

OQGN

قيادة التحول المستدام

تقرير الاستدامة لعام ٢٠٢٣

نبذة عن التقرير

أوكيو لشبكات الغاز هي المالك و المشغل الحصري لشبكة نقل الغاز الطبيعي و توزيعه في السلطنة، ويقع مقرها الرئيسي في العاصمة مسقط.

ويسلط هذا التقرير الضوء على التزامات الشركة وسياساتها ومبادراتها التي نرى انها في غاية الأهمية لأعمال الشركة و المساهمين فيها. وقد أعدّ التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد تقارير الإستدامة (GRI)، وتمت صياغته من قبل مجموعة من الخبراء من مختلف أقسام وإدارات الشركة. كما تمت مراجعة التقرير والموافقة عليه من قبل فريق الإدارة التنفيذية في الشركة ومجلس إدارتها.

ولقد حددنا محتوى هذا التقرير من خلال تحليل الأهمية النسبية (انظر الصفحة ١٠)، ومراجعة ممارسات إعداد تقارير الاستدامة من الجهات النظيرة، وتقييم أطر إعداد التقارير المشتركة، بما في ذلك المبادرة العالمية لإعداد تقارير الإستدامة (GRI)، ومجلس محاسبة معايير الاستدامة (SASB)، والدليل الإسترشادي للإفصاح عن الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في سوق مسقط للأوراق المالية.

نطاق التقرير وحدوده

يغطي هذا التقرير السنة التقييمية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣، ما لم تتم الإشارة إلى خلاف ذلك. ويتم التعبير عن البيانات المالية بالريال العماني. كما يتضمن معلومات من الأعوام السابقة عند الضرورة. ويتم الإشارة إلى شركة "أوكيو لشبكات الغاز" أحياناً ضمن هذا التقرير بـ "نحن" أو "لنا" أو "الشركة".

تواصل معنا

نتطلع قدماً للحصول على آرائكم ومقترحاتكم. يرجى تقديم الملاحظات والأسئلة إلى:

ir@oqgn.om

تنبيه

ترد في هذا التقرير "عبارات استشرافية" تعبر عن الطريقة التي تعتمزم بها "أوكيو لشبكات الغاز" تنفيذ عملياتها وأنشطتها في المستقبل. ويمكن الاستدلال إلى هذه العبارات المستقبلية من خلال المصطلحات المستخدمة للتعبير عنها، ومنها على سبيل المثال لا الحصر: "ينوي" أو "يهدف" أو "يفترض" أو "يوصل" أو "يعتقد"، أو أي مصطلحات شبيهة تحل على إجراءات أو أحداث أو نتائج محتملة ومنها "قد" أو "ربما" أو "يمكن" أو "ينبغي" أو "يحتمل" أو "سوف".

لقد بذلت "أوكيو لشبكات الغاز" كل الجهود اللازمة لضمان دقة التقرير وصحته قدر الإمكان. ولكن ينبغي التنويه إلى أن مثل هذه العبارات غير حتمية ولا يفترض التعامل معها على أنها دقيقة كل الدقة لأنها بطبيعتها مرتبطة بتوقعات مستقبلية قد تختلف في نتائجها. وبالتالي، فإن مثل هذه العبارات وما قد تنطوي عليه من نتائج هي بطبيعة الحال خارج سيطرة أوكيو لشبكات الغاز، ولا تمثل بأي حال من الأحوال تعهد بثبات حدوثها من عدمه.

المحتويات

٤٥	٤	كلمة مجلس الإدارة
٤٧	٥	كلمة الرئيس التنفيذي
٥٠	٦	لمحة عامة عن شركة أوكيو لشبكات الغاز
٥١	٩	النهج المُتَّبَع نحو تحقيق الاستدامة
٥٦	١٠	نهجنا المُتَّبَع نحو تحقيق الاستدامة
٥٧	١٠	نهجنا المُتَّبَع في تقييم الأهمية النسبية
	١١	مصفوفة الأهمية النسبية
	١٢	إطار الاستدامة
	١٣	أهم الإنجازات في مساعي الاستدامة
	١٥	تعزيز حماية البيئة ودعم تحول الطاقة
	١٧	التصدّي لتأثير التغير المناخي
	٢٤	إدارة التّأثير البيئي
	٢٦	حماية القوى العاملة وتمكينها
	٢٨	الاستثمار في رأس المال البشري
	٣٢	ضمان السلامة التشغيلية
	٣٩	دعم التنمية الاقتصادية المحلية
	٤١	إشراك المجتمع
	٤٣	إدارة سلسلة التوريد

كلمة مجلس الإدارة

المساهمون و الشركاء الأعزاء، تحية طيبة وبعد،

إنه لمن دواعي سرورنا أن نقدم لكم تقرير الاستدامة الأول للشركة عن السنة المالية ٢٠٢٣. فهذا التقرير يمثل محطة رئيسية في مسيرتنا، إذ يسلط الضوء على كيفية دمج الممارسات المستدامة في كافة العمليات التي ننفذها، ويؤكد التزامنا بحماية البيئة، والمسؤولية الاجتماعية، والحوكمة المؤسسية المسؤولة.

وتعكس المبادرات والإنجازات المفصلة في هذا التقرير التزامنا الاستراتيجي بتحقيق منفعة طويلة الأجل لمساهموننا وشركائنا وإيماننا بأهمية الاستدامة بصفتها محركاً أساسياً للأعمال. سنواصل مسيرتنا قدماً متسلحين برؤية واضحة، وملتزمين باستغلال كل الفرص المتاحة للابتكار والتحسين.

ولا شك أن دعمكم والتراء والمقترحات التي تقدمونها هي محل تقدير في رحلتنا نحو الوصول إلى مستقبل مستدام يعود بالخير على الجميع. ونشكركم على ثقتكم ودعمكم المستمر.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

مجلس الإدارة في شركة أوكيو لشبكات الغاز

كان عام ٢٠٢٣ عامًا محوريًا للشركة من حيث مبادرات الاستدامة. ففي ظل التغير المناخي وما يصاحبه من تحديات جمة، اتخذت الشركة خطوات استباقية ترمي إلى ضمان مواكبة التوجهات العالمية والأجندة الوطنية التي تنص عليها رؤية عمان ٢٠٤٠. ونحن ملتزمون بالمشاركة في قيادة تحول قطاع الطاقة نحو الاستدامة من خلال الحد من أثرنا على البيئة وتعزيز قدراتنا في دعم الحلول منخفضة الكربون.

كان لمجلس الإدارة دور كبير في الإشراف على مبادرات وإنجازات كبيرة في عام ٢٠٢٣، بداية من وضع استراتيجية جديدة ترمي إلى الحد من انبعاثات الكربون وصولاً إلى تقليل الانبعاثات الناتجة عن أنشطة الشركة. كما كان سجل الشركة في مجال السلامة مميّزًا وحققنا درجة عالية في استبيان مدى رضا الموظفين، وأطلقنا برنامجًا شاملاً للتحول الرقمي من شأنه تبسيط عملياتنا وتحقيق قفزة نوعية فيها.

كلمة الرئيس التنفيذي

المساهمون و الشركاء الأعزاء، تحية طيبة وبعد،



منصور العبدلي
الرئيس التنفيذي لشركة
أوكيو لشبكات الغاز

إنه لمن دواعي سرورنا أن نقدم لكم تقرير

الاستدامة الثول لشركة "أوكيو لشبكات الغاز" لعام ٢٠٢٣، والذي يعكس التزامنا الراسخ بالاستدامة، ويلقي الضوء على مستوى التقدم والإنجاز الذي أحرزناه في سعينا نحو غرس الممارسات المستدامة في عملياتنا كافة.

ففي الوقت الذي نعمل فيه جاهدين على تخطي كافة التعقيدات والصعوبات في هذا القطاع الذي نعمل فيه، تمثل هذه الوثيقة شاهداً على التزامنا بالشفافية والمساءلة، وتقدم لمحة عامة وشاملة عن جهودنا المبذولة للوصول إلى مستقبل مستدام.

فتزايد الطلب على إمدادات الطاقة النظيفة والمستدامة وميسورة التكلفة والتطورات المتسارعة التي يشهدها سوق الطاقة تأتي بفرض ينبغي على الشركة استغلالها وتحديات يجب التعامل معها. وبفضل الموقع الاستراتيجي الذي تحظى به سلطنة عُمان على أهم مسارات تجارة الطاقة في العالم، فإن الشركة والسلطنة ككل في وضع فريد من نوعه لاستغلال التطورات الجارية في مشهد الطاقة العالمي.

وبوصفنا المشغل الحصري لشبكة نقل الغاز الطبيعي في السلطنة، فإننا ندرك تمام الإدراك دورنا الحيوي في دعم التحول نحو اقتصاد منخفض الكربون. كما إننا ملتزمون بقوة بالحد من انبعاثات الغازات

الدفيئة الناتجة عن مختلف عملياتنا وذلك بما يتماشى مع مختلف الأهداف والخطط الوطنية مثل رؤية عمان ٢٠٤٠. وعلووة على ذلك، وفي إطار السعي لتحقيق هدف السلطنة المتمثل في أن تصبح واحدة من بين أكبر مصدرى الهيدروجين منخفض الكربون، فإننا عازمون على توظيف خبرتنا الطويلة في مجال شبكات الطاقة لدعم نقل الهيدروجين وثنائي أكسيد الكربون.

لقد تكللت رحلتنا نحو تحقيق الاستدامة خلال عام ٢٠٢٣ بإنجازات ونجاحات كبيرة. فلقد حددنا ستة محاور رئيسية تقوم عليها استراتيجيتنا الشاملة للاستدامة وذلك من خلال إجراء تحليل شامل للأهمية النسبية. وكجزء من استراتيجية الحد من انبعاثات الكربون الفعدة مؤخرًا، فقد وضعنا مستهدفات طموحة لخفض انبعاثات الغازات الدفيئة، بما في ذلك السعي إلى تحقيق الحياد الصفري بحلول عام ٢٠٥٠. وفي عام ٢٠٢٣، أحرزنا تقدماً كبيراً نحو تحقيق هدفنا، حيث تمكنا من تخفيض ما يقارب ٤٣% من إجمالي الانبعاثات، وخفض

حرق الغاز بنسبة ٤٣%، وخفض تنفيس غاز الميثان بنسبة ٩٤% منذ عام ٢٠٢١.

كما أطلقنا مشروع تحول رقمي على مستوى الشركة في عام ٢٠٢٣ وذلك للارتقاء بعملياتنا والخدمات التي نقدمها وذلك عبر توظيف أحدث التقنيات والطول الرقمية. و الهدف من استثمارنا لا يقتصر على التأهب لتحديات ومتطلبات الغد، بل لضمان وضعنا على مسار نمو مستدام ونجاح متواصل.

وفيما يخص التزامنا برضى موظفينا، بلغت درجة رضا الموظفين ٧٠%، وهذه النسبة تعني أننا حققنا المستهدف المحدد قبل سنتين من الموعد المحدد للوصول إلى هذه النسبة. كما حققنا نجاحاً مماثلاً في مجال السلامة، حيث لم يتم تسجيل أي إصابات أو وفيات مرتبطة بالعمل لموظفين الشركة. وعلووة على ذلك، وصلت نسبة تمثيل النساء في مجلس إدارة الشركة ٤٠%. كما واصلنا التزامنا بدعم التنمية الاقتصادية المحلية وإدارة سلسلة التوريد لزيادة القيمة المحلية المضافة، وعملنا على زيادة حجم الإنفاق على المشتريات المحلية من ١٤,٩٣ مليون ريال عماني في عام ٢٠٢٢ إلى ١٨,٤٥ مليون ريال في عام ٢٠٢٣، ما ساهم في الإبقاء على مبلغ ١٨,٤٥ مليون ريال عماني كقيمة محلية مضافة داخل السلطنة في عام ٢٠٢٣، ما يبرهن على التزامنا الراسخ بدعم النمو الاقتصادي في السلطنة.

ونسعى، عبر كل هذه الجهود والمبادرات، بأن نكون القدوة المثلى في قطاع الطاقة. وفي الوقت الذي نفخر فيه بكل هذه النجاحات، فإننا ندرك أيضاً أن هناك الكثير من العمل الذي يتعين علينا إنجازه. فنحن ملتزمون التزاماً ثابتاً بمواصلة التطوير والبحث عن حلول مبتكرة تتسجم مع أهداف الاستدامة على الصعيدين الوطني والعالمي. وفي هذا السياق، ندرك أن الغاية من اعتماد الممارسات المستدامة لا تقتصر على تعزيز النمو فحسب، بل من أجل ضمان تحقيق النجاح والصمود على المدى الطويل.

وفي هذا الصدد، أود أن انتهز هذه الفرص لتقدم بخالص شكري إلى جميع موظفينا المتميزين على تفانيهم الحثيث وجهودهم الدؤوبة. فخيراتهم وحرصهم على التعاون وتبنيهم رؤية مشتركة هي الأساس التي يقوم عليها نجاح الشركة. كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى المساهمون و الشركاء على تخصيص الوقت للاطلاع على هذا التقرير. ختاماً، نجدد تقديرنا العميق لما تقدموه من دعم مستمر وكننا نشغف للعمل معا لتحقيق خططنا نحو نمو مستقبلي مستدام لنا وللاجيال القادمة.

لمحة عامة عن أوكيو لشبكات الغاز

انطلقت مسيرة أوكيو لشبكات الغاز في عام ٢٠٠٠، حيث تأسست في البداية باسم "شركة الغاز العمانية"، قبل إعادة تسميتها إلى أوكيو لشبكات الغاز. وبصفتها المالك والمشغل الحصري لشبكة نقل الغاز الطبيعي و توزيعه في السلطنة، تقف أوكيو لشبكات الغاز في طليعة قطاع الطاقة في السلطنة. وعملنا على مدار العقود الماضية على التحول من كيان متواضع لنقل الغاز إلى شركة حيوية في مجال البنية التحتية. وفي الوقت الراهن، ندير شبكة خطوط أنابيب واسعة بطول ٤٥٠,٠٤٥ كم، و٣ محطات ضغط، و٢٥ محطة لتزويد الغاز تربط المنتجين بالمستهلكين بسلسلة في جميع أنحاء السلطنة.

الرؤية والرسالة

الرؤية:

تتمثل رؤيتنا في شركة أوكيو لشبكات الغاز في أن نكون الشركة الوطنية الرائدة في إدارة وتطوير البنية التحتية للطاقة من خلال الطول المبتكرة والمستدامة.

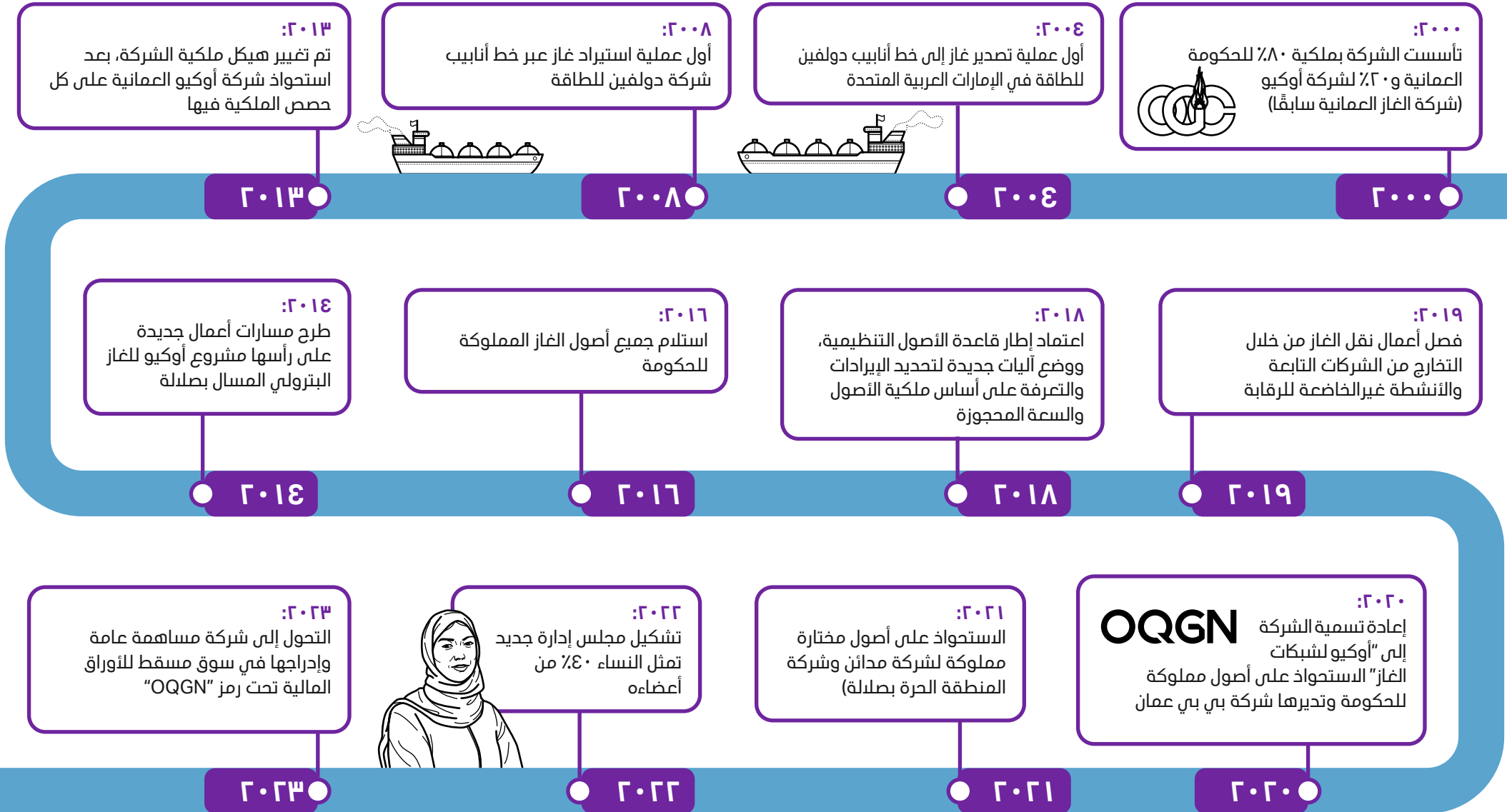


الرسالة:

تتمثل رسالتنا في نقل الطاقة بطريقة موثوقة وفعالة وآمنة ومستدامة.



مسيرتنا



نبذة تعريفية

أوكيو لشبكات الغاز، وهي شركة تابعة لمجموعة "أوكيو ش.م.ع.م" المملوكة لجهاز الاستثمار العماني، تعمل على تشغيل شبكة خطوط أنابيب ضخمة بطول ٤,٠٤٥ كم تربط المنتجين بالمستهلكين بسلسلة في جميع أنحاء السلطنة. وحافظت أوكيو لشبكات الغاز على إمدادات الغاز بنسبة ٩٩,٩% على مدار

العقد الماضي مدعومة بقوى عاملة مكونة من ٤٦٨ موظفًا يخدمون ١٦٠ مستهلك للغاز.

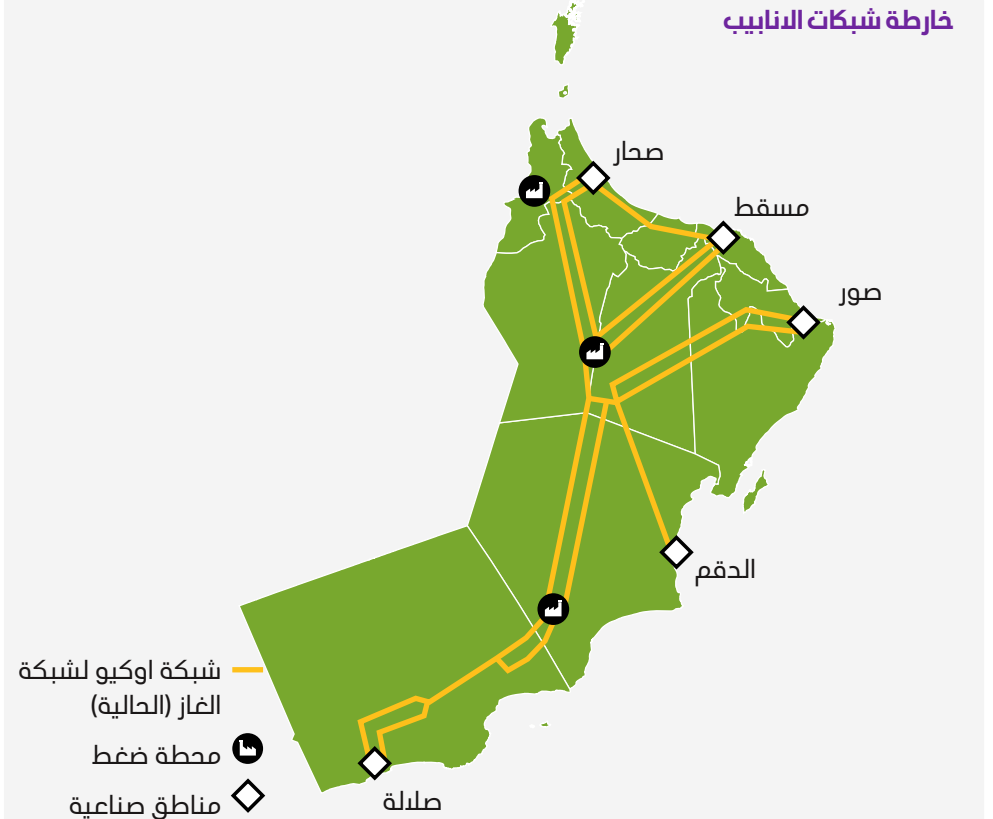
وحققت الشركة في عام ٢٠٢٣ إنجازا مهما من خلال تنفيذ طرح عام أولي ناجح في سوق مسقط للأوراق المالية، ما يمثل أكبر طرح عام أولي في السلطنة.

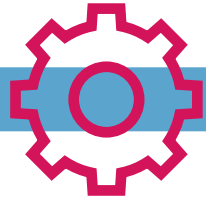
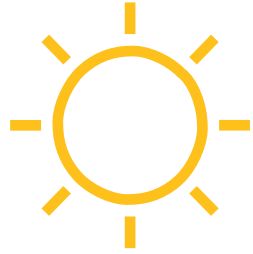
الجوائز والشهادات التقديرية

في عام ٢٠٢٣، حصلت شركة أوكيو لشبكات الغاز على "جائزة العلامة التجارية الأكثر ثقة في عمان"، والتي تأسست عام ٢٠١٦ لتكريم العلامات التجارية التي تحظى بأعلى درجات الثقة لدى المستهلكين. وتعتبر هذه الجائزة، التي تُحدد من خلال التصويت من قبل الجمهور العام، بمثابة شهادة على تفاني كل موظف في الشركة. كما حصلت الشركة على جائزة "أفضل شركة طاقة للعام" ضمن جوائز عالم الاقتصاد، كما نعتز بحصول مديرنا التنفيذي، منصور العبدلي، على جائزة "أفضل رئيس تنفيذي للعام - قطاع الطاقة"، وتكريم نائب الرئيس للموارد البشرية والتكنولوجيا والثقافة بالشركة، فيصل المعمرى، بمنحه جائزة "أفضل قائد واعد في قطاع الطاقة" وتبرز هذه الجوائز مجتمعة التزامنا المستمر بالتميز في قطاع الطاقة.



خارطة شبكات الانابيب





نهجنا المُتَّبِع نحو تحقيق الاستدامة

ندرك أن الغاية من اعتماد الممارسات المستدامة لا تقتصر على تعزيز النمو فحسب، بل من أجل ضمان تحقيق النجاح و الصمود على المدى الطويل. وتنسجم استراتيجيتنا للاستدامة مع أهداف الاستدامة المحددة في رؤية عمان ٢٠٤٠.

نهجنا المتبع نحو تحقيق الاستدامة

نحن نولي أهمية كبيرة لفهم ومعالجة موضوعات الاستدامة التي تهم أعمالنا وأصحاب العلاقة لدينا. كما أننا نطبق نهجنا المتبع في تقييم الأهمية النسبية من خلال عملية متسلسلة لا تقتصر على المعرفة السابقة فحسب، بل تشمل أيضًا التصورات والمواقف الحالية.

تحديد أولويات الأهمية النسبية وفحصها

بمجرد الاستناد إلى هذه الأسس، أجرينا عملية تحديد الأولويات النسبية بقيادة لجنة الاستدامة المخصصة لدينا. ومكننا ذلك من تقييم موضوعات الاستدامة ذات الأثر الأكبر على أعمالنا وأصحاب العلاقة وترتيبها حسب الأولوية. وتم تحديد إجمالي ١٧ موضوعًا مهمًا، منها ست موضوعات جوهرية ذات أهمية قصوى.

وبعد موافقة لجنة الاستدامة لدينا على الموضوعات الجوهرية، تعاوننا بشكل وثيق مع قادة الفرق الوظيفية لوضع مؤشرات أداء رئيسية محددة (KPIs)، وتحديد المبادرات، ووضع معايير إعداد التقارير وآليات المتابعة لكل موضوع من الموضوعات. ويضمن هذا النهج المنظم أن تكون جهودنا في مجال الاستدامة قابلة للقياس ومستهدفة ومدمجة في أهدافنا التشغيلية الأوسع.

البناء على تقييمات الأهمية النسبية السابقة

انطلاقًا من إدراكنا لقيمة التعلم من أعمالنا وتجاربنا السابقة، فقد شرعنا في تقييم الأهمية النسبية في الشركة من خلال الاستفادة من معلومات الأهمية النسبية التي جمعتها شركتنا الأم "أوكيو" في عام ٢٠٢٢. وقد قدم ذلك أساسًا متينًا يسمح لنا بالاستفادة من النتائج السابقة لإثراء مسيرة الاستدامة المستمرة.

كما نهدف إلى توسيع خطوط شبكات الغاز والعمليات لدينا مع التركيز على تقديم حلول طاقة نظيفة ومستدامة، إلى جانب دعم المجتمعات المحلية والالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية ومبادئ الشفافية.

ويقوم مجلس الإدارة في الشركة على تقييم أداء مستوى الاستدامة لدينا، تأكيدًا أن تتماشى أفعالنا مع التزامنا التام تجاه التنمية المستدامة. يضمن هذا النهج المنظم أن تكون الاستدامة في جوهر قراراتنا الاستراتيجية والعمليات اليومية.

وفي سبيل ترسيخ هذه المبادئ ضمن إطارنا المؤسسي، أنشأنا دائرة مخصصة للاستدامة مسؤولة عن قيادة مبادرات الاستدامة، وابتكار طرق جديدة لتعزيز نهجنا المتبع. وبالإضافة إلى ذلك، تم تكليف لجنة الاستدامة بقيادة الرئيس التنفيذي، وتتألف من كبار المسؤولين التنفيذيين، بالإشراف على تنفيذ الاستراتيجيات.

حوكمة الشركات وإدارة المخاطر بصورة فعالة



مجلس الإدارة



لجنة الاستدامة



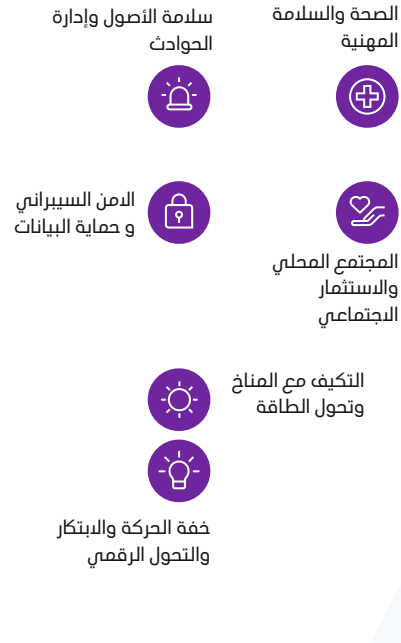
قسم إدارة الاستدامة

مصفوفة الأهمية النسبية

النظر في الأهمية لشركة أوكيو لشبكات الغاز

آلية تحديد المواضيع المهمة:

- الفرز الأولي للمواضيع الأكثر أهمية
يجريه
قسم إدارة الاستدامة
- ورشة عمل لتحديد أولويات المواضيع
الأكثر أهمية تجرى مع لجنة الاستدامة
- لجنة الاستدامة توصي بالمواضيع الأكثر
أهمية النهائية للشركة

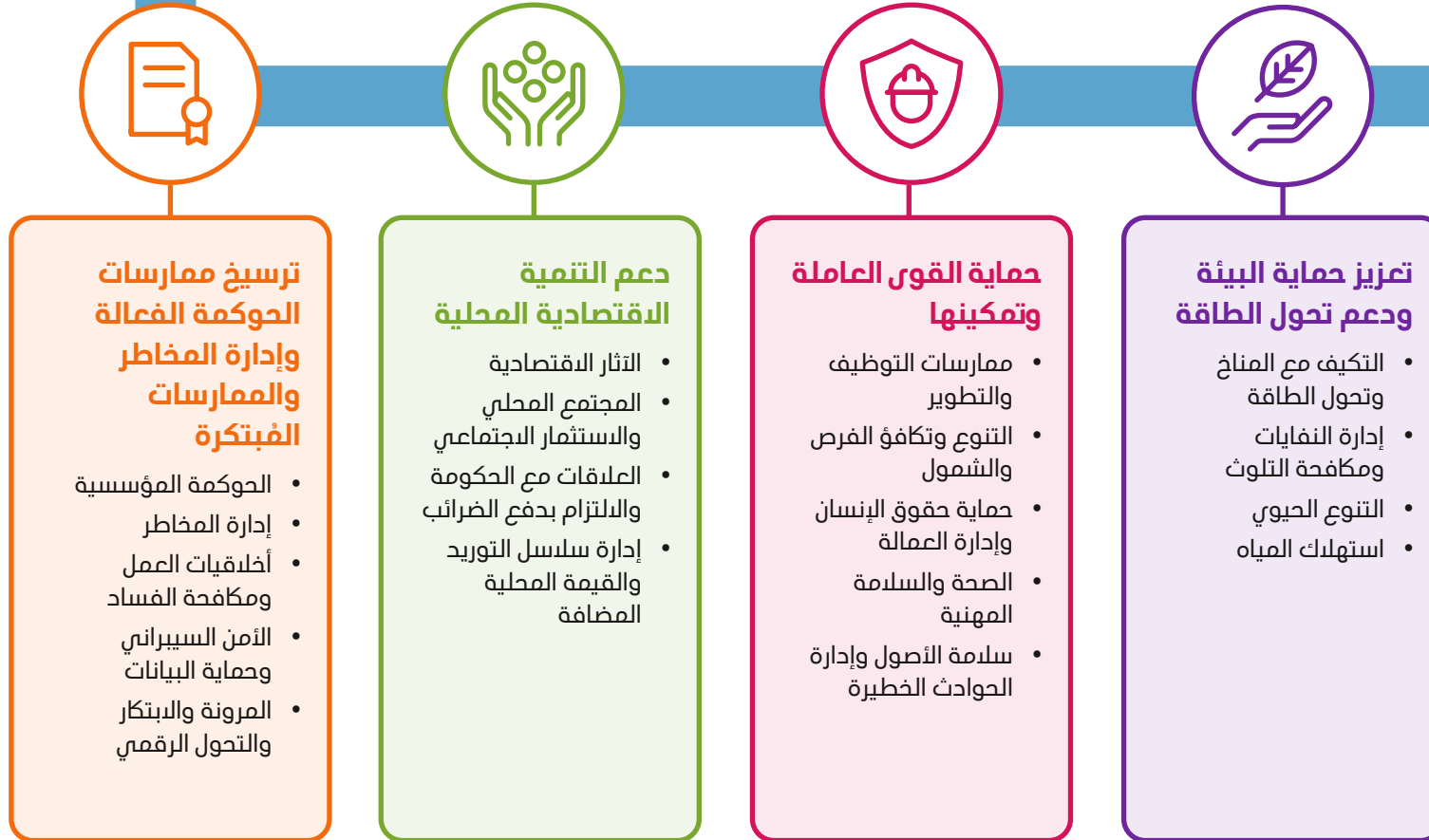


الأثر على الاقتصاد، البيئة، المجتمع

إطار الاستدامة

تعد الاستدامة عنصرًا مهمًا للاستراتيجية المؤسسية في شركتنا، حيث تعمل بمثابة قوة دافعة لنمو الأعمال المسؤولة وتحقيق قيمة طويلة الأجل لأصحاب العلاقة لدينا.

ويرتكز إطار الاستدامة لدينا على أربع ركائز أساسية، تنسجم كل منها بشكل وثيق مع رؤيتنا ورسالتنا. كما يمكّننا هذا الإطار من وضع استراتيجيات ومبادرات مؤثرة بشكل أكثر فعالية وتنفيذها، وإدارة المشكلات الرئيسية في مجال الاستدامة، وضمان الشفافية في المراقبة والإبلاغ عن التقدم الذي نحرزه.



أهم الإنجازات في مساعي الاستدامة

وفي عام ٢٠٢٣، نجحت أوكيو لشبكات الغاز في تحقيق العديد من الإنجازات الرئيسية المهمة في نطاق التزامها المستمر بتحقيق الاستدامة، ما يؤكد على عزمها في حماية البيئة واحترام المسؤولية الاجتماعية والحوكمة المؤسسية.

تعزيز حماية البيئة ودعم تحول الطاقة

وضع استراتيجية الحد من انبعاثات الكربون مع

مستهدف الحياد الصفري



%٤٣

نسبة خفض الانبعاثات الإجمالية

للنطاقين الأول والثاني بين عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٣.

وضع خطط متقدمة

للاستفادة من خبراتنا الواسعة في مجال خطوط الأنابيب لتطوير البنية التحتية لنقل الهيدروجين وثاني أكسيد الكربون في السلطنة.

وضع خطط لمشاريع لتعزيز كفاءة الطاقة في مكاتبنا بهدف تقليل استهلاك الطاقة و تقليل الانبعاثات والتكاليف التشغيلية



إعداد

مبادرات الحد من حرق الغاز بهدف الحد من الانبعاثات، وزيادة الإيرادات من خلال الحفاظ بالغاز في خطوط الأنابيب وتقليل انبعاثات الغازات الدفيئة



حماية القوى العاملة وتمكينها

إكمال نحو

٢٣,٠٠٠

ساعة تدريبية للموظفين.



إطلاق

منصة ارتقاء، وهي مبادرة تدريب مبتكرة.



تتضمن قوانا العاملة

٨ جنسيات مختلفة



صفر

اصابات مرتبطة بالعمل



%٩٤

نسبة التعمين



إطلاق

حملة تعريف، وهي مبادرة تحويلية مصممة لتعزيز بيئة الأعمال من خلال اتباع نهج يتمحور حول بيانات الموظفين.



تشكيل

لجنة خاصة بالمرأة لإثراء الثقافة المؤسسية ودعم النمو المهني للمرأة العاملة.



%٧٥

نسبة رضا الموظفين، ما يعني وصولنا إلى الهدف المحدد قبل عامين من الموعد المحدد.



تنفيذ

منصة "Intelix"، وهي منصة إلكترونية تعمل على تبسيط عملية الإبلاغ عن الحوادث المتعلقة بالبيئة والسلامة والتحقق فيها وتتبعها وتحليلها.



صفر

وفيات مرتبطة بالعمل



دعم التنمية الاقتصادية المحلية

زيادة القيمة الاقتصادية
المباشرة المتولدة في
سلطنة عمان إلى

١٧٤



مليون ريال عماني.

الإعلان عن شراكة استراتيجية
مع المديرية العامة للتربية
والتعليم والمديرية العامة
للخدمات الصحية والالتزام
بتقديم



مبلغ
١٠٠,٠٠٠

ريال عماني لتمويل مشاريع
مجتمعية في محافظة ظفار.

زيادة عدد الموردين
المحليين الذين تعاملنا
معهم إلى

٢٧٧ موردا.



زيادة الإنفاق على
المشتريات من الموردين
المحليين إلى

١٨,٤٥



مليون ريال عماني.

تسجيل مؤشر القيمة
المحلية المضافة (القيمة
المحتفظ بها) بقيمة

%٣١



مليون ريال عماني.

ترسيخ الحوكمة الفعالة وإدارة المخاطر والابتكار

إطلاق
برنامج

التحول الرقمي، ووضع
الاستراتيجية وخارطة الطريق
بالشراكة مع أحد مقدمي
خدمات التحول الرقمي
المحليين.



إطلاق

برنامج "Process
Information (PI) Vision
الخاص بمعلومات
العمليات على المستوى
المؤسسي لتحويل البيانات
التشغيلية إلى
مرنيات قابلة
للتنفيذ.



تشكيل

لجنة الترشيحات
والمكافآت
في مجلس الإدارة.



الوصول إلى نسبة

%٩٧



من استكمال الموظفين
لبرنامج التوعية بالأمن
السيبراني.

اطلاق

نظام إدارة إلكتروني لتتبع
التغييرات التقنية وتعزيز
تقييم المخاطر.



صفر

حالات فساد



الحفاظ على نسبة
تشغيل تصل إلى

%٩٩



لشبكة اتصالات الألياف
البصرية في الشركة.



تعزيز حماية البيئة ودعم تحول الطاقة

نلتزم في أوكيو لشبكات الغاز بحماية البيئة وتعزيز تحول الطاقة.

الجوانب الجوهرية المغطاة

- التكيف مع المناخ وتحول الطاقة
- إدارة النفايات ومكافحة التلوث
- التنوع الحيوي
- استهلاك المياه

رؤية عمان ٢٠٤٠

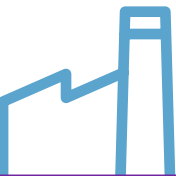
- البيئة والموارد الطبيعية

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



حيث أننا نواصل المضي قدماً في تتبع المبادرات الإستراتيجية والخطط المبتكرة المصممة لتقليل أثرنا على البيئة وتمهيد الطريق لمستقبل الطاقة المستدامة.

وتنسجم جهودنا المبذولة في الحفاظ على البيئة والحد من انبعاثات الكربون مع رؤية عمان ٢٠٤٠، والاستراتيجية الوطنية للانتقال المنظم للوصول إلى الحياد الصفري، وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة SDGs، مما يؤكد التزامنا بتعزيز النمو المستدام والمسؤولية البيئية على الصعيدين المحلي والعالميين.





أهم الإنجازات في مساعي الاستدامة



إعداد

مبادرات الحد من حرق الغاز
بهدف الحد من الانبعاثات،
وزيادة الإيرادات من خلال
الاحتفاظ بالمزيد من الغاز في خطوط
الأنابيب، وخفض انبعاثات ثاني أكسيد
الكربون.

وضع استراتيجية الحد من انبعاثات
الكربون مع مستهدفات طموحة
لخفض انبعاثات الغازات الدفيئة، بما
في ذلك السعي إلى تحقيق الحياد
الصفري بحلول عام ٢٠٥٠.

الحياد الصفري بحلول عام ٢٠٥٠



وضع

خط متقدمة فادة من
خبراتنا الواسعة في مجال خطوط
الأنابيب لتطوير البنية التحتية لنقل
الهيدروجين وثاني أكسيد الكربون في
السلطنة.



٤٣%

خفض الانبعاثات الإجمالية
للنطاقين الأول والثاني
بنسبة ٤٣% بين عامي ٢٠٢١
و٢٠٢٣.



وضع

خط لمشاريع لتعزيز كفاءة
الطاقة في مكاتبنا بهدف تقليل
استهلاك الطاقة وتقليل الانبعاثات
والتكاليف التشغيلية.

التصدّي لآثار التغير المناخي

أدى الوعي المتزايد بالآثار الناجمة عن التغير المناخي إلى تحفيز الدول في جميع أنحاء العالم على وضع مستهدفات للحياد الصفري، وتنفيذ خطط شاملة للحد من انبعاثات الكربون في اقتصاداتها.

وتعد حلول الطاقة منخفضة الكربون ضرورية للحد من انبعاثات الغازات الدفيئة في القطاعات الرئيسية المسببة للانبعاثات مثل توليد الطاقة وإنتاج الحديد والأسمدة، والتي تساهم بشكل كبير في الانبعاثات على مستوى العالم. وتعتبر هذه القطاعات، إلى جانب النفط والغاز، مسؤولة عن حوالي ٧٦٪ من الانبعاثات في السلطنة. وفي سبيل معالجة ذلك، تستثمر السلطنة في التقنيات المتقدمة مثل الهيدروجين منخفض الكربون والتقاط الكربون واستخدامه وتخزينه بهدف الحد بشكل كبير من الآثار البيئية وتعزيز المشهد العام للطاقة المستدامة.

وقد انضمت السلطنة بشكل واضح إلى الجهود الدولية هذه، حيث أعلنت عن هدفها المتمثل في تحقيق الحياد الصفري بحلول عام ٢٠٥٠، وأطلقت الاستراتيجية الوطنية للانتقال المنظم للوصول إلى الحياد الصفري في أكتوبر ٢٠٢٢. وتحدد هذه الاستراتيجية الشاملة خريطة طريق السلطنة نحو مستقبل مستدام بانبعاثات كربونية منخفضة، ما يعكس نهجاً استباقياً لمعالجة التحديات البيئية وتحقيق المواءمة مع الجهود الدولية لمكافحة التغير المناخي.





المشروع

تطوير البنية التحتية لخطوط أنابيب نقل الهيدروجين وثنائي أكسيد الكربون في السلطنة

ونتوقع أيضًا إنشاء شبكة نقل ثاني أكسيد الكربون لربط مصادر انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بأماكن التخزين. وسعيًا إلى الشروع في تنفيذ مرحلة التطوير الأولية لهذه الشبكة، التي تربط التجمعات الصناعية في شمال وجنوب السلطنة بأماكن التخزين، عملنا عن كثب مع الجهات المطورة لتقنيات التقاط الكربون واستخدامه وتخزينه لإنشاء مشاريع على نطاق تجاري من شأنها تلبية متطلبات نقل ثاني أكسيد الكربون وبهدف إنجاح هاتين الشبكتين.

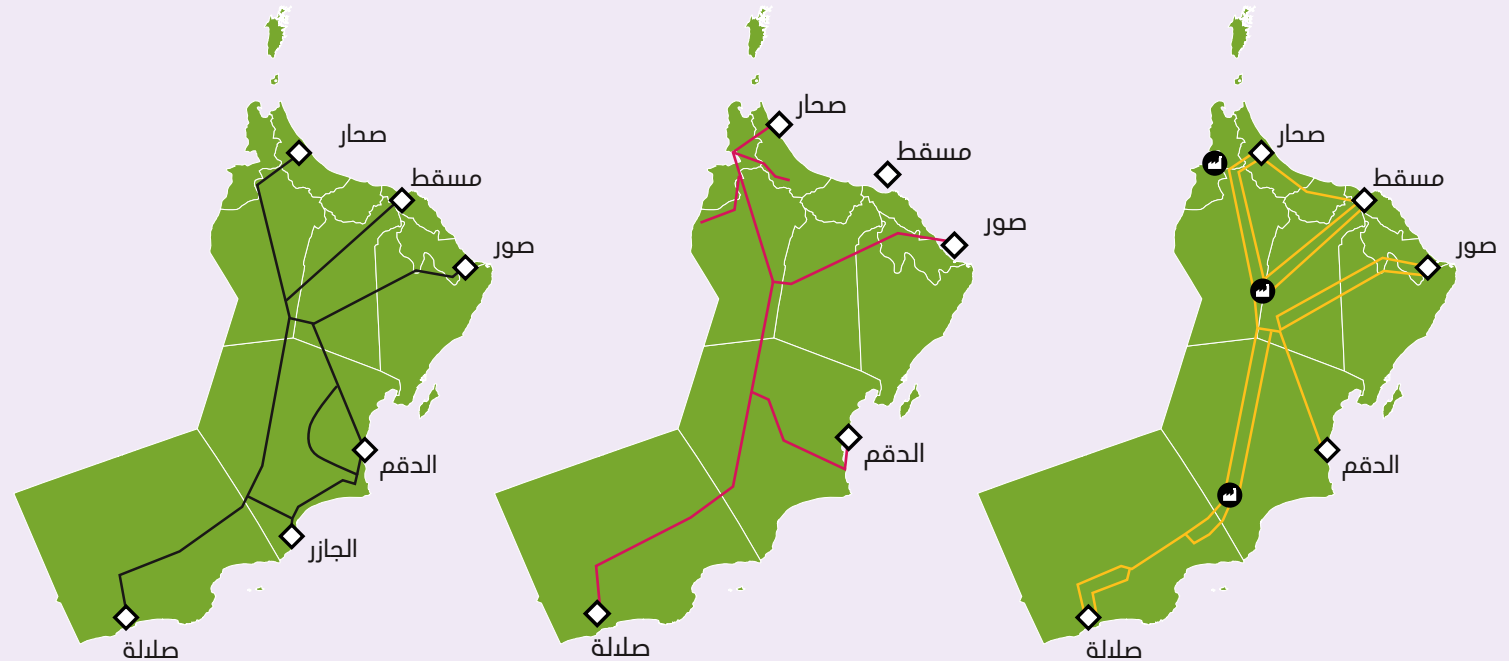
قمنا بتعزيز العلاقات التعاونية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في القطاع لترسيخ مكانتنا كشريك مفضل لخطوط أنابيب نقل الهيدروجين وثنائي أكسيد الكربون. واستنادًا إلى ذلك، سنجري دراسات مفصلة لاستكشاف الجوانب الفنية والتجارية والتنظيمية لشبكات خطوط الأنابيب.

وسوف يتم تطوير شبكة خطوط أنابيب الهيدروجين بالتزامن مع مشاريع التطوير المخططة لشركة هايدروم، بدءًا من الدقم وصلالة في جنوب عمان وصولًا إلى الجازر. كما سيتم توسيع شبكة خطوط أنابيب الهيدروجين لتغذية التجمعات الصناعية في شمال وشرق السلطنة بسبب زيادة أنشطة الحد من انبعاثات الكربون في الصناعات في السلطنة وزيادة الطلب على الهيدروجين منخفض الكربون محليًا. وبحلول ذلك الوقت، قد ينخفض الطلب على الغاز الطبيعي في السلطنة بشكل كافٍ للسماح بإعادة تهيئة خطوط أنابيب الغاز الطبيعي الغير مستغلة لنقل الهيدروجين، مما يؤدي إلى تقليل تكاليف النقل.

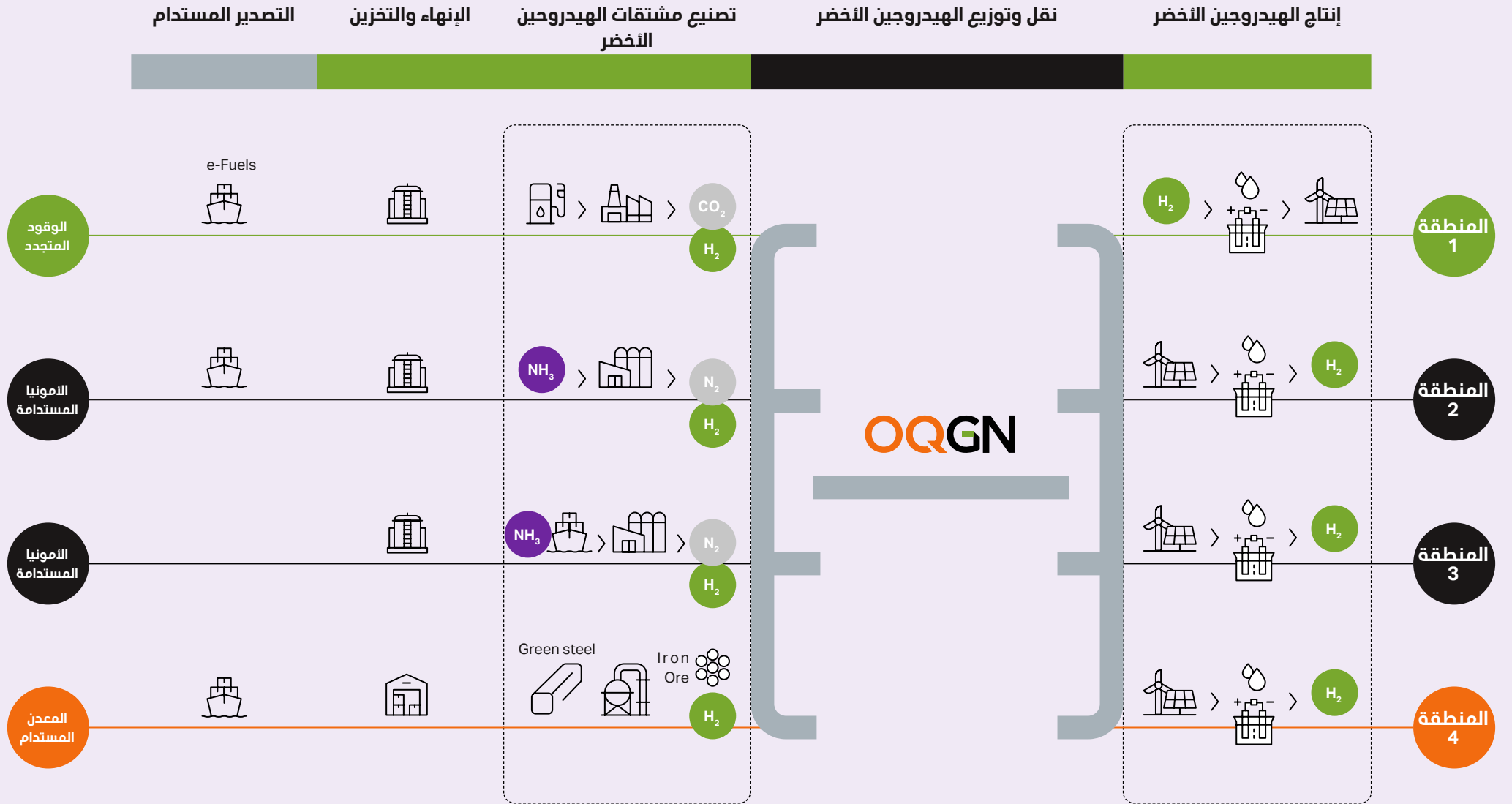
ونتوقع إنشاء شبكة نقل مفتوحة عبر خطوط الأنابيب تربط مناطق امتياز إنتاج الهيدروجين الأخضر، حيث سيتم إنتاج الهيدروجين باستخدام طاقة الرياح والطاقة الشمسية، بمصانع مشتقة تقع في المناطق الساحلية ليتم معالجته وتصديره الى الخارج بشكل أكبر. وستعمل أوكيو لشبكات الغاز بالتعاون مع "هايدروم"، على التخطيط لتطوير بنية تحتية مخصصة للاستخدام المشترك للهيدروجين الأخضر لنقله وتوزيعه وتخزينه.

أعلنت سلطنة عمان عن طموحها المتمثل في تمكين الاقتصادات منخفضة الكربون الأخرى لتصبح واحدة من أكبر الدول المصدرة عالمياً للهيدروجين منخفض الكربون. وملتزم في أوكيو لشبكات الغاز بتعزيز التحول إلى الطاقة النظيفة في السلطنة من خلال الاستفادة من خبراتنا الواسعة في مجال خطوط الأنابيب لتطوير البنية التحتية لنقل الهيدروجين وثنائي أكسيد الكربون في السلطنة. وقد أقر مجلس الإدارة بالكامل هذه الرؤية الاستراتيجية في أوائل عام ٢٠٢٣.

- شبكة أوكيو لشبكات الغاز (الحالية)
- شبكة نقل غاز الهيدروجين المقترحة
- شبكة نقل غاز ثاني أكسيد الكربون المقترحة
- محطة ضغط
- مناطق صناعية



تخطيط لشبكة أوكيو لشبكات الغاز الحالية للغاز الطبيعي وتصوير مفاهيمي عالي المستوى لشبكات الهيدروجين وثنائي أكسيد الكربون الناضجة فيها.



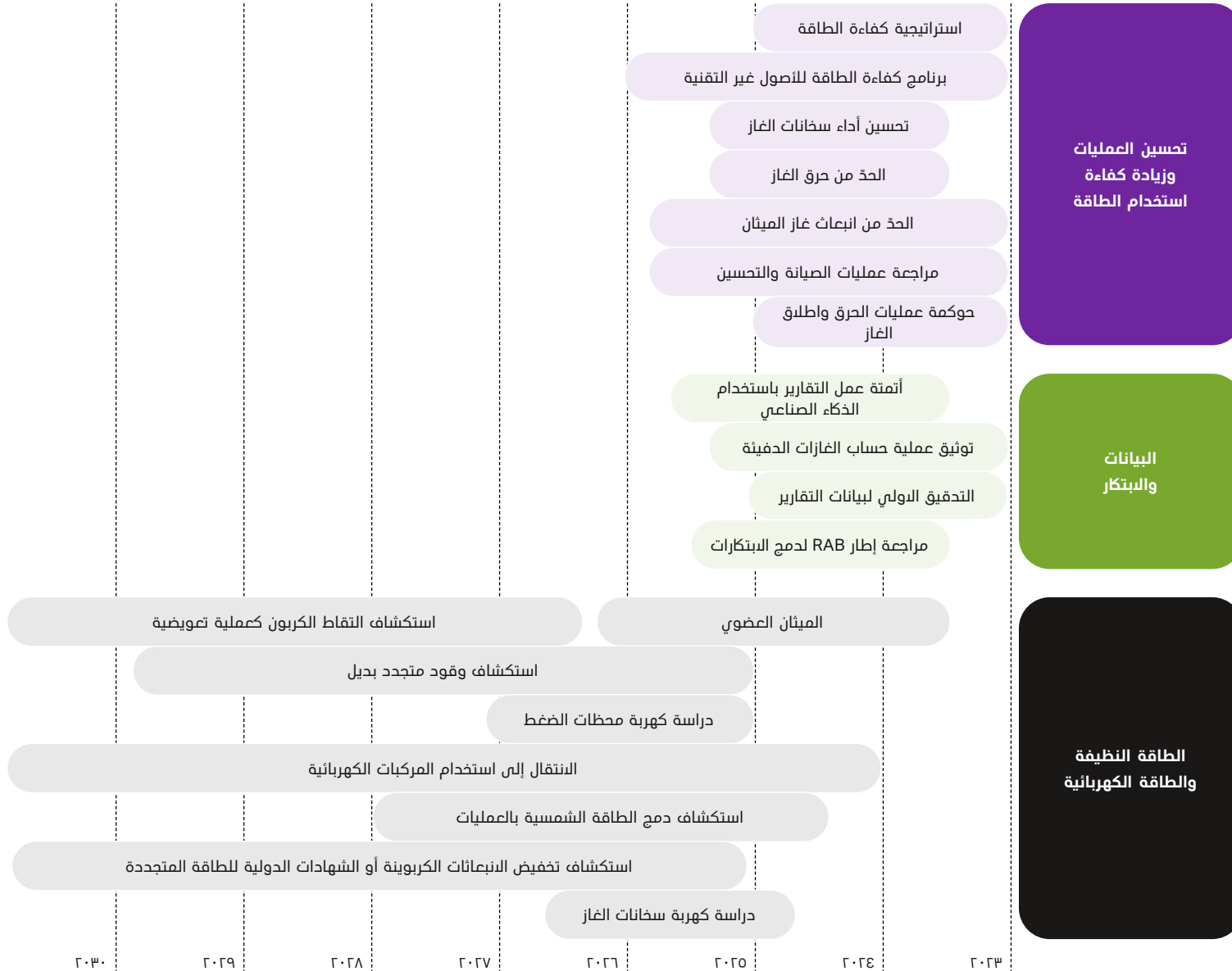
استراتيجية الحد من انبعاثات الكربون

تعد إستراتيجية الحد من انبعاثات الكربون في أوكيو لشبكات الغاز أمرًا أساسيًا لالتزامنا بالحد من انبعاثات الغازات الدفيئة في جميع جوانب عملياتنا.

وتنسجم استراتيجيتنا مع الأهداف الوطنية مثل رؤية عمان ٢٠٤٠ وهدف الدولة المتمثل بالوصول إلى الحياد الصفري بحلول عام ٢٠٥٠، بالإضافة إلى المستهدفات الدولية التي حددتها الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ ومبادرة الأهداف العلمية. وتعد استراتيجيتنا متعددة الجوانب، وتشتمل على ثلاثة مجالات عمل رئيسية.

- تحسين العمليات وزيادة كفاءة استخدام الطاقة
- البيانات والابتكار
- الطاقة النظيفة والطاقة الكهربائية

تتميز استراتيجيتنا بتوقعات ديناميكية طويلة المدى، وينطوي نهجنا متعدد الجوانب على مستهدفات طموحة لخفض انبعاثات الغازات الدفيئة، بما في ذلك تقليلها بنسبة ٤٢٪ بحلول عام ٢٠٣٠، وبنسبة ٨٢٪ بحلول عام ٢٠٤٠، وتحقيق الحياد الصفري بحلول عام ٢٠٥٠. وقد صممت الجداول الزمنية هذه بعناية لتحقيق التوازن بين الضرورة والجدوى، وسنعمل على مراجعتها دوريًا وإجراء التعديلات حسب الضرورة بناءً على التقنيات الناشئة، واللوائح المتغيرة، والقرارات الاستثمارية، وتوقعات أصحاب المصلحة المتطورة.



ولتوجيه هذه الجهود، نستخدم تحليلاً شاملاً لتحديد الفرص المتاحة للحد من الانبعاثات الصادرة عن العمليات في شركتنا. كما أعدنا خطة عمل مفصلة تحدد تدابير محددة مصممة لكل مصدر من مصادر الانبعاثات لضمان التدخلات المستهدفة والفعالة. وإضافة إلى ذلك، تعد مشاركة أصحاب المصلحة ركيزة أساسية في استراتيجيتنا؛ إذ نحرص على التعاون مع الموظفين والمستثمرين والجهات التنظيمية والمجتمع من أجل تعزيز الشفافية والدعم.

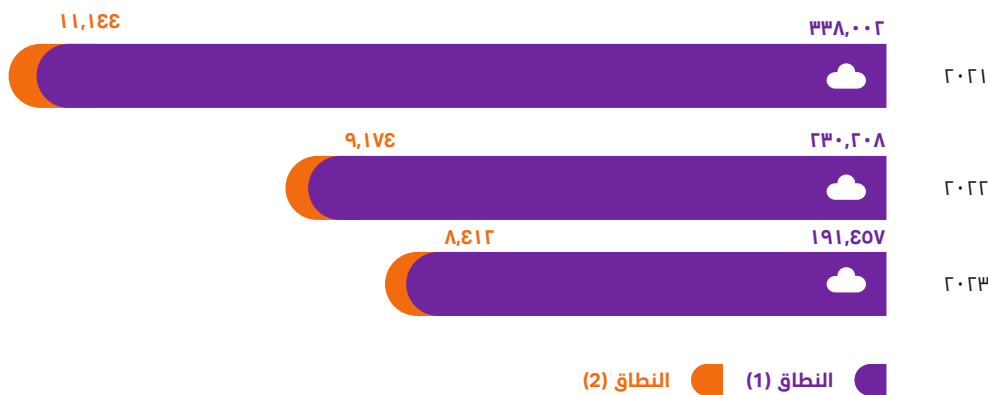
وعلى الرغم من بعض التحديات البارزة، بما في ذلك توسيع نطاق التقنيات بسرعة بما يكفي لتلبية الطلب، والتعامل مع حالات عدم اليقين في الاستثمارات طويلة الأجل بسبب البيئة التنظيمية المتغيرة، وارتفاع التكاليف المرتبطة بالتقنيات منخفضة الكربون، فإننا نواصل السعي إلى تحقيق أهدافنا. وعلاوة على ذلك، يتطلب ضمان جمع البيانات وتحليلها بشكل موثوق استثمارات كبيرة في الأنظمة الجديدة، الأمر الذي يزيد من تعقيد المبادرات التي ننفذها.

أداء انبعاثات الغازات الدفيئة

سعيًا إلى ضمان الإدارة البيئية المسؤولة والمواءمة مع مبادرات العمل المناخي العالمية، فإننا نقيس انبعاثات الغازات الدفيئة للنطاقين الأول والثاني، من انبعاثات الغازات الدفيئة، إلى جانب الالتزام بإطار بروتوكول الغازات الدفيئة والاستعانة بعوامل الانبعاثات من الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ، فضلًا عن عوامل الانبعاثات المصممة خصيصًا لشركة أوكيو لشبكات الغاز. كما أننا قمنا بقياس وتقييم البيانات المستخلصة من الانبعاثات من عام ٢٠٢١ إلى ٢٠٢٣، مع دمج أحدث معدلات احتمالية حدوث احتراق عالمي المستخلصة من تقرير التقييم السادس. وتشمل انبعاثات الغازات الدفيئة الرئيسية الناتجة عن عمليات مسح ثاني أكسيد الكربون والميثان وأكسيد النيتروز.

وفي عام ٢٠٢٣، أسفرت جهودنا عن انخفاض بنسبة ٤٣٪ في انبعاثات النطاق الأول، وانخفاض بنسبة ٢٥٪ في انبعاثات النطاق الثاني مقارنة بعام ٢٠٢١. وفي المجمل، حققنا انخفاضًا بنسبة ٤٣٪ تقريبًا للنطاقين الأول والثاني بين عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٣. وعلاوة على ذلك، تمكنا من خفض إجمالي الغاز المشتعل بنسبة ٤٣٪ تقريبًا، وخفض إجمالي غاز الميثان بشكل كبير بنسبة ٩٤٪ منذ عام ٢٠٢١.

انبعاثات الغازات الدفيئة ضمن النطاقين ١ و٢ طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون



١ - تشمل الانبعاثات الناجمة عن استهلاك غاز الوقود في المصادر الثابتة، والمصادر المتنقلة، والحرق والتهوية.
٢ - تشمل فقط الكهرباء المشتراة التي تستخدمها المعدات والمباني.

المبادرة:

مبادرات الحد من الغاز المشتعل



- **الحد من انبعاثات الغاز التجريبي:** تهدف هذه المبادرة إلى الحد من انبعاثات الغاز التجريبي، ما يحافظ على تشغيل الشعلة الرئيسية، وخفضه إلى أدنى معدل ضروري لضمان سلامة النظام مع تقليل هدر الغاز.

- **إعادة ضغط الغاز في خطوط الأنابيب:** تعمل هذه المبادرة على اختبار إعادة ضغط الغاز الذي يتم حرقه عادة أثناء صيانة خطوط الأنابيب وإعادة توجيهه إلى أقرب خط أنابيب، وبالتالي تجنب اشتعاله.

جمعنا حتى الآن البيانات بشأن الغاز المشتعل عبر شبكة خطوط الأنابيب الخاصة بنا، وحددنا الفرص المحتملة للحد من الغاز المشتعل، بالإضافة إلى استكشاف الحلول المستخدمة في أعمال معاملة، وإعداد تقرير إثبات المفهوم، والانتقال إلى مرحلة التنفيذ.

توفر أنظمة حرق الغاز، والتي تعتبر ضرورية لمنع إطلاق انبعاثات الغاز غير المشتعل في الغلاف الجوي والالزمة للوفاء بالمعايير التنظيمية والبيئية، فرعًا كبيرًا لتقليل التكاليف التشغيلية والانبعاثات. وقد أعدنا ثلاث مبادرات من شأنها أن تساعدنا في الحد من معدلات احتراق الغاز والانبعاثات المرتبطة بها.

- **نظام استعادة الغاز المشتعل في محطات الضغط:** تهدف هذه المبادرة إلى استعادة الغاز المنبعث من الضواغط وأنظمة إغلاق الضواغط أثناء العمليات الروتينية للتبديل والإغلاق، وإعادة توجيهه مرة أخرى إلى خطوط الأنابيب في الشركة.



دراسة حالة

تركيب ألواح الطاقة الشمسية في محطات صمامات انابيب الغاز

ولا يقتصر هذا المشروع على دعم التزامنا تجاه حماية البيئة فحسب، بل يوضح أيضا نهجنا الاستباقي في دمج حلول الطاقة المتجددة في بنيتنا التحتية.

لقد شرعنا سابقًا في تنفيذ مبادرة مهمة لتعزيز استدامة عملياتنا من خلال تركيب ألواح الطاقة الشمسية في محطات صمامات انابيب الغاز في أوكيو لشبكات الغاز. وتبلغ القدرة الإجمالية لهذه الألواح ٢٤٠ كيلوواط، وتوفر حاليًا الطاقة الكهربائية لـ ٥٠% من جميع محطات صمامات انابيب الغاز، ما يقلل بشكل كبير من اعتمادنا على مصادر الطاقة التقليدية ويقلل من بصمتنا الكربونية



استخدام الطاقة

نلتزم في أوكيو لشبكات الغاز بتحسين ممارسات إدارة الطاقة التي نتبناها. ولقد عملنا على مراقبة استهلاك الطاقة وتحليله على مستوى عملياتنا التشغيلية، كما أننا نعمل حاليًا على إعداد استراتيجيات مستهدفة تهدف إلى زيادة كفاءة الطاقة وتقليل الأثر البيئي. وسنستعين بأحدث التقنيات والعمليات المبتكرة، بما في ذلك الترقية إلى أنظمة توفير الطاقة ودمج مصادر الطاقة المتجددة حيثما أمكن. إذ تتيح لنا هذه التدابير الاستباقية تقليل بصمتنا الكربونية وتحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الفعالية من حيث التكلفة.



المبادرة:

مبادرة تحسين أجهزة سخانات الغاز

بعد تحديد سخانات وضواغط الغاز باعتبارها اثنين من المصادر الرئيسية لانبعاثات الغازات الدفيئة، أطلقنا مبادرة لتحسين سخانات الغاز لتعديل نقاط ضبط سخانات الغاز ضمن الحدود التنظيمية والتعاقدية.

ولقد واجهنا العديد من العقبات أثناء تنفيذ المشروع، بما في ذلك نقص البيانات السابقة بشأن الأداء ومشكلات في الدمج مع أنظمة المراقبة لدينا. بالإضافة إلى ذلك، أدت الالتزامات التعاقدية الخاصة بمحطات الكهرباء المتصلة إلى تعييد النطاق الكامل للتحسينات المحتملة.

وعلى الرغم من هذه التحديات، فقد شهدت المبادرة تقدمًا عبر مراحل جمع البيانات وتحليلها ومحاكاة العمليات وتحسين معايير التشغيل. وبعد التحقق من بيانات المحاكاة، أجرينا تغييرات في الموقع، بالإضافة إلى تقييم شامل للفجوات لتحديد المزيد من فرص التحسين. ومن المتوقع أن يسفر المشروع عن تخفيضات كبيرة في التكاليف وانبعاثات الغازات الدفيئة.



المبادرة التولى كانت التحقيق في ظاهرة التدفق الوهمي ضمن بعض أنظمة القياس المبلغ عنها؛ مما أسفر عن تحديد الأحوال والمعدات المعطلة داخل الشبكة التي تساهم في انبعاثات الغاز. المبادرة الثانية تضمنت إجراء فحص شامل لصحة جميع أنظمة قياس الغاز الموجودة في خطوط الهروب من الغاز عبر الشبكة، والتي شملت خطوط الشعلة، وخطوط الغاز التجريبية، وخطوط التهوية.

لقد زادت أهمية قياس الغاز بشكل كبير على مر السنين، حيث كانت بيانات القياس المالي دائمًا في صدارة الاهتمام. ونتيجة لذلك تبني فريق قياس الغاز لدينا مبادرتين في دعم القيمة الاقتصادية المباشرة التي تولدها الشركة. يعود هذا التركيز إلى كون شركة أوكيو لشبكات الغاز المالك والمشغل الحصري لشبكة نقل الغاز الطبيعي نيابة عن الحكومة العمانية.



دراسة حالة

تعزيز كفاءة الطاقة في مبانينا

استهدفنا في عام ٢٠٢٣ تحسينات على كفاءة الطاقة في ثلاث مناطق من مبانينا تم تحديدها بناءً على إمكاناتها العالية لتقليل الاستهلاك الإجمالي للطاقة بشكل كبير، وخفض انبعاثات الغازات الدفيئة، وتحقيق وفورات في التكاليف التشغيلية.

غلاف المباني: قمنا بتقييم

مستويات العزل، ومنع تسرب الهواء، وكفاءة النوافذ لتحديد مناطق فقدان الحرارة المحتملة أو اكتسابها.

أنظمة التدفئة والتهوية

والتكييف: قمنا بتقييم كفاءة أنظمة التهوية والتكييف لدينا، وفحص أداء المعدات والممارسات التشغيلية.

أنظمة الإضاءة: قمنا بمراجعة

أنواع أجهزة الإضاءة وكفاءتها، ودرسنا التحول نحو استخدام مصابيح الـ LED وأجهزة استشعار الإشغال.

وضمن إطار هذا المشروع، جمعنا بيانات مفصلة حول استهلاك الطاقة من فواتير الخدمات أنظمة إدارة المباني. ثم أجرى المهندسون المؤهلون عمليات تفتيش وتحليل شاملة في هذه المناطق المستهدفة لتحديد الفرص الأكثر تأثيرًا لتحسين كفاءة الطاقة. وتمثلت النتيجة في تقرير مفصل يوضح تدابير محددة لتوفير الطاقة والطول المحتملة منخفضة الكربون لكل مبنى. ونعمل حاليًا على وضع خطة لترتيب هذه التدابير حسب الأولوية وتنفيذها، إلى جانب إنشاء نظام متين للمراقبة والتقييم لتتبع النتائج. ونهدف إلى توسيع نطاق هذا البرنامج ليشمل المزيد من المباني في المستقبل.



إدارة الأثر البيئي

تولي الشركة اهتماما بالغا لمواكبة توجهاتها مع رؤية عمان ٢٠٤٠، حيث اننا نطبق بروتوكولات شاملة لحماية البيئة، وإدارة النفايات، ومنع التلوث، والحفاظ على الموارد، مع الحفاظ على المستويات الصارمة للامتثال ومعايير التحسين المستمر

وتخضع إدارة البروتوكولات والمبادرات البيئية الخاصة بنا لسياسة الجودة والصحة والسلامة والأمن والبيئة، ونظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة، ونظام إدارة البيئة لدينا (المتوائم مع معايير التيزو ١٤٠٠١)، والمبادئ التوجيهية لإدارة البيئة في الشركة.

ضمن إطار نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة في الشركة، نعمل على دمج تقييمات الأثر البيئي أو تقييمات الأثر البيئي والاجتماعي في المراحل الأولية من تخطيط المشروع لمعالجة أوجه القصور المحتملة والاجتماعية المحتملة ومتطلبات الامتثال. ويجري تحديث هذه التقييمات دوريًا استجابة للتوجيهات الواردة من الهيئات البيئية أو التغييرات في عملياتنا التشغيلية التي قد تؤثر على البيئة.

كما أجرينا تقييمات مستمرة للمخاطر والفرص البيئية التي تتم إدارتها من خلال السجل الديناميكي للجوانب والآثار البيئية. وتجري مراجعتها باستمرار لتعكس التغييرات التشغيلية، وتحديثات المنتجات، أو التعديل على الخدمات، أو الظروف الطارئة المحتملة. بالإضافة إلى ذلك، نجري دراسات حول أفضل التقنيات المتاحة لتقليل الأثر البيئي العام لأي مشروع جديد بداية من التصميم وحتى إيقاف تشغيل المشروع. ويتمحور تركيز هذه الدراسات على التقنيات القابلة للتطبيق تقنيًا والمجدية واقتصاديًا، بهدف تحقيق مستوى عالي من الحماية البيئية.

كما أننا نلتزم بدقة بجميع الأطر القانونية والتنظيمية البيئية ذات الصلة، ما يضمن حصولنا على التصاريح والشهادات والتراخيص اللازمة لمشاريعنا. وتعد بروتوكولات المراقبة والإبلاغ البيئي التي نتبناها صارمة وشاملة، مصممة لتقليل أثرنا على الهواء والماء والأرض. وتشمل هذه البروتوكولات مراقبة مصادر الانبعاثات والبيئات الملوثة، وتحديد وتوثيق مقاييس كل مصدر من مصادر الانبعاثات، وإجراء عملية أخذ عينات من المعايير البيئية وتحليلها وفقًا للمعايير القانونية والدولية. كما نحرص على استمرار التشغيل، وضمان المعايير الدورية لأدوات المراقبة في الشركة. بالإضافة إلى ذلك، نلتزم تمام الالتزام بتلبية جميع متطلبات إعداد التقارير البيئية، ما يؤكد التزامنا بإدارة البيئة المسؤولة.

حافظت أوكيو لشبكات الغاز في عام ٢٠٢٣ على الامتثال لجميع اللوائح والقوانين البيئية المعمول بها.

العناصر الرئيسية للمبادئ التوجيهية لإدارة البيئة في أوكيو لشبكات الغاز

- الحماية البيئية، ومنع التلوث، والحفاظ على الموارد.
- الامتثال للمتطلبات القانونية وغيرها من المتطلبات.
- تسهيل التحسين المستمر في الأداء البيئي.
- المراقبة البيئية للانبعاثات.



استهلاك المياه

نظرا لطبيعة عملياتنا في الشركة نحن لا نستهلك كميات كبيرة من المياه ومع ذلك، نفذنا تدابير للحفاظ على المياه مصممة لإعادة تدويرها لري النباتات المحلية وذلك من خلال بناء محطة لمعالجة مياه الصرف الصحي في منطقة عمليات نمر. وبالإضافة لذلك نحن نستخدم ضوابط محددة للحد من هدر المياه، بما في ذلك إطلاق المياه المستخدمة في الاختبارات الهيدروليكية إلى أحواض التبخر المخصصة لذلك. وفي بعض الحالات الخاصة نعمل على تصريف المياه إلى الأرض بعد الحصول على شهادة عدم معارضة من الجهات المختصة. وإضافة إلى ما تقدم، يتم تقييم أثر استخدامنا للمياه في دراسات تقييم الأثر البيئي ودراسات تقييم الأثر البيئي والاجتماعي واتباع الضوابط المناسبة وفقاً لذلك.



التنوع الحيوي

تعد إدارة الأثر البيئي، بما في ذلك التنوع الحيوي، جزءاً مهماً من الالتزام البيئي لشركة أوكيو لشبكات الغاز. وفي إطار الالتزام باللوائح المعمول بها في السلطنة، يعد إجراء تقييمًا شاملاً للأثر البيئي أو تقييمًا شاملاً للأثر البيئي والاجتماعي للمشاريع الجديدة الكبيرة إلزاميًا، حيث يتم تقييم الأثر البيئي والأثر على التنوع الحيوي بشكل مستفيض.

ويتم تحديد تدابير الحد من هذه الآثار من خلال هذه التقييمات للحفاظ على التنوع الحيوي وإدراجها في خطة الإدارة البيئية للمشروع. وسعيًا إلى تعزيز جهودنا، نعمل حالياً على مراجعة عملية إعداد خطط إدارة التنوع الحيوي الخاصة بالموقع من أجل ضمان معالجة الآثار الحرجة بفعالية.

وبما أننا ندرك أهمية مراقبة التنوع الحيوي، ينصب تركيزنا الحالي على تنفيذ تدابير تخفيفية قوية كجزء من استراتيجيتنا البيئية الشاملة. كما أننا نلتزم بالتحسين المستمر للممارسات التي نتبعها، ودمج اعتبارات التنوع الحيوي في جميع جوانب عملياتنا التشغيلية.

إدارة النفايات ومكافحة التلوث

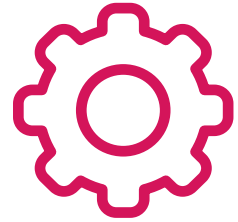
نطالب جميع أقسام الأعمال والمتقاعدين التقيد بمجموعة شاملة من متطلبات إدارة النفايات الخطرة وغير الخطرة على حد سواء. ويتم تصنيف المواد الخطرة وتحديدتها من خلال القرار الوزاري في السلطنة رقم ١٩٩٣/١٨. وتشمل متطلباتنا إنشاء خطة لإدارة النفايات وإعداد سجل مفصل عن مصادر النفايات.

في كثير من الأحيان، نقوم بإنشاء وصيانة منشأة مؤقتة لتخزين النفايات الصناعية لضمان التخزين الآمن للنفايات حتى يتسنى معالجة النفايات أو التخلص منها حيثما أمكن. كما أننا نمتلك جميع التصاريح اللازمة لمنشأة تخزين النفايات، ونتحقق من كفاءة مقدمي الخدمات الخارجيين فيما يتعلق بالتعامل مع النفايات ومعالجتها والتخلص منها. بالإضافة إلى تشجيع استخدام الأنظمة المعتمدة على الحاسب التلي لتحسين عمليات إدارة النفايات في منشآتنا، وطلب الاحتفاظ بجميع سجلات النفايات لأغراض الإبلاغ والتدقيق حيثما كان ذلك ممكناً.

مفرد

حالات عدم امتثال للمعايير ذات الصلة بتصريف المياه العادمة والنفايات السائلة على مدار السنوات الثلاث الماضية.

حماية القوى العاملة وتمكينها



ندرك أن موظفينا هم محور نجاحنا، وأنهم أهم الأصول في شركتنا. كما أننا نلتزم بتنفيذ ممارسات التوظيف المتقدمة وتوفير فرص التطوير التي تعزز نمو القوى العاملة وإمكاناتها

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



الجوانب الجوهرية المغطاة

- ممارسات التوظيف والتطوير
- التنوع وتكافؤ الفرص والشمول
- حماية حقوق الإنسان وإدارة العمالة
- الصحة والسلامة المهنية
- سلامة الأصول وإدارة الحوادث الخطيرة

رؤية عمان ٢٠٤٠

- الصحة
- الرفاه والحماية الاجتماعية
- سوق العمل والتوظيف
- التعليم والتعلم والبحث العلمي
- والقدرات الوطنية

ونأمل أن يشعر جميع موظفينا بالتقدير والاحترام من خلال خلق بيئة عمل متنوعة ومنصفة وشاملة.

وتلتزم الشركة أيضًا بقوانين ومعايير العمل المحلية. بالإضافة إلى ذلك، فإننا نمنح الأولوية للصحة والسلامة المهنية لحماية موظفينا ومتعاقدينا من المخاطر التي تحدث في أماكن العمل، مع التركيز أيضًا على سلامة الأصول وإدارة الحوادث الخطيرة وذلك لتقليل المخاطر التشغيلية.

أهم الإنجازات في مساعي الاستدامة



٧٥%
بلوغ درجة رضا موظفينا ٧٥%،
ما يعني وصولنا إلى الهدف المحدد
قبل عامين من الموعد.

٩٤%
نسبة التعمين.

**تشكيل لجنة
المرأة**
ليثراء الثقافة المؤسسية ودعم النمو
المهني للمرأة العاملة.

صفر
وفياة مرتبطة بالعمل.

إطلاق
حملة تعريف، وهي مبادرة
تحويلية مصممة لتعزيز بيئة الأعمال
من خلال اتباع نهج يتمحور حول
بيانات الموظفين.

تنفيذ
منصة "Intelix"، وهي منصة
إلكترونية تعمل على تبسيط عملية
الإبلاغ عن الحوادث المتعلقة
بالسلامة والتحقيق فيها وتتبعها
وتحليلها.

٢٢,٨٤٦
ساعة
تدريبية للموظفين.

إطلاق
منصة ارتقاء، وهي مبادرة
تدريب مبتكرة.

**تتضمن قوائمنا
العاملة**
جنسيات مختلفة.

صفر
اصابات بين موظفينا مرتبطة
بالعمل.

الاستثمار في رأس المال البشري

نؤمن إيماناً راسخاً بأن الاستثمار في موظفينا أمر ضروري لخلق بيئة عمل أكثر مرونة واستدامة، وانطلاقاً من إدراكنا بأن نمو الموظفين ورفاههم ومشاركتهم أمراً بالغ الأهمية في تحقيق النجاح الكلي المنشود، فإننا نعمل على تخصيص الموارد اللازمة لإعداد البرامج التدريبية الشاملة، والمبادرات المتينة في مجال الصحة والرفاه، وقنوات الاتصال المفتوحة التي تشجع على تقديم التراء والمقترحات والشمولية. وفي نهاية عام ٢٠٢٣، ضمت قوانا العامة ٤٨٨ موظفًا، منهم ٤٦٨ موظفًا بدوام كامل و ٢٠ متعاقدًا و / أو استشاريًا.

ممارسات التوظيف والتطوير

ضمنت ممارسات التوظيف وبرامج التطوير في الشركة بشكل استراتيجي لتعزيز القدرات والمسارات المهنية لموظفينا.

ونوفر تدريبات مستهدفة وفرصًا للتعلم المستمر ومسارات واضحة للتطور حتى لا يتفوق موظفونا في أدوارهم الحالية فحسب، بل أن يكونوا على أتم الجاهزية لمواجهة التحديات والاستفادة من الفرص المستقبلية داخل الشركة.



البرنامج:

برنامج "همة"

أطلقنا في عام 2023 برنامجًا جديدًا يسمى "همة" يهدف إلى تعزيز ثقافتنا المؤسسية، وتحسين سبل التعاون، وزيادة مشاركة الموظفين، وتمكين مستقبل الشركة. ويركز البرنامج على بناء وترسيخ ثقافة العزيمة والمثابرة، وتشجيع التواصل المفتوح، وإتاحة فرص النمو والتطوير، والاعتراف بالأداء المتميز والمساهمات. ونؤمن أنه يمكننا بناء فريق أقوى وأكثر مشاركة وفعالية ومجهز بشكل أفضل للتصدي للتحديات التي تواجه أعمالنا وقطاع الطاقة من خلال تعزيز الثقافة والتعاون والعمل الجماعي بين موظفينا.

تدريب الموظفين وتطويرهم

ينسجم نهجنا المتبع في تدريب الموظفين وتطويرهم مع الأهداف الشاملة والتوجه الاستراتيجي للشركة، إذ أننا نتبع عملية تحليل احتياجات التطوير الشامل في تطوير موظفينا، والذي ينقسم إلى ثلاثة مجالات:

• التوافق المؤسسي:

نعمل على تقييم احتياجات التدريب استنادًا إلى أهداف أعمالنا والقيم الثقافية ومحور التركيز الاستراتيجي والنمو المتوقع للأعمال. ويضمن ذلك أن مبادرات التطوير الخاصة بنا ليست في الوقت المناسب فحسب، بل أيضًا متكاملة للغاية مع الأهداف المؤسسية طويلة الأمد.

• متطلبات الدوائر:

يتم مراجعة معايير الأداء الخاصة بكل إدارة، والتحديات التشغيلية، وخطط الأعمال والمشاريع وذلك لتحديد الكفاءات الوظيفية المحددة التي تحتاج إلى تحسين. ويساعدنا هذا النهج المستهدف في تلبية الاحتياجات الفورية والاستراتيجية لمختلف المجالات الوظيفية داخل الشركة.

• تقييم الأفراد:

نعمل على تقييم المهارات والقدرات والمعرفة التي يتمتع بها موظفونا على المستوى الفردي، إلى جانب أدائهم ومهاراتهم المستقبلية المحتملة. وسيساعدنا هذا التقييم المخصص في تصميم برامج تطوير مناسبة تساهم في النمو على المستويين الشخصي والمهني.

٢٢,٨٤٦

ساعة تدريب أكملها موظفونا
خلال عام ٢٠٢٣

يعتبر نظام إدارة الكفاءات في الشركة مكملًا لعملية التحليل احتياجات التطوير الشامل للموظفين، وقد صمم لاحتساب المعارف والمهارات والخبرات والسلوكيات والمواقف الأساسية للزمرة للعمل بأمان وكفاءة في الشركة. ويؤدي هذا النظام دورًا مهمًا في ضمان ربط التطورات الفردية والتنظيمية بشكل استراتيجي بأهداف الشركة.

وبعد تحديد الكفاءات المطلوبة، نستخدم خطة تطوير المواهب والكفاءات باعتبارها أداة استراتيجية لتوجيه موظفينا خلال مسيرتهم المهنية والتطور على المستوى الشخصي. ويتمحور تركيز هذه الخطة حول تعزيز الأداء الوظيفي وتيسير سبل النمو المهني من خلال تحللت التطوير المحددة بوضوح ومتطلبات التدريب المحددة.

وفي عام ٢٠٢٣، استكمل موظفونا ٢٢,٨٤٧ ساعة تدريبية تشمل التدريبات الإلزامية في مجال الصحة والسلامة والأمن والبيئة، وتطوير المهارات المهنية والقدرات، والقيادة، والمؤتمرات، والتطوير على المستوى الشخصي.

البرنامج:

منصة ارتقاء



أطلقنا بكل فخر منصة "ارتقاء" في عام ٢٠٢٣، وهي مبادرة تدريبية مبتكرة تهدف إلى إثراء فهم موظفينا للأهداف والمبادئ والقيم الأساسية للتدريب الفعال. وتعمل هذه المنصة كمركز شامل للمعلومات والموارد والأنشطة، ما يبرز الأهداف الأساسية للتدريبات والمعايير الأخلاقية اللازمة لنجاحها. وبشكل خاص، يتاح للموظفين إمكانية اختيار مدربهم المفضل بشكل مستقل، ما يمكنهم من تصميم تجربة التدريب وفقًا لاحتياجاتهم الخاصة عن طريق اختيار المدرب الأنسب لهم، وجدولة الجلسات التدريبية في الوقت الذي يناسبهم. وتمثل منصة ارتقاء تقدمًا كبيرًا في تعزيز نمو الموظفين على المستويين الشخصي والمهني داخل الشركة.

تخطيط التعاقب الوظيفي

نمتلك عملية استراتيجية لتخطيط التعاقب الوظيفي لضمان استمرارية القيادة والتميز التشغيلي في الشركة. وشرعنا في تحديد المناصب المهمة التي تعتبر ضرورية للحفاظ على الأداء السلس لأعمالنا ونموها. وبعد عملية تحديد الموظفين المرشحين لتولي الأدوار القيادية، نقوم بإجراء تقييمات شاملة للفرات القيادية والتراء والمقترحات لقياس قدراتهم وجاهزيتهم. وبالمثل، يستكمل المدراء التقييمات للمساهمين الأفراد بناءً على معايير محددة. كما أننا ندعم هذه التقييمات باستخدام مصفوفة ٩ خانات لتخطيط التعاقب الوظيفي (9-box succession planning matrix)، والتي تساعد على إظهار الأداء الحالي لكل مرشح بناءً على إمكاناته للتطور الوظيفي. وتخضع هذه العملية الشاملة للمراجعة السنوية لضمان مواءمتها مع احتياجات أعمالنا المتطورة والتطوير المهني للقوى العاملة لدينا.

مشاركة الموظفين

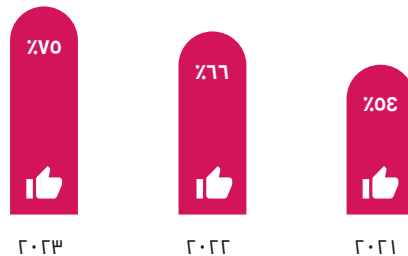
تعد مشاركة الموظفين أمرًا بالغ الأهمية لأنها تعمل على تعزيز القوى العاملة لدينا، وتساهم في تحسين الإنتاجية، ودفن النجاح المؤسسي الشامل. وحرصًا منا على ضمان الشفافية والحفاظ على الحوار مع القوى العاملة، نستغل الاجتماعات العامة الدورية والعروض الترويجية وجلسات المشاركة باعتبارها منصات لتعميم التغييرات التشغيلية المهمة في الشركة.

٧٥%

نسبة رضا موظفينا المتحققة في عام ٢٠٢٣

ونواصل إجراء الاستبيانات السنوية الموجهة إلى الموظفين بهدف تقييم مستوى رضا موظفينا وتحصيمهم، وولائهم عبر مختلف الأبعاد، بما يشمل السمعة، والإدارة على جميع المستويات، وظروف العمل، والمحتوى الوظيفي، والتدريب والتطوير، والمكافآت، والتعاون، والجوانب الثقافية على مستوى الأفراد والدوائر والشركة. وفي عام ٢٠٢٣، بلغت درجة رضا موظفينا في الشركة ٧٥٪، ما يعني وصولنا إلى الهدف المحدد لعام ٢٠٢٥ قبل عامين من الموعد المحدد.

نسبة رضا موظفينا



في عام ٢٠٢٣، استحدثنا العديد من البرامج المؤثرة التي تهدف إلى زيادة مستوى مشاركة موظفينا، بما في ذلك برنامج "همة"، والذي يمثل في إعداد الخطط ذات الأثر الثقافي لجميع المدراء، وبرنامج "إثراء" - وهو برنامج تعليمي يتم فيه تبادل المعرفة بين الموظفين ومكافأتهم على ذلك - ومنصة "ارتقاء"، وهي منصة تقدم خدمات الاستشارات المهنية، وأنظمة متطورة خاصة بالتراء والمقترحات، وبرامج التدريب والإرشاد في مجال القيادة. إذ يشمل برنامج "همة" مشاركة الموظفين ورش عمل لتعزيز مهارات التواصل، ومقاطع الفيديو التحفيزية للموظفين، وجلسات تمكين مخصصة للمرأة، وفعاليات بناء الفرق مثل ذهاب النساء إلى مركز الجليد المغطى في مسقط (سنو عمان). وتعمل جهود المشاركة المجتمعية، مثل زيارات المدارس إلى بحدب وسماثل والزيارات إلى المستشفى السلطاني للاطمئنان على الأطفال، على زيادة مشاركة موظفينا وإثراء الثقافة المؤسسية في الشركة.

البرنامج:

برنامج إثراء

أنشئ برنامج إثراء لخلق ثقافة التعلم المستمر من خلال تشجيع واستغلال الموظفين أصحاب الخبرات التخصصية وغيرهم لمشاركة مهاراتهم وخبراتهم ومعارفهم مع بقية موظفي الشركة. ويعد هذا البرنامج بمثابة نهج تعلم فعال من حيث الأداء و التكلفة لدعم تبادل المعرفة على مستوى الشركة. وخلال عام ٢٠٢٣، وصل عدد حضور البرنامج إلى ٥٣١ فردًا.





المبادرة:

حملة تعريف

أطلقنا في عام ٢٠٢٣ حملة تعريف، وهي مبادرة مصممة لتعزيز بيئة الأعمال من خلال اتباع نهج يعتمد على بيانات الموظفين. وتتيح هذه الحملة لكل موظف إمكانية الوصول إلى منصة مركزية تتيح لهم تحديث تفاصيلهم الشخصية، وتتبع السياسات التنظيمية للشركة والوصول إليها، والتواصل مع أنظمة الموارد البشرية والاطلاع على كشوفات الرواتب. يعمل برنامج تعريف على تعزيز الإدارة المركزية للوظائف الأساسية وعلى تحسين الكفاءة التشغيلية

رفاه الموظفين

يعتبر رفاه موظفينا من ضمن أولوياتنا حيث أننا نقوم بتوفير مجموعة شاملة من المزايا المصممة لدعم احتياجاتهم المتنوعة. كما أننا نعمل على دعم موظفينا الوافدين من خلال منحهم المكافآت والتأمين الطبي، وتذاكر الطيران السنوية لقاء إجازتهم السنوية في أوطانهم. ويتلقى الموظفون الجدد حزمًا ترحيبية تتضمن حوافر مادية لتغيير مكان إقامتهم وغيرها من المعلومات المفيدة للمساعدة في تسهيل انتقالهم إلى أحوالهم الوظيفية وظروفهم المعيشية الجديدة.

ونؤكد التزامنا بدعم الأسر من خلال وضع السياسات الخاصة بإجازة الوالدين، حيث يحق للموظفات الحصول على إجازة أمومة مدتها ٩٨ يومًا، بينما يحصل الموظفون على إجازة أبوة مدتها سبعة أيام. وفي عام ٢٠٢٣، حصل ٣٥ موظفًا و٤٠ موظفون على إجازة

الوالدين، وعاد ٣٤ موظفًا و٣٠ موظفون منهم إلى وظائفهم بنجاح بعد ذلك. ويعكس معدل العودة الكبير إلى العمل بيئة العمل الداعمة في الشركة، وتفانينا في تسهيل التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، ما يدل على التزامنا المستمر في تعزيز صحة موظفينا ورضاهم.

وفي سبيل تعزيز رفاهية الموظفين بشكل أكبر، تجري عمليات تفتيش دورية لمواقع العمل وأماكن إقامة الموظفين لضمان استيفاء ظروف العمل والظروف المعيشية أعلى معايير السلامة والراحة. وتجرى عمليات تفتيش المواقع على أساس شهري، بينما تجرى عمليات تفتيش المخيمات العمالية كل ٣ أشهر. ويتم إدخال نتائج عمليات التفتيش هذه في منصة "Intelix"، وبناء عليه يتم مراجعة خطط العمل اللاحقة خلال اجتماعات لجنة السلامة.

التنوع وتكافؤ الفرص والشمول

بعد التزامنا بالتنوع وتكافؤ الفرص والشمول أمرًا أساسيًا لخلق بيئة عمل أكثر حيوية وابتكارًا، حيث أننا ننفذ مبادرات مستهدفة لتنمية بيئة العمل بحيث يشعر فيها جميع الموظفين بالاحترام والتقدير، بالإضافة إلى تشجيع تقديم مجموعة متنوعة من وجهات النظر التي تعزز الإبداع وتعزز جهودنا التعاونية على مستوى الشركة.

ونعمل بنشاط على تعزيز بيئة عمل تعكس مجموعة أوسع من الخبرات والتنوع من خلال تنفيذ المبادرات التي تهدف إلى إنشاء قوى عاملة أكثر توازنًا. وفي نهاية العام، تكونت القوى العاملة في الشركة من ٤٠٤ موظفًا و٦٤ موظفة، ٧,٣٪ منهن مديرات بدوام كامل في الإدارة الوسطى، و١٥٪

منهن موظفات بدوام كامل في مستويات أخرى. وتتراوح أعمار غالبية الموظفين في الشركة بين ٣٠ و ٥٠ عامًا، مع وجود موظفين من ٨ جنسيات مختلفة في فريقنا في نهاية عام ٢٠٢٣. بالإضافة إلى ذلك، وظفنا مؤخرًا موظفين ممن تقل أعمارهم عن ٢١ عامًا بنسبة ٢٣٪، حيث يوفر توافد المواهب والكفاءات الشابة الأفكار ووجهات النظر الجديدة.

١٣٪

من القوى العاملة لدينا هي موظفات بدوام كامل، كما في نهاية عام ٢٠٢٣

المبادرة:

لجنة المرأة في أوكيو لشبكات الغاز

في عام ٢٠٢٣، قمنا بتشكيل لجنة تعنى بحقوق المرأة في الشركة، وهي مبادرة مهمة تهدف إلى إثراء الثقافة المؤسسية ودعم النمو المهني للمرأة العاملة. وتكرس هذه اللجنة جهودها في سبيل تمكين المرأة وإشراكها وتنقيتها والتأثير عليها إيجابيًا داخل الشركة، ويتمثل الهدف الأساسي للجنة في التأثير بشكل إيجابي على المجتمع العمالي. كما أننا ندرك ونقدر أن الدور الذي تؤديه المرأة لا غنى عنه في أوكيو لشبكات الغاز، وملتزم بتعزيز تقدمها ونجاحها.



أود أن أغتنم هذه الفرصة للتأكيد على الدور المهم الذي تؤديه المرأة داخل شركة أوكيو لشبكات الغاز. وأعتقد اعتقادًا راسخًا أن هذه اللجنة ستؤدي دورًا حيويًا وعمليًا في تحديد مكانة المرأة وتمكينها في قوام شركتنا.

حماية حقوق الإنسان، وإدارة العمالة

نحن ملتزمون بحماية حقوق الإنسان في مكان العمل، ونسعى جاهدين إلى خلق بيئة عمل تحترم المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان. كما أننا نحرص على تعزيز المعاملة الحسنة وظروف العمل العادلة لجميع موظفينا، ونحترم حقوق العمال المنصوص في قانون العمل في السلطنة، ونعمل بنشاط على تنمية بيئة عمل متنوعة وشاملة. ونعمل باستمرار على تقييم الممارسات التي نتبعها لتحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التحسين بما ينسجم مع المعايير الدولية.

وسعيًا منا إلى تعزيز هذه المبادئ، نلتزم حاليًا بسياسة الإبلاغ الصارمة التي تمكن الموظفين من الإبلاغ عن أي مخاوف أو انتهاكات محتملة بأمان وسرية. وتعد هذه السياسة بالغة الأهمية للحفاظ على المساءلة والنزاهة داخل الشركة، وتدعمها أيضًا آليات تقديم التظلمات والشكاوى المعمول بها في "أوكيو"، ما يساعد موظفينا على ضمان إثارة المشكلات والاستماع إليهم دون خوف.

وعلاوة على ذلك، نعتقد أن التثقيف أداة قوية لحماية حقوق الإنسان، لذلك نقدم جلسات تدريبية شاملة لموظفينا حول سياسة حقوق الإنسان كجزء من برنامج التدريب الشامل الخاص بنا. ولا يقتصر تصميم هذه الجلسات التدريبية على الإحاطة بالمعلومات فحسب، بل تهدف أيضًا إلى غرس فهم والتزام راسخين بهذه الحقوق في عملياتنا اليومية. كما نهدف، من خلال التعليم المستمر والحيطة، إلى خلق مكان عمل لا تكون فيه حقوق الإنسان محمية فحسب، بل تكون جزءًا حيويًا أساسيًا في قيم شركتنا.

صفر

حالات تمييز في عام ٢٠٢٣



ضمان السلامة التشغيلية

تعد السلامة التشغيلية الركيزة الأساسية لالتزامنا بتحقيق التميز والاستدامة، إذ توجه سياسة الجودة والصحة والسلامة والأمن والبيئة في الشركة، والتي أنشئت بناء على معيار الآيزو ٩٠٠١ لإدارة الجودة، ومعيار الآيزو ١٤٠٠١ للإدارة البيئية، ومعيار الآيزو ٤٥٠٠١ الخاص بالصحة والسلامة المهنية.

وإضافة إلى ذلك، الشركة تمثل للمرشوم السلطاني رقم ٣٥ / ٢٠٠٣، وهو جزء من قانون العمل في السلطنة، والقرار الوزاري رقم ٢٠٠٨ / ٢٨٦ بشأن اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل، بالإضافة إلى أفضل الممارسات الدولية، كأساس لنظام إدارة السلامة لدينا.

الصحة والسلامة المهنية

نولي في شركة "أوكيو لشبكات الغاز" الأولوية للصحة والسلامة المهنية من خلال وضع بروتوكولات شاملة وعقد جلسات تدريبية منتظمة. وقد حددنا بوضوح أهداف الشركة في مجال الصحة والسلامة في خطة الجودة والصحة والسلامة والأمن والبيئة، والتي تتسجم مع سياسة الجودة والصحة والسلامة والأمن والبيئة التي نتبعها. وانطلاقاً من ذلك، نحرص على إشراك موظفينا بفعالية في إعداد خطة الجودة والصحة والسلامة والأمن والبيئة وتقييمها. ونعمل على تيسير سبل المشاركة والتشاور عبر مختلف مستويات القوى العاملة لدينا خلال اجتماعات لجنة السلامة التي تُعقد كل أسبوعين، الأمر الذي يعزز الالتزام الجماعي بثقافة السلامة في شركتنا. كما أننا نعمل باستمرار على مراقبة التقدم المبرز في خطة الجودة والصحة والسلامة والأمن والبيئة، وإجراء مراجعات شهرية مع القيادة لضمان التحسين المستمر.



تحديد المخاطر وإدارتها

تعد الإرشادات المتبعة في عملية تحليل السلامة المهنية في الأعمال الركيزة الأساسية في استراتيجيتنا للسلامة التي نتبعها، إذ تقدم هذه الإرشادات للموظفين منهجية متسقة لإجراء تقييمات المخاطر، والتي تعد عناصر أساسية في نظام تصريح العمل لدينا. وتحدد الإرشادات المتبعة في عملية تحليل السلامة المهنية متطلبات تقييمات المخاطر على مستوى مختلف الأنشطة، وتصنفها إلى نوعين: تقييمات مخاطر المهام للوظائف/الأنشطة العمل منخفضة المخاطر، وتقييمات المخاطر الوظيفية للوظائف ذات المخاطر المرتفعة.

وتُقسم الوظائف بشكل منهجي إلى خطوات مهام أصغر ضمن تقييمات المخاطر الوظيفية. وتضع كل خطوة للتحقق من قبل فريق مختار لتحديد المخاطر باستخدام مصفوفة المخاطر في "أوكيو لشبكات الغاز". ولضمان إجراء تحليل شامل، فإننا نستخدم طريقة عجلة المخاطر، التي ترشدنا خلال مختلف ظروف الطاقة التي قد تؤدي إلى حدوث المخاطر. وبعد تحديد المخاطر، نستخدم دليل تدابير السيطرة على المخاطر وفقاً للتسلسل الهرمي للحد من المخاطر إلى مستوى يُعتبر "أدنى حد معقول من الناحية العملية". وتمنح تدابير السيطرة على المخاطر إلى أي طرف عمل، بينما تخضع المخاطر المتبقية للتقييم. وفي حال لم تستوف المخاطر المتبقية معيار "أدنى حد معقول من الناحية العملية"، فلا يمكن متابعة المهمة.

وقبل بدء العمل، يقول الفريق المعني بالمهمة بإجراء محادثات توعوية تختص بطبيعة المهمة ومخاطرها وتلخيص النقاط الأساسية لتقييمات مخاطر المهام والتأكيد عليها واستخدام أي وثائق ذات صلة للمهمة. وتساهم هذه المحادثات في تيسير سبل الحوار ثنائي الاتجاه المفتوح، ما يضمن فهم جميع الموظفين للمخاطر المحددة وتدابير السيطرة عليها. وتجري هذه المحادثات في موقع العمل أو بالقرب منه، بمشاركة جميع الموظفين والناطق التي يحتل تأثرها، مثل المقاولين الأساسيين أو الفرعيين والموردين. ويتم الاحتفاظ بهذه المحادثات في كل ورديّة إذا امتدت المهمة لعدة أيام، ويتم تكرارها في حال نشوء مخاطر إضافية أثناء التنفيذ. كما أننا نجري مراجعات ما بعد استكمال المهمة لتحديد مجالات القوة والتحسن في عملية تقييم المخاطر. وتُجمع الدروس المستفادة من هذه المراجعات وتُدمج في إجراءاتنا المتبعة لضمان التحسين المستمر لبروتوكولات السلامة في الشركة.

أداء الجودة والصحة والسلامة والأمن والبيئة في عام ٢٠٢٣

أداء السلامة

أظهرنا في عام ٢٠٢٣ أداءً قويًا في مجال السلامة مع تحقيق إنجازات مهمة ومع وجود جوانب تحتاج إلى المزيد من التحسين. ومن الجدير بالذكر أنه لم يتم تسجيل أي حالة وفاة أو إصابة خطيرة بين الموظفين، الأمر الذي يبرز بروتوكولات السلامة الفعالة والتدابير الاستباقية التي نتبناها. أما بالنسبة للمقاولين فقد تم تسجيل إجمالي إصابات بين المقاولين، كلاهما من الإصابات المفجعة عن العمل، ما يؤكد على الحاجة إلى التحسين المستمر لإدارة سلامة المقاولين لدينا.

وسُجل أيضًا ١٦ حادثًا محتملًا، ما يشير إلى المجالات الحرجة التي تحتاج إلى تعزيز الاستراتيجيات الوقائية فيها. بالإضافة إلى ذلك، أبلغ موظفونا عن عدد كبير من الملاحظات المتعلقة بالسلامة - ما مجموعه ١٢,٣٣٨ - مع تحقيق نجاح مذهل في استكمال إجراءات المتابعة خلال العام بنسبة ٩٦٪.

وعلى الرغم من فخرنا بالإنجازات في مجال السلامة التي حققناها في عام ٢٠٢٣، فإننا نُدرك أيضًا أن هناك الكثير من العمل الذي يتعين علينا إنجازه. وبعيد التحسين المستمر أحد المبادئ الأساسية في الشركة، مع بقائنا ملتزمين بتعزيز تدابير وبروتوكولات السلامة لدينا. وإدراكًا منا على استمرار المسيرة نحو تحقيق أداء استثنائي في مجال السلامة، فإننا نلتزم بتحديد مجالات التحسين وتنفيذ التغييرات اللازمة لضمان رفاه جميع موظفينا ومقاولينا.

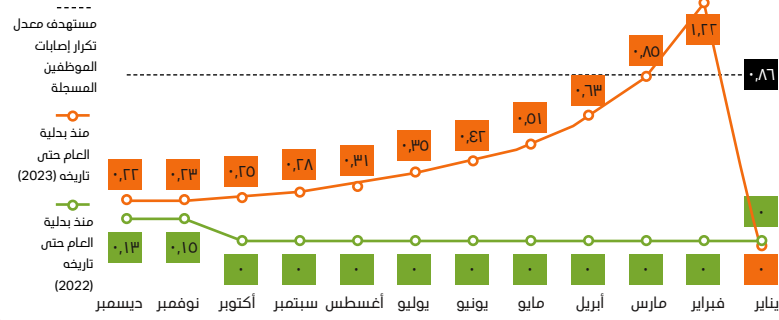
النسبة المتحققة لمؤشر الصحة والسلامة والبيئة والنسبة المتحققة لخطة الجودة
والصحة والسلامة والأمن والبيئة

١٠٠٪

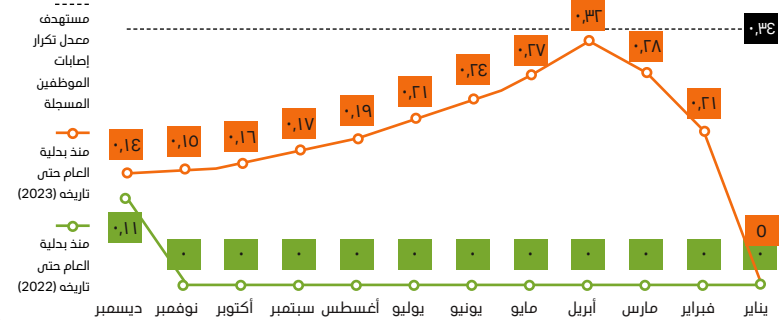
٩٥,٩٪

٧,٤٥١,٧٤٥ ساعات عمل لم تسجل إصابات مضيعة للوقت

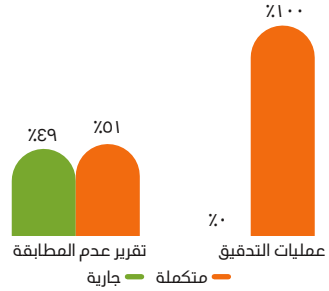
معدل تكرار إصابات الموظفين المسجلة في عام ٢٠٢٢ مقارنة بعام ٢٠٢٣



معدل تكرار حوادث المركبات في عام ٢٠٢٢ مقارنة بعام ٢٠٢٣

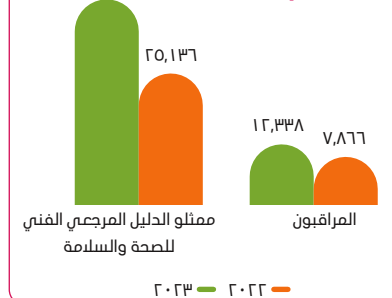


التدقيق مقابل تقرير عدم المطابقة في عام ٢٠٢٣

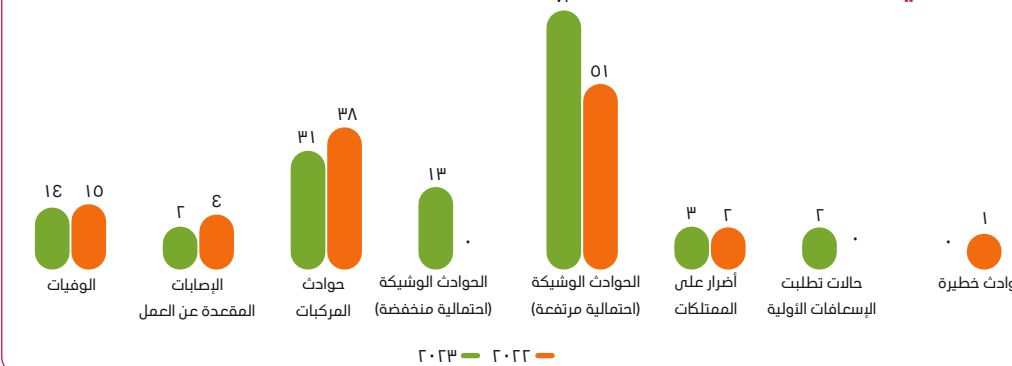


١١,٩٥٠,٢٣٤ ساعات عمل لم تسجل حوادث سيارات

المراقبون وممثلو الدليل المرجعي الفني للصحة والسلامة في عام ٢٠٢٢ مقارنة بعام ٢٠٢٣



الحوادث في عام ٢٠٢٢ مقارنة بعام ٢٠٢٣



تحسين ممارسات الصحة والسلامة والأمن

نفذنا في عام ٢٠٢٣ العديد من المبادرات الجديدة التي تهدف إلى تحسين الممارسات والبروتوكولات المتبعة في مجال الصحة والسلامة والأمن لدينا، بما يشمل:

١ إجراء زيارات بغرض إدارة السلامة لإظهار التزام القيادة، وتعزيز حضور الإدارة، وإشراك الموظفين، والإشراف على فعالية استراتيجيات التنفيذ.

٢ استحداث مصفوفة تدريبية تعنى بالصحة والسلامة والبيئة لتوحيد عملية تحديد احتياجات التدريب وتبسيط عملية التواصل.

٣ إجراء مراجعات وتحديثات للسياسات والإجراءات المتبعة، وتعديلها ديناميكياً بناء على الدروس المستفادة وعمليات المراجعة.

٤ إطلاق حملة تعنى بتوعية الموظفين بالقواعد المنقذة للحياة ونظام تصنيف الحوادث، الأمر الذي ساعد على تطوير ثقافة السلامة من خلال ترتيب أولويات الإجراءات المتبعة بناءً على تحليل باريتو، وهو أسلوب إحصائي يعني باتخاذ القرارات لاختيار عدد محدود من المهام التي تحقق الأثر العام الأكبر.

٥ عقد منتدى الصحة والسلامة والبيئة للمتعاقدين لتعزيز المشاركة وإدارة العلاقات مع المتعاقدين في الشركة.

٦ استحداث نظام إلكتروني لمنح تصاريح العمل، وهو منصة رقمية تدير تصاريح العمل، وتضمن تطبيق جميع إجراءات السلامة اللازمة قبل بدء العمل.

٧ إطلاق منصة "Intelix" لتعزيز القدرات الرقمية وقدرات إدارة شؤون الصحة والسلامة والبيئة في الشركة.

٨ وضع وتنفيذ إرشادات أمنية جديدة للموظفين والمتعاقدين ومركبات التوصيل والزوار تحدد إرشادات الوصول والأمن المعمول بها لكل أصل من أصول شركة "أوكيو لشبكات الغاز".

٩ إجراء 10 عمليات تدقيق في مجال الصحة والسلامة للمتعاقدين.

١٠ استحداث منهجية "الملاءمة للخدمة" بالنسبة لخطوط الأنابيب والمرافق لدينا. ويضمن هذا النهج القوي أن البنية التحتية لدينا تفي بمعايير السلامة والتشغيل الصارمة طوال دورة حياتها.

تتضمن منهجية "الملاءمة للخدمة" تقييمات شاملة لخطوط الأنابيب والمرافق لدينا لتحديد المشكلات المحتملة ومعالجتها بشكل استباقي. ومن خلال تطبيق منهجية "الملاءمة للخدمة"، فإننا نعزز من مدى موثوقية وسلامة وكفاءة عملياتنا التشغيلية، مما يضمن الحفاظ على أصولنا بشكل جيد وملاءمتها للخدمة المستمرة.

يؤكد هذا الالتزام بالتميز تفانينا في تقديم خدمات نقل غاز آمنة وموثوقة وفعالة لأصحاب المصلحة لدينا.

١١ إعداد ونشر الدليل الإرشادي "كيفية تحقيق الأمان في المنزل" لرفع مستوى وعي الموظفين بالسلامة إلى ما هو أبعد من مكان العمل.

١٢ الشروع في تنفيذ إجراء الوقف الاحترازي للعمل لاعتبارات تتصل بالصحة والسلامة والبيئة، وهو إيقاف مؤقت للعمليات عبر الشركة بأكملها أو في مواقع محددة للتعامل مع شواغل أو حوادث كبيرة ذات الصلة بالسلامة.

أدت هذه المبادرات والتحسينات الإستراتيجية في عام ٢٠٢٣ إلى تعزيز التميز التشغيلي بشكل كبير وتعزيز الالتزام بالصحة والسلامة والأمن.

المشروع

تنفيذ منصة انتل إكس

يمثل الإطلاق الناجح لمنصة "Intelex" في عام ٢٠٢٣ تحسینًا كبيرًا في قدراتنا في الإدارة الرقمية وإدارة الصحة والسلامة والبيئة في الشركة. وتوفر هذه المنصة الإلكترونية العديد من المزايا الرئيسية:

- **الإدارة المتكاملة للصحة والسلامة والبيئة** تعمل منصة "Intelex" على دمج وحدات الصحة والسلامة والبيئة بسلسلة، ما يسهل التعاون السلس والإدارة الشاملة للسلسلة.
- **مرئيات المخاطر القائمة على البيانات**: تعمل منصة "Intelex" على تحديد المناطق عالية المخاطر بالاستفادة من تحليل الحوادث السابقة، ما يؤدي إلى توجيه جهودنا في مجال الصحة والسلامة والبيئة لتعزيز مكان عمل أكثر أمانًا.
- **الوصول الفوري إلى المعلومات**: تتيح منصة "Intelex" إمكانية الوصول الآني لبيانات الحوادث والسلامة من خلال قاعدة بيانات مركزية، الأمر الذي يتيح الاستجابة السريعة للقرارات.
- **سهولة الوصول إلى البيانات عن طريق الهاتف المحمول**: تضمن منصة "Intelex" إمكانية الوصول إلى البيانات المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة على الهواتف المحمولة وأجهزة الكمبيوتر، ما يدعم التعامل الفوري مع الحوادث والتعاون الفعال عن بعد.



- **الكفاءة والمشاركة**: توفر منصة "Intelex" الحرية للمتخصصين في مجال الصحة والسلامة والبيئة للتركيز على مبادرات السلامة الاستراتيجية، كما أنها تساعد على تنمية ثقافة راسخة بشأن السلامة، وذلك من خلال أتمتة المهام الروتينية.
- **تعاون المقاولين**: تركز المنصة اتساق ممارسات السلامة بين الشركة والمقاولين.
- **الإبلاغ السريع**: تسهم خدمة الإبلاغ الرقمي لمنصة "Intelex" في توفير الوقت وتحسين دقة البيانات، وهو أمر بالغ الأهمية للائتمتال وعمليات التقييم.
- **التخفيف الاستباقي من حدة المخاطر**: تعمل مرئيات منصة "Intelex" على توجيه التدابير الوقائية، ما يؤدي إلى خلق بيئة عمل أكثر أمانًا بشكل تدريجي.

ولا يقتصر تنفيذ المبادرة الاستراتيجية هذه على تعزيز الكفاءة التشغيلية فحسب، بل يعزز أيضًا التزامنا بالحفاظ على أعلى معايير السلامة واللائماتال عبر جميع مستويات الشركة.

التدريب على السلامة

لضمان حصول موظفينا على تدريب جيد فيما يخص السلامة، فإننا نحدد احتياجات التدريب في مجال الصحة والسلامة والبيئة لكل دور من الأدوار. واعتبارًا من عام ٢٠٢٤، سوف نستخدم منصة "Intelex" مؤتمتًا لإدارة كافة متطلبات التدريب على الصحة والسلامة والبيئة، وسجلات الاستكمال، لتبسيط العملية. ونظمنا في عام ٢٠٢٣ مجموعة متنوعة من برامج التدريب على السلامة، بما في ذلك التعريف بالصحة والسلامة والبيئة، والتوعية بخطر غاز كبريتيد الهيدروجين السام، وكاشف الغاز، وتحليل السلامة الوظيفية، ودخول المساحات المحصورة، بالإضافة إلى الوعي بالنظام الإلكتروني لمنح تصاريح العمل للمستويين ١ و ٢. وتؤكد مجموعة التدريب هذه التزامنا بدعم أعلى معايير السلامة على جميع المستويات في الشركة.

السلامة على الطرق

تسترشد مبادرات وبرتوكولات سلامة النقل الخاصة بنا بسياسة سلامة الطرق المعمول بها في الشركة، والإجراءات القياسية لسلامة الطرق التابعة للجمعية العمومية للخدمات النفطية (أوبال). وفي هذا السياق، نقدم دورات تدريبية متخصصة، مثل دورات القيادة الوقائية، لتزويد السائقين العاملين في الشركة بالمهارات اللازمة للتنقل بأمان في مختلف ظروف القيادة. ونعمل، من خلال خطة إدارة الرحلة الشاملة، على تخطيط جميع أنشطة السفر ومراقبتها للحد من المخاطر المرتبطة بحركة المركبات، وتوفير الاستجابة لحالات الطوارئ في الوقت المناسب عند الحاجة. بالإضافة إلى ذلك، تم تجهيز مركبات الشركة بأنظمة مراقبة داخلية تساعد في تتبع وتحليل

أننا نراقب انتهاكات السلامة بدقة ونعمل على معالجة المشكلات المحددة من خلال تقديم الاستشارات المناسبة للسائقين. وتساهم جميع هذه التدابير في الحفاظ على معايير مرتفعة لسلامة النقل في "أوكيو لشبكات الغاز".

صحة الموظفين ورفاههم

نلتزم بتعزيز نهج شمولي في سبيل تحقيق الرفاه للموظفين، إذ يتاح للموظفين إمكانية الوصول إلى المرافق الرياضية بأسعار عضويات مخفضة لتعزيز اللياقة البدنية والصحة. كما تشتمل منشأتنا الإقليمية على غرفة ألعاب وحمام سباحة ومنطقة لممارسة كرة القدم سعيًا لوصول موظفينا إلى الاسترخاء وزيادة التفاعل الاجتماعي فيما بينهم. ولا توفر هذه المرافق وسيلة ممتعة وجذابة للاسترخاء فحسب، ولكنها تشجع أيضًا اتباع أسلوب حياة متوازن.

وإضافة إلى ذلك، نوفر للموظفين إمكانية الوصول إلى التغطية الطبية لأنفسهم ولأفراد أسرهم، إذ يمكنهم البرنامج من الحصول على خدمات الرعاية الصحية في العديد من المستشفيات والمنشآت والخدمات الصحية الأخرى. ويتم تحديث بيانات الاتصال الخاصة بجميع المنشآت بشكل ديناميكي وتعميمها على جميع الموظفين.



وتخضع جميع المنشآت الموجودة في المواقع لعمليات تفتيش ومراقبة دورية، مع تفصيل النتائج في تقرير حالة سلامة المنشآت لتعزيز الشفافية والتصسين المستمر.

ويتمتع النهج الاستباقي الذي نتبعه على الأصول المادية المهمة، مثل المعدات الكهربائية والحوارة والأجهزة المستخدمة في المنشآت الرئيسية، مثل محطات الضغط ومحطات إمداد الغاز/محطات الحد من الضغط. ومن خلال الحفاظ على الأصول وفقًا لأعلى المعايير، فيمكننا التصرف بشكل مسبق في حالات تعطل العمليات التشغيلية، وتعزيز التزامنا بتحقيق التميز التشغيلي وحماية البيئة.

تنظيف الأنابيب وأنابيب محطة صمامات التفريغ. وأجرينا في عام ٢٠٢٣ عمليات تفتيش لأكثر من ١٢٪ من خطوط الأنابيب في الشركة. ونتطلع في عام ٢٠٢٤ إلى تنفيذ عمليات تفتيش لخطوط الأنابيب على أساس المخاطر، مع تحديد الوتيرة بناءً على مستويات المخاطر المقدرة لخطوط الأنابيب: خطوط الأنابيب عالية الخطورة كل ستة أشهر، ومتوسطة المخاطر كل عامين، ومنخفضة المخاطر كل عامين إلى عشرة أعوام.

بالإضافة إلى ذلك، نحرص على الإشراف الدقيق على سلامة البنية التحتية لمنشآتنا، مع التركيز بشكل خاص على المكونات التي تتأثر بالضغط مثل خزانات الضغط، وأنابيب العمليات، وصمامات تنفيس الأمان.

سلامة الأصول

نلتزم بضمان تأدية جميع الأصول المادية عبر منشآتنا وظائفها المطلوبة بفعالية وكفاءة وأمان. كما يلتزم نظام إدارة سلامة الأصول لدينا، والذي يسترشد بسياسة سلامة الأصول في الشركة، بالمعايير الدولية، ويتضمن ممارسات مفصلة وموضحة في مختلف وثائق قواعد الممارسات وخطتنا الاستراتيجية لإدارة الأصول.

وبهدف مراقبة سلامة أصولنا، فإننا نعمل على إجراء تقييم سنوي لمدى ملاءمة الخدمات عبر جميع خطوط الأنابيب والمرافق ذات الصلة. ويساعد هذا التقييم الأساسي في تحديد الحالة الراهنة لكل أصل من الأصول، فضلًا عن تحديد أعمال الصيانة أو الإصلاح اللازمة لبقاء كل أصل في حالة مثالية.

ويتم توثيق نتائج هذه التقييمات في التقرير السنوي الخاص بحالة سلامة وموثوقية خطوط الأنابيب والمرافق. يخضع هذا التقرير للمراجعة بشكل مشترك، ومن ثم الاتفاق على تنفيذه وتوقيعه من قبل قسم الخدمات الفنية وأقسام التشغيل والصيانة على مستوى نائب الرئيس، ما يضمن الإشراف والتحقق من سلامة أصول الشركة وموثوقيتها على مستوى عالٍ.

ولتعزيز سلامة أصول شركة "أوكيو لشبكات الغاز"، نعمل على إجراء عمليات تفتيش داخلية وخارجية مفصلة لأنظمة خطوط الأنابيب في الشركة، بما في ذلك التقييمات الميكانيكية والخارجية. وتعد عمليات التفتيش هذه ضرورية لتحديد المشكلات المحتملة التي قد تؤثر على وظائف وسلامة خطوط الأنابيب، مثل: سلامة مكمّن مكشّطة

سلامة الأصول وإدارة الحوادث الخطيرة

تعد سلامة الأصول وإدارة الحوادث الخطيرة عنصرًا رئيسيًا في استراتيجية التشغيل والسلامة الخاصة بالشركة، الأمر الذي يضمن أداء أصولنا لوظائفها المطلوبة بشكل فعال ومستدام مع الحفاظ على صحة وسلامة القوى العاملة والبيئة. وملتزم بتقليل المخاطر التشغيلية وتعزيز موثوقية بنيتنا التحتية من خلال تنفيذ برامج الصيانة الصارمة، والمراقبة المستمرة، وخطط الاستجابة المتينة. وتم تسجيل تسعة حوادث في خطوط الأنابيب في عام ٢٠٢٣، ولم يكن أي منها خطيرًا.

حصلت شركة أوكيو
لشبكات الغاز على
شهادة التيزو ISO 9001
لإدارة الأصول



وقد قسمت هذه الركائز إلى ٢٠ عنصرًا تم تصميمها وتنفيذها استراتيجيًا لتعزيز إدارة سلامة العمليات وتحسينها، ما يضمن تحقيق أقصى قدر من الأداء والكفاءة والفعالية في جميع العمليات.

٤. التعلم من التجربة: تنطوي هذه العملية على المراقبة والاستجابة الدقيقة لكل مصدر من المصادر الداخلية والخارجية للمعلومات بشأن سلامة العمليات، وتعزيز التحسين المستمر.

٣. إدارة المخاطر: تؤكد هذه الركيزة على تشغيل العمليات وصيانتها بشكل دقيق لبقاء المخاطر عند مستوى مقبول، وإدارة التغييرات بفعالية، والاستعداد الجيد للاستجابة للحوادث وإدارتها.

سلامة العمليات

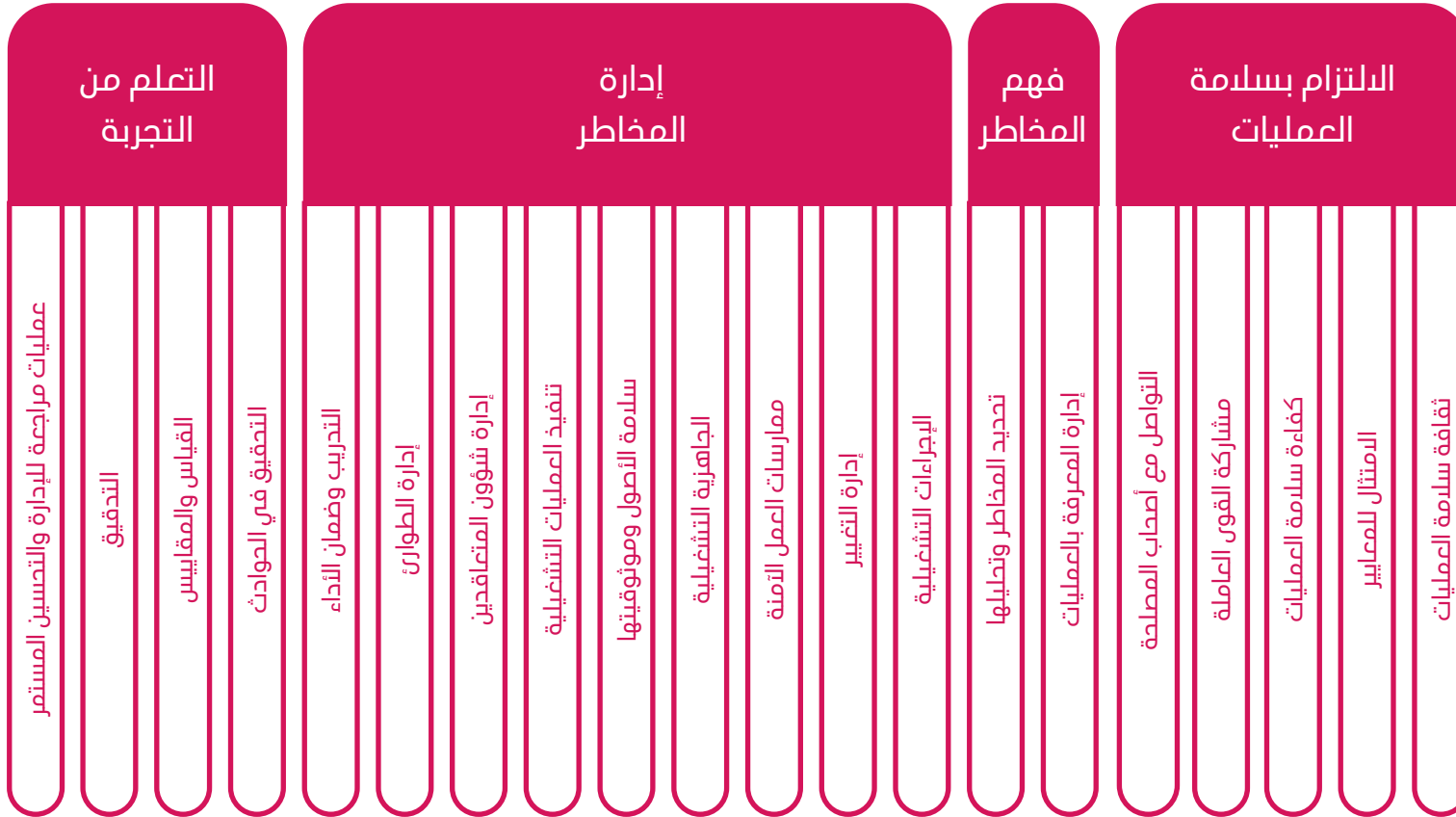
لقد قمنا بتعزيز كبير لمؤشرات أداء السلامة العملية (PSPIs)، مما أدى إلى تقليص كبير في حالات فشل الأصول. من خلال تحسين هذه المقاييس الحرجة، يمكننا مراقبة وإدارة سلامة ونزاهة عملياتنا بشكل أكثر فعالية. توفر المؤشرات المحسنة للأداء العملية (PSPIs) لنا رؤى قيمة، مما يسمح بالتعرف المبكر والتخفيف من المخاطر المحتملة. هذا التقدم لا يعزز فقط موثوقية وطول عمر أصولنا، بل يعزز أيضًا التزامنا بالحفاظ على أعلى معايير السلامة والتميز التشغيلي عبر جميع جوانب عمل الشركة.

عملنا على تنفيذ نموذج متطور من إدارة سلامة العمليات بهدف التالي بهدف إدارة سلامة العمليات بفعالية في الشركة. ويطبق هذا النموذج، الذي وضعه مركز سلامة العمليات الكيميائية، استراتيجية قائمة على المخاطر تستند إلى أربع ركائز أساسية:

١. الالتزام بسلامة العمليات: غرس ثقافة تكون فيها القوى العاملة ملتزمة تمامًا بسلامة العمليات، ما يضمن اتخاذ الجميع خيارات آمنة بشكل دائم، حتى عندما لا يخضعون للإشراف.

٢. فهم المخاطر: يمكن للشركة تحديد أولويات الموارد بفعالية للتخفيف من حدة المخاطر على نحو أكثر كفاءة، وذلك من خلال الفهم الشامل للمخاطر المحتملة.

نموذج سلامة العمليات في "أوكيو لشبكات الغاز"



نجحت الشركة في عام ٢٠٢٣ في تجنب أي حوادث من المستوى الأول أو المستوى الثاني تتعلق بسلامة العمليات، ما يؤكد التزامنا بالحفاظ على أعلى معايير السلامة. ومع ذلك، فقد واجهت الشركة ٩ حوادث من المستوى (٣)، والتي تضمنت في المقام الأول خسائر طفيفة في الاحتواء ما أدى إلى حدوث تسربات. وقد دفعنا هذه الحوادث، على الرغم من أنها أقل حدة، إلى اتخاذ إجراءات حاسمة لتعزيز تدابير السلامة ومنع حدوثها في المستقبل.

ولمعالجة هذه التحديات، فإننا نركز على العديد من مجالات التحسين الرئيسية. بدءًا من السعي إلى تحسين التعلم التنظيمي من الحوادث، إذ نسعى إلى تضمين الدروس المستفادة في الممارسات التشغيلية وثقافة السلامة في الشركة من خلال التليل المنهجي لكل حادث. وصولاً إلى الاستثمار في التقنيات المتقدمة التي تتيح تحديد حالات التسرب وقياسها بشكل أكثر دقة، ما سيساعد في الكشف المبكر عن هذه الحالات والتدخل لمعالجتها في الوقت المناسب. وانتهاءً بتضمين سلامة العمليات بشكل أكثر شمولاً في برامج تطوير الكفاءات التي نقدمها للموظفين الفنيين. وتضمن هذه المبادرة عدم اقتصار معرفة فريقنا ببروتوكولات السلامة الحالية بشكل جيد فحسب، بل أنه مجهز أيضًا بالمعرفة والمهارات اللازمة لتنفيذ استراتيجيات السلامة الفعالة استباقيًا.

إدارة الحوادث الخطيرة

عملنا على إعداد وتنفيذ استراتيجية شاملة لإدارة الحوادث توضح كيفية الاستعداد والتعافي من الآثار التي تسببها الحوادث والتخفيف من حدتها. وتتألف هذه الاستراتيجية من ثلاثة مستويات، يتم تصعيدها بحسب حدة الحادث والآخر الذي يسببه. ويحتوي كل مستوى من مستويات الاستجابة على فريق مخصص بمسؤوليات محددة أثناء حالات الطوارئ. وصممت إجراءات الاستجابة لحالات الطوارئ في الشركة حتى تُنفذ بنحو سريع للتخفيف من حدة المخاطر الفورية، وحماية الأرواح وتأمين الممتلكات. ويوفر نظام إصلاح خطوط الأنابيب في حالات الطوارئ إرشادات مفصلة لخيار الطرق المناسبة لإصلاح خطوط الأنابيب وتنفيذها بناءً على سيناريوهات الأعطال المحتملة المرتبطة بالمخاطر المختلفة.

الحوادث من المستوى (١)

حوادث من المحتمل أن تهدد الأصول، ولكن يمكن إدارتها أو احتوائها بواسطة الموارد الموجودة في المواقع بما في ذلك فريق الاستجابة للحوادث وفريق إدارة الحوادث.

الحوادث من المستوى (٢)

سيتم إعلان حالة طوارئ من المستوى الثاني في حال كانت الحوادث تتجاوز قدرة الشركة أو من المحتمل أن تكون كذلك.

الحوادث من المستوى (٣)

سيتم تفعيل فريق إدارة الأزمات في حال كانت الحوادث تتجاوز قدرة وإجراءات فريق إدارة الطوارئ أو من المحتمل أن تكون كذلك، أو في حال عدم معرفة الخطوات التالية التي يجب اتخاذها، ما قد يؤثر على احتمالية التصعيد أو سمعة الشركة بشكل سلبي.



البرنامج

تطبيق ضباب

أطلقنا بكل فخر في عام ٢٠٢٣ تطبيق "ضباب" على الهاتف المحمول، وهي أداة فعالة مبنية على منصة أنظمة المعلومات الجغرافية، ومنتج لجميع موظفي "أوكيو لشبكات الغاز". وقد صمم هذا التطبيق لدعم موظفينا في صلافة، من أجل تبسيط عملية الإبلاغ عن التعديات على إجراءات انابيب الغاز رقميًا، ما يعزز ثقافة الأمن والحيطة.

وإضافة إلى ما تقدم، نلتزم بتعزيز الوعي العام بشأن سلامة خطوط الأنابيب وحماية أصولنا من خلال الحملات الدورية التي تنطوي على التأكد من الأماكن الاستراتيجية لمختلف اللفتات والملاحظات التحذيرية عند التقاطعات الرئيسية وعبر شبكة الشركة. وفي عام ٢٠٢٣، شاركت الشركة في حملة الترويج لموسم الخريف في صلافة، حيث تم تثقيف أكثر من ٣٠,٠٠٠ شخص حول المخاطر المرتبطة بخطوط الغاز وإجراءاتها. بالإضافة إلى ذلك، طبقنا الإجراءات المناسبة لضمان الاستخدام الآمن والفعال للأرض، ومنع التدخل، والحفاظ على إمكانية وصول واضحة للأغراض التشغيلية وأغراض الطوارئ، وبالتالي حماية المجتمع والبنية التحتية لدينا.

دعم التنمية الاقتصادية المحلية



يقع على عاتقنا في شركة أوكيو لشبكات الغاز الالتزام العميق بدعم التنمية الاقتصادية المحلية، كما أننا ندرك مدى أهمية معالجة المشكلات الجوهرية الرئيسية التي تؤثر على أعمالنا والمجتمعات التي نعمل فيها.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



الجوانب الجوهرية المغطاة

- الآثار الاقتصادية
- المجتمع المحلي والاستثمار الاجتماعي
- العلاقات مع الحكومة والالتزام بدفع الضرائب
- إدارة سلاسل التوريد والقيمة المحلية المضافة

رؤية عمان ٢٠٤٠

- القيادة والإدارة الاقتصادية
- التنوع الاقتصادي والاستدامة المالية
- تنمية المحافظات والمدن المستدامة

ويركز نهجنا الشامل على المجالات الرئيسية مثل تعزيز الآثار الاقتصادية، والاستثمار في تنمية المجتمع، وضمان تعزيز علاقات الحوكمة الراسخة والامتثال الضريبي، والإدارة الفعالة لسلسلة التوريد في الشركة وزيادة القيمة المحلية المضافة، ولا نهدف من خلال هذه الجهود إلى تحقيق نجاح الأعمال فحسب، بل نهدف أيضًا إلى الاضطلاع بدور تحولي في تعزيز المشهد الاجتماعي والاقتصادي للمجتمعات المحلية التي نخدمها.



أهم الإنجازات في مساعي الاستدامة

زيادة عدد الموردين المحليين الذين
تعاملنا معهم إلى



٢٧٧

موردا.

زيادة الإنفاق على المشتريات من
الموردين المحليين إلى

١٨,٤٥ مليون

ريال عماني.

تسجيل مؤشر القيمة المحلية* بنسبة



٣١%

زيادة القيمة الاقتصادية المباشرة
المتولدة في سلطنة عمان إلى

١٧٤

مليون ريال

عماني.



الإعلان عن شراكة استراتيجية مع
المديرية العامة للتربية والتعليم
والمديرية العامة للخدمات الصحية
والالتزام بتقديم مبلغ

١,٠٠٠,٠٠٠

ريال عماني

لتمويل مشاريع مجتمعية في
محافظة ظفار.



* إجمالي الإنفاق المحتفظ به داخل السلطنة يفيد تطوير
الأعمال ويساهم في تنمية القدرات البشرية ويحفز
الإنتاجية في الاقتصاد العماني

إشراك المجتمع

تعتبر شركة "أوكيو لشبكات الغاز" إشراك المجتمع أولوية استراتيجية تنطوي على نهج منظم لتحديد مختلف أصحاب المصلحة والتفاعل معهم، بما في ذلك المجموعات الضعيفة، لضمان تلبية احتياجاتهم واهتماماتهم بفعالية. وتبدأ العملية بتحديد أصحاب المصلحة، وإدراك الدور المهم الذي تؤديه المجموعات المختلفة فيما يتعلق بعملياتنا التشغيلية والآثار المحتملة التي قد تترتب عليها من أنشطتنا.

وننتقل بعد ذلك إلى ربط أصحاب المصلحة، وتصنيفهم إلى أربع مجموعات مميزة استناداً إلى تأثيرهم واهتماماتهم. ثم إعداد خطة مشاركة شاملة تفصل الاستراتيجيات المخصصة لكل مجموعة، باستخدام مجموعة متنوعة من قنوات التواصل مثل الاجتماعات الوجيهة والاتصالات المكتوبة والتقارير التفصيلية. ويضمن هذا النهج المنظم إقامة علاقات قوية مع أصحاب المصلحة، وضمان أن أصواتهم جزء لا يتجزأ من عمليات اتخاذ القرارات في الشركة وتعزيز التفاهم والتعاون المتبادلين.

وقد نفذت الشركة أنشطة إشراك المجتمع المحلي بنسبة ٥٠٪ تقريباً من عملياتها.

المجتمع المحلي والاستثمار الاجتماعي

يعد التزامنا تجاه المجتمعات المحلية والاستثمار الاجتماعي أمراً أساسياً لقيم شركتنا، إذ نعمل حالياً على وضع سياسات واستراتيجيات شاملة للاستثمار الاجتماعي من شأنها تحديد التزامنا بتمويل المبادرات التي لا تحقق أثراً إيجابياً فحسب، بل تعزز أيضاً التنمية المجتمعية المستدامة. وسيسهّم هذا الإطار الاستراتيجي في توجيه استثماراتنا عبر الطرق الأكثر فائدة في المجتمعات التي نعمل فيها، ما يضمن أن تكون مساهماتنا ذات فائدة وتنسجم مع رسالتنا الشاملة الرامية إلى دعم رفاه السكان المحليين وتعزيزه.

المبادرة



حملة العودة إلى المدرسة

أطلقنا حملة العودة إلى المدرسة في ٥ سبتمبر ٢٠٢٣ لتعزيز الروابط المجتمعية والأجواء الترحيبية. وتضمنت الحملة، التي استهدفت طلاب ومعلمي الصف الأول في أربع مدارس ابتدائية بالقرب من مشاريعنا في محافظة الداخلية، أنشطة جذابة بما في ذلك التزيين باستخدام البالونات، وجلسات تفاعلية بوجود الرسومات الكاريكاتورية العمانية، وتوزيع الهدايا على الطلاب والمعلمين. وقد تركت هذه المبادرة أثراً إيجابياً، ما أثار الاهتمام بالجهود المجتمعية التي تبذلها الشركة وترسيخ التزامنا بدعم التعليم المحلي.

المبادرة



توزيع الأشجار

تماشياً مع التزامنا بالإشراف المسؤول على البيئة، قمنا بتوزيع ٥٠٠ شجرة من محطة البحوث الزراعية بصحار على موظفينا تكريفاً ليوم الشجرة العماني في الأول من نوفمبر ٢٠٢٣. وشملت أصناف الأشجار: المانجو والليمون والتين التركي والجوافة والرمان والسدر والتوت. ولا تعظم هذه المبادرة من أهمية الطبيعة فحسب، بل أكدت أيضاً على التزامنا بالاستدامة البيئية والمشاركة المجتمعية.

البرنامج:



التعاون الاستراتيجي من أجل تعزيز التنمية المجتمعية في محافظة

أعلننا في عام ٢٠٢٣ عن تعاون استراتيجي يؤكد التزامنا بتعزيز التنمية المجتمعية في محافظة ظفار في السلطنة. ومن خلال مذكرات التفاهم مع المديرية العامة للتربية والتعليم والمديرية العامة للخدمات الصحية، خصصنا مبلغ ١٠٠,٠٠٠ ريال عماني من مشروع خطوط الأنابيب الجديد لمبادرات التعليم والرعاية الصحية في المحافظة.

مبادرات التعليم:

سنوفر أجهزة عرض للمدارس في محافظة ظفار، وذلك من خلال شراكتنا مع المديرية العامة للتربية والتعليم. وستتيح أجهزة العرض هذه التعلم التفاعلي والاستخدام الأفضل لموارد الإنترنت، ما يعزز بشكل كبير آلية تقديم التعليم. بالإضافة إلى ذلك، نستثمر في تقنيات البث المباشر لضمان استمرار التعلم أثناء غياب المعلمين، وبالتالي الحفاظ على استمرارية التعليم ودعم تقديم مراجعات للطلاب من خلال الفصول المسجلة.

التحسينات في الرعاية الصحية:

من خلال شراكتنا مع المديرية العامة للخدمات الطبية، نعمل على تمويل نظام تصوير متطور مركز القلب في مستشفى السلطان قابوس. وتجمع هذه التقنية بين التصوير المقطعي التوافقي البصري والتسجيل المشترك لتصوير الأوعية واحتياطي التدفق الجزئي، ما يعزز دقة وفعالية الإجراءات المتبعة للعناية بصحة القلب. وعلوة على ذلك، سنعمل على تعزيز عيادات "صدي" و"عقاد" بتوسعات جديدة وعيادات متخصصة ومرافق علاج طبيعي محسنة، ما يعزز مستوى الرعاية الطبية المتاحة في المحافظة بشكل كبير.

وتعكس هذه الشراكات التزام الشركة الراسخ بإجراء تعزيزات وتحسينات كبيرة في قطاعي التعليم والرعاية الصحية، ما يعني المساهمة في رفاه ومرونة مجتمع ظفار على المدى الطويل.

الآثار الاقتصادية

نعمل باستمرار على تقييم الآثار الاقتصادية المترتبة على عملياتنا التشغيلية ونسعى جاهدين لتحقيق أفضل الآثار، بالإضافة إلى السعي لتحقيق منافع كبيرة للاقتصاد العماني، وضمان أن يكون النمو مستدامًا ويشمل المجتمع ككل.

القيمة الاقتصادية (بالمليون ريال عماني)

٢٠٢١

١٥٧,٥

٩٠,٧

٦٦,٨

٢٠٢٢

١٦٠,٤

٨٩,٣

٧١,١

٢٠٢٣

١٧٤

٨٩,٥

٨٤,٦

القيمة الاقتصادية المباشرة (البيانات)

إجمالي القيمة الاقتصادية الموزعة (تكاليف التشغيل، أجور الموظفين والفوائد، مدفوعات لمزودي رأس المال، مدفوعات للحكومة)

القيمة الاقتصادية المحتفظ بها

العلاقات مع الحكومة والالتزام بدفع الضرائب

يعد الالتزام بالقوانين الضريبية في سلطنة عمان أمرًا بالغ الأهمية، حيث أننا نلتزم بشدة بقانون ضريبة الدخل، إذ نطبق معدل الضريبة المقرر بنسبة ١٥٪ على دخل الشركة الخاضع للضريبة. ويتم تعديل الأرباح المحاسبية لغايات ضريبة لضمان الدقة في تقديم الإقرارات الضريبية. وتشمل هذه التعديلات مجموعة متنوعة من بنود الدخل والمصروفات، والتي دُرست بعناية في ظل التفسير الحالي للقوانين واللوائح والممارسات الضريبية الحالية.

وتتسم العلاقة التي تربطنا بجهاز الضرائب في سلطنة عمان بالشفافية والتعاونية، إذ نجحنا في استكمال تقييمات ضريبة الدخل والموافقة عليها لجميع السنوات المالية حتى ٣١ ديسمبر ٢٠٢١. واتسمت هذه التقييمات بأنها شاملة، ولم يجد جهاز الضرائب في السلطنة أي أخطاء جوهرية أو حالات عدم اتساق في العائدات.

إدارة سلاسل التوريد

إدارة سلاسل التوريد والقيمة المحلية المضافة

واصلنا في عام ٢٠٢٣ تعزيز التزامنا بدعم الاقتصادات المحلية من خلال زيادة مشاركة الموردين المحليين، إذ ارتفع إجمالي عدد الموردين المحليين من ٢٠٦ في عام ٢٠٢٢ إلى ٢٧٧ في عام ٢٠٢٣. وفي الوقت ذاته، زاد حجم المشتريات للمحتوى المحلي (القيمة المحلية المضافة) بشكل كبير من ١٤,٩٣ مليون ريال عماني في عام ٢٠٢٢ إلى ١٨,٤٥ مليون ريال عماني في عام ٢٠٢٣. وقد ساعد ذلك في توجيه ما نسبته ٣١٪ من الإنفاق الكلي على المشتريات إلى موردين محليين. وعلى الرغم من نمو إجمالي إنفاقنا من ٤٧,٩٧ مليون ريال عماني في عام ٢٠٢٢ إلى ٥٩,٢٥ مليون ريال عماني في عام ٢٠٢٣، فقد نما الإنفاق المحلي بالمثل.

تعتبر استراتيجية إدارة سلسلة التوريد لدينا متكاملة تمامًا مع التزامنا بزيادة القيمة المحلية المضافة، ما يضمن دعم عمليات المشتريات للمحتوى المحلي والنمو الاقتصادي. وتمثل القيمة المحلية المضافة أحد الركائز الأساسية لعمليات التعاقد والمشتريات في الشركة، إذ ندرك الدور المهم الذي تؤديه الشركات المحلية في بناء واستدامة الاقتصاد العماني. ولزيادة القيمة المحلية المضافة، تستلزم إرشادات المشتريات في حدّ معيناً من المحتوى المحلي لغالبية مناقصاتها باعتبارها أحد معايير التقييم. ويتبع ذلك التحليل المفصل والمراقبة والإشراف من جانب المتخصصين في القيمة المحلية المضافة لضمان الامتثال. وينبغي على الموردين والمقاولين تقديم تقارير ربع سنوية بخصوص أداء القيمة المحلية المضافة، والتي تخضع للمراجعة والتحقق من صحتها بعناية من قبل المتخصصين في برنامج القيمة المحلية المضافة في الشركة.

تعد الإدارة الفعالة لسلسلة التوريد أمرًا بالغ الأهمية لتحسين عملياتنا التشغيلية، وضمان استدامة أعمالنا وكفاءتها. وتعد مدونة قواعد سلوك الموردين الشاملة جزءًا لا يتجزأ من نهجنا المتبع، كما أنها متاحة بسهولة لجميع الموردين المشاركين في نظام المناقصات في الشركة. وتطبق هذه المدونة في كل مناقصة، ما يجعل الامتثال لها متطلبًا إلزاميًا. ومن خلال إنفاذ هذا المعيار، فإننا نؤكد حرصنا على الالتزام بالممارسات الأخلاقية ومعايير الجودة في جميع جوانب سلسلة التوريد لدينا، ما يضمن توافر شركائنا مع قيم الشركة وتوقعاتها التشغيلية.



عناصر القيمة المحلية المضافة



١. التعمين

تعم القوى العاملة المشاركة بشكل مباشر في تنفيذ العقد، وتُصنف القوى العاملة إلى أربع فئات وهي:

- الإدارة العليا
- المهنيون
- المشرفون
- العمالة الماهرة أو متوسطة المهارة



٢. البضائع

التوريد المحلي للمواد والمنتجات لاستخدامها في تنفيذ نطاق العقد، وتُصنف البضائع إلى ثلاث فئات وهي:

- البضائع المصنعة في عمان
- بضائع غير مصنعة في عمان موزّدة من مورد محلي
- المواد الموزّدة من موردين خارجيين



٣. الخدمات

التوريد المحلي للخدمات إما من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تحمل بطاقة ريادة أو موردين آخرين مسجلين محليًا.



٤. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يُقصد بها المؤسسات المصنفة من الهيئة في إطار تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلى بوابة الأعمال.

ريادة: يُقصد بها المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم التي تحمل بطاقة ريادة الصادرة عن هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.



٥. التدريب

- القوى العاملة العمانية
- القوى العاملة العمانية بشركة أوكيو لشبكات الغاز
- برنامج تدريب الخريجين الجدد



٦. العناصر الإضافية

- الاستثمار الرأسمالي في الأصول الثابتة
- تطوير الموردين المحليين
- دعم المؤسسات الوطنية



ترسيخ ممارسات الحوكمة الفعالة وإدارة المخاطر والممارسات المبتكرة

نؤمن في شركة "أوكيو لشبكات الغاز" أن وضع نموذج حوكمة فعالة وتطبيق ممارسات مُحكّمة لإدارة المخاطر والعمل على تعزيز ثقافة الابتكار ركائز أساسية لتحقيق النمو المستدام وخلق قيمة مضافة لأصحاب المصلحة الذين نعمل معهم على المدى الطويل.



أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



الجوانب الجوهرية المغطاة

- الحوكمة المؤسسية
- إدارة المخاطر
- أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد
- الأمن السيبراني وحماية البيانات
- المرونة والابتكار والتحول الرقمي

رؤية عمان ٢٠٤٠

- النظام التشريعي والقضائي والرقابي
- حوكمة الهيئات الإدارية التابعة للحولة ومشاريعها ومواردها

فمن خلال التزامنا الراسخ بأخلاقيات العمل والدمج بين تدابير الأمن السيبراني وإجراءات حماية خصوصية البيانات المتقدمة، تمكنا من حماية عملياتنا والحفاظ على أواصر الثقة. إذ يُسهم التزامنا القوي بتحقيق التحول الرقمي واستدامة التمويل في تعزيز قدرتنا على التكيف ويرفع مستويات المرونة لدينا، ما يُسهّل علينا التعامل مع بيئة سوق العمل المُتعدّدة والتكيف مع مختلف البيئات التنظيمية بمنتهى الكفاءة. ومن خلال بذلنا للجهود اللازمة على المستوى الاستراتيجي، يمكننا أن نضمن مواكبة أعمالنا للتغيرات المستقبلية وتلبية حجم الطلب الحالي والمستقبلي.





أهم الإنجازات في مساعي الاستدامة



إطلاق

نظام إدارة إلكتروني لتتبع التغييرات التقنية وتعزيز تقييم المخاطر، مما يساعد على تعزيز السلامة، الامتثال، والتميز التشغيلي



إطلاق برنامج التحول الرقمي

ووضع الاستراتيجية وخارطة الطريق بالشراكة مع أحد مقدمي خدمات التحول الرقمي المحليين.



٩٧%

نسبة استكمال موظفينا لبرنامج التوعية بالأمن السيبراني



إطلاق

برنامج PI Vision الخاص بعمليات العمل على المستوى المؤسسي لتحويل البيانات التشغيلية إلى مرنّيات قابلة للتطبيق.



الحفاظ على

٩٩%

نسبة تشغيل لشبكة اتصالات الألياف البصرية في الشركة.



تشكيل

لجنة الترشيحات والمكافآت الجديدة التابعة لمجلس الإدارة.



صفر

حالات فساد في عام ٢٠٢٣

حوكمة الشركات وإدارة المخاطر بصورة فعالة

يكن جوهر نجاحنا التنظيمي في تلبية التزامنا بحوكمة الشركات وإدارة المخاطر ذات الصلة بفعالية. إذ يضمن الامتثال لهذه الضوابط المهمة تنفيذ عملياتنا وفقًا لأعلى معايير النزاهة والشفافية والمساءلة، بالإضافة إلى تحديد أي مخاطر محتملة قد تعرقل سير أعمالنا على نحو استباقي وبالالتالي التخفيف من حدتها. ونود التنويه أن هذا النهج لا يقتصر فقط على حماية أصولنا وسمعة الشركة، بل تحقيق أكبر قيمة لمساهميننا من خلال تعزيز الاستقرار ورفع مستويات الثقة.

مجلس الإدارة



طلال العوفي
رئيس مجلس الإدارة



عياد البلوشي
نائب رئيس مجلس
الإدارة



ريا السالمي
عضو مجلس الإدارة



فحتي البلوشي
عضو مجلس الإدارة



هناء الهنائي
عضو مجلس الإدارة والرئيس
التنفيذي لليبيا للتأمين

فترة عضوية المجلس الجديد حتى تاريخ عقد الاجتماع العام السنوي المقبل لعام ٢٠٢٥.

يضم مجلس إدارة الشركة خمسة أعضاء، يتراأسهم رئيس مجلس الإدارة (لا يجوز للرئيس التنفيذي شغل هذا المنصب)، من بينهم امرأتان وثلاثة رجال. وتجدر الإشارة إلى أن ٤٠٪ من أعضاء مجلس الإدارة هم مديرون مستقلون - كما تقتضي مدونة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة الخدمات المالية بسلطنة عمان (اعتبارًا من ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣).

وعادة ما يُنتخب أعضاء مجلس الإدارة من خلال اقتراع سري خلال الاجتماع العام السنوي، الذي يحق لكل مساهم مشارك فيه الإدلاء بعدد من الأصوات يعادل عدد الأسهم التي يملكها. ويجوز لجميع المساهمين منح صوتهم لمرشح واحد فقط أو توزيع أصواتهم على مرشحين عدة باستخدام بطاقة التصويت. وبذلك، لن يتجاوز إجمالي الأصوات التي يمكن للمساهم الإدلاء بها عدد الأسهم الفعلية التي يملكها. بمجرد الانتهاء من عملية التصويت، يعلن عن انتخاب المرشحين الذين حصلوا على أعلى عدد من الأصوات.

وفي عام ٢٠٢٣، انتخب مساهمو شركة "أوكيو لشبكات الغاز" مجلس إدارة جديد خلال الاجتماع العام العادي المنعقد بتاريخ ٢٤ أغسطس ليحل محل مجلس الإدارة السابق الذي امتدت فترة عضويته من ٢٤ مارس ٢٠٢٢. ومن المقرر أن تمتد

مجلس الإدارة

يؤدي مجلس الإدارة دورًا محوريًا في الإشراف على إدارة شركتنا. إذ يتولى أعضاؤه مسؤولية إعداد إطار شامل يتضمن مجموعة من الضوابط الفعالة، التي يضمن الالتزام بها تقييم جميع المخاطر وإدارتها بشكل ملائم. كما يتولى مجلس الإدارة مسؤولية ضمان الامتثال التام لجميع الالتزامات القانونية والتنظيمية كما هو منصوص عليه في القوانين واللوائح المعمول بها، ما يضمن حماية سلامة الشركة ونزاهتها وتلبية مصالح أصحاب المصلحة.

أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

تلتزم شركتنا التزامًا كاملًا بأعلى معايير أخلاقيات العمل وممارسات مكافحة الفساد التي تعد متطلبًا رئيسيًا للحفاظ على الثقة والنزاهة والتطلي بهما عند ممارسة كافة أعمالنا. وتحقيقًا لتلك الغاية، اعتمدنا في أوكيو لشبكات الغاز إطار العمل المُحكّم المتّبع في مجموعة أوكيو والذي يتناول سياسات الإبلاغ عن المخالفات، ومكافحة الرشوة والفساد، ومدونة قواعد السلوك، ويُحدّد اختصاصات لجنة المراجعة والمخاطر. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الوثائق (السياسات) تتطرق إلى كامل الجوانب المتعلقة بحالات الرشوة والفساد، وتضارب المصلحة، والتعامل مع الأطراف الثالثة، والبروتوكولات المتبعة عند تقديم المساهمات الخيرية والرعاية، كما أنها تُوضّح قواعد منح الهدايا وقبولها وتتماشى مع الأنظمة واللوائح المعمول بها، وتوفر إجراءات واضحة للإبلاغ عن الشواغل وطرحها.

مفرد

حالات فساد في عام ٢٠٢٣



حوكمة الاستدامة

يتولى مجلس الإدارة مسؤولية مراجعة أداء الشركة البيئي والمجتمعي والحوكمي، ما يضمن وضع هذه المواضيع المهمة في سلم أولويات التخطيط الاستراتيجي. وبهدف تبسيط وتعزيز جهود الاستدامة التي نبذلها، شكّنا "لجنة إدارة الاستدامة" برئاسة الرئيس التنفيذي. إذ لطالما كانت الاستدامة عنصرًا أساسيًا من عناصر بطاقة أداء الإدارة التنفيذية لشركتنا نظرًا لتأثيرها الملحوظ على مؤشرات الأداء الرئيسية لمكافآت وأجور المسؤولين التنفيذيين. ومع أن تقييمات المسؤولين التنفيذيين تتناول جميع مقاييس الاستدامة، إلا أن هذه المقاييس لا تُحدد أي أجور أو مكافآت معينة، بل تستخدم فقط في موازنة إجراءات القيادة مع أهداف الاستدامة بعيدة المدى.

المخاطر الصادرة عن الشركة، والتأكد من ملائمة أنظمة الرقابة الداخليّة. وعادة ما يتحقق ذلك من خلال مُراجعة التقارير التي يقدمها المراجعون الداخليون والخارجيون بشكل دوريّ أو عن طريق تعيين استشاريين خارجيين حسب الاقتضاء.

تؤدي لجنة الترشّيات والمكافآت، التي تشكلت في عام ٢٠٢٣، دورًا محوريًا في توجيه المساهمين خلال عملية انتخاب أعضاء مجلس الإدارة في الاجتماعات العامة السنوية، ما يضمن ترشيح المديرين المؤهلين فقط واختيار المرشحين الأكثر ملاءمة لشغل الأدوار المطلوبة. وإلى جانب مسؤولياتها الأخرى، تُقدم اللجنة الدعم للزم في وضع سياسات شفافة ومنصفة وميسرة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.

للحصول على مزيد من المعلومات حول مجلس الإدارة واللجان التابعة له، يرجى الاطلاع على

[التقرير السنوي لعام \(٢٠٢٣\).](#)

تُحدّد مؤهلات أعضاء مجلس الإدارة وفقًا لقانون الشركات التجاريّة الألمانيّ، وميثاق إدارة الحوكمة، وبموجب أحكام المادة (١١٥) من لائحة شركات المساهمة العامة الألمانيّة، والذي يضمن بدوره اختيار الأعضاء الذين يتحلون بأعلى مستويات النزاهة ويمتلكون الخبرات اللازمة ويلتزمون التزامًا كاملًا بمعايير الحوكمة التي نطبقها، ما يسهم في تحقيق رؤيتنا الاستراتيجية.

يتبع لمجلس الإدارة الحالي لجنّتان وهما: لجنة المراجعة والمخاطر ولجنة الترشّيات والمكافآت. إذ تضمّ لجنة المراجعة والمخاطر ثلاثة أعضاء، بمن فيهم مديرين مستقلين يشغل أحدهما منصب رئيس مجلس الإدارة. تشمل المسؤوليات الرئيسيّة التي تنفذها اللجنة المعنية اعتماد السياسات والمبادئ المحاسبية المناسبة، ما يضمن وضع سياسات وإجراءات مُحكّمة للكشف عن أي حالات للاحتيال الماليّ أو التزوير، والإشراف على تنفيذ سياسات إدارة





المشروع

نظام إدارة التغيير الإلكتروني

ويعمل هذا النظام على تبسيط عملية إدارة التغيير، ما يضمن تتبع التغييرات وتوثيقها في وقتها الفعلي، وبالتالي تقييم المخاطر ذات الصلة بشكل شامل. وكما يضمن استخدام النظام تحديد جميع المخاطر المحتملة والتخفيف من حدتها في ظل التزامنا باستيفاء أعلى معايير السلامة والموثوقية.

في عام ٢٠٢٣، استحدثنا نظام إدارة التغيير الإلكتروني المُصمَّم لتتبع أي تغييرات فنيّة تطرأ بمنتهى الدقة وضمان تقييم جميع المخاطر بصورة شاملة. إذ يُسهّم استخدام هذا النظام بوصفه أداة ابتكاريّة في تعزيز قدرتنا على إجراء التعديلات بفعالية، ورفع مستويات السلامة والامتثال، وتحقيق التميز التشغيلي المنشود.

ومعايير القطاع ذات الصلة. وتجدر الإشارة إلى أننا نشارك أبرز المستجندات المتعلقة بالبرنامج مع إدارة الشركة بصفة دورية.

ويهدف بناء ثقافة تشجع على التوعية بأهمية هذا الجانب، نفذنا برنامج التوعية بالأمن السيبراني. وفي إطار هذا البرنامج، يتعيّن على جميع موظفينا إكمال تدريب أساسي حول الأمن السيبراني لفهم المخاطر المرتبطة به واتباع أفضل الممارسات. كما أننا نوfer مجموعة من الأدوات وأنشطة المحاكاة التي يشارك فيها الموظفون لاختبار مدى جاهزيتهم في تحديد حوادث الأمن السيبراني والاستجابة لها. وللحفاظ على مستويات عالية من المشاركة، تعمل شركتنا على تعزيز برامجها التدريبية بصفة دورية من خلال إطلاق مبادرات توعوية (مثل نشر الملصقات والنشرات الإخبارية وإقامة الفعاليات). وقد أتحنا لموظفينا إمكانية الإبلاغ عن رسائل البريد الإلكتروني والنشطة المشبوهة من خلال قنوات مخصصة.

وفي عام ٢٠٢٣، حققنا عددًا من الإنجازات الملحوظة في مجال الأمن السيبراني وخصوصية البيانات. إذ اننا استخدمنا العديد من الأدوات الرقمية لرفع مستويات المرونة التنظيمية، وحصلنا على موافقة الجهات التنظيمية اللازمة لمواصلة ضخ الاستثمارات في تطوير البنى التحتية، فضلًا عن إبرامنا لاتفاقية خدمات مشتركة مع مجموعة أوكيو للحصول على خدمات أمن سيبراني. بالإضافة إلى ذلك، أكمل ٩٧٪ من موظفينا برنامج التوعية بالأمن السيبراني في عام ٢٠٢٣. وقد أجرينا أيضًا فراجعة شاملة لمواقع التقنيات التشغيلية لدينا من حيث جوانب الأمن السيبراني، كما حافظنا على نسبة تشغيل تصل إلى ٩٩٪ لشبكة اتصالات الألياف الضوئية في الشركة، وقمنا برفع تقارير تقييم مخاطر شاملة إلى الجهات المعنية.

الأمن السيبراني وحماية البيانات

يعدّ وجود معايير صارمة للأمن السيبراني وحماية خصوصية البيانات في المشهد التقني الحالي أمرًا أساسيًا لضمان استدامة عملياتنا والحفاظ على ثقة أصحاب العلاقة، وبحكم عمل شركتنا في نقل الغاز، فنحن على دراية تامة بطبيعة مخاطر الأمن السيبراني. وللحدّ من هذه المخاطر، أعدنا برنامجًا شاملًا للأمن السيبراني مُصمّم لحماية البنى التحتية الرقمية لشركتنا والحيولة دون الوصول والاستخدام غير المصرح به للبيانات والأصول المتوفرة. وكما نولي الأولوية لحماية خصوصية البيانات مع مراعاة الالتزام بالأنظمة واللوائح المعمول بها، ما يضمن حماية جميع البيانات الشخصية والحساسية وإدارتها على نحو مسؤول. يتناول ميثاق السلوك المهني الذي أعدته شركتنا مجموعة من الإرشادات الواضحة للتعامل مع البيانات الشخصية على نحو آمن ومسؤول.

نود التنويه أن برنامج الأمن السيبراني لدينا يلتزم بأفضل الممارسات والمعايير الدولية المتبعة، بما في ذلك معايير التيزو ٢٧٠٠١ و٢٧٠٠٢، لمعايير نظم إدارة أمن المعلومات ومعايير أمن أنظمة التحكم الصناعية الواردة في معايير التقنيات التشغيلية، إذ تم تصميم هذا البرنامج لحماية التقنيات التشغيلية والمؤسسية، ولطالما حرصنا على مراعاة اعتبارات الأمن السيبراني عند إطلاق كل مرحلة من مراحل تخطيط المشاريع وتنفيذها، بالإضافة إلى إجراء عمليات تقييم دورية لتحديد مخاطر الأمن السيبراني المُحتملة وترتيبها حسب الأولوية، ومن ثم تطبيق الضوابط المناسبة لمعالجتها واستراتيجيات التخفيف من حدتها. ولا يقل عن ذلك أهمية إجراء تحليلات ومراجعات مستمرة لضمان توافق الممارسات التي تتبعها مع اللوائح والأنظمة

OQGN

INVITATION

Cybersecurity Stand Down Don't Get Hooked by Phishing Attacks

Wednesday, 18th Oct 2023

Head Office 1st Floor 09:30 AM - 10:00 AM

Head Office 4th Floor 11:00 AM - 11:30 AM

Your active participation will be highly appreciated.
Do Your Part, Be Cyber Smart

oqgn.com | @weareoqgn

نظام إدارة التغيير الإلكتروني

في عام ٢٠٢٣، استحدثنا نظام إدارة التغيير الإلكتروني المُصمَّم لتتبع أي تغييرات فنيّة تطرأ بمنتهى الدقة وضمان تقييم جميع المخاطر بصورة شاملة. إذ يُسهّم استخدام هذا النظام بوصفه أداة ابتكاريّة في تعزيز قدرتنا على إجراء التعديلات بفعالية، ورفع مستويات السلامة والامتثال، وتحقيق التميز التشغيلي المنشود. ويعمل هذا النظام على تبسيط عملية إدارة التغيير، ما يضمن تتبع التغييرات وتوثيقها في وقتها الفعلي، وبالتالي تقييم المخاطر ذات الصلة بشكل شامل. وكما يضمن استخدام النظام تحديد جميع المخاطر المُحتملة والتخفيف من حدتها في ظل التزامنا باستيفاء أعلى معايير السلامة والموثوقية.

المرونة والابتكار والتحول الرقمي

تحظى استراتيجيتنا للاستدامة بدعم أساسي من المرونة والابتكار والنهج المتين للتحول الرقمي. وإدراكًا للطبيعة سريعة التوتيرة لبيئة الأعمال الحالية، فإننا نحرك أهمية الاستفادة من التقنيات وتعزيز الابتكار للحفاظ على التنافسية. وتعد هذه العناصر أساسية للتكيف السريع مع تغييرات السوق والحفاظ على مكانتنا الريادية.

وأطلقنا بكل فخر في عام ٢٠٢٣ برنامج التحول الرقمي بالتعاون مع شركة محلية متخصصة في هذا المجال. وتمثلت بداية هذه المبادرة الطموحة في تشكيل لجنة مخصصة للتحول الرقمي بمشاركة الإدارة العليا للشركة لضمان الدعم وقيادة البرنامج في المؤسسة. كما أجرينا تقييمًا شاملًا للعمليات الحالية المنفذة، ووضعنا

أهدافًا واضحة وأعدنا استراتيجية ورؤية مستقبلية. ويتضمن النهج الذي نتبعه ترتيب المبادرات الرقمية الرئيسية حسب الأولوية وتنفيذها، ووضع خريطة طريق التنفيذ، وإجراء مراجعات دورية لدفع عجلة التحسين المستمر.

ومن المتوقع أن يؤدي التحول الرقمي في الشركة إلى تعزيز قدراتنا التشغيلية بشكل كبير. كما أننا نهدف إلى زيادة الكفاءة التشغيلية، وتحسين عروض الخدمات المقدمة، وتلبية توقعات العملاء وأصحاب العلاقة أو تجاوزها، وذلك من خلال التركيز على المبادرات الرقمية المستهدفة. بالإضافة إلى ذلك، ضمّم هذا التحول بهدف تعزيز إنتاجية الموظفين ومشاركتهم، وتحسين الامتثال التنظيمي والأمن، ودعم الاستدامة البيئية والتشغيلية.



المشروع

برمجية الرؤية الخاصة بمعلومات العمليات

في عام ٢٠٢٣، أطلقنا برمجية الرؤية الخاصة بمعلومات العمليات الجديدة على المستوى المؤسسي لتحويل البيانات التشغيلية إلى مرنّيات قابلة للتحليل. وتشمل مزايا البرمجيات تمثيل البيانات، ما يتيح تحويل البيانات الأولية بسهولة إلى رسومات مرئية، والمراقبة الفورية، وضمان التحديثات والاستجابة الفورية؛ رسوم بيانية ومخططات قابلة للتخصيص، ومصممة خصيصًا لتلبية الاحتياجات المحددة للتطبيقات، الحسابات المخصصة، ما يسهل عرض العمليات الحاسوبية بسرعة مباشرة على شاشات العرض.

“يتمثل هدفنا الذي نصبوا إليه في “أوكيو لشبكات الغاز” في أن نصبح مركزًا قويًا للمهارات والكفاءات والمواهب الرقمية المستقبلية مع مواصلة تشغيل عملياتنا الحالية بأقصى درجات التميز. ونهدف إلى تحويل طريقة عملنا من خلال تضمين العقلية والاستراتيجية الرقمية في نمو الشركة وتعزيز ثقافة الابتكار الرقمي في العصر الحديث. وسيؤدي هذا التحول إلى تسخير مقاييس الأداء الأساسية مثل المرونة والفعالية والكفاءة في كافة عملياتنا، ولا سيما عملية اتخاذ القرارات.”

منصور العبدلي

الرئيس التنفيذي لشركة أوكيو لشبكات
الغاز

الملحق (أ): بيانات الأداء*

*ملاحظة: نظرًا للاكتتاب العام الأولي الأخير لشركة أوكيو لشبكات الغاز، كانت بعض البيانات السابقة متاحة وتم تضمينها في جداول البيانات أدناه. في حال عدم توفر البيانات، فإننا نشير إلى أنها "غير متوفرة" (غ/م).

الممارسات البيئية				
المقاييس	وحدة القياس	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣
انبعاثات الغازات الدفيئة				
انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (النطاق ١)	طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	٣٣٨,٠٠٢	٢٣٠,٢٠٨	١٩١,٤٥٧
انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة (النطاق ٢)	طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	١١,١٤٤	٩,١٧٤	٨,٤١٢
إجمالي الغاز المشتعل	متر مكعب	٤,٢٨٤,٨٨١	٢,٢٩٦,٨٤٤	٢,٤٥٥,٥٧٩
إجمالي غاز الميثان	متر مكعب	١٠,٣١٧,٩٧٥	٣,٢٦٢,٣٨١	٦٠٣,٧٤٧
كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة	انبعاثات / إنتاجية النطاقين ١ و ٢ باللاف متر مكعب	٠,٠١٠	٠,٠٠٧	٠,٠٠٥
إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة	طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون	٣٤٩,١٤٦	٢٣٩,٣٨٢	١٩٩,٨٦٨
استهلاك الطاقة				
استهلاك الطاقة المباشر				
استهلاك العمليات والمركبات للديزل	لتر	غ/م	غ/م	٢٧٦,٤١٨
استهلاك الغاز	متر مكعب	غ/م	غ/م	٩١,٣١٢,٦٦٥
إجمالي استهلاك الطاقة المباشر	جيجاواط في الساعة	غ/م	غ/م	٩٣٢
استهلاك الطاقة غير المباشر				
استهلاك الكهرباء (في المكاتب والمخازن والمرافق وغيرها)	كيلو واط في الساعة	غ/م	غ/م	١٨,٢٩٨,٩٥٣
كثافة استخدام الطاقة				

كثافة استهلاك الطاقة (الطاقة المباشرة فقط)	إجمالي الطاقة المباشرة جيجاواط في الساعة / الإنتاجية تيراواط في الساعة	غ/م	غ/م	٢,٣٢
المياه				
إجمالي استهلاك المياه	متر مكعب	غ/م	غ/م	١٠٤,٠٣٣
إجمالي المياه المعاد تحويلها	متر مكعب	غ/م	غ/م	٧٥٠
إجمالي المياه المراد تصريفها، ولكن إدارتها ومعالجتها من قبل أطراف خارجية	متر مكعب	غ/م	غ/م	٣,٥٨١
النفايات				
إجمالي النفايات الخطرة التي تم التخلص منها	بالطن المتري	غ/م	غ/م	١٥
إجمالي النفايات غير الخطرة التي تم التخلص منها	بالطن المتري	غ/م	غ/م	٩٧
التنوع البيولوجي واستخدام الأراضي				
نسبة المواقع التي يغطيها نظام الإدارة البيئية (على سبيل المثال: معيار التيزو ١٤٠٠١ أو خطة الإدارة والتدقيق البيئي)	%	١٠٠	١٠٠	١٠٠
إجمالي مساحة الأراضي المتدهورة (بما يشمل الأراضي المملوكة أو المستأجرة أو المشغلة)	بالهكتار	غ/م	غ/م	١٨,٤٤٢
نسبة مساحة الأراضي المتضررة من العمليات التشغيلية التي استعادت عافيتها خلال الفترة المشمولة بالتقرير	%	غ/م	غ/م	٤٦,٣٥
عدد المواقع المملوكة القريبة من المناطق المحمية و/أو مناطق التنوع الحيوي الرئيسية	العدد	غ/م	غ/م	١
نسبة الأراضي المملوكة أو المستأجرة أو المشغلة داخل/بجوار من المناطق المحمية و/أو مناطق التنوع الحيوي الرئيسية	%	غ/م	غ/م	٨٢

الممارسات الاجتماعية				
المقاييس	وحدة القياس	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣
المواقع الحاصلة على معيار التيزو / سلسلة تقييم الصحة والسلامة المهنية				
نسبة المواقع التي تغطيها سلسلة تقييم الصحة والسلامة المهنية "OHSAS 18001" أو معيار التيزو 45001 لنظام إدارة الصحة والسلامة	%	م/غ	م/غ	١٠٠
العدد الإجمالي للموظفين والعاملين من غير الموظفين ولكن يتم التحكم في عملهم و/أو مكان عملهم من قبل الشركة، ويغطيهم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركة.	العدد	م/غ	م/غ	٢,٢٦٢
النسبة الإجمالية للموظفين والعاملين من غير الموظفين ولكن يتم التحكم في عملهم و/أو مكان عملهم من قبل الشركة، ويغطيهم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركة.	%	م/غ	م/غ	٩٠
العدد الإجمالي للموظفين والعاملين من غير الموظفين ولكن يتم التحكم في عملهم و/أو مكان عملهم من قبل الشركة، ويغطيهم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركة، والذي خضع للتحقيق داخليًا.	العدد	م/غ	م/غ	٢,٠٤١
النسبة الإجمالية للموظفين والعاملين من غير الموظفين ولكن يتم التحكم في عملهم و/أو مكان عملهم من قبل الشركة، ويغطيهم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركة، والذي خضع للتحقيق داخليًا.	%	م/غ	م/غ	٩٠
العدد الإجمالي للموظفين والعاملين من غير الموظفين ولكن يتم التحكم في عملهم و/أو مكان عملهم من قبل الشركة، ويغطيهم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركة، والذي خضع للتحقيق داخليًا.	العدد	م/غ	م/غ	٢,٠٤١
النسبة الإجمالية للموظفين والعاملين من غير الموظفين ولكن يتم التحكم في عملهم و/أو مكان عملهم من قبل الشركة، ويغطيهم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركة، والذي خضع للتحقيق داخليًا.	%	م/غ	م/غ	٩٠

الصحة والسلامة				
إجمالي ساعات عمل الموظفين	العدد	م/غ	م/غ	٨٤٤,١٢٥
إجمالي ساعات عمل المتقاعدين	العدد	م/غ	م/غ	٨,٣٨٠,٧٢٠
إجمالي ساعات العمل	العدد	م/غ	م/غ	٩,٢٢٤,٨٤٥
حالات الوفاة بين الموظفين	العدد	م/غ	م/غ	٠
حالات الوفاة بين المتقاعدين	العدد	م/غ	م/غ	٠
إجمالي حالات الوفاة بسبب تدرج الحالة الصحية	العدد	م/غ	م/غ	٠
إجمالي عدد الإصابات المسجلة بين الموظفين	العدد	م/غ	م/غ	٠
إجمالي عدد الإصابات المسجلة بين المتقاعدين	العدد	م/غ	م/غ	٢
إجمالي عدد الإصابات المسجلة بسبب تدرج الحالة الصحية	العدد	م/غ	م/غ	٠
إجمالي عدد الإصابات المسجلة	العدد	م/غ	م/غ	٢
معدل تكرار إصابات الموظفين المسجلة	العدد	م/غ	م/غ	٠,٢٢
إصابات الموظفين المقعدة عن العمل	العدد	م/غ	م/غ	٠
إصابات المتقاعدين المقعدة عن العمل	العدد	م/غ	م/غ	٢
إجمالي الإصابات المقعدة عن العمل	العدد	م/غ	م/غ	٢
معدل تكرار الإصابات المقعدة عن العمل	العدد	م/غ	م/غ	٠,٢٢
الحوادث مرتفعة الاحتمالية	العدد	م/غ	م/غ	١٦
عدد ملاحظات السلامة	العدد	م/غ	م/غ	١٢,٣٣٨
عدد الإجراءات المتخذة بشأن الملاحظات	%	م/غ	م/غ	٩٦
إجمالي عدد حوادث خطوط الأنابيب المبلغ عنها	العدد	م/غ	م/غ	٩
عدد الحوادث المرتبطة بنقل الغاز وتجميعه وتوزيعه	العدد	م/غ	م/غ	٩
عمليات التحقيق والتدريب والتفتيش				
إجمالي عدد عمليات التحقيق على الصحة والسلامة التي أجريت على المتقاعدين	العدد	م/غ	م/غ	١٠
إجمالي نسبة خطوط أنابيب الغاز الطبيعي التي تم فحصها	%	م/غ	م/غ	١٢,٢

آثار المنتجات على الصحة والسلامة				
نسبة فئات المنتجات والخدمات المهمة التي يتم تقييم أثارها الصحة والسلامة بغية تحسينها	%	م/غ	م/غ	١٠
سلامة الأصول - أحداث سلامة العمليات				
المستوى الأول	العدد	٠	٠	٠
المستوى الثاني	العدد	١	٠	٠
المستوى الثالث	العدد	٧	٥	٨
القوى العاملة				
إجمالي حجم القوى العاملة	العدد	م/غ	م/غ	٤٨٨
الموظفون بدوام كامل	العدد	م/غ	م/غ	٤٦٨
المتعاقدون و/أو الاستشاريون	العدد	م/غ	م/غ	٢٠
القوى العاملة حسب المستوى الوظيفي				
الموظفون بدوام كامل في الإدارة العليا	العدد	م/غ	م/غ	٦
الموظفات في الإدارة العليا	%	م/غ	م/غ	٠
الموظفون الذكور في الإدارة العليا	%	م/غ	م/غ	١٠٠
الموظفون بدوام كامل في الإدارة الوسطى	العدد	م/غ	م/غ	٦٩
الموظفات في الإدارة الوسطى	%	م/غ	م/غ	٧,٢
الموظفون الذكور في الإدارة الوسطى	%	م/غ	م/غ	٩٢,٨
الموظفون بدوام كامل في المستويات الأخرى	العدد	م/غ	م/غ	٣٩٣
الموظفات في المستويات الأخرى	%	م/غ	م/غ	١٥
الموظفون الذكور في المستويات الأخرى	%	م/غ	م/غ	٨٥
القوى العاملة حسب الجنس				
الموظفات بدوام كامل	العدد	م/غ	م/غ	٦٤
الموظفون بدوام كامل	العدد	م/غ	م/غ	٤٠٤
القوى العاملة حسب العمر				
أقل من ٣٠ عامًا	العدد	م/غ	م/غ	٥٨
بين ٣٠ و ٥٠ عامًا	العدد	م/غ	م/غ	٣٧٧
أكبر من ٥٠ عامًا	العدد	م/غ	م/غ	٣٣

الموظفون الجدد والدوران الوظيفي				
الموظفون الجدد حسب الجنس				
البنات	العدد	م/غ	م/غ	١٤
معدل تعيين الموظفين الجدد	%	م/غ	م/غ	١٥,٥
الذكور	العدد	م/غ	م/غ	٧٦
معدل تعيين الموظفين الجدد من الذكور	%	م/غ	م/غ	٨٤,٥
الموظفون الجدد حسب الفئة العمرية				
أقل من ٣٠ عامًا	العدد	م/غ	م/غ	٢١
معدل تعيين الموظفين الجدد ممن هم أقل من ٣٠ عامًا	%	م/غ	م/غ	٢٣,٣
بين ٣٠ و ٥٠ عامًا	العدد	م/غ	م/غ	٦٩
معدل تعيين الموظفين الجدد ممن هم بين ٣٠ و ٥٠ عامًا	%	م/غ	م/غ	٧٦,٧
أكبر من ٥٠ عامًا	العدد	م/غ	م/غ	٠
معدل تعيين الموظفين الجدد ممن هم أكبر من ٥٠ عامًا	%	م/غ	م/غ	٠
عدد التعيينات الجديدة حسب الموقع				
سلطنة عمان	العدد	م/غ	م/غ	٨٤
معدل تعيين الموظفين الجدد في سلطنة عمان	%	م/غ	م/غ	٩٤
أخرى - خارج دول مجلس التعاون الخليجي	العدد	م/غ	م/غ	٦
معدل تعيين الموظفين الجدد في مواقع أخرى	%	م/غ	م/غ	٦
الدوران الوظيفي للموظفين				
إجمالي عدد الموظفين الذين تركوا العمل في الشركة	العدد	م/غ	م/غ	٣١
دوام كامل	العدد	م/غ	م/غ	٢١
بإرادتهم = ٢١ بقرار من الشركة = ١٠				

إجمالي عدد الموظفين الذين تركوا العمل خلال الفترة المشمولة بالتقرير (بدوام كامل)				
الذكور	العدد	م/غ	م/غ	٨
الإناث	العدد	م/غ	م/غ	٢٣
الدوران الوظيفي للمتقاعدين				
إجمالي عدد المتقاعدين/ الاستشاريين الذين تركوا العمل في الشركة	العدد	م/غ	م/غ	٧
معدل تناقص وغياب الموظفين				
معدل تنقل الموظفين وتركهم العمل في الشركة (موظفون بدوام كامل)	%	م/غ	م/غ	٤,٤٨
معدل تنقل الموظفين وتركهم العمل في الشركة (المتقاعدون)	%	م/غ	م/غ	٣٥
التوطين				
عدد المواطنين ضمن القوى العاملة بدوام كامل	العدد	م/غ	م/غ	٤٤٢
الموظفات من المواطنين بدوام كامل	%	م/غ	م/غ	١٣,٦٨
الموظفون من المواطنين بدوام كامل	%	م/غ	م/غ	٨٠,٧٧
التدريب				
متوسط ساعات التدريب لكل موظف من موظفي الشركة				
كافة الموظفين	بالساعات	م/غ	م/غ	١٩,٢٧٦
الموظفون الذكور	بالساعات	م/غ	م/غ	١٦,٢٧٥
الموظفات	بالساعات	م/غ	م/غ	٣,٠٠١
موظفو الإدارة العليا	بالساعات	م/غ	م/غ	٣٤٠
موظفو الإدارة الوسطى	بالساعات	م/غ	م/غ	١,١٢٥
الموظفون في المناصب غير الإدارية	بالساعات	م/غ	م/غ	١٧,٨١١
التدريب على مجالات محددة (نسبة الموظفين بدوام كامل وبدوام جزئي)				
الصحة والسلامة المهنية	%	م/غ	م/غ	٣٣
مراجعات الأداء				
نسبة الموظفين الذين تلقوا مراجعة دورية خاصة بالأداء	%	م/غ	م/غ	١٠٠
مشاركة الموظفين				
درجة رضا الموظفين	%	٥٤	٦٦	٧٥
إجازة الوالدين				

إجمالي عدد الموظفين الذين يحق لهم الحصول على إجازة الوالدين				
الإناث	العدد	م/غ	م/غ	٦٤
الذكور	العدد	م/غ	م/غ	٤٠٤
إجمالي عدد الموظفين الذين حصلوا على إجازة الوالدين				
الإناث	العدد	م/غ	م/غ	٣٥
الذكور	العدد	م/غ	م/غ	٤
إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد انتهاء إجازة الوالدين				
الإناث	العدد	م/غ	م/غ	٣٤
الذكور	العدد	م/غ	م/غ	٣
الاستثمارات المجتمعية				
حجم الاستثمارات المجتمعية	بالريال العماني	م/غ	م/غ	١٠٠,٠٠٠
إجمالي عدد ساعات تطوع الموظفين	بالساعات	م/غ	م/غ	٢٠
الحوكمة				
المقاييس				
وحدة القياس				
مجلس الإدارة				
إجمالي عدد أعضاء المجلس	العدد	م/غ	م/غ	٥
نسبة الأعضاء المستقلين	%	م/غ	م/غ	٤٠
نسبة الأعضاء غير المستقلين	%	م/غ	م/غ	٦٠
نسبة الأعضاء التنفيذيين	%	م/غ	م/غ	٠
نسبة الأعضاء غير التنفيذيين	%	م/غ	م/غ	١٠٠
نسبة مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الرجال	%	م/غ	م/غ	٦٠
نسبة مقاعد مجلس الإدارة التي تشغلها النساء	%	م/غ	م/غ	٤٠
نسبة مقاعد لجان مجلس الإدارة التي تشغلها النساء	%	م/غ	م/غ	٥٠
نسبة المقاعد في لجان مجلس الإدارة التي يشغلها الرجال	%	م/غ	م/غ	٥٠

الشؤون المالية				
١٧٤,٠	١٦٠,٤	١٥٧,٥	بالمليون ريال عماني	القيمة الاقتصادية المباشرة الفتوآدة (البيرادات)
٧١,٧	٧٣,١	٧٤,٩	بالمليون ريال عماني	النفقات التشغيلية
١٧,٨	١٦,٢	١٥,٨	بالمليون ريال عماني	أجور الموظفين والمزايا المقدمة لهم
٨٤,٦	٧١,١	٦٦,٨	بالمليون ريال عماني	القيمة الاقتصادية المحتفظ بها (القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة "ناقص" القيمة الاقتصادية الموزعة) (النفقات التشغيلية، والتأجور، وغيرها)
٨٩,٥	٨٩,٣	٩٠,٧	بالمليون ريال عماني	إجمالي القيمة الاقتصادية الموزعة (التكاليف التشغيلية، وأجور الموظفين والمزايا المقدمة لهم، والمدفوعات لمقدمي رأس المال، والمدفوعات للحكومة)
٦٢,٤	٥٣,١	٥١,٧	بالريال العماني	الربح / الخسارة قبل الضريبة
١,٠٧٧,٩١	١,٠٧٢,٧٥	١,٠٥٥,٦٣	بالريال العماني	النصول الملموسة بخلاف النقد وما في حكمه
٦,٩٢٩	٧,٥٠٦	٨,٦٣١	بالريال العماني	ضريبة دخل الشركات المستحقة على الربح/الخسارة
الموردون				
٢٧٧	٢٠٦	م/غ	#	إجمالي عدد الموردين المحليين المشاركين
١٨,٤٥	١٤,٩٣	م/غ	بالمليون ريال عماني	الإنفاق على المشتريات من الموردين المحليين
٣١	٣١	م/غ	%	نسبة الإنفاق على المشتريات من الموردين المحليين
٥٩,٢٥	٤٧,٩٢	م/غ	بالمليون ريال عماني	إجمالي الإنفاق على المشتريات

الملحق (ب): أصحاب المصلحة في أوكيو لشبكات الغاز

<ul style="list-style-type: none"> • رسوم الربط والاتفاقيات • حضور اجتماعات مجلس الإدارة والإدارة العليا 	<ul style="list-style-type: none"> • حماية الأصول والتعامل مع الحوادث الخطيرة • أخطاقيات العمل ومكافحة الفساد • حماية حقوق الإنسان وظروف العمل والعمال • التكيف مع المناخ وتحول الطاقة • العلاقات مع الحكومة والالتزام بدفع الضرائب • الأمن السيبراني وخصوصية البيانات 	<p>موردو الغاز</p>
<ul style="list-style-type: none"> • رسوم الربط والاتفاقيات • حضور اجتماعات مجلس الإدارة والإدارة العليا 	<ul style="list-style-type: none"> • حماية الأصول والتعامل مع الحوادث الخطيرة • أخطاقيات العمل ومكافحة الفساد • حماية حقوق الإنسان وظروف العمل والعمال • التكيف مع المناخ وتحول الطاقة • العلاقات مع الحكومة والالتزام بدفع الضرائب • الأمن السيبراني وخصوصية البيانات 	<p>العملاء</p>
<ul style="list-style-type: none"> • حضور اجتماعات مجلس الإدارة والإدارة العليا • التقارير السنوية والعامه • الموقع الإلكتروني للشركة • اللوائح البيئية 	<ul style="list-style-type: none"> • العلاقات مع الحكومة والالتزام بدفع الضرائب • مكافحة التلوث • استهلاك المياه • إدارة سلاسل التوريد والقيمة المضافة 	<p>هيئة البيئة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • الموارد البشرية • تقييم الأداء والمكافآت • الاجتماعات العامة • فعاليات الشركة • التقارير السنوية والعامه 	<ul style="list-style-type: none"> • الصحة والسلامة المهنية • حماية الأصول والتعامل مع الحوادث الخطيرة • ممارسات التوظيف والتطوير • أخطاقيات العمل ومكافحة الفساد • حماية حقوق الإنسان وظروف العمل والعمال • الآثار الاقتصادية 	<p>الموظفون</p>
<ul style="list-style-type: none"> • المشاركة والبرامج المجتمعية • التقارير السنوية والعامه • الإعلانات الصادرة عن الشركة والبيانات الصحفية 	<ul style="list-style-type: none"> • حماية الأصول والتعامل مع الحوادث الخطيرة • المجتمع المحلي والاستثمار الاجتماعي • التكيف مع المناخ وتحول الطاقة • مكافحة التلوث 	<p>المجتمعات المحلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • إدارة العلاقات مع الشركات • عملية تقديم المناقصات • التقارير السنوية والعامه 	<ul style="list-style-type: none"> • أخطاقيات العمل ومكافحة الفساد • حماية حقوق الإنسان وظروف العمل والعمال • الآثار الاقتصادية 	<p>المتعاقدون والموردون</p>

أصحاب المصلحة	قنوات التواصل	الاهتمامات
<p>المساهمون</p> <ul style="list-style-type: none"> • التقارير السنوية والعامه • الاجتماع السنوي العام • الموقع الإلكتروني للشركة • العلاقات مع المستثمرين • الإعلانات الصادرة عن الشركة والبيانات الصحفية • توزيعات الأرباح 	<ul style="list-style-type: none"> • حماية الأصول والتعامل مع الحوادث الخطيرة • الصحة والسلامة المهنية • التكيف مع المناخ وتحول الطاقة • المرونة والابتكار والتحول الرقمي • أخطاقيات العمل ومكافحة الفساد • حماية حقوق الإنسان وظروف العمل والعمال • الآثار الاقتصادية • العلاقات مع الحكومة والالتزام بدفع الضرائب • التمويل المستدام 	<p>المساهمون</p>
<ul style="list-style-type: none"> • حضور اجتماعات مجلس الإدارة والإدارة العليا • التقارير السنوية والعامه • الموقع الإلكتروني للشركة • اتفاقيات الامتيازات 	<ul style="list-style-type: none"> • حماية الأصول والتعامل مع الحوادث الخطيرة • أخطاقيات العمل ومكافحة الفساد • المجتمع المحلي والاستثمار الاجتماعي • الآثار الاقتصادية • العلاقات مع الحكومة والالتزام بدفع الضرائب • إدارة سلاسل التوريد والقيمة المضافة • حماية حقوق الإنسان وظروف العمل والعمال • ممارسات التوظيف والتطوير • مكافحة التلوث • استهلاك المياه 	<p>حكومة سلطنة عمان</p>
<ul style="list-style-type: none"> • اتفاقية إطار النقل • حضور اجتماعات مجلس الإدارة والإدارة العليا 	<ul style="list-style-type: none"> • أخطاقيات العمل ومكافحة الفساد • العلاقات مع الحكومة والالتزام بدفع الضرائب • الأمن السيبراني وخصوصية البيانات 	<p>الشاحن</p>
<ul style="list-style-type: none"> • اتفاقية الشحن المشترك (متعدد الأطراف) • حضور اجتماعات مجلس الإدارة والإدارة العليا 	<ul style="list-style-type: none"> • أخطاقيات العمل ومكافحة الفساد • العلاقات مع الحكومة والالتزام بدفع الضرائب • الأمن السيبراني وخصوصية البيانات 	<p>شركة (شركات) الشحن الأخرى المحتملة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • لوائح الإيرادات والرسوم الجمركية • حضور اجتماعات مجلس الإدارة والإدارة العليا 	<ul style="list-style-type: none"> • العلاقات مع الحكومة والالتزام بدفع الضرائب • أخطاقيات العمل ومكافحة الفساد • الآثار الاقتصادية 	<p>هيئة تنظيم الخدمات العامة</p>

الملحق (ج): فهرس المحتوى

٤٨	١٥-٢ تضارب المصالح
٤٨, ١٠	١٦-٢ الإبلاغ عن المخاوف الحرجة
٤٨-٤٧	١٧-٢ المعرفة الجماعية لهيئة الحوكمة العليا
٤٨	١٨-٢ تقييم أداء هيئة الحوكمة العليا
٤٨, ٢٩	١٩-٢ سياسات التجزير
٤٨, ٢٩	٢٠-٢ عملية تحديد التجزير
Not Disclosed	٢١-٢ نسبة التعويضات الإجمالية السنوية
٤	٢٢-٢ إصدار بيان حول استراتيجيتنا التمنية المستدامة
١٠, ٢٠, ٣٠, ٣٢, ٤٩, ٤٣	٢٣-٢ الالتزامات الخاصة بالسياسات
١٠, ٢٠, ٣٠, ٣٢, ٤٩, ٤٣	٢٤-٢ دمج الالتزامات بالسياسات
٤٩, ٣١	٢٥-٢ اتخاذ إجراءات معالجة الآثار السلبية
٤٩, ٣١	٢٦-٢ وضع التليبات المتعلقة بطلب المشورة وإثارة المخاوف
٣٧, ٣٤, ٢٥-٢٤, ٤٧, ٤٣	٢٧-٢ الامتثال للأنظمة واللوائح
https://oqgn.om/home	٢٨-٢ عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية
٥٦	٢٩-٢ نهج إشراك أصحاب المصلحة
Not Disclosed	٣٠-٢ اتفاقيات المفاوضة الجماعية
١١	١-٣ عملية تحديد الموضوعات الجوهرية
١١	٢-٣ قائمة الموضوعات الجوهرية
٤٥, ٣٩, ٢٦, ١٥	٣-٣ إدارة الموضوعات الجوهرية
٤٢	١-٢٠ ١ القيمة الاقتصادية الفنتجة والموزعة
٣٠	٣-٢٠ ١ الالتزامات المحددة لخطة المستحققات وخطط التعاقد النخرى

**المبادرة العالمية
لإعداد التقارير
(3): الموضوعات
الجوهرية 2021**

**المبادرة العالمية
لإعداد التقارير
(٢٠١): الأداء
الاقتصادي ٢٠١٦**

قدمت أوكيو لشبكات الغاز المعلومات المذكورة في مؤشر محتويات المبادرة العالمية للتقارير عن الفترة 2023 / 1 / 1 الى 2023 / 12 / 31 مع الإشارة إلى معايير المبادرة.

بيان الاستخدام

المبادرة العالمية
للتقارير 1
المستخدمة

المبادرة العالمية للتقارير 1: الأساسيات لعام 2021 .

عدد الصفحة (الصفحات) و/أو الردود المباشرة	الإفصاح	مبار المبادرة العالمية لإعداد التقارير
٢	١-٢ التفاصيل المؤسسية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢): الإفصاحات العامة ٢٠٢١
٢	٢-٢ الجهات المدرجة في تقارير الاستدامة للشركة	
٢	٣-٢ الفترة الزمنية للتقرير، والوثيرة، ونقاط الاتصال	
٢	٤-٢ إعادة صياغة المعلومات	
٢	٥-٢ المصادقة الخارجية	
٨	٦-٢ الأنشطة، وسلسلة القيمة، وعلاقات الأعمال النخرى	
٥٣	٧-٢ الموظفون	
٥٣	٨-٢ العمال غير الموظفين	
٤٨-٤٧	٩-٢ هيكل الحوكمة وتكوينها	
٤٧	١٠-٢ ترشيح وتعيين رئيس هيئة الحوكمة العليا	
٤٧	١١-٢ تعيين رئيس هيئة الحوكمة العليا	
٤٨, ١٠	١٢-٢ دور هيئة الحوكمة العليا في الإشراف على إدارة الآثار	
٤٨, ١٠	١٣-٢ تفويض مسؤولية إدارة الآثار	
٤٨, ١٠	١٤-٢ دور هيئة الحوكمة العليا في إعداد تقارير الاستدامة	

٥٤	٢٠٢- نسبة أفراد الإدارة العليا المعيّنين من المجتمع المحلي	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢٠٢): الحضور في السوق ٢٠١٦
٥٤,٤٠	١-٢٠٣ دعم الاستثمارات والخدمات في البنية التحتية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢٠٣): الآثار الاقتصادية غير المباشرة ٢٠١٦
٤٣,٤٠,١٤	١-٢٠٤ نسبة الإنفاق على الموظفين المحليين	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢٠٤): ممارسات الشراء ٢٠١٦
٤٨	١-٢٠٥ عمليات تقييم المخاطر المتعلقة بالفساد	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢٠٥): مكافحة الفساد ٢٠١٦
٤٨	٢-٢٠٥ التواصل والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	
٤٨	٣-٢٠٥ وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	
٤٢	١-٢٠٧ نهج فرض الضرائب	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢٠٦): السلوك المناهض للمنافسة ٢٠١٦
٤٢	٢-٢٠٧ الحوكمة الضريبية والمراقبة وإدارة المخاطر	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢٠٧): الضريبة ٢٠١٩
٤٢	٣-٢٠٧ إشراك أصحاب المصلحة وإدارة المخاوف المتعلقة بالضرائب	
٥١	١-٣٠٢ استهلاك الطاقة داخل الشركة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٣٠٢): الطاقة ٢٠١٦
٥١	٢-٣٠٢ استهلاك الطاقة خارج الشركة	
٥١	٣-٣٠٢ كثافة الطاقة	
٥١	٣-٣٠٣ سحب المياه	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٣٠٣): المياه والمخلفات
٥١	٤-٣٠٣ تصريف المياه	
٥١	٥-٣٠٣ استهلاك المياه	السائنة ٢٠١٨
١-٣٠٥	انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (النطاق ١)	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٣٠٥): الانبعاثات ٢٠١٦
٢-٣٠٥	انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (النطاق ٢)	
٤-٣٠٥	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة	
٣-٣٠٦	النفائيات المتولدة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٣٠٦): النفائيات ٢٠٢٠
٥-٣٠٦	النفائيات الموجهة للتخلص منها	
١-٤٠١	تعيين الموظفين الجدد ومعدل دوران الموظفين	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٤٠١): التوظيف، ٢٠١٦
٣-٤٠١	إجازة الوالدين	
١-٤٠٣	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٤٠٣): الصحة والسلامة المهنية ٢٠١٨
٢-٤٠٣	تحديد المخاطر وتقييمها والتحقق في الحوادث	
٣-٤٠٣	خدمات الصحة المهنية	
٤-٤٠٣	مشاركة العمال والاستشارات والتواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية	
٥-٤٠٣	تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	
٦-٤٠٣	تعزيز صحة العمال	
٧-٤٠٣	الوقاية والتخفيف من آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بشكل مباشر بالعلاقات التجارية	
٨-٤٠٣	العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	
٩-٤٠٣	إصابات العمل	
١٠-٤٠٣	اعتلال الصحة المرتبط بالعمل	
١-٤٠٤	متوسط ساعات التدريب لكل موظف سنويًا	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٤٠٤): التدريب والتعليم ٢٠١٦
٢-٤٠٤	برامج لتطوير مهارات الموظفين وبرامج المساعدة الانتقالية	
٣-٤٠٤	نسبة الموظفين الذين تلقوا مراجعات دورية خاصة بالأداء والتطور المهني	
١-٤٠٥	تنوع هيئات الحوكمة والموظفين	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٤٠٥): التنوع وتكافؤ الفرص ٢٠١٦
٢-٤٠٥	نسبة الرواتب الأساسية والتجور للنساء مقارنة بالرجال	

٥٤	٢٠٢- نسبة أفراد الإدارة العليا المعيّنين من المجتمع المحلي	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢٠٢): الحضور في السوق ٢٠١٦
٥٤,٤٠	١-٢٠٣ دعم الاستثمارات والخدمات في البنية التحتية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢٠٣): الآثار الاقتصادية غير المباشرة ٢٠١٦
٤٣,٤٠,١٤	١-٢٠٤ نسبة الإنفاق على الموظفين المحليين	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢٠٤): ممارسات الشراء ٢٠١٦
٤٨	١-٢٠٥ عمليات تقييم المخاطر المتعلقة بالفساد	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢٠٥): مكافحة الفساد ٢٠١٦
٤٨	٢-٢٠٥ التواصل والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	
٤٨	٣-٢٠٥ وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	
٤٢	١-٢٠٧ نهج فرض الضرائب	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢٠٦): السلوك المناهض للمنافسة ٢٠١٦
٤٢	٢-٢٠٧ الحوكمة الضريبية والمراقبة وإدارة المخاطر	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٢٠٧): الضريبة ٢٠١٩
٤٢	٣-٢٠٧ إشراك أصحاب المصلحة وإدارة المخاوف المتعلقة بالضرائب	
٥١	١-٣٠٢ استهلاك الطاقة داخل الشركة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٣٠٢): الطاقة ٢٠١٦
٥١	٢-٣٠٢ استهلاك الطاقة خارج الشركة	
٥١	٣-٣٠٢ كثافة الطاقة	
٥١	٣-٣٠٣ سحب المياه	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٣٠٣): المياه والمخلفات
٥١	٤-٣٠٣ تصريف المياه	
٥١	٥-٣٠٣ استهلاك المياه	السائنة ٢٠١٨

٣١	١-٤٠٦ حوادث التمييز والبيانات التصحيحية المتخذة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٤٠٦): عدم التمييز ٢٠١٦
	١-٤٠٨ العمليات والموظفون المعرضون لخطر كبير بسبب حوادث عمالة الأطفال	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٤٠٨): عمالة الأطفال ٢٠١٦
٣١	١-٤١٠ أفراد الأمن المدربون على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٤١٠): ممارسات الأمن ٢٠١٦
٤٢ - ٤١	١-٤١٣ العمليات بمشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (٤١٣): المجتمعات المحلية ٢٠١٦
	٢-٤١٣ العمليات ذات التأثيرات السلبية الكبيرة الفعلية والمحتملة على ٤٢ - ٤١ المجتمعات المحلية	

ومجلس محاسبة معايير الاستدامة SASB	
الصفحة	عدد الصفحة (الصفحات) و/أو الردود المباشرة
EM-MD-110a.1	٥١
EM-MD-110a.2	٥١, ٢٠
EM-MD-160a.1	
EM-MD-160a.2	٢١ - ١٧
EM-MD-160a.3	٢١ - ١٧
EM-MD-540a.1	٣٨ - ٣٢
EM-MD-540a.2	٣٨ - ٣٢
EM-MD-540a.4	٣٨ - ٣٢

OQGN

www.oqgn.om

[@](mailto:weareoqgn)

[weareoqgn/](#)

[weareoqgn@](#)

[weareoqgn/](#)

[weareoqgn/](#)