

تمكين مستقبل مستدام

شركة مسندم للطاقة

تقرير البيئة والمجتمع والحوكمة 2025

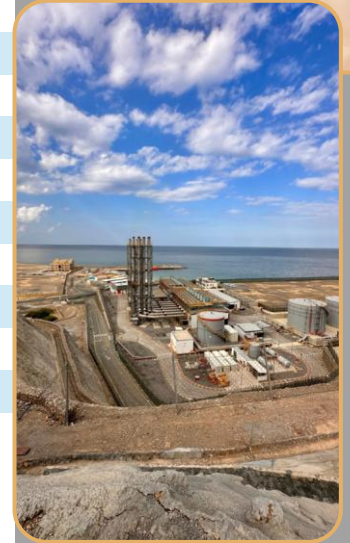




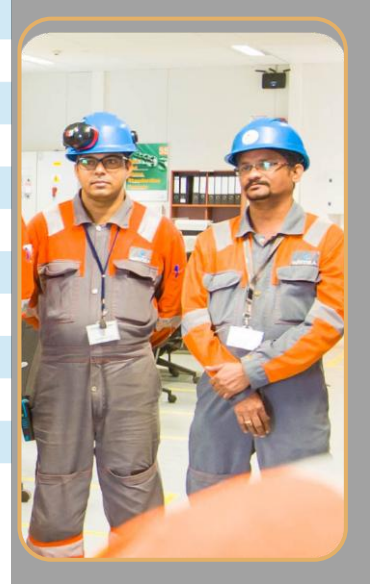
صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم .

## جدول المحتويات

1	رسالة الرئيس التنفيذي
2	حول هذا التقرير
2	فترة إعداد التقرير
2	نطاق التقرير
2	المعايير وإطار إعداد التقارير
3	نبذة عن شركة مسندم للطاقة
3	من نحن
3	رؤية ورسالة البيئة والمجتمع والحوكمة
4	رحلة الطاقة لدينا
5	الجوائز التكريمات
6	استراتيجية البيئة والمجتمع والحوكمة وإطار حوكمة الاستدامة
6	استراتيجية البيئة والمجتمع والحوكمة الخاصة بنا
8	سياسة الاستدامة
9	حوكمة الاستدامة
9	لجنة مجلس الإدارة
11	تحديد أصحاب المصلحة
12	التواصل مع أصحاب المصلحة
14	تحليل الأهمية النسبية
16	التوافق مع رؤية عُمان 2040 وأهداف التنمية المستدامة
17	البيئة
19	انبعاثات الغازات الدفيئة وإزالة الكربون
20	كفاءة الطاقة
22	استخدام المياه وإدارة مياه الصرف
23	العمليات البيئية
24	المجتمع
26	إدارة رأس المال البشري
28	التنوع والمساواة والشمول
33	التدريب والتطوير
34	دعم الموظفين والمزايا
35	الصحة والسلامة: ثقافة السلامة لدينا



37	صون حقوق الإنسان: مكافحة عمالة الأطفال والعمل القسري
38	التواصل المجتمعي والأثر الاجتماعي
39	الحوكمة
41	حوكمة الشركات
42	توكيب وتنوع مجلس الإدارة
43	الممارسات الأخلاقية ومكافحة الفساد
44	مدونة سلوك الموردين
45	آلية الإبلاغ عن المخالفات
45	خصوصية البيانات والأمن السيبراني
46	إدارة المخاطر
47	الملحق



## تمكين مستقبل مستدام

شركة مسندم للطاقة | تقرير البيئة والمجتمع والحوكمة | 2025



## رسالة من الرئيس التنفيذي

ندفخر بمشاركة تقرير البيئة والمجتمع والحوكمة لعام 2025، الذي يعكس عاماً من الإجراءات التحويلية وسط التحديات العالمية المتغيرة. يظل التزامنا بمبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة جزءاً أساسياً من طريقة إدارة أعمالنا. في شركة مسندم للطاقة، نؤمن بأن النجاح طويل الأمد يعتمد ليس فقط على النتائج المالية، بل أيضاً على التأثير الإيجابي الذي نحدثه على البيئة وموظفينا والمجتمعات التي ندعمها. يوضح هذا التقرير التزامنا المستمر بالشفافية والمسؤولية والممارسات التجارية الأخلاقية.

استناداً إلى إنجازات السنوات السابقة، شهد عام 2025 مزيداً من التقدم في دمج الاستدامة ضمن عملياتنا. عززنا نهجنا في البيئة والمجتمع والحوكمة من خلال تطوير استراتيجية إزالة الكربون وتحسين تقييم الاستدامة ودمج الرؤى الرئيسية في التخطيط واتخاذ القرار. كما تفاعلنا بشكل نشط مع أصحاب المصلحة طوال العام، لضمان أن توجه آراؤهم وتوقعاتهم أولوياتنا. وقد أتاح لنا هذا التعاون التركيز على أهم القضايا المتعلقة بالاستدامة، مما حسن من جدوى وفعالية مبادراتنا.

ندرك تزايد الحاجة الملحة لمواجهة تغير المناخ وحماية الموارد الطبيعية. في عام 2025، دفعنا جهودنا في إزالة الكربون قدماً واستمرنا في تنفيذ استراتيجية البيئة والمجتمع والحوكمة الخاصة بنا، مما يعزز التزامنا بالنمو المستدام والمرن. كما أحرزنا تقدماً في تطبيق سياسة إطار الاستدامة، لضمان اتباع أفضل الممارسات الدولية ودعم القيمة طويلة الأمد لجميع الأطراف المعنية.

يتماشى هذا التقرير مع إرشادات الإفصاح عن البيئة والمجتمع والحوكمة في بورصة مسقط والمعايير العالمية لإعداد التقارير، حيث يوفر نظرة واضحة على أدائنا البيئي والاجتماعي والحوكمي. تتوافق مبادراتنا مع رؤية عمان 2040 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، مما يساهم في تحقيق السلطنة لأهدافها الاجتماعية والاقتصادية والبيئية الأوسع.

في شركة مسندم للطاقة، تعد الشفافية والحوكمة القوية جزءاً أساسياً من عملياتنا. يوضح هذا التقرير التزامنا المستمر بهذه المبادئ أثناء تقديم حلول طاقة موثوقة وفعالة ومستدامة. نتطلع إلى المستقبل مع التركيز على الابتكار والنمو المسؤول وتحقيق تأثير إيجابي دائم لدعم مستقبل عمان المستدام.

مرشد اليعربي  
الرئيس التنفيذي  
شركة مسندم للطاقة



## حول هذا التقرير

يعرض تقرير الاستدامة هذا أداء البيئة والمجتمع والحوكمة لشركة مسندم للطاقة للعام المالي 2025. يسلط التقرير الضوء على التزامنا المستمر بدمج الاستدامة في عملياتنا، وعمليات اتخاذ القرار، والاستراتيجية العامة للأعمال. ووفقاً لإرشادات الإفصاح عن البيئة والمجتمع والحوكمة في بورصة مسقط، ، يشمل هذا التقرير البيانات والمؤشرات ذات الصلة لضمان الشفافية وإمكانية المقارنة. كما يوفر سرداً شفافاً لمبادرات الشركة وإنجازاتها وتقدمها في تعزيز النمو المسؤول وخلق القيمة طويلة الأمد.

## فترة التقرير

تشمل فترة إعداد هذا التقرير عن الاستدامة الفترة من 1 يناير 2025 إلى 31 ديسمبر 2025. جميع البيانات والمعلومات والأرقام المدرجة تتعلق بأداء الشركة في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة خلال هذه الفترة، وتعكس مبادرات الاستدامة والنتائج المحققة.

## نطاق التقرير

يتضمن التقرير جميع الأنشطة التي تقوم بها شركة مسندم للطاقة في كل من المكتب الرئيسي ومحطة مسندم المستقلة للطاقة. في هذا التقرير، تم استبعاد الانبعاثات من النطاق الثالث، ونسبة رواتب الرئيس التنفيذي، وحقوق الإنسان المتعلقة بالموردين والبايعين، حيث تُعد هذه الإفصاحات حالياً اختيارية وفقاً لإرشادات الإفصاح عن البيئة والمجتمع والحوكمة في بورصة مسقط. يتم حالياً إجراء تدقيق خارجي للبيانات المالية لضمان الدقة والمصداقية. بالنسبة للبيانات غير المالية، أنشأت الشركة عمليات تدقيق ومراجعة داخلية قوية، وتُعتبر مناسبة في هذه المرحلة من رحلة الاستدامة لدينا، لذلك لم يتم السعي للحصول على تدقيق خارجي إضافي لهذا العام.

## المعايير وإطار إعداد التقارير

تم إعداد هذا التقرير وفقاً لإرشادات الإفصاح عن البيئة والمجتمع والحوكمة في بورصة مسقط، والتي تُعد إلزامية لجميع الشركات المساهمة العامة العمانية. يوفر الإطار نهجاً منظماً لإعداد تقارير الاستدامة ويتوافق مع المعايير العالمية المعترف بها. كما تم الرجوع إلى معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ومواءمة مبادرات الاستدامة الخاصة بنا مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. يضمن هذا أن أعمالنا لا تلتزم فقط بالمتطلبات التنظيمية، بل تسهم أيضاً في تحقيق الأهداف الدولية الأوسع للاستدامة، مع دعم رؤية عمان 2040. من خلال الجمع بين الامتثال التنظيمي وأفضل الممارسات العالمية، يوضح هذا النهج المتكامل لإعداد التقارير التزامنا بالشفافية والمساءلة والممارسات التجارية المسؤولة.



حول شركة مسندم للطاقة

نبذة عنا

تعد شركة مسندم للطاقة المالك الأول محطة طاقة مستقلة في محافظة مسندم في سلطنة عمان، بقدرة توليد متعاقد عليها تبلغ 120 ميغاوات. تلي الشركة احتياجات الطاقة الحالية والقريبة للمنطقة وتفخر بالمساهمة في تحقيق تطلعاتها التنموية. من خلال أول محطة توليد طاقة ذكية في المنطقة، تلعب شركة مسندم للطاقة دوراً محورياً في تقديم طاقة مرنة ومستدامة للصناعات القائمة والمستقبلية في المنطقة والاستثمارات القادمة.

## رؤية ورسالة البيئة والمجتمع والحوكمة

### رؤيتنا في البيئة والمجتمع والحوكمة



أن نكون المزود الإقليمي الرائد للطاقة المستدامة والفعّالة، من خلال دعم الاستثمار والتنمية، وتمكين الوطن وشعبه، وتعزيز مستقبل أكثر زدهاراً.

### مهمتنا في البيئة والمجتمع والحوكمة

توفير طاقة موثوقة ومستدامة لمحافظة مسندم من خلال التشغيل الفعّال لمحطة مسندم المستقلة للطاقة، مع تلبية احتياجات الطاقة مع ضمان أعلى معايير السلامة والبيئة، وتحقيق القيمة والربحية للمساهمين من خلال النمو والتميز التشغيلي.



## رحلتنا في مجال الطاقة

كان الطلب على الطاقة في محافظة مسندم يُلبى تاريخياً من خلال محطات صغيرة تعمل بالديزل تديرها شركة الكهرباء للمناطق الريفية. في عام 2011، قامت الشركة العُمانية لشراء الطاقة والمياه بتعيين مستشارين لإجراء دراسة جدوى لتطوير محطة طاقة جديدة تعمل بالغاز. قامت شركة أوكيو بالشراكة مع إل جي آي كمؤسسين للمشروع بتأسيس الشركة في 15 مارس 2015 لغرض بناء وتشغيل المحطة. تم إنشاء المحطة بموجب نموذج البناء والملكية والتشغيل الذي يتيح تشغيلها بعد انتهاء مدة اتفاقية شراء الطاقة البالغة 15 سنة من خلال تمديد الاتفاقية (إذا تم الاتفاق على ذلك مع الشركة العُمانية لشراء الطاقة والمياه).



## الجوائز والتكريمات

خلال السنوات المالية الثلاث الماضية، حققت شركة مسندم للطاقة اعترافاً ملحوظاً بأدائها القوي ومساهماتها الاستراتيجية. تم تكريم الشركة لمساهماتها الكبيرة في نجاح أجندة التوطين الوطنية لشركة أوكيو 2024، وحصلت على جوائز التميز المؤسسي 2023. توضح هذه الإنجازات قدرة الشركة على تنفيذ أهدافها بفعالية، والتزامها بالأولويات الوطنية، وتركيزها المستمر على التميز التشغيلي والتنظيمي.



جوائز التميز المؤسسي 2023



أجندة التوطين الوطنية لشركة أوكيو 2024

## استراتيجية البيئة والمجتمع والحوكمة وإطار حوكمة الاستدامة

توفر استراتيجية الاستدامة لدينا الأساس لدمج مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة ضمن عملياتنا وعمليات اتخاذ القرار. يُعد الإشراف على مبادرات الاستدامة جزءاً أساسياً لضمان تنفيذ هذه الجهود بشكل فعال ولضمان توافقها مع أهداف الشركة طويلة الأمد.

### استراتيجيتنا في البيئة والمجتمع والحوكمة

في عام 2025، نظل ملتزمين بتقليل تأثيرنا البيئي، وتعزيز إدارة الموارد بمسؤولية، ودعم التنمية الاجتماعية، والتمسك بالممارسات الأخلاقية. نركز على تقليل الانبعاثات من النطاق الأول والنطاق الثاني من خلال تحسين كفاءة الطاقة، وتحديث المحطة، والاستخدام الأمثل للغاز الطبيعي. وعلى الرغم من أن المشاريع الكبيرة للطاقة المتجددة محدودة جغرافياً ومالياً، فإننا نولي الأولوية لتحقيق مكاسب بيئية فورية عبر تحسينات تكنولوجية وتشغيلية مستهدفة.

تسترشد جهودنا في الاستدامة برؤية عمان 2040 والمعايير العالمية للاستدامة. تشمل الأولويات الرئيسية تقليل الانبعاثات، تحسين إدارة النفايات، ومبادرات تعزز رفاهية الموظفين، الصحة والسلامة، والمشاركة المجتمعية من خلال برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات. بالإضافة إلى ذلك، نلتزم بممارسات حوكمة قوية من خلال تعزيز السلوك الأخلاقي، الشفافية، والمساءلة، مدعومة بالامتثال لمتطلبات الحوكمة في بورصة مسقط والأطر التنظيمية المعمول بها.

في شركة مسندم للطاقة، ننظر إلى مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة ليس كمجرد إجراء تقريدي، بل كمحركات أساسية لتعزيز مرونتنا طويلة الأمد، والتميز التشغيلي، وضمان استمرارية التشغيل. تُبنى استراتيجيتنا على أساس العمل الملموس والتأثير القابل للقياس.

#### الحفاظ على البيئة وإزالة الكربون



تعزيز كفاءة العمليات والاستثمار في التقنيات المبتكرة لتقليل بصمتنا البيئية.

#### تمكين الأفراد والمجتمعات



تعزيز قوة عاملة آمنة وماهرة وملتزمة، والمساهمة في ازدهار المجتمع المحلي.

#### حوكمة قائمة على النزاهة



الالتزام بأعلى معايير الأخلاق والشفافية لضمان إشراف قوي ومسؤولية كاملة.

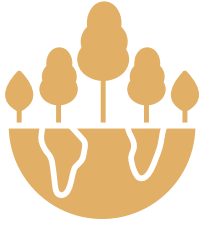
## إزالة الكربون

في شركة مسندم للطاقة، تتركز استراتيجية إزالة الكربون على مجموعة من مبادرات كفاءة الطاقة، وتحسين العمليات التشغيلية، والانتقال التدريجي إلى مصادر طاقة نظيفة. خلال العام، تم تنفيذ إجراءات مثل استبدال الإضاءة التقليدية ببدائل موفرة للطاقة وتنظيم حملات لزراعة الأشجار. وفي المستقبل، نخطط لإجراء تدقيقات طاقة مفصلة لتحديد فرص إضافية لتقليل الانبعاثات. كما تشمل خريطة الطريق الأوسع لإزالة الكربون مبادرات مثل تحديث أنظمة التبريد، وتعزيز برامج اكتشاف وإصلاح التسريبات، وتركيب تخزين البطاريات للاحتياطي الدوراني، وحلول استرجاع الحرارة المهدورة بما في ذلك وحدات (VAM و ORC)، والاستثمار في مشاريع الطاقة المتجددة. ستتم تقييم هذه المبادرات وتنفيذها بشكل مرحلي، بناءً على الجدوى الفنية والتجارية.



## البيئة

تلتزم شركة مسندم للطاقة بشدة بالإدارة المسؤولة للنفائات، مع التركيز على تقليل التأثيرات البيئية وتعزيز الاستخدام الفعال للموارد. خلال العام، تم تنفيذ ممارسات فرز النفائات من المصدر لتحسين معدلات إعادة التدوير وضمان التخلص المسؤول من النفائات. وكجزء من التزامنا المستمر بالممارسات المستدامة، نقوم حالياً بدراسة جدوى إنشاء محطة غاز حيوي لمعالجة النفائات العضوية بطريقة صديقة للبيئة.



## المجتمع

تظل شركة مسندم للطاقة ملتزمة بتعزيز بيئة عمل آمنة وماهرة وملتزمة، مع المساهمة بشكل إيجابي في المجتمعات التي نعمل فيها. خلال العام، قمنا بمبادرات مثل تعزيز برامج تطوير مهارات الموظفين والتدريب، والاحتفال بيوم السلامة في الشركة، ودعم تحسين المرافق التعليمية. تشمل استراتيجيتنا لتطوير الأفراد والمجتمع مجموعة واسعة من المبادرات، بما في ذلك برامج مشاركة الموظفين، والتدريب المتقدم وتطوير المهارات، وتعزيز معايير السلامة مثل التدريب باستخدام الواقع الافتراضي، وتطوير مهارات الشباب في عمان، والمساهمات في قطاع الصحة، والتعاون مع المنظمة الخيرية العمانية. تعزز هذه المبادرات مجتمعة التزامنا بتطوير القوى العاملة، والسلامة، والتأثير الاجتماعي الإيجابي.



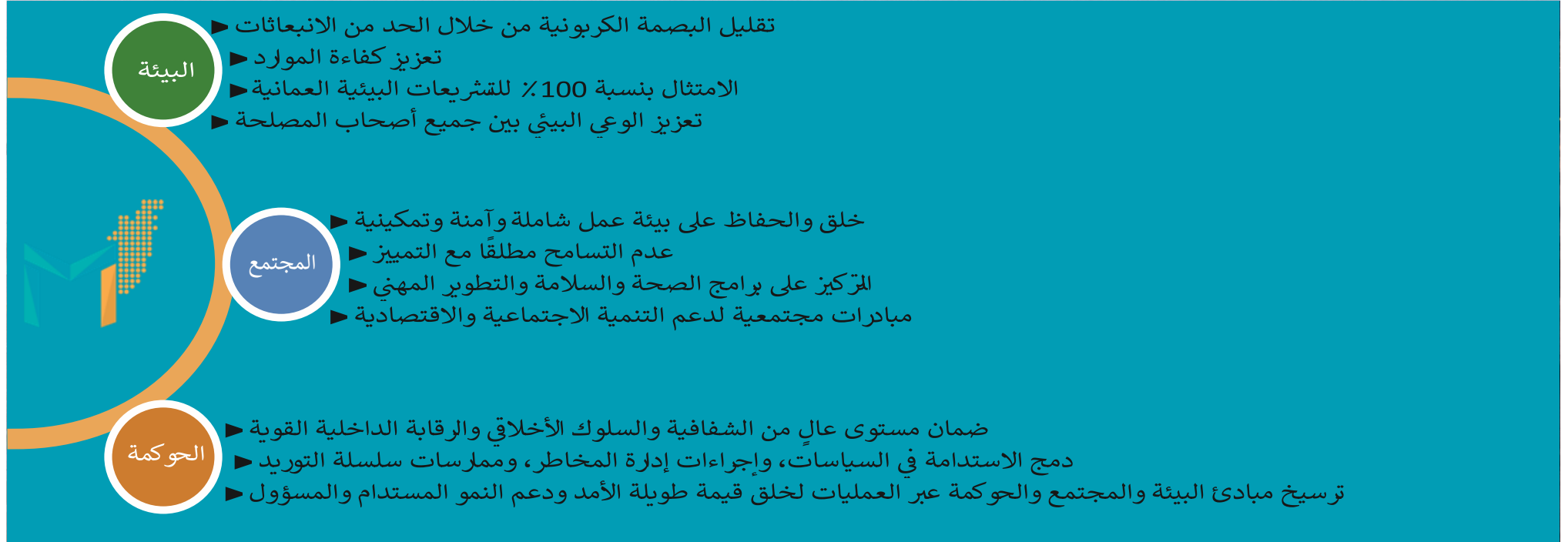
## الحوكمة

تعترف شركة مسندم للطاقة بأهمية الحوكمة المؤسسية القوية في دعم خلق القيمة طويلة الأمد. نقوم بإجراء تدريبات منتظمة على الأخلاقيات وتدقيقات دورية لتعزيز ثقافة النزاهة والمساءلة في جميع أنحاء المنظمة. كما نقوم بتعزيز إطار حوكمة الاستدامة لدينا، بما في ذلك التعيين المرتقب لضابط استدامة، لضمان توجيه مبادرات البيئة والمجتمع والحوكمة بشكل فعال ومنسق. من خلال الرصد المستمر والتقارير الروتينية، نعزز الشفافية والمساءلة، مما يمكننا من البقاء متماسكين مع أهدافنا طويلة الأمد في البيئة والمجتمع والحوكمة.



## سياسة الاستدامة لدينا

في هذا العام، قمنا بتطوير سياسة الاستدامة التي تم اعتمادها من قبل مجلس الإدارة. تمثل سياسة الاستدامة التزامنا بمبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة، حيث توفر خارطة طريق لدمج اعتبارات الاستدامة في هياكل الحوكمة الأساسية، والممارسات التشغيلية، وعمليات اتخاذ القرار التجاري. في المجال البيئي، يشمل التزامنا تقليل البصمة الكربونية من خلال الحد من الانبعاثات، وتعزيز كفاءة استخدام الموارد، والامتثال الكامل للتشريعات البيئية العمانية، مع الموازنة مع أفضل الممارسات الدولية، وتشجيع التوعية البيئية بين جميع أصحاب المصلحة



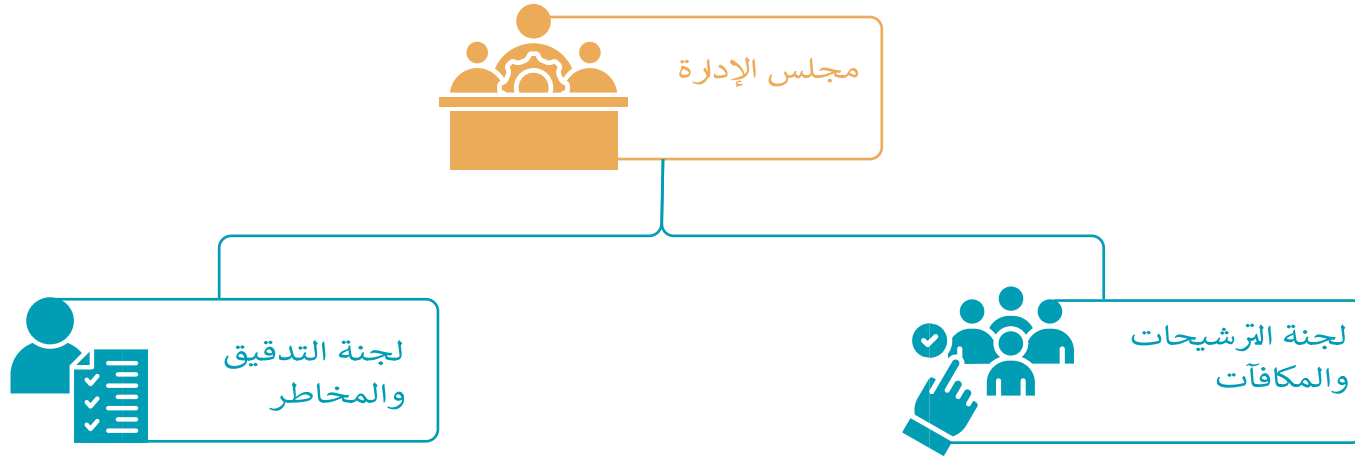
في الجانب الاجتماعي، نخلق بيئة عمل شاملة وآمنة وتمكين لموظفينا من خلال توفير فرص متساوية وعدم التسامح مع أي نوع من التمييز، كما أن برامج الصحة والسلامة والتطوير المهني جزء أساسي من ثقافة الشركة. وتعدّ مبادراتنا المجتمعية في محافظة مسندم إضافة قيمة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. في الجانب الحوكمي: نضمن مستوى عالٍ من الشفافية والسلوك الأخلاقي والرقابة الداخلية القوية. بالإضافة إلى ذلك، يتم دمج الاستدامة في السياسات وإجراءات إدارة المخاطر وممارسات سلسلة التوريد. ونتيجة لذلك، يتم تضمين مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة في جميع عملياتنا، مما يخلق قيمة طويلة الأمد لأصحاب المصلحة ويدعم النمو المستدام والمسؤول.

## حوكمة الاستدامة

لدينا استراتيجية استدامة توجه جهودنا في دمج مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة في عملياتنا. لتعزيز تنفيذ هذه الاستراتيجية وتنسيقها بشكل أفضل، من المخطط تعيين ضابط استدامة مركزي في المستقبل. سيلعب هذا الدور دور النقطة المحورية لدفع مبادرات الاستدامة ودعم الالتزام المستمر بالممارسات التجارية المسؤولة والمستدامة.

## لجنة مجلس الإدارة

قمنا بتشكيل لجان مجلس الإدارة لدعم إطار الحوكمة لدينا. هناك لجتان رئيسيتان: لجنة التدقيق المخاطر ولجنة الترشيحات والمكافآت. تساعد هذه اللجان في ضمان الإشراف الفعال على الإدارة واتخاذ القرار، مع الحفاظ على الشفافية والمساءلة في جميع أنحاء المنظمة.



## لجنة التدقيق و المخاطر

تلعب لجنة التدقيق و المخاطر دورًا حيويًا في دعم مجلس الإدارة للوفاء بمسؤولياته تجاه المساهمين والمستثمرين المحتملين والمجتمع الاستثماري وأصحاب المصلحة الآخرين.

لجنة التدقيق و المخاطر		
الرقم	اسم المدير	المنصب
1	الفاضل / محمد القلهاقي	عضو المجلس (رئيس لجنة التدقيق وإدارة المخاطر)
2	الفاضل / محمود الهاشمي	عضو المجلس
3	الفاضل / محمد الهاشمي	عضو المجلس

## لجنة الترشيحات والمكافآت

تتحمل لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية دعم المساهمين ومجلس الإدارة في الحفاظ على هيكل قيادي قوي وقادر ومتوازن بشكل جيد. ويكمن دورها الأساسي في مساعدة المساهمين في ترشيح وانتخاب مدراء مؤهلين في الاجتماعات العامة، ودعم المجلس في تحديد وتعيين التنفيذيين المناسبين لإدارة الشركة.

لجنة الترشيحات والمكافآت		
الرقم	اسم المدير	المنصب
1	الفاضل / عبد الوهاب الهنائي	عضو المجلس (رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت)
2	الفاضل / يول كيم	نائب الرئيس
3	الفاضل / محمود الهاشمي	عضو المجلس

## رسم خرائط أصحاب المصلحة

رسم خرائط أصحاب المصلحة هو عملية منظمة نستخدمها لتحديد وفهم الأفراد والمجموعات الذين قد يكون لديهم مصلحة في عملياتنا أو يتأثرون بها، والذين يؤثرون في استراتيجيتنا للاستدامة. تساعد هذه العملية في وضع رؤية واضحة للعلاقات مع أصحاب المصلحة وتدعم التخطيط الفعال للتواصل والمشاركة.

من خلال رسم خرائط أصحاب المصلحة، يمكننا تقييم توقعات أصحاب المصلحة والتأثير المحتمل الذي قد تحدثه أنشطتنا على مختلف مجموعات أصحاب المصلحة. يتيح لنا ذلك فهم العوامل البيئية والاجتماعية والتشغيلية الأساسية ومعالجتها بشكل فعال وتحديد أولوياتها.

يتم تحديد أولوية أصحاب المصلحة بناءً على تأثيرهم واهتمامهم وصلتهم بعملياتنا. يساعدنا ذلك على تحسين أنشطة التواصل مع أصحاب المصلحة وتعزيز علاقتنا معهم من خلال دمج اعتبارات أصحاب المصلحة بشكل منظم في خططنا واستراتيجيات الاستدامة، وضمان توافق قراراتنا مع توقعات أصحاب المصلحة والمتطلبات التنظيمية.

أصحاب المصلحة	دور أصحاب المصلحة
مجلس الإدارة	الإشراف على مسائل البيئة والمجتمع والحوكمة، وتحديد أولويات الاستدامة، وضمان التوافق مع الأطر الوطنية مثل رؤية عمان 2040 وإرشادات بورصة مسقط.
الإدارة التنفيذية	قيادة تنفيذ استراتيجيات الاستدامة، والإشراف على التنفيذ التشغيلي لمبادرات الاستدامة، وضمان جمع البيانات بدقة، وتقديم تقارير أداء الاستدامة إلى مجلس الإدارة وأصحاب المصلحة.
الموظفون	تنفيذ مبادرات الاستدامة على المستوى التشغيلي، والحفاظ على الصحة والسلامة في مكان العمل، وتعزيز التنوع والشمول، والالتزام بالمعايير الأخلاقية وسياسات الشركة.
العملاء	التأثير على أداء الاستدامة من خلال الطلب على خدمات الطاقة الموثوقة والمستدامة، وتقديم الملاحظات حول جودة الخدمة والأداء البيئي.
الموردون والمقاولون	دعم ممارسات سلسلة التوريد المسؤولة من خلال الالتزام بالمعايير البيئية والاجتماعية والأخلاقية التي تحددها الشركة.
البائعون	المساهمة في استدامة العمليات من خلال تقديم الخدمات بمسؤولية والالتزام بمتطلبات الشركة في مجال الاستدامة.
المجتمعات المحلية	تتأثر بعمليات الشركة وتقدم مدخلات حول المبادرات البيئية والاجتماعية، وبرامج تنمية المجتمع، والتراخيص الاجتماعية لممارسة الأعمال.
الجهات التنظيمية والحكومية	وضع المتطلبات القانونية والتنظيمية المتعلقة بالاستدامة، ومراقبة الامتثال، وتوجيه التقارير والإفصاحات الإلزامية.
المستثمرون والمساهمون	مراجعة الإفصاحات المتعلقة بالاستدامة، وتقييم المخاطر والفرص المتعلقة بالاستدامة، والتأثير في اتخاذ القرارات الاستراتيجية من خلال المشاركة في الاستثمار والحوكمة.

## التواصل مع أصحاب المصلحة

نتواصل مع أصحاب المصلحة من خلال مجموعة من القنوات المناسبة لدعم الحوار المثمر واتخاذ القرارات المستنيرة. تمكننا هذه التفاعلات من أخذ وجهات نظر أصحاب المصلحة في الاعتبار، والاستجابة لتوقعاتهم، وتحسين ممارساتنا بشكل مستمر. يدعم التواصل الفعال علاقات قوية، ويعزز الشفافية، ويساعد في ضمان تنفيذ أنشطتنا بمسؤولية والمساهمة بشكل إيجابي في المجتمع والبيئة.



## أصحاب المصلحة الرئيسيون في شركة مسندم للطاقة



## تحليل الأهمية النسبية

في عام 2025، قمنا بمراجعة وتحديث تقييم الأهمية النسبية لدينا لتحديد وترتيب أولويات موضوعات الاستدامة الأكثر صلة بأعمالنا وأصحاب المصلحة. مقارنة بالعام السابق، تم تحديث موضوعين مهمين، مما يعكس تطور توقعات أصحاب المصلحة وظهور اعتبارات جديدة في مجالات البيئة والمجتمع والحكومة. تم إجراء تحليل الأهمية النسبية من خلال عملية منظمة متعددة الخطوات تهدف إلى تحديد موضوعات الاستدامة ذات الأهمية لعملياتنا. شملت هذه العملية مواءمة إفصاحاتنا مع الأطر والأساليب العالمية المعترف بها في مجال الاستدامة، وضمان أن الموضوعات المحددة تلي مصالح أصحاب المصلحة مع دعم أهداف أعمالنا. يتم تقييم الموضوعات المهمة عبر ثلاثة مستويات من الأهمية: حرجة، مهمة، وجيدة الوجود:

**الموضوعات الحرجة:**

- انبعاثات غازات الاحتباس الحراري
- استخدام المياه وإدارة مياه الصرف الصحي
- استخدام الطاقة وكفاءتها
- التنوع والشمول
- الصحة والسلامة المهنية

تُعتبر هذه الموضوعات الأكثر أهمية نظرًا لتأثيرها المباشر على عملياتنا وتوقعات أصحاب المصلحة.

### الموضوعات المهمة:

بالإضافة إلى الموضوعات الحرجة، تعطي الشركة الأولوية أيضًا للمجالات المهمة التالية، التي تؤثر على خلق القيمة طويلة الأجل وثقة أصحاب المصلحة:

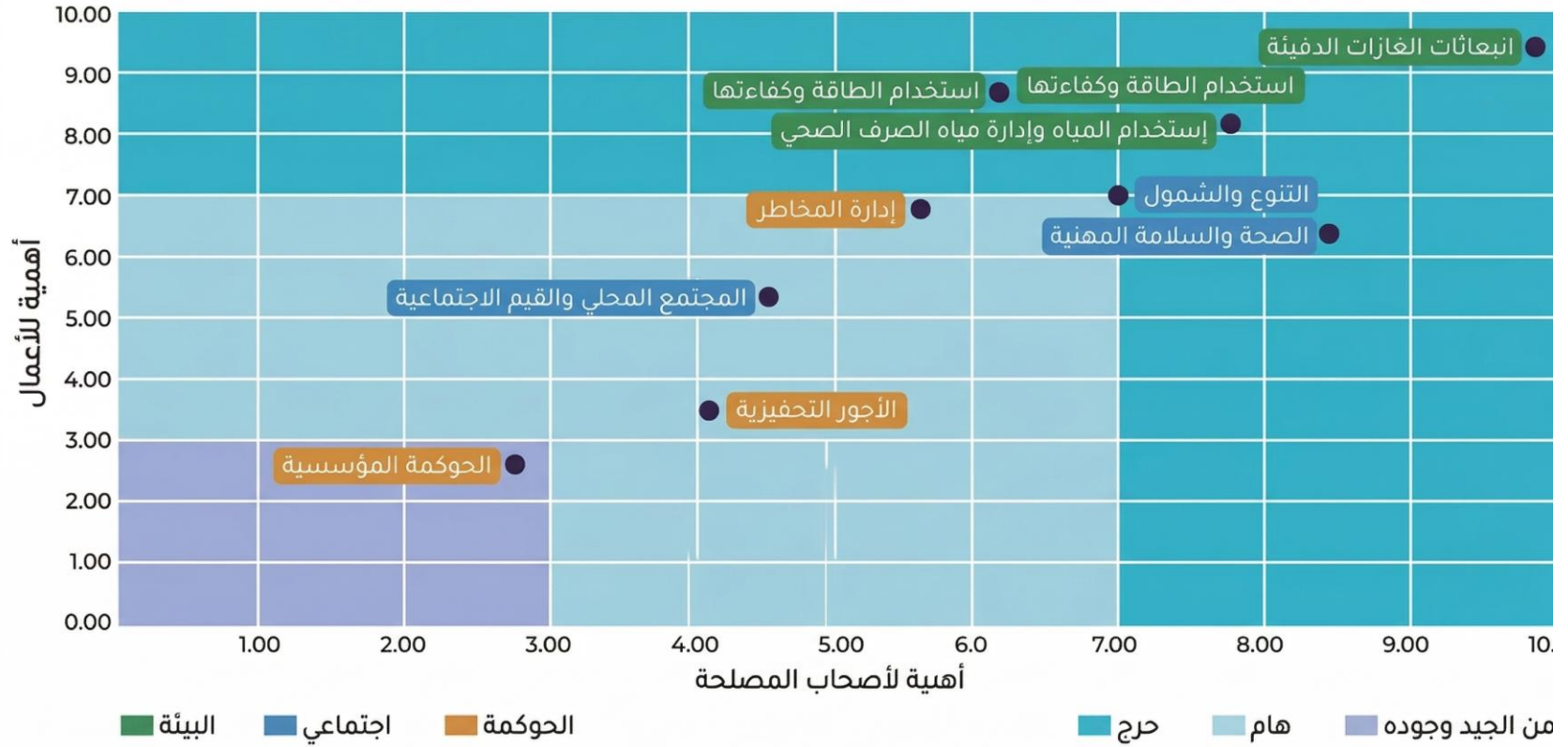
- إدارة المخاطر
- التفاعل مع المجتمع المحلي والقيمة الاجتماعية
- التعويضات المحفزة

### الموضوعات الجيدة الوجود:

يُعتبر الحوكمة المؤسسية موضوعًا جيدًا الوجود نظرًا لدورها الأساسي في ضمان السلوك الأخلاقي، والشفافية، والامتثال التنظيمي، والإشراف الفعال. بينما تظل الحوكمة مهمة جدًا، فإن لدينا إطار حوكمة راسخًا مدعومًا بسياسات قوية وآليات رقابة داخلية، مما يعكس نهجًا ناضجًا للحوكمة المؤسسية. ونتيجة لذلك، تم دمج ممارسات الحوكمة بشكل جيد ضمن عملياتنا، مما يسمح بالتركيز الاستراتيجي الأكبر على الموضوعات الأخرى التي تتطلب تعزيزًا عاجلاً. يُسهم هذا التقييم في صياغة استراتيجيتنا للاستدامة وتقارير الاستدامة، مما يمكننا من التركيز على المجالات ذات الأولوية التي تدعم خلق القيمة طويلة الأجل وتستجيب بفاعلية لتوقعات أصحاب المصلحة.










## تقييم الأهمية لشركة مسندم للطاقة

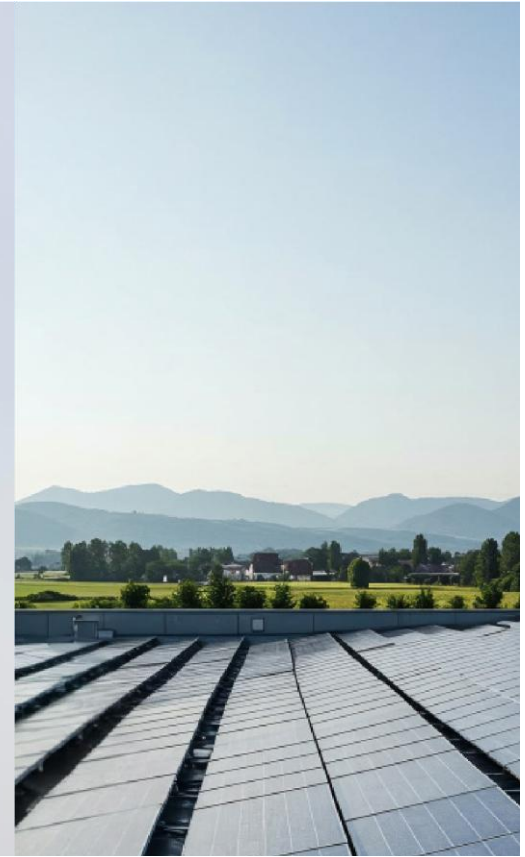


## الملاءمة مع رؤية عمان 2040 وأهداف التنمية المستدامة

الموضوعات ذات الأهمية لدينا متوافقة مع رؤية عمان 2040 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. تسلط هذه الموضوعات الضوء على المجالات التي نؤثر فيها ويمكننا من خلالها المساهمة بأكثر الطرق فاعلية في التنمية المستدامة. من خلال التركيز على هذه المجالات ذات الأولوية، نضمن أن تدعم استراتيجياتنا وسياساتنا ومبادراتنا كل من الأولويات الوطنية للتنمية والالتزامات العالمية تجاه الاستدامة.

الركائز	الموضوعات المادية	الأهمية	المؤشرات وفق معيار الاستدامة العالمية وسوق مسقط للأوراق المالية	توافق مع رؤية عمان 2040	التوافق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة
البيئة	انبعاثات الغازات الدفيئة		E1, GRI 305	البيئة والموارد الطبيعية	
	استخدام الطاقة		E3, GRI 302		
	استخدام المياه وإدارة مياه الصرف		E6, GRI 303		
المجتمع	التنوع والشمول وتكافؤ الفرص		S4, GRI2, 405	سوق العمل والتوظيف	
	الصحة والسلامة المهنية		S8, GRI3, 403		
	المجتمع المحلي والقيمة الاجتماعية		S11, GRI 3		
الحكومة	الحكومة المؤسسية		GRI 2	النظام التشريعي والقضائي ونظام الرقابة	
	إدارة المخاطر		GRI 2		
	التعويضات المحفزة		G3, GRI 2		

جيدة الوجود ■ مهمة ■ حرجة

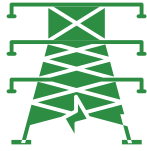


## البيئة



## أبرز المعلومات البيئية، 2025 - شركة مسندم للطاقة

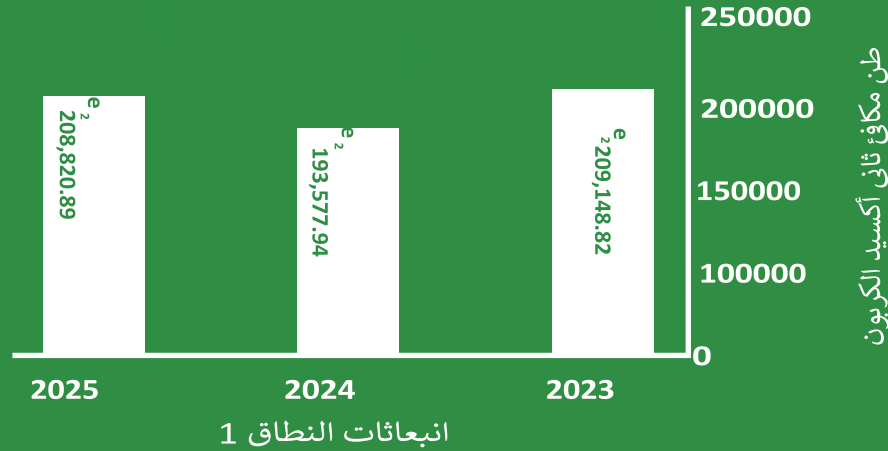
انبعاثات النطاق 1 والنطاق 2  
طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون **208,820.89**  
إجمالي الانبعاثات



37.73 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون  
انبعاثات النطاق 2



208,783.16 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون  
انبعاثات النطاق 1



## استهلاك الطاقة

0.05

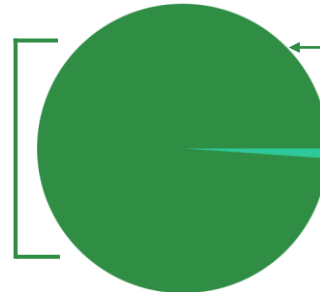
كثافة الطاقة

(ميغاواط ساعة / إجمالي الإيرادات)

1,081,988.6316

ميغاواط ساعة

إجمالي استهلاك الطاقة



1,081,915.637 ميغاواط ساعة

إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة

72.9946 ميغاواط ساعة

إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشرة

## انبعاثات الغازات الدفيئة واستراتيجيات إزالة الكربون

يُعد قطاع الطاقة من أبرز المساهمين في الانبعاثات العالمية للغازات الدفيئة، وبالتالي يلعب دورًا محوريًا في مواجهة تغير المناخ. وبما أن الانبعاثات الناتجة عن حرق الوقود وإنتاج الكهرباء تؤثر مباشرة على ارتفاع درجات حرارة الأرض، فإن منتج الطاقة يتحمل مسؤولية إدارة هذه الانبعاثات بشكل فعال.

لا يمكن مواجهة آثار تغير المناخ في قطاع الطاقة إلا من خلال استراتيجية منسقة لإدارة الانبعاثات عبر تحسين كفاءة الطاقة، وترشيد العمليات، والتحول التدريجي نحو تقنيات أقل كثافة في الانبعاثات. كما يجب أن تضمن الإجراءات المتخذة لدعم أهداف المناخ واللوائح البيئية والانتقال إلى نظام طاقة أكثر استدامة لضمان توفير الطاقة بطريقة آمنة وموثوقة.

في شركة مسندم للطاقة، مصادر انبعاثات الغازات الدفيئة هي حرق الغاز الطبيعي والديزل لتوليد الكهرباء. وللتعامل مع هذه التأثيرات، وضعنا نهجًا منظمًا يركز على تقليل بصمتنا الكربونية من خلال استراتيجيات إزالة الكربون.

تركز استراتيجيتنا على تقليل انبعاثات النطاق 1 والنطاق 2 من خلال تحديث العمليات، وتركيب المعدات المحسّنة، وزيادة كفاءة الطاقة. تتوافق هذه المبادرات بالكامل مع رؤية عمان 2040 والالتزامات العالمية مثل اتفاقية باريس للمناخ، مما يضمن مكانتنا كمنتج طاقة مسؤول في المنطقة.

في عام 2025، قمنا بفخر بتنفيذ استراتيجيتنا الشاملة لإزالة الكربون، محولين التزامنا إلى عمل ملموس في مكافحة تغير المناخ من خلال إدارة فعالة للغازات الدفيئة. يمثل هذا الانطلاق الفعلي لخطة مخصصة لتقليل بصمتنا الكربونية بشكل كبير، مساهمًا بفعالية في الجهود العالمية للتخفيف من التأثيرات الكارثية لتغير المناخ. ويعكس نهجنا العملي في تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة التزامنا بحماية البيئة وتوليد الطاقة المستدامة.

تعد مبادرة زراعة الأشجار المستمرة داخل محطاتنا وفي محافظة مسندم ركيزة أساسية في استراتيجيتنا المنفذة. وبناءً على النجاحات السابقة، قمنا بتوسيع جهودنا في عام 2025، حيث تم زراعة المزيد من الأشجار في موقعنا. لا تساهم هذه الأشجار الجديدة في تحسين جودة الهواء فحسب، بل تعمل أيضًا كحواجز طبيعية محسنة ضد الانبعاثات. تلعب الأشجار دورًا حيويًا في امتصاص ثاني أكسيد الكربون مع نموها، مقدمة حلًا عمليًا قائمًا على الطبيعة يساهم بفعالية في تقليل بصمتنا الكربونية الإجمالية بدءًا من هذا العام.



في عام 2025، بلغت انبعاثات النطاق 1 لدينا 208,783.16 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون، بينما بلغت انبعاثات النطاق 2 37.73 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون. مقارنة بالسنة المالية 2023، سجلت انبعاثات النطاق 1 انخفاضًا طفيفًا بنسبة 0.17%، مما يعكس استمرار الجهود لتحسين كفاءة العمليات التشغيلية. ومع ذلك، كانت الانبعاثات أعلى مقارنة بالسنة السابقة للتقارير، ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى زيادة النشاط التشغيلي وطلب الإنتاج خلال العام.

### انبعاثات الغازات الدفيئة – 2023 مقابل 2024 مقابل 2025

البند	2025	2024	2023
النطاق 1 (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	208,783.16	193,577.94	209,148.82
النطاق 2 (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	37.73	29.04	24.56
النطاق 1 + 2 (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	208,820.89	193,577.96	209,148.84
كثافة الغازات الدفيئة (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / الإيرادات)	0.010	0.010	0.011

ملاحظة: تم حساب انبعاثات النطاق 1 باستخدام عوامل الانبعاث المنشورة من قبل الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ (IPCC)، بينما تم حساب انبعاثات النطاق 2 باستخدام عوامل الانبعاث لشبكة الكهرباء لعام 2024 وفق البصمة الكربونية.

سيظل تقليل انبعاثات النطاق 1 والنطاق 2 عنصرًا أساسيًا في استراتيجيتنا، إلى جانب ضمان الامتثال للمتطلبات التنظيمية وتحديد معيار لإنتاج الطاقة المستدامة في عمان. تعكس هذه الإنجازات التزامنا بالحفاظ على البيئة ورحلتنا المستمرة نحو مستقبل منخفض الكربون.

حاليًا، لا نحسب انبعاثات النطاق 3 لأنها اختيارية وفقًا لإرشادات الإفصاح البيئي والاجتماعي والحوكمة (ESG) لبورصة مسقط (MSX). ومع ذلك، يُعترف بأن الانبعاثات من سلسلة القيمة مهمة بالنسبة لنا، وتهدف الشركة إلى التفاعل تدريجيًا مع شركاء سلسلة الإمداد لتطوير جرد لانبعاثات النطاق 3 في فترات التقارير المستقبلية.

### كفاءة الطاقة

تمثل كفاءة الطاقة مجالًا مهمًا للقطاع الطاقى، ويُعد الاستخدام الأمثل للطاقة جزءًا أساسيًا من تقليل التأثيرات البيئية وتسهيل الانتقال نحو أنظمة طاقة صديقة للبيئة. نظرًا للعلاقة الوثيقة بين تغير المناخ واستخدام الطاقة وعمليات إنتاج الطاقة والاستهلاك اللاحق، أصبحت كفاءة الطاقة ضرورية لتقليل كثافة الطاقة وضمان توفير إمدادات مستمرة من الطاقة.

بشكل عام، تشمل تدابير كفاءة الطاقة في القطاع الطاقى تحسين العمليات التشغيلية، وتطبيق التقنيات الموفرة للطاقة، بالإضافة إلى مراقبة الأداء الطاقى. تساعد استراتيجيات كفاءة الطاقة في الامتثال لمتطلبات اللوائح، وتقليل الانبعاثات الناتجة عن استهلاك الطاقة، والمساهمة في تحقيق أداء طاقى مستدام.

نعزز التزامنا بكفاءة الطاقة كجزء من التزامنا بالعمليات المسؤولة والحفاظ على البيئة. يتم دمج كفاءة الطاقة ضمن التخطيط التشغيلي بهدف تقليل كثافة الطاقة مع ضمان توليد الطاقة بشكل مستمر وفعال.

في هذا العام، قمنا بتنفيذ بعض المبادرات لتعزيز كفاءة الطاقة في جميع عملياتنا. تشمل هذه المبادرات استبدال الإضاءة التقليدية بأنظمة إضاءة LED، مما يساعد على تقليل استهلاك الكهرباء. كما يتم التخطيط لإجراء تدقيقات طاقة منتظمة لتحديد أوجه القصور وتمكين التحسينات المستهدفة، بينما تركز التحسينات المستمرة في أنظمة التبريد على تحسين الأداء وتقليل كثافة الطاقة، خاصة خلال فترات التشغيل القصوى.

نظرًا لأن شركة وارتسيلا تدير تشغيل وصيانة المحطة، يتم تشغيل المنشأة بما يتوافق مع نظام إدارة البيئة المعتمد ISO 14001 الخاص بشركة وارتسيلا. وهذا يضمن تطبيق ممارسات إدارة الطاقة المنظمة، بما في ذلك المراقبة والتحكم المنتظم، ويدعم التحسين المستمر في الأداء الطاقى، ويعزز الكفاءة التشغيلية، ويقلل الأثر البيئي. نتيجة لهذه الجهود ومتطلبات التشغيل المستمرة، تم تقليل استهلاك الديزل في عام 2025 بنسبة 62.57% مقارنة بعام 2024.

### استهلاك الطاقة – 2023 مقابل 2024 مقابل 2025

البند	2025	2024	2023
استهلاك الكهرباء (المقر الرئيسي لشركة مسندم للطاقة) (كيلوواط ساعة)	45,747.60	43,430.00	37,970.00
استهلاك الكهرباء محطة مسندم للطاقة كيلوواط ساعة	27,247	12,760	9,540
توليد الكهرباء محطة مسندم للطاقة كيلوواط ساعة	405,792,820	377,486,000	425,425,000
استهلاك وقود البنزين (لتر)	10,046.00	7,513.22	6356.63
استهلاك الديزل (لتر)	4,046,828	10,810,340.00	6,586,625.00
الغاز الطبيعي (متر مكعب)	104,164,990	85,513,992	99,539,862

توضح هذه البيانات جهودنا في إدارة استهلاك الطاقة بشكل فعال، وتمكننا من إجراء مقارنات سنوية لمراقبة التحسينات في الأداء. نواصل التزامنا تعزيز كفاءة الطاقة من خلال التحسينات التشغيلية المستمرة، وتحديث التقنيات، والمراقبة الفعالة، بما يدعم رؤية عمان 2040 ويعزز أهدافنا طويلة الأمد في الاستدامة.

## استخدام المياه وإدارة مياه الصرف

تعد إدارة المياه من الاعتبارات المهمة في القطاع الطاقى نظرًا لحجم العمليات المتعلقة بتوليد الطاقة. يمكن أن يكون لاستخدام المياه وإدارتها وتصريفها تأثيرات على الأداء البيئي وكذلك على العمليات التشغيلية.

في صناعة الطاقة، تلعب إدارة الموارد المائية دورًا مهمًا في دعم الأعمال المستدامة من خلال إدارة استهلاك المياه بالإضافة إلى إدارة مياه الصرف لتلبية احتياجات الأعمال والمسؤوليات تجاه البيئة. على سبيل المثال، تساعد الإدارة السليمة للموارد المائية المنظمة على تحقيق حوكمة المياه والسيطرة على السياسات المتعلقة بإدارة المياه.

المياه عنصر أساسي في عملياتنا، وندرك مسؤوليتنا في استخدامها بكفاءة مع الحفاظ على الموارد المائية. نستخدم بترين شاطئيين لتلبية احتياجات المياه التشغيلية لدينا، مع التركيز القوي على الحفاظ على المياه والإدارة المستدامة للمياه.

لتحسين كفاءة استخدام المياه في جميع مرافق الشركة، نفذنا عدة مبادرات لتقليل استهلاك المياه. نقدم التوجيه ونشجع الموظفين على استخدام المياه بكفاءة في عملياتهم. بالإضافة إلى ذلك، لدعم الحفاظ على المياه في شركة مسندم للطاقة، تم تركيب خزان حصاد مياه المكثف بسعة 1,000 لتر لالتقاط المياه الناتجة عن أنظمة التكييف. يتم معالجة المياه وإعادة استخدامها في عملياتنا التشغيلية.

## استهلاك المياه – 2023 مقابل 2024 مقابل 2025

البند	2025	2024	2023
استهلاك المياه (المقر الرئيسي لشركة مسندم للطاقة) (لتر)	45,000	46,000	39,000
استهلاك المياه محطة مسندم للطاقة (لتر)	3,962,440	3,514,410	3,697,760
تصريف مياه الصرف الصحي (لتر)	416,350	473,176	340,687

نعتمد نهجًا منظمًا لإدارة مياه الصرف. تُدار جميع مياه الصرف الناتجة عن عمليات الشركة بطريقة مسؤولة، وقد تم التعاون مع مزود خدمة طرف ثالث لمعالجة مياه الصرف وفقًا لجميع القوانين البيئية المعمول بها. يضمن هذا العملية معالجة مياه الصرف الناتجة عن عملياتنا بأمان، مما يقلل من التأثيرات السلبية على البيئة المحيطة.

لقد رسخنا أنفسنا كمنصرين للاستخدام المسؤول للمياه من خلال تنفيذ ممارسات إدارة المياه الفعالة، وتعزيز إعادة استخدام المياه، ومعالجة مياه الصرف بمسؤولية.

## العمليات البيئية

نعتبر الحفاظ على البيئة عاملاً أساسياً في كيفية إدارة عملياتنا. استناداً إلى سياسة الاستدامة الخاصة بنا التي تدمج قيم البيئة والمجتمع والحوكمة (ESG) في جميع أنشطة أعمالنا، نحرص على أن يكون التركيز البيئي جزءاً جوهرياً من استراتيجيتنا التجارية.

بالشراكة مع شركة وارنسيلا، التي تدير وتشغل محطة الطاقة لدينا، نسعى باستمرار للبحث عن طرق لتقليل الأثر البيئي لعمليات إنتاج الطاقة لدينا. ومن خلال الالتزام بالمعايير المعترف بها دولياً، بما في ذلك اعتماد ISO 14001، نؤكد التزامنا بنظام إدارة بيئية منظم وتحسين مستمر.

نهجنا لضمان الاستدامة يتجاوز مجرد الامتثال، من خلال دمج تدابير عملية في العمليات اليومية. أحد أمثلة هذا الدمج هو كيفية إدارة زيوت النفايات التشغيلية بدلاً من التخلص منها مباشرة، مما يتيح إعادة استخدام هذه النفايات من خلال برنامج إعادة التدوير وبيعها. بالإضافة إلى منع التلوث البيئي الناتج عن زيوت النفايات، تخلق هذه المبادرة قيمة للنفايات وتساهم في اقتصاد دائري، بما يعكس المبادئ الموضحة في سياسة الاستدامة لدينا.

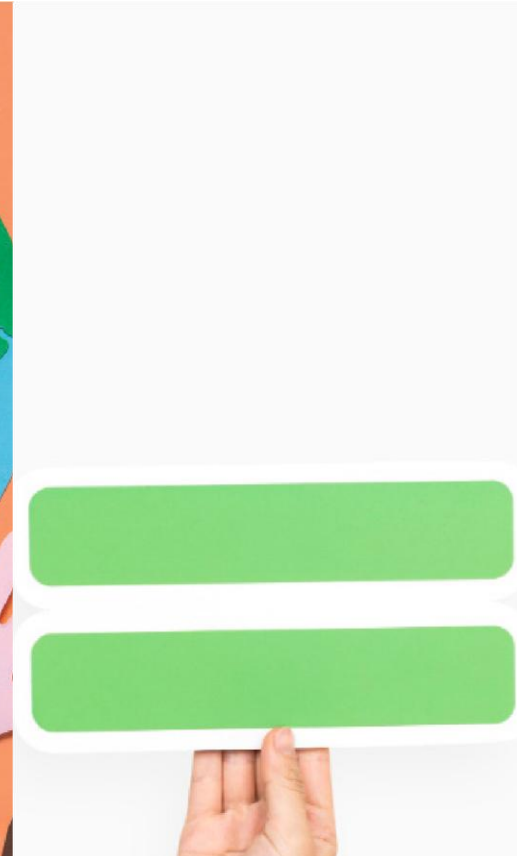
تعد كفاءة الطاقة وتقليل الانبعاثات من العناصر الأساسية لما نقوم به كشركة. نراقب أداء المحطة لمعرفة المجالات التي يمكن تحقيق كفاءة أكبر فيها في استهلاك الوقود وخفض الانبعاثات. كما نقوم بأعمال الصيانة الوقائية لضمان تشغيل المعدات بأقصى كفاءة، لتجنب أي تأثيرات إضافية على البيئة وتعزيز الالتزام بالاستدامة وفقاً لسياسة الاستدامة الخاصة بنا.

يلعب الحفاظ على المياه والموارد أيضاً دوراً في استراتيجياتنا التشغيلية، من خلال استخدام أنظمة إعادة تدوير المياه وتتبع كمية الموارد المستهلكة. كما نقوم بفرز وتقليل والتخلص السليم من جميع النفايات في جميع المنشآت، مما يعكس التزامنا بحماية البيئة على جميع المستويات.

لقد خصصنا ميزانية للمسؤولية الاجتماعية للشركات تغطي الجهود المتعلقة بالمناخ، بهدف تحقيق الاستدامة البيئية. يعكس هذا التخصيص المستهدف التزامنا بإدارة المخاطر المتعلقة بالمناخ والمساهمة في تحويل المستقبل نحو طاقة أقل انبعاثاً للكربون وأكثر استدامة.

من خلال دمج الاستدامة في عملياتنا اليومية، نحول المسؤولية البيئية إلى نتائج قابلة للقياس والتحقق. ومن خلال مبادرات مثل تحسين أداء محطة الطاقة وإعادة تدوير زيوت النفايات في عملياتنا، يُظهر كل جانب من جهودنا التزامنا بتقليل الأثر البيئي. وبذلك، لا نُحسن الكفاءة التشغيلية وإدارة الموارد فحسب، بل نضع أيضاً نموذجاً قوياً كمزود طاقة مسؤول.



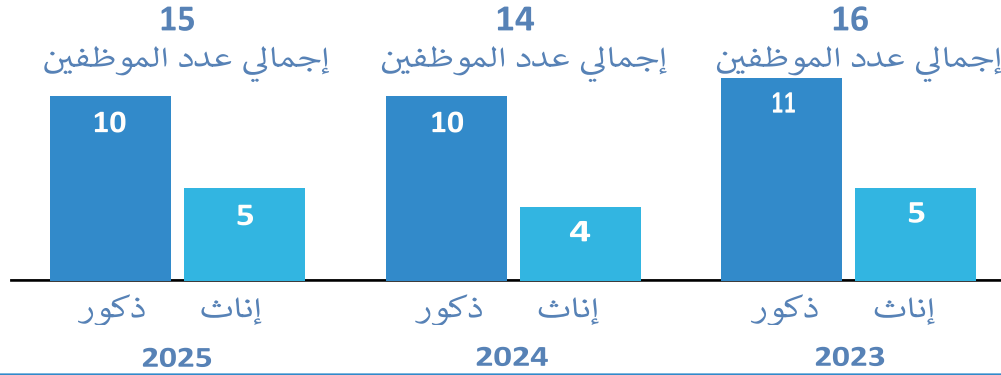


## المجتمع



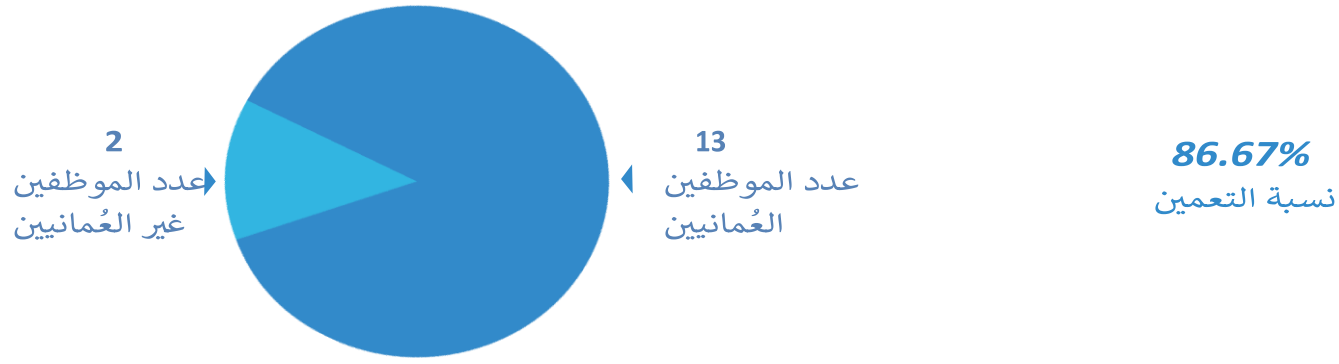
## أبرز المؤشرات الاجتماعية لعام 2025 - شركة مسندم للطاقة

## تنوع القوى العاملة



صفر  
معدل الإصابات في عام 2025

## التعمين



## إدارة رأس المال البشري

لكي تكون الشركة ناجحة على المدى الطويل وموثوقة، يجب أن يكون هناك إدارة فعّالة لرأس المال البشري (الموظفين). من خلال إنشاء وتعزيز بيئة مهنية ومسؤولة وشاملة يشعر فيها العاملون بالارتباط تجاه عملهم، يمكن للمنظمة المساعدة في الحفاظ على مواءمة الموظفين مع الأهداف التشغيلية والقيم التي تحكم المنظمة. ندرك أن الأساس الموثوق والكفاء لمحطتنا للطاقة هو فريق العمل لدينا. مع قوة عاملة مركزة تتكون من 15 موظفًا في عام 2025، جنبًا إلى جنب لدعم استمرارية توليد الطاقة واستقرار العمليات التشغيلية. يركز نهجنا في إدارة رأس المال البشري على المساءلة، والانضباط التشغيلي، والاستدامة طويلة الأمد للقوى العاملة لدينا.



## ملف تعريف القوى العاملة

بلغ إجمالي عدد موظفي شركة مسندم للطاقة (MPC) في عام 2025 15 موظفًا، مع تمثيل عادل من 10 ذكور و5 إناث. يتكون الموظفون في الشركة بشكل رئيسي من موظفين بدوام كامل وقليل من الموظفين بعقود مؤقتة. يعكس ذلك التزام الشركة بوجود قوة عاملة متنوعة ومستقرة مع توفير فرص متساوية لجميع الموظفين.

## قوتنا العاملة – 2023 مقابل 2024 مقابل 2025

2023	2024	2025	البند
16	14	15	إجمالي عدد الموظفين
14	13	13	عدد الموظفين بدوام كامل
2	1	2	عدد الموظفين بعقد مؤقت

نحن ملتزمون بإنشاء بيئة عمل محترمة وتوفير ممارسات توظيف عادلة. نشجع تكافؤ الفرص في التوظيف، حيث تعتمد جميع قرارات التوظيف على الجدارة والمواهب دون أي تمييز. بالإضافة إلى ذلك، نحافظ على قنوات اتصال مفتوحة وموثوقة لتعزيز علاقة شفافة وإيجابية مع موظفينا.

من خلال نهج منضبط ومركز على الإنسان في إدارة رأس المال البشري، نضمن أن يكون جميع موظفينا مجهزين بالمهارات اللازمة للنجاح، وكذلك متحفزين ومتوافقين مع الأهداف التشغيلية وأهداف الاستدامة.



## التنوع والمساواة والشمول

يُعد التنوع والمساواة والشمول من العوامل الأساسية لنجاح المؤسسات في تحقيق أداء عالٍ، والالتزام بالأخلاقيات، وبناء القدرة على التكيف والاستمرارية. إذ يساهم تنوع القوى العاملة في تقديم أساليب تفكير مختلفة وخبرات متعددة، بينما تضمن ممارسات الشمول معاملة جميع الموظفين بعدالة واحترام، وتوفير فرص متكافئة لهم للمساهمة والتطور. كما تدعم مبادئ التنوع والمساواة والشمول ثقافة عمل إيجابية، وتعزز مشاركة الموظفين، وتدعم الاستدامة طويلة الأمد للمؤسسات.

لقد جعلنا من دمج مبادئ التنوع والمساواة والشمول أولوية ضمن وظائف الموارد البشرية لدينا. حيث تتضمن سياسة الموارد البشرية التزامًا واضحًا بعدم التمييز، بما يؤكد ضرورة معاملة جميع الموظفين باحترام وكرامة، والعمل ضمن بيئة مهنية تعزز تكافؤ فرص التوظيف. كما تحظر السياسة بشكل صارم أي شكل من أشكال التمييز أو المضايقة غير القانونية، سواء كانت لفظية أو كتابية أو جسدية، والتي قد تؤدي إلى خلق بيئة عمل عدائية أو تؤثر سلبًا على الأداء الوظيفي أو فرص التوظيف. وتُطبق هذه السياسة بشكل متنسق على جميع مستويات المنظمة.

تعكس تركيبة القوى العاملة لدينا التزام الشركة بمبادئ التنوع والمساواة والشمول، إلى جانب دعم تنمية القوى العاملة الوطنية وتحقيق تمثيل متوازن. نحافظ على حجم قوة عاملة مستقرة، ونسعى إلى تعزيز تمثيل المواطنين العُمانيين، بما يدعم التوظيف المحلي وتنمية المهارات. كما يتواجد كلا الجنسين في الأدوار التشغيلية والداعمة داخل مختلف أقسام الشركة.



## الموظفون حسب الفئة العمرية

تتكون قوتنا العاملة من مزيج متوازن من المهنيين ذوي الخبرة والمواهب الناشئة عبر مجموعة واسعة من الوظائف. ويعكس متوسط أعمار الموظفين هذا التوازن، بما يدعم نقل المعرفة بشكل فعال، واستمرارية العمليات، واستدامة القوى العاملة على المدى الطويل. ويظهر هذا التوزيع بشكل أوضح في الملف العمري أدناه.

## توزيع الموظفين حسب العمر – 2023 مقابل 2024 مقابل 2025

2023	2024	2025	الفئة العمرية
0	0	0	أقل من 25 سنة
8	6	7	من 25 إلى 35 سنة
5	5	5	من 36 إلى 45 سنة
1	1	1	من 46 إلى 50 سنة
1	1	1	أكثر من 50 سنة

## التنوع بين الجنسين

تضم قوتنا العاملة تمثيلاً عبر المستويات الوظيفية المختلفة، من المبتدئة إلى المتوسطة والعليا، مع مشاركة كل من الموظفين الذكور والإناث في كل مستوى. وباعتبارنا شركة تعمل في مجال توليد الطاقة، وهو قطاع يهيمن عليه الذكور تقليدياً، فإن وجود الموظفات في الأدوار التشغيلية والمناصب العليا يُعد مؤشراً إيجابياً على ممارساتنا الشاملة. يسهم هذا التوزيع المتوازن في تعزيز تنوع الخبرات، ودعم عملية اتخاذ القرار، ويعكس التزامنا بتوفير فرص متكافئة عبر مختلف الوظائف والمستويات داخل المؤسسة.



## التنوع في القوى العاملة – 2023 مقابل 2024 مقابل 2025

2023	2024	2025	الفئة
16	14	15	إجمالي عدد الموظفين
11	10	10	عدد الموظفين (ذكور)
5	4	5	عدد الموظفين (إناث)
11	9	10	إجمالي الموظفين (المستوى المبتدئ-المتوسط)
8	7	7	عدد الذكور (المستوى المبتدئ-المتوسط)
3	2	3	عدد الإناث (المستوى المبتدئ-المتوسط)
5	5	5	إجمالي الموظفين (المستوى القيادي/العالي)
3	3	3	عدد الذكور (المستوى القيادي)
2	2	2	عدد الإناث (المستوى القيادي)



## الموظفون حسب الجنسية

يحظى المواطنون العُمانيون بتمثيل قوي على جميع المستويات التنظيمية ضمن القوى العاملة، مما يعكس الالتزام بتنمية الكوادر الوطنية. وتبلغ نسبة التعمين %86.67، حيث يشكل العُمانيون الغالبية العظمى من الموظفين.

## توزيع الموظفين حسب الجنسية – 2023 مقابل 2024 مقابل 2025

2023	2024	2025	الفئة
16	14	15	إجمالي عدد الموظفين
13	12	13	عدد الموظفين العُمانيين
3	2	2	عدد الموظفين غير العُمانيين
11	9	10	إجمالي الموظفين (المستوى المبتدئ-المتوسط)
9	8	9	عدد العُمانيين (المستوى المبتدئ-المتوسط)
2	1	1	عدد غير العُمانيين (المستوى المبتدئ-المتوسط)
5	5	5	إجمالي الموظفين (المستوى القيادي/العالي)
4	4	4	عدد العُمانيين (المستوى القيادي)
1	1	1	عدد غير العُمانيين (المستوى القيادي)



## المساواة في الأجر بين الجنسين

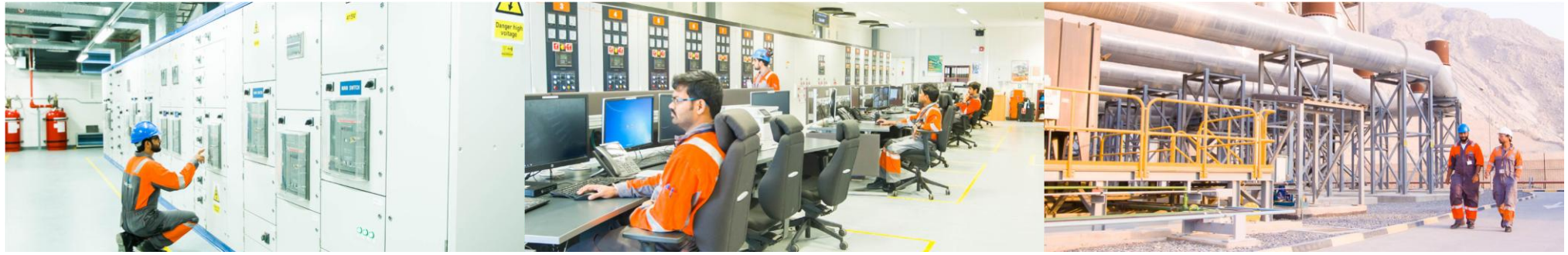
نلتزم بتعزيز العدالة والمساواة والشفافية في ممارسات التوظيف. وفي إطار هذا الالتزام، نراجع أطر الأجر بشكل دوري لضمان ممارسات عادلة ومتسقة عبر المؤسسة. حالياً، تبلغ نسبة متوسط الراتب الأساسي وإجمالي التعويضات للنساء مقارنة بالرجال في الشركة 32%. وتعكس هذه النسبة التركيبة الحالية للقوى العاملة، بما في ذلك توزيع الوظائف، ومستويات الأقدمية، والمسؤوليات داخل المؤسسة. ويستمر الالتزام بضمان أن تكون ممارسات التعويضات غير تمييزية وتعتمد على طبيعة الدور والمسؤوليات والخبرة، وليس على النوع الاجتماعي. يستمر العمل على تعزيز جهود التنوع والشمول، مع إجراء مراجعات دورية لهيكل الأجر لدعم ممارسات تعويض عادلة وشفافة ومنصفة.

### الأجر حسب الجنس – 2023 مقابل 2024 مقابل 2025

2023	2024	2025	التفاصيل
27%	25%	32%	المساواة في الأجر – النساء مقارنة بالرجال (%)

## المعاملة العادلة وتسوية الشكاوى

يوجد نظام منظم لإدارة الشكاوى لمعالجة أي مخاوف تتعلق بالتمييز أو التحرش. يُشجّع الموظفون على طرح مخاوفهم مبدئياً مع مدراءهم المباشرين، مع تقديم شكوى كتابية عند الحاجة. وفي حال عدم حل المشكلة أو في حال تورط المدير المباشر، تُرفع المسألة إلى مدير الخدمات المؤسسية، وعند الضرورة تُصعد إلى الرئيس التنفيذي. تُعالج جميع الشكاوى بموضوعية وسرية وفي الوقت المناسب. كما تُسهم السياسات والمبادئ الوظيفية وإجراءات الشكاوى المفتوحة في تعزيز ثقافة قائمة على الاحترام والشمول داخل بيئة العمل، بما يدعم رفاه الموظفين ويضمن تنفيذ العمليات بطريقة أخلاقية وشفافة ومسؤولة.



## التدريب والتطوير

يلعب التدريب والتطوير دورًا محوريًا في بناء قوة عاملة كفؤة ومرنة وقادرة على مواكبة المستقبل. فمن خلال التعلم، تُطوّر مهارات الموظفين وكفاءاتهم، بما يمكّنهم من الاستجابة بفعالية للمتطلبات المتغيرة. ويسهم اعتماد نهج فعّال في التدريب والتطوير في دعم الموظفين وضمان استمرارية الأعمال.

في شركة MPC، يُعد تطوير مهارات الموظفين جزءًا أساسيًا من ممارسات إدارة الموارد البشرية. وقد أُقيمت شراكة مع شركة وارتسيلا لدعم تشغيل وصيانة محطة الطاقة من خلال برامج تدريبية مخصصة تتماشى مع المتطلبات التشغيلية والتطورات التكنولوجية في قطاع توليد الطاقة. ويضمن هذا النهج أن تكون البرامج التدريبية عملية وذات صلة ومرتبطة ارتباطًا وثيقًا بعمليات التشغيل اليومية للمحطة.

يتم إعداد خطة تطوير فردية لكل موظف (IDP) بما يتناسب مع دوره واحتياجات القسم التابع له. وتمثل هذه الخطة خارطة طريق منظمة لتحديد فجوات المهارات، ووضع أهداف التطوير، ومتابعة التقدم بمرور الوقت. ويسهم هذا النهج المخصص في تعزيز قدرات الموظفين المرتبطة بوظائفهم، بما يدعم الكفاءة المؤسسية بشكل عام.

ومن خلال الاستثمار في برامج التدريب والتطوير المناسبة، يُضمن إعداد رأس المال البشري لمواكبة متطلبات القطاع والتكيف مع مختلف التحديات التشغيلية، بما يدعم استدامة توليد الطاقة.

## شارك موظفو الشركة خلال عام 2025 في برامج تدريبية متخصصة، من بينها:

- ▶ قيادة عقلية النمو
- ▶ التدقيق القائم على المخاطر
- ▶ مهارات العرض التقديمي المتقدمة
- ▶ برنامج معتمد من مؤسسة إس بي إس - القيادة والتواصل
- ▶ الإسعافات الأولية
- ▶ مؤتمر المديرين الماليين لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
- ▶ برنامج ماجستير إدارة أعمال مصغر: الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي
- ▶ معرض جيتكس للتقنية
- ▶ برنامج مسار القيادي - المستوى الخامس
- ▶ محرك دبليو 34/50 مزدوج الوقود (W50/34DF)
- ▶ المسؤولية الاجتماعية للشركات



## دعم الموظفين والمزايا

تلعب برامج دعم الموظفين والمزايا دورًا مهمًا في خلق بيئة عمل إيجابية ومنتجة. إذ يساهم توفير المزايا بشكل فعال في تعزيز رفاه الموظفين وأمنهم وتحقيق التوازن بين العمل والحياة. كما يؤدي تقديم هذه المزايا إلى زيادة مستوى رضا الموظفين وولائهم للمؤسسة.

صُممت برامج دعم الموظفين والمزايا لدينا لتعزيز الصحة، ودعم المسؤوليات الأسرية، وتشجيع التطوير الشخصي، وتحسين الرفاه العام. وتساهم هذه البرامج في خلق بيئة عمل داعمة وشاملة في شركة مسندم للطاقة، بما يساعد الموظفين على الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة، وتعزيز مستوى مشاركتهم، وتحسين أدائهم الوظيفي.

## برامج دعم ومزايا الموظفين في شركة مسندم للطاقة

				
التغطية الطبية	التأمين الجماعي على الحياة	الإجازة السنوية	الإجازة المرضية	إجازة الأمومة
				
إجازة الأبوة	إجازة الزواج	إجازة الامتحانات	إجازة مرافقة مريض والمبيت	إجازة الحج
				
إجازة وفاة الأقارب	إجازة الأم المرضعة	إجازة خاصة بدون أجر	بدل اشتراك برامج الصحة والعافية	بدل تعليم الأبناء

\* مخصصة للموظفين من الدرجة 17 فما فوق.

## الصحة والسلامة: ثقافة السلامة لدينا

الصحة والسلامة أساسية لضمان أن يظل مكان العمل منتجًا ومسؤولًا. يتضمن برنامج الصحة والسلامة المنظم رفاهية الموظفين ويجهزهم لمواجهة الطوارئ. من خلال تطبيق ممارسات الصحة والسلامة في مكان العمل، يمكن للشركات ترسيخ ثقافة المسؤوليات المشتركة في حماية رفاهية الموظفين. جميع متطلبات الصحة والسلامة المهنية موثقة في إجراءات الصحة والسلامة والبيئة (HSE) في المكتب الرئيسي. توفر هذه الإجراءات إطارًا واضحًا لتطبيق ممارسات الصحة والسلامة المهنية وتضمن أن الموظفين يفهمون مسؤولياتهم، ويعرفون كيفية الإبلاغ عن المخاطر، ومستعدون للاستجابة بشكل فعال للطوارئ. هذا العام، قمنا بتنفيذ مجموعة من برامج التدريب والمبادرات الخاصة بالصحة والسلامة المصممة لتعزيز سلامة مكان العمل لجميع الموظفين. تشمل هذه البرامج والمبادرات التدريبية:

### توجيه الصحة والسلامة والبيئة

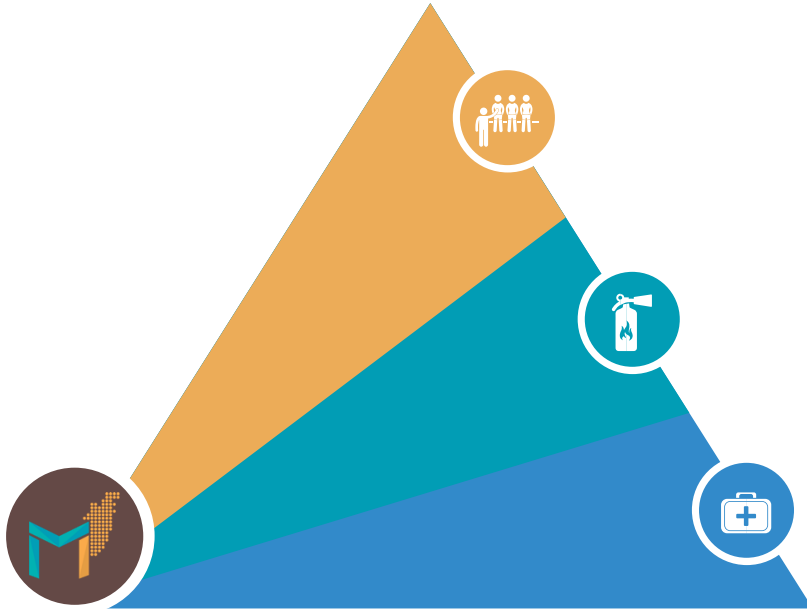
يتلقى جميع الموظفين الجدد توجيهًا حول الصحة والسلامة والبيئة حيث يتعلمون عن تصميم المكتب، وكيفية الوصول إلى مخارج الطوارئ المختلفة، وكيفية تحديد أنواع الحرائق المختلفة والاستجابة لها. كل سنتين، يتلقى الموظفون تحديثًا للبرنامج التدريبي للصحة والسلامة والبيئة.

### تدريب السلامة من الحرائق

سيتم تدريب الموظفين على استخدام طفايات الحريق. سيتم تدريب ما لا يقل عن 3 موظفين على استخدام طفايات الحريق، وسيتم تعيين موظفين اثنين على الأقل كحراس حرائق لإدارة حالات الطوارئ المتعلقة بالحرائق.

### تدريب الإسعافات الأولية

سيتم تدريب ما لا يقل عن 3 موظفين (بما في ذلك موظفة واحدة) على الإسعافات الأولية لضمان قدرتهم على الاستجابة للطوارئ الطبية.



نقوم بإجراء تقييمات للمخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة بانتظام. لكل موظف دور في الإبلاغ عن المخاطر وظروف العمل غير الآمنة والحوادث المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة التي تحدث في مكان العمل. يُطلب من الموظفين الإبلاغ عن الظروف غير الآمنة أو الخطرة وأي حوادث تتعلق بالصحة والسلامة والبيئة إلى قسم الموارد البشرية والإدارة أو إلى مديرهم المباشر. يجب تحديد المخاطر ومعالجتها من خلال الضوابط المناسبة، والتي تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، الفحوصات الدورية للمعدات، وفحص الأسلاك الكهربائية، والمناطق المحتملة لحدوث الحرائق، وتخزين العناصر وتنظيفها لمنع الانزلاق أو التعثر أو السقوط، بالإضافة إلى تقديم الإرشادات المتعلقة بالوضعية الصحيحة عند استخدام أجهزة الكمبيوتر لتقليل خطر الإجهاد أو الإصابات.

تركز الشركة أيضًا بشكل كبير على الاستعداد للحرائق والطوارئ. خلال العام، نقوم بإجراء اختبارات نصف سنوية لأجهزة كشف الحرائق والحماية، والحفاظ على حالة جاهزية من خلال موظفين مدربين كحراس حرائق ومسعفين أوليين، بالإضافة إلى تدريب الموظفين على استخدام طفايات الحريق. يتم تعزيز ممارسات العمل الآمنة والوعي بإجراءات الاستجابة للطوارئ من خلال جلسة توجيه حول الصحة والسلامة والبيئة عند بدء العمل وبعد سنتين من ذلك.

نتيجة للإجراءات الوقائية التي اتخذناها والمراقبة المستمرة، تم الإبلاغ عن عدم وقوع أي إصابات خلال فترة التقرير. وهذا يدل على نجاح تطبيق ممارسات إدارة الصحة والسلامة والبيئة والتزامها بتوفير مكان عمل آمن لجميع الموظفين.

### معدل الإصابات – 2024 مقابل 2025

2024	2025	البند
0	0	معدل الإصابات



## دعم حقوق الإنسان: مكافحة عمل الأطفال والعمل القسري

تعزيز حقوق الإنسان يعد ركيزة أساسية للمسؤولية الاجتماعية لأي منظمة وعنصراً جوهرياً في ممارسات الأعمال المستدامة. يجب على جميع المؤسسات تحمل المسؤولية لضمان أن عملياتها وسلاسل القيمة الخاصة بها لا تتضمن ظروفاً تنتهك كرامة الإنسان، بما في ذلك عمل الأطفال أو العمل القسري. ولهذا الغرض، يجب أن تكون سياسات وإجراءات المنظمة واضحة، ومتوافقة مع القانون، ومركزة على إقامة علاقات مسؤولة مع الشركاء التجاريين لتجنب المخاطر المحتملة.

نلتزم بإنشاء والحفاظ على ممارسات مسؤولة اجتماعياً في جميع عملياتنا وسلسلة القيمة الخاصة بنا. ولهذا الغرض، نقوم بتحسين سياساتنا وإجراءاتنا باستمرار لتعزيز الاستدامة التشغيلية، وتشجيع السلوك الأخلاقي، واحترام حقوق الإنسان. ينطبق هذا الالتزام على جميع مجالات أعمال الشركة، بما في ذلك العلاقات مع الموردين والمقاولين. لدينا سياسة محددة بشأن توظيف الأطفال كما هو موضح في دليل الموارد البشرية الخاص بتوظيف العمال القصر. تضمن هذه السياسة الامتثال الكامل لقانون العمل العماني، بما في ذلك المتطلبات المتعلقة بالحد الأدنى لسن التوظيف، وساعات العمل المسموح بها، وموافقة الوصي عند الاقتضاء، واللياقة الطبية للعمال القصر.

بالإضافة إلى ذلك، يُطلب من جميع المقاولين والموردين الالتزام بقانون العمل العماني رقم 53 لعام 2023. يدعم امتثال الأطراف الثالثة المتعاقدة معنا اللوائح الوطنية المتعلقة بعمل الأطفال، والعمل القسري، وساعات العمل، وفترات الراحة، وصحة ورفاهية الموظفين. إن الالتزام بكافة المتطلبات القانونية المتعلقة بعمل الأطفال والعمل القسري داخل سلسلة التوريد يعد الحد الأدنى المتوقع في طريقة عملنا.

نظهر التزامنا بمنع استخدام عمل الأطفال أو العمل القسري في عملياتنا التجارية وسلسلة التوريد. بالإضافة إلى ذلك، ندعم ممارسات الأعمال المسؤولة وحماية حقوق الإنسان الأساسية من خلال مواءمة ممارساتنا الاجتماعية مع القوانين الوطنية ومبادئ حقوق الإنسان الدولية.



### الالتزام بحقوق الإنسان والممارسات الأخلاقية:

- حماية حقوق الإنسان مدمجة في العمليات وسلسلة القيمة .
- السياسات تشجع السلوك الأخلاقي والعلاقات المسؤولة مع الموردين .
- ضوابط عمل الأطفال متوافقة مع قانون العمل العماني وإرشادات الموارد البشرية .
- يجب على الموردين الالتزام بالقوانين التي تحظر عمل الأطفال والعمل القسري.

## المشاركة المجتمعية والأثر الاجتماعي

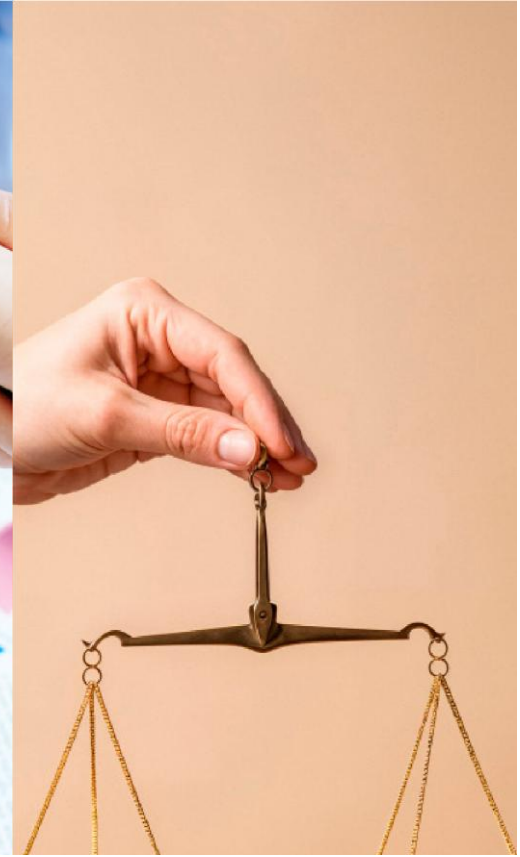
تعد المشاركة مع المجتمع وخلق قيمة اجتماعية من العناصر الأساسية لممارسات الأعمال المستدامة. تعني المشاركة المجتمعية أن المؤسسات يمكنها بناء الثقة مع المجتمع ومعالجة المشكلات المشتركة معاً لإيجاد قيمة اجتماعية. من خلال المساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، يمكن للمؤسسات تعزيز صمود المجتمع مع التأكد من أن ممارساتها تترك تأثيراً إيجابياً على المجتمع. في شركة مسندم للطاقة، نعتبر خلق القيمة الاجتماعية ودعم المجتمع جزءاً محورياً من أعمالنا. نحن ندرك أن توليد الطاقة مرتبط ارتباطاً وثيقاً برفاهية المجتمعات التي نعمل فيها، ولذلك نعمل على بناء علاقات إيجابية ومتبادلة المنفعة قائمة على الثقة مع هذه المجتمعات.

تستند استراتيجيتنا للمشاركة المجتمعية على أساس المشاركة الفعالة، والتواصل الصريح والصادق، والالتزام الحقيقي بمساعدة المجتمعات في التنمية الاجتماعية والاقتصادية. نسعى لفهم احتياجات المجتمعات التي نعمل فيها ونتعاون مع أصحاب المصلحة لضمان توافق ممارسات أعمالنا مع المتطلبات المحلية، ومع ما يتجاوز أنشطتنا الأساسية، لتحقيق فائدة طويلة الأمد لأولئك الذين نخدمهم. نتعاون مع الجهات الحكومية المحلية والمنظمات الخيرية لدعم مبادرات التنمية المستدامة في المجتمعات التي نخدمها وتلبية احتياجات المجتمع. من خلال الشراكة مع هذه المنظمات، نسعى لتقليل التأثير السلبي المحتمل لعملياتنا التجارية، مع تعزيز تكافؤ الفرص وجودة الحياة لجميع الأشخاص الذين يعيشون في المنطقة التي نعمل فيها.

### تعزيز المجتمعات من خلال المشاركة المسؤولة:

- المشاركة المجتمعية محور أساسي لممارسات الأعمال المستدامة والمسؤولة .
- تبني شركة مسندم للطاقة الثقة من خلال التواصل المفتوح والمشاركة الفعالة مع المجتمع .
- تركيز المشاركة على التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتعزيز صمود المجتمع على المدى الطويل .
- الشراكات مع الجهات الحكومية والمنظمات الخيرية تدعم التنمية المحلية المستدامة.





## الحوكمة



## أبرز معالم الحوكمة لعام 2025 - شركة مسندم للطاقة



2 من أصل 5 أعضاء مستقلون



100% من موظفينا حاصلون على شهادات تفيد امتثالهم لممارسات مكافحة الفساد في الشركة.

## أطر وسياسات الحوكمة والأخلاقيات لدى شركة مسندم للطاقة



تنوع أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية



مدونة السلوك



آلية الإبلاغ عن المخالفات



مدونة سلوك الموردين

## الحوكمة المؤسسية

تتحمل الحوكمة المؤسسية مسؤولية تأسيس قاعدة للإدارة الجيدة والنزاهة والاستدامة داخل المنظمات. تضمن هياكل الحوكمة الجيدة اتخاذ قرارات سليمة، والمساءلة، والشفافية، بالإضافة إلى الالتزام بالقوانين واللوائح. لضمان الالتزام بأعلى معايير الحوكمة، نتابع عن كثب مدونة الحوكمة المؤسسية الصادرة عن هيئة الخدمات المالية (FSA). هذا الالتزام يساعد الإدارة ومجلس الإدارة على إدارة الشركة بنجاح وكفاءة. لقد اعتمدنا جميع معايير الهيئة وتبنينا بالكامل مفاهيم الحوكمة المؤسسية السليمة. من خلال تحديد الأدوار والمسؤوليات وآليات الإشراف بوضوح، تساعد الحوكمة المؤسسية على حماية مصالح أصحاب المصلحة وتعزيز خلق قيمة مستدامة.

في شركة مسندم للطاقة تُدمج الحوكمة عبر جميع مستويات المنظمة وتشكل طريقة عملنا. تم تصميم إجراءات الحوكمة لدينا لتعزيز النزاهة، والامتثال التنظيمي، وإدارة المخاطر الفعالة، مع دعم موثوقية العمليات بشكل عام.

نولي أهمية كبيرة للسلوك الأخلاقي في الأعمال، والشفافية، والمساءلة في تعاملاتنا مع الموظفين والموردين وأصحاب المصلحة الآخرين. توجد ضوابط داخلية واضحة، وسلطات محددة، وخطوط تقارير محددة لدعم اتخاذ قرارات سليمة ومنع إساءة استخدام السلطة بما يتماشى مع أهدافنا الاستراتيجية.

خلال هذا العام، لا ترتبط مكافآت التنفيذيين مباشرة بحوافز محددة تتعلق بالاستدامة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات إلا أن أداء البيئة والمجتمع وحوكمة الشركات يُقاس كجزء من بطاقة أداء الشركة على الرغم من عدم وجود مؤشرات أداء رئيسية رسمية للبيئة والمجتمع وحوكمة الشركات، إلا أن البطاقة تتضمن مقياسين مرتبطين:

1. مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، ويتم قياسها بعدد المبادرات المنفذة .

2. مبادرات البيئة والمجتمع وحوكمة الشركات، بما في ذلك عدد المبادرات التي تركز على خفض الانبعاثات الكربونية .

يتم توجيه هذه المقاييس على مستوى الأقسام والأفراد، ويؤثر ال أداء العام للشركة في هذه المقاييس على التقييمات الفردية النهائية.

نعزز ثقافة قوية للحوكمة المؤسسية من خلال هيكل حوكمة فعال يعزز الممارسات المؤسسية السليمة للقيادة المسؤولة والعمليات المسؤولة، مما يعزز الثقة بين أصحاب المصلحة لدينا.



## تشكيلة مجلس الإدارة والتنوع

يُعد وجود مجلس إدارة منظم ومتعدد الخبرات أمراً أساسياً في تعزيز الحوكمة الرشيدة للشركة. فهو يساعد في توجيه الشركة، اتخاذ القرارات الفعّالة، وضمان المساءلة. تتألف تشكيلة المجلس من مزيج من المؤهلات والخبرة والاستقلالية.

يتألف مجلس الإدارة من خمسة أعضاء إجمالاً، وهم الرئيس، نائب الرئيس، والأعضاء الآخرون. حالياً، يشكل الأعضاء المستقلون 60% من مجلس الإدارة، وهو تركيب مناسب يأخذ في الاعتبار الإدارة التنفيذية والحاجة إلى الاستقلالية. الأعضاء المستقلون يلعبون دوراً محورياً في إدخال عنصر الموضوعية في حوكمة الشركة.

### أعضاء مجلس الإدارة

الرقم	اسم المدير	المنصب	حالة الاستقلالية
1	الفاضل/ عبد الوهاب الهنائي	الرئيس	غير مستقل
2	الفاضل / يول كيم	نائب الرئيس	غير مستقل
3	الفاضل / محمود الهاشمي	عضو مجلس الإدارة	غير مستقل
4	الفاضل / محمد الهاشمي	عضو مجلس الإدارة	مستقل
5	الفاضل / محمد القلهاتي	عضو مجلس الإدارة	مستقل

يمثل الأعضاء ذوو الخلفيات المهنية المتنوعة والخبرات المختلفة ضماناً لتوجيه استراتيجي مستنير وإدارة فعّالة للمخاطر. يساهم تنوع الخلفيات المهنية في إثراء النقاشات واتخاذ قرارات مستنيرة تتماشى مع أهداف الشركة طويلة الأجل. كما تم تحديد مجموعة واضحة من الأدوار والمسؤوليات لكل عضو في المجلس لضمان الكفاءة والمسؤولية في الحوكمة على جميع المستويات التنظيمية. يُظهر مجلس الإدارة التزام الشركة بتطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة وخلق ثقافة من الشفافية والإشراف المتوازن من خلال دمج الأعضاء المستقلين وإنشاء هيكل قيادي رسمي لتعزيز الرقابة الفعّالة على الشركة والعمل بما يخدم مصالح الشركة وأصحاب المصلحة، مما يخلق مساراً للنمو المستدام والمسؤول.

## الممارسات الأخلاقية ومكافحة الفساد

نلتزم بالحفاظ على أعلى مستويات النزاهة والأمانة والاحترافية في كل جانب من أعمالنا. تم تصميم مدونة السلوك لتوجيه الموظفين حول كيفية إظهار النزاهة، وتحمل المسؤولية، والعمل دائماً بما يخدم مصالح الشركة في مواضيع تشمل: السلوك التجاري الأخلاقي، السرية، تضارب المصالح، الصحة والسلامة، ومعاملة الزملاء باحترام. من المهم تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن أي حالات سوء سلوك. يُعد منع الفساد والرشوة عنصراً أساسياً في تعزيز الحوكمة الرشيدة وممارسات الأعمال الأخلاقية. حيث يضمن إطار مكافحة الفساد الفعال حماية نزاهة المنظمة، ويوفر الشفافية، ويعزز الثقة من أصحاب المصلحة على جميع المستويات في سلسلة القيمة.

نلتزم بتطبيق ممارسات حوكمة قوية عبر جميع عملياتنا وسلاسل التوريد. يشمل هذا الالتزام منع الرشوة والفساد، وتعزيز احترام حقوق الإنسان، وضمان الالتزام بالسياسات الاجتماعية والصحية والأمنية عبر جميع الأنشطة التجارية. كما يتم مراجعة السياسات والإجراءات بانتظام وتقويتها لحماية العمليات وضمان توافقها مع المتطلبات التنظيمية وأفضل الممارسات. يجب على جميع الموظفين الاعتراف والالتزام بممارساتنا لمكافحة الفساد. خلال فترة التقرير قام 100% من الموظفين بتأكيد امتثالهم لممارسات مكافحة الفساد. نحن نعمل على ترسيخ ثقافة النزاهة والمساءلة، ونتبع نهج عدم التسامح مطلقاً مع الرشوة والفساد، مع دعم ممارسات الأعمال المستدامة طويلة المدى عبر عملياتنا وسلسلة القيمة الخاصة بنا.

### تعزيز الأخلاق والنزاهة في جميع عملياتنا:

- توجه مدونة السلوك الموظفين نحو السلوك الأخلاقي والنزاهة والمسؤولية في مكان العمل .
- يضمن إطار مكافحة الفساد القوي الشفافية وثقة أصحاب المصلحة .
- تتناول سياسات الحوكمة الرشوة، حقوق الإنسان، والالتزام التنظيمي .
- 100% من الموظفين أكدوا الالتزام بممارسات مكافحة الفساد.



## مدونة سلوك الموردين

يُعد إدارة سلسلة التوريد المسؤولة عنصرًا أساسيًا في إطار الحوكمة لدينا ونهج الاستدامة. نسعى للتعاون مع شركاء الأعمال الذين يظهرون التزامًا بالسلوك التجاري الأخلاقي، والالتزام بالقوانين، وإدارة الأعمال بمسؤولية.

لدينا مدونة داخلية للأخلاقيات والسلوك التجاري للموردين والمقاولين، والتي توضح توقعاتنا للسلوك الأخلاقي، والامتثال القانوني، والممارسات التجارية المسؤولة عبر سلسلة التوريد. تنطبق هذه المدونة على جميع المقاولين، المقاولين من الباطن، الموردين، والاستشاريين المشاركين معنا.

نؤكد على أهمية الصدق، والنزاهة، والعدل في جميع الأنشطة التجارية، ونتوقع الالتزام بالقوانين المعمول بها. تحظر المدونة بشكل صارم الرشوة، المدفوعات التسهيلية، الهدايا غير المناسبة، وأي مدفوعات غير قانونية أو غير أخلاقية، وتتطلب الإبلاغ عن أي انتهاكات معروفة أو مشتبه بها دون خوف من الانتقام أو المعاقبة.

نتوقع من موردينا ومقاولينا إنشاء والحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية ومنتجة داخل أعمالهم، بما في ذلك حظر الصارم لتعاطي المخدرات والكحول في منشآتنا ومرافقنا. كما لا يُسمح بسوء استخدام ممتلكاتنا، أو المعلومات السرية، أو الفرص التجارية لمصلحة شخصية أو لمصلحة طرف ثالث.

يُطلب من جميع الموردين الالتزام رسميًا بمدونة السلوك للموردين والمقاولين كجزء من عملية الانضمام والعقد. ونتيجة لذلك، 100% من الموردين أكدوا رسميًا التزامهم بالمدونة، مما يعكس إطار الحوكمة الصارم لدينا، والثقافة الأخلاقية القوية، والمشاركة المستمرة مع شركاء الأعمال لضمان الشفافية والممارسات التجارية المسؤولة عبر سلسلة التوريد.

## ممارسات سلسلة التوريد المسؤولة والأخلاقية:

- إدارة سلسلة التوريد المسؤولة مدمجة في إطار الحوكمة .
- تحدد مدونة سلوك الموردين معايير الأخلاق، والامتثال، والممارسات المسؤولة .
- تحظر المدونة الرشوة، والمدفوعات غير المناسبة، والسلوكيات غير الأخلاقية .
- 100% من الموردين أكدوا رسميًا الالتزام بمدونة سلوك الموردين.



## آلية الإبلاغ عن المخالفات

نلتزم بإدارة أعمالنا بنزاهة، وممارسات أخلاقية، ومستوى عالٍ من الشفافية في جميع جوانب عملياتنا. لدعم هذه القيم، لدينا سياسة الإبلاغ عن المخالفات التي تتيح للموظفين الإبلاغ بسرية عن أي مخاوف تتعلق بالتقارير المالية أو أي سلوك غير أخلاقي مشتبه به من قبل الشركة أو موظفيها أو مديريها أو أعضاء مجلس الإدارة.

تشرف لجنة التدقيق والمخاطر على عملية الإبلاغ عن المخالفات وجميع التحقيقات المتعلقة بها لضمان الاستقلالية والمساءلة تجاه من يرفع المخاوف. نشجع موظفينا على الإبلاغ عن أي سلوك غير أخلاقي دون خوف من الانتقام، أو المضايقة، أو التمييز، أو أي إجراء سلبي، مما يعزز ثقافة الانفتاح والمساءلة. تقوم لجنة التدقيق والمخاطر بمراجعة فعالية عملية الإبلاغ عن المخالفات سنويًا، وتضمن أن يتم التحقيق في القضايا المبلغ عنها بشكل شامل، واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة عند الاقتضاء. هذه الضوابط تعزز التزامنا بالممارسات التجارية الأخلاقية، والحوكمة القوية، وبيئة عمل عادلة، شفافة، ومسؤولة.

## خصوصية البيانات والأمن السيبراني

نلتزم بحماية خصوصية وأمن البيانات لضمان ثقة أصحاب المصلحة، وكذلك الامتثال للمتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها. تتوافق سياساتنا لحماية البيانات وأمن المعلومات مع القوانين واللوائح العمانية ذات الصلة. نعتد ضوابط صارمة لحماية البيانات والمعلومات والمعدات والبرمجيات المستخدمة في معالجة وتخزين ونقل المعلومات الحساسة والسرية. تعتمد استراتيجيتنا في خصوصية البيانات على سياسة أمن المعلومات، التي تركز على حماية البيانات من الوصول غير المصرح به، والانتهاكات، وسوء الاستخدام. تهدف هذه الاستراتيجية إلى تعزيز السرية، والنزاهة، وتوافر المعلومات عبر عملياتنا التجارية، وتتوافق مع القوانين واللوائح العمانية المتعلقة بحماية البيانات وأمن المعلومات. تعكس مبادراتنا لمراقبة الامتثال لمعايير خصوصية البيانات والحوكمة المؤسسية التزامنا بالإدارة المسؤولة للبيانات وممارسات الحوكمة القوية.

ضمن هذا الإطار، أنشأنا مجموعة شاملة من سياسات أمن المعلومات، تشمل: أمن البريد الإلكتروني، مكافحة البرمجيات الضارة وأمن النقاط النهائية، إدارة التحديثات والبرمجيات، إدارة الموردن والأطراف الثالثة، التشفير واستخدام تقنيات التشفير، التعامل مع الوسائط القابلة للإزالة، الأمن المادي والبيئي، أمن الأفراد، إدارة كلمات المرور، أمن قواعد البيانات، تسجيل الأنشطة، المراقبة، والتدقيق، أمن الوصول عن بُعد

تدعم هذه المبادرات امتثالنا المستمر لمتطلبات خصوصية البيانات ومعايير الحوكمة المؤسسية، مما يعزز التزامنا بالإدارة المسؤولة للبيانات، والامتثال التنظيمي، وممارسات الحوكمة القوية.



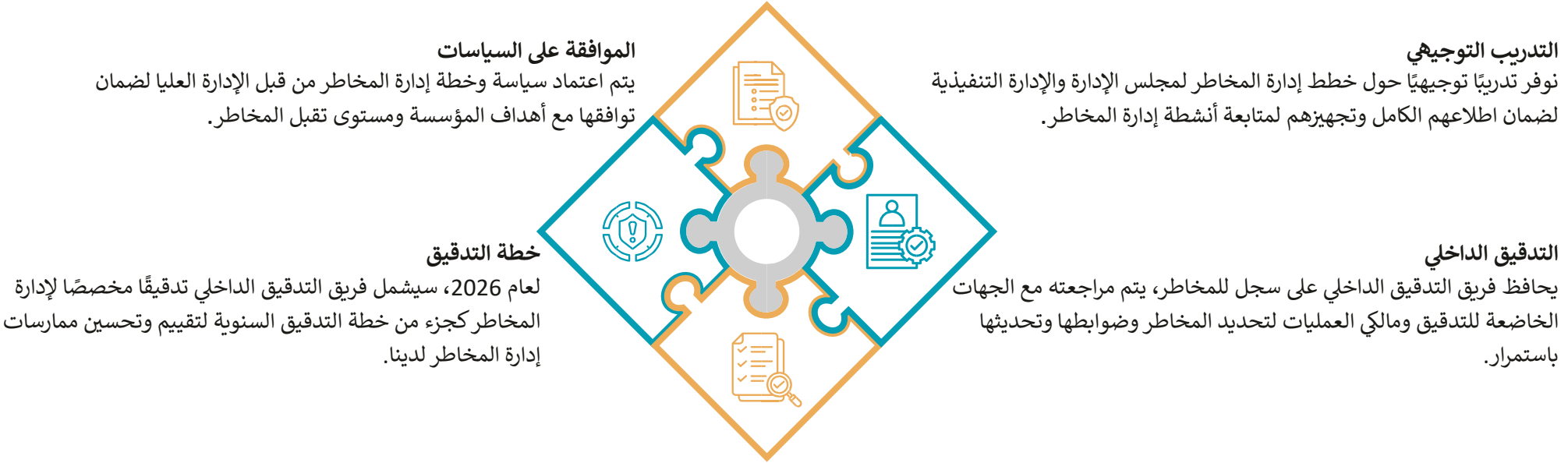
## إدارة المخاطر

تتمثل استراتيجيتنا في إدارة المخاطر في عملية منظمة لتحديد وتقييم وإدارة ومراقبة المخاطر على مستوى المؤسسة، مما يساعد على تعزيز ثقافة العمل وتحسين اتخاذ القرار. لتحقيق هذا الهدف، نقوم بدمج إدارة المخاطر في جميع جوانب أعمالنا بدءًا من التخطيط طويل الأجل وحتى العمليات اليومية. كما نلتزم بتعزيز ثقافة المشاركة، حيث يلعب كل موظف دورًا نشطًا في إدارة المخاطر، ودعم زملائه، وزيادة اليقظة من خلال المشاركة وتطبيق استراتيجيات فعالة للتخفيف من المخاطر.

يهدف نهجنا في إدارة المخاطر إلى دعم تحقيق أهدافنا الاستراتيجية. الخطوة الأولى في عملية إدارة المخاطر هي تحديد وتقييم المخاطر المحتملة بشكل منهجي ومقارنتها بأهداف المؤسسة لفهم أهميتها. بعد تحديد المخاطر، يتم التعامل معها من خلال استراتيجيات تخفيف محددة، تُراقب وتُقيّم باستمرار لضمان فعاليتها. بالإضافة إلى ذلك، نقوم بإنشاء أنظمة حوكمة لحماية المؤسسة بشكل استباقي من التهديدات المحتملة وتوفير ضوابط لإدارة المخاطر قبل حدوثها. توفر أنظمة الحوكمة طبقة إضافية من الرقابة وتتيح إدارة فعالة للمخاطر.

جميع الموظفين مشاركون مباشرة في إدارة المخاطر؛ إذ يتحمل كل منهم مسؤولية التعرف على المخاطر التي يواجهها والمساهمة في حلها. ويعزز التشجيع على ثقافة اليقظة والنهج الاستباقي في إدارة المخاطر من ضمان التعامل مع المخاطر بفعالية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

## أنشطة إدارة المخاطر في شركة مسندم للطاقة





## الملحق

## الملحق الأول - الإفصاح وفق بورصة مسقط

تقدّم الشركة تقريرها الثاني للمسؤولية البيئية والاجتماعية والحوكمة ، والذي أُعدّ وفقاً لإرشادات الإفصاح عن المسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لبورصة مسقط للسنة المنتهية في 31 ديسمبر 2025. تُوضّح الجداول أدناه مؤشرات المسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات التي تم الإفصاح عنها في هذا التقرير.:

القسم المرجعي	رقم الصفحة	الإفصاح	المؤشر	الفئة
الانبعاثات الغازية وخفض الكربون	19	إجمالي كمية الانبعاثات المكافئة لثاني أكسيد الكربون للنطاق 1	E1. GHG الانبعاثات الغازية الدفيئة	البيئة
الانبعاثات الغازية وخفض الكربون	19	إجمالي كمية الانبعاثات المكافئة لثاني أكسيد الكربون للنطاق 2 (إن وجد)		
-	-	إجمالي كمية الانبعاثات المكافئة لثاني أكسيد الكربون للنطاق 3 (إن وجد) - لم يتم احتسابه حالياً لأنه اختياري. جاري تطوير سجل للإفصاح		
الانبعاثات الغازية وخفض الكربون	19	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة لكل وحدة إنتاج	E2 كثافة الانبعاثات	
كفاءة الطاقة	20	إجمالي الانبعاثات غير المرتبطة بالغازات الدفيئة لكل وحدة إنتاج		
كفاءة الطاقة	20	إجمالي كمية الطاقة المستهلكة مباشرة	E3 استخدام الطاقة	
كفاءة الطاقة	20	إجمالي كمية الطاقة المستهلكة بشكل غير مباشر		
كفاءة الطاقة	20	إجمالي استخدام الطاقة المباشرة لكل وحدة إنتاج	E3 كثافة الطاقة	
كفاءة الطاقة	20	النسبة المئوية لاستخدام الطاقة حسب نوع التوليد	E5 مزيج الطاقة	

القسم المرجعي	رقم الصفحة	الإفصاح	المؤشر	الفئة
استخدام المياه وإدارة مياه الصرف	22	إجمالي كمية المياه المستهلكة	E6 استخدام المياه	البيئة
--	-	إجمالي كمية المياه المستصلحة		
العمليات البيئية	23	هل تتبع شركتكم سياسة بيئية رسمية؟ نعم/لا	E7 العمليات البيئية	
العمليات البيئية	23	هل تتبع شركتكم سياسات محددة للتفاريات والمياه والطاقة و/أو إعادة التدوير؟ نعم/لا		
العمليات البيئية	23	هل تستخدم شركتكم نظام إدارة طاقة معترف به؟ نعم/لا		
سياسة الاستدامة لدينا	8	هل يشرف فريق الإدارة أو يدير قضايا الاستدامة؟ نعم/لا	E8 الإشراف البيئي	
سياسة الاستدامة لدينا	8	هل يشرف مجلس الإدارة أو يدير قضايا الاستدامة الأخرى؟ نعم/لا	E9 الإشراف البيئي	

القسم المرجعي	رقم الصفحة	الإفصاح	المؤشر	الفئة
العمليات البيئية	23	إجمالي المبلغ المستثمر سنويًا في البنية التحتية المتعلقة بالمناخ، والقدرة على التكيف، وتطوير المنتجات	E10 التخفيف من مخاطر المناخ	البيئة
لم يتم الإفصاح عنه لأنه اختياري وفقًا لإرشادات إفصاح الاستدامة لبورصة مسقط.	-	نسبة: إجمالي تعويض الرئيس التنفيذي إلى متوسط إجمالي تعويضات الموظف بدوام كامل – لم يتم الإفصاح عنه لأنه اختياري وفقًا لإرشادات إفصاح الاستدامة لبورصة مسقط	S1 نسبة راتب الرئيس التنفيذي	المجتمع
	-	هل تقوم شركتكم بالإبلاغ عن هذا المؤشر في الملفات التنظيمية؟ نعم/لا		
التنوع والمساواة والشمول	28	النسبة: متوسط تعويض الذكور إلى متوسط تعويض الإناث	S2 نسبة أجور الجنسين	المجتمع
إدارة رأس المال البشري	26	النسبة: التغيير السنوي للموظفين بدوام كامل	S3 دوران الموظفين	
-	-	النسبة: التغيير السنوي للموظفين بدوام جزئي		
إدارة رأس المال البشري	26	النسبة: التغيير السنوي للمقاولين و/أو الاستشاريين		

القسم المرجعي	رقم الصفحة	الإفصاح	المؤشر	الفئة
التنوع والعدالة والشمول	28	النسبة المئوية: إجمالي عدد العاملين في المؤسسة من الرجال والنساء	S4 التنوع بين الجنسين	المجتمع
التنوع والعدالة والشمول	28	النسبة المئوية: المناصب على مستوى الدخول والمتوسط يشغلها الرجال والنساء		
التنوع والعدالة والشمول	28	النسبة المئوية: المناصب على المستوى التنفيذي وكبار المسؤولين يشغلها الرجال والنساء		
	-	النسبة المئوية: إجمالي عدد العاملين في المؤسسة من الموظفين الجزئيين	S5 نسبة العاملين المؤقتين	
إدارة رأس المال البشري	26	النسبة المئوية: إجمالي عدد العاملين في المؤسسة من المتعاقدين و/أو المستشارين		
التنوع والعدالة والشمول	28	هل تتبع الشركة سياسة عدم التمييز؟ نعم/لا	S6 عدم التمييز	
الصحة والسلامة: ثقافة السلامة لدينا	35	النسبة المئوية: تكرار أحداث الإصابات بالنسبة لإجمالي وقت القوى العاملة	S7 معدل الإصابات	
الصحة والسلامة: ثقافة السلامة لدينا	35	هل تتبع الشركة سياسة الصحة المهنية و/أو سياسة الصحة والسلامة العالمية؟ نعم/لا	S8 الصحة والسلامة العالمية	

القسم المرجعي	رقم الصفحة	الإفصاح	المؤشر	الفئة
تعزيز حقوق الإنسان: مكافحة عمالة الأطفال والعمالة القسرية	37	هل تتبع الشركة سياسة تتعلق بعمالة الأطفال و/أو العمالة القسرية؟ نعم/لا	S9 عمالة الأطفال والعمالة القسرية	المجتمع
تعزيز حقوق الإنسان: مكافحة عمالة الأطفال والعمالة القسرية	37	إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياساتكم المتعلقة بعمالة الأطفال و/أو العمالة القسرية الموردين والبائعين أيضاً؟ نعم/لا		
تعزيز حقوق الإنسان: مكافحة عمالة الأطفال والعمالة القسرية	37	هل تتبع الشركة سياسة حقوق الإنسان؟ نعم/لا	S10 حقوق الإنسان	
لم يُفصح عنها لأنها اختيارية وفقاً لإرشادات إفصاح البيئة والمجتمع والحوكمة لبورصة مسقط	-	إذا كانت الإجابة نعم، هل تشمل سياساتكم المتعلقة بحقوق الإنسان الموردين والبائعين أيضاً؟ نعم/لا		
المشاركة المجتمعية والأثر الاجتماعي	38	المبلغ المستثمر في المجتمع، بما في ذلك التبرعات الخيرية، كنسبة مئوية من الشركة	S11 الاستثمار في المجتمع	
تكوين المجلس وتنويعه	42	النسبة المئوية: إجمالي المقاعد في المجلس التي يشغلها الرجال والنساء	G1 تنوع مجلس الإدارة	الحوكمة
تكوين المجلس وتنويعه	42	النسبة المئوية: رئاسة اللجان التي يشغلها الرجال والنساء		

القسم المرجعي	رقم الصفحة	الإفصاح	المؤشر	الفئة
تكوين المجلس وتنويعه	42	هل تمنع الشركة الرئيس التنفيذي من شغل منصب رئيس المجلس؟ نعم/لا	G2 استقلالية مجلس الإدارة	الحوكمة
تكوين المجلس وتنويعه	42	النسبة المئوية: إجمالي المقاعد في المجلس التي يشغلها أعضاء مستقلون		
الحوكمة المؤسسية	41	هل يتم تحفيز التنفيذيين رسمياً لتحقيق الأداء في الاستدامة؟ نعم/لا	G3 الرواتب المحفزة	
سلسلة التوريد الأخلاقية وسلوك الأعمال	-	هل يُطلب من مورديكم أو بائعيكم اتباع مدونة السلوك؟ نعم/لا	G4 مدونة سلوك الموردين	
سلسلة التوريد الأخلاقية وسلوك الأعمال	-	إذا كانت الإجابة نعم، ما النسبة المئوية لمورديكم الذين أقرّوا رسمياً التزامهم بالمدونة؟		
الممارسات الأخلاقية ومكافحة الفساد	43	هل تتبع الشركة سياسة أخلاقيات و/أو مكافحة الفساد؟ نعم/لا	G5 الأخلاقيات ومكافحة الفساد	
الممارسات الأخلاقية ومكافحة الفساد	43	إذا كانت الإجابة نعم، ما النسبة المئوية للقوى العاملة التي أقرّرت رسمياً التزامها بالسياسة؟		

القسم المرجعي	رقم الصفحة	الإفصاح	المؤشر	الفئة
خصوصية البيانات	45	هل تتبع شركتكم سياسة خصوصية البيانات؟ نعم/لا	G6 خصوصية البيانات	الحوكمة
خصوصية البيانات	45	هل اتخذت شركتكم خطوات للامتثال لقواعد النظام الأوروبي لحماية البيانات العامة (GDPR)؟ نعم/لا		
خصوصية البيانات	45	هل اتخذت شركتكم خطوات للامتثال لقانون حماية البيانات الشخصية في عمان؟ نعم/لا		
	نعم، نحن نصدر تقريرنا	هل تصدر شركتكم تقريرًا عن الاستدامة؟ نعم/لا	G7 تقارير الاستدامة	
	نعم، قمنا بتضمين بيانات الاستدامة	هل تم تضمين بيانات الاستدامة في الإفصاحات التنظيمية للشركة؟ نعم/لا		
حول هذا التقرير	2	هل تقدم شركتكم أطر عمل للإبلاغ؟ نعم/لا	G8 ممارسات الإفصاح	
التوافق مع رؤية عمان 2040 وأهداف التنمية المستدامة	16	هل تركز شركتكم على أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة محددة؟ نعم/لا		
لا، حاليًا لا نحدد أهدافًا للتنمية المستدامة	-	هل تحدد شركتكم أهدافًا وتبلغ عن التقدم في أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة؟ نعم/لا		

القسم المرجعي	رقم الصفحة	الإفصاح	المؤشر	الفئة
لا، الإفصاحات يتم التأكد منها داخليًا فقط وليست معتمدة خارجيًا.	-	هل يتم التأكد من صحة إفصاحات الاستدامة أو اعتمادها من طرف ثالث؟ نعم/لا	G9 الضمان الخارجي	الحوكمة

### الملحق الثاني - مؤشر المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير

يوضح الجدول أدناه مؤشر محتوى المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير ويبين المجالات ذات الصلة التي يغطيها هذا التقرير وفقًا لمعايير المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير

القسم المرجعي	رقم الصفحة	المحتوى	رمز المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير	موضوع المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير
عن شركة مسندم للطاقة	3	تفاصيل المنظمة	2-1	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 2 - الإفصاحات العامة
عن شركة مسندم للطاقة	3	الكيانات المدرجة في تقرير استدامة المنظمة	2-2	
فترة التقرير	2	فترة التقرير	2-3	
--	-	التحقق الخارجي	2-5	
عن شركة مسندم للطاقة	3	الأنشطة، سلسلة القيمة والعلاقات التجارية الأخرى	2-6	
إدارة رأس المال البشري	26	الموظفون	2-7	
تكوين المجلس والتنوع	42	هيكل الحوكمة والتكوين	2-9	

القسم المرجعي	رقم الصفحة	المحتوى	رمز المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير	موضوع المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير
حوكمة الاستدامة	6	دور أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على إدارة التأثيرات	2-12	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 2 - الإفصاحات العامة
سياسة الاستدامة الخاصة بنا	8	الالتزامات السياسية	2-23	
التواصل مع أصحاب المصلحة	12	نهج المشاركة مع أصحاب المصلحة	2-29	
آلية الإبلاغ عن المخالفات	45	آليات طلب المشورة ورفع المخاوف	2-26	
رسالة الرئيس التنفيذي	1	بيان استراتيجية التنمية المستدامة	2-22	
تحليل الجوهرية	14	العملية لتحديد الموضوعات الجوهرية	3-1	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 3 - منهج الإدارة
تحليل الجوهرية	14	قائمة الموضوعات الجوهرية	3-2	
الممارسات الأخلاقية ومكافحة الفساد	43	التواصل والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	205-2	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 205 مكافحة الفساد
كفاءة الطاقة	20	استهلاك الطاقة داخل المنظمة	302-1	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 302 - إدارة الطاقة
كفاءة الطاقة	20	كثافة الطاقة	302-3	

القسم المرجعي	رقم الصفحة	المحتوى	رمز المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير	موضوع المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير
استخدام المياه وإدارة مياه الصرف	22	إدارة التأثيرات المتعلقة بتصريف المياه	303-2	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 303 – المياه والمصارف
استخدام المياه وإدارة مياه الصرف	22	تصريف المياه	303-4	
استخدام المياه وإدارة مياه الصرف	22	استهلاك المياه	303-5	
الانبعاثات الكربونية وإزالة الكربون	19	الانبعاثات المباشرة (النطاق 1) من غازات الاحتباس الحراري	305-1	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 305 – الانبعاثات
الانبعاثات الكربونية وإزالة الكربون	19	الانبعاثات غير المباشرة للطاقة (النطاق 2) من غازات الاحتباس الحراري	305-2	
الانبعاثات الكربونية وإزالة الكربون	19	كثافة الانبعاثات من غازات الاحتباس الحراري	305-4	
إدارة رأس المال البشري	26	التعيينات الجديدة ودوران الموظفين	401-1	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 401 – التوظيف
الصحة والسلامة: ثقافة السلامة لدينا	35	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	403-1	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 403 – الصحة والسلامة المهنية
الصحة والسلامة: ثقافة السلامة لدينا	35	تحديد المخاطر، تقييم المخاطر، والتحقيق في الحوادث	403-2	
الصحة والسلامة: ثقافة السلامة لدينا	35	تدريب الموظفين على الصحة والسلامة المهنية	403-5	

القسم المرجعي	رقم الصفحة	المحتوى	رمز المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير	موضوع المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير
الصحة والسلامة: ثقافة السلامة لدينا	35	الوقاية والتخفيف من تأثيرات الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل	403-7	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 403 – الصحة والسلامة المهنية
الصحة والسلامة: ثقافة السلامة لدينا	35	الموظفون المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	403-8	
الصحة والسلامة: ثقافة السلامة لدينا	35	الإصابات المتعلقة بالعمل	403-9	
تكوين المجلس والتنوع	42	تنوع هيئات الحوكمة والموظفين	405-1	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 405 – التنوع وتكافؤ الفرص
إدارة رأس المال البشري	26	نسبة الراتب الأساسي والمكافآت بين النساء والرجال	405-2	
آلية الإبلاغ عن المخالفات	45	حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	406-1	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 406 – عدم التمييز
احترام حقوق الإنسان: مكافحة عمالة الأطفال والقسرية	37	العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة لحوادث عمالة الأطفال	408-1	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 408 – عمالة الأطفال
المشاركة المجتمعية والتأثير الاجتماعي	38	العمليات التي تشمل المشاركة المجتمعية المحلية، وتقييم التأثيرات، وبرامج التنمية	413-1	المبادئ التوجيهية العالمية للتقارير 413 – المجتمعات المحلية

## الملحق الثالث – عوامل الانبعاث المستخدمة لحساب انبعاثات الغازات الدفيئة

تم حساب انبعاثات الغازات الدفيئة من النطاق 1 والنطاق 2 باستخدام عوامل انبعاث معترف بها وواسعة القبول. تُستخدم هذه العوامل لتحويل بيانات الأنشطة مثل استهلاك الوقود والكهرباء إلى مكافئ ثاني أكسيد الكربون.

م. ت	مصدر الانبعاث	العامل	المصادر
1	الغاز الطبيعي (كيلوجرام ثاني أكسيد الكربون لكل متر مكعب)	1.88496	عوامل الانبعاث الخاصة ب الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ
2	الغاز الطبيعي (كيلوجرام الميثان لكل متر مكعب)	0.000168	عوامل الانبعاث الخاصة ب الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ
3	الغاز الطبيعي (كيلوجرام أكسيد النيتروز لكل متر مكعب)	0.00000336	عوامل الانبعاث الخاصة ب الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ
4	البنزين (كيلوجرام ثاني أكسيد الكربون لكل لتر)	2.29	عوامل الانبعاث الخاصة ب الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ
5	البنزين (كيلوجرام الميثان لكل لتر)	0.00033	عوامل الانبعاث الخاصة ب الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ
6	البنزين (كيلوجرام أكسيد النيتروز لكل لتر)	0.00002	عوامل الانبعاث الخاصة ب الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ
7	الديزل (كيلوجرام ثاني أكسيد الكربون لكل لتر)	2.9099857	عوامل الانبعاث الخاصة ب الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ
8	الديزل (كيلوجرام الميثان لكل لتر)	0.0003927	عوامل الانبعاث الخاصة ب الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ
9	الديزل (كيلوجرام أكسيد النيتروز لكل لتر)	0.0000235	عوامل الانبعاث الخاصة ب الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ
10	كهرباء الشبكة (سلطنة عمان) (كيلوجرام مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل كيلوواط ساعة)	0.51697	www.carbonfootprint.com

## الاختصار

هيئة تنظيم الخدمات العامة	APSR
لجنة التدقيق والمخاطر	ARC
الرئيس التنفيذي	CEO
الميثان	CH <sub>4</sub>
ثاني أكسيد الكربون	CO <sub>2</sub>
مدير الخدمات المؤسسية	CSM
المسؤولية الاجتماعية للشركات	CSR
التنوع والإنصاف والشمول	DEI
البيئة والمجتمع والحوكمة	ESG
هيئة الخدمات المالية	FSA
جرام	g
اللائحة العامة لحماية البيانات	GDPR
الغازات الدفيئة	GHG

## جدول المصطلحات:

المبادرة العالمية لإعداد التقارير	GRI
الصحة والسلامة	H&S
المقر الرئيسي	HQ
الموارد البشرية	HR
الصحة والسلامة والبيئة	HSE
خطة التطوير الفردي	IDP
شركة الغاز المتكاملة	IGGC
الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ	IPCC
المنظمة الدولية للتوحيد القياسي	ISO
كيلوجرام	kg
كيلوواط ساعة	KWh
الكشف عن التسرب وإصلاحه	LDAR
متر مكعب	m3
محطة مسندم للطاقة المستقلة	MIPP

شركة مسندم للطاقة	MPC
بورصة مسقط	MSX
ميغاواط	MW
ميغاواط ساعة	MWh
أكسيد النيتروز	N <sub>2</sub> O
لجنة الترشيحات والمكافآت	NRC
التشغيل والصيانة	O&M
الشركات المصنعة للمعدات الأصلية	OEM
الشركة العُمانية لشراء الطاقة والمياه	OPWP
دورة رانكين العضوية	ORC
اتفاقية مؤسسي المشروع	PFA
اتفاقية شراء الطاقة	PPA
شركة كهرباء المناطق الريفية	RAECO
طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	tCO <sub>2</sub> e
دولة الإمارات العربية المتحدة	UAE
أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	UN SDG
إدارة الهواء المتغيرة	VAM

جدول المصطلحات:

البيئة والمجتمع والحوكمة — وهي العوامل الثلاثة الأساسية لقياس استدامة الشركة وتأثيرها المجتمعي	ESG
المسؤولية الاجتماعية للشركات — نموذج يركز على التزام الشركة تجاه المجتمع والبيئة	CSR
إزالة الكربون — نهج يهدف إلى خفض انبعاثات الغازات الدفينة والتخلص منها	Decarbonization
التنوع والإنصاف والشمول — إطار عمل لتعزيز بيئة عمل عادلة وشاملة	DEI
خفض الانبعاثات — تقليل انبعاثات الغازات الدفينة الناتجة عن الشركة	Emission Reduction
تدقيق الطاقة — فحص وتحليل تدفقات الطاقة بهدف تحسين كفاءة استخدامها	Energy Audits
اللائحة العامة لحماية البيانات — قانون ينظم جمع ومعالجة وتخزين البيانات الشخصية	GDPR
انبعاثات الغازات الدفينة — مثل ثاني أكسيد الكربون والميثان وأكسيد النيتروز التي تسهم في الاحتباس الحراري	GHG emissions
المبادرة العالمية لإعداد التقارير — الجهة التي تضع أكثر معايير الاستدامة استخدامًا عالميًا	GRI

HSE	ترمز إلى الصحة والسلامة والبيئة، وهي إطار عمل حيوي للشركات لحماية العاملين والكوكب من خلال إدارة المخاطر، ومنع الحوادث، وضمان الامتثال للوائح التنظيمية
IPCC	تشير إلى الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ؛ وهي هيئة دولية أنشأتها الأمم المتحدة لتقييم المعلومات العلمية المتعلقة بتغير المناخ وتأثيراته، واستراتيجيات التخفيف والتكيف المحتملة.
ISO 14001	وهو معيار دولي لتنظيم الإدارة البيئية يساعد المؤسسات على تحسين أدائها البيئي من خلال الاستخدام الفعال للموارد وتقليل النفايات.
تقييمات الأهمية النسبية	يستخدم تقييم الأهمية النسبية لتحديد المواضيع الجوهرية المتعلقة بالحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية لأغراض إعداد التقارير.
MSX	أي بورصة مسقط؛ هي البورصة الرئيسية للأوراق المالية في سلطنة عُمان.
رؤية عُمان 2040	هي خطة استراتيجية تهدف إلى تحويل عُمان إلى اقتصاد مستدام ومتنوع بحلول عام 2040، مع التركيز على التنمية الاقتصادية والبشرية، والاستدامة البيئية، وتحسين الحوكمة والبنية التحتية
PPA	تعني اتفاقية شراء الطاقة؛ هي عقد بين منتج للطاقة ومشتري (عادةً ما يكون مرفقاً عاماً أو شركة كبيرة) لشراء الكهرباء بسعر محدد مسبقاً خلال فترة زمنية معينة، مما يضمن الاستقرار طويل الأجل لكلا الطرفين.
النطاق 1	أي انبعاثات النطاق 1، وهي الانبعاثات الصادرة من مصادر تمتلكها المؤسسة أو تسيطر عليها بشكل مباشر (مثل انبعاثات الغازات الدفيئة من مركبات الشركة).
النطاق 2	أي انبعاثات النطاق 2، وهي انبعاثات غير مباشرة ناتجة عن الطاقة التي تم شراؤها مباشرة من قبل الشركة (مثل الطاقة المشتراة من مزودي المرافق).
انبعاثات النطاق 3	أي انبعاثات النطاق 3، وهي انبعاثات غير مباشرة تنتجها شركات خارجية عبر سلسلة القيمة الخاصة بالمؤسسة التي تعد التقرير. على سبيل المثال، قد يشمل ذلك النقل، أو السلع والخدمات المشتراة، أو سفر العمل
SDG	ترمز إلى أهداف التنمية المستدامة، وهي مجموعة من 17 هدفاً عالمياً اعتمدها الأمم المتحدة في عام 2015 كجزء من أجندة 2030 للتنمية المستدامة، وتعمل كدعوة عالمية للعمل من أجل القضاء على الفقر، وحماية الكوكب، وضمان الازدهار والسلام للجميع بحلول عام 2030.

مشاركة أصحاب المصلحة	التي تعدّ العملية المنهجية للعمل مع الأفراد أو المجموعات (أصحاب المصلحة) ممن لديهم مصلحة في قرارات أو أنشطة المؤسسة أو يتأثرون بها، وتشمل التواصل، وتبادل الآراء (التغذية الراجعة)، والتعاون لبناء العلاقات.
صاحب المصلحة	هو أي فرد أو مجموعة أو مؤسسة لديها مصلحة أو اهتمام في العمل، ويمكن أن تؤثر أو تتأثر بنتائجها، مثل الموظفين والعملاء والمستثمرين والموردين أو المجتمع



تحقيق مستقبل مستدام

شركة مسندم للطاقة

تقرير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية | 2025

[musandampower.com](http://musandampower.com)