

**ominvest**  
أومينفست

# تقرير الاستدامة 2024

نُطور الأعمال  
لننهض بالمجتمع

# جدول المحتويات

3	رسالة رئيس مجلس الإدارة
4	رسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة
5	نبذة عن هذا التقرير
8	أومينفست في لمحة
9	الأداء الاقتصادي والنمو
13	إدارة الاستدامة
14	استراتيجيتنا في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة
15	تقييم الأهمية المزدوجة
20	الحوكمة والأخلاق
21	الأخلاق والحوكمة والامتثال
23	تشكيلة مجلس الإدارة
24	لجان مجلس الإدارة
25	الاستثمارات المسؤولة
26	التوافق مع مبادئ الاستثمار المسؤول للأمم المتحدة
27	الاستثمارات المسؤولة
27	دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة
28	الملكية الفعالة
28	أبطال أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة
29	إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية والمرتبطة بالحوكمة
30	مكان العمل المُمكّن
31	التنوع الشمول
36	ملخص التنوع في التوظيف (2022-2024)
36	الالتزام بالتحسين
40	التدريب والتعليم
43	الصحة والرفاه
46	دعم المجتمع والتأثير الاجتماعي
47	فئات دعم المجتمع
49	مساهماتنا
53	الإشراف البيئي
54	ممارسات الأنينة الخضراء
56	خفض البصمة الكربونية
57	ممارسات المشتريات
58	الرقمنة والابتكار



## رسالة رئيس مجلس الإدارة



يسرني أن أقدم لكم تقرير الاستدامة الصادر عن الشركة العُمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع.م (أومينفست) للعام المنتهي في 31 ديسمبر 2024. ففي عامٍ حافل بالتحويلات العالمية العميقة وبالتنامي الملحوظ في تطلعات الاستدامة، لم تكتفِ شركة أومينفست بالالتزام بمعايير التميز في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة، بل مضت بخطى واثقة لتعزيز مكانتها الاستراتيجية كشركة رائدة في ترسيخ أسس القيمة المستدامة.

وفي عالمنا المعاصر المتشابك بشكل متزايد، تُعيد الاتجاهات العالمية في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة تشكيل ملامح مشهد الأعمال بوتيرة متسارعة. وها نحن نشهد تحولات جوهرية نحو زيادة الشفافية، إذ يتطلع أصحاب العلاقة إلى تحقيق نتائج ملموسة وواضحة وضمن المساواة الحقيقية. وعلى صعيد آخر، يبدي المستثمرون اهتمامًا متزايدًا بدمج عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة في عمليات صنع القرار الخاصة بهم، إدراكًا منهم للصلة الوثيقة بين الممارسات المستدامة والأداء المالي القوي على المدى الطويل.

وفي خضم تزايد تعقيدات المشهد العالمي، لا تزال أومينفست حريصة أشد الحرص على تبني ممارسات الأعمال المستدامة والمسؤولة، فاستراتيجية الاستدامة التي نتبناها ليست امتثالًا شكليًا، بل تمثل الركيزة الأساسية في تحقيق القيمة على المدى الطويل، وأداة جوهرية في ترسيخ آليات فعالة للحد من المخاطر. وإننا نعي تمام الوعي ضرورة تضمين مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة في صميم إطار عملنا التشغيلي لإدارة المخاطر الناشئة واقتناص الفرص الواعدة في هذا العالم الذي المليء بالتحديات، ولسنا في هذا نتبع صيحة عابرة، بل نعزز بهذا النهج مكانتنا كمؤسسة ذات رؤية استشرافية وقادرة على التكيف مع المتغيرات.

ولقد تصدر الحد من المخاطر أولويات جهودنا في مجال الاستدامة، فقد عمدنا بكل جدية إلى إدخال تحسينات جوهرية على إطار عملنا لتقييم

المخاطر، وكذلك تعزيز هياكل الحوكمة لدينا بغية المعالجة الاستباقية لجوانب الضعف البيئية والاجتماعية المحتملة. ولا ينحصر تركيزنا على مجرد تلبية المتطلبات التنظيمية، بل يتجاوز ذلك إلى إرساء المرونة الاستراتيجية التي تتوقع التحديات المستقبلية بكل دقة وتخفف من حدتها بفعالية.

ينبع التزامنا برؤية سلطنة عُمان الاستراتيجية من قناعة راسخة، وتتسق مبادرات الاستدامة الخاصة بأومينفست مع رؤية عُمان 2040، مما يعكس دعمنا الثابت لأهداف التنمية المستدامة الطموحة التي تتبناها السلطنة. ولا يفوتنا في هذا المقام أن نعرب عن عميق امتناننا لحضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق حفظه الله وحكومته الرشيدة في سلطنة عُمان على توجيهاتهم السديدة ورؤيتهم الاستراتيجية خلال هذه المرحلة المفصلية من مسيرة التحول الاقتصادي الوطني.

تستشرف أومينفست المستقبل بخطى واثقة، معتمدةً في ذلك على إطارها المتكامل في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة، من أجل دفع عجلة الابتكار نحو آفاق أرحب وتحقيق قيمة مستدامة. ونركز جهودنا على تعزيز الأداء المالي، وإنشاء مبادراتنا الاجتماعية، وتوطيد ممارسات الحوكمة لضمان تحري أعلى مستويات الشفافية والمساءلة. وملتزم بإرساء ثقافة الاستدامة في جميع جوانب عملياتنا، وتمكين موظفينا، وإشراك أصحاب العلاقة في مسيرتنا تلك، متطلعين بكل عزم إلى مستقبل تتحول فيه أومينفست من مجرد كونها شركة استثمارية رائدة إلى قاطرة للتغيير المجتمعي الإيجابي محليًا وعالميًا.

وعلى الرغم من التحديات الخارجية، لم تتزعزع قناعتنا بأن الاستدامة ليست ترفًا، بل هي ضرورة ملحة، حتى يطمئن أصحاب العلاقة أن أومينفست ستواصل مسيرتها الرائدة بثبات متحلية بالنزاهة والشفافية وملتزمة بمبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة الراسخة، بما يضمن بناء مستقبل مزدهر ومستدام للجميع.

**خالد محمد الزبير**  
رئيس مجلس الإدارة

## رسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة

يشهد مجال البيئة والمجتمع والحوكمة على مستوى العالم تطوراً متسارعاً في أفضل الممارسات المتبعة بشأنه. فقد بدأت الشركات الرائدة تدمج الاستدامة في استراتيجيات أعمالها الأساسية، ولا تكتفي بالتقارير التقليدية، ما يبرز بشكل واضح الصلة بين الأداء في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة وتحقيق القيمة على المدى الطويل. ومن جانبها، تسعى أومينفست إلى مواكبة هذه التغيرات، وتحرص على توافق ممارساتها مع المعايير العالمية، والمساهمة في بناء مستقبل أكثر استدامة وإنصافاً.

ولضمان ريادتنا في مواكبة المعايير الحديثة، قدمنا تدريباً شاملاً لموظفينا حول المعايير الجديدة لمجلس معايير الاستدامة الدولية. وإننا نعي تماماً أهمية مواكبة اللوائح الجديدة، وسنواصل العمل بشكل استباقي لرصد التغيرات المطلوبة وتنفيذها بما يضمن التزامنا بأعلى معايير الامتثال وأفضل الممارسات.

وإدراكاً منا لأهمية الموارد البشرية، عززنا استثماراتنا في التدريب والتطوير بشكل كبير، فزاد متوسط ساعات التدريب لكل موظف من 25 ساعة في عام 2023 إلى 42 ساعة في عام 2024. والغرض من هذه الاستثمارات، إلى جانب التدريب المتخصص على الاتجاهات المستجدة في ميدان الاستدامة، تأهيل فريقنا لريادة ممارسات الأعمال المسؤولة.

ومع تطلعها نحو المستقبل، تتجه شركة أومينفست بخطى حثيثة نحو ترسيخ مكانتها كمجموعة استثمارية مستدامة رائدة من خلال تعزيز دمج عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة في استراتيجياتها، ورفع مستوى إشراك أصحاب العلاقة، وإرساء معايير الشفافية والمساءلة. كما سنواصل تضمين اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة في قراراتنا الاستثمارية، بما يضمن أن تسهم الاستدامة في تحقيق القيمة. ومن شأن تعزيز إشراك أصحاب العلاقة أن يسهم في فتح أفق الحوار والتعاون من أجل العمل المشترك نحو بناء مستقبل مستدام. بالإضافة إلى ذلك، سنواصل تعزيز ممارساتنا في إعداد التقارير، لضمان أعلى مستويات الشفافية والمساءلة في أدائنا في مجال الاستدامة.

لقد شكّل عام 2024 نقطة انطلاق قوية لمستقبلنا، وبفضل رؤيتنا الاستراتيجية والتزامنا الراسخ بالاستدامة، نثق بقدرتنا على تحقيق قيمة مستدامة لأصحاب العلاقة والمساهمة الفاعلة في بناء مستقبل أكثر استدامة ازدهاراً.

**عبد العزيز محمد البلوشي**  
الرئيس التنفيذي للمجموعة



مع انطلاقة عام جديد، يسرني أن أضع بين أيديكم تقرير الاستدامة لأومينفست لعام 2024. إن التزامنا الأساسي والثابت في الشركة العُمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع.م (أومينفست) هو بأن نبقى المجموعة الاستثمارية الرائدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مع السعي الجاد في الوقت ذاته لإحداث تأثير عالمي هادف.

لقد كان عام 2024 حافلاً بالتحويلات النوعية، شهدنا خلاله العديد من الإنجازات المالية الاستراتيجية، ورشّخنا مبادئ الاستدامة، كما أولينا عناية بالغة بموظفينا ومجتمعنا. ولعل من أبرز هذه الإنجازات الحصول على تمويل بقيمة نصف مليار دولار أمريكي ساعد في توفيره بنك الخليج الدولي بالتعاون مع البنك الأهلي الكويتي وبنك الخليج، في خطوة تعكس ثقة السوق في رؤيتنا الاستراتيجية وقدرتنا على تنفيذها بنجاح واقتدار. وبفضل هذا التمويل الاستراتيجي، سنتمكن من الإسراع بوتيرة التوسع في القطاعات ذات التأثير الكبير، مُسهّمين في دفع عجلة النمو الاقتصادي وتوفير فرص عمل مستدامة في المجتمعات التي نخدمها. ونؤكد أن استثماراتنا ليست مشاريع تجارية وحسب، بل نستثمر من أجل بناء مستقبل مزدهر لمجتمعنا.

وفي قلب مسيرتنا نحو الاستدامة، تُمثّل إنجازنا الأبرز في إتمام أول تقييم للأهمية المزدوجة، ولم يكن هذا إجراء روتينياً، بل ضرورة استراتيجية ملحة لفهم تأثيرنا العميق على المجتمع والبيئة. وقد ضَمْنَا نتائج هذا التقييم الصارم بكل سلاسة في استراتيجية الاستدامة المؤسسية، لضمان استمرار مرونتها ومواكبتها للرؤى والأفكار المتغيرة وتطلعات أصحاب العلاقة والمخاطر الناشئة. ومن خلال هذا النهج المتكامل، بات بإمكاننا التصدي الاستباقي للمشكلات الجوهرية ومواصلة تحسين استراتيجيتنا لتحقيق أقصى قدر من التأثير الإيجابي. وسنواصل مراجعة هذا التقييم وتنقيحه لضمان استمرار جدواه وفعاليتيه.

وفي إطار جهودنا المتواصلة لتحقيق التميز التشغيلي، أجرينا مراجعة شاملة لاستراتيجية الاستدامة وجميع السياسات المرتبطة بها، وكذلك أعدنا تقييم نموذجنا التشغيلي على المستوى الاستراتيجي، ما أسفر عن إخراج هيكل تنظيمي جديد يهدف إلى تعزيز المرونة، وفتح آفاق جديدة للتنوع وتعزيز قدرات مواردنا البشرية. وتسهم هذه الجهود المتكاملة في إرساء استراتيجية استدامة قوية وفعالة من خلال هيكل تنظيمي أكثر كفاءة ومرونة.

وعلى الصعيد البيئي، أثمرت شراكتنا مع شركة خدمات إعادة التدوير في سلطنة عُمان عن نتائج ملموسة في تقليل النفايات. ومن خلال التحول إلى التوقعيات الإلكترونية باستخدام DocuSign، قللنا استهلاك الورق بقدر كبير، في خطوة عملية تعكس حرصنا على كفاءة استخدام الموارد. وتجسد هذه الشراكة التزامنا العميق بإدارة النفايات بشكل مسؤول والعمل على تقليل بصمتنا البيئية.



## نبذة عن هذا التقرير

أعد تقرير الاستدامة الخاص بشركة أومينفست للعام 2024 وفقًا لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، والتي تتضمن إرشادات وتوجيهات تمكن المؤسسات من إصدار تقاريرها الخاصة بالإفصاح عن التأثيرات المتعلقة بالاستدامة لعمليات المؤسسة على الاقتصاد والبيئة والأفراد بما يشمل أيضًا التأثيرات على حقوق الإنسان، وعن كيفية إدارة المؤسسة لهذه التأثيرات. وهذه المعايير تعد الأكثر استخدامًا 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 المسؤول الصادرة عن الأمم المتحدة (PRI). وقد أخذت في الاعتبار أيضًا توصيات مجلس المعايير المحاسبية للاستدامة (SASB)، حيثما ينطبق ذلك.

## جهة الاتصال

## عند وجود أية استفسارات أو ملاحظات حول التقرير، يرجى الاتصال بـ

مدينة العرفان، مسقط هيلز، قطعة رقم 9993  
مبنى رقم 95، الطابق السابع  
ص.ب. 3886، روي، الرمز البريدي 112  
سلطنة عُمان  
info@ominvest.com  
الهاتف: +968 2476 9500

## يمكن الاتصال بـ

## فراس الفارسي

مدير أول - الاستدامة

البريد الإلكتروني: feras.alfarsi@ominvest.com

## فترة التقرير ووتيرته

تُبرز الأرقام المدرجة في تقرير الاستدامة الثالث الذي تصدره أومينفست لعام 2024، أداءنا خلال العام 2024 (من 1 يناير إلى 31 ديسمبر). وتعتزم أومينفست إصدار هذه التقارير عن البيانات غير المالية سنويًا.

## نطاق التقرير

تغطي المعلومات التي يتضمنها هذا التقرير عمليات الشركة العُمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع.م (أومينفست) وشركتها التابعة، الشركة العُمانية للاستثمارات العقارية والخدمات ش.م.م (أوريس)، ومقرهما سلطنة عُمان. يستعرض التقرير بيانات الأداء لعام 2024، مصحوبة بالبيانات ذات الصلة من العاميين السابقين، حيثما توفرت، لغايات المقارنة. وتُوضّح أي معلومات مكررة في الحواشي السفلية.

## القيم النقدية

القيم النقدية الواردة في هذا التقرير مقدّرة بالريال العُماني، ما لم يُذكر خلاف ذلك.

## المراجعة والاعتماد

يتولى الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والاتصالات المؤسسية والاستدامة مسؤولية إصدار الموافقة النهائية على تقرير الاستدامة السنوي قبل عرضه على لجنة الاستثمار التابعة للإدارة. ثم يتولى قسم الامتثال نشر تقرير الاستدامة وتقديمه لأصحاب العلاقة.

## الضمان الخارجي

لم نستعن بأي جهة خارجية لمراجعة تقرير الاستدامة، غير أن الإفصاحات غير المالية خضعت لمراجعة أصحاب العلاقة الداخليين والمعنيين في شركتنا الذين صادفوا أيضًا عليها. كما خضعت الإفصاحات المالية لتدقيق مستقل أجرته جهة التدقيق الخارجية (KPMG) مع مصادقة مجلس الإدارة عليها.

## مبادئ المبادرة العالمية لإعداد التقارير

تحدد المبادرة العالمية لإعداد التقارير ثمانية مبادئ أساسية لتقديم تقارير رفيعة المستوى عن الاستدامة، وعلى المؤسسات التقيّد بهذه المبادئ لضمان إعداد تقارير متميزة ومتوافقة مع المعايير، حتى يتمكن أصحاب العلاقة من تقييم آثار المؤسسة ومساهماتها في التنمية المستدامة. طبقت الشركة العُمانية العالمية للتنمية والاستثمار (أومينفست) في تقريرها الخاص بالاستدامة لعام 2024 المبادئ التالية من مبادئ المبادرة العالمية لإعداد التقارير:

- **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 رؤية 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 العاميين السابقين لضمان إمكانية المقارنة، كما نذكر بوضوح طرق الحساب التي طبقناها، ونستخدم المقاييس ومعاملات التحويل المعتمدة دوليًا.
- **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 للتأكيد.

# أبرز منجزات عام 2024 ذات الصلة بالاستدامة

تحقيق صافي أرباح بلغ 37.16 مليون  
ريال عماني



أصول متنوعة وعالية الجودة في  
المحفظة تبلغ قيمتها 1.3 مليار ريال  
عماني



عائد ثابت على توزيعات الأرباح  
النقدية لعام 2024 بنسبة 6.1%



قيادة برؤية سبّاقة ومتطورة  
لمجلس الإدارة، وفريق إداري عالي  
القدرات يتفانى في تعزيز القيمة  
لأصحاب العلاقة.



إتمام أول تقييم للأهمية المزدوجة



استحداث نموذج جديد للتشغيل  
والحوكمة



استكمال مراجعة استراتيجية  
الاستدامة والسياسات ذات الصلة



مراجعة فئات دعم المجتمع



أول عام من التعاون مع شريك  
لإعادة التدوير



بناء قدرات المجموعة وفقاً للمعايير  
الجديدة للجنة معايير الاستدامة  
المؤسسية ومعايير البيئة  
والمجتمع والحوكمة



المحافظة على الموارد من خلال  
إطلاق حل للتوقيع الإلكتروني



زيادة ساعات التدريب للموظفين من  
الذكور والإناث



# مكان العمل المُمكّن

إن جهودنا في تطوير المؤسسات تساهم في تعزيز نمو أعمالها؛ فنحن، إلى جانب تزويد الشركات التي تتضمنها محفظتنا الاستثمارية برأس المال اللازم للتوسع والنمو، فإننا نتعاون معها أيضًا تعاوُنًا وثيقًا في بناء قدراتها التشغيلية والتقنية، كما نقدم لها الدعم اللازم لتوسيع وتنويع محفظتها من المنتجات والخدمات والوصول إلى أسواق جديدة، ونشجع كذلك الفرق الإدارية 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 للمجتمعات عبر شركات المجموعة خدماتٍ وحلولٍ قيمة، فضلًا عن مساهمتنا في توفير الوظائف وتنمية المواهب وبناء الخبرات وتعزيز الابتكار والتشجيع على تبادل المعرفة، ونعمل على تبني أفضل ممارسات "البيئة والمجتمع والحكومة" وتوفير الدعم للمجتمعات المحلية.

## الرؤية

أن نكون مجموعة استثمارية بارزة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، محققين أثرًا عالميًا واسعًا.



## المهمة

تحقيق المنفعة لأصحاب العلاقة لدينا من خلال الاستثمار الاستراتيجي في قطاعات وأسواق عالية النمو، بينما نقوم بتطبيق حلول مبتكرة ومنصات قابلة للتوسع ومبادرات فاعلة في الإطار البيئي والمجتمعي والحكومي.



## القيم



المواطنة الصالحة



الابتكار



التفوق



التعاون



النزاهة

# أومينفست في لمحة

تأسست الشركة العُمانية 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، مرسخين بذلك التزامنا بتحقيق قيمة مستدامة على المدى الطويل.

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

## نطور الأعمال لننهض بالمجتمعات

تتماشى رسالتنا مع إيماننا الراسخ بأن قطاع الأعمال ينبغي أن يكون محفزًا لتوفير قيمة اقتصادية، ومجتمعية، وبيئية هادفة وقابلة للتطوير. كما تقدم رسالتنا توجيهًا واضحًا يريشدنا حول كيفية إنجاز أعمالنا وأنشطتنا اليومية بشكل يجمع جهود موظفينا وأصحاب العلاقة ويوحدها نحو تحقيق رؤيتنا المؤسسية.

# الأداء الاقتصادي والنمو

تمكنا بعون الله من تحقيق أرباح بقيمة 37.16 مليون ريال عُمانِي، أي ما يعادل 18.25% من العائد على حقوق المساهمين.

ويسعدنا بكل فخر أن نستعرض فيما يلي النتائج المالية المدققة للعام المالي 2024:

الشركة الأم			المجموعة			
2024	2023	2022	2024	2023	2022	ألف ريال عُماني
73,260	67,211	76,908	474,507	442,763	336,967	إجمالي الإيرادات
-36,441	-26,931	-27,046	-438,616	-398,979	-287,598	إجمالي المصروفات
36,819	40,280	49,862	35,891	43,784	49,369	أرباح السنة
الأرباح المنسوبة إلى:						
36,819	40,280	49,862	37,160	40,122	50,000	المساهمين في الشركة الأم
-	-	-	(1,269)	3,662	(631)	الحصة غير المسيطرة

#### العضويات

شركة مدرجة في بورصة مسقط

عضو في مركز عُمان للحوكمة والاستدامة

عضو في المنتدى الاقتصادي العالمي

عضو في معهد التمويل الدولي

عضو في جمعية علاقات المستثمرين في الشرق الأوسط (MEIRA)

شراكة مع مؤسسة إنجاز عُمان

عضو في جمعية البيئة العمانية في سلطنة عُمان

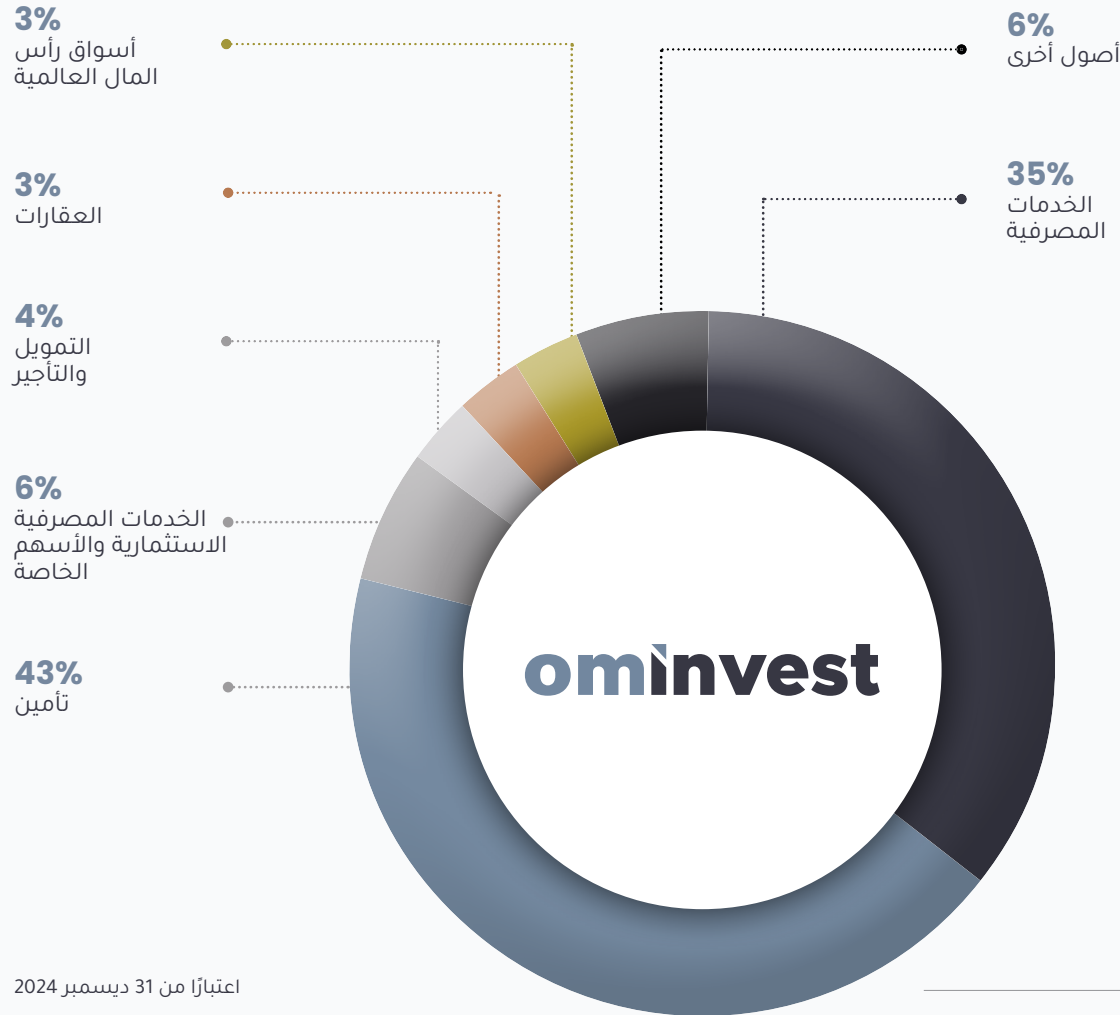
حققت شركة أومينفست إنجازًا كبيرًا في عام 2024، إذ تمكنت من الحصول على تمويل ضخم بقيمة نصف مليار دولار أمريكي، وقد تكلل هذا المسعى بالنجاح بفضل التعاون المثمر مع بنك الخليج الدولي وشريكه، البنك الأهلي الكويتي وبنك الخليج. ويتمثل الهدف من هذه الشراكة الاستراتيجية في دفع وتيرة الاستثمارات المؤثرة وتقديم المنفعة المشتركة لكل من الشركة والاقتصادات التي تخدمها. ومن المؤكد أن هذا التمويل الاستراتيجي سيمكّن شركة أومينفست من تسريع وتيرة تنفيذ استراتيجيتها الطموحة لتحقيق النمو والمساهمة الفعالة في تحقيق رؤية عُمان 2040.

# الأداء المالي

لقد استطاعت شركة أومينفست على مدار أكثر من أربعة عقود من الاستثمار الذكي ترسيخ مكانتها كمؤسسة مالية رائدة، وذلك بفضل رؤيتها الواضحة وعزيمتها الثابتة واستراتيجيتها المالية الفعالة.

كما تمكنا من الحفاظ على تفوقنا في الأداء المالي، متجاوزين التحديات التي تواجه السوق بفضل ممارساتنا الحصيفة في إدارة المخاطر المرتبطة بالخرّانة والامتثال واستمرارية الأعمال. فالنهج الذي نتبعه يضع الإشراف المالي في صدارة أولوياته، مما يضمن تحقيق المرونة في مواجهة تقلبات السوق. وجدير بالذكر أن الجهات المملوكة للحكومة تمتلك عددًا من أسهم الأقلية، ما يعني تمتعها بتأثير ضئيل على قراراتنا التشغيلية، وهذا بدوره يدعم التزامنا الراسخ بتحقيق النمو المالي الاستراتيجي والمستقل.

## محفظتنا الاستثمارية المتنوعة الأصول الموحدة



اعتبارًا من 31 ديسمبر 2024

# فلسفة الاستثمار

أومينفست هي شركة استثمارات طويلة الأمد ينصب تركيزها على المحافظة على رأس المال مع تحقيق عوائد استثمارية مرتفعة، أخذة في الاعتبار المخاطر العالية المرتبطة بها. وتتمحور فلسفتنا الاستثمارية حول الركائز التالية:

- **الاستثمارات الاستراتيجية:** نركز على الاستحواذ على شركات تتميز بالجودة العالية والقدرة على النمو المستدام، إلى جانب تبنيتها لأطر حوكمة رشيدة تمكنها من تجاوز التحديات الاقتصادية بكفاءة واقتدار.
- **الانضباط في التقييم وتنوع المحفظة الاستثمارية:** نلتزم بأعلى معايير الانضباط في عمليات التقييم ونسعى باستمرار لتنوع استثماراتنا في مختلف الشركات والقطاعات والمناطق الجغرافية، مع التركيز على قطاع الخدمات المالية الذي يمثل جوهر خبراتنا.
- **التميز في إدارة المحفظة الاستثمارية:** نحرص على توفير الدعم للشركات التابعة لنا في تحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال تعزيز نموها ورفدها بالتوجيهات السديدة المستمدة من الخبراء. وانطلاقًا من إيماننا بأن نجاح الشركة يرتبط مباشرة بقوة قيادتها، فإننا نستثمر في بناء فرق إدارية متميزة للقيام بمهام الإدارة تجسد معاني النزاهة والكفاءة. كما أننا نوفر للفرق الإدارية في الشركات التي تعمل تحت مظلتنا الاستقلالية الكاملة والمرونة المطلقة. وإضافة إلى ذلك، لا ندخر جهدًا في توفير الدعم اللازم لهم لمساعدتهم على تحقيق إمكاناتهم الكاملة من خلال توفير التوجيه الاستراتيجي ومستويات إضافية من الخبرات.
- **الأثر المستهدف:** يتيح لنا مركزنا المالي القوي الاستفادة من الفرص المتاحة خلال فترات الركود التي تشهدها الأسواق والتخارج من الاستثمارات بأسعار مميزة.
- **الاستثمار المسؤول:** من خلال دمج اعتبارات الاستدامة تدريجيًا في صميم أنشطتنا الاستثمارية، نؤكد التزامنا بدفع عجلة النمو وزيادة الربحية، مع الإسهام في ذات الوقت في إحداث تغيير إيجابي في المجتمع وتقليل الأثر البيئي.

## أبرز الشركات التابعة والشقيقة

ظلت محفظة شركاتنا التابعة في عام 2024 ثابتة على نفس المسار الذي انتهجته في العام السابق، لكن مع إضافة قيمة تتمثل في شركة أومينفست كإيبتال (مركز دبي المالي العالمي) المحدودة، ولكونها شركة حديثة الإنشاء ولا تزال في عامها المالي الأول، فإن هذه الشركة التابعة لها تأثير محدود على هيكل المجموعة وعملياتها. كما تمكنا من إعادة دمج شركة جبرين، وهي إحدى شركاتنا التابعة التي تركز على التوسع في الأسواق الآسيوية، ضمن ذراع الأسهم الخاصة في شركة أومينفست.

### مجموعة ليفا للتأمين ش.م.ع.م

ليفا (سابقاً شركة التأمين الأهلية والشركة الوطنية للتأمين على الحياة والعام ش.م.ع.م)، هي شركة تأمين متنوعة الأصول تقدم خدماتها في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي من خلال توفير مجموعة شاملة من حلول التأمين، ومنها التأمين على السيارات والمنازل والسفر والصحة والحياة والمؤسسات.

### بنك مسقط ش.م.ع.ع

بنك مسقط هو المؤسسة المالية الرائدة في سلطنة عُمان ويوفر مجموعة شاملة من الخدمات تشمل الخدمات المصرفية للشركات، والخدمات المصرفية للأفراد، والخدمات المصرفية الاستثمارية، والخدمات المصرفية الإسلامية، والخزينة، والخدمات المصرفية الخاصة، وإدارة الأصول.

### الشركة العُمانية للاستثمارات العقارية والخدمات (أوريس)

تشرف أوريس على المشاريع العقارية التابعة لشركة أومينفست وتقدم الخدمات للشركات الأخرى التابعة لها. وتركز أوريس على إعادة افتتاح ملعب مسقط هيلز للجولف، مع تحقيق إشغال بنسبة 100% في مركز أومينفست للأعمال. وفي الوقت ذاته، تعمل الشركة على تطوير مشروع "لا في"، وهو مشروع متعدد الاستخدامات في مسقط هيلز يضم فندق بوتيك من 80 غرفة و100 شقة فندقية مجهزة و22 شقة و8 فلل سكنية فاخرة.

### منتجات مسقط ش.م.م

تتخصص شركة منتجات مسقط في تطوير مشاريع سياحية متكاملة في سلطنة عُمان، وأحد أهم مشاريعها هو مشروع إنشاء ملعب الجولف المتميز.

### بنك عُمان العربي ش.م.ع.ع

يوصل بنك عُمان العربي، شريكنا في القطاع المصرفي، تحقيق نمو قوي في كل من الخدمات المصرفية التقليدية منها والإسلامية، ويوفر البنك خدماته للعملاء في كافة أنحاء السلطنة بفضل محفظة مؤلفة مما يربو على 65 فرعاً و150 جهاز صراف آلي.

### الشركة الوطنية للتمويل ش.م.ع.ع

الوطنية للتمويل، شريكنا في قطاع التأجير، هي شركة التمويل الرائدة في عُمان، وتوفر حلولاً مالية متنوعة من خلال 23 فرعاً ومجموعة من المنصات الرقمية. وبفضل نموذج الحكومة القوي الذي تطبقه وتبنيها لأحدث التقنيات وحرصها المستمر على المساهمة في مسيرة التنمية الوطنية، توصل الشركة ريادتها للسوق بكل ثقة.

### شركة أومينفست الدولية القابضة المحدودة (OIHL)

شركة أومينفست الدولية القابضة المحدودة هي إحدى شركاتنا التابعة التي تتخذ من مركز دبي المالي العالمي مقراً لها، وهي شركة قابضة تركز على الاستثمار في الأسهم المدرجة وغيرها من الأصول المالية.

### الشركة العالمية للتأمين العام (IGI)

الشركة العالمية للتأمين العام هي مجموعة عالمية متخصصة في مجال التأمين وإعادة التأمين مسجلة في برمودا ومدرجة في أسواق ناسداك المالية.

liva

بنك مسقط  
BankMuscat

oris

LAVIE

بنك عمان العربي  
OMAN ARAB BANKالوطنية للتمويل  
national financeOmninvest  
International  
Holding  
Limited

IGI

# إدارة الاستدامة

تمكنا من إجراء أول  
تقييم للأهمية المزدوجة  
وتحديث استراتيجيتنا  
للاستدامة.

# استراتيجيتنا في مجال البيئة والمجتمع والحكومة

تعد الاستدامة أحد المجالات التي  
تشهد تطورًا مستمرًا، ونحن في  
شركة أومينفست نؤكد التزامنا  
بتعزيز الممارسات والمبادرات  
الرائدة في قطاع عملنا.

ومن هذا المنطلق، نعمل بجدٍ على دمج العوامل المرتبطة  
بالبيئة والمجتمع والحكومة بما يتماشى مع قيمنا الأساسية،  
وفي إطار سعينا الدؤوب لتلبية تطلعات المستثمرين وأصحاب  
العلاقة والمجتمع. ويتمثل هدفنا في الحد من الأثر البيئي السلبي  
الناجم عن عملياتنا، مع ضمان استدامة أعمالنا وصمودها  
أمام التحديات على المدى الطويل. علاوة على ذلك، نسعى  
جاهدين للاستفادة من ممارسات الاستدامة والتركيز المتزايد  
من الهيئات التنظيمية على جانب الاستدامة لتعزيز التزامنا  
بالنهوض بالمجتمع وفتح آفاق جديدة واكتساب ميزة تنافسية.

لقد تحققنا في عام 2024 من مدى فعالية إطار البيئة والمجتمع  
والحكومة الذي وضعناه في عام 2022 والذي يركز على العمليات  
المستدامة والاستثمار المسؤول، وذلك من خلال إجراء مراجعة  
داخلية صارمة على يد الفريق المختص بشؤون البيئة والمجتمع  
والحكومة، وتمكننا بنجاح من الحصول على الموافقات اللازمة  
وفقًا لبروتوكول الشركة، ومن خلال هذه العملية التي شهدت  
تعاونًا كبيرًا بين رؤساء الأقسام لتنفيذ المبادرات المحددة  
ضمن الركائز الاستراتيجية، نهدف إلى ضمان استمرارية تقدمنا.  
كما أننا ملتزمون بالبقاء في طليعة المشهد المتطور لمجال  
الاستدامة من خلال مواكبة التوجهات المستجدة والتواصل  
بشكل استباقي مع أصحاب العلاقة لتقييم مدى تقدمنا.

مجال التركيز الأول: الممارسات المستدامة



يتمثل أحد المجالات  
الأساسية التي نركز  
عليها في تنفيذ عمليات  
مستدامة ومسؤولة، ولذا،  
نسعى إلى دمج عوامل  
البيئة والمجتمع والحكومة  
في جميع جوانب أعمالنا،  
والعمل على قياسها  
وإدارتها، هذا إلى جانب  
الالتزام بقيمنا الأساسية  
التي تتجسد في النزاهة  
والتعاون والتميز والابتكار  
والمواطنة الصالحة.  
ومن هذا المنطلق، حددنا  
أربعة ركائز تشمل الأبعاد  
المرتبطة بالبيئة والمجتمع  
والحكومة وهي:

مجال التركيز الثاني: الاستثمار المسؤول



يشمل محور تركيزنا  
الثاني جميع الأنشطة  
الاستثمارية، ويهدف  
بشكل عام إلى اتخاذ  
قرارات استثمارية تأخذ في  
الاعتبار عوامل الاستدامة  
جنبًا إلى جنب مع العوائد  
المالية المتوقعة. وفي  
إطار هذا المجال من  
مجالات التركيز، حددنا  
أربعة ركائز وهي:

**الإشراف البيئي:** نعطي الأولوية للتقليل من استهلاك الموارد في مكاتبنا، والحد  
التدريجي من البصمة الكربونية لعملياتنا، ودعم الشركات التابعة لنا في مساعدتها نحو  
إزالة الكربون من عملياتها.

**التمكين في مكان العمل:** نعمل جاهدين على توفير بيئة عمل قائمة على مبادئ  
الشمول والإنصاف تقدّر التنوع حق التقدير، مع التركيز بشكل خاص على تمكين المرأة  
وتعزيز التوطين. كما نولي أهمية كبيرة لتطوير موظفينا على جميع المستويات،  
وضمن رفاههم الشامل، وحماية حقوق الإنسان.

**الحكومة والممارسات الأخلاقية:** ترسخ أطر الحكومة لدينا مبادئ الامتثال الصارم،  
وتعزز دمج الممارسات المرتبطة بالبيئة والمجتمع والحكومة من خلال قيادة فاعلة  
ومجلس إدارة يتميز بالتنوع، وتعمل بشكل تدريجي على تحقيق التوازن بين الحوافز  
المقدمة للموظفين ومستهدفات الأداء في مجال الاستدامة.

**دعم المجتمع:** نحرص على اختيار وتنفيذ مبادرات قابلة للقياس وذات تأثير عميق  
في مجالات التركيز المحددة، بهدف تحقيق نتائج إيجابية وملموسة تعود بالنفع على  
المجتمع والبيئة.

**دمج عوامل البيئة والمجتمع والحكومة:** تقييم الفرص الاستثمارية من خلال فحص  
العوامل السلبية والإيجابية المرتبطة بالبيئة والمجتمع والحكومة، ودمج عوامل  
الاستدامة بشكل منهجي في عملية صنع القرار.

**الملكية الفعالة:** التواصل الاستباقي مع الشركات التابعة والشركاء الرئيسيين  
لتعزيز دمج الممارسات المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحكومة ودعم التحول الإيجابي.

**الاستثمار المؤثر في المجتمع والبيئة:** إحداث تأثير بيئي ومجتمعي قابل للتطوير  
والتوسع من خلال الاستثمارات.

**المجتمعات المستدامة:** تصميم وتطوير المشاريع العقارية التي تُحدث أثرًا  
مجتمعيًا وبيئيًا إيجابيًا، وتحقق قيمة مستدامة على المدى الطويل للمجتمعات  
المحلية من خلال التنمية الحضرية المدروسة الموجهة نحو تحقيق الأهداف.



تماشيًا مع التوصيات التي قدمتها الجهات التنظيمية الأوروبية، أجرت شركة أومينفست مجموعة من التدريبات العملية ضمن ست خطوات رئيسية وهي:

**01 إجراء مقارنة معيارية** على مستوى القطاع مع الشركات النظيرة إقليميًا ودوليًا لتحديد المواضيع الرئيسية الأولية لتقييمنا للأهمية المزدوجة.

01

**02 جمع البيانات بشأن** نقاط البيانات المتعلقة بالاستدامة.

02

**03 التواصل مع الخبراء الخارجيين المختصين** في المواضيع الرئيسية ذات الصلة بمجالات خبراتهم.

03

**04 طرح استبيانات** على الموظفين في شركتي أومينفست وأوريس.

04

**05 عقد ورشة عمل مع كبار المديرين والقادة** في المؤسسة لتقييم المواضيع ذات الأهمية المالية.

05

**06 تقييم النتائج** وتفسيرها وعرضها في شكل مرئي.

06

## تقييم الأهمية المزدوجة

أتمت شركتنا في عام 2024 أول تقييم للأهمية المزدوجة، وهو عملية تهدف إلى تقييم الاستدامة المؤسسية من منظورين رئيسيين، وهما: الأهمية المالية وأهمية الأثر. يركز جانب الأهمية المالية على المخاطر والفرص والآثار التي من شأنها أن تؤثر على الأداء المالي لشركة أومينفست، بما في ذلك الوصول إلى الاستثمارات وتحقيق الإيرادات وتكلفة رأس المال. أما الجانب المتعلق بأهمية الأثر، فيتناول مدى تأثير أنشطة الشركة على الأفراد والبيئة والأنظمة المجتمعية الأوسع نطاقًا، سواءً أكان هذا الأثر واعدًا ملموسًا أم احتمالًا قائمًا، سلبيًا كان أم إيجابيًا.



### معلومة مفيدة

الأهمية المزدوجة هي مفهوم نشأ في الاتحاد الأوروبي للتشجيع على تعزيز الشفافية والمساءلة المؤسسية في إعداد تقارير الاستدامة. وقد تم طرحه لأول مرة في توجيه إعداد التقارير غير المالية في عام 2014، ثم اعتمد رسميًا بموجب توجيه إعداد تقارير الاستدامة للشركات. وفي ضوء الصفحة الخضراء الأوروبية والدفع باتجاه إعداد تقارير قائمة على الشفافية والموضوعية والشمولية حول الجوانب غير المالية، أصبحت الأهمية المزدوجة ركيزة أساسية فيما يخص ممارسات الاستدامة المؤسسية.

نوع التواصل	وتيرة التواصل	مجموعة أصحاب العلاقة	الموضوعات الرئيسية ذات الأهمية
الإدارة المباشرة والتعاون والتمكين	مستمرة: التواصل وبذل أقصى الجهود معهم.	الإدارة العليا تم إشراكها في ورشة عمل لتقييم الأهمية المالية في إطار عملية تقييم الأهمية المزدوجة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>الحوكمة الفعالة والامتثال</li> <li>الأداء الاقتصادي والنمو</li> <li>التخطيط الاستراتيجي</li> <li>الريادة في القطاع</li> </ul>
		رواد أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة	
		مجالس إدارة الشركات التابعة وفرقها الإدارية تم إشراكهم خلال عملية تقييم الأهمية المزدوجة من خلال لقاءات فردية لتقييم الأهمية المالية وأهمية الأثر.	<ul style="list-style-type: none"> <li>إدارة الموظفين</li> <li>صحة ورفاه الموظفين</li> <li>التعلم والتطوير</li> <li>النمو والتقدم في المسيرة المهنية</li> <li>الثقافة المؤسسية وبيئة العمل</li> </ul>
المشاركة والاستشارة	دوريًا: تقديم ما يكفي من المعلومات للتأكد من بقائهم على اطلاع بالمستجدات.	مجلس إدارة أومينفست	<ul style="list-style-type: none"> <li>الحوكمة الفعالة والامتثال</li> <li>الأداء الاقتصادي والنمو</li> <li>التخطيط الاستراتيجي</li> <li>الريادة في القطاع</li> </ul>
		الهيئات التنظيمية تم التواصل معهم خلال عملية تقييم الأهمية المزدوجة من خلال لقاءات فردية لتقييم أهمية الأثر.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعديلات على القوانين واللوائح الوطنية</li> <li>الحوكمة الفعالة والامتثال</li> <li>صنع السياسات</li> </ul>
		البنوك (المحلية والعالمية)	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأداء الاقتصادي والنمو</li> </ul>
الاستشارة والحصول على الآراء والتعليقات	عند الضرورة: تم التواصل معهم عند الحاجة لمعرفة آرائهم وتعليقاتهم، فهم يبقوننا على اطلاع دائم على مستجدات المشاريع التي نرعاها أو ندعمها.	الشركات والشركات التابعة تم التواصل معهم خلال عملية تقييم الأهمية المزدوجة من خلال لقاءات فردية لتقييم أهمية الأثر.	<ul style="list-style-type: none"> <li>الريادة</li> <li>دعم المجتمع والمسؤولية الاجتماعية</li> <li>فرص تأسيس شركات</li> </ul>
		شريحة المساهمين الأوسع	<ul style="list-style-type: none"> <li>حماية المسثمرين والمساهمين</li> </ul>
		الشركات التابعة والشقيقة تم التواصل معهم خلال عملية تقييم الأهمية المزدوجة من خلال لقاءات فردية لتقييم الأهمية المالية وأهمية الأثر.	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأداء الاقتصادي والنمو</li> <li>الامتثال</li> </ul>
المراقبة	عند الضرورة: تزويدهم بالمعلومات المناسبة والمتوازنة	الجمهور العام	<ul style="list-style-type: none"> <li>أداء الشركة العام</li> <li>الأداء الاقتصادي والنمو</li> </ul>

## إشراك أصحاب العلاقة

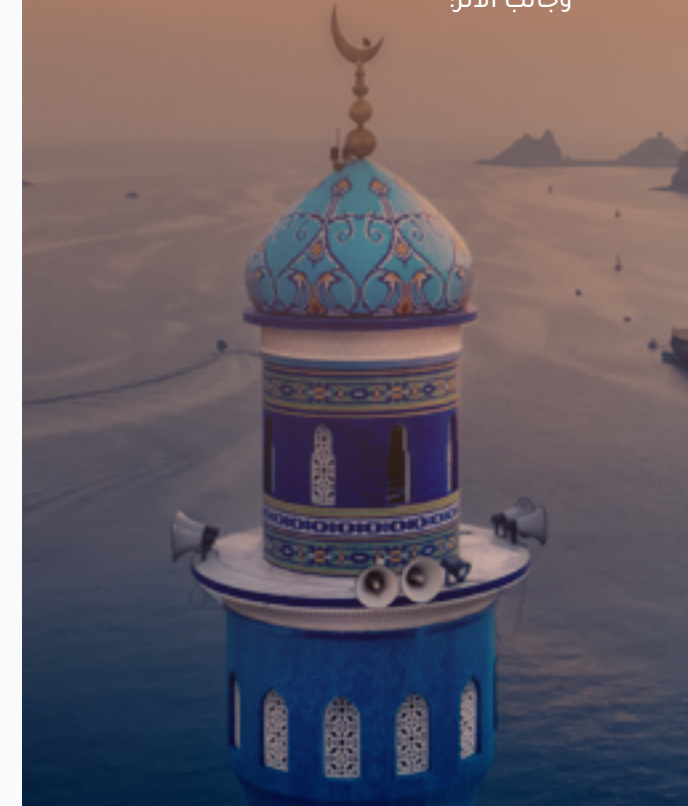
تعتمد أومينفست التعريف الذي اقترحتة المبادرة العالمية لإعداد التقارير لأصحاب العلاقة بأنهم: "الأفراد أو المجموعات التي تتأثر مصالحها أو قد تتأثر بأنشطة المؤسسة." وفي إطار تقييمنا للأهمية المزدوجة، حرصنا على إشراك مختلف أصحاب العلاقة داخليًا وخارجيًا، وذلك تماشيًا مع المنهجية التي وضعتها المجموعة الاستشارية الأوروبية للتقارير المالية، والتي تؤكد على أهمية إشراك أصحاب العلاقة في تقييم الأهمية المزدوجة. ويتوافق هذا النهج مع أدوات العناية الواجبة الدولية، مثل المبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ويشمل التواصل مع أصحاب العلاقة المعنيين طلب المدخلات والملاحظات منهم بشكل استباقي، وذلك لفهم طبيعة المخاوف لديهم وجمع الأدلة حول الآثار الفعلية والمحتملة لعملياتنا على الأفراد والبيئة. وتساعدنا هذه العملية على فهم مدى أهمية مسائل الاستدامة من منظور أصحاب العلاقة الذين يتأثرون بعملياتنا.

لم تطرأ تغييرات على ما حددناه في تقارير العاميين الماضيين من أصحاب العلاقة الداخليين والخارجيين الذين تواصلنا معهم لتحديد مواضيع البيئة والمجتمع والحوكمة ذات الأهمية بالنسبة لأومينفست. وعلى الرغم من ذلك، فقد حددنا فيما يلي مجموعات أصحاب العلاقة التي تواصلنا معهم خلال عملية تقييم الأهمية المزدوجة:

## تقييم الأهمية المالية وأهمية الأثر

تضم القائمة النهائية للموضوعات ذات الأهمية لعام 2024 سبعة عشر موضوعًا، أغلبها يتعلق بالحكومة، بما يعكس طبيعة شركة أومينفست، وقد شهد العدد انخفاضًا بواقع تسعة مواضيع مقارنة بعام 2023، إذ شملت القائمة حينها 26 موضوعًا، ويُعزى هذا الانخفاض إلى دمج المواضيع المتداخلة واستبعاد المواضيع التي لا يمكن قياسها بموضوعية. فيما يلي قائمة بالمواضيع، مرفقةً بتقييمها من حيث الجانب المالي وجانب الأثر:

E1	الأبنية الخضراء (الصديقة للبيئة):	لا يكلف هذا الخيار الشركة الكثير من الناحية المالية، لكنه يُسهم في تحقيق أثر إيجابي ملموس على البيئة.
E2	البصمة الكربونية:	يحمل هذا الموضوع مخاطر متوسطة، ويمكن التغلب عليها إجمالاً من خلال الأنشطة الاستثمارية.
E3	التنوع البيولوجي:	ينطوي هذا الموضوع على مخاطر متوسطة وقد تكون له تبعات مالية، نظرًا لما تقدّمه النظم البيئية في السلطنة من خدمات ذات قيمة اقتصادية عالية.
E4	الأثر المادي لتغير المناخ:	ينطوي هذا الموضوع على مخاطر مالية عالية، خصوصًا على الشركات التابعة لنا في قطاع التأمين والقطاع المصرفي، مما يؤثر على مدى تعرضنا للمخاطر.
S1	التدريب والتعليم:	يحقق هذا المجال تأثيرًا مجتمعيًا إيجابيًا، إلا أن إغفال الارتقاء بأداء الموظفين قد يؤدي إلى مخاطر مرتفعة.
S2	التنوع والشمول:	يوفران أثرًا مجتمعيًا إيجابيًا، إلا أن سوء الإدارة قد يؤدي إلى مخاطر متوسطة تؤثر في قيمة الأصول.
S3	سياسة الحوافز والتعويضات:	تنطوي على مخاطر مالية متوسطة في حال عدم توافرها مع أهداف الاستدامة.
S4	الصحة والسلامة والرفاه:	رغم انخفاض مخاطر الصحة والسلامة في مجال عملنا، إلا أن مستوى الرفاه العام من العوامل ذات المخاطر العالية التي تؤثر على تصنيفنا الائتماني وحجم المخاطر التي نتعرض لها، وقد يحقق الاستثمار في الرفاه العام نتائج اقتصادية إيجابية.
S5	دعم المجتمع والتأثير الاجتماعي:	يُعتبر هذا الموضوع من المواضيع منخفضة المخاطر المالية للشركة، إلا أنه يترك أثرًا إيجابيًا ملموسًا على المجتمع.
G1	الأخلاق والحوكمة والامتثال:	يشكل هذا الموضوع أهمية بالغة لاستمرارية المؤسسة، وسوء إدارته يعرضنا لمخاطر مالية كبيرة، مما قد يؤدي إلى خسائر في الإيرادات وتراجع قيمة الأصول وضعف التصنيف الائتماني.
G2	تشكيكية مجلس الإدارة:	هذا الموضوع له تأثير مباشر على اتخاذ القرارات الاستراتيجية في المؤسسة، وسوء إدارته قد يؤدي إلى مخاطر كبيرة تتعلق بإيرادات الشركة وسمعتها.
G3	الأداء الاقتصادي والنمو:	نُسهم بقوة في الاقتصاد ولدينا مكانة مرموقة في السوق، إلا أن أي تراجع في الأداء قد يؤدي إلى خسائر كبيرة في الإيرادات وانخفاض في قيمة الأصول.
G4	إدارة المخاطر المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحكومة:	ينطوي هذا الموضوع على مخاطر متوسطة على الصعيدين المؤسسي والمالي، ويؤثر على حجم المخاطر التي نتعرض لها وأدائنا المالي المستقبلي.
G5	الاستثمارات المسؤولة:	يحمل هذا الموضوع مخاطر مالية مرتفعة، بما له من تبعات على التصنيف الائتماني والإيرادات وقيمة الأصول في حال تجاهل عوامل البيئة والمجتمع والحكومة.
G6	حماية البيانات:	ينطوي هذا الموضوع على مخاطر مالية مرتفعة، وقد تكون له تبعات جسيمة على الإيرادات وقيمة الأصول والتصنيف الائتماني، خاصة وأن الشركات التابعة لنا تعمل في قطاعي الخدمات المصرفية والتأمين.
G7	التحول الرقمي:	ينطوي هذا الموضوع على مخاطر متوسطة تتبع بالأساس من ضياع فرص تحقيق الإيرادات.
G8	الابتكار:	يتضمن مخاطر شديدة للغاية تتمثل في خسارة الإيرادات نتيجة لضياع الفرص.



## الموضوعات الأكثر أهمية لشركة أومينفست

الأداء الاقتصادي والنمو

الأخلاق والحوكمة والامتثال

الابتكار

تشكيله مجلس الإدارة

حماية البيانات

المنظور المالي

الأداء الاقتصادي والنمو

الأبنية الخضراء

الابتكار

البصمة الكربونية

الصحة والسلامة والرفاه

منظور الأثر

أسطورة ● البيئي ● اجتماعي ● الحوكمة



يرجى ملاحظة أن الرموز المثلثة تمثل المواضيع التي لا ترى شركة أومينفست أن لها تأثير يُذكر على الاقتصاد أو البيئة أو المجتمع.

## الخطوات المستقبلية

ندرك تمامًا أن مفهوم الأهمية المزدوجة ليس مجرد خطوة إجرائية شكلية، ولذلك عملنا على دمج نتائج هذا التقييم في استراتيجية الاستدامة، ويسهم تضمين هذا التقييم في أجندة الاستدامة في تحويلها إلى مسار متطور ومتجدد يستوعب الرؤى المستجدة وتطلعات أصحاب العلاقة والمخاطر الناشئة. ونعتمد مراجعة هذا التقييم وتنقيحه ومواءمته دوريًا لضمان استدامة فعاليته وتعظيم أثره. ونتطلع قدمًا إلى تحسين نتائج تقييم الأهمية المزدوجة وذلك من خلال الأنشطة التالية:

### توسيع نطاق تقييم الأهمية المزدوجة ليشمل المزيد من الشركات التابعة والقطاعات

ركزنا في تقييم عام 2024 على أكبر قطاعين في محافظتنا الاستثمارية، وهما قطاع التأمين وقطاع الخدمات المصرفية. أما في المرحلة المقبلة، فنعتزم توسيع نطاق التقييم ليشمل كامل محافظتنا الاستثمارية، بما فيها الشركات التابعة والشركات الشقيقة الكبرى، سعياً لتعزيز مستوى الدقة في تحديد المخاطر والفرص والتأثيرات على مستوى المحفظة بأكملها.

### تضمين شركة أوريس في تقييم الأهمية المزدوجة

تُقر أومينفست من خلال شركتها التابعة "أوريس" بإمكانية وجود آثار سلبية على المجتمع والبيئة والاقتصاد، لا سيما في قطاع التطوير العقاري. ويتم تقييم هذه المخاطر الناتجة عن ممارسات التوظيف والأنشطة الإنشائية والحد منها من خلال الإدارة المسؤولة لسلسلة القيمة واتخاذ تدابير استباقية خاصة بالاستدامة.

### تنقيح معايير تقييم الأهمية المالية وأهمية الأثر

لتعزيز فهمنا للمخاطر والفرص والتأثيرات، نعتزم التوسع في المعايير المستخدمة في التقييم المالي وتقييم الأثر، وذلك من خلال الرصد المستمر للتعديلات والتوصيات الصادرة عن الهيئات التنظيمية الدولية ومواكبة أفضل الممارسات المستجدة.

### تحديد أصحاب العلاقة لإجراء التقييمات باستمرار

نسعى إلى الوقوف على أصحاب العلاقة الإقليميين، بما فيهم الشركاء من المنظمات غير الحكومية وشركات المحفظة الاستثمارية، لضمان استمرارية التقييم والحوار، وذلك عبر آليات تواصل منظمة ومستمرة، وبذلك تتمكن أومينفست من إنشاء مسارات نشطة للحصول على الآراء والتعليقات وتتيح لأصحاب العلاقة الفرصة لتقديم مبرراتهم بشأن المواضيع ذات الأثر لضمان مواءمة التقييم مع تطلعات أصحاب العلاقة مع مرور الوقت.

نسعى إلى الوقوف  
على أصحاب العلاقة  
الإقليميين، بما فيهم  
الشركاء من المنظمات غير  
الحكومية وشركات المحفظة  
الاستثمارية، لضمان  
استمرارية التقييم والحوار

# الحوكمة والأخلاق

لم نرصد أي حالات عدم امتثال



# الأخلاق والحوكمة والامتثال

تدعم بنية الحوكمة المؤسسية  
للشركة مساعيها في تحقيق  
رؤيتها طويلة المدى، وذلك  
بتطبيقها لإطار شامل من  
الضوابط الداخلية والبنى  
التشغيلية التي تضمن اتخاذ  
قرارات فعالة.

ويعكس التزامنا بأفضل الممارسات العالمية في الحوكمة المؤسسية حرصنا على التميز في عملياتنا وفي المواطنة المؤسسية والسلوكيات الأخلاقية. الأمر الذي يؤدي إلى تعزيز ثقة أصحاب العلاقة بأومينفست، وزيادة قيمة استثماراتها، وتوفير درجة أعلى من الحماية لمصالح المساهمين. إن إنشاء قسم يتولى مهام الحوكمة المؤسسية والامتثال ليس مطلباً تنظيمياً وحسب، بل هو جزء أساسي من التزامنا بالحوكمة الرشيدة، على اعتبارنا شركة مدرجة في البورصة، بما يضمن امتثالنا التام للوائح الداخلية والخارجية على حدٍ سواء.

ومن منطلق دعم أهدافنا الطموحة للنمو، أجرينا مراجعة استراتيجية لنموذجنا للتشغيل والحوكمة، ويهدف النموذج الجديد إلى رفع مستوى المرونة، وتعزيز التنوع، ودفع عجلة التوسع، وتحسين إجراءات اتخاذ القرارات، وتوفير بيئة مثالية لتنمية كفاءات ومهارات موظفينا.



يستخدم نظامنا الداخلي الخاص بالامتثال "سجل عدم الامتثال" لغرض الرصد والمعالجة الفعّالة لحالات عدم الامتثال. كما نشجّع الموظفين أيضًا على الإبلاغ عن أية جوانب تثير القلق لتمكيننا من اتخاذ إجراءات سريعة وإدخال التحسينات اللازمة دومًا. إضافةً إلى ما سبق، تُرسل التحديثات المهمة في هذا الشأن كل ربع سنة إلى لجنة التدقيق والامتثال والمخاطر لضمان الشفافية وتحمل المسؤولية. وتبقى سياسة الباب المفتوح جزءًا أساسيًا من نهجنا، كونها تتيح لأعضاء فريق العمل طلب المشورة أو نقل أية شؤون تقلقهم عند الحاجة.

## تضارب المصالح

يتميز نهجنا في إدارة حالات تضارب المصالح بالالتزام بمستويات عالية من الشفافية، لا سيّما فيما يتعلق بالمعاملات مع الأطراف ذات العلاقة، حيث تخضع مثل هذه المعاملات للمراجعة والنظر فيها دوريًا، استنادًا إلى ثلاثة معايير رئيسية:



### قيمة الصفقة



### نوع النشاط



### نوع الالتزام ومدته

نحرص كذلك على إبلاغ أصحاب العلاقة بعمليات التقييم وأي حالات تضارب مصالح قد تنشأ. كما يُرسل إخطارٌ إلى مجلس الإدارة وفقًا للقوانين المعمول بها وسياسة الامتثال التي تطبقها، في الحالات التي تكون فيها الإدارة التنفيذية طرفًا في المعاملات. أما غيرها من الحالات التي يُحتمل وجود تضارب مصالح فيها، فإن إدارات الشؤون القانونية والامتثال والحوكمة تعتمد إلى تقييمها بعناية قبل اتخاذ قرار بشأنها. وإذا تبين وجود تضارب فعلي، يكون القرار النهائي بيد الرئيس التنفيذي للمجموعة، وتُسجّل جميع حالات تضارب المصالح، كما يُشارك هذا السجل مع أعضاء مجلس الإدارة في اجتماعهم التالي. هذه الجهود في الحوكمة والامتثال تُظهر مدى التزامنا بمبادئ الشفافية والمساءلة وبممارسات الأعمال المستدامة.

تفرض سياسة الامتثال لدينا معايير صارمة للإفصاح والشفافية، إذ يتعين على جميع الموظفين وأعضاء مجلس الإدارة إبلاغ إدارة الامتثال على الفور بأي معاملات مالية أو تجارية قد تنطوي على تعارض بين المصلحة الشخصية - بما في ذلك مصالح الأقارب من الدرجة الأولى - ومصالح الشركة عمومًا. وتدرج هذه الإفصاحات في الإقرارات التي تُقدم في نهاية كل عام.

## إطار الحوكمة والامتثال

يستند إطار الامتثال والحوكمة في أومينفست إلى المعيار ISO 37000، وتسترشد به الجهات المعنية بالحوكمة في مواءمة استراتيجية الشركة مع أهدافها وقيمتها، بما يضمن تحقيق قيمة ملموسة لجميع أصحاب العلاقة، وإرساء قواعد وإجراءات واضحة لاتخاذ القرار. ويضمن هذا النهج الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها، لا سيّما ميثاق تنظيم وإدارة شركات المساهمة العامة الصادر عن هيئة الخدمات المالية، وتماشياً مع هذا الإطار، يقوم فريق الشؤون القانونية والامتثال والحوكمة، بالتعاون مع الإدارات الأخرى، بمراجعة جميع المتطلبات التنظيمية، 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 بصورة مستمرة.

### تفويض الصلاحيات والسياسات والإجراءات

تخضع سنويًا للمراجعة والتحديث من إدارات الشؤون القانونية والامتثال والحوكمة بالتنسيق مع الإدارات المعنية، ما يضمن بقاء هياكل الحوكمة قوية وسريعة الاستجابة.

### برامج التطوير وقوائم المراجعة الخاصة بالامتثال

تُجرى سنويًا 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، على موقع سوق مسقط للأوراق المالية، مما يعزز 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 يومًا من تاريخ نشر الإفصاحات، لتوفّر منصةً تتيح التعمق في نتائجنا المالية السنوية وتيسير النقاشات حول الخطط والاستراتيجيات القادمة للعام التالي.

## إجراءات ترشيح واختيار أعضاء مجلس الإدارة

تعتمد أومينفست إجراءات صارمة وشفافة عند اختيار أعضاء مجلس الإدارة، وتولي عنايةها للخبرة والتوافق الاستراتيجي، والحرص الدائم على تعزيز التنوع والتمثيل الشامل. يتعين على المرشحين تقديم نموذج ترشيح إلى الشركة قبل خمسة أيام عمل على الأقل من موعد انعقاد الاجتماع العام السنوي. ثم تخضع تلك الطلبات للمراجعة من قبل المستشار القانوني قبل ثلاثة أيام على الأقل من انعقاد الاجتماع العام السنوي، وتُنشر السير الذاتية للمرشحين بعد مراجعتها. تضطلع لجنة الترشيح والمكافآت واللجنة التنفيذية بعد ذلك بالإشراف على ترشيح أعضاء مجلس الإدارة وتقييمهم وفقًا لمجموعة من المعايير الشاملة، تتضمن ما يلي:

الرؤية الاستراتيجية والقيادة المبدعة

الخبرة المالية والدراية بالقطاع

القدرة على إدارة الأزمات

الخبرة في الأسواق العالمية

السلوك الأخلاقي والنزاهة المهنية

الفطنة في اتخاذ القرارات

الالتزام بمبادئ التنوع والشمول

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية في كل عام بمراجعة معايير الاختيار، وإعداد توصيفات وظيفية شاملة، وتحديد الأعضاء المؤقتين المحتملين لعضوية مجلس الإدارة، والتوصية بالمرشحين المؤهلين في الاجتماع العام. ويحتفظ المساهمون بحقهم الأساسي في المشاركة في انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، مما يرسخ مبادئ الحوكمة الديمقراطية في الشركة.

تتبع الأهمية البالغة لوثيقة تفويض الصلاحيات من كونها تضمن تنفيذ السياسات المعتمدة، إذ تمكن المسؤولين الرئيسيين في مختلف المستويات الإدارية، بدءًا من مجلس الإدارة إلى الفرق التنفيذية ورؤساء الإدارات، والإشراف الفعال على العمليات التجارية، وحرصًا منا على تعزيز فهم سياساتنا والامتثال لها، عقدنا جلسة توعوية حول مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب في ديسمبر 2024، كما نظمنا جلسة تدريبية للجنة التدقيق والامتثال والمخاطر في شهر نوفمبر حول التعامل في أسهم الشركة بناءً على معلومات داخلية.



العميد جمال الطائي  
عضو مجلس إدارة



الشيخ خالد الخليفي  
نائب رئيس مجلس الإدارة



نجاة اللواتي  
عضو مجلس إدارة



خولة الحارثي  
عضو مجلس إدارة



محمد حسام الزبير  
عضو مجلس إدارة



الدكتور راشد البلوشي  
عضو مجلس إدارة



حمد الوهبي  
عضو مجلس إدارة



خالد الشامسي  
عضو مجلس إدارة

# تشكيلة مجلس الإدارة

جرى انتخاب مجلس الإدارة في مارس 2024، ويضم تسعة أعضاء بارزين غير تنفيذيين، وفقًا لما يقتضيه القانون العماني. يتمتع أعضاء مجلس الإدارة بخبرات واسعة ومتنوعة في مختلف المجالات، مما يساهم في تعزيز أداء فريق الإدارة على نحو مستمر.



يشغل خالد محمد الزبير منصب رئيس مجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية في شركة أومينفست.

فيما يلي لمحة عامة عن مجلس إدارة الشركة في نهاية عام 2024:

عدد المستقلين | 5 (بنسبة تمثل 56%)

عدد الذكور | 7 (بنسبة تمثل 78%)

عدد الإناث | 2 (بنسبة تمثل 22%)

عدد العمانيين | 8 (بنسبة تمثل 89%)

إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة | 9

# لجان مجلس الإدارة

تتولى لجنة التدقيق والامتثال والمخاطر مسؤولية الإشراف على التقارير المالية، والضوابط الداخلية، وإطار إدارة المخاطر في الشركة، فضلاً عن مراجعة التعديلات المُدخلة على السياسات المحاسبية وتقييم أثرها على المركز المالي للشركة. كما تراجع اللجنة القوائم المالية غير المدققة ومعاملات الأطراف ذات العلاقة على أساس ربع سنوي، بالإضافة إلى القوائم المالية المدققة في نهاية العام، وتقدّم التوصيات إلى مجلس الإدارة لاعتمادها.

لجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية هي أحد الأضلاع المهمة في هيكل الحوكمة في شركتنا، فهي الجهة المفوضة من مجلس الإدارة لدعم العمليات المؤسسية وتوفير الإشراف الاستراتيجي. وإضافة إلى مسؤولياتها الأساسية المتمثلة في ترشيح أعضاء مجلس الإدارة وضمان كفاءة القيادة، تؤدي اللجنة دورًا حيويًا فيما يتعلق بحوكمة الاستدامة من خلال مراجعة السياسات المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة وتقديم التوصيات بشأنها، ومراقبة أداء الشركة والتقدم المحرز في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة، وضمان الامتثال للمتطلبات التنظيمية لتحقيق الاستدامة.

وتتوسع مهام اللجنة لتشمل مراجعة الميزانيات وخطط الأعمال والاستراتيجيات السنوية وتقديم التوصيات بشأنها، وتقييم الإطار الخاص بالبيئة والمجتمع والحوكمة وسياسة الاستدامة، بالإضافة إلى إبقاء مجلس الإدارة على اطلاع مستمر بأخر المستجدات. ومن خلال اتباع نهج شامل في إدارة العمليات المؤسسية والاستدامة، تضمن اللجنة تحقيق أومينفست لأهدافها الاستراتيجية، مع الالتزام بمعايير البيئة والمجتمع والحوكمة والامتثال التام للقوانين واللوائح.

# لجنة الاستثمار التابعة للإدارة

أنشأنا إطارًا مئيّنًا لحوكمة الاستدامة يُطبق تحت إشراف لجنة الاستثمار التابعة للإدارة، والتي تعمل بمثابة اللجنة التنفيذية لشؤون البيئة والمجتمع والحوكمة. وتتولى هذه اللجنة مسؤولية تنفيذ المسؤوليات المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة على النحو الوارد في سياسة الحوكمة الخاصة بالشركة، وتتولى إدارة شؤون البيئة والمجتمع والحوكمة والاستدامة مسؤولية إدارة المبادرات المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة وتنسيق جهودها بشكل مركزي، بما يدعم دور الإشراف الاستراتيجي الذي تضطلع به اللجنة. ويضمن هذا النهج ثنائي المستوى تنفيذ استراتيجية شاملة ومتكاملة بشأن الممارسات المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة، إلى جانب التوزيع الواضح للدور والمسؤوليات على المستويين التنفيذي والتشغيلي.

## السلوكيات المسؤولة في مجال الأعمال

تمثل السلوكيات التجارية المسؤولة والأخلاقية التزامًا راسخًا منا بالحفاظ على أعلى معايير الحوكمة المؤسسية واتباع اللوائح والسياسات والإجراءات. وتعتبر سياسة الامتثال جزءًا أساسيًا من هذه الجهود، إذ نطبقها في جميع أجزاء سلسلة القيمة، بما يشمل إجراءات العطاءات وعمليات إدارة المشاريع. وحرصًا منا على ضمان التزام الموظفين وشركاء الأعمال بها، فقد استحدثنا النماذج والقوالب المناسبة لكل قسم وطبقناها على أقسام الشركة كافة، وتغطي سياساتنا الاثني عشر مجموعة واسعة من المجالات المهمة للغاية كي نضمن استمرارية الالتزام بالممارسات التجارية المسؤولة:

### سياسة الامتثال

### سياسة الاتصالات المؤسسية والمسؤولية الاجتماعية للشركات

### سياسة الشؤون البيئية والمجتمعية والحوكمة والاستدامة

### سياسة التمويل

### سياسة الحوكمة

### سياسة الموارد البشرية

### سياسة أمن المعلومات وتصنيف البيانات

### سياسة تكنولوجيا المعلومات

### سياسة التدقيق الداخلي

### سياسة الاستثمار

### سياسة الشؤون القانونية

### سياسة إدارة المخاطر

### أعضاء لجنة التدقيق والامتثال والمخاطر:

- العميد جمال الطائي  
رئيس اللجنة
- خولة الحارثي
- نجاة اللواتي
- الدكتور راشد البلوشي

### أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية:

- خالد محمد الزبير  
رئيس اللجنة
- الشيخ خالد الخليي
- محمد حسام الزبير
- خالد الشامسي
- حمد الوهبي

### أعضاء لجنة الاستثمار التابعة للإدارة:

- عبدالعزيز البلوشي  
رئيس اللجنة
- سنجاي كاواترا
- وليد يعربي
- شيتان كيجريول
- الوضاح العدوي
- بدر الشفري

استضافت شركة أومينفست، ممثلة بالفاضل/ منبر المغيري، الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي بالشركة، قمة مؤتمر معهد المدققين الداخليين عمان 2024. وقد جمعت هذه الفعالية قادة الفكر والخبراء في مجال التدقيق لبحث أحدث التوجهات والتحديات وأفضل الممارسات في ميدان التدقيق الداخلي، وذلك لتعزيز التعاون وتبادل المعرفة في جميع أنحاء المنطقة.

# الاستثمارات المسؤولة

تمكنا من تحسين عملية فرز  
الاستثمارات في محافظتنا  
من خلال تطبيق منهجية  
مدروسة للعناية الواجبة.

# فلسفة الاستثمار المسؤول

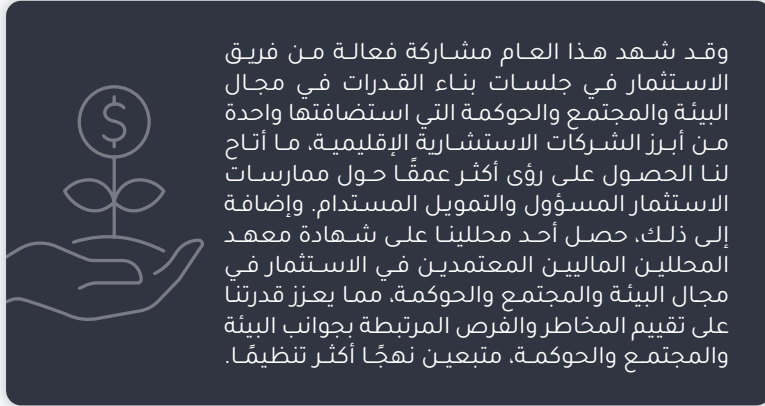
## نواصل ترسيخ فلسفتنا الاستثمارية من خلال دمج الاعتبارات المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة في جميع جوانب عملية اتخاذ القرار بالشركة.

ونحن ندرك تمامًا مسؤوليتنا بصفتنا جهة استثمارية رائدة في تحفيز نمو الأعمال التجارية وزيادة ربحيتها، وفي تعظيم تأثيرها الإيجابي على البيئة والمجتمع والاقتصاد إلى أقصى حد ممكن، مع تقليل تأثيرها السلبي ما أمكن. واسترشادًا بالإطار الذي تطبقه شركة أومينفست بشأن البيئة والمجتمع والحوكمة، نغرس هذه المبادئ في صميم توجهاتنا الاستثمارية.

### التوافق مع مبادئ الاستثمار المسؤول للأمم المتحدة

انطلاقًا من التزامنا العميق بالاستثمار المسؤول، فإننا نسعى إلى موازنة نهجنا الاستثماري مع المبادئ الستة المعتمدة في إطار مبادئ الاستثمار المسؤول، بما يعزز التزامنا الراسخ بدمج العوامل المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة في اتخاذ القرارات الاستثمارية وفي الأصول التي نملكها، وسعيًا لتحقيق ذلك الهدف، يقوم إطار البيئة والمجتمع والحوكمة الذي تتبناه الشركة على هذه المبادئ الستة:

المبدأ	الإجراءات المتخذة لتحقيق التوافق	الإنجازات في العام 2024
<b>المبدأ 1:</b> دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة في تحليل الاستثمار وعمليات صنع القرار.	فحص الاستثمارات استنادًا إلى قائمة الاستبعاد الصادرة عن مؤسسة التمويل الدولية (IFC).	تنفيذ قائمة الاستبعاد وتعديلها كما يلزم، وقد فُزرت بموجبها ما يزيد على 10 صفقات، بما في ذلك الصناديق، في العام 2024.
	دمج العوامل المرتبطة بالبيئة والمجتمع والحوكمة في أبحاثنا وأثناء إجراء العناية الواجبة.	تطبيق إجراءات العناية الواجبة الداخلية فيما يتعلق بجوانب البيئة والمجتمع والحوكمة لأغراض فرز الاستثمارات.
	تشجيع حصول المختصين بشؤون الاستثمارات في مجموعة أومينفست على التدريب الخاص بجوانب البيئة والمجتمع والحوكمة.	عقد جلسات توعية حول الاستدامة لشركة تابعة لمجموعة أومينفست كمنهج أولي.
<b>المبدأ 2:</b> تحقيق الملكية الفعالة ودمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة في السياسات والممارسات المتعلقة بالملكية.	التواصل مع مجالس إدارة الشركات التابعة حول القضايا المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة.	التواصل مع الشركات المستثمر فيها على مستوى مجلس الإدارة.
	العمل مع رواد شؤون البيئة والمجتمع والحوكمة لمساعدتهم في دمج القضايا ذات الصلة بالبيئة والمجتمع والحوكمة في عمليات الشركات التابعة وممارساتها.	التواصل مع رواد شؤون البيئة والمجتمع والحوكمة بشأن الإفصاحات الإلزامية لعام 2025 والتدريب على الإفصاحات المقررة من مجلس معايير الاستدامة الدولية.
	حضور المؤتمرات والندوات المتعلقة بالاستدامة والتحدث فيها بهدف تحفيز المشاركة التعاونية ضمن القطاع المالي الأوسع نطاقًا.	توفير التدريب على ممارسات الاستدامة لموظفي مجموعة أومينفست والشركات التابعة لها.
<b>المبدأ 3:</b> السعي إلى تحقيق المستوى المناسب والكافي من الإفصاح عن قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة لدى المؤسسات التي نستثمر فيها.	نشر تقرير الاستدامة السنوي المُعدّ وفقًا لمعايير الاستدامة المعتمدة عالميًا، مع تسليط الضوء على أداء الشركات المستثمر فيها في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة.	إعداد تقرير الاستدامة السنوي الثالث الذي يسلط الضوء على التواصل مع شركات المحفظة.
	تناول قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة ودمجها في سياساتنا الاستثمارية.	تحديث السياسة الداخلية للاستثمار المسؤول.
	<b>المبدأ 4:</b> تشجيع المؤسسات في قطاع الاستثمار على قبول المبادئ وتنفيذها.	قياس حجم الاستثمارات وإدارتها في القطاعات المفضلة والشركات الأفضل أداءً في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة.
<b>المبدأ 5:</b> تصافر الجهود والعمل المشترك لتعزيز درجة فاعليتنا في تنفيذ المبادئ.	تليغ الشركات المستثمر فيها بالتوقعات فيما يتعلق بجوانب البيئة والمجتمع والحوكمة وتقييم أدائها في المجالات ذاتها.	عقد جلسات بناء القدرات للشركات التابعة.
	دعم المبادرات التعاونية المناسبة والمشاركة في مناقشات هادفة مع مؤسسات، مثل المنتدى الاقتصادي العالمي أو سوق مسقط للأوراق المالية (بورصة مسقط).	إعداد تقارير الاستدامة بحيث تتوافق مع الإفصاحات المقررة من بورصة مسقط والمنتدى الاقتصادي العالمي.
	النظر في مساهمتنا في إضافة القيمة المحلية ضمن السلطنة.	82% هي نسبة الموردين المحليين (مقرهم سلطنة عُمان).
<b>المبدأ 6:</b> تقديم كلِّ منا تقريرًا عن أنشطتنا والتقدم الذي أحرزناه باتجاه تنفيذ المبادئ.	نشر تقرير الاستدامة السنوي المُعدّ وفقًا لمعايير الاستدامة المعتمدة عالميًا.	نشر تقرير الاستدامة السنوي الثالث.



وقد شهد هذا العام مشاركة فعالة من فريق الاستثمار في جلسات بناء القدرات في مجال البيئة والمجتمع والحكومة التي استضافتها واحدة من أبرز الشركات الاستشارية الإقليمية، ما أتاح لنا الحصول على رؤى أكثر عمقاً حول ممارسات الاستثمار المسؤول والتمويل المستدام. وإضافة إلى ذلك، حصل أحد محللينا على شهادة معهد المحللين الماليين المعتمدين في الاستثمار في مجال البيئة والمجتمع والحكومة، مما يعزز قدرتنا على تقييم المخاطر والفرص المرتبطة بجوانب البيئة والمجتمع والحكومة، متبعين نهجاً أكثر تنظيماً.

تمكّنًا في عام 2024، في إطار مراجعتنا لاستراتيجية البيئة والمجتمع والحكومة، من تحسين نهجنا الاستثماري من خلال تحديث مؤشرات الأداء ومراجعة المستهدفات حتى عام 2027 بهدف الحفاظ على الطموح الذي تمتاز به استراتيجيتنا مع ضمان إمكانية تحقيقها. كما قمنا بدمج مؤشرات الأداء الرئيسية لشركائنا التابعة لتعزيز تطبيق ممارسات الملكية الفعالة والتصدي للمخاطر التي تمثل تهديدًا غير مباشر لمجموعة أومينفست من خلال الشركات المنتمية لمحفظتنا.

### دمج قضايا البيئة والمجتمع والحكومة

نحرص في أومينفست على مراقبة أداء محفظة السندات لدينا في جوانب البيئة والمجتمع والحكومة، وذلك بتتبع التقييمات التي توفرها شركات التصنيف "ساستينالتيكس" Sustainalytics و"إم إس سي آي" MSCI و"بلومبيرج" Bloomberg للشركات حسب أدائها البيئي والمجتمعي والخاص بالحكومة، حيثما أمكن. واعتباراً من نهاية العام 2024، حصل ما نسبته 35% من محفظتنا على تقييم من إم إس سي آي، فيما حصلت 36% منها على تقييم من شركة ساستينالتيكس. ويقع غالبية الجزء المصنّف من محفظتنا ضمن مستويات المخاطر المنخفضة إلى المتوسطة وفقاً لساستينالتيكس، وتحظى بتصنيف AA وفقاً لإم إس سي آي، مع توجيه جزء كبير من هذه الاستثمارات نحو القطاع المالي. ونؤكد التزامنا المستمر بتعزيز دمج الممارسات المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحكومة ومراعاة جوانب الاستدامة في قراراتنا الاستثمارية.

ومن الأمثلة على ذلك، جرى خلال عام 2023 تقييم صندوق رأس مال جريء في منطقة الخليج يضع الأثر الاجتماعي في صميم عملية تقييم استثماراته، وتم إغلاقه في 2024. وفي الربع الأخير من نفس العام، جرى تقييم شركة تعمل في مجال الذكاء الاصطناعي واختيارها للاستثمار فيها من خلال شركة ذات غرض خاص للاستثمار الجريء. ويعكس هذا الاستثمار أحد الاتجاهات المتنامية التي تتبني في ظلها الشركات الناشئة في مجال الذكاء الاصطناعي أطر حوكمة مسؤولة توازن بين الأثر المجتمعي والعائد المالي.



شهد الاجتماع السنوي للمنتدى العالمي لصناديق الثروة السيادية مشاركة فعالة من جانب الرئيس التنفيذي للاستثمار (GCM) و (AUMs)، الوضاح العدوي، حيث شارك في عدد من المناقشات المفيدة حول استراتيجيات الاستثمار في مجال البيئة والمجتمع والحكومة وتخصيص الأصول وتأثير الاستدامة على المشهد المالي العالمي دائم التطور.

# الاستثمارات المسؤولة

**انطلاقاً من مسؤوليتنا المؤسسية،  
نؤمن بأن الشركات لها دور حيوي في  
تحقيق قيمة اقتصادية وبيئية واجتماعية  
مستدامة وقابلة للنمو**

وقد جسّدنا هذا الالتزام من خلال دمج استراتيجية شاملة للبيئة والمجتمع والحكومة في صميم عملياتنا وأنشطتنا الاستثمارية، بما يضمن التوافق الفعال مع توقعات أصحاب العلاقة وأفضل الممارسات في القطاع، بإطار البيئة والمجتمع والحكومة الذي نطبقه يتماشى مع أبرز المعايير العالمية، بما في ذلك أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، ومبادئ الاستثمار المسؤول، وإطار رأسمالية أصحاب المصلحة الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

### نهجنا في الاستثمار المسؤول

يستند نهجنا في الاستثمار المسؤول إلى ركيزتين أساسيتين، وهما الاستثمار المسؤول والملكية الفعالة. ونحرص على دمج هاتين الركيزتين تدريجياً في مختلف فئات الأصول في المجموعة، التي تشمل أدوات الدخل الثابت والأسهم والاستثمارات البديلة ورأس المال الجريء والأسهم الخاصة والاستثمارات المباشرة والاستراتيجية. وفي إطار هاتين الركيزتين، حددنا مجموعة من النهج المتنوعة، تُطبق كلٌ منها وفقاً لطبيعة فئة الأصول ومستوى نضج العمليات المرتبطة بها، وتشمل هذه النهج:

- الفرز السلبي والإيجابي
- تقييم أداء الاستثمارات وفقاً لمعايير البيئة والمجتمع والحكومة
- الملكية الفعالة والتواصل مع الشركات المستثمر فيها
- بناء مجتمعات مستدامة

## الملكية الفعالة

إن تأثيرنا على الشركات التي تتضمنها محفظة استثماراتنا الاستراتيجية يتأتى بصورة أساسية من عضويتنا الفعالة في مجالس إدارتها. ولا تقتصر مناقشاتنا في اجتماعات مجالس الإدارة في هذه الشركات على المسائل المالية، بل تمتد أيضاً لتشمل شؤون الاستدامة. ورغم عدم اشتراطنا لإفصاح عن الأداء البيئي والمجتمعي والمتصل بالحوكمة في الوقت الراهن، إلا أننا نشجع شركات محفظتنا على اتباع مبدأ الشفافية الطوعية. وخلال عام 2024، بادرننا بوضع خطط لإشراك شركات المحفظة في مناقشة بشأن المخاطر المادية والتحولية المتعلقة بالمناخ، وذلك بهدف تعزيز القدرة على الصمود على المدى الطويل، وحماية قيمة الأصول، وضمان اتساق توجهاتنا الاستثمارية مع فرص النمو المستدام.

## إدارة المخاطر البيئية والمجتمعية والمرتبطة بالحوكمة

نحرص على دمج اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة في إطار إدارة المخاطر لدينا، بما يضمن توافق عملياتنا مع مستهدفات تحقيق القيمة طويلة الأمد. فإدارة المخاطر المرتبطة بالبيئة والمجتمع والحوكمة تؤثر تأثيراً لا يمكن تجاهله على استدامة الشركة وأدائها المالي وتمكئها من الصمود أمام ظروف السوق المتغيرة وتمنحها القدرة على التكيف معها. كما أن الامتثال التنظيمي من الجوانب بالغ الأهمية في هذا السياق، إذ تسلط المتطلبات المتزايدة بشأن ممارسات البيئة والمجتمع والحوكمة الضوء على مدى الحاجة إلى تبني إطار قوي للحد من المخاطر القانونية وتجنب العقوبات المرتبطة بها. وعلاوة على ذلك، يعزز الأداء الجيد في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة من صورة علامتنا التجارية ويزيد من ثقة أصحاب العلاقة فيها، كما يميزنا عن غيرنا من الجهات الفاعلة في السوق، ما يجعلنا وجهة جاذبة للمستثمرين والشركاء الذين يعطون الأولوية للاستدامة.

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

## مخاطر التشغيل

نستخدم في التعامل مع مخاطر التشغيل أداة سجل المخاطر تماشيًا مع الإرشادات الواردة في معيار ISO 31000، مع التركيز على تحديد المخاطر وتقييمها. ويتحمل أصحاب الشركات، بصفتهم المسؤولين عن التعامل مع المخاطر مسؤولة 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، ووضع الإجراءات المناسبة للحد منها.

## مخاطر الاستثمار

أما فيما يتعلق بمخاطر الاستثمار، فنحرص على مراجعة شركات محفظتنا بعناية لتحديد المخاطر الرئيسية، لا سيما تلك المرتبطة بالأداء، ونفترح طرقاً للحد منها. كما نقيم كذلك مقترحات الاستثمار الجديدة ونقدم التوجيهات اللازمة للتعامل مع المخاطر غير المقبولة. وفي إطار تعزيز نهجنا الاستثماري المسؤول، قمنا بتضمين اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة في عملية تقييم مقترحات الاستثمار لضمان تناول جميع المخاطر ذات الصلة. ونرسل تحديثات دورية بشأن المخاطر إلى كلٍّ من لجنة الاستثمار التابعة للإدارة ولجنة التدقيق والامتثال والمخاطر.

وفي عام 2024، وضعنا بيان القدرة على تحمل المخاطر لتتبع المخاطر عالية المستوى، وتحديد مستويات التحمل، ومراقبة الأداء. وتتضمن هذه المخاطر تلك المتعلقة بالاستثمار، والخزانة، والربحية، والامتثال، ومخاطر البيئة والمجتمع والحوكمة، ويتضمن هذا الإطار مؤشرات تحذير مبكر تُمكن من التدخل الفوري قبل تخطي مستويات التحمل المحددة. وسيُعرض بيان المخاطر على مجلس الإدارة لاعتماده في عام 2025.



## رواد أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة

عُيِّنت أومينفست في العام 2022 عشرة من الرواد المناصرين لقضايا البيئة والمجتمع والحوكمة من مختلف شركات محفظتنا. وقد أثبتت هذه المبادرة نجاحها، إذ قدمت حافزاً إستراتيجياً وواقعياً لإحراز تقدم ملحوظ في تحقيق أهدافنا المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة. ويساهم هؤلاء الرواد مساهمة فعالة في دفع جهود الابتكار ودمج مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة في عملياتنا وفي تطوير سياساتنا واتخاذ قراراتنا الاستراتيجية.

وحرصاً منا على تقديم المزيد من الدعم لرواد قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة، فإننا نتواصل معهم بشكل دوري، لاسيما في الشركات المدرجة، بهدف مساعدتهم في تقديم الإفصاحات الإلزامية للعام 2025. وإضافة إلى ذلك، وفرنا لهم الإرشادات في إعداد طلبات عروض الأسعار لتعيين مستشاري البيئة والمجتمع والحوكمة، كما نظمنا جلسة تدريبية مخصصة لرواد قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة والرؤساء التنفيذيون الماليون، رددتهم برؤى متعمقة حول المستجدات في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة وأفضل الممارسات ومتطلبات الإفصاح المقررة من مجلس معايير الاستدامة الدولية، بما يمكنهم من تحقيق الدمج الفعال لجوانب البيئة والمجتمع والحوكمة في أعمالهم.

## المخاطر المناخية

أثناء مراجعتنا لاستراتيجية الاستدامة لهذا العام، لا سيّما خلال تقييم الأهمية المزدوجة، تبين لنا بوضوح ضرورة إعطاء الأولوية لإدارة المخاطر المرتبطة بالمناخ. ولذلك، أدرجنا تقييمات تتعلق بالمناخ في استراتيجيتنا، مع إيلاء عناية خاصة بالآثار المادية المترتبة على تغير المناخ. وقد اتضح أن لهذا الموضوع تداعيات مالية كبيرة محتملة، نظراً لاعتماد محفظتنا في الغالب على استثمارات في قطاعي الخدمات المصرفية والتأمين. ومن هذا المنطلق، نستهدف في السنوات القادمة إلزام شركات المحفظة بدمج هذه المخاطر في إجراءاتها المتبعة في إدارة المخاطر. كما نتطلع من خلال مشاركتنا الفعالة إلى إحراز تقدم ملموس في معالجة هذه العوامل والحد من تداعياتها.

تتمثل **المخاطر المناخية المادية** في التداعيات المباشرة الناجمة عن تغير المناخ، بما في ذلك المخاطر الحادة مثل العواصف والفيضانات والحرائق، والمخاطر المزمنة مثل ارتفاع درجات الحرارة أو زيادة مستوى سطح البحر، وقد تتسبب هذه المخاطر في تعطيل سير العمليات، والإضرار بالأصول مثل المباني، واضطراب سلاسل التوريد.

أما **مخاطر التحول المناخي**، فهي تنشأ من التوجه نحو اقتصاد منخفض الكربون، وتشمل أي تغييرات في التشريعات أو تفضيلات السوق أو التكنولوجيا. وبالمثل، قد تؤدي هذه المخاطر إلى ارتفاع في التكاليف، أو انخفاض قيمة الأصول، أو اضطراب نماذج الأعمال لدى الشركات غير القادرة على مواكبة التغيرات التي تشهدها سياسات المناخ وتطلعات الاستدامة.

## المخاطر المرتبطة بالحوكمة

تلتزم شركة أومينفست بأفضل الممارسات المتبعة في مجال الحوكمة، مع الامتثال الكامل لميثاق تنظيم وإدارة الشركات الصادر عن هيئة الخدمات المالية في سلطنة عمان. وبالإضافة إلى وجود سياسة الحوكمة المؤسسية، يقوم فريق مخصص للحوكمة بالإشراف على كل ما يتعلق بالحوكمة في أنشطتنا التشغيلية والاستثمارية.

نعتمد في أومينفست نهجاً استباقياً في رصد المخاطر المتعلقة بالحوكمة والحد منها، لا سيّما في مجال المشتريات الذي يخضع لتدابير صارمة لمكافحة الفساد. وتبوع قواعد صارمة موضحة في مدونة قواعد السلوك وسياسة الإبلاغ عن المخالفات، لضمان التزام جميع طلبات عروض الأسعار بالمعايير الصارمة المنصوص عليها في سياستنا للتمويل والمحاسبة. كما تتولى إدارة الامتثال المراقبة الفعالة للمخاطر المرتبطة بالفساد من خلال "لوحة معلومات الامتثال"، وملتزم أيضاً بتوثيق جميع حالات عدم الامتثال في "سجل عدم الامتثال" وتتخذ بصددها الخطوات المطلوبة، والتي تشمل إجراء التحقيقات إذا لزم الأمر. كما نشجّع جميع موظفينا دائماً على الإبلاغ عن أي مخالفة، إذ يساعدنا هذا على ترسيخ بيئة عمل تعتمد الشفافية وتحمل المسؤولية.

كما أدمجت اعتبارات الحوكمة أيضاً في عملية الاستثمار وقوائم المراجعة، لضمان الامتثال للمعايير التنظيمية والأخلاقية. تعتمد أومينفست سياسة خاصة بإجراء تعاملات باستخدام الحساب الشخصي للحد من مخاطر التعامل في أسهم الشركة بناءً على معلومات داخلية، مما يعكس التزامنا بالنزاهة في أنشطتنا الاستثمارية.

وبهذا النهج المنظم، تتمكن أومينفست من التعامل بشكل استباقي مع المخاطر المتعلقة بالحوكمة والأخلاقيات في العمليات والاستثمارات، وهذا من شأنه أن يدعم ثقة أصحاب العلاقة ويعزز الاستدامة على المدى الطويل.

# مكان العمل المُمكن

نولي عناية بالغة للتعليم  
المستمر لدوره المحوري  
في تعزيز الابتكار

وسعيًا لمواكبة التغيرات المتسارعة التي يشهدها قطاع الاستثمار، وسّعت أومينفست نطاق تركيزها على مجال التنوع والمساواة والشمول ليضم ركيزتين أساسيتين وهما التعاون والعمل الجماعي. ومن خلال ترسيخ ثقافة تُقدّر التعددية في وجهات النظر والمشاركة العادلة، نعمل على تحفيز الابتكار وتعزيز الشمولية في صنع القرار بما يعكس تنوع الكفاءات لدينا.

في مطلع عام 2022، أطلقت أومينفست استراتيجيتها الخاصة بالتنوع والمساواة والشمول، ووضعت نصب أعينها ركيزتين أساسيتين، وهما تعزيز التوطين وتمكين المرأة. تهدف هذه المنهجية الشاملة إلى إبراز التزامنا الجاد بهذه المحاور الهامة، ونسعى بجد لتسليط الضوء بشفافية على التقدم المحرز والأداء المتواصل في هذه المجالات الحيوية من خلال رؤى قطاعية تفصيلية.

### إطلاق الملتقى الدوري للعاملين في الموارد البشرية

تهدف هذه المبادرة الاستراتيجية إلى توحيد توجهات الموارد البشرية في أومينفست والشركات التابعة لها، وإقامة شبكة موارد بشرية تعمل ضمن منظومة مترابطة وتعاونية. وقد شكّل الملتقى منصة ثرية جمعت العاملين في الموارد البشرية لتبادل الرؤى والأفكار، ومناقشة التحديات، وتعزيز التعاون بشأن أفضل الممارسات لتعزيز التنوع والشمول. وقد شهد الملتقى العديد من الاجتماعات المنتظمة، التي أسهمت بدورها في تحسين سبل التواصل بين شركات المجموعة، مما مكن فرق الموارد البشرية من تنسيق الأولويات الاستراتيجية وتعزيز الشمول على مستوى المؤسسة. وفي السياق نفسه، ضم اجتماع فرق إدارة الموارد البشرية التابع لشركة أومينفست ممثلين من مختلف شركات المجموعة، بما في ذلك يو كايبتال، وليفا، ومنتجعات مسقط، وتكافل، والمجموعة الوطنية للخدمات الأمنية، وبنك عُمان العربي، وبنك العز. وبحلول نهاية عام 2024، نجحت المبادرة في تعزيز الروابط المؤسسية بين فرق الموارد البشرية، مما ساهم في بناء بيئة عمل أكثر انسجامًا وتعاونًا وشمولًا في جميع شركات أومينفست.

### إشراك اثنين من الموظفين المبتدئين في لجنة الأفراد والثقافة

قامت أومينفست مؤخرًا بضم اثنين من الموظفين المبتدئين إلى لجنة الأفراد والثقافة، إدراكًا منها لأهمية تنوع وجهات النظر في صياغة السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالموارد البشرية. ومن المتوقع أن تسهم عضويتهم في اللجنة في إضافة رؤى وأفكار جديدة وتجارب عملية، وهو ما من شأنه أن يثري عملية اتخاذ القرار ويضمن صياغة سياسات تتسق مع احتياجات جميع الفئات الوظيفية. وتعكس هذه الخطوة التزام أومينفست بالإشراك الفعال لكافة فئات الموظفين، وتعزيز نهجها التعاوني والمستقبلي في إدارة الكفاءات والتطور المؤسسي.

# التنوع والشمول

## لا تنظر أومينفست إلى مفاهيم التنوع والمساواة والشمول على أنها مجرد مبادرة مؤسسية عابرة، بل تعتبرها ركيزة أساسية لاستمرار نجاحنا المؤسسي واستدامتنا على المدى الطويل.

وانطلاقًا من هذا الإدراك، تلتزم إدارة الموارد البشرية ببناء بيئة عمل محفزة تتيح لكل موظف تطوير قدراته والمساهمة بأفكار ورؤى فريدة تدعم الابتكار وحل المشكلات، ويتحقق ذلك من خلال وضع سياسات وأطر عمل شاملة، لضمان تكافؤ الفرص، وترسيخ ثقافة قائمة على الثقة والاحترام المتبادل والعدالة. وإن التزامنا الثابت بالمسؤولية الاجتماعية لينعكس إيجابًا على أداء المؤسسة ويعزز توسعها على المدى البعيد.

مما لا شك فيه أن التعامل مع قضايا التنوع وتكافؤ الفرص في قطاع الاستثمار مسألة معقدة تتطلب حلولًا مدروسة. ومن أبرز التحديات في هذا الصدد التغلب على التحيزات اللاواعية المتأصلة في إجراءات التوظيف والتقدم المهني، وتوفير المزيد من فرص العمل للكفاءات من الفئات الأقل تمثيلًا، والتعامل مع مقاومة التغيير داخل المؤسسة.



تماشيًا مع استراتيجية التنوع والمساواة والشمول، حددنا أهدافًا شاملة على مستوى الأبعاد الرئيسية. ونستعرض في هذا التقرير التقدم المحرز وما صاحبه من إنجازات، إلى جانب التحديات المحتملة في كل مجال من المجالات التالية:

الموضوع	الوصف	التقدم المحرز في عام 2024
تمثيل القوى العاملة	نهدف إلى تعزيز التنوع على جميع المستويات المؤسسية، بما يعكس التعددية التي تتميز بها قوتنا العاملة عالميًا.	أجرينا استطلاعات للرأي، وعقدنا مجموعات تركيز، ونظمنا ورش عمل، للاستماع لآراء الموظفين وتحديد مجالات التحسين وتنفيذها بفعالية.
التوظيف والتعيين	نستهدف تعيين نسب محددة من فئات متنوعة من المرشحين، إلى جانب إطلاق مبادرات التوظيف التي تدعم استقطاب الكفاءات على نحو يراعي الشمول.	قمنا بتحديث سياسات التوظيف واستبقاء الموظفين والتقدم المهني لإزالة أي تحيز وتحري العدالة.
الاستبقاء والتقدم المهني	لقد حددنا أهدافًا استراتيجية لتحسين معدلات استبقاء الموظفين وضمان تكافؤ فرص التقدم المهني بين جميع الفئات السكانية، ودعم إرساء ثقافة قائمة على الجدارة والفرص العادلة.	أسهمت جهودنا في تقليل معدل دوران الموظفين من خلال المشاركة الفعالة وفرص التطوير الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، أطلقنا برامج خاصة بالتوجيه وتطوير المهارات القيادية والرعاية للمجموعات الأقل تمثيلًا، بما في ذلك الشباب.
العدالة في الأجور	نسعى إلى تقليص فجوات الأجور بين الجنسين بطريقة منهجية، تأكيدًا على التزامنا بممارسات الأجور العادلة.	أجرينا عمليات تدقيق لممارسات الأجور، وأدخلنا التعديلات اللازمة لسد الفجوات في الأجور.
التعلم والتطوير	تركز أهدافنا على توفير فرص شاملة للتعلم والتطوير لتعزيز النمو الشخصي والمهني، إلى جانب تصميم برامج مخصصة لدعم الفئات الأقل تمثيلًا، بما في ذلك الموظفات.	قدّمنا مجموعة متنوعة من البرامج والدورات التدريبية التي تلبّي احتياجات الموظفين، كما أكمل فريق استقطاب الكفاءات لدينا برنامجًا متخصصًا حول أفضل الممارسات في مجال التنوع والمساواة والشمول خلال عملية التوظيف.
الشفافية والمساءلة	سنقوم بإجراء عمليات تدقيق منتظمة لممارسات التنوع والمساواة والشمول، وتتبع التقدم المحرز، ونشر مقاييس شاملة للتنوع في تقاريرنا السنوية.	نشرنا مقاييس تفصيلية للتنوع في التقارير السنوية، تُظهر التحسن المستمر عالميًا بعد عام.

التأمين على الحياة



التأمين الطبي



الرسوم المدرسية



دخول النوادي الصحية

جوائز سنوات الخدمة الطويلة  
والخدمة الاستثنائية

إجازة مرضية مدفوعة الأجر



إجازة الأمومة



القروض والسلف بدون فوائد



إجازة مرافقة الوالدين



إجازة الأبوة



الأمهات المرضعات



الإجازة العارضة

صندوق المكافآت والمعاشات  
التقاعدية

تذاكر الإجازة السنوية

ترتيبات العمل المرنة والعمل  
عن بعد

يوم الصحة النفسية الشهري

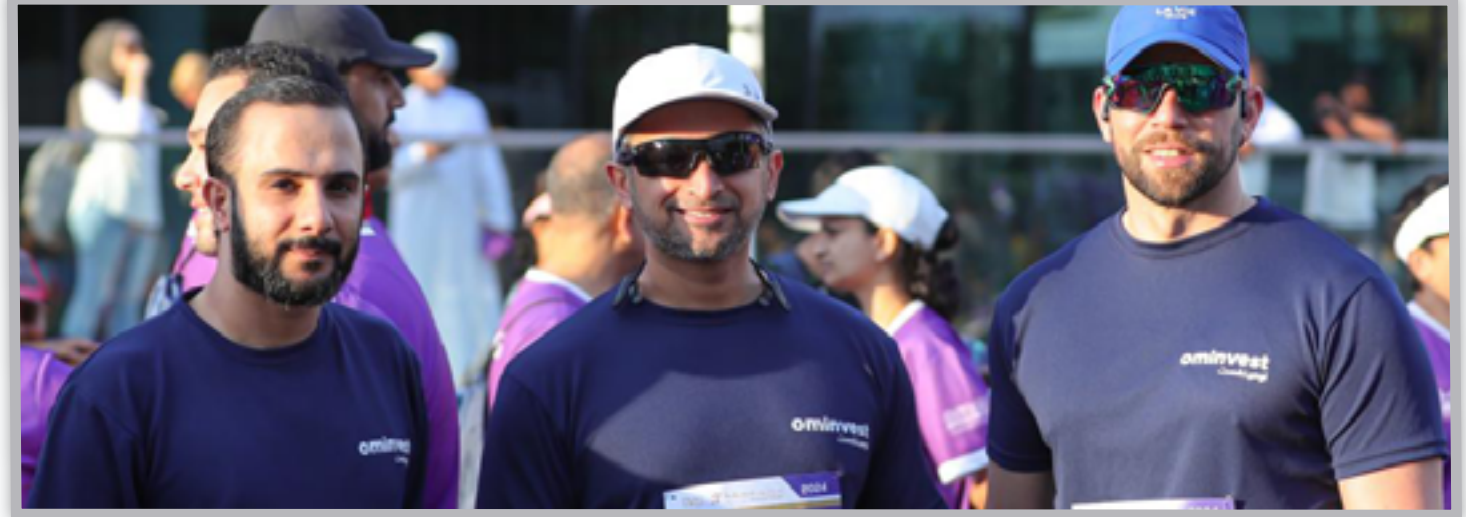


## المزايا الممنوحة للموظفين

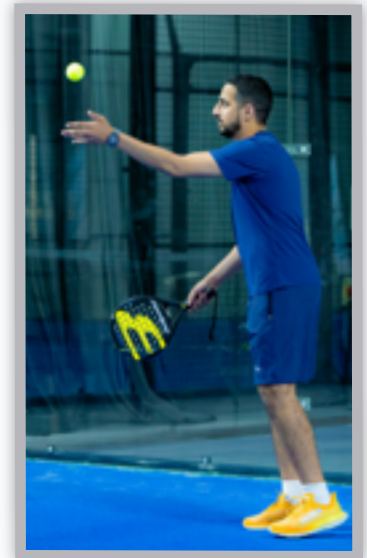
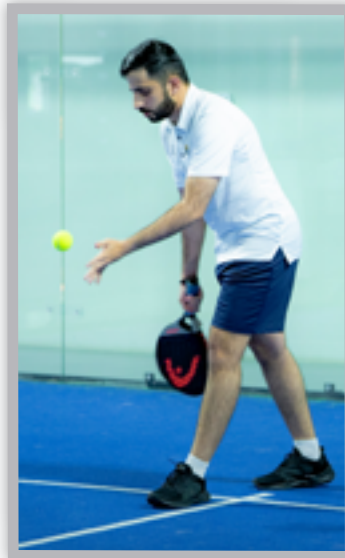
نقدّم لموظفينا بدوام كامل حزم مزايا شاملة تخضع للمراجعة كل عام من خلال عمليات المقارنة المعيارية لضمان الحفاظ على موقع أومينفست التنافسي والتوافق مع المعايير المتبعة في القطاع. وتشمل هذه المزايا ما يلي:



شاركت أومينفست بفخر في ماراثون مسقط 2024، الذي أقيم في 18 يناير. وتعتبرًا لصحة ورفاه الموظفين، قامت أومينفست برعاية 17 مشاركًا من موظفيها وعائلاتهم في هذه الفعالية. وتجسد هذه المبادرة التزام أومينفست بنشر ثقافة الحياة الصحية، وتعزيز العمل الجماعي داخل المؤسسة، والمساهمة في تعزيز رفاه المجتمع.



نظمت أومينفست في 22 مايو 2024 بطولة البادل، التي جمعت 16 موظفًا في أجواء من التنافس البناء والتعاون، ضمن جهودها لتعزيز العمل الجماعي. وقد أتاحت الفعالية فرصة مميزة للموظفين لخوض تجربة ممتعة ومرحة، وتعزيز العلاقات، وتشجيع نمط حياة صحي داخل الشركة.



## تصنيف الموظفين

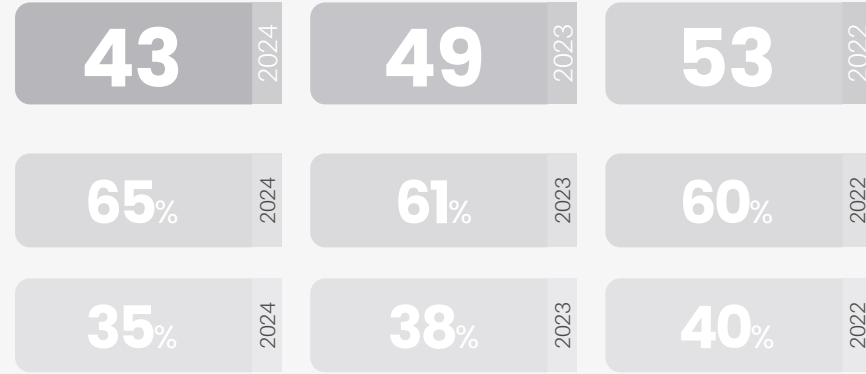
## حسب الفئات العمرية

2024	2023	2022	
0%   0	0%   0	4%   2	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و24 عامًا
33%   14	33%   16	34%   18	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و34 عامًا
37%   16	31%   15	37%   20	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و44 عامًا
28%   12	35%   17	21%   11	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 45 و54 عامًا
2%   1	2%   1	4%   2	الموظفون بعمر 55 عامًا فما فوق

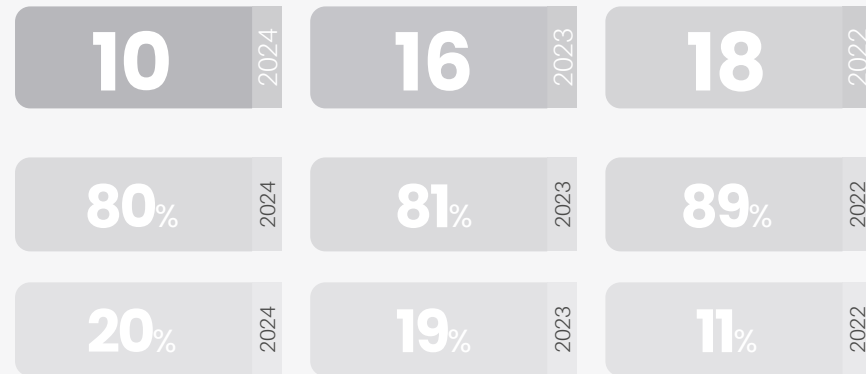
## حسب سنوات الخدمة

2024	2023	2022	
63%   27	53%   26	49%   26	موظفون يعملون لفترة من 0-4 سنوات
14%   6	20%   10	25%   13	موظفون يعملون لفترة من 5-9 سنوات
16%   7	14%   7	11%   6	موظفون يعملون لفترة من 10-14 سنة
7%   3	12%   6	6%   3	موظفون يعملون لفترة 15 سنة فما فوق

## إجمالي عدد الموظفين العاملين بدوام كامل



## إجمالي عدد كبار المديرين\*



\* شهد عدد كبار المديرين انخفاضاً بسبب تعديل تعريف هذه الفئة. ففي السنوات السابقة، كان تعريف كبار المديرين في أومينفست يشمل من هم في منصب نائب الرئيس فما فوق. واعتباراً من 2024، أصبح التعريف مقصوراً على من هم في منصب نائب الرئيس الأول فما فوق.

إجمالي عدد الموظفين العمانيين

2024	2023	2022
35   81%	42   86%	48   91%

نسبة النساء



2024	2023	2022
35%	37%	38%

نسبة الرجال



2024	2023	2022
47%	47%	53%

## ملخص التنوع في التوظيف (2022-2024)

تسلط البيانات الضوء على أبرز الاتجاهات للقوى العاملة في أومينفست، مما يعكس التحولات في التوازن بين الجنسين، وتنوع الجنسيات، وتمثيل الفئات العمرية المختلفة.

وفي هذا الإطار، نُقر بشفافية بانخفاض تمثيل الإناث في القوى العاملة، حيث تراجع من 40% في عام 2022 إلى 35% في عام 2024، في انعكاس لمحدودية حجم القوى العاملة، حيث تؤثر التغييرات الطفيفة بشكل ملحوظ على النسب المئوية، ومع ذلك، شهد تمثيل النساء في المناصب القيادية ارتفاعاً ملحوظاً، فزاد من 11% في عام 2022 إلى 20% في عام 2024، رغم انخفاض عدد المناصب القيادية نتيجة تعديل التعريف. وقد حظيت زيادة مشاركة المرأة في المناصب القيادية باهتمام بالغ هذا العام، لكونه يعكس تقدماً إيجابياً نسعى جاهدين إلى مواصلته خلال السنوات القادمة.

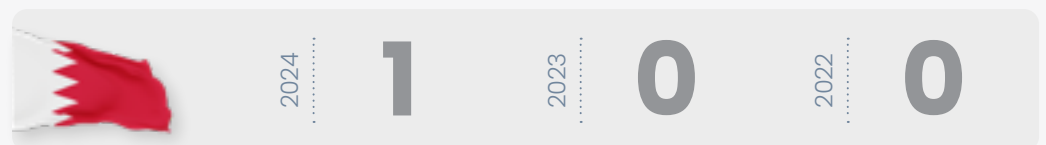
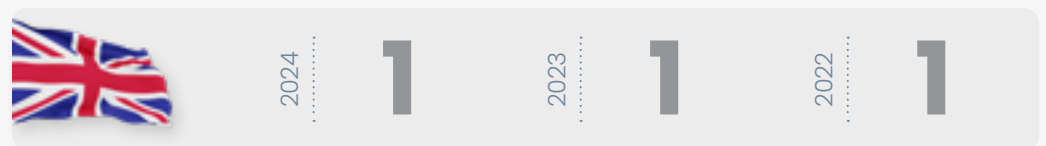
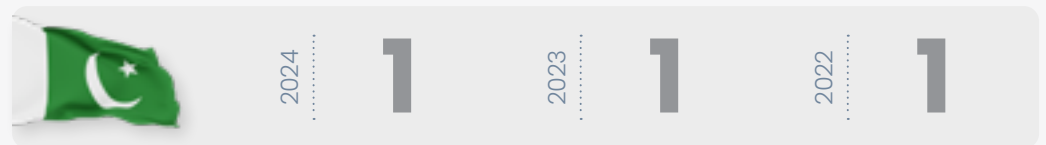
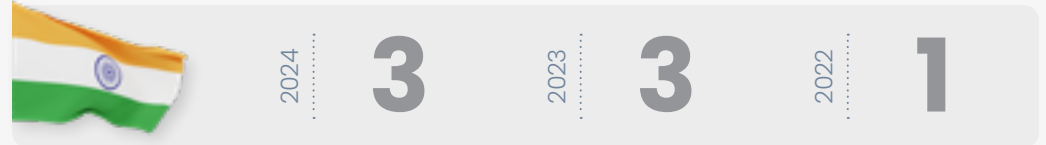
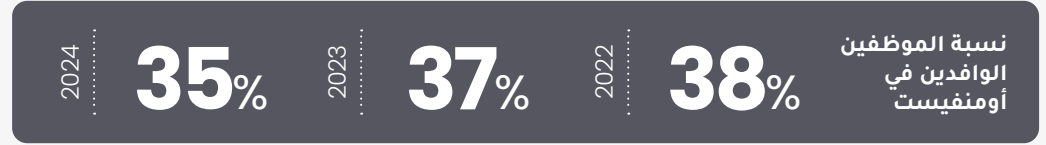
وفي السياق ذاته، نلاحظ وجود تفاوت بين الجنسين في صفوف الموظفين العمانيين، بعد تراجع نسبة الإناث من 38% في عام 2022 إلى 35% في عام 2024، في حين استقرت نسبة الذكور عند 47% منذ عام 2023. بالإضافة إلى ذلك، انخفض العدد الإجمالي للموظفين العمانيين من 48 (91%) في عام 2022 إلى 35 (81%) في عام 2024، في إشارة واضحة على تزايد التوجه نحو تنوع جنسيات القوى العاملة.

ونتيجة لهذا التوجه، ارتفعت نسبة العمالة الوافدة من 9% في عام 2022 إلى 19% في عام 2024، وتضم القوى العاملة في الوقت الحالي سبع جنسيات، مقارنة بست جنسيات في السنوات السابقة. وقد حظي تعزيز تنوع جنسيات القوى العاملة بالأولوية هذا العام، في خطوة تعكس تقدماً ملموساً في هذا المسار.

أما فيما يخص تمثيل الفئات العمرية، فلم يعد هناك موظفون ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عامًا (حيث انخفضت نسبتهم من 4% في عام 2022 إلى 0% في عام 2024)، في حين بقيت نسبة الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و34 عامًا ثابتة عند حوالي 33%. وشهدت الفئتان العمريتان من 35 إلى 44 عامًا ومن 45 إلى 54 عامًا تقلبات في التمثيل، إذ انخفضت نسبة الفئة العمرية من 45 إلى 54 عامًا من 35% في عام 2023 إلى 28% في عام 2024. أما الفئة العمرية من 55 عامًا فما فوق، فقد ظلت ثابتة عند 2%، وهو أمر متوقع بسبب قربها من التقاعد.

## الالتزام بالتحسين

تقرُّ أومينفست بانخفاض معدل تمثيل الإناث والموظفين صغار السن هذا العام، لاسيما في أوساط الموظفين العمانيين. وعلى الرغم من التقدم المحرز في تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية، لا تزال هناك حاجة إلى تطبيق استراتيجيات أكثر شمولية من حيث التوظيف والاحتفاظ بالكفاءات. وتواصل الشركة التزامها بتعزيز تنوع القوى العاملة وتوفير فرص متساوية وضمان أن تتناول مبادرات تنمية المواهب هذه الفوارق.



**وفي إطار الاحتفال باليوم الوطني للمرأة العمانية الذي يوافق 17 أكتوبر،** نظمت أومينفست دورة في الفنون الخزفية لجميع الموظفين بالشركة، مانهة إياهن فرصة للإبداع والاسترخاء الذهني. وقدمت الفعالية، التي شارك فيها 14 موظفة، فرصة للنساء للخروج قليلاً عن روتين العمل وإطلاق العنان لمواهبهن الفنية والتواصل الهادف بين الزميلات. كما سلطت هذه المبادرة الضوء على التزام أومينفست بتوفير الدعم للموظفات وتقدير دورهن بالشركة، وترسيخ بيئة عمل يسودها التأخي والترابط.

## تمكين المرأة

بينما نخطو بثقة نحو المستقبل، نضع تمكين المرأة في صميم استراتيجيتنا للتنوع والمساواة والشمول. وتلتزم أومينفست بتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال الآتي:

### تقليل الفوارق بين المرأة والرجل

### القضاء على ظاهرة التحيز الجنساني

### تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية

### إرساء مبدأ التكافؤ في ظروف العمل والفرص المقدمة

### تقديم نفس عدد ساعات التدريب للموظفات والموظفين

### تحقيق مبدأ الأجر المتساوي المدفوعة مقابل العمل المتساوي والخبرة المتكافئة

من هذه المنطلقات، نقوم بإجراء تقييمات سنوية وإعداد تقارير حول مقاييس التنوع بين الجنسين، والتي تشمل العدد الإجمالي والنسبة المئوية للموظفات في الشركة، وعدد الموظفين في المناصب القيادية ونسبتهن المئوية، وعدد الموظفين حديثي التعيين، وهو ما يمنحنا رؤية واضحة حول واقع التمثيل بين الجنسين ومدى التقدم الذي نحرزه نحو تحقيق أهدافنا المتعلقة بتمكين المرأة.

**في سياق سعينا المتواصل لدعم المرأة في بيئة العمل، نذكر فيما يلي بعض الأمثلة على جهودنا في سبيل تمكين المرأة خلال عام 2024:**

نجحت مروة الخروصي، نائب الرئيس الأول للموارد البشرية والإدارة، في إتمام برنامج تسمو الذي تنظمه الأكاديمية السلطانية للإدارة، والذي ركز على جوانب تمكين المرأة في المناصب التنفيذية والقيادية وطرق تحقيق التطور المهني. كما تضمنت هذه الفعالية عدداً من الجلسات النقاشية لتبادل المعرفة والرؤى القيّمة.



## التعمين

يُعد التعمين أحد المحاور الأساسية في استراتيجيتنا الوطنية، ويهدف إلى توسيع فرص العمل للمواطنين العمانيين وتنمية قدرات فئة الشباب في السلطنة. وتتوافق هذه السياسة مع رؤية عمان 2040، والتي تركز على الاستدامة الاقتصادية وتنمية المواهب المحلية وتحقيق النمو الوطني.

ونحن بدورنا في أومينفست نعتمد سياسة التعمين، فنعطي الأولوية لتوظيف المواطنين العمانيين، مع ضمان تحقيق تكافؤ الفرص بين المتقدمين من الذكور والإناث. وقد وضعنا أهدافًا محددة لمعدلات التعمين، مدفوعين في ذلك بتوجهنا الاستراتيجي وتطلعات السلطنة. وتتمحور هذه الأهداف، التي تنعكس في سياستنا الخاصة بالموارد البشرية، حول ركيزتين رئيسيتين:

### استقطاب المواهب العمانية:

نسعى جاهدين إلى استهداف الموظفين العمانيين وتوظيفهم لدعم أهداف توظيف المواطنين.



### تنمية المواهب العمانية:

نوفر برامج التدريب والتطوير المصممة خصيصًا للارتقاء بمهارات وقدرات القوى العاملة العمانية.



## الموظفون المحليون

2024	2023	2022	
35	42	48	إجمالي عدد الموظفين المحليين
81%	86%	91%	النسبة المئوية للموظفين المحليين من إجمالي القوى العاملة
47%	47%	53%	الذكور (النسبة المئوية)*
35%	39%	38%	الإناث (النسبة المئوية)*
6	16	13	عدد الموظفين المحليين في الإدارة العليا**
40%	50%	85%	الموظفون العمانيون (النسبة المئوية)*
20%	19%	15%	الموظفون العمانيات (النسبة المئوية)*

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

يُعد التعمين  
أحد المحاور  
الأساسية في  
استراتيجيتنا  
الوطنية، ويهدف  
إلى توسيع فرص  
العمل للمواطنين  
العمانيين  
وتنمية قدرات  
فئة الشباب في  
السلطنة.



## التوظيف العادل

نحرص على تطبيق ممارسات توظيف عادلة وغير متحيزة من خلال تعزيز مبادئ الشمولية والمساواة في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف. كما نستخدم توصيفات وظيفية مُنظمة بعناية ونطبق أطرًا موحدة أثناء المقابلات لتقييم المرشحين بشكل موضوعي. مع التركيز فقط على الجوانب المتعلقة بالمهارات والمؤهلات والإمكانات. كما تساعد فرق التوظيف المتنوعة لدينا وممارسات التوظيف المحايد في الحد من التحيزات اللاواعية. وإضافة إلى ذلك، نقدم برنامجًا تدريبيًا على مكافحة التحيز لفرق التوظيف ونراقب بيانات التوظيف بشكل دوري لضمان التوافق مع أهدافنا نحو تحقيق التنوع والمساواة والشمول. وتعكس هذه الجهود مدى التزامنا ببناء قوى عاملة تتسم بالتنوع وتدفع عجلة الابتكار وتدعم النمو المستدام.

عندما نتعاون مع وكالات التوظيف المتخصصة لتوظيف المواهب، نُقدم لها مبادئ توجيهية واضحة تتوافق مع مبادئ التنوع والمساواة والشمول، الأمر الذي من شأنه أن يعزز التقييم المنصف للمرشحين، ويضمن تطبيق ممارسات توظيف شاملة من خلال التدريب والتدقيق الدوري.

انضم إلى أومينفست ثلاثة موظفين جدد في عام 2024، بنسبة تمثيل متساوية بين الذكور والإناث بلغت 33% لكل منهما. في مظهر واضح على مدى حرصنا على التوزيع المتوازن للأدوار بين الذكور والإناث على الموظفين الجدد. وعلى الرغم من انخفاض عدد الموظفين الجدد بشكل كبير مقارنة بالسنوات السابقة، إلا أن التوجه نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في القوى العاملة يبعث على التفاؤل. ومن الجدير بالذكر أن الموظفين العمانيين شكّلن ما نسبته 33% من إجمالي عدد الموظفين الجدد، مما يعكس مدى التقدم المحرز في تعزيز الشمولية.

ومع ذلك، انخفض معدل التوظيف العام للعمانيين، ويعزى ذلك إلى توجه الشركة أكثر نحو التنوع في كواردها على مستوى العالم، ما يبرز الحاجة إلى تعزيز الجهود المبذولة للاحتفاظ بالموظفين العمانيين. والخلاصة أنه مع زيادة التوازن المحقق بين الموظفين الجدد من الذكور والإناث، إلا أن التحديات العامة المرتبطة بالتمثيل لا تزال قائمة؛ وفي ظل تنامي التنوع على المستوى الدولي، لا بد من إبقاء مزيد من الاهتمام للاحتفاظ بالموظفين العمانيين. ونحن إذ نتطلع إلى المستقبل، فإننا ملتزمون بتوسيع تنوع القوى العاملة وضمان تطبيق ممارسات توظيف شاملة.

### الموظفون الجدد

2024	2023	2022	إجمالي عدد الموظفين حديثي التعيين
3	12	7	الذكور
2   67%	9   75%	4   57%	الإناث
1   33%	3   25%	3   43%	نسبة الموظفين العمانيين المعيّنين حديثاً*
33%	50%	57%	نسبة الموظفين العمانيين المعيّنين حديثاً*

\* من إجمالي الموظفين المعيّنين حديثاً.

### معدل دوران الموظفين

2024	2023	2022	معدل الدوران الوظيفي لجميع الموظفين
12%	16%	5%	الذكور
7%	12%	4%	الإناث
21%	4%	1%	



## متوسط ساعات التدريب

2024	2023	2022	
42	25	38	متوسط ساعات التدريب لجميع الموظفين شهريًا
41	20.33	23	الموظفون الذكور
45	29.67	55	الموظفات الإناث

تم تعديل ساعات التدريب للعامين السابقين.

استنادًا إلى ما سبق، فإن استراتيجيتنا الشاملة للتعليم والتطوير تتضمن البنود التالية:

## أساليب التدريب المتنوعة:

فنقدم دورات تدريبية رسمية، وفرصًا للتعليم أثناء العمل، وبرامج التعلم الإلكتروني المصممة لتلبية احتياجات العمل، والأهداف التجارية، وخطًا مهنية فردية. وهو نهج شامل متكامل يضمن حصول جميع الموظفين، بغض النظر عن دورهم، على موارد التعلم التي يحتاجون إليها.



## برامج تعزيز المهارات والاعتمادات المهنية:

دعمًا لمساعي الموظفين في مواصلة النمو المهني، نقدم لهم فرصًا 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.



# التدريب والتعليم

## إننا ندرك في أومينفست الأهمية البالغة لتطوير قوة عاملة ماهرة وواسعة المعرفة.

ويعد هذا أمرًا ضروريًا لضمان الحفاظ على القدرة التنافسية وتعزيز الإنتاجية وزيادة الربحية المؤسسية. لذا، فنحن ملتزمون بالاستثمار المستمر في تدريب وتطوير المواهب العاملة في مؤسستنا، وإبقائهم على اطلاع بأحدث الممارسات.

ونعلم أيضًا، 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 عدد 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. استنادًا إلى ما سبق، فإن استراتيجيتنا الشاملة للتعليم والتطوير تتضمن البنود التالية:

## أبرز البرامج التدريبية المقدمة في عام 2024

# تعتمد أومينفست على مجموعة من المقاييس الكمية والنوعية ومؤشرات الأداء الرئيسية لقياس فعالية البرامج التعليمية والتدريبية التي توفرها.

وتشمل المقاييس الكمية تحسُّن نتائج الأداء وزيادة معدلات الاحتفاظ بالمعرفة وتعزيز المهارات. في حين تتضمن التقييمات النوعية ملاحظات المشاركين وتتبع معدلات المشاركة والإنجاز ورصد التغييرات في أداء الموظفين. أضف إلى ذلك أن تقييم أثر تطوير المهارات القيادية على الإنتاجية ونمو الموظفين من الأدوات الفعالة التي تقدِّم رؤى مهمة حول مدى فعالية مبادرات التعلم والتطوير في تحسين الأداء المؤسسي. وتماشياً مع هذا التوجه، من المقرر إجراء استطلاع رأي حول إشراك الموظفين في عام 2025 لتقييم أثر الجهود التي نبذلها في مسارات التعليم والتدريب.

وقد استُهلَّت هذه المبادرة بجلسة تعريفية تفاعلية تضمنت جزءاً مخصصاً للأسئلة والأجوبة. ويعكس مركز الابتكار مدى التزام أومينفست بترسيخ ثقافة الإبداع والتحسين المستمر.

التدريب	الغرض	النتيجة
برنامج تطوير المسار المهني	إزالة الحواجز التنظيمية من خلال تعزيز التعاون بين الفرق المتنوعة وتشجيع التواصل وتبادل المعرفة بين مختلف الإدارات.	شهد البرنامج مشاركة 24 موظفًا في الفترة الممتدة من يناير إلى يونيو 2024. تبسيط الإجراءات وتقليل أوجه القصور، مما انعكس إيجابًا على الأداء العام للمؤسسة.
التدريب على استخدام منصة Power BI	تحسين مهارات تحليل البيانات وعرضها بشكل مرئي من خلال تمكين الموظفين من إنشاء تقارير ولوحات معلومات تفاعلية للحصول على رؤى عملية.	تحسين الكفاءة والتخطيط الاستراتيجي وتحليلات الخدمة الذاتية.
برنامج تطوير المهارات القيادية	تعزيز قدرات القيادة التنفيذية من خلال تطوير مهارات التفكير الاستراتيجي المتقدم واتخاذ القرارات وإدارة التغيير.	رفع كفاءة فريق القيادة، ما يسهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
أهداف الاستدامة	يستهدف هذا التدريب رفع مستوى الوعي بممارسات الاستدامة وفهم تأثيرها على الأعمال، ودمجها ضمن عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية.	ترسيخ الاستدامة في ممارسات القيادة وثقافة المؤسسة.
مركز الابتكار	هي منصة مصممة لتمكين الموظفين من مشاركة أفكارهم وتحويلها إلى واقع يُحدث فرقًا ملموسًا. يوفر مركز الابتكار التوجيه والموارد اللازمة لتطوير الابتكارات التي تخدم أربعة محاور رئيسية وهي: التميز التشغيلي، وتوليد الإيرادات، ورفاه الموظفين، والممارسات المرتبطة بالاستدامة والبيئة والمجتمع والحوكمة. يمكن للموظفين تقديم أفكارهم عبر بوابة مركز الابتكار الإلكترونية، حيث يتم تقييمها من قبل فريق عمل مختص وفق معايير محددة. وتعرض الأفكار التي وقع عليها الاختيار على لجنة الأفراد والثقافة للحصول على التوجيه اللازم، ليقود بعدها الموظفون مشاريعهم بأنفسهم، مع فرصة الحصول على مكافآت مقابل مساهماتهم.	

## التطوير المهني

واصلنا خلال عام 2024 التزامنا بتعزيز التطوير المهني المتكامل بتقديم الدعم الشامل من خلال توفير فرص التدريب الداخلي وبرامج بناء المهارات المستهدفة والتخطيط لما بعد الحياة المهنية وبرامج المساعدة على الانتقال. وقد مكّنت هذه المبادرات الموظفين من تنمية قدراتهم المتنوعة ومواكبة التحولات المتسارعة في بيئة الأعمال، بما يدعم نموهم الشخصي ويعزز مرونة المؤسسة.

### تقييمات الأداء والتطوير المهني

2024	2023	2022	
43	49	بلا تقييم	إجمالي عدد الموظفين الذين تلقوا تقييمًا دوريًا للأداء والتطوير المهني
100%	100%	بلا تقييم	النسبة المئوية

خلال عام 2024، احتفلت أومينفست بكل فخر بتقديم جوائز سنوات الخدمة الطويلة، تقديرًا لموظفيها المخلصين الذين خدموا الشركة بكل تفان والتزام وشكّلوا حجر الأساس في مسيرة نجاحها. وقد أظهرت الإحصاءات لعام 2024 أن 22 من أصل 43 موظفًا بدوام كامل لدى أومينفست (يشكّلون ما نسبته 51%) قد أمضوا أكثر من خمس سنوات من العمل في الشركة، وهو ما يعكس بوضوح المستوى العالي لرضا الموظفين وولائهم. وكان من بينهم موظف أمضى 25 عامًا، وآخر أمضى 20 عامًا، وستة موظفين أمضوا 15 عامًا من العمل بالشركة. وتجسّد هذه المبادرة التزام أومينفست بتهيئة بيئة عمل تمكّن الموظفين من بناء حياة مهنية طويلة وهادفة، مما يساهم في تحقيق النمو المستدام للشركة وتعزيز ثقافة المرونة في بيئة العمل.

## فرص التدريب الداخلي

اتفقت أومينفست مع عددٍ من الجامعات الكبرى في سلطنة عمان، ومن بينها جامعة السلطان قابوس، لتقديم 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.

وقد مثّل برنامج التدريب الداخلي "New Heights" الذي أطلقته أومينفست فرصة قيمة أتاحت لما مجموعه 24 متدربًا الحصول على الخبرة العملية في مجموعة متنوعة من الإدارات الرئيسية، من بينها إدارات الاستثمار، والمخاطر، والموارد البشرية، والشؤون القانونية، والبيئة والمجتمع والحوكمة، والشؤون المالية، والتدقيق الداخلي. كما أتاحت البرنامج للمشاركين الفرصة للعمل في أكثر من إدارة داخل الشركة، ما أسهم في تعزيز مهاراتهم وإثراء معرفتهم بالقطاع واكتساب فهم شامل لعمليات الشركة. وتعكس هذه المبادرة مدى التزام أومينفست بتنمية قدرات المواهب الشابة وتزويد الجيل القادم من المهنيين بالأدوات التي يحتاجون إليها لتحقيق النجاح. ويتم تقييم نجاح هذه البرامج التدريبية من خلال مقاييس الأداء، والمساهمات في المشاريع، وتطور المهارات، والملاحظات التي يقدمها المشرفون. وفي هذا السياق، يسرّنا أن نعلن بكل فخر عن انضمام واحد من هؤلاء المتدربين المتميزين إلى فريق عملنا كموظف بدوام كامل، تقديرًا لإسهاماته البارزة.



## التخطيط لما بعد الحياة المهنية

تلتزم أومينفست التزامًا صارمًا بالقوانين واللوائح الوطنية التي ينص عليها صندوق الحماية الاجتماعية بموجب المرسوم السلطاني رقم (33/2021). ويتولى الصندوق، باعتباره هيئة مستقلة، مسؤولية تقديم مبادرات وبرامج للحماية الاجتماعية الهدف منها التعزيز الكبير لجهود التخطيط لمرحلة ما بعد الحياة المهنية. وفي إطار التزامنا بتوفير الدعم الشامل للموظفين، قمنا بنهاية عام 2024 بدمج اعتبارات المساعدة على الانتقال في سياسة الموارد البشرية الخاصة بالشركة. وتوفر هذه السياسة إرشادات متكاملة للموظفين خلال التحولات المهنية الكبرى، سواءً كانت ناتجة عن التقاعد أو إعادة هيكلة المؤسسة أو إنهاء الخدمة، مما يضمن وجود مسارات تحفظ كرامتهم وتساندهم في مسيرة تطورهم المهني.

# الصحة والرفاه

## تُولي أومينفست أهمية بالغة لرفاه الموظفين

رعت شركة أومينفست وشاركت بكل فخر في ملتقى الجمعية العُمانية لإدارة الموارد البشرية لعام 2024 حول الصحة والسلامة النفسية في بيئة العمل، والذي عقد في صلالة برعاية صاحب السمو السيد مروان بن تركي آل سعيد الموقر، محافظ ظفار. وكانت تهدف هذه الفعالية، التي نظمتها وزارة العمل بالتعاون مع ملتقى الجمعية العُمانية لإدارة الموارد البشرية، إلى رفع مستوى الوعي وتبادل أفضل الممارسات وتعزيز السياسات التي تسهم في تحسين الصحة النفسية في مكان العمل. وحضر الملتقى ستة موظفين من أومينفست، وشاركوا في مناقشات مثمرة حول تعزيز السلامة النفسية وتحقيق توازن فعال بين العمل والحياة الشخصية. وأكد وليد اليعربي، الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والاتصالات المؤسسية والاستدامة، على التزام شركة أومينفست بتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة، مع الإقرار بأهمية الصحة النفسية كركيزة أساسية للاستدامة، والإنتاجية، والنجاح المؤسسي.



إذ يركز نهجنا الشامل على تعزيز الصحة الجسدية والنفسية والعاطفية للموظفين من خلال البرامج المستهدفة للاهتمام بعافيتهم وترتيبات العمل المرنة وآليات الدعم المختلفة. كما أننا نعمل على ترسيخ بيئة عمل شاملة من خلال تنفيذ البرامج الصحية في مكان العمل وتوفير موارد متخصصة لدعم الصحة النفسية وتزويد القادة بالتدريبات اللازمة لتعزيز الرفاه بهدف خفض معدلات الغياب وزيادة مستوى رضا الموظفين. وتقوم استراتيجيتنا في هذا الجانب على مبدأ التشاور، إذ نشرك الموظفين بفعالية في تصميم المبادرات ذات الصلة، ما يمكننا من ابتكار استراتيجيات تشاركية ومنصفة لتعزيز الرفاه من خلال المناقشات الفردية والاستشارات الجماعية وآليات جمع الملاحظات بصورة مستمرة. ويدعم هذا النهج الشامل نمو الموظف على المستوى الشخصي ويسهم في ذات الوقت في تحقيق أهدافنا المؤسسية الأوسع نطاقاً المتمثلة في بناء فريق عمل يتمتع بكفاءة عالية وحماس متقد وقدرة فائقة على التكيف مع تحديات الأعمال المتطورة باستمرار.

في عام 2024، أطلقت أومينفست سياسة العمل عن بُعد أيام الخميس بهدف تعزيز المرونة، وتخفيف الضغوط الوظيفية، وتحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي. وقد أثبتت مبادرة زيادة عطلة نهاية الأسبوع لثلاثة أيام قدرتها على زيادة الإنتاجية، مع تقليل الانبعاثات الناتجة عن التنقل واستهلاك خدمات المرافق المكتبية، وهذا بدوره أسهم في تحقيق أثر بيئي إيجابي.

## إجازة رعاية المولود

في إطار اهتمامنا بدعم الحياة الأسرية، نقدم للموظفات اللاتي عملن لدينا لمدة سنة أو أكثر إجازة أمومة مدفوعة بالكامل لمدة 98 يومًا، امتثالاً لقانون العمل العُماني. وتمتد فترة الإجازة لتغطي مرحلتي ما قبل الولادة وما بعدها، مما يمنح الأمهات وقتًا كافيًا للتعافي وتكوين رابطة عاطفية مع المولود الجديد.

وعلاوة على ذلك، نمنح الأمهات المرضعات ساعة يوميًا لرعاية أطفالهن لمدة عام كامل بعد انتهاء إجازة الأمومة. ويأتي هذا ضمن جهودنا الرامية إلى توفير بيئة عملية مرنة تراعي متطلبات الحياة الأسرية. ومن جهة أخرى، يحصل الآباء الجدد على إجازة أبوة لمدة سبعة أيام دعمًا لهم في بداية مشوار الأبوة.

2024	2023	2022	إجازة رعاية المولود
43	41	44	إجمالي عدد الموظفين المستحقين لإجازة رعاية المولود
15	15	15	الإناث
28	26	29	الذكور
3	3	بلا تقييم	عدد الموظفين الذين أخذوا إجازة رعاية المولود
1	1	بلا تقييم	الإناث
2	2	بلا تقييم	الذكور
100%	100%	100%	معدل الاستبقاء: الإناث (%)
100%	100%	100%	معدل الاستبقاء: الذكور (%)

نظمت شركة أومينفست ورشة عمل حول الصحة النفسية بالتعاون مع عيادة همسات السكن لتعزيز رفاه الموظفين، قدمتها الفاضلة سحر سلمانيان، الأخصائية في علم النفس الاستشاري وصاحبة خبرة دولية تفوق ثماني سنوات، والتي أفادت الحضور بخبراتها حول أهمية الصحة النفسية، وأساليب التكيف، وبناء المرونة. وقد شارك في هذه الورشة ما يقارب 40 موظفًا من أومينفست والشركات التابعة لها، وأسهمت الورشة في تعزيز بيئة داعمة ومنفتحة تهدف إلى تقليل الوصمة الاجتماعية وتشجيع الإدارة الاستباقية للصحة النفسية، وتعكس هذه المبادرة حرص أومينفست الشديد على التمسك بقيمها الجوهرية المتمثلة في المواطنة الصالحة، والابتكار والتعاون، والنزاهة، والتفوق، في تأكيد واضح على التزامها بتعزيز بيئة عمل صحية وشاملة.



نظمت أومينفست دورة تدريبية في مجال الصحة والسلامة المهنية شارك فيها 17 موظفًا، وتناولت مجالين رئيسيين هما: شهادة الإسعافات الأولية والتدريب على الوقاية من الحرائق. وفي هذه الدورة التدريبية، اكتسب المشاركون المهارات الأساسية اللازمة للتعامل السريع والجاد في حالات الطوارئ، مما يعزز جاهزية بيئة العمل وسلامتها. ومن خلال تقديم هذا التدريب العملي، تؤكد أومينفست التزامها بتوفير بيئة عمل توفر السلامة والأمن لجميع الموظفين، وتتيح لهم التصرف بثقة وكفاءة في المواقف الحرجة.



استكمالاً لآليات التظلم، اعتمدت أومينفست سياسة الإبلاغ عن المخالفات التي تشجّع الموظفين على الإبلاغ عن أي سلوك غير أخلاقي أو حالات انتهاك لسياسات الشركة، كما توفر قنوات متعددة للإبلاغ لضمان السهولة والأمان. تُجرى التحقيقات في البلاغات بموضوعية، مع اتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة القضايا المثارة. ويدعم تنفيذ هذه السياسة برامج دورية للتدريب والتواصل. ولقد حرصنا في أومينفست على إنشاء نهج منظم للتعامل مع التقارير المتعلقة بأي أنشطة مثيرة للقلق، مع ضمان السرية وإجراء تحقيق شامل وفق الخطوات التالية:

### الخطوة الأولى: الإبلاغ عن المخالفة

التبليغ عن حدوث المخالفة أو التصرف للأخلاقي كتابةً أو شفهيًا أو برسالة إلكترونية، وباستخدام القنوات المخصصة لذلك.



### الخطوة الثانية: تأكيد استلام التقرير

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



### الخطوة الثالثة: إجراء تحقيق أولي

يبدأ فريق الامتثال تحقيقاً أولياً وتقديم 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.



## آليات معالجة التظلمات

نحرص على إرساء بيئة عمل تُعلي من شأن قيم العدالة والاحترام والنزاهة، مسترشدين في ذلك بمدونة قواعد السلوك المهني المعمول بها في الشركة وملتزمين تمام الالتزام بقانون العمل العُماني، لنضمن توفير بيئة لا مكان فيها للتمييز أو التحرش ولا مجال فيها لأي تصرفات انتقامية ضد من يبلغ عن أي مخالفات. توفر سياساتنا الخاصة بالموارد البشرية والإبلاغ عن المخالفات قنوات آمنة وسرية تتيح للموظفين تقديم الشكاوى والإبلاغ عن أي مخالفات محتملة، بما يضمن التعامل معها بالطريقة الملائمة. كما نحرص كذلك على ترسيخ ثقافة داعمة قائمة على المعاملة الأخلاقية من خلال آليات تواصل وإجراءات تأديبية واضحة تغطي جميع مراحل التوظيف، بداية من التعيين وحتى الحصول على المزايا.



## خلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم تُسجل أو تُبلِّغ أي مخاوف حرجة.

# دعم المجتمع والتأثير الاجتماعي

لقد شهدنا مشاركة  
أكبر في برامج إشراك  
المجتمع

## الأهداف

لقد تلمسنا في الأعوام الأخيرة نتائج ملموسة على صعيدي البيئة والمجتمع بفضل إدارتنا الفعالة لجهودنا المجتمعية. ولضمان استدامة هذه النتائج، تركز جميع مبادرات أومينفست المتعلقة بدعم المجتمع والتأثير الاجتماعي على ثلاثة أهداف أساسية:

الوصف	الهدف
تسهم مبادرات دعم المجتمع التي تحقق منفعة متبادلة للشركة والمجتمع في تحقيق قيمة طويلة المدى. فموازمة أهدافنا التجارية مع احتياجات أصحاب العلاقة وتوقعاتهم تمكننا من ضمان النمو المستدام والازدهار لأعمالنا. كما أن الاستثمار في رفاه المجتمعات المحلية وحماية البيئة وتعزيز التنمية الاجتماعية يعود بفوائد يلمسها المجتمع والبيئة معًا.	 <p>إيجاد القيمة على المدى الطويل</p>
نؤمن بأن دعم المجتمع هو محفز للابتكار، من خلال تشجيع ريادة الأعمال المسؤولة وتعزيز حل المشكلات بطرق خلاقة. ومن شأن معالجة التحديات المجتمعية والبيئية بحلول إبداعية أن يمنحنا ميزة تنافسية، ويعزز من ريادتنا في مجال الاستدامة، ويرسخ مكانتنا في السوق، ويشجعنا على المزيد من النمو.	 <p>الابتكار والميزة التنافسية</p>
وخير مثال على ذلك دعمنا لشركة "الخدمة لإعادة التدوير" عبر "مركز الزبير لتطوير المؤسسات" حتى صارت واحدة من الشركات المحلية القليلة المتخصصة في مجال إعادة التدوير ويسهم دعمنا لقطاع إعادة التدوير في تعزيز بناء اقتصاد دائري ومستدام، بما يدعم جهود السلطنة في تنويع الاقتصاد والابتعاد عن الاعتماد على القطاعات التقليدية.	 <p>الارتقاء بصورة المؤسسة وكسب ثقة أصحاب العلاقة</p>

تضع أومينفست دعم المجتمع والتأثير الاجتماعي في صميم غايتها: "تطور الأعمال لنهض بالمجتمع". ومن خلال الاستثمارات الاستراتيجية ومبادرات البيئة والمجتمع والحوكمة المؤثرة، نحقق قيمة مضافة لأصحاب العلاقة منطلقين من قيم النزاهة والتعاون والتفوق والابتكار والمواطنة الصالحة. ولا يقتصر دورنا على مجرد الامتثال، بل نحرص على ممارسة مسؤوليتنا تجاه تعزيز الرفاه المجتمعي، والحفاظ على البيئة، ودفع عجلة التنمية الاقتصادية.

## الشركات الاستراتيجية

تركز مبادراتنا المجتمعية على بناء شركات استراتيجية تقوم على منهجية دقيقة تشمل تحديد الشركاء المحتملين، والتحقق من كفاءتهم، واختيار الأفضل منهم، وتقييم مشاريعهم بعمق. وفي سياق ذلك، نراجع العديد من المقترحات ونبادل الآراء مع أصحاب العلاقة لضمان تحقيق أثر طويل الأمد، وتعاون لتحديد نتائج المبادرات وقياس مدى تحققها. يمتد نطاق شركائنا ليشمل طيفًا واسعًا من أصحاب العلاقة، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية، والهيئات الحكومية وشركات المجموعة والمؤسسات الخاصة. وهذا من شأنه أن يوفر لنا فرصة الاستفادة من خبراتهم ومواردهم وشبكاتهم لتوسيع نطاق تأثير مبادراتنا.

نحرص في أومينفست في بداية كل عام ونهايته على التواصل مع مجلس الإدارة لإشراكه في عملية المراجعة السنوية لجهود وأنشطة المسؤولة الاجتماعية والخطة المزمعة للعام الذي يليه. كما نحدد خلال هذه المشاورات الميزانية المعتمدة، واستراتيجيات تخصيص المبالغ، والشركات التي ننوي إقامتها. ونلتمس أيضًا آراء وملاحظات أصحاب العلاقة وشركائنا الموثوقين لضمان تلبية توقعاتهم، واستمرارنا في التحسن وإحراز التقدم فيما يتعلق بالجوانب التجارية. ومن جهتنا، نشارك رؤانا وافكارنا حول المبادرات الجارية لتعزيز التوافق والتأثير في جهودنا التعاونية.

## فئات دعم المجتمع

تركز مبادرات أومينفست لدعم المجتمع على إحداث أثر ملموس وقابل للتوسع في مجالات تركيز محددة لتحقيق تغيير إيجابي. ونعمل كل عام على تعزيز جهودنا من خلال وضع أهداف ومستهدفات محددة. وتجري متابعة التقدم المحرز من خلال رصد المؤشرات الرئيسية مثل عدد البرامج المدعومة، والفئات المستفيدة، وحجم المساهمات المالية. كما نستخدم مؤشرات أداء خاصة بكل مبادرة، تتماشى مع أهدافها ونتائجها المنشودة.

وفي إطار جهودنا لدعم المجتمع والتأثير الاجتماعي، نركز على تقديم الدعم ضمن الفئات الخمس الرئيسية التالية:

## الاستدامة البيئية

نُجسّد التزامنا بحماية البيئة واستعادة التنوع البيولوجي.



## التعليم

نبذل جهودًا حثيثة لتزويد الشباب بالمهارات اللازمة كي يصبحوا قادةً ناجحين مستقبلاً ويقودوا مسيرة النمو الاقتصادي. وكذلك نسعى لتمكين الشباب من خلال التعليم وتعزيز الوعي المالي، إدراكًا لدورهم المهم في تشكيل مستقبل مستدام ومرن للسلطنة.



## ريادة الأعمال

ندعم المبادرات التي تعزز علاقتنا مع المجتمعات المحلية من خلال تمكين رواد الأعمال ودعم إنشاء الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتعكس هذه الركيزة التزامنا بإرساء قيم المواطنة المؤسسية المسؤولة والحرص على تحقيق الرفاه لمجتمعاتنا.



## الرياضة والصحة والرفاه

نسعى في أومينفست إلى إحداث تأثير اجتماعي إيجابي بالتركيز على الرياضة والصحة ورفاه المجتمع، وتهدف هذه البرامج إلى تعزيز الثقة بالنفس لدى أفراد المجتمع، وبناء علاقات اجتماعية أكثر قوة.



## الدعم العيني

نُظهر التزامنا الحقيقي من خلال استثمار أوقاتنا وجهودنا مباشرة في المجتمع لتحقيق تأثير ملموس واسع النطاق.



## مساهماتنا

واصلنا التزامنا الراسخ بالاستدامة من خلال تعزيز الشراكات المجتمعية والمشاركة في المبادرات المحلية. وقد أثمرت أنشطة التوعية عن زيادة الوعي العام ببرامج الاستدامة الخاصة بنا. مما زاد من الإقبال على ورش العمل والفعاليات التي ننظمها. كما تجدر الإشارة إلى الدور البارز للموظفين في هذا الصدد، إذ بادروا بالمشاركة في الأعمال التطوعية وأسهموا بفعالية في مشاريع الاستدامة المجتمعية. مجسدين بذلك التزامنا الراسخ بمسؤوليتنا تجاه المجتمع.

### الرياضة والصحة والرفاه

في شهر رمضان المبارك، أطلقت أومينفست البطولة الرمضانية لكرة القدم التي باتت واحدة من المبادرات السنوية المميزة التي تجسّد روح التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين في مختلف شركات محفظتنا. وقد جمعت البطولة ثمانية فرق من مختلف أقسام الشركة في أجواء من التنافس الودي والروح الرياضية العالية عبر سلسلة من المباريات الشيقة. وقد أتت هذه البطولة ثمارها من خلال تعزيز العلاقات بين الموظفين والمساهمة في إيجاد بيئة عمل نابضة بالحياة والإيجابية.



## مؤشرات الأداء الرئيسية

نقوم بقياس ورصد مؤشرات الأداء الرئيسية التالية في كل فئة من فئات الدعم:

- عدد البرامج المدعومة
- عدد المستفيدين
- إجمالي المبلغ المستثمر
- الأثر المتحقق القابل للقياس
- إجمالي ساعات العمل التطوعي

يكمن التحدي الرئيسي الذي نواجهه في تحقيق أهدافنا في حثافة مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة، خصوصًا فيما يتعلق بقياس الأثر. وهذا غالبًا ما يجعل من الصعب جمع البيانات اللازمة من أصحاب العلاقة. وللتغلب على هذه التحديات والإسراع بوتيرة التأثيرات الإيجابية، نتخذ الإجراءات التالية:

**التوافق الاستراتيجي** | نحرص على موازنة مبادراتنا لدعم المجتمع والتأثير الاجتماعي مع استراتيجية أعمالنا وقيمنا الأساسية، بما يضمن أن تساهم هذه المبادرات في دعم وتحقيق أهدافنا الأشمل للنمو والتنمية المستدامين.



**التحسين المستمر** | نعمل باستمرار على تحسين مبادراتنا ومراجعتها وتطويرها بالاستناد إلى الآراء والملاحظات الواردة. إضافة إلى بيانات الأداء واحتياجات أصحاب العلاقة دائمة التغيير. للنمو والتنمية المستدامين.



**الشفافية والتواصل** | الأولوية لدينا في أومينفست هي للشفافية، لذا نشارك معلوماتنا ونجاحاتنا والتحديات التي نواجهها بشكل فعال مع أصحاب العلاقة. حرصًا 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.





القادة  
الشباب  
shapers  
Powered by Ominvest

## الاستدامة البيئية

قدم برنامج "القادة الشباب" الذي نظّمته أومينفست، بالشراكة مع "أوتورد باوند عُمان" و"مجتمع جلوبال شيبيرز - مسقط"، ست دورات تدريبية خارجية بحضور 95 مشاركًا.

وانطلاقًا من أهداف رؤية عُمان 2040 الطموحة، فقد صُمم هذا البرنامج لإعداد جيل متميز من القادة القادرين على مواجهة التحديات العالمية بثقة واقتدار.

وقد تضمن البرنامج فعاليات ثرية ومتنوعة، من بينها حلقات نقاشية متعمقة تناولت قضايا محورية كتغير المناخ، بالإضافة إلى أنشطة تطوعية رسخت مفهوم خدمة المجتمع في نفوس المشاركين وحفزتهم على الإسهام بفاعلية في تنمية مجتمعاتهم وازدهارها. ومن خلال التعاون البناء مع مختلف المؤسسات، أتيحت للمشاركين فرص قيمة للانخراط في مبادرات تطوعية خلال فترة البرنامج وبعد انتهائه، وشملت المبادرات التطوعية ما يلي:

- تنظيف وزراعة أشجار القرم في محمية خور طاقة بالشراكة مع هيئة البيئة.
- إعداد صناديق الطعام للأسر المحتاجة في يوم الغذاء العالمي بالتعاون مع دار العطاء.
- تنظيف شاطئ السيب بالشراكة مع بلدية مسقط.

وفي سياق متصل، نظمنا زيارات لعدد من المسؤولين الحكوميين البارزين والموجهين ذوي الخبرة بهدف التوعية بالفعاليات وتعزيز قدرة المشاركين على التعبير بثقة عن تجاربهم التعليمية وغاياتهم وطموحاتهم القيادية المستقبلية أمام حضور مختص ومهتم بمسيرتهم.

## التعليم



**مبادرة إنجاز عُمان (برنامج الشركة):** إنجاز عمان هي مبادرة تابعة لمؤسسة "جونيو أتشيفمنت العالمية". تأسست المنظمة في عام 1919، وتعمل حاليًا في أكثر من 124 دولة ويستفيد من خدماتها أكثر من 10 ملايين شاب.

ترعى أومينفست مبادرة إنجاز عمان "برنامج الشركة" منذ عام 2018. ويتيح هذا البرنامج للطلاب في المرحلتين الثانوية والجامعية فرصة فريدة لإنشاء مشاريعهم الخاصة على أرض الواقع وإدارتها وتشغيلها داخل مجتمعاتهم. فمن خلال هذا البرنامج، يكتسب الطلاب من مختلف الخلفيات الأكاديمية خبرة عملية في إدارة الأعمال، ويتعرفون على أبرز التحديات والمزايا في عالم ريادة الأعمال، إلى جانب المساهمات التي يقدمها رواد الأعمال لمختلف الاقتصادات والمجتمعات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

شهد برنامج الشركة في عام 2024 مشاركة 381 طالبًا (تتراوح أعمارهم بين 15 إلى 16 عامًا) يمثلون 30 مدرسة في مختلف مناطق سلطنة عمان، وذلك من خلال عقد ورش عمل تعليمية مكثفة تناولت مواضيع متعددة وأسفرت عن نتائج ملموسة، أبرزها:

- مساعدة الطلاب على تحويل الأفكار إلى واقع ملموس من خلال تطوير المنتجات أو الخدمات.
- تنمية التفكير الإيجابي والعمل لدى الطلاب، مما عزز إيمانهم بأن أفكارهم يمكن أن تصبح حقيقة.
- تطوير المهارات الشخصية للطلاب، مثل التحدث أمام الجمهور والتواصل الفعال.

### تشمل النتائج طويلة الأجل لهذا البرنامج ما يلي:

- تحقيق عائد على الاستثمار بقيمة 5.74 ريال عماني لكل ريال عماني مستثمر (وفقًا للأبحاث التي أجرتها شركة ذا فيرم).
- تمكين 25 مشاركًا من الشروع في تأسيس شركاتهم أو مشاريعهم الخاصة.



**ملتقى جاهز الوظيفي:** يهدف ملتقى جاهز الوظيفي الذي يقام برعاية أومينفست إلى تسريع تمكين الشباب العربي ليصبحوا قادة ورواد أعمال يسهمون بفعالية في دفع عجلة التنمية الاقتصادية في بلدانهم.

وقد شارك أكثر من 2,000 طالب من المدارس الثانوية والجامعات في هذا الملتقى الذي امتد لثلاثة أيام وتضمن سلسلة من ورش العمل المتخصصة لبناء القدرات والجلسات التوجيهية الملهمة، شملت ما يلي:

- ورش عمل حول أساسيات إدارة المشاريع، قدمتها المؤسسة التعليمية التابعة لمعهد إدارة المشاريع (PMIEF).
- جلسات تثقيفية للطلاب حول الثقافة المالية وطرق البحث عن الوظائف في العصر الرقمي. قدمها موظفو شركة ساب.
- برنامج "مهارات من جوجل" الذي قدمته منظمة إنجاز عمان والذي ركز على مهارات التسويق الرقمي.





## الدعم العيني

يتجلى التزامنا بتنمية ورفاهية مجتمع الشركات الصغيرة والمتوسطة العُماني من خلال شركتنا التابعة "أوريس"، التي اضطلعت بدور محوري في مساندة جمعية الرحمة، وهي جمعية خيرية عمانية محلية مكرسة لدعم الأسر المحتاجة عبر تقديم المساعدات المالية وغير المالية. ومنذ يوليو 2020، ساهمت أوريس بشكل فعال في إدارة وتطوير مركز الرحمة، وهو مشروع اجتماعي يهدف إلى تحقيق دخل مستدام لمبادرات الجمعية، مثل توفير المستلزمات التعليمية للطلاب.

وقد أُقيم مركز الرحمة على أرض مُنحت بحق الانتفاع من وزارة الإسكان والتخطيط العمراني في الخوض، ويضم المركز 21 وحدة تجارية، بالإضافة إلى مساحات إدارية وغرف اجتماعات. يمتد المركز على مساحة مبنية قدرها 6,229 مترًا مربعًا، ويوفر بيئة متكاملة لتنظيم ورش العمل التي تمكن الأسر من عرض وتسويق منتجاتها الحرفية.

ولعل من أبرز نجاحات المشروع استقطاب مستأجرين لكافة الوحدات الثلاث عشرة في الدور الأرضي قبل انتهاء أعمال البناء، مما وفر مصدر دخل مباشر لجمعية الرحمة. وكذلك أسهمت أوريس بدور محوري في اختيار مزودي خدمات التأجير وإدارة المرافق لضمان كفاءة تشغيلية مستدامة للمنشأة على المدى الطويل.

تتضمن منظومة خدمات إدارة المشاريع التي توفرها أوريس إجراء الفحص الفني الدقيق، وإعداد المواصفات التفصيلية للمشروع، وإدارة طرح العطاءات من خلال تقييم العروض المقدمة وانتقاء الاستشاريين والمقاولين المؤهلين. وقد أسهمت خبرتنا في الإشراف على المشاريع وضبط الميزانية في تحقيق توفير ملموس في التكاليف تجاوز نسبة 10%، مما عزز المردود المالي للمبادرة.

# الإشراف البيئي

نعمل على تحسين إدارة  
النفايات من خلال الشراكات  
الاستراتيجية لإعادة التدوير

# ممارسات الأبنية الخضراء

في إطار استراتيجيتنا الخاصة  
بالبيئة والمجتمع والحكومة، نولي  
اهتمامًا بالغًا بتقليل بصمتنا البيئية  
عن طريق تقليل استخدام الموارد  
وخفض انبعاثات الكربون.

وانطلاقًا من سياستنا الخاصة بالاستدامة، نضع هذه الأهداف في  
صميم من محور تركيزنا الأول المتمثل في: العمليات المستدامة، والذي  
يحدد الأهداف المتعلقة بمعالجة أهم التحديات البيئية. ويسهم هذا  
النهج في تعزيز أهدافنا المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحكومة، بالإضافة  
إلى خفض التكاليف والمخاطر القانونية المرتبطة بها. كما نلتزم بإجراء  
عمليات التدقيق والتقييم الدورية لضمان التحسين المستمر لعملياتنا.

نمتلك مركز أومينفست للأعمال بمساحة إجمالية تبلغ 23,000 متر  
مربع. وتشغل المكاتب التابعة لأومينفست نفسها مساحة تبلغ  
1,684 مترًا مربعًا، كما تمتلك مساحة إضافية تبلغ 907.3 أمتار مربعة  
مخصصة لمرافق الأغذية والمشروبات. أما المساحة المتبقية المؤجرة  
فتبلغ 1,286.28 مترًا مربعًا (حوالي 5.6% من إجمالي المساحة)، في  
حين باقي مساحة المبنى جرى بيعها. وتجدر الإشارة إلى أن المساحة  
المؤجرة قد انخفضت بنسبة 3.9% نتيجة بيع بعض المساحات الأرضية.

يخضع استهلاك المستأجرين للطاقة والمياه للمراقبة باستخدام  
عداد رئيسي لقياس إجمالي الاستهلاك في المبنى كله، مع  
تركيب عدادات فرعية لقياس استهلاك كل وحدة بشكل منفصل.  
وتتولى شركة إدارة المرافق واتحاد الملك إدارة فواتير الاستهلاك.

## استهلاك الكهرباء

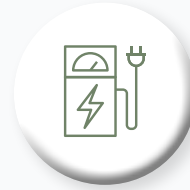


بداية من عام 2022، بادرنا إلى تطبيق جملة من التدابير اللازمة للحد من استهلاك الكهرباء، من بينها  
تركيب أنظمة الإضاءة مزودة بمستشعرات الحركة في المكاتب الرئيسية والمساحات المشتركة،  
فضلاً عن إجراء حملات توعية للموظفين للتشجيع على اتباع عادات توفير الطاقة. وتشمل أرقام  
استهلاك الكهرباء المذكورة استهلاك الكهرباء في مكاتبنا والمساحات المملوكة المخصصة لمرافق  
الأغذية والمشروبات.

2024	2023	2022	
435,823	704,083	997,783	الكهرباء (كيلووات في الساعة)
10,135	14,369	18,826	استخدام الكهرباء بالنسبة لكل موظف (كيلووات في الساعة)

يلاحظ وجود تغيير كبير في استهلاك الكهرباء، حيث غيرنا نطاق التقرير للعام 2023. ولا نقوم  
سوى بإدراج أرقام الاستهلاك في أومينفست وأوريس بداية من عام 2023 وما بعده.  
\* أرقام عام 2023 جرى تعديلها.

## استهلاك الوقود



على غرار السنوات السابقة، تمتلك شركة أومينفست سيارة واحدة تستخدمها للأغراض المتعلقة  
بالعلاقات العامة، وتجدر الإشارة إلى أن استخدام السيارة لا يقتصر على موظفي أومينفست، ولكن  
يستخدمها أيضًا موظفو الشركات التابعة لها. وعلى الرغم من ذلك، ونظرًا لأننا نتتبع فقط إجمالي  
استهلاك الوقود للمركبات، لم تتمكن من التمييز بين الاستهلاك في أومينفست والاستهلاك في  
الشركات التابعة.

2024	2023	2022	
17,461	15,633	13,871	البنزين المستخدم في المركبات المملوكة لشركة أومينفست (لتر)
406	319.1	261.7	استهلاك البنزين بالنسبة لكل موظف (لتر)

وفي شركة أوريس، يُجسد مشروع "لا في" المقام في مدينة العرفان رؤيتنا المستقبلية في  
عالم الاستثمار العقاري، إذ يراعي المشروع مبادئ الاستدامة البيئية من خلال استخدام أنظمة  
الطاقة الشمسية بشكل استراتيجي، مما يعكس سعينا الدؤوب نحو تقليل بصمتنا الكربونية  
وتعزيز أسس البنية التحتية المستدامة. ومن خلال دمج طول الطاقة المتجددة ومبادئ  
التصميم المراعية للبيئة، يعكس "لا في" رؤيتنا واسعة النطاق المتمثلة في إنشاء مساحات  
معيشية لا تقتصر على كونها مستدامة وموفرة للطاقة فحسب، بل تحقق أيضًا انسجامًا  
فريدًا بين التميز المعماري والمسؤولية البيئية.



بدأت أومينفست تطبيق سياسة "الاستغناء عن عبوات الاستخدام الواحد" خلال الربع الأخير من عام 2023، في خطوة تهدف إلى تقليل النفايات البلاستيكية. كما ركبنا موزعات المياه في جميع المكاتب، ووزعنا زجاجات مياه شخصية قابلة لإعادة الاستخدام على الموظفين، واستبدلنا العبوات البلاستيكية ذات الاستخدام الواحد في غرف الاجتماعات ومجالس الإدارة ووضعنا مكانها الكؤوس والأباريق الزجاجية القابلة لإعادة التعبئة. وقد استمر تطبيق هذه الإجراءات في عام 2024.

## استهلاك المياه

في إطار الجهود التي نبذلها في مجال الاستدامة، نولي أهمية قصوى لتعزيز ثقافة الحفاظ على المياه من خلال توفير برامج تدريبية توعوية مصممة خصيصًا لموظفينا في مختلف المكاتب. ومن خلال جلسات التوعية المخصصة والمدعومة بالتعميمات والمطبوعات الدورية، يكتسب الموظفون معرفة شاملة بالأساليب العملية لتوفير المياه المستخدمة في المرافق المكتبية، بدءًا من المطابخ ودورات المياه وصولاً إلى المناطق المشتركة. وإلى جانب أنشطة التدريب التي نقدمها، عمدنا إلى تركيب أدوات لترشيد استهلاك المياه، ووضع أنظمة للمراقبة والإبلاغ بهدف تتبع استهلاكنا من المياه وتقليله. كما نحرص على المراقبة المستمرة لاستهلاك المياه في مكاتبنا من خلال فواتير المياه الشهرية الصادرة عن فريق إدارة المرافق.

2024	2023	2022	
818,160	2,379,370	9,682,837	إجمالي استهلاك مياه المرافق (لتر)
1,893	8,363	10,920	استهلاك المياه المعبأة (لتر)
<b>820,053</b>	<b>2,387,733</b>	<b>9,693,757</b>	<b>إجمالي استهلاك المياه (لتر)</b>

يُلاحظ وجود تغيير كبير في أرقام استهلاك مياه المرافق حيث غيرنا نطاق التقرير، وبداية من عام 2023 فما بعده، سنقتصر على إدراج أرقام الاستهلاك في أومينفست وأوريس في نطاق التقرير، ونستثني منتجات مسقط وملعبها للجولف.

## إدارة النفايات

نظرًا لأن الورق هو المادة الأكثر استهلاكًا لدينا، شرعنا في اتخاذ خطوات ملموسة لتقليل استخدامه انطلاقًا من التزامنا بخص بصمتنا البيئية. ففي عام 2024، قمنا بتطبيق منصة "DocuSign" كحل رقمي استراتيجي يهدف إلى الحد من الاعتماد على الورق. وخلال السنة الأولى من استخدام المنصة، تمكنا من توفير 231 صفحة، ما أدى إلى تجنب ما يعادل 15.4 كجم من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، فضلًا عن المحافظة على 6.3 كجم من الأخشاب، وتوفير 162.7 لتر من المياه.

2024	2023	2022	
847	118	85	ورق قياس A4 (كجم)
59	بلا تقييم	بلا تقييم	البلاستيك والمعادن (كجم)
756	بلا تقييم	بلا تقييم	النفايات المعاد تدويرها (كجم)

لم يبدأ تنفيذ ومراقبة فصل البلاستيك والمعادن والنفايات المعاد تدويرها إلا في مايو 2024.

## خفض البصمة الكربونية

## تحليل انبعاثات النطاق 3

سعيًا منا لفهم طبيعة العمليات التي تنطوي عليها أعمالنا ومراقبة هذه العمليات وإدارتها على نحو شامل، أجرينا تقييمًا لأنشطتنا خلال المراحل الأولية والنهائية، وتتبع هذه العملية المنهجية الموضحة في البروتوكول الخاص بغازات الاحتباس الحراري، بما في ذلك جميع الفئات الخمس عشرة التي يتضمنها النطاق 3.

فئات النطاق 3	مدى صلتها بأومينفست
المرحلتان الأولى والثانية   انبعاثات النطاق 3	
السلع والخدمات المشتراة	تنطبق، ولكن لا تحتسب في الوقت الراهن نظرًا لصلتها المحدودة.
السلع الرأسمالية	ليست ذات صلة لأننا لا نشترى سلع رأسمالية بكميات كبيرة.
الأنشطة المرتبطة بالوقود والطاقة	تنطبق، ولكن لا تحتسب في الوقت الراهن نظرًا لصلتها المحدودة.
النقل والتوزيع في المراحل الأولية	لا ينطبق، لأن المؤسسة لا تصنع السلع أو تباعها.
النفائات الناتجة عن العمليات	ذات صلة بسبب النفائات التي تنتجها المكاتب، لكنها تظل غير مؤثرة بشكل كبير في العمليات المباشرة لأومينفست، غير أنها تبرز بوضوح في سياق مشاريع التطوير العقاري التي تنفذها أوريس.
رحلات العمل	تنطبق على الموظفين أصحاب سفريات العمل المتكررة. تُدرج هذه الفئة في تقاريرنا السنوية حول الاستدامة منذ عام 2022.
تنقلات الموظفين	ذات صلة لأن الموظفين هم أهم الأصول التي تمتلكها للشركة. وتُدرج هذه الفئة في تقاريرنا السنوية حول الاستدامة منذ عام 2022.
الأصول المستأجرة في المراحل الأولية	لا تنطبق لأن أومينفست لا تؤجر السلع التي تسهم بشكل كبير في تعزيز بصمتها.
المرحلتان الأولى والثانية   انبعاثات النطاق 3 في المراحل النهائية	
نقل المنتجات المباعة وتوزيعها	
معالجة المنتجات المباعة	
استخدام المنتجات المباعة	لا ينطبق، لأن المؤسسة لا تصنع السلع أو تباعها.
المعالجة في نهاية العمر الافتراضي للمنتجات المباعة	
الأصول المستأجرة في المراحل النهائية	تنطبق، لأن مجمع عمان للأعمال مملوك لأوريس، وهي شركة تابعة مملوكة بالكامل لأومينفست، كما أن المساحات المكتيبة تخضع للتأجير.
الامتيازات التجارية	لا تنطبق، لأن أومينفست لا تمتلك أو تدير أي أعمال بنظام الامتياز التجاري.
الاستثمارات	الأكثر صلة، لأن النموذج التشغيلي لأومينفست قائم على الاستثمارات.

2024 2023 2022

انبعاثات النطاق 1 (كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	41.1	41.5	34
انبعاثات النطاق 2 (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	225	338	936
إجمالي انبعاثات النطاق 3 (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	1,283.7	968.8	689
السفر الجوي	301.2	43.8	225
تنقلات الموظفين	218.5	249	353
المكاتب المؤجرة	764	676	1,111
إجمالي الانبعاثات (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	1,549	1,348	2,659
كثافة الانبعاثات (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون/إجمالي الموظفين)	36	27.5	N/A

بلا حظ وجود تغيير كبير في أطنان الانبعاثات حيث غيرنا نطاق التقرير. وبداية من عام 2023 فما بعده، سنقتصر على إدراج أومينفست وأوريس في نطاق التقرير.

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

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

\*\*\*حُسبت انبعاثات غازات الاحتباس الحراري للنطاق 3 باستخدام معاملات تحويل الكربون التي نشرتها منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO).

## ممارسات المشتريات

أنشطة الشراء الرئيسية التي نجريها تشمل 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 الاستثمار التابعة للإدارة للفحص والموافقة. وتتضمن 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 مثل الأداء المرتبط بالحوكمة.
- بعد الموافقة على الموردين وانضمامهم، يتطلب إجراء أي معاملة لاحقاً الحصول على موافقة ما لا يقل عن اثنين (2) من الموقعين المخولين.

راجعنا في عام 2024 معايير الاستدامة المعتمدة لدينا عند فحص الموردين الجدد والحاليين وتقييمهم. وتواصل سياسة المشتريات تغطية المجالات الرئيسية الثلاثة الأكثر صلة بسلسلة التوريد الخاصة بأومينفست وهي: التنمية الاجتماعية في عمان، والأداء البيئي والاجتماعي للموردين، وحقوق الإنسان والعمل.

المبدأ الثابت في ثقافة أومينفست فيما يتعلق بالمشتريات هو إعطاء الأفضلية للموردين المحليين والتعاقد مع الشركات الصغيرة والمتوسطة قبل الشركات الكبيرة. ومنذ اعتمادنا استراتيجية البيئة والمجتمع والحوكمة في عام 2022، قطعنا على أنفسنا عهداً بالالتزام بتعزيز تأثيرنا الإيجابي على المجتمعات العمانية واقتصاد السلطنة باختيار الموردين العمانيين 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.

2024	2023	2022	القيمة المحلية المضافة
187	238	195	إجمالي عدد الموردين
153	204	166	الموردون المحليون (المقيمون في سلطنة عمان)
82%	86%	85%	نسبة الموردين المحليين (المقيمين في سلطنة عمان)



نؤكد التزامنا المتواصل بتعزيز الوعي البيئي من خلال تنفيذ المبادرات التي تستهدف إشراك الموظفين في القضايا المرتبطة بالبيئة وتعزيز ممارسات الاستدامة. فبعد الشراكة التي عقدناها مع شركة الخدمة لإعادة التدوير، نظمنا برامج تدريبية للموظفين ومديري المرافق لتعزيز الممارسات المستدامة. وإضافة إلى ذلك، قدمنا محتوى توعوياً عبر نشر مقاطع الفيديو ورسائل البريد الإلكتروني التي تبرز أهمية إعادة التدوير، والتوجه نحو تقليل استهلاك الورق، والحد من استخدام المواد البلاستيكية التي تُستخدم لمرة واحدة، وترشيد استهلاك الكهرباء والمياه. وتمثل هذه الجهود حجر الأساس لمواصلة التقدم المحرز في مجال الاستدامة.

# الرقمنة والابتكار

أنشأنا لجنة توجيهية  
استراتيجية لقيادة  
مسيرة التحول الرقمي

**الرقمنة الشاملة على مستوى الشركة:** تطبيق حلول رقمية متطورة في مجالات المحاسبة والمالية والمشتريات وإدارة المخاطر والموارد البشرية وإدارة الممتلكات.



**الارتقاء بالكفاءة بفضل التكنولوجيا:** اعتماد أدوات تقنية متقدمة مثل "DocuSign"، وأنظمة إدارة الطباعة، والشبكة الافتراضية الخاصة المزودة بميزة المصادقة الثنائية، والتخزين السحابي لتحسين سير العمل.



**تعزيز نظام المشتريات:** إطلاق نظام مشتريات رقمي لتعزيز الشفافية ورفع كفاءة العمليات.



**الامتثال التنظيمي الصارم:** نلتزم بصفتنا شركة مدرجة في بورصة مسقط، بتوجيهات بورصة مسقط فيما يتعلق بخصوصية البيانات وأمنها، مع الحرص ترسيخ ممارسات التواصل المفتوح وتلقي الملاحظات باستمرار.



**الرقابة المتبادلة بين مختلف الإدارات:** تتولى اللجان التوجيهية الاستراتيجية مهام توجيه المبادرات الرقمية، بما يضمن إشراك أصحاب العلاقة على نحو شامل.



**الحوكمة القوية للبيانات:** نسترشد بسياسة أمن المعلومات وتصنيف البيانات (التي تم مراجعتها في عام 2024)، والتي تنظم الجوانب المتعلقة بحماية البيانات وأمن المعلومات وإدارة الحوادث. وفي حين تتولى إدارة تكنولوجيا المعلومات الإشراف على الالتزام بهذه السياسة، يقع على عاتق جميع الموظفين ورؤساء الإدارات مسؤولية ضمان التصنيف المناسب للبيانات والتعامل الأمثل معها.



**وتسهم جهودنا المتواصلة في تطوير البنية التحتية الرقمية في تعزيز مرونتنا وقدرتنا على التكيف وامتثالنا للمعايير في ظل بيئة الأعمال التي تشكّل فيها التكنولوجيا المحرك الأساسي.**

**تعمل أومينفست على تعزيز الرقمنة في مختلف جوانب أعمالها، بهدف تحسين الكفاءة وتعزيز الأمان ودعم اتخاذ القرارات المستنيرة بالبيانات، مع ضمان الامتثال التام للمعايير المتبعة في القطاع. وتركز استراتيجيتنا على تبسيط العمليات وتعزيز حوكمة البيانات.**

## جدول معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI

أعدت الشركة العمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع. (أومينفست) التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير عن الفترة من 1 يناير 2024 إلى 31 ديسمبر 2024.

بيان الاستخدام

GRI 1: الأساس 2021

استخدام المعيار 1

لا ينطبق، حيث لم تُنشر معايير القطاع الخاصة بالقطاع المالي حتى نهاية فترة إعداد التقارير الخاصة بالمؤسسة.

معايير (معايير) المبادرة العالمية لإعداد التقارير المطبق(ة) للقطاع

بالنسبة لخدمة فهرس المحتوى - الأساسيات، راجعت خدمات GRI أن فهرس محتوى GRI قد تم تقديمه بطريقة تتفق مع متطلبات إعداد التقارير وفقاً لمعايير GRI، وأن المعلومات الموجودة في الفهرس معروضة بوضوح ويمكن الوصول إليها من قبل أصحاب المصلحة.

مقياس الإفصاح عن الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة المقرر من بورصة مسقط	التوافق مع معايير المنتدى الاقتصادي العالمي	الحذف			المكان	الإفصاحات	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
		الحذف	سبب	المتطلبات المحذوفة			
<b>إفصاحات عامة</b>							
G7. إعداد تقارير الاستدامة G8. ممارسات الإفصاح					8	2-1 التفاصيل المؤسسية	<b>GRI 2: الإفصاحات العامة لعام 2021</b>
					5	2-2 الجهات المشمولة في تقارير الاستدامة الخاصة بالمؤسسة	
					5	2-3 الفترة المشمولة بالتقرير والتبعية وجهة الاتصال	
					5	2-4 إعادة صياغة المعلومات	
G9. الضمان الخارجي					5	2-5 التدقيق الخارجي	
					8, 11, 12	2-6 الأنشطة وسلسلة القيمة والعلاقات التجارية الأخرى	
S5. معدل العمالة المؤقتة					35	2-7 الموظفون	
					35-36	2-8 العاملون من غير الموظفين	
G2. استقلالية مجلس الإدارة G3. الأجر التحفيزي G1. تنوع مجلس الإدارة	جودة هيئة الحوكمة - تشكيلة هيئة الحوكمة				21-23	2-9 هيكل الحوكمة وتشكيلته	
					23	2-10 ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة	

مقياس الإفصاح عن الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة المقرر من بورصة مسقط	التوافق مع معايير المنتدى الاقتصادي العالمي	الحذف			المكان	الإفصاحات	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
		الحذف	سبب	المتطلبات المحذوفة			
G2. استقلالية مجلس الإدارة					23	2-11 رئيس أعلى هيئة إدارة	GRI 2 العام 2021 الإفصاحات
E8, E9. الرقابة البيئية	الغاية والأهداف النهائية الحاكمة - إدار مدفوعة بالغايات المعتمدة				23-24	2-12 دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة الآثار	
					23-24	2-13 تفويض مسؤولية إدارة الآثار	
					5, 23	2-14 دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقارير الاستدامة	
					22	2-15 تضارب المصالح	
					22	2-16 التواصل بشأن الشؤون المقلقة باللغة الأهمية	
					22-23	2-17 المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة	
					22-23	2-18 تقييم أداء أعلى هيئة إدارة	
S2. معدل الأجر حسب الجنس	جودة هيئة الحوكمة - المكافآت والأجور				22	2-19 سياسات الأجور	
					22	2-20 عملية تحديد الأجور	
S1. معدل أجر الرئيس التنفيذي	الكرامة والمساواة - الفجوة في الأجور	صنفت إدارة الموارد البشرية هذه المعلومات على أنها سرية.	قيود السرية		NA	2-21 نسبة إجمالي الأجور السنوية	
					14, 27	2-22 بيان استراتيجية التنمية المستدامة	
					24	2-23 الالتزامات الخاصة بالسياسة	
					24	2-24 تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤول	
					15-18, 27	2-25 عمليات معالجة الآثار السلبية	

مقياس الإفصاح عن الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة المقرر من بورصة مسقط	التوافق مع معايير المنتدى الاقتصادي العالمي	الحذف			المكان	الإفصاحات	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
		الحذف	سبب	المتطلبات المحذوفة			
	السلوك الأخلاقي - النصح الأخلاقي المحمي وآليات الإبلاغ				45	2-26 آليات طلب النصيحة والإرشاد والإعراب عن المخاوف	GRI 2 الإفصاحات العامة لعام 2021
					22, 24, 29	2-27 الامتثال للقوانين واللوائح	
					10	2-28 عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية	
	إشراك أصحاب العلاقة - القضايا الجوهرية التي تؤثر على أصحاب العلاقة				16	2-29 نهج إشراك أصحاب المصلحة	
					NA	2-30 اتفاقيات المفاوضة الجماعية	
		لا توجد لدى شركة أومينفست حالياً آلية راسخة لتقييم اتفاقيات المفاوضة الجماعية لموظفيها ولمتابعيها وقياسها. وتعتمد إدارة الموارد البشرية في أومينفست عبر استراتيجيات الاستدامة التي اعتمدها حديثاً إضفاء الطابع المؤسسي على الموضوع الاستدامة وإعطاء تركيز أكبر على هذا الموضوع المهم مستقبلاً.	المعلومات غير متوفرة / غير مكتملة				
<b>الموضوعات الجوهرية</b>							
					15-16	3-1 عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
	إشراك أصحاب العلاقة - القضايا الجوهرية التي تؤثر على أصحاب العلاقة				17-18	3-2 قائمة الموضوعات الجوهرية	
<b>الأداء والنمو الاقتصادي</b>							
					10	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
	التوظيف وتوليد الثروة - المساهمة الاقتصادية				10	201-1 القيمة الاقتصادية المباشرة المُنتجة والموزعة	GRI 201 الأداء الاقتصادي 2016

مقياس الإفصاح عن الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة المقرر من بورصة مسقط	التوافق مع معايير المنتدى الاقتصادي العالمي	الحذف			المكان	الإفصاحات	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
		الحذف	سبب	المتطلبات المحذوفة			
<b>الحوكمة الأخلاقية والامتثال</b>							
G5. السلوك الأخلاقي ومكافحة الفساد					21	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 201: الأداء الاقتصادي 2016
<b>التنوع والشمول</b>							
					31	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 201: الأداء الاقتصادي 2016
S3. معدل دوران الموظفين	التوظيف وتوليد الثروة - العدد المطلق للتوظيف ومعدل التوظيف				39	401-1 تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل	GRI 401: التوظيف 2016
					33	401-2 الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تقدم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي	
					40	401-3 إجازة رعاية المولود	
					38	202-2 نسبة كبار الموظفين الإداريين المعيّنين والذين ينتمون إلى المجتمعات المحلية	GRI 202: التواجد في السوق 2016
S4. التنوع حسب الجنس G1. تنوع مجلس الإدارة	الكرامة والمساواة - التنوع والشمول جودة هيئة الحوكمة - تشكيلة هيئة الحوكمة				23, 35-36	405-1 تنوع هيئة الإدارة والموظفين	GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016
S6. عدم التمييز S9. الأطفال والعمل القسري S10. حقوق الإنسان	الكرامة والمساواة - التمييز والتحرش				45	405-2 نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال	GRI 406: عدم التمييز 2016

مقياس الإفصاح عن الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة المقرر من بورصة مسقط	التوافق مع معايير المنتدى الاقتصادي العالمي	الحذف			المكان	الإفصاحات	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
		الحذف	سبب	المتطلبات المحذوفة			
<b>الاستثمارات المسؤولة</b>							
E10. الحد من المخاطر المناخية					26-27	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: Material Topics 2021
	التوظيف وتوليد الثروة - التأثيرات الاقتصادية الكبيرة غير المباشرة				11-12	203-1 الاستثمارات في البنية التحتية والخدمات المدعومة	GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016
<b>مبانٍ أكثر مراعاة للبيئة</b>							
E7. العمليات البيئية E6. استخدام المياه					54	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
E2. كثافة الانبعاثات E3. استخدام الطاقة E5. مزيج الطاقة					54	302-1 استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	GRI 302 الطاقة 2016
E4. كثافة استخدام الطاقة					54	302-3 كثافة استخدام الطاقة	
					54	302-4 خفض استهلاك الطاقة	
	توافر المياه العذبة - استهلاك المياه وسحبها في المناطق التي تعاني من ندرة المياه				55 55 55 55	301-1 المواد المستخدمة بالوزن أو الحجم 306-3 النفايات المتولدة 303-1 التعاملات مع المياه كمورد مشترك 303-5 استخدام المياه	GRI 301: المواد 2016 GRI 306: النفايات 2020 GRI 303: المياه والنفايات السائلة 2018
<b>التنوع البيولوجي</b>							
G4. مدونة السلوك الخاصة بالموردين					17	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
					17	304-2: التأثيرات الهامة للأنشطة والمنتجات والخدمات على التنوع البيولوجي	GRI 304: التنوع البيولوجي 2016

مقياس الإفصاح عن الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة المقرر من بورصة مسقط	التوافق مع معايير المنتدى الاقتصادي العالمي	الحذف			المكان	الإفصاحات	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير/ مصدر آخر
		الحذف	سبب	المتطلبات المحذوفة			
<b>حساب انبعاثات غازات الاحتباس الحراري والحد من البصمة الكربونية</b>							
E7. العمليات البيئية					54, 56	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الجوهرية 2021 الموضوعات
E1. انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	تغير المناخ - انبعاثات غازات الاحتباس الحراري				56	305-1 انبعاثات غازات الاحتباس الحراري المباشرة (النطاق 1)	GRI 305 2016 الانبعاثات
					56	305-2 انبعاثات غازات الاحتباس الحراري غير المباشرة المرتبطة بالطاقة (النطاق 2)	
					56	305-3 انبعاثات غازات الاحتباس الحراري غير المباشرة الأخرى (النطاق 3)	
					56	305-5 خفض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	
<b>التأثير المادي لتغير المناخ</b>							
E10. الحد من المخاطر المناخية					17, 29	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الجوهرية 2021 الموضوعات
<b>التدريب والتعليم</b>							
					40	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الجوهرية 2021 الموضوعات
	المهارات اللازمة في المستقبل - التدريب المقدم (العدد)				40	404-1 متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	GRI 404 2016 التدريب والتعليم
					40-41	404-2 برامج تطوير مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	
<b>العلاقات المجتمعية والأثر الاجتماعي</b>							
E10. الحد من المخاطر المناخية					47-48	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الجوهرية 2021 الموضوعات
S11. الاستثمارات المجتمعات					49-52	413-1 العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي وتقييمات الأثر وبرامج التنمية	GRI 413 2016 المجتمعات المحلية
					49-52	413-2 العمليات ذات الآثار السلبية الهامة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية	

التحول الرقمي							
G6. خصوصية البيانات					59	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الجوهرية 2021
سياسة الحوافز والتعويضات							
					17	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الجوهرية 2021
الصحة والسلامة							
S8. الصحة والسلامة العالمية					43	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الجوهرية 2021
					43-44	403-6 تعزيز صحة العاملين	GRI 403 والسلامة المهنية 2018
الابتكار							
					59	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الجوهرية 2021
إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالحوكمة							
S10. حقوق الإنسان G5. السلوك الأخلاقي ومكافحة الفساد					28	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الجوهرية 2021
تشكيلة مجلس الإدارة							
G1. تنوع مجلس الإدارة G2. استقلالية مجلس الإدارة					23	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الجوهرية 2021
حماية البيانات							
					59	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الجوهرية 2021

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

مدينة العرفان  
مسقط هـ.ز. 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



@OminvestOman

www.ominvest.com

هذا التقرير مطبوع على ورق معاد تدويره  
باستخدام حبر صديق للبيئة

