

**ominvest**  
أومينفست

# تقرير الاستدامة 2025

نُطور الأعمال  
لننهض بالمجتمع

# جدول المحتويات

37	أبرز ممارسات البيئة والمجتمع والحوكمة في المحفظة الاستثمارية
40	إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية والمرتبطة بالحوكمة
43	مكان العمل القمكّن
45	الموظفون بالأرقام
46	التنوع والشمول
52	التدريب والتعليم
55	الصحة والرفاه
56	آليات التظلم والإبلاغ عن المخالفات
57	دعم المجتمع والتأثير الاجتماعي
58	نهج المسؤولية الاجتماعية للشركات
59	فئات دعم المجتمع
68	الإشراف البيئي
69	ممارسات الأبنية الخضراء
70	البصمة الكربونية
71	السياسة البيئية
72	ممارسات المشتريات
74	الرقمنة وأمن المعلومات
75	الأمن السيبراني
77	خصوصية البيانات
78	جدول مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير

3	المقدمة
4	رسالة رئيس مجلس الإدارة
5	رسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة
6	أومينفست في لمحة
10	الأداء الاقتصادي
15	إدارة الاستدامة
16	استراتيجيتنا في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة
18	تقييم الأهمية المزدوجة
24	الأخلاق والحوكمة والامتثال
25	هيكل الحوكمة
26	مجلس الإدارة
28	لجان مجلس الإدارة
28	السلوك المسؤول في الأعمال
29	الامتثال
30	حوكمة الاستدامة
31	علاقات المستثمرين
32	الاستثمارات المسؤولة
33	التوافق مع مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول
34	الاستثمارات المسؤولة
35	دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة
36	الملكية الفعالة

# المقدمة

## في هذا القسم

رسالة رئيس مجلس الإدارة

رسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة

أومينفست في لمحة

تكوينات صخور الصوان في ولاية جعلان بني بو علي، محافظة جنوب الشرقية، سلطنة عُمان.

# أومينفست في لمحة

منذ تأسيسنا في عام 1983 وإدراجنا في بورصة مسقط، رسخت الشركة العُمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع. (أومينفست) مكانتها بوصفها واحدة من أنجح شركات الاستثمار في المنطقة. واستنادًا إلى سجل حافل بتحقيق أرباح مستقرة وتوزيعات أرباح نقدية منتظمة وغير منقطعة لمساهميننا، نواصل التزامنا بتحقيق قيمة طويلة الأمد.

نتبنى في شركة أومينفست نهجًا عالميًا في الاستثمار ونمتلك محفظة استثمارية متنوعة تمتد إلى أسواق خارج سلطنة عُمان، بما في ذلك دول مجلس التعاون الخليجي وآسيا وغيرها من الأسواق الدولية عالية النمو. وتتوزع استثماراراتنا على قطاعات التأمين والخدمات المصرفية والمالية، والأسهم الخاصة، واستثمارات أسواق رأس المال العالمية، والعقارات، والتكنولوجيا.

تنطلق غايتنا من إيمان راسخ بأن قطاع الأعمال يمكن أن يشكل محفزًا مهمًا لخلق قيمة بيئية واجتماعية واقتصادية هادفة. وتوفر هذه الغاية توجيهًا واضحًا لأعمالنا وأنشطتنا اليومية، وتوحد موظفينا وأصحاب العلاقة، وترشدنا نحو تحقيق رؤيتنا.

ونطوّر الأعمال بما يساهم في نموها وتميزها. وإلى جانب تزويد شركات محفظتنا الاستثمارية برأس المال اللازم للنمو، نعمل معها عن كثب لبناء قدراتها التشغيلية والفنية، كما ندعمها في توسيع محفظة منتجاتها وخدماتها، ومساعدتها على دخول أسواق جديدة، وتشجيع فرق الإدارة لديها على الابتكار والتفكير خارج الأطر التقليدية.

ونؤمن إيمانًا راسخًا بالدور المهم الذي تؤديه الأعمال في النهوض بالمجتمعات، وترتكز فلسفتنا الاستثمارية على هذا الإيمان. فمن خلال شركات محفظتنا الاستثمارية، نوفر للمجتمعات خدمات وحلولًا ذات قيمة. كما نساهم في خلق فرص العمل، ورعاية المواهب، وبناء الخبرات، وتعزيز الابتكار، وتشجيع تبادل المعرفة، وتبني أفضل ممارسات البيئة والمجتمع والحوكمة، ودعم المجتمعات المحلية.

## نطوّر الأعمال للهوض بالمجتمعات



## رسالة رئيس مجلس الإدارة

### أصحاب العلاقة الكرام،

في الوقت الذي نضع فيه بين أيديكم تقرير الاستدامة الخاص بالشركة العُمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع (أومينفست) لعام 2025، باتت الاستدامة قوّة متنامية التأثير في تشكيل الأسواق العالمية والأطر التنظيمية. وعلى امتداد الاقتصادات المختلفة، تشهد أسواق رأس المال تحولاً جوهرياً أصبحت فيه القدرة على خلق قيمة طويلة الأمد تُقاس على نحو متزايد بمدى المرونة والإدارة الرشيدة، إلى جانب الأداء المالي.

ويواصل دمج العوامل غير المالية في المشهد الاستثماري العالمي تطوره في ظل تصاعد حالة عدم اليقين الجيوسياسي، وتسارع المخاطر المناخية، واتساع التوقعات التنظيمية، وأصبحت الجهات الاستثمارية والجهات التنظيمية على حد سواء تطالب بمستويات أعلى من المساءلة، وبتوافق أوضح بين تخصيص رأس المال ونتائج التنمية المستدامة.

وعلى مستوى المنطقة، أظهرت سلطنة عُمان قيادة واضحة من خلال رؤية عُمان 2040، بما يعزز دمج الاستدامة في أولويات التنمية الوطنية. ويوفر هذا التوجه الاستراتيجي إطاراً واضحاً للتنوع الاقتصادي وتعزيز التنافسية على المدى الطويل. وتظل أومينفست متوافقة بصورة راسخة مع هذه الأهداف الوطنية، انطلاقاً من إدراكنا لدورنا كمستثمر مؤسسي طويل الأجل في دعم التقدم الاقتصادي المستدام.

ومن منظور الحوكمة، يواصل مجلس الإدارة اعتبار الاستدامة ركيزة أساسية من ركائز الإشراف الاستراتيجي، وتتمثل مسؤوليتنا في ضمان بقاء أومينفست في موقع يؤولها لاستباق التطورات التنظيمية والاستفادة من الفرص الناشئة عن التحول العالمي نحو اقتصادات أكثر استدامة ومرونة. ومن هذا المنطلق، تبقى الحوكمة الرشيدة والإدارة الفاعلة للمخاطر عنصرتين أساسيتين للحفاظ على ثقة المستثمرين وصون القيمة على المدى الطويل.

وفيما نتطلع إلى المستقبل، يبقى تركيزنا منصباً على ضمان استجابة استراتيجية أومينفست للاتجاهات العالمية طويلة الأمد، مع بقائها في الوقت ذاته مرتكزة إلى الأولويات الإقليمية. وفي هذا السياق، تمثل الاستدامة وسيلة لتمكين مجموعة أومينفست من التعامل مع حالة عدم اليقين وحماية القيمة عبر مختلف الدورات السوقية. ومن خلال هذه الرؤية بعيدة المدى، نواصل توجيه المسار الاستراتيجي للمجموعة.

وأود أن أتوجه بالشكر إلى مساهمينا وأصحاب العلاقة على ما يحيطوننا به من ثقة متواصلة، وإلى فريق أومينفست على تفانيه في تحقيق النمو المسؤول. ومع مضينا قدماً، نؤكد التزامنا بمواصلة تعزيز المرونة طويلة الأمد وخلق قيمة مستدامة لسلطنة عُمان والمنطقة على نطاق أوسع.

خالد محمد الزبير  
رئيس مجلس الإدارة




## رسالة رئيس التنفيذي للمجموعة

### الأعضاء أصحاب العلاقة،

يسرني، ونحن نضع بين أيديكم تقرير الاستدامة الخاص بأومينفست عن السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2025، أن أتوقف عند عام اتسم بتعزيز البنية المؤسسية وتنامي التقدير لمسيرتنا في مجال الاستدامة. واستناداً إلى الأسس الاستراتيجية التي أرسيتها المجموعة في السنوات السابقة، مثل عام 2025 مرحلة ترسيخ وتحويل للطموحات إلى نتائج ملموسة عبر عملياتنا واستثماراتها وممارسات الحوكمة لدينا. ومع استمرار ارتفاع التوقعات العالمية بشأن الشفافية والمساءلة في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة، شكّل عام 2025 مرحلة متقدمة في دمج اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة في عمليات أعمالنا الأساسية وقراراتنا الاستثمارية. وقد عزز ذلك قدرتنا على إدارة الآثار والمخاطر والفرص بمنظور متكامل، وأظهر تقدماً ملموساً، وأتاح لأصحاب العلاقة إفصاحات موثوقة وشفافة بشأن أدائنا في مجال الاستدامة.

ومن أبرز المحطات خلال العام ما حظيت به جهودنا في مجال الاستدامة من تقدير، فقد حصلت أومينفست على جائزة أفضل تقرير في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة والاستدامة ضمن فئة الشركات صغيرة القيمة السوقية، والمقدمة من جمعية علاقات المستثمرين في الشرق الأوسط (MEIRA)، وذلك عن تقرير الاستدامة لعام 2024، في تقدير يعكس جودة إفصاحاتنا وممارساتنا في إعداد التقارير. كما حصلنا على الجائزة الفضية في أسبوع سلطنة عُمان للاستدامة، تقديرًا لأدائنا في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة وفق إطار عمل متوافق مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ورؤية عُمان 2040، وعلى الصعيد التشغيلي، شهد عام 2025 تحولاً في نهجنا في الملكية الفعالة ودمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة على مستوى المحفظة الاستثمارية. فقد أطلقنا النسخة الثانية من منتدى أومينفست للبيئة والمجتمع والحوكمة، جامعاً شركات المحفظة الاستثمارية لتشجيع التعاون، والتعلم الأقران، وتبادل أفضل الممارسات في مجالي الاستدامة والسلوك المسؤول في الأعمال. وقد عززت هذه المنصة مستويات التفاعل عبر وحدات أعمالنا الاستراتيجية، ورسخت نهجنا العملي في دمج اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة على مستوى المحفظة الاستثمارية، بما يقودنا نحو نموذج أكثر اعتماداً على الشراكة في الإشراف على قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة.

كما شهد أدائنا في مجال المسؤولية البيئية تقدماً من خلال خطوات محددة خلال عام 2025، فمن خلال شراكة مع مزود خدمات متخصص في إعادة التدوير، عززنا ممارسات فرز النفايات وإعادة تدويرها في مكاتبنا، مما أتاح إعادة تدوير 1.872 كجم من الورق والبلاستيك والمعادن، وتفادي انبعاثات تُقدّر بنحو 5,350 كجم من مكافئ ثاني أكسيد الكربون. وشهدت أطرنا المتعلقة بالموارد البشرية والحوكمة كذلك تقدماً ملموساً، فقد ارتفع متوسط ساعات التدريب إلى 61 ساعة لكل موظف سنوياً، مقارنة بـ 42 ساعة في العام السابق، بما يعكس استمرار استثمارنا في تنمية المهارات وتعزيز القدرات المؤسسية، ومع استمرارنا في مواصلة استراتيجيتنا مع مسار سلطنة عُمان نحو اقتصاد أكثر استدامة ومرونة، أتوجه بالشكر إلى أصحاب العلاقة على دعمهم المتواصل وتفاعلهم البناء، كما أشكرهم على استمرار تعاونهم، وتطلع إلى البناء على هذا الزخم ومواصلة التقدم خلال الأعوام المقبلة!

عبدالعزیز محمد البلوشي  
الرئيس التنفيذي للمجموعة

Abdullah



## الجوائز وأوجه التقدير



**أفضل تقرير في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة والاستدامة ضمن فئة الشركات صغيرة القيمة السوقية**: مُنحت هذه الجائزة لتقرير الاستدامة الخاص بشركة أومينفست لعام 2024 من قبل جمعية علاقات المستثمرين في الشرق الأوسط (MEIRA). تقديرًا للتميز في إعداد تقارير البيئة والمجتمع والحوكمة، والشفافية، وممارسات الإفصاح.



**جوائز أسبوع عُمان للاستدامة - الجائزة الفضية**: مُنحت هذه الجائزة تقديرًا للأداء القوي لشركة أومينفست في ممارسات البيئة والمجتمع والحوكمة، استنادًا إلى تقييم أجري وفق إطار معترف به دوليًا ومتوافق مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير وأهداف رؤية عُمان 2040.

## أومينفست في لمحة

### 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 والحوكمي.



### الرؤية

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



## القيم



المواطنة الصالحة



الابتكار



التفوق



التعاون



النزاهة

## العضويات



عضو في جمعية البيئة العمانية في سلطنة عُمان



شراكة مع إنجاز عُمان



عضو في جمعية علاقات المستثمرين في الشرق الأوسط (MEIRA)



عضو في المنتدى الاقتصادي العالمي



مدرجة في بورصة مسقط

**فترة التقرير وتبئته** | تغطي المعلومات الواردة في تقرير الاستدامة الرابع الصادر عن الشركة العُمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع. (أومينفست) عام 2025، أي الفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر. وتعتزم أومينفست إصدار تقارير البيانات غير المالية سنويًا.

**نطاق التقرير** | تغطي المعلومات المفصّل عنها في التقرير عمليات الشركة العُمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع. (أومينفست) فقط. وتُعرض بيانات الأداء لعام 2025، مصحوبة بأرقام المقارنة لعامي 2023 و2024.

**إعادة عرض المعلومات** | بالنسبة لسنة التقرير 2025، تُغير نطاق التقرير، حيث بات يقتصر الآن على الشركة العُمانية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع. (أومينفست) فقط ولم يعد يشمل الشركة العُمانية للاستثمارات العقارية والخدمات ش.م.م. (أوريس). وقد جرى توضيح الأرقام المعاد عرضها التي تعكس هذا التغيير بوضوح في الأقسام ذات الصلة.

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

#### يمكن الاتصال ب: فارس الفارسي

مدير أول | الاستدامة والبيئة والمجتمع والحوكمة  
البريد الإلكتروني: feras.alfarsi@ominvest.com

**جهة الاتصال** | عند وجود أية استفسارات أو ملاحظات حول التقرير، يرجى الاتصال ب: مدينة العرفان، مسقط هيلز، قطعة رقم 9993 | مبنى رقم 95، الطابق السابع | ص.ب. 3886، روي، الرمز البريدي 112 سلطنة عُمان | [info@ominvest.com](mailto:info@ominvest.com) |  
**الهاتف: +968 2476 9500**

**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 ضمان نشر تقرير الاستدامة وإتاحته لأصحاب العلاقة المعنيين.

**الضمان الخارجي** | لم نستعن بأي جهة خارجية لمراجعة تقرير الاستدامة، غير أن الإفصاحات غير المالية خضعت لمراجعة أصحاب العلاقة الداخليين والمعيّنين في شركتنا الذين صادقوا أيضًا عليها. كما خضعت الإفصاحات المالية لتدقيق مستقل أجرته جهة التدقيق الخارجية (EY) مع مصادقة مجلس الإدارة عليها.

**الإفصاح التنظيمي** | بصفتها شركة مدرجة في بورصة مسقط، يمثل عام 2025 العام الثاني الذي تُلزم فيه أومينفست قانونًا بالإفصاح وفقًا لمؤشرات الإفصاح الثلاثين الخاصة بالبيئة والمجتمع والحوكمة المعتمدة من البورصة، ويتناول تقريرنا لعام 2025 هذه المؤشرات جميعها بصورة شاملة، كما يتضمن مواعمة بين إفصاحات بورصة مسقط ومعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ضمن مؤشر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير الوارد في نهاية هذا التقرير. وقد نجحنا في تقديم الإفصاحات غير المالية باللغتين الإنجليزية والعربية إلى البورصة ضمن الإطار الزمني المطلوب.

**مبادئ إعداد التقارير وفق المبادرة العالمية لإعداد التقارير** | تحدد المبادرة العالمية لإعداد التقارير ثمانية مبادئ لإعداد التقارير تُشكّل أساس إعداد تقارير استدامة عالية الجودة. ويضمن تطبيق هذه المبادئ التوافق مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير، كما يتيح لأصحاب العلاقة تقييم آثار المؤسسة وإسهاماتها في التنمية المستدامة على نحو هادف، ولمعرفة كيفية تطبيقنا للمبادئ الثمانية في تقاريرنا غير المالية، يرجى الرجوع إلى **تقرير الاستدامة لعام 2024**.

## أومينفست في لمحة

### إعداد التقرير والإفصاحات

أعد تقرير الاستدامة لشركة أومينفست لعام 2025 وفقًا لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير. وتمكّن معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير الخاصة بإعداد تقارير الاستدامة المؤسسة من الإفصاح علنًا عن تأثيراتها على الاقتصاد والبيئة والأفراد، بما في ذلك تأثيراتها على حقوق الإنسان، وكيفية إدارتها لهذه التأثيرات.

### الأهداف والالتزامات الدولية

**مبادئ الاستثمار المسؤول الصادرة عن الأمم المتحدة (PRI)** | تعمل الشبكة العالمية للمستثمرين والمدعومة من الأمم المتحدة على دمج عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة في القرارات الاستثمارية. ونوضح كيف نسهم في كل واحد من المبادئ الستة.



**المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF)** | مجموعة من المؤشرات والإفصاحات المشتركة المتعلقة بالعوامل غير المالية. ونقوم بمواصلة إفصاحاتنا وفق المبادرة العالمية لإعداد التقارير مع منظومة معايير رأسمالية أصحاب العلاقة التي وضعها المنتدى الاقتصادي العالمي.

**أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs)** | اعتمدت الأمم المتحدة هذه الأهداف العالمية في عام 2015، ومن المستهدف تحقيقها بحلول عام 2030. وعند تحديد موضوعاتنا الجوهرية، حرصنا على مواءمتها مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

### أطر إعداد التقارير

**المبادرة العالمية لإعداد التقارير** | تُعد من أكثر معايير إعداد تقارير الاستدامة اعتمادًا واعترافًا على مستوى العالم. وقد أعدنا تقاريرنا بما يتماشى مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير لأربع سنوات متتالية.



**معايير IFRS S1 و IFRS S2** | بدأنا تقييم أدائنا وإفصاحاتنا في ضوء إفصاحات مجلس معايير الاستدامة الدولي (ISSB) وفي هذا السياق، نأخذ في الاعتبار المعايير القطاعية ذات الصلة الصادرة عن مجلس معايير محاسبة الاستدامة (SASB).



### الالتزامات الوطنية

**رؤية عُمان 2040** | صُمم هذا البرنامج الوطني لتعزيز التنوع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي. ومن خلال استراتيجية الاستدامة لدينا، نسعى إلى الإسهام في تحقيق رؤية السلطنة.



أومينفست في لمحة

# أبرز منجزات عام ذات الصلة بالاستدامة 2025

## الأداء الاقتصادي

نمو بنسبة  
17% في  
إجمالي إيرادات  
المجموعة

نمو بنسبة  
33% في أرباح  
المجموعة للعام

## حوكمة الشركات

إجراء موافقة مع  
متطلبات نظام حماية  
البيانات الشخصية  
من خلال طرف ثالث  
مستقل

إعداد سجل  
لأنشطة  
المعالجة  
(RoPA)

## الاستثمارات المسؤولة

مشاركة ممثلين  
عن 10 شركات من  
شركات المحفظة  
الاستثمارية  
في منتدى  
ESG Connect لعام 2025

50% من  
الشركات التابعة  
الرئيسية والشركات  
الزميلة تفصح عن  
أدائها في مجال البيئة  
والمجتمع والحوكمة

## دعم المجتمع

مشاركة أكثر من  
7,000 فرد من خلال  
برامج المسؤولية  
الاجتماعية للشركات

تقديم أكثر من  
3,000 ساعة من  
التدريب والإرشاد  
وتطوير القيادات  
والعمل التطوعي

## رأس المال البشري

82% من إجمالي  
القوى العاملة  
من الموظفين  
المحليين

زيادة بنسبة 45%  
في متوسط ساعات  
التدريب لكل موظف

## الأثر البيئي

تم دمج التقييمات  
المتعلقة بالمناخ في  
استراتيجيات إدارة  
المخاطر للشركات  
التابعة، مع التركيز  
على التأثيرات  
المادية.

تقليص انبعاثات ثاني  
أكسيد الكربون قدرها  
5,346 كجم  
من خلال إعادة  
تدوير النفايات

# الأداء الاقتصادي

## في هذا القسم

البيانات المالية

التداعيات المالية المرتبطة بالمناخ

فلسفة الاستثمار

محفظتنا الاستثمارية المتنوعة

أبرز الشركات التابعة والشقيقة

منظر ساحلي باتورامي في ولاية بّحاء، محافظة مسندم، سلطنة عُمان،  
حيث تلتقي جبال الحجر الوعرة بالمياه الهادئة لخليج عُمان.

# البيانات المالية

امتثالاً للمتطلبات التنظيمية الحالية، يسر أومينفست أن تعرض فيما يلي نتائجها المالية المدققة عن السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2025، على النحو المبين أدناه:

الشركة الأم			المجموعة			
2025	2024	2023	2025	2024	2023	ألف ريال عُماني
75,831	73,260	67,211	557,163	474,507	442,763	إجمالي الإيرادات
-36,903	-36,191	-26,931	-506,112	-437,652	-398,979	إجمالي المصروفات
<b>35,891</b>	<b>36,819</b>	<b>40,280</b>	<b>47,717</b>	<b>35,891</b>	<b>43,784</b>	<b>أرباح السنة</b>
<b>الأرباح المنسوبة إلى:</b>						
<b>39,428</b>	<b>36,819</b>	<b>40,280</b>	<b>40,240</b>	<b>37,160</b>	<b>40,122</b>	<b>المساهمين في أومينفست</b>
-	-	-	7,477	-1,269	3,662	الحصة غير المسيطرة

يرجى الرجوع إلى تقريرنا السنوي للحصول على المزيد من المعلومات بشأن أداءنا المالي.

## التداعيات المالية المرتبطة بالمناخ

أثناء مراجعة استراتيجية الاستدامة خلال سنة التقرير، ولا سيما في إطار تقييم الأهمية المزدوجة، تبين لنا بوضوح أن إدارة المخاطر المرتبطة بالمناخ تستحق أن تحظى بأولوية أكبر، ومن هذا المنطلق، أدرجنا التقييمات المرتبطة بالمناخ ضمن استراتيجيتنا، مع تركيز أساسي على الآثار المادية لتغير المناخ. وقد اكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة من منظور مالي، نظرًا إلى ارتكاز الجزء الأكبر من محفظتنا الاستثمارية في قطاعي الخدمات المصرفية والتأمين. كما نواصل العمل على التعامل مع هذه العوامل والحد من آثارها من خلال الانخراط الفعال والحوار المستمر مع الجهات المعنية.

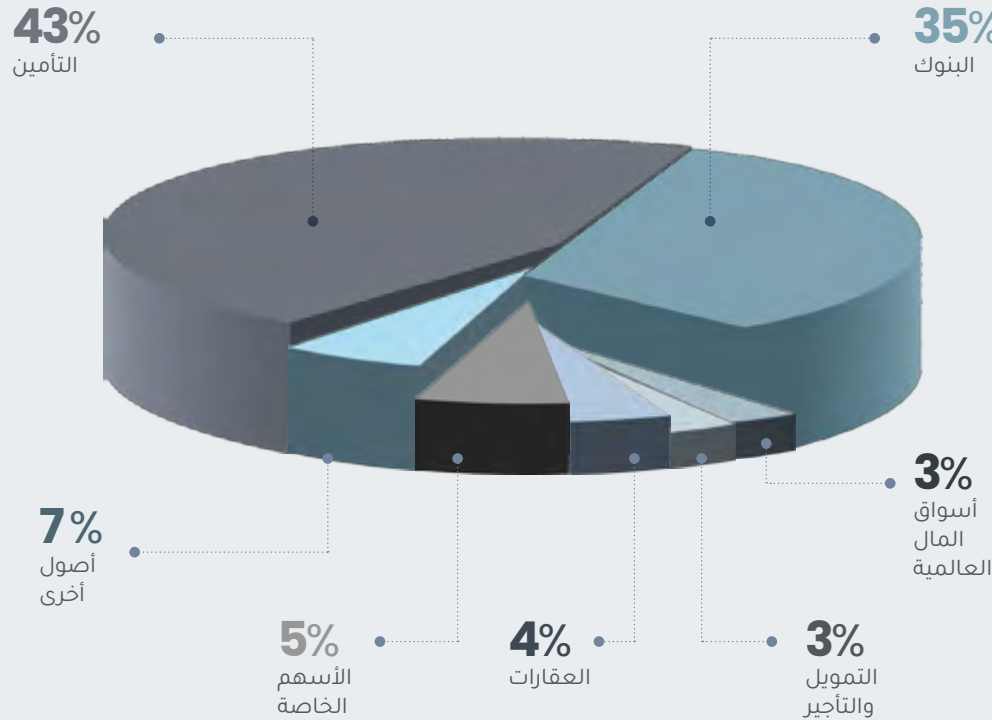
وتتمثل المخاطر المناخية المادية في التداعيات المباشرة الناجمة عن تغير المناخ، بما في ذلك المخاطر الحادة مثل الأحوال الجوية المتطرفة، كالأعاصير والفيضانات وحرائق الغابات، إلى جانب المخاطر المزمنة مثل ارتفاع درجات الحرارة أو زيادة مستوى سطح البحر. ومن شأن هذه المخاطر أن تؤثر في استمرارية العمليات، وأن تلحق الضرر بالأصول، بما فيها المباني، فضلًا عن إرباك سلاسل التوريد. أما مخاطر التحول المناخي، فهي تنشأ عن التحول إلى اقتصاد منخفض الكربون، وتشمل ما يطرأ من تغيرات على التشريعات أو توجهات السوق أو التكنولوجيا. وقد تفضي هذه المخاطر إلى ارتفاع التكاليف، أو تراجع قيمة الأصول، أو إرباك نماذج الأعمال لدى الشركات التي لا تواكب تطورات السياسات المناخية وتزايد توقعات الاستدامة.

منظر جوي لأشجار المانغروف في محوت، محافظة الوسطى، سلطنة عُمان، حيث تشق القنوات المدية طريقها عبر الغطاء النباتي الساحلي والمسطحات الطينية.

## محفظتنا الاستثمارية المتنوعة

وقد نجحنا في تقليص تركّز أصول المجموعة في القطاع المصرفي. بعد أن كان يشكل **97% من أصول المجموعة في عام 2014، مقارنة بـ 35% في الوقت الراهن. كما أصبحت 37% من أصول المجموعة الموحدة خارج سلطنة عُمان، في حين كانت هذه النسبة تقل عن 1% في عام 2014.**

يمثل التنوع عبر الشركات والقطاعات والمناطق الجغرافية ركيزة أساسية في إدارة مخاطر التركز التي قد تنشأ عن الانكشاف الكبير على شركة واحدة أو قطاع واحد.



## فلسفة الاستثمار

تعد أومينفست 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 تبنيها 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 إلى تنوع استثماراتنا عبر مختلف الشركات والقطاعات والمناطق الجغرافية، مع التركيز على قطاع الخدمات المالية الذي يمثل جوهر خبراتنا.
- **التميز في إدارة المحفظة الاستثمارية:** نحرص على تمكين الشركات التي تضمها محفظتنا الاستثمارية من تحقيق أهدافها الاستراتيجية، من خلال دعم نموها ورفدها بالتوجيهات السديدة المستمدة من الخبراء. وإيماناً منا بأن نجاح أي شركة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقوة قيادتها، فإننا نستثمر في فرق الإدارة التي تعمل عسب مبادئ النزاهة والكفاءة. كما نمنح هذه الفرق الاستقلالية والمرونة اللازمين، مع مواصلة تقديم التوجيه الاستراتيجي والعمق المهني الذي يساعدها على بلوغ كامل إمكاناتها.
- **الأثر المستهدف:** يتيح لنا مركزنا المالي القوي الاستفادة من الفرص المتاحة خلال فترات تراجع الأسواق، والتخارج من الاستثمارات عند مستويات تقييم مواتية.
- **الاستثمار المسؤول:** من خلال دمج اعتبارات الاستدامة تدريجياً في صميم أنشطتنا الاستثمارية، نؤكد التزامنا بدفع عجلة النمو وتعزيز الربحية، مع الإسهام في إحداث أثر إيجابي في المجتمع والحد من الأثر البيئي.

وبوجه عام، يعكس نموذج أعمال أومينفست في عام 2025 التزامها المتواصل بالانضباط في تخصيص رأس المال، والاستثمار المسؤول، وخلق قيمة مستدامة عبر مختلف القطاعات والمناطق الجغرافية، وذلك استنادًا إلى إدارة فاعلة للمحفظة الاستثمارية ومواءمة استراتيجية طويلة الأمد.

# أبرز الشركات التابعة والشقيقة

بحلول عام 2025، واصلت أومينفست ترسيخ مكانتها كمجموعة استثمارية متنوعة، تستند إلى محفظة متوازنة تشمل الخدمات المالية، والتأمين، والعقارات، والأسهم الخاصة، والخدمات المصرفية الاستثمارية، والأسواق العالمية. كما ظل هيكل استثمارات المجموعة قائمًا على ثلاثة محاور رئيسية، هي الأعمال الإقليمية، والأعمال الدولية، والخدمات المصرفية الاستثمارية والأسهم الخاصة، مع ما يعكسه ذلك من تضج متزايد على مستوى تخصيص رأس المال، وتحسين هيكل المحفظة، والتوسع المتواصل في المنصة الدولية للمجموعة.

## الأعمال الإقليمية

واصلت أومينفست، ضمن محور أعمالها الإقليمية، تركيزها على الخدمات المصرفية والتأجير والتأمين، بما يدعم مائة استثماراتها الأساسية وقدرتها على النمو. وخلال عام 2025، واصلت المجموعة نهجها القائم على الملكية الفعالة، من خلال تعزيز المراكز الرأسمالية في بعض استثماراتها الرئيسية. ومن ذلك مشاركتها في إصدار حقوق الأولوية لبنك عُمان العربي، بما يدعم قوة ميزانيتها العمومية، ويعزز خطته للنمو، ويواكب المتطلبات التنظيمية وتطورات السوق.

## الحضور الدولي

ظل الحضور الدولي لأومينفست أحد المرتكزات الأساسية في استراتيجية النمو، مدعومًا بعدد من الشركات التابعة، من بينها شركة أومينفست العالمية القابضة المحدودة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وشركة جبرين كابيتال آسيا بي تي إي ليمتد في سنغافورة، وشركة أرون انفستمنت في جزر كايمان ودولة الإمارات العربية المتحدة. وتتيح هذه المنصات للمجموعة الوصول إلى فرص استثمارية عالمية، كما تدعم تنويع المحفظة عبر المناطق الجغرافية والقطاعات وفئات الأصول. وفي الوقت ذاته، واصلت الأعمال الدولية اقتناص فرص انتقائية في قطاعات عالية النمو، مثل التكنولوجيا والرعاية الصحية والخدمات اللوجستية والقطاعات الاستهلاكية، استنادًا إلى أطر تقييم منضبطة ونظرة تركز على خلق القيمة في المدى الطويل.

## الخدمات المصرفية الاستثمارية والأسهم الخاصة

ظل محور الخدمات المصرفية الاستثمارية والأسهم الخاصة عنصرًا أساسيًا في نموذج الاستثمار المتكامل للمجموعة. فمن خلال شركة اوبار كابيتال ش.م.ع. وشركة أومينفست كابيتال (مركز دبي المالي العالمي) المحدودة، واصلت أومينفست تقديم خدمات تمويل الشركات، وإدارة الأصول، والوساطة، واليخوت، والخدمات الاستشارية، بما يدعم تكوين رأس المال وتطوير الأسواق. وخلال العام، عززت أومينفست هذه المنصة من خلال ضخ رأسمالي مستهدف في شركة اوبار كابيتال، الأمر الذي أسهم في رفع كفاءتها التشغيلية، وتعزيز إمكانات نموها، وتوسيع قدرتها على خدمة العملاء في الأسواق الإقليمية والدولية.

وبالتوازي مع ذلك، واصلت أومينفست حضورها الفعّال في أسواق رأس المال العالمية، من خلال إدارة محافظ استثمارية متعددة الأصول صُممت للحفاظ على السيولة، وإدارة المخاطر وتحقيق عوائد مستدامة على المدى الطويل.

## أبرز الشركات التابعة والشقيقة

**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.



**بنك عُمان العربي ش.م.ع.ع |** يواصل بنك عُمان العربي، شريكنا في القطاع المصرفي، تحقيق نمو متواصل في كل من الخدمات المصرفية التقليدية والإسلامية، كما يقدم خدماته للعملاء في مختلف أنحاء السلطنة من خلال شبكة تضم أكثر من 65 فرعاً و150 جهاز صراف آلي.



**مجموعة ليفا ش.م.ع.ع |** مجموعة ليفا، المعروفة سابقاً باسم الشركة الوطنية للتأمين على الحياة والعام ش.م.ع.ع، هي شركة تأمين متنوعة تقدم خدماتها في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي من خلال باقة متكاملة من حلول التأمين، تشمل التأمين على السيارات والمنازل والسفر والصحة والحياة والأعمال.



**الشركة العالمية للتأمين العام (IGI) |** الشركة العالمية للتأمين العام هي مجموعة دولية متخصصة في التأمين وإعادة التأمين، وهي مسجلة في برمودا ومدرجة في ناسداك كإبتيال ماركتس.



**تكافل عُمان للتأمين ش.م.ع.م |** تُعدّ تكافل عُمان أولى شركات التأمين الإسلامي المتكاملة في سلطنة عُمان، إذ تقدّم مجموعة شاملة من الحلول التأمينية المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية، تشمل التأمين على المركبات والصحة والحريق والبحريات والهندسة والمسؤولية المدنية. وتخدم الشركة عملاءها من الأفراد والشركات في مختلف أنحاء السلطنة عبر قنوات توزيع متعددة.



**الشركة الوطنية للتمويل ش.م.ع.ع |** الشركة الوطنية للتمويل، وهي شريكنا في قطاع التأجير، هي شركة التمويل الرائدة في سلطنة عُمان، وتوفر حلولاً مالية متنوعة عبر 23 فرعاً ومنصات رقمية متعددة، وبفضل ما تتمتع به من حوكمة قوية وتقنيات متقدمة والتزام راسخ بدعم التنمية الوطنية، تواصل الشركة تصدورها للسوق. الشركة الوطنية للتمويل ش.م.ع.ع



**الشركة العُمانية للاستثمارات العقارية والخدمات ش.م.م (أوريس) |** تشرف أوريس على المحفظة العقارية التابعة لشركة أومينفست، كما تقدم خدماتها إلى الجهات التابعة للمجموعة. ويقترب مشروعها الرئيسي "لا في" من الاكتمال، في ظل مؤشرات إيجابية من السوق واستمرار وتيرة المبيعات خلال عام 2025. كما تواصل الشركة تنفيذ مبادرات رئيسية عبر محفظتها، بدعم من ذراعها المتخصصة في إدارة المرافق "أمداد"، مع المحافظة على تركيزها على الاستثمارات الانتقائية المنسجمة مع استراتيجية أومينفست للنمو على المدى الطويل.



**منتجات مسقط ش.م.م |** تخصص منتجات مسقط في تطوير مشاريع سياحية متكاملة في سلطنة عُمان، ويُعد مشروع ملعب الجولف التابع لها أحد أبرز مشاريعها.



**يو-كابيتال (أبحار كابيتال ش.م.م) |** أبحار كابيتال شركة استثمارية متكاملة الخدمات، خاضعة لإشراف هيئة الخدمات المالية، وتُصنّف في مقدّمة المؤسسات المالية الرائدة في سلطنة عُمان. تقدّم الشركة منصةً متكاملة وشاملة من المنتجات والخدمات، تمتد عبر إدارة الأصول والوساطة المالية والبحوث والتمويل المؤسسي والاستشارات وإدارة الثروات والحضانة وصناعة السوق وتوفير السيولة، فضلاً عن حلول الأسواق الخاصة والاستثمارات البديلة.



**أومينفست كابيتال DIFC (OCL) |** أومينفست كابيتال هي منصة الاستثمار المرخّصة للمجموعة من الفئة الثالثة C وفق تصنيف هيئة خدمات دبي المالية، ومقرّها مركز دبي المالي العالمي. تعمل بوصفها الذراع الاستثمارية لمجموعة أومينفست في مجال إدارة الأصول، وتمتلك قدرات متكاملة تشمل هيكله الصناديق الاستثمارية وتصنيع المنتجات المهيكلة وإدارة الأصول الخارجية.



# إدارة الاستدامة

## في هذا القسم

استراتيجيتنا في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة  
تقييم الأهمية المزدوجة

موسم التبسيل في ولاية جعلان بني بو حسن، محافظة جنوب  
الشرقية، سلطنة عُمان، وعمال يحملون التمور المحصودة حديثاً  
على متن شاحنة صغيرة داخل بستان نخيل.

## استراتيجيتنا في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة

انطلقت الاستدامة في أومينفست كمبادرة مؤسسية منظمة، ثم ما لبثت أن أصبحت اعتباراً رئيسياً يمتد عبر مختلف مستويات المؤسسة. واليوم، تُدمج اعتبارات الاستدامة في عملياتنا التشغيلية بما يعزز إدارة المخاطر. وفي عملياتنا الاستثمارية بما يدعم مرونة محفظتنا. ومن خلال هذا النهج الاستراتيجي، نسعى إلى الحد من الآثار السلبية، والاستجابة لتوقعات أصحاب العلاقة، وتمكين المجموعة في الوقت ذاته من الاستفادة من الفرص التي يتيحها التحول المتواصل نحو مستقبل أكثر استدامة.

ولترجمة هذا التوجه إلى ممارسة عملية، صمّمنا في عام 2022 إطارنا لبيئة والمجتمع والحوكمة وبدأنا تطبيقه. ومنذ انطلاقتنا، استند هذا الإطار إلى مجالي تركيز رئيسيين هما: العمليات المستدامة والاستثمار المسؤول. وقد اعتمد هذا النهج ليغطي من جهة بصمتنا البيئية والاجتماعية المباشرة، ومن جهة أخرى شركات محفظتنا الاستثمارية وأنشطتنا الاستثمارية.

ولم يطرأ تغيير على مجالات التركيز الأساسية ضمن استراتيجيتنا خلال سنة التقرير. إلا أننا أجرينا في عام 2025 مراجعة شاملة للاستراتيجية وما يرتبط بها من سياسات وإجراءات، لضمان استمرار ملاءمتها وحسن تطبيقها. ولا تزال التحديثات المقترحة قيد مراجعة مجلس الإدارة، على أن يُتوقع اعتمادها خلال عام 2026.

### أبرز التحديثات المقترحة في عام 2025:

- تحديث جميع السياسات والإجراءات ذات الصلة بالبيئة والمجتمع والحوكمة لتحديد الثغرات، ومجالات التحسين، وفرص المواءمة مع أفضل الممارسات.
- استحداث وثيقة إجراءات خاصة بالبيئة والمجتمع والحوكمة لتعزيز العمليات الداخلية.
- مراجعة مؤشرات الأداء الرئيسية الاستراتيجية ضمن إطار البيئة والمجتمع والحوكمة لضمان استمرار ملاءمتها في سياق الأعمال.
- تصميم استبيان لإشراك الموظفين، على أن يُطرح خلال عام 2026.
- تصميم بطاقة تقييم للمشتريات المستدامة لاستخدامها في تقييم الموردين.

## أبرز محطات البيئة والمجتمع والحوكمة خلال السنوات الأخيرة





انصب تركيزنا في عام 2025 على ترسيخ نهج أومينفست في الاستدامة من خلال الانتقال الحاسم من المبادرات المنفصلة إلى دمج أعمق على مستوى المجموعة. وأعطينا الأولوية لتحسين جودة بيانات الاستدامة واتساقها، وتعزيز إشراك أصحاب العلاقة، بما يكفل أن تسهم اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة بصورة فعلية في صنع القرار وخلق القيمة على المدى الطويل. كما استثمرنا في بناء القدرات الداخلية عبر برامج تدريبية موجهة في مجال الاستدامة، شملت التدريب على الأطر الناشئة مثل IFRS S1 وIFRS S2، بما يعزز جاهزية المجموعة للاستجابة بفاعلية للمتطلبات المتوافقة مع متطلبات مجلس معايير الاستدامة الدولية، في ظل استمرار تطور المشهد التنظيمي في سلطنة عُمان.

### وليد اليعربي |

الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والاتصالات المؤسسية والاستدامة

**مجال التركيز الأول: العمليات المستدامة**

يتمثل أحد المجالات الأساسية التي نركز عليها في تنفيذ عمليات مستدامة ومسؤولة، ولذا، نسعى إلى دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة في مختلف جوانب أعمالنا، وقياسها وإدارتها، بما ينسجم مع قيمنا الأساسية المتمثلة في النزاهة، والتعاون، والتفوق، والابتكار، والمواطنة الصالحة. ومن هذا المنطلق، حددنا أربع ركائز تغطي الأبعاد البيئية والاجتماعية والحوكومية، وهي:



**دعم المجتمع:** نختار وننفذ مبادرات قابلة للقياس ومرتفعة الأثر ضمن مجالات تركيز محددة، بهدف تحقيق نتائج إيجابية وملموسة تعود بالنفع على المجتمع والبيئة.



**الحوكمة والأخلاق:** ترسخ أطر الحوكمة لدينا مبادئ الامتثال الصارم، وتعزز دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة من خلال قيادة فاعلة ومجلس إدارة متنوع، كما تعمل تدريجياً على موازنة حوافز الموظفين مع مستهدفات الأداء في مجال الاستدامة.



**مكان العمل القُمُكُن:** نحرص على إيجاد بيئة عمل شاملة ومنصفة تحثي بالتنوع، مع تركيز خاص على تمكين المرأة وتعزيز التوظيف. كما نولي أهمية كبيرة لتطوير الموظفين ورفاههم الشامل وحماية حقوق الإنسان.



**الإشراف البيئي:** نعطي الأولوية للتقليل من استهلاك الموارد في مكاتبنا، وخفض بصمتنا الكربونية التشغيلية، ودعم شركات محفظتنا الاستثمارية في مساعيها نحو إزالة الكربون من عملياتها.

### مجال التركيز الثاني: الاستثمار المسؤول

في إطار مراجعة الاستراتيجية لعام 2025، عملنا على توضيح نهجنا في الاستثمار المسؤول ودمج اعتبارات الاستدامة، فعلى الرغم من أن ولايتنا الاستثمارية لا تركز حالياً على الاستثمار المؤثر ذي الأهداف المحددة مسبقاً، ف تبقى اعتبارات الاستدامة عنصراً محورياً في أنشطتنا الاستثمارية، وفي المقام الأول، ننظر إلى العوامل البيئية والاجتماعية من منظور المخاطر والحفاظ على القيمة، من خلال تقييم الكيفية التي قد تؤثر بها هذه القضايا في الأداء المالي طويل الأجل. وبناءً على ذلك، يركز نهجنا في الاستثمار المسؤول على الدمج المنهجي لقضايا البيئة والمجتمع والحوكمة في التحليل الاستثماري وصنع القرار والإشراف على المحفظة الاستثمارية.



**المجتمعات المستدامة:** نصمم ونطور مشاريع عقارية تُحدث أثراً اجتماعياً وبيئياً إيجابياً، وتحقق قيمة مستدامة طويلة الأجل للمجتمعات المحلية من خلال تنمية حضرية مدروسة وهادفة.



**الملكية الفعالة:** ننتهج تواجلاً استباقياً مع الشركات التابعة والشركات الزميلة الرئيسية لتعزيز دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة ودفن التغيير التحولي.



**دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة:** نقيم الفرص الاستثمارية من خلال الفحص السلبي والإيجابي لقضايا البيئة والمجتمع والحوكمة، مع الدمج المنهجي لاعتبارات الاستدامة في عملية صنع القرار.

# تقييم الأهمية المزدوجة

في عام 2024، انتقلنا من تقييم تقليدي للأهمية إلى تقييم الأهمية المزدوجة، الذي ينظر إلى استدامة المؤسسة من زاويتين متكاملتين: الأهمية المالية وأهمية الأثر. وبالمقارنة مع الإفصاحات السابقة، يقدم تقرير هذا العام شركاً أوسع للنهج والمنهجية اللذين اعتمدهما في تنفيذ التقييم. وقد خضعت المنهجية للمراجعة والتنقيح بهدف تقديم عرض أكثر اختصاراً وشفافية. وأجرينا تمرين تقييم الأهمية المزدوجة عبر ست خطوات رئيسية:

النشاط الرئيسي	العملية	المخرجات
تحديد الموضوعات	بدأنا بمقارنة معيارية مع الجهات النظرية ورسم خارطة سلسلة القيمة. ما أتاح تحديد مجموعة أولية من الموضوعات الرئيسية. وقد شملت الموضوعات المختارة مختلف حلقات سلسلة قيمة أومينفست، بما يغطي عملياتها المباشرة وآثارها في المراحل السابقة واللاحقة.	قائمة الموضوعات الجوهرية خارطة سلسلة القيمة، بما في ذلك أنشطة النطاق 3.
جمع البيانات	حددنا مؤشرات أداء كمية ونوعية لكل موضوع جوهري. وتمثل هذه الخطوة أساساً لتقييم أداء أومينفست في كل موضوع. ولدعم التقييم الموضوعي للآثار والمخاطر والفرص.	بيانات الأداء الخاصة بكل موضوع جوهري
إشراك الخبراء المختصين	في إطار عملية التقييم، حددنا مجموعات أصحاب العلاقة المعنية والخبراء الخارجيين المختصين، وتم إشراكهم في الموضوعات الواقعة ضمن نطاق خبراتهم. وقد أسهمت مدخلاتهم في دعم التقييم النوعي وفي تحديد درجات موضوعات الاستدامة.	نتائج المشاركة ودرجات التقييم
طرح الاستبيان الداخلي	أجري استبيان داخلي لتقييم المخاطر والفرص المالية المرتبطة بكل موضوع جوهري، إلى جانب تقييم التصور السائد بشأن أداء أومينفست في هذه الموضوعات.	نتائج الاستبيان ودرجات تقييم الأداء
عقد ورشة عمل مع كبار المديرين	للتحقق من نتائج الاستبيان، تم إشراك صناع القرار والإدارة التنفيذية بهدف جمع رؤى إضافية حول المخاطر والفرص المالية. ودعم تقييم الموضوعات ذات الأهمية المالية.	التحقق من الموضوعات الجوهرية
تفسير النتائج وعرضها	وُثقت نتائج تقييم الأهمية المزدوجة في تقرير داخلي، كما عُرضت أبرز النتائج والتصورات البصرية في تقرير الاستدامة.	تقرير تقييم الأهمية المزدوجة

## تقييم الأهمية المزدوجة

### أهمية الأثر

يمثل مفهوم أهمية الأثر البعد الذي ينطلق من داخل المؤسسة إلى خارجها ضمن تقييم الأهمية المزدوجة. ووفق تعريف المبادرة العالمية لإعداد التقارير، تعكس أهمية الأثر التأثيرات الفعلية والمحتملة للشركة على البيئة والمجتمع والاقتصاد عبر موضوعاتها الجوهرية. وقد تكون هذه التأثيرات إيجابية أو سلبية. وخلال التقييم، جرى النظر في التأثيرات من حيث حجمها ونطاقها. مع الأخذ في الاعتبار بالنسبة إلى التأثيرات السلبية، مدى تعذر معالجتها. أما في حالة التأثيرات المحتملة، فقد أخذ عامل الاحتمالية في الحسبان أيضًا. وتم تقييم كل بُعد على مقياس يتراوح من 1 (غير جوهري) إلى 5 (حرج)، ثم جرى تحديد درجات الموضوعات الجوهرية استنادًا إلى هذه المعايير.

### معايير تحديد درجات الأثر

الدرجة	الحجم: ما مدى أهمية أثر الموضوع على البيئة أو المجتمع أو الاقتصاد؟	النطاق: ما مدى اتساع الأثر على البيئة؟ وكم عدد الأشخاص المتأثرين به؟	إمكانية المعالجة (للتأثيرات السلبية فقط): ما مقدار الجهد اللازم لعكس الأثر السليبي؟	الاحتمالية (للتأثيرات السلبية المحتملة فقط): ما مدى احتمال وقوع الأثر؟
5 - كارثي	تأثيرات سلبية تنطوي على تهديدات حرجة، وقد تشمل تحولات جذرية أو أضرارًا جسيمة. أما التأثيرات الإيجابية فقد تُحدث تحسينات تحويلية في جودة البيئة أو ازدهار الاقتصاد أو رفاه المجتمع.	عالمي / منهجي: يكون الأثر عالميًا أو منهجيًا، أو يمتد إلى شريحة سكانية كبيرة جدًا.	غير قابل للمعالجة.	مرجح جدًا حدوثه.
4 - جسيم	تأثيرات سلبية تتسبب في أضرار كبيرة. أما التأثيرات الإيجابية فقد تؤدي إلى تحسينات كبيرة في الظروف البيئية والمجتمع والاقتصاد المحلي.	إقليمي / واسع النطاق: يمتد الأثر عبر عدة مناطق أو يشمل نسبة معتبرة من السكان.	يصعب معالجته ويتطلب تخطيطًا طويل الأمد.	مرجح حدوثه.
3 - متوسط	تأثيرات سلبية تؤدي إلى ضرر متوسط في جودة البيئة أو إلى آثار مؤقتة ولكنها ملحوظة على المجتمع. أما التأثيرات الإيجابية فقد تقود إلى تحسينات ملموسة.	وطني / متوسط: يقع الأثر داخل الحدود الوطنية ويؤثر في نسبة ملحوظة من السكان أو النظم البيئية.	يصعب معالجته ويتطلب تخطيطًا متوسط الأجل.	محتمل الحدوث.
2 - منخفض	تأثيرات سلبية تفضي إلى ضرر محدود على البيئة أو المجتمع. أما التأثيرات الإيجابية فقد تحقق تحسينات محدودة النطاق.	محدود النطاق: يقتصر الأثر على جزء من المجتمع أو على عدد محدود من الأفراد.	قابل للمعالجة مع بذل قدر من الوقت والتكلفة.	غير مرجح الحدوث.
1 - طفيف	تأثيرات محدودة أو مؤقتة لا تترتب عليها أضرار جوهرية. أما التأثيرات الإيجابية فقد تفضي إلى تحسينات بسيطة وتدرجية.	معزول: يكون الأثر محلية بشكل شديد أو يقتصر على عدد ضئيل جدًا من الأفراد.	سهل المعالجة جدًا خلال فترة زمنية قصيرة.	من غير المرجح جدًا حدوثه.

## تقييم الأهمية المزدوجة

### الأهمية المالية

يمثل البعد الثاني في تقييم الأهمية المزدوجة الأهمية المالية، التي تنظر إلى المسألة من منظور "من الخارج إلى الداخل". وفي هذا السياق، اعتمدنا التعريف الوارد في المعيار IFRS S1، والذي ينص على أن المعلومات المالية المرتبطة بالاستدامة تُعد جوهرية عندما تتصل بمخاطر وفرص يُتوقع بصورة معقولة أن تؤثر في أدائنا المالي وآفاقنا المستقبلية على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل. وانطلاقاً من هذا التعريف، حددنا وقيّمنا المخاطر والفرص المالية المرتبطة بالاستدامة التي تؤثر في قيمة المنشأة.

### معايير تحديد درجات المخاطر

**درجة المخاطر:** ما مدى جسامه الأثر المحتمل على المركز المالي للمؤسسة وأدائها وملف المخاطر لديها إذا أُسيئت إدارة هذا الموضوع أو لم يُتعامل معه بالشكل الكافي؟

4	<b>مخاطر جسيمة:</b> قد تؤدي إلى خسائر مالية كبيرة، أو تعطيل كبير للعمليات، أو إلحاق ضرر طويل الأمد بقدره المؤسسة على الاستثمار.
3	<b>مخاطر مرتفعة:</b> يُرجح أن تترتب عليها آثار مالية أو تشغيلية جوهرية، وتستدعي إدارة فاعلة وإجراءات للتخفيف من آثارها.
2	<b>مخاطر متوسطة:</b> قد تترتب عليها آثار متوسطة، إلا أنه يمكن التعامل معها ضمن الضوابط القائمة وعمليات إدارة المخاطر المعتمدة.
1	<b>مخاطر منخفضة:</b> أثرها محدود على الأداء المالي أو العمليات، ويمكن إدارتها بسهولة.
0	<b>مخاطر ضئيلة:</b> لا يُتوقع أن يترتب عليها أي أثر ذي أهمية على المركز المالي للمؤسسة أو ملف المخاطر لديها.

### النتائج

لوصول إلى القائمة النهائية للموضوعات الجوهرية، جرى توحيد نتائج تمرين تقييم الآثار والمخاطر والفرص، إلى جانب مخرجات إشراك أصحاب العلاقة والاستبيان المخصص للموظفين، وذلك لاستخلاص الدرجات النهائية والتقييمات الخاصة بكل موضوع. وضمن إطار هذه العملية، جرت موازنة كل أثر أو خطر أو فرصة تم تحديدها مع الموضوع الجوهرية المرتبط بها، بما يضمن الاتساق وقابلية المقارنة بين مختلف المدخلات.

وخلال مرحلة التوحيد هذه، ظهرت بعض المحددات التي أثرت في نتائج التقييم. فقد أبدى بعض أصحاب العلاقة تحفظاً تجاه تقييم أداء أومينفست أو تقدير الآثار السلبية المحتملة على الاقتصاد والبيئة. كما ركز بعض أصحاب العلاقة الخارجيين، في المقام الأول، على مبادراتهم الخاصة في مجال الاستدامة أكثر من تركيزهم على آثار أومينفست ومدى تعرضها للمخاطر. كذلك تفاوت عمق المدخلات بين الموضوعات المختلفة، حيث كانت التغطية أكثر قوة في الموضوعات الاقتصادية والحوكومية والبيئية مقارنة بالموضوعات الاجتماعية وتلك المرتبطة بالموظفين.

## تقييم الأهمية المزدوجة

أسطورة ● الموضوعات البيئية ● الموضوعات الاجتماعية ● موضوعات الحوكمة

E1	الأبنية الخضراء
E2	البصمة الكربونية
E3	التنوع البيولوجي
E4	الأثر المادي لتغير المناخ
S1	التدريب والتعليم
S2	التنوع والشمول
S3	سياسة الحوافز والتعويضات
S4	الصحة والسلامة والرفاه
S5	دعم المجتمع والتأثير الاجتماعي
G1	الأخلاق والحوكمة والامتثال
G2	تشكيلة مجلس الإدارة
G3	الأداء الاقتصادي والنمو
G4	إدارة المخاطر البيئية والمجتمعية والمرتبطة بالحوكمة
G5	الاستثمارات المسؤولة
G6	حماية البيانات
G7	الرقمنة
G8	الابتكار

### الموضوعات الأكثر أهمية بالنسبة إلى أومينفست

المنظور المالي	المنظور الأثر
الأداء الاقتصادي والنمو	
الأخلاق والحوكمة والامتثال	الأبنية الخضراء
تشكيلة مجلس الإدارة	الابتكار
حماية البيانات	البصمة الكربونية
	الصحة والسلامة والرفاه



يرجى ملاحظة أن الرموز ذات الشكل المثلث تشير إلى الموضوعات التي لا ترى أومينفست أنها تُحدث أثرًا على الاقتصاد أو البيئة أو المجتمع.

## تقييم الأهمية المزدوجة

نوع التفاعل	وتيرة التفاعل	فئة أصحاب العلاقة	أبرز الموضوعات محل الاهتمام
إشراك أصحاب العلاقة	بشكل مستمر: التواصل وبذل أقصى الجهود الممكنة.	الإدارة العليا	<ul style="list-style-type: none"> <li>الحوكمة والامتثال الفاعلان</li> <li>الأداء الاقتصادي والنمو</li> <li>التخطيط الاستراتيجي</li> <li>الريادة في القطاع</li> </ul>
		أبطال أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة	
الإدارة الوثيقة والتعاون والتمكين	بشكل مستمر: التواصل وبذل أقصى الجهود الممكنة.	مجالس إدارات الشركات التابعة وإداراتها	<ul style="list-style-type: none"> <li>إدارة الموظفين</li> <li>الرفاه</li> <li>التعلم والتطوير</li> <li>النمو والتقدم الوظيفي</li> <li>ثقافة العمل وبيئته</li> </ul>
		موظفو أومينفست	
الإشراك والتشاور	بشكل منتظم: تزويدهم بالمعلومات الكافية لإبقائهم على اطلاع مستمر.	مجلس إدارة أومينفست	<ul style="list-style-type: none"> <li>الحوكمة والامتثال الفاعلان</li> <li>الأداء الاقتصادي والنمو</li> <li>التخطيط الاستراتيجي</li> <li>الريادة في القطاع</li> </ul>
		الجهات التنظيمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>التعديلات على القوانين واللوائح الوطنية</li> <li>الحوكمة والامتثال الفاعلان</li> <li>وضع السياسات</li> </ul>
التشاور والحصول على الملاحظات	عند الحاجة: التواصل للحصول على الملاحظات والبقاء على اطلاع بالمشاريع التي ندمها أو نرعاها.	البنوك (المحلية والدولية)	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأداء الاقتصادي والنمو</li> </ul>
		مجالس لائسو	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأداء الاقتصادي والنمو</li> <li>تعزيز الوعي بالأنشطة والبرامج المتعلقة بالرفاه</li> </ul>
المتابعة	عند الحاجة: تزويدهم بمعلومات متوازنة وذات صلة.	الشراكات والانتماءات	<ul style="list-style-type: none"> <li>الرعاية</li> <li>دعم المجتمع والمسؤولية الاجتماعية للشركات</li> <li>فرص الشراكة</li> </ul>
		المساهمون من العموم	<ul style="list-style-type: none"> <li>حماية المستثمرين والمساهمين</li> </ul>
الإحاطة علمًا	عند الحاجة: تزويدهم بمعلومات متوازنة وذات صلة.	الشركات التابعة والشركات الزميلة	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأداء الاقتصادي والنمو</li> <li>الامتثال</li> </ul>
		الجمهور العام	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأداء العام للشركة</li> <li>الأداء الاقتصادي والنمو</li> </ul>

تعتمد أومينفست التعريف الذي اقترحه معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير لأصحاب العلاقة، بوصفهم: "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 الأوروبية الاستشارية في إعداد التقارير المالية (EFRAG)، والتي تؤكد أهمية إشراك أصحاب العلاقة في تقييم الأهمية المزدوجة، ويتوافق هذا النهج مع أدوات العناية الواجبة الدولية، مثل إرشادات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) للشركات متعددة الجنسيات، والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (UNGPs). ويشمل التواصل مع أصحاب العلاقة المعنيين طلب المدخلات والملاحظات منهم بصورة استباقية، لفهم طبيعة شواغلهم 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.

ولا تزال خريطة أصحاب العلاقة لدينا، التي توضح أصحاب العلاقة الداخليين والخارجيين، دون تغيير مقارنة بالسنوات الثلاث الماضية.

## تقييم الأهمية المزدوجة

### المواءمة مع IFRS S1 و IFRS S2

تواصل أومينفست تعزيز مواءمتها تدريجيًا مع IFRS S1 و IFRS S2 بما ينسجم مع المتطلبات التنظيمية في سلطنة عُمان، حيث يُتوقع أن يصبح التطبيق الإلزامي الكامل لهذين المعيارين ساريًا بحلول عام 2029 على مؤسسات القطاع الخاص. وتوفر معايير الإفصاح عن الاستدامة الصادرة عن مجلس معايير الاستدامة الدولي (ISSB) خط أساس عالميًا متسقًا للإفصاحات المالية المرتبطة بالاستدامة، إذ يركز IFRS S1 على المخاطر والفرص العامة المرتبطة بالاستدامة، في حين يركز IFRS S2 على الإفصاحات المرتبطة بالمناخ على وجه التحديد. ومن شأن تبني هذه المعايير أن يعزز الاتساق في مجال طالما اتسم بتعدد الأطر وتشتتها، كما يحقق للأسواق الفوائد التالية:

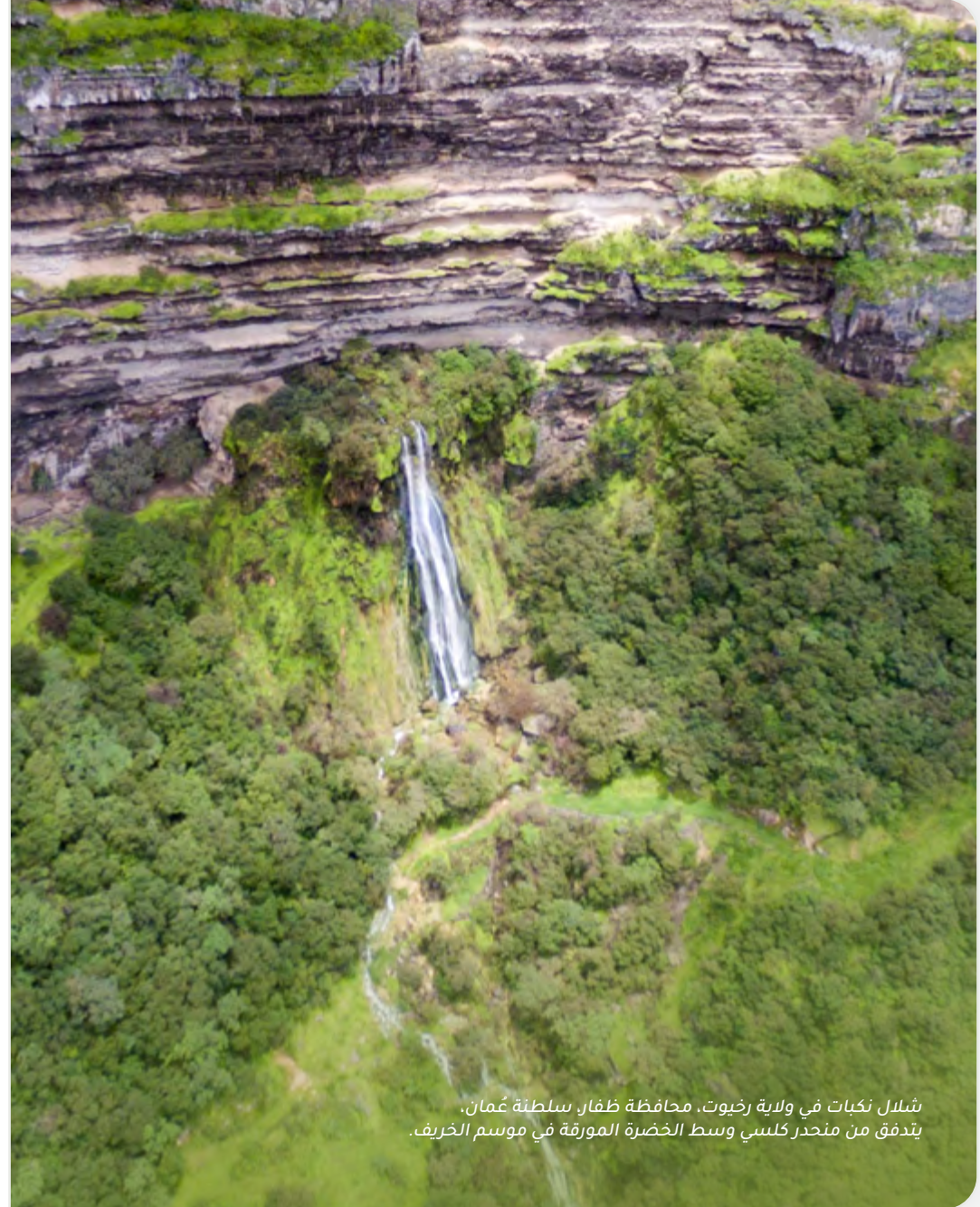
**الملاءمة للمستثمرين:** ضمنت هذه المعايير لخدمة أسواق رأس المال، بما يتيح للمحللين والجهات المقرضة مقارنة المخاطر والأداء بين الشركات والقطاعات.

**خط أساس عالمي:** وضعت بحيث يمكن تطبيقها بصورة مستقلة أو دمجها ضمن الأطر التنظيمية المحلية، بما يعزز الاتساق بين مختلف الولايات القضائية ويحد من إرهاق تعدد الأطر المرجعية.

**الترباط:** تربط بين معلومات الاستدامة والقوائم المالية، بما يتيح فهمًا أوضح للآثار المالية وقيمة المنشأة.

**قابلية التشغيل البيئي:** ضمنت لتعمل جنبًا إلى جنب مع القواعد التنظيمية المحلية، وأن تكون متوافقة مع الأطر واسعة الاستخدام.

وخلال عام 2025، بدأت أومينفست تنفيذ تحليل فجوات منهجي لتقييم مستوى إفصاحاتها الحالية في ضوء متطلبات IFRS S1 و IFRS S2. ويدعم هذا التقييم تحديد مجالات الأولوية التي تستدعي مزيدًا من التطوير على مستوى الحوكمة، والاستراتيجية، وإدارة المخاطر والمقاييس والمستهدفات. وبالتوازي مع ذلك، شرعت أومينفست في تعزيز جاهزية شركات المجموعة من خلال جلسات توعوية وتدريبية موجهة، بهدف ترسيخ الفهم الداخلي وبناء القدرات، ودعم نهج مرحلي ومنسق نحو المواءمة قبل بدء التطبيق الإلزامي الكامل.



شلال نكبات في ولاية رخيوت، محافظة ظفار، سلطنة عُمان، يتدفق من منحدر كلسي وسط الخضرة المورقة في موسم الخريف.

# الأخلاقيات والحوكمة والامتثال

## في هذا القسم

هيكل الحوكمة

مجلس الإدارة

لجان مجلس الإدارة

السلوك المسؤول في الأعمال

الامتثال

حوكمة الاستدامة

علاقات المستثمرين

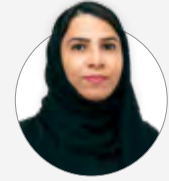
منظر من نقطة مشاهدة شاطئ في ولاية رخيوت، محافظة ظفار، سلطنة عُمان، يطل على جروف بحرية شاهقة تتسلل إليها السحب المنخفضة على امتداد بحر العرب عند الشروق.



# مجلس الإدارة

## تشكيلة مجلس الإدارة

يتألف مجلس إدارة أومينفست من تسعة أعضاء غير تنفيذيين متميزين، وذلك وفقاً لما يقتضيه القانون العُماني. ويتمتع أعضاء المجلس بخبرات متنوعة تمتد عبر قطاعات مختلفة، بما يدعم الإدارة في مواصلة تحسين الأداء.



نجاة علي اللواتي  
عضو مجلس إدارة



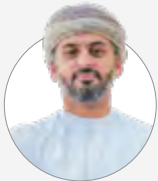
خولة حمود الحارثي  
عضو مجلس إدارة



العميد جمال سعيد الطائي  
عضو مجلس إدارة



الشيخ خالد عبدالله الخليلي  
نائب رئيس مجلس الإدارة



محمد حسام الزبير  
عضو مجلس إدارة



محمد محمد الوهبي  
عضو مجلس إدارة



خالد ناصر الشامسي  
عضو مجلس إدارة



د. راشد علي البلوشي  
عضو مجلس إدارة



**رئيس مجلس الإدارة**  
**يشغل خالد محمد الزبير منصب**  
رئيس مجلس الإدارة. ويؤدي رئيس  
المجلس دورًا غير تنفيذي ومنفصلاً  
عن الإدارة اليومية للأعمال،  
بما يضمن فعالية الإشراف  
وموضوعية اتخاذ القرار وتجنب  
تضارب المصالح.

الأعضاء المستقلون | 4 أعضاء، بما يمثل 44%

الرجال | 7 أعضاء، بما يمثل 78%

النساء | عضوتان، بما يمثل 22%

العُمانيون | 8 أعضاء، بما يمثل 89%

إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة | 9

وبموجب القانون العُماني، ولا سيما مدونة حوكمة الشركات المساهمة العامة (المدونة) واللائحة التنظيمية للشركات المساهمة العامة (اللائحة) الصادرين عن هيئة الخدمات المالية، يتعين أن يكون جميع أعضاء مجلس الإدارة، بمن فيهم رئيس المجلس، أعضاء غير تنفيذيين. كما تنص المدونة على حظر تدخل أعضاء المجلس ورئيسه في الأعمال التشغيلية اليومية للشركة أو في الشؤون التشغيلية المباشرة، مع تحديد واضح لأدوار مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية ومسؤوليات كل منهما وواجباتهما.

وعليه، فإن رئيس مجلس الإدارة لا يشغل أي منصب تنفيذي رفيع ضمن إدارة الشركة ولا يضطلع بأي مهام تنفيذية فيها. وتلتزم أومينفست التزاماً كاملاً بأحكام المدونة واللائحة، وتؤكد هذا الالتزام من خلال سياسة الحوكمة والتقارير السنوية الصادرة عنها.

## إشراف مجلس الإدارة على موضوعات البيئة والمجتمع والحوكمة

يحرص مجلس الإدارة على إدراج موضوعات الاستدامة والبيئة والمجتمع والحوكمة بصورة منتظمة على جداول اجتماعاته، من خلال تضمين هذه القضايا في مناقشات الاستراتيجيات، وإدارة المخاطر والحوكمة في أومينفست، وتتناول هذه الموضوعات عبر مراجعات دورية للسياسات، وتقييمات المخاطر، والإشراف على الاستثمارات، وأطر الحوكمة، بما يضمن مواءمتها مع المتطلبات التنظيمية وتوقعات أصحاب العلاقة.

ويولي المجلس اهتماماً خاصاً بالحد من المخاطر، من خلال الإشراف على تطوير إطار المخاطر المؤسسية بما يتيح التحديد الاستباقي للمخاطر البيئية والاجتماعية والحوكومية وإدارتها. كما يركز على تعزيز هيكل الحوكمة، والشفافية، والمساءلة، إلى جانب متابعة الأداء المالي ومبادرات المؤسسة ذات الأثر الاجتماعي. ويسهم هذا التركيز المستمر في ترسيخ دمج مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة في عملية صنع القرار، وتعزيز فاعلية الإشراف، ورفع مستوى الوعي المؤسسي بمسؤوليات الاستدامة، بما يدعم خلق القيمة على المدى الطويل وتحقيق النمو المستدام، وخلال فترة التقرير، شارك جميع أعضاء مجلس الإدارة في تدريب متخصص حول موضوعات البيئة والمجتمع والحوكمة.



تمثل الحوكمة الفاعلة ركيزة أساسية لدمج الاستدامة في عمليات المجموعة وآليات صنع القرار فيها. ومن خلال لجان الحوكمة وآليات الإشراف المعتمدة لدينا، نواصل ترسيخ المساءلة والشفافية والإدارة الفاعلة للمخاطر المرتبطة بالبيئة والمجتمع والحوكمة. وخلال عام 2025، أحرزنا تقدماً في إطار حماية البيانات والخصوصية عبر إطلاق تمرين شامل للامتثال لقانون حماية البيانات الشخصية (PDPL)، شمل حصر أنشطة معالجة البيانات الشخصية، وإعداد سجل أنشطة المعالجة (RoPA)، ووضع خارطة طريق منظمة للمعالجة التصحيحية. وتدعم هذه المبادرة التزامنا بالإدارة المسؤولة للبيانات، والامتثال التنظيمي، وحماية معلومات أصحاب العلاقة.



سارة لاشكو  
الرئيس التنفيذي للشؤون  
القانونية والامتثال  
والحوكمة

# عملية ترشيح واختيار أعضاء مجلس الإدارة

تساند لجنة الترشيحات والمكافئات واللجنة التنفيذية أعمال الجمعية العامة السنوية في ترشيح أعضاء يتمتعون بالكفاءة والملاءمة للعرض. ويتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة استناداً إلى استمارات الترشيح المقدمة من المرشحين المستوفين لشروط التأهيل وفقاً لإرشادات هيئة الخدمات المالية ولوائحها. ويجب على المرشحين تقديم استمارات الترشيح إلى الشركة قبل موعد الجمعية العامة السنوية بخمسة أيام عمل على الأقل. ثم تراجع الطلبات من قبل المستشار القانوني قبل الجمعية العامة السنوية بثلاثة أيام على الأقل. وتُنشر السير الذاتية للمرشحين في بورصة مسقط بعد استكمال المراجعة. وتتولى اللجنة بعد ذلك الإشراف على ترشيح الأعضاء وتقييم المرشحين في ضوء معايير شاملة تتماشى مع أحكام المدونة، وتشمل ما يلي:

السلوك  
الأخلاقي والنزاهة  
المهنية



الخبرة المالية  
والخبرة  
القطاعية



الرؤية  
الاستراتيجية  
والقيادة المبتكرة



كما تراجع اللجنة معايير الاختيار سنوياً، وتحدد المرشحين المحتملين للتعيين المؤقت، وتوصي الجمعية العامة السنوية بالمرشحين المؤهلين. ويظل للمساهمين كذلك حقهم في المشاركة في انتخاب أعضاء المجلس.

## تقييم مجلس الإدارة

بوصفه أعلى جهة حوكمة في الشركة، يتولى مجلس الإدارة الإشراف على الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الناشئة عن أعمال أومينفست، وذلك من خلال اجتماعات دورية للمجلس ولجانه، مدعومة بتقارير الإدارة وآليات الإشراف على الاستدامة. وتُراجع موضوعات البيئة والمجتمع والحوكمة من خلال بنود منظمة على جداول الأعمال تغطي استراتيجية الاستدامة، وإدارة المخاطر، وتنفيذ السياسات، وتحديثات الأداء.

ويتعزز هذا الإشراف كذلك من خلال مندييات الاستدامة واللجان التوجيهية على مستوى الإدارة، التي تتابع التقدم المحرز في تحقيق أهداف البيئة والمجتمع والحوكمة والمبادرات الرئيسية وترفع نتائجها إلى مجلس الإدارة. ويتيح ذلك للمجلس تقييم مستوى الفاعلية، وتحديد الثغرات، وضمان التحسين المستمر في إدارة آثار المؤسسة على الاقتصاد والبيئة والأفراد.

## السلوك المسؤول في الأعمال

ننظر إلى السلوك المسؤول والأخلاقي في الأعمال باعتباره التزامًا جوهريًا يعكس حرصنا على الالتزام بأعلى معايير الحوكمة المؤسسية والأنظمة والسياسات والإجراءات. وتتركز هذه الجهود على سياسة الامتثال، التي يجري تطبيقها عبر سلسلة القيمة لدينا، بما في ذلك إجراءات المناقصات وعمليات إدارة المشاريع. ولضمان التزام الموظفين وشركاء الأعمال، قمنا بإعداد النماذج والقوالب ذات الصلة وتطبيقها بما يتناسب مع احتياجات كل إدارة. وتغطي سياساتنا الست عشرة مجموعة من المجالات الأساسية التي تعزز ممارسات الأعمال المسؤولة، وهي:

### سياسة قواعد السلوك المهني

### سياسة الامتثال

### سياسة الاتصالات المؤسسية

### سياسة حوكمة الشركات

### سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات

### سياسة الشؤون المالية والحسابات

### سياسة رأس المال البشري

### سياسة أمن المعلومات

### سياسة تقنية المعلومات

### سياسة التدقيق الداخلي

### سياسة الاستثمار

### السياسة الشؤون القانونية

### سياسة التعامل في الحسابات الشخصية

### سياسة إدارة المخاطر

### سياسة البيئة والمجتمع والحوكمة والاستدامة

### سياسة الإبلاغ عن المخالفات

## لجنة التدقيق والامتثال والمخاطر (ACRC)

تشرف لجنة التدقيق والامتثال والمخاطر على التقارير المالية للشركة، والضوابط الداخلية، وإطار إدارة المخاطر. كما تراجع أي تغييرات على السياسات المحاسبية وتقيم أثرها في المركز المالي للشركة. وتتولى كذلك مراجعة البيانات المالية غير المدققة ومعاملات الأطراف ذات العلاقة بصورة ربع سنوية، إلى جانب البيانات المالية المدققة في نهاية السنة، ورفع التوصيات اللازمة إلى مجلس الإدارة لاعتمادها.

### أعضاء اللجنة:

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

## لجنة إدارة الاستثمار (MIC)

أرست أومينفست إطارًا قويًا لحوكمة الاستدامة تقوده لجنة إدارة الاستثمار، التي تضطلع بدور اللجنة التنفيذية للبيئة والمجتمع والحوكمة. وتتولى هذه اللجنة تنفيذ المسؤوليات ذات الصلة بالبيئة والمجتمع والحوكمة وفقًا لما تحدده سياسة الحوكمة المعتمدة في الشركة. وفي الوقت ذاته، يتولى قسم البيئة والمجتمع والحوكمة والاستدامة إدارة المبادرات ذات الصلة والتنسيق بشأنها على نحو مركزي، بما يكمل الدور الإشرافي الاستراتيجي الذي تضطلع به اللجنة. ويضمن هذا النهج الثنائي تطبيق استراتيجية البيئة والمجتمع والحوكمة بصورة شاملة ومتكاملة، مع وضوح الأدوار والمسؤوليات على المستويين التنفيذي والتشغيلي.

### أعضاء اللجنة:

- عبد العزيز البلوشي - رئيس اللجنة
- بدر الشنفرى
- وليد اليعربي
- تشييتان كيجريوال
- نادر أحمد
- سارة لاشكو

## لجان مجلس الإدارة

### لجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية (NREC)

تُعد لجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية إحدى ركائز الحوكمة الرئيسية المفوضة من مجلس الإدارة لدعم العمليات المؤسسية والإشراف الاستراتيجي. وإلى جانب مسؤولياتها الأساسية في ترشيح أعضاء المجلس وضمان كفاءة القيادة، تؤدي اللجنة دورًا مهمًا في حوكمة الاستدامة، من خلال مراجعة السياسات المرتبطة بالبيئة والمجتمع والحوكمة والتوصية بشأنها، ومتابعة أداء الشركة وتقديمها في هذا المجال، وضمان الامتثال لمتطلبات الاستدامة التنظيمية.

كما تتولى اللجنة مراجعة الاستراتيجيات السنوية والموازنات وخطط الأعمال والتوصية بشأنها، وتقييم إطار البيئة والمجتمع والحوكمة وسياسة الاستدامة، ورفع تحديثات منتظمة إلى مجلس الإدارة. ومن خلال هذا النهج الشامل في إدارة المؤسسة والاستدامة، تضمن اللجنة مضي أومينفست في تحقيق أهدافها الاستراتيجية مع المحافظة على معايير البيئة والمجتمع والحوكمة والالتزام بالمتطلبات التنظيمية.

### أعضاء اللجنة:

- خالد محمد الزبير - رئيس اللجنة
- الشيخ خالد الخليلى
- محمد حسام الزبير
- خالد ناصر الشامسي
- حمد محمد الوهيبي

# الامتثال

ونعزز الشفافية تجاه المستثمرين من خلال نشر الإفصاحات المالية ربع السنوية والسنوية عبر البوابة الإلكترونية لبورصة مسقط. كما تُعقد عادة اجتماعات إشراك المستثمرين والمساهمين عقب الربع الثاني وبعد نهاية السنة المالية، بالتعاون مع بورصة مسقط، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإفصاح.

## المراجعات التنظيمية السنوية

استناداً إلى المدخلات الواردة من الإدارات الأخرى، يتولى فريق الشؤون القانونية والامتثال والحوكمة إجراء مراجعات سنوية شاملة لجميع المتطلبات التنظيمية، إلى جانب ما يطرأ من تحديثات على مصفوفة تفويض الصلاحيات والسياسات والإجراءات. وتشمل هذه العملية تحليل الفجوات، وتقييم القوانين واللوائح الجديدة، ومتابعة مستجدات الامتثال بصورة مستمرة.

وتنص خطة الامتثال لدينا على تطبيق قوائم التحقق من الامتثال سنوياً، بهدف ترسيخ ثقافة الامتثال وضمان إلمام جميع أعضاء الفريق بمسؤولياتهم على نحو مستمر كما تدعم الخطة المتابعة الفاعلة لحالات عدم الامتثال ومعالجتها من خلال سجل الامتثال الموحد، مع رفع تحديثات ربع سنوية إلى لجنة التدقيق والامتثال والمخاطر، بما يعزز الشفافية والمساءلة.

## تضارب المصالح

يرتكز نهجنا في إدارة تضارب المصالح على الشفافية، ويشمل ذلك آلية لفحص معاملات الأطراف ذات العلاقة، تخضع للمراجعة والتقييم بصورة دورية، وتشمل معايير التقييم الرئيسية طبيعة المعاملة وقيمتها ومدتها. فإذا كانت معاملة الطرف ذي العلاقة تدرج ضمن السياق المعتاد للأعمال، تُعرض على لجنة التدقيق والامتثال والمخاطر لمراجعتها ثم تُحال إلى مجلس الإدارة لاعتمادها، أما إذا كانت خارج السياق المعتاد للأعمال، فتستلزم موافقة مساهمي الشركة.

كما تتولى إدارة الشؤون القانونية والامتثال والحوكمة مراجعة أي حالات محتملة أخرى لتضارب المصالح بعناية قبل اتخاذ القرار بشأنها، مع النظر في جميع العوامل ذات الصلة على أساس كل حالة على حدة. وتوثق جميع حالات تضارب المصالح وتُعرض على مجلس الإدارة في اجتماعه التالي. وتفرض سياسة الامتثال لدينا معايير صارمة للإفصاح والشفافية، بحيث يتعين على جميع الموظفين وأعضاء مجلس الإدارة الإبلاغ فوراً إلى إدارة الامتثال عن أي معاملات قد تتعارض فيها المصالح الشخصية، بما في ذلك مصالح الأقارب من الدرجة الأولى، مع المصالح الأوسع للشركة. كما يُفصح عن هذه الحالات ضمن القرارات السنوية الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة والموظفين. ومن خلال هذه التدابير في مجالي الحوكمة والامتثال، نرسخ التزامنا بالشفافية والمساءلة وممارسات الأعمال المستدامة.

تخضع أومينفست لرقابة هيئة الخدمات المالية، وتلتزم بمتطلبات قانون الشركات التجارية، وقانون الأوراق المالية، وما يتصل بهما من لوائح وتعاميم صادرة عن الهيئة. وبصفتها شركة مدرجة، تلتزم الشركة كذلك بمتطلبات الإفصاح والشفافية وحوكمة الشركات المعتمدة من بورصة مسقط، وعند الاقتضاء، تتواصل أومينفست أيضاً مع جهات تنظيمية ورسمية أخرى، بما في ذلك البنك المركزي العُماني، فيما يتعلق باستثماراتها وشركاتها التابعة والأنشطة ذات الطبيعة القطاعية.

واسترشاداً بمبادئ معيار ISO 37000، يربط إطار الحوكمة في أومينفست بين الاستراتيجية من جهة، وغاية المؤسسة وقيمتها من جهة أخرى، مع ترسيخ هياكل وإجراءات واضحة تضمن فعالية صنع القرار كما يدعم هذا الإطار الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها، ولا سيما مدونة حوكمة الشركات المساهمة العامة الصادرة عن هيئة الخدمات المالية.

ولم تسجل  
أومينفست أي  
حالات عدم امتثال  
خلال الفترة، بما  
في ذلك ما يتعلق  
بالموضوعات  
البيئية.

# حوكمة الاستدامة

يُدمج إطار حوكمة الاستدامة في أومينفست اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة ضمن الاستراتيجية، والإشراف على الاستثمارات، والعمليات اليومية، فيما تبقى المسألة النهائية مناقشة بمجلس الإدارة. وتمتد الحوكمة عبر لجان مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية، وإدارة البيئة والمجتمع والحوكمة، بما يضمن الإشراف الفاعل على الاستدامة وإدارتها وتنفيذها على مستوى المؤسسة. ويستند هذا الإطار إلى مبادئ معيار ISO 37000 لمواءمة الاستراتيجية مع غاية أومينفست وقيمها، إلى جانب إرساء هياكل واضحة لصنع القرار تحد من مخاطر الحوكمة وتضمن الامتثال للأنظمة واللوائح ذات الصلة، بما في ذلك مدونة حوكمة الشركات المساهمة العامة الصادرة عن هيئة الخدمات المالية.

ويمارس الإشراف على الاستدامة على مستوى مجلس الإدارة بصورة رئيسية من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية، التي تتولى مراجعة إطار البيئة والمجتمع والحوكمة، وسياسة الاستدامة، ومدى اتساق أهداف البيئة والمجتمع والحوكمة مع الأولويات الاستراتيجية طويلة الأمد والمتطلبات التنظيمية، كما تُرفع إلى مجلس الإدارة تقارير دورية بشأن التقدم المحرز، والمخاطر الرئيسية، وأهم التطورات، بما يدعم الإشراف الواعي وصنع القرار المستنير.

وعلى المستوى التنفيذي، تؤدي لجنة إدارة الاستثمار دور المنتدى الرئيسي للإشراف على قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة، إذ تتابع تنفيذ المبادرات ذات الصلة عبر الاستثمارات والعمليات، كما تدعم إدارة البيئة والمجتمع والحوكمة هذا الإطار من خلال تنسيق التنفيذ، ومتابعة الأداء، والتواصل مع شركات المحفظة الاستثمارية، والعمل مع أبطال أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة في مختلف شركات المجموعة.

وقد جرى تحديد المسؤوليات ضمن إطار الحوكمة بوضوح في سياسة الحوكمة وسياسات البيئة والمجتمع والحوكمة والاستدامة، بما يعزز صنع القرار الواعي بالمخاطر، والمساءلة، والمواءمة مع أفضل الممارسات العالمية، إلى جانب صون قيمة أصحاب العلاقة وضمان الالتزام التنظيمي.

## لجنة الترشيحات والتعويضات واللجنة التنفيذية



### لجنة إدارة الاستثمار

(بدءًا من لجنة تنفيذية البيئة والمجتمع والحوكمة)



### الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والاتصال المؤسسي والاستدامة



### إدارة البيئة والمجتمع والحوكمة



### الجهات الرئيسية المالكة

أمثلة | القطاعات الاستثمارية | الأفراد والثقافة  
| الاتصال المؤسسي | الحوكمة

## المفتاح:

يحيط علماً

يشرف على

يرفع تقاريره إلى

يوجه

التعاون

أبطال البيئة والمجتمع  
والحوكمة في شركات المجموعة

## سياسة الاستدامة

في عام 2022، وبالتزامن مع إطلاق استراتيجية البيئة والمجتمع والحوكمة على مستوى المؤسسة، أرسيت أومينفست سياستها الداخلية للبيئة والمجتمع والحوكمة والاستدامة، بهدف إضفاء طابع مؤسسي منظم على ممارساتها في هذا المجال وحوكمتها. وتدرج هذه السياسة ضمن مسؤولية إدارة البيئة والمجتمع والحوكمة، برئاسة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والاتصالات المؤسسية والاستدامة، وتسري على جميع الموظفين، ويُعد الالتزام بها إلزاميًا على مستوى المؤسسة. وتوفر السياسة إطارًا منظمًا لدمج مبادئ الاستدامة في عمليات أومينفست وأنشطتها الاستثمارية، بما يدعم التطبيق المتسق للممارسات السليمة في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة ويعزز حوكمة الاستدامة، كما تؤدي دورًا محوريًا في توضيح الأدوار والمسؤوليات بين الإدارات المعنية، بما يتيح للإشراف الفاعل على جميع الموضوعات المرتبطة بالاستدامة، وتخضع هذه السياسة للمراجعة سنويًا، أو بوتيرة أعلى عند الحاجة، لضمان استمرار ملاءمتها ومواكبتها للاتجاهات المستجدة في الاستدامة والتطورات التنظيمية ذات الصلة.



## الأثر الممتد:

### الحقبة الجديدة لعلاقات المستثمرين في الشرق الأوسط

جمع المؤتمر السنوي والجوائز لعام 2025 لجمعية علاقات المستثمرين في الشرق الأوسط قادة الأسواق في المنطقة لمناقشة الدور المتطور لعلاقات المستثمرين في تعزيز الشفافية والحوكمة وإشراك المستثمرين. وقد عكس استضافة هذا الحدث في السلطنة للمرة الأولى المكانة المتنامية التي باتت تحتلها في أسواق رأس المال الإقليمية، فيما شاركت أومينفست في الحدث بصفة شريك استراتيجي.

وخلال إحدى الجلسات النقاشية حول الحوكمة وعلاقات المستثمرين، أكدت سارة لاشكو، الرئيس التنفيذي للشؤون القانونية والامتثال والحوكمة في أومينفست، الأهمية المتزايدة لإفصاحات الحوكمة المرتبطة بالبيئة والمجتمع والحوكمة في تشكيل توقعات المستثمرين وتعزيز الشفافية المؤسسية.

## علاقات المستثمرين

يضطلع قطاع علاقات المستثمرين في أومينفست بدور استراتيجي متنامٍ في تعزيز الشفافية والثقة وخلق القيمة المستدامة طويلة الأمد، باعتباره إحدى القنوات الرئيسية التي تربط المجموعة بأسواق رأس المال. ومن خلال تواصل منظم ومتسق وفي الوقت المناسب مع المساهمين والمحللين وغيرهم من أصحاب العلاقة، بما في ذلك الاجتماعات الرسمية لإشراك المستثمرين والمساهمين التي تُعقد مرتين سنوياً، تضمن هذه الوظيفة حواراً متبادلاً ذا معنى. وتُدمج اعتبارات الاستدامة بصورة منهجية في تواصلنا مع المستثمرين، بما يجعل قطاع علاقات المستثمرين قناة رئيسية لشرح كيفية دمج أومينفست للاستدامة في الاستراتيجية، والحوكمة، وإدارة المخاطر، والأداء طويل الأمد. كما يوفر القطاع رؤى تدعم اتخاذ القرارات المتعلقة بالأداء المالي وأداء الاستدامة، وذلك بالتعاون الوثيق مع وظائف الحوكمة، والشؤون القانونية، والامتثال، والشؤون المالية، فضلاً عن رصد تساؤلات المستثمرين وتوقعاتهم بشأن موضوعات البيئة والمجتمع والحوكمة وإبصالها إلى الإدارة ومجلس الإدارة. ومع تزايد الأهمية النسبية للاستدامة في القرارات الاستثمارية، يؤدي قطاع علاقات المستثمرين دوراً محورياً في الحد من عدم تماثل المعلومات، وتعزيز ثقة السوق، وترسيخ الصلة بين الأداء المستدام والقيمة طويلة الأمد للمساهمين.

وتتميز قاعدة مستثمرينا، كما في 31 ديسمبر 2025، بالتنوع والانخراط العالمي:



حصة تداول  
المستثمرين  
الأجانب

3%



عدد  
المستثمرين  
الأجانب  
المستقطبين

2%



حصة تداول  
المستثمرين  
المؤسستين

9%



عدد  
الجنسيات

27



إجمالي  
المستثمرين  
في السوق

2,088

# الاستثمارات المسؤولة

## في هذا القسم

التوافق مع مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول

الاستثمارات المسؤولة

دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة

الملكية الفعالة

منظر جوي لخور الملح في ولاية قريات، محافظة مسقط، سلطنة  
عمان، حيث يتراكم الملح بصورة طبيعية في الخوران الساحلية  
ويُجمع بالطرق التقليدية.

## فلسفة الاستثمار المسؤول

نواصل ترسيخ فلسفتنا الاستثمارية من خلال دمج اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة في مختلف جوانب عملية صنع القرار. وبوصفنا مستثمرين، ندرك دورنا في دفع النمو وتعزيز الربحية، مع تعظيم الأثر الإيجابي والحد من الآثار السلبية على البيئة والمجتمع والاقتصاد. وانطلاقاً من إطار أومينفست للبيئة والمجتمع والحوكمة، ندمج هذه المبادئ في نهجنا الاستثماري.

## التوافق مع مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول

تأكيداً للالتزام بأومينفست بدمج عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة في القرارات الاستثمارية وممارسات الملكية، فإنها توائم استراتيجيتها مع مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول. وفي عام 2022، حددنا الخطوات الأولية الخاصة بكل مبدأ، ونستعرض فيما يلي إجراءات المواءمة والتقدم المحرز في عام 2025 نحو تحقيقها:

المبدأ	إجراءات المواءمة لدينا	الإنجازات في عام 2025
المبدأ 1: سنعمل على دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة في تحليل الاستثمار وعمليات صنع القرار.	فحص الاستثمارات وفقاً لقائمة الاستثناءات الصادرة عن مؤسسة التمويل الدولية (IFC).	تطبيق قائمة الاستثناءات وتكييفها.
المبدأ 2: سنكون ملاكاً نشطين وسندمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة في سياساتنا وممارساتنا المتعلقة بالملكية.	دمج عوامل البيئة والمجتمع والحوكمة في عمليات البحث والعناية الواجبة لدينا.	تطبيق عملية العناية الواجبة الداخلية في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة عند فحص الاستثمارات.
المبدأ 3: سنسعى إلى الحصول على إفصاحات مناسبة بشأن قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة من الجهات التي نستثمر فيها.	الدعوة إلى تدريب المختصين بالاستثمار في مجموعة أومينفست على موضوعات البيئة والمجتمع والحوكمة.	استضافة منتدى ESG Connect لعام 2025.
المبدأ 4: سنعمل على تعزيز قبول المبادئ وتطبيقها داخل قطاع الاستثمار.	التواصل مع مجالس إدارات شركات المحفظة الاستثمارية بشأن قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة.	التواصل مع الجهات المستثمر فيها على مستوى مجالس الإدارة.
المبدأ 5: سنعمل معاً على تعزيز فاعليتنا في تطبيق المبادئ.	التواصل مع أبطال البيئة والمجتمع والحوكمة في دمج هذه القضايا في عمليات وممارسات شركات المحفظة الاستثمارية.	التواصل مع أبطال البيئة والمجتمع والحوكمة بشأن الإفصاحات الإلزامية لعام 2025 والتدريب على إفصاحات مجلس معايير الاستدامة الدولي (ISSB).
المبدأ 6: سنقوم كل منا بالإفصاح عن أنشطتنا والتقدم المحرز في تطبيق المبادئ.	المشاركة في مؤتمرات وندوات الاستدامة والتحدث فيها لدفع التفاعل التعاوني على مستوى القطاع المالي ككل.	استضافة منتدى ESG Connect لعام 2025.
	نشر تقرير استدامة سنوي يتماشى مع معايير الاستدامة المعترف بها عالمياً، مع متابعة الامتثال لمتطلبات الإفصاح الإلزامي في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة بالنسبة إلى الشركات المدرجة في بورصة مسقط ضمن محفظتنا الاستثمارية.	إعداد تقرير الاستدامة السنوي مع إبراز إنجازات شركات المحفظة الاستثمارية.
	تناول قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة ضمن سياسة الاستثمار لدينا.	تحديث سياسة الاستثمار المسؤول الداخلية.
	قياس الاستثمارات وإدارتها في قطاعات مختارة وفي الشركات الأعلى أداءً في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة.	متابعة أداء البيئة والمجتمع والحوكمة في شركات المحفظة الاستثمارية.
	إبصال التوقعات بشأن البيئة والمجتمع والحوكمة إلى الجهات المستثمر فيها وتقييم أدائها في هذا المجال.	تنفيذ جلسة لبناء القدرات للشركات التابعة.
	دعم المبادرات التعاونية والانخراط في النقاشات مع جهات مثل المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF) وبورصة مسقط (MSX).	مواءمة تقارير الاستدامة مع إفصاحات بورصة مسقط والمنتدى الاقتصادي العالمي.
	النظر في الإسهام في خلق القيمة المحلية داخل سلطنة عُمان.	أكثر من 90% من الموردين كانوا من الموردين العُمانيين المحليين.
	نشر تقرير استدامة سنوي مُعد بما يتماشى مع معايير الاستدامة المعترف بها عالمياً.	نشر تقرير الاستدامة السنوي الرابع.



تمثل مخاطر الاستدامة مخاطر استثمارية. ومن خلال دمج اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة في عمليات تقييم الاستثمارات ومتابعة أداء المحفظة الاستثمارية، نعزز قدرتنا على خلق القيمة على المدى الطويل ونرسخ المرونة عبر مختلف التقلبات السوقية. وخلال عام 2025، واصلنا توظيف رأس المال في القطاعات ذات الأولوية، ولا سيما الخدمات المصرفية والخدمات المالية، بما يدعم أداءً استثمارياً منضبطاً ويسهم في الوقت نفسه في تحقيق رؤية عُمان 2040 والمخرجات الاقتصادية والاجتماعية الأوسع.



كاشف إيجاز  
نائب الرئيس  
الاستثمارات |  
الاستراتيجية

# الاستثمارات المسؤولة

بوصفنا مستثمراً مسؤولاً، نؤمن بأن قطاع الأعمال يؤدي دوراً محورياً في خلق قيمة اقتصادية وبيئية واجتماعية مستدامة وقابلة للتوسع. وقد رسخنا هذا الالتزام في صميم نهجنا المؤسسي من خلال دمج استراتيجية شاملة للبيئة والمجتمع والحوكمة في عملياتنا الأساسية وأنشطتنا الاستثمارية، بما يضمن مواءمة واضحة مع توقعات أصحاب العلاقة وأفضل الممارسات المتبعة في القطاع. ويعمل إطارنا للبيئة والمجتمع والحوكمة وفق أبرز المعايير الدولية وأكثرها اعتماداً، بما في ذلك أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، ومبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول، وإطار رأسمالية أصحاب العلاقة الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

## نهجنا

يرتكز نهجنا في الاستثمار المسؤول على مبدئين رئيسيين هما الاستثمار المسؤول والملكية الفعالة. ويجري دمج هذين المبدئين تدريجياً عبر فئات أصولنا المختلفة، بما يشمل الاستثمارات الاستراتيجية، والأسهم الخاصة، ورأس المال الجريء، واستثمارات أسواق رأس المال العالمية، والاستثمارات العقارية. وفي إطار هذين المرتكزين، نعتمد مجموعة من الأساليب التي تختلف بحسب طبيعة كل فئة من فئات الأصول ومرحلة الاستثمار ضمن دورة حياته. وتشمل هذه الأساليب ما يلي:



الفحص  
السليبي والفحص  
الإيجابي



تقييم أداء الاستثمارات  
في ضوء معايير البيئة  
والمجتمع والحوكمة



الملكية الفعالة  
والتواصل مع شركات  
المحفظة الاستثمارية



بناء  
مجتمعات  
مستدامة

وفي عامي 2024 و2025، وفي سياق مراجعة استراتيجية البيئة والمجتمع والحوكمة، قمنا بتفويض نهجنا الاستثماري من خلال تحديث مؤشرات الأداء ومراجعة المستهدفات حتى عام 2027، بما يحافظ على طموح استراتيجيتنا ويجعلها قابلة للتحقق في الوقت ذاته. كما أدرجنا مؤشرات أداء رئيسية تخص شركاتنا التابعة، بهدف تعزيز ممارسات الملكية الفعالة والتعامل مع المخاطر التي قد تتعرض لها أومينفست بصورة غير مباشرة عبر شركات محفظتها الاستثمارية.

# دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة

تُدمج اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة ضمن سياسة الاستثمار والاستراتيجية، وعمليات صنع القرار في الشركة. وتنص سياسة الاستثمار صراحةً على موازنة الإطار الاستثماري مع إطار الشركة للبيئة والمجتمع والحوكمة في مجال الاستثمار المسؤول والاستثمار المؤثر. كما تطبق هذه الاعتبارات عبر جميع فئات الأصول ذات الصلة، بما في ذلك الاستثمارات الاستراتيجية، والأسهم الخاصة، ورأس المال الجريء، واستثمارات أسواق رأس المال العالمية، والاستثمارات العقارية.

ويمتد دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة عبر مختلف مراحل دورة حياة الاستثمار، ففي مرحلتَي الفحص والعناية الواجبة، تُقيّم هذه القضايا إلى جانب الجوانب المالية والقانونية والتجارية والفنية والمخاطر، ويشمل ذلك تطبيق التشخيص بالاستبعاد، وتحديد مخاطر البيئة والمجتمع والحوكمة، وتقييم القضايا البيئية والاجتماعية والحوكمة الجوهرية ذات الصلة بالاستثمار والقطاع الذي ينتمي إليه. كما نقيم الاستثمارات في ضوء قائمة الاستثناءات الصادرة عن مؤسسة التمويل الدولية. وخلال عام 2025، لم تُحدد أي استثمارات جديدة تدرج ضمن هذه القائمة.

## الاستثمارات في قطاعات مختارة

في إطار دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة ضمن عمليات الاستثمار، حددنا مجموعة من القطاعات والموضوعات التي نعدّها مفضلة من منظورنا الاستثماري، وتشمل فئات تسهم في تحقيق نتائج بيئية واجتماعية إيجابية. ومن أمثلة هذه الموضوعات ما يلي:

الموضوعات الاجتماعية	الموضوعات البيئية
<p><b>الشمول المالي</b> </p> <p><b>التعليم</b> </p> <p><b>الرعاية الصحية</b> </p>	<p><b>إزالة الكربون</b> </p> <p><b>كفاءة الطاقة</b> </p> <p><b>التكنولوجيا الهادفة</b> </p>

وخلال عام 2025، وُجه جزء كبير من الاستثمارات الجديدة إلى قطاع الخدمات المصرفية والخدمات المالية، وهو قطاع نعدّه من القطاعات المفضلة في ضوء أهدافنا الاستراتيجية. ويؤدي هذا القطاع دورًا حاسمًا في دعم التنمية الاقتصادية المستدامة على المدى الطويل، وتعزيز الشمول المالي، وتيسير تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودعم الابتكار من خلال الاستثمار في الخدمات المصرفية الرقمية وحلول التكنولوجيا المالية.

وتسهم هذه الأنشطة مباشرة في تعزيز المرونة الاقتصادية، وخلق فرص العمل، وتحقيق نمو أكثر شمولًا، كما تتسق مع أولوياتنا في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة، ولا سيما تلك المرتبطة بجودة فرص العمل، والنمو الاقتصادي، والابتكار في القطاع. وانطلاقًا من ذلك، خصّصت حصة كبيرة من الاستثمارات الجديدة في عام 2025 لهذا القطاع، بما يعكس التزامنا بتوجيه رأس المال إلى مجالات تحقق عوائد مالية وتولد في الوقت نفسه نتائج اقتصادية واجتماعية إيجابية.

# الملكية الفعالة



وَجَرى تنفيذ منتدى ESG Connect بوصفه جلسة عمل تفاعلية جمعت بين العروض التقديمية المنظمة، والتصويت المباشر، والنقاشات الجماعية الميسرة، بما أتاح تبادل الخبرات العملية والتعلم من الأقران. وتناول المنتدى استراتيجية أومينفست في مجال الاستدامة وما تحقق فيها حتى اليوم، وأحدث التطورات في ممارسات البيئة والمجتمع والحوكمة في الأسواق العالمية والإقليمية، إلى جانب الآثار المترتبة على IFRS S2 و IFRS S1 في التقارير وعمليات اتخاذ القرار مستقبلاً. كما شارك الحضور في نقاشات موجهة لتبادل الخبرات وتحديد مجالات العمل المقبلة. وعقب الجلسة، جرت مشاركة ملخص بأبرز المخرجات مع جميع المشاركين.



**واستناداً إلى ما وردنا من ملاحظات إيجابية من فريق قيادة أومينفست والمشاركين من مختلف شركات المحفظة الاستثمارية، نعتزم تنظيم هذا المنتدى بصورة منتظمة.**

يمثل التواصل مع شركات المحفظة الاستثمارية أحد العناصر الجوهرية في نهجنا للاستثمار المسؤول. ويتجلى ذلك بصورة أساسية من خلال تمثيلنا النشط في مجالس إدارة الاستثمارات الاستراتيجية، حيث تُدمج موضوعات الاستدامة ضمن المناقشات الدورية للمجالس إلى جانب الجوانب المالية والاستراتيجية. ورغم أننا لا نفرض حالياً أي متطلبات إلزامية تتعلق بالإفصاح في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة أو بالمبادرات ذات الصلة، فإننا نشجع شركات المحفظة الاستثمارية على تعزيز مستويات الشفافية بصورة طوعية. وقد دعمنا هذا التوجه خلال العام الماضي من خلال مبادرات لبناء القدرات، من بينها جلسة تدريبية حول معياري IFRS S1 و IFRS S2.

وفي عام 2025، أطلقنا النسخة الثانية من منتدى البيئة والمجتمع والحوكمة، ESG Connect، في خطوة شكلت محطة مهمة في مسار تعزيز تواصلنا مع شركات المحفظة الاستثمارية. وتأتي هذه المبادرة استكمالاً للهدف الذي حددناه في عام 2024 لتعزيز الانخراط مع هذه الشركات وتحسين إدارة المخاطر، بما يدعم المرونة طويلة الأمد ويضمن موازنة الاستثمارات مع النمو المستدام. وقد جمع المنتدى مشاركين من بينهم مديرون ماليون، ومديرو استدامة، ومتخصصون في المخاطر من إحدى عشرة شركة من شركات محفظتنا الاستثمارية، وهي: بنك مسقط، وبنك العز الإسلامي، والشركة العمانية للاستثمارات العقارية والخدمات (ش.م.م) (أوريس)، ودريم لاب تكنولوجيز ومجموعة ليثا، والشركة الوطنية للتمويل، وبنك عُمان العربي، وشركة تكافل عُمان للتأمين، تطبيق وثواني للدفع، ومنتجات مسقط، وادبار كابيتال.

## أبطال أومينفست في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة

في عام 2022، شكل اختيار أومينفست لأبطال البيئة والمجتمع والحوكمة عبر شركات المحفظة الاستثمارية عاملاً محفزاً لدفع أجندة البيئة والمجتمع والحوكمة قدماً. ومنذ ذلك الحين، ومع تطور مشهد البيئة والمجتمع والحوكمة وتزايد المتطلبات التنظيمية، تطور كذلك تكوين هذه المجموعة ودورها، بما يضمن استمرار ملاءمتها في دعم دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة على مستوى المحفظة الاستثمارية. ويصطلح أبطال البيئة والمجتمع والحوكمة لدينا بدور محوري في ترسيخ مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة في العمليات، وتطوير السياسات، وصنع القرار الاستراتيجي. ونُدعمهم من خلال تواصل موجه وإرشاد استراتيجي رفيع المستوى، يشمل المساندة في الإفصاحات الإلزامية المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة المطلوبة من بورصة مسقط، والدعم في تطوير الاستراتيجيات والأطر ذات الصلة، وتقديم التوجيه عند إعداد طلبات عروض الأسعار لتعيين مستشارين خارجيين متخصصين في البيئة والمجتمع والحوكمة.

# أبرز ممارسات البيئة والمجتمع والحوكمة في المحفظة الاستثمارية

منظر جوي لموسم التبسيل في ولاية جعلان بني بو حسن، محافظة جنوب الشرقية، سلطنة عُمان، إذ تُبَسَّل التمور على حُصر من سعف النخيل تحت أشعة الشمس.

## تمتد المحفظة الاستثمارية الاستراتيجية لأومينفست عبر مجموعة متنوعة من الشركات وفئات الأصول. ونرى أن التنوع المدروس يشكل عنصرًا مهمًا في بناء المرونة وإدارة المخاطر، ولهذا نعتده عبر القطاعات والمناطق الجغرافية وأنواع الاستثمارات المختلفة.

وبوصفنا الشركة الأم، ندرك أن أثرنا الرئيسي يتجسد من خلال قراراتنا الاستثمارية. ومن هذا المنطلق، نشجع على دمج ممارسات الاستدامة عبر الشركات التابعة الرئيسية والشركات الزميلة. وبناءً على ذلك، أدرجنا للمرة الأولى عرضًا موجزًا رفيع المستوى لأبرز ممارسات البيئة والمجتمع والحوكمة عبر المحفظة الاستثمارية.

المبادرات الاجتماعية	الإجراءات البيئية	المحطات الاستراتيجية
<ul style="list-style-type: none"> <li>تنظيم إفطار رمضاني في مطرح، إلى جانب دعم الأولمبياد الخاص العُماني، بما عزز الشمول الاجتماعي للفئات الأكثر احتياجًا.</li> <li>تنفيذ حملات للتبرع بالدم.</li> <li>توفير 103 فرص تدريب عملي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنشاء محطة شحن مجانية للمركبات الكهربائية دعمًا للتنقل منخفض الكربون.</li> <li>إتاحة التبرعات الرقمية عبر تطبيق بنك عُمان العربي، بما يشجع على العطاء الرقمي الخالي من الورق.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنفيذ برنامج "طموحي" لتدريب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجالي الإدارة المالية وتطوير الأعمال.</li> <li>إطلاق محطة شحن للمركبات الكهربائية في مركز إيليت دعمًا للتنقل الأخضر.</li> </ul> 
<ul style="list-style-type: none"> <li>تقديم استشارات مالية، ومراجعة خطط أعمال، وبرامج تدريب لثماني مؤسسات صغيرة ومتوسطة بالتعاون مع "شراكة" وهيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.</li> <li>تنفيذ حملة للمسؤولية الاجتماعية للشركات بعنوان "الرياضة للجميع" بالتعاون مع الأولمبياد الخاص العُماني، شملت رعاية 10 رياضيين أولمبيين.</li> <li>دعم حضور الطلبة من ذوي الدخل المحدود لمعرض إكسبو 2025 في أوساكا، اليابان.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعاونت الإدارات على خفض استهلاك الورق خلال إجراءات اعرف عميلك.</li> <li>تعزيز الاستهلاك المسؤول للبلاستيك والموارد داخليًا وخارجيًا.</li> <li>مشاركة أكثر من 20 موظفًا في فعالية "خطوات من أجل الطبيعة" الخيرية بالشراكة مع الجمعية العُمانية للبيئة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تمويل مؤسسات وجهات خضراء.</li> <li>تطوير منتجات تمويل مستدام في إطار البيئة والمجتمع والحوكمة.</li> <li>بدء تتبع فئات مختارة من انبعاثات النطاق 3 في المراحل الأولية لسلسلة القيمة.</li> <li>إعداد التقارير بما يتماشى مع متطلبات الفرار رقم 1208 الصادر عن البنك المركزي العُماني.</li> </ul> 
<ul style="list-style-type: none"> <li>من خلال أكاديمية "ماليات"، جرى الوصول إلى أكثر من 23,000 طالب في مختلف أنحاء سلطنة عُمان ضمن برنامج التوعية بالثقافة المالية.</li> <li>تنفيذ تحسينات في سهولة الوصول شملت 47 فرعًا مزودًا بمسارات إرشادية حسية وأجهزة صراف آلي بلغة برايل، إضافة إلى منصات خدمة مهية لمستخدمي الكراسي المتحركة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تحقيق خفض بنسبة 2% في الانبعاثات الكربونية، مع توسيع نطاق إجراءات الطاقة الشمسية وكفاءة الطاقة.</li> <li>خفض سحب المياه بنسبة 8% من خلال تجهيزات وأنظمة موفرة للمياه.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>استكمال تحديث شامل للأهمية النسبية وإعادة تقيح موضوعات البيئة والمجتمع والحوكمة وأولوياتها على مستوى البنك.</li> <li>نشر 13 تقرير استدامة متتاليًا.</li> <li>تطوير إطار للتمويل المستدام يتيح إصدار السندات والصكوك والقروض الخضراء والاجتماعية والمستدامة.</li> </ul> 

## أبرز ممارسات البيئة والمجتمع والحوكمة في المحفظة الاستثمارية

### المبادرات الاجتماعية

### الإجراءات البيئية

### المحطات الاستراتيجية

- المشاركة مع إنجاز عُمان لدعم الطلبة ضمن برنامج الشركة.
- خلال شهر رمضان، وزع فريق "همة" نحو 100 سلة غذائية من خلال برنامج "إفطار صائم".

- إطلاق حملة "كن أخضر" لخفض استهلاك الموارد داخلياً.
- الحفاظ على بيئة خالية من البلاستيك من خلال استخدام عبوات قابلة لإعادة التعبئة.
- التعاون مع الجمعية العُمانية للبيئة في مشروع "الحرم الأخضر" لدعم الأندية والمبادرات البيئية في الكليات.

- تعميم سياسة البيئة والمجتمع والحوكمة.
- إنشاء نظام الإدارة البيئية والاجتماعية.
- دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة في تقارير استبيانات العملاء.
- تصنيف العملاء المقترضين المرتبطين بالبيئة والمجتمع والحوكمة ضمن النظام المصرفي الأساسي.
- إرساء هيكل حوكمة خاص بالبيئة والمجتمع والحوكمة.



- تنفيذ حملات وطنية للسلامة المرورية، شملت المشاركة في أسبوع المرور الخليجي 2025 ويوم التوعية المرورية من سلاح الجو السلطاني العُماني، مع التركيز على التوعية العامة وتعزيز القيادة الآمنة.
- تمكين النساء والشباب من خلال الشراكة مع المصممة العُمانية أمل الرئيسي ضمن برنامج Fashion Future 2025.

- الإفصاح عن انبعاثات النطاقات 1 و2 و3.
- المضي في رقمنة الخدمات بما يسهم في تقليل المعاملات الورقية وتنقل العملاء من خلال الإجراءات الإلكترونية.
- تقديم منتجات تأمين مستدامة، تشمل حلولاً تنافسية لتأمين المركبات الكهربائية وخدمات اكتاب مخصصة للعملاء ذوي التوجه الأخضر.

- إجراء تقييم للأهمية بمشاركة أصحاب علاقة من داخل المؤسسة وخارجها.
- تطوير استراتيجية البيئة والمجتمع والحوكمة والسياسة ذات الصلة، بقيادة وظيفة المخاطر.
- إصدار أول تقرير استدامة بما يتماشى مع إفصاحات البيئة والمجتمع والحوكمة لبورصة مسقط.



- دعم مبادرة "أثر حياة" الشبابية.
- دعم بنك الطعام العُماني بما يعزز المسؤولية الاجتماعية والاستدامة.

- إطلاق أكاديمية "TALEM" وبرنامج Insurance Elevate بوصفهما مبادرة تدريبية رئيسية.
- تنظيم المخيم الصحي السنوي للموظفين.
- تطبيق منصة تصويت تفاعلية.

- إعداد سجل للمخاطر لتحديد المخاطر الجوهرية والتعامل معها.
- الشروع في تطوير رسمي لسياسة البيئة والمجتمع والحوكمة وسياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات.



# إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية والمرتبطة بالحوكمة

منظر جوي لجزر الديمانيات قبالة ساحل مسقط، سلطنة عُمان،  
محاطة بمياه فيروزية صافية وشعاب مرجانية.



### لجنة التدقيق والامتثال والمخاطر (ACRC)

تتولى مسؤولية الإشراف على إطار إدارة المخاطر الشامل ونهجه.



### لجنة إدارة الاستثمار (MIC)

تتولى مسؤولية الإشراف التشغيلي واتخاذ الإجراءات المناسبة بشأن المخاطر لصالح جميع عهد.



3

#### التدقيق الداخلي

- يجري تقييماً مستقلاً لفعالية الصواب الداخلية وإدارة المخاطر والحوكمة.
- ينفذ عمليات تدقيق لتقديم تأكيد مستقل إلى مجلس الإدارة. من خلال لجنة التدقيق والامتثال والمخاطر، والإدارة التنفيذية، من خلال لجنة إدارة الاستثمار.
- يرفع النتائج والتوصيات إلى لجنة التدقيق والامتثال والمخاطر.



2

#### إدارة المخاطر

- تتولى تطوير إطار قوي لإدارة المخاطر ووضع أدوات فعالة لها التطبيق.
- تقديم تقارير المخاطر وتقديم دعم عند اللزوم.
- تنظم المعلومات بشأن المخاطر ضمن إطار العمليات المؤسسية الفعالة.
- تقييم مستوى المخاطر وتكون على استعداد للرد في لجنة إدارة الاستثمار وهيئة التشغيل والإدارة والمخاطر.



1

#### الوظائف التشغيلية

- تتولى إدارة المخاطر ضمن مجالاتها الوظيفية والتشغيلية، بما في ذلك الاستراتيجيات من خلال الأعمال والاستراتيجيات التشغيلية، وطلب المشورة بشأن المخاطر عند الحاجة.
- مثل: من خلال القرارات اليومية في المخاطر والتخطيط للصفقات، وتنفيذ النموذج، وإدارة التزامات منها والأنظمة والخطط.



تعتمد أومينفست سياسةً وإطارًا معتمدين لإدارة المخاطر يتماشيان مع مبادئ معيار ISO 31000. بما يضمن دمج إدارة المخاطر في التخطيط الاستراتيجي، وصنع القرار، وعمليات الحوكمة، دعماً لخلق القيمة على المدى الطويل وتعزيز المرونة المؤسسية. ومن خلال دمج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة في نهجنا لإدارة المخاطر، نعزز قدرتنا على استباق المخاطر المتصلة بالاستدامة والمتطلبات التنظيمية وتغيرات السوق، وإدارتها والاستجابة لها بفاعلية. ولما كانت هذه المخاطر تؤثر بصورة مباشرة في كل من نتائج الاستدامة والأداء المالي، فإن إدارتها على نحو فعال تدعم مرونة أومينفست وقدرتها على التكيف وتنافسيتها على المدى الطويل.

ويبقى الامتثال التنظيمي عنصراً أساسياً في نهجنا لإدارة المخاطر، ولا سيما في ظل التوسع المستمر في المتطلبات المترتبة بالبيئة والمجتمع والحوكمة. فوجود إطار قوي في هذا المجال يعزز قدرتنا على الحد من المخاطر القانونية والتنظيمية ومخاطر السمعة، في حين يسهم الأداء القوي في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة في تعزيز مكانة علامتنا المؤسسية، وترسيخ ثقة أصحاب العلاقة، وتمييز أومينفست في السوق، بما يدعم ثقة المستثمرين والشركاء.

ويستند إطار إدارة المخاطر لدينا إلى نموذج خطوط الدفاع الثلاثة، ويتمثل خط الدفاع الأول في مسؤولي الأعمال والإدارات الوظيفية، الذين يتولون مسؤولية تحديد المخاطر وإدارتها ضمن نطاق أعمالهم. وتعد وظيفة البيئة والمجتمع والحوكمة، بوصفها جزءاً من خط الدفاع الأول، مسؤولة عن تنفيذ إطار البيئة والمجتمع والحوكمة المعتمد من مجلس الإدارة وإدارته على أساس يومي، بما يشمل متابعة المبادرات ذات الصلة عبر المؤسسة والتنسيق بشأنها وإعداد التقارير عنها. أما خط الدفاع الثاني فيتمثل في إدارة المخاطر التي تتصلح بدور الإشراف والتوجيه وإبداء الرأي المستقل، بما يضمن تحديد مخاطر البيئة والمجتمع والحوكمة، إلى جانب سائر مخاطر المؤسسة، وتقييمها ومتابعتها على النحو المناسب. ويتمثل خط الدفاع الثالث في التدقيق الداخلي، الذي يوفر تأكيداً مستقلاً بشأن فاعلية الصواب الداخلية وعمليات الحوكمة وإدارة المخاطر.

## اد

“كلما تطورت التوقعات المترتبة بالاستدامة، أصبح لزامًا على إدارة المخاطر أن تواكب هذا التطور. فباتت تؤثر المخاطر المترتبة بالمناخ بالفعل في الأسواق وفي أداء الاستثمارات، مما يجعل التحليل الاستراتيجي أكثر أهمية من أي وقت مضى. وخلال عام 2025، عززنا رؤيتنا الاقتصادية من منظور الاستدامة ومخاطر التحول، بما في ذلك عرض التوقعات الاقتصادية لأومينفست وتحليل القطاع المصرفي خلال منتدى التمويل الإسلامي في عُمان لعام 2025، دعمًا للحوار حول المرونة المالية، والشفافية، والنمو المستدام.



**عزة الحبسي**  
مساعد نائب الرئيس  
| البحوث الاقتصادية  
والاتجاهات الناشئة

ونعتمد نهجًا استباقيًا في إدارة مخاطر الحوكمة وعدم الامتثال، ولا سيما في عمليات المشتريات والإجراءات المالية، حيث تُطبق ضوابط صارمة لمكافحة الفساد. وتنفذ جميع أنشطة المشتريات وفق إجراءات محددة للاعتماد والرقابة، كما تخضع طلبات عروض الأسعار لمعايير واضحة بموجب سياسة الشؤون المالية والحسابات. وتتابع المخاطر المترتبة بالفساد من خلال لوحة الامتثال، في حين تُسجل حالات عدم الامتثال في سجل عدم الامتثال، وتُعالج من خلال الإجراءات التصحيحية المناسبة، بما في ذلك التحقيقات عند الاقتضاء. كما نشجع الموظفين على الإبلاغ عن الشواغل عبر القنوات الرسمية، بما يدعم ثقافة قائمة على الشفافية والمساءلة والسلوك الأخلاقي. ومن خلال هذا الإطار المتكامل لإدارة المخاطر والحوكمة، تسعى أومينفست إلى الإدارة الاستباقية للمخاطر التشغيلية والاستثمارية ومخاطر البيئة والمجتمع والحوكمة ومخاطر الحوكمة، بما يعزز مرونة المؤسسة، ويحمي ثقة أصحاب العلاقة، ويدعم الأداء المستدام على المدى الطويل. وعلاوة على ذلك، تلقى 100% من أعضاء مجلس الإدارة تدريبًا في موضوعات مكافحة الفساد، بما يعكس التزام الشركة الراسخ بالحوكمة السليمة وممارسات الأعمال الأخلاقية.

ويتيح إدراج قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة ضمن إطار إدارة المخاطر مواءمة عملياتنا مع خلق القيمة على المدى الطويل. فهذه المخاطر تؤثر بصورة جوهرية في استدامة الشركة وأدائها المالي، كما تدعم قدرتها على التكيف والمرونة في مواجهة تغيرات السوق، ويمثل الامتثال التنظيمي بدوره جانبًا بالغ الأهمية، في ظل تزايد المتطلبات المترتبة بممارسات البيئة والمجتمع والحوكمة، بما يبرز الحاجة إلى إطار قوي يحد من المخاطر القانونية وما قد ينشأ عنها من جزاءات. كما يسهم الأداء القوي في هذا المجال في صون صورة علامتنا المؤسسية، وكسب ثقة أصحاب العلاقة، وتمييزنا في السوق، بما يعزز جاذبية أومينفست لدى المستثمرين والشركاء الذين يضعون الاستدامة ضمن أولوياتهم.

## وينقسم نطاق المخاطر في أومينفست إلى فئتين رئيسيتين: المخاطر التشغيلية (المؤسسية) ومخاطر الاستثمار.



### المخاطر التشغيلية

تُدار المخاطر التشغيلية من خلال سجل مؤسسي منظم للمخاطر يتماشى مع إرشادات معيار ISO 31000، بما يدعم التحديد المنهجي للمخاطر وتقييمها ووضع التدابير الملائمة للتخفيف من آثارها. ويضطلع مسؤولو الأعمال بدور ملاك المخاطر المعينين، في حين تدعم إدارة المخاطر توثيق هذه المخاطر، وتقييم آثارها المحتملة، والعمل مع ملاك المخاطر على تحديد إجراءات التخفيف المناسبة ومتابعتها. كما تُدرج المخاطر التشغيلية المترتبة بالبيئة والمجتمع والحوكمة ضمن هذا الإطار بالتنسيق مع وظيفة البيئة والمجتمع والحوكمة.



### مخاطر الاستثمار

تُدار مخاطر الاستثمار من خلال المتابعة والمراجعة المستمرتين لأداء شركات المحفظة الاستثمارية، مع التركيز على تحديد المخاطر الرئيسية المتعلقة بالأداء والجوانب المالية وقضايا البيئة والمجتمع والحوكمة. وتُدمج اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة ضمن عملية مراجعة المقترحات الاستثمارية، بما يضمن تحديد مخاطر الاستدامة الجوهرية ومعالجتها قبل اتخاذ القرارات الاستثمارية. كما تُقيم المقترحات الاستثمارية الجديدة من حيث مستوى التعرض للمخاطر، ويُقدّم التوجيه بشأن سبل الحد من المخاطر غير المقبولة، وترفع تحديثات منتظمة عن المخاطر إلى كل من لجنة إدارة الاستثمار ولجنة التدقيق والامتثال والمخاطر، بما يضمن الإشراف الفاعل على أعلى مستويات الحوكمة.

# مكان العمل المُمكن

## في هذا القسم

الموظفون بالأرقام

التنوع والشمول

التدريب والتعليم

الصحة والرفاه

آليات التظلم والإبلاغ عن المخالفات

منظر جوي لمسجد السدرة في ولاية جعلان بني بو علي، محافظة جنوب الشرقية، سلطنة عُمان،  
وعدد من الأشخاص يتشاركون وجبة الإفطار في أول أيام شهر رمضان المبارك.

وفي حال حدوث تغييرات تشغيلية جوهرية قد تؤثر في الأدوار أو المسؤوليات أو ترتيبات العمل، يُخطر الموظفون بذلك مسبقاً بمدة تتراوح بين شهر وثلاثة أشهر، بحسب طبيعة التغيير ومدى أثره. ويهدف هذا النهج إلى دعم الشفافية، وإتاحة الوقت الكافي للتكيف والتخطيط، وضمان إبلاغ الموظفين في الوقت المناسب وبالأسلوب الملائم.



“تنطلق الاستدامة من الإنسان. وفي عام 2025، ركزنا على تعزيز مؤسستنا من خلال الاستثمار في كوادرننا، وترسيخ ممارسات عادلة وشاملة في إدارة المواهب، وبناء قاعدة قوية للقيادات المستقبلية. ومن تطوير الكفاءات الوطنية وتوسيع فرص التعلم، إلى تعزيز التنوع والرفاه وأطر الأداء، انصب اهتمامنا على تهيئة بيئة تُمكن موظفينا من النمو، وتوفر لهم الدعم، وتساعدهم على تقديم أفضل ما لديهم. ومن خلال تمكين موظفينا، نعزز قدرتنا على تحقيق قيمة طويلة الأمد لأصحاب العلاقة، والإسهام في التنمية الاقتصادية المستدامة.”



**عالية البلوشي**  
مساعد مدير | الموارد  
البشرية والخدمات  
المؤسسية

## مزايا الموظفين

نوفر لموظفينا بدوام كامل باقات مزايا شاملة. وتخضع هذه المزايا للمراجعة سنوياً من خلال دراسات مقارنة معيارية، بما يضمن بقائها تنافسية ومتوافقة مع المعايير المعمول بها في القطاع. وتشمل هذه المزايا ما يلي:

- التأمين الطبي للموظفين وأسرهم
- التأمين على الحياة
- إتاحة الاستفادة من الأندية الصحية
- دعم الرسوم الدراسية
- الإجازة المرضية مدفوعة الأجر
- جوائز الخدمة الخاصة وطويلة الأمد
- إجازة الأمومة
- القروض والسلف من دون فوائد
- إجازة الأبوة
- إجازة الطارئة
- مكافأة نهاية الخدمة وصندوق التقاعد
- إجازة مرافقة الوالدين
- تذاكر الإجازة السنوية
- الأمهات المرضعات
- يوم شهري مخصص للصحة النفسية
- ترتيبات العمل المرن والعمل عن بُعد

# الموظفون بالأرقام

## القوى العاملة حسب الجنس

إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل

2025	2024	2023
39	43	49

الرجال

2025	2024	2023
54%   21	65%   28	61%   30

النساء

2025	2024	2023
46%   18	35%   15	39%   19

إجمالي عدد كبار المديرين\*

2025	2024	2023
10	10	16
90%	80%	81%
10%	20%	19%

2025

18	المناصب متوسطة المستوى
50%	الرجال
50%	النساء



2025

11	المناصب المبتدئة
27%	الرجال
73%	النساء

\*انخفض عدد كبار المديرين نتيجة تغيير في التعريف. ففي السنوات السابقة، كان كبار المديرين يشملون مناصب نائب الرئيس وما فوق. واعتباراً من عام 2024، أصبح التصنيف يقتصر على مناصب نائب الرئيس الأول وما فوق.

2025		2024		2023		القوى العاملة حسب الفئة العمرية
0%	0	0%	0	0%	0	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و24 عامًا
41%	16	33%	14	33%	16	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و34 عامًا
28%	11	37%	16	31%	15	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و44 عامًا
26%	10	28%	12	35%	17	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 45 و54 عامًا
5%	2	2%	1	2%	1	الموظفون الذين تبلغ أعمارهم 55 عامًا فأكثر

2025		2024		2023		القوى العاملة حسب مدة الخدمة
46%	18	63%	27	53%	26	الموظفون الذين عملوا لدى أومينفست لمدة 0-4 سنوات
28%	11	14%	6	20%	10	الموظفون الذين عملوا لدى أومينفست لمدة 5-9 سنوات
15%	6	16%	7	14%	7	الموظفون الذين عملوا لدى أومينفست لمدة 10-14 سنة
10%	4	7%	3	12%	6	الموظفون الذين عملوا لدى أومينفست لمدة 15 سنة فأكثر

2025		2024		2023		إجمالي عدد الموظفين العُمانيين
82%	2	81%	35	86%	42	
نسبة الموظفين العُمانيين (النساء)						
2025	2024	2023				
56%	35%	37%				
نسبة الموظفين العُمانيين (الرجال)						
2025	2024	2023				
44%	47%	47%				

يرجى ملاحظة أن أومينفست لا توظف أي موظفين بدوام جزئي، أو مستشارين متفرغين، أو متعاقدين.

# التنوع والشمول

تلتزم أومينفست بترسخ بيئة عمل متنوعة ومنصفة وشاملة، يُعامل فيها جميع الموظفين بكرامة واحترام، وتتاح لهم فرص متكافئة للإسهام والنمو. وتُدمج مبادئ التنوع والمساواة والشمول ضمن سياسة رأس المال البشري في الشركة، وتسري على جميع العمليات، بما في ذلك التوظيف، وإدارة الأداء، والتدريب، والتطوير، والترقية.

وتقود وظيفة الموارد البشرية حوكمة هذا الملف، في إطار سياسات منظمة، وعمليات موحدة، وتقارير دورية. وترتكز استراتيجية أومينفست في هذا المجال على ركيزتين رئيسيتين هما: تمكين المرأة والتوطين (الت[IS1.1] عمين)، بما ينسجم مع رؤية عُمان 2040 والأهداف طويلة الأمد للشركة في مجال الاستدامة. وتسعى أومينفست إلى إزالة العوائق المرتبطة بالجنس أو الجنسية أو غيرها من الفوارق الشخصية، مع ترسيخ مبدأ الأجر العادل، والتقدم الوظيفي القائم على الجدارة، والمشاركة الشاملة في صنع القرار.

وتشمل أهدافنا الرئيسية في هذا المجال ما يلي:

**زيادة تمثيل المرأة، ولا سيما في المناصب القيادية.**

**تعزيز التوطين من خلال استقطاب الكفاءات العمانية وتطويرها.**

**ضمان تكافؤ الفرص لقاء العمل والخبرة المتكافئين.**

**إتاحة فرص متكافئة للتعليم والتطوير والتقدم المهني.**

**متابعة مؤشرات تنوع القوى العاملة سنوياً والإفصاح عنها بشفافية.**

## الموظفون بالأرقام

2025	2024	2023	
18%	19%	14%	نسبة الموظفين الوافدين
6	7	6	عدد الجنسيات في أومينفست



## تمكين المرأة

يمثل تمكين المرأة أحد المحاور الرئيسية ضمن استراتيجيتنا للتنوع والشمول. وتلتزم أومينفست بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال ما يلي:



**تقليص الفجوات بين النساء والرجال.**

**إزالة أوجه التحيز القائمة على الجنس.**

**تعزيز حضور المرأة في المناصب القيادية.**

**ضمان تكافؤ ظروف العمل والفرص.**

**إتاحة عدد متكافئ من ساعات التدريب للموظفات والموظفين.**

**ضمان الأجر المتكافئ لقاء العمل والخبرة المتكافئين.**

وفي أكتوبر 2025، نظمت أومينفست فعالية خاصة بمناسبة يوم المرأة العُمانية. وجمعت الفعالية نحو 70 موظفة من أومينفست ومن عدد من شركات المجموعة المختارة، بما في ذلك منتجات مسقط، ولا في، والشركة العُمانية للاستثمارات العقارية والخدمات ش.م.م، ويو كابيتال.

وتضمن البرنامج سلسلة من الأنشطة المرتبطة بالرفاه والتفاعل، شملت صناعة الفخار وورش الجمال ومستحضرات التجميل، وجلسات مساج لليدين، وركناً للتصوير، وخدمات ضيافة. وأقيمت الفعالية خلال ساعات العمل، وُصممت بما يدعم تفاعل الموظفات، ورفاههن، وتعزيز الروابط بينهن على مستوى المجموعة، كما جرى إشراك مؤسسات صغيرة ومتوسطة محلية في تقديم الأنشطة والخدمات.



## التنوع والشمول

وخلال سنة التقرير، نفذت أومينفست وواصلت عددًا من المبادرات الرامية إلى تعزيز التنوع والشمول، من بينها:



### ممارسات توظيف شاملة:

من خلال استخدام أوصاف وظيفية منظمة، وأطر موحدة للمقابلات، ولجان مقابلات متنوعة، وممارسات تحد من التحيز، بما يضمن اتخاذ قرارات توظيف عادلة وموضوعية.



### مبادرات تمكين المرأة:

من خلال دعم تطوير القيادات النسائية، بما يشمل المشاركة في برامج تنفيذية وقيادية خارجية، ومتابعة تمثيل المرأة على مستوى القوى العاملة والمناصب القيادية.



### مبادرات التوطين:

من خلال الاستقطاب النشط للكفاءات العُمانية، وتقديم برامج تدريب وتطوير مصممة بما يلئم احتياجاتها، دعمًا لبناء القدرات المحلية وتعزيز الاستبقاء على المدى الطويل.



### القياس والشفافية:

من خلال المتابعة السنوية والإفصاح عن مؤشرات التنوع والشمول، بما في ذلك التمثيل حسب الجنس، وتمثيل المرأة في المناصب القيادية، وعدد الموظفات الجديديات، بهدف تقييم التقدم المحرز وتحديد مجالات التحسين.



## التنوع والشمول

وخلال عام 2025، عززت أومينفست التزامها بتمكين المرأة وترسيخ القيادة الفكرية الشاملة من خلال مبادرات موجهة للتفاعل العام والحوار حول السياسات، وقد قادت عزة الحبسي، نائب الرئيس التنفيذي - البحوث الاقتصادية والاتجاهات الناشئة، الجزء الأكبر من هذه الجهود خلال العام، بدعم مؤسسي من أومينفست، وتركزت هذه المبادرات على تعزيز الثقافة الاقتصادية العامة، والإسهام في صنع سياسات قائمة على الأدلة، ودفع الحوار الواعي بشأن تطوير الأسواق والإصلاح الاقتصادي، بما ينسجم مع هدف أومينفست في خلق قيمة طويلة الأمد للمجتمع والاقتصاد الوطني.

وعلى امتداد العام، وبدعم من أومينفست، مثلت عزة الحبسي المجموعة في عدد من المنصات الوطنية والإقليمية والدولية، من بينها:

- **مشاركات في وسائل الإعلام الوطنية والبرامج التلفزيونية تناولت** التداخيات الاقتصادية للإجراءات الجمركية الأمريكية، وحوكمة الشركات المملوكة للدولة وإصلاحها، مع إبراز أهمية أطر السياسات السليمة والإصلاح المؤسسي في تعزيز الأداء الاقتصادي وثقة المستثمرين.

- **إدارة جلسة رفيعة المستوى خلال المؤتمر السنوي لجمعية علاقات المستثمرين** في الشرق الأوسط، بمشاركة الأمين العام لوزارة المالية، وتركزت على تعميق أسواق رأس المال، وتوسيع المشاركة السوقية، واستقطاب الاستثمار الأجنبي المستدام بما ينسجم مع رؤية عُمان 2040.

- **تقديم التوقعات الاقتصادية لأومينفست وتحليل القطاع المصرفي خلال منتدى التمويل الإسلامي في عُمان 2025**، بما أسهم في إثراء الحوار القطاعي حول المرونة المالية والشفافية والنمو المستدام.

- **تمثيل دولي في قمة الاستثمارات البديلة في دبي** بصفتها متحدثة في جلسة بعنوان "التفكير الطليعي: الاستثمار حيث لا يذهب رأس المال"، حيث عرضت المقومات الاستثمارية التي تتمتع بها سلطنة عُمان أمام جمهور عالمي من المستثمرين.

- **المشاركة في منتدى القادة الشباب الخليجي الألماني في برلين**، الذي نظّمته مؤسسة كونراد أديناور بالتزامن مع النسخة السابعة من الحوار الألماني الخليجي العربي، بما أسهم في نقاشات عابرة للحدود حول التكامل الاقتصادي، والتحول في قطاع الطاقة، والتعاون الإقليمي.

## التنوع والشمول

### التعمين

يمثل التعمين سياسة وطنية رئيسية تهدف إلى توسيع الفرص الوظيفية أمام المواطنين العُمانيين، ودعم تنمية الشباب في البلاد. وتتسجم هذه السياسة مع رؤية عُمان 2040، بما تركز عليه من استدامة اقتصادية، وتنمية الكفاءات المحلية، ودعم النمو الوطني.

وتبنى أومينفست التعمين وتمنح أولوية لتوظيف المواطنين العُمانيين، مع الحرص في الوقت نفسه على تكافؤ الفرص بين المتقدمين والمتقدمات. وقد دفعتنا توجهاتنا الاستراتيجية، إلى جانب طموحات الدولة، إلى تحديد مستهدفات واضحة لمعدلات التعمين. وترتكز هذه المستهدفات، كما تنص عليها سياسة رأس المال البشري، على ركيزتين أساسيتين:

#### استقطاب الكفاءات العُمانية:

من خلال البحث النشط عن المهنيين العُمانيين وتوظيفهم دعماً للأهداف الوطنية في مجال التوظيف.



#### تطوير الكفاءات العُمانية:

من خلال تقديم برامج تدريب وتطوير مصممة خصيصاً لتعزيز مهارات القوى العاملة العُمانية وكفاءاتها.



### إجمالي الموظفين المحليين حسب الفئة العمرية 2025

0%	0	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و24 عامًا
47%	15	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و34 عامًا
25%	8	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و44 عامًا
22%	7	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 45 و54 عامًا
6%	2	الموظفون الذين تبلغ أعمارهم 55 عامًا فأكثر

### إجمالي الموظفين المحليين حسب المستوى الوظيفي 2025

9	المناصب المبتدئة
17	المناصب متوسطة المستوى
6	كبار المديرين

### إجمالي الموظفين المحليين حسب سنوات الخدمة 2025

53%	17	0-4 سنوات
25%	8	5-9 سنوات
13%	4	10-14 سنة
9%	3	الموظفون الذين عملوا لدى أومينفست لمدة 15 سنة فأكثر



يمثل التعمين سياسة وطنية رئيسية تهدف إلى توسيع الفرص الوظيفية أمام المواطنين العُمانيين، ودعم تنمية الشباب في البلاد.

### التوظيف المحلي

2025	2024	2023	
32	35	42	إجمالي عدد الموظفين المحليين
82%	81%	86%	نسبة الموظفين المحليين من إجمالي القوى العاملة
44%	47%	47%	الرجال (النسبة)*
56%	35%	39%	النساء (النسبة)*
6	6	16	عدد الموظفين المحليين ضمن الإدارة العليا**
35%	40%	50%	الرجال العُمانيون (النسبة)*
46%	20%	19%	النساء العُمانيات (النسبة)*

\*من إجمالي عدد الموظفين.  
\*\*يُعرّف كبار المديرين في أومينفست بأنهم شاغلو مناصب نائب الرئيس الأول فما فوق.

## التوظيف العادل

تضع إدارة رأس المال البشري عملية توظيف منظمة تشمل مراحل مقابلات محددة، وتقييمات للخريجين الجدد عند الاقتضاء، وتقييمات عملية مرتبطة بطبيعة الدور الوظيفي. ويجري تطوير هذه العملية بالتشاور مع رئيس الإدارة المعنية واعتمادها من قبله.

وبعد الفرز الأولي للطلبات في ضوء متطلبات الوظيفة، تُدرج في القائمة المختصرة طلبات المرشحين الأكثر توافقًا مع المؤهلات والمهارات والخبرات المطلوبة، تمهيدًا لإخضاعهم لمزيد من المقابلات. كما تُجرى عمليات التحقق من المراجع لجميع المرشحين المدرجين في القائمة المختصرة، على أن يتوافر حد أدنى من مرجعين مستقلين بالنسبة إلى المناصب الإدارية، وتحفظ أومينفست بقاعدة بيانات مركزية للمرشحين المحتملين. وإلى جانب هذا المخزون الداخلي من الكفاءات، تستقطب المجموعة المرشحين المؤهلين من خلال مجموعة من القنوات الخارجية، واستنادًا إلى متطلبات الوظيفة والكفاءات المطلوبة، يجوز لإدارة رأس المال البشري، بالتشاور مع رئيس الإدارة المعنية، القيام بما يلي:

نشر إعلانات ميوبة في وسائل الإعلام المحلية أو الإقليمية أو الدولية



الاستعانة بوكالات توظيف متخصصة



استخدام بوابات الوظائف الإلكترونية ومنصات التوظيف الرقمية



الاستفادة من برامج ترشيح الموظفين



تطبيق وسائل استقطاب أخرى لجذب المرشحين المؤهلين على النحو المناسب



وتُنسق جميع أنشطة التوظيف، بما في ذلك التعامل مع الوكالات والإعلانات، من خلال إدارة رأس المال البشري، وتخضع للاعتماد وفقًا لمصفوفة تفويض الصلاحيات. كما تُحاط إدارة رأس المال البشري علمًا بجميع المناقشات المتعلقة بفرص العمل المحتملة داخل أومينفست، بما يضمن الاتساق والشفافية والامتثال لإجراءات الحوكمة الداخلية.

## التنوع والشمول

في نوفمبر 2025، احتفلت أومينفست بالعيد الوطني العُماني من خلال فعالية داخلية على مستوى المجموعة. وقد جمعت الفعالية أكثر من 100 موظف من أومينفست وشركات المجموعة، وتضمنت كلمة افتتاحية، ومراسم تقطيع الكعكة، وفقرات موسيقية، وخدمات ضيافة. واستهدفت هذه المبادرة تعزيز تفاعل الموظفين، وترسيخ روح التماسك، وتنمية الشعور بالفخر الوطني. كما جرى إشراك مؤسسات صغيرة ومتوسطة محلية لتقديم خدمات الضيافة والموسيقى خلال الفعالية، بما أسهم في تنشيط الحركة الاقتصادية المحلية ودعم مزودي الخدمات المجتمعيين ضمن منظومة الأعمال الصغيرة في سلطنة عُمان.





## التنوع والشمول

### عملية إعداد الوصف الوظيفي واعتماده

تتم عملية إعداد الوصف الوظيفي أو تحديثه وفق الخطوات التالية:

- تقوم الإدارة الطالبة بإخطار إدارة رأس المال البشري بالحاجة إلى إعداد وصف وظيفي جديد أو مراجعة وصف قائم، مثل الحالات المرتبطة بالتوظيف الجديد، أو تغير نموذج التشغيل، أو تحديث متطلبات الكفاءات

- تشارك إدارة رأس المال البشري أحدث نموذج للوصف الوظيفي مع الإدارة الطالبة

- يُعد الوصف الوظيفي بصورة مشتركة بين الإدارة الطالبة وإدارة رأس المال البشري، بما يضمن اكتماله واتساقه مع متطلبات الوظيفة

- تُرفع المسودة إلى رئيس الإدارة المعنية لاعتمادها مبدئيًا

- تراجع إدارة رأس المال البشري الوصف الوظيفي المعتمد مبدئيًا للتحقق من دقته واكتماله

- يمنح الرئيس التنفيذي للموارد البشرية الموافقة النهائية

- بعد الاعتماد، يُحفظ الوصف الوظيفي في نظام إدارة الموارد البشرية، ويُشارك مع الإدارة الطالبة للتنفيذ والأرشفة

2025		2024		2023		الموظفون المعينون حديثاً
4		3		12		إجمالي عدد الموظفين المعينين حديثاً
3	75%	2	67%	9	75%	الرجال
1	25%	1	33%	3	25%	النسبة
0%		33%		50%		نسبة الرجال العُمانيين المعينين حديثاً*
100%		33%		25%		نسبة النساء العُمانيات المعينيات حديثاً*
الموظفون الجدد حسب الفئة العمرية						
2		غير مقاس		غير مقاس		الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و29 عامًا
2		غير مقاس		غير مقاس		الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و39 عامًا

\*من إجمالي الموظفين المعينين حديثاً.

2025		2024		2023		معدل دوران الموظفين
16%		12%		16%		معدل دوران الموظفين لجميع الموظفين
19%		7%		12%		الرجال
11%		21%		4%		النساء
5%		12%		12%		التقلبات في عدد الموظفين
دوران الموظفين حسب الفئة العمرية						
45%		غير مقاس		غير مقاس		الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و29 عامًا
5%		غير مقاس		غير مقاس		الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و39 عامًا
21%		غير مقاس		غير مقاس		الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 40 و49 عامًا
29%		غير مقاس		غير مقاس		الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 50 و59 عامًا
0%		غير مقاس		غير مقاس		الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 60 و69 عامًا

# التدريب والتعليم

ندرك أن بناء قوى عاملة ماهرة ومؤهلة يشكل عنصرًا أساسيًا للحفاظ على القدرة التنافسية، وتعزيز الإنتاجية، ودعم الأداء المؤسسي على المدى الطويل. ومن هذا المنطلق، نواصل التزامنا بالاستثمار في التدريب المستمر وتطوير موظفينا، بما يضمن تزويدهم بأحدث المهارات والمعارف وأفضل الممارسات.

كما نعي أن ضعف التركيز على التعلم والتطوير قد ينعكس سلبًا على الأداء، ومستويات التفاعل، والفاعلية المؤسسية. وللحد من هذه المخاطر، نعطي الأولوية لنهج منظم واستشراقي في بناء القدرات. ويشمل ذلك الاستفادة من منصات التعلم الرقمية، واعتماد أساليب التعلم المصغر لتسريع تنمية المهارات بصورة موجهة، وترسيخ ثقافة التعلم المستمر، وتصميم مسارات تطوير شخصية، وضمان إتاحة موارد التعلم لجميع الموظفين. وتشمل استراتيجيتنا الشاملة للتعلم والتطوير ما يلي:

**أساليب تدريب متنوعة:** نوفر دورات تدريبية رسمية، وفرص تعلم أثناء العمل، وبرامج تعلم إلكتروني صممت بما يلبي متطلبات الوظيفة، وأهداف الأعمال، والخطط المهنية الفردية. ويضمن هذا النهج الشامل إتاحة الموارد التعليمية اللازمة لجميع الموظفين، بصرف النظر عن أدوارهم.



**برامج تنمية المهارات والشهادات المهنية:** دعمًا للنمو المهني، نتيح للموظفين فرص الحصول على شهادات مهنية، بما في ذلك شهادات معهد المحلل المالي المعتمد (CFA)، وجمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين (ACCA)، ومعهد إدارة المشاريع (PMP).



**برامج متقدمة لتطوير القيادات والإدارة:** صممت هذه المبادرات لتعزيز المهارات الفنية والسلوكية، بما يدعم التطور المهني ويوائم قدرات الموظفين مع أهدافنا الاستراتيجية.



متوسط ساعات التدريب	2025	2024	2023
متوسط ساعات التدريب لجميع الموظفين	61	42	25
الموظفون الذكور	85	41	20
الموظفات	28	45	30
متوسط ساعات التدريب للموظفين المحليين	61	50	-

أُعيد عرض ساعات التدريب الخاصة بالسنتين السابقتين.  
المعادلة: إجمالي ساعات التدريب / عدد الموظفين بدوام كامل

واستكمالاً لما أفصحنه عنه في العام الماضي، طورت أومينفست في عام 2025 استبيانًا لقياس تفاعل الموظفين. وحتى تاريخ إعداد التقرير، لا يزال الاستبيان قيد المراجعة الداخلية، ومن المقرر طرحه خلال عام 2026.

## التدريب على الاستدامة

خلال فترة التقرير، قدمنا تدريبًا متخصصًا للموظفين في مجال الاستدامة. وركز البرنامج التدريبي على رفع مستوى الوعي بممارسات الاستدامة، وتعزيز فهم الموظفين لأهمية الاستدامة بالنسبة إلى الأعمال، ودمج أهداف الاستدامة في عملية صنع القرار الاستراتيجي. ويدعم هذا النهج ترسيخ اعتبارات الاستدامة ضمن ممارسات القيادة وفي الثقافة المؤسسية الأوسع. كما قدم تدريب موجه بشأن الأطر الناشئة في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة، مع تركيز خاص على IFRS S1 وIFRS S2، استعدادًا للمتطلبات التنظيمية المتوقعة التي يُرجح أن تصبح إلزامية خلال السنوات المقبلة.

## التدريب والتعليم

### التقدم الوظيفي

واصلنا خلال عام 2025 التزامنا بتطوير المسار المهني لموظفينا من خلال تقديم دعم شامل يشمل فرص التدريب العملي، وبرامج موجهة لبناء المهارات، والتخطيط لما بعد المسار الوظيفي، والمساندة خلال مراحل الانتقال. ويهدف هذا النهج إلى تمكين الموظفين من تطوير قدرات متنوعة، ومواكبة بيئة الأعمال المتغيرة، وتحقيق النمو الشخصي إلى جانب تعزيز مرونة المؤسسة على المستوى الاستراتيجي.

### برامج المكافآت والتقدير

تُقدّر أومينفست إسهامات موظفيها وتكافئها من خلال برنامج تقدير الموظفين والاعتراف بجهودهم، المصمم لتعزيز الأداء العالي، والابتكار، والانسجام مع قيم المؤسسة. ويكرم البرنامج الأفراد والفرق الذين يحققون أداءً استثنائيًا، أو يقدمون مخرجات عالية الجودة، أو يطرحون أفكارًا مؤثرة تسهم في رفع الكفاءة التشغيلية وتحقيق المحطات الرئيسية في المشاريع.

وخلال سنة التقرير، مثل برنامج تقدير الموظفين والاعتراف بجهودهم البرنامج الرئيسي للمكافآت والتقدير على مستوى المجموعة. وتُقدّم الترشيحات بصورة ربع سنوية من رؤساء الإدارات، وتراجعها إدارة رأس المال البشري لضمان العدالة والاتساق قبل اعتمادها. وقد يشمل التقدير حوافز مالية تصل إلى 50% من الراتب الأساسي، أو يوم إجازة إضافي، و/أو شهادة تقدير، وإلى جانب ذلك، يجري تكريم ولاء الموظفين وإسهاماتهم طويلة الأمد من خلال برنامج جوائز الخدمة الطويلة. وتعكس هذه الجوائز تقدير الزملاء الذين أدوا دورًا مهمًا في دعم نمو الشركة ونجاحها عبر السنوات.

وخلال العام، كان 9 من أصل 39 موظفًا بدوام كامل في الشركة، بما يمثل 23% من القوى العاملة، قد أكملوا أكثر من خمس سنوات من الخدمة. ومن بينهم، جرى تكريم 6 موظفين لإتمامهم خمس سنوات من الخدمة، في حين كُرم 3 موظفين بمناسبة بلوغهم خمسة عشر عامًا من الخدمة في المؤسسة.



2025		إجمالي عدد الموظفين الذين تمت ترقيتهم
100%	11	الرجال
55%	6	النسبة
45%	5	

تُنفذ عملية التقييم السنوي للأداء لدينا وفق نهج منظم يتماشى مع أفضل الممارسات المعترف بها. ويُقيّم جميع الموظفين المستحقين استنادًا إلى مؤشرات أداء رئيسية محددة بوضوح وكفاءات سلوكية، بما يضمن موازنة الأداء مع قيم المؤسسة، ومتطلبات الوظيفة، وأهداف الإدارة المعنية. ويجري التقييم باستخدام بطاقة أداء موحدة، تُخصص فيها نسبة 80% لمؤشرات الأداء الرئيسية و20% للكفاءات. كما تُحدد التقديرات وفق مقياس يتضمن خمسة نقاط، بما يعزز الاتساق والموضوعية والعدالة على مستوى المؤسسة.

وتُسهم نتائج الأداء في إعداد خطط التطوير الفردية، وتوجيه مبادرات التدريب وبناء القدرات، واتخاذ القرارات المرتبطة بالمكافآت القائمة على الأداء، والنظر في الترقيات، كما يوجد مسار رسمي للمراجعة والتحقق وتسوية الاعتراضات، بما يدعم الشفافية والمساءلة والتحسين المستمر ضمن إطار إدارة الأداء.

وتُدمج أهداف البيئة والمجتمع والحوكمة حاليًا في التقييمات الرسمية لأداء فريق الاستدامة المتخصص. أما بالنسبة إلى بقية الوظائف، فتُدرج اعتبارات الاستدامة ضمن الإطار الأوسع لإدارة الأداء من خلال بطاقات أداء الإدارات المرتبطة برؤيتنا المؤسسية. كما تشكل الأهداف المرتبطة بالاستدامة جزءًا من معايير الأداء السنوية التي يراجعها مجلس الإدارة سنويًا، بما يعزز ثقافة المساءلة تجاه طموحات أومينفست في مجال الاستدامة.

## التخطيط لما بعد المسار الوظيفي

تلتزم أومينفست التزامًا صارمًا بالقوانين واللوائح الوطنية وفق ما تقضي به صندوق الحماية الاجتماعية بموجب المرسوم السلطاني رقم (33/2021). وبصفتها جهة مستقلة، تضطلع الهيئة بمسؤولية إطلاق مبادرات وبرامج الحماية الاجتماعية، بما يدعم توسيع نطاق الجهود المرتبطة بالتخطيط لما بعد المسار الوظيفي. وفي إطار التزامنا بتقديم دعم شامل للموظفين، أدرجنا بنهاية عام 2024 آليات المساندة خلال الانتقال الوظيفي ضمن سياسة رأس المال البشري. وتوفر هذه السياسة إرشادات منظمة للموظفين الذين يملكون بتحويلات مهنية جوهرية، سواء بسبب التقاعد، أو إعادة الهيكلة المؤسسية، أو إنهاء الخدمة، بما يضمن مسارات انتقال تحفظ الكرامة وتوفر الدعم اللازم.

## فرص التدريب العملي

أقامت أومينفست علاقات تعاون مع عدد من الجامعات الرئيسية في سلطنة عُمان، بما في ذلك جامعة السلطان قابوس (SQU)، لتوفير فرص تدريب عملي لشريحة واسعة من المرشحين. وبعد اختيار المرشح، توفر له المهارات والمعارف الأساسية اللازمة في بداية المسار المهني، بما يدعم استكشاف الفرص الوظيفية وتنمية الكفاءات المهنية.

وقد أتاح برنامج التدريب العملي New Heights في أومينفست فرصة قيمة لـ 39 متدرِّبًا لاكتساب خبرة عملية عبر مجموعة من الإدارات الرئيسية، من بينها الاستثمارات، والمخاطر، والموارد البشرية، والشؤون القانونية، والبحوث الاقتصادية، والشؤون المالية، والتدقيق الداخلي. كما أتاح البرنامج للمشاركين فرصة التنقل بين وظائف مختلفة، بما مكنهم من توسيع مهاراتهم، وتعميق معرفتهم بالقطاع، واكتساب فهم شامل لعمليات أومينفست، ويُقيّم نجاح هذه التدريبات استنادًا إلى مؤشرات الأداء، والمساهمة في المشاريع، وتنمية المهارات، وملاحظات المشرفين. وفي عام 2025، جرى تعيين 3 من هؤلاء المتدربين في وظائف بدوام كامل تقديرًا لإسهاماتهم الناجحة.



جامعة السلطان قابوس  
Sultan Qaboos University

## التدريب والتعليم

# الاحتفاء بالإنجازات المتميزة للموظفين في التدقيق الداخلي والاستدامة

احتفاءً بالإنجازات الاستثنائية للموظفين، كرّمت أومينفست في عام 2025 عددًا من المحطات المهمة التي تعكس التزامها المتواصل بالحوكمة الرشيدة والريادة في مجال الاستدامة. فقد حقق فريق التدقيق الداخلي الامتثال الكامل لمعايير التدقيق الداخلي العالمية (GIAS)، وهو أعلى معيار للتميز المهني، بما يجسد التزام أومينفست بتطبيق ممارسات قوية في الحوكمة وإدارة المخاطر، وفي الوقت نفسه، حظي فريق الاستدامة بجائزة أفضل تقرير استدامة من جمعية علاقات المستثمرين في الشرق الأوسط (MEIRA)، تقديرًا لريادته في الشفافية في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة وإعداد تقارير الاستدامة. وتُعكس هذه الإنجازات تقاني الفريقين في رفع سقف الأداء والإسهام في مواصلة نجاح أومينفست.



# الصحة والرفاه



**بطولة البادل |** في ديسمبر 2025، نظمت أومينفست بطولة بادل بنظام المكسيكانو في إطار مبادرة تعنى برفاه الموظفين وتعزيز التفاعل الداخلي. وشارك في البطولة 13 مشاركاً، من بينهم 8 موظفين من أومينفست و5 موظفين من شركتي يو كابيتال وأوريس التابعتين للمجموعة. واعتمد نظام المكسيكانو على تدوير الشركاء واحتساب النقاط بشكل فردي، مع تأهل أفضل 8 لاعبين إلى نصف النهائي والنهائي. وتشكل خلال البطولة نحو 30 ثنائية مختلطة بين موظفين من شركات مختلفة، من دون تشكيل فرق خاصة بكل شركة. وتضمنت البطولة مستويات مهارية متفاوتة، شملت لاعبين مبتدئين ومتوسطي المستوى، مع اعتماد تشكيلات ديناميكية لضمان توازن المنافسة، كما جرى إشراك مؤسسات صغيرة ومتوسطة محلية من خلال خدمات الموقع والضيافة التي قدمها نادي سبين بادل وشركة ساس كابترينج.



**بطولة كرة القدم الرمضانية |** في مارس 2025، استضافت أومينفست بطولتها السنوية لكرة القدم الرمضانية بوصفها مبادرة تعنى برفاه الموظفين وتعزيز تفاعلهم على مستوى المجموعة. وأقيمت البطولة خلال الفترة من 2 إلى 12 مارس 2025، وشاركت فيها 9 من شركات المجموعة، وهي: الشركة الوطنية للتمويل، ويو كابيتال، وبنك العز الإسلامي، وبنك عُمان العربي، وبنك مسقط، وشركة تكافل عُمان للتأمين، وشركة ثواني، ودريم لاب تكنولوجيز، ومجموعة ليشا. وشارك في البطولة ما مجموعه 9 فرق، بواقع 16 لاعباً في كل فريق، ليصل إجمالي المشاركين إلى 144 مشاركاً. وأقيمت المباراة النهائية بين تكافل عُمان ومجموعة ليشا، وانتهت بفوز تكافل عُمان بالبطولة.

تعتمد أومينفست نهجاً شاملاً في إدارة صحة الموظفين ورفاههم، يدمج الأبعاد البدنية والنفسية والاجتماعية والمالية ضمن ممارساتها وثقافة بيئة العمل. ويشمل ذلك تعزيز التوازن الصحي بين الحياة والعمل، وتشجيع المشاركة في الأنشطة البدنية والترفيهية، وترسيخ بيئة عمل داعمة وشاملة. وتتراوح مبادرات رفاه الموظفين بين الأنشطة الرياضية والصحية المنظمة والفعاليات التي تعزز التعاون والروح المعنوية والروابط الاجتماعية بين الموظفين وزملائهم في شركات المجموعة. كما تُدمج اعتبارات الصحة والرفاه ضمن الجهود الأوسع لرأس المال البشري وتفاعل الموظفين، مع التركيز على المشاركة، والشمول، وإحداث أثر إيجابي مستدام.

## إجازة الوالدين

دعمًا للأسر، تتيح للموظفات اللواتي أمضين سنة واحدة أو أكثر في الخدمة 98 يومًا من إجازة الأمومة مدفوعة الأجر بالكامل، وفقًا لقانون العمل العُماني. وتشمل هذه المدة مرحلتي ما قبل الولادة وما بعدها، بما يوفر للأمهات الوقت الكافي للتعافي والارتباط بالمولود الجديد.

كما تتيح للأمهات المرضعات ساعة يومية لرعاية الطفل لمدة عام واحد بعد انتهاء إجازة الأمومة، بما ينسجم مع التزامنا بمراعاة احتياجات الأسرة وتهيئة بيئة عمل داعمة. وإضافة إلى ذلك، يحق للآباء الجدد الحصول على سبعة أيام من إجازة الأبوة دعمًا لدورهم خلال المراحل الأولى من الأبوة.

2025	2024	2023	إجازة الوالدين
34	43	41	إجمالي عدد الموظفين المستحقين لإجازة الوالدين
7	3	3	عدد الموظفين الذين حصلوا على إجازة الوالدين
6	1	1	النساء
1	2	2	الرجال
100%	100%	100%	معدل الاحتفاظ: النساء (النسبة)
100%	100%	100%	معدل الاحتفاظ: الرجال (النسبة)

# آليات التظلم والإبلاغ عن المخالفات

تُجرى التحقيقات 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 1 | الإبلاغ عن المخالفة

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



## الخطوة 2 | تأكيد استلام التقرير

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



## الخطوة 3 | إجراء تحقيق أولي

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



## الخطوة 4 | إجراء تحقيق شامل

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



## الخطوة 5 | 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.



تدعم مدونة قواعد السلوك المهني لدينا، إلى جانب التزامنا بقانون العمل العُماني، بيئة عمل قائمة على العدالة والاحترام والنزاهة. كما تعزز بيئة خالية من التمييز والتحرش، وتحظر أي شكل من أشكال الانتقام من أي شخص يُبلغ عن مخاوف أو ملاحظات، وتوفر سياساتنا الشاملة الخاصة برأس المال البشري والإبلاغ عن المخالفات قنوات موثوقة وسرية تتيح للموظفين التعبير عن المظالم، والإبلاغ عن أي سلوك قد يشكل مخالفة، وطلب المعالجة المناسبة. ومن خلال إرساء آليات تواصل واضحة وإجراءات تأديبية محددة، نحرص على ترسيخ ثقافة داعمة تعطي الأولوية للمعاملة الأخلاقية في جميع جوانب العمل، بدءًا من ممارسات التوظيف ووصولاً إلى المزايا الوظيفية.

ولم تسجل أومينفست حتى تاريخه أي حالات تمييز أو تحرش، وعلى الرغم من ذلك، فإننا نواصل التزامنا بالحفاظ على بيئة عمل خالية من التمييز والتحرش وأي معاملة غير عادلة. وترسيخًا لهذا الالتزام، قمنا بتضمين مبادئ عدم التمييز ضمن سياسة رأس المال البشري، ومدونة السلوك، وإطار التنوع والمساواة والشمول، وهي مبادئ تسري على جميع ممارسات التوظيف، بما في ذلك التوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء، والترقية، والتعويضات. وبشكل صارم التمييز القائم على السمات الشخصية، كما يُتوقع أن يُعامل جميع الموظفين بكرامة واحترام وعدالة. وتدعم هذه الالتزامات من خلال تواصل مننظم، ومبادرات توعوية، وبرامج تدريبية تهدف إلى تعزيز السلوكيات الشاملة والحد من التحيز داخل المؤسسة.

ولتعزيز آليات التظلم، تشجع سياسة الإبلاغ عن المخالفات الموظفين على الإبلاغ عن السلوك غير الأخلاقي أو مخالفات السياسات، مع توفير قنوات متعددة للإبلاغ تضمن السهولة والأمان. ويُعد الإبلاغ عن المخالفات قناة آمنة للإبلاغ عن أي تجاوزات، مثل سوء السلوك، أو الأنشطة غير القانونية، أو الاحتيال، أو التداول من الداخل، أو الممارسات المحاسبية المشكوك فيها، أو أي مسائل تشكل مخالفة للسياسات أو القوانين أو اللوائح التي تنظم عمليات أومينفست. وتُصان سرية المبلِّغين وعدم الكشف عن هويتهم إلى أقصى حد ممكن، بما يتماشى مع القوانين المعمول بها والإجراءات الداخلية. كما تلتزم أومينفست بحماية مصالح المؤسسة وأصحاب العلاقة من خلال الإدارة الفاعلة للمخاوف المبلغ عنها والتحقيق فيها. وقد خصص بريد إلكتروني سري لهذا الغرض لتلقي البلاغات:

[whistleblower@ominvest.com](mailto:whistleblower@ominvest.com)

## ولم تُسجل أي بلاغات ضمن قنوات الإبلاغ عن المخالفات خلال فترة التقرير.

وتُجرى التحقيقات بموضوعية، مع اتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة المسائل المثارة. كما تُعزز السياسة من خلال التدريب والتواصل المنتظمين. وقد وضعنا نهجًا منظمًا للتعامل مع البلاغات، بما يضمن السرية وإجراء تحقيقات شاملة.

# دعم المجتمع والتأثير الاجتماعي



## في هذا القسم

نهج المسؤولية الاجتماعية للشركات

فئات دعم المجتمع

الرزحة في منطقة المزارع، ولاية قريات، محافظة مسقط، سلطنة عُمان، إذ يتجمع الرجال في صباح عيد الفطر المبارك لأداء الأهازيج والإيقاعات الطبلية التقليدية التي تحيي هذه المناسبة.

## الشراكات الاستراتيجية

يرتكز أثر مبادراتنا المجتمعية في المقام الأول على بناء شراكات استراتيجية. ويشمل ذلك عملية متكاملة لتحديد الشركاء المحتملين ومشروعاتهم، والتحقق منهم، واختيارهم، وتقييمهم، كما نقوم بمراجعة عدد كبير من المقترحات، والتشاور مع أصحاب العلاقة بما يضمن تحقيق أثر طويل الأمد، والعمل معهم على تحديد النتائج المستهدفة لكل مبادرة وقياسها. ويشمل نطاق تفاعلنا طيفًا واسعًا من أصحاب العلاقة، من بينهم المنظمات غير الحكومية، والجهات الحكومية، وشركات المجموعة، والجهات الخاصة. ويتيح لنا التعاون مع هذه الأطراف الاستفادة من خبراتهم ومواردهم وشبكاتهم، بما يسهم في تعظيم أثر مبادراتنا.

وفي بداية كل عام ونهايته، نتواصل مع مجلس الإدارة ونشاركه مراجعتنا السنوية للمسؤولية الاجتماعية للشركات، إلى جانب خطتنا للعام المقبل. وتشمل هذه اللقاءات كذلك عرض الموازنة المعتمدة، وآليات التخصيص، والشراكات المستهدفة. كما نحرص على طلب الملاحظات من أصحاب العلاقة وشركائنا الذين نعتز بهم، بما يضمن تلبية توقعاتهم ومواصلة تطوير أدائنا المؤسسي. وفي المقابل، نشاركهم رؤيتنا بشأن المبادرات القائمة بهدف تعزيز المواومة ورفع أثر جهودنا المشتركة.

يشكل دعم المجتمع والتأثير الاجتماعي في أومينفست جزءًا محوريًا من غايتنا المتمثلة في تطوير الأعمال للنهوض بالمجتمعات. فمن خلال الاستثمارات الاستراتيجية ومبادرات البيئة والمجتمع والحوكمة ذات الأثر، نعمل على خلق قيمة لأصحاب العلاقة، مستندين في ذلك إلى النزاهة، والتعاون، والتميز، والابتكار، والمواطنة الصالحة. ولا يقتصر التزامنا على الامتثال فحسب، بل يمتد إلى مسؤولية مؤسسية تسهم في رفاه المجتمع، والحفاظ على البيئة، والتنمية الاقتصادية.

# نهج المسؤولية الاجتماعية للشركات

شهدنا خلال السنوات الأخيرة الأثر البيئي والمجتمعي الإيجابي الذي يمكن تحقيقه عند إدارة مبادراتنا المجتمعية على نحو فاعل. وانطلاقًا من حرصنا على استدامة هذا الأثر، صُممت كل مبادرة ضمن محور دعم المجتمع والتأثير الاجتماعي في أومينفست وفق ثلاثة أهداف رئيسية:

### خلق قيمة طويلة الأمد

تسهم مبادرات دعم المجتمع في خلق قيمة مشتركة لكل من الشركة والمجتمع، بما يدعم خلق القيمة على المدى الطويل. ونضمن نموًا مستدامًا من خلال مواومة أهداف أعمالنا مع متطلبات أصحاب العلاقة وتوقعاتهم. كما أن الاستثمار في رفاه المجتمعات المحلية، والحفاظ على البيئة، والتنمية الاجتماعية يتيح لنا تحقيق منافع ملموسة للمجتمع والبيئة على حد سواء.



### الابتكار والميزة التنافسية

يسهم تبني مبادرات دعم المجتمع في تحفيز الابتكار عبر تشجيع ريادة الأعمال وإيجاد الحلول. ومن خلال معالجة التحديات الاجتماعية والبيئية بحلول مبتكرة، تتمكن من دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتعزيز الاقتصاد، والإسهام في التصدي للتحديات المشتركة.



### تعزيز السمعة وثقة أصحاب العلاقة

يعزز التزامنا بممارسات الأعمال المسؤولة والتفاعل الفاعل مع المجتمع سمعتنا وبيئي الثقة مع أصحاب العلاقة الرئيسيين، بما في ذلك الجهات الحكومية، والمستثمرون، والعلماء، والموظفون، والمجتمعات المحلية. وتمثل هذه الثقة عنصرًا أساسيًا في جذب الاستثمارات، والاحتفاظ بالكفاءات، وبناء الشراكات الداعمة لنموننا.



# فئات دعم المجتمع

تهدف فئات دعم المجتمع لدينا إلى إحداث أثر قابل للقياس والتوسع ضمن مجالات تركيز محددة، بما يساهم في تحقيق تغيير إيجابي. وفي كل عام، نعزز هذه الجهود من خلال وضع مستهدفات وأهداف واضحة، ويتابع التقدم المحرز عبر رصد مؤشرات رئيسية، مثل عدد البرامج المدعومة، وعدد المستفيدين الذين تم الوصول إليهم، وحجم المساهمات المالية. كما نعتمد مؤشرات أداء خاصة بكل برنامج، تُصمم بما يتناسب مع أهداف كل مبادرة ومخرجاتها. وفي إطار جهودنا في دعم المجتمع، نولي الأولوية للدعم ضمن الفئات الخمس الرئيسية التالية:

**الاستدامة البيئية** | نجسد التزامنا بحماية البيئة واستعادة التنوع البيولوجي.



**التعليم** | نسعى إلى تزويد المجتمعات بالمهارات اللازمة لإعداد قادة المستقبل ودفع عجلة النجاح الاقتصادي. كما نلتزم بتمكين الشباب من خلال التعليم والثقافة المالية، إدراكاً منا لدورهم المحوري في بناء مستقبل مستدام وقادر على الصمود للبلاد.



**الدعم العيني** | نعبر عن التزامنا من خلال استثمار وقتنا وجهدنا مباشرة في خدمة المجتمع لإحداث أثر واسع النطاق.



**ريادة الأعمال** | ندعم المبادرات التي تعزز ارتباطنا بالمجتمعات المحلية من خلال تمكين رواد الأعمال ودعم تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وتعكس هذه الفئة التزامنا بكوننا مواطناً مؤسساً مسؤولاً ومهتماً.



**الرياضة والصحة والرفاه** | نهدف إلى إحداث أثر اجتماعي إيجابي من خلال التركيز على الرياضة والصحة ورفاه المجتمع. وتهدف هذه البرامج إلى تعزيز الثقة بالنفس وبناء علاقات اجتماعية أقوى.



**نقيس ونتابع مؤشرات الأداء الرئيسية التالية ضمن كل فئة من فئات الدعم:**

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





## فئات دعم المجتمع

### الاستدامة البيئية

#### يوم الزراعة العُماني: مبادرة تشجير

احتفاءً بيوم الزراعة العُماني، نظمت أومينفست مبادرة تطوعية على مستوى المجموعة ركزت على الإشراف البيئي، وتعزيز التنوع البيولوجي، وتبني ممارسات تنسيق مستدامة للمواقع. وشارك موظفون من أومينفست ومن شركاتها التابعة في نشاط عملي لغرس الأشجار في مشروع "لا في"، وهو مشروع رائد متعدد الاستخدامات في مدينة العرفان بمسقط، طورته شركة أوريس التابعة لأومينفست.

وركزت المبادرة على زراعة أنواع محلية ومقاومة للجفاف، اختبرت بعناية لانخفاض احتياجاتها المائية وقدرتها على التكيف مع المناخ الجاف في سلطنة عُمان. ويدعم هذا التوجه المرونة البيئية على المدى الطويل، والاستخدام الرشيد للمياه، والمواءمة مع أولويات الاستدامة في رؤية عُمان 2040. وإلى جانب أثرها البيئي، أسهمت المبادرة في تعزيز تفاعل الموظفين، والتعاون بين شركات المجموعة، وترسيخ ثقافة مشتركة في مجال المسؤولية البيئية.

#### أثر البرنامج

##### النتائج البيئية:

- زراعة 115 شجرة
- اختيار أنواع محلية ومقاومة للجفاف دعمًا للتنوع البيولوجي المحلي والمرونة المناخية
- مواءمة أعمال تنسيق المواقع مع ممارسات الإدارة المستدامة للمياه

##### مشاركة الموظفين والعمل التطوعي:

- مشاركة 15 موظفًا
- تمثيل 4 شركات، وهي أومينفست، ويو كابيتال، وأوريس، ومنتجات مسقط
- 3 ساعات تطوع لكل موظف
- إجمالي 45 ساعة تطوع

## أثر البرنامج

### البحث والحفاظ على البيئة:

تنفيذ **3** ورش عمل  
حول اللبان والتلوث  
الضوئي المؤثر على  
السلاحف البحرية

إعداد **5** مواد  
توعوية في مجال  
الحفاظ على البيئة

تهيئة **6** منازل /  
مساجد في جزيرة  
مصيرة بإضاءة  
صديقة للحياة  
الفطرية

تنفيذ **4** مسوحات  
ميدانية تناولت  
السلاحف البحرية،  
ونسور الرخم  
المصرية، واللبان  
في ظفار



تنفيذ **36** تعاونًا مع  
منظمات دولية

تركيب أجهزة تتبع ل  
**20** سلحفاة بحرية  
من إناث ضخمة  
الرأس لأغراض  
المراقبة

تنظيف **78** كم  
من شواطئ  
التعشيش

إزالة **60** طنًا  
من معدات الصيد  
المهجورة أو  
المتروكة

### التفاعل المجتمعي والتوعية:

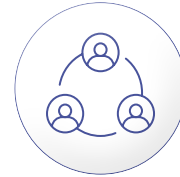
**24** عضوًا  
مؤسسيًا  
دعموا  
البرنامج

تنفيذ **92** فعالية  
عامة

إشراك **5,774** فردًا في  
التوعية البيئية

إشراك **4,840**  
شبابًا

دعم **314** متطوعًا لمبادرات  
جمعية البيئة العُمانية



### التعليم البيئي:

اختيار **6** فائزين على مستوى  
السلطنة إلى جانب جوائز  
إضافية

الوصول إلى  
**11**  
محافظة

تسجيل  
**164**  
مدرسة



## فئات دعم المجتمع

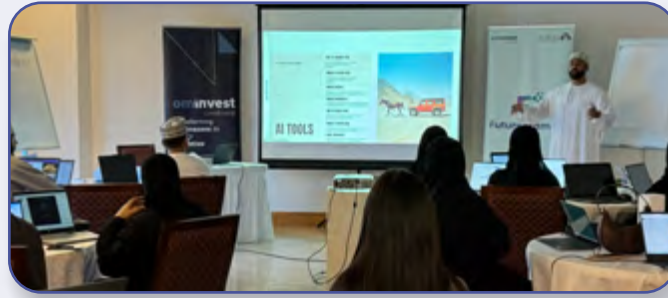
### الشراكة مع جمعية البيئة العُمانية (ESO)

تُعد جمعية البيئة العُمانية منظمة غير ربحية رائدة تُعنى بحماية وصون الإرث الطبيعي لسلطنة عُمان، من خلال البحث والتعليم، والمناصرة، والتفاعل المجتمعي. وتركز برامجها على حماية التنوع البيولوجي، والبحث في الأنواع المهددة بالانقراض، وتعزيز الثقافة البيئية، وبناء قدرات الشباب. ومن خلال عضويتنا فيها، ندعم مبادراتها الممتدة على مستوى السلطنة، والتي تشمل الحفاظ على النظم البيئية البحرية والبرية، والبرامج التعليمية في المدارس والجامعات، وحملات التوعية العامة التي تشجع السلوك المستدام في مختلف المجتمعات.

وفي عام 2025، جددت أومينفست عضويتها المؤسسية في جمعية البيئة العُمانية، كما دعمت مبادراتها السنوية لجمع التبرعات والتوعية، بما في ذلك رعاية حفل جمع التبرعات السنوي، بما يسهم في دعم جهود الحفاظ على البيئة، والبحث والتعليم على المستوى الوطني.

وشملت الجهود  
التوعوية الإضافية  
حملة للتوعية  
بالسلاحف استفاد  
منها **2,111** طالبًا  
في **52** مدرسة  
ضمن **11** ولاية.





## فئات دعم المجتمع

### التعليم

#### برنامج Future Frames: مبادرة التعليم الإبداعي والذكاء الاصطناعي

تمثل Future Frames مبادرة تعليمية لتنمية الشباب أطلقتها أومينفست بالتعاون مع مؤسسة بيت الزبير وبدعم من وزارة التربية والتعليم. ويعرّف البرنامج الطلبة على التقاطع بين الذكاء الاصطناعي والفن من خلال ورش عمل منظمة، ومختبرات تطبيقية، ومشروعات موجهة.

ويجمع المنهج بين الفن، والتصميم، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، بما في ذلك تقنيات كتابة الأوامر، وإنشاء الصور بمساعدة الذكاء الاصطناعي، والسرد الرقمي، بما يرسخ الذكاء الاصطناعي بوصفه أداة إبداعية تشاركية. وتقدم الجلسات من خلال ورش عملية، ومختبرات إبداعية، ومعارض تُقام في متحف بيت الزبير، بالتعاون مع منصة "سرد" التي أسسها المدير الإبداعي العُماني مجاهد جمال. ويُعد مجاهد فنانًا في مجال الذكاء الاصطناعي ويتمتع بخلفية في هندسة الطيران، وقد درب أكثر من 400 طالب وتعاون مع علامات تجارية دولية. ويستهدف البرنامج طلبة المرحلة الثانوية والجامعات، وصُمم لبناء مهارات مستقبلية تتماشى مع رؤية عُمان 2040 وأولويات أومينفست في المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجالات التعليم، والابتكار، وتمكين الشباب.

#### أثر البرنامج

- تلقى البرنامج طلبات من جامعات في مختلف أنحاء سلطنة عُمان، وتم قبول 30 مشاركًا يمثلون 10 مؤسسات
- مشاركة الطلبة من خلال ورش تعريفية وتطبيقية في الإبداع المعتمد على الذكاء الاصطناعي
- تنمية مهارات عملية في أدوات الذكاء الاصطناعي، والتصميم الرقمي، وحل المشكلات بصورة إبداعية
- توفير منصة لعرض مشروعات الطلبة من خلال الجلسات والتغطية الإعلامية

#### تطوع الموظفين والتفاعل الداخلي

ضمن هذه المبادرة، أتاحت أومينفست لموظفي المجموعة أنفسهم فرصة المشاركة من خلال برنامج قيادي وتطوعي مع أوتورد باوند عُمان، بما عزز القيادة الداخلية والتعاون بين مختلف شركات المجموعة.

#### أثر برنامج التطوع

إجمالي  
ساعات  
التطوع  
**51**

ساعات  
التطوع لكل  
موظف  
**3**

عدد  
الشركات  
الممثلة  
**11**

عدد  
الموظفين  
المشاركين  
**17**

وشملت الجهات المشاركة أومينفست، ومنتجات مسقط، ويو كابيتال، وبنك العز الإسلامي، وبنك عُمان العربي، والشركة الوطنية للتمويل، ومجموعة ليفا، وبنك مسقط، وتكافل عُمان للتأمين، وشركة ثواني، ودريم لاب تكنولوجيز.



## فئات دعم المجتمع

### التعليم

#### برنامج "القادة الشباب"

يمثل برنامج أومينفست "القادة الشباب" برنامجًا لتنمية القيادات الشبابية والتعلم التجريبي، ويُنفذ بالشراكة مع أوتورد باوند عُمان و مركز مسقط جلوبل شيبيرز. ويهدف البرنامج إلى تزويد الشباب بمهارات القيادة، والعمل الجماعي، والمرونة، والاعتماد على الذات، من خلال تجارب تعلم غامرة في جبال وصحاري سلطنة عُمان. ويتبع البرنامج صيغة سكنية منظمة تمتد لخمس أيام، تجمع بين التحديات الخارجية، وحل المشكلات جماعيًا، والنقاشات التأملية، والإرشاد على يد مدربين وخبراء عُمانيين مؤهلين. ويعزز المشاركون من خلاله روح المسؤولية الشخصية، والوعي بالمواطنة العالمية، والتفاعل المجتمعي، كما يوظفون ما تعلموه عبر مبادرات تطوعية وخدمية تتماشى مع رؤية عُمان 2040.

#### أثر البرنامج

##### المشاركة والانتشار:

تنفيذ 6 برامج قيادية خارجية

100 مستفيد إجمالاً

4 فئات من المشاركين: طلبة المدارس، والباحثون عن عمل، والموظفون، ورواد الأعمال

3 مواقع لتنفيذ البرامج في أنحاء السلطنة

##### التطوع المجتمعي والبيئي:

تنفيذ 6 مبادرات مجتمعية

زراعة 1,350 شجرة محلية في نزوى بالتعاون مع هيئة البيئة

تنفيذ أنشطة تشجير في شمال الشرقية (بديّة)

تنفيذ جلسات التعلم من الأقران وتوعية مدرسية قدمها المشاركون

زراعة 50 شجرة محلية في صلالة (ظفار)

##### تجربة التعلم لكل مشارك:

5 أيام تعلم

58 ساعة ميدانية

4 ساعات خدمة مجتمعية

18 كم من مسافة المشي الجبلي

## فئات دعم المجتمع

### التعليم

#### وزارة التربية والتعليم: قافلة الوسائل التعليمية

في إطار جهودها الرامية إلى تعزيز جودة التعليم وتشجيع الابتكار فيه، نفذت وزارة التربية والتعليم قافلة التعليم قافلة الوسائل التعليمية (المرحلة الثالثة)، وهي مبادرة وطنية صممت لدعم التعلم داخل الصفوف من خلال وسائل تعليمية إبداعية وشاملة، مدعومة بالتكنولوجيا.

وركزت المبادرة على عرض أفضل الممارسات في تصميم الوسائل التعليمية وإنتاجها، وتشجيع المعلمين على الابتكار منخفض التكلفة وعالي الأثر، ودعم الدمج الفاعل للتقنيات الحديثة، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، في عمليتي التعليم والتعلم، كما أولت اهتمامًا بالتعليم الشامل من خلال الترويج لوسائل تعليمية تراعي الفروق الفردية في التعلم وتدعم الطلبة من ذوي الإعاقة.

ونفذت المبادرة في صورة معرض متنقل وبرنامج لبناء القدرات شمل عدة محافظات، ورافقته ورش عمل وندوات وأنشطة تفاعل عامة سهلت تبادل المعرفة بين المعلمين، والمتخصصين في الوسائل التعليمية، والمشرفين، والطلبة.



## أثر البرنامج

### المشاركة والانتشار:

مشاركة معلمين <b>1,305</b>	مشاركة مدرسة <b>572</b>	توفير وسيلة تعليمية <b>1,522</b>	عرض وسيلة تعليمية في ثلاث محطات إقليمية <b>240</b>
----------------------------------	-------------------------------	---	--



### بناء القدرات والتفاعل:

تنفيذ ورش عمل وفعالية تعليمية مصاحبة <b>30</b>	مشاركة معلمًا وطالبًا في الأنشطة المساندة <b>315</b>	شمل المعلمين، والطلبة، والمشرفين، والمختصين في الوسائل التعليمية
---	---	--



### التفاعل العام والتقدير:

إشراك أكثر من زائر ومشارك من الجمهور من خلال المعارض والتصويت <b>67,000</b>	تكريم وسيلة تعليمية متميزة على مستوى المحافظات المشاركة <b>30</b>	تقديم جوائز نقدية للمشاركين الفائزين لتشجيعًا لاستمرار الابتكار
---	---	---



### المشاركة والانتشار:

تعزيز دمج التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في التعلم داخل الصف	تعزيز التعاون وتبادل المعرفة بين المدارس والمحافظات	زيادة إبراز الممارسات التعليمية المتكبرة والقابلة للتوسع داخل النظام التعليمي
--	---	--



## فئات دعم المجتمع

## ريادة الأعمال

### إنجاز عُمان: برنامج ومسابقة الشركة

في إطار التزامها بتمكين الشباب وتعزيز جاهزيتهم لسوق العمل، دعمت أومينفست برنامج ومسابقة الشركة التابع لمؤسسة إنجاز عُمان، وهي مبادرة منظمة في مجال تعليم ريادة الأعمال، تُكسب طلبة المدارس الثانوية والجامعات مهارات عملية في الأعمال، والثقافة المالية، والقيادة.

ويتيح البرنامج للطلبة تأسيس شركاتهم الطلابية وإدارتها ضمن إطار موجه، بما يمنحهم خبرة عملية في تخطيط الأعمال، وتطوير المنتجات، والتسويق، والمبيعات، وإعداد الموازنات، والعمل الجماعي.

ومن خلال ورش العمل، والإرشاد الذي يقدمه متطوعون من قطاع الشركات، والمعارض التنافسية، يطور المشاركون كفاءات ريادة واقعية وثقة تساعد على الانتقال إلى التعليم العالي أو سوق العمل. وقد ركز دعم أومينفست على برنامج الشركات تحديداً.

### أثر البرنامج

#### المشاركة والانتشار:

مشاركة 72 طالباً	تأسيس 119 شركة طلابية	مشاركة 73 مدرسة ومؤسسة تعليمية	مشاركة 70 معلماً في التنفيذ	مشاركة 200 متطوع بصفة مرشدين وميسرين	تقديم أكثر من 3,000 ساعة تواصل من خلال التدريب والإرشاد
------------------------	--------------------------------	--	--------------------------------------	--	---

#### التعلم التجريبي والمنافسة:

تأهل 40 شركة إلى المرحلة التالية بعد التحكيم	استقطاب أكثر من 10,000+ زائر للمعرض	مشاركة 725 شركة طلابية في المعرض الوطني	أظهروا تحسناً 63% في المعرفة بريادة الأعمال	أفادوا بزيادة 67% ثقتهم في المنافسة في سوق العمل	73% شعروا بقدرة أكبر على تولي أدوار قيادية
--	--	---	--	--	---

#### مخرجات المهارات المكتسبة وقابلية التوظيف:



## فئات دعم المجتمع

## ريادة الأعمال

### إكسبو 2025 أوساكا

في إطار التزامها بالتعليم وريادة الأعمال، أسهمت أومينفست في برنامج تعليم الشباب والتعرض الثقافي المرتبط بمشاركة سلطنة عُمان في إكسبو 2025 أوساكا في اليابان. وقد قاد البرنامج الجناح العُماني ونُفذ بالتعاون مع عدد من الجهات في القطاعين العام والخاص.

وشكل إكسبو 2025 أوساكا حدثًا عالميًا جمع أكثر من 160 دولة ومنظمة دولية تحت شعار: "تصميم مجتمع المستقبل من أجل حياتنا". وقد صُمم البرنامج الشبابي لإتاحة فرص تعليمية وثقافية وتجريبية لطلبة عُمانيين مختارين، بما ينسجم مع أولويات التنمية الوطنية ورؤية عُمان 2040.

وأتاح المبادرة للطلبة المشاركين التفاعل مع أجنحة دولية، ومعارض موضوعية، وأنشطة لتبادل المعرفة، إلى جانب اكتساب فهم مباشر للابتكار العالمي، ومفاهيم الاستدامة، والحوار بين الثقافات.

واستهدفت المبادرة شريحة متنوعة من المشاركين، شملت طلبة من خلفيات تعليمية مختلفة، ومبتكرين، وأفرادًا يتمتعون بمواهب متميزة. وجاءت مساهمة أومينفست ضمن جهد رعايتي جماعي شاركت فيه مؤسسات وجهات أخرى دعمًا لتنفيذ البرنامج.

### أثر البرنامج

#### المشاركة والانتشار:

اختيار **100** طالب عُماني للمشاركة في البرنامج

#### تمثيل شرائح اجتماعية وتعليمية متنوعة

#### التفاعل مع عدد من الأجنحة والمنظمات الوطنية والدولية

#### التعرض التعليمي والثقافي:

**إتاحة الاطلاع**  
المباشر على الابتكار العالمي،  
والاستدامة، والموضوعات  
المستقبلية

#### توفير فرص للتفاعل بين الثقافات وتبادل المعرفة على المستوى الدولي

#### المشاركة في زيارات تعليمية وأنشطة مرتبطة بإكسبو جري إعدادها بعناية

#### التعاون والقيمة المشتركة:

**نُفذ البرنامج**  
من خلال تعاون بين جهات من  
القطاعين العام والخاص

#### المواءمة مع أهداف تنمية الشباب وخلق القيمة على المدى الطويل على المستوى الوطني





## فئات دعم المجتمع

## الرياضة والصحة والرفاه

### بطولة أومينفست لكرة القدم للمؤسسات الحكومية

تمثل بطولة أومينفست لكرة القدم للمؤسسات الحكومية مبادرة رياضية سنوية تنظمها الشركة بهدف تعزيز الصحة والرفاه والعمل الجماعي والتفاعل الإيجابي في مختلف مؤسسات القطاع الحكومي. وقد رسخت البطولة، التي وصلت اليوم إلى نسختها الثالثة، مكانتها كواحدة من أبرز المنصات الرياضية المشتركة بين الجهات الحكومية في السلطنة، في ظل ما تحظى به من مشاركة واسعة من الوزارات والمؤسسات الحكومية على مستوى البلاد.

وتوفر البطولة بيئة جامعة تشجع على التنافس الشريف، والتعاون، وبناء العلاقات بين موظفي القطاع العام خارج نطاق العمل الرسمي. ومن خلال ترسيخ النشاط البدني، وروح الفريق، والتفاعل بين المؤسسات، تسهم هذه المبادرة في دعم رفاه الموظفين، وتعزيز الثقافة المؤسسية، وتقوية التماسك الاجتماعي على نطاق أوسع. وقد نظمت نسخة عام 2025 وفق صيغة بطولة منظمة، حيث قُسمت الفرق الستة عشر المشاركة إلى أربع مجموعات خاضت مرحلة أولى بنظام الدوري من دور واحد، أعقبها أدوار إقصائية وصولاً إلى المباراة النهائية، كما شهدت مراسم القرعة الرسمية حضور ممثلين عن الجهات المشاركة، ومسؤولين، ووسائل الإعلام، بما عزز حضور البطولة وتفاعل المجتمع معها.

عدد الجهات الحكومية الممثلة  
**16**

إجمالي المشاركين  
للاعبين **304**

عدد اللاعبين في كل فريق  
**19**

### المشاركة والانتشار:

تعزيز ثقافة عمل  
إيجابية والتفاعل خارج  
الأطر الرسمية للعمل

إتاحة فرص للتواصل  
وبناء العلاقات بين  
المؤسسات الحكومية

ترسيخ قيم العمل  
الجماعي والتعاون  
والتنافس العادل

تعزيز صحة الموظفين  
ورفاههم البدني  
من خلال الرياضة  
المنظمة

### النتائج الاجتماعية والمؤسسية:

وإلى جانب البرامج المدعومة ضمن فئات دعم المجتمع، وعملاً بالقرار الوزاري رقم 205/2021 الصادر عن وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار، خصصت أومينفست 20% من موازنتها للمسؤولية الاجتماعية للشركات لبرامج تعود بالنفع على الهيئة العُمانية للأعمال الخيرية.



# الإشراف البيئي

## في هذا القسم

ممارسات الأبنية الخضراء

البصمة الكربونية

السياسة البيئية

ممارسات المشتريات

منظر جوي لحيوت أحذب عربي قبالة ساحل ولاية سدح، محافظة ظفار، سلطنة عُمان.



### استهلاك المياه

تتضمن استراتيجية الاستدامة في أومينفست أربعة مؤشرات أداء رئيسية ومستهدفات متعلقة بالمياه، جرى مواضعها مع الأطر العالمية، بما في ذلك معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ومتطلبات إفصاحات البيئة والمجتمع والحوكمة المحلية لبورصة مسقط. كما تستند الاستراتيجية إلى تقييمات الأهمية، والأداء التاريخي، والمتابعة السنوية لاستهلاك المياه منذ عام 2021. ويوصفها مؤسسة تعمل من مكاتبها في سلطنة عُمان، تعتمد أومينفست نهجًا احترازيًا موحدًا في إدارة المياه، يجمع بين التجهيزات الموفرة للمياه، وبرامج توعية الموظفين، والمتابعة الشهرية لبيانات المرافق، ومبادرات مثل سياسة "عدم استخدام العبوات أحادية الاستخدام" المستمرة منذ عام 2023، بما يسهم في دعم أهداف رؤية عُمان 2040 في كفاءة استخدام الموارد والأمن المائي.

تمت إعادة صياغة أرقام عامي 2023 و 2024 لتعكس استهلاك أومينفست بصورة منفردة. وبما أن سجلات فندق ماسكت هيلز ريزورت كانت مدمجة مع سجلات أومينفست في الفترة الممتدة من مايو 2023 حتى فبراير 2025، فقد تم تطبيق تقدير تقسيمي استناداً إلى متوسط حصة أومينفست الملاحظة من مارس 2025 فصاعد.

2025	2024	2023	
832,720	818,160	2,379,370	إجمالي استهلاك مياه المرافق (لتر)
18,140	29,110	26,522	استهلاك المياه المعبأة (لتر)

قد طرأ تغير جوهري على استهلاك مياه المرافق نتيجة تعديل نطاق التقرير. فمنذ عام 2023، بات نطاق التقرير يشمل أومينفست وأوريس فقط، مع استبعاد منتجات مسقط وملعب الجولف التابع لها.

# ممارسات الأبنية الخضراء

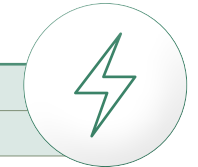
في إطار استراتيجيتنا للبيئة والمجتمع والحوكمة، نعمل بفاعلية على خفض بصمتنا البيئية من خلال تقليل استهلاك الموارد والانبعاثات الكربونية. وتحت مظلة سياسة الاستدامة لدينا، تشكل هذه الأهداف جزءًا محوريًا من مجال التركيز الخاص بالعمليات المستدامة، الذي يضع مستهدفات لمعالجة أبرز التحديات البيئية، ويسهم هذا النهج في دفع أهدافنا في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة إلى الأمام، مع خفض التكاليف وتقليص المخاطر القانونية. كما تضمن المراجعات والتقييمات الدورية التحسين المستمر في عملياتنا.

### استهلاك الكهرباء

منذ عام 2022، طبقنا مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى خفض استهلاك الكهرباء، من بينها تركيب أنظمة إنارة تعمل بحساسات الحركة في المكاتب الرئيسية والمناطق المشتركة، وتنفيذ حملات توعوية للموظفين تشجع على تبني السلوكيات الموفرة للطاقة. وتشمل أرقام استهلاك الكهرباء الواردة استهلاك الكهرباء في مكاتبنا فقط.

2025	2024	2023	
140,630 <sup>[1]</sup>	435,823	704,083	استهلاك الكهرباء (كيلواط ساعة)
3,605	10,135	14,369	استهلاك الكهرباء لكل موظف (كيلواط ساعة)

وقد طرأ تغير جوهري على استهلاك الكهرباء نتيجة تغيير نطاق التقرير لعام 2023، حيث اقتصر النطاق في عامي 2023 و 2024 على أومينفست وأوريس فقط. وقد أعيد عرض أرقام عام 2023 في تقرير عام 2024. [1] تشمل أرقام الكهرباء لعام 2025 استهلاك مكاتب أومينفست فقط.



### استهلاك الوقود

كما في السنوات السابقة، تمتلك أومينفست مركبة واحدة تُستخدم لأغراض العلاقات العامة. ويستخدم هذه المركبة موظفو أومينفست وموظفو شركاتها التابعة، إلا أننا، وبما أننا نتابع فقط إجمالي استهلاك الوقود للمركبة، فلا نميز بين استخدام أومينفست واستخدام شركاتها التابعة.

2025	2024	2023	
23,455	17,461	15,633	البنزين المستخدم للمركبة المملوكة لأومينفست (لتر)
601.4	406	319.1	استهلاك البنزين لكل موظف (لتر)



# البصمة الكربونية

كما في العام السابق. تفصح أومينفست عن انبعاثاتها من غازات الدفيئة ضمن النطاق 1 والنطاق 2 وفئات مختارة من النطاق 3. وفي عام 2024، أجرينا تحليلاً شاملاً لجميع أنشطة النطاق 3 الخمسة عشر في مرحلتي ما قبل العمليات وما بعدها، وفقاً لما يحدده بروتوكول غازات الدفيئة. ولمزيد من التفاصيل حول فحص النطاق 3 والمنهجية المعتمدة، يرجى الرجوع إلى تقرير الاستدامة لعام 2024.

2025	2024	2023	انبعاثات غازات الدفيئة (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
54.88	41.1	41.5	انبعاثات النطاق 1
69	225	338	انبعاثات النطاق 2
1,032.3	1,124.2	968.8	إجمالي انبعاثات النطاق 3
69.9	141.7	43.8	السفر الجوي
198.4	218.5	249	تنقل الموظفين
764	764	676	المكاتب المستأجرة
1,156	1,390	1,348	إجمالي الانبعاثات (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
29.6	32.3	27.5	كثافة الانبعاثات (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/إجمالي عدد الموظفين)

وقد طرأ تغير جوهري على الانبعاثات نتيجة تعديل نطاق التقرير. ففي عام 2023، اقتصر نطاق التقرير على أومينفست وأوريس. أما في عام 2025، فقد جرى تقليص نطاق التقرير بصورة أكبر ليشمل أومينفست فقط.

\*تم احتساب انبعاثات غازات الدفيئة للنطاق 1 والنطاق 3 الخاص بتنقل الموظفين باستخدام معاملات التحويل الكربوني المنشورة في يونيو 2023 من قبل وزارة البيئة والغذاء والشؤون الريفية في المملكة المتحدة (DEFRA).

\*\*تم احتساب انبعاثات غازات الدفيئة للنطاق 2 باستخدام المنهج القائم على الموقع، الذي يستند إلى متوسط عوامل الانبعاثات للشبكة المنشورة في يناير 2022 من قبل الفريق الفني المعني بحسابات غازات الدفيئة للمؤسسات المالية الدولية (IFI TWG).

\*\*\*تم احتساب انبعاثات غازات الدفيئة للنطاق 3 باستخدام معاملات التحويل الكربوني المنشورة في عام 2018 من قبل منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO).

## ممارسات الأبنية الخضراء

### إدارة النفايات

خلال فترة التقرير، جمعت أومينفست بيانات توليد النفايات ونظمتها من خلال عملية متعددة المراحل شارك فيها الموظفون، وشركة إدارة المرافق، وشركة خارجية لإدارة النفايات وإعادة التدوير.

ويتولى الموظفون فرز النفايات من المصدر من خلال التخلص من المواد في حاويات واضحة التصنيف بحسب نوع النفايات، بما يشمل النفايات العامة والمواد القابلة لإعادة التدوير، مثل الورق والبلاستيك والمعادن. ويشكل هذا الفرز الأولي المستوى الأول من فصل النفايات داخل مكاتب أومينفست. وتتولى شركة إدارة المرافق الإشراف على التعامل الداخلي مع النفايات المفروزة، بما يضمن تخزينها على النحو المناسب وتجهيزها للجمع وفق الإجراءات المعتمدة على مستوى الموقع. بعد ذلك، تقوم شركة مخصصة لإدارة النفايات بجمعها من الموقع. وتنقل النفايات العامة إلى المكاتب للتخلص منها، في حين تنقل المواد القابلة لإعادة التدوير إلى منشأة متخصصة حيث تخضع لعمليات فرز ومعالجة إضافية لتعظيم الاستفادة من المواد. كما تزودنا شركة إدارة النفايات بتقارير شهرية توضح الكميات المجمعة حسب فئة النفايات، والأحجام المعاد تدويرها، والانبعاثات المقدرتها التي جرى تفاديها من ثاني أكسيد الكربون. وفي عام 2025، تم تفادي ما مجموعه 5,346 كجم من مكافئ ثاني أكسيد الكربون، من خلال إعادة تدوير 1,872 كجم من الورق والبلاستيك والمعادن.

2025	2024	نوع النفايات المعاد تدويرها (كجم)
1,573		الورق المعاد تدويره (كجم)
245	أعيد تدوير ما مجموعه 756 كجم من النفايات عبر الأنواع الثلاثة الرئيسية.	البلاستيك المعاد تدويره (كجم)
55		المعادن المعاد تدويرها (كجم)
5,346		مكافئ ثاني أكسيد الكربون الذي جرى تفاديه من خلال إعادة التدوير (كجم)



وعلاوة على ذلك، قمنا في عام 2024 بتطبيق نظام DocuSign بوصفه حلاً رقمياً للحد من استهلاك الورق. وخلال السنة الأولى من تطبيقه، وفرنا 231 صفحة، وهو ما يعادل تفادي 15.4 كجم من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، والحفاظ على 6.3 كجم من الخشب، وتوفير 162.7 لترًا من المياه. وفي عام 2025، وهي السنة الثانية من التطبيق، جرى تحقيق وفورات مماثلة. كما وفرنا أجهزة Remarkable لجميع الموظفين من المستوى الإداري فما فوق للحد من استهلاك الورق. وإضافة إلى ذلك، طُبّق في عام 2025 نظام الطباعة بالسحب عبر تقنية RFID للحد من هدر الورق، إلى جانب تعزيز أمن البيانات.

# السياسة البيئية

تتدرج السياسة البيئية لأومينفست ضمن سياسة الاستدامة. وقد وُضعت هذه السياسة لأول مرة في عام 2023، وتخضع للمراجعة والتحديث سنويًا. ويتولى فريق البيئة والمجتمع والحوكمة قيادة التحديثات، فيما تعتمد لجان الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية، وتوضح السياسة التزام أومينفست بإدارة بصمتها البيئية وخفضها، كما تبين المبادرات الرئيسية المعتمدة لتنفيذ هذه الالتزامات.

ونلتزم بالحد من البصمة البيئية لعملياتنا، وبالتالي تقليل آثارها السلبية على البيئة، ونسعى إلى خفض استهلاكنا للموارد، بما في ذلك المياه والطاقة والورق وإجمالي انبعاثات غازات الدفيئة. وبوصفنا مستثمرين مسؤولين، نحرص على قياس آثارنا البيئية ومتابعتها وإدارتها. كما نمنع الآثار البيئية المحددة أو نخفف من حدتها أو نعالج، بحسب طبيعتها. ونعمل كذلك على تشجيع شركات محفظتنا الاستثمارية على تبني جهود مماثلة، كما نشجع اعتماد الممارسات الصديقة للبيئة على امتداد سلسلة القيمة وبين جميع الموظفين والمساهمين وشركات المحفظة الاستثمارية.

## إدارة المياه

تُستخدم المياه في استهلاك الموظفين والاستخدامات المرتبطة بمكان العمل. ولخفض مستويات استهلاك مياه المرافق، نهدف إلى تنفيذ المبادرات التالية:

- تحديد مستهدفات خفض سنوية
- قياس استهلاك المياه والإفصاح عنه
- إشراك الموظفين في مبادرات ترشيد المياه
- تشجيع الاستخدام الواعي للمياه
- اعتماد إجراءات موفرة للمياه
- تبني أفضل الممارسات في إدارة المياه
- إعادة تدوير المياه كلما أمكن

## إدارة الطاقة وانبعاثات غازات الدفيئة

تُستهلك الطاقة بصورة مباشرة من خلال استخدام الكهرباء، بما في ذلك التكييف، واستهلاك الوقود من المركبات المملوكة لأومينفست، وبصورة غير مباشرة من خلال السفر المرتبط بالأعمال وتنقل الموظفين. ولخفض الاستهلاك، سيتم تنفيذ المبادرات التالية:

- تحديد مستهدفات خفض سنوية
- قياس استهلاك الطاقة والإفصاح عنه لكل مبنى
- إشراك الموظفين في مبادرات ترشيد استهلاك الكهرباء
- اعتماد إجراءات موفرة للكهرباء
- تبني مصادر الطاقة المتجددة حيثما أمكن
- اعتماد أفضل الممارسات في إدارة الطاقة

## إدارة النفايات وإعادة التدوير

يمثل الورق والبلاستيك التدفقين الرئيسيين للنفايات الناتجة عن العمليات المكتبية اليومية، بما في ذلك الطباعة، والتغليف، والنفايات المرتبطة بالأغذية. وقد استعانت الشركة بمزود خارجي لإدارة النفايات بهدف فرز النفايات وإعادة تدويرها بحسب النوع، مع متابعة الكميات المعاد تدويرها شهريًا لرصد الأداء وتحديد فرص الخفض. ويُشجع الموظفون على تقليل توليد النفايات، وحيثما لا يمكن تجنبها، يُعاد تدوير الورق والبلاستيك بصورة منهجية من خلال مزودي خدمات معتمدين. ولدعم خفض استهلاك المواد بصورة إضافية، تُنفذ المبادرات التالية:

- تحديد مستهدفات خفض سنوية
- قياس استهلاك المواد والإفصاح عنه
- تشجيع الموظفين على الاستهلاك الواعي
- تعزيز الكفاءة، مثل الطباعة على الوجهين
- إعادة استخدام الورق وغيره من المواد
- رقمنة العمليات حيثما أمكن

# ممارسات المشتريات

تتركز مشترياتنا بصورة رئيسية في خدمات الاستشارات، والاتصال، والتدريب، ومعدات تقنية المعلومات، والقرطاسية. وتقوم عملية الشراء لدينا على إعطاء الأولوية للتعامل مع الموردين الذين يلتزمون بمعايير أخلاقية قوية تتماشى مع قيمنا المؤسسية. ويخضع هؤلاء الموردون لتقييم دقيق خلال مرحلة الإدراج والاعتماد:

- عند اختيار موردين جدد، تُرفع مذكرة إلى لجنة إدارة الاستثمار لأغراض الفحص والاعتماد. وتتضمن المذكرة معلومات عن المورد، إلى جانب مبررات الحاجة إلى المنتج أو الخدمة. وخلال هذه العملية، تحرص أومينفست على ضبط الجودة، والاتساق مع القيم المؤسسية، وحماية سمعة الشركة.
- يُطرح طلب عروض أسعار وفق معايير تقييم محددة يجري الاتفاق عليها من قبل الجهات المخولة بالاعتماد.
- يتمثل هدفنا في تحقيق أفضل قيمة مقابل المال عند اختيار الموردين. ولا يقتصر تقييمنا للموردين على السعر وحده، بل يشمل أيضًا عوامل أخرى مثل الأداء الحوكمي. وبعد اعتماد الموردين وإدراجهم، تتطلب كل معاملة موافقة ما لا يقل عن شخصين مخولين.

## الفحص البيئي والاجتماعي للموردين

يُرد نهجنا في العناية الواجبة بالموردين وتقييم مخاطر الاستدامة ضمن سياسة الشؤون المالية من خلال إطار المشتريات المستدامة. ويقوم هذا الإطار على دمج اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة في عمليات اختيار الموردين وتقييمهم وإدارتهم المستمرة، بما يضمن تنفيذ أنشطة الشراء على نحو مسؤول، وتحديد المخاطر المرتبطة بالبيئة والمجتمع والحوكمة وحقوق الإنسان وممارسات العمل عبر سلسلة التوريد وتقييمها والتخفيف من آثارها بصورة منهجية.

وتسري هذه السياسة على جميع الموظفين المعنيين بأنشطة المشتريات، ويعد الالتزام بها إلزاميًا. وفي إطار منظومة الحوكمة في أومينفست، تُراجع السياسة بصورة دورية لضمان استمرار ملاءمتها ومواكبتها للتوقعات المتطورة في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة والمتطلبات التنظيمية ذات الصلة. وقد أُجريت آخر مراجعة لها في أكتوبر 2024، وظلت السياسة سارية طوال عام 2025، دعماً لجهود المؤسسة المستمرة في تعزيز الممارسات المسؤولة والأخلاقية عبر سلسلة التوريد الخاصة بها.

وكما هو موضح في السياسة، يُقِيم الموردون خلال عملية الشراء من حيث الجدوى التجارية ومجالات المخاطر الرئيسية المرتبطة بالاستدامة. وتشمل:

- التنمية الاجتماعية في سلطنة عُمان
- الأداء البيئي والاجتماعي للموردين
- حقوق الإنسان وحقوق العمل

وتعكس هذه المبادئ التزام أومينفست بالمواءمة مع لوائح العمل المحلية في سلطنة عُمان، ومع المعايير الدولية المعترف بها في مجال حقوق الإنسان والعمل.

## ممارسات المشتريات

### العناية الواجبة للموردين في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة

قبل إتمام أي معاملة تجارية، يتحدد مستوى العناية الواجبة في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة بحسب قيمة المشتريات وطبيعة مخاطرها:

- حتى 50,000 ريال عُماني: لا يشترط إجراء فحص رسمي في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة.
- من 50,000 إلى 500,000 ريال عُماني: يُقيّم الموردون باستخدام بطاقة تقييم قائمة على استبيان في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة، بهدف تحديد المخاطر البيئية والاجتماعية والحوكومية المحتملة.
- ما يزيد على 500,000 ريال عُماني: بالإضافة إلى بطاقة التقييم القائمة على الاستبيان، تُجرى عناية واجبة معززة في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة لتقييم المخاطر المرتبطة بالاستدامة والتخفيف من آثارها بصورة أعمق.

وتنفذ عملية الفحص من قبل الإدارة المعنية بالأعمال، بدعم من إدارة البيئة والمجتمع والحوكمة عند الحاجة. وعند الاقتضاء، يشمل تقييم الموردين ما يلي:

- الشهادات البيئية والاجتماعية، مثل ISO وFSC وLEED
- أنظمة الإدارة الهادفة إلى تحسين كفاءة استخدام الموارد
- المبادرات البيئية أو الاجتماعية المثبتة ذات الصلة بقطاع المورد
- الممارسات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، والعمل القسري أو عمالة الأطفال، والأجور العادلة، وساعات العمل، وسياسات عدم التمييز وعدم التحرش

وتُمنح الأفضلية للموردين الذين يظهرون أداءً بيئيًا واجتماعيًا إيجابيًا، والتزامًا بممارسات مسؤولة في مجال حقوق الإنسان والعمل. ومن خلال هذا النهج، تحد أومينفست من المخاطر المحتملة المرتبطة بالممارسات غير الأخلاقية، وعدم الامتثال التنظيمي، والتعرض لمخاطر السمعة، والآثار الاجتماعية أو البيئية السلبية ضمن سلسلة التوريد الخاصة بها.

2025	2024	2023	خلق القيمة المحلية داخل سلطنة عُمان
490	187	238	إجمالي عدد الموردين
451	153	204	الموردون المحليون (الموردون في سلطنة عُمان)
92%	82%	86%	نسبة الموردين المحليين (القائمين في سلطنة عُمان)



# الرقمنة وأمن المعلومات

منظر جوي لمسجد السيدة فاطمة بنت علي في الحيل الشمالية، ولاية السيب، محافظة مسقط، سلطنة عُمان، التقطت عند الغروب مع امتداد الساحل على طول الخليج.

## ١١

مع تزايد متطلبات إعداد تقارير الاستدامة، أصبحت موثوقية البيانات وقوة الأنظمة عنصرين أساسيين لا غنى عنهما. ومن خلال جهودنا في مجال الرقمنة، نعمل على تحسين إمكانية التتبع، وتعزيز الضوابط، وتمكين اتخاذ قرارات أكثر ذكاءً وسرعة، بما يدعم الأداء التشغيلي والجاهزية للإفصاح. وفي عام 2025، قمنا بتشغيل منصة لإدارة بيانات البيئة والمجتمع والحوكمة مدعومة بالذكاء الاصطناعي، لتجميع بيانات الاستدامة واعتمادها ومتابعتها.



ناظر البلوشي  
مساعد نائب الرئيس  
| تقنية المعلومات

وفي إطار جهودنا المستمرة في الرقمنة والابتكار، قمنا بتشغيل منصة لإدارة بيانات البيئة والمجتمع والحوكمة وإعداد التقارير، وهي منصة مدعومة بالذكاء الاصطناعي، وذلك بهدف جمع بيانات الاستدامة بصورة منهجية، والتحقق منها، واعتمادها، ومتابعتها على مستوى المؤسسة. وتتيح المنصة مسارات عمل منظمة تقوم على أدوار محددة وتسلسل واضح للاعتمادات، بما يعزز حوكمة البيانات، والمساءلة، والضوابط الداخلية. كما تتضمن وظائف مدمجة لتتبع مسار المراجعة وتحميل الأدلة، بما يدعم إمكانية التتبع والجاهزية للمراجعة الداخلية والتأكيد الخارجي. وإضافة إلى ذلك، تسهم الوظائف المعززة بالذكاء الاصطناعي في دعم إعداد إفصاحات الاستدامة، والتحقق من اتساقها، ومراجعة جودتها، بما يرفع كفاءة إعداد التقارير، ويحسن جودة البيانات، ويعزز قابليتها للمقارنة بمرور الوقت.

**تمضي أومينفست قدمًا في مسار الرقمنة بهدف تعزيز الكفاءة، والأمن، وصنع القرار القائم على البيانات، مع ضمان الامتثال للمعايير المعمول بها في القطاع. وتركز استراتيجيتنا على تبسيط العمليات وتعزيز حوكمة البيانات.**

## الأمن السيبراني

تعتمد أومينفست إطرًا شاملاً لإدارة الأمن السيبراني وخصوصية البيانات والمرونة الرقمية على مستوى المؤسسة. ويكفل هذا الإطار حماية أصول المعلومات، ودعم استمرارية الأعمال، وتمكين الرقمنة الآمنة للعمليات الأساسية. كما يندمج أمن المعلومات ضمن الهياكل الأوسع لإدارة المخاطر والحوكمة في أومينفست، مع رفع تقارير دورية إلى الإدارة العليا ومجلس الإدارة دعمًا للإشراف الفاعل.

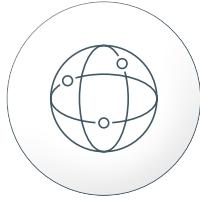
وتُدعم فاعلية الضوابط السيبرانية من خلال تقييمات ومراجعات داخلية منتظمة، تُستكمل بمراجعات خارجية دورية توفر تأكيدًا مستقلًا.

كما أرسيت أومينفست إجراءات واضحة لإدارة الحوادث للتعامل مع الحوادث والاختراقات السيبرانية في الوقت المناسب وبمنهجية منظمة. وتستند هذه الإجراءات إلى سياسة للتعافي من الكوارث وترتيبات لاستمرارية الأعمال صُممت لضمان المرونة التشغيلية في حال تعطل الأنظمة.

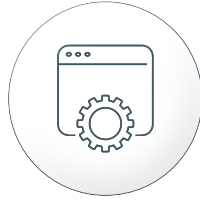
ويُدار الأمن السيبراني من خلال هياكل حوكمة معتمدة، مع رفع تقارير منتظمة إلى مجلس الإدارة بما يدعم الإشراف الواعي على المخاطر السيبرانية وتدابير التخفيف منها.

## الأمن السيبراني

وفي عام 2025، واصلنا تشغيل مركز عمليات أمنية على مدار الساعة وطوال أيام الأسبوع، مدعومًا بقدرات معلومات التهديدات، وحماية العلامة المؤسسية، وإدارة الثغرات، واختبارات الفريق الأحمر، وضوابط مكافحة التصيد الإلكتروني المعتمدة على مصادقة الرسائل المستندة إلى المجال وإعداد التقارير والمطابقة. كما عززنا جاهزيتنا السيبرانية من خلال أطر حوكمة راسخة، شملت التحديث السنوي لما يلي:



سياسات الاستعانة  
بمصادر خارجية



تصنيف  
البيانات



الأمن  
السيبراني



أمن  
المعلومات

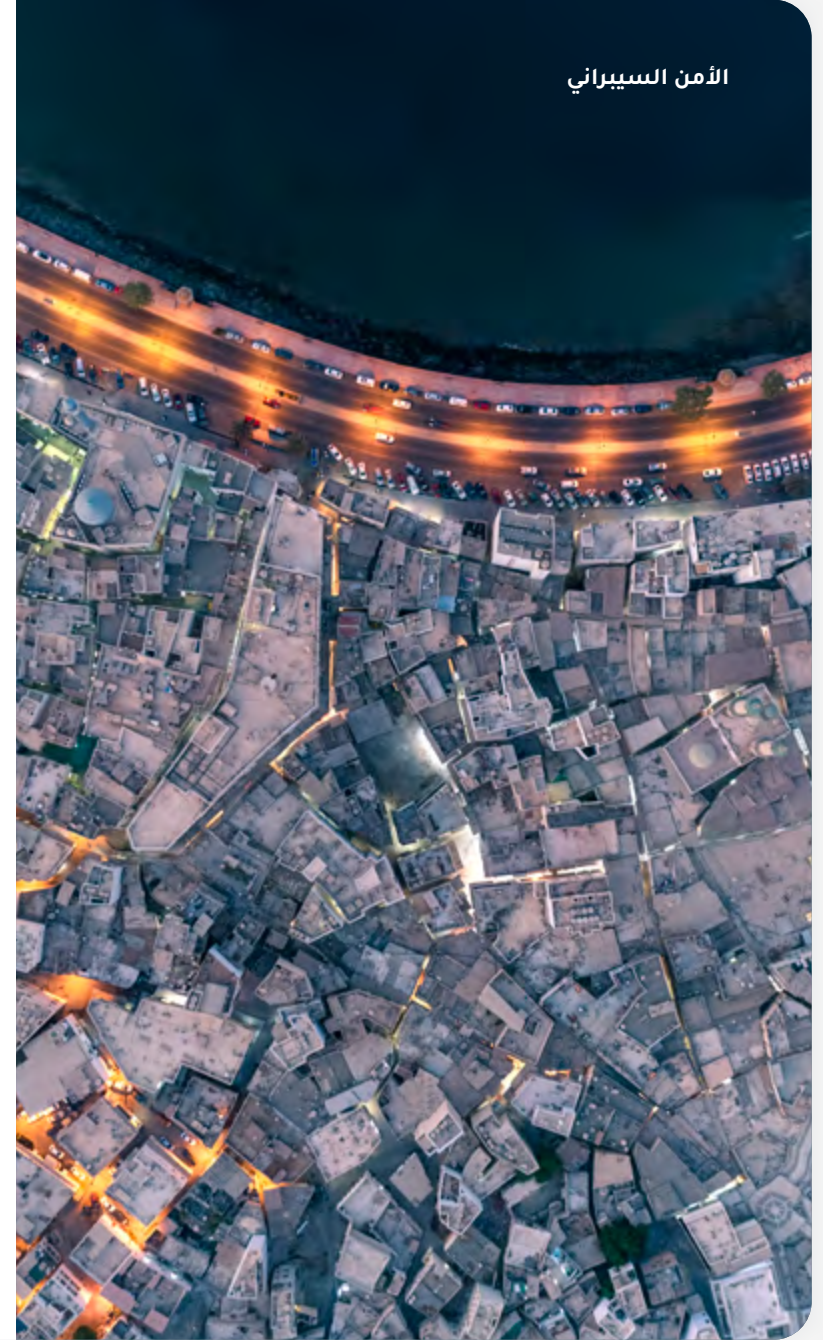
### بناء ثقافة الوعي بالأمن السيبراني

تنفذ أومينفست جلسة إلزامية سنوية للتوعية السيبرانية لجميع الموظفين، تغطي موضوعات التصيد الإلكتروني، وممارسات كلمات المرور الآمنة، وحماية البيانات، والإبلاغ عن التهديدات. كما يتلقى الموظفون رسائل توعية دورية حول الأمن السيبراني على مدار العام، بهدف ترسيخ أفضل الممارسات والتصدي للتهديدات الناشئة. ويشمل البرنامج كذلك تدريبات دورية مخصصة بحسب طبيعة الدور الوظيفي، ومحاكاة لهجمات التصيد، وحملات توعية مستمرة، بما يرسخ ثقافة أمنية قوية على مستوى المؤسسة.

وفي عام 2025، بدأت أومينفست أيضًا تنفيذ مبادرة شاملة على مستوى المجموعة للتحويل الرقمي والجاهزية للمستقبل، بهدف تعزيز المرونة الرقمية والمحافظة على القدرة التنافسية. وترتكز هذه المبادرة على ثلاثة محاور استراتيجية:

- تحديث العمليات الأساسية للأعمال بما يعزز الكفاءة التشغيلية والمرونة
- دمج التقنيات الرقمية المتقدمة، بما في ذلك الحلول السحابية والتحليلات المتقدمة
- ترسيخ ثقافة مؤسسية قائمة على البيانات، مدعومة بحوكمة قوية للبيانات، وباستخدام ذكاء الأعمال والذكاء الاصطناعي لدعم اتخاذ القرار الواعي

ولدعم التنفيذ الفاعل لهذا البرنامج، استعانت أومينفست بمستشار متخصص في التحويل الرقمي لقيادة المبادرة وتوجيهها، بما يضمن استمرار دمج اعتبارات الأمن السيبراني وخصوصية البيانات والمرونة الرقمية عبر مختلف مراحل التحويل.



# خصوصية البيانات

تخضع خصوصية البيانات وأمن المعلومات في أومينفست لسياسة أمن المعلومات وتصنيف البيانات، التي تُراجع سنويًا ويعتمدها مجلس الإدارة. وتحدد هذه السياسة متطلبات حماية البيانات، وضوابط أمن المعلومات، وإدارة الحوادث، وتصنيف البيانات. وبينما يتولى قسم تقنية المعلومات وأمن المعلومات الدور الرئيسي في الإشراف على هذا الملف، فإن مسؤولية التعامل السليم مع البيانات وتصنيفها تقع كذلك على عاتق جميع الموظفين ورؤساء الإدارات، بما يعزز المساءلة والوعي على مستوى المؤسسة.

كما تتعزز ممارسات خصوصية البيانات وأمنها من خلال الرقمنة المؤسسية عبر الوظائف الرئيسية، بما في ذلك الشؤون المالية، والمشتريات، وإدارة المخاطر، والموارد البشرية، وإدارة الأصول العقارية. وقد جرى تطبيق حلول رقمية آمنة، مثل DocuSign، والوصول عبر الشبكات الخاصة الافتراضية مع المصادقة الثنائية، وأنظمة إدارة الطباعة الخاضعة للرقابة، والتخزين السحابي، بهدف رفع الكفاءة التشغيلية مع الحفاظ في الوقت نفسه على معايير قوية لحماية البيانات. وإضافة إلى ذلك، جرى تطبيق نظام رقمي للمشتريات بهدف تعزيز الشفافية والرقابة والفاعلية التشغيلية.

وبصفتها شركة مدرجة، تلتزم أومينفست بمتطلبات بورصة مسقط ذات الصلة بخصوصية البيانات والأمن السيبراني والإفصاح. مدعومة في ذلك بتواصل مفتوح مع الجهات التنظيمية ومشاركة تنظيمية مستمرة. وقد دُمجت هذه المتطلبات ضمن عمليات الحوكمة والامتثال الداخلية، بما يضمن استمرار المواءمة مع المتطلبات التنظيمية المتطورة. كما تلتزم أومينفست بمبادئ اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR)، بما يدعم حماية قوية للبيانات، ويعزز الشفافية وثقة أصحاب العلاقة، ويحد من المخاطر القانونية والمالية ومخاطر السمعة. ويجري دعم الامتثال من خلال سياسات حماية البيانات، وضوابط الوصول إلى البيانات الشخصية، والتدابير الأمنية المناسبة، وتوعية الموظفين، والضمانات التعاقدية مع الأطراف الثالثة. كما استعانت أومينفست بجهة خارجية مؤهلة لتنفيذ تمرين خاص بحصر متطلبات قانون حماية البيانات الشخصية (PDPL) وتقييم الامتثال له. ويشمل ذلك إعداد سجل لأنشطة المعالجة (RoPA)، وتقييم فجوات الامتثال، ووضع خارطة طريق منظمة للمعالجة، دعمًا لاستمرار الامتثال التنظيمي.

وتُطبق على مستوى المؤسسة تدابير شاملة لحماية البيانات، تشمل التشفير، وحوكمة الوصول، والتعامل مع المعلومات الحساسة وفق تصنيف البيانات. وتدعم هذه الضوابط الإدارة الآمنة للبيانات الشخصية والمؤسسية، مع ضمان الامتثال لقوانين حماية البيانات الوطنية ذات الصلة. ونتيجة لهذه التدابير، لم تُرصد أو يُبلغ عن أي اختراقات للبيانات خلال فترة التقرير.

لم تُرصد  
أو يُبلغ عن أي  
اختراقات للبيانات  
خلال فترة التقرير.



## جدول مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير

### بيان الاستخدام

أعدت الشركة العمالية العالمية للتنمية والاستثمار ش.م.ع. (أومينفست) التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير عن الفترة من 1 يناير 2025 إلى 31 ديسمبر 2025.

### استخدام المعيار 1

GRI: 1 الأساس 2021

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

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

في إطار مؤشر المحتوى - الخدمات الأساسية، راجعت خدمات المبادرة العالمية لإعداد التقارير مؤشر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير للتحقق من عرضه بما يتسق مع متطلبات إعداد التقارير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير. ومن أن المعلومات الواردة في المؤشر معروضة بوضوح ومتاحة لأصحاب العلاقة. تم تنفيذ هذه الخدمة على النسخة الإنجليزية من التقرير.

مؤشر إفصاح البيئة والمجتمع والحوكمة ليورصة مسقط	الموامة مع المنتدى الاقتصادي العالمي	الخذف		الموقع	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر
		السبب	الشرح			
<b>إفصاحات عامة</b>						
G7. إعداد تقارير الاستدامة				4	2-1 التفاصيل المؤسسية	GRI 2 العامة لعام 2021
	G8. ممارسات الإفصاح			8	2-2 كيانات مُتضمنة في تقرير الاستدامة للمنظمة	
				8	2-3 الفترة المشمولة بالتقرير، والتوتيرة، ونقطة الاتصال	
				8	2-4 إعادة صياغة المعلومات	
G9. الضمان الخارجي			8	2-5 التحقق الخارجي		
			8	2-6 الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى		
S5. نسبة العمالة المؤقتة			45	2-7 الموظفون		
			45	2-8 العمال غير الموظفين		
G2. استقلالية مجلس الإدارة G3. الأجر القائم على الحوافز G1. تنوع مجلس الإدارة	جودة جهة الحوكمة - تشكيله جهة الحوكمة		25	2-9 هيكل الحوكمة وتكوينه		
			27	2-10 ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة		
G2. استقلالية مجلس الإدارة			26	2-11 رئيس أعلى هيئة إدارة		
E8 و E9. الإشراف البيئي	غرض الحوكمة - الإدارة الموجهة بالغاية		26	2-12 دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة الآثار		
			26	2-13 تفويض مسؤولية إدارة الآثار		

مؤشر إفصاح البيئة والمجتمع والحوكمة ليورصة مسقط	المواءمة مع المنتدى الاقتصادي العالمي	الخذف		الموقع	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر
		السبب	الشرح			
				8	2-14 دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقرير الاستدامة	GRI 2 الإفصاحات العامة لعام 2021
				26, 29	2-15 تضارب المصالح	
				44	2-16 التواصل حول المخاوف الحرجة	
				27	2-17 المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة	
				27	2-18 تقييم أداء أعلى هيئة إدارة	
S2. نسبة الأجر بين الجنسين	جودة جهة الحوكمة - التعويضات			25	2-19 سياسات الأجور	
				25	2-20 عملية تحديد الأجور	
S1. نسبة أجر الرئيس التنفيذي	الكرامة والمساواة - فجوة الأجور	تصنف هذه المعلومات على أنها سرية من قبل إدارة الموارد البشرية.	قيود السرية		2-21 نسبة إجمالي الأجور السنوية	
				16	2-22 بيان إستراتيجية التنمية المستدامة	
				28	2-23 الالتزامات الخاصة بالسياسة	
				28	2-24 تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤول	
				19	2-25 عمليات معالجة الآثار السلبية	
	السلوك الأخلاقي - آليات محمية لطلب المشورة الأخلاقية والإبلاغ			56	2-26 آليات طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف	
				29	2-27 الامتثال للقوانين واللوائح	
				7	2-28 عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية	

مؤشر إفصاح البيئة والمجتمع والحوكمة لبورصة مسقط	المواءمة مع المنتدى الاقتصادي العالمي	الخذف		الموقع	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر
		السبب	الشرح			
	إشراك أصحاب العلاقة - القضايا الجوهرية المؤثرة في أصحاب العلاقة			22	2-29 منهج إشراك أصحاب المصلحة	GRI 2: الإفصاحات العامة لعام 2021
		لا تمتلك أومينفست حاليًا آلية قائمة لتقييم ومتابعة وقياس اتفاقيات المفاوضة الجماعية الخاصة بموظفيها. ومع إطلاق استراتيجية الاستدامة الجديدة، تهدف إدارة الموارد البشرية في أومينفست إلى إضفاء طابع مؤسسي على هذا الموضوع وزيادة التركيز عليه مستقبلاً.	المعلومات غير متاحة / غير مكتملة		2-30 اتفاقيات المفاوضة الجماعية	
<b>الموضوعات الجوهرية</b>						
				18	3-1 عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
	إشراك أصحاب العلاقة - القضايا الجوهرية المؤثرة في أصحاب العلاقة			21	3-2 قائمة الموضوعات الجوهرية	
<b>الأبنية الخضراء</b>						
E7. العمليات البيئية E6. استخدام المياه				69	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
				70	301-1 المواد المستخدمة بالوزن أو الحجم	GRI 301: المواد 2016

مؤشر إفصاح البيئة والمجتمع والحوكمة لبورصة مسقط	المواءمة مع المنتدى الاقتصادي العالمي	الخُذف			الموقع	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر
		الشرح	السبب	المتطلب/ المتطلبات التي لم يتم الإفصاح عنها			
E2. كثافة الطاقة E3. استخدام الطاقة E5. مزيج الطاقة					69	302-1 استهلاك الطاقة داخل المنظمة	GRI 302 الطاقة لعام 2016
E4. كثافة الطاقة					69	302-3 كثافة الطاقة	
					69	302-4 خفض استهلاك الطاقة	
					69	303-1 التعاملات مع المياه كمورد مشترك	GRI 303 المياه والنفايات السائلة 2018
E6. استخدام المياه	توافر المياه العذبة - استهلاك المياه وسحبها في المناطق التي تعاني من شح المياه				69	303-5 استهلاك المياه	
					70	306-3 النفايات المتولدة	GRI 306 النفايات 2020
<b>البصمة الكربونية</b>							
E7. العمليات البيئية					70	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021
E1. انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	تغير المناخ - انبعاثات غازات الدفيئة				70	305-1 انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (نطاق 1)	GRI 305 الانبعاثات 2016
					70	305-2 انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (نطاق 2)	
					70	305-3 انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة الأخرى (نطاق 3)	
					70	305-5 الحد من انبعاثات غازات الدفيئة	
<b>التنوع البيولوجي</b>							
					21	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3 الموضوعات الجوهرية 2021

مؤشر إفصاح البيئة والمجتمع والحوكمة لبورصة مسقط	المواءمة مع المنتدى الاقتصادي العالمي	الهدف		الموقع	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر
		السبب	الشرح			
				21	304-1 المواقع التشغيلية المملوكة أو المؤجرة أو المدارة داخل المناطق المحمية أو المناطق ذات قيمة التنوع البيولوجي العالية الموجودة خارج المناطق المحمية، أو بجوار مثل هذه المناطق	GRI 304: التنوع البيولوجي لعام 2016
				21	304-2 التأثيرات المهمة للأنشطة، والمنتجات، والخدمات على التنوع البيولوجي	
<b>الأثر المادي لتغير المناخ</b>						
				11	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
<b>التنوع والشمول</b>						
				46	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
				51	401-1 تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل	GRI 401: التوظيف لعام 2016
S3. معدل دوران الموظفين	التوظيف وتوليد الثروة - العدد المطلق للتوظيف ومعدل التوظيف			44	401-2 الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تُقدَّم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي	
				55	401-3 إجازة رعاية الطفل	
				49	202-2 نسبة كبار الموظفين الإداريين المعيّنين والذين ينتمون إلى المجتمعات المحلية	GRI 202: التواجد في السوق لعام 2016
S4. التنوع حسب الجنس	الكرامة والمساواة - التنوع والشمول			26, 45	405-1 تنوع هيئة الإدارة والموظفين	GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016
G1. تنوع مجلس الإدارة	جودة هيئة الحوكمة - تشكيلة هيئة الحوكمة			53	405-2 نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال	

مؤشر إفصاح البيئة والمجتمع والحوكمة لبورصة مسقط	المواءمة مع المنتدى الاقتصادي العالمي	الخُذف			الموقع	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر
		السبب	الشرح	المتطلب/ المتطلبات التي لم يتم الإفصاح عنها			
<b>التدريب والتعليم</b>							
					52	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
	المهارات اللازمة في المستقبل - التدريب المقدم (العدد)				52	404-1 متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	GRI 404: التدريب والتعليم لعام 2016
					52	404-2 برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	
<b>الصحة والسلامة والرفاهية</b>							
						3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
S6. عدم التمييز S9. عمالة الأطفال والعمل القسري	الكرامة والمساواة - التمييز والتحرش				56	406-1 حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	GRI 406: عدم التمييز لعام 2016
					44	402-1 الحد الأدنى لفترات الإشعار فيما يتعلق بالتغييرات التشغيلية	GRI 402: العلاقات بين العمال والإدارة لعام 2016
S8. الصحة والسلامة العالمية					44, 55	403-6 تعزيز صحة العمال	GRI 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018
<b>الدعم المجتمعية والأثر الاجتماعي</b>							
					58	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
					58	413-1 العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي وتقييمات الأثر وبرامج التنمية	GRI 413: المجتمعات المحلية 2016
S11. الاستثمارات في المجتمعات					21, 58	413-2 العمليات ذات الآثار السلبية الهامة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية	

مؤشر إفصاح البيئة والمجتمع والحوكمة لبورصة مسقط	المواءمة مع المنتدى الاقتصادي العالمي	الخذف		الموقع	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر
		السبب	الشرح			
<b>سياسة الحوافز والتعويضات</b>						
				46	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
<b>الأداء الاقتصادي والنمو</b>						
				11	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
	التوظيف وتوليد الثروة - الإسهام الاقتصادي			11, 14	201-1 القيمة الاقتصادية المباشرة المُنتجة والموزعة	GRI 201: الأداء الاقتصادي لعام 2016
<b>الأخلاقيات والحوكمة والامتثال</b>						
G5. السلوك الأخلاقي ومكافحة الفساد				29	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
	السلوك الأخلاقي - التدريب على مكافحة الفساد			42	205-1 العمليات التي تم تقييمها من ناحية المخاطر المتعلقة بالفساد	GRI 205: مكافحة الفساد لعام 2016
G5. السلوك الأخلاقي ومكافحة الفساد				42	205-2 التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	
				42	205-3 وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	
<b>الاستثمارات المسؤولة</b>						
E10. الحد من المخاطر المناخية				33, 34, 38	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021
	التوظيف وتوليد الثروة - التأثيرات الاقتصادية الكبيرة غير المباشرة			14, 38	203-1 استثمارات البنية التحتية والخدمات المدعومة	GRI 203: التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة لعام 2016

مؤشر إفصاح البيئة والمجتمع والحكومة لبورصة مسقط	المواءمة مع المنتدى الاقتصادي العالمي	الخُذف		الموقع	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر
		الشرح	النسب			
<b>ممارسات الشراء (موضوع غير جوهري)</b>						
G4. مدونة سلوك المورد				72	3-3 إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI 3: الموضوعات الجوهريّة 2021
				73	204-1 نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	GRI 204: ممارسات الشراء لعام 2016
<b>التحول الرقمي</b>						
G6. خصوصية البيانات				75	3-3 إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI 3: الموضوعات الجوهريّة 2021
<b>الابتكار</b>						
				4, 53, 58,	3-3 إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI 3: الموضوعات الجوهريّة 2021
<b>إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية والمرتبطة بالحكومة</b>						
S10. حقوق الإنسان G5. السلوك الأخلاقي ومكافحة الفساد				41	3-3 إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI 3: الموضوعات الجوهريّة 2021
E10. الحد من المخاطر المناخية	تغير المناخ - تطبيق توصيات فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ			41	201-2 الأثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى الناجمة عن تغير المناخ	GRI 201: الأداء الاقتصادي لعام 2016
<b>تشكيل مجلس الإدارة</b>						
G1. تنوع مجلس الإدارة G2. استقلالية مجلس الإدارة				26	3-3 إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI 3: الموضوعات الجوهريّة 2021
<b>حماية البيانات</b>						
G6. خصوصية البيانات				77	3-3 إدارة الموضوعات الجوهريّة	GRI 3: الموضوعات الجوهريّة 2021
				77	418-1 الشكاوى الموثقة المتعلقة بانتهاك خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل	GRI 418: خصوصية العميل لعام 2016

وللسنة الثانية على التوالي، تعاونًا مع المصور وصانع الأفلام والمدير الإبداعي وصانع المحتوى العُماني المعروف، هيثم الفارسي، الذي يشتهر بتقديم قصص بصرية ذات طابع سينمائي تنطلق من الثقافة العُمانية وتعكس هوية السلطنة وتراثها. وهيثم هو مؤسس شركة الإنتاج الخاصة به، وحاصل على وسام السلطان قابوس للثقافة. كما نُشرت أعماله التصويرية في ناشيونال جيوغرافيك، وحصل على جائزة أفضل صانع محتوى في مجال السرد القصصي لعام 2025 من وزارة النقل والاتصالات وتقنية المعلومات.

وتعكس الصور الواردة في أنحاء هذا التقرير جمال المعالم الثقافية في سلطنة عُمان، وأهلها، وأنظمتها البيئية الطبيعية، وما تزخر به من نباتات وحياة فطرية متميزة. وجميع الصور أصلية، وقد التقطت في مختلف أنحاء السلطنة خلال الفترة من 2017 إلى 2024.

لاستكشاف المزيد من أعمال هيثم، يمكن متابعة حسابه على إنستغرام ومنصة X [@farsihaitam](https://www.instagram.com/farsihaitam)



# ominvest

أومينفست

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

هذا التقرير مطبوع على ورق معاد تدويره باستخدام حبر صديق للبيئة

