

ominvest
أومينفست

تقرير الاستدامة
2023

نُطور الأعمال
لننهض بالمجتمع

جدول المحتويات

04	حول أومينفست	04	نبذة عن هذا التقرير
07	أبرز منجزات عام 2023 ذات الصلة بالاستدامة	09	رسالة رئيس مجلس الإدارة
11	رسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة	12	الأداء الاقتصادي والنمو
12	الأداء المالي	12	تنوع الأصول الموحدة للمجموعة
14	الشركات التابعة والزميلة	16	أومينفست في لمحة
18	إدارة الاستدامة	20	إدارة الاستدامة
20	استراتيجية أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة	20	إدارة الاستدامة
21	التوافق مع أطر البيئة والمجتمع والحوكمة	21	استراتيجية أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة
22	تقييم الأثر	22	التوافق مع أطر البيئة والمجتمع والحوكمة
26	تقييم التقدم في الشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة	26	تقييم الأثر
28	تحليل الأهمية النسبية	28	تقييم التقدم في الشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة
30	أوجه التواصل بشأن موضوعات البيئة والمجتمع والحوكمة	30	تحليل الأهمية النسبية
32	مراجعة الأهمية النسبية للعام 2023	32	أوجه التواصل بشأن موضوعات البيئة والمجتمع والحوكمة
33	الحوكمة الأخلاقية والامتثال	33	مراجعة الأهمية النسبية للعام 2023
34	الحوكمة الأخلاقية والامتثال	34	الحوكمة الأخلاقية والامتثال
34	هيكل الحوكمة	34	الحوكمة الأخلاقية والامتثال
35	إطار الحوكمة والامتثال	35	هيكل الحوكمة
36	تشكيلة مجلس الإدارة	36	إطار الحوكمة والامتثال
39	أعضاء مجلس الإدارة	39	تشكيلة مجلس الإدارة
39	حوكمة تعزز الاستدامة	39	أعضاء مجلس الإدارة
40	لجنة الترشيحات والمكافآت ولجنة الاستثمار التابعة للإدارة	40	حوكمة تعزز الاستدامة
41	أبطال أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة	41	لجنة الترشيحات والمكافآت ولجنة الاستثمار التابعة للإدارة
41	السلوكيات المسؤولة في مجال الأعمال	41	أبطال أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة
42	التظلم والإبلاغ عن المخالفات	42	السلوكيات المسؤولة في مجال الأعمال
42		42	التظلم والإبلاغ عن المخالفات
44	الاستثمار المسؤول والمؤثر	44	الاستثمار المسؤول والمؤثر
44	الاستثمارات المسؤولة	44	الاستثمارات المسؤولة
45	دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة	45	دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة
45	الملكية الفعالة	45	الملكية الفعالة
46	إدارة المخاطر البيئية والمجتمعية والحوكمة	46	إدارة المخاطر البيئية والمجتمعية والحوكمة
47	تقييم المخاطر البيئية	47	تقييم المخاطر البيئية
47	المخاطر المتعلقة بالفساد	47	المخاطر المتعلقة بالفساد
49	مكان العمل المُمكّن	49	مكان العمل المُمكّن
49	التنوع والشمول	49	التنوع والشمول
53	تمكين المرأة	53	تمكين المرأة
54	التعمين	54	التعمين
55	التطوير المهني	55	التطوير المهني
56	ثقافة العمل الإيجابية	56	ثقافة العمل الإيجابية
58	إجازة الأمومة والأبوة (إجازة رعاية المولود)	58	إجازة الأمومة والأبوة (إجازة رعاية المولود)
58	إشراك الموظفين	58	إشراك الموظفين
58	عدم التمييز	58	عدم التمييز
59	التوظيف العادل	59	التوظيف العادل
59	الصحة و السلامة	59	الصحة و السلامة
61	التدريب والتعليم	61	التدريب والتعليم
64	العلاقات المجتمعية والتأثير الاجتماعي	64	العلاقات المجتمعية والتأثير الاجتماعي
65	المشاركة والشراكات	65	المشاركة والشراكات
66	فئات الدعم	66	فئات الدعم
72	الإشراف البيئي	72	الإشراف البيئي
73	الأنبئة الخضراء	73	الأنبئة الخضراء
75	خفض البصمة الكربونية	75	خفض البصمة الكربونية
76	ممارسات الشراء	76	ممارسات الشراء
77	الرقمنة والابتكار	77	الرقمنة والابتكار



نبذة عن هذا التقرير

التوافقات

أعد تقرير الاستدامة الخاص بشركة أومينفست للعام 2023 وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، والتي تتضمن إرشادات وتوجيهات تمكّن المؤسسات من إصدار تقاريرها الخاصة بالإفصاح عن التأثيرات المتعلقة بالاستدامة لعمليات المؤسسة على الاقتصاد والبيئة والأفراد، بما يشمل أيضاً التأثيرات على حقوق الإنسان، وعن كيفية إدارة المؤسسة لهذه التأثيرات. وهذه المعايير تعد الأكثر استخداماً بين معايير إعداد تقارير الاستدامة على مستوى العالم. كما يتوافق التقرير إلى جانب ذلك مع منظومة معايير رأسمالية أصحاب العلاقة الصادرة عن المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF)، ومع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs)، ورؤية عُمان 2040، ومبادئ الاستثمار المسؤؤل الصادرة عن الأمم المتحدة (PRI). وقد أخذت في الاعتبار أيضاً توصيات مجلس المعايير المحاسبية للاستدامة (SASB)، حيثما ينطبق ذلك.

مبادئ المبادرة العالمية لإعداد التقارير

طبقت الشركة العُمانية للتنمية والاستثمار (أومينفست) في تقريرها الخاص بالاستدامة لعام 2023 ثمانية من مبادئ المبادرة العالمية لإعداد التقارير، وهي المدرجة أدناه:

الدقة:	جميع المعلومات النوعية والكمية الواردة في التقرير صحيحة ومعروضة بأكبر قدر ممكن من التفاصيل.
التوازن:	يوضح التقرير الإنجازات التي حققتها أومينفست على مدار العام، كما يقدم في الوقت ذاته رؤيةً عالية الشفافية للآثار السلبية الناجمة عن أنشطتنا وأوجه القصور الحالية.
الوضوح:	جميع المعلومات مقدمة بطريقة مفهومة يمكن بسهولة الاطلاع عليها بما يسمح لجميع أصحاب العلاقة فهم كل ما ورد في التقرير.
القابلية للمقارنة:	نعرض بيانات من العاقين السابقين لضمان إمكانية المقارنة، كما نذكر بوضوح طرق الحساب التي طبقناها، ونستخدم المقاييس ومعاملات التحويل المعتمدة دولياً.
الاكتمال:	نقدم معلومات وافية لأصحاب العلاقة تتيح لهم فهم تأثير أنشطتنا وتقييمها.
سياق الاستدامة:	جميع المعلومات وضعت في التقرير ضمن السياق الأوسع للتنمية المستدامة، مع أخذ أطر إضافية للمبادرة العالمية لإعداد التقارير بعين الاعتبار.
الالتزام بالتوقيت:	نقدم المعلومات عالية الجودة لأصحاب العلاقة في الوقت المناسب.
إمكانية التحقق:	خضعت جميع المعلومات لعمليات تحقق عالية الدقة أجرتها الإدارات الداخلية، كما يمكن الوصول إلى جميع البيانات للتأكد.

فترة التقرير ووتيرته

تُبرز الأرقام المدرجة في تقرير الاستدامة الثاني الذي تصدره أومينفست لعام 2023 أداءنا خلال العام 2023 (من 1 يناير إلى 31 ديسمبر). وقد أدرجت كذلك البيانات ذات الصلة من العامين السابقين لغايات المقارنة. وتعتزم أومينفست إصدار هذه التقارير عن البيانات غير المالية سنوياً.

نطاق التقرير

تغطي المعلومات التي يتضمنها هذا التقرير عمليات الشركة العمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع.م (أومينفست) والشركة العمانية للاستثمارات العقارية والخدمات ش.م.م (أوريس)، ومقرهما سلطنة عمان. ونظراً للتغيرات التي أجريت على النموذج التشغيلي لأومينفست، فقد تغير كذلك نطاق إعداد التقارير عن العام الماضي بحيث لم تعد شركة جبرين العالمية للتنمية ش.م.ع.م (جبرين) وشركة عمان الدولية القابضة المحدودة (OIHL) ضمن نطاق التقرير. وقد نُصِدَر مستقبلاً تقريراً منفصلاً يغطي أعمال هذه الشركات.

جهة الإتصال

عند وجود أية استفسارات أو ملاحظات حول التقرير، يرجى الاتصال بـ مدينة العرفان، مسقط هيلز، قطعة رقم 9993 مبنى رقم 95، الدور السابع ص.ب 3886، روي، الرمز البريدي 112 سلطنة عمان
info@ominvest.com
الهاتف: +968 2476 9500

يمكن الاتصال بـ

فراس الفارسي
مدير الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية
البريد الإلكتروني: Feras.alfarsi@ominvest.com

الضمان الخارجي

خضعت الإفصاحات غير المالية لمراجعة أصحاب العلاقة الداخليين والمعنيين في شركتنا الذين صادقوا أيضاً عليها. كما خضعت الإفصاحات المالية لتدقيق مستقل أجرته جهة التدقيق الخارجية (KPMG) مع مصادقة مجلس الإدارة عليها.

أبرز منجزات عام 2023 ذات الصلة بالاستدامة

أصول متنوعة وعالية الجودة
في المحفظة تبلغ قيمتها
3.4 مليار دولار أمريكي



تحقيق المجموعة أرباحاً بلغت
114 مليون دولار أمريكي



التطبيق المتواصل لاستراتيجية
الاستدامة على مستوى
المؤسسة ككل



تقديم 8 دورات تدريبية
مخصصة لأعضاء مجلس الإدارة



إدراج بيانات انبعاثات الكربون
للنطاق 1 و 2 و 3 في التقرير.



قيادة برؤية سبّاقة ومتطورة
لمجلس الإدارة، وفريق إداري عالي
القدرات يتفاني في تعزيز القيمة
لجميع أصحاب العلاقة.



استضافة المنتدى الأول لأبطال
ممارسات البيئة والمجتمع
والحوكمة، بالشراكة مع مجموعة
شركات أومينفست.



إلغاء استعمال عبوات المياه
التي تُستخدم لمرة واحدة في
مكاتبنا.



12% من الموظفين
يعملون في أومينفست
منذ 15 عاماً على الأقل.



8% نسبة الزيادة في عدد
الموظفات في المناصب الإدارية
العليا.





رسالة رئيس مجلس الإدارة

المساهمون الأفاضل،

يسرني، بالأصالة عن نفسي وبالنيابة عن مجلس الإدارة، أن أقدم لكم تقرير الاستدامة الصادر عن الشركة العمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع.م (أومينفست) للسنة الثانية على التوالي، والذي يبرز إنجازاتنا غير المالية، وكذلك أهدافنا وإنجازاتنا لعام 2023، وانطلاقاً من تمسكنا باتباع أفضل الممارسات العالمية ودعمنا لجهود توحيد معايير الاستدامة وتقريرها، فقد أعدنا تقريرنا هذا بما يتماشى مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI).

استطعنا في أومينفست على مدار العام الماضي أن نفي بوعدنا بالالتزام ببناء مستقبل أكثر استدامة، وتعزيز الممارسات التجارية المسؤولة سواء في نطاق عملياتنا أو في جميع الشركات التي تضمها محفظتنا، كما حرصنا أيضاً على التأكد من توافق أعمالنا مع الأهداف الوطنية لسلطنة عمان، والتي تهدف إلى تحقيق التقدم الاقتصادي بالتوازي مع تعزيز الشمول الاجتماعي وحماية البيئة.

لقد شهدت السلطنة في العام 2023 أعلى درجات الحرارة المسجلة، والتي تفوق متوسط درجات الحرارة العليا للقرن العشرين بمقدار 1.3 درجة سواء بالنسبة للسطوح الأرضية أو المحيطات. هذا بالإضافة إلى ما واجهته المجتمعات حول العالم من تحديات اجتماعية متزايدة أثرت إلى حد كبير على نوعية حياة الكثيرين.*

وهذه الظواهر إنما تؤكد درجة الإلحاح في ضرورة العمل على تحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، المصممة لإيجاد عالم يعمه السلام ويتحقق فيه الازدهار والمستقبل المستدام، والتي تتطلب منا تركيزاً متجدداً وتضافراً لجهود جميع الأطراف. إن الفرصة سانحة أمامنا للوفاء بالالتزام العالمي الذي قطعناه على أنفسنا في عام 2015، ويتمثل في اتخاذ خطوات حاسمة للحد من ظاهرة الاحتباس الحراري بحيث لا تتجاوز الزيادة في درجات الحرارة درجتين مئويتين قياساً بمستويات ما قبل العصر الصناعي، لكن ذلك لا يمكن تحقيقه إلا بتعاوننا وتعزيز جهودنا الجماعية.

إن الزخم العالمي الحالي باتجاه تحقيق الاستدامة هو أمر لا يمكن إنكاره، وبناءً عليه، فإننا في أومينفست نضع أولوية كبيرة للإجراءات التي لا تحمي البيئة فحسب، لكنها تساهم أيضاً في تمكين المجتمعات ورفع مستوى الرفاه المجتمعي، والتزامنا

بالاستدامة يأتي في صورة استراتيجية شاملة اعتمدها، وتتجاوز حدود المبادرات البيئية إلى بذل مساعٍ جادة لتأمين مستقبل مزدهر للجميع، وهو نهج استباقي يَحفز سعينا وراء الفرص التي تُثمر عن تأثير إيجابي كبير. كما أن جهودنا متواصلة دائماً للتشجيع على الممارسات الصديقة للبيئة، ودعم المؤسسات المحلية، والاستثمار في تنمية قدرات وإمكانات شبابنا. وتمهد هذه الجهود مجتمعة الطريق لحد أكثر استدامة وازدهاراً.

ختاماً، أود أن أعرب عن عميق امتناني لكوادرننا الرائعة على تفانيهم الاستثنائي هذا العام، وعلى ما أظهره من شغفٍ والتزام كان له دورٌ أساسي في نجاحنا المستمر. كما أتوجه أيضاً بالشكر لمساهميننا على إيمانهم وثقتهم بإمكانات شركتنا، فهو ما بلهمننا للوصول إلى آفاق جديدة، لذا نتمن بشدة دعمكم الدائم لنا. ولا ننسى أن نشكر جميع أصحاب العلاقة الآخرين على تعاونهم الذي لا يقدر بثمن، وعلى شراكات بنيناها معهم وتساهم بدرجةٍ عظيمة في تعزيز نمونا وقدرتنا على الابتكار. إن المنجزات المرئية التي حققناها، والتحديات التي تغلبنا عليها، هي شهادة على القوة التي تنتج عن رؤيةٍ وجهدٍ جماعي. وهذه دعوة منا لمواصلة البناء على هذا الزخم، بهدف تحقيق إنجازاتٍ أكبر.

خالد محمد الزبير
رئيس مجلس الإدارة

*المصدر: وكالة الفضاء الأمريكية ناسا



رسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة

الأعضاء المساهمون الكرام،

أتقدم إليكم بدايةً ونحن نستهل العام الجديد بأفضل التحية وأدعوكم في تقريرنا الثاني للاستدامة للتعرف على أداء الشركة العمالية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع.م (أومينفست) في النواحي غير المالية، وعلى ما أحرزناه من تقدم في مجال الاستدامة وكذلك رؤيتنا المستقبلية. إن التزامنا الأساسي والثابت في أومينفست هو بأن تبقى المجموعة الاستثمارية الرائدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مع السعي الجاد في الوقت ذاته لإحداث تأثير عالمي هادف.

لقد استكملنا في العام 2022 عمليات صياغة وإطلاق استراتيجية استدامة تعنى بجوانب البيئة والمجتمع والحوكمة (ESG) لتطبيق في جميع أقسام الشركة، ويُسْتَرشد بها في توجيه كافة أنشطتنا التشغيلية والاستثمارية. تتماشى هذه الاستراتيجية الشاملة مع الأطر الدولية ومع أفضل الممارسات في القطاع ومجالات التركيز الرئيسية لشركتنا، كما حرصنا أيضاً خلال وضعها على التشاور مع أصحاب العلاقة الداخليين والخارجيين لضمان تلبية توقعاتهم وطموحاتهم. وتتضمن الاستراتيجية أهدافاً تشغيلية واستثمارية طموحة، بيد أنها واقعية، وغايات ومؤشرات الأداء الرئيسية ذات الصلة، وهي تأتي لتؤكد من جديد على التزامنا بالممارسات التجارية المسؤولة والنمو المستدام. وقد بدأنا في العام 2023 التنفيذ الرسمي لاستراتيجية الاستدامة بما يشمل تحقيق أهدافها والتقيد بالتزاماتها مع قياس التقدم المحرز على ذلك المسار.

إن أومينفست الآن هي في وضع ممتاز يهيئها للانطلاق نحو مستقبل أكثر ازدهاراً، بدعمه أداءنا القوي للعام 2023، والذي تميز بنمو كبير في الإيرادات والربحية، ورؤيتنا تتجاوز كثيراً حدود تحقيق النجاح الاقتصادي، إذ نطمح إلى إحداث تأثير اجتماعي وبيئي إيجابي في المجتمعات التي نقدم لها خدماتنا، وهي الرؤية التي تستند إليها أعمالنا وتشكل نسيج ثقافتنا المؤسسية، كي نجسد فعلياً هدفنا المتمثل في عنوان "تطور الأعمال لنعوض بالمجتمعات".

لقد حققت أومينفست طوال الفترة المشمولة بالتقرير إنجازات مهمة في جميع مجالات الاستدامة الرئيسية وضمن إطار استراتيجيتها لشؤون البيئة والمجتمع والحوكمة. كما ركزنا في استثماراتنا على الجوانب المستقبلية فأطلقنا موقعاً إلكترونياً جديداً، ووظفنا سياسات قوية في مجال تكنولوجيا المعلومات وأمن المعلومات، مما يؤهلنا لمواصلة مسيرتنا الواثقة في مجالي الابتكار والامتثال.

وتقديرًا منا لقيمة ثروتنا من الكفاءات العاملة في شركتنا وإيماناً بأهمية تمكينها، أطلقنا مبادرات تُحدث تأثيراً إيجابياً مهماً مثل برنامج تطوير الإرشاد المهني (برنامج تطوير المسار المهني) المصمم للموظفين العاملين ضمن المستويات التكتيكية والتشغيلية، وزيادة إجازة الأمومة والأبوة لتتماشى مع قانون العمل الجديد.

كما حرصنا على المشاركة الفعالة في مبادرات من شأنها تقوية العلاقات المجتمعية والتأثير الاجتماعي الهادف، وتتماشى مع مجالات تركيزنا، وذلك سعياً منا لتعزيز مستوى تأثيرنا الإيجابي في المجتمعات التي نعمل فيها، وقد حددنا لكل مبادرة منها مؤشرات تأثير لقياس مدى فعالية مساعيها كي تضمن دوام التأثير الإيجابي الذي تتركه أنشطتنا وفائدته بالنسبة لكل من المجتمع والبيئة.

إننا وللسنة الثانية على التوالي، نبادر للإفصاح استباقياً عن ممارساتنا المتعلقة بالإدارة البيئية، كما أوردنا تفاصيل الانبعاثات في النطاقات 1 و2 و3، ونحن في ذلك لا نلتزم الشفافية فحسب، لكن نضع أيضاً أهدافاً طموحة للحد من تأثيرنا البيئي، ونسعى جادين لدمج اعتبارات بيئية صارمة في عملية تقييم مخاطر البيئة والمجتمع والحوكمة سواء بالنسبة للاستثمارات الجديدة أو خلال عمليات إعادة التدقيق في الاستثمارات التي تضمها محفظتنا.

وعند تناول جانب الاستثمار المسؤول، فقد كان أحد إنجازاتنا الكبيرة هذا العام هو تصميم عملية العناية الواجبة في نواحي البيئة والمجتمع والحوكمة لتي استثمارنا نقدم عليها، وتطوير هذه العملية ثم بدء تنفيذها. هذا الإطار المبتكر الذي بدأنا بتجربته على إحدى شركات محفظتنا، يضمن أن استثماراتنا لا تتوافق مع أهداف شركة أومينفست الخاصة بالاستدامة فحسب، ولكن أيضاً مع التحول الذي يشهده القطاع نحو تعزيز الممارسات المسؤولة، وبمكّنتنا هذا النهج الاستباقي من تقييم مستوى الاستدامة والممارسات الأخلاقية في استثماراتنا، بما يتماشى مع التوجهات الأعم في القطاع نحو الاستثمار المسؤول.

إننا إذا استعرضنا مسيرتنا في العام 2023، يتبين بوضوح الخطوات الملحوظة التي قطعناها في رحلتنا نحو الاستدامة والتزامنا العمل بنهج الجهة الاستثمارية المسؤولة، وهو التزام ثابت وراسخ يتمسك بمبادئ الشفافية وتحمل المسؤولية، ويحفز مساعيها لتحقيق المزيد من التقدم المؤثر على الصعيدين المجتمعي والبيئي.

وأخيراً، نتقدم لكم بالشكر دائماً على دعمكم المتواصل، ولكم منا خالص التقدير.

عبد العزيز محمد البلوشي
الرئيس التنفيذي للمجموعة

الأداء الاقتصادي والنمو

الأداء المالي

لقد استطاعت شركة أومينفست على مدار أكثر من أربعة عقود ترسيخ مكانتها كشركة استثمارية رائدة. وهو نجاح تدعمه رؤية واضحة وعزيمة ثابتة وتدفقات إيرادات قوية.

إن أحد أهم ركائزنا لحماية أدائنا المالي وتعزيزه يكمن في إعطاء الأولوية باستمرار لإدارة المخاطر ذات الصلة بالخرانة والامتثال واستمرارية الأعمال، والتي نعتبرها المخاطر التشغيلية الأساسية كونها قد تؤدي إلى زعزعة الوضع المالي للشركة إلى حد كبير. كما ندرك أن أي ضعف في الأداء في استثماراتنا الرئيسية يمكن أن يسفر أيضاً عن تداعيات كبيرة على الوضع المالي.

نحن وبكل فخر نعرض النتائج التالية للعام المالي 2023 دليلاً على الإدارة الفعالة والاستثنائية في أومينفست

الشركة الأم			المجموعة			
2023	2022	2021	2023	2022	2021	
RO 000			RO 000			
67,413	76,908	50,674	442,346	336,967	198,574	إجمالي الإيرادات
-27,083	-27,046	-19,814	-398,449	-287,598	-169,715	إجمالي المصروفات
40,330	49,862	30,860	43,897	49,369	28,859	أرباح السنة

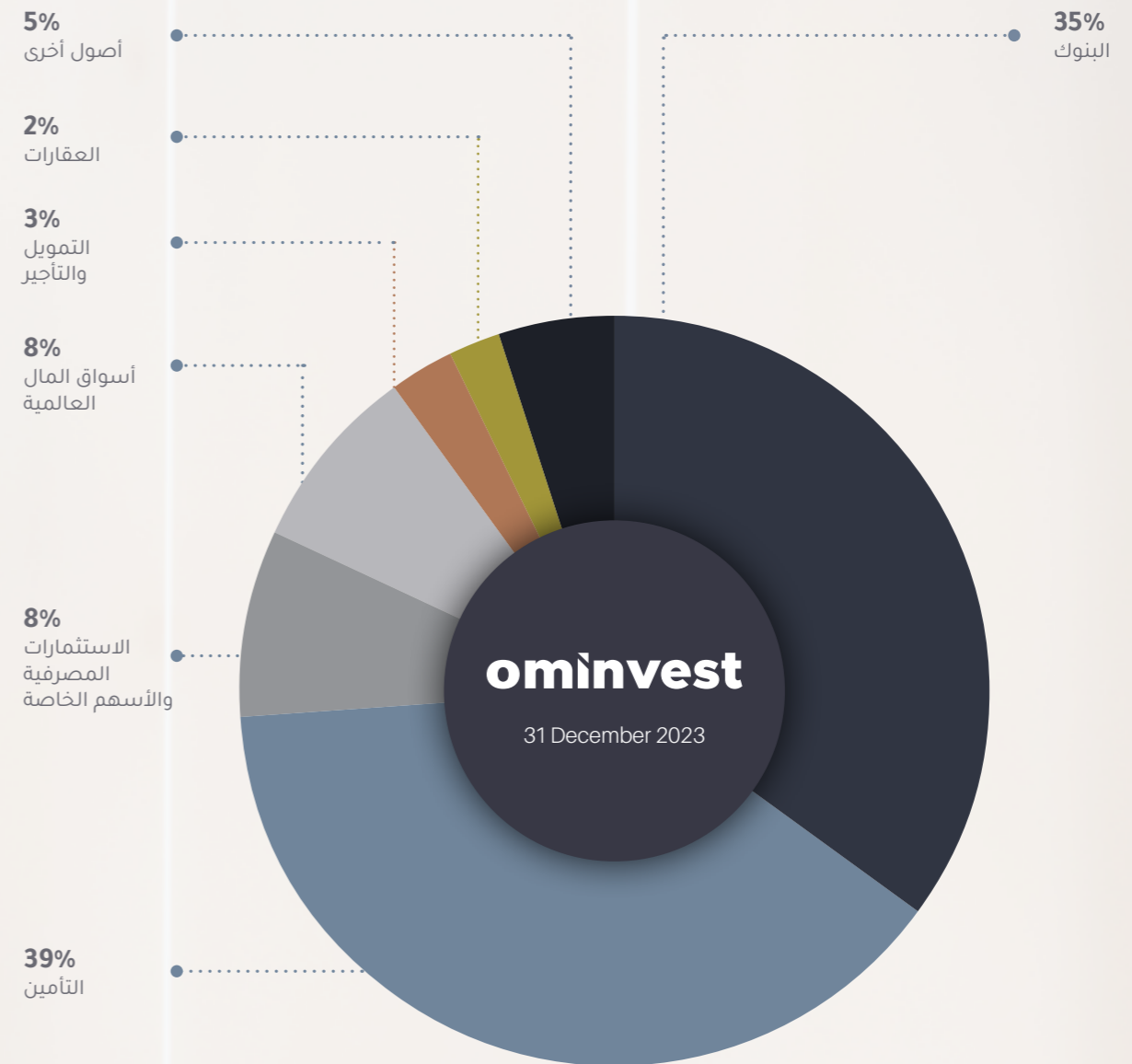
يرجى الرجوع إلى تقريرنا السنوي لمزيد من المعلومات عن أدائنا المالي.

فلسفة الاستثمار

أومينفست هي شركة استثمارات طويلة الأمد، وتركز استثماراتنا طويلة الأجل على هدف المحافظة على رأس المال الأساسي مع تحقيق عوائد استثمارية مرتفعة، آخذين في الاعتبار المخاطر العالية. وتتمحور فلسفتنا الاستثمارية حول الاستثمار في الشركات المستدامة عالية الجودة، والتي تطبق نظام حوكمة قوي يمكنها من تحمل فترات الانكماش الاقتصادي وتجاوزها. نحافظ أيضاً في أومينفست على مستوى عالٍ من انضباط التقييم، ونحرص على تنويع استثماراتنا على مستوى الشركات والقطاعات والمناطق الجغرافية. مع التركيز على قطاع الخدمات المالية. كما ندعم استثماراتنا المحلية لتمكينها من النمو والنجاح.

وقد تمكنا أيضاً بفضل مركزنا المالي القوي وانضباطنا المالي الكبير من تحقيق قفزات نوعية، إذ أتاح لنا ذلك الاستفادة من فرص ممتازة عبر شراء الاستثمارات أثناء فترات الركود والتخارج منها بعوائد جذابة في الوقت المناسب. ونحن نؤمن كذلك بأن قوة الشركات التي نستثمر بها ترتبط بجودة وتميز إدارتها، لذلك نحرص أومينفست دائماً على الاستثمار في الشركات التي تملك إدارة ناجحة وتكون على درجة عالية من الكفاءة والنزاهة. ورغم استثمارنا في هذه الشركات، لكننا نحافظ على استقلاليتها الكاملة في إدارة أنشطتها التشغيلية، في حين نوفر لها من ناحية أخرى التوجيه الاستراتيجي لمساعدتها على النمو والتوسع.

تنويع الأصول الموحدة للمجموعة



تعمل شركة أومينفست بنشاط عالٍ على تنويع محفظتها الاستثمارية عبر القطاعات

- يعد التنويع عبر الشركات والقطاعات والمناطق الجغرافية أمراً أساسياً لإدارة مخاطر التركيز المرتبطة بالاستثمارات الكبيرة في شركة وحدة أو قطاع واحد.
- لقد نجحنا في تنويع أعمالنا بعيداً عن القطاع المصرفي الذي كان يشكل 97% من أصول المجموعة في عام 2024 مقارنة بـ 25% حالياً.
- إن 34% من الأصول الموحدة لمجموعتنا موجودة خارج السلطنة مقارنة بأقل من 1% في عام 2024. وقد أتاحت لنا فرصة جذابة للاستحواذ على حصة إضافية في بنك مسقط خلال نوفمبر 2023. ونحن نعمل الآن بحكمة على تعزيز تنوعنا الجغرافي.

الشركات التابعة والزميلة

التغيير الرئيسي الذي أجريناه على محافظتنا الاستثمارية في عام 2023 تمثّل في إعادة تصنيف بنك مسقط والشركة الدولية للتأمين العام (IGI) من كونها أسهم استثمارية لتندرج ضمن قائمة الشركات الزميلة. وقد أثر ذلك إيجابياً على ربحيتنا وتدفقاتنا النقدية. أما الشركات التابعة المتبقية فبقيت في غالبيتها دون تغيير مقارنةً بعام 2022:

شركة جبرين العالمية للتنمية ش.م.ع.م (جبرين)

تركز شركة جبرين التابعة لأومينفست على الاستثمارات بالأسهم الخاصة في قطاعات متنوعة، إلى جانب التوسع في أسواق جديدة في آسيا.

JABRIN CAPITAL

مجموعة ليفا للتأمين ش.م.ع.م

مجموعة ليفا للتأمين هي إحدى شركائنا التابعة (سابقاً شركة التأمين الأهلية والشركة الوطنية للشركة الوطنية للتأمين على الحياة والعام ش.م.ع.ع)، وهي شركة متخصصة في تقديم العديد من أنواع التأمين، ومنها التأمين على السيارات والمنازل والسفر والصحة والحياة ومختلف أنواع التأمين للمؤسسات في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي.

liva

بنك مسقط ش.م.ع.ع

استحوذت المجموعة خلال العام 2023 على حصة إضافية في بنك مسقط ليصل إجمالي حصتنا في البنك إلى 15% مع إدراج استثمارنا فعلياً تحت تصنيف شركة زميلة، وبنك مسقط هو المؤسسة المالية الرائدة في سلطنة عمان ويتميز بحضوره القوي في قطاع الخدمات المصرفية للشركات، والخدمات المصرفية الشخصية، والخدمات المصرفية الاستثمارية، والخدمات المصرفية الإسلامية، والخزينة، والخدمات المصرفية الخاصة وإدارة الأصول.

بنك مسقط
BankMuscat

الشركة العمانية للاستثمارات العقارية والخدمات ش.م.م (أوريس)

تدير شركة أوريس التابعة لنا جميع المشاريع العقارية التي تعود ملكيتها لشركة أومينفست، كما تقدم الخدمات للشركات الأخرى التابعة لنا. وتركز أوريس حالياً على مشروع إعادة افتتاح ملعب الجولف المكون من 18 حفرة في مسقط هيلز، والذي استحوذت عليه في أكتوبر من العام 2021. ومنذ ضم ملعب الجولف لمحافظة استثمارات أوريس، بدأ تشغيل نظام "توب ترينسر" فائق التطور لتتبع كرات الجولف، والأول من نوعه في السلطنة، كما تجري حالياً إعادة افتتاح جميع حفر الملعب وعددها 18 حفرة، تزامناً مع ذلك، تعمل أوريس على تطوير مشروع عقاري متعدد الاستخدامات تحت مسمى "لا في" داخل مسقط هيلز، حيث سيتضمن فندق بوتيك من 80 غرفة، و100 شقة فندقية مجهزة و22 شقة و8 فلل سكنية فاخرة.

oris

منتجات مسقط ش.م.م

منتجات مسقط هي شركة عقارية تابعة لنا متخصصة في تطوير مشاريع سياحية متكاملة في سلطنة عمان، وأحد أهم مشاريعها هو مشروع إنشاء ملعب الجولف المتميز.

LA VIE

بنك عُمان العربي ش.م.ع.ع

بنك عمان العربي OAB هو شريكنا في القطاع المصرفي، ويتميز بتحقيقه نمواً إيجابياً مدروساً في الخدمات المصرفية التقليدية منها والإسلامية. ويوفر البنك خدماته للعملاء في كافة أنحاء السلطنة بفضل محافظة مؤلفة من ما يربو على 65 فرعاً و150 جهاز صراف آلي.

بنك عُمان العربي
OMAN ARAB BANK

الشركة الوطنية للتمويل ش.م.ع.ع

الشركة الوطنية للتمويل NFC هي شريكنا في قطاع التأجير التمويلي، والشركة مستمرة في محافظتها على مكانتها الرائدة في السوق بين شركات التمويل والتأجير في سلطنة عمان من حيث حجم الأصول وشبكة الفروع والإيرادات والأرباح.

الوطنية للتمويل
national finance

شركة أومينفست الدولية القابضة المحدودة (OIHL)

هي شركة قابضة تركز على الاستثمار في الأسهم المدرجة والأصول المالية.

Ominvest
International
Holding
Limited

الشركة العالمية للتأمين العام (IGI)

استحوذت المجموعة خلال عام 2023 على حصة إضافية في العالمية للتأمين العام، وهي مجموعة دولية متخصصة في التأمين وإعادة التأمين مسجلة في برمودا ومدرجة في أسواق ناسداك المالية. رفع هذا إجمالي حصتنا إلى 20.5%، مما أدى بالنتيجة إلى إدراج استثمارنا في العالمية للتأمين العام ضمن فئة "شركة زميلة".

IGI

أومينفست في لمحة

تأسست الشركة العمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع.ع (أومينفست) في عام 1983 كما أنها مدرجة في سوق مسقط للأوراق المالية (بورصة مسقط). وتعد أومينفست واحدة من أنجح الشركات الاستثمارية في المنطقة، وهو ما يشهد عليه سجلها الحافل بتحقيق مستويات ثابتة من الأرباح وتوزيع الأرباح على المساهمين دون انقطاع منذ إنشائها.

نعتمد في أومينفست نهجاً عالمياً في الاستثمار فنحرص على تنوع محفظتنا وعلى أن تضم استثمارات في أسواق خارج السلطنة، ومنها دول مجلس التعاون الخليجي وآسيا وأسواق النمو الدولية الأخرى. وتتنوع استثماراتنا أيضاً من حيث القطاع لتغطي قطاعات التأمين، والخدمات المصرفية والمالية، والأسهم الخاصة، وأسواق رأس المال العالمية، والعقارات والتكنولوجيا.

بيان الغرض

نطور الأعمال لننهض بالمجتمعات

تتماشى رسالتنا مع إيماننا الراسخ بأن قطاع الأعمال ينبغي أن يكون محفزاً مهماً لتوفير قيمة اقتصادية ومجتمعية وبيئية هادفة وقابلة للتطوير. كما تقدم رسالتنا توجهاً واضحاً يرشدنا عن كيفية إنجاز أعمالنا وأنشطتنا اليومية بشكلٍ يجمع جهود موظفينا وأصحاب العلاقة ويوحدها نحو تحقيق رؤيتنا المؤسسية.

إن جهودنا في تطوير المؤسسات تساهم في تعزيز نمو أعمالها، فنحن إلى جانب تزويد الشركات التي تتضمنها محفظتنا الاستثمارية برأس المال الذي يلزمها للتوسع والنمو، فإننا نتعاون معها أيضاً تعاوناً وثيقاً في بناء قدراتها التشغيلية والتقنية، كما نقدم لها الدعم اللازم لتوسيع وتنويع محفظتها من المنتجات والخدمات والوصول إلى أسواق جديدة. ونشجع كذلك الفريق الإداري فيها على الابتكار والتفكير خارج حدود المألوف.

إننا على يقين تام بأهمية دور المؤسسات في النهوض بالمجتمعات المحيطة بها، الأمر الذي ينعكس بوضوح في فلسفتنا الاستثمارية، إذ نوفر للمجتمع عبر شركات المجموعة خدماتٍ وحلول قيمة، فضلاً عن مساهمتنا في توفير الوظائف وتنمية المواهب وبناء الخبرات وتعزيز الابتكار والتشجيع على تبادل المعرفة، ونعمل على تبني أفضل ممارسات «البيئة والمجتمع والحوكمة» ودعم المجتمعات المحلية.

الرؤية



أن نكون مجموعة استثمارية بارزة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، محققين انتشاراً عالمياً واسعاً وأثراً مجتمعياً ملموساً.

المهمة



تحقيق المنفعة لكافة أصحاب العلاقة لدينا من خلال الاستثمار بحرص في قطاعات وأسواق عالية النمو، بينما نقوم بتطبيق حلول مبتكرة ومنصات قابلة للتوسع، ومبادراتٍ فعالة في الإطار البيئي والمجتمعي والحوكمي.

القيم



النزاهة



التعاون



التفوق



الابتكار



المواطنة الصالحة

استراتيجية أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة

استجابةً لديناميكيات السوق دائمة التغير وعملاً بما يتماشى مع هويتنا المؤسسية، فقد وضعنا في العام 2022 إطاراً شاملاً لمعايير البيئة والمجتمع والحوكمة يمكننا من دمج الاستدامة بحيث تشكل إحدى ركائز التزاماتنا الاستراتيجية كما يقلل التأثير السلبي الناجم عن عملياتنا، ويضمن في الوقت ذاته استمرارية أعمالنا وقدرتها على تحمل التحديات وتجاوزها على المدى الطويل.

وأثناء صياغة استراتيجيتنا في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة، تعاون فريقنا المختص بشؤون البيئة والمجتمع والحوكمة مع جميع أصحاب العلاقة المعنيين من أجل وضع أهداف طموحة وممكنة. كما حرص طوال عملية تصميم الاستراتيجية في العام الماضي وكذلك خلال عمليات تنفيذها الجارية، على التواصل دورياً مع مختلف الإدارات ومنها إدارات المالية والمخاطر والحوكمة والامتثال والموارد البشرية والشؤون الإدارية والاستثمار.

يتألف الإطار المطبق على مستوى الشركة ككل من مجالي تركيز متميزين، هما العمليات المستدامة، والاستثمار المسؤول والمؤثر. وللذان يستند كلٌ منهما إلى أربع ركائز:

مجال التركيز 1: العمليات المستدامة

يستلزم إجراء العمليات بطريقة مستدامة ومسؤولة. ونحن عازمون على دمج وقياس وإدارة عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة في جميع جوانب أعمالنا، إلى جانب تطبيق قيمنا الأساسية المتمثلة في النزاهة والتعاون والتميز والابتكار والمواطنة الصالحة.

مجال التركيز 2: الاستثمار المسؤول والمؤثر

وهذا يتناول جميع الأنشطة الاستثمارية بهدف أعم يتمثل في اتخاذ قرارات استثمارية تستند إلى عوامل الاستدامة، بالإضافة إلى العوائد المالية المتوقعة.

إدارة الاستدامة

نلتزم في أومينفست التزاماً تاماً بقيادة مبادرات الاستدامة في قطاعنا، كما أن الدمج الاستباقي للعوامل المتصلة بالبيئة والمجتمع والحوكمة (ESG) يتماشى مع قيم أومينفست الأساسية والمتطلبات المستجدة للمستثمرين والمساهمين والمجتمع عموماً. ونحن في الوقت ذاته نسعى للاستفادة من تركيز الهيئات التنظيمية المتزايد على الاستدامة، فنبادر للريادة في تطبيق ممارسات الأعمال المسؤولة. هذا النهج لن يعزز التزامنا بالنهوض بالمجتمع فحسب، بل سيفتح أيضاً أمامنا فرصاً تجارية مبتكرة ويضيف ميزة تنافسية.

Ominvest's ESG Frameworks

Focus Areas	Sustainable Operations	Responsible & Impact Investing
Pillars	 Environmental Stewardship	 ESG-Factors Integration
	 Empowered Workplace	 Active Ownership
	 Governance & Ethics	 Social & Environmental Impact Investment
	 Community Support	 Sustainable Communities

التوافق مع أطر البيئة والمجتمع والحوكمة

حرصنا في أثناء تصميم إطارنا الخاص بالبيئة والمجتمع والحوكمة في العام 2022 على الاسترشاد بالتوصيات التي تقدمها مختلف معايير الاستدامة، وعلى وجه الخصوص تلك التي تلبى أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs) ورؤية عُمان 2040.

وفيما يلي نظرة عامة على هذه الأطر:

تضع **أهداف التنمية المستدامة** "خطة لتحقيق مستقبل أفضل وأكثر استدامة للجميع". وقد اعتمدت الأمم المتحدة هذه الأهداف في عام 2015 باعتبارها دعوة عالمية للعمل من أجل القضاء على الفقر، وحماية كوكب الأرض، وضمان تمتع الجميع حول العالم بالسلام والرخاء بحلول عام 2030. وقد كانت عُمان من بين دول العالم التي تبنت أهداف التنمية المستدامة واعتمدها خلال قمة الأمم المتحدة في سبتمبر 2015، وبناءً عليه، فقد حرصنا أشد الحرص على أخذ هذه الأهداف في الاعتبار عند تصميم مسيرتنا نحو تحقيق الاستدامة، وذلك دعماً لأجندتنا الوطنية للتنمية المستدامة وإظهاراً لالتزامنا تجاه المجتمع الدولي.

تركز **رؤية عُمان 2040** على "إعادة تشكيل العلاقة والأدوار بين القطاعين الحكومي والخاص ومؤسسات المجتمع المدني، وضمان إدارة اقتصادية فعالة واقتصاد عُماني متطور ومتنوع ومستدام، وتوزيع عادل لمقدرات التنمية بين المحافظات، وحماية مواردها الطبيعية للوطن وبيئتنا المتفردة"، (جلالة السلطان هيثم بن طارق حول رؤية 2040).

يوضح الجدول المقابل بالتفصيل التوافق بين كل ركيزة من ركائز إطار أومينفست للبيئة والمجتمع والحوكمة مع أهداف التنمية المستدامة والأولويات الوطنية لرؤية عُمان 2040.

الركيزة	وصف الركيزة	التوافق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	التوافق مع رؤية عُمان 2040
مجال التركيز: العمليات المستدامة			
الإشراف البيئي	الحفاظ على الطبيعة بتقليل استخدام الموارد وإزالة الكربون من عملياتنا.	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 13 CLIMATE ACTION	البيئة والموارد الطبيعية
التمكين في مكان العمل	أن نكون جهة العمل المفضلة في عُمان بالحرص على تعزيز التنوع في مكان العمل وضمان رفاه الموظفين والاستثمار في النمو والتطوير المهني.	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES	سوق العمل والتشغيل
الحوكمة والممارسات الأخلاقية	تجسيد أعلى مستوى من الحوكمة وذلك بعدم التسامح مطلقاً مع حالات عدم الامتثال وبتطبيق أسس قوية في إدارة الاستدامة.	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	التشريع والقضاء والرقابة
دعم المجتمع	تحقيق الريادة في مبادرات الدعم المجتمعي عبر إحداث أثر إيجابي ملموس يمكن قياسه على المجتمعات والبيئة.	4 QUALITY EDUCATION 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 13 CLIMATE ACTION	المواطنة والهوية والتراث والثقافة الوطنية الرفاه والحماية الاجتماعية
مجال التركيز: الاستثمار المسؤول والمؤثر			
دمج عوامل البيئة والمجتمع وحوكمة الشركات	دمج عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة في قرارات الاستثمار.	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 9 INDUSTRY INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 13 CLIMATE ACTION	القطاع الخاص والاستثمار والتعاون الدولي
الملكية الفعالة	التواصل مع أصحاب العلاقة للدعوة إلى إحداث تغيير إيجابي ورفع درجة دمج عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة إلى أقصى حد ممكن.	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	القطاع الخاص والاستثمار والتعاون الدولي
الاستثمار المؤثر في المجتمع والبيئة	إحداث تأثير بيئي ومجتمعي قابل للتطوير والتوسع باتباع نهج الاستثمارات الموجهة بالأهداف.	تعتمد أهداف التنمية المستدامة التي نؤثر فيها على الاستثمارات المقدمة، ولا يمكننا حتى اليوم تحديد أهداف معينة.	تنمية المحافظات والمدن المستدامة الرفاه والحماية المجتمعية البيئة والموارد الطبيعية
المجتمعات المستدامة	إنشاء مجتمعات آمنة تلتمز بالشمول ومراعاة البيئة لما فيه مصلحة الجميع.	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 9 INDUSTRY INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	تنمية المحافظات والمدن المستدامة

علاوةً على ما سبق، وإثباتاً لعمق التزامنا بدمج عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة في قرارات الاستثمار والملكية، تسعى أومينفست إلى الانضمام لقائمة الموقعين على مجموعة مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول (PRI). تحقيقاً لهذا الهدف، فقد ركزنا على أن يتوافق مجال التركيز الثاني (الاستثمار المسؤول والمؤثر) لإطارنا للبيئة والمجتمع والحوكمة مع المبادئ الستة للاستثمار المسؤول، كما حددنا في العام 2022 الخطوات الأولية التي ينبغي اتخاذها بالنسبة لكل مبدأ. ونعرض أدناه تفاصيل إجراءاتنا لتحقيق هذا التوافق، والتقدم الذي أحرزناه في عام 2023 في هذا الصدد

المبدأ	إجراءاتنا المتخذة لتحقيق التوافق	الإنجازات في العام 2023
المبدأ 1: دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة في تحليل الاستثمار وعمليات صنع القرار.	فحص الاستثمارات استناداً إلى قائمة الاستبعاد الصادرة عن مؤسسة التمويل الدولية (IFC).	تنفيذ قائمة الاستبعاد الصادرة عن مؤسسة التمويل الدولية وتعديلها كما يلزم، وقد فُرزت بموجبها 11 صفقة في العام 2023. يرجى الرجوع إلى موقع مؤسسة التمويل الدولية للاطلاع على قائمة الاستبعاد كاملةً
المبدأ 2: تحقيق الملكية الفعالة ودمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة في السياسات والممارسات المتعلقة بالملكية.	دمج عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة في بحثنا وأثناء إجراء العناية الواجبة.	بدء إجراء العناية الواجبة فيما يتعلق بجوانب البيئة والمجتمع والحوكمة لغايات فرز الاستثمارات.
المبدأ 3: السعي إلى تحقيق المستوى المناسب والكافي من الإفصاح عن قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة لدى المؤسسات التي نستثمر فيها.	تشجيع حصول المختصين بشؤون الاستثمارات في مجموعة أومينفست على التدريب الخاص بجوانب البيئة والمجتمع والحوكمة.	عقد جلسات توعية حول الاستدامة لشركة تابعة لمجموعة أومينفست.
المبدأ 4: تشجيع المؤسسات في قطاع الاستثمار على قبول المبادئ وتنفيذها.	العمل مع أبطال شؤون البيئة والمجتمع والحوكمة المعيّنين في الشركات التي تتضمنها محفظتنا على القضايا ذات الصلة بالبيئة والمجتمع والحوكمة.	إقامة المنتدى الافتتاحي لأبطال شؤون البيئة والمجتمع والحوكمة بحضور أبطال شؤون البيئة والمجتمع والحوكمة في مجموعة أومينفست ككل.
المبدأ 5: تضافر الجهود والعمل المشترك لتعزيز درجة فاعليتنا في تنفيذ المبادئ.	حضور المؤتمرات والندوات المتعلقة بالاستدامة والتحدث فيها بهدف تحفيز المشاركة التعاونية ضمن القطاع المالي الأوسع نطاقاً.	التواصل الفعال مع فرق "مبادئ الاستثمار المسؤول" و"مبادرة التمويل الأخلاقي العالمية". حضور قمة المناخ كوب 28.
المبدأ 6: تقديم كلِّ منا تقريراً عن أنشطتنا والتقدم الذي أحرزناه باتجاه تنفيذ المبادئ.	إعداد تقرير الاستدامة السنوي وصياغته بما يتماشى مع معايير الاستدامة المعتمدة عالمياً.	إعداد تقرير الاستدامة السنوي الثاني.
	تناول قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة ودمجها في سياساتنا الاستثمارية.	دمج الإرشادات والتوجيهات الخاصة بالاستثمار المسؤول والمؤثر في سياستنا الاستثمارية.
	قياس حجم الاستثمارات وإدارتها في القطاعات المفضلة والشركات الأفضل أداءً في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة.	تتبع الشركات المصنفة وفق الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة في محفظة سوق رأس المال العالمي.
	تبليغ الجهات المتلقية للاستثمارات بالتوقعات فيما يتعلق بجوانب البيئة والمجتمع والحوكمة وتقييم أدائهم في المجالات ذاتها.	<ul style="list-style-type: none"> إنشاء إدارة مركزية لدعم عملية وضع استراتيجية الاستدامة ومراقبة تنفيذها في جميع شركات مجموعة أومينفست. يضم فريق الاستثمار محلاً من ذوي الخبرة المختصين في الممارسات البيئية والمجتمعية والحوكمة وممارسات الاستثمار المسؤول.
	دعم المبادرات التعاونية المناسبة والمشاركة في نقاشات هادفة مع مؤسسات مثل المنتدى الاقتصادي العالمي أو سوق مسقط للأوراق المالية (بورصة مسقط).	إعداد تقارير الاستدامة بحيث تتوافق مع توصيات سوق مسقط للأوراق المالية فيما يتعلق بإعداد تقارير الاستدامة.
	النظر في مستوى مساهمتنا في إضافة القيمة المحلية ضمن السلطنة.	86% هي نسبة الموردين المحليين (مقرهم عُمان).
	نشر تقرير الاستدامة السنوي مع صياغته بما يتماشى مع معايير الاستدامة المعتمدة عالمياً.	إعداد تقرير الاستدامة السنوي الثاني.

تقييم الاثر

إن حرصنا على التوافق مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) ينطلق من سعينا للوقوف على تأثير مؤسساتنا على الاقتصاد والبيئة والمجتمعات، سلبياً كان أم إيجابياً، وتقييم ذلك التأثير وفهمه. ونحن في هذا الأمر نأخذ بالاعتبار الطبيعة المميزة لكل تأثير، مدركين أن كل تحدٍ يتطلب عملية تقييم مخصصة له.

وتتضمن منهجيتنا ما يلي:

تحليل طبيعة التأثير وحجمه.



تطوير الحلول التي تركز على أهداف محددة وتتوافق مع غاياتنا وقيمنا.



يسترشد النهج الذي نتبعه بتمسكنا الراسخ بالإشراف البيئي والممارسات التجارية المسؤولة.

التأثير على الاقتصاد

نظراً لتركيزنا الاستراتيجي على الاستثمار في سلطنة عمان، فقد منحنا ذلك قدرة كبيرة على التأثير على الاقتصاد المحلي. ويأتي تمسكنا بالتعمين ودعم مبادرات إضافة القيمة المحلية وتعزيز العلاقات مع الموردين المحليين دليلاً على التزامنا الثابت بقيادة جهود التنمية الاقتصادية والتطوير في السلطنة، كما أننا باستثمارنا الكبيرة في السلطنة لا نسعى إلى تحقيق أهداف أعمالنا فحسب، ولكن أيضاً إلى تقديم مساهماتٍ هادفة تسرع عجلة التقدم الاجتماعي والاقتصادي في البلاد. علاوةً على ذلك، فالتأكد من توافق استراتيجياتنا مع رؤية عمان 2040، يضمن أن أعمالنا تساهم إيجابياً في تنويع الاقتصاد العماني والابتكار فيه وتعزيزه.



التأثير على البيئة

حرصاً منا على إدارة القضايا البيئية ذات الأهمية في عملياتنا، فقد طورنا سياسةً شاملة للاستدامة، وأجرينا كذلك تحديثاً لغيرها من السياسات ذات الصلة كي تتضمن الجوانب البيئية المقلقة. ونحن إلى جانب ذلك ملتزمون باتباع جميع مبادئ الأمم المتحدة الستة للاستثمار المسؤول، وهو ما يضمن مراعاة الجوانب البيئية في قراراتنا الاستثمارية كافة. أعدنا بالإضافة إلى ذلك مؤشرات الأداء الرئيسية بغرض رصد وقياس التقدم الذي نحزره وبما يضمن التزامنا المسار الصحيح لتحقيق أهدافنا في مجال الاستدامة.



التأثير على المجتمع

نلتزم في أومينفست بفهم التأثيرات المحتملة التي قد تحدثها عملياتنا على الأفراد، ويشمل ذلك رفاههم وحقوقهم الإنسانية وأسلوب حياتهم، وأيضاً بمعالجة تلك التأثيرات. وينصب تركيزنا على إرساء ثقافة المساءلة وتحمل المسؤولية، واعتبار حقوق ورفاه الأفراد جوانب بالغة الأهمية في جميع قراراتنا وأنشطتنا الاستثمارية. واهتمامنا لا ينحصر بالتجربة التي يعيشها موظفونا والعاملون لدينا فحسب، وإنما يمتد ليشمل أصحاب العلاقة في جميع أجزاء سلسلة القيمة، بل وحتى الموظفين في الشركات التي تضمها محافظتنا.



تقييم التقدم في الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة

دأبت أومينفست خلال الفترة المشمولة بالتقرير على تسريع عجلة تنفيذ استراتيجيتها في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة استباقياً، وانتقلت من مرحلة التنفيذ إلى التحسين الاستراتيجي. فأجرينا في الربع الثالث من عام 2023 مراجعةً شاملةً لأدائنا خرجنا منها بياناتٍ مهمة أوردناها في تقرير الاستدامة لهذا العام. كما خضعت المواضيع ذات الأهمية أيضاً للمراجعة باعتبارها جزءاً من عملية إعدادنا للتقرير في الفترة ذاتها. وسعياً لتعزيز التوافق في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة في جميع الشركات التي نستثمر فيها، فقد جرينا بنجاح مجموعة أدواتنا لإجراء العناية الواجبة فيما يخص النواحي البيئية والاجتماعية والحوكمة على إحدى شركات الأسهم الخاصة في محافظتنا، حيث يُظهر تحليل هذه الجهود التقدم الكبير المحرز في هذا المسعى المهم.

إن التزامنا ثابتٌ وراسخ بدمج مبادئ حماية وتعزيز البيئة والمجتمع والحوكمة لتشكل إحدى ركائز عمليات صنع القرارات الاستثمارية في المجموعة. وتحقيقاً هذه الغاية، نبذل جهوداً جادة لتطوير مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالاستثمار بحيث تصبح أدق في تحديدها لتأثير عملياتنا البيئية والاجتماعية والاقتصادية وقياسه وإدارته. وقد حددنا الأولويات التالية بالنسبة للسنوات القادمة:

الانضمام إلى مجموعة الموقعين على مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول

الخطوة التالية هي أن نصبح من الموقعين على مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول (UNPRI). وقد عملنا بالفعل على ضمان توافق استراتيجيتنا للبيئة والمجتمع والحوكمة في مجال التركيز الثاني، أي الاستثمار المسؤول والمؤثر، مع المبادئ الستة لإطار الاستثمار المسؤول.

الإفصاح

فنحن نتابع عن كثب التطورات فيما يتعلق بالإفصاحات غير المالية على المستويين الإقليمي والدولي. كما نتخذ خطواتٍ للتعرف على متطلبات معايير إعداد التقارير التي وضعها مجلس معايير الاستدامة الدولية (ISSB) قبل اعتمادها في السنوات القادمة، إذ أعلن المجلس عن إصداره معيارين للإفصاح عن الجوانب المالية المتعلقة بالاستدامة (IFRS) بهدف تقديم مجموعة شاملة ومعتمدة عالمياً من إفصاحات الاستدامة، والمصممة خصيصاً لتلبية احتياجات المستثمرين والأسواق المالية. ونسعى بالتزامنا بمعايير المجلس في تقاريرنا إلى تحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

- إنشاء معايير لخط أساسٍ عمومي لإفصاحات الاستدامة.
- استيفاء متطلبات المستثمرين من المعلومات.
- تمكين الشركات من توفير معلوماتٍ شاملة عن الاستدامة لأسواق رأس المال العالمية.
- تبسيط عملية ضمان التوافق مع الإفصاحات المخصصة لهيئات قضائية محددة أو لشريحةٍ أوسع من أصحاب العلاقة.

إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالحوكمة

لقد صممنا في العام 2023 مجموعة أدواتٍ تتعلق بجوانب البيئة والمجتمع والحوكمة، وتتضمن كذلك استبياناً خاصاً بعملية العناية الواجبة فيما يخص شؤون البيئة والمجتمع والحوكمة. وتمكننا مجموعة الأدوات هذه من رصد أداء محافظتنا الاستثمارية في مجالات البيئة والمجتمع والحوكمة باستخدام معايير من وكالات تصنيف المؤسسات وفق الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. يتمثل هدفنا خلال السنوات المقبلة في تحسين مجموعة الأدوات هذه وتوسيعها كي تغطي نطاقاً أوسع من الفرص الاستثمارية، ويتضمن ذلك تطبيق معايير التصنيف على المزيد من الاستثمارات، والتأكد من التقييم الشامل لمجموعةٍ أكبر من المخاطر غير المالية.

فعاليات الاستدامة

شاركت أومينفست في العام 2023 في تجمعاتٍ عالمية بارزة، ومنها حلقة النقاش عن مبادئ الاستثمار المسؤول التي أقامتها الأمم المتحدة في دبي، بدولة الإمارات العربية المتحدة، ومؤتمر الأمم المتحدة المعني بتغير المناخ (COP28). وقد تناولت حلقة النقاش حواراتٍ حول الاستثمار المسؤول وأفضل الممارسات في القطاع، في حين قدّم مؤتمر الأمم المتحدة للمناخ رؤى ومعلوماتٍ قيمة عن الجهود المبذولة لمعالجة تغير المناخ، والتوجه العالمي نحو الاقتصاد المنخفض في انبعاثات الكربون. أتاحت فعاليات الاستدامة هذه التعرف بصورة مباشرة على الاتجاهات المستجدة، والتغيرات في اللوائح والقوانين، والتقدم في التكنولوجيا ذات الصلة، وفرص النمو في مجال الاستدامة. لذا، فإن حضور هذه الفعاليات ضروري لتكوين فهمٍ أعمق عن الاتجاهات دائمة التغير في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتأثيرها على عملياتنا التجارية. ونحن، بناءً عليه، نعتزم مواصلة المشاركة في هذه الفعاليات مستقبلاً.



نالَت أومينفست "جائزة التميز في الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة" من مجلة عالم الاقتصاد. وقد مُنحت أومينفست هذا التكريم باعتبارها شركة محلية تركز جهودها لتعزيز الاستدامة المؤسسية والمساهمة الإيجابية في النهوض بالمجتمع، ويتم التقييم وفق مؤشراتٍ قائمة على الأداء تغطي معظم مواضيع البيئة والمجتمع والحوكمة ذات الأهمية.



تحليل الأهمية النسبية

إشراك أصحاب العلاقة

تعتمد أومينفست التعريف الذي اقترحتَه المبادرة العالمية لاعداد التقارير فيما يخص أصحاب العلاقة على أنهم الأفراد أو المجموعات ذات المصالح التي تتأثر بأنشطة المؤسسة أو يحتمل أن تؤثر بها. كما نؤمن بضرورة مشاركة أصحاب العلاقة من أجل الوقوف على التأثيرات الناجمة عن أنشطتنا وعملياتنا والتعامل مع التحديات والفرص التي يتم تحديدها. بناءً عليه، نحرص على التواصل مع أصحاب العلاقة عبر مختلف القنوات بما فيها وسائل التواصل الاجتماعي، والصحف والبيانات الصحفية، وموقعنا الإلكتروني، واجتماعات المستثمرين نصف السنوية والسنوية، والاجتماعات العامة السنوية، وفعاليات الشركة

لم تطرأ تغييرات على ما حددناه في تقرير العام الماضي من أصحاب العلاقة الداخليين والخارجيين الذين تواصلنا معهم لغرض تحديد مواضيع البيئة والمجتمع والحوكمة ذات الأهمية بالنسبة لأومينفست

مجموعة أصحاب العلاقة	وتيرة التواصل	نوع التواصل	الموضوعات الرئيسية ذات الأهمية
الإدارة المباشرة والتعاون والتمكين	مستمر: التواصل وبذل أقصى الجهود معهم	الإدارة العليا	<ul style="list-style-type: none"> الحوكمة الفعالة والامتثال الأداء الاقتصادي والنمو التخطيط الاستراتيجي الريادة في القطاع
		أبطال قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة	<ul style="list-style-type: none"> إدارة الموظفين صحة ورفاه الموظفين التعلم والتطوير النمو والتقدم في المسيرة المهنية الثقافة المؤسسية وبيئة العمل
		مجلس إدارة الشركات التابعة وفريقها الإداري	<ul style="list-style-type: none"> موظفو أومينفست
المشاركة والاستشارة	دورياً: تقديم ما يكفي من المعلومات للتأكد من بقائهم على اطلاع بالمستجدات.	مجلس إدارة أومينفست	<ul style="list-style-type: none"> الإدارة الفعالة والامتثال الأداء الاقتصادي والنمو التخطيط الاستراتيجي الريادة في القطاع
		الهيئات التنظيمية	<ul style="list-style-type: none"> تعديلات على القوانين واللوائح الوطنية الحوكمة الفعالة والامتثال صنع السياسات
		البنوك (المحلية والعالمية)	<ul style="list-style-type: none"> الأداء الاقتصادي والنمو
		الإعلام	<ul style="list-style-type: none"> الأداء الاقتصادي والنمو رفع مستوى الوعي بأنشطة وبرامج الرعاية المجتمعية
		الشراكات والشركات التابعة	<ul style="list-style-type: none"> الرعاية دعم المجتمع والمسؤولية المجتمعية فرص تأسيس شراكات
المراقبة	عند الضرورة: تزويدهم بالمعلومات المناسبة والمتوازنة.	شريحة المساهمين الأوسع	<ul style="list-style-type: none"> حماية المستثمرين والمساهمين
		الشركات التابعة والموظفون المنتسبون	<ul style="list-style-type: none"> الأداء الاقتصادي والنمو الامتثال
		الجمهور العام	<ul style="list-style-type: none"> أداء الشركة العام الأداء الاقتصادي والنمو

أوجه التواصل بشأن موضوعات البيئة والمجتمع والحوكمة

طبيعة التواصل مع أصحاب العلاقة	موضوعات البيئة والمجتمع والحوكمة
التنوع والشمول	يتضمن نهجنا في إشراك أصحاب العلاقة في المواضيع المتعلقة بالتنوع والشمول استشارة مجموعة واسعة من أصحاب العلاقة، ومنهم الموظفون في كافة المستويات الإدارية. ونستخدم لذلك الغرض أساليب مشاركة متنوعة مثل استطلاعات الرأي ومجموعات التركيز واللقاءات الربع سنوية للرئيس التنفيذي للمجموعة والنقاشات الفردية، كما نستعين بخدمات ميسرين خارجيين لفتح حواراتٍ أعمق حول كل موضوع. تضمن عملية التشاور هذه أن التعليقات والأفكار التي نجمعها تساعدنا في تشكيل وتحسين استراتيجيات التنوع والشمول، بالإضافة إلى سياسات رأس المال البشري.
دعم المجتمع	نحرص في إطار أنشطتنا لدعم المجتمع على استشارة أصحاب العلاقة التاليين: <ul style="list-style-type: none"> • نعرض المبادرات الجديدة على لجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية خلال اجتماعات تحديث إطار البيئة والمجتمع والحوكمة لإبداء الرأي والملاحظات. • يجري إطلاع لجنة الاستثمار التابعة للإدارة (MIC) دورياً على المستجدات مع دعوتها لتقديم الملاحظات. • تُرسل العديد من طلبات عقد الشراكة مباشرةً إلى مكتب الرئيس التنفيذي للمجموعة لطلب توصيته المباشرة بعد التشاور مع الرئيس التنفيذي للمخاطر والاستراتيجية والحوكمة (CRSGO). • يشارك رئيس إدارة المخاطر والاستراتيجية والحوكمة يومياً في إدارة جميع مبادرات دعم المجتمع والإشراف عليها. • يجري استشارة أفراد المجتمع والمستفيدين المستهدفين مباشرةً طلباً للحصول على آرائهم وملاحظاتهم وفقاً لتقديرهم.
الاستراتيجية الخاصة بـ البيئة والمجتمع والحوكمة	وضعنا في العام 2022 مجموعةً شاملة من مؤشرات الأداء الرئيسية التشغيلية والاستثمارية، والتي تعاوننا على تحديدها، ومن ثمّ تحسينها، مع أصحاب العلاقة طوال الفترة المشمولة بالتقرير. انصب التركيز بدايةً على تحديد المقاييس التشغيلية، في حين أننا حالياً نركز على دراسة مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالاستثمار لضمان توافقها مع أولوياتنا المتغيرة. وتتضمن هذه العملية التباحث مع أصحاب العلاقة الداخليين الرئيسيين، مثل أعضاء فرق الاستثمار والتمويل والشؤون العقارية في أومينفست، بالإضافة إلى أصحاب العلاقة الخارجيين مثل الهيئات التنظيمية والشركاء التجاريين.
السلوك التجاري المسؤول	<ul style="list-style-type: none"> • يتلقى أعضاء مجلس الإدارة تقارير ربع سنوية شاملة، حيث تتضمن هذه التقارير معلومات متعمقة عن أداء أعمالنا التجارية، بالإضافة إلى أداء الشركات التابعة لنا، إلى جانب التغييرات التنظيمية وفرص الاستثمار والمساهمات المجتمعية. • يبادر الرئيس التنفيذي للمجموعة إلى التواصل مع أعضاء مجلس الإدارة عبر مجموعة مخصصة لهم على إحدى قنوات التراسل الفوري الإلكتروني من أجل مشاركتهم المستجدات ولتشجيع النقاشات في هذا الشأن. كما تُخصص، أثناء تقديم العروض التوضيحية ربع السنوية، شريحةً منها لإبراز المستجدات المهمة وتحفيز مزيد من النقاش حولها. • حرصاً على التواصل مع شريحة المساهمين الأوسع نطاقاً، نوفر الإفصاحات وتقارير مجلس الإدارة ونعرضها في MSX بالإضافة لنشرها في الصحف المحلية، فضلاً عن توفيرها على موقعنا الإلكتروني باللغتين وبطريقةٍ بارزة لضمان سهولة الوصول إليها. • يعد الاجتماع العام السنوي بمثابة منصةٍ أساسية تتيح مجال المشاركة والتواصل المباشر مع المساهمين، فتعرض فيه المستجدات حول استراتيجيات الشركة وثقافتها المؤسسية وتأثيرها الاجتماعي، مع الإصغاء الفعال لمدخلات المساهمين وتعليقاتهم. • نسعى عبر موقعنا الإلكتروني وحساباتنا على وسائل التواصل الاجتماعي والمشاركة في الفعاليات ذات الصلة إلى الوصول إلى أوسع شريحة من المعنيين بأعمالنا لإبقائهم على اطلاعٍ على أنشطتنا وتعزيز الشعور بالمشاركة المجتمعية.

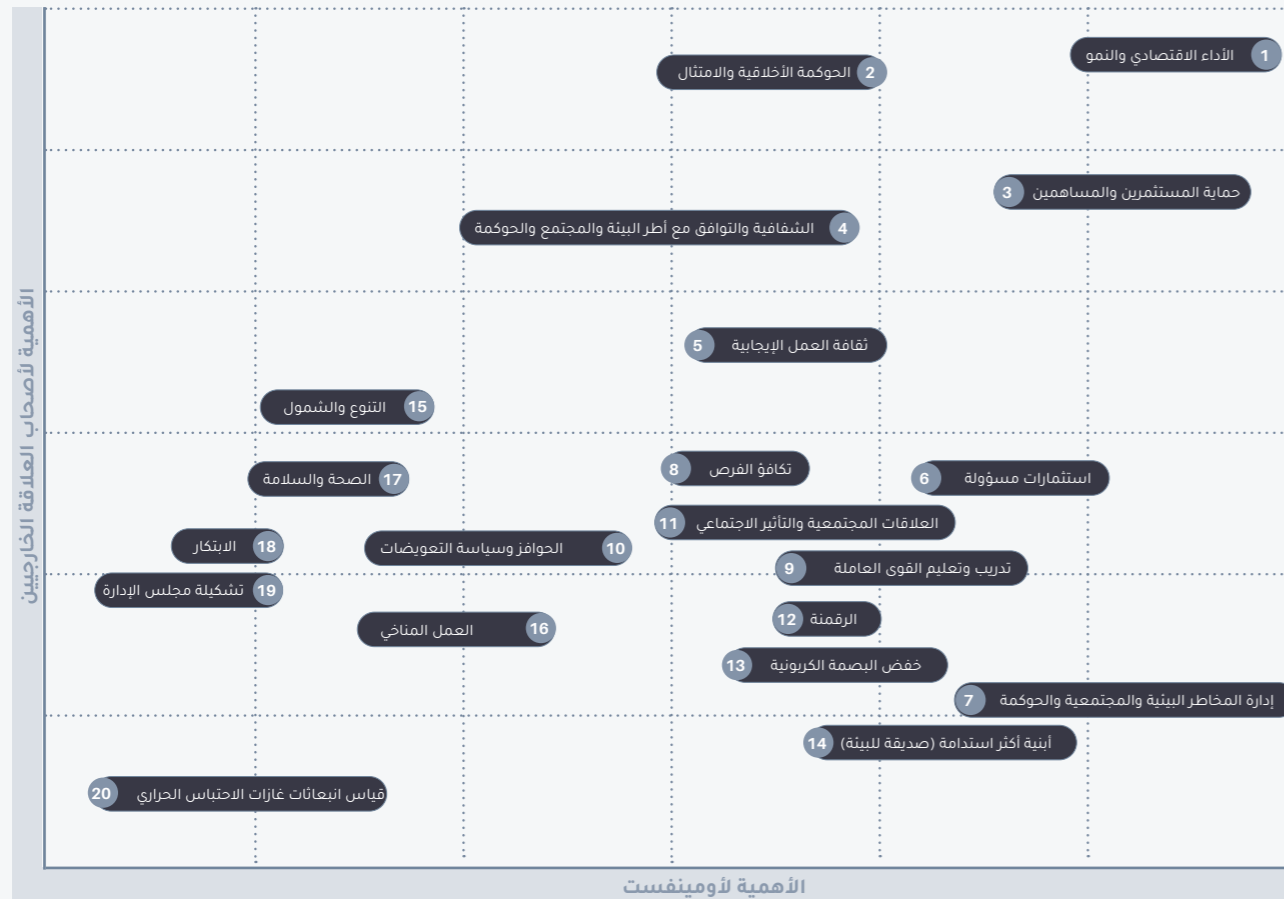
مراجعة الأهمية النسبية للعام 2023

أجرينا في العام 2022 تقييماً شاملاً للأهمية النسبية، وحددنا الموضوعات ذات الأهمية على النحو التالي:

- إجراء بحث عن القطاع المالي والاستثماري، بما يشمل الاتجاهات السائدة والفرص واللوائح والقوانين.
- استكمال عملية قياس مرجعي لتحديد الممارسات البيئية والمجتمعية والمتصلة بالحوكمة التي طبقتها الشركات النظيرة محلياً وإقليمياً ودولياً.
- النظر في توصيات المعايير الدولية ورؤية عمان 2040 التي يمكن تطبيقها على أعمالنا.
- التواصل مع أصحاب العلاقة الداخليين والخارجيين.

أجرينا أيضاً في العام 2023 مراجعةً لقائمة الموضوعات البيئية والمجتمعية والحوكمة ذات الأهمية بالنسبة لأومينفست بتنفيذ عملية قياس مرجعي للتأكد من أننا ما نزال متوافقين مع أفضل الممارسات والاتجاهات السائدة محلياً ودولياً. وبناءً على النتائج، استطعنا تقليل عدد الموضوعات ذات الأهمية، كما حدّدنا الوصف الخاص بكل موضوعٍ منها. وخرجنا من عملية المراجعة بالفوائد التالية:

- تقليل عدد الموضوعات الجوهرية، مما سيجعل الالتزام بمتطلبات المبادرة العالمية لإعداد تقارير الإبلاغ عن الموضوعات الجوهرية المحددة أكثر سهولة.
- أصبحت الموضوعات أكثر إيجازاً، وهذا يجعل عملية تقييم تأثيراتها أسهل.
- عند إجراء تقييمات الأثر، سيكون من الأسهل تخصيص مؤشرات أداء كمية لكل موضوع من الموضوعات.
- إزالة الالتباس وأي تداخلٍ محتمل بين الموضوعات.



الحوكمة الأخلاقية والامتثال

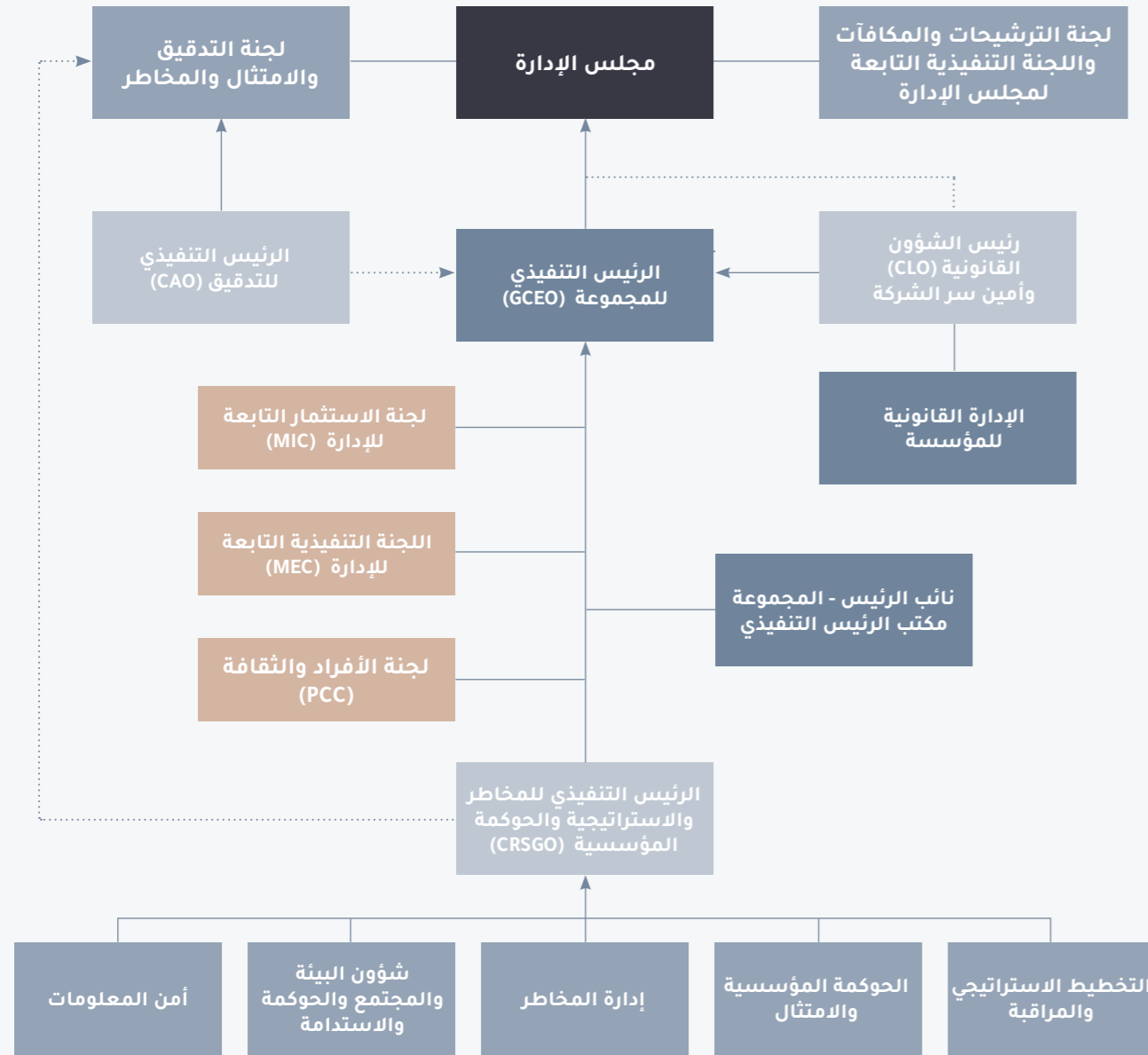
نبذل جهوداً كبيرة وجادة لتبني أفضل الممارسات البيئية والمجتمعية والمتصلة بالحوكمة التي ستمكّننا من تقديم قيمة قابلة للقياس وقابلة للتوسع والتطوير، ومن القياس المرجعي لأدائنا بدقة، وإحداث تأثير مجتمعي إيجابي

تمثل الحوكمة المؤسسية المنظومة الكلية التي توجه أعمال الشركة نحو تحقيق الاستدامة. كما تدعم بنية الحوكمة مساعي الشركة في تحقيق رؤيتها طويلة المدى، وذلك بتطبيقها لإطار شامل من الضوابط الداخلية والبنى التشغيلية التي تضمن اتخاذ قرارات فعالة. ونحرص أيضاً على التأكد من توافق ممارساتنا وأنشطتنا مع أعلى مستوى من المبادئ والقيم الأخلاقية. هذا التميز الذي يبرز في عملياتنا وفي المواطنة المؤسسية والسلوكيات الأخلاقية يؤدي بالنتيجة إلى تعزيز ثقة أصحاب العلاقة بأومينفست، وإلى زيادة قيمة استثماراتنا، ودرجة أعلى من الحماية لمصالح المساهمين.

هيكل الحوكمة

إن إنشاء قسم يتولى مهام الحوكمة المؤسسية والامتثال يعد جزءاً أساسياً من التزامنا بالحوكمة الرشيدة، على اعتبارنا شركة مدرجة في البورصة، مع التأكيد على أهمية اتباع اللوائح الداخلية والخارجية على حدٍ سواء.

وقد عملنا منذ العام 2022 على إدخال تحسينات كبيرة على هيكل الحوكمة، لا سيما باستحداث منصب رئيس إدارة المخاطر والاستراتيجية والحوكمة، ويشرف هذا المنصب المهم على أمن المعلومات وعلى الشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة والاستدامة وإدارة المخاطر والحوكمة المؤسسية والامتثال، بالإضافة إلى تخطيط الاستراتيجية ومتابعة تنفيذها.



إطار الحوكمة والامتثال

يتضمن إطار الحوكمة الذي نعتمده العناصر الأربعة للحوكمة المؤسسية وهي: الغايات، والأفراد، والعمليات، والأداء. وقد صُمم الإطار بهدف تعزيز كفاءة أعمالنا، كما يضمن أن تبقى ملتزمين بمهمتنا وقيمنا، مع المحافظة على وحدة فريقنا ورفع مستوى الحافز لديه، وفي الوقت ذاته ضمان فعالية عملياتنا وتأثيرها الإيجابي.

ويتبع إطار الامتثال والحوكمة في أومينفست معايير ISO 37000 و ISO 37301، ما يبرز مدى التزامنا ببناء أنظمة فعالة للامتثال والحوكمة، وتطبيقها وتحسينها باستمرار. وتماشياً مع هذا الإطار، يقوم فريق الامتثال والحوكمة، بالتعاون مع الإدارات الأخرى، بمراجعة جميع المتطلبات التنظيمية سنوياً، حيث تتضمن هذه العملية الشاملة "تحليل الفجوات"، والتحقق من وجود أي قوانين ولوائح جديدة، والتأكد من بقائنا على اطلاع بمتطلبات الامتثال. علاوةً على ذلك، فإننا نحرص على التواصل بانتظام مع أصحاب العلاقة، ونعتمد أفضل الممارسات العالمية لتحسين نهجنا في الحوكمة.

يستخدم نظامنا الداخلي لضمان الامتثال "لوحة معلومات الامتثال" و "سجل عدم الامتثال"، والغرض منهما الرصد والمعالجة الفعالة لحالات عدم الامتثال. كما نشجع الموظفين أيضاً على الإبلاغ عن أية جوانب تثير القلق لتمكيننا من اتخاذ إجراءات سريعة ومؤثرة. إضافةً لما سبق، تُرسل التحديثات المهمة في هذا الشأن كل ربع سنة إلى لجنة التدقيق والامتثال والمخاطر لضمان الشفافية وتحمل المسؤولية، وتبقى سياسة الباب المفتوح جزءاً أساسياً من نهجنا كونها تتيح لأعضاء فريق العمل طلب المشورة أو نقل أية شؤون تقلقهم عند الحاجة.

تأكيداً على التزامنا بالحوكمة والاستدامة، حرصت أومينفست على المشاركة في "ملتقى إدارة المشاريع الاستراتيجية بمفهوم الحوكمة الرشيدة". وكانت هذه الفعالية، التي نظمتها وزارة العمل بالتعاون مع مركز المراجع لتنظيم المؤتمرات والندوات بصلافة، بمثابة منصة لتبادل المعرفة وأفضل الممارسات في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة والتنمية المستدامة. وأتاح الملتقى عقد حوارات ومناقشات بين الخبراء حول النهج التقدمية في الحوكمة، حيث شاركت سارة لاشكو، أمينة سر مجلس الإدارة والمدير القانوني لشركة أومينفست، كذلك برؤى قيمة مستمدة من خبرة الشركة الواسعة في التمسك بمعايير صارمة في الحوكمة.



تضارب المصالح

يتميز نهجنا في إدارة حالات تضارب المصالح بالتزام مستويات عالية من الشفافية، على الأخص فيما يتعلق بالمعاملات مع الأطراف ذات العلاقة، حيث تخضع مثل هذه المعاملات للمراجعة والنظر فيها دورياً، ونقيمتها من النواحي التالية:

قيمة الصفقة	نوع النشاط	نوع الالتزام ومدته
-------------	------------	--------------------

نحرص كذلك على إبلاغ أصحاب العلاقة بعمليات التقييم وأي حالات تضارب مصالح قد تنشأ. كما يرسل إخطار مسبق إلى مجلس الإدارة في الحالات التي تكون فيها الإدارة التنفيذية طرفاً في المعاملات. أما غيرُها من الحالات التي يُحتمل وجود تضارب مصالح فيها، فإن قسم الامتثال يعتمد إلى مناقشتها وتقييمها بعناية قبل اتخاذ قرار بشأنها. وإذا تبين وجود تضارب فعلي، يكون القرار النهائي بيد الرئيس التنفيذي للمجموعة، وتسجل جميع حالات تضارب المصالح كما يُنبارك هذا السجل مع أعضاء مجلس الإدارة في اجتماعهم التالي. هذه الجهود المشتركة في الحوكمة والامتثال تُظهر مدى التزامنا بمبادئ الشفافية والمساءلة وبممارسات الأعمال المستدامة.

تفويض الصلاحيات والسياسات والإجراءات

تخضع سنوياً للمراجعة والتحديث من إدارة الامتثال بالتنسيق مع الإدارات المعنية، ما يضمن بقاء هياكل الحوكمة قوية وسريعة الاستجابة.

برامج التطوير وقوائم المراجعة الخاصة بالامتثال

تُجرى سنوياً بغرض تعزيز ثقافة الامتثال والتأكد من بقاء جميع أعضاء الفريق على علم تام بمسؤولياتهم.

الإفصاحات المالية

نشارك باستمرار نتائجنا المالية ربع السنوية والسنوية، بالإضافة إلى أي تفاصيل مهمة، في موقع سوق مسقط للأوراق المالية، مما يضمن الشفافية مع مستثمرينا.

العلاقات مع المستثمرين واجتماعات المساهمين

استضافة محادثات تفاعلية حية ومجانية لتبادل المعلومات بعد نشر قوائمنا المالية، عادةً بعد الربع الثاني وبعد نهاية السنة المالية، وتُجرى هذه المحادثات بالتعاون مع بورصة مسقط، في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ نشر الإفصاحات لتوفر منصة تتيح التعمق في نتائجنا المالية السنوية وتيسير النقاشات حول الخطط والاستراتيجيات القادمة للعام التالي.

التزامنا في أومينفست ثابتٌ وأكيد بدعم سياسة عدم التسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال عدم الامتثال. لكننا لا نكتفي بذلك بل نسعى لمزيد من التعزيز لالتزامنا بالامتثال، وبناءً عليه نعتزم تقديم تدريب شامل للموظفين على مكافحة الفساد في العام 2024. وقد صُمم هذا التدريب لرفع مستوى وعي جميع الكوادر العاملة بممارسات مكافحة الفساد وفهمهم لها، بما يضمن تزويدهم بالمعرفة الكافية للعمل وفق أعلى معايير النزاهة.

تشكيلة مجلس الإدارة

إن من واجبنا التأكيد على أهمية الاستدامة وكذلك المشاركة الفعالة في المناقشات للحث على إحداث تغييرٍ إيجابي.

أعضاء مجلس الإدارة

يقود أعمال أومينفست مجلس إدارة مؤلف من تسعة (9) مديرين غير تنفيذيين متميزين، وفقاً لما يفرضه القانون العماني. ويجلب هؤلاء المدبرون المتخصصون في قطاعاتٍ متنوعة خبراتهم القيمة، وهو ما يدعم جهود فريق الإدارة ويساعده على تحقيق تحسيناتٍ في الأداء سنوياً. تضطلع لجنة الترشيح والمكافآت واللجنة التنفيذية بالإشراف على ترشيح أعضاء مجلس الإدارة، وهي تركز في ذلك على الرؤية الاستراتيجية والمهارات الإدارية للمرشح، وقدراته في إدارة الأزمات، والتنوع في مجلس الإدارة، ومجموعة المهارات المطلوبة أثناء عملية الترشيح.

الجدول أدناه يتضمن نبذةً عن تشكيلة مجلس الإدارة كما في نهاية العام 2023:



يرجى زيارة موقعنا الإلكتروني للاطلاع على مزيد من التفاصيل عن أعضاء مجلس الإدارة. [/https://ominvest.com/our-organisation/board-of-directors](https://ominvest.com/our-organisation/board-of-directors)



حوكمة تعزز الاستدامة

لقد اعتمدنا نهجاً في إدارة موضوعات الاستدامة يضمن دمج الاستدامة في أساس أعمالنا، وتحقيق أهداف استراتيجية البيئة والمجتمع والحوكمة. ويتمثل هذا النهج في البنود أدناه:

يخضع أعضاء مجلس الإدارة المنتخبون لأول مرة، لبرنامج تعريفي شامل. ونحن نعتزم دمج موضوعات الاستدامة لاحقاً بحيث تشكل جزءاً من هذا البرنامج.



يتأكد رئيس مجلس الإدارة من حصول المديرين بصورة متواصلة على برامج تدريبية في الحوكمة المؤسسية، ومعايير البيئة والمجتمع والحوكمة، ومبادرات مكافحة الفساد، وهذا من شأنه تعزيز التزامنا بالأسس الأخلاقية للقيادة.



يفوض مجلس الإدارة للجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية ولجنة الاستثمار مسؤولية الإشراف على تطبيق المعايير والممارسات في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة ورصد المقاييس ذات الصلة، مما يضمن شمول جهود الاستدامة وتنسيقها الجيد.



يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية تقييم التوافق مع الأهداف طويلة المدى التي تنص عليها استراتيجية البيئة والمجتمع والحوكمة، والتأكد من امتثال سياساتنا للوائح وقوانين الاستدامة وكذلك القوانين الخاصة بشؤون البيئة والمجتمع والحوكمة ذات الصلة.



نلتزم في أومينفست بإجراء مراجعات نصف سنوية لأنشطتنا المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة، وأيضاً للتقدم المحرز في هذا المجال، مع رفع تقارير بالنتائج ذات الصلة إلى مجلس الإدارة.



تتولى لجنة إدارة الاستثمار مسؤولية تحديد الأولويات البيئية والمجتمعية والخاصة بالحوكمة التي تؤثر على استثماراتنا وعملياتنا، ومتابعة التقدم في هذه المجالات بالغة الأهمية.



لجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية ولجنة الاستثمار التابعة للإدارة

إن الدور الذي تؤديه لجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية بالغ الأهمية في هيكلنا للحوكمة، فهي السلطة المفوضة والمسؤولة عن ترشيح المديرين وإدارة سياسات الاستدامة، في حين تعمل لجنة الاستثمار التابعة للإدارة بمثابة اللجنة التنفيذية لشؤون البيئة والمجتمع والحوكمة فتشرف على المسؤوليات ذات الصلة بالاستدامة. وتخضع استراتيجية البيئة والمجتمع والحوكمة، بعد موافقة لجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية عليها، لمراجعة لجنة الاستثمار، ومن ثم ينطلق التعاون ما بين مختلف الإدارات لبدء الإجراءات والمبادرات وتنفيذها. وتشرف لجنة الاستثمار على جهود الاستدامة، في حين تتولى إدارة شؤون البيئة والمجتمع والحوكمة، التابعة للرئيس التنفيذي للمخاطر والاستراتيجية والحوكمة المؤسسية، مسؤولية وضع المبادرات البيئية والمجتمعية ومبادرات الحوكمة والإشراف على تنفيذها. هذا العمل الجماعي المتكامل يضمن أن تبقى الاستدامة دائماً جزءاً من عملياتنا، بما يتماشى مع أهدافنا الاستراتيجية ويلبي توقعات أصحاب العلاقة.

أبطال أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة

عينت أومينفست في العام 2022 عشرة من الأبطال المناصرين لقضايا البيئة والمجتمع والحوكمة المؤسسية من مختلف شركات محفظتنا، وقد أثبتت هذه المبادرة نجاحها، إذ قدمت حافزاً استراتيجياً ودافعاً لإحراز تقدم ملحوظ في تحقيق أهدافنا المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة. ويساهم هؤلاء الأبطال مساهمة فعالة في جهود الابتكار ودمج مبادئ الحوكمة في جميع عمليات شركتنا وفي تطوير سياساتها واتخاذ القرارات الاستراتيجية.

وقد مثل المنتدى الافتتاحي لأبطال قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة إنجازاً مرحلياً مهماً، ففيه تعاون فريقنا من الأبطال مع فريق شؤون البيئة والمجتمع والحوكمة في الشركة لتحديد مسار ريادتنا المستمرة في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة. كما أننا حرصنا على تقييم التقدم المحرز مقابل الأهداف بعين ناقدة، والاحتفاء بنجاحاتنا، وتحسين خارطة الطريق، نضمن توافق مبادرات البيئة والمجتمع والحوكمة مع الأهداف التجارية الأعم لشركة أومينفست، ويمكننا هذا الالتزام بالتحسين المستمر من تحقيق خطوات أكبر من السابق في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة في العام 2024 وما بعده، مما يدل على تفاني أومينفست الراسخ والثابت في اعتماد ممارسات الأعمال المستدامة والمسؤولة.



السلوكيات المسؤولة في مجال الأعمال

تمثل السلوكيات التجارية المسؤولة والأخلاقية التي نمارسها التزاماً راسخاً منا بإدارة أعمالنا التجارية وفق أعلى المعايير في الحوكمة المؤسسية وفي اتباع اللوائح والقوانين والسياسات والإجراءات. كما تعد السياسة الخاصة بقواعد السلوك المهني وبإجراء تعاملات بالحساب الشخصي من أهم أسس هذا الجهد. وتطبق هذه السياسات في الممارسات التجارية في جميع أجزاء سلسلة القيمة، بما يشمل إجراءات العطاءات وعمليات إدارة المشاريع. وحرصاً على ضمان التزام الموظفين وشركاء الأعمال بها، فقد استحدثنا النماذج والقوالب المناسبة لكل قسم، وطبقناها على مستوى الشركة ككل.

وتغطي سياساتنا الستة عشر مجموعة واسعة من المجالات المهمة للغاية كي نضمن استمرارية الالتزام بالممارسات التجارية المسؤولة:

- سياسة الموارد البشرية
- سياسة أمن المعلومات
- سياسة تكنولوجيا المعلومات
- سياسة التدقيق الداخلي
- سياسة الاستثمار
- سياسة إجراء تعاملات باستخدام الحساب الشخصي
- سياسة إدارة المخاطر
- سياسة الإبلاغ عن المخالفات
- مدونة قواعد السلوك المهني
- سياسة الامتثال
- سياسة الاتصالات المؤسسية
- سياسة الشؤون القانونية
- سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات
- سياسة الشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة والاستدامة
- سياسة التمويل والمحاسبة
- سياسة حوكمة الشركات

تتبع الأهمية البالغة لوثيقة تفويض الصلاحيات من كونها تضمن تنفيذ السياسات المعتمدة، إذ تمكن المسؤولين الرئيسيين في مختلف المستويات الإدارية، بدءاً من مجلس الإدارة إلى المديرين التنفيذيين ورؤساء الإدارات، من الإشراف الفعال على العمليات التجارية. ونحن حالياً بصدد بدء جلسات توعية للموظفين وشركاء الأعمال بهدف تعزيز فهم سياساتنا والامتثال لها.

لمزيد من المعلومات عن العمليات والممارسات المرتبطة بالحوكمة في أومينفست، يرجى الرجوع إلى تقريرنا السنوي.

التظلم والإبلاغ عن المخالفات

آلية معالجة التظلمات (GRM):

يحق للموظف في حال اعتراضه على قرار معين، تقديم شكوى خلال ثلاثة أيام عمل إلى الشخص الذي قرر العقوبة، ويجب التعامل مع الشكوى في غضون سبعة أيام عمل وفقاً للإجراءات المعتمدة في الشركة. أما إذا ظلت المشكلة دون حل، فعندها يمكن للموظف تصعيد الأمر إلى نائب الرئيس للموارد البشرية والشؤون الإدارية.

عملية الإبلاغ عن المخالفات

استكمالاً لآليات معالجة الشؤون التي تثير قلق الموظفين والتعامل مع مخاوفهم، فقد اعتمدت أومينفست سياسة الإبلاغ عن المخالفات التي تشجع الموظفين على الإبلاغ عن أي سلوك غير أخلاقي أو حالات انتهاك لسياسات الشركة وقوانينها. وتضمن هذه السياسة الحفاظ على سرية هوية المبلغ وحمايته من أي ردود فعل انتقامية، كما توفر قنوات متعددة للتبليغ من أجل السهولة والأمان. تجرى التحقيقات في البلاغات بموضوعية، مع اتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة القضايا المثارة. ويدعم تنفيذ هذه السياسة برامج دورية من التدريب والتواصل. لقد حرصنا في أومينفست على إنشاء نهج منظم للتعامل مع التقارير المتعلقة بأي أنشطة مشبوهة أو مسيئة مع ضمان السرية وإجراء تحقيق شامل وفق الخطوات التالية

الخطوة الأولى: الإبلاغ عن المخالفة

التبليغ عن حدوث المخالفة أو التصرف اللاأخلاقي كتابةً أو شفهاً أو برسالة إلكترونية، وباستخدام القنوات المخصصة لذلك.



الخطوة الثانية: تأكيد استلام التقرير

إخطار المبلغ عن المخالفة والرئيس التنفيذي للمجموعة باستلام التبليغ، ثم تسجيل الانتهاك المفترض في السجل المخصص.



الخطوة الثالثة: إجراء تحقيق أولي

يبدأ فريق الامتثال تحقيقاً أولياً وتُقدّم النتائج إلى لجنة التدقيق والامتثال والمخاطر.



الخطوة الرابعة: إجراء تحقيق شامل

يتعاون مدير شؤون الامتثال مع رئيس التدقيق في إجراء تحقيق شامل وغير متحيز.



الخطوة الخامسة: إعداد التقرير النهائي والتوصيات

تجميع التقرير النهائي، متضمناً الإجراءات الموصى باتخاذها، وتقديمه إلى الرئيس التنفيذي للمجموعة للاطلاع عليه.



الخطوة 6: إخطار مجلس الإدارة

إخطار مجلس الإدارة بالنتائج، ثم تنفيذ الإجراءات الموصى بها.



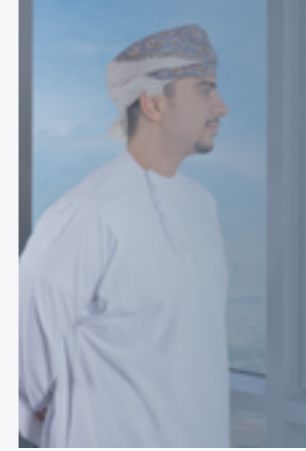
الاستثمارات المسؤولة

ندرك في أومينفست أن ترسيخ مكانتنا كشركةٍ مستثمرة مسؤولة هو رحلة تتطلب منا العمل الدؤوب لوضع أقوالنا موضع التنفيذ

فلسفة الاستثمار المسؤؤل

بناءً على فلسفتنا الاستثمارية الحالية، نهدف في أومينفست إلى أن نكون شركةً مستثمرة مسؤولة فنحرص على دمج جوانب البيئة والمجتمع والحوكمة في أنشطتنا الاستثمارية.

ونحن ندرك تماماً مسؤوليتنا بصفتنا جهة استثمارية رائدة في تحفيز نمو الأعمال التجارية وتعزيز ربحيتها، وفي إحداث تأثير إيجابي مع تقليل أي آثار سلبية على البيئة والمجتمع والاقتصاد قد تنجم عن عملياتنا وأنشطتنا. كما نهدف أومينفست، باعتبارها شركة مستثمرة مسؤولة، إلى تعظيم تأثيرها الإيجابي على البيئة والمجتمع والاقتصاد إلى أقصى حد ممكن. مع تقليل تأثيرها السلبى ما أمكن. وإستناداً إلى ذلك، تتبع إطار عمل أومينفست الذي يراعي البيئة والمجتمع والحوكمة، وتطبق الإطار ذاته على استثماراتنا وفقاً لفئة الأصول المعنية.



انطلاقاً من التزامنا بالإجراءات الاستثمارية المسؤولة، فإننا نتبع إطار أومينفست لشؤون البيئة والمجتمع والحوكمة ونخضع عناصره للتعديل بناءً على نوع الاستثمار المعني. كما نطمح لأن ننضم إلى قائمة الموقعين على "وثيقة مبادئ الاستثمار المسؤؤل"، وذلك في خطوة تبرز التزام أومينفست بدمج عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة في اتخاذ القرارات الاستثمارية وفي الأصول التي تملكها. وسعيًا لتحقيق ذلك الهدف، يقوم إطار البيئة والمجتمع والحوكمة على محوري تركيز أساسيين وهما: العمليات المستدامة والاستثمار المسؤؤل والمؤثر، بما يتماشى كذلك مع المبادئ الستة للاستثمار المسؤؤل.

لقد نجحنا، رغم التحديات التي واجهتنا وشملت القيود المفروضة على الموارد والحالة العامة من عدم التيقن، في إحراز تقدم كبير في تعزيز درجة التزامنا بالاستدامة وفي تطبيق الأهداف المحددة في إطار البيئة والمجتمع والحوكمة، وكان من أبرز إنجازاتنا:

- التأكد من أن فريق الاستثمار يضم محللين ذوي خبرة متخصصة في الشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة ومعرفة بممارسات الاستثمار المسؤولة.
- إنشاء مجموعات أدوات للاستثمار المسؤؤل تساعد في دمج الاعتبارات البيئية والمجتمعية والحوكمة في عمليات فرز الاستثمارات وإجراء العناية الواجبة والمتابعة، وكذلك بدء مشروع تجريبي اختبرت فيه مجموعات الأدوات على شركةٍ من شركات المحفظة.
- تتبّع الشركات المصنفة وفق المعايير البيئية والمجتمعية والحوكمة في محفظة سوق رأس المال العالمي .
- حضور الندوات والمؤتمرات الإقليمية التي استضافتها مبادرة "مبادئ الاستثمار المسؤؤل" لمعرفة المزيد عن ممارسات الاستثمار المسؤؤل، وفهم تطبيقاتها في دول مجلس التعاون الخليجي.
- تضمين مبادئ توجيهية شاملة تتعلق بالاستثمار المسؤؤل والمؤثر في سياستنا الاستثمارية.

إن وفاء مجموعة أومينفست بتعهداتها بأن تكون جهةً استثماريةً مسؤولة يتحقق بدمجها الاعتبارات البيئية والمجتمعية والحوكمة في تحليل خياراتها الاستثمارية، وبنهوضها بدور فعال ومؤثر إيجابياً في محفظتها من الشركات التي تملكها. ويوضح الجدول أدناه التقدم المحرز في كلٍ من موضوعي "دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة" و"الملكية الفعالة":

دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة

العناية الواجبة بالنسبة للاعتبارات البيئية والمجتمعية والحوكمة

مبادرتنا الأساسية لدمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة في قرارات الاستثمار تمثلت في صياغة وتنفيذ سياسة الاستثمار المسؤؤل، حيث وضعنا مبادئ توجيهية وطورنا مجموعة أدوات تدعم تطبيق المبادئ الموضحة في إطار عملنا وسياستنا. كما نحفظ، إلى جانب ذلك، بقائمة للفرز الإيجابي وأخرى للسلبى تحدد القطاعات التي نعطيها الأولوية في استثماراتنا وتلك التي نختر تجنبها. ورغم ذلك، فعندما تنتقل الصفقات إلى لجنة الاستثمار بعد إجراء عملية العناية الواجبة الشاملة، فإننا نبذل جهوداً إضافية لتقييم ملف الشركة في جوانب البيئة والمجتمع والحوكمة.

JABREEN CAPITAL

جرّينا في العام 2023 مجموعة الأدوات التي طورناها لدراسة اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة بالشراكة مع جبرين، واختبرناها بنجاح على إحدى الشركات التابعة لمجموعة جبرين. شمل ذلك إجراء زيارة لموقع تلك الشركة، وتقديم عرض توضيحي لتثقيف فريق العمل فيها حول أهمية الاستدامة، وأجربنا، بالإضافة إلى ذلك، تقييماً لأداء الشركة في مجال الاستدامة بوضع استبيان العناية الواجبة وتوزيعه ومن ثمّ جمع الردود وتقييمها. بناءً عليه، سجّلنا النتيجة التي تمثل أداء الشركة المعنية فيما يتعلق بالمسائل البيئية والمجتمعية والحوكمة، وقدمنا لها خطة عمل لتحسين المستمر.

التصنيفات المرتبطة بجوانب البيئة والمجتمع والحوكمة

نحرص في أومينفست فيما يتعلق باستثماراتنا السلبية، أي محفظتنا من شركات سوق رأس المال العالمي، على مراقبة أداء أسهم الشركات في جوانب البيئة والمجتمع والحوكمة، وذلك بتتبع ومراقبة التقييمات التي توفرها شركات التصنيف "ساستينالتيكس" Sustainalytics و"إم إس سي آي" MSCI و"بلومبيرج" Bloomberg للشركات حسب أدائها البيئي والمجتمعي والخاص بالحوكمة، حيثما أمكن. وقد حصلت محفظتنا اعتباراً من نهاية العام 2023 على تقييم من "ساستينالتيكس" و"إم إس سي آي" بلغت نسبته 32% و39% على التوالي. أما من ناحية تقييم درجة تعرض محفظتنا في سوق رأس المال العالمي، الموجهة إلى حدٍ كبير نحو القطاع المالي، للمخاطر البيئية والمجتمعية والحوكمة، فتتراوح نسبة المخاطرة ما بين منخفضة إلى متوسطة (تصنيف AA وفقاً لمنهجية "إم إس سي آي" ومتوسطة منخفضة وفقاً لـ "ساستينالتيكس"). ونهدف في العام المقبل إلى زيادة نسبة شركات المحفظة التي تخضع للتقييم والفرز، وإلى تحديد الشركات التي صنفت على أنها ذات مخاطر عالية إلى شديدة.

الملكية الفعالة

أن تأثيرنا على الشركات التي تتضمنها محفظة استثماراتنا الاستراتيجية يتأتى بصورة رئيسية من عضويتنا الفعالة في مجالس إدارتها. فنحن إلى جانب مناقشتنا للمسائل المالية في هذه الشركات، نتناول أيضاً شؤون الاستدامة خلال الاجتماعات السنوية لمجالس الإدارة، والاجتماعات السنوية لأبطال قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة فيها. وقد عملنا في هذا العام على تحسين نهج المشاركة، وتبلور ذلك بإجراء مناقشاتٍ مثمرة مع إحدى شركاتنا لاستثمارات الملكية الخاصة. ورغم عدم اشتراطنا الإفصاح عن الأداء البيئي والمجتمعي والمتصل بالحوكمة، إلا أننا نشجع شركات محفظتنا على اتباع مبدأ الشفافية الطوعية. إضافةً لذلك، فقد عقدنا أول منتدى لأبطال قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة باعتباره جزءاً من استراتيجية الملكية الفعالة التي نعتمدها.

مخاطر الاستثمار

أما فيما يتعلق بمخاطر الاستثمار، فنحرص على مراجعة شركات محفظتنا بعناية لتحديد المخاطر المرتبطة بالأداء وغيرها من المخاطر المهمة، ونقترح طرق للحد منها. كما نقيّم كذلك مقترحات الاستثمار الجديدة بغية تحديد سبل الحد من المخاطر المحتملة وتقديم التوجيه بهذا الصدد. وترسل تحديثات دورية بشأن المخاطر إلى كلٍّ من الإدارة ولجنة التدقيق والامتثال والمخاطر.



إننا نعي تماماً مدى أهمية دمج عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة في عملية إدارة المخاطر، فأصحاب العلاقة يرون أن مراعاة هذه الاعتبارات لم يعد أمراً مفضلاً فحسب، لكنه أصبح متوقفاً. وبناءً عليه، فقد دمجتنا إدارة المخاطر البيئية والمجتمعية والحوكمة في استراتيجيتنا البيئية والمجتمع والحوكمة للمؤسسة ككل، حيث أصبحت جزءاً من كلا مجالي التركيز في استراتيجيتنا وهما العمليات المستدامة والاستثمار المسؤؤل والمؤثر.

تقييم المخاطر البيئية

لا تواجه أومينفست مخاطر كبيرة تتعلق بالمناخ فيما يتعلق بعملياتها اليومية، لكننا نحرص مع ذلك على الإفصاح في تقاريرنا عن بيانات انبعاثات غازات الاحتباس الحراري الناجمة عن عملياتنا، والتي تغطي انبعاثات جميع النطاقات 1 و2 و3. وهذا يساعدنا على فهم تأثيرنا على المناخ، كما أن الإفصاح السنوي يمكننا من تبيين التقدم الذي نحرزه، ومجالات التحسين فيما يتعلق بالاستدامة البيئية.

أما عند الحديث عن الاستثمارات، فإن المخاطر المناخية التي نواجهها تختلف حسب كل استثمار. فنستخدم لتحديد هذه المخاطر والحد منها مجموعة الأدوات التي صممناها حديثاً لإجراء العناية الواجبة فيما يخص جوانب البيئة والمجتمع والحوكمة، والتي تتبع استراتيجيتنا للبيئة والمجتمع والحوكمة. ويساعدنا تقييم المخاطر البيئية على تحقيق هدفين من أهدافنا وهما: حماية البيئة للأجيال القادمة، واختيار الاستثمارات التي تتوافق مع تأثير إيجابي على البيئة والمجتمع.

المخاطر المتعلقة بالفساد

نحرص أشد الحرص أثناء إنجاز مهامنا وعملياتنا اليومية على اكتشاف أي مخاطر مرتبطة بالفساد، وعلى الأخص ما يتعلق منها بإجراءات الشراء. ونُتبع قواعد صارمة موضحة في مدونة قواعد السلوك وسياسة الإبلاغ عن المخالفات لضمان التزام جميع طلبات عروض الأسعار بالمعايير الصارمة المنصوص عليها في سياستنا المعتمدة للتمويل والحسابات. كما يتولى قسم الامتثال المراقبة الفعالة للمخاطر المرتبطة بالفساد في حال اكتشافها.

نلتزم أيضاً بتوثيق جميع حالات عدم الامتثال في "سجل عدم الامتثال" ونتخذ بصددها الخطوات المطلوبة، والتي تشمل إجراء التحقيقات إذا لزم الأمر. كما نشجع جميع موظفينا دائماً على التنبيه لحدوث أي مخالفة للوائح والقوانين والإبلاغ عنها إلى إدارة الامتثال، إذ يساعدنا هذا على ترسيخ بيئة عمل تعتمد الشفافية وتحمل المسؤولية. وهذا النهج المنظم المعتمد في أومينفست يمكننا من التعامل الفعال مع مخاطر الفساد، مما يعزز التزامنا بالنزاهة والممارسات التجارية الأخلاقية.



إدارة المخاطر البيئية والمجتمعية والحوكمة

ندرك في أومينفست ونقدر الأهمية التي يضعها أصحاب العلاقة على إدارة المخاطر البيئية والمجتمعية والحوكمة، حيث لم تعد مراعاة الاعتبارات البيئية والمجتمعية والحوكمة والاستدامة أمراً مفضلاً فحسب، لكنه أصبح متوقفاً كذلك.

يقوم إطار إدارة المخاطر في أومينفست على نموذج الخطوط الدفاعية الثلاثة التي تتمثل في أصحاب الشركات، وقسم إدارة المخاطر، وإدارة التدقيق الداخلي. كما نصحف المخاطر بصورة رئيسية إلى مخاطر تشغيل (أو مخاطر مؤسسية)، ومخاطر استثمار.

مخاطر التشغيل

نستخدم في التعامل مع مخاطر التشغيل أداة سجل المخاطر تماشياً مع الإرشادات الواردة في معيار أيزو ISO 31000، مع التركيز على تحديد المخاطر وتقييمها. ويتحمل أصحاب الشركات، بصفتهم المسؤولين عن التعامل مع المخاطر، مسؤولية تحديد المخاطر وإدارتها ضمن مجالاتهم التشغيلية. وتدعم الإدارة المختصة بالمخاطر من جهتها هذه العملية بمراجعة المخاطر والعمل مع المسؤولين عن المخاطر لتوثيقها في السجل، وتقييم تأثيرها، واتخاذ قرار بشأن تدابير التخفيف المناسبة.



التنوع والشمول

التزامنا ثابت في أومينفست بإرساء بيئة عمل تكون فيها مبادئ التنوع والمساواة والشمول هي جوهر الثقافة المؤسسية والممارسات التجارية، وتتيح لكل عضو في فريقنا الاستفادة الكاملة من مواهبهم والعمل معاً بانسجام. وإدراكاً منا للثروة الكامنة في وجهات النظر والخلفيات المتنوعة لكوادرنا العاملة، فقد اعتمدنا مبادئ التنوع والمساواة والشمول ركناً أساسياً من أركان نجاحنا، ومحفزاً رئيسياً لجهود التنمية والابتكار وصنع القرار المستقبلية.

لقد وضعنا استراتيجية شاملة خاصة بالتنوع والمساواة والشمول في أوائل العام 2022، ويدخل ضمن عناصرها التوظيف غير المتحيز والتدريب على التنوع، كما تتضمن عدداً من المبادرات المصممة لتحفيز بيئة من الانفتاح والتعلم والدعم المتبادل.

ونعرض فيما يلي بتفصيل أكبر النقاط التي ركزنا عليها وتتعلق بالتنوع والشمول خلال السنة المشمولة بالتقرير

قنوات الاتصال المفتوحة:

إدراكاً لمدى أهمية الحوار وفعاليتها في بناء بيئة تعزز الشمول، فقد وفرنا منصاتٍ للتواصل الدوري وغير الرسمي. كما توفر فعاليات مثل "فنان قهوة مع الرئيس التنفيذي للمجموعة" أجواءً مريحة يمكن للموظفين خلالها طرح المسائل المقلقة في إطار غير رسمي، وكذلك تبادل الخبرات، ومناقشة تأثير مختلف القضايا عليهم وعلى أقرانهم وعلى المؤسسة ككل.



المحادثات التعليمية والتدريب على التنوع والمساواة والشمول:

يعد التعليم أساسياً لضمان فهم الجميع لمبدأ التنوع وتبنيهم له. وانطلاقاً من قناعتنا هذه، نستضيف في أومينفست دورياً محادثات وجلسات تدريبية متاحة لجميع المستويات الإدارية في المجموعة وتتناول موضوعات التنوع والمساواة والشمول. وقد دعونا في العام 2023 "همسات السكون"، وهي أول عيادة للصحة العقلية من نوعها في سلطنة عمان، وقدم العاملون في المجال الصحي جلسة توعية للموظفين تناولت أهمية الصحة العقلية، ونهج أومينفست في تعزيز الشمول في مكان العمل.



برامج تنمية المواهب:

إننا في أومينفست نقدر قيمة التنوع في الفريق القيادي، وهو ما يجعلنا حريصين على تقديم برامج لتنمية المواهب للمجموعات الأقل تمثيلاً. فمثلاً، يهدف برنامجنا القيادي للنساء إلى تحديد المواهب من الكوادر العاملة النسائية، وإلى رعايتها وتطويرها داخل مؤسستنا. وهذه المبادرات هي جزء من برنامجنا الأشمل لتطوير المسار المهني، والذي صُمم في العام 2023. ويتضمن البرنامج أنشطة ومبادرات تركز على تطوير المواهب في المناصب القيادية.



تنوعنا يثري مؤسستنا بمختلف الأفكار ووجهات النظر، فيعزز نجاحاتنا ونسترشد به على مسار النمو المستقبلي

إجراءاتٌ مدروسة

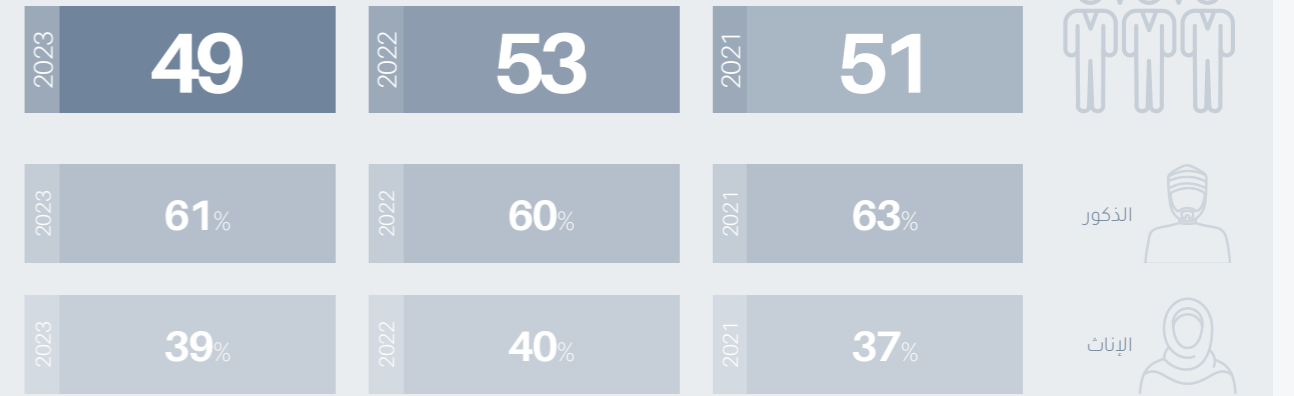
تُثمن أومينفست عالياً ملاحظات الموظفين وآراءهم لما لها من دور مهم للغاية في تطوير وتنفيذ استراتيجياتنا الرامية لتعزيز التنوع والشمول. وتنعكس هذه الأفكار القيمة في سياستنا الخاصة برأس المال البشري وما يتصل منها من مبادرات حرصاً منا على ضمان تلبية احتياجات موظفينا. لقد كان تركيزنا على التنوع والمساواة والشمول إلى جانب الحوار المستمر عاملاً أساسياً في نجاحنا، وأسفر عن تحقيق نتائج إيجابية لكل من الموظفين والمؤسسة ككل.

وإثباتاً لجهودنا الجادة في تعزيز التنوع في الأفكار والآراء، اتخذت لجنة الأفراد والثقافة الداخلية قراراً مهماً بإدراج مجموعة متنوعة من الموظفين في اجتماعات اللجنة اعتباراً من 25 سبتمبر 2023. وقد منح ذلك جميع الموظفين منصةً يشاركون عبرها بخبراتهم، وتحظى مختلف الفئات بتمثيل في اللجنة، كما يمكن للموظفين اقتراح مفاهيم تجارية جديدة والتعبير عن مسائل مقلقة بالنسبة لهم. هذه المبادرة صُممت لضمان الإصغاء لكل صوتٍ وتقديره، ترسيخاً لبيئة عملٍ يسودها الشمول والمساواة.

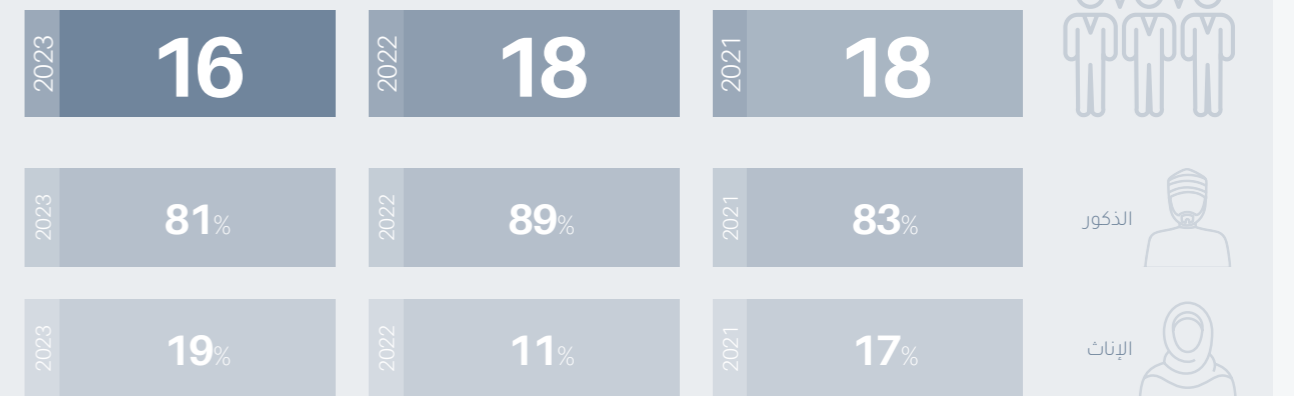
2023	2022	2021	تصنيف القوى العاملة حسب الفئات العمرية
2 4%	2 4%	1 2%	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 24 عاماً
16 33%	18 34%	16 31%	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 34 عاماً
15 31%	20 38%	20 39%	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 44 عاماً
15 31%	11 21%	11 22%	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 45 و 54 عاماً
1 2%	2 4%	3 6%	الموظفون بعمر 55 عاماً فما فوق

2023	2022	2021	تصنيف القوى العاملة حسب سنوات الخدمة
26 53%	26 49%	31 61%	موظفون يعملون مع أومينفست لفترة من 0-4 سنوات
10 20%	13 25%	13 25%	موظفون يعملون مع أومينفست لفترة من 5-9 سنوات
7 14%	6 11%	7 14%	موظفون يعملون مع أومينفست لفترة من 10-14 سنوات
6 12%	3 6%	5 10%	موظفون يعملون مع أومينفست لفترة 15 سنة فما فوق

تصنيف الموظفين | إجمالي عدد الموظفين العاملين بدوام كامل



تصنيف الموظفين | إجمالي عدد كبار المديرين



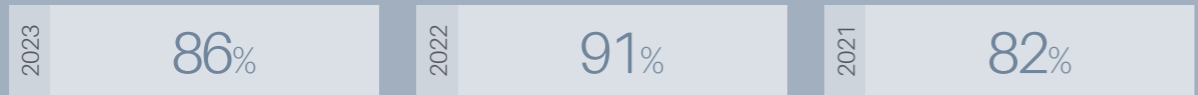
* تعريفنا لكبار المديرين في أومينفست يشمل من هم في منصب نائب الرئيس فما فوق.
** من إجمالي عدد كبار المديرين.
*** تفصيل كبار المديرين لا يشمل OHL

تصنيف القوى العاملة حسب الجنسية

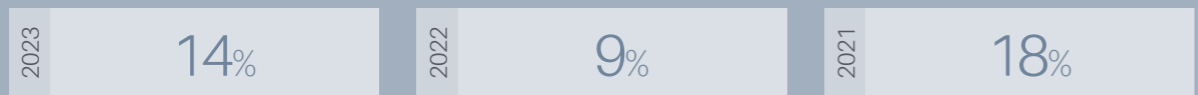
إجمالي عدد الموظفين العمانيين



نسبة الموظفين العمانيين



نسبة العمالة الوافدة



منهم: الذكور



منهم: الإناث



تمكين المرأة

إن التزامنا بتمكين المرأة وتكافؤ الفرص هو أمرٌ نوليه أهميةً بالغة، وسعيًا لضمان تحقيق الشمول في أومينفست، نركز على تنفيذ عدة إجراءات رئيسية:

التدقيق الدوري للأجور:

نُجري مراجعاتٍ شاملة لتحديد أي فروقات في الأجور بين الموظفين الإناث والذكور وتصحيحها. فنضمن بذلك عدم وجود فجواتٍ في أجور الموظفين على أساس الجنس.



الشفافية في فئات الأجور:

صُممت هياكل الأجور بنهج يضمن الوضوح والاتساق لتيسير الرقابة الإشرافية. ولا يؤثر نوع الجنس على الراتب أو الأجر لأن هياكل الأجور تستند حصراً إلى الأقدمية، وتبقى موحدة على جميع المستويات.



التنوع في المناصب القيادية:

نبذل مساعٍ جادة لتحقيق تمثيلٍ متوازن بين الجنسين في الأدوار القيادية.



فرص متساوية للتقدم المهني:

يتساوى جميع الموظفين في إمكانية الوصول إلى فرص التطوير والتقدم المهني، بغض النظر عن الجنس.



الامتثال القانوني:

نلتزم بدقة بجميع القوانين واللوائح المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والأجور.

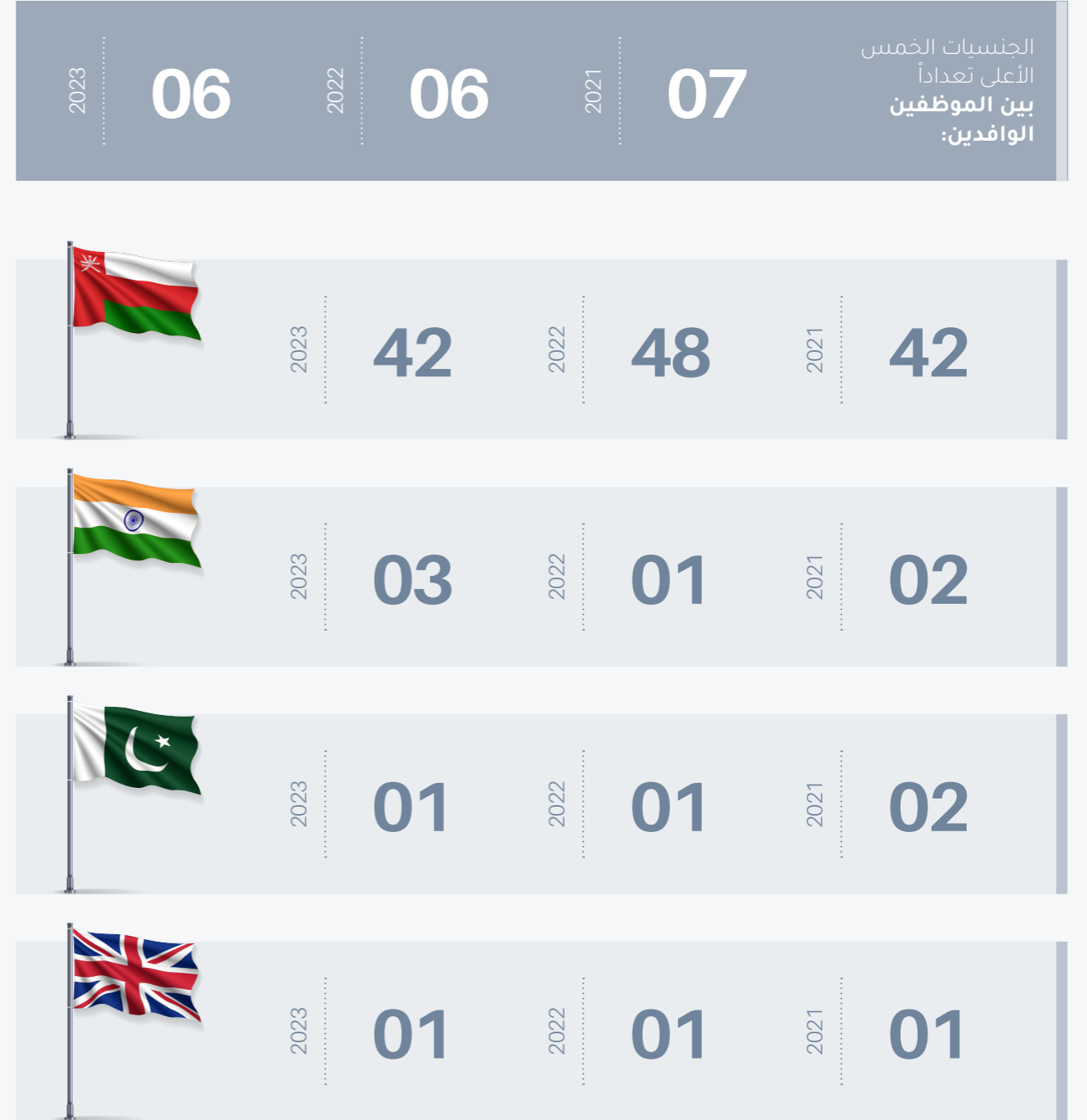


إن هدفنا من هذه المبادرات هو إرساء بيئة عمل تدعم الإنصاف والمساواة والتمكين لكل عضوٍ في الفريق.

أقيم مؤتمر وجوائز "مجلة المرأة" السنوي في دورته الثانية عشرة برعاية أومينفست تحت عنوان "تمكين المرأة لقيادة المستقبل"، وكانت هذه الفعالية بمثابة منصة استعرضت فيها الجهود الرامية إلى تمكين المرأة العمالية وتعزيز قدراتها في مختلف القطاعات. كما شهد المؤتمر إطلاق النسخة الرابعة من مجلة "النخبة" (ذا إيليت) التي تضمنت لمحاتٍ عن نماذج نسائيةٍ عُمانية ناجحة، عرضت تجاربهن وإنجازتهن التي كانت مصدر إلهامٍ قيمٍ لموظفات أومينفست. حصلت شركة أومينفست على جائزة "القيادة المتميزة في تمكين القوى العاملة الشاملة" في حين أُلقت سارة لاشكو، الرئيس التنفيذي للشؤون القانونية وأمينة سر مجلس الإدارة الكلمة الرئيسية للمنتدى، كما شاركت مروة الخروصي، نائب الرئيس للموارد البشرية والإدارة، في مناقشات جلسات المنتدى.



الجنسيات الخمس
الأعلى تعداداً
بين الموظفين
الوافدين:



تمكين المرأة



التعمين



لقد وضعت استراتيجية الاستدامة في أومينفست أهدافاً رسمية تتدرج تحت بند التنوع والإنصاف والشمول، وقد ركزنا جهودنا على موضوعات التنوع والمساواة والشمول المهمة التالية:

التعمين

يعد التعمين أحد المحاور الأساسية في استراتيجيتنا الوطنية ويهدف إلى توسيع فرص العمل للمواطنين العمانيين وتنمية قدرات فئة الشباب في السلطنة. وهذه السياسة هي جزء لا يتجزأ من رؤية عمان 2040، والتي تركز على الاستدامة الاقتصادية والتنمية الوطنية ورعاية المواهب المحلية.

ونحن بدورنا في أومينفست نعتمد سياسة التعمين، فنعطي الأولوية لتوظيف المواطنين العمانيين مع ضمان تكافؤ الفرص بين المتقدمين للوظائف من الذكور والإناث. وقد وضعنا أهدافاً محددة لمعدلات التعمين مدفوعين في ذلك بتوجهنا الاستراتيجي وبتطلعات السلطنة، وانعكست هذه الأهداف في سياستنا الخاصة بالموارد البشرية



* من إجمالي عدد الموظفين المحليين في الإدارة العليا.
** تعريفنا لكبار المديرين في أومينفست يشمل من هم في منصب نائب الرئيس فما فوق.

التطوير المهني

تلتزم أومينفست ببناء قوة عاملة ديناميكية وعلى درجة عالية من التأهيل وقابلة للتكيف. وتوفر فلسفتنا الخاصة بالتطوير المهني للموظفين الأدوات والفرص اللازمة لبناء وتطوير مجموعات متنوعة من المهارات، وتمكينهم من النجاح في بيئة أعمال دائمة التطور. ونحن باستثمارنا في مجموعتنا الداخلية من المواهب، فإننا نعزز مرونة أومينفست المؤسسية وقدرتها على تجاوز التحديات، كما نضمن الريادة في القطاع.

100%
2023

إجمالي عدد الموظفين الذين تلقوا تقييماً دورياً للأداء والتطوير المهني

التخطيط لما بعد الحياة المهنية

التزامنا في أومينفست صارم بالقوانين واللوائح الوطنية فيما يتعلق بالتخطيط لمرحلة ما بعد الحياة المهنية، وذلك وفقاً لما نص عليه المرسوم السلطاني رقم (33/2021). وقد أسست أومينفست صندوقاً للحماية الاجتماعية ليكون هيئة مستقلة تضطلع بمسؤولية تقديم مبادرات وبرامج للحماية الاجتماعية الهدف منها التعزيز الكبير لجهود التخطيط لمرحلة ما بعد الحياة المهنية. ونحن في هذا المسعى لا نكتفي بمنح المزايا التقليدية عند التقاعد، لكننا نتجاوزها ونقدم دعماً شاملاً للمتقاعدين مثل مخصصات الشيخوخة والإعاقاة والإصابات ومساعدة الأطفال. وهذا يضمن لموظفينا مرحلة انتقالية داعمة ومتكاملة لمرحلة ما بعد الحياة المهنية، وهو أيضاً شاهداً على التزامنا برفاه موظفينا وأمنهم على المدى الطويل.



فرص التدريب الداخلي

اتفقت أومينفست مع عددٍ من الجامعات الكبرى في سلطنة عُمان لتقديم المزيد من فرص التدريب الداخلي لمجموعة واسعة من المرشحين للوظائف. فنزود المرشح بمجرد اختياره بالمهارات والمعرفة اللازمة للوظائف في المستويات المبتدئة بغرض دعمه في استكشاف الفرص الوظيفية المناسبة له، وتطوير الكفاءات المهنية المطلوبة لها. وتتماشى فرص التدريب التي نوفرها مع أهداف التعمين في البلاد عبر تطوير المهارات لدى العمانيين التي تمكنهم من المساهمة في تنمية اقتصادنا والحفاظ على ثقافتنا.



نقدم لموظفينا بدوام كامل حزم مزايا شاملة تخضع للمراجعة كل عام لضمان المحافظة على موقع أومينفست التنافسي والتوافق مع معايير القطاع. وتشمل هذه المزايا ما يلي

التأمين الطبي		التأمين على الحياة	
دخول النوادي الصحية		الرسوم المدرسية	
إجازة مرضية مدفوعة الأجر		جوائز سنوات الخدمة الطويلة والخدمة الاستثنائية	
القروض والسلف بدون فوائد		إجازة الأمومة	
إجازة الأبوة		إجازة مرافقة الوالدين	
الأمهات المرضعات		تذاكر الإجازة السنوية	

وانطلاقاً من تمسكنا بالتميز فيما نقدمه لموظفي أومينفست من مزايا، نعتزم إجراء مقارنة لعروضنا مع المعايير المطبقة في القطاع ومع أفضل الممارسات. كما نمنح فترة إشعار تتراوح من شهر إلى ثلاثة أشهر في حال اعتمادنا أي تغييرات أو اتخذنا قرارات تؤثر على الموظفين.

2023	2022	معدل دوران الموظفين
16%	5%	معدل الدوران لجميع الموظفين
12%	4%	الذكور
4%	1%	الإناث



ثقافة العمل الإيجابية

يقاس مستوى جودة الشركات بمستوى جودة موظفيها. ونؤمن في أومينفست بأن العامل الأساسي في نجاحها هو نوعية الأفراد في كوادرها العاملة، والثقافة التي ترسيها

إجازة الأمومة والأبوة (إجازة رعاية المولود)

الأسرة هي الركن الأساسي لأي مجتمع والعنصر الأول في ازدهاره. وإيماناً منا في أومينفست بذلك، نحرص على دعم أسر فريق العمل، لدعم الأسر، نقدم لموظفاتنا إجازة أمومة مدفوعة الأجر وفقاً لقانون العمل العماني.. وتشمل هذه المدة مرحلتي ما قبل الولادة وما بعد الولادة، مما يمنح الأمهات وقتاً كافياً للتعافي وبناء الرابطة الضرورية مع أطفالهن حديثي الولادة. ونقدم للأمهات المرضعات، علاوةً على ذلك، ساعة واحدة يومياً لرعاية طفلهن لمدة عام يبدأ بعد انتهاء إجازة الأمومة، وهذا وفاء بالتزامنا بتلبية احتياجات الأسرة وخلق بيئة عمل تدعم رفاه الموظف. كما يحق للآباء الجدد أيضاً الحصول على إجازة أبوة لمدة سبعة أيام (أو أسبوع واحد) دعماً لدورهم خلال المراحل الأولى من الأبوة.

2023	2022	
51	56	إجمالي عدد الموظفين المستحقين لإجازة رعاية المولود
20	16	منهم: الإناث
31	40	منهم: الذكور
4	3	عدد الموظفين الذين أخذوا إجازة رعاية المولود
2	1	منهم: الإناث
2	2	منهم: الذكور
100%	100%	معدل الاستبقاء: الإناث (%)
100%	100%	معدل الاستبقاء: الذكور (%)

التوظيف العادل

إن التزامنا بضمان الإنصاف وعدم التحيز في عملية التوظيف دفعنا لوضع معايير واضحة نستند إليها في ممارسات التوظيف، وتبدأ بإنشاء توصيف وظيفي غير متحيز، وإجراء مقابلات عمل منظمة، وتعزيز التنوع والشمول في كل خطوة. كما أننا نسعى جاهدين، بالتعاون مع وكالات التوظيف المتخصصة، للقضاء على الممارسات غير المنصفة، وضمان عملية اختيار عادلة لجميع الموظفين المحتملين.

2023	2022	2021	
12	7	11	إجمالي عدد الموظفين حديثي التعيين
9	4	8	منهم: الذكور
75%	57%	72%	النسبة
3	3	3	منهم: الإناث
25%	42%	27%	النسبة
50%	57%	55%	نسبة الموظفين العمانيين المعيّنين حديثاً*
25%	43%	18%	نسبة الموظفات العمانيات المعيّنات حديثاً*

إشراك الموظفين

إن رفاه موظفي أومينفست واستقطاب مشاركتهم في مختلف المبادرات المؤسسية هو أحد أهم أولوياتنا. ودعماً منا لصحتهم العقلية ورفاههم، نمنح جميع موظفينا إجازة بواقع يوم واحد شهرياً مخصصة للاهتمام بعافيتهم ورفاههم ولتجديد الصحة العقلية. ونحن نفهم كذلك الطبيعة دائمة التغيير لأسلوب العمل والدوام، لذا ندعم أيضاً ترتيبات العمل المرنة والعمل عن بعد لتلبية الاحتياجات المتنوعة للقوى العاملة.

عدم التمييز

التزامنا ثابتٌ وراسخ في أومينفست بالإنصاف والنزاهة في مكان العمل. كما نتبع بمنتهى الدقة ما تنص عليه مدونة قواعد السلوك المهني حرصاً منا على تعزيز الاحترام والمساواة، وعلى الالتزام بقانون العمل العماني لضمان ترسيخ مكان عمل خالٍ من التمييز أو التحرش. علاوةً على ذلك، نمنع بكثيرٍ من الحزم أي إجراءات انتقامية في حق الموظفين الذين تقدموا بشكاوى أو شاركوا في أي تحقيقات كي يشعر الموظفون بالأمان والدعم في التعبير عن مخاوفهم. هذه الثقافة المؤسسية وروح العمل التي تضمن المعاملة العادلة تعد أمراً أساسياً في كافة جوانب التوظيف في مؤسستنا، بدءاً من ممارسات التوظيف وظروف العمل وحتى منح المزايا.

ويجدر هنا الإشارة أيضاً إلى أننا نتعامل مع حالات التحرش أو الإساءة بمنتهى الجدية، ونطبق إجراءات تأديبية صارمة ضماناً لعدم وقوعها مجدداً، وهذا يعزز التزامنا بإنشاء بيئة عمل يسودها الاحترام وتحقق الشمول.

الصحة و السلامة

التزامنا برفاه الموظفين هو أمرٌ جوهري بالنسبة لنا، وهذا نابغ من إدراكنا لمدى تأثيره الإيجابي على الإنتاجية والرضا الوظيفي ومعدل الاحتفاظ بالموظفين، فضلاً عن أنه يؤدي إلى بناء قوة عاملة متحمسة ومتفاعلة. بناءً عليه، يلتزم فريق رأس المال البشري في أومينفست بتفعيل ودعم الأنشطة التي تعزز رفاه جميع موظفينا. وتساعدنا التقييمات الدورية التي نجريها لرضا الموظفين على ضمان بيئة عمل إيجابية وصحية. وتهدف جهودنا في هذا الصدد إلى

- تشجيع المشاركة في المبادرات الرامية لتعزيز صحة ورفاه الموظفين
- تنفيذ استراتيجيات تعزز الروح المعنوية
- زيادة الإنتاجية
- إعطاء الأولوية للتواصل الاستباقي
- توفير ترتيبات المرونة في الدوام
- تقديم الدعم في جانب الصحة العقلية
- توفير الموارد التي تساعد في التعامل مع حالات الإجهاد والتوتر
- تعزيز التوازن بين العمل والحياة
- تعزيز الثقافة الداعمة في مكان العمل



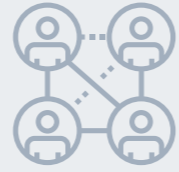
التدريب والتعليم

إننا ندرك في أومينفست الأهمية البالغة لتطوير قوة عاملة ماهرة وواسعة المعرفة. ويعد هذا أمراً ضرورياً لضمان المحافظة على قدرتنا التنافسية وتعزيز الإنتاجية وزيادة الربحية المؤسسية. لذا فنحن ملتزمون بالاستثمار المستمر في تدريب وتطوير المواهب العاملة في مؤسستنا، وإبقائهم على اطلاع على أحدث الممارسات.

ونعلم أيضاً، في المقابل، الثمن والتأثير السلبي الذي ينجم عن إهمال مبادرات التعلم والتطوير، حيث يقلل ذلك بدرجة كبيرة من مستوى الأداء المؤسسي. وبناءً عليه، فالأولوية عندنا هي لوضع عددٍ من الاستراتيجيات الرئيسية الكفيلة بالتخفيف من هذه المخاطر ومنها تسخير المنافع التي تقدمها منصات التعلم الرقمي، واعتماد أساليب التعلم المصغر بهدف اكتساب المهارات بسرعة، ودعم بيئة توفر فرص التعلم المستمر، إلى جانب تصميم مسارات تعليمية مخصصة للأفراد، وتمكين جميع الموظفين من الوصول بسهولة إلى المواد والموارد التعليمية. استناداً إلى ما سبق، فإن استراتيجيتنا الشاملة للتعلم والتطوير تتضمن البنود التالية

أساليب التدريب المتنوعة

فنقدم دوراتٍ تدريبية رسمية، وفرص للتعلم أثناء العمل، وبرامج التعلم الإلكتروني المصممة لتلبية احتياجات العمل، والأهداف التجارية، وخططاً مهنية فردية. وهو نهجٌ شامل متكامل يضمن حصول جميع الموظفين، بغض النظر عن دورهم، على موارد التعلم التي يحتاجون إليها.



برامج تعزيز المهارات والاعتمادات المهنية

دعماً لمساعي الموظفين في مواصلة النمو المهني، نقدم لهم فرصاً للحصول على شهادات مهنية في تخصصات متعددة ومنها شهادات معهد المحللين الماليين المعتمدين (CFA)، وجمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين (ACCA) وشهادة الاختصاصي في إدارة المشاريع (PMP).



برامج تطوير المهارات القيادية

صُممت هذه المبادرات لتحسين المهارات الفنية والسلوكية، وتيسير سبل التطوير المهني ومواءمة قدرات الموظفين مع أهدافنا الاستراتيجية.



إن ازدهار أعمالنا المستمر مرهونٌ بمدى
تطويرنا لقدرات موظفينا، ورفع مستوى
معارفهم على جميع المستويات
الإدارية، وتحفيز التميز المؤسسي



متوسط ساعات التدريب لجميع الموظفين شهرياً

2023 25 2022 38 2021 24

منهم: الموظفون الذكور

2023 71 2022 23 2021 24

منهم: الموظفات الإناث

2023 30 2022 55 2021 24

تدريب أعضاء مجلس الإدارة

يمتد التزامنا بالتحسين المستمر ليشمل طاقمنا الإداري وأعضاء مجلس الإدارة، الذين شاركوا في برنامج تدريبي شامل يغطي مجموعة من المواضيع المهمة:

التفكير
الاستراتيجي



الاستدامة وشؤون البيئة والمجتمع
والحوكمة



التحول الجذري
الرقمي والابتكار



أحدث الاتجاهات وأفضل الممارسات في
مجال الحوكمة المؤسسية



إدارة
المخاطر



الاتجاهات العالمية بشأن الأخلاقيات
ومكافحة الفساد ومكافحة غسل الأموال



قرارات الاستثمار
الرأسمالي



الاستراتيجية وعمليات الدمج والاستحواذ



وقد صُممت البرامج التدريبية بحيث تزود الفريق القيادي بالمهارات والمعرفة اللازمة للتعامل بنجاح مع مشهد الأعمال الحالي دائم التغيير، ومع التحديات التي قد تواجهها أومينفست. وحرصنا بعد التدريب على جمع ملاحظات وآراء أعضاء مجلس الإدارة وفريق الإدارة العليا لتقييم فعالية التدريب، كما طلبنا اقتراحاتهم لتحسين الدورات المستقبلية. تعد هذه المبادرة بمثابة شهادة على التزام أومينفست بالحوكمة والامتثال والتعلم المستمر، وتُظهر تمسكنا بالممارسات الأخلاقية والاستدامة وتحقيق التقدم الاستراتيجي.



نحن نحرص على إتاحة برامجنا للتعليم والتطوير لجميع الموظفين دون استثناء. وهي تساهم في تحقيق الأهداف العامة لشركتنا، مما يدفع عجلة نجاحنا ويضمن الحفاظ على قدرتنا التنافسية في القطاع. وتتلخص مجالات التركيز الرئيسية في هذه البرامج في:

تنمية المهارات الفنية

تعزيز المهارات السلوكية

تحفيز الابتكار

تحسين الأداء المؤسسي العام

نحرص أيضاً على قياس فعالية برامجنا التعليمية والتدريبية باستخدام مقاييس كمية ونوعية. فتشمل المقاييس الكمية تحقيق نتائج أفضل في الأداء، وزيادة مستوى الاحتفاظ بالمعرفة، وتعزيز اكتساب المهارات، في حين تتضمن التقييمات النوعية ملاحظات المشاركين وآراءهم، ومراقبة التغييرات السلوكية، ويُقِيم النجاح على المدى الطويل استناداً إلى مدى نجاح الأفراد في تطبيق معارفهم ومهاراتهم المكتسبة في الممارسات والمهام الفعلية.

العلاقات المجتمعية والتأثير الاجتماعي

إن التزامنا لا يتوقف عند حدود الامتثال للمتطلبات التنظيمية، بل هو نهج استباقي يتماشى مع قيمنا الأساسية وأهدافنا الاستراتيجية، ليضمن النجاح على المدى الطويل والتأثير الإيجابي على المجتمع

تعد العلاقات المجتمعية والتأثير الاجتماعي أمراً ضرورياً بالنسبة لأومينفست كونها تتوافق مع هدف شركتنا المتمثل في شعار "نطور الأعمال لننهض بالمجتمع". ومهمتنا هي إضافة قيمة لأصحاب العلاقة باختيارنا لاستثمارات حكيمة ومبادرات مؤثرة بيئية ومجتمعية وخاصة بالحوكمة. ويبقى الموجه الأساسي لالتزامنا بالممارسات المؤسسية المستدامة والمؤثرة هو قيمنا المتمثلة في النزاهة والتعاون والتميز والابتكار والمواطنة الصالحة، إننا في أومينفست نسعى للمساهمة إيجابياً في تحقيق الرفاه المجتمعي، والحفاظ على البيئة، ودفع عجلة التنمية الاقتصادية، وننفذ ذلك عبر المشاركة الفعالة في مبادرات تدعم المجتمع.



إن التعامل الناجح مع تأثير أومينفست على المجتمع يثمر بالتأكيد عن تأثيرات إيجابية مباشرة على البيئة والمجتمع الذي نعمل فيه. وقد حددنا النقاط الأربع التالية أهدافاً أساسية لمبادرات أومينفست للعلاقات المجتمعية والتأثير الاجتماعي:

إيجاد القيمة على المدى الطويل:

مبادرات المسؤولية الاجتماعية التي تضيف القيمة لكل من الشركة والمجتمع. تخلق قيمة طويلة المدى. فتلبية احتياجات أصحاب العلاقة وتوقعاتهم تمكننا من ضمان النمو المستدام والازدهار لأعمالنا، وإيجاد منافع ملموسة للمجتمعات والبيئة، مثل تحسين نوعية الحياة، والحفاظ على البيئة، والشمول الاجتماعي.



الابتكار والميزة التنافسية:

فمعالجة القضايا المجتمعية والبيئية بطول إبداعية وإشراك أصحاب العلاقة، تمنحنا ميزة تنافسية وتنقلنا إلى موقع القيادة بين الشركات المستدامة. نعطي مثلاً على ذلك بشركة "الخدمة لإعادة التدوير"، وهي شركة قدمنا لها الدعم عبر "مركز الزبير لتطوير المؤسسات" في العام 2017، وأصبحت الآن واحدة من شركات إعادة التدوير القليلة التي تساهم في الاقتصاد المتنوع لسلطنة عُمان.



ضمان الامتثال التنظيمي:

إن إهمال التزاماتها المجتمعية يمكن أن يعرّض أومينفست لمخاطر تنظيمية ويكبدنا غرامات قانونية. إذ يمكن أن يؤدي عدم الامتثال إلى غرامات وعقوبات وإجراءات قانونية تتخذ في حق الشركة، وما يترافق مع ذلك من الإضرار بمكانتنا المالية وسمعتنا. وقد قمنا بتوجيه مبلغ 24 ألف ريال عماني إلى هيئة عمان الخيرية امتثالاً للقرار الوزاري رقم 205/2021.



تعزيز ثقة أصحاب العلاقة:

إن إظهار التزامنا بإشراك المجتمع يعزز سمعة أومينفست التجارية ويكسبنا ثقة الهيئات الحكومية والمستثمرين والعملاء والموظفين والمجتمعات المحلية. وهذه الثقة بدورها تمنحنا حافزاً قوياً يدفعنا لمزيد من النمو والازدهار نتيجة جذب الاستثمارات، وتعزيز معدل الاحتفاظ بالمواهب، وتأمين الشراكات.



المشاركة والشراكات

نحرص في أومينفست في بداية كل عام ونهايته على التواصل مع مجلس الإدارة لإشراكه في عملية المراجعة السنوية لجهود وأنشطة المسؤولية الاجتماعية والخطة المزمعة للعام الذي يليه. كما نحدد خلال هذه المشاورات الميزانية المعتمدة، واستراتيجيات تخصيص المبالغ، والشراكات التي ننوي تأسيسها. ونلتمس أيضاً آراء وملاحظات أصحاب العلاقة للتأكد من تلبية توقعاتهم، واستمرارنا في التحسن وإحراز التقدم فيما يتعلق بالجوانب التجارية.

وتركز مبادرات أومينفست لدعم المجتمع على بناء شراكات استراتيجية. فيتضمن ذلك اختيار الشركاء المحتملين بعناية وتقييمهم ومراجعة مشاريعهم. ويخضع العديد من المقترحات للتقييم، كما نتشاور مع أصحاب العلاقة، ونتعاون معاً لوضع أهداف واضحة ومؤشرات أداء رئيسية تتماشى مع غاياتنا. يشمل أصحاب العلاقة المنظمات غير الحكومية والهيئات الحكومية وشركات المجموعة والمؤسسات الخاصة. وقد ركزنا في العام 2023 على تنويع شراكاتنا، وبدأنا البحث عن فرص جديدة لتحقيق أقصى قدر ممكن من التأثير.

فئات الدعم

نعطي الأولوية لدعم ست فئات رئيسية في إطار جهودنا في مجال العلاقات المجتمعية والتأثير الاجتماعي:

المسؤولية البيئية

نبرهن على التزامنا بحماية البيئة واستعادة التنوع البيولوجي. كما نهدف أيضاً إلى تعزيز أنشطة السياحة البيئية في السلطنة.



تمكين الشركات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال

ندعم الشركات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال في بناء مشاريعهم التجارية وتنميتها. لأننا ندرك أهميتها في تعزيز جهود التنمية المستدامة في السلطنة.



تعليم الشباب

نبذل جهوداً جادة لتزويد الشباب بالمهارات اللازمة كي يصبحوا قادةً ناجحين مستقبلاً ويقودوا النجاح الاقتصادي في السلطنة. كما ندعم إلى جانب ذلك البرامج التعليمية التي تعد الشباب لمواجهة التحديات التي تتعرض لها الأعمال حالياً، ولتجاوزها وحلها.



العمل التطوعي

برامج العمل التطوعي لا تعد مبادرات قيّمة بالنسبة للمجتمع فحسب، ولكنها أيضاً تعزز التطوير الشخصي للموظفين. ويتمثل هدفنا في إشراك الموظفين واستقطاب مساهمتهم الفعالة في التغيير المجتمعي، مع إبقائهم على اتصالٍ مباشرٍ بالقضايا الاجتماعية والبيئية الأكثر إلحاحاً من أجل رد الجميل لمجتمعنا.



المعرفة المالية والاستثمارية

ندرك تماماً أن إحدى مسؤولياتنا بصفتنا شركة استثمارية هي توفير المعارف حول الموضوعات المالية للجمهور الأوسع، وتوضيح المصطلحات المالية. ونحن نعتزم تنفيذ خططٍ تؤدي إلى تحسين الثقافة المالية للمجتمعات وتعزيزها، وتقديم العلوم المالية، وبناء القدرة المالية.



الرياضة والصحة والرفاه

نسعى في أومينفست إلى إحداث تأثير اجتماعي إيجابي بالتركيز على الرياضة والصحة ورفاهية المجتمع. وتهدف هذه البرامج إلى تعزيز رفاهية المجتمع، والثقة بالنفس لدى أفرادها، وبناء علاقات اجتماعية أقوى.



التوافق الاستراتيجي:

نحرص على التوافق بين مبادراتنا لدعم المجتمع مع استراتيجية أعمالنا وقيمنا الأساسية، بما يضمن أن تدعم وتكمل هذه المبادرات أهدافنا الأعم في تحقيق النمو والتنمية المستدامين.



التحسين المستمر:

نتمسك في أومينفست بعقلية التحسين المستمر. بناءً عليه، تخضع مبادراتنا لمراجعةٍ دوريةٍ وللتطوير المستمر المبني على الآراء والملاحظات الواردة، والذي يستند أيضاً إلى بيانات الأداء واحتياجات أصحاب العلاقة دائمة التغيير بهدف تحقيق أقصى قدرٍ من الفعالية والتأثير.



الشفافية والتواصل:

الأولوية لدينا في أومينفست هي للشفافية والتواصل، لذا نشارك معلوماتنا ونجاحاتنا والتحديات التي نواجهها استباقياً مع أصحاب العلاقة حريصين في ذلك على بناء الثقة، والتماس ملاحظاتهم، وتحفيز المشاركة وتحمل المسؤولية.



بناء القدرات والتمكين:

نستثمر في البرامج الرامية إلى بناء قدرات الموظفين والشركاء والمجتمعات وتمكينهم، ونوفر المهارات والموارد والفرص اللازمة لتحفيز التغيير الإيجابي والمساهمة الهادفة في تحقيق أهدافنا الجماعية.



مساهماتنا ضمن كل فئة من فئات دعم العلاقات المجتمعية والتأثير الاجتماعي:

المسؤولية البيئية

تؤكد شراكتنا المتجددة مع جمعية البيئة العمانية على التزامنا بالحفاظ على البيئة. وقد أسفرت هذه الشراكة الاستراتيجية عن جمع أكثر من 50 ألف ريال عماني في حفل جمع التبرعات السنوي الذي نظّمته الجمعية برعاية أومينفست. كما دعمت أومينفست المبادرات التالية:

- تنفيذ برنامج متعدد الأوجه للتوعية المجتمعية يتضمن محاضرات وعروض تقديمية وجلسات توعية لفئة الشباب، وذلك بهدف تحفيز مشاركة المجتمعات المحلية وتعزيز الإشراف البيئي.
- إجراء أبحاثٍ ومسوحات ميدانية واسعة النطاق، وتقييم مصادر الإضاءة، وموائل السلاحف البحرية، ومجموعات الحيتانيات، ومناطق تعشيش النسور المصرية، سعياً لإيجاد حلول لقضايا بيئية رئيسية مقلقة.
- تطوير وتوزيع مجموعة متنوعة من المواد والمشاريع التعليمية التي تركز على الحياة البحرية الطبيعية في سلطنة عُمان وجهود الحفاظ عليها، وتعزيز الوعي العام والمشاركة في مبادرات الاستدامة.



العمل التطوعي

جاءت مشاركتنا في حملة تنظيف الشواطئ ليوم البيئة العربي، بالتعاون مع جمعية البيئة العمانية، دليلاً على التزامنا الثابت والراسخ بخدمة مجتمعاتنا. ونجح هذا الجهد الجماعي، الذي شارك فيه أكثر من 100 موظف من شركات المجموعة المختلفة، في إزالة 638 كجم من القمامة من الساحل، وفي ترسيخ بيئة أكثر نظافة وصحة. وكان من بين المشاركين ممثلون من شركة أومنيفيست، وأوبار كابيتال، وجبرين كابيتال، وأوريس، وليفا، والشركة الوطنية للتمويل، ومجموعة الخدمات الأمنية الوطنية، وتكافل عمان، وبنك العز الإسلامي، وطلاب من مدرسة عزان بن قيس الدولية.



الرياضة والصحة والرفاه

تعاوننا مع وزارة التنمية الاجتماعية لإقامة "مختبر الأشخاص ذوي الإعاقة"، وهي مبادرة تهدف إلى تحسين نوعية الحياة للأفراد ذوي الإعاقة. تجاوز عدد المشاركين في المختبر ألف مشارك، 15 منهم من ذوي الإعاقة، وتضمن التعاون مع 75 مؤسسة، منها هيئات حكومية وغير حكومية، ويشرف المختبر حالياً على 17 مبادرة متعلقة بالصحة، و8 مشاريع مجتمعية، و13 مبادرة تهدف إلى تعزيز فرص التعليم والتوظيف للأفراد ذوي الإعاقة.

لقد دعمت مساهمتنا المبادرات الهادفة إلى تحسين نوعية الحياة في القطاعات التالية:

- الدخل والقوى العاملة
- الأسرة والمجتمع والدولة
- الرعاية الصحية
- التعليم



تعليم الشباب



قدمت أومينفست، بالتعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية ومركز البناء البشري التخصصي لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، الدعم لخمسة مرشحين في مشروع "معاً من أجلهم" الذي وفر التدريب المهني لـ 84 مرشحاً من ذوي الإعاقة، وركز التدريب، الذي استمر لمدة 36 أسبوعاً، على مهارات مثل تكنولوجيا المعلومات، وإتقان اللغة الإنجليزية، وخدمة العملاء، وإدارة المكاتب، بهدف تعزيز فرص التوظيف. وقد نجح المشروع في توظيف 55 من المشاركين بعد التدريب، منهم 30 أنثى و54 ذكراً. واختتمت المبادرة بنجاح في عام 2023.

تفخر شركة أومينفست بدعمها للقافلة التعليمية التي أطلقتها وزارة التربية والتعليم، والتي كانت بمثابة منصة بالغة الأهمية لنشر التطورات في مجال التكنولوجيا التعليمية في جميع أنحاء السلطنة، حيث تنقلت القافلة بين عدة مناطق في أنحاء السلطنة. وتضمنت القافلة إلى جانب ذلك 32 فعالية مصاحبة غطت مجموعة متنوعة من المواضيع ومنها الروبوتات، وإعادة التدوير، والطباعة ثلاثية الأبعاد، والتصوير المجسم، والتصميم الجرافيكي، والواقع الافتراضي.

جابت القافلة 6 محافظات هي: مسقط، شمال الباطنة، جنوب الباطنة، البريمي، الداخلية، الظاهرة، واستطاعت الوصول إلى جمهور واسع ضم أكثر من 836 مدرسة، و41,500 معلم، و547 ألف طالب. وقد استقطب الحدث، بالإضافة إلى ذلك، 753 مشاركاً اضطلعوا بأدوار المنظمين والميسرين، ليلبلغ إجمالي الحضور 28,400 زائر.

هذا الجهد الجماعي التعاوني يؤكد التزامنا بتعزيز الابتكار والاستدامة في قطاع التعليم، وبتوسيع نطاق وصول الأفراد إلى التقنيات والمعرفة المتطورة في جميع أنحاء السلطنة.



تمكين الشركات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال والتثقيف المالي والاستثماري



قدمت أومينفست الدعم لمبادرة إنجاز عمان حيث شارك 87 شاباً عمانياً في برنامج "الشركة". ونجحت هذه المبادرة في توفير تدريب شامل امتد لـ 1044 ساعة واستفادت منه 13 شركة طلابية، كما ركزت على مهارات توليد الأفكار وتحليل السوق، والتخطيط المالي، وتعزيز مهارات ريادة الأعمال بين جميع المشاركين فيها. وتمكن فريق يدعى "وارف"، مؤلف من 7 طلاب تتراوح أعمارهم بين 15 و17 عاماً، من انتزاع الفوز من بين 87 شاباً، يضم 67 ذكراً و20 أنثى، في فئة المدارس عن منتجهم العضوي الطارد للحشرات المسمى "حصن سبراي". هذه المبادرة لم تساعد على تمكين الشباب فحسب، بل أسفرت أيضاً عن حلول مبتكرة في مختلف القطاعات، ومنها التكنولوجيا والسياحة وإعادة التدوير والتعليم والرياضة.



اضطلعنا كذلك بدور الميسر خلال منتدى القيادة والإدارة الذي نظّمته أكاديمية عُمان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وشاركت فيه 20 شركة صغيرة ومتوسطة، وذلك في إطار سعينا لتمكين الشركات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال. وتهدف هذه الفعالية، التي شارك فيها رئيس الوزراء الأيرلندي السابق إندا كيني بصفة متحدث ضيف، إلى تعزيز المهارات القيادية بين الشركات الصغيرة والمتوسطة العمانية، وتعزيز الاستدامة والنمو.

الأبنية الخضراء

وفقاً لما تنص عليه استراتيجية أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة، فنحن نركز على تقليل البصمة البيئية لعملياتنا بتقليل استخدام الموارد وخفض البصمة الكربونية الإجمالية الناجمة عن أنشطتنا. وقد حُدِّدت هذه الأهداف ضمن مجال التركيز 1: العمليات المستدامة، وتشمل نقاطاً معينة الغرض منها معالجة جميع القضايا البيئية ذات الصلة، كما تسترشد بسياستنا الخاصة بالاستدامة.

إن الإدارة الفعالة للنفايات والمياه والطاقة والمواد هي أمرٌ في غاية الأهمية كونها تدعم التزامنا بالاستدامة، وتضمن الامتثال للقوانين والأنظمة المطبقة. كما أن معالجة هذه الجوانب البيئية المقلقة يساعدنا على تحقيق أهدافنا الاستراتيجية في مجالات البيئة والمجتمع والحوكمة، وعلى خفض التكاليف التشغيلية، وتقليل المخاطر القانونية، وحرصاً منا على التحسين المتواصل لعملياتنا، نُجري دورياً عمليات تدقيقٍ وتقييمٍ لتحديد مجالات التحسين الإضافية في عملياتنا.

استهلاك الكهرباء



تمثل الأرقام التالية استهلاك الكهرباء في مكاتب أومينفست، والتي تغطي مساحة أرضية إجمالية تبلغ 2,184.2 متراً مربعاً، أي ما يعادل 9.5% من إجمالي المساحة التأجيرية للمبنى. وسعيًا لتقليل استهلاكنا من الكهرباء، ركبنا مصابيح مزودة بمستشعرات للحركة، كما اعتمدنا سياسة العمل عن بعد.

2023	2022	2021
704,083	997,783	999,867
الكهرباء (كيلووات في الساعة)		
14,369	18,826.1	19,605.2
استخدام الكهرباء بالنسبة لكل موظف (كيلووات في الساعة)		

يلاحظ وجود تغيير كبير في أرقام استهلاك الكهرباء حيث غيرنا نطاق التقرير للعام 2023، وفيه ندرج فقط أرقام الاستهلاك في أومينفست وأوريس لنطاق هذا العام.

استهلاك الوقود



تمتلك شركة أومينفست سيارةً واحدة تستخدمها للمهام المتعلقة بالعلاقات العامة. وتجدر الإشارة إلى أن استخدام السيارة لا يقتصر على موظفي أومينفست، ولكن يستخدمها أيضاً موظفو الشركات التابعة لها. لم تتمكن في تقرير هذا العام من التمييز بين الاستهلاك في أومينفست والاستهلاك في الشركات التابعة لأننا نتبع فقط إجمالي استهلاك الوقود للمركبات.

2023	2022	2021
15,633	13,871	18,353
البنزين المستخدم في المركبات المملوكة لشركة أومينفست (لتر)		
319.1	261.7	359.8
استهلاك الوقود بالنسبة لكل موظف (لتر)		

هدفنا النهائي هو دمج الاستدامة البيئية في جميع إدارات أومينفست، وجعل الممارسات المسؤولة هي القاعدة

خفض البصمة الكربونية

بدأنا منذ العام 2022 بقياس انبعاثات غازات الاحتباس الحراري المباشرة (النطاق 1) وغير المباشرة (النطاق 2)، وبمتابعتها وإعداد التقارير عنها. كما نتبع أيضاً انبعاثات غازات الاحتباس الحراري الأخرى غير المباشرة (النطاق 3)، الناتجة تحديداً عن السفر الجوي، وتنقلات الموظفين، وكذلك استخدام المستأجرين للطاقة في المساحات المكتبية التي نؤجرها.

وحرصاً منا على تخفيض بصمتنا الكربونية الإجمالية، فإننا ندرس حالياً استراتيجيات وبرامج لمعادلة الانبعاثات الكربونية. كما نصمم أيضاً خطاً للتعاون مع شركات مجموعتنا في تبني ممارسات تجارية أكثر استدامة وتخفيض البصمة الكربونية.

2023	2022	2021	
41.5	34	45	انبعاثات النطاق 1* (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
338	936	938	انبعاثات النطاق 2** (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
انبعاثات النطاق 3			
43.8	225	0.8	السفر الجوي*** (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
249	353	264	تنقلات الموظفين* (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
676	1,111	غير متوفرة	المكاتب المؤجرة (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
1,348	2,659	1,248	إجمالي الانبعاثات (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
27.5	غير متوفرة	غير متوفرة	كثافة الانبعاثات (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون/إجمالي الموظفين)

* خُصبت انبعاثات غازات الاحتباس الحراري للنطاق 1 والنطاق 3 - تنقلات الموظفين باستخدام معاملات تحويل الكربون التي نشرتها وزارة البيئة والغذاء والشؤون الريفية بالمملكة المتحدة (DEFRA) في يونيو من العام 2023.

** خُصبت انبعاثات غازات الاحتباس الحراري للنطاق 2 باتباع الطريقة التي تستند إلى موقع المنشأة وتستخدم متوسط معاملات الانبعاثات لشبكة الطاقة الكهربائية التي أصدرها الفريق العامل التقني للمؤسسات المالية الدولية (IFI TWG) في يناير من العام 2022.

*** خُصبت انبعاثات غازات الاحتباس الحراري للنطاق 3 باستخدام معاملات تحويل الكربون التي نشرتها منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO) في العام 2018.

يلاحظ وجود تغيير كبير في إجمالي الانبعاثات حيث غيرنا نطاق التقرير للعام 2023، وفيه ندرج فقط أرقام الانبعاثات الناتجة عن عمليات أومينفست وأوريس لنطاق هذا العام.

تمتلك أومينفست المبنى الذي تقع فيه مكاتبها، بمساحة إجمالية قابلة للتأجير تبلغ 23 ألف متر مربع، تشغل أومينفست منها 2,184.2 متراً مربعاً، في حين تؤجر 1,558.28 متراً مربعاً (حوالي 7% من المساحة الإجمالية)، وقد بيع باقي المبنى. ونستخدم العدادات من أجل رصد استهلاك المستأجرين من الطاقة والمياه، حيث يحتوي المبنى على عداد كبير للاستخدام العام، بالإضافة إلى عدادات فرعية فردية لكل وحدة. وتتولى الشركة التي تدير المنشأة مع اتحاد الملاك تسديد فواتير الاستهلاك المستحقة.



استهلاك المياه

تعد فواتير المياه التي نتلقاها شهرياً أدواتنا لتتبع استهلاكنا للمياه. وقد دمجتنا تقنيات موفرة للمياه مثل الري الذكي، وأنظمة قياس المياه، والرصد الآني للاستهلاك، مع تحسين أسلوب استخدام المياه لتقليل إجمالي الاستهلاك.

2023	2022	2021	
2,379,370	9,682,837	7,975,000	إجمالي استهلاك مياه المرافق (لتر)
8,363	10,920	6,624	استهلاك المياه المعبأة (لتر)
2,387,733	9,693,757	7,981,624	إجمالي استهلاك المياه (لتر)

يلاحظ وجود تغيير كبير في أرقام استهلاك المياه حيث غيرنا نطاق التقرير للعام 2023، وفيه ندرج فقط أرقام الاستهلاك في أومينفست وأوريس لنطاق هذا العام، ونستثنى منتجات مسقط وملعبها للجولف.

تشير "المياه المعبأة" إلى عبوات المياه الصغيرة البلاستيكية سعة 200 مل التي ترسل إلى مكاتبنا، وقد شهد استهلاك المياه المعبأة انخفاضاً حيث بدأنا في مكاتبنا بأومينفست في الربع الأخير من العام 2023 تطبيق سياسة "الاستغناء عن عبوات الاستخدام الواحد" وأزلنا الزجاجات البلاستيكية المخصصة لاستخدام واحد. كما ركبنا موزعات المياه في جميع المكاتب، ووزعنا زجاجات مياه شخصية قابلة لإعادة الاستخدام على الموظفين، وأزيلت كذلك عبوات الاستخدام الواحد من جميع قاعات الاجتماعات ومجالس الإدارة واستُبدلت بأكواب وأباريق زجاجية قابلة لإعادة التعبئة.



إدارة المواد والنفايات

تتطلب طبيعة عملنا إنتاج الكثير من الوثائق، لذا فالورق هو المادة الأكثر استهلاكاً في أومينفست. وقد اضطررنا في العام 2023 إلى شراء كميات أكبر من الورق نظراً لتنفيذنا مشروع إعادة تصميم العلامة التجارية لمؤسستنا، كما أجرينا تحديداً على جميع القرطاسية وأوراق الطباعة لتحمل شعارنا الجديد وإرشادات العلامة التجارية. أما فيما يتعلق بمصادر النفايات الأخرى، فقد اعتمدنا ممارسات تقلل من النفايات عموماً، مثل عدم استعمال أدوات المائدة البلاستيكية، وطلب الوجبات على قدر الحاجة تجنباً لهدر الطعام.

2023	2022	2021	
118	85	55	ورق قياس A4 (كجم) طلب الورق يكون في صناديق تزن كل منها 2.5 كجم

ممارسات الشراء

أنشطة الشراء الرئيسية التي نجرها تشمل شراء خدمات الاستشارات والاتصالات والتدريب، وأحياناً أجهزة تكنولوجيا المعلومات والأدوات المكتبية. والتزامنا الثابت في جميع عمليات الشراء هو إعطاء الأولوية للعمل مع الموردين الذين يعتمدون في أعمالهم معايير أخلاقية قوية وراسخة تتوافق مع قيم شركتنا. ويخضع هؤلاء الموردون للتقييم بعناية أثناء عملية تأهيلهم لبدء التعامل مع أومينفست

- عند اختيار موردين جدد، تُرسل مذكرة إلى لجنة إدارة الاستثمار للفحص والموافقة. وتتضمن هذه المذكرة تفاصيل عن المورد بالإضافة إلى مبررات طلب المنتج أو الخدمة المعنية. وتتضمن أومينفست بهذه العملية ضبط الجودة، والتوافق مع قيم الشركة، وحماية سمعتها.
- يُرسل بعد ذلك طلب عروض الأسعار الذي يحتوي على معايير تقييم محددة متفق عليها من السلطات المختصة.
- هدفنا عند اختيار موردين جدد هو جني أفضل قيمة ممكنة مقابل المال، لكن الحصول على أقل الأسعار ليس أولويتنا الوحيدة، وإنما نأخذ أيضاً عوامل أخرى في الاعتبار بالنسبة للسلع والخدمات.
- بعد الموافقة على الموردين وانضمامهم، يلزم ما لا يقل عن اثنين (2) من الموقعين المخولين من أومينفست للموافقة على كل معاملة تُجرى لاحقاً.

إننا ونحن نمضي في مسيرتنا الطموحة، لا نتوانى عن السعي لتبني ممارسات على قدر أكبر من المسؤولية. وذلك بتطبيق معايير التقييم البيئي والاجتماعي أثناء عملية فرز وتقييم الموردين الجدد والحاليين، وسيعتمد مستوى عملية التقييم وعمقها على قيمة التوريد المرتبطة بالمورد. لقد أجرينا أيضاً تحديثاً على سياستنا الحالية للمشتريات بمعايير الاستدامة أدناه، والتي تغطي ثلاثة مجالات رئيسية نعتبرها الأكثر صلة بسلسلة التوريد الخاصة بأومينفست

حقوق الإنسان
والعمل



الأداء البيئي
والاجتماعي
للموردين



التنمية الاجتماعية
في عمان



القيمة المحلية المضافة

المبدأ الثابت في ثقافة أومينفست فيما يتعلق بالمشتريات هو إعطاء الأفضلية للموردين المحليين والتعاقد مع الشركات الصغيرة والمتوسطة قبل الشركات الكبيرة. ومنذ اعتمادنا استراتيجيتنا الجديدة للاستدامة في العام 2022، التزمنا التزاماً أكيداً بالسعي لزيادة تأثيرنا الإيجابي في جوانب التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات العمانية واقتصاد السلطنة باختيار الموردين العُمانيين كلما أمكن ذلك. وحرصاً منا على متابعة وتقييم مساهمتنا في إضافة قيمة محلية عبر السنوات، بدأنا قياس النسبة السنوية للإنفاق على الموردين المحليين وبيان ذلك في تقارير الاستدامة. والموردون المحليون في تعريفنا هم الموردون الذين يقدمون رخصة تجارية سارية في سلطنة عُمان.

2023	2022	2021	
238	195	121	إجمالي عدد الموردين
204	166	99	الموردون المحليون (المقيمون في سلطنة عمان).
86%	85%	82%	نسبة الموردين المحليين (المقيمين في سلطنة عمان).

الرقمنة والابتكار

ندرك جيداً في أومينفست ما لتوظيف إمكانات التكنولوجيا والرقمنة من أهمية بالغة في دفع عجلة تحقيق أهدافنا الاستراتيجية، وذلك لدورها الفعال في زيادة كفاءة أنظمتنا ومنتجاتنا وخدماتنا. كما تيسر التكنولوجيا تتبع العمليات وتبسيطها، وهذا يضمن عمليات أكثر سلاسة، فضلاً عن توفير الأدوات والحلول لاتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على تحليل دقيق للبيانات. الهدف الذي نعمل على تحقيقه هو رقمنة جميع العمليات التشغيلية، والتي تغطي مجالات مثل المحاسبة والمشتريات وإدارة المخاطر ونظام إدارة الموارد البشرية والرواتب وإدارة الممتلكات. ونعتزم أيضاً رقمنة إجراءات الجوانب البيئية والاجتماعية بحلول نهاية عام 2024. سيستتبع هذا التحول الانتقال من العمليات اليدوية أو شبه الآلية إلى المنصات أو الأنظمة الرقمية لتعزيز الكفاءة والدقة وإمكانية الوصول لخدماتنا. وسيخضع كل مجال لعملية تحول رقمي بغرض تبسيط العمليات وتيسير اتخاذ القرارات على نحو أفضل نتيجة توفير المعلومات والرؤى المستندة إلى البيانات.

ورغم التحديات التي واجهتها، فقد قطعت أومينفست شوطاً كبيراً في دمج التكنولوجيا الجديدة والرقمنة في مكان العمل، وهذا بدوره ييسر اعتماد الممارسات المستدامة. كما نجحت في تطبيق نظام "مايكروسوفت داينامكس" Microsoft Dynamics ليكون نظام المعلومات الذي نستخدمه، وأطلقنا أيضاً موقعاً إلكترونيًا جديداً بالإضافة إلى موقع التعافي من الكوارث. الغرض من هذا الموقع الثانوي هو استضافة خادمتنا مع بياناتها لتكون نسخة احتياطية نستطيع الاعتماد عليها عند وقوع أي حالة الطوارئ.

لقد وضعنا كذلك سياسة خاصة بتكنولوجيا المعلومات تخضع للتحديث دورياً لضمان مواكبتها للقواعد والمعايير والتغييرات الجديدة في أعمالنا وفي التقنيات المتوفرة حول العالم. ويتعاون قسم تكنولوجيا المعلومات تعاوناً وثيقاً مع اللجان التوجيهية وأصحاب العلاقة عبر المشاركة في جلسات نقاشٍ دورية لمشاركة التحديثات وجمع الآراء والتعليقات.



فهرس معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI

بيان الاستخدام

أعدت الشركة العمالية العالمية للتنمية والاستثمار بش.م.ع.ج. (أومينفست) التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير عن الفترة من 1 يناير 2023 وحتى 31 ديسمبر 2023.

GRI 1: الأساس 2021

استخدام المعيار 1

معيار (معايير) المبادرة العالمية لإعداد التقارير المطبق(ة) للقطاع لا ينطبق، حيث لم تُنشر معايير القطاع الخاصة بالقطاع المالي حتى نهاية فترة إعداد التقارير الخاصة بالمؤسسة.

بالنسبة لـ Content Index - Advanced Service قامت خدمات GRI بمراجعة أن مؤشر المحتوى الخاص بـ GRI قد تم تقديمه بطريقة تتوافق مع متطلبات الإبلاغ وفقاً لمعايير GRI، وأن المعلومات في المؤشر واضحة وميسرة لأصحاب المصلحة وتم تنفيذ الخدمة على النسخة الإنجليزية من التقرير

معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر	الإفصاحات	المكان	الحذف		مقياس الإفصاح الموحد لدول مجلس التعاون الخليجي عن الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة	التوافق مع معايير المنتدى الاقتصادي العالمي
			سبب الحذف	المتطلبات المحدودة		
إفصاحات عامة						
	2-1 التفاصيل المؤسسية	5				
	2-2 الجهات المشمولة في تقارير الاستدامة الخاصة بالمؤسسة	5				
	2-3 الفترة المشمولة بالتقرير والتيرة وجهة الاتصال	5				
	2-4 إعادة صياغة المعلومات	5				
	2-5 الضمان الخارجي	5				
	2-6 الأنشطة وسلسلة القيمة والعلاقات التجارية الأخرى	16 - 18				
	2-7 الموظفون	50			55. معدل العمالة المؤقتة	
	2-8 العاملون من غير الموظفين	50				
	2-9 هيكل الحوكمة وتشكيلته	35			جودة هيئة الحوكمة - تشكيلته هيئة الحوكمة G2. استقلالية مجلس الإدارة G3. الأجر التحفيزي	
	2-10 ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة	39				
	2-11 رئيس أعلى هيئة إدارة	39				
	2-12 دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة الآثار	39, 40			الغاية والأهداف النهائية الحاكمة - إدارة مدفوعة بالغايات المعتمدة E8 و E9. الرقابة البيئية	
	2-13 تفويض مسؤولية إدارة الآثار	39, 40				
	2-14 دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقارير الاستدامة	40				
	2-15 تضارب المصالح	37, 42				
	2-16 التواصل بشأن الشؤون المقلقة بالغة الأهمية	42, 43				

GRI 2
إفصاحات عامة
2021

GRI 2
إفصاحات عامة
2021

					40	2-17 المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة	
						2-18 تقييم أداء أعلى هيئة إدارة	
					53	2-19 سياسات الأجور	جودة هيئة الحوكمة - المكافآت والأجور حسب الجنس S2. معدل الأجر
					53	2-20 عملية تحديد الأجور	
			قيود السرية		N/A	2-21 نسبة إجمالي الأجور السنوية	صنفت إدارة الموارد البشرية هذه المعلومات على أنها سرية. الكرامة والمساواة - الفجوة في الأجور
					9, 10	2-22 بيان استراتيجية التنمية المستدامة	
					42	2-23 الالتزامات الخاصة بالسياسة	
					42	2-24 تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤؤل	
					26-28	2-25 عمليات معالجة الآثار السلبية	
					37, 49	2-26 آليات طلب النصيحة والإرشاد والإعراب عن المخاوف	السلوك الأخلاقي - التصح الأخلاقي المحمي وآليات الإبلاغ
					34	2-27 الامتثال للقوانين واللوائح	
					32	2-28 عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية	
					30-32	2-29 نهج إشراك أصحاب العلاقة	إشراك أصحاب العلاقة - القضايا الجوهرية التي تؤثر على أصحاب العلاقة
			المعلومات غير متوفرة/غير كاملة		N/A	2-30 اتفاقيات المفاوضة الجماعية	لا توجد لدى شركة أومينفست حالياً آلية راسخة لتقييم اتفاقيات المفاوضة الجماعية لموظفيها ولمتابعيها وقياسها. وتعزز إدارة الموارد البشرية في أومينفست، عبر استراتيجية الاستدامة التي اعتمدها حديثاً، إضفاء الطابع المؤسسي على الموضوع وإعطاء تركيز أكبر على هذا الموضوع المهم مستقبلاً.

					74	306-3 النفايات المتولدة	GRI 306 النفايات 2020
					74	303-1 التعاملات مع المياه كمورد مشترك	GRI 303 المياه والنفايات السائلة 2018
E6. استخدام المياه	توافر المياه العذبة - استهلاك المياه وسحبها في المناطق التي تعاني من ندرة المياه				74	303-5 استخدام المياه	
إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالحوكمة							
S10. حقوق الإنسان					46	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
G5. الأخلاقي ومكافحة الفساد							
تشكيلة مجلس الإدارة							
					39	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
ثقافة العمل الإيجابية							
					57	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021

					57	402-1 الحد الأدنى لفترات الإشعار فيما يتعلق بالتغييرات التشغيلية	GRI 402 العلاقات بين الموظفين والإدارة 2016
العلاقات المجتمعية والأثر الاجتماعي							
E10. التخفيف من مخاطر تغير المناخ					64, 65	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
					65-71	413-1 تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية	GRI 413 المجتمعات المحلية 2016
					27, 68-71	413-2 العمليات ذات الآثار السلبية الهامة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية	
الشفافية والتوافق مع أطر الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة							
					22	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
التحول الرقمي							
					77	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
الحوكمة الأخلاقية والامتثال							
					34	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
سياسة الحوافز والتعويضات							
					53	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
الصحة والسلامة							
S8. الصحة والسلامة العالمية					59	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
					59	403-6 تعزيز صحة العاملين	GRI 403 الصحة والسلامة المهنية 2018
حماية المستثمرين والمساهمين							
					20, 32	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
الابتكار							
					77	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
مبانٍ أكثر مراعاةً للبيئة							
E7. العمليات البيئية					73	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
					74	301-1 المواد المستخدمة بالوزن أو الحجم	GRI 301 المواد 2016

الشركة العُمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع.ع

مدينة العرفان
مسقط هلز، رقم المجمع ٩٩٩٣
رقم البناية: ٩٥، الطابق السابع
سلطنة عمان

ص.ب: ٣٨٨٦، روي
هاتف: +٩٦٨ ٢٤٧٦٩٥٠٠
البريد الإلكتروني: info@ominvest.com
س.ت: ١١٧٣٧٧٤

ominvest
أومينفست

@OinvestOman    

www.ominvest.com

هذا التقرير مطبوع على ورق معاد تدويره
باستخدام حبر صديق للبيئة

