

OOQ



# تقرير الاستدامة 2025

أثر مسؤؤل . قيمة مُستدامة

# الفهرس

## 00

### المقدمة

- 04 ..... نبذة عن التقرير
- 08 ..... كلمة رئيس مجلس الإدارة
- 09 ..... كلمة الرئيس التنفيذي للمجموعة
- 10 ..... لمحة عن أوكيو

## 03

### حماية البيئة

- 33 ..... انبعاثات الهواء والتلوث
- 34 ..... إدارة المياه
- 35 ..... إدارة النفايات
- 38 ..... حماية التنوع البيولوجي والنظم البيئية

## 01

### نهجنا المتبع لتحقيق الاستدامة

- 15 ..... حوكمة الاستدامة
- 16 ..... تقييمنا المزدوج للأهمية النسبية
- 17 ..... إطار الاستدامة
- 18 ..... استراتيجيتنا للاستدامة
- 19 ..... أبرز ملامح الاستدامة

## 04

### الإهتمام بالكوادر البشرية

- 41 ..... ثقافة أوكيو
- 42 ..... رأس المال البشري
- 45 ..... الصحة والسلامة المهنية
- 52 ..... تدريب الموظفين وتطويرهم وتكافؤ الفرص
- 55 ..... المجتمع المحلي والاستثمارات الاجتماعية

## 06

### الملاحق

- 85 ..... الملحق أ. حزمة بيانات الحوكمة البيئية والإجتماعية و المؤسسية
- الملحق ب. جدول مؤشر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير
- 93 ..... الملحق ج. الجدول المرجعي لمجلس معايير محاسبة الاستدامة
- 100 ..... الملحق د. استدامة المجموعة
- 101

## 05

### قيادة النمو المستدام

- 67 ..... أخلاقيات العمل والنزاهة
- 70 ..... البحث والتطوير والابتكار
- 71 ..... الأمن السيبراني
- 74 ..... الأداء المالي
- 82 ..... تعزيز القيمة المحلية المضافة

## 02

### تعزيز العمل المناخي

- 23 ..... مسيرتنا في تحول الطاقة
- 24 ..... خفض الانبعاثات الكربونية في أوكيو
- 24 ..... إطار أوكيو لإدارة الغازات الدفيئة
- المخاطر المرتبطة بالمناخ
- 27 ..... أداء تقييم خفض الانبعاثات الكربونية
- 30 ..... كفاءة الطاقة وخفض الانبعاثات

## 00

## المقدمة

## نبذة عن التقرير

يستعرض تقرير الاستدامة لعام 2025 الصادر عن "أوكيو" أداء المجموعة في المجالات البيئية والاجتماعية والحوكمة للعام المشمول في التقرير. ويُعد هذا الإصدار السابع لتقرير الاستدامة، مما يعكس التزام أوكيو الراسخ بدمج مبادئ الاستدامة في استراتيجيتها وهيكل حوكمتها وعملياتها التشغيلية

والانبعاثات الكربونية، وكفاءة الموارد، وتعظيم القيمة المحلية المضافة، مدعومة بهياكل حوكمة رصينة وضوابط رقابة داخلية محكمة.

يقدم هذا التقرير عرضاً شاملاً وموحدًا. لأداء "أوكيو"، مبرزاً المبادئ والمنهجيات والأولويات التي توجّه نهج المجموعة في مجالات المناخ، والنزاهة التشغيلية، والكوادر البشرية، والحوكمة.

وخلال عام 2025، واصلت "أوكيو" المضي قدماً في خطتها للتحويل، عبر اتخاذ خطوات ملموسة نحو الترسخ المنهجي لمسائل الاستدامة في تخطيط الأعمال، وتقييم الاستثمارات، وإدارة المخاطر، واتخاذ القرارات التشغيلية. وتماشياً مع "رؤية عُمان 2040" والأطر الدولية ذات الصلة، حافظت المجموعة على تركيزها الاستراتيجي تجاه أمن الطاقة، وخفض



## الشهادات والجوائز

خلال "أسبوع عُمان للاستدامة"، حصلت "أوكيو" وشركاتها التابعة تقديراً رفيعاً ضمن "مؤشر عُمان للاستدامة"، وهو ما يجسد التقدم الملموس في دمج ممارسات الاستدامة في عمليات المجموعة. كما توجت بجائزة عن الفئة الذهبية، مما يبرز ريادتها في المجالات البيئية والاجتماعية والحوكمة والتميز التشغيلي.

## البيانات التطلعية

يتضمن هذا التقرير "بيانات تطلعية" تعكس توجهات "أوكيو" وخططها بشأن أنشطتها المستقبلية. وعادة ما يتم تجديد هذه البيانات عبر استخدام مصطلحات مثل: "تخطيط"، "تسعى"، "تفترض"، "تواصل"، أو "تعتقد"، أو أي عبارات تشير إلى أحداث أو نتائج "قد" أو "سوف" تحقق في المستقبل.

وتخضع هذه البيانات التطلعية لمخاطر وظروف غير مؤكدة، مما قد يؤدي إلى اختلاف النتائج الفعلية جوهرياً عن التوقعات المعلنة أو الضمنية؛ لذا لا ينبغي اعتبار هذه البيانات ضمانات مؤكدة للأداء المستقبلي.

## العضويات والشراكات

تحرص "أوكيو" على بناء شراكات استراتيجية وعضويات فاعلة مع مؤسسات تدعم تبادل المعرفة، وتطوير الكفاءات، وتعزيز الممارسات الصناعية المسؤولة. وتساهم هذه الشراكات في رفع القدرات المؤسسية للمجموعة والمواءمة مع الأولويات الوطنية والإقليمية.

ومن أبرز هذه العضويات: الاتحاد الخليجي للبتروكيماويات والكيماويات (جيك)، والجمعية العُمانية لخدمات الطاقة (أوبال)، ونادي إثراء للمصدرين في سلطنة عُمان.

## الملاحظات والآراء

لأية استفسارات أو ملاحظات بشأن هذا التقرير، يرجى التواصل معنا عبر البريد الإلكتروني:

sustainability@oq.com

كما يمكنكم الاطلاع على تقارير الاستدامة السابقة لمجموعة "أوكيو" عبر الرابط الآتي:

تقارير أوكيو للاستدامة



## الفترة المشمولة بالتقرير

يغطي هذا التقرير السنة المالية الممتدة من 1 يناير 2025 إلى 31 ديسمبر 2025، ما لم يُنص على خلاف ذلك. وحرصاً على تعزيز تحليل الاتجاهات وتوضيح سياق الأداء، أدرجت بيانات مقارنة للأعوام السابقة حيثما كان ذلك متاحاً ومناسباً.

## أطر إعداد التقرير

أعدّ هذا التقرير استناداً إلى معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير. كما تم الاسترشاد في تحديد المحتوى وهيكلته بمعايير مجلس معايير محاسبة الاستدامة الخاصة بقطاع النفط والغاز، وبأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

وخلال العام، شرعت "أوكيو" في مواءمة أولية مع معياري المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية للاستدامة مع إدراج الإفصاحات المتاحة المتعلقة بالمخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ، بما يشمل محاور الحوكمة، والاستراتيجية، وإدارة المخاطر، بالإضافة إلى المقاييس والمستهدفات. ويعكس ذلك التزام "أوكيو" بالمواءمة التدريجية لإفصاحاتها مع التوقعات الدولية المتطورة في مجال الإبلاغ عن الاستدامة.

## نطاق إعداد التقرير

يستند نطاق إعداد تقرير الاستدامة في "أوكيو" إلى مبدأ حصص الملكية، ويغطي هذا التقرير الشركات التابعة المملوكة بالأغلبية (التي تمتلك فيها أوكيو حصة بنسبة 51% أو أكثر) والتي تتخذ من سلطنة عُمان مقراً لها. وتسري جميع الإفصاحات البيئية والاجتماعية والحوكمة الواردة في هذا التقرير على هذه الشركات، ما لم يُنص على خلاف ذلك.

وتُدرج هذه الإفصاحات بما يتوافق مع نطاق الملكية المحدد، ليعكس بدقة مستوى ملكية "أوكيو" وتأثيرها ومسؤوليتها عن الأنشطة والأداء المفصّل عنها.

## الإبلاغ عن الانبعاثات

يتم الإبلاغ عن انبعاثات الغازات الدفيئة وفق منهجية تعتمد على الحصة التناسبية "لأوكيو" في حقوق الملكية، وتُطبق على الأصول التي تستوفي المعايير التالية:

• أن تكون مملوكة بالأغلبية لمجموعة "أوكيو".

• أن يكون مقرها داخل سلطنة عُمان.

• أن يتم تشغيلها من قبل الشركات التابعة للمجموعة.

وتتبع الإفصاحات المالية وغيرها من بيانات الحوكمة المبدأ ذاته لضمان الاتساق في تقارير الأداء. وبناءً على هذا النهج، يظل عام 2021 هو العام الأساسي المعتمد، كما تبقى أهداف خفض الانبعاثات المرحلية سارية، بما ضمن استمرارية قياس الأداء وقابليته للمقارنة بمرور الوقت.

وفي حال عدم توفر بيانات كمية لبعض الشركات المضمنة في نطاق التقرير، تلتزم "أوكيو" بالإفصاح عنها فور توفرها، تعزيزاً لمبدأ الشفافية والموثوقية.



## كلمة رئيس مجلس الإدارة



إن وجهتنا الاستراتيجية واضحة ومحددة، وهي تعزيز مساهمة "أوكيو" في التنوع الاقتصادي لسلطنة عُمان، ودعم التحول نحو محفظة طاقة أكثر مرونة وجاهزية للمستقبل. ومن خلال الاستثمار في الابتكار، والقيمة المحلية المضافة، والطاقة البديلة، وتطوير البنية الأساسية والكوادر البشرية، نواصل ربط نمو أعمالنا بالأثر الإيجابي طويل الأمد.

وفي ختام هذه المسيرة، تظل ثقافتنا المتجذرة في قيم النزاهة والتعاون والمساءلة هي المحرك الأساسي لنجاحنا. وتطلعاً للمستقبل، يحدد مجلس الإدارة التزامه بالنمو المسؤول وتعزيز الشفافية وخلق القيمة المستدامة، مساهمة منا في بناء مستقبل طاقة أكثر استدامة ومرونة لسلطنة عُمان وللعالم أجمع.

**سعادة / ملهم بن بشير الجرفي**  
رئيس مجلس إدارة "أوكيو"

جسّد عام 2025 حقبة جديدة من الإنجاز الاستراتيجي المتسارع لـ "أوكيو"، إذ نجحنا في تحويل التحديات التشغيلية إلى فرص للنمو من خلال حوكمة صارمة، وتنفيذ منضبط، وتكامل عميق لمبادئ الاستدامة. في ظل مشهد عالمي متقلب، أثبتت "أوكيو" صلابته نموذج أعمالنا وقدرتنا الفائقة على دمج المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة كمحرك أساسي للقيمة والقوة التنافسية.

خلال العام، واصلنا دفع خطط إزالة الكربون من خلال تعميق دمج المعايير المناخية في منظومة الحوكمة والتخطيط واتخاذ القرارات التشغيلية. كما حققنا تقدماً ملحوظاً في رقمنة جرد انبعاثات الغازات الدفيئة، وتحسين جودة البيانات، وتعزيز مبدأ المساءلة من خلال عمليات التدقيق الخارجية.

إنّ ريادتنا لقطاع الطاقة البديلة في سلطنة عُمان ليست مجرد التزام، بل هي ركيزة نمونا المستقبلي. وفي هذا السياق، قادت "أوكيو" للطاقة البديلة" عدة مشاريع للطاقة الشمسية وطاقة الرياح بنطاق المرافق العامة إلى

## كلمة الرئيس التنفيذي للمجموعة



وتظل السلامة والانضباط التشغيلي عقيدة راسخة لا تقبل المساومة. إن تسجيل معدلات سلامة متميزة عالمياً مثل معدل 0.52 في تكرار الإصابات القابلة للتسجيل، ومعدل 0.48 للإصابات المضطربة للوقت هو نتاج ثقافة مؤسسية تضع الإنسان أولاً، وتعتبر التميز في إدارة المخاطر معياراً أساسياً للاستمرارية. كما أثبتنا ريادتنا المجتمعية من خلال تطبيق مؤشر العائد الاجتماعي على الاستثمار، والذي أكد بأن مبادراتنا المجتمعية حققت عوائد تراوحت بين 4 و17 ريالاً عمانياً مقابل كل ريال عُمانى مستثمر، مما يجسد الأثر المستدام الذي نتركه في مجتمعاتنا.

واستشرفاً للمستقبل، تظل أولوياتنا واضحة من خلال: التنفيذ المنضبط، تعزيز المرونة، ومواصلة دمج الاستدامة في جوهر أعمالنا. وأختم بتوجيه الشكر لكافة موظفينا وشركائنا وأصحاب الشأن على تفانيهم ودعمهم المستمر، بينما نمضي قدماً لبناء مستقبل طاقة مستدام لسلطنة عمان والعالم.

**أشرف بن حمد المعمرى**  
الرئيس التنفيذي للمجموعة

يشهد قطاع الطاقة العالمي تحولات متسارعة تفرضها طموحات خفض الانبعاثات الكربونية، والمتطلبات التنظيمية المتغيرة، والتقدم التكنولوجي المتنامي، بالإضافة إلى تزايد تطلعات أصحاب الشأن. وفي ظل هذه البيئة الديناميكية، تواصل "أوكيو" التزامها الراسخ بالعمل كشركة طاقة مسؤولة، تسعى لتحقيق التوازن الأمثل بين الاستدامة القيمة المحققة حالياً وضمان الاستدامة على المدى البعيد، بما يكفل تعزيز مرونتها وتنافسيتها في السوق.

وخلال عام 2025، مضت المجموعة قدماً في ترسيخ مبادئ الاستدامة ضمن أطر الحوكمة والاستراتيجية وعمليات اتخاذ القرار؛ إذ غدت اعتبارات الاستدامة جزءاً لا يتجزأ من منظومة الرقابة على الأداء، مع إدراج مؤشرات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ضمن بطاقة الأداء المؤسسية لتعزيز آليات المتابعة والمساءلة.

إن ربط أداء هذه المعايير بنظام المكافآت للإدارة التنفيذية يجسد إيماننا بأن الاستدامة هي المحرك الجوهرى للأداء المتميز وإيجاد القيمة المستدامة.

## لمحة عن أوكيو

على مدى أكثر من أربعة عقود، وإصّلت "أوكيو" نموها المطرد كمجموعة استثمار وتطوير في قطاع الطاقة. وتعد المجموعة مملوكة بالكامل لحكومة سلطنة عُمان تحت مظلة "جهاز الاستثمار العُماني" كركيزة أساسية في محفظته الاستثمارية.

وفي إطار التزامها بالنمو المسؤول، تُسَدَّر "أوكيو" الابتكار والتقنيات المتقدمة وخبراتها التخصصية لتطوير فرص طاقة مستدامة. وتسترشد المجموعة برؤيتها الطموحة لتكون "شريك الوطن في تحوّل الطاقة"، بما يتوافق مع أهداف "رؤية عُمان 2040" الرامية إلى بناء اقتصاد متنوع ومستدام وقائم على المعرفة.

وقد نجحت "أوكيو"، من خلال شراكاتها الاستراتيجية، في استقطاب استثمارات أجنبية نوعية إلى سلطنة عُمان، مما ساهم بفاعلية في دفع عجلة النمو الاقتصادي وتعزيز أمن الطاقة الوطني. وتنتشر عمليات المجموعة والشركات التابعة لها لتغطي كافة مراحل الإنتاج والتسويق والتوزيع، مقدمة خدماتها لأكثر من 1,000 عميل في 80 دولة حول العالم.

تُدير "أوكيو" محفظة استثمارية متنوعة تمتد عبر سلسلة القيمة الكاملة لقطاع الطاقة؛ بدءاً من الشق العلوي (الاستكشاف والإنتاج)، ووصولاً إلى الشق السفلي الذي يشمل تكرير النفط، وإنتاج البتروكيماويات، والتجارة، بالإضافة إلى قطاعات الطاقة البديلة، وتوليد الطاقة الكهربائية، والبنية التحتية للنقل والخدمات اللوجستية للطاقة.

## سلسلة قيمة الطاقة

تلتزم "أوكيو" برفع كفاءة العمليات التشغيلية على امتداد سلسلة القيمة، مع التركيز على تعزيز معايير السلامة والأداء البيئي. كما تسعى المجموعة إلى تمكين الحلول منخفضة الكربون، بما في ذلك الطاقة المتجددة، والهيدروجين الأخضر، وتقنيات تخزين واحتجاز الكربون واستخدامه وتخزينه، بما يتماشى مع أولويات تحول الطاقة في سلطنة عُمان.

## هدفنا ، رؤيتنا و قيمنا

## هدفنا

دفع النمو الاقتصادي المستدام في سلسلة قيمة الطاقة في سلطنة عُمان، وتمكين التحول في قطاع الطاقة من خلال عقد الشراكات الناجحة.

## رؤيتنا

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

## ثقافتنا المؤسسية وقيمنا

الثقافة المؤسسية في أوكيو هي النهج الذي تتبعه أثناء عملنا و نبني عليه علاقتنا المهنية ونمو أعمالنا، ومن خلال التزامنا بقيم الإنجاز والتعاون والاهتمام.

نؤمن أن إنجازنا وتعاوننا واهتمامنا يصنع أثراً إيجابياً ينعكس على كل فرد منا، وعلى فرقنا ومجموعتنا ومجتمعاتنا ووطننا، ويتجاوز كل الحدود.



المتاجرة والخدمات اللوجستية

المرافق والمعادن

المصافي والبتروكيماويات

الاستكشاف والإنتاج

الطاقة البديلة

الخدمات اللوجستية  
محطات  
الصهاريج

المتاجرة  
التداول والتوريد  
التجزئة

المعادن  
الألمنيوم

الخدمات المرفقية  
الصناعية  
الكهرباء  
المياه

المصافي  
الديزل  
فحم الكوك البترولي  
وقود الطائرات  
الغاز البترولي المسال  
البنزين (الجازولين)  
الكبريت  
الإسفلت

البتروكيماويات  
البارازيلين  
البنزين العطري

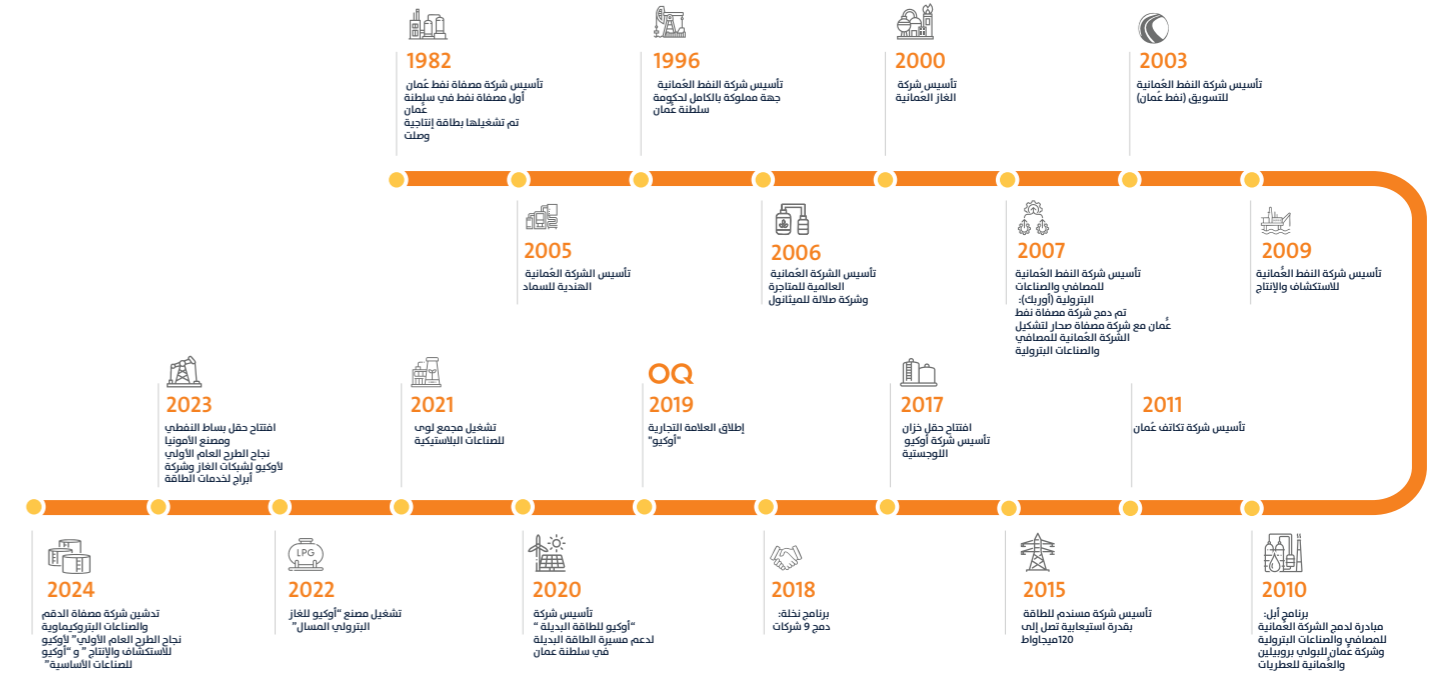
الاستكشاف والإنتاج  
النفط الخام  
الغاز الطبيعي

معالجة الغاز ونقله  
الغاز الطبيعي  
البروبان  
البوتان  
المكثفات

الطاقة المتجددة  
الطاقة الشمسية  
طاقة الرياح  
تخزين الطاقة  
الهيدروجين الأخضر  
احتجاز الكربون واستخدامه  
وتخزينه

## مسيرتنا

تجسد مسيرة نمو "أوكيو" نموذجاً للتكامل وبناء القدرات الاستراتيجية عبر منظومة الطاقة، مع تركيز محوري على الاستثمارات والشراكات النوعية التي تُسرّع من وتيرة التحول الطاقوي وتدعم المستهدفات الوطنية لسلطنة عُمان.



## نبذة عن المجموعة

تُعد "أوكيو" مجموعة طاقة متكاملة عالمياً تتخذ من سلطنة عُمان مقراً لها، وتعمل عبر كامل سلسلة القيمة؛ بدءاً من الاستكشاف والإنتاج وصولاً إلى التكرير، والبتروكيماويات، والتسويق، وحلول الطاقة المتجددة. باعتبارها مساهماً رئيسياً في التنوع الاقتصادي، تعمل "أوكيو" على تعزيز مرونة قطاع الطاقة العُمانى وقدرته التنافسية، مع ترسيخ ممارسات الأعمال المسؤولة وفقاً لأعلى المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة.

يفرض هذا النطاق الجغرافي الواسع تبني منظومة حوكمة رصينة، وإدارة فاعلة للمخاطر، وتحديدًا دقيقاً للمسؤوليات لضمان كفاءة الأداء في جميع العمليات.



وبصفتنا رائداً في قطاع الطاقة، نوظف التقنيات المتقدمة والتميز التشغيلي لتقديم حلول جاهزة للمستقبل، واضعين نصب أعيننا تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بحقوق الأجيال القادمة، مع الحفاظ على أعلى مستويات النزاهة والرقابة.

وانسجاماً مع "رؤية عُمان 2040" والتزام السلطنة بتحقيق الحياد الصفري الكربوني بحلول عام 2050، تواصل "أوكيو" ريادتها لمسيرة التحول، ومن خلال الابتكار، والتخصيص المنضبط لرأس المال، والشراكات الاستراتيجية، تسعى المجموعة إلى بناء محفظة استثمارية متنوعة ومنخفضة الكربون، بما يعزز أمن الطاقة والمرونة المناخية ويحقق قيمة مستدامة على المدى الطويل.

إن تعظيم قيمة الموارد الطبيعية بمسؤولية هو جوهر هوية "أوكيو" المؤسسية، حيث تتأصل الاستدامة في نماذج عملنا واستثماراتنا. ويتيح هيكلنا المتكامل تحرير أوجه التأثير بين الأصول، وتحسين النتائج التشغيلية، بما يدعم كفاءة الموارد والحلول المبتكرة لخدمة عملائنا ومجتمعاتنا.

## الأهداف الاستراتيجية

1. تعظيم قيمة المساهمين: عبر توزيع أرباح منتظمة، وضمان العائد على حقوق الملكية، وإدارة الترخارح الاستراتيجي من الأصول الناضجة في التوقيت الأمثل.

2. الانضباط المالي: المحافظة على تصنيف ائتماني من "درجة الاستثمار"، وتعزيز المرونة التشغيلية والتميز في كافة الأصول.

3. الكوادر والاستدامة والنمو: التوزيع الحصيف لرأس المال، وتطوير الكفاءات البشرية، وترسيخ ثقافة الأداء، والمضي قدماً في خطط إزالة الكربون.





## حوكمة الاستدامة

تُعد الاستدامة ركيزةً جوهرية في استراتيجية أعمال "أوكيو" وعمليات اتخاذ القرار؛ إذ يولي مجلس الإدارة اهتماماً بالغاً بالأهمية الاستراتيجية لأداء المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، ويضمن دمجها بشكل كامل في التخطيط طويل الأمد، وإدارة المخاطر، وتعظيم القيمة المضافة.

وفي هذا السياق، تواصل "بطاقة الأداء المؤسسي" دورها كأداة استراتيجية لترسيخ مبادئ الاستدامة في صلب الإدارة؛ حيث يمثل مؤشر بطاقة الأداء -المعتمد من قبل المجلس- إطاراً منظماً ومتسقاً ضمّ لضمان بقاء الاستدامة محركاً أساسياً للتميز التشغيلي والمرونة المؤسسية على المدى البعيد. واستناداً إلى الإنجازات المحققة في عام 2024، تستمر بطاقة الأداء في دمج مؤشرات الأداء الرئيسة للاستدامة جنباً إلى جنب مع المقاييس

المالية والتشغيلية، بما يضمن نهجاً متوازناً وشاملاً لتقييم الأداء العام.

وتعكس هذه المؤشرات المعايير المدرجة في بطاقة أداء مجلس الإدارة، مما يضمن اتساق الرقابة والتوافق الاستراتيجي. ومن خلال هذا النهج، يظل أداء الاستدامة مرتبطاً بصورة مباشرة بنظام المكافآت والحوافز، مما يعزز مبدأ المساءلة ويحفز الممارسات التجارية المستدامة في كافة أنشطة المجموعة.

وتماشياً مع ميثاق الحوكمة الصادر عن جهاز الاستثمار العماني، يلتزم المجلس بإرساء آلية صارمة لتقييم الأداء بوصفها أداة محورية لتعزيز الشفافية والكفاءة والحوكمة الرشيدة. وبناءً عليه، يخضع جميع أعضاء الإدارة لتقييمات دورية وفق مؤشرات الأداء الرئيسة المعتمدة، لضمان التحسين المستمر والالتزام التام بمعايير الحوكمة المؤسسية.

### لجنة الاستراتيجية والاستثمار

تضطلع لجنة الاستراتيجية والاستثمار التابعة لمجلس الإدارة بدور قيادي في رسم المسار الاستراتيجي طويل الأمد للمجموعة، مع توفير إشراف دقيق على مخاطر التنفيذ، وضمان التوافق المستدام مع تطلعات المساهمين وأهداف تعظيم القيمة.

وتُعد الاستدامة جزءاً لا يتجزأ من مسؤوليات اللجنة في "أوكيو"، إذ تتبنى اللجنة مبادرات التميز المؤسسي التي تعطي الأولوية لخفض الانبعاثات الكربونية، وإدارة الكفاءة للموارد المائية، وحماية التنوع الأحيائي، والتخفيف من آثار تغير المناخ، بالإضافة إلى الإدارة المسؤولة للموارد الطبيعية. وتعزز هذه الأولويات التزام المجموعة بتحقيق نمو مرّن يستجيب للتوقعات البيئية والاجتماعية المتزايدة.

وفي إطار ترسيخ نهج شامل ومتكامل للاستدامة، اعتمد مجلس الإدارة أهدافاً استراتيجية منظمة ترتكز على ثلاثة محاور رئيسة: العمليات المسؤولة، حماية الحياة وإثرائها، وخلق قيمة مشتركة. وتمثل هذه المحاور ركيزة واضحة للحوكمة توجه عمليات صنع القرار، وتضمن مواءمة الأداء التشغيلي والاستثمارات الاستراتيجية مع التزامات "أوكيو" المستدامة

### لجنة التدقيق والمخاطر

تُعد لجنة التدقيق والمخاطر التابعة لمجلس الإدارة حجر الزاوية في هيكل حوكمة "أوكيو"؛ إذ تضطلع بدور محوري في تعزيز قيم المساءلة والرقابة وإدارة المخاطر الرشيدة عبر كافة وحدات المجموعة. وتعمل اللجنة على حماية النزاهة المالية، وتقوية أنظمة الرقابة الداخلية، وضمان الامتثال التام للمتطلبات التنظيمية واللوائح المعمول بها. ومن خلال إشرافها الممنهج، تساهم اللجنة في ترسيخ مبادئ الشفافية، والحد من التعرض للمخاطر، ودعم التزامات المجموعة تجاه الاستدامة على المدى البعيد

### لجنة الاستثمار (على مستوى الإدارة التنفيذية)

تُعد لجنة الاستثمار، التي شكّلها الرئيس التنفيذي للمجموعة، جهة إدارية رفيعة المستوى تهدف إلى رفع كفاءة اتخاذ القرار في الشؤون الاستثمارية الاستراتيجية والتشغيلية، وتشرف اللجنة على تحسين هيكل الميزانية العمومية، وإجراء تقييمات دقيقة للاستثمارات القائمة والجديدة، وتقديم التوجيه اللازم للتخطيط الاستراتيجي، بما يضمن تخصيص رأس المال بفاعلية لدعم المرونة المالية واستدامة القيمة.

علاوة على ذلك، تتولى اللجنة مراجعة القضايا المرتبطة بالاستدامة على المستوى الإداري قبل رفعها إلى لجنة الاستراتيجية والاستثمار التابعة للمجلس عند الاقتضاء. وتساهم هذه العملية في تعزيز الشفافية المتعلقة بمعايير الأداء والمخاطر المرتبطة بالعوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة، مع ترسيخ ثقافة التحسين المستمر والمساءلة المؤسسية.

## أصحاب الشأن

يمثل مشاركة أصحاب الشأن ركيزةً جوهرية في نهج "أوكيو" للاستدامة، إذ يدعم عمليات تحديد وإدارة الآثار والمخاطر والفرص المرتبطة بها. وتدرك المجموعة أن التعاون البناء مع أصحاب الشأن هو أمر حيوي لفهم التطلعات، وتطوير آليات صنع القرار، وترسيخ جسور الثقة على المدى البعيد.

وخلال عام 2025، واصلت "أوكيو" تعزيز الأطر والعمليات الداعمة لمشاركة أصحاب الشأن وفق أسس تتسم بالشفافية والاتساق والبعد الاستراتيجي. واستناداً إلى تأسيس "فريق التعاون مع أصحاب الشأن" في عام 2024، عملت المجموعة على تفعيل قنوات الحوار والتعاون مع المجموعات الرئيسة، بما في ذلك الجهات الحكومية والتنظيمية، والمستثمرين، والموظفين، وشركاء الأعمال، والمجتمعات المحلية.

ويتم تحديد أصحاب الشأن وتصنيفهم بصورة منهجية بناءً على مستوى تأثيرهم المتبادل مع العمليات التشغيلية للمجموعة. وفي هذا الإطار، تُمنح الأولوية للأطراف ذات التأثير الجوهري - مثل الجهات التنظيمية والمستثمرين والعملاء والجهات الحكومية - في أنشطة المشاركة، نظراً لدورهم الفاعل في صياغة التوجه الاستراتيجي، وضمان الامتثال التنظيمي، وتعظيم القيمة المستدامة.

ما توظف "أوكيو" حزمةً من آليات المشاركة المتخصصة، تشمل الاستطلاعات، والمشاورة المنظمة، ومنتديات أصحاب المصلحة، والإفصاحات العامة، وجلسات مناقشة الأثر البيئي، بالإضافة إلى منظومة فاعلة لتلقي الشكاوى ومعالجتها. وتساهم الرؤى المستخلصة من هذه التفاعلات في توجيه أولويات الاستدامة، وإدارة المخاطر، وعمليات الإفصاح والتقارير، مما يدعم أجندة استدامة متكاملة ترتكز على تطلعات أصحاب الشأن.

## تقييم الأهمية النسبية المزدوجة

في عام 2025، أتمت أوكيو أول تقييم شامل للأهمية النسبية المزدوجة لها، مما يمثل خطوة مهمة في تعزيز استراتيجية الاستدامة في المنظمة والتوافق مع معايير الإبلاغ العالمية المتطورة. قِيم التقييم موضوعات الاستدامة من خلال منظورين تكامليين:

**مادية التأثير:** إذ يُقِيم الآثار الفعلية والمحتملة لـ "أوكيو" على البيئة والمجتمع وأصحاب الشأن عبر سلسلة قيمتها؛

**المادية المالية:** إذ يُقِيم مدى احتمال تأثير مسائل البيئة والمجتمع و الحوكمة على الأداء المالي لـ أوكيو وصمودها وقيمتها المؤسسية.

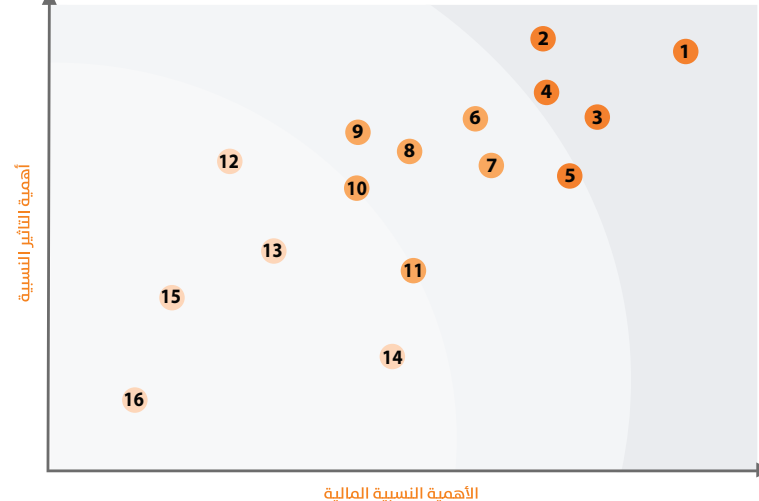
من خلال دمج المنظورين، قدّم التقييم

رؤيةً شاملة لأبرز مخاطر وفرص الاستدامة في "أوكيو"، ودعم التوافق مع توقعات الإبلاغ والإفصاح اشتمل الإجراء على مشاركة داخلية مكثفة، إذ تولي المختصون والقيادات العليا التحقق من موضوعات الاستدامة وتسجيلها وترتيب أولوياتها بناءً على احتمالية حدوثها وحجم تأثيرها المحتمل. وجرى دمج وجهات النظر الخارجية من خلال البحث المكتبي، بما

فيه تحليل منهجيات تصنيف البيئة والمجتمع والحوكمة وأطر الاستدامة الدولية وأولويات التنمية الوطنية والمقارنة المرجعية مع الشركات المماثلة إقليمياً وعالمياً.

توجّه نتائج تقييم الأهمية النسبية المزدوجة الموضوعات الجوهرية المقدمة في هذا التقرير وترشد التخطيط الاستراتيجي لـ أوكيو وإدارة الأداء وخارطة طريق الاستدامة.

### مصفوفة الأهمية النسبية المزدوجة



- 1 تعزيز العمل المناخي
- 2 الصحة والسلامة المهنية
- 3 سلامة الأصول و المرونة التشغيلية
- 4 الحوكمة و أخلاقيات العمل
- 5 حقوق الإنسان و ظروف العمل العادلة
- 6 الاستثمارات الاجتماعية والمجتمع المحلي
- 7 انبعاثات الهواء و التلوث
- 8 إدارة المياه
- 9 التنوع البيولوجي وحماية النظام البيئي
- 10 سلسلة التوريد المسؤولة
- 11 إدارة النفايات
- 12 ممارسات التوظيف و التطوير وكافؤ الفرص
- 13 الآثار الاقتصادية
- 14 الأمن السيبراني وحماية البيانات
- 15 الابتكار و التكنولوجيا و التحول الرقمي
- 16 التمويل المستدام

## استراتيجيتنا للاستدامة

تواصل استراتيجية الاستدامة في "أوكيو" تطورها المستمر استجابةً لديناميكيات المتغيرة في قطاع الطاقة العالمي، وتوقعات أصحاب المصلحة، والمتطلبات التنظيمية الناشئة. ويُعد تحديث هذه الاستراتيجية وتعزيزها أمراً حتمياً لتعزيز المرونة المؤسسية على المدى البعيد، ودعم التنافسية، وتحقيق النمو المسؤول.

وفي نوفمبر 2025، أطلقت "أوكيو" مبادرةً هيكلية لتطوير استراتيجيتها للاستدامة، استناداً إلى الركائز التي تم إرساؤها في الأعوام السابقة. ومن المقرر استكمال هذا التحديث واعتماده من قبل الإدارة في عام 2026، بهدف ضمان المواءمة المستمرة مع أفضل الممارسات الدولية، ومستجدات قطاع الطاقة، وتطلعات المستثمرين.

وقد تضمنت هذه المبادرة إجراء تقييم شامل للوضع الراهن، ومراجعة خارجية

للممارسات الحالية (من قبل طرف ثالث) في مجال الاستدامة، شملت أطر الحوكمة، والسياسات، وإدارة البيانات، والتكامل التشغيلي. كما أجريت دراسة مقارنة مرجعية مع الشركات النظيرة لتقييم مستوى نضج "أوكيو" في قضايا الاستدامة الجوهرية، وتحديد نقاط القوة وفرص التطوير المتاحة.

وقد ساهم التفاعل الوثيق مع القيادة العليا في صياغة الاستراتيجية المحدثة،

مما يضمن استيعاب المخاطر والفرص ذات الأولوية، ومراعاة الواقع التشغيلي، وتحديد مسؤوليات المساءلة بدقة. وستركز الاستراتيجية المطورة على خطة عمل خماسية تضع أولويات واضحة، وإجراءات تنفيذية مرحلية، واليات دقيقة لرصد وتقييم الأداء.

ومن خلال هذا النهج المنظم والتعاوني، تواصل "أوكيو" ترسيخ استراتيجية المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتعزيز مسار خلق القيمة المستدامة على المدى البعيد.

## إطار الاستدامة

يرتكز إطار الاستدامة في "أوكيو" على نهج هيكلية يستهدف تحقيق أثر ملموس، ويتناغم مع الرؤية الاستراتيجية بعيدة المدى للمجموعة وقيمها الجوهرية.

ويتمحور هذا الإطار حول أربع ركائز مترابطة توجّه أولويات الاستدامة، وتدعم عمليات صنع القرار، وتعزز الرقابة على الأداء:

- تعزيز العمل المناخي
- حماية الطبيعة
- الاهتمام بالكوادر البشرية
- قيادة النمو المستدام

تعالج كل ركيزة حزمة من القضايا البيئية والاجتماعية والاقتصادية ذات الصلة المباشرة بعمليات "أوكيو" وتطلعات أصحاب المصلحة؛ حيث تشكل هذه الركائز مجتمعةً هيكلًا متكاملًا لإدارة الآثار والمخاطر والفرص المرتبطة بالاستدامة على مستوى المجموعة.

كما يستند تنفيذ كل ركيزة إلى مبادرات محددة، ومؤشرات أداء المحقق ضمن واضحة. ويعكس الأداء المحقق ضمن هذه الركائز خلال عام 2025 التقدم المستمر الذي أحرزته "أوكيو" في مجالات استراتيجية، تشمل: خفض الانبعاثات الكربونية، وإدارة البيئية، ورفاهية القوى العاملة، والاستثمار المجتمعي، بالإضافة إلى المشتريات المسؤولة والممارسات التجارية الأخلاقية.

### تعزيز العمل المناخي

خفض انبعاثات الكربون سعياً لمستقبل أكثر نقاءً



• تعزيز العمل المناخي

### حماية الطبيعة

حماية المياه، والحد من النفايات، وحماية النظم البيئية



• انبعاثات الهواء والتلوث  
• إدارة المياه  
• حماية التنوع البيولوجي والنظام البيئي  
• إدارة النفايات

### الإهتمام بالكوادر البشرية

حماية العمال، واحتضان التنوع، والارتقاء بالمجتمعات



• الصحة والسلامة المهنية  
• سلامة الأصول والمرونة التشغيلية  
• حقوق الإنسان وظروف العمل العادلة  
• الاستثمارات المجتمعية والاجتماعية المحلية  
• ممارسات التوظيف والتطوير وتكافؤ الفرص

التنمية الوطنية والاستثمار الاجتماعي

رفاهية الأفراد ومكان العمل

التميز التشغيلي والمرونة

### قيادة النمو المستدام

القيادة بنزاهة، والتوريد بمسؤولية ودفع عجلة النمو الأخلاقي



• الحوكمة وأخلاقيات العمل  
• سلسلة التوريد المسؤولة  
• الأثر الاقتصادية  
• الأمن السيبراني وحماية البيانات  
• الابتكار والتكنولوجيا والتحول الرقمي  
• التمويل المستدام

الحوكمة وأخلاقيات العمل

سلسلة التوريد المسؤولة

## أبرز ملامح الاستدامة في "أوكيو" لعام 2025

## تعزيز العمل المناخي

رقمنة جرد انبعاثات غازات الاحتباس الحراري على مستوى المجموعة، بما يشمل جميع الشركات التابعة المملوكة بأغلبية الأسهم، وتعزيز حوكمة الانبعاثات وجودة البيانات.



تم الإبلاغ عن انبعاثات مجمعة من النطاقين 1 و2 بلغت **8.47 مليون طن** من مكافئ ثاني أكسيد الكربون على أساس حصة الملكية.



تخطيط إزالة الكربون من خلال تطوير "أوكيو للطاقة البديلة" أداة تقييم تخطيط إزالة الكربون.



توسيع أنشطة الطاقة المتجددة، بإضافة أكثر من **2,000 ميجاواط** إلى محفظة الطاقة المتجددة، وتأمين **740 ميجاواط** بموجب اتفاقيات شراء الطاقة.



## حماية الطبيعة

حافظت عمليات أوكيو على استهلاك صفري للمياه العذبة.



استُخدم أكثر من **1,500 طن متري** من مخلفات البوليمر من خلال ممارسات الإدارة الدائرية للبوليمر.



رُزعت أكثر من **1,300 شجرة ونبتة محلية**، دعماً لمبادرة سلطنة عُمان لتخضير الصحراء.



عزز الامتثال البيئي من خلال تقييمات الأثر البيئي وتحسين رصد التصريف.



## الاهتمام بالكوادر البشرية

حافظنا على تركيز قوي على السلامة، إذ تم الإبلاغ عن حادثة سلامة عملية واحدة من المستوى الأول وأخرى من المستوى الثاني، وتم التحقيق في كليهما بالكامل مع اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.



قدمنا أكثر من **2,300 ساعة تدريبية** في مجال الصحة والسلامة والبيئة، وعززنا عمليات التفتيش باستخدام أدوات الصحة والسلامة والبيئة الرقمية.



دققنا نسبة مشاركة في استبيان الموظفين بلغت **98%**، ونسبة تعمين بلغت **88%**.



شارك **450 موظفاً** في دورات تدريبية حضورية وافتراضية حول أخلاقيات العمل.



## قيادة النمو المستدام

لم تُسجّل أي حالات فساد في عمليات "أوكيو" خلال عام 2025.



ارتفعت القيمة المحلية المضافة بنسبة **24%**، حيث بلغ الإنفاق على الشركات الصغيرة والمتوسطة حوالي **120 مليون ريال عماني**.



نفّذت الشركة **11 مشروعاً** في مجالات البحث والتطوير والابتكار، دعماً لكفاءة العمليات وأهداف التحول في قطاع الطاقة.



أتمتة الشركة أكثر من **213 عملية**، مما وفر ما يقارب **95,000 ساعة** عمل للموظفين وحققت عوائد تجاوزت **10 ملايين دولار أمريكي**.



شهدت الشركة زيادة بنسبة **4.4%** في مستوى نضج الأمن السيبراني في مجالات تكنولوجيا المعلومات والتشغيل.

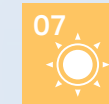


# 02

## تعزير العمل المناخي

يُمثل تغير المناخ أحد أبرز التحديات والفرص الاستراتيجية التي تواجه قطاع الطاقة العالمي. وبالنسبة لـ "أوكيو"، فإن التصدي لتغير المناخ يعد ضرورة حتمية تدعم مرونة الأعمال على المدى البعيد، وتعزز إيجاد القيمة، وتجسد المسؤولية الوطنية تجاه البيئة. وبصفتها مجموعة طاقة متكاملة، تلتزم "أوكيو" بدمج مساعي خفض الانبعاثات الكربونية في صلب التخطيط الاستراتيجي، وقرارات الاستثمار، والأداء التشغيلي؛ وذلك لدعم تطلعات سلطنة عُمان في تحقيق الحياد الصفري الكربوني، في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها مشهد الطاقة العالمي.

ومن خلال خفض التدرجي لانبعاثات الغازات الدفيئة، ورفع كفاءة استهلاك الطاقة، والتوسع في حلول الطاقة المتجددة والبيدية، تساهم "أوكيو" بفاعلية في قيادة التحول نحو اقتصاد منخفض الكربون. وتستند هذه الجهود إلى سياسات واضحة، ومنظومة حوكمة متينة، وأهداف قابلة للقياس، مما يضمن تعزير قيم المساءلة والشفافية عبر كافة شركات المجموعة وأصولها التابعة.



07



13

بيئة مستدامة  
ومصانة مكوناتها



### الموضوعات الجوهرية

• تغير المناخ والتحول في قطاع الطاقة

## مسيرتنا في تحوّل الطاقة

انطلقت رحلة "أوكيو" الرسمية في تحوّل الطاقة عام 2021 مع اعتماد سياسة خفض الانبعاثات الكربونية، التي أرست إطاراً هيكلياً طويل الأمد للحد من الانبعاثات، بالتوازي مع تعزيز أمن الطاقة والمرونة التشغيلية وتحقيق النمو المستدام. وتتوافق طموحات المجموعة في هذا الصدد مع الالتزامات المناخية الوطنية لسلطنة عُمان، بما في ذلك تحقيق هدف "صفر حرق روتيني" بحلول عام 2030، والوصول إلى صافي انبعاثات صفري من غازات الاحتباس الحراري بحلول عام 2050.

ودعماً لهذا التحول، أجرت "أوكيو" في عام 2022 مراجعة شاملة لإعادة تحديد خط الأساس للانبعاثات، وفقاً لـ "بروتوكول الغازات الدفيئة" للمعايير المحاسبية والإفصاح المؤسسي. وقد أفضت هذه المراجعة إلى اعتماد عام 2021 سنة مرجعية لتتبع الانبعاثات، مما مكّن المجموعة من وضع خارطة طريق ممنهجة لخفض الكربون بمعايير زمنية محددة.

وكهدف مرحلي، التزمت "أوكيو" بخفض إجمالي انبعاثات النطاقين الأول والثاني بنسبة 25% بحلول عام 2030، مقارنة بخط الأساس لعام 2021.

للمجموعة بالتركيز على العمليات المحلية المملوكة بالأغلبية. وقد ساهم هذا التحديث في توسيع نطاق الأصول المدرجة ضمن استراتيجية "أوكيو" لخفض الكربون، ليشمل الشركات التابعة والأصول التي دخلت حيز التشغيل بعد عام 2024. وبينما يظل عام 2021 هو السنة المرجعية المعتمدة حالياً، تواصل "أوكيو" مراجعة مستهدفاتها المرئية لضمان الدقة والملاءمة والتوافق المستمر مع الطموحات الوطنية المتطورة لخفض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري.

وخلال عام 2025، أدت التغييرات في النموذج التشغيلي للمجموعة إلى تحديث حدود الإبلاغ عن الانبعاثات؛ حيث انتقلت المجموعة من نهج "السيطرة التشغيلية" إلى منهجية "حصة الملكية"، وهو ما يعكس الحصة التناسبية لـ "أوكيو" في الأصول التي تمتلك فيها حصة أغلبية وتديرها شركاتها التابعة داخل سلطنة عمان. وبناءً عليه، تم استثناء الأصول غير المشغلة، وأصول الأقلية، والأصول الدولية الواقعة خارج السلطنة من حدود الإبلاغ الحالية، اتساقاً مع التوجه الاستراتيجي

## دمج خفض الانبعاثات الكربونية في الحوكمة والتخطيط

إدراكاً للدور المحوري لكفاءة الطاقة في خفض الانبعاثات، اعتمد مجلس إدارة "أوكيو" في عام 2023 "سياسة الطاقة"، مما أضحى طابعاً رسمياً على تطبيق نظام إدارة الطاقة على مستوى المجموعة وكافة شركاتها التابعة. ويرسي هذا النظام إطاراً موحداً لمراقبة أداء الطاقة، وتحفيز التحسين المستمر، وتعزيز الحوكمة المؤسسية في مختلف مفاصل المجموعة.

كما أدرجت مؤشرات خفض الغازات الدفيئة وكفاءة الطاقة ضمن "بطاقات الأداء المؤسسي" لـ "أوكيو" وشركاتها التابعة. وشهد عام 2024 تطبيق مستهدفات سنوية للانبعاثات والطاقة على مستوى الشركات التابعة، مع ربطها مباشرة بنظام الحوافز والمكافآت للموظفين والإدارة التنفيذية. واستمر العمل بهذا النهج خلال عام 2025، مما ساهم في تعزيز مبدأ المساءلة ورفع كفاءة الأداء المناخي للمجموعة.

وفي عام 2025، تم دمج خطط خفض الانبعاثات رسمياً في عملية التخطيط التجاري لمجموعة مختارة من الشركات التابعة والأصول، مما ضمن توافق مبادرات خفض الانبعاثات بشكل منهجي مع الخطط التشغيلية وقرارات الإنفاق الرأسمالي. وتعزز "أوكيو" توسيع هذا المتطلب تدريجياً ليشمل كافة الشركات التابعة المدرجة ضمن استراتيجيتها لخفض الكربون.

ودعماً لمنهجية التخصيص المنضبط لرأس المال، استحدثت "أوكيو" معايير الاستثمار لخفض الانبعاثات الكربونية في عام 2023، مع إدماج تقييمات انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن عملية المراجعة المرئية لكافة الاستثمارات الجديدة المقترحة من الشركات التابعة. وبدءاً من عام 2024، أصبحت جميع المشاريع الرأسمالية التي تبادر بها الشركات التابعة ملزمة بالخضوع لتقييم شامل للانبعاثات قبل الحصول على الموافقة الاستثمارية النهائية.

## خفض الانبعاثات الكربونية في "أوكيو"

يمثل خفض الانبعاثات الكربونية ركيزةً جوهرية في استراتيجية "أوكيو" طويلة الأمد. ومن خلال التحول نحو تقنيات وأنظمة طاقة منخفضة الكربون، تهدف المجموعة إلى تعزيز قدرتها التنافسية، واستقطاب الاستثمارات النوعية، وفتح آفاق تجارية واعدة. بالتوازي مع المساهمة في الجهود العالمية للحد من ظاهرة الاحتباس الحراري وضمان عدم تجاوز الارتفاع في درجات الحرارة سقف 1.5 درجة مئوية، تماشياً مع أهداف اتفاقية باريس للمناخ.

ويستند نهج "أوكيو" في خفض الكربون إلى التقييم المستمر للأداء، والتخصيص المنضبط لرأس المال، والتحسين المنهجي لجودة بيانات الانبعاثات. وبالتوازي مع التطويرات التشغيلية، تواصل المجموعة تعزيز استراتيجيات التخفيف لضمان خفض مستدام وطويل الأمد لآثار الكربون عبر كافة شركاتها التابعة.

## إطار "أوكيو" لإدارة الغازات الدفيئة

يهدف توحيد معايير الإفصاح عن انبعاثات الغازات الدفيئة وتعزيز حوكمتها، أرست "أوكيو" إطاراً شاملاً لإدارة الانبعاثات يسري على كافة الشركات التابعة المملوكة بالأغلبية. ويقدم هذا الإطار منهجيةً منسقة وشفافة لقياس الانبعاثات وإدارتها والإفصاح عنها، بما يضمن التطبيق الموحد للمعايير على مستوى المجموعة.

**إدارة بيانات انبعاثات الغازات الدفيئة**

تلتزم الشركات التابعة بجمع بيانات الانبعاثات والتحقق منها وإدارتها باستخدام أنظمة تقنية موحدة وضوابط داخلية صارمة، لضمان سلامة البيانات، وقابلية تتبعها، واتساقها عبر مختلف مفاصل المجموعة.

**محاسبة انبعاثات الغازات الدفيئة**

تطبق كافة الشركات التابعة منهجيات محاسبية موحدة تتوافق مع "بروتوكول الغازات الدفيئة" لقياس وتتبع انبعاثات النطاقين الأول والثاني، بما يضمن دقة البيانات وقابليتها للمقارنة بمرور الوقت.

**التحقق من قبل طرف ثالث**

تخضع بيانات الانبعاثات المرفوعة من الشركات التابعة لعمليات تدقيق وضمان خارجي مستقل على مستوى المجموعة، مما يعزز مصداقية المعلومات المصحح عنها وموثوقيتها أمام الجهات الرقابية والمستثمرين.

**الإفصاح عن الانبعاثات**

تُرْفَع تقارير الانبعاثات عبر قنوات داخلية منظمة لدعم عمليات الإفصاح الخارجي الشفاف، وضمان الامتثال للمتطلبات التنظيمية، وتفعيل المشاركة المستنيرة مع أصحاب الشأن.

## أداة تقييم خفض الانبعاثات الكربونية

يهدف دمج الاعتبارات المناخية في المراحل الأولية لتطوير المشاريع، استحدثت "أوكيو" أداة تقييم تخطيط خفض الكربون؛ إذ تعتمد الشركات التابعة هذه الأداة لتقييم الأثر المحتمل للمشاريع على انبعاثات الغازات الدفيئة خلال مرحلة التخطيط.

وتساهم هذه الأداة في تمكين الشركات التابعة من التنبؤ بتبعات الانبعاثات، وتحديد فجوات التخفيف، وصياغة الإجراءات التصحيحية اللازمة؛ مما يضمن مواءمة تصاميم المشاريع مع مستهدفات "أوكيو" لخفض الكربون. ويعزز التكامل المنهجي للاعتبارات المناخية في التخطيط التشغيلي والاستراتيجي للمجموعة.

## التوسع في طول الطاقة البديلة

يرتكز تحول الطاقة في "أوكيو" على توسيع نطاق حلول الطاقة النظيفة والمتجددة، بقيادة "أوكيو للطاقة البديلة". وبصفتها المطور الوطني المعتمد للطاقة المتجددة في سلطنة عُمان، تضطلع الشركة بدور محوري في تطوير وتنفيذ مشاريع الطاقة المتجددة لدعم مساعي خفض الكربون عبر شركات المجموعة ومنظومة الطاقة الوطنية بشكل عام.

وفي عام 2025، نجحت "أوكيو للطاقة البديلة" في نقل عدة مشاريع للطاقة المتجددة (بمقياس المرافق الخدمية) إلى مرحلة التنفيذ؛ إذ تم تحقيق إنجازات رئيسة في برنامج "روافد" للطاقة المتجددة، ومشروع الطاقة الشمسية في شمال عُمان، بالإضافة إلى مشروع طاقة الرياح "رياح 1" و"رياح 2" المطورين لصالح شركة تنمية نفط عُمان.

علاوة على ذلك، أبرمت "أوكيو للطاقة البديلة" اتفاقيات شراء طاقة طويلة الأمد لمشاريع إضافية في مجال الطاقة الشمسية وطاقة الرياح، تشمل: مشروع "عبري 3" للطاقة الشمسية الكهروضوئية، ومشروع "ظفار 2" لطاقة الرياح، ومشروع "جعلان بني بو علي" لمنتجتي الكهرباء المستقلين. ويعد مشروع "عبري 3" أول مشروع للطاقة الشمسية في السلطنة يدمج تقنيات تخزين الطاقة بالبطاريات على نطاق واسع، مما يعكس الأهمية المتزايدة لمرونة الشبكة الكهربائية واستدامتها.

وإلى جانب تنفيذ المشاريع القائمة، واصلت "أوكيو للطاقة البديلة" تطوير محفظة مشاريعها المستقبلية بالتعاون مع الجهات الوطنية المختصة بشراء الطاقة والشركاء الاستراتيجيين، بما يضمن التوسع المستمر في نشر حلول الطاقة المتجددة في كافة أرجاء السلطنة.



## روافد

تمثل هذه المبادرة أول تجمع لمشاريع الطاقة المتجددة على نطاق المرافق قيد الإنشاء في سلطنة عُمان لـ أوكيو للطاقة البديلة، وتهدف إلى توفير طاقة نظيفة مع دعم أهداف الاستدامة والتنمية الاقتصادية الوطنية. ويتألف تجمع روافد من ثلاثة مشاريع رائدة - شمال عُمان للطاقة الشمسية (105 ميغاواط)، والرياح-1 (111 ميغاواط)، والرياح-2 (111 ميغاواط) - بطاقة إنتاجية إجمالية تبلغ 327 ميغاواط. وقد صُممت هذه المشاريع لتوفير طاقة متجددة موثوقة، مع المضيّ قداماً في انتقال سلطنة عُمان إلى مستقبل منخفض الكربون.

ويسير التطوير وفق الجدول الزمني، إذ يُتوقع أن يبدأ مشروع شمال عُمان للطاقة الشمسية تشغيله التجاري في يونيو 2026، تليه محطة رياح «الرياح» في ديسمبر 2026. ويدمج التجمع تقنيات متجددة متقدمة، ويُولي الأولوية لمشاركة القوى العاملة المحلية لضمان خلق قيمة وطنية بعيدة المدى.

تركيز قوي على تطوير القوى العاملة المحلية، مع توفير أكثر من 200 وظيفة مباشرة وغير مباشرة.



تطوير تجمع للطاقة المتجددة بقدرة 327 ميغاواط يجمع بين تقنيات الطاقة الشمسية والرياح.



نشر تقنيات متقدمة لتعزيز كفاءة التشغيلية بعيدة المدى وبناء القدرات الوطنية.



الدمج الناجح لثلاث مشاريع كبرى ضمن مبادرة استدامة موحدة.



## البيئية



خفض ما يزيد عن 960,000 طن من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون سنوياً عند التشغيل الكامل

الإسهام في الالتزامات المناخية لسلطنة عُمان والاتساق مع أهداف الاستدامة في رؤية 2040

خفض ملحوظ في كثافة الكربون، يُعادل سحب أكثر من 200,000 سيارة من الطرق سنوياً

## الاجتماعية



إيجاد فرص عمل تدعم المجتمعات المحلية والنمو الاقتصادي

الاستثمار في تطوير الكفاءات المحلية ونقل المعرفة

الإسهام في منافع مجتمعية بعيدة المدى عبر بنية أساسية للطاقة النظيفة والمستدامة

## الحكومة



تطبيق معايير سلامة عالمية المستوى عبر جميع مراحل المشروع

انخراط قوي مع أصحاب المصلحة يضمن تنفيذ المشروع بشفافية ومسؤولية

الاتساق مع الاستراتيجيات الوطنية للاستدامة وأفضل الممارسات الدولية في تطوير الطاقة المتجددة

## الجزئيات منخفضة الكربون

تُعد الجزئيات منخفضة الكربون، بما في ذلك الهيدروجين الأخضر ومشتقاته، ركيزةً استراتيجية طويلة الأمد ضمن محفظة "أوكيو للطاقة البديلة". وخلال عام 2025، ركزت أنشطة التطوير على ترقية المفاهيم التقنية، وتحسين الهياكل التجارية، وتفعيل التواصل مع صناعات السياسات والشركاء الاستراتيجيين؛ بهدف تعزيز الجاذبية الاستثمارية للمشاريع المستقبلية وقابليتها للتمويل.

كما واصلت المبادرات الرائدة، مثل مشروع "صلالة 2"، تقدمها عبر مراحل التطوير والتحسين، مما ساهم في بناء القدرات المؤسسية وتعزيزها. وفي الوقت ذاته، تعكف "أوكيو للطاقة البديلة" على استكشاف التطبيقات النهائية وناقلات الطاقة البديلة لدعم الجاهزية لدخول الأسواق.

الطلب المستقبلي، وترسيخ مكانة سلطنة عُمان في سلاسل القيمة العالمية للطاقة منخفضة الكربون.

الجاهزية لدخول الأسواق. وفي الوقت ذاته، تعكف "أوكيو للطاقة البديلة" على استكشاف التطبيقات النهائية وناقلات الطاقة البديلة لدعم

كما واصلت المبادرات الرائدة، مثل مشروع "صلالة 2"، تقدمها عبر مراحل التطوير والتحسين، مما ساهم في بناء القدرات المؤسسية وتعزيزها.

## المخاطر المرتبطة بالمناخ

يفرض التغير المناخي مجموعة من المخاطر والفرص الجوهرية - سواء كانت مادية أو مرتبطة بمرحلة التحول - والتي تؤثر بشكل مباشر على عمليات "أوكيو"، وأصولها، وقدرتها على خلق القيمة على المدى البعيد. واستجابةً لذلك، واصلت المجموعة تعزيز منهجيتها في تحديد الآثار المناخية وتقييمها وقياسها كميًا، مع دمج هذه الاعتبارات ضمن منظومة إدارة المخاطر المؤسسية وعمليات صنع القرار الاستراتيجي.

وخلال العام، طورت "أوكيو" آليات تقييم المخاطر المناخية عبر الانتقال من النهج النوعي إلى نهج يدمج التأثيرات المالية المقاسة كميًا على مدى أفق التخطيط التجاري. تهدف هذه الخطوة إلى تعزيز موثوقية الإفصاحات وجدواها في اتخاذ القرارات، بما يتوافق مع المتطلبات والمعايير الدولية للإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ.

تُعد الرقابة على المخاطر والفرص المناخية جزءاً لا يتجزأ من هياكل الحوكمة وإدارة المخاطر القائمة في "أوكيو"، حيث تُقيم هذه المخاطر دورياً من قبل الإدارة العليا، وتُرفع النتائج الجوهرية إلى فريق القيادة التنفيذية. ويضمن هذا النهج المؤسسي دمج الاعتبارات المناخية في صلب التخطيط التجاري، وتخصيص رأس المال، والنقاشات الاستراتيجية رفيعة المستوى. يصنف تقييم "أوكيو" للمخاطر المناخية إلى فئتين رئيسيتين:

وخلال العام، طورت "أوكيو" آليات تقييم المخاطر المناخية عبر الانتقال من النهج النوعي إلى نهج يدمج

التأثيرات المالية المقاسة كميًا على مدى أفق التخطيط التجاري. تهدف هذه الخطوة إلى تعزيز موثوقية

الإفصاحات وجدواها في اتخاذ القرارات، بما يتوافق مع المتطلبات والمعايير الدولية للإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ.

## الحوكمة

تُعد الرقابة على المخاطر والفرص المناخية جزءاً لا يتجزأ من هياكل الحوكمة وإدارة المخاطر القائمة في "أوكيو"، حيث تُقيم هذه المخاطر دورياً

من قبل الإدارة العليا، وتُرفع النتائج الجوهرية إلى فريق القيادة التنفيذية. ويضمن هذا النهج المؤسسي دمج الاعتبارات المناخية

في صلب التخطيط التجاري، وتخصيص رأس المال، والنقاشات الاستراتيجية رفيعة المستوى. يصنف تقييم "أوكيو" للمخاطر المناخية إلى فئتين رئيسيتين:

### الاستراتيجية: تحليل المخاطر المناخية

#### مخاطر التحول:

تنشأ هذه المخاطر نتيجة التحول العالمي نحو اقتصاد منخفض الكربون، وتشمل:

المخاطر السياسية والقانونية: وتتمثل في القوانين المناخية المتطورة، وآليات تسعير الكربون، ومتطلبات تحويل الانبعاثات.

مخاطر السوق والتكنولوجيا: وتشمل التذبذب في تكاليف الطاقة، وارتفاع أسعار المواد الخام، والاستثمارات الرأسمالية المطلوبة لتبني تقنيات خفض الانبعاثات.

مخاطر السمعة: المرتبطة بتغير تطلعات أصحاب المصلحة، وتفضيلات العملاء، والتحديات المتعلقة باستقطاب الكفاءات والحفاظ عليها.

#### المخاطر المادية (الفيزيائية):

##### وتُصنف إلى مستويين:

المخاطر المزمنة: وتشمل التحولات المناخية طويلة الأمد مثل الارتفاع المستمر في درجات الحرارة وتغير أنماط هطول الأمطار.

المخاطر الحادة: وتشمل الظواهر المناخية المتطرفة مثل موجات الحر الشديدة، والفيضانات، وزيادة حدة الأعاصير وتكرارها، مما قد يؤثر على سلامة الأصول، واستمرارية العمليات، وأمن القوى العاملة.

## إدارة المخاطر

لتعزيز القدرة على مواجهة المخاطر المتعلقة بالمناخ، طورت أوكيو بطاقة أداء لمخاطر المناخ تدمج ما يلي:

- محركات مخاطر المناخ الرئيسية
- التعرض المالي وحساسية الإيرادات
- الافتراضات التنظيمية والسوقية

تدعم بطاقة الأداء هذه تحديد الآثار المالية المحتملة كميًا، وترجمة مخاطر المناخ إلى آثار مُقدَّرة على العمليات والإيرادات. تُستخدم مخرجات هذه الأداة لتحديد أولويات إجراءات التخفيف وتوجيه التوافق مع مسارات التحول إلى اقتصاد منخفض الكربون، وضمان معالجة مخاطر المناخ ضمن عمليات إدارة المخاطر القائمة بدلاً من معالجتها بمعزل عن غيرها.

## المقاييس والأهداف والتقييم الكمي

كجزء من نهجنا المتطور للإفصاحات المتعلقة بالمناخ، بدأت "أوكيو" بتقييم كمي لمخاطر مختارة متعلقة بالمناخ، وتقدير تأثيرها المالي المحتمل على مدى أفق التخطيط التجاري.

يمثل هذا خطوة حاسمة في تعزيز عملية صنع القرار، وتقديم إفصاحات مفيدة، والتوافق مع توقعات المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية لربط مخاطر المناخ بالأداء المالي.

يكمل التقييم الكمي لمخاطر المناخ مقاييس "أوكيو" وأهدافها المناخية الأوسع نطاقاً، بما في ذلك الإبلاغ عن انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، ومبادرات إزالة الكربون، وسيستمر تحسينه مع نضوج المنهجيات وجودة البيانات وقدرات تحليل السيناريوهات.

## التطلع إلى المستقبل

تُدرِك "أوكيو" أن تقييم مخاطر المناخ مجال متطور. ستشمل التحسينات المستقبلية ما يلي:

- تحسين منهجيات التقييم الكمي
- توسيع نطاق استخدام تحليل السيناريوهات على المدى الطويل
- دمج أعمق لاعتبارات المناخ في التخطيط الاستراتيجي والمالي

ستعزز هذه الجهود مرونة شركة أوكيو وشفافيتها مع استمرار المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ في تشكيل بيئة العمل.

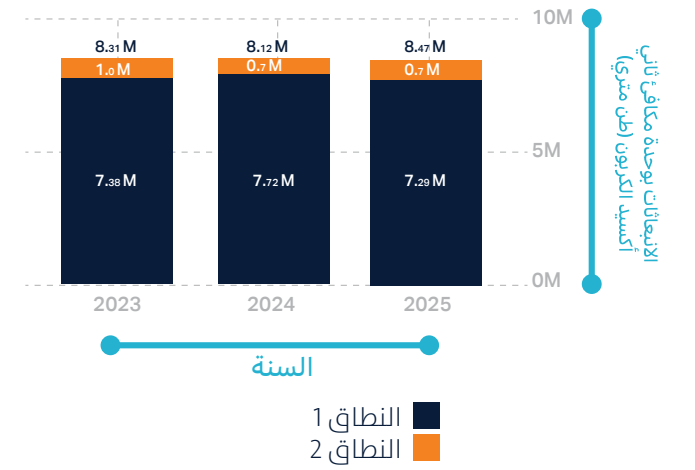


## مقاييس وأهداف انبعاثات الغازات الدفيئة

في عام 2025، بلغ إجمالي انبعاثات "أوكيو" المجمعة للطاقتين الأول والثاني - والمفصّل عنها على أساس حصة الملكية - نحو 8.47 مليون طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون. وتجسد هذه الأرقام إسهامات الشركات التابعة للمجموعة والمملوكة بالأغلبية والعاملة داخل السلطنة.

وقد جاءت الزيادة المسجلة مقارنةً بعام 2024 مدفوعةً بشكل أساسي بارتفاع معدلات التشغيل في شركات تابعة مختارة، وإدراج كيانات إضافية ضمن نطاق التقارير إثر الانتقال إلى منهجية الإبلاغ القائمة على حصة الملكية. وتؤكد "أوكيو" التزامها الراسخ بخفض الانبعاثات عبر محفظة أصولها من خلال مبادرات كفاءة الطاقة، وتوسيع نطاق الوصول إلى مصادر الكهرباء النظيفة، والتحسين المستمر لأداء المحفظة الاستثمارية.

10مليون طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل نطاق لكل سنة (نطاق الإفصاح وفق حصة الملكية)



ولتعزيز حوكمة بيانات الانبعاثات وشفافيتها، أنجزت "أوكيو" رقمنة جردها لغازات الاحتباس الحراري في عام 2025. ويغطي الجرد جميع الشركات التابعة ذات ملكية الأغلبية ضمن حدود الإبلاغ. وتحدد الإرشادات المتعلقة بطلب التحقق المستقل من قبل طرف ثالث لبيانات الانبعاثات في إطار المجموعة لإدارة الغازات الدفيئة، بما يعزّز مصداقية الإفصاح. وبالتوازي، استحدث الإبلاغ عن النطاق 3 من غازات الاحتباس الحراري لفئات مختارة عبر شركات تابعة معينة لدعم تطوير ملف انبعاثات أكثر شمولاً.



## دراسة حالة

سوبر إيسكو في أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية

ركّزت هذه المبادرة على تطبيق نهج سوبر إيسكو المبتكر في تنفيذ عقد قائم على الأداء بين "أوكيو للطاقة البديلة" و"أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية". ومن المتوقع أن تحقق المبادرة وفورات سنوية في الطاقة تقارب 22.5 جيجاواط/ساعة، وأن تخفض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بنحو 9.4 كيلو طن، بما يجسّد قيمة بيئية واقتصادية واضحة لـ "أوكيو".

ويعتمد المشروع نموذج تنفيذ سوبر إيسكو الذي تتولّى فيه "أوكيو للطاقة البديلة" مسؤولية تطوير المشروع وتمويله وتنفيذه وضمان أدائه. ويبدأ النهج بعمليات تدقيق طاقة تفصيلية ودراسات جدوى لتحديد تدابير الكفاءة القابلة للتمويل المصرفي عبر "أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية". وتشمل هذه التدابير ترقية المعدات، وتحسين العمليات، وتعزيزات أنظمة التحكم.

## كفاءة الطاقة وخفض الانبعاثات

تلتزم "أوكيو" بخفض كثافة الطاقة وتقليل انبعاثات ثاني أكسيد الكربون عبر محفظتها. وتطبّق المجموعة ممارسات تدقيق الطاقة المتسقة مع المعايير الدولية لإرساء خطوط أساس متينة لاستهلاك الطاقة، ولرصد مقاييس كثافة الطاقة، المعرّفة بأنها كمية الطاقة المستهلكة لكل وحدة من الإنتاج. ويبيح ذلك التّبع المتسق، والمقارنة المعيارية للأداء، والتحسين المستمر عبر أصولنا. وفي إطار هذا الالتزام، حدّدت أوكيو هدفاً بالحصول على شهادة الايزو 50001 والحفاظ عليها في جميع الشركات التابعة المعنية بحلول عام 2027.

واجتازت "أوكيو" بنجاح تدقيقها الإشرافي بصفر حالات عدم مطابقة، فيما حصلت "أوكيو لشبكات الغاز" على شهادة الايزو 50001، لتصبح أول شركة طاقة في القطاع الأوسط في المنطقة تتال هذه الشهادة، أيضاً بصفر حالات عدم مطابقة، وبالتوازي، أحرزت "أوكيو للمصافي و الصناعات البتروكيماوية" و"أوكيو للاستكشاف والإنتاج" تقدماً ملموساً في الإعداد لشهادة الايزو 50001، حيث عزّزتا أطر إدارة الطاقة لديهما، وعمليات الحوكمة، وأنظمة رصد الأداء بما يتوافق مع متطلبات المعيار.

وأخيراً، أكملت "أوكيو للطاقة البديلة" دراستين رئيسيتين لجدوى كفاءة الطاقة بالشراكة مع "أوكيو لشبكات الغاز"، تقيمان نشر نظام دورة رانكين العضوية وتوربو-إكسباندر لتعزيز استرداد الطاقة وتقليل الانبعاثات. وتوفّر هاتان الدراستان أساساً تقنياً واقتصادياً متيناً للتنفيذ المستقبلي، وتدعمان قرارات الاستثمار المستنيرة، وتعزّزان أهداف "أوكيو" بعيدة المدى لإزالة الكربون.

في عام 2025، لعبت "أوكيو للطاقة البديلة" دوراً محورياً في النهوض بمبادرات كفاءة الطاقة وإزالة الكربون عبر المجموعة. فقد مولت "أوكيو للطاقة البديلة" وهيكلت ونفذت عقد أداء قائم على نموذج سوبر إيسكو لـ "أوكيو للمصافي و الصناعات البتروكيماوية"، ضمّمت لتدقيق وفورات سنوية مضمونة في الطاقة قدرها 22.5 جيجاواط/ساعة، تعادل خفضاً سنوياً يقارب 9,400 طن متري من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون. وبناءً على هذا الزخم، طوّرت "أوكيو للطاقة البديلة" وأطلقت الموجة الثانية من برنامج سوبر إيسكو، موسّعة نطاقه ليشمل عدة شركات تابعة داخل "أوكيو" وخارج المجموعة، مستهدفة خفضاً إضافياً قدره 5,000 طن متري من ثاني أكسيد الكربون سنوياً.

كما قادت "أوكيو للطاقة البديلة" تطبيق وصيانة أنظمة إدارة الطاقة وفق الايزو 50001 عبر المحفظة.

## إدارة الميثان

تعد إدارة انبعاثات الميثان أولوية استراتيجية قصوى عبر كافة الشركات التابعة لـ "أوكيو"، نظراً لارتفاع معامل الاحتراق العالمي المرتبط به. وفي هذا الصدد، تواصل الشركات التابعة تنفيذ برامج "اكتشاف التسرب والإصلاح" لرصد الانبعاثات العابرة والحد منها بأسلوب منهجي. كما تسعى شركات تابعة مختارة إلى الانضمام للمبادرات العالمية الطوعية المتخصصة، بهدف تبني أفضل الممارسات الدولية وتسريع وتيرة خفض انبعاثات الميثان عبر سلاسل القيمة.

## 03

## حماية البيئة

يُعدّ صنّ رأس المال الطبيعي لسلطنة عُمان ركيزةً جوهريةً لتعزيز مرونة "أوكيو" على المدى البعيد، وضمان استمرارية عملياتها، وتعظيم قيمتها المضافة. وبوصفها مجموعة طاقة متكاملة تعمل في بيئات صناعية وساحلية ومناطق الامتياز، تتقاطع أنشطة المجموعة مباشرةً مع جودة الهواء، والنظم البيئية البحرية والبرية، والموارد المائية، وإدارة النفايات. وبناءً عليه، تمثل الإدارة البيئية المسؤولية عنصراً حاسماً في استراتيجيتنا لإدارة المخاطر، وتلبية المتطلبات التنظيمية، والحفاظ على ثقة أصحاب المصلحة، بما يدعم مستهدفات "رؤية عُمان 2040".



بيئة ذات مكونات  
مستدامة



## الموضوعات الجوهرية

- انبعاثات الهواء والحد من التلوث
- إدارة الموارد المائية
- إدارة النفايات
- حماية التنوع الأحيائي والنظم البيئية

## إدارة المياه

### الأساس التنظيمي

تعتمد سلطنة عُمان بشكل رئيسي على تحلية المياه لتأمين غالبية إمدادات المياه الصالحة للشرب، مما يعكس الاعتماد الهيكلي للدولة على إنتاج المياه كثيف الاستهلاك للطاقة في بيئة مناخية جافة. وفي هذا السياق الوطني، تُعد الإدارة المسؤولة للمياه أولوية بيئية وضرورة تشغيلية في آن واحد. وتدرك "أوكيو" أن الإدارة الرشيدة للمياه تدعم الامتثال للأنظمة البيئية، وتحمي النظم البيئية البحرية، وتعزز مرونة أصولها على المدى الطويل.

طويل الأمد للرصد البيئي لدعم إجراءات الإدارة الوقائية والتصحيحية مع مرور الوقت.

وقد عززت هذه المبادرة فهم أوكيو لديناميكيات انتشار المياه البحرية، وحسنت قدرتها على إدارة المخاطر البيئية بشكل استباقي. ومن خلال دمج الامتثال التنظيمي مع تعزيز مراقبة الأداء، عززت أوكيو حماية التنوع البيولوجي البحري مع دعم استمرارية العمليات والموثوقية التنظيمية في مجيس.

### بيانات أداء المياه

تواصل أوكيو تتبع مؤشرات أداء المياه عبر نطاق التقارير الخاص بها، كما هو موضح أدناه:

التنظيمية الوطنية للتأكد من الامتثال الكامل، إلى جانب تحديد مصادر محتملة للتلوث البحري. كما تم تنفيذ دراسة تقييم الأثر البيئي شاملة لتقييم التأثيرات المحتملة على النظم البيئية البحرية المحلية، مدعومة بنمذجة هيدروديناميكية ثلاثية الأبعاد متقدمة لمحاكاة انتشار مؤشرات جودة المياه في البيئة البحرية لشركة مجيس. وأسهمت هذه التحليلات في تحسين استراتيجيات التصريف والتخطيط التشغيلي.

وبناءً على النتائج، تم تطوير خطة إدارة بيئية تفصيلية تتضمن مؤشرات أداء رئيسية واضحة وبروتوكولات رصد محددة للحد من التأثيرات البيئية عبر جميع مراحل المشروع. كما أُرست الخطة إطاراً

وعلى امتداد عملياتها، تحافظ "أوكيو" على عدم استهلاك المياه العذبة، بالاعتماد بشكل أساسي على المياه البحرية المحلاة. ويضمن هذا النهج عدم فرض أي ضغوط إضافية على الموارد الطبيعية المحدودة من المياه العذبة، مع دعم أهداف الأمن المائي الوطني. كما يتم قياس ورصد عمليات سحب المياه وتصريفها واستهلاكها بشكل منهجي لضمان دقة التقارير، والامتثال التنظيمي، واتخاذ قرارات مبنية على بيانات موثوقة عبر شركات مجموعة "أوكيو".

ما بعد الامتثال: تعزيز حماية البيئة البحرية في مجيس

في عام 2025، أدخلت "أوكيو" مؤشراً رئيسياً للأداء مخصصاً لتعزيز إدارة تصريف المياه في المنطقة الصناعية في مجيس، بما يعزز نهجاً استباقياً لحماية البيئة البحرية. وقد ساهمت هذه المبادرة في تطوير إطار إدارة المياه لدى أوكيو من خلال إنشاء خط أساس قوي قائم على البيانات لفهم تأثيرات التصريف بشكل أفضل ودعم الضوابط التشغيلية المستنيرة.

وقد شملت الدراسة مراجعة ممارسات التصريف وفق المتطلبات

ويرتكز نهج "أوكيو" في حماية الطبيعة على حوكمة بيئية صارمة، وتكريس مبدأ المساءلة على مستوى الأصول، والتحسين المستمر للأداء. كما تدمج المجموعة حماية التنوع الأحيائي، وإدارة المياه، والحد من الانبعاثات، وممارسات الإدارة المسؤولة للنفايات ضمن أنظمة الإدارة البيئية الخاصة بها، بما يتوافق مع التشريعات الوطنية ومعايير الإفصاح الدولية، والشهادات المعتمدة مثل أيزو 14001 و ISO 50001

وتعكس الممارسات البيئية ومستوى النضج التشغيلي عبر المجموعة تنوع الأصول والنطاقات الجغرافية وسياقات العمل. ويستعرض هذا الفصل المبادرات النوعية ودراسات الحالة من عمليات مختارة لتسليط الضوء على التقدم المحرز، ودعم الامتثال التنظيمي، وتوفير رؤى تساهم في تبادل الخبرات على مستوى المجموعة. ومن خلال المبادرات المستهدفة، والرصد الممنهج، والتقارير الشفافة، نواصل العمل على تقليص الأثر البيئية، وحماية النظم البيئية الحساسة، وتعزيز كفاءة الموارد، دعماً للنمو الصناعي المستدام في السلطنة. الأمثلة المعروضة في هذا الفصل توضح الممارسات الحالية ومجالات التركيز ذات الأولوية ولا تعني التطبيق الموحد عبر جميع شركات المجموعة

## انبعاثات الهواء والتلوث

تظل إدارة انبعاثات الهواء أولوية رئيسية ضمن نهج أوكيو الأشمل في الإدارة البيئية، ولا سيما عبر العمليات كثيفة الاستهلاك للطاقة. وتواصل أوكيو تعزيز أداء الطاقة وتحسين الكفاءة التشغيلية والمضي قدماً في مبادرات إزالة الكربون عبر شركاتها التابعة للحد من الانبعاثات الجوية.

واستخدام المياه وجودة المياه العادمة، إضافة إلى مؤشر انبعاثات الكربون، ومؤشر كثافة الطاقة، ومؤشر استدامة الطاقة، فضلاً عن مزيج الطاقة وأنماط الاستهلاك، ومؤشرات الامتثال التنظيمي مثل الضرائب وحدود الانبعاثات.

وعند إعداد هذا التقرير، لم تكن الإحصاءات الشاملة والمعتمدة الخاصة بالتلوث للفترة المشمولة بالتقرير متاحة بالكامل. ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى التحسينات المستمرة في منهجيات جمع البيانات، وتكامل الأنظمة، وعمليات التحقق عبر الأصول المختلفة. وتؤكد "أوكيو" التزامها بتعزيز ممارسات إدارة البيانات البيئية، وتواصل الاستثمار في تحسين أنظمة الرصد لضمان مستويات أعلى من الدقة، والاكتمال، والشفافية في الإفصاحات المستقبلية. وسيتم الإفصاح عن مؤشرات التلوث ذات الصلة عند استكمال عمليات ضمان جودة البيانات ومواءمتها مع معايير التقارير المعتمدة.

تتضمن الدراسة قسماً مخصصاً للاستدامة يغطي مؤشرات بيئية وطاقية رئيسية، بما في ذلك انبعاثات الغازات الدفيئة، وأكاسيد النيتروجين وأكاسيد الكبريت،

توليد الطاقة الذاتية، وبالتالي خفض انبعاثات الاحتراق المرتبطة.

بالتوازي مع ذلك، تواصل "أوكيو" الاستفادة من عمليات المقارنة المعيارية العالمية وتقييمات الأداء لتحديد فرص خفض الانبعاثات وتحسين الكفاءة. وتعد دراسة سولومون لمقارنة أداء الوقود، التي تُجرى كل سنتين من قبل شركة سولومون، أداة شاملة للمقارنة على مستوى الصناعة، إذ تغطي أداء المصافي ضمن مجموعة عالمية من نظراء القطاع تمثل غالبية المصافي المشاركة حول العالم. وتقدم هذه الدراسة تحليلات تفصيلية للفجوات ورؤى تنافسية تدعم تحديد فرص تحسين الأداء التشغيلي عبر مجالات الأداء الرئيسية.

وتعززاً لهذا الجهد، أطلقت "أوكيو" للاستكشاف والانتاج" في ديسمبر 2025 مشروع الطاقة الدائمة في حقل بساط، مما أتاح استيراد الكهرباء من الشبكة الوطنية والقضاء التام على الحاجة إلى

نعدت أوكيو للاستكشاف والإنتاج مبادرة بارزة في منطقة الامتياز 60 في حقل بساط. كانت المضخات الكهربائية الغاطسة المستخدمة في آبار الهيدروكربونات تعمل بمولدات ديزل محمولة، مما يفضي إلى انبعاثات غازات الاحتباس الحراري وأكاسيد الكبريت وأكاسيد النيتروجين والمركبات العضوية المتطايرة. ولمعالجة ذلك، تنفذ "أوكيو" للاستكشاف والانتاج" استراتيجية استبدال الوقود بتحويل التوليد من الديزل إلى الكهرباء بالغاز الطبيعي الموصلة عبر خط هوائي داخل الحقل. ومن المتوقع أن يُقلص هذا التحول الانبعاثات الجوية تقليصاً كبيراً مع تحسين كفاءة الطاقة الإجمالية من خلال مصدر طاقة أكثر مركزية وموثوقة.

وتعززاً لهذا الجهد، أطلقت "أوكيو" للاستكشاف والانتاج" في ديسمبر 2025 مشروع الطاقة الدائمة في حقل بساط، مما أتاح استيراد الكهرباء من الشبكة الوطنية والقضاء التام على الحاجة إلى

مليون متر مكعب	2023*	2024*	2025**
سحب الماء	3,378	1,186.67	1,349.25
تصريف الماء	938	1,174.41	1,390.43
استهلاك الماء	235	6.85	34,916.16

\* يُعزى التباين في بيانات المياه عبر السنوات أساساً إلى التغيرات في حدود الإبلاغ بين 2023 و 2024 و 2025 و\*\* جُمعت بيانات المياه من كافة الشركات التابعة، باستثناء أوكيو للطاقة البديلة وأوتوكو ومراقف.



## إدارة النفايات

في نطاق العمليات الصناعية واسعة النطاق، تمثل النفايات الناتجة مسؤولية بيئية وفرصة لتعزيز كفاءة الموارد في آن واحد. ونذكر أن حوكمة النفايات المنضبطة تقلص التعرض البيئي وتحمي المجتمعات المحيطة وتعزز الصمود التشغيلي.

تُعطي إدارة النفايات في "أوكيو" الأولوية للفرز المنظم وإمكانية التتبع وإعادة التوظيف المسؤول، مما يضمن التوافق مع القرار الوزاري رقم 1993/17 ومعايير الإبلاغ الدولية وأهداف الاستدامة البيئية لرؤية عُمان 2040. ومن خلال الالتزام الصارم بهذه الإرشادات، نضمن الحفاظ على أعلى المعايير البيئية والسلامة في عمليات إدارة النفايات. وعبر الرقابة المنهجية والضوابط القابلة للقياس، نُحوّل إدارة النفايات من التزام بالامتثال إلى محرك لخلق القيمة الدائرية.

## تقليل نفايات الحفر من المصدر:

تعزيز النتائج الدائرية، تجمع منشأة محلية صغيرة ومتوسطة الأكياس الضخمة الفارغة والحاويات السائبة وتعالجها لإنتاج مواد خام ثانوية. ومن المتوقع أن تكون هذه الشراكة قد حوّلت ما يقارب 73 طناً من البلاستيك بعيداً عن مدافن النفايات بنهاية 2025، مُعزّزة سلاسل القيمة المحلية مع تقليل الأثر البيئي. وتدعم هذه الممارسات التحول الأشمل لـ "أوكيو" نحو الاستخدام الدائري للمواد بإعطاء الأولوية لتجنب النفايات والاسترداد وإعادة الاستخدام حيثما أمكن.

ألف طن	2023*	2024*	2025**
النفايات المولّدة	33	31.2	47.5
النفايات المولّدة الخطرة	31	27.9	35
النفايات المولّدة غير الخطرة	1	3.3	12.3

\* يُعزى التباين في بيانات النفايات عبر السنوات أساساً إلى التغيرات في حدود الإبلاغ بين أعين 2023 و 2024 و 2025  
\*\* جُمعت بيانات النفايات من كافة الشركات التابعة، باستثناء أوكيو للطاقة البديلة وأوتكو ومرافق



## إدارة خردة البوليمر

ركّزت هذه المبادرة على واصلت أوكيو للتسويق تعزيز نهجها في إدارة النفايات من خلال إعادة استخدام مخلفات البوليمرات الناتجة من مصنع البولي بروبيلين الأول ومصنع البولي بروبيلين الثاني وشركة لوي للبلاستيك، مما ساهم في تجنب التخلص منها في المكبات ودعم الاستخدام الأكثر كفاءة للمواد. ويسهم هذا النهج في تحقيق إيرادات إضافية، إلى جانب دعم الامتثال للمتطلبات البيئية وتقليل الأثر المحتملة على جودة المياه والحياة الفطرية.

في عام 2025، جرى توظيف أكثر من 1,500 طن متري من البلاستيك من خلال هذه المبادرة. ويعكس البرنامج التركيز المستمر لـ أوكيو على الاستدامة عبر عملياتها، بما فيها إدارة النفايات وكفاءة الموارد.

## مبادرة "ذا جود بيتس" لأجهزة الاسترجاع العكسي

كما دعمت أوكيو للتسويق مبادرة "ذا جود بيتس"، التي قدمت أجهزة الاسترجاع العكسي المصنعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والتي تم تركيبها في مواقع رئيسية في مختلف أنحاء مسقط. تتيح هذه الأجهزة للمستهلكين إيداع الزجاجات البلاستيكية مقابل مكافآت، مما يشجع على التخلص المسؤول من النفايات ويعزز مشاركة الجمهور في جهود إعادة التدوير.

وحالياً، يوجد ثمانية أجهزة قيد التشغيل. ويتم بعد ذلك التعامل مع الزجاجات المجمعة من قبل مؤسسة صغيرة ومتوسطة محلية، حيث تتم معالجتها وإعادة تدويرها إلى منتجات جديدة بالكامل داخل سلطنة عُمان. ويسهم ذلك في دعم الاستخدام المسؤول للمواد، وتعزيز قدرات إعادة التدوير المحلية، وزيادة القيمة المحلية المضافة من خلال إبقاء سلسلة إعادة التدوير داخل الدولة. وفي عام 2025، حققت المبادرة خفصاً إجمالياً (CO<sub>2</sub>) في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بلغ 9,476 كيلوجراماً.

## حماية التنوع البيولوجي والنظم البيئية

وفقاً لتقرير رؤية عُمان 2040 (2024-2025)، تحتل السلطنة المرتبة الأولى عالمياً في صرامة الحماية البحرية والسيطرة على انبعاثات الملوثات للكربون الأسود وثاني أكسيد الكبريت. ويعكس هذا التميز متانة الحوكمة البيئية الوطنية والالتزام عُمان بصون النظم البيئية البحرية. ونظر إلى الحفاظ على التنوع البيولوجي باعتباره مكوناً أساسياً من صنع القرار التشغيلي والاستراتيجي. ومن خلال إدراج تدابير حماية النظم البيئية ضمن استراتيجيات الاستدامة للمجموعة، نسهم بفاعلية في الحفاظ على التراث الطبيعي لعُمان وتعزيز الصمود البيئي.

يرتبط أداء أوكيو في مجال التنوع البيولوجي ارتباطاً وثيقاً بالأولويات البيئية الأشمل. وبينما نُعزز مبادرات إزالة الكربون ونمّوي ممارسات الإدارة المسؤولة للمياه، نعمل وفق نظام إدارة بيئية حاصل على شهادة الايزو 14001، يُوفّر ضوابط منظمة لتحديد المخاطر البيئية وتقييمها والتخفيف منها. ومن خلال التقييمات الداخلية الدورية وعمليات التدقيق المستقلة من أطراف ثالثة، نحافظ على التحسين المستمر عبر العمليات البيئية لـ أوكيو ونُعزز ضمان الامتثال في جميع المواقع التشغيلية. وبينما تُعد تقييمات الأثر البيئي وضوابط

التنوع البيولوجي متطلبات تنظيمية في عُمان، تسعى أوكيو إلى تحديد الفرص ضمن تصميم الأصول والعمليات لتحقيق نتائج بيئية إيجابية تتجاوز الامتثال الأساسي حيثما أمكن. تتجدر حماية التنوع البيولوجي ضمن سياسة أوكيو المتكاملة للصحة والسلامة والأمن والبيئة، التي تُوازن بين الإدارة البيئية ومخاطر المؤسسة. ويضمن هذا التكامل معالجة الاعتبارات البيئية جنباً إلى جنب مع مخاطر السلامة والتشغيل والمالية، مما يُعزز المساءلة على جميع المستويات التنظيمية.

## تعزير النظم البيئية البرية والبحرية

توضّح الأمثلة أدناه المبادرات المرتبطة بالتنوع البيولوجي المُنفّذة في سياقات العمليات التدفّقية والساحلية، حيث يكون التفاعل مع النظم البيئية واضحاً بصورة خاصة. وثقِّم رؤى هذه المبادرات لتقييم مدى قابليتها للتطبيق على عمليات "أوكيو" الأخرى، مُراعياً الظروف البيئية والتشغيلية المختلفة.

مما يُؤكد التكيّف البيئي الإيجابي. وسجّل تقييم تحت الماء لموئل مرجاني مُشيد صناعياً كثافة متوسطة تبلغ 12 مرجاناً لكل 10 أمتار مربعة، إلى جانب توطين نوعين مرجانيين جديدين. وفي المجمل، جرى إنشاء 8,000 م<sup>2</sup> من هياكل موائل الشعاب المرجانية، مما يعزز صمود النظم البيئية البحرية.

على خلاف أنظمة الحماية التقليدية لخطوط الأنابيب تحت البحرية التي تبقى مستوية مع قاع البحر، تدمج الـ 200 متر الأولى من خط أنابيب مسندم تكوينات حجر جيري مبعثرة بصورة طبيعية. ويُنشئ هذا التكوين تعقيداً هيكلياً يُتيح استيطان يرقات المرجان ويدعم تطوير موئل مرجاني مختلط بمرور الوقت، موفراً مناطق تحضين للأسماك ومُعزراً كثافة التنوع البيولوجي داخل البيئة البحرية المحيطة.

لتعزيز قيمة النظم البيئية بما يتجاوز متطلبات الامتثال، تستخدم أوكيو للاستكشاف و الانتاج مياه الصرف الصحي المُعالجة لري النباتات الأصلية في مناطق المخيمات، مما يدعم كفاءة الموارد ويُعزز التنوع البيولوجي المحلي. وبحلول عام 2025، كان قد جرى زراعة أكثر من 1,300 شجرة وشجيرة ونبته مزهرة أصيلة، مُساهمة في مبادرة تحضير الصحراء الوطنية. وتدعم هذه الجهود عزل الكربون وتحسّن استقرار التربة ويُعزز إثراء الموائل داخل المناطق التشغيلية.

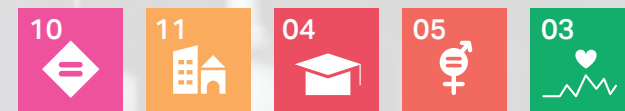
تُبرز مبادرات "أوكيو للاستكشاف و الانتاج" للتنوع البيولوجي البحري إدماج النظم البيئية ضمن تصميم الأصول. وكشفت مسوحات الشعاب المرجانية الجارية في مسندم عن استيطان مرجاني كثيف على طول تدريع مخرة خطوط الأنابيب البحرية،



## 04

## الاهتمام بالكوادر البشرية

يُعدّ موظفونا ركيزة أساسية لنجاح أوكيو على المدى الطويل. ونحن ملتزمون بحماية صحة وسلامة ورفاهية موظفينا، وتعزيز بيئة عمل متنوعة وشاملة، ودعم التنمية المستدامة للمجتمعات التي نعمل فيها. تُشكّل هذه الأولويات جزءاً لا يتجزأ من طريقة عملنا، وتعكس مساهمتنا الأوسع.



اقتصاد تنافسي

مجتمع قائم  
على الإبداع

## الموضوعات الجوهرية

- حقوق الإنسان وظروف العمل العادلة
- ممارسات التوظيف و التكافؤ الفرص
- الصحة والسلامة المهنية
- الاستثمارات الاجتماعية و المجتمع المحلي

## "ثقافة" أوكيو

تستمد "أوكيو" ثقافتها من قيمها الجوهرية المتمثلة في (الأداء، والتعاون، والاهتمام) وهي القيم التي توّجه سلوكيات عمل الموظفين وتفاعلهم ومساهماتهم في مختلف أنحاء المجموعة. وتساهم هذه الركائز في خلق بيئة عمل يشعر فيها الأفراد بالتقدير والتمكين، إيماناً من "أوكيو" بأن الكوادر البشرية التي تتمتع بالصحة والتحفيز والتوازن هي المحرك الأساسي للابتكار، والإنتاجية، والأداء المستدام على المدى الطويل.

وترتكز هذه الثقافة على مبادئ السلوك الأخلاقي والنزاهة والمساءلة؛ إذ تعمل "أوكيو" بموجب "مدونة قواعد السلوك" على تعزيز بيئة عمل قائمة على الثقة والعدالة والمسؤولية. وتظل صحة الموظفين وسلامتهم أولوية قصوى، مدعومة بنهج استباقي ومبادرات مستمرة لتعزيز الرفاهية الشاملة في كافة مرافق المؤسسة.

كما تولي "أوكيو" اهتماماً بالغاً بتطوير الكفاءات عبر إتاحة فرص التعلم المستمر والتطوير والإرشاد المهني، بما يدعم النمو الشخصي والمهني للموظفين. ومن خلال انتعاج سياسة الحوار المفتوح وتبادل التغذية الراجعة بانتظام، تواصل المجموعة ترسيخ بيئة عمل شاملة وداعمة تشجع على المشاركة الفاعلة وتمكن الموظفين من تقديم أفضل مستويات الأداء.

وضمن نهجها الاستراتيجي لتنمية رأس المال البشري، تحرص "أوكيو" على قياس رضا الموظفين سنوياً عبر "استبيان مشاركة

الموظفين" والبرامج المرتبطة به؛ حيث تتيح هذه الأدوات للشركة رصد تطلعات الموظفين، وتحديد مجالات التحسين، وتقييم فاعلية السياسات والمبادرات الداخلية المتعلقة بثقافة بيئة العمل والرفاهية الوظيفية.

سجل استبيان عام 2025 نسبة مشاركة استثنائية بلغت 98%، بواقع 4,609 استجابة من إجمالي 4,707 موظفاً، مما يعكس مستوى عالياً من التفاعل المؤسسي. وقد بلغت درجة "الرضا والتحفيز" 76 نقطة، فيما بلغت درجة "الولاء" 86 نقطة. وتؤكد هذه النتائج قوة مؤشرات المشاركة الإجمالية؛ إذ تفوقت درجة الرضا والتحفيز على المعيار المرجعي للسوق العماني (67 نقطة)، واقتربت بشكل ملموس من المعيار المرجعي للربع الأعلى عالمياً (77 نقطة).

كما تتابع "أوكيو" مؤشر صافي الترويج للموظفين كجزء من قياسها السنوي لتجربة الموظف؛ فقد بلغ المؤشر 44

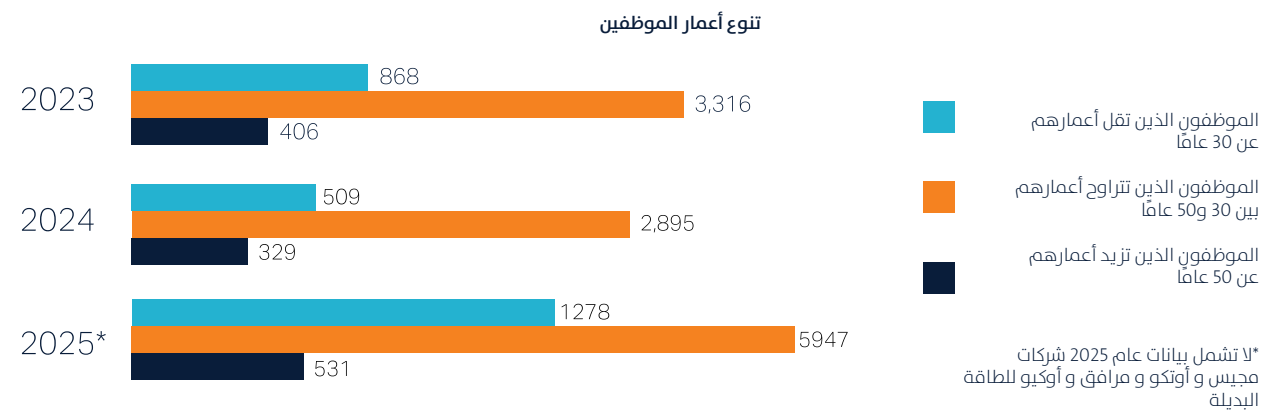
## رأس المال البشري

تجسد الكوادر البشرية في "أوكيو" تنوعاً واسعاً في الأدوار والمهام التشغيلية عبر مختلف النطاقات الجغرافية والبيئات العملية للمجموعة. وانطلاقاً من كونها مؤسسة تضع العنصر البشري في قلب استراتيجيتها وتعمل في قطاع يتسم بالتعقيد والتطور المستمر، تدرك المجموعة أن قواها العاملة هي الممكن الجوهري لتحقيق التميز التشغيلي، وضمان المرونة المؤسسية، وتعظيم القيمة المضافة على المدى البعيد.

وفي هذا السياق، يساهم التحليل الدقيق لهيكلية القوى العاملة، وأنماط التوظيف، ومعدلات دوران العمل، وفقاً لمعايير العمر والفئة، في دعم عمليات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وتطوير خطوط الكفاءات، وإدارة التعاقب الوظيفي بفاعلية. كما تعمل هذه الرؤى التحليلية كدليل موجه لجهود بناء القدرات التخصصية وتبني الممارسات الشاملة، بما يضمن لـ "أوكيو" استدامة كفاءات متوازنة وماهرة وجاهزة للمستقبل، وتتوافق تماماً مع مستهدفاتها الاستراتيجية وتطلعاتها في مجال الاستدامة.



## التنوع العمري للموظفين



كما يتضح من البيانات أعلاه، تشكل الفئة العمرية ما بين 30 و50 عاماً الركيزة الأساسية للقوى العاملة في "أوكيو" خلال عام 2025، إذ تمثل قرابة 77% من إجمالي الكوادر البشرية. وتعد هذه الشريحة المحورية المحرك الرئيسي للمؤسسة، لما تمتلكه من خبرات تخصصية عميقة وقدرات تشغيلية وكفاءة قيادية تدعم أداء الأعمال وتعزز خلق القيمة على المدى البعيد.

وتعزز القوى العاملة بنخبة من الكفاءات الشابة في مقتبل مساراتهم المهني (دون سن الثلاثين)، والذين يمثلون نحو 17% من إجمالي الموظفين، إذ يرفدون المجموعة بمنظورات ابتكارية جديدة وإمكانات قيادية واعدة. وفي المقابل، تساهم فئة الموظفين فوق

سن الخمسين (قرابة 7%) في توفير المعرفة المؤسسية التراكمية وضمان الاستمرارية ونقل الخبرات عبر برامج الإرشاد المهني.

ويجسد هذا التوزيع العمري المتوازن التزام "أوكيو" باستدامة رأس المال البشري، من خلال الحفاظ على قاعدة تشغيلية خبيرة، مع تأمين خطوط كفاءات ناشئة تضمن سلاسة انتقال المعرفة بين الأجيال.

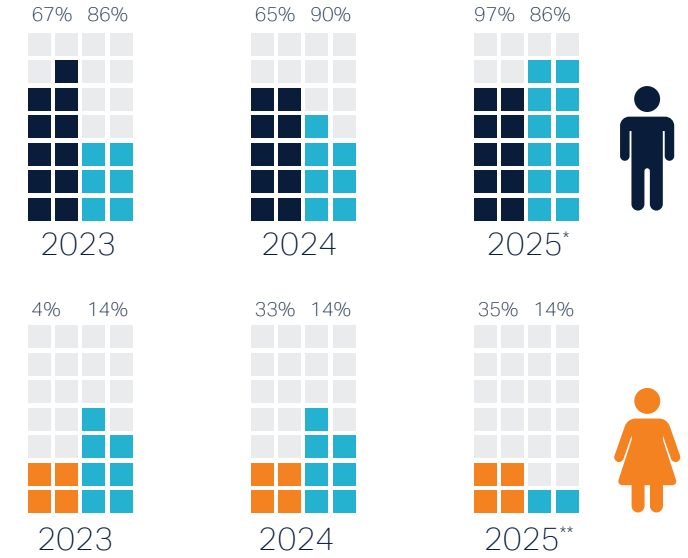


## التنوع بين الجنسين

تواصل "أوكيو" جهودها في تعزيز التنوع بين الجنسين من خلال برامج تطوير المواهب الموجهة، وتبني ممارسات توظيف شاملة، وسياسات تدعم تكافؤ الفرص. وتتماشى هذه الجهود مع أهداف الاستدامة الاستراتيجية للمجموعة، بما يسهم في بناء قوى عاملة أكثر توازناً وشمولاً ومرنة على المدى البعيد.

الموظفون الدائمون (ذكور/ إناث) الموظفات الدائمات الموظفون المؤقتون

\* بيانات عام 2025 لا تشمل أوكيو للطاقة البديلة وأوتكو.  
\*\* بيانات عام 2025 لا تشمل أوكيو للطاقة البديلة، أوتكو، مرافق، مجيس، وأوارك.

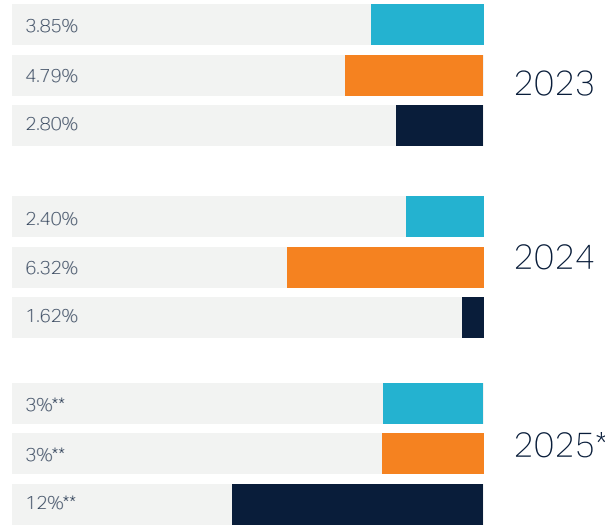


## دوران الموظفين

تظهر بيانات التنوع بين الجنسين تقدماً ملحوظاً في نسبة تمثيل الإناث ضمن التعيينات الجديدة خلال السنوات الأخيرة، مما يعزز التزام المجموعة بالتوظيف الشامل وتطوير الكفاءات الوطنية المتنوعة.

دون سن الثلاثين من 30 إلى 50 سنة فوق سن الخمسين

\* بيانات عام 2025 لا تشمل شركات: أوكيو للطاقة البديلة، مرافق، مجيس، وأوتكو  
\*\* البيانات لا تشمل شركة "أوكيو لشبكات الغاز"



## الاحتفاظ بالكفاءات البشرية

يعد الاحتفاظ بالموظفين محور تركيز استراتيجي لدى مجموعة "أوكيو"، ففي عام 2025، بلغ إجمالي معدل دوران الموظفين 4%، وهو مؤشر يعكس استقرار القوى العاملة وفاعلية الجهود المبذولة لتعزيز الارتباط الوظيفي، وتطوير الكفاءات، والحفاظ عليها على المدى البعيد.

وتعكس البيانات المفصّل عنها في هذا الفصل حدود نطاق الإبلاغ المعتمدة لسنة التقرير. وقد تنتج التباينات في الأرقام السنوية المقارنة عن اختلاف نطاق الجهات أو العمليات المدرجة، نتيجة التحديثات الدورية في هيكلية المجموعة، أو مدى توفر البيانات، أو تغير منهجيات التجميع الموحد. وحرصاً على مبدأ الشفافية، يتم الإفصاح عن استبعاد أو إدراج أي شركات تابعة أو أصول محددة لضمان التفسير الدقيق للاتجاهات العامة للأداء.

## إدارة القوى العاملة

يستند نهج "أوكيو" في إدارة رأس المال البشري إلى قيادة فاعلة، ومنظومة تعلم مستمر، وارتباط وظيفي نشط. ومن خلال قنوات التواصل المفتوحة ومواءمة الأولويات المؤسسية مع الأهداف الفردية، تهيئ المجموعة بيئة عمل محفزة تسعى لتحقيق أداء عالٍ يتيح للموظفين فرص النمو والمساهمة الفاعلة.

الموظف الشاملة.

وتوفر سياسة الموارد البشرية في "أوكيو"، مدعومة بالدليل الإجرائي، إرشادات واضحة بشأن الحقوق والواجبات، وتحدد التزامات المجموعة بامتثالها لقانون العمل العماني، واللوائح الداخلية، وتوجيهات المساهمين، مع ضمان المراجعة الدورية لهذه السياسات لمواكبة المعايير الدولية

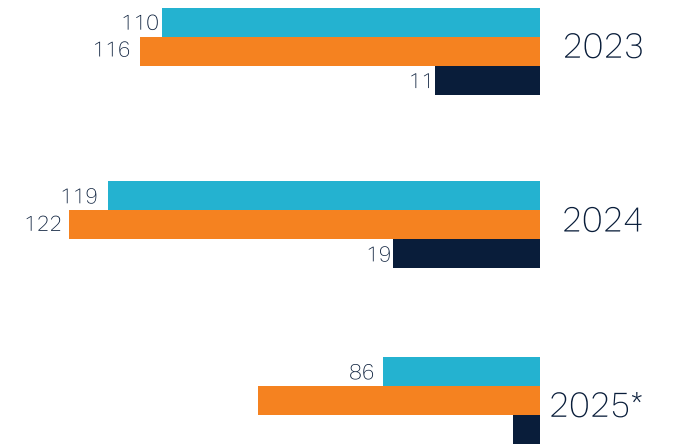
وتعكس نتائج استطلاعات الارتباط الوظيفي والثقافة المؤسسية، إلى جانب التحسن المستمر في "صافي نقاط ترويج الموظفين"، التقدم المحرز في بناء ثقافة مؤسسية شاملة قائمة على القيم، مما يوجه الإجراءات المستقبلية لتعزيز السلوكيات القيادية وممارسات التقدير وتطوير تجربة

وتلعب المشاركة القيادية دوراً حيوياً في ترسيخ بيئة عمل شفافة وتعاونية: إذ يتواصل القادة مع الموظفين عبر منصات تفاعلية تشمل اللقاءات المفتوحة، وقنوات الاتصال الداخلية، واستطلاعات الرأي الدورية، لمناقشة مستجدات الأداء وتبادل المرئيات. وتستثمر النتائج المستخلصة من هذه التفاعلات في تعزيز الثقة المتبادلة، ودعم التطوير المهني، وتحسين بيئة العمل.

تواصل "أوكيو" جهودها في تعزيز التنوع بين الجنسين من خلال برامج تطوير المواهب الموجهة، وتبني ممارسات توظيف شاملة، وسياسات تدعم تكافؤ الفرص. وتتماشى هذه الجهود مع أهداف الاستدامة الاستراتيجية للمجموعة، بما يسهم في بناء قوى عاملة أكثر توازناً وشمولاً ومرنة على المدى البعيد.

دون سن الثلاثين من 30 إلى 50 سنة فوق سن الخمسين

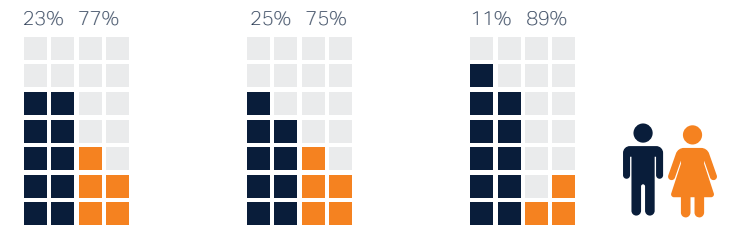
\* بيانات عام 2025 لا تشمل شركات: أوكيو للطاقة البديلة، مرافق، مجيس، وأوتكو.



## الموظفون المعينون حديثاً

نسبة الموظفات (%) نسبة الموظفين (%)

ملاحظة: بيانات عام 2025 لا تشمل شركتي "أوكيو للطاقة البديلة" و"أوتكو"



## الصحة والسلامة المهنية

تولي "أوكيو" اهتماماً بالغاً بإدارة شؤون الصحة والسلامة والأمن والبيئة من خلال إطار حوكمة متين ومتكامل، تدعمه سياسات وإجراءات وأنظمة إدارية دقيقة. ويهدف هذا الإطار إلى ترسيخ منهجية الوقاية من المخاطر، والإشراف على الصحة المهنية، ومراقبة الأداء في كافة مستويات المؤسسة، مع تحديد دقيق للمسؤوليات ونطاق ملكية المهام.

وتحدد سياسة المجموعة للصحة والسلامة والأمن والبيئة التزام "أوكيو" بمساءلة القيادة، والإدارة الاستباقية للمخاطر، ومشاركة القوى العاملة، وضمان الامتثال التام للمتطلبات القانونية والتشغيلية. ويتم تفعيل هذه السياسة عبر نظام إدارة شامل يوفر نهجاً متسقاً على مستوى المجموعة في مجالات التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتحسين المستمر، بما يضمن دمج اعتبارات الصحة والسلامة والأمن والبيئة دمجاً كاملاً في العمليات اليومية وعمليات اتخاذ القرار.

وخلال عام 2025، أنجزت "أوكيو" مراجعة شاملة لنظام إدارة الصحة

والسلامة والأمن والبيئة؛ استهدفت تعزيز كفاءة إدارة المخاطر، وتبسيط العمليات التشغيلية، وتحسين تجربة المستخدم. وفي إطار هذا الجهد، جرى وضع وتطبيق توجيهات استراتيجية رفيعة المستوى لتبسيط التوثيق وتقليل التعقيدات الإجرائية، مع إيلاء الأولوية القصوى للإجراءات التي تسهم مباشرة في خفض المخاطر. وقد تمت مواءمة هذه التوجيهات مع نموذج عمل المجموعة المحدث ولأئحة تفويض الصلاحيات، بما يضمن اتساق الامتثال في كافة وحدات العمل.

كما تحرص المجموعة على دمج متطلبات الصحة والسلامة والأمن والبيئة ضمن عمليات الشراء والمناقصات، إذ يتم تقييم المقاولين والموردين وفق معايير دقيقة، بما يضمن الامتثال لمعايير "أوكيو" ويعزز إدارة المخاطر عبر سلسلة القيمة بأكملها.

وخلال العام نفسه، أنجزت "أوكيو" صياغة استراتيجية للصحة والسلامة والأمن والبيئة للفترة 2026-2030، والتي تحدد رؤية ورسالة وأولويات استراتيجية واضحة تتماشى مع التوجهات العامة للمجموعة، وتعمل كخارطة طريق لتوجيه عمليات التخطيط المستقبلي في هذا القطاع الحيوي.

## المشاركة القيادية

تعد المشاركة القيادية ركيزة أساسية في ثقافة الصحة والسلامة والأمن والبيئة لدى "أوكيو". وخلال عام 2025، أجرى فريق الإدارة التنفيذية 16 جولة ميدانية تفقدية للمواقع التشغيلية، بهدف تعزيز مبدأ المساءلة وتكريس الحضور القيادي في الميدان. كما استضافت المجموعة منتدى "أوبال" لسلامة كبار القادة، والذي تضمن تمريناً محاكياً لإعصار من الدرجة الثالثة، استهدف رفع كفاءة الاستعداد والجاهزية للتعامل مع سيناريوهات المخاطر عالية التأثير.

## إدارة مخاطر الصحة والسلامة والأمن والبيئة

تتبنى "أوكيو" منهجية منظمة قائمة على تقييم المخاطر لتحديد الأخطار وتطبيق ضوابط السيطرة، بما يضمن خفض المخاطر إلى أدنى مستوى ممكن عملياً. ويدعم هذا النهج بأدوات ومنهجيات متكاملة، تشمل "قواعد إنقاذ الحياة"، وتقييمات مخاطر الصحة المهنية، وعمليات تحديد المخاطر والتحكم بها (، بالإضافة إلى أدوات تصور المخاطر القائمة على الحواجز التي تعمل على رسم الضوابط وتقييم فعاليتها.

كما يتم تعزيز هذا النهج عبر مُمكنات سلوكية ورقمية؛ إذ يرسخ نظام "السلامة القائم على السلوك" الممارسات الآمنة من خلال الملاحظة المباشرة والتفاعل، بينما تتيح المنصات الرقمية تسجيل الحوادث وعمليات التدقيق لضمان دقة التقارير والتحقيق، وفعالية

الضوابط. وتكتمل هذه المنظومة بعمليات أساسية مثل حلقات الحوار التمهيدي للسلامة، وتصاريح العمل، وإدارة التغيير، مما يضمن الربط الدقيق بين الأخطار المحتملة وضوابط الوقاية. وتوفر هذه العناصر مجتمعة رؤية شاملة لمستوى التعرض للمخاطر،

## الصحة المهنية

حافظت "أوكيو" على معدلات إنجاز مرتفعة في برامج المراقبة الطبية الدورية خلال عام 2025؛ حيث شملت التقييمات الطبية فحوصات ما قبل التوظيف، والفحوصات الدورية، وفحوصات نهاية الخدمة، بالإضافة إلى إصدار اعتمادات اللياقة البدنية للمقاولين والمتدربين والمنتدبين. وتساهم هذه الإجراءات في الكشف المبكر عن المخاطر الصحية وضمان الجاهزية البدنية للقوى العاملة.

كما طبقت منهجيات منظمة لإدارة مخاطر الصحة المهنية، شملت تقييم المخاطر، ورصد مستويات التعرض، وتفعيل تدابير التحكم. وتركزت الجهود الرئيسية على مراقبة مستويات التعرض للضوضاء والبنزين والإشعاع، لا سيما في قطاعي "أوكيو للمصافي والصناعات البترولية" و"أوكيو للاستكشاف والإنتاج". وفي هذا الإطار، أجريت مسوحات للصحة المهنية والنظافة الصناعية عبر طرف ثالث لتقييم فعالية الضوابط القائمة، مما أتاح تنفيذ تحسينات دقيقة مستندة إلى البيانات.

وعلى صعيد المرافق، نُفذت عمليات تدقيق دورية لسلامة الأغذية في المطابخ ومرافق الإقامة التابعة للمقاولين لضمان الامتثال للمعايير الصحية. كما عززت المجموعة جاهزيتها للطوارئ عبر تدريبات طبية مكثفة، وتطوير أطر حوكمة الصحة، بما في ذلك تحسين بروتوكولات الاستجابة للأمراض المعدية وتقييم مخاطر الجوائح، بالتعاون مع الجمعية العمانية للخدمات النفطية (أوبال).

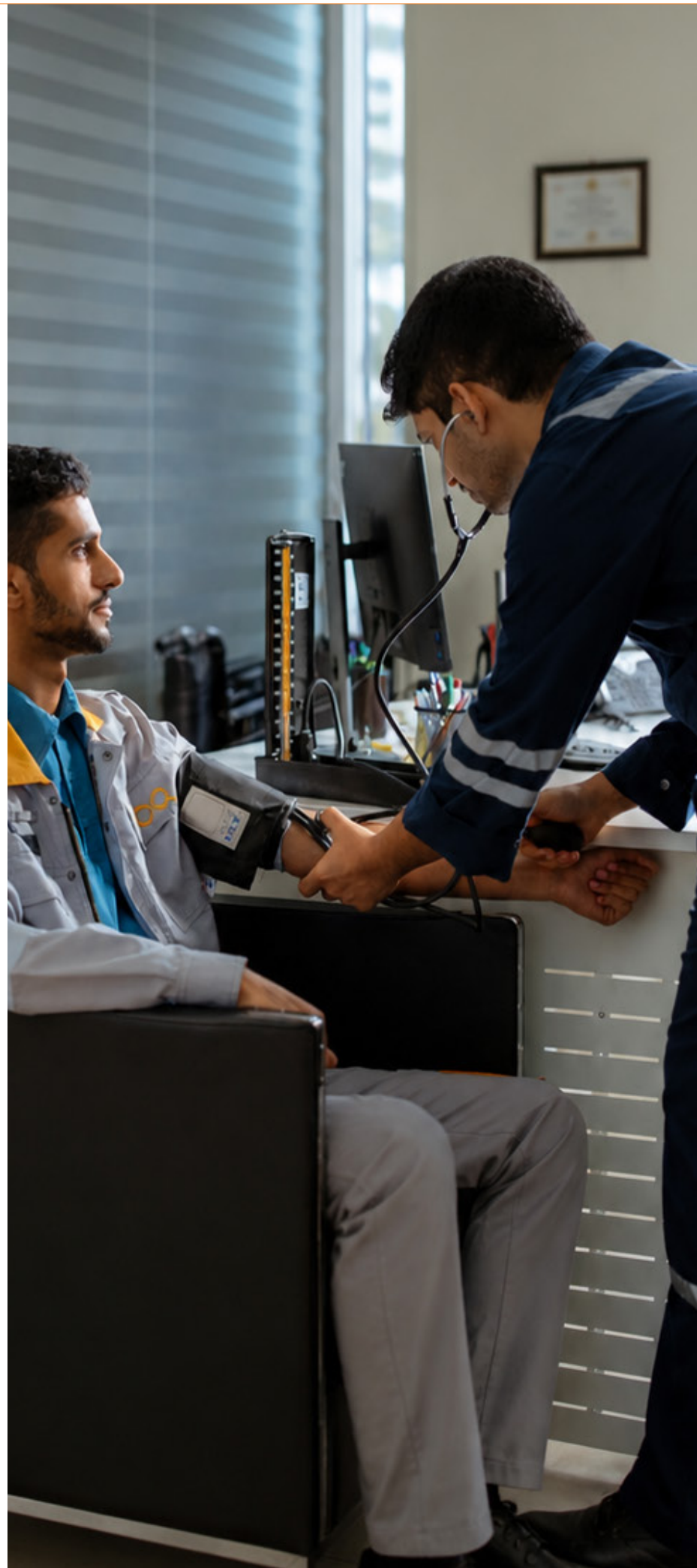
## التدريب وتطوير الكفاءات

استمرت المجموعة في تعزيز قدرات كوادرها البشرية، حيث قدمت 2,364 ساعة تدريب حضوري في مجالات الصحة والسلامة والأمن والبيئة، غطت موضوعات حيوية مثل: التعريف التمهيدي بالسلامة، ومهام مراقبي الحرائق، وإدارة الأزمات، والاستجابة للطوارئ الطبية.

كما تم التوسع في برامج التعلم الرقمي عبر منصات إدارة التعلم لتشمل وحدات متخصصة في الإبلاغ عن الحوادث والحوادث ذات التأثير العالي، مما رفع مستوى الوعي بالمخاطر الحرجة.

## إدارة شؤون المقاولين

تم تعزيز التعاون مع المقاولين من خلال ورش عمل متخصصة وبرامج "القيادة الدفاعية"، مع وضع متطلبات كفاءة واضحة ومحددة. وجرى مراقبة الامتثال عبر عمليات التدقيق والتفتيش الميداني وتقارير الأداء الدوري، لضمان اتساق معايير السلامة المطبقة عبر كافة فئات القوى العاملة.



## الريادة الوطنية في مجالات الصحة والسلامة والأمن والبيئة

تواصل "أوكيو" ترسيخ مكانتها كنموذج رائد في مجالات الصحة والسلامة والأمن والبيئة على المستوى الوطني؛ حيث ساهمت المجموعة في تطوير "الإطار الوطني لاستمرارية الأعمال"، وشاركت بفاعلية في المنصات القطاعية المرموقة مثل "أوبال". ومن خلال انخراطها في مبادرات استراتيجية كـ "التحالف الأخضر"، دعمت المجموعة التوافق مع الأولويات الوطنية والمعايير الدولية، وعززت مسارات تبادل المعرفة في القطاع.

الجهود، تم اختيار "أوكيو" ضمن "المبادرة الوطنية للابتكار والتميز" التابعة لوزارة العمل، ترميناً لدورها الطليعي في تطوير ممارسات الصحة والسلامة المهنية في سلطنة عُمان.

تقنية الواقع الافتراضي، لتعزيز وعي السائقين ورفع كفاءة الأداء في السلامة المرورية. وتقديراً لهذه

وفي إطار الابتكار، أطلقت المجموعة برامج نوعية، منها حل "القيادة الدفاعية" القائم على

## التحسين المستمر والتحول الرقمي

مثل التحول الرقمي مُمكنًا استراتيجياً لأداء الصحة والسلامة والأمن والبيئة خلال عام 2025؛ حيث حل تطبيق "إنتيليكس" للتفتيش محل العمليات اليدوية، مما أدى إلى تجويد عمليات التخطيط والمتابعة وإغلاق الإجراءات التصحيحية. كما ساهمت الأنظمة الرقمية الأخرى، بما في ذلك أنظمة الاتصال الجماعي والاستجابة للطوارئ والسلامة الطرقية، في تعزيز كفاءة الاستجابة للآزمات وإدارة مخاطر الرحلات وشؤون المقاولين. كما طورت المجموعة تطبيق "سفر" الإلكتروني، الذي أحدث نقلة نوعية في تخطيط الرحلات الآمنة عبر ميزات التتبع اللحظي والتكامل مع الأجهزة المحمولة.

## الجوائز والتقدير

حصد أداء "أوكيو" ومبادراتها في الصحة والسلامة تقديراً واسعاً خلال عام 2025؛ حيث نالت الشركات التابعة جوائز متعددة، منها تكريم "أوكيو للمصافي والصناعات البترولية" لابتكاراتها في سلامة العمليات، وحصول شركة "أبراج" لعمليات الكويت على جوائز للتميز في التنفيذ الآمن للعمليات المعقدة.

كما حظيت "أوكيو للاستكشاف والإنتاج" بالتقدير لابتكاراتها في الصحة والسلامة، لا سيما برنامج "إدارة التدريب الإلكتروني". وقد تم استعراض نظام "سفر" الرقمي في محافل قطاعية كبرى، مما يبرز مساهمة المجموعة في تطوير حلول السلامة الرقمية. وتجسد هذه الإنجازات مجتمعة ثقافة السلامة الراسخة لدى "أوكيو"، والتزامها بالابتكار المستمر لرفع معايير السلامة في القطاع.



## أداء الصحة والسلامة والأمن والبيئة

تعتمد "أوكيو" على منظومة متكاملة لتتبع الأداء باستخدام مؤشرات أداء رئيسية دقيقة. وخلال عام 2025، سجلت المجموعة ما يقارب 47 مليون ساعة عمل دون وقوع أي حالات وفاة، وذلك للعام الثالث على التوالي، مما يجسد كفاءة استراتيجيات الوقاية من المخاطر.

وتساهم الأنظمة الرقمية في تعزيز كفاءة تتبع الأداء، مما يتيح إجراء تحليلات فورية واتخاذ تدابير استباقية حازمة. وتتولى "لجنة مراجعة الحوادث" مسؤولية الإشراف المباشر، حيث تقوم بمراجعة الحوادث ونتائج التحقيقات لضمان استمرارية التحسين وتطوير

وفيما يخص سلامة العمليات، سُجل حادثان (واحد من الفئة 1 والآخر من الفئة 2)، إذ أُجريت تحقيقات دقيقة وشاملة للوقوف على الأسباب الجذرية، مع تنفيذ كافة الإجراءات التصحيحية اللازمة لضمان عدم التكرار وتقوية ضوابط التحكم.

أداء السلامة	2025**	2024*	2023*
إصابات المضيعة للوقت	7	1	7
إجمالي الإصابات المُسجلة	21	7	32
معدل تكرار إجمالي الإصابات المُسجلة	0.52	0.54	0.69
معدل تكرار الإصابات المضيعة للوقت	0.486	0.077	0.15

\* يعرض التابان في بيانات أداء السلامة عبر الأعوام بشكل أساسي إلى التغييرات التي طرأت على نطاق إعداد التقارير بين عامي 2023 و2025  
\*\* وقد جرى توحيد بيانات أداء السلامة من جميع الشركات التابعة، باستثناء شركتي العمانية للمهارج (أوتو) وأوكيو للطاقة البديلة

## إدارة سلامة الأصول

تلتزم "أوكيو" بضمان سلامة أصولها من خلال عمليات هيكلية تشمل التفتيش، والاختبار، والصيانة، والضمان؛ بما يضمن كفاءة وموثوقية العناصر والحواجز الحرجة للسلامة طوال دورة حياة الأصل. وتتضمن هذه الأنشطة برامج الصيانة الوقائية والتنبؤية، وعمليات التفتيش الدوري، والإصلاحات، وضمان الجودة، لضمان مواءمة الأصول مع أغراضها التشغيلية وامتثالها التام للمعايير التقنية ومعايير السلامة المعتمدة.



## التوظيف وتكافؤ الفرص

يمثل موظفو "أوكيو" الركيزة الأساسية لقدرتها على تحقيق القيمة المستدامة والتميز التشغيلي؛ لذا تلتزم المجموعة بتهيئة بيئة عمل عالية الأداء تمنح الموظفين التمكين اللازم للنمو والازدهار. ومن خلال ممارسات توظيف منظمة وبرامج تطويرية موجهة، تواصل المجموعة بناء قوى عاملة مرنة تتماشى مع طموحاتها الاستراتيجية ومتطلبات قطاع الطاقة المتطور.

### تدريب الموظفين وتطويرهم

تستهدف استراتيجية التدريب والتطوير بناء القدرات الحرجة، وتسريع الجاهزية القيادية، ودعم مرونة الأعمال. وتُقدم هذه البرامج عبر نهج تعليمي مدمج يجمع بين المنصات الرقمية، وحلقات العمل الحضورية، ومسارات تطوير القيادة، بالإضافة إلى برامج الإرشاد والتوجيه والتدريب على رأس العمل عبر مختلف الإدارات.

## متوسط ساعات التدريب لكل موظف



24.1 119.6 69.97  
2023 2024 2025

"أوكيو"؛ فمن خلال الشراكات مع مؤسسات عالمية مرموقة، تقدم "أكاديمية أوكيو" حزمة واسعة من الفرص التعليمية المصممة لتعزيز الخبرات الفنية، والمهارات القيادية، والكفاءات المهيأة للمستقبل.

وخلال العام، نُفذ ما مجموعه 347 برنامجاً تدريبياً عبر المجموعة، شارك فيها 2,192 موظفاً، وهو ما يعكس استمرارية النهج التدريبي واسع النطاق. وقد تنوعت هذه البرامج بين 67 مبادرة داخلية تركز على تبادل المعرفة المؤسسية، و183 برنامجاً خارجياً يتيح الوصول إلى الشهادات الدولية المعتمدة. وتعد "أكاديمية أوكيو" الممكن الرئيسي لهذا النهج، إذ توفر مسارات تعلم منظمة تتماشى مع إطار الكفاءات وأولويات الأعمال، لضمان تزويد الكوادر البشرية بالمهارات اللازمة لمواكبة التطورات المتسارعة في قطاع الطاقة.

شهد عام 2024 طفرة في ساعات التدريب نتيجة إطلاق برامج استراتيجية لبناء القدرات على نطاق المنظومة بالكامل. وفي عام 2025، عادت معدلات التدريب إلى مستوياتها الاعتيادية، مع الحفاظ على تركيز نوعي وموجه نحو برامج تعلم عالية الأثر تولي الأولوية للجودة والملاءمة والنتائج القابلة للقياس.

وشملت الاستثمارات توفير تراخيص التعلم الإلكتروني، ودعم الحصول على الشهادات المهنية، والمشاركة في مؤتمرات قطاعية رائدة مثل "جارتتر"، ومنتدى "جيبكا"، والجمعية العمانية لإدارة الموارد البشرية (أوشرم)، مما أتاح للموظفين الاطلاع على أفضل الممارسات العالمية والرؤى المستقبلية الناشئة.

ويظل قطاع التعلم والتطوير ركيزة أساسية في منظومة بناء القدرات لدى



البرامج / المبادرة	الأهداف الاستراتيجية
مبادرة "ساب إيفيت أكس"	بناء الخبرات الفنية التخصصية عبر برامج تدريب دولية مقرونة بالممارسة العملية.
حملة التعلم الإلكتروني	تعزيز ثقافة التعلم المستمر ورفع الكفاءات عبر المنصات الرقمية التفاعلية.
برنامج تطوير الذكاء الاصطناعي	تسريع التحول الرقمي ورفع كفاءة العمليات عبر تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي.
تقويم التطوير السنوي 2026	مواءمة قدرات الموظفين مع التوجهات المؤسسية واحتياجات المهارات المستقبلية.
البرنامج المشترك مع وزارة العمل	دعم استيعاب الخريجين الجدد وتدريبهم ودمجهم في بيئة العمل وفق المعايير الوطنية.
نادي القراء	ترسيخ ثقافة تبادل المعرفة والتعلم المستمر بين الموظفين.
مجلس الشباب	تعزيز قيم الابتكار والشمولية ودعم الموظفين في مقبل مسارهم المهني.
برنامج تطوير القيادة	صقل المهارات القيادية وإعداد قادة المستقبل لمواجهة التحديات المتغيرة.
مبادرة الذكاء الاصطناعي (ElevateX)	تطوير التخصص في تطبيقات الذكاء الاصطناعي والاطلاع على التجارب العالمية.
برنامج الخبرة العملية (الصف الـ 10)	دعم الوعي المهني لدى الأجيال الناشئة وتعريفهم ببيئة العمل المستقبلية.

تساهم هذه المبادرات مجتمعة في تمكين "أوكيو" من بناء قدرات بشرية جاهزة للمستقبل، ودعم استراتيجيات التحول الرقمي والقيادي، بما يعزز مرونة القوى العاملة وتنافسية المجموعة في قطاع الطاقة.



## إدارة المواهب

يُعد تطوير قيادات وطنية واعدة ومُهَيَّأة للمستقبل أولوية استراتيجية لمجموعة "أوكيو"; إذ يمثل برنامج "مسار" القيادي الركيزة الأساسية لهذه الجهود، من خلال تركيزه على رعاية الموظفين ذوي الإمكانيات العالية وتطوير القدرات القيادية في كافة مفاصل المؤسسة.

وخلال عام 2025، شارك في البرنامج 182 قائداً، مما يعزز التزام المجموعة ببناء صف ثانٍ من القيادات القادرة على تحمل المسؤولية. ومنذ إنطلاقه، حقق البرنامج نتائج ملموسة، إذ بلغ إجمالي الخريجين 765 خريجاً خلال الفترة من 2023 إلى 2025، وهو ما يجسد تقدماً مستداماً في إعداد قادة قادرين على دفع عجلة الأداء

والابتكار والنمو المؤسسي. ومن خلال مسارات تعلم مهيكلية، وتطبيقات قيادية عملية، ومواءمة دقيقة مع قيم "أوكيو"، يواصل برنامج "مسار" تعزيز التميز القيادي وجاهزية التعاقب الوظيفي عبر المجموعة.

كما استمرت مبادرات الإرشاد والتوجيه في

أداء دور محوري لتطوير الكفاءات وترسيخ ثقافة التعلم المستمر، إذ ركزت البرامج على بناء قدرات إرشادية داخلية وتعزيز الفعالية القيادية، وقد أسفرت هذه الجهود عن:

تأهيل 15 مدرباً معتمداً  
تدريب 30 قائداً على مهارات الإرشاد  
تقديم 1,500 ساعة إرشاد لـ 260 موظفاً



## أبرز الانجازات

73

مدرباً مُدرَّباً

6

مدربين معتمدين

140

قادة مُدرَّبون على مهارات التدريب

900+

موظفاً تم تدريبهم

4,000+

ساعات تدريب

\$1M+

عائد استثمار بالدولار، الأمر يكتفي، تجنب التكاليف التدريب الداخلي

85%

رضا المتدربين

83%

رضا المديرين المباشرين

89%

أداء المديرين

100%

الترويج للتدريب للآخرين

5

مواد تعليمية مُنتجة في مجال التدريب

وتساهم هذه المبادرات في تعزيز القيادة المرنة، ورفع مستويات الارتباط الوظيفي، واستبقاء الكفاءات، فضلاً عن دعم خطط التعاقب الوظيفي وتطوير المواهب الداخلية.

## إدارة الكفاءات

تعتمد "أوكيو" إطاراً منهجياً لإدارة الكفاءات، صُمم لضمان امتلاك الموظفين للمهارات والمعارف اللازمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للأعمال. ويضمن هذا الإطار تحديد الكفاءات الجوهرية والفنية لكل دور وظيفي

بدقة، ومواءمتها مع الاحتياجات المؤسسية من خلال "قاموس الكفاءات" المحدث وملفات الوظائف المعيارية. ويستند هذا النهج إلى استراتيجية تعتمد كلياً 100% على الكفاءات وتحليل البيانات، بما في ذلك تقييم فجوات المهارات. وقد جرى دمج آليات "سد الفجوات" ضمن خطط التطوير السنوية، مما يمكّن الموظفين من التطور المهني عبر مبادرات تعلم موجهة. ومن خلال مأسسة إدارة الكفاءات في التخطيط التطويري، تضمن المجموعة أن يكون تطوير المهارات عملية منهجية، قابلة للقياس، ومتسقة مع أولويات الأعمال.

## ممارسات التوظيف وتكافؤ الفرص

تلتزم "أوكيو" بترسيخ ممارسات توظيف عادلة وشفافة وشاملة تضمن تكافؤ الفرص لكافة الكوادر البشرية؛ إيماناً منها بأن تنوع القوى العاملة يعد رافداً أساسياً للابتكار، وعنصراً جوهرياً لتعزيز كفاءة اتخاذ القرار، ومرآة تعكس المجتمعات التي تعمل بها المجموعة.

لتحقيق تطلعاتهم المهنية. كما تواصل "أوكيو" تهيئة بيئة عمل نموذجية تقوم على الاحترام والكرامة وعدم التمييز كقيم جوهرية متأصلة في ثقافتها المؤسسية، مع مراجعة السياسات والممارسات بانتظام لضمان توافيقها مع المعايير الدولية.

ويرتكز نهج "أوكيو" على مبدأ الجدارة في التوظيف، وتوفير فرص عادلة للتطوير المهني، ورسم مسارات واضحة للتقدم الوظيفي. وتضمن المجموعة حصول جميع الموظفين - بصرف النظر عن الجنس أو الجنسية أو العمر - على الموارد والدعم اللازمين

## برنامج إتقان

+30

مسار التقييم السريع

+500

مُقيّم كفاءة

+100

مُقيّم معتمد من أوبيتو

+100

مهندس معتمد في تكنولوجيا المعلومات

+315

مدقق معتمد من أوبيتو

+315

فني معتمد في تكنولوجيا المعلومات

## مؤشرات التدريب حسب الجنس



21.8\*

متوسط ساعات التدريب لكل موظف

37.8\*

متوسط ساعات التدريب السنوية (إناث)

20\*

متوسط ساعات التدريب السنوية (ذكور)

\*البيانات لا تشمل شركتي أوكيو للطاقة البديلة و أوتكو

## التعمين

خلال عام 2025، حققت "أوكيو" معدل تعمين بلغت نسبته 88%\*، مما يعكس التزامها الراسخ بتطوير الكفاءات الوطنية، ودعم مستهدفات توظيف القوى العاملة، والمساهمة الفاعلة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة لسلطنة عُمان.

ومن خلال التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، وبرامج بناء القدرات الموجهة، تواصل المجموعة بناء قاعدة بشرية مرنة وعالية الأداء تدعم خلق القيمة المضافة والنمو المستدام على المدى البعيد.

88%

نسبة التعمين في "أوكيو" لعام 2025

## رفاهية الموظف

تواصل أوكيو تعزيز ثقافة بيئة عمل تدعم رفاهية الموظفين من خلال نهج متوازن يُعنى بالصحة البدنية والرفاهية النفسية والدعم الأسري والراحة اليومية في بيئة العمل. ومن خلال مجموعة من المبادرات المستهدفة، تسعى أوكيو إلى خلق بيئة يتمكن فيها الموظفون من عيش حياة أكثر صحة وتوازناً وإشباعاً. وتكتمل هذه المبادرات الرؤى المستخلصة من استبيان مشاركة الموظفين السنوي لدى أوكيو، وتسهم في الحفاظ على مستويات مستدامة من رضا الموظفين وتحفيزهم ومشاركتهم في مختلف أنحاء المؤسسة.

تُدرِك أوكيو أيضاً أهمية خلق بيئة عمل تدعم الروتين اليومي الصحي. وتقدم خيارات غذائية مغذية من خلال كافيتريات المكاتب ومحطات القهوة لتشجيع عادات غذائية صحية أفضل. وضُمَّت مرافق بيئة العمل لتحسين راحة الموظفين وتلبية الاحتياجات المتنوعة، بما في ذلك غرف الأمهات ومناطق استراحة السيدات وكراسي التدليك للرجال ومساحات تناول الطعام لموظفي الأمن، مما يساعد في خلق بيئة عمل داعمة وشاملة.

يظل دعم الموظفين خارج نطاق بيئة العمل جزءاً مهماً من نهج أوكيو في الرفاهية. وقد أدخلت الشركة ترتيبات عمل

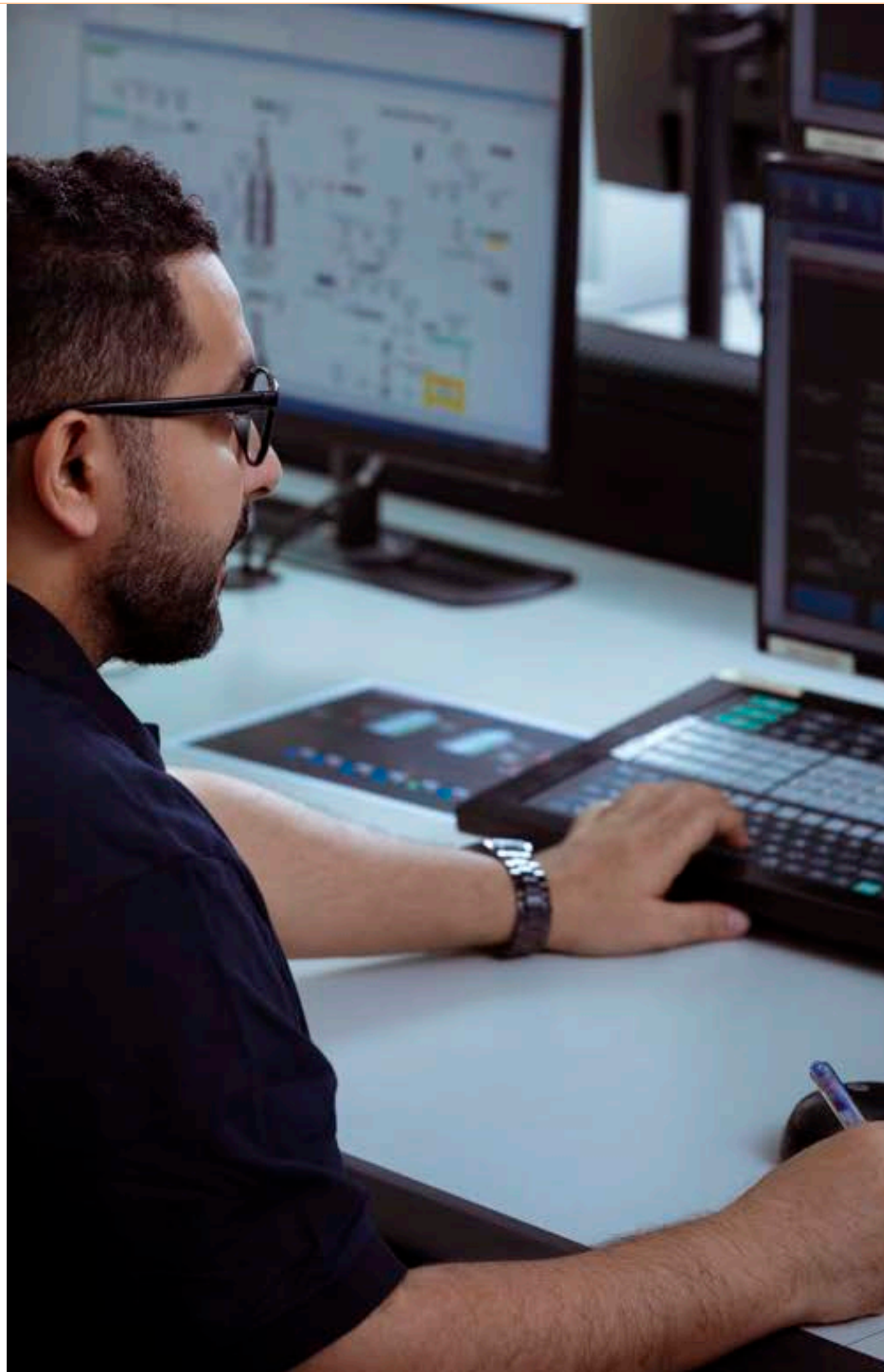
لتشجيع أنماط الحياة النشطة والرفاهية البدنية الشاملة. تقدم أوكيو مجموعة متنوعة من مبادرات العافية واللياقة البدنية في مختلف أنحاء المؤسسة. ويعزز برنامج "أوكيو أون ذا موف" التمارين الجماعية وتحديات الفرق والأنشطة القائمة على المكافآت التي تشجّع الموظفين على تبني عادات صحية أفضل. كما يتمتع الموظفون بإمكانية الوصول إلى جلسات العافية والبرامج الصحية المصممة للحد من الإرهاق ودعم الرفاهية الشاملة. بالإضافة إلى ذلك، توفر أوكيو فرصاً للمشاركة في مجموعة من الأنشطة البدنية، بما في ذلك اليوغا والزومبا والكروس فيت والبطولات الرياضية المنظمة مثل البادل وكرة القدم.

مرنة، بما في ذلك خيارات العمل عن بُعد، لمساعدة الموظفين على تحقيق التوازن بين المسؤوليات الشخصية والمهنية بشكل أكثر فعالية. كما تعزز أوكيو رفاهية الأسرة من خلال مبادرات مثل المخيم الصيفي للأطفال، الذي يوفر أنشطة تفاعلية للأطفال الموظفين خلال العطلات المدرسية ويدعم الأسر العاملة خلال الفترات الرئيسية من العام. وينعكس التزام الشركة بدعم الأسرة أيضاً في أحكام إجازة الوالدين. ويحق للموظفات الحصول على 98 يوماً من إجازة الأمومة، بما في ذلك الأمهات بالتبني للأطفال دون سن الثانية، إلى جانب أحكام ساعة الرضاعة. كما يمكن للموظفات الحصول على إجازة رعاية أطفال غير مدفوعة الأجر لمدة تصل إلى عام واحد، بينما يحق للأباء الحصول على سبعة أيام من إجازة الأبوة. وتظهر هذه الأحكام التزام أوكيو بالرعاية الشاملة والمسؤوليات الأسرية المشتركة.

تُعاقل الرفاهية المالية كعنصر أساسي في نهج أوكيو الشامل تجاه رفاهية الموظفين، مع إدراك أهميتها في دعم الاستقرار طويل الأمد والثقة وراحة البال. ويشمل ذلك الوصول إلى برامج دعم ذات قيمة مضافة. ومن خلال الأيام المفتوحة لبرنامج مزايا كوم، يُقدّم للموظفين توجيهات مالية وجلسات توعية استثمارية. كما يُقدّم دعم إضافي من خلال خصومات على التعليم الخاص لأسر الموظفين وبرنامج الإنترنت، الذي يمنح الموظفين إمكانية الوصول إلى مجموعة واسعة من العروض والخدمات في السوق.

وبالنظر إلى المستقبل، ستواصل أوكيو تطوير عروض رفاهية الموظفين استجابة لاحتياجات القوى العاملة، مع التركيز على الاستدامة طويلة الأمد والشمولية والمرونة. ومن المتوقع إطلاق برنامج مخصص لدعم الصحة النفسية في عام 2026، مما يعزز عروض رفاهية الموظفين بشكل أكبر.

ومن خلال هذه المبادرات، تواصل "أوكيو" تعزيز بيئة عمل تضع رفاهية الموظفين في صميم خطتها للكوادر البشرية، مما يسهم في ثقافة مؤسسية أكثر صحة ومشاركة ودعماً.



## المجتمع المحلي والاستثمارات الاجتماعية

تواصل "أوكيو" التزامها الراسخ بدعم المجتمعات المحلية، مساهمةً بذلك في تحقيق مستهدفات "رؤية عُمان 2040" وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، إذ تسعى المجموعة إلى مواءمة الآثار التشغيلية لعملياتها مع برامجها المخصصة للاستثمار الاجتماعي.

وخلال عام 2025، استمرت "أوكيو" في تنفيذ محفظة استثماراتها الاجتماعية في سلطنة عُمان، مع التركيز على محاور التنمية الاقتصادية، والرعاية الصحية، والتعليم، والاستدامة البيئية، وتمكين الشباب. وتدعم هذه الجهود الأولويات الوطنية، وتسهم في إحداث أثر اجتماعي واقتصادي مستدام في المجتمعات التي تعمل فيها المجموعة. كما تعزز هذه الاستثمارات مخرجات التنمية المجتمعية، وتدعم "الترخيص الاجتماعي" لمزاولة أعمالها، مما يضمن مرونتها وتوافقها

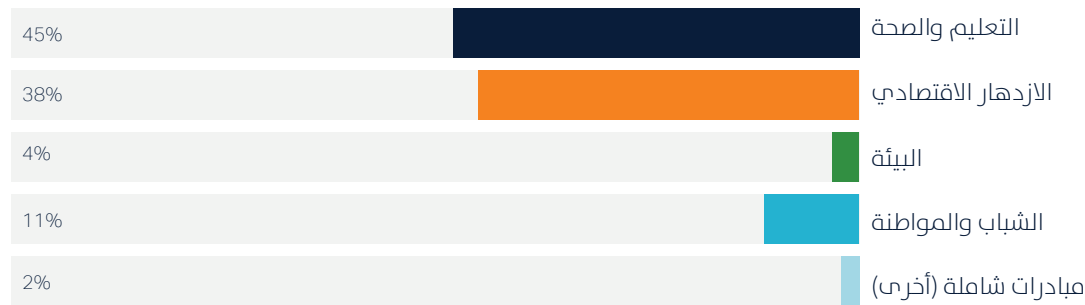
الاستراتيجي مع توجهات التنمية الوطنية على المدى البعيد. واستناداً إلى التقدم المحرز في عام 2024، تبنت محفظة عام 2025 نهجاً أكثر تركيزاً وتوجهاً نحو النتائج، مدعوماً بتحديد دقيق للأولويات، وآليات معززة لقياس الأثر، ومواءمة شاملة مع الأهداف الاستراتيجية للمجموعة.

وفي هذا الصدد، تتبع "أوكيو" منهجية متدرجة لتقييم أثر استثماراتها الاجتماعية؛ تبدأ بمؤشرات الأداء الرئيسة ضمن بطاقة

الأداء الداخلية لتتبع كفاءة التنفيذ، تليها دراسات "العائد الاجتماعي على الاستثمار" لتقييم القيمة المضافة، وصولاً إلى استطلاع مرثيات أصحاب الشأن وفق نموذج "النشاط - المخرجات - النتائج - الأثر".

وخلال عام 2025، أنجزت المجموعة ست عمليات لتقييم العائد الاجتماعي على الاستثمار؛ شملت أربعة مشاريع كبرى تابعة لشركة "أوكيو للصناعات الأساسية"، إضافة إلى تقييم لمراكز مجيس الثقافية، ومركز الابتكار التابع لشركة "أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية" في لوى.

## مساهمة مجموعة أوكيو حسب مجالات التركيز



## إطار الاستثمار الاجتماعي في "أوكيو"

تسعى "أوكيو" إلى إحداث أثر إيجابي ومستدام في المجتمعات التي تعمل فيها. وبناءً على قيمها المؤسسية وتطلعات أصحاب الشأن المستخلصة من "تحليل الأهمية النسبية المزدوجة"، طورت المجموعة إطاراً مؤسسياً للاستثمار الاجتماعي يحدد التزامها بتقديم قيمة مجتمعية نوعية. ويعمل هذا الإطار كدليل توجيهي لتحديد أولويات المشاريع وتصميمها وتنفيذها على مستوى المجموعة، بما يضمن اتساقها مع الاحتياجات الفعلية لأصحاب الشأن وتوافقها مع التوجهات الوطنية.

وقد استحوذ قطاعا التعليم والصحة على الحصة الأكبر من استثمارات المجموعة، مما يعكس التزامها الراسخ بتنمية رأس المال البشري وتسهيل الوصول إلى الخدمات الأساسية، تلاهما محور الازدهار الاقتصادي الذي يركز على دعم سبل العيش المستدامة وتحفيز النمو الشامل، جنباً إلى جنب مع الاستثمارات الموجهة لتمكين الشباب وتعزيز قيم المواطنة وحماية البيئة.

اسم المشروع	نسبة العائد على الاستثمار
المركز الثقافي والاجتماعي - مجيس	5.4 ريال عماني لكل مستثمر
مركز لوى للعلوم والابتكار	10 ريال عماني لكل مستثمر
مشروع تطوير "عين روب" السياحي - رخيوت	8.3 ريال عماني لكل مستثمر
حديقة واحة إتين بصلالة	17 ريال عماني لكل مستثمر
مختبر الابتكار في الكلية المهنية بصلالة	5.28 ريال عماني لكل مستثمر
وحدة التوحد بمركز الوفاء بصلالة	4.09 ريال عماني لكل مستثمر

وتجسّد هذه النتائج القيمة المضافة والمستدامة التي تولّدها الاستثمارات الاجتماعية الاستراتيجية لمجموعة "أوكيو"؛ إذ يحقق كل ريال عماني مُستثمر عوائد اجتماعية واقتصادية وبيئية ملموسة ضمن مجالات التركيز ذات الأولوية.

## مشاريع ومبادرات الاستثمار الاجتماعي

خلال عام 2025، أحدثت "أوكيو" أثراً اجتماعياً ملموساً من خلال استثمارات اجتماعية إجمالية بلغت 8.2 مليون ريال عماني، وُجّهت لتنفيذ 211 مبادرة تدرج تحت إطار الاستثمار الاجتماعي الموحد للمجموعة. وقد ساهمت هذه المبادرات في تحقيق نتائج استراتيجية عبر مختلف المجالات، مما يرسخ مكانة "أوكيو" كشريك وطني موثوق ملتزم بالتنمية المسؤولة والشاملة. ومن خلال رؤية طموحة، وتنفيذ دقيق، وتفاعل مستمر مع المجتمع، تواصل المجموعة توليد قيمة اجتماعية واقتصادية مضافة، وتعزيز مرونة المجتمعات المحلية، ودعم أولويات التنمية المستدامة في كافة مناطق عملياتها.

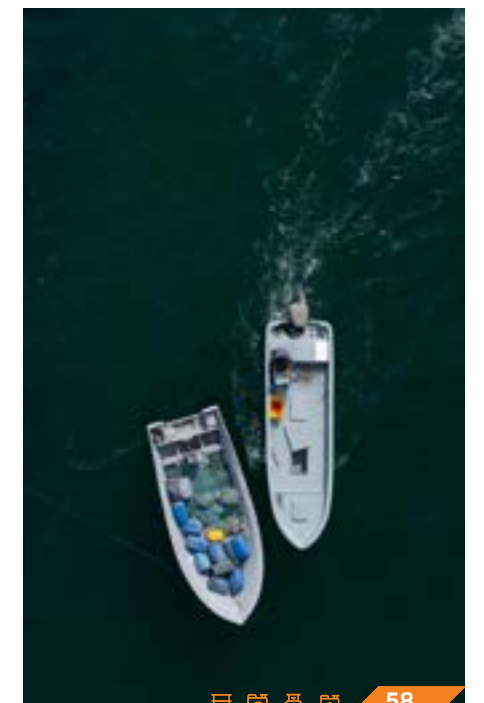


## استراتيجية الاستثمار الاجتماعي

تمضي "أوكيو" قدماً في تحديث استراتيجيتها للاستثمار الاجتماعي، والمقرر إنجازها في عام 2026؛ بهدف تعزيز فاعلية أنشطتها المجتمعية وضمان تماسكها وتعظيم أثرها المستدام. وستعمل الاستراتيجية المحدثة على وضع أولويات استراتيجية أكثر وضوحاً، ورسم خارطة طريق هيكلية لعدة سنوات، بما يضمن كفاءة اتخاذ القرار وتوجيه تخصيص الموارد عبر مختلف وحدات المجموعة.

وتستند هذه الاستراتيجية إلى تقييم مرجعي شامل للممارسات الحالية، ومواءمة دقيقة مع الأطر الوطنية والدولية، بالإضافة إلى إجراء مقارنات معيارية مع الشركات النظيرة إقليمياً وعالمياً. كما تهدف الاستراتيجية إلى تعزيز أطر الحوكمة، وتحديد مجالات التركيز الاستراتيجية بدقة، وتبني نهج أكثر رصانة في إدارة الأداء وقياس الأثر.

وتماشياً مع "رؤية عُمان 2040" وتوجيهات "جهاز الاستثمار العماني" بشأن الاستثمار الاجتماعي، ستدعم الاستراتيجية الجديدة تنفيذاً أكثر اتساقاً وشفافية، يعتمد بالدرجة الأولى على تحليل البيانات عبر محفظة "أوكيو". ومن المتوقع أن يساهم تطبيقها في تعزيز المساهمة الاجتماعية للمجموعة، وترسيخ "ترخيصها الاجتماعي" لمزاولة الأعمال على المدى البعيد.



## أبرز مشاريع الاستثمار الاجتماعي في محفظة عام 2025



ترتكز محفظة الاستثمار الاجتماعي لمجموعة "أوكيو" على أربع ركائز استراتيجية هي: الصحة والتعليم، والازدهار الاقتصادي، والشباب والمواطنة، والبيئة. ويتم تفعيل هذه الركائز من خلال مبادرات مجتمعية متكاملة تستهدف تطوير منظومتي التعليم والصحة، والنهوض بمهارات الابتكار، ودعم ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. كما تركز المحفظة على تعزيز جهود صون البيئة والتحول في الطاقة، وتفعيل الحوار المجتمعي، بما يضمن تحقيق قيمة مضافة ومستدامة في مختلف محافظات سلطنة عُمان.

### الغرض والأثر الاستراتيجي

### مجال التركيز

تسعى "أوكيو" إلى تطوير منظومات التعلم من خلال تنمية رأس المال البشري، وتعزيز القدرات المؤسسية، وترسيخ المهارات العملية. كما تعمل على تدعيم البنية الأساسية للرعاية الصحية وتوسيع نطاق الوصول إلى الخدمات التخصصية وطوارئ المستشفيات، بما يساهم في تعزيز المرونة المجتمعية وتحقيق التنمية المستدامة في ربوع السلطنة.

### التعليم والصحة

تهدف مبادرات المجموعة إلى تحفيز التنوع الاقتصادي، وتمكين منظومة المؤسسات المحلية، وتحديث البنى الأساسية المجتمعية لإطلاق المزايا التنافسية لكل منطقة. ومن خلال استثمارات موجهة في قطاع السياحة، وحاضنات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإحياء التراث، وتأهيل القوى العاملة، تدعم "أوكيو" إيجاد مصادر دخل مستدامة وتعزيز المرونة الاقتصادية الإقليمية.

### الازدهار الاقتصادي

تركز المبادرات على نقل المهارات القيادية، وتعزيز المشاركة المدنية، وضمان الاستدامة الثقافية عبر منصات تفاعلية منظمة. وقد صُممت هذه المحفظة لإعداد أجيال تتحلّى بالمسؤولية الاجتماعية، وترسيخ قيم التماسك الاجتماعي، وتفعيل الحوار المجتمعي البناء.

### الشباب والمواطنة

تدمج استثمارات "أوكيو" البيئية بين الحفاظ على التنوع البيولوجي، وتبني حلول الطاقة المتجددة، وتعزيز القدرة على التكيف مع المتغيرات المناخية، وتستهدف هذه الجهود حماية الأصول الطبيعية، وإرساء مبادئ الحوكمة البيئية، وضمان الإدارة المسؤولة للموارد ضمن مشاريع تنمية المجتمع والبنية الأساسية.

### البيئة

تساهم هذه المبادرات في دعم منظومات الحماية الاجتماعية الوطنية وأطر حوكمة العمل الإنساني، مع تقديم مساندة نوعية للفئات الأكثر احتياجاً. ويعكس هذا المسار التزام "أوكيو" بنهج تنموي شامل ومستدام يتجاوز الحدود القطاعية الضيقة ليحقق أثراً مؤسسياً متكاملًا.

### مبادرات شاملة (أخرى)

### وحدة الطوارئ والحوادث بمستشفى الدقم | محافظة الوسطى

تمضي "أوكيو"، بالشراكة مع وزارة الصحة، في مراحل متقدمة لتنفيذ وحدة الطوارئ والحوادث؛ وهي إضافة نوعية للبنية الأساسية الصحية تهدف لتوفير استجابة طبية عاجلة لمجتمع الدقم. تجاوزت نسب الإنجاز في أعمال الإنشاء والتوريدات 70%، ومن المتوقع أن يساهم المشروع فور اكتماله في تعزيز كفاءة الوصول لخدمات الرعاية الطارئة بالمحافظة.



### ترميم سور حارة العقر | محافظة الداخلية

أنجزت المجموعة بنجاح مشروع ترميم سور حارة العقر التاريخي بالتعاون مع وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، بهدف صون التراث الوطني وإشراك الشباب والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع السياحة. ويأتي ذلك بالتزامن مع إطلاق برامج تنشيط مراكز الشباب بالمحافظات، بالشراكة مع وزارة الثقافة والرياضة والشباب، لتعزيز التمكين والمشاركة المدنية.



### مركز زوار دبا الأثري | محافظة مسندم

يهدف المشروع إلى تحقيق تنمية مستدامة عبر إيجاد فرص عمل مباشرة وغير مباشرة، ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع السياحة. ويمثل المشروع نموذجاً لاستثمار رأس المال الثقافي في تحفيز النمو الاقتصادي، وتنويع مصادر الدخل المحلي، بما يتماشى مع الأولويات الوطنية الرامية لصون الأصول التراثية.



### مركز فلكوت الثقافي | محافظة ظفار

يمثل المركز مشروعاً استراتيجياً يستهدف إحداث أثر اجتماعي مستدام في المنطقة الغربية بمحافظة ظفار، حيث صُمم ليكون حاضنة متكاملة للفعاليات الثقافية والتعليمية، مما يساهم في إثراء المشهد المعرفي وتوفير منصات تفاعلية لأبناء المجتمع المحلي.



### مركز مسندم للثقافة والابتكار | محافظة مسندم

مبادرة تهدف إلى إنشاء مجمع ثقافي متكامل يخدم المجتمع المحلي عبر دمج المسارات التعليمية والثقافية والترفيهية. يركز المركز على صون الهوية الثقافية، ودعم منظومة التعلم والابتكار، وتوفير فضاءات مجتمعية تعزز من جودة الحياة.



## العمل التطوعي

يمثل العمل التطوعي ركيزة أساسية في نهج "أوكيو" لإحداث أثر اجتماعي إيجابي وتنمية المجتمعات التي تعمل بها. ومن خلال تفعيل مشاركة الموظفين والتعاون مع أصحاب المصلحة المحليين، تساهم مبادرات التطوع في تلبية الاحتياجات المجتمعية، وترسيخ ثقافة المسؤولية والقيمة المشتركة في كافة مستويات المؤسسة.

المؤسسات الأكاديمية المحلية عبر سلسلة من الزيارات والحلقات النقاشية، مما أثمر عن بناء شراكات مبتكرة دعمت منظومة البحث والتطوير والابتكار في سلطنة عُمان. كما شارك خبراء "أوكيو" أكس" بصفة موجهين ومحكمين في "هاكاثونات" نظمها جهاز الاستثمار العماني في مختلف المحافظات؛ استهدفت دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ابتكار حلول ومنتجات تقنية تعالج التحديات التشغيلية في الشركات التابعة للجهاز.

وتسهم هذه الجهود في تعزيز قيم المواطنة الفاعلة والارتباط الوظيفي لدى كوادر "أوكيو"، بالتوازي مع تقديم منافع ملموسة للمجتمع؛ ففي عام 2025، نفذت المجموعة 211 مبادرة، استفاد منها أكثر من 15,100 شخص، بمشاركة ما يزيد عن 1,200 متطوع من موظفيها. وقد سجلت المشاركة التطوعية أداءً لافتاً، إذ بلغت ساعات الخدمة المنظمة أكثر من 20,700 ساعة، مما عزز الشعور بالمسؤولية والاعتزاز الوطني داخل المجموعة.

وفي هذا السياق، واصل مركز "أوكيو أكس" للابتكار جهوده في التواصل مع

## الرياعات والتبرعات

إلى جانب الاستثمارات الاستراتيجية في البنية الأساسية، تقدم "أوكيو" برامج رعاية وتبرعات موجهة توفر دعماً مرناً وسريع الاستجابة للمؤسسات الوطنية والمبادرات المجتمعية ذات الأولوية. وتساهم هذه المساهمات في تدعيم منظومات الحماية الاجتماعية، وتسهيل تبادل المعرفة، ودعم منصات الابتكار، وتعزيز الشراكة المجتمعية في مختلف المحافظات.

ومن خلال أطر رعاية مؤسسية منظمة، تعمل "أوكيو" على تعزيز القدرات المؤسسية والنهوض بأولويات التنمية، بما يضمن تقديم دعم كفاء للمبادرات التي تحقق عوائد اجتماعية وتعليمية وبيئية واقتصادية قابلة للقياس.

## 05

قيادة النمو  
المستدام

يتطلب تحقيق النمو المستدام قيادة أخلاقية، وسلاسل إمداد مرنة، ومصادر مسؤولة. في عام 2025، عززت أوكيو ممارساتها في مجال المشتريات المسؤولة من خلال تطبيق مبادئ توجيهية ومتطلبات للموردين في جميع فروعها، وتوحيد قوائم الموردين النشطين، وعقد جلسات توعية موجهة. تساهم هذه الإجراءات في دمج اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في عمليات الشراء، ودعم خلق القيمة المحلية، وتعزيز مساهمة المجموعة في النمو الاقتصادي المستدام، بما يتماشى مع رؤية عُمان 2040.

## الموضوعات الجوهرية

- الحوكمة وأخلاقيات العمل
- سلامة الأصول والمرونة التشغيلية
- سلسلة التوريد المسؤولة
- التمويل المستدام
- التأثيرات الاقتصادية
- الأمن السيبراني وحماية البيانات
- الابتكار والتكنولوجيا والتحول الرقمي

08



09

هيئات حكومية  
مسؤولة

اقتصاد تنافسي



## حوكمة المجموعة

يمثل إطار الحوكمة في "أوكيو" الركيزة المؤسسية التي تضمن ممارسة رقابة منضبطة على العمليات، والاستراتيجيات طويلة الأمد، ومنظومة إدارة المخاطر الشاملة. ويحدد هذا الإطار الأدوار والمسؤوليات وهياكل صنع القرار بما يعزز قيم المساءلة والشفافية والامتثال. ويرتكز إطار الحوكمة المؤسسية بشكل وثيق على السياسات والمبادئ التوجيهية الصادرة عن جهاز الاستثمار العُماني والمعتمدة من قبل "أوكيو"، مع الالتزام التام بأحكام قانون الشركات التجارية وكافة المتطلبات التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

وقد صُمم الهيكل التنظيمي للمجموعة لتعظيم الكفاءة التشغيلية، وتعزيز الرقابة، وتحسين آليات تخصيص رأس المال عبر محفظة استثمارية متنوعة. وتتولى "أوكيو"، بصفتها الشركة الأم، تقديم التوجيه الاستراتيجي وضمان الانضباط المالي والإشراف على الأداء في الشركات التابعة والمشاريع المشتركة، لضمان تنفيذ استراتيجيات متناغمة تهدف إلى تعظيم القيمة في كافة مستويات المجموعة.



## مجلس الإدارة



قيس سعود الزكواني  
عضو

المهندس/ مطر سالم البادي  
عضو

حسين غالب اليافعي  
عضو

سعادة/ ملهم بشير الجرف  
رئيس

ثريا أحمد البلوشي  
عضو

لي لاي  
عضو

الدكتور/ سلطان سعيد الشيداني  
عضو

ويتولى فريق القيادة التنفيذية تحويل الأولويات الاستراتيجية للمجلس إلى تميز تشغيلي وأداء مستدام، يدعمه في ذلك إطار إفصاح وتقارير متين الرقابة الفاعلة والامتثال التنظيمي الكامل والتوافق الدائم مع أهداف المجموعة بعيدة المدى.

## فريق القيادة التنفيذية



عبد الوهاب عبدالله الهنائي  
المستشار العام

عبد الرحمن أحمد الحارثي  
الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي

أشرف حمد المعمرى  
الرئيس التنفيذي

تقارب 14%، وتستمر دورة المجلس لمدة ثلاث سنوات. ويتمتع أعضاء المجلس بخبرات متميزة ومتكاملة تضمن الاتساع المعرفي اللازم للرقابة الاستشرافية وسلامة صنع القرار.

ويعاون المجلس في أداء مهامه ثلاث لجان تخصصية:

إدارة المخاطر، والالتزامات المتعلقة بالاستدامة، مع تقديم التوجيه الاستراتيجي للإدارة التنفيذية وترسيخ ثقافة التميز في الحوكمة عبر المؤسسة.

ويتألف المجلس من سبعة أعضاء غير تنفيذيين، من بينهم ثلاثة أعضاء مستقلين وعضو من الكوادر النسائية (بنسبة تمثيل

## الهيكل المؤسسي

تُدار التوجهات الاستراتيجية والأداء العام لـ "أوكيو" من خلال إطار تنظيمي راسخ يقوده مجلس إدارة فعين من قبل جهاز الاستثمار العُماني، يعمل بمسؤولية تامة لتحقيق مصالح الشركة وتعزيز قيمة المساهمين على المدى البعيد. ويتولى المجلس المسؤولية النهائية عن الإشراف على تنفيذ الاستراتيجية، والأداء المالي،

### لجنة الاستراتيجية والاستثمار

### لجنة المكافآت والترشيحات

### لجنة التدقيق والمخاطر



صابرينا البكرية  
الرئيسة التنفيذية للشؤون المالية

علي محمد اللواتي  
الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والتكنولوجيا

عزان آل عبد اللطيف  
الرئيس التنفيذي لإدارة الأصول



## أخلاقيات العمل والنزاهة

### مدونة قواعد السلوك

تحدد مدونة قواعد السلوك المبادئ الأساسية والمعايير الأخلاقية التي توجه أعمالها كمؤسسة. وتضع توقعات واضحة للموظفين والموردين وشركاء الأعمال، مما يعزز التزامها بممارسات الأعمال المسؤولة والشفافة عبر سلسلة القيمة.

يتعين على جميع الموظفين مراجعة مدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها والإقرار بها رسمياً فور انضمامهم إلى المؤسسة، تأكيداً لالتزامهم بالالتقيد بأحكامها وتطبيقها في مهامهم اليومية.

لضمان الاستمرار في الملاءمة والتوافق مع المتطلبات التنظيمية المتطورة وأفضل الممارسات الدولية، تخضع كل من مدونة قواعد سلوك الموظفين ومدونة قواعد سلوك الأطراف الثالثة للمراجعة والتحسين الدوريين. ويُمثل هذا النهج مساعيً لتحسين المستمر وتعزيز المساءلة وتقليل المخاطر الأخلاقية وترسخ ثقافة النزاهة في جميع أنحاء "أوكيو".

### سياسة مكافحة الرشوة و منع الفساد

تُطبق ضوابط صارمة لمنع الممارسات التجارية غير الأخلاقية وحماية نزاهة عمليات "أوكيو". تشمل هذه الضوابط متطلبات الإفصاح الإلزامي عن تضارب المصالح المحتمل، وبروتوكولات واضحة تُنظم تقديم وقبول الهدايا والضيافة والترفيه مع أطراف ثالثة - بما في ذلك المسؤولين الحكوميين - وحظرًا صارفًا على دفع عمولات التسهيل. كما تُقدم إرشادات لضمان إجراء الرعاية والتبرعات الخيرية بشفافية ووفقاً لعمليات الحوكمة المعتمدة.

تُكرس هذه المبادئ من خلال سياسة منع الرشوة والفساد، التي توفر إطاراً منظماً لتحديد المخاطر المرتبطة بالفساد والتخفيف منها وإدارتها. وتُراجع السياسة وتُحدث دورياً لضمان استمرار توافيقها مع المتطلبات التنظيمية وأفضل الممارسات الدولية والمشاهد المتطور للمخاطر.

### الإبلاغ عن المخالفات

تُطبق "أوكيو" إطار عمل مُنظم للإبلاغ عن المخالفات، مصمم لتعزيز الشفافية والمساءلة والكشف المبكر عن أي سوء سلوك محتمل. ويمكن للموظفين والجهات المعنية الخارجية الوصول إلى خط الإبلاغ الساخن عبر قنوات "أوكيو" الداخلية والعامّة، مما يضمن وصولاً واسعاً وشاملاً للجميع.

تُدار هذه الآلية من قِبَل مزود مستقل من طرف ثالث لحماية السرية وتمكين الإبلاغ المجهول حيثما يسمح القانون بذلك. ويمكن تقديم البلاغات عبر قنوات متعددة، تشمل: التقديم الإلكتروني، والهاتف، والبريد الإلكتروني، والإبلاغ الشخصي.

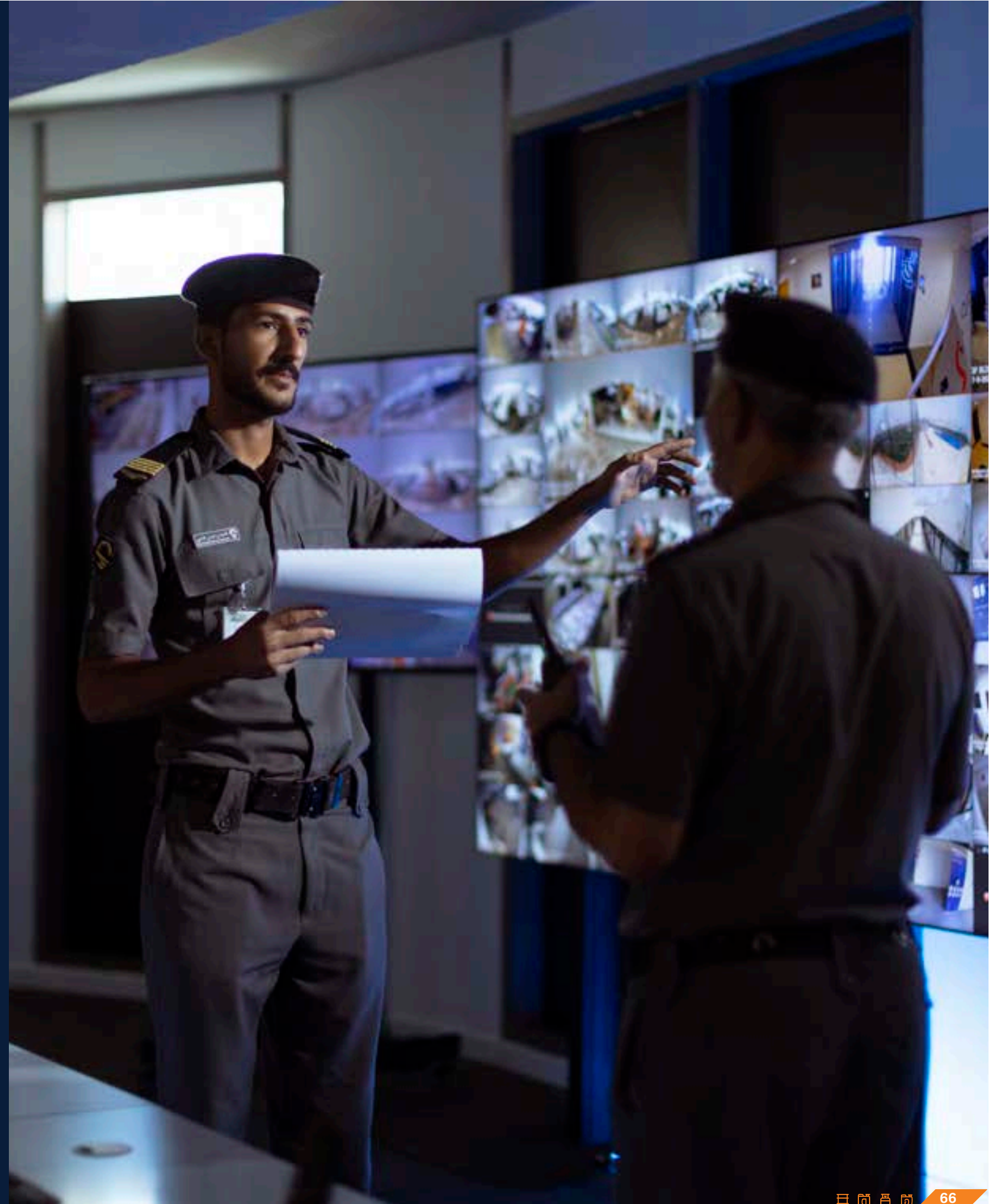
تُعالج جميع المخاوف المُتّارة وفق ضمانات صارمة مُعتمّدة لحماية هوية المبلغين ومنع الانتقام. ويعزز هذا الإطار التزام "أوكيو" بالسلوك الأخلاقي والحوكمة المسؤولة وثقافة التعبير الحر عبر المؤسسة.

تمثل النزاهة والشفافية ركيزتان أساسيتان في نهج "أوكيو" لممارسة أعمالها وحماية مكتسباتها لخلق قيمة مستدامة طويلة الأمد

وتلتزم بتريسيخ ثقافة السلوك الأخلاقي على كافة المستويات المؤسسية، مدعومة بإطار حوكمة شامل وآليات محاسبة واضحة.

وعلى مدار العام، حرصت "أوكيو" على تعزيز الوعي بمدونة قواعد السلوك والسياسات الأخلاقية المرتبطة بها، وذلك عبر برامج تدريبية منظمة ومبادرات مشاركة موجهة. وتساهم هذه الجهود في تريسيخ التوقعات المهنية، وتطوير المساءلة الفردية، ودعم اتخاذ قرارات تتسجم مع قيم المجموعة.

يرتكز إطار أخلاقيات العمل في "أوكيو" على ما يلي:



## حقوق الإنسان

يُعدّ احترام حقوق الإنسان ركيزةً جوهرية متأصلة في قيم "أوكيو" وإطار حوكمتها؛ حيث تلتزم الشركة بدعم المعايير الدولية لحقوق الإنسان في كافة عملياتها وسلسلة القيمة التابعة لها. وتدعم سياسات بيئة العمل في "أوكيو" قيم الشفافية والمساواة وممارسات العمل العادلة، مع الحفاظ على ضوابط صارمة لمنع ممارسات العبودية الحديثة والعمالة القسرية والاتجار بالبشر.

كما تُلزم مدونة قواعد سلوك الأطراف الثالثة شركاء الأعمال بالامتثال للأطر الدولية، ومن أبرزها: الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

التشريعات الوطنية والدولية المعنية بمكافحة العبودية وحماية العمال.

وتتطلع "أوكيو" من مورديها ومقاوليها الالتزام بقوانين حماية البيئة وتوفير بيئات عمل آمنة، مدعومة ببرامج استباقية للوقاية من الحوادث. وفي سلطنة عُمان، تمثل "أوكيو" لكافة التشريعات الوطنية، بما في ذلك النظام الأساسي للدولة وقانون العمل العماني والأطر التنظيمية ذات الصلة.

الثالثة، بالإضافة إلى تعريفهم بالقنوات المتاحة للإبلاغ عن المخالفات.

## الإبلاغ عن المخالفات

عملت "أوكيو" على تطوير منصة الإبلاغ عن المخالفات في عام 2025 لتحسين تجربة المستخدم وتعزيز مستويات الشفافية؛ إذ أضيفت خاصية جديدة تتيح للمبلغين خيار تزويد المنصة ببيانات التواصل لتلقي التحديات المتعلقة ببلاغاتهم، مع الالتزام التام بضمانات السرية والموثوقية.

## إدارة مخاطر الاحتيال

تجسيداً لنهجها الاستباقي في إدارة المخاطر، أطلقت "أوكيو" تقييماً شاملاً لمخاطر الاحتيال المؤسسي في عام 2025. يهدف التقييم إلى تحديد المنهجيات للتحديات المحتملة، وقياس كفاءة الضوابط القائمة للحد من احتمالات وقوع الاحتيال وتخفيف آثاره. وقد اكتملت المرحلة الأولى من التقييم خلال العام، متضمنة 23 ورشة عمل منظمة مع القيادات الوظيفية وممثلي الإدارة؛ على أن يستمر التقييم عبر مراحل متتالية لضمان التغطية الشاملة وتعزيز نضج الضوابط الداخلية على مستوى المجموعة.



## التوعية والتدريب

وعقب الإحالة، يبدأ قسم علاقات الموظفين في إجراء التحقيقات اللازمة خلال 14 يوماً، مع إخطار الموظف المعني رسمياً بالادعاءات الموجهة إليه. وتتضمن المراجعة فحص الوثائق ذات الصلة وإجراء المقابلات، كما تشكل لجنة تحقيق تضم المدير المباشر للموظف وممثلاً عن الموارد البشرية وممثلاً محايداً من قسم آخر لضمان الموضوعية. وبناءً على نتائج التحقيق، ترفع التوصيات لاعتمادها، مع اشتراط الحصول على موافقة الرئيس التنفيذي للمجموعة في حالات الفصل من الخدمة. وبمجرد إقرار الإجراءات التأديبية، يتولى قسم علاقات الموظفين تنفيذ القرار المعتمد في غضون عشرة أيام عمل وفقاً لسياسة المعمول بها في أوكيو.

كما يحق للموظفين تقديم تظلم خلال سبعة أيام من تاريخ صدور العقوبة، وفي مثل هذه الحالات، تشكل لجنة تظلمات منفصلة تضم أعضاء لم يشاركوا في التحقيق الأصلي، وذلك لضمان حيادية مراجعة المسألة وإصدار قرار نهائي بشأنها خلال 14 يوماً، على أن يتم إبلاغ الموظف بالنتيجة رسمياً خلال سبعة أيام. وفي حال تعذر تسوية المسألة بشكل مرض عبر الآليات الداخلية، يجوز للموظفين تصعيد المطالبة عبر القنوات الخارجية المختصة.

وفي عام 2025، استقبلت "أوكيو" وفداً من وزارة العمل لمراجعة إطار حل الشكاوى والتظلمات المعتمد لديها. وقد حظيت الشركة خلال الزيارة بالثناء لعدم رصد أية شكاوى مرفوعة من موظفيها إلى الوزارة خلال عام 2024، مما يؤكد فاعلية العمليات الداخلية وكفاءة قنوات الحل المعمول بها في "أوكيو".

## التعامل مع الأطراف

إدراكاً منها بأن السلوك الأخلاقي يمتد ليشمل الشركاء الخارجيين، نظمت "أوكيو" بالتعاون مع دائرة المشتريات جلسات توعوية للموردين خلال عام 2025.

استعرضت هذه الجلسات متطلبات نزاهة المشتريات، ومدونة قواعد سلوك الأطراف

نقد فريق الأخلاقيات بالتعاون مع "سفراء الأخلاقيات" خلال عام 2025 برامج توعية وتدريبية منظمة شملت مختلف قطاعات أعمال "أوكيو"، وذلك لترسيخ التوقعات المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك والسياسات ذات الصلة. وقد بلغ عدد المشاركين في الجلسات التدريبية (الحضورية والافتراضية) 450 موظفاً؛ علماً بأن هذه البرامج التدريبية تُعد إلزامية لجميع الموظفين الجدد، بمن فيهم المتدربون والخريجون، لضمان مواءمتهم المبكرة مع المعايير الأخلاقية وتوقعات الحوكمة في "أوكيو".

وعلى مدار العام، أصدرت "أوكيو" سلسلة من النشرات الإخبارية الفصلية التي ركزت على الأخلاقيات والنزاهة في العمل، بهدف تعزيز الامتثال لمدونة قواعد السلوك. كما استعرضت هذه النشرات مبادرات المجموعة في مجال الأخلاقيات، وسلطت الضوء على الفعاليات ذات الصلة، وشاركت الرؤى التي تسهم في إرساء ثقافة مؤسسية قوية قائمة على السلوك الأخلاقي.

ولتعزيز مرونة الوصول وتوحيد المعايير، أطلقت منصة التعلم الإلكتروني للأخلاقيات في أواخر عام 2024، موفرة وحدات تدريبية تفاعلية تغطي الجوانب الرئيسة للامتثال. وقد شهد العام الحالي إطلاق وحدتين إضافيتين ركزت على: منع الرشوة والفساد السرية وحماية البيانات.

تساهم هذه الوحدات في بناء القدرات المستمرة ورفع مستوى وعي الموظفين بالالتزامات الأخلاقية والمخاطر المرتبطة بها، مما يدعم اتخاذ القرارات المسؤولة. ومن المقرر إطلاق وحدات إضافية في عام 2026 لتوسيع نطاق التغطية وتعميق الوعي المهني.

## الشكاوى والتظلمات

تلتزم "أوكيو" بنهج عادل وشفاف ومنظم لمعالجة الشكاوى والتظلمات؛ إذ يتم تشجيع الموظفين على رفع مخاوفهم مباشرة إلى مديرهم المباشر عبر تقديم نموذج شكوى رسمي. وفي حال كانت الشكاوى تتعلق بالمدير المباشر، يتم تصعيدها إلى المستوى الإداري الأعلى. ويتولى المدير المستلم مراجعة المسألة والسعي لحلها خلال سبعة أيام عمل، وفي حال عدم التوصل إلى تسوية، تحال القضية إلى قسم علاقات الموظفين لمباشرة إجراءات الحل الرسمية خلال المدة ذاتها.



على مدار العام، نشرت "أوكيو" سلسلة من

## النشرات الإخبارية

الفصلية التي تركز على الأخلاقيات ونزاهة الأعمال. صُممت هذه

النشرات الإخبارية لتعزيز أهمية الامتثال. بمدونة قواعد السلوك والسياسات المرتبطة بها. كما تُبرز مبادرات أوكيو في مجال الأخلاقيات وتسلط الضوء على الفعاليات ذات الصلة وتتشارك الرؤى التي تُرسخ ثقافة قوية للسلوك الأخلاقي في جميع أنحاء المؤسسة.

## لجنة الأخلاقيات

تصطلع لجنة الأخلاقيات في "أوكيو"، المؤلفة من أعضاء فريق القيادة التنفيذية، بمهمة الإشراف على برنامج الأخلاقيات والامتثال للمجموعة. وتبلغ اللجنة بانتظام بحالات المخالفات المبلغ عنها ونتائج التحقيقات والإجراءات التصحيحية المتخذة، مما يضمن المساءلة والمعالجة المناسبة عند الاقتضاء. كما تراقب المبادرات الرامية إلى تعزيز الثقافة الأخلاقية في جميع أنحاء المؤسسة.

لم تُرفع أي إجراءات قانونية تتعلق بالفساد ضد "أوكيو" أو موظفيها



لم تُنه أي علاقات تجارية بسبب مخالفات مرتبطة بالفساد



لم تسجل أي حالات فساد مؤكدة



في عام 2025



## التحول الرقمي

واصلت "أوكيو" خلال عام 2025 تنفيذ خططها في التحول الرقمي مع التركيز على محاور الابتكار، والمرونة المؤسسية، وخلق القيمة المستدامة. ومن خلال توظيف التقنيات المتقدمة، نجحت في تعزيز أدائها التشغيلي والارتقاء بتجربة العملاء؛ حيث تم دمج حلول الذكاء الاصطناعي عبر مختلف قطاعات الأعمال، مما مكن "أوكيو" من تحويل البيانات الضخمة إلى قرارات استراتيجية أكثر ذكاءً واستدامة، تساهم في رفع كفاءة العمليات والحد من الأثر البيئي.

ويساهم هذا التطور الرقمي في ترسيخ مكانة "أوكيو" كشركة رائدة ذات رؤية استشرافية في القطاع، من خلال تحسين العمليات التشغيلية، وتسريع وتيرة النضج الرقمي، وغرس ثقافة الابتكار المستمر في كافة مفاصل المؤسسة.

## أثرنا في أرقام



## إدارة المعلومات والحوكمة

حصلت مجموعة "أوكيو" على اعتماد هيئة الوثائق والمحفوظات الوطنية لإدارة السجلات الخاص بها، وذلك امتثالاً للمرسوم السلطاني رقم 60/2007. وفي إطار تعزيز اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات، طورت الكفاءات المحلية 10 لوحات بيانات تحليلية متطورة، كما اكتملت المرحلة الأولى من نظام "وثائق" الإلكتروني بنجاح، حيث جرى رفع أكثر من 40,000 وثيقة إلى بيئة "شيربوينت" مخصصة. وعلاوة على ذلك، تم تحديث منصة "تصنيف" لفرض تصنيف المعلومات عبر العوائق المحمولة والأجهزة اللوحية وتطبيقات "مايكروسوفت"، مما يساهم في تعزيز حوكمة البيانات وحمايتها على مستوى المجموعة.

## الخطط المستقبلية

تعتزم "أوكيو" في عام 2026 تسريع مسيرة تحولها الرقمي من خلال توسيع نطاق الحلول الذكية التي تحقق قيمة ملموسة، وتعزز التميز التشغيلي، وتدعم بناء منظومة طاقة مستدامة، وجاهزة للمستقبل، وستركز المبادرات القادمة على توظيف الذكاء الاصطناعي والابتكار الرقمي لأغراض المراقبة الفورية، وتحسين كفاءة الطاقة، والحد من الانبعاثات؛ وذلك سعياً لتحقيق أهداف الاستدامة الاستراتيجية للمجموعة.

## البحث والتطوير والابتكار

واصلت دائرة البحث والتطوير والابتكار في "أوكيو" خلال عام 2025 جهودها الرامية إلى إيجاد قيمة مضافة طويلة الأمد، عبر تطوير الأبحاث العلمية، وتبني التقنيات الحديثة، والتعاون المثمر مع الشركات الناشئة في مختلف قطاعات الأعمال. ومن خلال تبني نموذج ابتكار أكثر تكاملاً، نجحت المبادرات في تحويل التقنيات الناشئة إلى حلول عملية وقابلة للتوسع، تهدف إلى تعزيز الأداء التشغيلي، وتحسين الإدارة البيئية، والمساهمة الفاعلة في رفد منظومة الابتكار الوطنية في سلطنة عُمان.

وخلال العام، نُفذ 11 مشروعاً حيوياً ضمن منظومة البحث والتطوير والابتكار شملت كلاً من "أوكيو لشبكات الغاز"، و"أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيمياوية"، و"مرفق"، مما يعكس عمق التعاون مع الوحدات التشغيلية والتركيز على الابتكارات القابلة للتطبيق الفوري. ومن المتوقع أن تحقق هذه المشاريع خلال العقد القادم قيمة إجمالية محتملة للمحفظة تتراوح ما بين 7.3 و10.3 مليون ريال عُماني، مدفوعة بشكل رئيس بتحسين كفاءة العمليات، وخفض التكاليف التشغيلية، وتعزيز موثوقية الأصول مع دعم الأداء البيئي والمرونة المؤسسية على المدى الطويل.

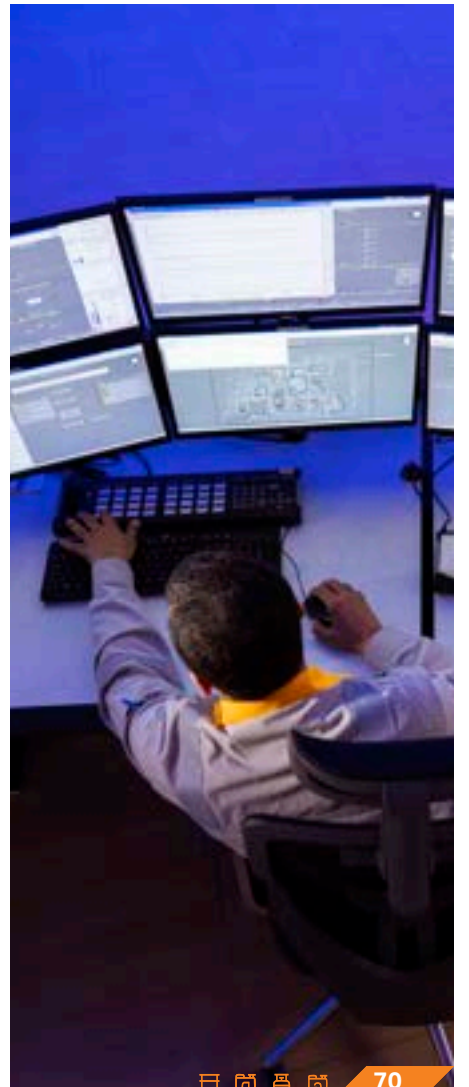
ظل قطاع البحث والتطوير ركيزة محورية في مسيرة التقدم؛ ففي عام 2025، أطلقت ثلاثة مشاريع بحثية استراتيجية شملت: تطوير بديل لبوليمر "البولي إيثيلين 100" لتعزيز القدرات المحلية في مجال الصياغة، وإجراء دراسات نموذجية للمياه الجوفية لتوجيه تدابير الحماية البيئية، بالإضافة إلى أبحاث متقدمة في تحسين عمليات التكرير لرفع مستوى موثوقية الأصول والكفاءة التشغيلية. وتجسد هذه المبادرات مجتمعة التزام "أوكيو" بالابتكار حلول توازن بين القيمة التجارية والمسؤولية البيئية.

وفي هذا السياق، أدرجت "أوكيو" تقدماً ملموساً في تنفيذ مجموعة من التجارب التقنية الحديثة، من مرحلة المفهوم وصولاً إلى التشغيل الفعلي. وشملت هذه التجارب: نظام مراقبة التآكل اللاسلكي الذي يهدف إلى تعزيز القدرة على رصد تدهور الأصول وتفعيل الإدارة التنبؤية لسلامة

المنشآت، ومبادرة تحسين مراوح التبريد باستخدام مواد متقدمة لرفع كفاءة التبريد وخفض استهلاك الطاقة، بالإضافة إلى استخدام طلاء حماية مُعزّز بـ "الجرافين" لإطالة العمر الافتراضي للأصول وتقليل عمليات الصيانة وهدر المواد. كما ركزت إحدى المبادرات الرائدة على تقنية مراقبة الحديد في المواد المغذية، مما يساهم في تعزيز استقرار عمليات التكرير وتجنب تكاليف تشغيلية باهظة في "أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيمياوية". وتساهم هذه التجارب في مجملها في تحسين معايير السلامة، وخفض الانبعاثات والنفايات، وتعزيز المرونة التشغيلية عبر مختلف أصول المجموعة.

جاءت هذه الأنشطة مدعومة بشبكة متنامية من الشراكات الأكاديمية والتقنية؛ حيث تعاونت "أوكيو" خلال العام مع جامعة السلطان قابوس وجامعة التقنية والعلوم التطبيقية وسلطنة عُمان، إلى جانب شراكات تقنية متخصصة مع شركات عالمية مثل شركة "سينسورلينك". كما توسع نطاق التعاون البحثي الدولي ليشمل مباحثات استكشافية مع الجامعة الوطنية في سنغافورة وجامعة نانينغ التكنولوجية، بالإضافة إلى تعاون رسمي مع شركة "بتروناس" في تجربة قنطرات التآكل. وتساهم هذه الشراكات بفاعلية في بناء القدرات المحلية، وتسريع نقل المعرفة، ودعم مخرجات الابتكار المستدام.

ومن خلال المكاملة بين البحث العلمي والتقنيات التطبيقية والشراكات الاستراتيجية، يسطع برنامج البحث والتطوير والابتكار في "أوكيو" بدور متنامٍ في تحسين الأداء البيئي، وتعزيز كفاءة الموارد، وترسيخ الاستدامة التشغيلية للمجموعة على المدى البعيد.



## دعم الشركات الناشئة

واصل برنامج "مسرّع أعمال أوكيو" تعزيز منظومة الابتكار الوطنية من خلال دعم الشركات الناشئة، وتشجيع المؤسسات القائمة على التقنية التي تتماشى مع الأولويات التشغيلية وأهداف الاستدامة للمجموعة. وقد اختتمت الدفعة الأولى من البرنامج في عام 2025 بتخرج 13 شركة ناشئة، من بينها تسع شركات عُمانية في مسار ما قبل التسريع. وحصلت هذه الشركات على أكثر من 210 ساعة من التوجيه والإرشاد، وأُطلعت على بيانات واقعية لتحديات القطاع، فضلاً عن منحها فرصاً للتحقق من كفاءة حلولها عبر تجارب "إثبات الفكرة" وفرص التعاقد التجاري المبكر.

واستمر الزخم مع إطلاق الدفعة الثانية التي استقطبت 333 طلباً، جرى اختيار 22 شركة ناشئة منها؛ علماً بأن كافة الشركات 17 في مسار "ما قبل التسريع" ضمن هذه الدفعة هي شركات بقيادة عُمانية، مما يعزز مساهمة البرنامج في بناء القدرات المحلية وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبذلك يكون البرنامج قد دعم

"أوكيو"، يساهم برنامج المسرّع في تبني التقنيات الواعدة القادرة على تحسين الأداء التشغيلي ومعالجة تحديات الاستدامة، بما يتماشى مع أهداف التنوع الاقتصادي وتعزيز منظومة الابتكار الشاملة في سلطنة عُمان.

عبر دفعته 29 شركة ناشئة عُمانية، يركز الكثير منها على ابتكار حلول في مجالات إدارة المياه، ومراقبة الانبعاثات، وكفاءة الطاقة، والرقمنة الصناعية، والطاقة المتجددة.

ومن خلال التجارب التطبيقية والتعاون الوثيق مع الوحدات التشغيلية في

## الأمن السيبراني كركيزة لتمكين إدارة مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية

المعايير الوطنية والدولية. كما تعزز هذه الإجراءات نهج "الأمن عبر التصميم" في المشاريع الرقمية والتجارية الكبرى. وقد تجلّى التميز التشغيلي في الشركات التابعة والمشاريع المشتركة من خلال تطوير منظومات المراقبة، وإدارة الثغرات، واستخبارات التهديدات، والاستجابة للحوادث؛ مما أسهم في تحقيق قيمة مضافة ملموسة وحماية الأصول الرقمية والمالية للمجموعة.

التشغيلية، مع تقليل احتمالية وقوع حوادث سيبرانية قد تؤدي إلى تبعات مالية، أو أضرار بيئية، أو مخاطر تمس سمعة المجموعة.

وتشكل حوكمة الأمن السيبراني والامتثال حجر الزاوية في هذا الإطار، من خلال تبني سياسات وأطر عمل وأنشطة ضمان محدّثة تتوافق مع

يُعدّ الأمن السيبراني مُمكنًا رئيساً للحدّ من المخاطر ضمن إطار الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في "أوكيو". إذ تدعم الحوكمة الرشيدة، والمراقبة المستمرة، والإدارة الاستباقية للتهديدات استمرارية العمليات المسؤولة، وحماية البنية التحتية الحيوية، وتعزيز ثقة أصحاب الشأن. وتساهم هذه التدابير بشكل مباشر في استدامة الأعمال ورفع الكفاءة



## الأمن السيبراني

حافظ قطاع الأمن السيبراني في "أوكيو" على أداء قوي، مما رسخ دوره كممكن رئيس للتحوّل الرقمي والموثوقية التشغيلية للمجموعة، ومع تسارع وتيرة الرقمنة في البيئات المؤسسية والصناعية، عمل القطاع على تعزيز مستويات المرونة والحوكمة والابتكار، بما يضمن استمرارية الأعمال والامتثال والجاهزية للنمو المستقبلي في بيئة عمل آمنة.

يؤدي الأمن السيبراني دوراً محورياً في دعم استدامة أعمال "أوكيو" على المدى الطويل، من خلال حماية سلامة عمليات

## خصوصية البيانات والاستخدام المسؤول للمعلومات

جمع البيانات ومعالجتها وتخزينها ومشاركتها، بما يضمن الشفافية والمساءلة واحترام حقوق الأفراد.

وتعتمد المجموعة تدابير وقائية، تقنية وتنظيمية، لحماية البيانات من الوصول غير المصرح به، أو الفقدان، أو إساءة الاستخدام؛ ويشمل ذلك بنى تحتية

تلتزم "أوكيو" بصون البيانات الشخصية والحساسية وضمان الاستخدام المسؤول لها في كافة عملياتها. وتدار خصوصية البيانات وفق إطار حوكمة هيكلية يتوافق مع التشريعات المحلية والدولية، وفي مقدمتها قانون حماية البيانات الشخصية العُماني، واللائحة العامة لحماية البيانات حيثما انطبق ذلك، وتعمل هذه الأطر على تنظيم آليات

وفي عام 2025، حققت المجموعة زيادة بنسبة 4.4% في مستوى النضج الإجمالي للأمن السيبراني عبر مجالي تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا التشغيلية، مدعومة بتطوير المنظومات الدفاعية، وتبسيط الإجراءات، والمراقبة المستمرة، كما حافظت المجموعة على مركز متقدم في إدارة المخاطر مقارنة بالمعايير المرجعية الإقليمية والعالمية، ونجحت في تسجيل صفر حوادث سيبرانية كبرى، مما يعكس كفاءة التدابير الوقائية وقدرات المراقبة والاستجابة الفورية.

الطاقة وموثوقيتها. وبوصفها مجموعة طاقة متكاملة، تدرك "أوكيو" أن المخاطر السيبرانية تتجاوز الأنظمة الرقمية لتشمل تأثيرات تشغيلية وبيئية واجتماعية؛ لذا تساهم ضوابط الأمن السيبراني الصارمة في منع الانقطاعات التشغيلية، وحماية الأصول الصناعية، والحد من مخاطر الحوادث التي قد تؤثر على الأفراد أو البيئة أو أمن إمدادات الطاقة. ومن خلال دمج معايير الأمن السيبراني في منظومة إدارة المخاطر المؤسسية واتخاذ القرار، تعزز "أوكيو" مرونتها وتدعم خلق قيمة مستدامة عبر كافة سلسلة القيمة.

ومنظومة مراقبة مستمرة. كما تُكفل حقوق أصحاب البيانات بوضوح، بما في ذلك حق الوصول إلى المعلومات الشخصية أو تصحيحها أو طلب حذفها. وتُعدّ الرقابة على خصوصية البيانات جزءاً أصيلاً من هيكل الحوكمة في "أوكيو"، مما يعزز الإدارة الأخلاقية للبيانات ويرسخ جسور الثقة مع الموظفين والعملاء والشركاء وسائر أصحاب الشأن.

## الوعي والتدريب

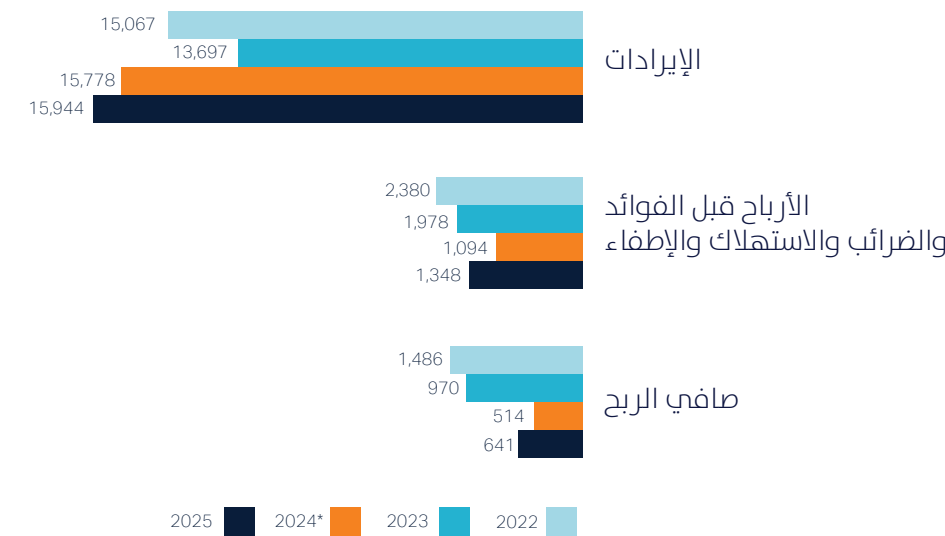
يمثل العنصر البشري الركيزة الأساسية لتعزيز قدرة "أوكيو" على مواجهة التحديات السيبرانية؛ حيث تسجل المجموعة أعلى معدلات المشاركة في برامج التوعية بالأمن السيبراني ضمن بيئات تقنية المعلومات والتكنولوجيا التشغيلية. وقد أسهمت البرامج التدريبية والحملات التوعوية الموجهة في الحد من المخاطر المرتبطة بالعامل البشري، ورفعت معدلات الإبلاغ عن الأنشطة المشبوهة، مما ساهم في ترسيخ ثقافة المسؤولية المشتركة. ودعماً لكوادرنا البشرية، واصلت المجموعة تطوير قدرات الأمن السيبراني عبر حلول ابتكارية، شملت تقنيات الكشف عن التهديدات المدعومة بالذكاء الاصطناعي، والأتمتة، واعتماد نموذج "انعدام الثقة". كما تم تعزيز حماية العمليات الصناعية من خلال تقوية حوكمة التكنولوجيا التشغيلية وتوسيع نطاق تقييم المخاطر، لضمان توفير بيانات عمل أكثر أماناً ومرونة.

## الأداء المالي

شهدت أسواق الطاقة العالمية حالة من التقلب خلال عام 2025، متأثرةً بتراجع أسعار النفط الخام، وتذبذب هوامش أرباح التكرير، واستمرار حالة عدم اليقين الجيوسياسي؛ وهي عوامل شكلت ضغطاً مستمراً على معدلات توليد الإيرادات في قطاع الطاقة عالمياً. وعلى الرغم من هذه التحديات، حققت مجموعة "أوكيو" أداءً مالياً قوياً مقارنةً بالعام السابق، حيث سجلت صافي ربح موحد قدره 641 مليون ريال عُمان، فيما بلغت الأرباح قبل الفوائد والضرائب والاستهلاك والإطفاء نحو 1,348 مليون ريال عماني.

وعلى الصعيد الدولي، عززت "أوكيو" مكانتها كشركة طاقة متكاملة رائدة، ومضت قدماً في تنفيذ مبادرات نوعية تتماشى مع توجهات سلطنة عُمان نحو التحول في الطاقة، والتنوع الصناعي، وتحقيق المرونة الاقتصادية على المدى البعيد. كما شهد العام تقدماً ملموساً في مشاريع الطاقة المتجددة، ورفع كفاءة أداء قطاع الاستكشاف والإنتاج، وتكثيف جهود إزالة الكربون، وتعظيم قيمة حقوق المساهمين، وتحسين التصنيف الائتماني للمجموعة، مما يؤكد الإسهام الاستراتيجي لـ "أوكيو" في دعم مسيرة النمو المستدام للسلطنة.

الملخص المالي (مليون ريال عُمان)



بلغ إجمالي الإيرادات الموحدة للمجموعة في السنة المالية 2025 مبلغ 15,944 مليون ريال عُمان، محققاً نمواً طفيفاً مقارنةً بنتائج عام 2024؛ ويعزى ذلك بشكل رئيس إلى زيادة أحجام الكميات المتداولة.

كما سجلت الأرباح قبل الفوائد والضرائب والاستهلاك والإطفاء وصافي الربح نمواً بنسبة 23% و 25% على التوالي مقارنةً بالعام الماضي. ويعكس هذا التحسن النوعي في معدلات الربحية نجاح الجهود المتواصلة في تعزيز الكفاءة التشغيلية، ونمو أحجام الإنتاج، بالإضافة إلى فاعلية خطط التحول والمبادرات الاستراتيجية المنفذة عبر محفظة أعمال المجموعة.

## الخطط المستقبلية

استشرافاً للمستقبل، تواصل "أوكيو" تعزيز منظومة الأمن السيبراني وخصوصية البيانات الشخصية مسترشدةً بـ "الاستراتيجية الأمنية السيبراني 2024-2026". وتهدف هذه الاستراتيجية إلى دعم طموحات المجموعة في مجال الاستدامة من خلال تمكين التحول الرقمي الآمن، وحماية العمليات الحيوية، وتعزيز المرونة المؤسسية في مواجهة التهديدات السيبرانية المتطورة.

ومن خلال حماية أصول المعلومات والأنظمة الصناعية، تلتزم "أوكيو" بضمان استمرارية إمدادات الطاقة دون انقطاع، وتحفيز الابتكار المسؤول، وتحقيق الاستدامة التشغيلية على المدى البعيد. وتساهم هذه الجهود في الحفاظ على ثقة أصحاب المصلحة، وتأمين مسارات الابتكار، وضمان الموثوقية التشغيلية والنمو الرقمي المستدام بكل كفاءة واقتدار.

## نهجنا المسؤول تجاه الضرائب

تلتزم "أوكيو" بمبادئ الإدارة الضريبية المسؤولة والامتثال التام للقوانين واللوائح الضريبية المعمول بها في كافة الدول والمجتمعات التي تعمل فيها. وتدرك المجموعة الدور الحيوي للضرائب في دعم التنمية الاقتصادية والخدمات العامة، لذا تسعى إلى إدارة شؤونها الضريبية بشفافية ومسؤولية، وبما يتسق مع أطر الحوكمة وإدارة المخاطر الشاملة للمجموعة.

ويسترشد نهج المجموعة الضريبية بمبادئ النزاهة والمساءلة والمواثمة مع الأنشطة التجارية؛ إذ تهدف النتائج الضريبية إلى تجسيد الجوهر الاقتصادي الفعلي لعمليات "أوكيو".

### حوكمة الضرائب

تستند حوكمة الضرائب في "أوكيو" إلى سياسات وإجراءات وضوابط داخلية راسخة، صُممت لضمان الرقابة الفعالة والامتثال الدقيق. وتحدد السياسة الضريبية للمجموعة المبادئ الحاكمة للإدارة الضريبية عبر كافة قطاعات المؤسسة، وتوفر التوجيه اللازم لإدارة الالتزامات الضريبية بطريقة متسقة ومنضبطة.

تخضع هذه السياسة للمراجعة والاعتماد من قبل فريق القيادة التنفيذية، مع رفع المسائل الضريبية الجوهرية إلى الإدارة العليا، ومجلس الإدارة عند الاقتضاء، لضمان أعلى مستويات الرقابة الحوكمية. كما تحدد أدوار ومسؤوليات واضحة عبر المؤسسة لدعم الإدارة الفعالة للالتزامات والمخاطر الضريبية؛ إذ تعمل دائرة الضرائب في المجموعة وفقاً للمبادئ المنصوص عليها في "مدونة قواعد السلوك" وأطر الحوكمة الداخلية ذات الصلة.

### إدارة المخاطر الضريبية

تعتمد "أوكيو" نهجاً شاملاً لإدارة المخاطر الضريبية يتسق مع إطار إدارة المخاطر المؤسسية الشامل للمجموعة؛ إذ يتم تحديد هذه المخاطر وتقييمها وإدارتها من خلال سياسات وإجراءات وأنظمة ضوابط داخلية راسخة. وتعمل المجموعة باستمرار على تطوير عمليات الإدارة الضريبية لضمان الرقابة الفعالة على مستويات التعرض الضريبي في كافة مناطق عملياتها، وبما يتماشى مع "معدل قابلية المخاطرة" المعتمدة لدى المجموعة.

وتتبع المجموعة نهجاً استباقياً في إدارة المخاطر الضريبية، يركز على الأهداف التالية:

- ضمان تقديم الإقرارات الضريبية وسداد المستحقات بدقة وفي المواعيد المحددة.
- تبني هيكل ضريبية تعكس الجوهر التجاري والأنشطة التشغيلية الفعلية.
- المتابعة المستمرة للتطورات في التشريعات الضريبية والمتطلبات التنظيمية لدى السلطات المختصة.
- توفير الشفافية اللازمة بشأن المسائل الضريبية الجوهرية للإدارة العليا ومجلس الإدارة.
- الحفاظ على تواصل مستمر وبناء مع السلطات الضريبية.

### العلاقة مع السلطات الضريبية

تسعى "أوكيو" إلى بناء علاقات مهنية وشفافة مع السلطات الضريبية في الدول التي تعمل فيها؛ إذ يتم التعامل مع الهيئات التنظيمية بمسؤولية لضمان الوضوح والتفاهم المتبادل بشأن التزامات المجموعة وموافقتها الضريبية. كما تباشر "أوكيو" التنسيق الفاعل مع السلطات المختصة لمعالجة المسائل المتعلقة بالامتثال، وتفسير اللوائح، وحل أية تحديات ضريبية قد تطرأ بكفاءة ومهنية.

### المساعدات المالية الحكومية

خلال فترة التقرير لعام 2025، تؤكد "أوكيو" عدم تلقيها أي مساعدات مالية من جهات حكومية في الدول التي تعمل فيها؛ ويشمل ذلك الحوافز الضريبية، والإعانات، ومنح الاستثمار، ومنح البحث والتطوير، أو أية أشكال أخرى من الدعم المالي الحكومي المباشر.

### المساهمات الضريبية لعام 2025

ساهمت "أوكيو" خلال عام 2025 في رفد الإيرادات الحكومية في مناطق عملياتها، من خلال سداد وتحصيل مجموعة من الضرائب الناشئة عن أنشطتها التشغيلية. وتعكس هذه المساهمات الضريبية حجم عمليات المجموعة ونطاق انتشارها الجغرافي، إذ ترتبط هذه الالتزامات بقوتها العاملة، وأنشطة سلسلة التوريد، والتعاملات مع العملاء.

وخلال فترة التقرير، تنوعت مساهمات "أوكيو" عبر الفئات التالية:

أولاً: الضرائب المُحمَّلة (التي سددتها المجموعة مباشرة):

- ضرائب الدخل على الشركات
- ضرائب الرواتب ومساهمات الضمان الاجتماعي (صاحب العمل)
- الضرائب العقارية وضرائب الأعمال الرسوم البيئية والقطاعية المتخصصة

ثانياً: الضرائب المُحصَّلة (نيابةً عن الحكومة):

- ضريبة القيمة المضافة وضرائب المبيعات
- ضرائب الاستقطاع من رواتب الموظفين
- ضرائب الاستقطاع على أرباح الأسهم والمدفوعات الأخرى

### التطلعات المستقبلية

تعتمد "أوكيو" مواصلة تعزيز ممارسات الحوكمة الضريبية والامتثال، استجابةً للمتطلبات التنظيمية المتطورة وتوقعات أصحاب المصلحة، مع التركيز على المحاور التالية:

- متابعة التطورات المتعلقة بقواعد الحد الأدنى العالمي للضريبة بموجب إطار الركيزة الثانية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
- تعزيز مستويات الشفافية الضريبية وممارسات إعداد التقارير.
- تطوير القدرات الرقمية لدعم منظومة الامتثال الضريبي وإصدار التقارير
- تعميق دمج الحوكمة الضريبية ضمن أطر الحوكمة البيئية والاجتماعية والمجموعة.

وتظل الإدارة الضريبية المسؤولة عنصراً جوهرياً في التزام "أوكيو" بالنزاهة المؤسسية وإيجاد قيمة مستدامة طويلة الأمد لأصحاب الشأن.

## التمويل المستدام

مع مضي "أوكيو" قدماً في مسار التحول العالمي لقطاع الطاقة، تطورت استراتيجيتنا المالية من مرحلة وضع المبادئ إلى التنفيذ الفعلي؛ حيث نعمل بشكل منهجي على موازنة هيكل رأس المال مع خارطة طريق خفض الانبعاثات الكربونية، بما يضمن دمج أهداف الاستدامة بشكل مباشر ضمن إطار المرونة المالية للمجموعة.

وطاقة الرياح، كما نقوم بتقييم هذه الأصول لتحديد هيكل رأس المال الأمثل الذي يعظم القيمة مع الاستفادة من المنتجات المالية المتخصصة. ومن خلال إبراز العوائد المالية والبيئية للاستثمار في مشاريع الطاقة النظيفة، تعمل "أوكيو" على تعزيز مكانتها للاستفادة من أدوات التمويل الخضراء، بما يتيح تنويع مصادر التمويل وتحسين شروط التسعير.

وتعتمد استراتيجيتنا على تحقيق تحسينات قابلة للقياس سنوياً عبر مؤشرات الأداء الرئيسية المعتمدة لدى "أوكيو" في المجالات البيئية والاجتماعية والحوكمة. ويُعد هذا التراكم المتسق في بيانات الأداء إشارة قوية لأصحاب الشأن ووكالات التصنيف الائتماني على التزامنا الراسخ بالاستدامة.

ونحرص على استمرارية الحوار الاستباقي مع شركائنا المصرفيين والمؤسسات المالية الدولية، مما يتيح لنا البقاء في طليعة مشهد التمويل المالي المتسارع الوتيرة المرتبط بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة. ويمكن هذا النهج التعاوني "أوكيو" من مواكبة التطورات التنظيمية والمعايير الناشئة في مجال "التمويل المستدام" و"التمويل الاتقالي". ومن خلال دمج تحليلات السوق الفورية في عمليات الخزينة والتمويل، نضمن استمرارية قوة أطرنا التمويلية وتحديثها بما يعزز جاذبيتها لرؤوس الأموال العالمية الملتزمة بمعايير الاستدامة.

وينصبُّ التركيز المحوري لمبادراتنا الحالية على التحديد الكمي الدقيق وتخصيص الاعتمادات لمشاريع الطاقة المتجددة، لا سيما ضمن محفظة الطاقة الشمسية

## سلسلة التوريد المسؤولة

تلتزم "أوكيو" بإدارة سلسلة توريد مستدامة ومسؤولة تهدف إلى تعظيم القيمة المحلية المضافة، دعماً للرؤية الاقتصادية لسلطنة عُمان. ويتبنى نهج المجموعة مبادئ الشراء الأخلاقي، والتوطين، وتنمية القيمة المحلية، وتمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع دمج معايير الاستدامة في كافة أنشطة سلسلة التوريد. ومن خلال مبادرات استراتيجية موجهة، تواصل المجموعة تعزيز مرونة وكفاءة وتنافسية منظومة الإمداد الوطنية.

## الآفاق الاستراتيجية

استشرافاً للمستقبل، تواصل لا تقتصر هذه التحسينات التأسيسية على كونها معايير داخلية فحسب، بل تمثل محركاً استراتيجياً يضع "أوكيو" في موقع ريادي ضمن مجال التمويل المستدام. ومع دخولنا المرتقب لأسواق التمويل المستدام، ستقدم "أوكيو" من موقع قوة، مدعومة بسجل أداء مثبت ومحفظة مشاريع جاهزة للاستثمار المؤسسي.

## أثرنا في أرقام

القيمة المحتجزة من القيمة المحلية المضافة: بلغت **199.3 مليون ريال عُماني**، بنمو قدره **18.5%** مقارنة بعام 2023.

مؤشر القيمة المحلية المضافة: حقق نسبة **32.23%** (مقابل **31.9%** في عام 2023).

الإنفاق المحلي: استحوذ على **76.83%** من إجمالي الإنفاق بمبلغ قدره **475.1 مليون ريال عُماني**.

دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: بلغ حجم الإنفاق **117.7 مليون ريال عُماني**، ما يمثل **19%** من إجمالي الإنفاق وحوالي **25%** من إجمالي المشتريات المحلية.

قاعدة الموردين: اعتماد **1,330 مورداً** من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المسجلة لدى "ريادة".

وتعتمد "أوكيو" نهجاً هيكلياً لإدارة سلسلة التوريد يضمن تلبية متطلبات الأعمال المتنامية مع الالتزام بأعلى الممارسات المسؤولة. ويشمل ذلك ضمان كفاءة العمليات الشرائية لدعم الاستمرارية التشغيلية، والدراسة المتأنية لقرارات إسناد الأعمال، والالتزام الصارم بمدونة قواعد السلوك والمعايير الأخلاقية للمجموعة.

تتعاون "أوكيو" مع قاعدة موردين واسعة تضم أكثر من 3,200 مورد ومقاول مسجل في سلطنة عُمان ودول مجلس التعاون الخليجي والأسواق العالمية. وتضمن هذه الشراكات تدفقاً مستداماً للسلع والخدمات، كما تساهم في تطوير القطاع الصناعي ككل. وفي هذا الإطار، تمنح الأولوية للموردين الذين تتماشى قيمهم مع رؤيتنا ويظهرون التزاماً فعلياً بالممارسات التشغيلية المسؤولة.

ولتعزيز هذه المعايير، يتم دمج متطلبات الصحة والسلامة والبيئة ضمن عمليات المناقصات لضمان استيفاء الموردين لتوقعات المجموعة. كما تم توسيع نطاق تقييم الموردين ليشمل معايير حقوق الإنسان، ومكافحة الفساد، والمسؤولية الاجتماعية، بما يرسخ أسس الحوكمة في سلسلة التوريد.

وبالتوازي مع ذلك، تواصل المجموعة بناء القدرات الداخلية لفريق المشتريات والاستدامة عبر برامج تدريبية متخصصة، لضمان التطبيق المتسق للممارسات التجارية الأخلاقية وترسيخ ثقافة الشراء المستدام في كافة أركان المؤسسة



## تعزيز القيمة المحلية المضافة

حققت "أوكيو" تقدماً مطرداً في تعزيز القيمة المحلية المضافة وخطط التوطين بين عامي 2023 و2025، مما يعكس التزامها الراسخ بإيجاد قيمة وطنية مستدامة. وفي عام 2025، ارتفعت القيمة المحتجزة لتصل إلى 199.3 مليون ريال عُمان، مقارنة بـ 168.2 مليون ريال عُمان في عام 2023. كما شهد مؤشر القيمة المحلية المضافة تحسناً تدريجياً ليرتفع من 31.9% في عام 2023 إلى 32.23% في عام 2025، وظل الإنفاق المحلي قوياً بنسبة بلغت 76.83%، مما يؤكد نضج وكفاءة سلسلة التوريد الوطنية.

كما اكتملت الأعمال الإنشائية لأحد مرافق تصنيع الأكياس، وانتهت مرحلة اختبار المنتج بنجاح، ومن المتوقع بدء توريد المواد محلياً في عام 2026. علاوة على ذلك، كشف تحليل الإنفاق عن أربع فرص توطين جديدة، مما يساهم في بناء محفظة مشاريع قوية للمبادرات المستقبلية.

الرئيسية، نجحت "أوكيو" للمصافي والصناعات البتروكيماوية" في توطين توريد "البراميل الفولاذية" من خلال إرساء العقود على موردين محليين، مع البدء الفعلي في تنفيذ طلبات الاستدعاء الأولية.

وقد حققت مبادرات التوطين الاستراتيجية نتائج ملموسة: إذ حددت دراسة شاملة على مستوى المجموعة فرصاً وأعدة في قطاعي السلع والخدمات، عززتها ثلاث دراسات جدوى صناعية أولية لدعم التصنيع المحلي مستقبلاً. وفيما يخص فئات التوريد

البيان	2025*	2024	2023
إجمالي الإنفاق (مليون ريال عُمان)	618.422	500.069	527.196
الإنفاق المحلي (مليون ريال عُمان)	475.130	389.625	407.443
نسبة الإنفاق المحلي (%)	76.83%	78%	77%
مؤشر القيمة المحتجزة	32.23%	32.08%	31.90%
القيمة المحتجزة (مليون ريال عُمان)	199.321	160.398	168.178
إنفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (مليون ر.ع)	117.70	98.709	94.337
نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (من إجمالي الإنفاق)	19.0%	20 %	18 %

ملاحظة: قد تختلف بعض الأرقام عن تقرير عام 2024 نظراً لإدراج "أوكيو لشبكات الغاز" ضمن نطاق تقرير عام 2025. تشمل بيانات عام 2025 الشركات التالية: أوكيو، أوكيو للمصافي والصناعات البتروكيماوية، أوكيو للاستكشاف والإنتاج، أوكيو للصناعات الأساسية، أوكيو لشبكات الغاز، وشركة مرافق.



## دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

واصلت "أوكيو" تعزيز شراكاتها الاستراتيجية مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ ارتفع عدد الموردين النشطين المسجلين لدى المجموعة ومندرجين تحت مظلة "ريادة" إلى 1,330 مورداً. وقد بلغ إجمالي الإنفاق الموجه لهذه المؤسسات نحو 117.7 مليون ريال عُمان، ما يمثل قرابة 25% من إجمالي المشتريات المحلية للمجموعة.

وفي إطار دعم الاستدامة المالية لهذه المؤسسات، حافظت المجموعة على كفاءة صرف الدفعات؛ إذ تم سداد 90% من الفواتير في غضون 15 يوماً، مما يضمن توفر السيولة اللازمة لاستمرارية أعمالها. وإجمالاً، تم إرساء 482 نطاق عمل على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بقيمة إجمالية بلغت 104.5 مليون ريال عُمان، وهو ما يؤكد التزام "أوكيو" الراسخ بتحفيز النمو الإقتصادي المحلي. كما شهد العام توسعاً في تسجيل هذه المؤسسات عبر منصة "توريد"، وإطلاق برامج تسريع الأعمال، وتخصيص عقود حصرية، بالإضافة إلى تنفيذ تدخلات منظمة ضمن "برنامج تطوير الموردين" لرفع كفاءة وتنافسية الكوادر الوطنية.

الشراء المسؤول وشهدت ممارسات الشراء المسؤول تطوراً ملحوظاً عبر المجموعة خلال عام 2025، مستندة إلى أطر الحوكمة التي أرسيت في عام 2024، والتي شملت إصدار "سياسة الشراء المسؤول" واستحداث "مدونة سلوك الموردين". وقد وفرت هذه الركائز أساساً متيناً لتطبيق أكثر اتساقاً وشمولية خلال العام الحالي.

وفي سياق التحول الرقمي، تم أتمتة القائمة الإلزامية الخاصة بـ "جهاز الاستثمار العماني"، مما يمثل أول أصل رقمي من نوعه لدى "أوكيو"، مع الاستفادة من نظام

## التوعية وبناء القدرات

عملت "أوكيو" على تعزيز الوعي الداخلي والخارجي بمبادئ القيمة المحلية المضافة، والتوطين، والشراء المسؤول من خلال برامج تواصل هيكلية ومنظمة، فعلى الصعيد الداخلي، شارك موظفون من مختلف الإدارات في جلسات توعية تخصصية تهدف إلى تعميق الفهم بسياسات المجموعة وضمان التكامل التشغيلي. وفي إطار مبادرات الشراء المسؤول ضمن معايير الاستدامة لعام 2025، نفذت المجموعة 20 جلسة توعية استهدفت فرق المشتريات في الشركات التابعة، ركزت على متطلبات التزام الموردين، ومعايير التوريد الأخلاقي، والمواءمة مع أهداف الاستدامة للمجموعة.



## التطلعات المستقبلية

استناداً إلى الإنجازات المحققة في عام 2025، تعتزم "أوكيو" توسيع نطاق مبادراتها في مجالات القيمة المحلية المضافة والتوطين والشراء المسؤول لاقتناص المزيد من الفرص الاستثمارية في قطاعي السلع والخدمات. كما سيتم تكثيف التعاون مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر برامج تسريع الأعمال، وتخصيص نطاقات عمل حصرية، وتطوير الموردين. وستواصل ممارسات الشراء المسؤول تطورها من خلال توظيف الأدوات الرقمية الحديثة، والالتزام المستمر بسياسات التعمين، وتعزيز حضور الموردين المحليين في السوق.

كما ستستمر برامج التوعية في التطور لترسيخ مبادئ المشتريات المستدامة عبر سلسلة التوريد الأوسع. ومن خلال هذه الجهود المتكاملة، تؤكد "أوكيو" التزامها بدعم خلق القيمة الوطنية، ورفع كفاءة العمليات التشغيلية، بما يتماشى مع المستهدفات الاستراتيجية لـ "رؤية عُمان 2040".



وعلى المستوى الخارجي، شملت أنشطة التوعية مؤسسات كبرى ومقاولين استراتيجيين، من بينهم شركة "شل"، ومجموعة "نماء"، و"عمانتل"، وشركة "بيئة"، وشركة "النفط العمانية للتسويق"، بالإضافة إلى الشركات المتعاقد معها. وقد ساهمت هذه الجهود في ترسيخ أفضل ممارسات الشراء ومتطلبات القيمة المحلية المضافة، وتعزيز فهم ممارسات التطبيق وتوقعات الامتثال عبر منظومة سلسلة التوريد الوطنية.

وفي هذا السياق، اعتمدت "أوكيو" نهجاً قائماً على "مستوى النضج المؤسسي"؛ إذ تجاوز البرنامج مجرد التركيز على عدد الجلسات المنفذة، ليركز بشكل جوهري على مأسسة متطلبات الشراء المسؤول ضمن الأنظمة والعمليات الشرائية، وتعزيز قنوات التواصل مع الموردين عبر الاستبيانات ومدونات السلوك، وبناء قدرات مستدامة وطويلة الأمد في كافة مراحل سلسلة التوريد.

# 06

## الملاحق

المقدمة | لتدقيق الاستدامة | لهجتنا المتبع | تعزيز العمل | تعزيز المناخي | الطبيعة | حماية | الأكوادر البشرية | الإلهام | القيادة النمو | الملاحق

# الملحق أ. حزمة بيانات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية

## البيانات البيئية

### انبعاثات النطاق 1 حسب الأصل

أصول أوكيو	وحدة القياس	2023	2024	2025
شركة أبراج لخدمات الطاقة	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	70,709.61	68,325.17	65,634.38
شركة مجيس للخدمات الصناعية	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	430.71	229.38	359.65
مرافق الشركة العمانية لدرفلة الالمونيوم	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	279,460.55	260,458.28	277,382.08
أوكيو للصناعات الأساسية	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	20,192.41	26,961.59	22,617.20
أوكيو للاستكشاف والانتاج	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	1,021,181.37	666,643.45	680,605.83
أوكيو لشبكات الغاز	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	230,993.40	274,477.15	244,034.63
أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	98,315.03	96,822.51	83,777.67
الشركة العمانية للصهاريج	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	5,564,824.20	6,055,321.98	6,340,968.62
شركة محطة تانك عمان	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	—	63.58	422.65
		19.04	19.04	67.22

### الانبعاثات حسب الفئة

الفئة	وحدة القياس	2023	2024	2025
الحرق	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	392,718.32	355,514.08	328,745.38
انبعاثات الحرق	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	2,377.20	2,313.15	2,301.95
الانبعاثات المتسربة	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	19,581.89	10,936.47	10,547.96
انبعاثات مركبات الكربون الهيدروفلورية المتسربة	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	16,572.91	12,978.15	13,617.44
المصادر المتنقلة	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	32,734.66	36,908.98	38,789.95
انبعاثات العمليات	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	770,761.73	974,829.55	1,215,181.35
المصادر الثابتة	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	6,051,379.61	6,055,841.76	6,106,685.89

### انبعاثات النطاق 1 حسب الغاز

الغاز	وحدة القياس	2023	2024	2025
الميثان	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	46,090.77	44,703.80	26,892.27
ثاني أكسيد الكربون	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	7,217,747.88	7,385,239.24	7,668,781.33
الهيدروفلوروكربون	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	16,572.91	12,978.15	13,617.44
أكسيد النيتروز	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	5,714.76	6,400.95	6,578.89
سداسي فلوريد الكبريت	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	0.00	0.00	0.00

### انبعاثات غازات الاحتباس الحراري (النطاق 2)

أصول أوكيو	وحدة القياس	2023	2024	2025
شركة أبراج لخدمات الطاقة	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	550.41	799.11	771.08
شركة مجيس للخدمات الصناعية	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	75,371.91	44,549.14	39,421.34
مرافق الشركة العمانية لدرفلة الالمونيوم	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	2,919.89	2,591.95	2,585.18
أوكيو للصناعات الأساسية	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	25,844.70	27,237.09	22,658.96
أوكيو للاستكشاف والانتاج	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	56,881.36	55,516.23	100,987.28
		32,747.81	24,619.48	30,163.49

أوكيو لشبكات الغاز	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	5,164.67	4,217.54	4,963.05
أوكيو للمصافي والصناعات البترولية	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	822,216.98	577,940.44	530,172.24
الشركة العمانية للصهاريج	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	-	212.09	20,212.38
شركة محطة تانك عمان	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ	113.43	116.96	162.24

### نطاق كثافة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري 2و1 (حصه رأس المال)

أصول أوكيو	وحدة القياس	2023	2024	2025
شركة أبراج لخدمات الطاقة	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ للساعة	0.743	0.813	0.678
شركة مجيس للخدمات الصناعية	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ لكل متر مكعب قياسي	0.000014	0.000019	0.000024
مرافق (للاطاقة)	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ كيلوواط في الساعة	0.00071	0.00053	0.00051
مرافق (للمياه)	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ لكل متر مكعب	0.00289	0.00275	0.00271
الشركة العمانية لدرفلة الالمونيوم	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ لكل طن	0.556	0.496	0.411
أوكيو للصناعات الأساسية	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ لكل طن	0.746	0.744	0.758
أوكيو للاستكشاف والانتاج	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ لكل برميل مكافئ	0.015	0.019	0.021
أوكيو لشبكات الغاز	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ لكل ألف متر مكعب قياسي	0.0050	0.0046	0.0041
أوكيو للمصافي و الصناعات البترولية 1	لا يوجد	-	-	-
الشركة العمانية للصهاريج 2	لا يوجد	-	-	-
شركة محطة تانك عمان	طن من ثاني أكسيد الكربون المكافئ لكل طن	0.073	0.072	0.116

### ملاحظة

أوكيو للمصافي و الصناعات البترولية 1\_ حسابات كثافة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري قيد التقييم حاليا، نظرا لطبيعة العمل المتنوعة، والتي تشمل عمليات التكرير و البتروكيماويات.

الشركة العمانية للصهاريج 2\_ لا يتم حساب مقياس كثافة غازات الاحتباس الحراري حاليا، نظرا لطبيعة العمل كعمليات تخزين ومحطات.

## إدارة المياه في عام 2025

إدارة المياه (متر مكعب)	سحب المياه	تصريف المياه	استهلاك المياه
شركة أبراج لخدمات الطاقة	ماء مستخرج من آبار النفط: 91,551,660 المياه الصالحة للشرب: 429,651,256	443,002	78,180
شركة مجيس للخدمات الصناعية	مياه البحر: 25,168,698	مياه البحر: 9,809,404 طرف ثالث: 3,277,796	25,168,698
الشركة العمانية لدرفلة الالمونيوم	طرف ثالث: 202,405	مياه البحر: 101,900,000	164,154
أوكيو للصناعات الأساسية	مياه البحر: 53,289,120	مياه البحر: 100,500,000	1,400,000
أوكيو للاستكشاف والانتاج	طرف ثالث: 19,490,000	52,416,770	872,350
أوكيو لشبكات الغاز	طرف ثالث: 1,168,356,388.29	طرف ثالث: 1,414,000	19,490,000
أوكيو للمصافي و الصناعات البترولية	طرف ثالث: 0.690	1,223,986,658.6	7,377,283.81
شركة محطة تانك عمان	طرف ثالث: 0.440	طرف ثالث: 0.250	0.440
المجموع	<b>1,349,255,102.30</b>	<b>1,390,435,083.10</b>	<b>34,916,166.40</b>
المجموع (مليون متر مكعب)	<b>1,349.25</b>	<b>1,390.43</b>	<b>34,916.16</b>

## إدارة المياه في مجموعة أوكيو

إدارة المياه (مليون متر مكعب)	2023	2024	2025
سحب المياه	3,378	1,186.67	1,349.25
صريف المياه	938	1,174.41	1,390.43
استهلاك المياه	235	6.85	34,916.16

## إدارة النفايات في عام 2025

إدارة النفايات (طن)	النفايات الناتجة	النفايات الخطرة   المنتجة	النفايات غير الخطرة المنتجة
شركة أبراج لخدمات الطاقة	1,919.67	665.01	1,254.66
مرافق	159.98	-	-
شركة مجيس للخدمات الصناعية	3,579	0	3,579
الشركة العمانية لدرفلة الالمونيوم	1,407.54	907.35	500.19
أوكيو للصناعات الأساسية	170	50	120
أوكيو للاستكشاف والانتاج	5,667.308	429.78	5,237.528
أوكيو لشبكات الغاز	1,369	17	1,352
أوكيو للمصافي و الصناعات البترولية	33099.1678	32925.1678	174
شركة محطة تانك عمان	107.931	0	107.931
المجموع	<b>47,479.5968</b>	<b>34,994.3078</b>	<b>12,325.309</b>
مجموع (ألف طن)	<b>47.479</b>	<b>34.994</b>	<b>12.325</b>

## إدارة النفايات لمجموعة أوكيو

إدارة النفايات (ألف طن)	2023	2024	2025
النفايات الناتجة	33	31.2	47.5
النفايات الخطرة المنتجة	31	27.9	35
النفايات غير الخطرة المنتجة	1	3.3	12.3

## البيانات الاجتماعية

## حجم القوى العاملة في عام 2025

الفئة العمرية للموظفين	تحت سن 30 عامًا	تتراوح أعمارهم بين 30-50 سنة	تجاوزت أعمارهم 50 عامًا
شركة أبراج لخدمات الطاقة	557	1840	101
الشركة العمانية لدرفلة الالمونيوم	30	222	13
أوكيو	91	319	47
أوكيو للصناعات الأساسية	45	340	48
أوكيو للاستكشاف والانتاج	164	541	46
أوكيو لشبكات الغاز	35	401	39
أوكيو للمصافي و الصناعات البترولية	355	2281	237
شركة محطة تانك عمان	1	1	0
المجموع	<b>1,278</b>	<b>5,945</b>	<b>531</b>

## إجمالي القوى العاملة في مجموعة أوكيو

الفئة العمرية للموظفين	2023	2024	2025
تحت سن 30 عامًا	868	506	1,278
تتراوح أعمارهم بين 30-50 سنة	3,316	2,895	5,945
تجاوزت أعمارهم 50 عامًا	406	329	531

## حجم القوى العاملة في عام 2025

جنس الموظف	موظفون دائمون	موظفات دائمات	موظفون مؤقتون	موظفات مؤقتات
شركة أبراج لخدمات الطاقة	2,456	42	0	0
مرافق	94	11	6	-
شركة مجيس للخدمات الصناعية	31	15	3	-
الشركة العمانية لدرفلة الالمونيوم	248	17	117	-
أوكيو	286	171	64	44
أوكيو للصناعات الأساسية	394	39	0	0
أوكيو للاستكشاف والانتاج	593	135	21	2
أوكيو لشبكات الغاز	405	70	0	0
أوكيو للمصافي و الصناعات البترولية	2,575	298	3	2
شركة محطة تانك عمان	2	0	0	0
المجموع	<b>7,084</b>	<b>798</b>	<b>88</b>	<b>48</b>

إجمالي القوى العاملة في مجموعة أوكيو

2025	2024	2023	التنوع الجنسي للموظفين
7,084	3,071	3,859	موظفون دائمون
90	86	86	موظفون دائمون (%)
798	519	627	موظفات دائمات
10	17	14	موظفات دائمات (%)
<b>7,882</b>	<b>3,590</b>	<b>4,486</b>	مجموع الموظفين الدائمين
88	99	149	موظفون مؤقتون
65	67	97	موظفون مؤقتون (%)
48	49	4	موظفات مؤقتات
35	33	3	موظفات مؤقتات (%)
<b>136</b>	<b>148</b>	<b>153</b>	مجموع الموظفين المؤقتين
<b>8,018</b>	<b>3,738</b>	<b>4,639</b>	<b>المجموع</b>

الموظفون الجدد المعينون في عام 2025

التعيينات الجديدة	موظفون ذكور تم تعيينهم حديثاً	الموظفات الاناث التي تم تعيينهن حديثاً	تحت سن 30 عامًا	تتراوح أعمارهم بين 30-50 سنة	تجاوزت أعمارهم 50 عامًا
شركة أبراج لخدمات الطاقة	6	0	2	4	0
مرافق	4	3	2	5	0
شركة مجيس للخدمات الصناعية	6	2	0	8	0
الشركة العمانية لدرفلة الالمونيوم	6	0	2	2	2
أوكيو	19	12	17	14	0
أوكيو للصناعات الأساسية	10	4	3	11	0
أوكيو للاستكشاف والانتاج	62	15	26	50	1
أوكيو لشبكات الغاز	28	7	15	19	1
أوكيو للمصافي و الصناعات البترولية	41	11	18	33	1
شركة محطة تانك عمان	2	0	1	1	0
<b>المجموع</b>	<b>184</b>	<b>54</b>	<b>86</b>	<b>147</b>	<b>5</b>

إجمالي القوى العاملة في مجموعة أوكيو

2025	2024	2023	التعيينات الجديدة
			موظفون ذكور تم تعيينهم حديثاً
184	195	185	الموظفات الاناث التي تم تعيينهن حديثاً
54	66	24	الموظفات الاناث التي تم تعيينهن حديثاً
23	34	12	الموظفون الجدد حسب العمر
			تحت سن 30
86	119	110	تتراوح أعمارهم ما بين 30-50 عامًا
147	122	116	تجاوزت أعمارهم 50 عامًا
5	34	11	

معدل دوران الموظفين في عام 2025

التعيينات الجديدة	دوران الذكور	دوران الاناث	أقل من 30 عامًا	تتراوح أعمارهم ما بين 30_50 عامًا	أكبر من 50 عامًا
شركة أبراج لخدمات الطاقة	81	2	22	49	12
مرافق	8	3	1	7	1
شركة مجيس للخدمات الصناعية	4	1	1	4	0
الشركة العمانية لدرفلة الالمونيوم	11	0	4	6	1
أوكيو	29	8	2	20	15
أوكيو للصناعات الأساسية	9	0	1	5	3
أوكيو للاستكشاف والانتاج	19	2	2	13	6
أوكيو لشبكات الغاز	24	4	-	-	-
أوكيو للمصافي و الصناعات البترولية	125	78	70	102	358
شركة محطة تانك عمان	0	0	0	0	0
<b>المجموع</b>	<b>285</b>	<b>24</b>	<b>39</b>	<b>176</b>	<b>66</b>

معدل دوران الموظفين في عام 2025

معدل الدوران	2025	2024	2023
معدل دوران الموظفين حسب الجنس			
دوران الذكور	285	344	339
دوران الإناث	24	38	46
دوران الذكور (%)	4	10.9	8.7
دوران الإناث (%)	3	6.4	7.3
معدل دوران الموظفين حسب العمر			
أقل من 30 عامًا	39	88	128
أقل من 30 عامًا (%)	3	2.40	2.85
تتراوح أعمارهم بين 30-50 سنه	176	234	215
تتراوح أعمارهم بين 30-50 سنه (%)	3	6.32	4.79
تجاوزت أعمارهم 50 عامًا	66	60	134
تجاوزت أعمارهم 50 عامًا (%)	12	1.62	2.80

أداء السلامة في عام 2025

أداء السلامة	الحوادث المُنْبِئَة للوقت	إجمالي الإصابات المسجلة (الإصابات المتعلقة بالعمل)	إجمالي الإصابات المسجلة (معدل إجمالي الحوادث المسجل)	معدل تكرار الإصابات التي تؤدي إلى ضياع الوقت (معدل تكرار الإصابات التي تؤدي إلى ضياع الوقت)
شركة أبراج لخدمات الطاقة	4	16	0.945	4
مرافق	0	1	2	0
شركة مجيس للخدمات الصناعية	0	0	0	0
الشركة العمانية لدرفلة الالمونيوم	1	1	0.21	0.21
أوكيو للصناعات الأساسية	-	0	0.37	0
أوكيو للاستكشاف والانتاج	2	1	0.68	0.1
أوكيو لشبكات الغاز	0	0	0	0
أوكيو للمصافي و الصناعات البترولية	1	1	0.43	0.06
شركة محطة تانك عمان	0	1	0	0
<b>المجموع</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>0.52</b>	<b>0.486</b>

## بيانات الحوكمة

## الأداء المالي

2025	2024	2023	2022	النتائج المالية (مليون دولار أمريكي)
41,466	41,034	35,567	39,126	القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة من خلال الإيرادات
3,507	2,846	5,137	6,179	الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك
1,668	1,337	2,518	3,859	صافي الربح

## سلسلة التوريد المسؤولة في عام 2025

السنة	2025	2024	2023	مرافق	المجموع 2025
إجمالي الإنفاق (مليون دولار أمريكي)	1608.38	1300.57	1371.12	21.79	1608.38
الإنفاق المحلي (مليون دولار أمريكي)	1235.71	1013.33	1059.67	20.91	1235.71
الإنفاق المحلي %	76.83%	78%	77%	96%	76.83%
القيمة المحتفظ بها لحجم القيمة المحلية المضافة (مؤشر حجم القيمة المحلية المضافة)	32.23%	0.3208	0.319	28.71%	32.23%
القيمة المحتفظ بها للصناعة التحويلية (مليون دولار أمريكي)	518.39	417.16	437.393	2.69	518.39
إنفاق الشركات الصغيرة والمتوسطة (مليون دولار أمريكي)	306.10	256.72	245.35	2.69	306.10
نسبة الشركات الصغيرة والمتوسطة (من إجمالي الإنفاق)	19.0%	20%	18%	12.34%	19.0%

## سلسلة التوريد المسؤولة لمجموعة أوكيو (مليون دولار أمريكي)

السنة	2025	2024	2023
إجمالي الإنفاق (مليون دولار أمريكي)	1608.38	1300.57	1371.12
الإنفاق المحلي (مليون دولار أمريكي)	1235.71	1013.33	1059.67
الإنفاق المحلي %	76.83%	78%	77%
القيمة المحتفظ بها لحجم القيمة المحلية المضافة (مؤشر حجم القيمة المحلية المضافة)	32.23%	32.08%	31.90%
القيمة المحتفظ بها للصناعة التحويلية (مليون دولار أمريكي)	518.39	417.16	437.393
إنفاق الشركات الصغيرة والمتوسطة (مليون دولار أمريكي)	306.10	256.72	245.35
نسبة الشركات الصغيرة والمتوسطة (من إجمالي الإنفاق)	19.0%	20%	18%

## سلسلة التوريد المسؤولة لمجموعة أوكيو (مليون ريال عماني)

السنة	2025	2024	2023
إجمالي الإنفاق (مليون دولار أمريكي)	652.73	500.069	527.196
الإنفاق المحلي (مليون دولار أمريكي)	486.72	389.625	407.443
الإنفاق المحلي %	58.25%	78%	77%
القيمة المحتفظ بها لحجم القيمة المحلية المضافة (مؤشر حجم القيمة المحلية المضافة)	52.89%	32.08%	31.90%
القيمة المحتفظ بها للصناعة التحويلية (مليون دولار أمريكي)	223.03	160.398	168.178
إنفاق الشركات الصغيرة والمتوسطة (مليون دولار أمريكي)	120.98	98.709	94.337
نسبة الشركات الصغيرة والمتوسطة (من إجمالي الإنفاق)	13.95%	20%	18%

## أداء السلامة في مجموعة أوكيو

2025	2024	2023	أداء السلامة
8	1	7	الحوادث المصنفة للوقت
21	7	32	إجمالي الإصابات المسجلة (الإصابات المتعلقة بالعمل)
0.52	0.54	0.69	إجمالي الإصابات المسجلة تكرار الإصابات (معدل إجمالي الحوادث المسجلة)
0.486	0.077	0.15	معدل تكرار الإصابات التي تؤدي إلى ضياع الوقت (معدل تكرار الإصابات التي تؤدي إلى ضياع الوقت)

## تدريب وتطوير الموظفين في عام 2025

التدريب	متوسط ساعات التدريب سنوياً لكل موظف	متوسط ساعات التدريب سنوياً لكل موظفة	متوسط ساعات التدريب سنوياً لكل موظف ذكر
شركة أبراج لخدمات الطاقة	8.6	6.25	8.35
مرافق	10.41	12	9.66
شركة مجيس للخدمات الصناعية	3.5	3.5	3.5
الشركة العمانية لدرفلة الألمونيوم	13.11	8.95	14.84
أوكيو	68	57	87
أوكيو للصناعات الأساسية	66	56	80.6
أوكيو للاستكشاف والإنتاج	86.8	93.3	57.8
أوكيو لشبكات الغاز	38.43	38.82	38.36
أوكيو للمصافي و الصناعات البترولية	4.22	7.79	3.91
شركة محطة تانك عمان	0	0	0
المجموع	21.8	37.8	20

## تدريب وتطوير موظفي مجموعة أوكيو

ساعات التدريب	2025	2024	2023
متوسط ساعات التدريب سنوياً لكل موظف ذكر	20	-	-
متوسط ساعات التدريب سنوياً لكل موظفة	37.8	-	-
متوسط ساعات التدريب السنوية لكل موظف	21.8	119.6	24.1

## الملحق ب. جدول مؤشر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير

بيان الاستخدام		الإفصاحات	
قدمت أوكيو تقريرها وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير للفترة من 1 يناير 2025 إلى 31 ديسمبر 2025		الإفصاحات: الأساس: 2021	
استخدام الإفصاح		الإفصاح 11: القطاع النفط والغاز 2021	
القطاع المعني في مبادرة التقارير العالمية (المعايير)		الإفصاح 11: القطاع النفط والغاز 2021	
معايير المبادرة العالمية لإعداد تقارير	الإفصاح	رقم الصفحة/ القسم	الحذف
معايير المبادرة العالمية لإعداد تقارير	الإفصاح	رقم الصفحة/ القسم	السبب
الإفصاحات القطاعية	التوضيح	المتطلبات المحذوفه	السبب
الإفصاحات العامة			
المبادرة العالمية للتقارير 2 الإفصاحات العامة لعام 2021	2-1	التفاصيل التنظيمية	تشير الخلية الرمادية إلى أنه لا يُسمح
	2-2	كيانات مُضمَّنة في تقرير الاستدامة المؤسسة	بأسباب الحذف في الإفصاح أو أن رقم
	2-3	الفترة المشمولة بالتقرير والوتيرة ونقطة الاتصال	مرجع معيار القطاع "مبادرة التقارير العالمية" غير متوفر
	2-4	إعادة صياغة المعلومات	
	2-5	التدقيق الخارجي	
	2-6	الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى	
	2-7	الموظفون	
	2-8	العمال غير الموظفين	
	2-9	هيكل الحوكمة وتكوينه	
	2-10	ترشيح واختيار هيئة الحوكمة العليا	
	2-11	رئيس هيئة الحوكمة العليا	
	2-12	دور هيئة الحوكمة العليا في الإشراف على إدارة الآثار	
	2-13	تفويض مسؤوليات إدارة الآثار	
	2-14	دور هيئة الحوكمة العليا في إعداد تقارير الاستدامة	
	2-15	تضارب المصالح	
	2-16	التواصل حول المخاوف الحرجة	
	2-17	المعرفة الجماعية لهيئة الحوكمة العليا	
	2-18	تقييم أداء هيئة الحوكمة العليا	
	2-19	سياسات الأجور	
	2-20	عملية تحديد الأجور	
	2-21	نسبة إجمالي الأجور السنوية	
	2-22	بيان استراتيجية التنمية المستدامة	
	2-23	الالتزامات الخاصة بالسياسة	
	2-24	تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة	

الإفصاحات العامة		الموضوعات الجوهرية	
2-25	عملية معالجة الآثار السلبية	67 - 68	المبادرة العالمية للتقارير 2 الإفصاحات العامة لعام 2021
2-26	آلية طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف	67 - 68	
2-27	الامتثال للقوانين واللوائح	66 - 69	
2-28	عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية	05 - 06	
2-29	النهج المتبع في إشراك أصحاب الشأن	16 - 17	
2-30	اتفاقيات المفاوضة الجماعية	05 - 06	
الموضوعات الجوهرية			
3-1	عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	16 - 17	تشير الخلية الرمادية إلى أنه لا يُسمح
3-2	قائمة الموضوعات الجوهرية	16 - 17	بأسباب الحذف في الإفصاح أو أن رقم مرجع معيار القطاع "مبادرة التقارير العالمية" غير متوفر
التنوع البيولوجي			
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	38 - 39	المبادرة العالمية للتقارير 3 الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.4.1		38 - 39	
11.4.2	المواقع التشغيلية المملوكة أو المستأجرة أو المدارة داخل المناطق المحمية أو المجاورة لها، والمناطق ذات القيمة العالية للتنوع البيولوجي خارج المناطق المحمية	38 - 39	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 304: التنوع البيولوجي 2016
11.4.3	الآثار الكبيرة للأنشطة والمنتجات والخدمات على التنوع البيولوجي	38 - 39	
11.4.4	الموائل المحمية أو المُستعادة	38 - 39	
11.4.5	أنواع القائمة الحمراء للاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة وأنواع قوائم الحفظ الوطنية التي تقع موائلها في المناطق المتأثرة بالعمليات	38 - 39	
إدارة المياه			
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	34 - 35	المبادرة العالمية للتقارير 3 الموضوعات الجوهرية لعام 2021
1-303	التعامل مع المياه بوصفها مورداً مشتركاً	34 - 35	المبادرة العالمية للتقارير 303: المياه والنفائيات السائلة لعام 2018
2-303	إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه	34 - 35	
3-303	سحب المياه	34 - 35	
4-303	تصريف المياه	34 - 35	
5-303	استهلاك المياه	34 - 35	
إدارة النفائيات			
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	35 - 37	المبادرة العالمية للتقارير 3 الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.5.1		35 - 37	
1-306	إنتاج النفائيات والآثار الكبيرة للنفائيات	35 - 37	المبادرة العالمية للتقارير 306 النفائيات السائلة لعام 2021
2-306	إدارة الآثار الكبيرة للنفائيات	35 - 37	
3-306	النفائيات الناتجة	35 - 37	
4-306	تحويل النفائيات من المواقع المخصصة للتخلص منها	35 - 37	
5-306	النفائيات المرسله إلى المواقع المخصصة للتخلص منها	35 - 37	

## تغير المناخ وانتقال الطاقة

11.15.1	55 - 65	إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3	مبادرة العالمية للتقارير 3: موضوعات جوهرية لعام 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	23 - 30	11.1.1/ 11.3.1	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.11.2/ 11.14.3	55 - 65	نسبة الإدارة العليا المعنية من المجتمع المحلي	202	مبادرة العالمية لتقارير 202: حضور في السوق 2016	1-302	استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	23 - 30	11.1.2	المبادرة العالمية للتقارير 302: الطاقة لعام 2016
11.15.2	55 - 65	العمليات التي تتضمن مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر وبرامج التطوير المرتبطة به	1-413	مبادرة العالمية لتقارير 413: المجتمعات المحلية 2016	2-302	استهلاك الطاقة خارج المنظمة	23 - 30	11.1.3	
11.15.3	55 - 65	العمليات ذات الآثار السلبية الكبيرة الفعلية والمحتملة على المجتمعات المحلية	2-413		3-302	كثافة استهلاك الطاقة	23 - 30	11.1.4	
					4-302	خفض استهلاك الطاقة	23 - 30		
					5-302	خفض متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات	23 - 30		
11.9.1	45 - 51	إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021	1-305	انبعاثات غازات الاحتباس الحراري المباشرة (النطاق الأول)	23 - 30	11.1.5	المبادرة العالمية للتقارير 305: الطاقة لعام 2016
11.9.2	45 - 51	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	1-403	المبادرة العالمية للتقارير 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018	2-305	انبعاثات غازات الاحتباس الحراري غير المباشرة (النطاق الثاني)	23 - 30	11.1.6	
11.9.3	45 - 51	تحديد المخاطر وتقييمها والتحقق في الحوادث	2-403		3-305	انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	23 - 30	11.1.7	
11.9.4	45 - 51	خدمات الصحة المهنية	3-403		4-305	كثافة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	23 - 30	11.1.8	
11.9.5	45 - 51	مشاركة العاملين والتشاور والتواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية	4-403		5-305	خفض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	23 - 30	11.2.3	
11.9.6	45 - 51	تدريب العاملين على الصحة والسلامة المهنية	5-403		5-305	انبعاثات المواد المستنفدة للأوزون (ODS)	23 - 30		
11.9.7	45 - 51	تعزيز صحة العاملين	6-403		6-305	أكسيد النيتروجين وأكسيد الكبريت وغيرها من انبعاثات الغازات ذات الأثر الكبير	23 - 30	11.3.2	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 416: صحة وسلامة العميل 2016
11.9.8	45 - 51	الوقاية من آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل والتخفيف من آثارها	7-403		1-416	تقييم آثار فئات المنتجات والخدمات على الصحة، السلامة	23 - 30	11.3.3	
11.9.9	45 - 51	العاملون المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	8-403						
11.9.10	45 - 51	إصابات العمل	9-403						
11.9.11	45 - 51	المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل	10-403						

## حماية حقوق الإنسان وإدارة العمل

11.12.1/ 11.16.1/ 11.17.1	52 - 55	إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	52 - 55	11.12.1/ 11.16.1/ 11.17.1	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.12.2	52 - 55	العمليات والموردون المعرضون لخطر كبير لحوادث العمل القسري أو الإجباري	1-409	المبادرة العالمية للتقارير 409: العمل القسري أو الإجباري لعام 2016	1-409	العمليات والموردون المعرضون لخطر كبير لحوادث العمل القسري أو الإجباري	52 - 55	11.12.2	المبادرة العالمية للتقارير 409: العمل القسري أو الإجباري لعام 2016
11.10.8/ 11.12.3	52 - 55	الموردون الجدد الذين تم فحصهم باستخدام معايير اجتماعية	1-414		1-414	الموردون الجدد الذين تم فحصهم باستخدام معايير اجتماعية	52 - 55	11.10.8/ 11.12.3	
11.17.2	52 - 55	حوادث انتهاكات حقوق الشعوب الأصلية	1-411		1-411	حوادث انتهاكات حقوق الشعوب الأصلية	52 - 55	11.17.2	

## الاستثمارات المجتمعية والاجتماعية المحلية

11.15.1	55 - 65	إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3	مبادرة العالمية للتقارير 3: موضوعات جوهرية لعام 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	55 - 65	11.15.1
11.11.2/ 11.14.3	55 - 65	نسبة الإدارة العليا المعنية من المجتمع المحلي	202	مبادرة العالمية لتقارير 202: حضور في السوق 2016	202	نسبة الإدارة العليا المعنية من المجتمع المحلي	55 - 65	11.11.2/ 11.14.3
11.15.2	55 - 65	العمليات التي تتضمن مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر وبرامج التطوير المرتبطة به	1-413	مبادرة العالمية لتقارير 413: المجتمعات المحلية 2016	1-413	العمليات التي تتضمن مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر وبرامج التطوير المرتبطة به	55 - 65	11.15.2
11.15.3	55 - 65	العمليات ذات الآثار السلبية الكبيرة الفعلية والمحتملة على المجتمعات المحلية	2-413		2-413	العمليات ذات الآثار السلبية الكبيرة الفعلية والمحتملة على المجتمعات المحلية	55 - 65	11.15.3

## الصحة والسلامة المهنية

11.9.1	45 - 51	إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	45 - 51	11.9.1
11.9.2	45 - 51	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	1-403	المبادرة العالمية للتقارير 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018	1-403	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	45 - 51	11.9.2
11.9.3	45 - 51	تحديد المخاطر وتقييمها والتحقق في الحوادث	2-403		2-403	تحديد المخاطر وتقييمها والتحقق في الحوادث	45 - 51	11.9.3
11.9.4	45 - 51	خدمات الصحة المهنية	3-403		3-403	خدمات الصحة المهنية	45 - 51	11.9.4
11.9.5	45 - 51	مشاركة العاملين والتشاور والتواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية	4-403		4-403	مشاركة العاملين والتشاور والتواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية	45 - 51	11.9.5
11.9.6	45 - 51	تدريب العاملين على الصحة والسلامة المهنية	5-403		5-403	تدريب العاملين على الصحة والسلامة المهنية	45 - 51	11.9.6
11.9.7	45 - 51	تعزيز صحة العاملين	6-403		6-403	تعزيز صحة العاملين	45 - 51	11.9.7
11.9.8	45 - 51	الوقاية من آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل والتخفيف من آثارها	7-403		7-403	الوقاية من آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل والتخفيف من آثارها	45 - 51	11.9.8
11.9.9	45 - 51	العاملون المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	8-403		8-403	العاملون المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	45 - 51	11.9.9
11.9.10	45 - 51	إصابات العمل	9-403		9-403	إصابات العمل	45 - 51	11.9.10
11.9.11	45 - 51	المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل	10-403		10-403	المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل	45 - 51	11.9.11

## ممارسات التوظيف والتطوير

11.10.1	52 - 54	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3 الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.10.2	52 - 54	1-404	متوسط ساعات التدريب سنويًا لكل موظف	المبادرة العالمية للتقارير 404 التدريب والتعليم لعام 2016
11.10.3	52 - 54	2-404	برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال الوظيفي	
11.10.4	52 - 54	3-404	نسبة الموظفين الذين يتلقون تقييمات منتظمة للأداء والتطوير الوظيفي	
11.10.5	52 - 54	1-402	الحد الأدنى لفترات الإخطار المتعلقة بالتغيير التشغيلي	المبادرة العالمية للتقارير 402 علاقات العمل والادارة
11.10.6/ 11.11.4	52 - 54	1-404	متوسط ساعات التدريب سنويًا لكل موظف	المبادرة العالمية للتقارير 404 التدريب والتعليم لعام 2016
11.10.7	52 - 54	2-404	برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال الوظيفي	
	52 - 54	3-404	نسبة الموظفين الذين يتلقون تقييمات منتظمة للأداء والتطوير الوظيفي	
تعزير تكافؤ الفرص				
11.11.1	52 - 54	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 404 التدريب والتعليم لعام 2016
11.11.5	52 - 54	1-405	التنوع في هيئات الحوكمة والموظفين	المبادرة العالمية للتقارير 405 التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016
11.11.6	52 - 54	2-405	نسبة الراتب الأساسي وأجر النساء إلى أجر الرجال	
11.11.7	52 - 54	1-406	حالات التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	المبادرة العالمية للتقارير 406 عدم التمييز لعام 2016

## سلامة الأصول وإدارة الحوادث الحرجة

11.8.1	47 - 48	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3 الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.8.2	47 - 48	3-306	إنتاج النفايات والآثار الكبيرة للنفايات والمخلفات لعام 2020	المبادرة العالمية للتقارير 306 النفايات السائلة والمخلفات لعام 2020
التأثيرات الاقتصادية				
11.2.1	73 - 75	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3 الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.2.1	73 - 75	1-201	القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة والموزعة	المبادرة العالمية للتقارير 201 الاداء الاقتصادي لعام 2016
11.2.2	73 - 75	2-201	التزامات خطة المزايا المحددة وخطط التقاعد الأخرى	
	73 - 75	3-201	الآثار الاقتصادية غير المباشرة	
11.2.2	73 - 75	4-201	المساعدة المالية المستلمة من الحكومة	
11.2.1	73 - 75	1-203	استثمارات البنية التحتية والخدمات المدعومة	المبادرة العالمية للتقارير 203 التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة لعام 2016
11.14.4	73 - 75	2-203	التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة الكبيرة	
11.14.5	73 - 75			
إدارة سلسلة التوريد والقيمة المحلية المضافة				
11.14.1	75 - 80	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	مبادرة العالمية لتقارير 3موضوعات جوهرية لعام 2021
11.14.6	75 - 80	1-204	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	المبادرة العالمية للتقارير 404 ممارسة الشراء لعام 2016
	75 - 80	2-308	موردون جدد تم فحصهم باستخدام معايير بيئية	المبادرة العالمية للتقارير 308 التقييم البيئي للموردين لعام 2016
	75 - 80	2-308	الآثار البيئية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	
11.10.9	75 - 80	2-414	الآثار الاجتماعية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	المبادرة العالمية للتقارير 414 التقييم الاجتماعي للموردون لعام 2016

# الملحق ج. الجدول المرجعي لمجلس معايير محاسبة الاستدامة

الموضوع	المقياس المحاسبي	الفئة	الكود	الموقع
انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	إجمالي الانبعاثات العالمية من النطاق 1، نسبة الميثان، النسبة المئوية المشمولة، بلوائح الحد من الانبعاثات	كمي	EM-MD-110a.1	21 - 29
	مناقشة الاستراتيجية أو الخطط طويلة الأجل وقصيرة الأجل لإدارة انبعاثات النطاق 1، أهداف خفض الانبعاثات، 1، وتحليل الأداء مقارنة بتلك الأهداف	مناقشة وتحليل	EM-MD-110a.2	21 - 29
التأثيرات البيئية	وصف سياسات وممارسات الإدارة البيئية للعمليات الجارية	مناقشة وتحليل	EM-MD-160a.1	21 - 38
	مناقشة الاستراتيجية أو الخطة لمعالجة المخاطر والفرص المتعلقة بالتأثيرات البيئية الناتجة عن الأنشطة الأساسية	مناقشة وتحليل	EM-SV-160a.2	21 - 38
العمليات الآمنة، الطوارئ، التأهب والاستجابة / القوى العاملة الصحة والسلامة	مناقشة أنظمة الإدارة المستخدمة لدمج ثقافة السلامة والتأهب للطوارئ في جميع مراحل سلسلة القيمة وفي جميع مراحل دورة حياة المشروع	مناقشة وتحليل	EM-MD-540a.4	45 - 48
	(أ) معدل الحوادث المسجلة الإجمالي (ب) معدل الوفيات (ج) معدل تكرار الحوادث (د) مؤشر معدل لـ (أ) الموظفين بدوام كامل و(ب) الموظفين المتعاقدين	كمي	EM-RM-320a.1	45 - 48
إدارة المياه	إجمالي المياه العذبة المسحوبة إجمالي المياه العذبة المستهلكة النسبة المئوية لكل منهما في المناطق ذات الإجهاد المائي الأساسي المرتفع أو المرتفع للغاية	كمي	EM-EP-140a.1	34
	مناقشة الاستراتيجية أو الخطط لمعالجة المخاطر والفرص والآثار المتعلقة باستهلاك المياه والتخلص منها	مناقشة وتحليل	EM-SV-140a.2	34
إدارة المواد الخطرة	كمية النفايات الخطرة المتولدة النسبة المئوية المعاد تدويرها	كمي	EM-RM-150a.1	35 - 36
	مناقشة الاستراتيجية أو الخطط لمعالجة المخاطر والفرص والآثار المتعلقة بالمواد الكيميائية	مناقشة وتحليل	EM-SV-150a.2	33
العلاقات المجتمعية	مناقشة عملية إدارة المخاطر والفرص المرتبطة بحقوق ومصالح المجتمع	مناقشة وتحليل	EM-EP-210b.1	55 - 60
	وصف نظام الإدارة لمنع الفساد والرشوة في جميع مراحل سلسلة القيمة	مناقشة وتحليل	EM-EP-510a.2	65 - 68
إدارة البيئة القانونية والتنظيمية	مناقشة مواقف الشركات المتعلقة باللوائح الحكومية و/أو السياسات والمقترحات التي تعالج العوامل البيئية والاجتماعية التي تؤثر على الصناعة	مناقشة وتحليل	EM-EP-530a.1	15

العلاقات الحكومية والضرائب				
11.21.1	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	73 - 74	المبادرة العالمية للتقارير 3 الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.21.4	1-207	النهج الضريبي	73 - 74	المبادرة العالمية للتقارير 207 الضرائب لعام 2019
11.21.5	2-207	حوكمة الضرائب ومراقبتها وإدارة المخاطر	73 - 74	
11.21.6	3-207	إشراك أصحاب الشأن والتعامل مع المخاوف المتعلقة بالضرائب	73 - 74	
11.21.7	4-207	إعداد التقارير لكل دولة على حدة	73 - 74	

أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد				
11.20.1	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	65 - 68	المبادرة العالمية للتقارير 3 الموضوعات الجوهرية لعام 2021
11.20.2	1-205	العمليات التشغيلية التي تم تقييمها لتحديد المخاطر المتعلقة بالفساد	65 - 68	المبادرة العالمية للتقارير 205 مكافحة الفساد لعام 2016
11.20.3	2-205	التواصل والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	65 - 68	
11.20.4	3-205	حالات الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	65 - 68	

التمويل المستدام				
	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	73 - 75	المبادرة العالمية للتقارير 3 الموضوعات الجوهرية لعام 2021

الامن السبيرياني وحماية البيانات				
	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	70 - 73	المبادرة العالمية للتقارير 3 الموضوعات الجوهرية لعام 2021

المرونة والابتكار والتحويل الرقمي				
	3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	69 - 70	المبادرة العالمية للتقارير 3 الموضوعات الجوهرية لعام 2021

## الملحق د. استدامة المجموعة

في شركة أوكيو، تتمثل مهمتنا في دفع عجلة النمو الاقتصادي المستدام في جميع مراحل سلسلة قيمة الطاقة في سلطنة عُمان، وتمكين انتقال سلس للطاقة من خلال شراكات قوية. تسهم جميع شركات أوكيو في تحقيق هذه المهمة، ومع خروجها من نطاق سيطرة أوكيو التشغيلية المباشرة، فإنها تواصل العمل نحو تحقيق الأهداف الشاملة نفسها، بما يعزز الرؤية طويلة الأجل لمستقبل الطاقة في عُمان.

للمزيد من المعلومات، يُرجى مراجعة صفحات الاستدامة الخاصة بشركات أوكيو المدرجة في البورصة



OOQ