2050. وعليه، فقد وضعنا هدفًا مرحليًا بالعمل على تقليل انبعاثات غازات الاحتباس الحراري من النطاقين الأول والثاني بنسبة 25% بحلول عام 2030 مقارنة بالعام المرجعي 2021.

تحقيقًا لهذه الغاية، أعدنا تقييم وضع الانبعاثات في عام 2022 بصورة شاملة حتى نضمن التزام جميع أصولنا بمعياري المحاسبة والإفصاح المؤسسي الصادر عن بروتوكول غازات الاحتباس الحراري. وقد اعتمدنا عام 2021 ليكون العام المرجعي لتقييم وتتبع الانبعاثات، فتمكّننا بذلك من وضع خطة هيكلية لإزالة الكربون تتضمن مراحل واضحة ومحددة، تتيح دمج مبادرات خفض الانبعاثات ضمن عملياتنا التشغيلية.

إدراكًا لدور كفاءة استخدام الطاقة في إزالة الكربون، أقر مجلس إدارة أوكيو سياسة الطاقة في عام 2023، فأثمر ذلك عن تأسيس نظام إدارة الطاقة رسميًا. علاوة على ذلك، فقد شكّلنا أيضًا لجنة



مشاريع ومبادرات تحت المجهر

اتفاقيات شراء الطاقة مع شركة تنمية نفط عُمان

في أواخر عام 2024، وقعت أوكيو للطاقة البديلة اتفاقيات شراء طاقة طويلة الأجل مع شركة تنمية نفط عُمان لثلاثة مشاريع رئيسية للطاقة المتجددة: مشروع الطاقة الشمسية الكهروضوئية بشمال منطقة الامتياز التابعة للشركة (بقدرتها 100 ميغاواط)، ومشروعين لطاقة الرياح "رياح-1" و"رياح-2" (كل منهما بقدرتها 100 ميغاواط). ومن المقرر أن تبدأ أعمال تطوير هذه المشاريع في عام 2025، وتشمل محطة طاقة شمسية بقدرتها 100 ميغاواط، بالإضافة إلى محطتي طاقة رياح تقعان في منطقتي ظفار والوسطى، بقدرتها إنتاجية تبلغ 100 ميغاواط لكل محطة. ويُعزز هذا التوسع من مكانة أوكيو للطاقة البديلة الريادية في مجال الطاقة المتجددة، كما يدعم جهود سلطنة عُمان في التحول نحو مستقبل أكثر استدامة من خلال الاستفادة من مواردها الطبيعية الوفيرة من الطاقة الشمسية والرياح، بما يحقق مكاسب طويلة الأجل على الصعيدين الاقتصادي والبيئي.

نموذجنا في التوسع نحو مصادر الطاقة البديلة

تُعد أوكيو للطاقة البديلة، التابعة لمجموعة أوكيو، محورًا أساسيًا في استراتيجية المجموعة لتحويل الطاقة، إذ تقود جهود التوسع في محفظة الطاقة البديلة وتسهم في دعم مستهدف سلطنة عُمان لتحقيق الحياد الصفري بحلول عام 2050.

للطاقة البديلة اليوم بمسؤولية رئيسية في تطوير مشاريع الطاقة المتجددة لصالح شركة نماء لشراء الطاقة والمياه، فهي تمتلك حصة تصل إلى 25% في هذه المشاريع المستقلة لإنتاج الطاقة. وقد أدى ذلك إلى توسيع قاعدة عملاء أوكيو للطاقة البديلة لتشمل مشغلي النفط والغاز، وعملاء القطاع، بالإضافة إلى تلبية الطلب المباشر على الكهرباء من خلال مشاريع شركة نماء. تماشيًا مع التزامها في مجال إزالة الكربون.

تسهم أوكيو للطاقة البديلة في دفع عجلة النمو الاقتصادي المستدام من خلال بناء شراكات استراتيجية وتطوير محفظة متنوعة من مشاريع الطاقة النظيفة. وتعمل الشركة على تسريع وتيرة التحول في قطاع الطاقة عبر تبني أفضل الممارسات العالمية، وتعزيز التعاون الدولي، وتأمين اتفاقيات تجارية تنافسية تضمن الاستدامة والنجاح على المدى الطويل.

في عام 2024، واصلت أوكيو للطاقة البديلة تعزيز مشاريعها في مجال الطاقة النظيفة وخفض الكربون، محققة إنجازات رئيسية، وموسعة نطاق أعمالها المستقبلية، وبصفتها الجهة الوطنية المعتمدة من الحكومة في مجال الطاقة المتجددة، تلتزم أوكيو للطاقة البديلة بقيادة جهود إزالة الكربون من أصول أوكيو، إلى جانب الإسهام في خفض الانبعاثات على مستوى سلطنة عُمان. وفي إطار هذا الدور الوطني، تضطلع أوكيو

الجزئيات منخفضة الكربون

تتصدر أوكيو جهود تطوير الجزئيات منخفضة الكربون، لاسيما الهيدروجين الأخضر، في إطار التزامنا بمستقبل طاقة مستدام. وبينما يوفّر هذا القطاع إمكانيات كبيرة في تحول الطاقة العالمي، تظل التحديات قائمة، مثل الأطر التنظيمية وجاهزية التكنولوجيا وحالة عدم اليقين في الطلب.

خلال عام 2024، عملت أوكيو للطاقة البديلة بشكل وثيق مع أصحاب الشأن الرئيسيين لمعالجة هذه العوائق، وتسريع تطوير القطاع، وتعزيز مكانة عُمان لتكون دولة رائدة في مجال الهيدروجين الأخضر.

المشاريع الرئيسية في هذا المجال تشمل:

- **مشروع هايپورت الدقم**، وهو مشروع مشترك مع شركتي "دي إي إم إي" و"بي بي" بسعة 1.3 جيجاوات من الطاقة المتجددة في المنطقة الاقتصادية الخاصة.
- **مشروع الطاقة الخضراء العمانية**، وهو تعاون مع إنتركونتيننتال إنرجي، وشركة إنترتك القابضة، وشركة شل لتوفير حوالي 4 جيجاوات من الطاقة الخضراء، مع مرافق مقترحة للتصدير والاستخدام المحلي في المنطقة الاقتصادية الخاصة بالدقم.
- **مشروع صلالة 2**، وهو مشروع مشترك مع شركات مارويني، وسامسونج C&T، ودوتكو، لتوفير 3.8 جيجاوات من الطاقة المتجددة في محافظة ظفار.



عملت أوكيو للطاقة البديلة على تأسيس محفظة مشاريع طاقة متجددة تصل قدرتها الإجمالية إلى 7 جيجاواط موزعة في مختلف أنحاء سلطنة عُمان.



أهمية إزالة انبعاثات الكربون

تعد إزالة انبعاثات الكربون أولوية رئيسية لأوكيو، فهي تتماشى مع الأهداف المناخية العالمية وتضمن استدامة الأعمال على المدى الطويل في مشهد الطاقة المتغير بسرعة. ومن خلال تبني تقنيات منخفضة الكربون وممارسات مستدامة، فنحن نسهم بفاعلية في التخفيف من آثار التغير المناخي، مع حماية البيئة لصالح الأجيال القادمة.

يتمثل طموحنا في تحقيق الحياد الصفري بحلول عام 2050، انسجامًا مع تعهد اتفاقية باريس للمناخ الهادف إلى الحد من ارتفاع متوسط درجات الحرارة العالمية إلى ما دون 1.5 درجة مئوية. ولتحقيق هذا الهدف، وضعنا مجموعة من المستهدفات المرحلية:

تُطبق لوائح صارمة للانبعاثات وآليات تسعير الكربون على مستوى العالم، مما يجعل الامتثال للسياسات المتطورة أمرًا ضروريًا؛ إذ تساعد الاستجابة الاستباقية لهذه المتطلبات أوكيو على تقليل المخاطر المالية وتجنب الاضطرابات التشغيلية والبقاء في طليعة التكيف مع التحولات التنظيمية.

مع قطاع الطاقة نحو حلول مستدامة ومنخفضة الكربون، تعزز إزالة انبعاثات الكربون من موقعنا في السوق وتجذب الاستثمارات وتفتح آفاقًا جديدة في مجال الطاقة المتجددة. كما نسهم في ترسيخ سمعتنا المؤسسية من خلال إظهار ريادتنا في مجال الاستدامة، وتعزيز الثقة مع أصحاب الشأن، ودعم ثقة العملاء والمستثمرين على المدى الطويل.



أهداف 2030

تحقيق صفر حرق روتيني في أصولنا الإنتاجية

تحقيق خفض بنسبة 25% في الانبعاثات المطلقة أو الكثافة مقارنة بالعام المرجعي 2021.



مشاريع ومبادرات تحت المجهر

مشروع تجريبي للهيدروجين الأخضر

أوكيو للطاقة البديلة حاليًا بصدد تطوير مشروع تجريبي للهيدروجين الأخضر؛ إذ ستوفر هذه المبادرة خبرة عملية في تنفيذ وتشغيل مشاريع الهيدروجين الأخضر، واختبار التطبيقات الواقعية، وتوليد رؤى لتطوير مشاريع الهيدروجين واسعة النطاق في المستقبل. سيتم تطوير المشروع التجريبي في المنطقة الاقتصادية الخاصة بالدقم، ومن المخطط أن تكون قدرة المحلل الكهربائي بين 10 إلى 15 ميغاوات.



لا تقتصر جهود أوكيو للطاقة البديلة على إنتاج الطاقة فحسب، بل تسعى أيضًا إلى تنويع الفرص السوقية من خلال استكشاف وسائل بديلة وتطبيقات نهائية تهدف إلى تعزيز الطلب على الطاقة النظيفة. وتتضمن هذه الجهود ترسيخ مكانة سلطنة عُمان مركزًا عالميًا للتزويد بالوقود منخفض الكربون، وإطلاق مشاريع تجريبية للوقود الإلكتروني مثل البنزين الإلكتروني (e-Gasoline) والوقود المستخدم للطيران (e-SAF)، إضافة إلى الاستفادة من ثاني أكسيد الكربون الحيوي في إنتاج الميثانول الإلكتروني (e-Methanol)، وتطوير منشأة للغاز الطبيعي الإلكتروني (e-NG) تعتمد على الهيدروجين الأخضر وثاني أكسيد الكربون من خلال تقنية الميثنة (Methanation).

المخاطر المتعلقة بالمناخ

ندرك أن تغيّر المناخ يشكّل تحديات حقيقية لأعمالنا، سواء من حيث المخاطر المادية أو مخاطر التحول المرتبطة بانتقال قطاع الطاقة نحو نماذج منخفضة الكربون. ولمواجهة هذه التحديات، تعمل أوكيو باستمرار على تعزيز عملياتها في تحديد المخاطر وإدارتها. ومنذ عام 2022، تم دمج المخاطر المتعلقة بالمناخ ضمن سجل المخاطر المؤسسي لأوكيو، مع إجراء مراجعات نصف سنوية لضمان المتابعة المستمرة والفعالة.

علاوة على ما سبق، فإننا نتعاون مع الملاك لتقييم وتخفيف المخاطر المادية المحتملة على أصولنا، في خطوة تُعزز التزامنا بالمرونة والمناعة طويلة الأجل.

مشاريع ومبادرات تحت المجهر

تقييم مخاطر تغير المناخ ودراسة مواطن الضعف - صحر

تمحور تركيز هذا التقييم حول مجمع أصول أوكيو في صحر الذي يضم مصافي ومصانع بتروكيماويات ويقع في منطقة ميناء صحر الصناعي، وهي منطقة صناعية مخصصة، ويُعدّ أصلاً من أصول أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية.

هدف المشروع:

يُشكّل تغير المناخ ضغطاً متزايداً على الأصول البيئية والاجتماعية، وهو اتجاه من المتوقع أن يأخذ بالتصاعد خلال هذا القرن.

ومن هذا المنطلق، تم إجراء تقييم لمخاطر تغير المناخ ودراسة لمواطن الضعف لفهم التهديدات المناخية التي قد تواجه أصل أوكيو في صحر، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى هشاشة البنية التحتية للمشروع والبيئة الطبيعية المحيطة به أمام آثار تغير المناخ، بالإضافة إلى تقديم توصيات بشأن إجراءات التكيف اللازمة لتعزيز القدرة على المدى الطويل.

المنهجية:

تم إجراء التقييم وفق نهج مُنظّم قائم على المخاطر يتماشى مع الأطر الدولية والوطنية، بما فيها مبادئ خط الاستواء (Equator Principles)، ومعايير الأداء الصادرة عن مؤسسة التمويل الدولية، والتزامات سلطنة عُمان المناخية، وقد شمل هذا النهج تحديد المخاطر المناخية الانتقالية والظروف المناخية المستقبلية، وتأثيرها في عدة مجالات، منها: الصحة، والبيئة، والوضع المالي، والسمعة المؤسسية. وعليه، فقد تم تصنيف المخاطر باستخدام مصفوفة تقييم (5x5) لتحديد مستويات الخطورة الإجمالية، وذلك استناداً إلى السيناريوهين المشتركين للمسارات الاجتماعية والاقتصادية (SSP2-4.5 و SSP5-8.5) للفترة الزمنية المتوسطة (2041-2060).

النتائج:

حدّدت الدراسة ثلاثة عشر خطراً انتقالياً عبر فئات مثل السياسات والقوانين، والتكنولوجيا، وسلسلة التوريد، والسوق، والسمعة، والاستعداد التجاري. على الرغم من أن الظروف أظهرت أن جميع المخاطر مقبولة أو محتمة، فقد تصاعدت خمسة منها إلى مستوى حرج. وتؤكد هذه النتائج على أهمية اتخاذ تدابير تكيف استباقية لضمان مرونة الأصول في صحر تجاه تغير المناخ. ولمعالجة هذه المخاطر، تم إجراء تمرين تخطيطي لتحديد وربطها بمسارات التكيف الحالية والمخطط لها.

كفاءة استخدام الطاقة وخفض الانبعاثات

تولي أوكيو الأولوية لتقليل كثافة الطاقة وخفض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون في عملياتها التشغيلية، لذا فنحن نبتّع ممارسات تدقيق الطاقة وفقاً للمعايير الدولية لتحديد استهلاكنا الأساسي الحالي ومقياس مؤشر كثافة الطاقة، أي كمية الطاقة المستهلكة لكل وحدة إنتاج، بهدف متابعة أداء الطاقة في الأصول التي نديرها.

في عام 2023، وضعنا خارطة طريق لتحسين كفاءة استخدام الطاقة بهدف خفض مؤشر كثافة الطاقة في أصولنا التشغيلية. وقد بدأ تنفيذ هذه الخارطة في عام 2024، وهو العام الذي تجاوزت فيه أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية مستهدفها المُقرّر لخفض مؤشر كثافة الطاقة، مُحققة درجة 94.20. وقد أثمر هذا الإنجاز عن وفورات مالية قدرها 28.57 مليون دولار أمريكي، بفضل تنفيذ مبادرات فعّالة في مجال كفاءة استخدام الطاقة، شملت تحسين العمليات، وتكامل الحرارة، وتحديث المعدات.

في إطار سعي أوكيو لترسيخ أفضل الممارسات في إدارة الطاقة، نجحنا في الحصول على شهادة الأيزو (ISO 50001) في عام 2024.

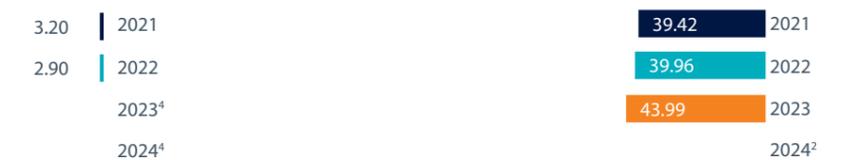
بالإضافة إلى ذلك، نحن في طور تنفيذ عقود أداء الطاقة في جميع مبانينا. وفي هذا الإطار، أطلقنا في عام 2024 مشروع مع أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية من خلال عقد أداء يعتمد على مبدأ الأداء المضمون لتحقيق وفورات محددة. وسيبدأ تنفيذ المشروع فعلياً في عام 2025، وسيكون الأول من نوعه في سلطنة عُمان، ومن المتوقع أن يُسهم في توفير 9400 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون سنوياً.

مقاييس كثافة الطاقة للأصول التي نديرها

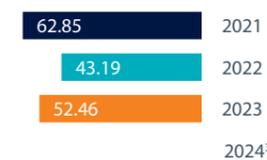
أوكيو للمصافي والصناعات البترولية¹



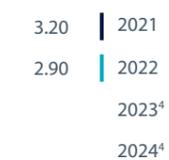
أوكيو للصناعات الأساسية (جيجاوات لكل طن)



أوكيو للاستكشاف والإنتاج (كيلوواط ساعة لكل برميل مكافئ نفطي)



أوكيو لشبكات الغاز جيجاوات (جيجاوات ساعة/تيراواط ساعة)



¹ بناءً على مؤشر كثافة الطاقة الصادر عن شركة سولومون أسوشيتيس™

² في عام 2024، تم التنازل عن أوكيو للصناعات الأساسية وتصنيفها ولم تعد جزءاً من أصول أوكيو التشغيلية. وسُمدد التقرير الخاص المستقل عن الاستدامة ابتداءً من عام 2025، وسيتم توفير رابط التقرير على موقع أوكيو الإلكتروني فور نشره.

³ في عام 2024، تم التنازل عن أوكيو للاستكشاف والإنتاج وتصنيفها ولم تعد جزءاً من أصول أوكيو التشغيلية. وسُمدد التقرير الخاص المستقل عن الاستدامة ابتداءً من عام 2025، وسيتم توفير رابط التقرير على موقع أوكيو الإلكتروني فور نشره.

⁴ في عام 2023، تم التنازل عن أوكيو لشبكات الغاز وتصنيفها ولم تعد جزءاً من أصول أوكيو التشغيلية. وقد بدأت الشركة إصدار تقريرها الخاص المستقل عن الاستدامة ابتداءً من عام 2024، وسيتم توفير رابط التقرير على موقع أوكيو الإلكتروني فور نشره.

الميثان

يُعد الميثان من غازات الاحتباس الحراري عالية التأثير، ولا يزال يشكل محورًا رئيسيًا في جهود أوكيو للحد من الانبعاثات. وفي هذا السياق، أطلقت المجموعة حملة لرصد وإصلاح التسربات في عام 2022 شملت جميع الأصول التشغيلية التابعة لأوكيو، وذلك بهدف الكشف عن تسربات الميثان ومعالجتها بشكل فعّال. كما تدرس أوكيو حاليًا الانضمام إلى مبادرات طوعية على مستوى القطاع، تُعنى بتعزيز إجراءات الحد من انبعاثات الميثان.



مقاييسنا وأهدافنا لانبعاثات غازات الاحتباس الحراري

تلتزم أوكيو بمواصلة تحسين جودة بيانات انبعاثات غازات الاحتباس الحراري عبر تعزيز المساءلة والشفافية. وعلى الرغم من تعقيدات حسابات الانبعاثات، نجحنا في رقمنة جرد غازات الاحتباس الحراري في عام 2024، فأدى ذلك إلى تبسيط التقارير وتعزيز حوكمة البيانات في مؤسستنا.

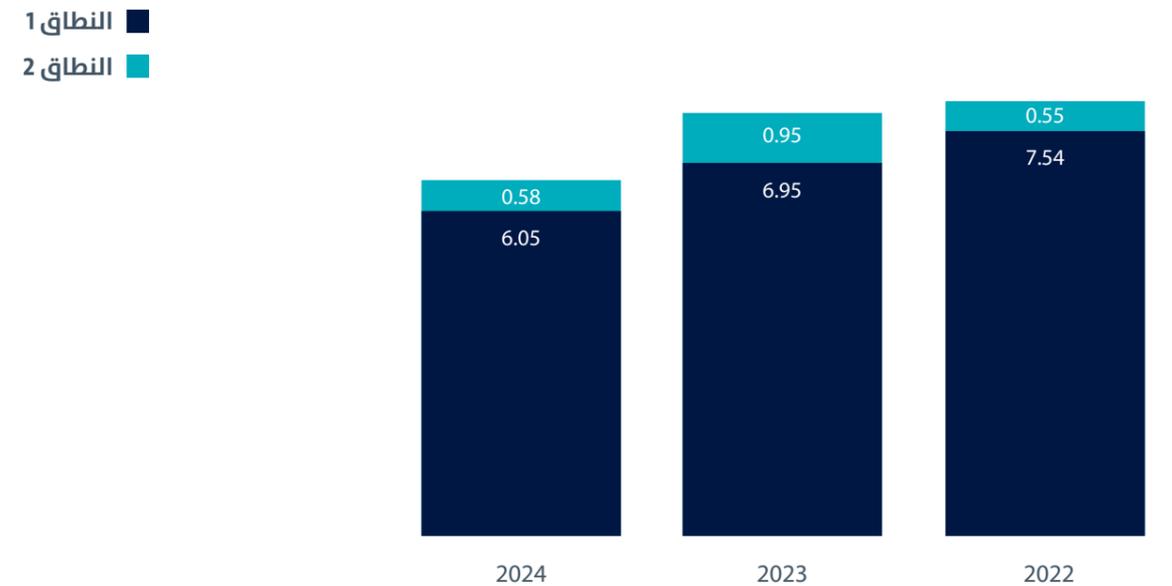
ولتعزيز مصداقية بيانات الانبعاثات التي نوثقها، نعتزم دمج عملية تحقق مستقلة من طرف ثالث ضمن منهجية إعداد تقارير غازات الاحتباس الحراري. وفي حين أننا نُفصح حاليًا عن انبعاثات النطاقين الأول والثاني استنادًا إلى نطاق السيطرة التشغيلية، فإننا نهدف إلى توسيع قاعدة البيانات بحلول عام 2025 لتشمل أيضًا الإبلاغ وفقًا لنطاق السيطرة القائم على الحصص.

وإدراكًا لأهمية وجود ملف شامل للانبعاثات، بدأنا أيضًا في حساب الانبعاثات غير المباشرة الأخرى (النطاق الثالث) لغازات الاحتباس الحراري الناتجة عن الأصول التي نديرها، ونحن ملتزمون بتحسين دقة واكتمال بيانات النطاق الثالث باستمرار.

في عام 2024، بلغت انبعاثات النطاق الأول والثاني المجمعة لأوكيو من الأصول تحت السيطرة التشغيلية 6.63 مليون طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون، ما يُمثل انخفاضًا بنسبة 16.1% مقارنة بعام 2023. ويرجع هذا الانخفاض إلى التحسينات التي دخلت على كفاءة استخدام الطاقة في أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيمياوية. ونحن ملتزمون بخفض الانبعاثات الناتجة عن الأصول التي نديرها بنسبة 25% بحلول عام 2030، بالاستفادة من مبادرات كفاءة الطاقة، والتحول إلى مصادر كهرباء أنظف، وإجراء تعديلات على محفظة الأصول.

وفي مسعانا لتحسين جودة بيانات الانبعاثات، نجحنا في رقمنة جرد غازات الاحتباس الحراري، وتبسيط عملية الإبلاغ، وتعزيز حوكمة البيانات. وبالإضافة إلى نهج الإبلاغ القائم على السيطرة التشغيلية، تعمل المجموعة حاليًا على توسيع نطاق قاعدة بيانات الانبعاثات لتشمل الانبعاثات وفقًا لمبدأ السيطرة القائمة على الحصص (Equity Control)، كما بدأنا رصد انبعاثات النطاق الثالث.

انبعاثات النطاق الأول والثاني الخاضعة للسيطرة التشغيلية (بملايين الأطنان من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)



03

حماية الطبيعة

تدرك أوكيو أن الإدارة البيئية المسؤولة أساسية لعمليات الأعمال المستدامة. ومن هذا المنطلق، فقد صممنا نهجنا في إدارة البيئة لتقليل بصمتنا البيئية، وحماية التنوع البيولوجي، وتحسين استخدام المياه، وإدارة النفايات بكفاءة. من خلال دمج مبادئ الحفظ في عملياتنا، فإننا لا نلتزم بالمتطلبات التنظيمية فحسب، بل نسهم أيضاً في الاستدامة طويلة الأمد للموارد الطبيعية في سلطنة عمان.



المواءمة مع
أهداف التنمية
المستدامة
للأمم المتحدة:

بيئة تحمل في جوهرها
عصر الاستدامة

التوافق مع
رؤية عمان:
2040

الموضوعات الجوهرية:

التنوع البيولوجي

إدارة استهلاك المياه

إدارة النفايات

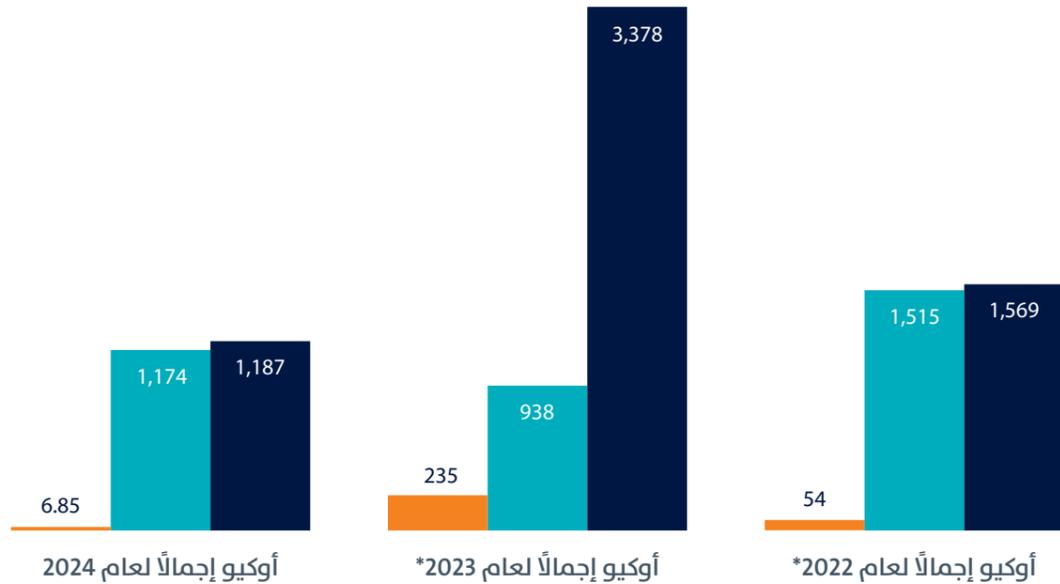
نقوم باستمرار بقياس استهلاك المياه، بالإضافة إلى بيانات تصريف وسحب المياه لأصول أوكيو:

أصول أوكيو	الوحدة	سحب المياه	تصريف المياه	استهلاك المياه
أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	مليون متر مكعب ³	1,161.41	1,154.53	6.71
شركة مجيس للخدمات الصناعية	مليون متر مكعب ³	25.26	19.88	0.14
أوكيو إجمالاً لعام 2024	مليون متر مكعب ³	1,186.67	1,174.41	6.85
أوكيو إجمالاً لعام 2023*	مليون متر مكعب ³	3,378	938	235
أوكيو إجمالاً لعام 2022*	مليون متر مكعب ³	1,569	1,515	54

*يعتمد إجمالي عامي 2022 و2023 على حدود تقارير العام الماضي.

إجمالي بيانات تصريف وسحب المياه لأصول أوكيو (بالمليون متر مكعب)

■ سحب المياه
■ تصريف المياه
■ استهلاك المياه



*يعود الاختلاف في إجمالي النفايات الناتجة على مدار السنوات إلى تغيير نطاق التقرير.

إدارة استهلاك المياه

شهدت سلطنة عُمان ارتفاعاً كبيراً في الطلب الصناعي على المياه، تضاعف بمقدار عشرة أضعاف منذ عام 2000، مما شكّل ضغطاً إضافياً على الموارد المحدودة المتاحة. وبالإضافة إلى أنها تُسجل أدنى معدل استهلاك للفرد من المياه على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي، فإن السلطنة أيضاً تُصنّف ضمن الدول ذات المخاطر العالية في الموارد المائية بحسب تصنيف معهد الموارد العالمية. لذلك، نحن ملتزمون بتحسين الطريقة التي نستخدم بها المياه ونديرها في أعمالنا؛ فنحن لا نستهلك المياه العذبة في جميع عملياتنا، ولا نستخدم المياه من الموارد غير المتجددة؛ إذ أن مصدرنا الرئيسي من المياه هو مياه البحر المحلاة.

أجهزة قياس التدفق لتمكين المراقبة اللحظية لاستخدام المياه وتصريفها، واستكشاف حلول لتقليل تأثير أنظمة سحب مياه البحر على الحياة البحرية.

وسعيًا إلى تحسين استخدامنا للمياه، نقوم بإعادة تدوير المياه المصرفة لمعالجتها واستخدامها مرة أخرى. لقد قمنا بإجراء تقييم في عام 2024 لتحديد مصادر المياه والممارسات المتباعدة في أصول أوكيو.

ونحن نخطط هذا العام لإجراء مراجعة شاملة لأساسيات المياه بهدف تحسين دقة البيانات، وتعزيز الامتثال التنظيمي، ودفن مبادرات الاستدامة عبر الأصول الرئيسية في قطاع الشق السفلي. وستتم هذه المراجعة بما يتماشى مع الأطر المعترف بها دولياً واللوائح الوطنية لتعزيز الشفافية والمساءلة. على وجه التحديد، ستلتزم منهجيتنا بالمبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI 303) المتعلقة بالمياه والمخلفات السائلة لضمان إعداد تقارير دقيقة حول سحب المياه واستهلاكها وتصريفها، والقرار الوزاري رقم 145/93 الذي ينظم إعادة استخدام المياه العادمة وتصريفها، والهدف السادس من رؤية عُمان 2040 الذي يسعى إلى ضمان توفر المياه والإدارة المستدامة لها وللصرف الصحي للجميع. بناءً على هذا الأساس، سيكون تركيزنا لعام 2025 على إجراء تقييم للأثر البيئي لتصريف المياه عبر أصول مختارة لأوكيو، لفهم تأثيرنا على النظام البيئي البحري.

نظرًا لأن مياه البحر هي المصدر الرئيسي للمياه لأصولنا، فإن ضمان استخدامها وإدارتها بمسؤولية أمر بالغ الأهمية. في إطار جهودنا في الحفاظ على البيئة، نسعى إلى تنفيذ عدة مبادرات رئيسية تشمل إجراء تقييمات تأثير لجودة المياه المصرفة، وتركيب



نحن لا نستهلك أي مياه عذبة في جميع عملياتنا.



إدارة النفايات

تؤدي إدارة النفايات المسؤولة دوراً حيوياً في حماية البيئة والصحة العامة، لذا فنحن ملتزمون بتقليل التأثيرات المرتبطة بالنفايات من خلال تنفيذ ممارسات آمنة للتعامل معها ومعالجتها والتخلص منها، مما يساهم في تقليل المخاطر.

في عام 2024، انخفض إجمالي النفايات المنتجة بنسبة 5.5% مقارنة بعام 2023. وقد نتج هذا الانخفاض عن عاملين رئيسيين - تعزيز أنظمة تتبع النفايات وتحسين ممارسات إعادة التدوير، مما يعكس تقدمنا المستمر في إدارة النفايات المسؤولة. بالإضافة إلى ذلك، فقد أسهم تغيير نطاق التقرير في الانخفاض الإجمالي.

إذ يتماشى نهجنا في إدارة النفايات مع المتطلبات التنظيمية، بما في ذلك الامتثال للقرار الوزاري رقم 17/1993 بشأن إدارة النفايات، الذي يحدد تصنيفات النفايات ويضع بروتوكولات للتخزين والتعامل والتخلص السليم منها. ومن خلال الالتزام الصارم بهذه الإرشادات، نضمن أن عملياتنا في إدارة النفايات تلتزم بأعلى معايير البيئة والسلامة.

أصول أوكيو	الوحدة	النفايات الناتجة	النفايات الخطرة المنتجة	النفايات غير الخطرة الناتجة
أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	طن	28,169	27,897	272
شركة مجيس للخدمات الصناعية	طن	3,064	3.1	3,060.5
أوكيو إجمالاً لعام 2024	ألف طن	31.2	27.9	3.3
أوكيو إجمالاً لعام 2023*	ألف طن	33	31	1
أوكيو إجمالاً لعام 2022*	ألف طن	320	33	24

* يعود الاختلاف في إجمالي النفايات الناتجة على مدار السنوات إلى تغيير نطاق التقرير.

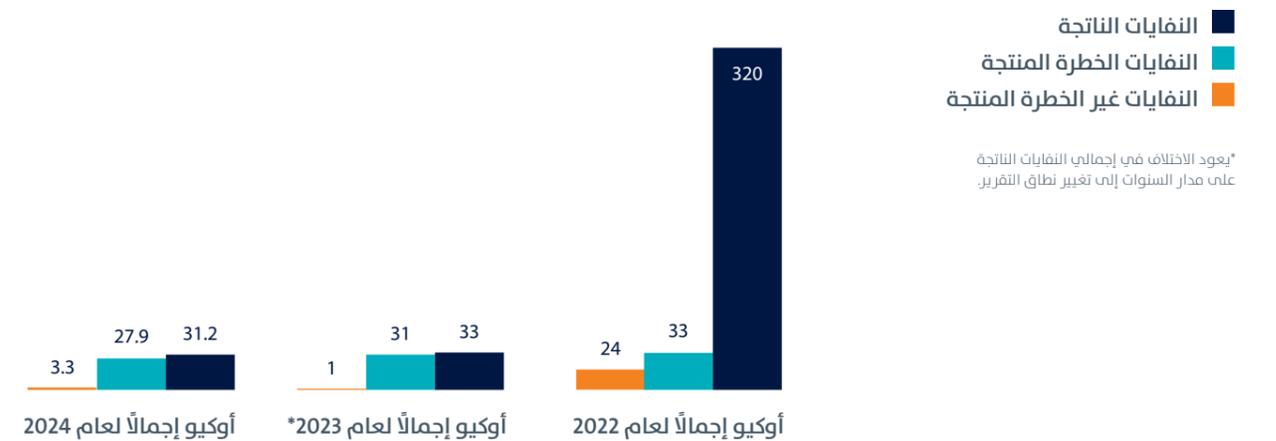
نهجنا في إدارة النفايات

تعتمد أوكيو نهجاً منظماً في إدارة النفايات يركز على فرزها، ومعالجتها بأسلوب آمن، ثم إعادة توظيفها بمسؤولية.

- تُفرز المواد الملوثة بدقة، ثم يتم تخزينها وتتبعها بعناية بما يضمن التخلص منها أو إعادة تدويرها بكفاءة.
- تُسجل كميات الخردة شهرياً ضمن نظام الجرد، ويتم التخلص منها من خلال عمليات لوجستية منسقة.
- حرصاً على تقليل التأثير البيئي، تتعاون أوكيو مع جهات عمالية متخصصة تتولى إعادة معالجة النفايات إلى منتجات جديدة.
- يتولى هؤلاء الشركاء غسل المواد وتقطيعها وبنقها، وتحويل مركبات البولي بروبيلين إلى سلال للفواكه والخضروات، والبولي إيثيلين إلى سلع استهلاكية.

وقد أنشأت أوكيو نظاماً جديداً لتتبع النفايات، مدمجاً مع نظام "SAP S/4 HANA"، بما يضمن تحديد وتتبع النفايات بأسلوب منهجي، ثم تحويلها إلى مرحلة إعادة الاستخدام أو إعادة التدوير بدلاً من إرسالها إلى مكب النفايات. وتمكّن هذه العملية من المراقبة الفورية لتدفقات النفايات، مما يتيح تخصيص الموارد بشكل أفضل ويضمن إعادة استخدام جميع المواد القابلة لإعادة التدوير بكفاءة، مما يعزز التزام أوكيو بالاستدامة وتقليل النفايات.

إجمالي النفايات الناتجة عن أصول مجموعة أوكيو (بالآلاف من الأطنان)



* يعود الاختلاف في إجمالي النفايات الناتجة على مدار السنوات إلى تغيير نطاق التقرير.

حماية التنوع البيولوجي

تدعم النظم البيئية الغنية والمتنوعة في سلطنة عُمان مجموعة واسعة من الأنواع النباتية والحيوانية، والتي أصبح العديد منها أكثر عرضة للخطر بسبب تغير المناخ. وإدراكاً لأهمية حماية هذه الموارد الطبيعية، نحن ملتزمون بحماية التنوع البيولوجي في إطار عملياتنا. ومن خلال دمج جهود الحفظ والحماية في استراتيجيتنا للاستدامة، نسعى إلى حماية التراث الطبيعي لسلطنة عُمان من أجل الأجيال القادمة.

المستمر في الأداء البيئي؛ إذ يخضع هذا النظام لمراجعات داخلية منتظمة وعمليات تدقيق خارجية تضمن بقائنا على المسار الصحيح. وتُدمج الرعاية البيئية أيضاً ضمن سياسة الصحة والسلامة والبيئة المتكاملة لأوكيو. لنضمن بذلك إدارة المسؤوليات البيئية بما يتماشى مع المخاطر والفرص الأوسع.

في إطار إسهاماتنا في المبادرات البيئية الوطنية، وسعيًا إلى تعويض جزء من البصمة الكربونية، تدعم أوكيو بفاعلية المبادرة الخضراء المتماشية مع رؤية عُمان 2040. واستجابةً للمبادرة الوطنية الهادفة إلى زراعة 10 ملايين نبتة برية، اتخذنا خطوات ملموسة نحو إعادة التشجير والعمل المناخي، فقد قمنا في عام 2024 بتوزيع 110,891 شجرة، ليصل إجمالي ما وزعناه حتى اليوم إلى 275,516 شجرة.

تمتد جهود أوكيو الاستباقية إلى ما هو أبعد من مجرد الامتثال للمتطلبات التنظيمية؛ إذ تخضع جميع المشاريع الجديدة أو التوسعات لعمليات تقييم صارمة للأثر البيئي، بما يضمن تحديد المخاطر المحتملة ومعالجتها. وفي هذا السياق، تُدمج المخاطر المرتبطة بتغير المناخ، بما فيها تلك التي تمس التنوع البيولوجي، ضمن سجل المخاطر. ويتم متابعتها على أعلى مستويات الحوكمة لضمان الرقابة الاستراتيجية ووضع خطط فعّالة للتخفيف من أثرها.

تتجذّر حماية التنوع البيولوجي في صميم النتائج المتنبّهة عن استراتيجيات أوكيو لإزالة الكربون وإدارة استهلاك المياه، والتي تولي اهتماماً كبيراً بالاستخدام المسؤول للموارد وتقليل الأثر البيئي، وتُرصّد ضمن إطار مؤشرات الأداء الخاصة بالاستدامة.

تعمل أوكيو وفقاً لنظام إدارة بيئية معتمد وفقاً لمعيار الآيزو (ISO 14001)، مما يضمن الامتثال التنظيمي الصارم والتحسين

في عام 2024، تم توزيع 110,891 شجرة، ليصل إجمالي الأشجار الموزعة إلى 275,516.

04

الاهتمام بالإنسان

نؤمن أن قوتنا تكمن في موظفينا، فهم المحرك الأساسي وراء نجاحنا، ونحن في أوكيو ملتزمون بشدة بحماية صحتهم وسلامتهم ورفاهيتهم، وتعزيز بيئة عمل متنوعة وشاملة، ودعم التنمية المستدامة للمجتمعات التي نخدمها، وتعد هذه الأولويات جزءًا أساسيًا من طريقة عملنا وتعكس مسؤوليتنا الأوسع تجاه المجتمع.



المواءمة مع
أهداف التنمية
المستدامة
للأمم المتحدة:

التوافق مع
رؤية عمان:
2040

اقتصاد تنافسي

مجتمع من الأفراد
المبدعين

الموضوعات الجوهرية:

حماية حقوق الإنسان وإدارة العمالة

المجتمع المحلي والاستثمار الاجتماعي

الصحة والسلامة المهنية

ممارسات التوظيف والتطوير

الأثار الاقتصادية

تعزيز تكافؤ الفرص

سلامة الأصول وإدارة الحوادث الخطيرة



ثقافة أوكيو

للتعلم والتطوير والإرشاد المهني، بما يسهم في نموهم الشخصي والمهني. ومن خلال تشجيع الحوار المفتوح وتبادل الآراء بشكل منتظم، نسعى إلى إشراك كوادرننا بفاعلية في بناء بيئة عمل شاملة وداعمة ومحفزة.

في أوكيو، الثقافة ليست مجرد كلمة، بل هي أسلوب عملنا وتفاعلنا ونموننا المشترك. وانطلاقاً من قيمنا الأساسية: الأداء، والتعاون، والاهتمام، نحرض على غرس ثقافة يشعر فيها كل موظف بقيمته وقدرته على تقديم أفضل ما لديه. لذا، فنحن نؤمن بأن قوة العمل الصحية والمتوازنة والسعيدة هي الركيزة الأساسية للابتكار والإنتاجية والنجاح المستدام.

في أوكيو، تتبع ثقافتنا من ممارسات أخلاقية راسخة، ونزاهة عالية، وشعور قوي بالمسؤولية، فنحن نحرض على ترسيخ بيئة عمل قوامها الثقة والعدالة والمساءلة، مستنديين في ذلك إلى مدونتنا السلوكية. وتبقى صحة وسلامة موظفينا على رأس أولوياتنا، وندعم ذلك بثقافة وقائية فعّالة ومبادرات متواصلة تعزز الرفاه العام. كما نؤمن بتمكين موظفينا عبر فرص مستمرة

رغم أن الموظفين الذين تتراوح سنوات خدمتهم بين سنة إلى سنتين، وثلاث إلى خمس سنوات، وست إلى عشر سنوات، قد سجلوا معدلات تفاعل إجمالية أقل نسبياً (73، و75 على التوالي)، فقد كانوا الأكثر تحسناً مقارنة بالعام السابق، في دلالة واضحة على الأثر الإيجابي الذي أحدثته المبادرات الموجهة التي تهدف إلى تحسين تجربتهم الوظيفية وتعزيز شعورهم بالانتماء. أمّا مؤشر ولاء الموظفين فقد شهد قفزة لافتة بواقع 21 نقطة، ليصل إلى 45، في إشارة إلى تنامي ثقة الموظفين في المؤسسة، وازدياد رغبتهم في التوصية بها والترويج لها بوصفها جهة عمل متميزة تستحق الانضمام إليها.

سجل أحدث استبيان لقياس التفاعل الوظيفي ارتفاعاً ملحوظاً بمقدار ست نقاط في مؤشر الرضا والتحفيز، ليصل إلى 76 في عام 2024، متجاوزاً المعايير الإقليمية والعالمية. ويعكس هذا التقدم التزاماً مؤسسياً مستمرًا ببناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة. وقد شارك في الاستبيان ما مجموعه 4,958 موظفًا، بمعدل استجابة استثنائي بلغ 97%، مما يدل على ثقافة قوية من الانفتاح والمشاركة الفاعلة للموظفين. وفي سياق هذا التقييم، قيّمنا مستويات التفاعل استناداً إلى ثمانية محركات رئيسية هي: سمعة الشركة، والقيادة العليا، والمديرون المباشرون، والتعاون، وظروف العمل، وطبيعة المهام، والتعويضات، وفرص التعلم والتطوير. وقد أظهرت النتائج تحسناً في جميع الفئات الديموغرافية، إذ ارتفعت مستويات التفاعل بين الموظفين الذكور إلى 77%، وبين الإناث إلى 72%. وكانت أبرز التحسينات بين الموظفين دون سن الثلاثين، وبين من تتراوح أعمارهم بين 30 و39 عامًا، فقد ارتفعت النتائج بواقع ثماني وسبع نقاط على التوالي، ما يدل على تقلص فجوة التفاعل وتحسن انطباعات الفئات العمرية الشابة.



في عام 2024، بلغ مؤشر رضا وتحفيز الموظفين 76، مع معدل استجابة استثنائي بلغ 97%.



ارتفاع مؤشر ولاء الموظفين إلى 45 نقطة.

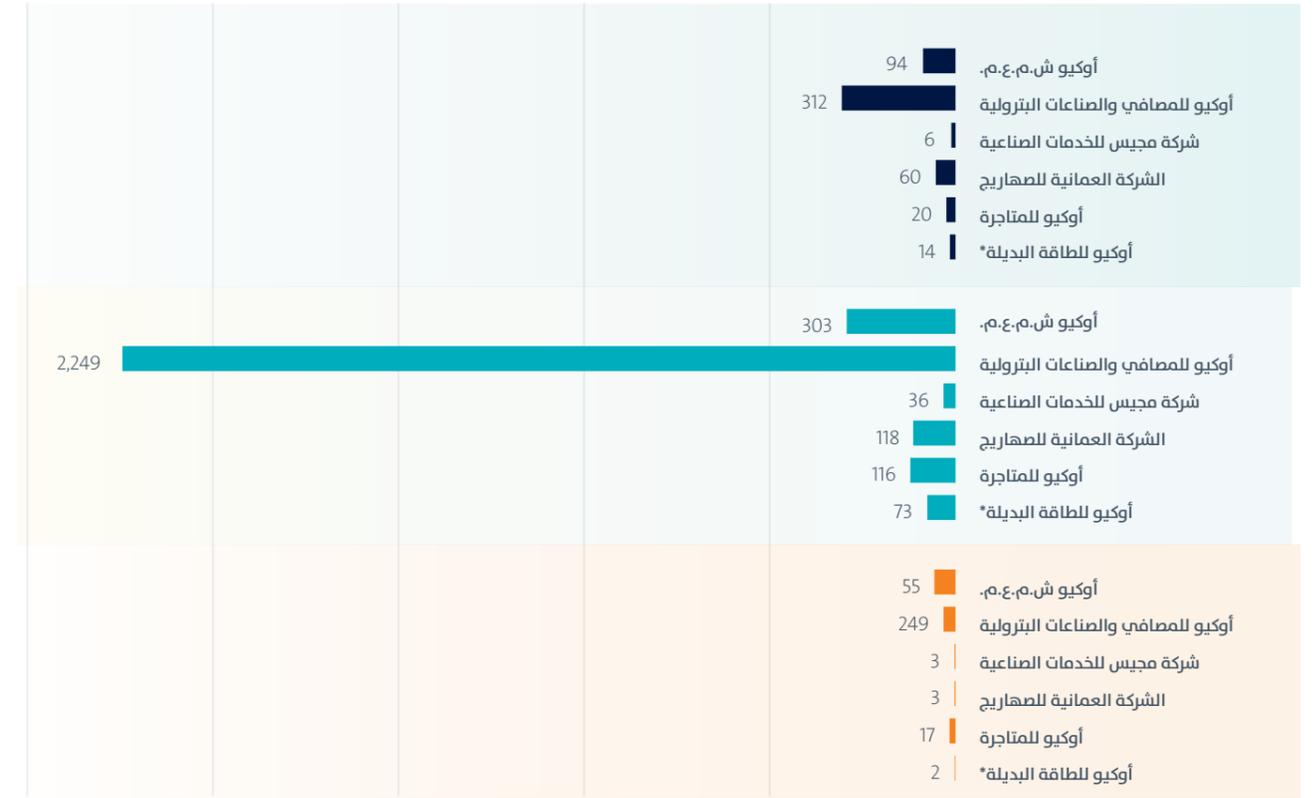
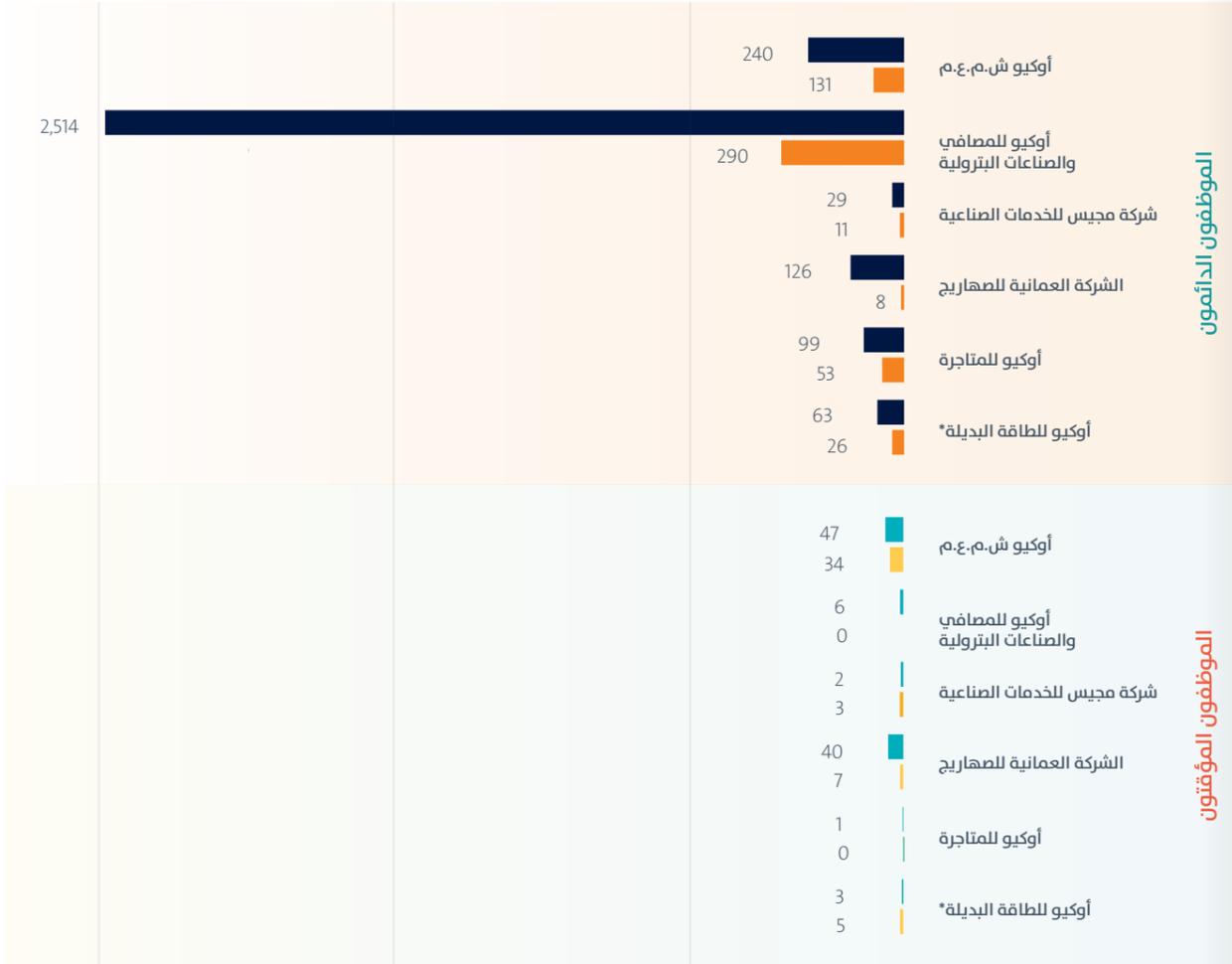
لقد استثمرنا أيضًا في كوادرننا البشرية، فقد ارتفعت مستويات التفاعل الوظيفي بفضل برامج التحول الثقافي، ومبادرات الصحة والرفاه، وسياسات العمل المرنة التي تدعم الإنتاجية وتعزز مبدأ الشمول في بيئة العمل.

— **أشرف المعمرى**
الرئيس التنفيذي للمجموعة

موظفونا

تنوع الأعمار بين الموظفين

التنوع بين الجنسين في القوى العاملة



*الموظفون الدائمون فقط

أقل من 30 عامًا بين 30 و50 عامًا أكبر من 50 عامًا



الموظفون الدائمون الإناث الذكور
الموظفون المؤقتون الإناث الذكور



49% إناث
17% ذكور



4% إناث
14% ذكور



7% إناث
14% ذكور



في عام 2024، زادت نسبة الموظفين الجدد بنسبة 22% مقارنة بالعام السابق، فأسهم ذلك في زيادة تمثيل النساء بين موظفينا بنسبة 2%، ويأتي هذا التقدير متجسداً لالتزامنا المستمر ببناء فريق عمل متنوع وتعزيز ثقافة شاملة يشعر فيها الجميع بالتقدير والاحترام والتمكين لتحقيق النجاح. تعرف على المزيد في قسم 'تعزيز تكافؤ الفرص'

لا يزال الاحتفاظ بالموظفين يشكل محوراً رئيسياً في أولوياتنا. وقد بلغ معدل الدوران الوظيفي الإجمالي 10.1% في عام 2024، مسجلاً ارتفاعاً مقارنة بالعام السابق، ويُعزى هذا الارتفاع بشكل رئيسي إلى التعديلات التي دخلت على نطاق الإبلاغ.

إدارة موظفينا

قلب الاهتمام. ونواصل التزامنا بالاستفادة من هذه الرؤى في تطوير مبادرات مؤثرة تعزز سلوكيات القيادة، وممارسات التقدير، وتجارب العمل اليومية عبر مختلف قطاعات المجموعة.

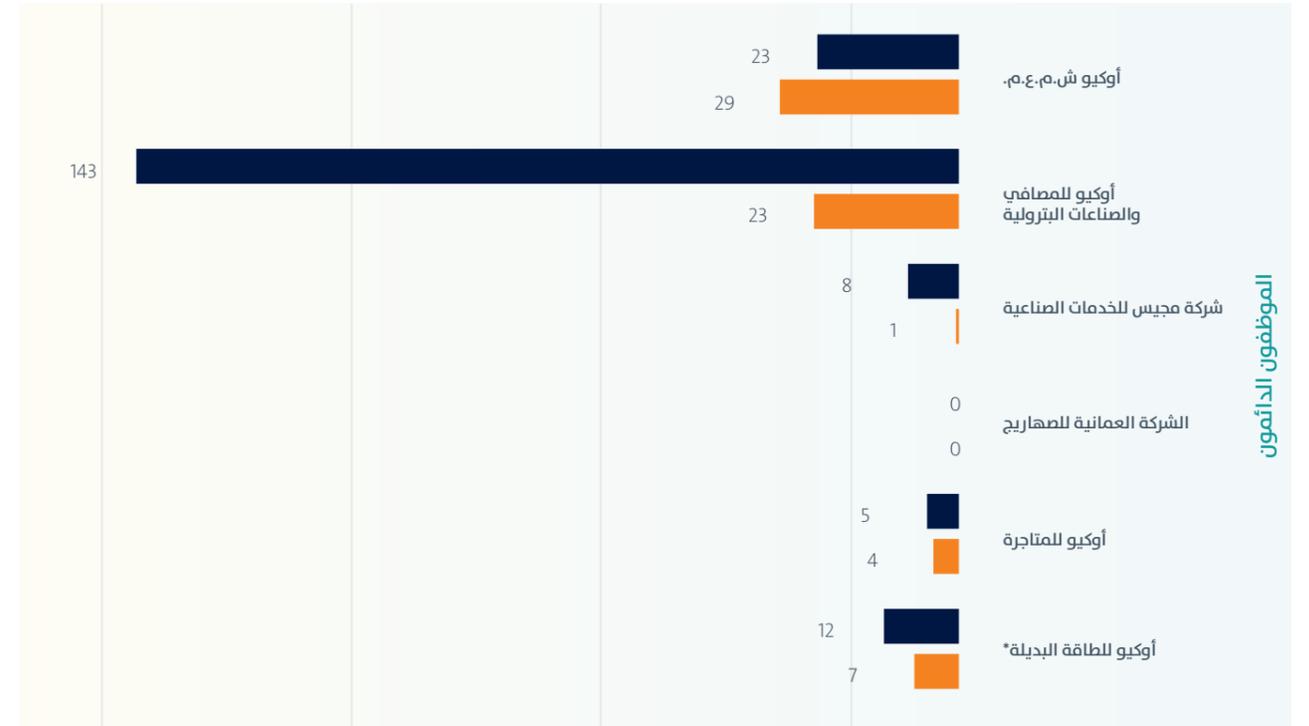
توفر سياسة الموارد البشرية في أوكيو، إلى جانب الدليل الإرشادي المصاحب لها، إرشادات واضحة للموظفين حول ما هو متوقع منهم، كما توضح التزامات الشركة والتزامها بالتقيد بقوانين العمل المعمول بها في سلطنة عُمان، والإجراءات الداخلية للموارد البشرية، والتعليمات التنظيمية الصادرة عن المساهمين.

يعتمد نهجنا الإداري على القيادة الفاعلة، والتطوير المستمر، والمشاركة النشطة للموظفين، فمن خلال تعزيز التواصل المفتوح، ومواءمة الأهداف المؤسسية مع الأهداف الفردية، وتمكين كوادرننا، نعمل على بناء قوة عاملة ديناميكية تتمتع بالدافعية والالتزام.

يُعد تفاعل القيادات محوراً أساسياً في بناء بيئة عمل شفافة وتعاونية؛ إذ يتواصل القادة والموظفون عبر منصات متعددة، تشمل اللقاءات العامة والتواصل الداخلي، لتبادل الإنجازات الرئيسية، ومناقشة الأداء، ومعالجة التحديات. ويُسهّم هذا الحوار المستمر في ترسيخ الثقة، وتشجيع التطور المهني، وتعزيز الشفافية المؤسسية. علاوة على ذلك، نجري بشكل دوري استبيانات لقياس الثقافة المؤسسية والتفاعل الوظيفي، بهدف استكشاف رؤى معمّقة حول رضا الموظفين وديناميكيات بيئة العمل. وتُحلّل هذه الآراء بعناية وتُترجم إلى استراتيجيات عملية تسهم في تحسين تجربة الموظف وتعزيز الأداء العام.

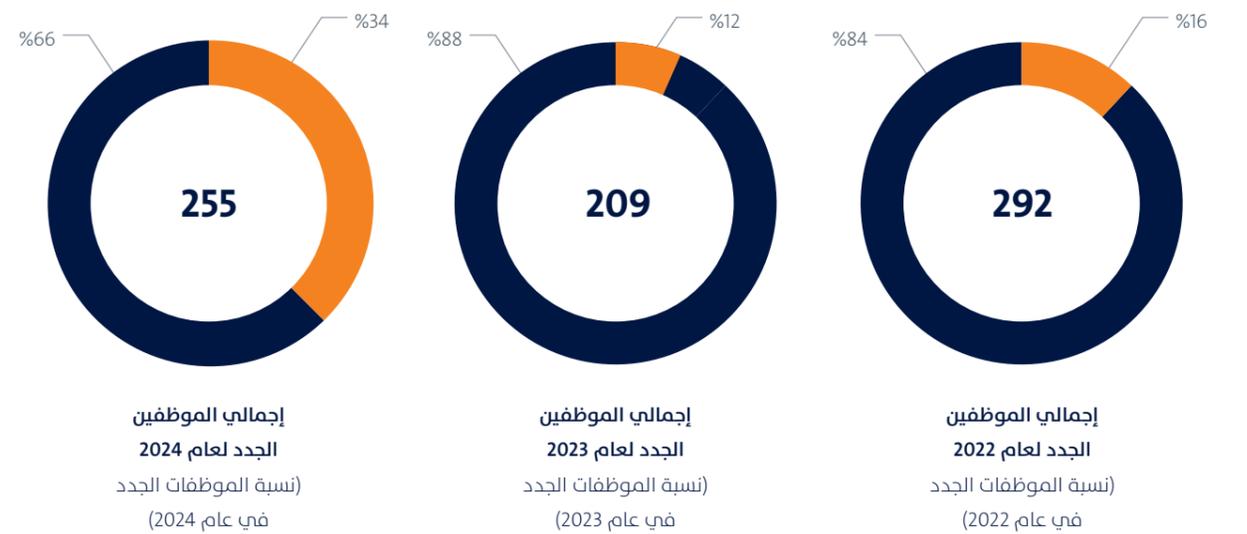
تؤكد نتائج استبيان التفاعل الوظيفي والثقافة المؤسسية، إلى جانب الارتفاع في مؤشر ولاء الموظفين، نجاح جهودنا في ترسيخ ثقافة قائمة على القيم، شاملة وتمكينية، تضع الموظف في

الموظفون الجدد حسب الجنس



الموظفون الدائمون

الذكور الإناث



في أوكيو، نتبع نهجًا شموليًا في دعم رفاه الموظفين، لا يقتصر على الصحة الجسدية والنفسية فحسب، بل يشمل أيضًا الاستقرار المالي والراحة الأسرية.

توفر فعاليات "مزايكم" المفتوحة التي تنظمها أوكيو للموظفين جلسات توجيهية تتناول التخطيط المالي وزيادة الوعي بالاستثمار، كما تساهم الخصومات على التعليم الخاص لأسر الموظفين في تخفيف الأعباء المالية، في حين يمنح برنامج "Entertainer" الموظفين إمكانية الاستفادة من أفضل العروض والخدمات المتاحة في السوق. وفي إطار التوسع المستقبلي في مبادرات الرفاه، تعتزم أوكيو إطلاق برامج متخصصة لدعم الصحة النفسية بحلول عام 2027، لتعزيز التكامل في منظومة العافية الشاملة.

ندرك في أوكيو أيضًا أهمية دعم الأسرة من خلال سياسات إجازات أمومة وأبوة متقدمة؛ إذ يحق للموظفات بموجبها الحصول على 98 يومًا من إجازة الأمومة، بما يشمل الأمهات بالتبني لأطفال دون سن الثانية، إلى جانب تخصيص ساعة يوميًا للرضاعة. وفي هذا السياق، يُتاح للموظفات أيضًا طلب إجازة غير مدفوعة لمدة تصل إلى عام واحد لرعاية الأطفال وتلبية احتياجات الأسرة. أما الآباء، فيُمنحون إجازة أبوة لمدة سبعة أيام، تأكيدًا على إيماننا بمبدأ تقاسم المسؤوليات والرعاية الشاملة لكافة أفراد الأسرة.

من خلال دمج مفهوم الرفاه ضمن ثقافتنا المؤسسية، تضمن أوكيو تمكين الموظفين من عيش حياة أكثر صحة وتوازنًا، مما يخلق بيئة عمل تُعطي من قيم التعاطف، والشمول، والاستدامة على المدى الطويل.

تعمل أوكيو بنشاط على تعزيز ثقافة عمل متوازنة ومرضية من خلال سلسلة من المبادرات الصحية، وبرامج اللياقة البدنية، والسياسات الصديقة للعائلة.

- يشجع برنامج OQ On The Move على ممارسة التمارين الجماعية من خلال التحديات والمكافآت، ويهدف إلى ترسيخ نمط حياة صحي، فيما توفر جلسات العافية برامج تنظيف للجسم تُساعد في تخفيف التعب والإرهاق وتحسين الصحة العامة.
 - يمكن للموظفين أيضًا المشاركة في تمارين شديدة الكثافة، بما في ذلك اليوغا والزومبا والكروس فيت، أو الانضمام إلى بطولات رياضية منظمة مثل البادل وكرة القدم.
 - دعمًا لعادات الأكل الصحية، تتوفر خيارات غذائية مغذية في مقاهي ومرافق تقديم القهوة في المكاتب.
 - وحرصًا على تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية، أدخلت أوكيو سياسات مرنة مثل خيارات العمل عن بُعد، بما يمنح الموظفين مرونة أكبر في إدارة مسؤولياتهم الشخصية والمهنية بفاعلية.
 - تُسهّم المرافق مثل غرف الأمهات، ومناطق استراحة السيدات، وكراسي التدليك للرجال، وغرفة طعام حراس الأمن في توفير بيئة عمل مريحة للموظفين.
- تحرص الشركة على تنمية روح المجتمع من خلال مبادرات مثل "المخيم الصيفي للأطفال"، الذي يهدف إلى دعم العائلات بتوفير أنشطة ترفيهية لأبناء الموظفين خلال عطلة المدارس.

الصحة والسلامة والرفاهية

في أوكيو، تُعد حماية صحة وسلامة ورفاه الموظفين والمتعاقدين والمجتمعات المحيطة أولوية قصوى، فنحن نلتزم بأعلى معايير الصحة والسلامة والبيئة، مسترشدين بأفضل الممارسات المعترف بها عالميًا وبإطار حوكمة داخلي متين يضمن الامتثال والفعالية على جميع المستويات.

يرتكز نهجنا على إجراءات "قواعد إنقاذ الحياة" المعتمدة على مستوى الشركة، والتي تتماشى مع أفضل الممارسات العالمية للحد من المخاطر في بيئة العمل؛ إذ يفرض هذا الإطار تطبيق بروتوكولات سلامة صارمة تشمل مجالات بالغة الأهمية مثل الدخول إلى الأماكن المغلقة، والرفع الميكانيكي، والعمل في الأماكن المرتفعة، وعزل مصادر الطاقة. وتُقابل أي حالة عدم امتثال بعواقب صارمة، بما يعزز ثقافة المساءلة والوقاية داخل المجموعة.

يوفر نظام إدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة في أوكيو نهجًا منظمًا لإدارة مخاطر السلامة ودمج التدابير الوقائية ضمن العمليات اليومية. ويستند هذا النظام إلى نموذج "خط-نقطة-تحقق-اتخذ إجراء"، ما يعزز التحسين المستمر ويضمن الالتزام بمعايير الأيزو (ISO 45001) و(ISO 14001). وفي عام 2024، حقق مجمع لوى للصناعات البلاستيكية التابع لأوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية إنجازًا بارزًا بحصوله على شهادتي الأيزو (ISO 14001:2015) و(ISO 45001:2018)، في خطوة مهمة في مسار اندماجه الكامل ضمن نظام إدارة أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية.

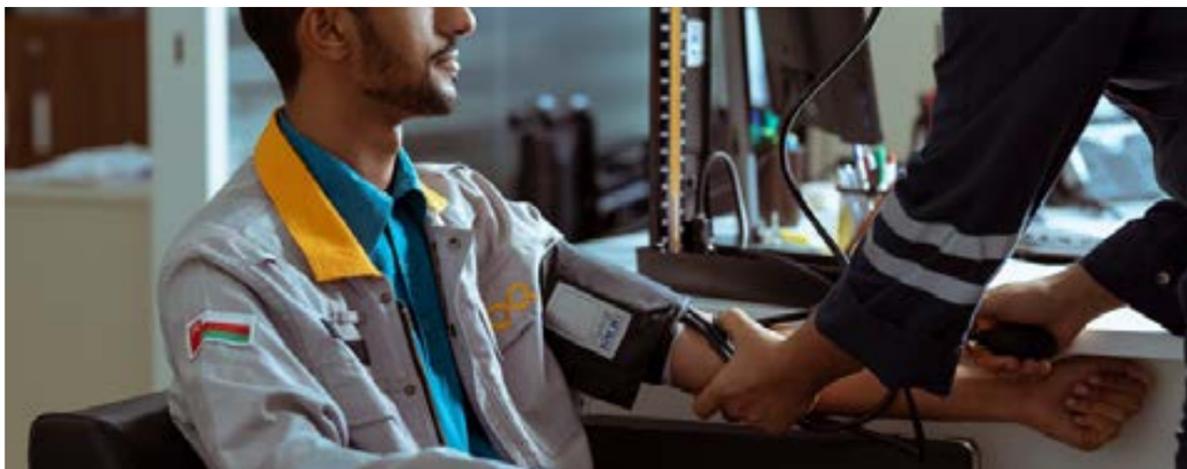
تُعزّز سياسة الصحة والسلامة والأمن والبيئة في أوكيو ثقافة استباقية تقوم على القناعة بأن جميع الحوادث قابلة للوقاية. تُشرك الشركة موظفيها وأصحاب الشأن في مبادرات السلامة، وتفرض الالتزام بالمعايير القانونية ومعايير القطاع، مع ضمان جاهزية عالية للاستجابة لحالات الطوارئ. وترتكز السياسة على المساءلة القيادية، وإدارة المخاطر، وتفعيل مشاركة الموظفين، إلى جانب تنفيذ مراجعات دورية لضمان التميز التشغيلي. كما نقوم بإجراء تقييمات ومراجعات منتظمة للسلامة، ونعمل على تزويد الموظفين بالتدريب اللازم للتعرف على المخاطر وتطبيق التدابير الوقائية المناسبة.

علاوة على ذلك، تُدرج معايير السلامة ضمن عملية التأهيل والمناقشات لتقييم الموردين والمتعاقدين المحتملين. ويهدف ذلك إلى التأكد من فهمهم الواضح لمعايير السلامة المعتمدة في أوكيو، وقدرتهم على العمل بما يتماشى مع قيمنا وثقافتنا المؤسسية في مجال الصحة والسلامة.

تهيئة بيئة عمل أكثر سعادة وصحة

لدعم رفاه الموظفين، تقوم وحدة الصحة المهنية في أوكيو بمتابعة الحالات المرضية الطويلة التي تتجاوز 14 يومًا؛ إذ يتم إخضاع الموظف لتقييم جاهزية صحية قبل العودة إلى العمل، لضمان قدرته على استئناف مهامه بأمان. كما تُعد الفحوصات الطبية الدورية مطلبًا إلزاميًا لجميع الموظفين، لما لها من دور محوري في الكشف المبكر عن أي مشكلات صحية محتملة. ويُشجّع الموظفون أيضًا على إجراء تقييمات ذاتية للأوضاع المريحة في أماكن العمل، والتي يتم مراجعتها من قبل فريق الصحة المهنية لتحديد التدابير التصحيحية اللازمة.

عززت أوكيو التزامها بسلامة بيئة العمل والمسؤولية البيئية ورفاه الموظفين من خلال تنفيذ استراتيجية منهجية للتواصل والمشاركة في مجالات الصحة والسلامة والأمن والبيئة طوال عام 2024. وقد شملت هذه الاستراتيجية حملات توعوية موجهة، وجولات ميدانية للقيادات، وتمرين استعداد للطوارئ، إضافة إلى التعاون مع شركاء من القطاع، بما يضمن ترسيخ ثقافة التحسين المستمر في ممارسات الصحة والسلامة والأمن في مختلف مواقع العمل.





2 مشاركة القيادة وجولات السلامة والصحة والبيئة

جولة فريق القيادة التنفيذية في مصنع أوكيو للغاز البترولي المُسال بصلالة:

- مشاركة القيادة مع فرق المواقع لتقييم ممارسات السلامة.
- جولة فريق القيادة التنفيذية في "مرافق": مراجعة السلامة في المنشآت التشغيلية الرئيسية.
- جولة فريق القيادة التنفيذية في ميناء الفحل: تقييم الامتثال لمعايير الصحة والسلامة والبيئة في مواقع استراتيجية.

3 الاستعداد للطوارئ وإدارة الأزمات

شارك فريق القيادة التنفيذية لشركة أوكيو بنشاط في العديد من مبادرات السلامة والمشاركة في مواقع متعددة:

- **تمارين الزلزال:** تنفيذ تمرين عملي لاختبار بروتوكولات الاستجابة للطوارئ.
- **تمارين الإخلاء المفاجئ:** إجراء تمرين إخلاء غير معلن لتقييم جاهزية الاستجابة.
- **ندوة إدارة الأزمات:** فعالية متخصصة تُركز على التخطيط للطوارئ واستراتيجيات تخفيف المخاطر.



1 مشاريع ومبادرات تحت المجهر

2024 فعاليات ومبادرات الصحة والسلامة والأمن والبيئة والتواصل المؤسسي -

1 حملات مشاركة وتوعية الموظفين

نظمت أوكيو سلسلة من المبادرات التوعوية المتوافقة مع المناسبات الدولية والوطنية لتعزيز فهم الموظفين للموضوعات المتعلقة بالصحة والسلامة والأمن والبيئة. تشمل هذه المبادرات:

- **يوم البيئة العماني:** حملة توعوية داخلية لتسليط الضوء على جهود حماية البيئة.
- **اليوم العالمي للسرطان:** حملة توعوية مدعومة بإصدار النشرة الإخبارية رقم 195، وفعالية ميدانية، وتوزيع دعوات، ومنشورات تفاعلية على إنستغرام.
- **اليوم العالمي للدفاع المدني:** تناوله العدد 195 من النشرة الإخبارية ودعمته منشورات على إنستغرام للتأكيد على الاستعداد للطوارئ.

أداء السلامة *	الحوادث المضيعة للوقت	الحوادث القابلة للتسجيل	معدل تكرار الإصابات القابلة للتسجيل	معدل تواتر الحوادث المضيعة للوقت
أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	1	4	0.35	0.09
شركة مجيب للخدمات الصناعية	0	2	0.49	0
الشركة العمانية للصهاريج	0	1	0.26	0
إجمالي أداء السلامة في مجموعة أوكيو لعام 2024	1	7	0.54	0.077
إجمالي أداء السلامة في مجموعة أوكيو لعام 2023	7	32	0.69	0.15
إجمالي أداء السلامة في مجموعة أوكيو لعام 2022	*9	34	0.33	0.1

* تم إعادة احتساب هذا الرقم نتيجة لتغيير نطاق الإبلاغ.

إحصائيات الصحة والسلامة المهنية



نحن ملتزمون بمواءمة نهجنا في مجالات الصحة والسلامة والرفاه مع معايير مخرجات العمال الصادرة عن الجمعية العمانية للخدمات النفطية (أوبال) وأفضل الممارسات العالمية، بما يضمن توفير بيئة آمنة وداعمة في جميع مواقع عملياتنا.

نهج قائم على المخاطر للصحة والسلامة

تقارير الإجازات المرضية من خلال نظام "SAP" التابع لقسم الموارد البشرية. ويُنهج هذا النهج المنظم إمكانية التتبع الفوري والتدخل السريع عند الحاجة.

في عام 2024، سجّلت مجموعة أوكيو تحسناً ملحوظاً في مؤشرات الأداء المتعلقة بالصحة والسلامة، فقد انخفض عدد الحوادث القابلة للتسجيل بشكل كبير من 32 حالة في عام 2023 إلى سبع حالات فقط في عام 2024، ما يعكس تعزيز ممارسات الصحة والسلامة على مستوى المجموعة. كما انخفض عدد الحوادث المضيعة للوقت من سبع حالات إلى حالة واحدة فقط، في مؤشر واضح على التقدم المحرز في توفير بيئة عمل أكثر أماناً.

ونتيجة لذلك، انخفض معدل تكرار الحوادث القابلة للتسجيل من 0.69 إلى 0.54، كما تحسّن معدل تكرار الحوادث المضيعة للوقت من 0.15 إلى 0.077 مقارنة بالعام السابق. وتبرز هذه الاتجاهات الإيجابية الجهود المستمرة التي تبذلها أوكيو لترسيخ ثقافة السلامة أولاً، وتعزيز التدابير الوقائية ضمن مختلف عملياتها التشغيلية. ومن الجدير بالذكر أن جزءاً من هذه التغييرات يُعزى أيضاً إلى تغيير نطاق التقرير للسنة الحالية.

خضع نظام إدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة لمراجعة شاملة تهدف إلى تعزيز إدارة المخاطر، وتبسيط العمليات، وتحسين سهولة الاستخدام. وفي إطار هذا التحديث، تعاونا مع الوحدات الاستراتيجية في أوكيو لإصدار وتنفيذ 14 توجيهاً عالي المستوى في عام 2024، تساهم في توحيد الوثائق والتركيز بشكل أكبر على الإجراءات الجوهرية لإدارة المخاطر، ومن خلال اعتماد مبدأ تقليل المخاطر إلى أدنى حد ممكن عملياً (ALARP)، نُجدد التزام أوكيو بحماية الأفراد والأصول والبيئة في جميع مجالات عملنا.

وللحد من المخاطر المهنية بشكل أكبر في أوكيو للمصافي والصناعات البترولية، وضعنا عمليات منظمة تشمل تقييمات مخاطر الصحة المهنية، ورصد التعرض الاستباقي، وتطبيق تدابير فعّالة للسيطرة على المخاطر. وتركز جهودنا خصوصاً على إدارة التعرض للضوضاء، والتعرض للبنزين، ومخاطر الإشعاع، بما يضمن توفير بيئة عمل أكثر أماناً وصحة لجميع الموظفين.

من خلال تبني نظام إدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة وفلسفة الرعاية المسؤولة، نؤمن بأن الحوادث يمكن الوقاية منها، وأن السلامة تظل أولوية محورية ضمن أعمالنا. وفي عام 2024، لم تُسجّل أي حالة وفاة، في تأكيد واضح على التزامنا الراسخ بتوفير بيئة عمل آمنة؛ إذ يتم تتبّع جميع سجلات الإصابات والوفيات بشكل منهجي عبر نظام "Intelix"، في حين تتم إدارة



في عام 2024، لم تُسجّل أي حالة وفاة.

تدريبات الصحة والسلامة والأمن والبيئة

لضمان التزام جميع الموظفين والمقاولين والموردين بإطار الصحة والسلامة والبيئة، وضعنا قواعد السلامة الـ12 الخاصة بأوكيو وأدرجناها ضمن إرشادات الصحة والسلامة والبيئة، ثم نشرناها عبر شبكتنا.

يُعد التدريب عنصراً أساسياً في نهج أوكيو، حيث يتم تقديم وحدات تدريبية عبر نظام التعلم الإلكتروني، وقد استفاد منها أكثر من 600 موظف. كما ننظم فعاليات دورية ومبادرات تدريبية تهدف إلى تعزيز الوعي بمجالات الصحة والسلامة والأمن والبيئة على مستوى القوى العاملة.

كيفية الإبلاغ عن الحوادث

يساعدنا معيار الإبلاغ والتحقيق في الحوادث على تطبيق نهج موحد ومنهجي في إدارة حوادث الصحة والسلامة والبيئة. وقد تم تصميم هذا المعيار لضمان الجودة والسرعة والمساءلة، حيث يحدد بروتوكولات واضحة للإبلاغ عن الحوادث، والتحقيق فيها، ومتابعتها، مع توضيح مسؤوليات جميع الأطراف المعنية. كما يضع هذا المعيار دورة متكاملة لإدارة الحوادث، تشمل مراحل التحقيق، والفرق المكلفة، وآليات الإبلاغ. لمزيد من المعلومات، يُرجى الرجوع إلى **تقرير عام 2023**.

المشاركة في المؤتمر الثامن والعشرون للأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (COP28)

المشاركة في مؤتمر الأطراف 28 في دبي لتحقيق المزيد من التوافق مع المتطلبات الدولية نحو تحقيق التزام عمان 2050.

جلسات المشاركة في الصحة والسلامة والبيئة

ساهمت جلسات التفاعل في تعزيز الروح المعنوية في مكان العمل وكانت عنصراً أساسياً في إنشاء ثقافة سلامة متينة.

ورشة عمل الصحة والسلامة والأمن والبيئة

عُقدت ورشة عمل "الريادة في الصحة والسلامة والأمن والبيئة بالتميز" بمشاركة فعّالة من القيادات العليا في أوكيو.

جولات الصحة والسلامة والأمن والبيئة

جولات الصحة والسلامة والأمن والبيئة مع الفريق التنفيذي والأقسام الأخرى.

ندوة الصحة والسلامة والأمن والبيئة

نظمت أوكيو ندوة وطنية متخصصة في مجالات الصحة والسلامة والأمن والبيئة، شملت ورش عمل فنية قدمها خبراء محليون ودوليون من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بمشاركة أكثر من 500 مشارك من جهات محلية وعالمية.

يوم الصحة والسلامة والأمن والبيئة المفتوح

يُقام يوم الصحة والسلامة والأمن والبيئة السنوي في أوكيو بهدف تعزيز الوقاية من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، وتوعية الموظفين بأهمية تبني ممارسات آمنة وصحية ومستدامة في بيئة العمل.

سلامة الأصول وإدارة الحوادث الخطيرة

يتطلب الحفاظ على سلامة أصولنا نهجاً منظماً يشمل إجراء اختبارات وصيانة وفحوصات دقيقة. ويضمن نهجنا أن تبقى حواجز السلامة وعناصر السلامة الحرجة موثوقة طوال فترة تشغيلها، مما يقلل من مخاطر الفشل ويمنع الحوادث الخطيرة.

الهدف هو ضمان تصميم وتركيب وصيانة جميع المعدات لتلبية معايير صارمة، مع الحفاظ على وظائفها الكاملة حتى مرحلة الإيقاف النهائي. تشمل الأنشطة الرئيسية لضمان السلامة التقنية الفحوصات والاختبارات والصيانة الوقائية والتنبؤية والإصلاحات وضمان الجودة.



من الضروري أيضاً أن نحافظ على بيئة عمل آمنة ونحمي موظفينا من خلال نهج منظم لإدارة الحوادث الحرجة. يشمل ذلك بروتوكولات واضحة للاستجابة للحوادث والإبلاغ عنها وتطبيق سياسات السلامة للحفاظ على صحة وأمان مكان العمل.

لضمان الإشراف الكامل على الحوادث الكبرى، تقوم لجنة مراجعة الحوادث (IRC) بمراجعة الإشعارات والتحقيقات المتعلقة بالأحداث، مما يعزز من المساءلة ويدفع نحو التحسين المستمر في ممارسات السلامة.



مشاريع ومبادرات تحت المجهر

تدريب التعرف على المخاطر

كجزء من البرنامج التدريبي الإلزامي للصحة والسلامة والبيئة لعام 2024 الذي تقدمه أوكيو، تم إطلاق المقرر الدراسي للتوحد مع المخاطر لجميع الموظفين، بهدف تعزيز قدرتهم على التعرف على المخاطر المحتملة في مكان العمل والإبلاغ عنها. تدعم هذه المبادرة التزام أوكيو الأوسع نطاقاً بتعزيز ثقافة استباقية تركز على السلامة في جميع أنحاء المؤسسة.

• إجمالي الموظفين المخصصين: 2,810

• الموظفون الذين أكملوا الدورة: 2,587

• نسبة الإنجاز: ~92%

تعكس نسبة الإنجاز العالية التفاعل القوي للموظفين وتؤكد على جهود أوكيو المستمرة لتعزيز الوعي بالصحة والسلامة في العمليات اليومية. من خلال تزويد الموظفين بالمعرفة والأدوات اللازمة لتحديد المخاطر مبكراً، تواصل أوكيو بناء بيئة عمل أكثر مرونة ومسؤولية.

تدريب الموظفين وتطويرهم

يُعد موظفونا حجر الزاوية لنجاح أوكيو على المدى الطويل. تماشيًا مع التزامنا بالنمو المستمر والتميز التشغيلي، نستثمر في برامج تدريب وتطوير قوية تهدف إلى تمكين الموظفين وتعزيز ثقافة إيجابية قائمة على الأداء. تشمل هذه المبادرات التعلم في الفصول الدراسية، وتطوير القيادة، والتوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى الخبرة العملية من خلال فرص الإعارة.

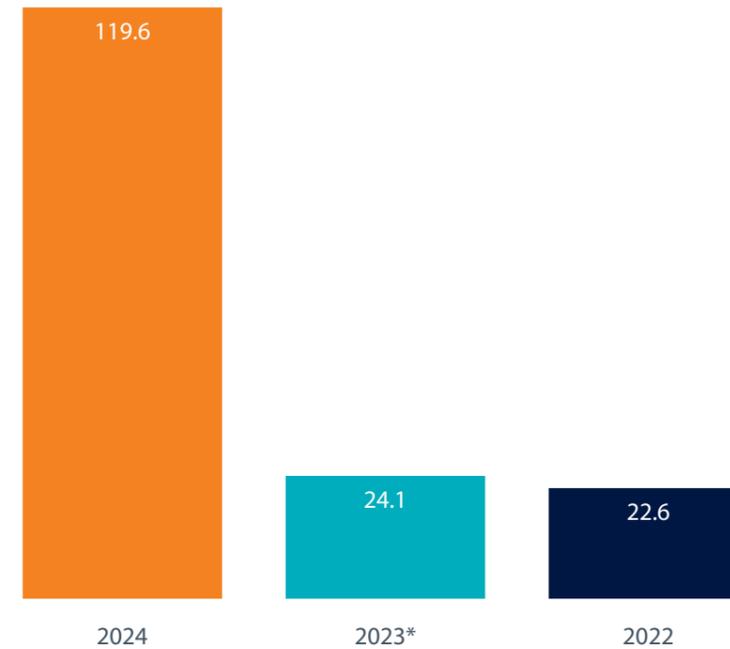
الزيادة في ساعات التدريب لكل موظف المسجلة في عام 2024 هي نتيجة إدراج جميع الشراكات والمؤتمرات. وقعت المجموعة العالمية المتكاملة للطاقة (أوكيو) مذكرات تفاهم مع وزارة العمل (MOL)، وهيئة الطيران المدني (CAA)، وكلية التقنية العسكرية (MTC) لتعزيز تبادل المعرفة والتعاون.

يُعد موظفونا حجر الزاوية لنجاح أوكيو على المدى الطويل. تماشيًا مع التزامنا بالنمو المستمر والتميز التشغيلي، نستثمر في برامج تدريب وتطوير قوية تهدف إلى تمكين الموظفين وتعزيز ثقافة إيجابية قائمة على الأداء. تشمل هذه المبادرات التعلم في الفصول الدراسية، وتطوير القيادة، والتوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى الخبرة العملية من خلال فرص الإعارة.

يستند تطوير مهارات الموظفين إلى إطار كفاءات منظم، يضمن توافق مسارات التعلم مع احتياجات العمل بشكل استراتيجي. نقوم بتتبع ساعات التدريب لكل موظف بشكل منهجي لمراقبة المشاركة والتأثير. لدعم التقدم الوظيفي، يتم توفير برامج مهارات قابلة للنقل تغطي مجالات مثل تحليل الأسباب الجذرية، والتنوع والشمول، وإدارة المشاريع، والذكاء الاصطناعي، والتفكير النقدي، والقيادة، واتخاذ القرار، وتحليل الأعمال.



متوسط ساعات التدريب سنويًا
ساعات التدريب لكل موظف



إجمالي عدد البرامج



ميزانية التدريب

مجموعة أوكيو
\$15.6
مليون دولار أمريكي

أوكيو ش.م.ع.م
\$2.9
مليون دولار أمريكي

المجموعة والشركات التابعة
\$23.2
مليون دولار أمريكي

أنشأت أكاديمية أوكيو العديد من الشراكات مع معاهد معروفة دولياً. هذه الشراكات القيمة عززت تقديمنا للتدريب ليكون معتمداً دولياً، مما يمكن موظفينا من تجربة تعلم بأعلى جودة.

من بين المهارات الرئيسية التي يتم تطويرها من قبل موظفي المجموعة العالمية المتكاملة للطاقة (أوكيو) هي التنوع والإنصاف والشمولية، يليها استخدام برنامج Microsoft Excel والتفكير النقدي - مما يبرز تركيزنا على النمو المهني عبر مختلف الكفاءات، بما في ذلك حل المشكلات، واتخاذ القرارات، وتحليل الأعمال، والقيادة، والذكاء الاصطناعي.

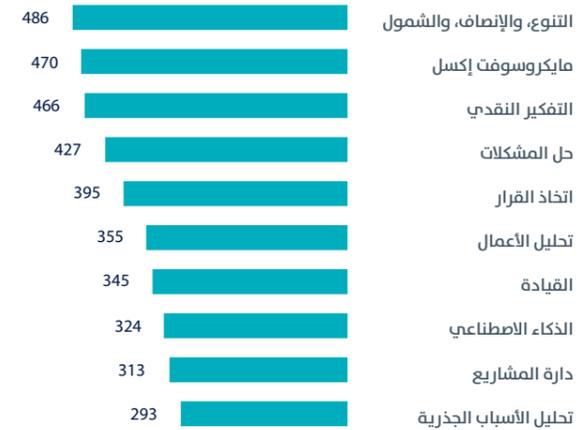
إدارة المواهب والكفاءات

لقد تطور نهج إدارة المواهب لدينا من عمليات غير مترابطة وغير فعالة إلى نظام متكامل واستراتيجي بالكامل. في البداية، كانت وظائف الموارد البشرية تعمل بشكل منعزل مع تكامل محدود. مع مرور الوقت، تم إدخال عمليات موحدة، مما أدى إلى تحسين التناسق والترابط. تم التركيز بشكل أكبر على دمج الأنظمة وتعيين فرق مخصصة لإدارة مبادرات المواهب. اليوم، أسفر هذا التحول عن نهج سلس يعتمد على البيانات يعزز اتخاذ القرارات ويتمشى مع أهداف إدارة المواهب والأعمال.

مشاريع ومبادرات تحت المجهر حملة موظفينا

تعد حملة موظفينا مبادرة توظيف داخلية تركز على الموظفين القابلين للتعيين، مما يسهل عملية التوظيف من خلال استهداف مجموعات مواهب محددة. في السابق، كانت جهود التوظيف واسعة النطاق، تفتقر إلى التركيز على أدوار أو مستويات معينة، ولم تكن هناك بيانات متاحة عن الموظفين القابلين للتعيين. من خلال الحملة، أصبح التوظيف الآن يعطي الأولوية للموظفين القابلين للتعيين، مما يضمن مطابقة المواهب بناءً على الخبرة والخلفية. بالإضافة إلى ذلك، تم تنفيذ نهج منظم لتحديث بيانات الموظفين بشكل جماعي، مع تشكيل فريق مخصص ضمن نظام Talent Hunter. أدى هذا التحول إلى تحقيق نجاح كبير، حيث تم إنجاز 175 عملية توظيف وتحسين التنقل الداخلي.

أهم المهارات التي يطورها المتعلمون في أوكيو



تشمل دوراتنا التدريبية الرئيسية ومنصاتها التعليمية ما يلي:

- التعلم الإلكتروني. أوكيو قدمت منصة تعليم إلكترونية جديدة يمكن الوصول إليها في أي وقت ومن أي جهاز، مما يتيح للموظفين تعزيز مهاراتهم وفقاً لوتيرتهم الخاصة. بالتعاون مع مزودي خدمات عالميين مثل LinkedIn Learning وCMI Digital، تقدم المنصة مجموعة من الدورات التقنية والمهارات الشخصية ودورات القيادة.
- برنامج مسار، مبادرة لتطوير القيادات تهدف إلى تنمية القادة المستقبليين والموظفين ذوي الإمكانيات العالية. معتمد من قبل معهد الإدارة المعتمد (CMI)، يعزز مبادئ وقيم القيادة لدى أوكيو.
- برنامج التدريب والإرشاد، الذي حصل على اعتراف دولي في عام 2024، بفوزه بجائزتين من جوائز دائرة ثقافة التدريب من U-Excellerate. يعد مبادرة تعزز ثقافة التدريب في أوكيو، مما يضع معايير صناعية في تطوير القيادات.



+\$4.3

مليون دولار أمريكي

عائد الاستثمار



2,406

ساعات
التدريب



552

الموظفين
المدرين



140

قائداً تم تدريبهم
على مهارات التوجيه



6

مدرسون
معتمدون



54

مدرّباً تم
تدريبهم



الدعم الخارجي

الحكومة العمانية
والشركات الخاصة



4

مواد تعليمية
تدريبية منتجة



100%

ممارسة التدريب
للآخرين



89%

القادة مدربون على
مهارات التدريب



83%

رضا مديري الخط



85%

رضا العملاء



مجموعة أوكيو %85
أوكيو ش.م.ع.م %86
خطة تنمية المواهب



%98
ملف الكفاءة
الوظيفية



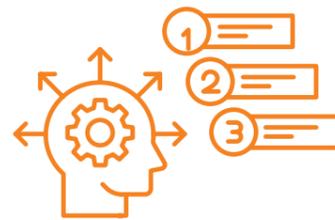
%98
قاموس الكفاءة



%85
الفعالية من خلال
نموذج التعلم
70/20/10



%30
خطط التطوير وسد
الفجوات السنوية



%100
قائم على الكفاءات
مدفوع بالبيانات
(فجوات المهارات واستراتيجية
خطة التطوير لثلاث سنوات)



مشاريع ومبادرات تحت المجهر

اكتساب المواهب المدعوم بالذكاء الاصطناعي

أدى تقديم النسخة الثانية من اكتساب المواهب المدعوم بالذكاء الاصطناعي إلى تحسين كفاءة عملية التوظيف من خلال دمج SAP SuccessFactors. يلغي هذا التطور الحاجة إلى تحميل السير الذاتية يدويًا، حيث يقوم الذكاء الاصطناعي الآن باستخراج السير الذاتية تلقائيًا، ومعالجتها خلال الليل، ونشر نتائج الفرز مباشرة في SAP. هذا النهج المدعوم بالذكاء الاصطناعي يبسط جهود التوظيف، مما يحسن من دقة وسرعة تقييم المرشحين. بالإضافة إلى ذلك، تم إدخال أربعة أعمدة جديدة - حالة الذكاء الاصطناعي، الترتيب، النسبة المئوية للدرجة، وملخص التقييم - ضمن نظام SAP SuccessFactors، مما يوفر رؤى أعمق في تقييمات المرشحين ويدعم اتخاذ قرارات توظيف مستندة إلى البيانات.

إدارة الكفاءات

إطار عمل إدارة الكفاءات الخاص بأوكيو هو نهج منظم يهدف إلى ضمان امتلاك الموظفين المهارات والمعرفة والقدرات اللازمة لتحقيق الأهداف التجارية. يستند الإطار إلى معدل إتمام بنسبة 98% لكل من قاموس الكفاءات وملفات كفاءات الوظائف، مما يضمن تعريف الكفاءات الخاصة بالأدوار ومواءمتها مع احتياجات المنظمة.

تقوم الاستراتيجية على نهج يعتمد بنسبة 100% على الكفاءات والبيانات، متضمنة تقييمات فجوات المهارات وخطة تطوير مدتها ثلاث سنوات لسد الفجوات المحددة. خطط سنوية لسد الفجوات والتطوير، والتي تبلغ حاليًا نسبة إتمام 30%، تساعد الموظفين على التقدم في أدوارهم من خلال مبادرات تعليمية مستهدفة.

تعكس خطة تطوير المواهب الخاصة بأوكيو، التي تغطي 85% من موظفي المجموعة و 86% من موظفي المجموعة، التزام الشركة بنمو القوى العاملة.

تعزير تكافؤ الفرص

في أوكيو، ندرك أهمية تهيئة بيئة عمل يتجلى فيها تنوع المجتمعات التي نخدمها، ونؤمن بقيمة تبني وجهات نظر متنوعة في المساهمة في النمو والنجاح طويل الأمد للمؤسسة، ونحن ملتزمون بتمكين جميع أفراد مجتمعنا، بما في ذلك الرجال والنساء والموظفين من جنسيات وفئات عمرية مختلفة والأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة شاملة حيث يتم تقدير الجميع واحترامهم وتمكينهم من النجاح.

سياسة التنوع والشمول (D&I) الخاصة بأوكيو تعزز بيئة عمل شاملة حيث يتم تقدير واحترام كل موظف ومنحه فرصاً متساوية لتحقيق النجاح. تحظر السياسة التمييز على أساس الدين أو العرق أو الإثنية أو اللغة أو الجنس أو العمر أو الإعاقة أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي أو التعليم أو الخلفية المهنية. يضمن الوصول العادل إلى الممارسات المتعلقة بالتوظيف مثل التعيينات، الترقيات، وإنهاء الخدمة، مع ضمان أماكن عمل آمنة وسهلة الوصول. آلية واضحة لتقديم الشكاوى تتيح للموظفين الإبلاغ عن أي ممارسات تمييزية، مما يعزز التزام أوكيو ببيئة عمل محترمة وعادلة.

نقدم إجازة شاملة للأمومة والأبوة ورعاية الأطفال لدعم الموظفين خلال المحطات العائلية الكبرى.

تمثل القوى العاملة في أوكيو 50 جنسية، مما يبرز بيئتنا متعددة الثقافات. عدم التمييز والاحترام هما مبادئ أساسية وجزء من قيمنا التنظيمية التي تحمي حقوق الأفراد وتضمن الكرامة دون ترهيب أو تحيز أو إكراه.

تؤدي لجنة متخصصة في أوكيو دوراً حيوياً في تعزيز التزام الشركة بتهيئة بيئة عمل متنوعة وشاملة وعادلة؛ إذ تعمل هذه اللجنة بصفقتها هيئة استشارية استراتيجية وتنفيذية، تسعى إلى دمج الممارسات الشاملة في جميع وحدات الأعمال مع ضمان المساءلة والتقدم في مبادرات التنوع والمساواة والشمولية. وبمشاركة ممثلين من مختلف الأقسام والأصول المؤسسية، تقدم اللجنة الإشراف والإرشاد والدعم في تنفيذ استراتيجية أوكيو للتنوع والمساواة والشمولية. يركز على تعزيز ثقافة الانتماء، تحديد ومعالجة الحواجز أمام الشمولية، ومواءمة الجهود مع رؤية وقيم أوكيو من خلال المشاركة المستمرة، والتواصل، واتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات.



إدارة وتطوير المسار المهني

نواصل دعم نمو الموظفين وتطويرهم المهني وتنمية قدراتهم القيادية من خلال مسارات منظمة وحلول رقمية وإتاحة الوصول إلى مسارات مهنية محددة بوضوح. يشكل جزءاً أساسياً من نهج المجموعة العالمية المتكاملة لأوكيو الاستفادة من تقييمات القدرات المبنية على الكفاءة بنسبة 100% لتحديد الأدوار المهنية المستقبلية. بالإضافة إلى ذلك، يتم دمج 85% من خطط تطوير المسار المهني مع كفاءة، مما يعني أن تطوير المواهب يتماشى مع احتياجات العمل.

نتطلع إلى الأمام لتوسيع مبادرات إدارة المسار المهني، ودمج رؤى مهنية مدعومة بالذكاء الاصطناعي، وتعزيز آليات التغذية الراجعة لتحسين القدرات القيادية وتطوير المسار المهني على جميع المستويات، وتطوير خطط مهنية استراتيجية سنوية.

لقد نجحت مبادرة التغذية الراجعة 360 في تعزيز تنمية القيادات ونمو الموظفين من خلال عملية تغذية راجعة منظمة. مع تحقيق نسبة إكمال إجمالية بلغت 98% لمجموعة أوكيو وجاهزية المنصة الرقمية بنسبة 100%، أصبح النظام جاهزاً للعمل بالكامل.

تشمل الإنجازات الرئيسية إطلاق نظام إدارة الفريق للتغذية الراجعة 360 (TMS) وضمان جاهزية جميع الأدوار حتى مستوى الرئيس التنفيذي للتغذية الراجعة. ومع ذلك، لا تزال التحديات قائمة في دمج خطط العمل في منصات نمو وتطوير الأفراد. في المستقبل، سيتم التركيز على إطلاق المنصات الرقمية، وتطبيق أفضل الممارسات مع الموظفين والقادة، وقياس الفعالية لتحقيق التحسين المستمر.

حققت أوكيو تقدماً كبيراً في التخطيط للتعاقد الوظيفي، حيث وصلت إلى نسبة إتمام بلغت 98% من خلال تحديد الأدوار الحرجة وتعزيز القنوات الاستراتيجية والتشغيلية. مع الجهود الجارية لتعزيز أتمتة البيانات والتكامل الرقمي، تظل الشركة ملتزمة باستمرار القيادة، وتعزز تركيزها على بناء القدرات من خلال إشراك التنفيذيين ومشاركة الموظفين. في المستقبل، ستكون الأولوية لتوسيع تغطية المواهب وتطوير خطوط الخلافة عبر جميع وحدات الأعمال لضمان استمرارية التميز القيادي.

التوظيف والاستبقاء

30 من الخريجين الجدد الذين تم توظيفهم في أوكيو ش.م.م. إلى أنهم "راضون جداً" و21 منهم أشاروا إلى أنهم "راضون" عن عملية التوظيف والانضمام.

بالنظر إلى المستقبل، تشمل الأولويات الرئيسية إتمام أدوات ما قبل الانضمام، والحفاظ على معدلات شغل الوظائف المرتفعة (حالياً 91%)، وتحسين عمليات إنهاء الخدمة.

تركز أوكيو على التوظيف الفعال، وإجراءات الانضمام، وتطوير القوى العاملة. في عام 2024، نجحت الشركة في توظيف 352 موظفاً في مجموعة أوكيو، مع شغل 91% من الوظائف.

يتم التركيز بشكل كبير على توظيف الخريجين الجدد، حيث تم توظيف 168 خريجاً جديداً، بما في ذلك 163 من خلال برنامج شباب أوكيو. لتعزيز كفاءة التوظيف، قامت أوكيو بتطبيق أدوات تلقائية لتسهيل عملية الانضمام في نظام "SAP SF"، مما ساهم في تبسيط عملية الانضمام لـ 662 موظفاً جديداً. نقوم أيضاً بقياس رضا الموظفين، حيث أظهرت التقارير نسبة رضا عالية، حيث أشار

ضمان التوازن بين الجنسين

بينما تشغل النساء 14% من المناصب القيادية التنفيذية - مما يعكس الجهود المستمرة لتعزيز التنوع بين الجنسين - ندرك الحاجة إلى معالجة التوازن الحالي في تمثيل النساء في القوى العاملة لدينا. هدفنا هو إنشاء نظام بيئي يعزز نمو النساء ويزيد من ظهورهن في الأدوار القيادية. بحلول عام 2030، نهدف إلى تحقيق تمثيل أكبر للنساء في قوتنا العاملة وتقديم أنشطة لتطوير المهارات.

في أوكيو، نلتزم بقانون العمل العماني، مما يضمن تقديم الفوائد والتعويضات بشكل متساوٍ بين الجنسين دون تمييز. يمتد التزامنا بالعدالة والمساواة ليشمل جميع جوانب التوظيف، مما يعزز بيئة عمل شاملة حيث يتم تقدير جميع الموظفين ومكافأتهم بناءً على مساهماتهم ومنحهم فرصًا متساوية للنمو والتطور.



نسبة التعمين على مستوى الشركة لعام 2024: 85%

التعمين

مع أكثر من 7,000 موظف بدوام كامل حول العالم، بما في ذلك 4,800 في عمان، أظهرت أوكيو التزامًا قويًا بالتنوع وشمولية القوى العاملة. في عام 2024، حققت الشركة معدل تعمين بنسبة 85% في أصولها القائمة في عُمان، مستقطبة المواهب من مختلف المحافظات ومؤكدة التزامها بتعزيز التوظيف المحلي. تم توظيف ما مجموعه 275 عمانيًا، كان من بينهم 265 خريجًا جديدًا، متجاوزين التوقعات لتوظيف الخريجين الجدد بنسبة 40%. كما أنشأت الشركة 723 فرصة عمل جديدة للعمانيين.

في أوكيو، نفخر بوجود بيئة عمل شاملة ومتنوعة تقدر وتمكن الأفراد من جميع الخلفيات. نظرًا لأن غالبية عملياتنا تُجرى في سلطنة عمان، فإننا ندرك أيضًا مدى أهمية دعم حكومة عمان في جهودها لتوطين وتعزيز العمالية في البلاد. تماشيًا مع هدف جهاز الاستثمار العماني، نحن ملتزمون بتأدية دورنا في تطوير قوة عاملة عمانية قوية وذات خبرة تدعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد من خلال توفير فرص عمل مجدية لتعزيز والحفاظ على الحضور الوطني في مؤسستنا ودعم هدف الحكومة المتمثل في بناء قوة عمل عمانية قوية وذات خبرة.

لتوجيه هذه الجهود، أوكيو بوضع استراتيجية للتعمين تعتمد على خمسة مبادئ رئيسية: تطوير المواهب الداخلية، إدخال الخريجين الجدد إلى سوق العمل، إعادة توزيع المعارين، تحسين مهارات الموظفين وإعادة تأهيلهم، وجذب المهنيين العمانيين ذوي الخبرة من السوق. من خلال هذه الاستراتيجية، نسعى ليس فقط لتحقيق أهداف التعمين ولكن أيضًا لإنشاء مسارات نمو مهني طويلة الأمد للعمانيين، مما يضمن تجهيزهم بشكل جيد للنجاح في قطاع الطاقة الديناميكي والمتطور.

مشاريع ومبادرات تحت المجهر

منصة المرأة العاملة في أوكيو "Women@OQ"

من خلال منصتنا "Women@OQ"، نسعى إلى تعزيز المهارات، وتشجيع القيادة، وخلق مسار واضح لتمكين النساء في جميع قطاعات مؤسستنا. تم تصميم هذه المنصة لتوفير أنشطة تدعم تطوير نساء أوكيو بطريقتين: دعم نحو تطوير المسار الوظيفي والتقدم؛ ودعم نحو تحقيق رضا عالٍ عن الحياة، وإحساس بالمعنى أو الهدف.

في عام 2024، نظمت منصة "Women@OQ" عددًا من المناقشات الحوارية حول التحديات والفرص المتعددة التي تواجهها النساء في تحقيق التوازن بين العمل والحياة. كما قامت بتنظيم أنشطة رياضية مثل رياضة الكيك بوكسينغ والبادل لتعزيز فرص التواصل وتطوير المهارات الشخصية والثقة والتفكير الاستراتيجي. على مدى ثلاثة أشهر، شاركت أكثر من 40 امرأة في هذه الأنشطة.



التأثير الاجتماعي ومشاركة المجتمع

إطار أوكيو للاستثمارات الاجتماعية

رؤية	"التزام راسخ بالاستثمار الاجتماعي لتحقيق قيمة مستدامة وتأثير إيجابي من أجل عُمان أفضل"			
عوامل النجاح	أهداف التنمية المستدامة	رؤية عُمان 2040	الأولويات والتطلعات الاستراتيجية لاوكيو	السياق الاجتماعي والاقتصادي
مجالات التركيز	التعليم والصحة 	الازدهار الاقتصادي 	الشباب والمواطنة 	البيئة 
التفعيل	العلوم المبتكرة والتكنولوجيا	ريادة الأعمال - الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم	الحفاظ على البيئة	التحول في مجال الطاقة
	بناء القدرات الصحية والتعليم	تنمية المهارات	المتدنيات العامة	
التيارات	مشاريع الاستثمار الاجتماعي	رعاية المجتمع	التبرعات	التواصل المجتمعي
				التطوع

نحن ملتزمون بخدمة مجتمعاتنا المحلية مع المساهمة في أولويات رؤية 2040 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. لتحقيق ذلك، نسعى إلى ربط التأثير المباشر لعملياتنا ببرامجنا المحلية للاستثمار الاجتماعي المؤسسي. وتشمل أنشطة الاستثمار الاجتماعي المؤسسي التي تم إنجازها أو التي هي قيد التنفيذ مجالات رئيسية مثل التعليم والصحة، والبيئة، والشباب والمواطنة، والازدهار الاقتصادي.

أحد هذه المشاريع كان مشروع حديقة حيل المستدامة في محافظة مسندم، الذي يمثل مبادرة سياحية هامة ذات تأثير كبير وقابل للقياس في تعزيز قطاع السياحة المزدهر في محافظة مسندم. شمل نطاق المشروع تركيب معدات رياضية خارجية جديدة، ومناطق ألعاب للأطفال، وأعمدة إنارة، ونظام لتحلية المياه. وجدت دراسة العائد الاجتماعي للاستثمار أن تأثير المبادرة حقق عائداً بنسبة 6.7:1 - مما يشير إلى أنه مقابل ريال عماني واحد تم استثماره في البرنامج، تم تحقيق قيمة اجتماعية تقدر بـ 6.7 ريال عماني. تعكس الدراسة الأثر التحويلي للمبادرات على السياحة والاقتصاد المحلي والمجتمع في بحاء.

لضمان الشفافية والمساءلة، قامت أوكيو بدمج أنظمة قياس التأثير والتقارير في أنشطة الاستثمار الاجتماعي المؤسسي. يعزز إطار عمل الاستثمار الاجتماعي المؤسسي هذا النهج من خلال دمج تتبع الأهداف، والشراكات، ومشاركة أصحاب الشأن، وتطوع الموظفين. بالاستفادة من جوانب الابتكار، والعلوم، والحفاظ على البيئة، نضمن أن استثمارنا في الاستثمار الاجتماعي المؤسسي تحقق فوائد اجتماعية واقتصادية طويلة الأجل مع تعزيز استدامة الأعمال وثقة أصحاب الشأن.

نعتقد أنه من الضروري قياس تأثير برامجنا لتحديد المجالات التي يمكننا تحسينها وضمان أننا نحقق تأثيراً إيجابياً في المجتمعات التي نعمل فيها. في عام 2024، قمنا بإدراج هذا المؤشر ضمن بطاقة الأداء المؤسسية الخاصة بنا، وأجرينا دراسة العائد الاجتماعي للاستثمار (SROI) على ثلاثة مشاريع مجتمعية.

لدينا أدوات ومنهجيات أخرى لتقييم الفوائد الاجتماعية لبرامجنا المجتمعية، بما في ذلك إشراك أصحاب الشأن وتلقي ملاحظاتهم، ونموذج النشاط-المخرجات-النتائج-الأثر (AOOI) الذي يتتبع كيفية تحويل المدخلات إلى فوائد اجتماعية ملموسة.

أبرز مشاريع الاستثمار الاجتماعي لعام 2024 تشمل:

المشروع	الوصف	مجال التركيز
برنامج تدريب الكوادر الأكاديمية للتعامل مع الطلبة ذوي الإعاقة السمعية في جامعة السلطان قابوس	تعاوننا مع جامعة السلطان قابوس وجامعة الملك سعود لدعم تسجيل الطلاب ذوي الإعاقة السمعية في جامعة السلطان قابوس وتزويدهم بالأدوات والمنهج اللازمة لضمان حصولهم على تعليم عالي الجودة. علاوة على ذلك، يهدف البرنامج إلى تدريب المحاضرين وتزويدهم بالتكنولوجيا والأنظمة اللازمة لإجراء المحاضرات في الجامعة.	الصحة التعليم
مبادرة أوكيو الخضراء	أطلقنا مبادرة "أوكيو الخضراء" بالتعاون مع وزارة الزراعة والثروة السمكية وموارد المياه وهيئة البيئة استجابة لجهود الحكومة للحفاظ على البيئة من خلال المبادرة الوطنية لزراعة 10 ملايين شجرة برية في عمان. تهدف المبادرة إلى زيادة الوعي بين الجيل الأصغر بأهمية الحفاظ على بيئة نظيفة وخضراء، خصوصاً في ظل التغير المناخي العالمي.	المعايير البيئية



العمل التطوعي

تبرز التزام موظفينا وشركائنا بإحداث فرق من خلال نطاق الأنشطة التطوعية عبر مجموعة أوكيو:

تعمل وحدة أوكيو للابتكار (OQX) على التواصل المباشر مع المؤسسات الأكاديمية المحلية على مدار العام، مما يتيح تنظيم زيارات ومناقشات تمهد الطريق للتعاون الابتكاري. تسهم هذه التفاعلات في تعزيز الاستدامة لكل من أوكيو وسلطنة عمان، وتطوير منظومة البحث والتطوير والابتكار. كما يشارك أعضاء فريق وحدة أوكيو للابتكار بنشاط في مسابقات الهاكاثون في مختلف محافظات عمان كمرشدين وحكام. تهدف هذه الهاكاثونات، التي تقودها جهاز الاستثمار العماني، إلى تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يمكنها تقديم حلول ومنتجات لمعالجة القضايا المتعلقة بأعمال شركات الجهاز.

في أوكيو، يُعتبر التطوع أكثر من مجرد مبادرة – إنه جزء أساسي من التزامنا بخلق مستقبل مستدام ومسؤول اجتماعيًا. من خلال المشاركة النشطة، يتعاون موظفونا والمجتمعات المحلية وأصحاب الشأن لإحداث تأثير اجتماعي ملموس، مع التركيز على معالجة المجالات الرئيسية للاحتياجات.

كجزء من مبادرة أوكيو الخضراء، كانت إحدى الأنشطة التطوعية الأكثر تأثيرًا هي حملة زراعة أشجار الفرم في خور شنانص. لم تعزز المبادرة النظم البيئية المحلية فحسب، بل أظهرت أيضًا التزامنا باستعادة التنوع البيولوجي وتعزيز المسؤولية البيئية.

أصول أوكيو	عدد المتطوعين	عدد ساعات التطوع
أوكيو ش.م.ع.م	34	105
أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	431	2,428

الرعاية

القضايا المجتمعية الحيوية. من خلال هذه الجهود، تواصل أوكيو دعم التنمية المستدامة وتحفيز التغيير الإيجابي في المجتمع.

تظل أوكيو ملتزمة بإحداث تأثير إيجابي من خلال مبادراتها الرعوية، مما يعزز دورها كمواطن مؤسسي مسؤول. في عام 2024، تلقت أوكيو ما مجموعه 203 طلبات رعاية، تم الموافقة على 43 منها. تشمل هذه البيانات الرعاية التي تم تسهيلها حصريًا من قبل شركة أوكيو ش.م.ع.م وأوكيو للمصافي والصناعات البترولية، مع التركيز على مجالات رئيسية مثل الصحة، والازدهار الاقتصادي، والتعليم، والشباب والمواطنة، والبيئة، وغيرها من

المشروع	الوصف	مجال التركيز
وحدة الحوادث الطارئة في مستشفى الدقم	تقوم أوكيو بتنفيذ مشروع مسؤولية اجتماعية في الدقم، يشمل إنشاء مبنى يحتوي على عيادات خارجية ومرافق جراحية. الهدف هو معالجة الحوادث الخطيرة المتكررة، وتقديم الرعاية الصحية الطارئة، ودعم المجتمع. يشمل المشروع، بالتعاون مع وزارة الصحة، غرفة رعاية حرجة ووحدة طوارئ. بمجرد اكتماله، ستقوم وزارة الصحة بتشغيل المنشأة، مع تولي شركة استشارية خدمات الهندسة والاستشارات.	الصحة
مشروع الواجهة البحرية لشركة مجيس	تواصل محافظ شمال الباطنة مع أوكيو لدعم المجتمع المحلي في مجيس من خلال تمويل مشروع تطوير الواجهة البحرية المقترح. يتضمن المشروع حديقة منسقة تحتوي على ملاعب وأكشاك ومسارات للمشبي وركوب الدراجات ومكونات ترفيهية أخرى. استجابة لذلك، التزمت أوكيو بتمويل المبادرة التي اقترحتها مكتب المحافظ بالتعاون مع سكان مجيس. من المتوقع أن يصبح مشروع واجهة مجيس البحرية وجهة سياحية رئيسية في المنطقة، مما يوفر للمجتمع المحلي مساحة مخصصة للترفيه والاستجمام. بالإضافة إلى ذلك، ستوفر هذه المبادرة فرصًا تجارية للشباب العماني وتساهم في تعزيز البنية التحتية للمنطقة.	الازدهار الاقتصادي الصحة الشباب المعايير البيئية
مركز الابتكار العلمي - مشروع البريمي	تعمل أوكيو حاليًا على تطوير مجمع ثقافي متكامل يخدم المجتمع المحلي في المجالات التعليمية والثقافية والتوجيهية والترفيهية، مما يوفر مساحة ديناميكية للتعليم والمشاركة والإثراء.	التعليم الشباب
مركز الابتكار العلمي - مشروع عبري		الازدهار الاقتصادي



مشاريع ومبادرات تحت المجهر الأنشطة الرياضية النسائية

تم تصميم الأنشطة الرياضية النسائية لتعزيز الشعور بالانتماء والعمل الجماعي وروح المجتمع. تهدف إلى تمكين الفتيات والنساء من خلال بناء مهارتهن وتعزيز ثقتهن بأنفسهن وتوفير منصة لعرض إبداعهن ومواهبهن.

مشاريع ومبادرات تحت المجهر سدرة 3.0

قامت أوكيو برعاية النسخة الثالثة من برنامج سدرة (سدرة 03)، وهو مبادرة تحويلية تم تصميمها وتنفيذها بالتعاون مع "لهن عمان" و"أوتورد باوند عمان". تم إنشاء برنامج سدرة لتمكين الشابات العمانيات، وإلهامهن للقيادة بثقة وتحقيق إمكاناتهن الكاملة. يدعم البرنامج نموهن عبر مسارات متنوعة، سواء كأمهات، أو رائدات أعمال، أو موظفات حكوميات، أو ناشطات اجتماعيات، أو قائدات في الشركات.



مشاريع ومبادرات تحت المجهر مهرجان عمان للعلوم 2024

في عام 2024، قامت أوكيو برعاية النسخة الرابعة من مهرجان عمان للعلوم، وهو حدث رئيسي يتماشى مع أهداف رؤية عمان 2040 لتعزيز التعليم الشامل والتعلم المستدام. تضمن المهرجان أكثر من 20 ركنًا علميًا و520 نشاطًا في مجالات مثل الصحة والطاقة والذكاء الاصطناعي، مقدمًا تجارب تفاعلية للطلاب والمعلمين والجمهور. جذب الحدث أكثر من 300,000 زائر من مختلف القطاعات، بما في ذلك التعليم، والحكومة، والقطاع الخاص. وشمل الزوار طلاب المدارس والجامعات، والمعلمين، وأولياء الأمور، وممثلي المؤسسات الحكومية المدنية والعسكرية، ومنظمات المجتمع المدني، والقطاع الخاص، بالإضافة إلى العلماء، والباحثين، والمتخصصين، والأكاديميين، وهواة العلوم.

مشاريع ومبادرات تحت المجهر مسابقة كود عمان (الإصدار الثالث)

تنظمها وزارة النقل والاتصالات وتقنية المعلومات ضمن برنامج مكين، وتهدف إلى تزويد الشباب العماني بمهارات البرمجة وحل المشكلات الأساسية للاقتصاد الرقمي. من خلال تحديات البرمجة التنافسية، يعزز التفكير المنطقي ويوجه المشاركين نحو التخصصات التقنية المطلوبة.

تتضمن المبادرة مسابقات وطنية رئيسية، بما في ذلك مسابقة البرمجة الجامعية العمانية، والأولمبياد العماني للمعلوماتية، ومسابقة القندس العمانية، بالتعاون مع وزارة التربية





مشاريع ومبادرات تحت المجهر فعاليات جرب جنوب الباطنة

تهدف فعاليات جرب جنوب الباطنة إلى تعزيز السياحة المحلية وتسليط الضوء على المعالم الثقافية والطبيعية للمنطقة. من خلال تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، تشجع الفعالية على مشاركة المجتمع وتدعم السياحة المستدامة، مما يساهم في تحقيق أهداف رؤية عمان 2040. تُعد هذه الفعالية منصة لتحسين خدمات السياحة، وجذب الاستثمارات، وتعزيز الاقتصاد المحلي.

مشاريع ومبادرات تحت المجهر جائزة محافظة شمال الشرقية للإسهام المجتمعي والعمل التطوعي

رعت أوكيو جزءاً من فعاليات جائزة شمال الشرقية للإسهام المجتمعي والعمل التطوعي، التي تهدف إلى تشجيع المبادرات المجتمعية المؤثرة، وتعزيز ثقافة التطوع، وتقوية الشراكات بين منظمات المجتمع المدني. تجسد الجائزة قيمة أساسية مثل التعاون، التمكين، الكرم، والاستدامة.

مشاريع ومبادرات تحت المجهر

شراء أجهزة طبية للمستشفيات - جهاز الموجات فوق الصوتية القادر على قياس مرونة الكبد

طلبت جمعية السكري العمانية جهاز تصوير بالموجات فوق الصوتية مزوداً بقدرات تصوير مرونة الكبد لتحسين الكشف وإدارة مرض السكري ومرض الكبد الدهني غير الكحولي. استجابة لذلك، قامت أوكيو بتمويل شراء الآلة. سيدعم هذا الجهاز الحيوي المركز الوطني للسكري والغدد الصماء (NDEC) في المستشفى السلطاني، الذي يواجه تحديات كبيرة في إجراء الفحوصات الأساسية.



مشاريع ومبادرات تحت المجهر

تجهيز قاعة العلاج الطبيعي في مركز الوفاء بجهاز الوقوف المائل

قامت أوكيو، في إطار جهودها المستمرة لدعم خدمات التأهيل والعلاج في مركز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بتمويل شراء جهاز الوقوف الذي حدته إدارة العلاج الطبيعي كجهاز أساسي. يلعب الجهاز دوراً حيوياً في تعزيز النتائج العلاجية والتأهيلية للأفراد الذين يتلقون الرعاية في المركز.

05

قيادة النمو المستدام

القيادة الأخلاقية والموارد المسؤولة ضرورية لنجاحنا على المدى الطويل. من خلال الشفافية والنزاهة والابتكار، نحن ملتزمون ببناء منظمة مرنة ومبتكرة تخلق قيمة مستدامة.



المواءمة مع
أهداف التنمية
المستدامة
للأمم المتحدة:

التوافق مع
رؤية عمان:
2040

اقتصاد تنافسي

الجهات الحكومية
المسؤولة

الموضوعات الجوهرية:

إدارة سلاسل التوريد والقيمة المحلية المضافة

التمويل المستدام

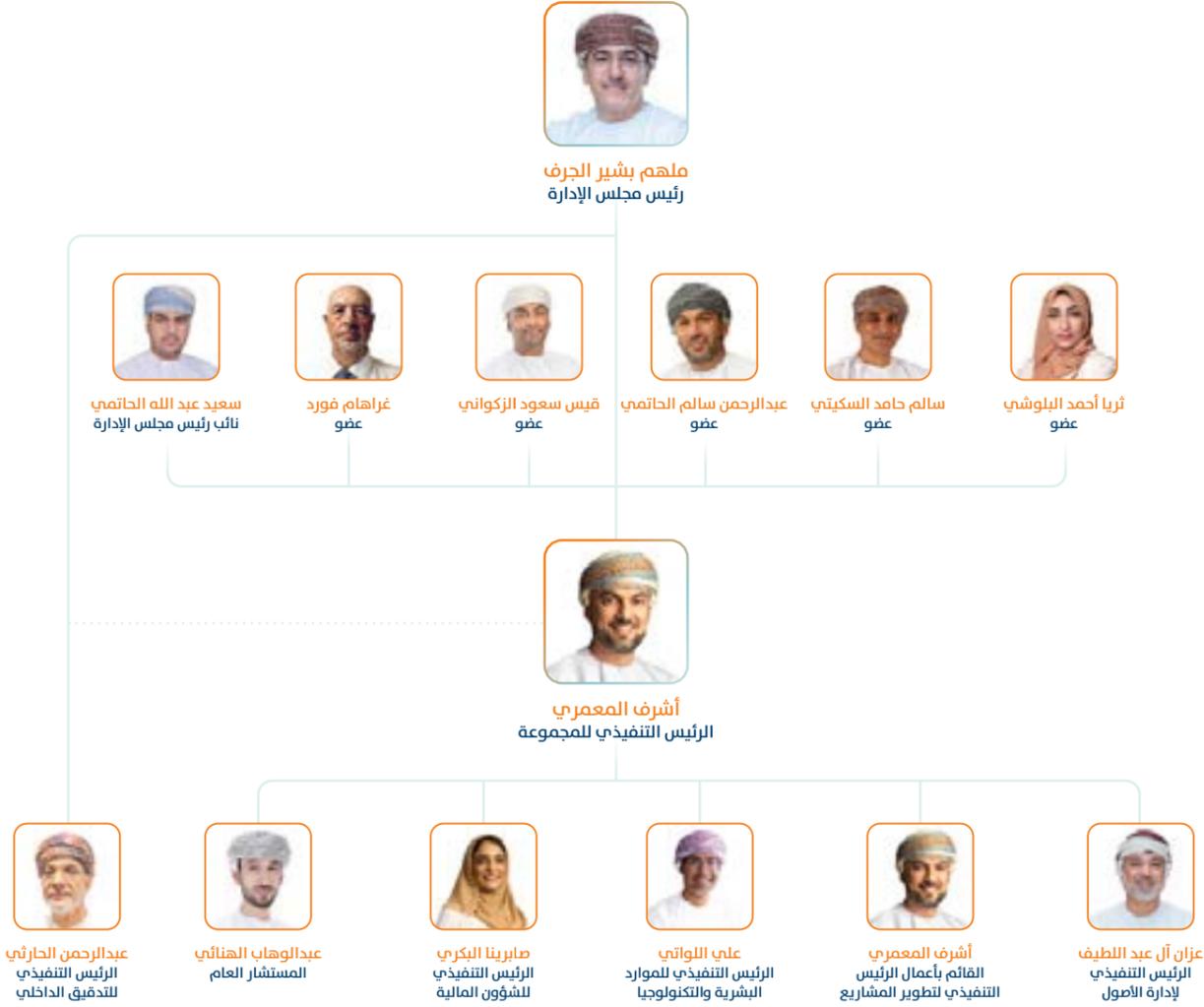
العلاقات الحكومية والفرائب

أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

الأمن السبيرياني وخصوصية البيانات

المرونة والابتكار والتحول الرقمي

مجلس الإدارة وفريق القيادة التنفيذية



حوكمة المجموعة

في أوكيو، نحن ملتزمون بتطبيق معايير الحوكمة المؤسسية الرائدة لتعزيز قيمة الشان ومواءمة أعمالنا عبر سلسلة القيمة.

لقد أحرزنا تقدماً كبيراً في إنشاء إطار الحوكمة، حيث تمت الموافقة على معظم السياسات والإجراءات من قبل مجلس الإدارة. تعمل فرقنا بشكل تعاوني للحفاظ على المساءلة والشفافية والنزاهة عبر المجموعة.

تشكل السياسات والإرشادات الصادرة عن جهاز الاستثمار العماني، والتي تعتمد أوكيو، العمود الفقري لهيكل الحوكمة المؤسسية لشركة أوكيو ش.م.ع.م. يلتزم مجلس إدارتنا بدقة بقانون الشركات التجارية وأي قوانين أو لوائح ذات صلة.

الهيكل المؤسسي

يساعد المجلس في أداء مهامه ثلاث لجان فرعية:

- لجنة التدقيق والمخاطر
- لجنة المكافآت والترشيحات
- لجنة الاستراتيجية والاستثمار

يُشرف على التوجه الاستراتيجي وأداء المجموعة أوكيو مجلس إدارة يتم تعيينه من قبل جهاز الاستثمار العماني للعمل بما يخدم مصلحة الشركة وتعظيم قيمة المساهمين. في عام 2023، تم إعادة تشكيل المجلس بإضافة ثلاثة أعضاء جدد. يتألف المجلس الآن من سبعة أعضاء غير تنفيذيين، بما في ذلك ثلاثة أعضاء مستقلين وعضوة واحدة (تمثل حوالي 14%)، يخدم الأعضاء فترة ثلاث سنوات ويقدمون خبرات متنوعة.

يتولى فريق القيادة التنفيذية لأوكيو مسؤولية تحقيق الأهداف الاستراتيجية والإشراف على العمليات اليومية مع مواجهة التحديات المتنوعة، إطار عمل قوي للتقارير يضمن إشرافاً واضحاً، والامتثال، والشفافية، والتوافق مع الأهداف طويلة الأجل – مما يعزز ثقة أصحاب الشان.

يعمل المجلس كهيئة اتخاذ القرار النهائية، حيث يوجه الإدارة، ويضع الاستراتيجيات، ويضمن التوافق مع أولويات المساهمين. يعكس إشرافه التزاماً بالحوكمة الجيدة، وخلق قيمة طويلة الأجل، ونهجاً متوازناً تجاه الاعتبارات البيئية والاجتماعية والاقتصادية - خاصة في المجتمعات التي تعمل فيها أوكيو.

باختصار، يتضمن إطارنا لأخلاقيات العمل:

مدونة قواعد السلوك

- تحدد مدونة قواعد السلوك المبادئ الأساسية والمعايير الأخلاقية التي توجه تصرفاتنا كشركة وتضع معاييرنا لموظفينا والموردين والشركاء.
- عند بدء عملهم، يجب على الموظفين مراجعة مدونة السلوك وتأكيد التزامهم بالمدونة والبروتوكولات المرتبطة بها.
- يتم مراجعة المدونة بانتظام وإجراء التحسينات اللازمة لضمان توافرها مع أفضل الممارسات والمعايير الأخلاقية.
- لدينا أيضًا مدونة سلوك للأطراف الثالثة تنطبق على شركائنا في العمل. يُطلب من المقاولين والبائعين والموردين الذين يرغبون في التعامل مع الشركة تأكيد امتثالهم لهذه المدونة عند تسجيلهم مع أوكيو.
- مدونة السلوك ومدونة الأطراف الثالثة متاحة على موقعنا الإلكتروني الرسمي: <https://oq.com/en/about-oq/company/code-of-conduct>

سياسة مكافحة الرشوة ومنع الفساد

- توجد أحكام تهدف إلى منع الممارسات التجارية غير الأخلاقية، مثل اللوائح التي تلزم بالإفصاح عن تضارب المصالح المحتمل، والبروتوكولات التي تحكم تقديم وقبول الهدايا والضيافة والترفيه مع الأطراف الثالثة، بما في ذلك المسؤولين العموميين، وحظر تقديم المدفوعات التسهيلية، بالإضافة إلى الإرشادات المتعلقة بالرعاية والترعات الخيرية.
- في عام 2024، تم مراجعة السياسة وتحسينها مع التخطيط لإصدار النسخة المعدلة في أوائل عام 2025.

الإبلاغ عن المخالفات

- خط الاتصال للإبلاغ عن المخالفات متاح بسهولة لكل من موظفي أوكيو والأطراف الثالثة من خلال موقعنا الداخلي والصفحة الإلكترونية الخارجية.
- يتم إدارة الأداة من قبل طرف ثالث لضمان السرية وتوفير الإبلاغ المجهول. يمكن تقديم تقارير الإبلاغ عن المخالفات من خلال قنوات متعددة تشمل الويب والهاتف والبريد الإلكتروني والتقارير الشخصية.
- خلال النصف الأول من عام 2025، سنقوم بإجراء بعض التعديلات على موقع الإبلاغ عن المخالفات عبر الإنترنت لتبسيط وتسهيل عملية تقديم التقارير من قبل المبلغين عن المخالفات.

الأخلاقيات والنزاهة في الأعمال

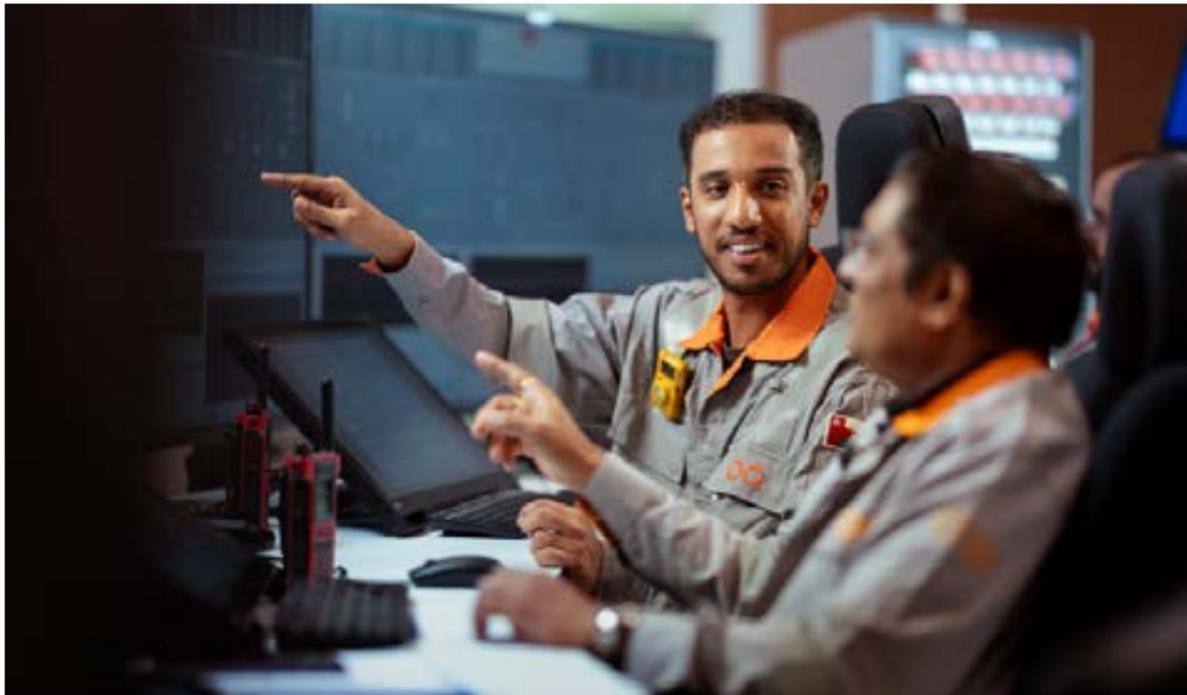
من خلال ممارسات شفافة، وقيادة أخلاقية، وإشراف قوي، نحن ملتزمون بضمان المساءلة وتحقيق قيمة طويلة الأجل لأصحاب الشأن.

تلتزم أوكيو بأعلى معايير النزاهة والامتثال من خلال سياسة مكافحة الرشوة ومنع الفساد، التي تتماشى مع اللوائح الوطنية والدولية. تحدد السياسة إرشادات صارمة للتعامل مع المسؤولين العموميين، وإدارة الهدايا والضيافة والترفيه، ومعالجة تضارب المصالح. يتم التركيز بشكل كبير على العناية الواجبة في التعاقدات مع الأطراف الثالثة لتقليل مخاطر الفساد. مع ضمان الشفافية والمساءلة من خلال المراقبة التفصيلية، وسجل الهدايا، والتدقيقات المنتظمة.

تعزيز ثقافة النزاهة، أنشأنا برنامجًا شاملاً للأخلاقيات والامتثال يتضمن تدريبًا وزيادة الوعي حول مواضيع الأخلاقيات المختلفة للموظفين خلال العام. يتم تقديم التدريب من خلال مزيج من الوحدات الإلكترونية، والجلسات الشخصية، ومقاطع الفيديو، والاختبارات، والنشرات الإخبارية. يُكمل الموظفون الجدد تدريب التوجيه على المدونة، يشاهدون فيديو ملخصًا، ويقدمون إقرارًا عبر الإنترنت يؤكد فهمهم والتزامهم بالمدونة. تشمل التدابير الإضافية وحدات تعليمية إلكترونية حول الأخلاقيات على منصات التعليمية، وأنشطة المشاركة السنوية مثل أسبوع الأخلاقيات والجولات الترويجية، وبرنامج سفراء الأخلاقيات مع ممثلين عبر الأعمال، والنشرات الإخبارية الفصلية حول الأخلاقيات لإبقاء الموظفين على اطلاع ومشاركة.

تعزيز ثقافة النزاهة، أنشأنا برنامجًا شاملاً للأخلاقيات والامتثال يتضمن تدريبًا وزيادة الوعي حول مواضيع الأخلاقيات المختلفة للموظفين خلال العام. يتم تقديم التدريب من خلال مزيج من الوحدات الإلكترونية، والجلسات الشخصية، ومقاطع الفيديو، والاختبارات، والنشرات الإخبارية. يُكمل الموظفون الجدد تدريب التوجيه على المدونة، يشاهدون فيديو ملخصًا، ويقدمون إقرارًا عبر الإنترنت يؤكد فهمهم والتزامهم بالمدونة. تشمل التدابير الإضافية وحدات تعليمية إلكترونية حول الأخلاقيات على منصات التعليمية، وأنشطة المشاركة السنوية مثل أسبوع الأخلاقيات والجولات الترويجية، وبرنامج سفراء الأخلاقيات مع ممثلين عبر الأعمال، والنشرات الإخبارية الفصلية حول الأخلاقيات لإبقاء الموظفين على اطلاع ومشاركة.





لجنة الأخلاقيات

في عام 2024، أجرت أوكيو استبياناً مجهول الهوية حول الأخلاقيات استهدف المقاولين والموردين من الأطراف الثالثة، ودعتهم لمشاركة تجاربهم وانطباعاتهم حول معايير الأخلاقيات لدى أوكيو. شارك أكثر من 700 مورد في الاستبيان، حيث أشار 99% من المشاركين إلى أن أوكيو تُعتبر شركة "أخلاقية" أو "عالية الأخلاقية"، وذلك بناءً على تفاعلاتهم التجارية المباشرة مع المؤسسة. كما كشف الاستبيان أن معظم المشاركين كانوا على استعداد كبير للإبلاغ عن الممارسات غير الأخلاقية إذا واجهوها، وأعربوا عن ثقة قوية بأن أوكيو ستتخذ الإجراءات المناسبة لمعالجة أي مخاوف، مما يعزز التزامها بالشفافية والنزاهة.

تتولى لجنة الأخلاقيات في أوكيو، التي تضم أعضاء من فريق القيادة التنفيذية للشركة، مسؤولية الإشراف على برنامج الأخلاقيات الخاص بالشركة. يشمل البرنامج مدونة السلوك والسياسات الأخلاقية ذات الصلة، والمبادرات التدريبية والتوعوية، وبرنامج الإبلاغ عن المخالفات، وشبكة سفراء الأخلاقيات، والأنظمة الإلكترونية لإدارة متطلبات الامتثال الرئيسية مثل الإفصاح عن تضارب المصالح والإبلاغ عن الهدايا والضيافة والترفيه.

تقوم اللجنة بمراجعة واعتماد خطة الأخلاقيات السنوية ومتابعة تنفيذها. كما يتم تحديثها بشكل دوري حول حالات سوء السلوك والتحديات والإجراءات التصحيحية، لضمان معالجة القضايا الأخلاقية بسرعة ودعم الجهود المستمرة لتعزيز ثقافة الأخلاقيات في أوكيو.

الشكاوى والتظلمات

يتم تصعيد الأمر إلى فريق علاقات الموظفين، الذي يقوم بمراجعة الشكاوى وتقديم التوصيات النهائية في غضون يومي عمل.

على مدار السنوات العشر الماضية، عملت أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية على تطوير وتحسين إجراءات إدارة الشكاوى بشكل تدريجي، بما في ذلك تنفيذ نظام شبكة (E-nose) المخصصة لمراقبة والتحكم في شكاوى المجتمع. أسفرت هذه الجهود المستمرة عن تقليل شكاوى المجتمع بنسبة تزيد عن 95% مع استمرار التقدم الكبير حتى عام 2024.

نحن أيضًا نعزز بيئة عمل مفتوحة وأخلاقية من خلال سياسة الإبلاغ عن المخالفات، مما يتيح للموظفين الإبلاغ عن مخاوفهم بسرعة ودون خوف من الانتقام، مما يعزز ثقافة الصدق والمساءلة.

نحن ملتزمون بحل الشكاوى بشكل عادل وفعال. يمكن للموظفين التعبير عن مخاوفهم من خلال عملية تقديم الشكاوى للموظفين. يتم معالجة القضايا أولاً من قبل المدير المباشر (DLM)، مع توفير حلول قابلة للتنفيذ في غضون خمسة أيام عمل. إذا لم يتم حل المشكلة، يتم إجراء مراجعة إضافية وتقديم التوصيات في غضون ستة أيام عمل. للموظفين غير الراضين عن النتيجة الحق في تصعيد الشكاوى إلى جهات خارجية.

تم تصميم عملية حل شكاوى الموظفين لضمان العدالة والشفافية والاتساق في معالجة قضايا الموظفين من خلال نهج منظم متعدد المستويات. يقوم الموظفون أولاً برفع شكاوهم إلى مدير خطهم المباشر (DLM)، الذي يسعى لحلها في غضون يومي عمل. إذا لم يتم حل المشكلة، يقوم المدير الأعلى بمراجعة الحالة، والتواصل مع الفريق المعني، واتخاذ الإجراءات المناسبة، وتقديم التغذية الراجعة في غضون ثلاثة أيام عمل.

التوعية والتدريب

في عام 2024، واصلت أوكيو تعزيز التزامها بالأخلاقيات من خلال تنفيذ مجموعة من المبادرات التوعوية والتدريبية التي تهدف إلى تعزيز ثقافة النزاهة في جميع أنحاء الشركة.

- تم نشر نشرات إخبارية ربع سنوية طوال العام لتأكيد أهمية الالتزام بمدونة السلوك والسياسات ذات الصلة.
- قام فريق الأخلاقيات بالشركة بالتعاون مع سفراء الأخلاقيات بتنظيم جلسات توعية وتدريب عبر مختلف خطوط الأعمال وشركات المجموعة، مما شمل الموظفين في مسقط وصلالة وصحار ومكاتب المبيعات الدولية. شارك 1,076 موظفًا، بما في ذلك الخريجون والمتقربون.
- كجزء من المشاركة المستمرة، تم تنظيم أسبوع التوعية بالأخلاقيات، والذي تضمن مناقشة جماعية مع كبار موظفي أوكيو، وجلسات تعليمية تعزز أهمية النزاهة في مكان العمل.
- لتعزيز الوصول إلى التدريب على الأخلاقيات، قمنا بإطلاق برنامج تعليمي إلكتروني في عام 2024، مع تغطية الوحدة الأولى لتضارب المصالح، تم التخطيط لإطلاق وحدات إضافية حول مواضيع أخلاقية أخرى في عام 2025.



الابتكار والتحول الرقمي والمرونة

تستفيد أوكيو من التقنيات المتقدمة والابتكار لتعزيز الاستدامة عبر عملياتها. من خلال مركزنا المخصص للابتكار، وهو وحدة أوكيو للابتكار، نركز على مبادرات البحث والتطوير التي تقدم حلولاً مؤثرة، بدءاً من نشر أجهزة استشعار جديدة لإدارة أصولنا بشكل أفضل، وصولاً إلى تقنيات معالجة المياه المتطورة التي تحسن كفاءة الموارد. كما ندعم الابتكار على امتداد سلسلة التوريد من خلال دعم الشركات الناشئة المستدامة ومبادرات البحث التعاونية التي تتماشى مع أهدافنا البيئية طويلة الأجل.

في عام 2024، عززت وحدة أوكيو للابتكار جهودها في البحث والتطوير، حيث نفذت مشاريع تجريبية، وسرعت من تطوير تقنيات جديدة، ودعمت الشركات الناشئة، مما ساهم في تحقيق أهداف الاستدامة الخاصة بأوكيو.

- أطلقت وحدة أوكيو للابتكار ثلاثة مشاريع تجريبية، من المتوقع أن تحقق وفورات وتوليد إيرادات بقيمة 2.6 مليون دولار أمريكي. تركز هذه المشاريع الثلاثة على إدخال أجهزة استشعار لمراقبة سلامة الأصول، ونمذجة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري لجزء كبير من المصفاة، وتطوير جهاز إشعال أخف للمشاعل في عملياتنا. يقترب أحد هذه المشاريع من الاكتمال وسيؤدي إلى أول ملكية فكرية مقرها عمان لأوكيو. توجد ستة مشاريع تقنية جديدة أخرى في مراحل متقدمة من التطوير، تركز على التميز التشغيلي وكفاءة الطاقة وحماية البيئة.

- كما أولت مبادرات البحث والتطوير (R&D) الأولوية لتقليل التكاليف وزيادة الإيرادات، مع توقع أن يحقق أحد المشاريع الرئيسية عائداً سنوياً يبلغ مليوني دولار أمريكي. يركز مبادرة أخرى على تعزيز الممارسات البيئية. تُنفذ هذه المشاريع بالتعاون مع المؤسسات الأكاديمية المحلية، مما يعزز الخبرات والمهارات المحلية ويدعم البحث والتطوير المستدام في سلطنة عمان.

حقوق الإنسان

نظل ملتزمين بالامتثال الكامل للقوانين واللوائح العمانية المتعلقة بحقوق الإنسان، بما في ذلك النظام الأساسي للدولة وقانون العمل العماني ومبادرات اللجنة العمانية لحقوق الإنسان، كما هو موضح على موقعنا الإلكتروني الرسمي.

في عام 2024، لم تكن هناك أي حالات فصل أو تأديب للموظفين بسبب مخالفات تتعلق بالفساد. بالإضافة إلى ذلك، لم يتم إنهاء أي شركات تجارية بسبب الفساد، ولم تُرفع أي قضايا قانونية تتعلق بالفساد ضد الشركة أو موظفيها خلال العام.

في أوكيو، يُعتبر احترام حقوق الإنسان والالتزام بها جزءاً أساسياً من قيم أعمالنا. قمنا بتطبيق سياسات شاملة في مكان العمل تعزز ممارسات العمل العادلة، وتضمن ظروف عمل آمنة ومحترمة، وتمنع العبودية الحديثة في سلسلة التوريد الخاصة بنا. يمكن العثور على تفاصيل إضافية حول نهجنا على موقعنا الإلكتروني الرسمي، المتاح لأصحاب الشأن الخارجيين.

يحدد مدونة قواعد السلوك الخاصة بالأطراف الثالثة توقعات واضحة لشركائنا التجاريين، مما يلزمهم بتوفير ظروف عمل عالية الجودة تتماشى مع معايير العمل وحقوق الإنسان المعترف بها دولياً. نتوقع الامتثال للأطر مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان للأمم المتحدة والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى الالتزام بقوانين العمل العمانية. علاوة على ذلك، نلتزم بحظر صارم ضد العبودية والاتجار بالبشر والعمل القسري وعمالة الأطفال. يتعين على شركائنا التجاريين أيضاً الامتثال للوائح حماية البيئة وتنفيذ تدابير لضمان السلامة في مكان العمل، ومنع الحوادث، والحفاظ على صحة الموظفين، وتقليل التعرض للمخاطر.



لا يوجد قضايا متعلقة بالفساد في عام 2024.



التحول الرقمي

تتمحور استراتيجية التحول الرقمي للمجموعة العالمية المتكاملة للطاقة (أوكيو) حول الابتكار والتنافسية والاستدامة، حيث تعتمد على التقنيات الجديدة لتعزيز قيمة العملاء وكفاءة العمليات.

من خلال نهج محدث يتضمن استراتيجية شاملة للذكاء الاصطناعي والبيانات، تستفيد أوكيو من موارد البيانات الضخمة وتدمج الذكاء الاصطناعي في العمليات لدفع النمو المستدام وزيادة القيمة السوقية وتحسين اتخاذ القرارات. يضع هذا التحول أوكيو في موقع الريادة في الصناعة، حيث يتم تحسين العمليات وتعزيز الابتكار على مستوى المؤسسة.

تشمل الإنجازات الرئيسية لعام 2024:

- أتمتة أكثر من 170 عملية، مما يوفر أكثر من 60,000 ساعة عمل للموظفين سنوياً.
- إطلاق منصة معامل الذكاء التكنولوجي (TQ) لتدريب الموظفين على التقنيات الناشئة، مع تسجيل أكثر من 600 مستخدم خلال الأشهر الأربعة الأولى.
- تنفيذ أول منصة للنموذج الرقمي التوأمي في عمان من قبل أوكيو. تقود أوكيو جهود تطبيق تقنية النموذج الرقمي التوأمي في قطاع الطاقة العماني، مما يساهم في تحويل الصناعات من خلال إنشاء نسخ رقمية للأصول المادية والعمليات والنظم لتحسين الكفاءة والسلامة والاستدامة.
- الفوز بأربع جوائز للذكاء الاصطناعي والبيانات في معرض كومكس العالمي للتكنولوجيا.
- حصول المجموعة على جائزة الذكاء الاصطناعي الذهبية العالمية من مجموعة دبي للجودة تقديراً لبرنامج الذكاء الاصطناعي واستعدادها لتطبيق وتكييف حلول الذكاء الاصطناعي المتعددة.
- الفوز بجائزة مايكروسوفت للذكاء الاصطناعي عن مبادرات أوكيو التي تستفيد من حلول مايكروسوفت للذكاء الاصطناعي.

دعم الشركات الناشئة

من بين هؤلاء، تم تسجيل 11 شركة ناشئة في البرنامج التمهيدي للتسريع، وتقدمت أربع شركات إلى برنامج التسريع الكامل، حيث كانت 50% منها بقيادة عمانية. ركزت الشركات الناشئة المختارة على مجموعة من المجالات المبتكرة بما في ذلك الطاقة المتجددة، التحول الرقمي، الذكاء الاصطناعي، إدارة المياه، البوليمرات، المواد الكيمائية، وكفاءة الطاقة.

بالتوازي، تواصلت وحدة أوكيو للابتكار مع المؤسسات الأكاديمية المحلية لتعزيز الحوار وبناء شراكات تدعم الابتكار المستقبلي.

من خلال مركزنا المخصص للابتكار، وهو وحدة أوكيو للابتكار، الذي يركز على البحث والتطوير، أطلقنا أول دفعة من برنامج المسرعات، بهدف التعاون مع الشركات الناشئة، ودعم التقنيات الجديدة، وتعزيز نظام الشركات الناشئة في عمان.

تلقي البرنامج 297 طلباً، منها 35% من الشركات الناشئة العمانية. بعد عملية تقييم دقيقة، تم اختيار 42 طلباً، حيث كانت نسبة 69% منها عمانية.

مع التطلع نحو عام 2025، نسعى لتوسيع نطاق مبادرات النموذج الرقمي التوأمي وتحليلات الفيديو بالذكاء الاصطناعي عبر كيانات متعددة، مع التركيز على تطبيقات الذكاء الاصطناعي الواقعية لمعالجة تحديات الأعمال، وتعزيز التنافسية، وتحقيق أهداف الاستدامة.



- وضعت أوكيو سياسات وأدلة جديدة للأمن السيبراني، بما في ذلك إطار الحوكمة للأمن السيبراني، إطار ضمان الأمن السيبراني، دليل سياسة التشغيل الآلي والتحكم الصناعي، وإطار الحوكمة للتشغيل الآلي والتحكم الصناعي ومسؤولياته.
 - لقد قمنا أيضًا بالموافقة على استراتيجية وخارطة طريق للأمن السيبراني لمدة ثلاث سنوات، والتي تم اعتمادها من قبل الرئيس التنفيذي للمجموعة. تحدد استراتيجية الأمن السيبراني رؤيتنا لبناء بيئة رقمية مرنة وآمنة ومتوافقة مع أهداف أعمالنا. يركز على تقليل المخاطر، تعزيز الكشف عن التهديدات والاستجابة لها، وتعزيز ثقافة أمنية قوية. تستند الاستراتيجية إلى مجالات رئيسية مثل إدارة الهوية والوصول، وحماية البيانات، وأمن الشبكات والسحابة، والاستجابة للحوادث.
 - طورت أوكيو بنية معززة للأمن السيبراني، توضح جميع القدرات المطلوبة لحماية المجموعة، ومتطلبات الموارد، ونموذج تشغيل الأمن السيبراني.
 - تم الانتهاء بنجاح من مشاريع النفقات الرأسمالية والنفقات التشغيلية في قسم الأمن السيبراني خلال عام 2024.
 - حافظ قسم الأمن السيبراني بنجاح على متوسط درجة أمان بنسبة 94% طوال عام 2024، وهو ما يتجاوز متوسط الصناعة
- بالنظر إلى المستقبل، ستواصل أوكيو تعزيز موقفها في مجال الأمن السيبراني من خلال توسيع برامج التوعية، ومعالجة النتائج المستخلصة من تقارير "SAPA" و"SCS"، وتعزيز تنفيذ المبادرات الرئيسية للأمن السيبراني المحددة في استراتيجية وخارطة طريق الأمن السيبراني. بالإضافة إلى ذلك، ستجدد أوكيو مشاريع النفقات الرأسمالية للأمن السيبراني لدعم وتعزيز القدرات الأمنية على المدى الطويل.

الأمن السيبراني وخصوصية البيانات

في عام 2024، قمنا بتعزيز إطار عمل الأمن السيبراني لدينا، محققين إنجازات رئيسية في مجالات تكنولوجيا المعلومات والتشغيل والصيانة والتقنية / التكنولوجيا التشغيلية. نتيجة لذلك، تحسنت درجة نضج الأمن السيبراني لأوكيو من 2.57 إلى 2.93 على مقياس نموذج نضج القدرات (من أصل 4).

تشمل الإنجازات الرئيسية في عام 2024:

- حصلت أوكيو على شهادة ISO 27001 لنظم إدارة أمن المعلومات (ISMS) وقدمت 12 برنامجًا للتوعية بالأمن السيبراني، بما في ذلك جلسات للمديرين والموظفين، محققة نسبة حضور متوسطها 94%.
- في خطوة نوعية متقدمة، أطلقت أوكيو أول برنامج توعوي متخصص في الأمن السيبراني للتقنيات التشغيلية موجه للفرق المتخصصة، حيث حقق البرنامج معدل إكمال بلغ 98%.
- لتعزيز الوعي الأمني، أطلقت أوكيو تقييم كفاءة الوعي الأمني (SAPA) واستطلاع ثقافة الأمن (SCS)، مما يساعد على تحديد فجوات المعرفة في الأمن السيبراني وتقييم السلوكيات عبر المنظمة.

نهجنا تجاه الضرائب

يتم إدارة مخاطر الضرائب من خلال السياسات والإجراءات والأنظمة والضوابط المعتمدة، وتعمل أوكيو على تحسين إدارة مخاطر الضرائب على مستوى المؤسسة بشكل مستمر لضمان تحديد ومراقبة وإدارة المخاطر الضريبية على نطاق عالمي. يتماشى هذا النهج المتسق لإدارة المخاطر الضريبية عبر المجموعة مع شهيّة أوكيو العامة للمخاطر الضريبية. بالإضافة إلى ذلك، تم تحديد وفهم الأدوار والمسؤوليات الضريبية بوضوح. تم إنشاء عملية شاملة على مستوى المجموعة لتحديد والإبلاغ وإدارة المخاطر الضريبية، حيث تتبع الوظيفة الضريبية مبادئ السلوك التجاري المفصلة في مدونة السلوك الخاصة بأوكيو.

نطور ونحافظ على علاقات عمل مفتوحة وتعاونية قائمة على الاحترام المتبادل والشفافية مع السلطات الضريبية المحلية في كل دولة نعمل فيها، حيث يتم التواصل مع السلطات الضريبية والأطراف الثالثة الأخرى بطريقة مهنية وسريعة. علاوة على ذلك، يتفق مجلس الإدارة والإدارة على استراتيجية الضرائب ويتم إبلاغهم أو استشارتهم بانتظام بشأن أي مسائل ضريبية هامة.

نلتزم بالصدق والشفافية والمسؤولية في ممارساتنا الضريبية. ندفع دائماً نصيبنا العادل من الضرائب مع المساهمة في المجتمعات التي نعمل فيها.

يتم إدارة الحوكمة الضريبية في أوكيو من خلال سياسات وإجراءات وضوابط معتمدة. تعمل الشركة باستمرار على تعزيز إدارة المخاطر الضريبية على مستوى المؤسسة للكشف عن المخاطر الضريبية ومراقبتها والتخفيف منها بما يتماشى مع شهيّة المخاطر الخاصة بها. يحدد إطار الحوكمة الواضح الأدوار والمسؤوليات، مما يضمن نهجاً منظماً لتحديد المخاطر الضريبية والإبلاغ عنها وإدارتها.

توضح سياسة الضرائب نهجنا في الحوكمة الضريبية، مما يضمن الامتثال للالتزامات الضريبية العالمية مع تقديم الدعم الضريبي للأعمال. تقوم فريق القيادة التنفيذية بمراجعة واعتماد السياسة، مع استشارة مجلس الإدارة والإدارة بشأن القضايا الضريبية الهامة عند الحاجة.

نتبع نهجاً استباقياً لإدارة المخاطر الضريبية من خلال:

- ضمان تقديم الإقرارات الضريبية ودفع الضرائب في الوقت المناسب لتجنب النزاعات والغرامات.
- الحفاظ على هياكل ضريبية تستند إلى الجوهر التجاري بدلاً من تجنب الضرائب.
- تعزيز علاقات مفتوحة وتعاونية مع السلطات الضريبية، مبنية على الاحترام المتبادل والشفافية.
- إبقاء مجلس الإدارة والإدارة على اطلاع بالقضايا الضريبية الهامة، مع إدارة المخاطر من خلال السياسات والإجراءات والضوابط.

الأداء المالي

في عام 2024، حققت أوكيو قيمة اقتصادية مباشرة بلغت 40,052 مليون دولار أمريكي كإيرادات. ومع ذلك، انخفضت الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك وإطفاء الدين و صافي الربح مقارنة بالسنوات السابقة، ويرجع ذلك بشكل كبير إلى بيئة أسعار غير مواتية وتحديات تشغيلية. بلغت الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك وإطفاء الدين 2,846 مليون دولار أمريكي، بينما وصل صافي الربح إلى 1,337 مليون دولار أمريكي.

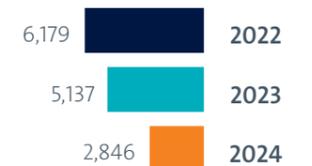
كان الانخفاض مدفوعاً بشكل أساسي بانخفاض الأسعار في كل من القطاعات العليا والسفلى، بالإضافة إلى تأثير بعض التحديات التشغيلية. علاوة على ذلك، تضمنت إيرادات السنة المالية 2023 نسبة 100% من الأرباح من الحقل 60 و 48، بالإضافة إلى مكاسب من بيع حصص العمل في هذه الحقول. رغم هذه التحديات، أظهرت أوكيو مرونة ومرونة استراتيجية، حيث حافظت على تحقيق إيرادات قوية وتجاوزت بيئة تشغيلية معقدة.

النتائج المالية (مليون دولار أمريكي)

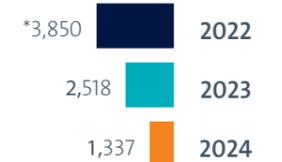
القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة من خلال الإيرادات



الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك وإطفاء الدين



صافي الأرباح



* تمت إعادة احتساب هذا الرقم عقب عملية تدقيق للفترة السابقة من الإبلاغ.

سلسلة التوريد المستدامة والقيمة المحلية المضافة

في أوكيو، نحن ملتزمون بإدارة سلاسل التوريد المستدامة والمسؤولة، مما يضمن أن عملياتنا تقلل من النفايات وتزيد من كفاءة استخدام الموارد. تلعب وظيفة المشتريات لدينا دوراً حيوياً في تأمين السلع والخدمات اللازمة لمشاريعنا، مع تعزيز علاقات طويلة الأمد مع الموردين قائمة على الثقة والاحترام المتبادلين.

لتعزيز هذه المعايير، قمنا بدمج معايير الصحة والسلامة والبيئة في عملية المناقصات لدينا، مما يضمن أن الموردين المحتملين يلبيون متطلباتنا في الاستدامة والسلامة. بالإضافة إلى ذلك، نقوم بتوسيع تقييمات الموردين لتشمل مؤشرات حقوق الإنسان ومكافحة الفساد والمسؤولية الاجتماعية - مما يعزز سلسلة توريد تحقق تأثيراً اجتماعياً إيجابياً.

لتعزيز القدرات الداخلية، نقوم بتنظيم جلسات تدريبية لفريقي المشتريات والاستدامة، مما يعزز التزامنا بممارسات الأعمال الأخلاقية والمشتريات المستدامة.

إدارة سلسلة التوريد لدينا بفعالية، قمنا بتنفيذ استراتيجيات رئيسية تتيح لنا الاستجابة لاحتياجات الأعمال المتغيرة مع الالتزام بالممارسات الأخلاقية والمسؤولة. وتشمل:

- معالجة احتياجات المشتريات في الوقت المناسب، مما يضمن الكفاءة التشغيلية.
- قرارات التعاقد الخارجي المدروسة، مع تقييم تأثيرها على كل من أوكيو وأصحاب الشأن.
- الالتزام الصارم بالسياسات والإجراءات التي تدعم مدونة السلوك والمعايير الأخلاقية لأوكيو.

نعمل مع شبكة متنوعة تضم 3180 من البائعين والموردين المسجلين في عمان ودول مجلس التعاون الخليجي وما وراءها. التزامنا ببناء علاقات قوية مع الموردين يدعم تقديم خدمات عالية الجودة باستمرار ويساهم في تطوير الصناعة بشكل أوسع. مع وضع صحة وسلامة العملاء في صميم أهداف الاستدامة لدينا، نولي الأولوية للشراكات مع الموردين الذين يتوافقون مع قيمنا ويظهرون ممارسات تشغيلية مسؤولة.

المساعدات المالية المستلمة من الحكومة

في أوكيو، لسنا على علم بأي مساعدات مالية تم استلامها من أي حكومة في المناطق التي نعمل فيها خلال عام 2024. يشمل ذلك الضرائب والإعانات ومنح الاستثمار ومنح البحث والتطوير وأنواع أخرى ذات صلة من المنح والجوائز والمساعدات المالية والحوافز المالية و/أو الفوائد المالية الأخرى المستلمة أو المستحقة من أي حكومة لأي عملية.

التمويل المستدام

كجزء من التزام أوكيو بالنمو طويل الأجل، نولي الأولوية للتمويل المستدام لمعالجة التحديات البيئية والاجتماعية. من خلال دمج مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في قراراتنا المالية، نعزز إدارة المخاطر، ونقوي سمعتنا في السوق، ونفتح فرص تمويل جديدة، بما في ذلك السندات الخضراء والقروض المستدامة.

تركز مبادراتنا الرئيسية على توسيع فرص التمويل المستدام والتعاون مع المؤسسات المالية لدعم نمو نظام تمويل مستدام. تظل الشفافية محوراً أساسياً في نهجنا، ونحن ملتزمون بتقديم تقارير دورية عن الاستدامة لضمان المساءلة. مع تزايد تأثير اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية على قرارات الاستثمار، نظل ملتزمين بمواءمة ممارساتنا المالية مع الأهداف الأوسع للتنمية المستدامة، مما يعزز نيتنا في أن نكون رواداً في التمويل المستدام.

دمج الاستدامة والتمويل المستدام في عملياتنا لا يقتصر فقط على جمع رأس المال - بل يعكس التزامنا بدمج الاستدامة في صميم استراتيجيتنا المالية. يمكننا هذا من السعي نحو النمو مع تقليل بصمتنا البيئية وخلق تأثير اجتماعي إيجابي. مع استمرار تأثير اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية على أولويات المستثمرين، ستساعدنا هذه الأدوات التمويلية على تعزيز موقعنا في السوق وتحقيق قيمة طويلة الأجل.

دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نحن ملتزمون بدعم نمو ونجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال توفير الفرص والموارد والدعم المالي لمساعدتها على الازدهار في السوق.

على مدار السنوات الخمس الماضية، حققنا إنجازات كبيرة في جهودنا لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- لقد زاد إنفاقنا على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 89 مليون دولار في عام 2020 إلى 224.7 مليون دولار في عام 2024، مما يمثل نموًا ملحوظًا بنسبة 152%.
- نمت مساهمتنا من الشركات الصغيرة والمتوسطة في إجمالي الإنفاق من 8% في عام 2020 إلى 19% في عام 2024، مما يؤكد التزامنا بدعم الشركات المحلية.
- نضمن أن تتلقى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدفوعات خلال 15 يومًا، دون تأخير في المدفوعات خلال عام 2024، مما يحسن تدفقها النقدي واستقرارها المالي.
- دعمنا بنجاح ست شركات من شركات ريادة من خلال برنامج تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع خطط للتوسع لدعم تسع شركات إضافية.

من خلال الاستثمار في الأعمال المحلية والمواهب، نبني اقتصادًا مرئيًا ومستدامًا ذاتيًا. مبادرات القيمة المحلية المضافة لدينا تدفع خلق فرص العمل، وبناء القدرات، وتطوير سلاسل توريد محلية قوية. يضمن هذا النهج أن يترجم نجاح أوكيو إلى نمو شامل للمجتمع العماني الأوسع، مما يعزز الازدهار الاقتصادي طويل الأمد.

تظل أوكيو ملتزمة بتوسيع هذه الجهود، مما يضمن النمو المستدام والنجاح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كجزء أساسي من مستقبل عمان الاقتصادي.



خلق القيمة المحلية

تلتزم أوكيو بتعزيز القيمة المحلية المضافة (ICV) من خلال تعزيز سلسلة توريد مرنة وتنافسية تضمن استدامة العمليات مع تعزيز نمو الأعمال المحلية المتنوعة والمستدامة والتنافسية.

التعرف على الدور الحاسم للشركات المحلية في تنمية الاقتصاد العماني، نستثمر بنشاط في المبادرات التي تدعم نموها وتوسعها. في عام 2024، أطلقنا برامج تهدف إلى:

- خلق فرص عمل، توظيف 41 من الخريجين الجدد.
- دعم تطوير المهارات، من خلال تقديم تدريب لـ 114 خريجًا من خلال المقاولين والمقاولين الفرعيين.
- تعزيز المشتريات المحلية، وتوفير السلع والخدمات من الموردين المسجلين محليًا.
- تشجيع استخدام المنتجات المصنعة محليًا لتعزيز الصناعات الوطنية.
- تشجيع الابتكار وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع ضمان نمو الأعمال المستدام.

أظهرت أوكيو تقدمًا ملحوظًا في دعم الشركات العمانية وتعزيز النمو الاقتصادي.

- نمت المشتريات المحلية بنسبة 27.6% من عام 2020 إلى عام 2024، حيث بلغت نسبة الإنفاق المحلي 78% من إجمالي الإنفاق في عام 2024، مما يعكس دعمًا قويًا للاقتصاد العماني.
- ارتفع مؤشر القيمة المحلية المضافة لدينا من 28% في عام 2020 إلى 32.4% في عام 2024.

الوحدة	2022	2023	2024
إجمالي إنفاق أوكيو (مليون دولار أمريكي)	1385.55	1371.117	1164.72
الإنفاق المحلي (مليون دولار أمريكي)	1016.86	1059.67	908.87
نسبة الإنفاق المحلي %	73%	77%	78%
القيمة المحفوظ بها للقيمة المحلية المضافة (مؤشر القيمة المحلية المضافة)	32.70%	31.90%	32.40%
القيمة المحفوظ بها للقيمة المحلية المضافة (مليون دولار أمريكي)	453.52	437.39	377.37
الإنفاق على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (مليون دولار أمريكي)	260.03	245.35	224.7
نسبة الإنفاق على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (من إجمالي إنفاق أوكيو)	18.80%	18%	19%

عمليات الشراء المسؤولة

يوفر دليل سياسة المشتريات المسؤولة الخاص بأوكيو إطار عمل منظم لضمان أن جميع أنشطة المشتريات تلتزم بالمعايير الأخلاقية والمستدامة والمتوافقة قانونياً. تُعطي السياسة الأولوية للصحة والسلامة والأمن والاهتمامات البيئية، مما يعزز دور المشتريات في تحول الطاقة، والتنويع الاقتصادي، ومرونة سلسلة التوريد، والمشاركة المجتمعية. تضمن هذه المبادئ أن تكون عمليات الشراء في أوكيو محفزاً للتنمية المستدامة، والتميز التشغيلي، والأثر الاقتصادي طويل الأجل.

تضع سياسة المشتريات المسؤولة لأوكيو نهجاً مستداماً وأخلاقياً وشفافاً للمشتريات. ينطبق ذلك على جميع أنشطة المشتريات والتعاقد، مما يعزز الامتثال القانوني، والحوكمة، وإشراك الموردين، والمسؤولية البيئية.

تشمل الأولويات الرئيسية تعزيز مبادرات تحول الطاقة، وتشجيع التنويع الاقتصادي، وتقوية مرونة سلسلة التوريد، وتعزيز الابتكار، ودعم المشاركة المجتمعية. تتوافق هذه الجهود مع رؤية عمان 2040، مما يضمن أن تسهم ممارسات المشتريات في الاستدامة والنمو الاقتصادي على المدى الطويل.

في عام 2024، أطلقنا مشروع المشتريات المسؤولة لإنشاء إطار عمل قوي يدمج اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في تقييم الموردين. تهدف هذه المبادرة إلى تقليل المخاطر المتعلقة بالسمعة، ودعم التنمية الاقتصادية في عمان، وإعطاء الأولوية للموردين المحليين، مما يعزز مكانة أوكيو كقائد في مجال المشتريات المسؤولة. تم تنفيذ المشروع على مرحلتين. ركزت المرحلة الأولى على مراجعة ممارسات المشتريات الحالية، وتطوير سياسة المشتريات المسؤولة، وإنشاء مدونة قواعد سلوك الموردين لتحديد معايير اختيار الموردين بوضوح. قدمت المرحلة الثانية إرشادات للمشتريات المسؤولة وأجرت تحليل تأثير التكلفة لضمان اتخاذ قرارات توريد مستدامة.

تمكين الشركات المحلية

من خلال الاستثمار في الأعمال المحلية، تعزز أوكيو التزامها بالاستدامة الاقتصادية، وخلق فرص العمل، والازدهار طويل الأمد لسلطنة عمان وشعبها. من خلال التعاون الاستراتيجي، وبناء القدرات، وفرص التوريد المباشر، نضمن ازدهار الشركات المحلية ومساهمتها في الاستدامة طويلة الأجل.

في عام 2024، بلغ إجمالي إنفاق أوكيو على السلع والخدمات 1,164.72 مليون دولار أمريكي، حيث تم تخصيص 908.87 مليون دولار أمريكي للشركات المحلية. أدى ذلك إلى الاحتفاظ بمبلغ 377.37 مليون دولار أمريكي في عمان، محققين مؤشر القيمة المحلية المضافة بنسبة 32.4%.

- توفر 86% من الخدمات من خلال الموردين المحليين، مما يعزز الصناعات الوطنية.
- توفر 41 فرصة عمل جديدة للخريجين الجدد وتقديم التدريب لـ 114 خريجاً من خلال المتعاقدين.
- ضمان أن 64% من السلع تم توريدها من موردين مسجلين محلياً، مما يعزز سلاسل التوريد المحلية.
- تقليل الاعتماد على الواردات من خلال تخصيص 136.1 مليون دولار أمريكي (28% من إجمالي الإنفاق على السلع) في المنتجات المصنعة محلياً.



06

الملاحق

2024	2023	2022	الوحدة	
340.63	3,984.76	5,175.14	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات العرضية (XFC)
577,940.43	953,399.94	552,457.13	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	الانبعاثات غير المباشرة لغازات الاحتباس الحراري (النطاق 2) (استناداً إلى الموقع)

2024	2023	2022	الوحدة	
انبعاثات النطاق 2 حسب الأصل				
577,940.43	822,216.97	452,144.81	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية
- ⁸	100,983.97	62,738.89	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	أوكيو للصناعات الأساسية
- ⁹	30,199.00	28,399.43	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	أوكيو للاستكشاف والإنتاج
- ¹⁰	- ¹⁰	9,174.00	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	أوكيو لشبكات الغاز

كثافة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري للنطاقين 1 و 2 (الأصول التي تقع تحت سيطرتنا التشغيلية)

2024	2023	2022	الوحدة	
الشق السفلي				
0.072	0.068	0.071	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / طن من المواد الخام المستهلكة	أوكيو للمصافي والصناعات البترولية (ميناء الفحل)
0.29	0.30	0.28	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / طن من المواد الخام المستهلكة	أوكيو للمصافي والصناعات البترولية (مصفاة صحار)
0.70	0.54	0.49	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / طن من المواد الخام المستهلكة	أوكيو للمصافي والصناعات البترولية (مصنع الأرومات)
1.59	1.70	1.90	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / طن من المواد الخام المستهلكة	أوكيو للمصافي والصناعات البترولية (مجمع لوى للصناعات البلاستيكية)
- ⁶	0.77	0.88	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / طن من الإنتاج	أوكيو للصناعات الأساسية
الشق الأوسط				
- ⁸	- ⁸	0.0062	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / ألف متر مكعب قياسي	أوكيو لشبكات الغاز
الشق العلوي				
- ⁷	0.016	0.013	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / ألف متر مكعب قياسي	أوكيو للاستكشاف والإنتاج

^٦ بناءً على مؤشر كثافة الطاقة الصادر عن شركة سولومون أسوشيتيس TM

^٨ في عام 2024، تم التنازل عن أوكيو للصناعات الأساسية وتصفياتها ولم تعد جزءاً من أصول أوكيو التشغيلية. وسُئدر الشركة تقريرها الخاص المستقل عن الاستدامة ابتداءً من عام 2025. وسيتم توفير رابط التقرير على موقع أوكيو الإلكتروني فور نشره. ^٩ في عام 2024، تم التنازل عن أوكيو للاستكشاف والإنتاج وتصفياتها ولم تعد جزءاً من أصول أوكيو التشغيلية. وسُئدر الشركة تقريرها الخاص المستقل عن الاستدامة ابتداءً من عام 2025. وسيتم توفير رابط التقرير على موقع أوكيو الإلكتروني فور نشره. ^{١٠} في عام 2023، تم التنازل عن أوكيو لشبكات الغاز وتصفياتها ولم تعد جزءاً من أصول أوكيو التشغيلية. وقد بدأت الشركة إصدار تقريرها الخاص المستقل عن الاستدامة ابتداءً من عام 2024. وسيتم توفير رابط التقرير على موقع أوكيو الإلكتروني فور نشره.

الملحق (أ) - حزمة بيانات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية

البيانات البيئية

مقاييس كثافة الطاقة للأصول التي تديرها أوكيو

الأصول	الوحدة	2021	2022	2023	2024
أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	- ⁵	99.00	98.50	96.20	94.20
أوكيو للصناعات الأساسية	جيجاجول لكل طن	39.42	39.96	43.99	- ⁶
أوكيو للاستكشاف والإنتاج	كيلوواط ساعة لكل برميل مكافئ نفطي	62.85	43.19	52.46	- ⁷
أوكيو لشبكات الغاز	جيجاجواطساعة/تيراواط سعة	3.20	2.90	- ⁸	- ⁸

الانبعاثات المباشرة لغازات الاحتباس الحراري (النطاق 1)

الانبعاثات المباشرة لغازات الاحتباس الحراري (النطاق 1)	الوحدة	2022	2023	2024
الانبعاثات المباشرة لغازات الاحتباس الحراري (النطاق 1)	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	7,535,840.18	6,954,994.80	6,048,518.59
انبعاثات النطاق 1 حسب الأصل				
أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	5,802,205.98	5,560,897.61	6,048,518.59
أوكيو للصناعات الأساسية	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	1,264,839.01	1,056,548.64	- ⁶
أوكيو للاستكشاف والإنتاج	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	234,815.19	337,548.55	- ⁷
أوكيو لشبكات الغاز	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	233,980	- ⁸	- ⁸

انبعاثات النطاق 1 حسب الفئة

الحرق الناتج عن عمليات المرافق الثابتة	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	5,867,353.00	5,707,266.57	4,790,574.21
الحرق الناتج عن المركبات	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	48,707.45	42,491.41	3,201.10
الانبعاثات الناتجة عن العمليات الصناعية	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	1,024,322.36	767,084.64	963,429.57
الحرق	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	514,769.58	409,360.51	282,423.91
انبعاثات الغازات العرضية (بما في ذلك التهوية)	طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	18,534.33	24,994.27	8,549.17

الممارسات الاجتماعية

حجم القوى العاملة في عام 2024

أوكيو للطاقة البديلة	أوكيو للمتاجرة	شركة محطة تانك عمان	شركة مجيس للخدمات الصناعية	أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	شركة أوكيو ش.م.ع.م	الوحدة	تنوع الأعمار بين الموظفين
14	20	60	6	312	94	عدد	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و30 عامًا
73	116	118	36	2,249	303	عدد	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و50 عامًا
2	17	3	3	249	55	عدد	الموظفون الذين تزيد أعمارهم عن 51 عامًا

إجمالي القوى العاملة في أوكيو

2024	2023	2022	الوحدة	تنوع الأعمار بين الموظفين
506	868	1,347	عدد	إجمالي عدد موظفي المجموعة الذين تقل أعمارهم عن 30 عامًا
2,895	3,316	3,935	عدد	إجمالي عدد موظفي أوكيو الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و50 عامًا
329	406	424	عدد	إجمالي عدد موظفي أوكيو الذين تزيد أعمارهم عن 50 عامًا

حجم القوى العاملة في عام 2024

أوكيو للطاقة البديلة	أوكيو للمتاجرة	الشركة العمانية للصهاريج	شركة مجيس للخدمات الصناعية	أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	شركة أوكيو ش.م.ع.م	الوحدة	التنوع بين الجنسين في القوى العاملة
26	53	8	11	290	131	عدد	الموظفات الدائمات
63	99	126	29	2,514	240	عدد	الموظفون الذكور الدائمون
5	0	7	3	0	34	عدد	الموظفات المؤقتات
3	1	40	2	6	47	عدد	الموظفون الذكور المؤقتون

إدارة استهلاك المياه في عام 2024

أصول أوكيو	الوحدة	سحب المياه	تصريف المياه	استهلاك المياه
أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	مليون متر مكعب3	1,161.41	1,154.53	6.71
شركة مجيس للخدمات الصناعية	مليون متر مكعب3	25.26	19.88	0.14

إدارة استهلاك المياه في أوكيو

الوحدة	2022	2023	2024
سحب المياه	1,569	3,378	1,186.67
تصريف المياه	1,515	938	1,174.41
استهلاك المياه	54	235	6.85

إدارة النفايات في عام 2024

أصول أوكيو	الوحدة	النفايات الناتجة	النفايات الخطرة المنتجة	النفايات غير الخطرة المنتجة
أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	طن	28,169	27,897	272
شركة مجيس للخدمات الصناعية	طن	3,064	3.1	3,060.5

إدارة النفايات في أوكيو

الوحدة	2022	2023	2024
النفايات الناتجة	320	33	31.2
النفايات الخطرة المنتجة	33	31	27.9
النفايات غير الخطرة الناتجة	24	1	3.3

2024	2023	2022	الوحدة	الموظفون الجدد حسب العمر
119	110	155	العدد	إجمالي عدد الموظفين المؤقتات الجدد في أوكيو دون سن الثلاثين عامًا
122	116	135	العدد	الذين إجمالي عدد الموظفين المؤقتين الجدد في أوكيو تتراوح أعمارهم بين 30 و50 عامًا
19	11	2	نسبة مئوية (%)	توظيفهم إجمالي عدد الموظفين الذكور المؤقتين الذين تم حديثاً في أوكيو ممن تزيد أعمارهم عن 50 عامًا

معدل الدوران الوظيفي في عام 2024

أوكيو للطاقة البديلة	أوكيو للمتاجرة	الشركة العُمانية للصهاريج	شركة مجيس للخدمات الصناعية	أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	شركة أوكيو ش.م.ع.م.	الوحدة	معدل الدوران الوظيفي حسب الجنس
2	2	15	0	7	12	العدد	معدل الدوران الوظيفي للموظفات الدائمات
3	5	166	1	127	42	العدد	معدل الدوران الوظيفي للموظفين الذكور الدائمين

معدل الدوران الوظيفي حسب العمر

2024	2023	2022	الوحدة	معدل الدوران الوظيفي حسب العمر
2	0	60	العدد	معدل الدوران الوظيفي للموظفين الدائمين الذين تقل أعمارهم عن 30 عامًا
2	7	118	العدد	معدل الدوران الوظيفي للموظفين الدائمين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و50 عامًا
1	0	3	العدد	معدل الدوران الوظيفي للموظفين الدائمين الذين تزيد أعمارهم عن 50 عامًا

إجمالي معدل الدوران الوظيفي لمجموعة أوكيو

2024	2023	2022	الوحدة	معدل الدوران الوظيفي للموظفين حسب الجنس
38	46	21	العدد	إجمالي عدد الموظفين الدائمات اللاتي غادرن الشركة
344	339	196	العدد	إجمالي عدد الموظفين الدائمين الذين غادروا الشركة

إجمالي القوى العاملة في أوكيو

2024	2023	2022	الوحدة	التنوع بين الجنسين في القوى العاملة
519	627	672	العدد	إجمالي عدد الموظفين الدائمات في أوكيو
3,071	3,859	4,118	العدد	إجمالي عدد الموظفين الدائمين في أوكيو
17	14	14	نسبة مئوية (%)	نسبة الموظفين في مجموعة أوكيو
49	7	3	العدد	إجمالي عدد الموظفين المؤقتات في أوكيو
99	149	43	العدد	إجمالي عدد الموظفين المؤقتين في أوكيو
49	4	7	نسبة مئوية (%)	نسبة الموظفين المؤقتات في مجموعة أوكيو

الموظفون الجدد في عام 2024

أوكيو للطاقة البديلة	أوكيو للمتاجرة	الشركة العُمانية للصهاريج	شركة مجيس للخدمات الصناعية	أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	شركة أوكيو ش.م.ع.م.	الوحدة	الموظفون الجدد حسب الجنس
7	4	0	1	23	29	العدد	الموظفات الدائمات الجدد
12	5	0	8	143	23	العدد	الموظفون الذكور الدائمون الجدد

الموظفون الجدد حسب العمر

2024	2023	2022	الوحدة	الموظفون الجدد حسب العمر
6	6	0	العدد	الموظفون الجدد تحت سن الثلاثين عامًا
11	3	0	العدد	الموظفون الجدد الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و50 عامًا
2	0	0	العدد	الموظفون الجدد الذين تجاوزت أعمارهم الخمسين عامًا

إجمالي الموظفين الجدد في أوكيو

2024	2023	2022	الوحدة	الموظفون الجدد حسب الجنس
66	24	41	العدد	إجمالي عدد الموظفين الدائمات الجدد في أوكيو
195	185	251	العدد	إجمالي عدد الموظفين الدائمين الجدد في أوكيو
34	12	16	نسبة مئوية (%)	نسبة الموظفين الجدد الدائمات في مجموعة أوكيو

تدريب الموظفين وتطويرهم

2024	2023	2022	الوحدة	
119.6	24.1	22.6	عدد الساعات	ساعات التدريب لكل موظف

أنشطة التطوع في عام 2024

أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	شركة أوكيو ش.م.ع.م	الوحدة	
371	34	العدد	عدد الموظفين المتطوعين
2,428	105	عدد الساعات	عدد ساعات التطوع

الحوكمة

الأداء المالي

2024	2023	2022	الوحدة	
40,052	35,567	39,126	مليون دولار أمريكي	القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة من خلال الإيرادات
2,846	5,137	6,179	مليون دولار أمريكي	الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك وإطفاء الدين
1,337	2,518	3,850	مليون دولار أمريكي	صافي الأرباح

سلسلة التوريد المستدامة

2024	2023	2022	الوحدة	
1,164.72	1,371.12	1,385.55	مليون دولار أمريكي	إجمالي إنفاق أوكيو
908.87	1,059.67	1,016.86	مليون دولار أمريكي	الإنفاق المحلي
0.78	0.77	0.73	نسبة مئوية (%)	الإنفاق المحلي
0.324	0.319	0.327	مؤشر القيمة المحلية المضافة	القيمة المحتفظ بها من القيمة المحلية المضافة (مؤشر القيمة المحلية المضافة)
377.37	437.39	453.52	مليون دولار أمريكي	القيمة المحتفظ بها من القيمة المحلية المضافة
224.7	245.35	260.03	مليون دولار أمريكي	الإنفاق على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
0.19	0.18	18.80%	نسبة مئوية (%)	الإنفاق على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (من إجمالي إنفاق أوكيو)

2024	2023	2022	الوحدة	معدل الدوران الوظيفي للموظفين حسب الجنس
6.4	7.3	0.4	العدد	معدل دوران الموظفين
10.90	8.70	4.10	العدد	معدل دوران الموظفين الذكور

معدل الدوران الوظيفي حسب العمر

2024	2023	2022	الوحدة	
88	128	40	العدد	إجمالي عدد الموظفين الذين تقل أعمارهم عن 30 عامًا وغادروا الشركة.
2.40	2.85	0.80	نسبة مئوية (%)	معدل دوران الموظفين الذين تقل أعمارهم عن 30 عامًا
234	215	134	العدد	إجمالي عدد الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 30-50 عامًا الذين غادروا الشركة
6.32	4.79	2.80	نسبة مئوية (%)	معدل دوران الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و50 عامًا
60	134	43	العدد	إجمالي عدد الموظفين الذين تزيد أعمارهم عن 50 عامًا والذين غادروا الشركة
1.62	2.80	0.90	نسبة مئوية (%)	معدل دوران الموظفين الذين تزيد أعمارهم عن 50 عامًا

أداء السلامة في عام 2024

الشركة العمانية للصهاريج	شركة مجيس للخدمات الصناعية	أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	الوحدة	
0	0	1	العدد	الحوادث المصنفة للوقت
1	2	4	العدد	الحوادث القابلة للتسجيل
0.26	0.49	0.35	-	معدل تكرار الإصابات القابلة للتسجيل
0	0	0.09	-	معدل تواتر الحوادث المصنفة للوقت

أداء السلامة في مجموعة أوكيو

2024	2023	2022	الوحدة	
1	7	*9	العدد	إجمالي الحوادث المصنفة للوقت في أوكيو
7	32	34	العدد	إجمالي الحوادث القابلة للتسجيل في أوكيو
0.54	0.69	0.33	-	إجمالي تواتر الحوادث القابلة للتسجيل في أوكيو
0.077	0.15	0.1	-	معدل تواتر الحوادث المصنفة للوقت في أوكيو

* تم إعادة احتساب هذا الرقم نتيجة لتغيير نطاق الإبلاغ

رقم مرجع GRI 11	التغاضي		رقم الصفحة أو الإجابة	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
	السبب	التفسير			
			23-24	2-14 دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقارير الاستدامة	
			91, 92	2-15 تضارب المصالح	
			91, 92	2-16 التواصل حول المخاوف الحرجة	
			89, 90	2-17 المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة	
			91, 92	2-18 تقييم أداء أعلى هيئة إدارة	
			92	2-19 سياسات الأجور	
			91, 92	2-20 عملية تحديد الأجور	
			78	2-21 نسبة إجمالي الأجور السنوية	
			1-4	2-22 بيان استراتيجية التنمية المستدامة	
			21, 33, 34, 49, 58, 59, 76, 91, 94, 100, 102, 104, 108	2-23 الالتزامات الخاصة بالسياسة	GRI 2 الإفصاحات العامة 2021
			21, 33, 34, 49, 58, 59, 76, 91, 94, 100, 102, 104, 108	2-24 تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤول	
			94	2-25 عمليات معالجة الآثار السلبية	
			94	2-26 آليات طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف	
			95	2-27 الامتثال للقوانين واللوائح	
			18	2-28 عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية	
			25	2-29 منهج إشراك أصحاب المصلحة	
			غير مفصّل عنه	2-30 اتفاقيات المفاوضة الجماعية	
		لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق هذا في البلد الذي نعمل فيه	

الموضوعات الجوهرية

رقم مرجع GRI 3	التغاضي	رقم الصفحة أو الإجابة	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
		27, 28	3-1 عملية تحديد المواضيع الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية لعام 2021
		28	3-2 قائمة المواضيع الجوهرية	



الملحق (ب) - مؤشر محتويات المبادرة العالمية للتقارير

رقم مرجع GRI 11	التغاضي	رقم الصفحة أو الإجابة	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
			بيان الاستخدام	بالنسبة لخدمة "فهرس المحتوى – الخدمة المتقدمة"، قامت خدمات المبادرة العالمية لإعداد التقارير بمراجعة فهرس محتوى المبادرة للتحقق من أنه قد تم تقديمه بطريقة تتماشى مع متطلبات إعداد التقارير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير، وأن المعلومات الواردة في الفهرس معروضة بوضوح ومتاحة لأصحاب المصلحة. وقد تم تنفيذ هذه الخدمة على النسخة الإنجليزية من التقرير.
			المبادرة العالمية للتقارير 1 المستخدمة	قدمت شركة أوكيو تقريراً وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير للفترة من 1 يناير 2024 وحتى 31 ديسمبر 2024.
			معايير/ معايير قطاع المبادرة العالمية للتقارير القابلة للتطبيق	المبادرة العالمية للتقارير 11: قطاع النفط والغاز 2021

رقم مرجع GRI 11	التغاضي	رقم الصفحة أو الإجابة	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
			الإفصاحات العامة	
			2-1 التفاصيل المؤسسية	GRI 2 الإفصاحات العامة 2021
			2-2 كيانات مُضمّنة في إعداد تقرير الاستدامة للمنظمة	
			2-3 الفترة المشمولة بالتقرير والوتيرة ونقطة الاتصال	
			2-4 إعادة صياغة المعلومات	
			2-5 التحقق الخارجي	
			2-6 الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى	
			2-7 الموظفين	
			2-8 العمال الذين ليسوا موظفين	
			2-9 هيكل الحوكمة وتكوينها	
			2-10 ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة	
			2-11 رئيس أعلى هيئة إدارة	
			2-12 دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة الآثار	
			2-13 تفويض مسؤولية إدارة الآثار	

رقم مرجع قطاع GRI	التغاضي		رقم الصفحة أو الإجابة	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
	السبب	التفسير			
11.1.1			33-42	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
11.1.2			39	302-1 استهلاك الطاقة داخل المنظمة	GRI 302: الطاقة 2016
11.1.3			39	302-2 استهلاك الطاقة خارج المنظمة	
11.1.4			39	302-3 كثافة الطاقة	
			39	302-4 خفض استهلاك الطاقة	
			39	302-5 خفض متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات	
11.1.2			41	305-1 انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (نطاق 1)	GRI 305: الانبعاثات 2016
11.1.3			41	305-2 انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (نطاق 2)	
11.1.4	نحن بصدد النظر في إنشاء آلية لجمع البيانات وتوفير بيانات الانبعاثات في المستقبل.	المعلومات غير متوفرة / غير كاملة	غير مفصّل عنه	305-3 انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة الأخرى (نطاق 3)	
			غير مفصّل عنه	305-4 كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	
			35, 42	305-5 الحد من انبعاثات غازات الدفيئة	
11.1.2	نحن بصدد النظر في إنشاء آلية لجمع البيانات وتوفير بيانات الانبعاثات في المستقبل.	المعلومات غير متوفرة / غير كاملة	غير مفصّل عنه	305-6 انبعاثات المواد المُستنفدة للأوزون	
11.1.3	نحن بصدد النظر في إنشاء آلية لجمع البيانات وتوفير بيانات الانبعاثات في المستقبل.	المعلومات غير متوفرة / غير كاملة	غير مفصّل عنه	305-7 أكاسيد النيتروجين، وأكاسيد الكبريت، وغيرها من الانبعاثات الكبيرة في الهواء	
11.3.3			104	416-1 تقييم آثار فئات المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة	GRI 416: صحة وسلامة العملاء 2016
حماية حقوق الإنسان وإدارة العمل					
11.12.1 / 11.16.1 / 11.17.1			95	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
11.12.2	لا تزال الجهود المتعلقة بالمشتريات المسؤولة قيد التنفيذ.	المعلومات غير متوفرة / غير كاملة	غير مفصّل عنه	409-1 العمليات والموردون المُعرّضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث العمل الجبري أو القسري	GRI 409: العمل الجبري أو القسري 2016
11.10.8 / 11.12.3	لا تزال الجهود المتعلقة بالمشتريات المسؤولة قيد التنفيذ.	المعلومات غير متوفرة / غير كاملة	غير مفصّل عنه	414-1 الموردون الجدد الذين تم فحصهم باستخدام المعايير الاجتماعية	GRI 414: التقييم الاجتماعي للمورد 2016

رقم مرجع قطاع GRI	التغاضي		رقم الصفحة أو الإجابة	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
	السبب	التفسير			
التنوع البيولوجي					
11.4.1			49	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.4.2	القيمة لم تُقاس بعد، لأننا لم نشأ بعد الآليات اللازمة لجمع البيانات، لكننا نخطط للقيام بذلك في المستقبل.	المعلومات غير متوفرة / غير كاملة	-	304-1 المواقع التشغيلية المملوكة أو المؤجرة أو المدارة داخل المناطق المحمية أو المناطق ذات قيمة التنوع البيولوجي العالية الموجودة خارج المناطق المحمية، أو بجوار مثل هذه المناطق	GRI 304: التنوع البيولوجي لعام 2016
11.4.3			49	304-2 التأثيرات المهمة للأنشطة، والمنتجات، والخدمات على التنوع البيولوجي	
11.4.4			49	304-3 الموائل المحمية أو المعاد تأهيلها	
11.4.5	القيمة لم تُقاس بعد، لأننا لم نشأ بعد الآليات اللازمة لجمع البيانات، لكننا نخطط للقيام بذلك في المستقبل.	المعلومات غير متوفرة / غير كاملة	غير مفصّل عنه	304-4 الأنواع البيولوجية المدرجة في القائمة الحمراء للاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة (IUCN)، والأنواع المدرجة في قائمة الحفظ الوطنية والتي تقع موائلها في مناطق متأثرة بالعمليات	
إدارة المياه					
11.6.1			45	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.6.2			45	303-1 التعاملات مع المياه كمورد مشترك	GRI 303: المياه والنفائات السائلة لعام 2018
11.6.3			45	303-2 إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه	GRI 303: المياه والنفائات السائلة لعام 2018
11.6.4			46	303-3 سحب المياه	
11.6.5			46	303-4 تصريف المياه	
11.6.6			46	303-5 استهلاك المياه	
إدارة النفائات					
11.5.1			47-48	3-3 Management of material topics	GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.5.2			47-48	306-1 توليد النفائات والآثار المهمة المتعلقة بالنفائات	GRI 306: النفائات 2020
11.5.3			47-48	306-2 إدارة الآثار المهمة المتعلقة بالنفائات	
11.5.4			47	306-3 النفائات المتولدة	
11.5.5			48	306-4 النفائات المحولة من التخلص	
11.5.6			47	306-5 النفائات الموجهة للتخلص	
تغير المناخ والتحول في الطاقة					

رقم مرجع قطاع GRI	التغاضي		رقم الصفحة أو الإجابة	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
	السبب	التفسير			
الآثار الاقتصادية					
11.14.1			101, 102	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.14.2			101	201-1 القيمة الاقتصادية المباشرة المُنتجة والموزعة	
			101, 102	201-2 الآثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى الناجمة عن تغير المناخ	
			-	201-3 الالتزامات المحددة لخطة الاستحقاقات وخطط التقاعد الأخرى	
			103	201-4 المساعدة المالية المتلقاة من الحكومة	
ممارسات التوظيف والتطوير					
11.10.1			53-80,95,97	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.10.2			75	401-1 تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل	
11.10.3			79	401-2 الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تُقدّم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي	GRI 401: التوظيف لعام 2016
11.10.4			60	401-3 إجازة رعاية الطفل	
11.10.5		المعلومات غير متوفرة / غير كاملة	غير مفصّل عنه	402-1 الحد الأدنى لفترات الإشعار فيما يتعلق بالتغييرات التشغيلية	GRI 402: العلاقات بين العمال والإدارة لعام 2016
11.10.6			69-71	404-2 برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	GRI 404: التدريب والتعليم لعام 2016
11.10.7			75	404-3 النسبة المئوية للموظفين الذين يتلقون مراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي	
تعزيز تكافؤ الفرص					
11.11.1			53-80,95,97	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.11.5			57, 58, 78, 79, 80, 92	405-1 تنوع هيئة الإدارة والموظفين	
11.11.6		فيود السرية		405-2 نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال	GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016
11.11.7				406-1 حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	GRI 406: عدم التمييز لعام 2016

رقم مرجع قطاع GRI	التغاضي		رقم الصفحة أو الإجابة	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
	السبب	التفسير			
11.17.2		المعلومات غير متوفرة / غير كاملة	غير مفصّل عنه	411-1 حوادث الانتهاكات التي تتعلق بحقوق الشعوب الأصلية	GRI 411: حقوق الشعوب الأصلية 2016
المجتمع المحلي والاستثمار الاجتماعي					
11.15.1			79-86	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.11.2 / 11.14.3		المعلومات غير متوفرة / غير كاملة	غير مفصّل عنه	202-2 نسبة كبار الموظفين الإداريين المعيّنين من المجتمع المحلي	GRI 202: التواجد في السوق لعام 2016
11.15.2			79-86	413-1 العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية	GRI 413: المجتمعات المحلية 2016
11.15.3				413-2 العمليات ذات الآثار السلبية الهامة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية	
الصحة والسلامة المهنية					
"					
11.9.1			59	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.9.2			59	403-1 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	
11.9.3			63	403-2 تحديد الأخطار وتقييم المخاطر والتحقق في الحوادث	
11.9.4			60	403-3 خدمات الصحة المهنية	
11.9.5			66, 65, 59	403-4 مشاركة العمال والتشاور والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية	
11.9.6			66	403-5 تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	
11.9.7			59	403-6 تعزيز صحة العمال	GRI 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018
11.9.8			63	403-7 منع وتخفيف آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل	
11.9.9			60	403-8 العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	
11.9.10			63	403-9 الإصابات المرتبطة بالعمل	
11.9.11			63	403-10 اعتلال الصحة المرتبط بالعمل	

رقم مرجع قطاع GRI	التغاضي		رقم الصفحة أو الإجابة	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
	السبب	التفسير			
11.21.4			102	207-1 منهج التعامل مع الضرائب	GRI 207: الضرائب 2019
11.21.5			102	207-2 حوكمة الضرائب وإدارة مخاطرها والرقابة عليها	
11.21.6			102	207-3 إشراك أصحاب المصلحة وإدارة الشؤون الضريبية	
11.21.7	التقرير يغطي عمليات شركة أوكيو في سلطنة عمان فقط.	غير قابل للتطبيق	غير مفصّل عنه	207-4 تقديم التقارير لكل بلد على حدة	

أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

11.20.1			91, 92, 93	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
11.20.2			95	205-1 العمليات التي تم تقييمها من ناحية المخاطر المتعلقة بالفساد	GRI 205: مكافحة الفساد 2016
11.20.3			93	205-2 التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	
11.20.4			95	205-3 وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	

نقوم أيضاً بتغطية مواضيع لا تشملها معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير

التمويل المستدام

			103	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
--	--	--	-----	------------------------------	-------------------------------------

الأمن السيبراني وخصوصية البيانات

			99-100	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
--	--	--	--------	------------------------------	-------------------------------------

المرونة، والابتكار، والتحول الرقمي

			96-98	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
--	--	--	-------	------------------------------	--------------------------------

الموضوعات في معايير القطاع ذو الصلة من المبادرة العالمية لإعداد التقارير والتي تم تحديدها على أنها غير جوهرية

الموضوع	التوضيح
الموضوع 11.7 الإغلاق وإعادة التأهيل	تتكوّن عملياتنا من منشآت إنتاج مستمرة ذات تأثير بيئي محدود. في الوقت الحالي، لا توجد أنشطة إغلاق أو إعادة تأهيل كبيرة مطلوبة أو متوقعة، ونظل ملتزمين برصد التأثيرات المحتملة في المستقبل، والحفاظ على خطط الطوارئ، وضمان الامتثال لأفضل الممارسات في القطاع.
الموضوع 11.13 الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية	في حين أن حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية مسموح بهما قانوناً في سلطنة عُمان، لا يوجد حالياً أي نقابة عمالية في أوكيو، ولم يتم التوصل إلى أي اتفاقيات مفاوضة جماعية في عام 2024.
الموضوع 11.18 النزاع والأمن	نحن نعمل ضمن مناطق صناعية آمنة ونتبع بروتوكولات أمنية صارمة في عملياتنا في قطاع النفط والغاز. نقوم بتنفيذ تدابير استباقية وتتخذ إجراءات للحد من المخاطر المتعلقة بالنزاعات والحوادث الأمنية.
الموضوع 11.19 السلوك المناهض للمنافسة	نلتزم التزاماً صارماً بمكافحة الممارسات المناهضة للمنافسة وتطبيق الأطر التنظيمية ضمن قطاع النفط والغاز في سلطنة عُمان. ولم يتم تحديد أي حالات أو مخاطر كبيرة تتعلق بسلوكيات منافسة للمنافسة تستدعي إعداد تقارير مفصلة.
الموضوع 11.22 السياسة العامة	لا تُعد هذه المسألة جوهرية بالنسبة لانخراط شركتنا في قضايا السياسات العامة ضمن قطاع النفط والغاز في سلطنة عُمان، والذي يتركز بشكل أساسي على الامتثال التنظيمي والمعايير الصناعية.

رقم مرجع قطاع GRI	التغاضي		رقم الصفحة أو الإجابة	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
	السبب	التفسير			
سلامة الأصول وإدارة الحوادث الحرجة					
11.8.1			47-48, 68	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
11.8.2			لم تحدث أي انسكابات كبيرة خلال فترة إعداد التقرير	306-3 التسربات الكبيرة	GRI 306*: النفايات السائلة والنفايات لعام 2016

التأثيرات الاقتصادية

11.2.1 / 11.14.1			101, 103, 104, 105	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
11.8.2			101	201-1 القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة والموزعة	GRI 201: الأداء الاقتصادي 2016
11.8.2			101, 102	201-2 الآثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى الناجمة عن تغير المناخ	
11.8.2	نحافظ على سرية هذه المعلومات لأسباب تنافسية والتزامات الخصوصية الداخلية.	قيود السرية	غير مفصّل عنه	201-3 الالتزامات المحددة لخطة الاستحقاقات وخطط التقاعد الأخرى	
11.21.3			103	201-4 المساعدات المالية المتلقاة من الحكومة	
11.14.4			43, 79, 83	203-1 استثمارات البنية التحتية والخدمات المدعومة	GRI 203: الآثار الاقتصادية غير المباشرة 2016
11.14.5			79-82	203-2 الآثار الاقتصادية غير المباشرة الهامة	

إدارة سلسلة التوريد والمحتوى المحلي

11.14.1			105, 102	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
11.14.6			107	204-1 نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	GRI 204: ممارسات الشراء 2016
			104	308-1 الموردون الجدد الذين خضعوا للتدقيق طبقاً للمعايير البيئية	GRI 308: التقييم البيئي للمورد 2016
			لا توجد سجلات لتأثيرات بيئية سلبية في سلسلة التوريد.	308-2 الآثار البيئية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	
11.10.9			لا توجد سجلات لتأثيرات اجتماعية سلبية في سلسلة التوريد.	414-2 التأثيرات الاجتماعية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	GRI 414: التقييم الاجتماعي للمورد 2016

العلاقات الحكومية والضرائب

11.21.1			102	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
---------	--	--	-----	------------------------------	--------------------------------

الملحق (د) - استدامة المجموعة

في أوكيو، تتمثل رسالتنا في تعزيز النمو الاقتصادي المستدام في سلسلة القيمة لقطاع الطاقة في سلطنة عُمان، وتمكين التحوّل في قطاع الطاقة من خلال بناء شراكات ناجحة. تسهم جميع أصول أوكيو في تحقيق هذه الرسالة، ومع انتقال بعضها إلى ما بعد نطاق السيطرة التشغيلية المباشرة للمجموعة، فإنها تواصل العمل نحو الأهداف الاستراتيجية ذاتها، دعماً للرؤية طويلة المدى لمستقبل قطاع الطاقة في سلطنة عُمان.

لمزيد من المعلومات، يُرجى الرجوع إلى صفحات الاستدامة على المواقع الإلكترونية للأصول والشركات المدرجة التابعة لأوكيو.



شركة مسندم للطاقة
ش.م.ع.ع



أوكيو
لشبكات الغاز



أوكيو
للصناعات الأساسية



أوكيو
للاستكشاف والإنتاج



شركة النفط العمانية للتسويق
ش.م.ع.ع (أومكو)



شركة أبراج لخدمات
الطاقة ش.م.ع.ع

الملحق (ج) - مؤشر مجلس معايير محاسبة الاستدامة

الموضوع	المؤشر	الفئة	الرمز	الموقع
انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	إجمالي انبعاثات النطاق 1، نسبة الميثان، النسبة المشمولة ضمن لوائح تحديد الانبعاثات.	كمية	EM-MD-110a.1	41
انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	مناقشة الاستراتيجية طويلة وقصيرة المدى لإدارة انبعاثات النطاق 1، وأهداف تقليل الانبعاثات، وتحليل الأداء مقابل هذه الأهداف.	مناقشة وتحليل	EM-MD-110a.2	37, 38, 41
التأثيرات البيئية	وصف سياسات الإدارة البيئية وممارستها للعمليات النشطة.	مناقشة وتحليل	EM-MD-160a.1	47, 49, 50
التأثيرات البيئية	مناقشة الاستراتيجية أو الخطط لمعالجة المخاطر والفرص المتعلقة بالتأثيرات البيئية من الأنشطة الأساسية.	مناقشة وتحليل	EM-SV-160a.2	51
السلامة التشغيلية، الاستعداد والاستجابة للطوارئ / صحة وسلامة القوى العاملة	مناقشة أنظمة الإدارة المستخدمة لدمج ثقافة السلامة والاستعداد للطوارئ عبر سلسلة القيمة وطوال دورة حياة المشروع.	مناقشة وتحليل	EM-MD-540a.4	61 - 70
إدارة المياه	(1) معدل الحوادث القابلة للتسجيل، (2) معدل الوفيات، و(3) معدل الحوادث القريبة (أ: أ) الموظفين الدائمين و(ب) موظفي العقود.	كمية	EM-RM-320a.1	66
إدارة المياه	(1) إجمالي المياه العذبة المسحوبة، (2) إجمالي المياه المستهلكة، ونسبة كل منها في المناطق ذات إجهاد مائي عالٍ أو مرتفع جداً.	كمية	EM-EP-140a.1	48
إدارة المواد الخطرة	مناقشة الاستراتيجية أو الخطط لمعالجة استهلاك المياه والمخاطر والفرص المتعلقة بالتخلص منها.	مناقشة وتحليل	EM-SV-140a.2	47
إدارة المواد الخطرة	كمية النفايات الخطرة المتولدة، نسبة المعاد تدويرها.	كمية	EM-RM-150a.1	49
إدارة المواد الكيميائية	مناقشة الاستراتيجية أو الخطط لمعالجة المخاطر والفرص والتأثيرات المتعلقة بالمواد الكيميائية.	مناقشة وتحليل	EM-SV-150a.2	65, 70
العلاقات المجتمعية	مناقشة العمليات لإدارة المخاطر والفرص المرتبطة بحقوق ومصالح المجتمع المحلي.	مناقشة وتحليل	EM-EP-210b.1	81, 82, 107-109
الأخلاقيات والشفافية في الأعمال	وصف نظام الإدارة لمنع الفساد والرشوة عبر سلسلة القيمة.	مناقشة وتحليل	EM-EP-510a.2	93-97
إدارة البيئة القانونية والتنظيمية	مناقشة المواقف المؤسسية المتعلقة بالتشريعات والسياسات أو المقترحات التي تتناول العوامل البيئية والاجتماعية التي تؤثر على القطاع.	مناقشة وتحليل	EM-EP-530a.1	27, 91

OOQ